

Hessen die regelmäßige Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich von 35 auf bis zu 30 Stunden absenken. Das Entgelt einschließlich aller Zulagen, Zuschläge, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld verringert sich anteilig.

Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung sind die Möglichkeiten betriebsbedingter Kündigungen grundsätzlich eingeschränkt.

Die Betriebsvereinbarung wird geschlossen, um vorübergehende Liquiditätsprobleme zu überbrücken und unproduktiven Leerlauf zu vermeiden. Eine Besserung der Auftragslage sollte absehbar sein.

Die Arbeitskosten verringern sich im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit, also bis etwa 14 Prozent. Die Liquidität des Unternehmens steigt entsprechend.

Aufgrund der spürbaren Einkommenseinbußen ist häufig mit Widerstand der Arbeitnehmer zu rechnen, die Kurzarbeit bevorzugen. Viele Betriebsräte sperren sich auch deshalb gegen die Senkung der Arbeitszeit, weil die damit verbundenen Einkommenseinbußen später zu einem geringeren Anspruch auf Arbeitslosengeld I führen können. Diese Regelung sollte aber noch im Zuge des Konjunkturpakets der Bundesregierung geändert werden, da sich die Tarifvertragsparteien einig.

Kostenentlastung durch „Pforzheimer Abkommen“

Nach dem sogenannten „Pforzheimer Abkommen“, der Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004, kann mit der Gewerkschaft eine befristete Abweichung vom Flächentarifvertrag vereinbart werden. Ein Ergänzungstarifvertrag schafft Kostenentlastung auf breiter Front. Er stellt grundsätzlich alle tariflichen Leistungen zur Disposition. Ergänzungstarifverträge sind sehr gut geeignet, um die Wettbewerbs-, Investitions- oder Innovationsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern – zum Beispiel bei drohendem Verlust eines Großauftrages an die ausländische Konkurrenz oder bei Gefährdung eines Produktionsstandorts.

Dieses Werkzeug kann aber

auch in betrieblichen Notsituationen genutzt werden – etwa wenn die Aufträge wegbrechen oder dem Unternehmen ein finanzieller Engpass droht.

Notwendig ist das Einverständnis der Tarifvertragsparteien – in enger Zusammenarbeit mit den Betriebsparteien. Das Unternehmen muss Einblick in seine Zahlen gewähren und Nachweise liefern, weshalb eine tarifliche Kostensenkung notwendig ist. Betriebsrat und Gewerkschaft verlangen die Vorlage eines mittelfristigen Unternehmenskonzepts zur Zukunftssicherung oder Sanierung. Betriebsrat und Gewerkschaft knüpfen ihre Zugeständnisse an Gegenleistungen wie zum Beispiel eine Beschäftigungsgarantie oder Investitionszusagen.

Die Stundung, Kürzung oder Streichung von tariflichen Leistungen erhöht unmittelbar die Liquidität und die Rentabilität des Unternehmens. Sinkende Arbeitskosten bei gegebener Produktion verringern die Lohnstückkosten und stützen die Wettbewerbsfähigkeit.

Für die Zustimmung benötigt die Gewerkschaft bisher eine längere interne Abstimmung. Das kann einige Zeit in Anspruch nehmen – und steht der meist erforderlichen schnellen betrieblichen Reaktion entgegen.

Die Gewerkschaft kann ihre Zustimmung aber auch hinauszögern oder sogar verweigern – zum Beispiel, weil ihr das Arbeitgeberkonzept nicht schlüssig erscheint oder sie sich nicht ausreichend über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens informiert sieht.

Alle in diesem Werkzeugkasten vorgestellten Instrumente dienen dazu, Personalabbau in der drohenden Rezession zu vermeiden beziehungsweise zu begrenzen und möglichst viele Arbeitsplätze über die Krise zu retten. Das nutzt nicht nur den Arbeitnehmern, die ihre Stelle behalten, sondern auch den Unternehmen: Sie können ihren Fachkräftebestand und eine ausgewogene Qualifikationsstruktur sichern und sparen zudem die Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten für neues Personal – also eine Win-Win-Situation sowohl

für die Betriebe als auch die Beschäftigten.

Kommunikation sichert den Standort

Dennoch stoßen nicht alle Instrumente bei den Mitarbeitern auf die gleiche Akzeptanz. Je höher der Preis der Beschäftigungssicherung ist, umso mehr wird ihre Motivation leiden. Und je umfangreicher die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats und der Gewerkschaft sind, umso größer ist das Verzögerungs- und Konfliktpotenzial. Während Arbeitszeitkonten und Betriebsferien noch leicht auf Zustimmung stoßen, verlangen die Nutzung der Differenzierungsmöglichkeiten des jüngsten Entgelttarifvertrags und die Anrechnung der jüngst vereinbarten Entgelterhöhung auf übertarifliche Zulagen schon mehr Überzeugungskraft. In beiden Fällen bleiben Besitzstände unangetastet; es geht lediglich um eine Verringerung der künftigen Zuwächse.

Echte Einkommenseinbußen und stärkere Akzeptanzprobleme ergeben sich

- ▶ bei Kurzarbeit,
- ▶ bei Nutzung des Tarifvertrags Beschäftigungssicherung,
- ▶ bei Ergänzungstarifverträgen, da hier grundsätzlich in sämtliche Tarifbestandteile eingegriffen werden kann.

Wichtig aber ist: Eine Beschäftigungsgarantie als Gegenleistung erhalten die Mitarbeiter in der Regel nur beim Tarifvertrag Beschäftigungssicherung und häufig bei Ergänzungstarifverträgen.

Erst wenn diese Mittel alle ausgeschöpft sind, werden die Unternehmen an Personalabbau als ultima ratio nicht mehr vorbeikommen. Natürlich ist dies nicht im Interesse der Arbeitgeber. Aber da niemand weiß, wie lang und wie tief diese Rezession sein wird, kann kein seriöser Unternehmer diese Option ausschließen.

Umso wichtiger ist, dass die Maßnahmen, die davor liegen, als Notoperationen im Gleichklang der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ohne Verzögerungen umgesetzt werden können, um dem schwersten Schritt – dem Personalabbau – durch rechtzeitige gezielte und angemessene Eingriffe zuvorzukommen.

Wolfgang Drechsler

Wolfgang Drechsler (57), ist seit 15 Jahren der Geschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V., Bezirksgruppe Darmstadt und Südhessen und in gleicher Funktion für den Unternehmerverband Südhessen e.V. und die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände, Geschäftsstelle Darmstadt und Südhessen, aktiv.

Der Jurist, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht war vorher seit den frühen achtziger Jahren als Syndikus für die Arbeitgeber in Südhessen tätig.

Neben den Kernkompetenzen des Arbeitgeberverbandes, der Rechtsberatung

und Vertretung der freiwillig organisierten Mitglieder, liegen dem fünffachen Familienvater besonders die Nachwuchsgewinnung und Mitarbeiterqualifizierung am Herzen.

Die Verbandsgeschäftsstelle geht mit gutem Beispiel voran, bildet selbst aus und ist als einer der ersten Verbände bundesweit seit 2004 nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziert.

In seiner Freizeit ist Drechsler kommunalpolitisch seit zwei Jahrzehnten in seiner rheinhessischen Heimatgemeinde aktiv, fährt gerne Rad und Ski und läuft schon mal längere Strecken, so den Mainz-Marathon oder auch seit letztem Jahr den Halbmarathon in Darmstadt.



FOTO: ALEXANDER HEIMANN

[Person]



Dem unternehmerischen Erfolg verpflichtet

Darmstadt und Südhessen
HESSEN METALL

Für alle, die mitgestalten und erstklassigen Service haben wollen:

Aktiv gestaltende Mitgliedschaft

Mitglieder profitieren vom gesamten Dienstleistungsangebot des Verbandes, insbesondere der Mitgestaltung bei Tarifverträgen und der Umsetzungsberatung. Dies sichert den Betriebsfrieden und ist ein klares Gütesiegel für die Arbeitsbeziehungen eines Unternehmens.

mit oder ohne tarifliche Bindung

Für alle, die erstklassige Unterstützung suchen:

Mitgliedschaft ohne Tarifbindung

Auch ohne tarifvertragliche Bindung können Mitglieder das Servicespektrum des Verbandes nutzen.

BREITES LEISTUNGSSPEKTRUM

Tarifpartei

Nur wer mitmacht, kann etwas ändern. Wer etwas ändern will, braucht einen Platz in der ersten Reihe. Wir bieten die geeignete Plattform zum Mitgestalten und zur Einflußnahme.

Der Kern

Kompetenter Berater

Gesetzliche und tarifliche Vorschriften zählen zu den Hürden des betrieblichen Alltags. Wir kennen die Lösungen und helfen bei der Umsetzung.

Arbeitsrechtlicher Vertreter

Wir vertreten unsere Mitglieder in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, gerichtlich und außergerichtlich, honorarfrei und mit dem spezifischen Fachwissen.

Wissen und Netzwerk

Wer erfolgreich sein will, muss wissen, wo es langgeht. Als Branchenexperte sorgen wir für den nötigen Wissensvorsprung.

Trainer und Coach

Know-how ist ein kritischer Erfolgsfaktor für Betriebe des M+E Sektors. Wir bieten eigene Bildungsprogramme und beraten in jedem Lebenszyklus einer Organisation.

Wirtschaftspolitische Kraft

Wir bereiten den Boden für unternehmerisches Handeln. Wir setzen uns für wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Infrastruktur, Regelungs-dichte und unternehmerische Freiheiten für unsere Mitglieder ein.

Der Service

