

Europas größte Volkswirtschaft stottert. Die deutsche Wirtschaft verzeichnet kaum noch Wachstum. Das liegt an den Schwierigkeiten der Industrie. Ein Paradeferd, die Metall- und Elektrobranche, muss mit einem schwachen Welthandel und strukturellen Veränderungen wie dem Umbau der Autoproduktion zurechtkommen – keine einfachen Rahmenbedingungen für die Tarifverhandlungen.



Die Metall- und Elektroindustrie ist eine deutsche Schlüsselbranche.

FOTO: KZENON / STOCK.ADOBE.COM

Was wird aus der Metallindustrie?

BZ-STREITGESPRÄCH mit den südbadischen Chefs von IG Metall, Marco Sprengler, und Südwestmetall, Stephan Wilcken, zur Tarifrunde / Von Barbara Schmidt und Bernd Kramer

Zwischen den Tarifpartnern in der Metall- und Elektroindustrie liegt in der laufenden Tarifrunde noch ein Graben. Vor allem die Vorstellungen über die Ausgestaltung des Zukunftspakets, das Stellen sichern und es den Unternehmen ermöglichen soll, sich an Krisensituationen anzupassen, klaffen auseinander. Trotzdem sind der südbadische IG-Metall-Chef Marco Sprengler und Stephan Wilcken, Geschäftsführer der Bezirksgruppe Freiburg des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall, zuversichtlich, bald eine Einigung zu erzielen.

BZ: Südwestmetall und die IG Metall wollen so schnell wie möglich ein Zukunftspaket schnüren. Treffen Sie sich jetzt wöchentlich versteckt vor der Öffentlichkeit und diskutieren über Beschäftigungssicherung und Lohnzurückhaltung? Die IG Metall hat ja bislang keine Lohnforderung gestellt.

Wilcken: Wir verstecken uns nicht. Es finden ständig Gespräche zwischen uns statt, die jetzt intensiviert werden. Die Situation ähnelt der von 2009, als in der damaligen Krise ebenfalls sehr ruhig verhandelt wurde, was angesichts der Schwere des Wirtschafts- einbruchs auch angebracht war.

Sprengler: Es ist eine besondere Tarifrunde. Sie ist durch eine Zweiteilung gekennzeichnet: Zum einen geht es um die Zukunftssicherung. Wir wollen einen Zukunftsvertrag angesichts des enormen Wandels in der Branche. Was heißt das? Die Beschäftigung muss langfristig gesichert werden. Die Betriebe sollen sich zusammen mit der Gewerkschaft darüber Gedanken machen, was die Geschäft der Zukunft ist, welche Kompetenzen

dafür am Standort erforderlich sind, welche Qualifizierung der Mitarbeiter notwendig ist und wie diese am besten bewerkstelligt werden kann. Außerdem wollen wir hier in Baden-Württemberg eine Tarifrunde für die Studierenden der Dualen Hochschule finden. Zum anderen geht es wie in jeder Tarifrunde um die Höhe der Löhne. Das Bemerkenswerte sind der frühe Beginn der Tarifverhandlungen und die hohe Geschwindigkeit. Beide Seiten wollen bis Ostern einen Abschluss.

Wilcken: Die Branche ist nicht voll ausgelastet, wobei hier in Südbaden die Situation noch vergleichsweise gut ist. Für mich ist das auch eine Folge der funktionierenden Sozialpartnerschaft in der Region. Die Unterlastung ergibt die Möglichkeit zur Weiterbildung der Beschäftigten, die für die Anpassung der Unternehmen an die gewaltigen Veränderungen unerlässlich ist. Die Qualifizierung rechnet sich in der Regel, sie kommt dem Betrieb zugünstig, als Beschäftigte gegen hohe Abfindungen zu entlassen. Deshalb versuchen wir gemeinsam mit der IG Metall Wege zu finden, den Flächentarif optimal mit dem Qualifizierungschangensgesetz zu kombinieren.

Sprengler: Alle Beschäftigten müssen einen Anspruch auf eine Weiterqualifizierung bekommen. Das muss dann in die Betriebe hinein vermittelt werden. Der bestehende Qualifizierungsvertrag wird bislang nicht ausreichend genutzt.

BZ: Sie klingen bei der Qualifizierungsfrage, als könnten Sie morgen schon den Tarifvertrag unterschreiben. Sind sich IG Metall und Südwestmetall beim gesamten Zukunftspaket einig?

Sprengler: Bis dahin ist es noch ein

Stück Weg. Für uns ist der Einlassungszwang ein entscheidender Punkt. Er besagt, dass die Betriebe zuerst einmal mit der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband reden müssen, ehe sie Arbeitsplätze abbauen und Stellen ins Ausland verlagern wollen. Da kann es zum Beispiel um Kurzarbeit gehen oder um eine Erhöhung der Altersteilzeitquote. Am Ende dieser Gespräche soll dann ein Zukunftsbild stehen, in dem klar definiert ist, was notwendig ist, um die Arbeitsplätze langfristig zu erhalten – wie zum Beispiel Investitionen.

Wilcken: Den Einlassungszwang lehnen wir ab. Er stellt einen nicht hinnehmbaren Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar. Am Ende des Tages ist es allein Sache des Unternehmens, welche Schritte es unternimmt, um auf eine bestimmte Lage zu reagieren. Geht es um Personalabbau oder andere wesentlichen Änderungen im Betrieb, muss die Unternehmensführung ohnehin mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln und die Stellenreduzierungen begründen. Wenn in einer Notlage eine zeitweilige Abweichung vom Flächentarifvertrag im Rahmen des Pforzheimer Abkommens erwogen wird, wird ebenfalls intensiv mit den Arbeitnehmervertretern diskutiert – auch über die Zukunfts- und Beschäftigungssicherung. Verabschiedet sich ein Unternehmen aus dem Flächentarifvertrag, würde ein Einlassungszwang ohnehin nichts bringen.

Sprengler: Das Zukunftspaket ist kein Pforzheimer-II-Abkommen, an dessen Ende eine Entgeltreduzierung zur Jobsicherung steht. Lohnverzicht soll kein Gegenstand des Zukunftspakets werden. Es geht nicht um den Umgang mit kurzfristigen Auftragsrückgängen, sondern um die Bewältigung der großen Herausforderungen der Metallindustrie. Trotz der unterschiedlichen Positionen sehe ich aber durchaus Raum für eine Verständigung. Südwestmetall hat ja den Mitgliedern empfohlen, auf radikale Schritte wie einen drastischen Stellenabbau angesichts der Tarifverhandlungen zu verzichten. Das stimmt mich positiv.

Wilcken: Wir haben noch eine ordentliche Strecke vor uns bis zu einer Einigung.

Aber es wird wie in jeder Tarifrunde eine Verständigung geben, davon bin ich überzeugt.

BZ: Welche Laufzeit soll denn der neue Tarifvertrag haben?

Wilcken: Ich plädiere für einen Langläufer – also eine Laufzeit, die deutlich über ein Jahr hinausgeht, bis zu fünf Jahren, um für beide Seiten Planungssicherheit zu haben.

Sprengler: Die IG Metall bevorzugt traditionell eine Laufzeit von zwölf Monaten, wobei das kein Ausschlusskriterium ist. Es hängt von den anderen Regelungen ab. Nach wie vor gibt es Unternehmen, bei denen es sehr gut läuft. Auch deren Belegschaften sollen profitieren. Deshalb neigen wir zu einer kürzeren Laufzeit.

Wilcken: Der unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage der Betriebe kann man auch anders gerecht werden. Man könnte ja die Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld variabel gestalten. Wo es gut läuft, wird mehr bezahlt, wo es schwieriger ist, weniger. Das schließt die Möglichkeit ein, dass bei extrem guter Lage auch mehr bezahlt wird, als es der aktuelle Satz vorsieht. An welcher betrieblichen Kennzahl die Höhe der Sonderzahlung festgemacht wird, darüber kann man diskutieren. Ob das nun der Gewinn vor Zinsen und Steuern oder die Personalkostenquote ist, kann man betrieblich regeln. Das ist ein super charmanter Ansatz, der in einigen Haustarifverträgen auch schon erfolgreich verwirklicht wurde. Ich sehe das als Erfolgsbeteiligung.

Sprengler: Wir hatten schon solche Regelungen in der Fläche vereinbart. An der Gewerkschaftsbasis sind diese jedoch nicht gut angekommen. Dort herrscht die

Meinung vor, dass auf Betriebsebene nicht über Entgelte verhandelt werden sollte. Die Arbeitnehmerseite fürchtet, bei solchen Gesprächen zu „erpressbar“ zu sein.

BZ: Die IG Metall will die Kaufkraft der Arbeitnehmer stärken. Das bedeutet: Sie will einen Abschluss, der über der Inflationsrate liegt. Diese beträgt derzeit 1,7 Prozent. Welchen Lohnzuwachs streben Sie an, Herr Sprengler?

Sprengler: Die 1,7 Prozent könnten ein bisschen wenig sein, da sie lediglich den Inflationsausgleich darstellen. Aber: Es kommt auf das Gesamtpaket an.

BZ: Was können die Betriebe an Gehaltszuwachs aushalten, Herr Wilcken?

Wilcken: 1,7 Prozent können sich die Betriebe im Schnitt nicht leisten. Es ist uns aber klar, dass es nicht ganz ohne Entgeltreduzierung ausgehen wird. Entscheidungen, ob die Entgeltreduzierungen dauerhaft sind oder ob es Einmalzahlungen sein werden.

BZ: Wie geht es denn weiter, falls die Gespräche bis Ostern scheitern sollten?

Sprengler: Wenn bis Anfang April keine belastbaren Ergebnisse erzielt werden, dann werden die Forderungen „normal“ an Südwestmetall übermittelt. Es folgt eine Tarifrunde, wie man sie aus der Vergangenheit kennt.

Wilcken: Ich bin überzeugt, dass wir rechtzeitig zu einer Einigung kommen werden.

Pforzheimer Abkommen: IG Metall und Arbeitgeberverband ermöglichen damit seit 2004 Abweichungen von Tarifverträgen, um Betriebe in einer Krise zu entlasten und Stellen zu sichern.

➔ Noch mehr zu Tarifverträgen finden Sie auf BZ-Online unter <http://mehr.bz/tarifvertrag>



Stephan Wilcken



Marco Sprengler

INFO

IG METALL

Mit 2,3 Millionen Mitgliedern ist die IG Metall die größte Einzelgewerkschaft der Bundesrepublik. In Baden-Württemberg hat die Arbeitnehmervertretung rund 446 000 Mitglieder. Die IG Metall Freiburg und die IG Metall Lörrach zählen rund 17 000 Mitglieder.

SÜDWESTMETALL

Im Arbeitgeberverband Südwestmetall sind 1000 Unternehmen aus Baden-Württemberg mit 540 000 Beschäftigten organisiert. Zur Bezirksgruppe Freiburg zählen 70 Betriebe mit 24 000 Mitarbeitern. Ihr Bereich reicht von der Ortenau bis zur Schweizer Grenze.

ZUR PERSON

MARCO SPRENGLER

Der gebürtige Bremer ist seit 2008 Geschäftsführer der IG Metall Freiburg und seit 2016 auch Geschäftsführer der IG Metall Lörrach mit dem Regionalbüro Waldshut-Tiengen. Sprengler ist gelernter Industriemechaniker Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik.

STEPHAN WILCKEN

Der Jurist ist seit 2009 Geschäftsführer der Bezirksgruppe Freiburg von Südwestmetall. Der gebürtige Frankfurter Wilcken lebt seit über 40 Jahren in Freiburg. Seit 30 Jahren ist der Arbeitsrechtsexperte für verschiedene Arbeitgeberverbände tätig.