



+VWL-Newsletter+VWL-Newsletter+VWL-Newsletter+VWL-Newsletter+VWL-Newsletter+VWL-Newsletter+VWL-Newsletter+VWL-Newsletter

Liebe Leserin, lieber Leser!

die diesjährige Tarifrunde ist glücklich zu Ende gebracht, die Betriebsratswahlen stehen, so ist mit gutem Grund zu hoffen, vor einem ebenso ordentlichen Abschluss. Die Wahlbeteiligung ist gestiegen und liegt derzeit bei 73 Prozent. Laut Zwischenstand gehören auch deutlich mehr Betriebsräte der IG Metall an als bei der letzten Wahl, auch wenn die Erfahrung der vergangenen Jahre eine gewisse Vorsicht gegenüber Zwischenständen anrät.

Abgeschlossene Tarifrunde, bald abgeschlossene Betriebsratswahlen – im Berufsalltag spricht man von erledigten Baustellen. Wobei völlig zweifelsfrei ist: um die Ecke `rum warten die nächsten.

Eine Dauerbaustelle ist das Thema Produktionsverlagerung und die Drohung damit. Diesem Thema ist der Schwerpunktartikel gewidmet. In den dazu aufgeführten Links finden Vertrauensleute eine Menge nützlicher Informationen.

Die Drohung mit der Verlagerung

Gegen Standortschließungen wehren sich immer mehr Belegschaften mit Streiks um Sozialtarifverträge, die letztendlich das Ziel haben, die Verlagerungskosten so in die Höhe zu treiben, dass eine Verlagerung nicht mehr lohnt. Gelungen ist dies bei der BSH Berlin, wo 2005 ein Schließungsbeschluss zurückgenommen wurde. In anderen Fällen (AEG, Infineon, Otis) konnten die Folgen für die Betroffenen durch verbesserte Abfindungen „abgefedert“ werden.

In eine ähnliche Richtung geht die Initiative der IG Metall, eine „**Verlagerungsabgabe**“ zu fordern. Im März hat der Beirat die Bundesregierung aufgefordert, sich für „eine Beteiligung der Unternehmen an den gesellschaftlichen Folgekosten von Verlagerungen“ einzusetzen. Das Europäische Parlament verweist darauf, dass **EU-Beihilfen** für Unternehmensverlagerungen keinerlei gesellschaftlichen Nutzen in Europa erbringen. Deshalb sollte auf sie verzichtet werden. Das Europäische Parlament stellt fest: die bloße **Drohung** mit Verlagerung sei derzeit für etliche Unternehmen **ein Instrument, Einkommen zu senken und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern**. Sogar Wirtschaftsminister Glos will sich im EU-Ministerrat dafür einsetzen, Zuschüsse für Investitionsvorhaben künftig daraufhin zu prüfen, ob sie nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen an bestehenden Standorten führen.

Was kann man im Betrieb tun? Unternehmen argumentieren häufig mit Lohnkosten- und Steuervorteilen. Arbeitnehmervertretungen müssen dagegen eine Vollkostenrechnung einfordern. Eine solche Rechnung erstellt ein Sachverständiger nach § 80.3 BetrVG. Sie listet auf, was meist unterschlagen wird: Mehrkosten durch Risikozuschläge, Sozialpläne, Währungsabsicherung, Kommunikationsaufwand, Qualitätssicherungsmaßnahmen usw. Die Vollkostenrechnung kann zu dem Ergebnis führen, dass ein Outsourcing nicht lohnt. Diese Erfahrung machen viele Unternehmen und holen die Produktion wieder zurück. Laut einer Studie des Fraunhofer-Instituts kommen auf fünf Verlagerungen eine Rückverlagerung. Aber Vorsicht: ein Allheilmittel ist die Vollkostenrechnung nicht, denn sie kann auch die Argumentation der Gegenseite stützen.

Erfahrungsgemäß lieben Arbeitgeber es, Belegschaften unterschiedlicher Länder gegeneinander auszuspielen. Das Spiel lässt sich durchkreuzen, indem Informationen und Erfahrungen ausgetauscht und **Strategien international abgestimmt** werden. Standortbezogene Vollkostenrechnungen sollten z.B. für alle Standorte durchgeführt und die Ergebnisse ausgetauscht werden. Nur so kann man gemeinsam vorgehen und die drohende Abwärtsspirale bei Tarifstandards verhindern. Internationale Zusammenarbeit ist nicht immer einfach, aber dort, wo sie konsequent verfolgt wird, durchaus erfolgreich.

- Erklärung des Beirats der IG Metall vom 14. März 2006 (PDF)
- Extranet → Themen → Wirtschaft → Wirtschaft aktuell → 5/2006
- Extranet → Aktive → Eurobetriebsrat → Wenn Verlagerung droht
- Vollkostenrechnung: Arbeitsplätze auf der Flucht (Präsentation, PDF)

Tarifabschluss I: Differenzierung bei der Einmalzahlung

Für die Monate März bis Mai 2006 hat die IG Metall eine Einmalzahlung von 310 Euro vereinbart. Das Besondere daran: Sie kann durch eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bei entsprechender wirtschaftlicher Lage bis auf Null gesenkt oder bis auf 620 Euro aufgestockt werden. Hierzu ist eine **freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG)** notwendig; eine solche Vereinbarung ist nicht per Einigungsstelle erzwingbar. Lehnt ein Betriebsrat eine Vereinbarung ab, gilt der Tarifvertrag und die 310 Euro werden mit der Mai-Abrechnung ausgezahlt.

Es gibt also keinen Anlass, einer Verringerung der Einmalzahlung zuzustimmen. Wo gut verdient wird, hat der Betriebsrat alle Argumente auf seiner Seite, eine Erhöhung der Einmalzahlung zu verlangen und zu vereinbaren. Es waren im übrigen die Arbeitgeberverbände, die die betriebliche Differenzierung wollten! Ein Initiativrecht haben beide Betriebsparteien.

Auch wenn der Abschluss einer Betriebsvereinbarung Aufgabe des Betriebsrates ist: Es ist wichtig, Mitglieder und Beschäftigte in die Entscheidung einzubeziehen. Über die Vertrauensleute kann eine intensive Diskussion im Betrieb geführt werden. Das stärkt den Betriebsrat in den Verhandlungen. Lehnt der Betriebsrat die Absenkung der Einmalzahlung ab, braucht er ebenfalls den Rückhalt in der Belegschaft. Die IG Metall wird genau erheben und auswerten, wie mit diesem neuen Instrument umgegangen wird. In einigen Unternehmen konnten bereits Erhöhungen vereinbart werden, in vielen werden sie gefordert.

→Flugblatt und Unterschriftenliste der IG Metall in NRW (Word)

Tarifabschluss II: Stärkung der Altersvorsorge

Gesamtmetall hatte schon Anfang letzten Jahres den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen gekündigt. Alle Versuche der IG Metall, diesen entweder wieder in Kraft zu setzen oder materiell für die Altersvorsorge weiter zu entwickeln, waren 2005 an Gesamtmetall gescheitert. Man wollte das Thema unbedingt in die Tarifrunde 2006 einbringen. Umso erfreulicher, dass jetzt ohne eine Anrechnung aufs Volumen eine Einigung erzielt werden konnte.

Die wesentlichen Inhalte sind: Ein Anspruch auf altersvorsorgewirksame Leistungen in Höhe von 319,08 Euro pro Jahr für Beschäftigte und 159,48 Euro pro Jahr für Auszubildende. Vermögenswirksame Leistungen können unter bestimmten Bedingungen weiter erbracht werden.

Der neue Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen gilt ab dem 1.10.2006 und mindestens bis 31.12.2012. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen wurde bis zum 31.12.2012 verlängert, um beide Tarifverträge zu synchronisieren. Damit konnte die IG Metall einen wichtigen Beitrag für die ergänzende Altersvorsorge erreichen. Dieser Beitrag sollte auch in den Werbegesprächen herausgestellt werden.

→Erläuterungen (PDF) und Präsentation (PDF)

