



Nr. 5 13. November 2013



metall-Info

Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

für die Beschäftigten der H. Butting GmbH & Co. KG

Das könnte Ihrer sein:

Der Nachbar arbeitet bei einem Unternehmen der Metallindustrie. Tarifgebunden. Sie arbeiten bei Butting. In der Lohngruppe 7. Der Nachbar wird nach Tarif bezahlt, nach der vergleichbaren Entgeltgruppe 5 B des ERa (Entgelt-Rahmentarifvertrags). Nach sieben Jahren hat der Nachbar sich einen Golf zusätzlich verdient. Und der Verlust bei Butting ab 2008 bis 2014 liegt bei 27730 Euro.



Der neue Golf VII: 105-PS-Diesel, 1,6 Liter Hubraum, 3,8 Liter Normverbrauch. Comfortline-Ausstattung, vier Türen. Metallic, CD-Radio, Klimaautomatik, Abstandsregeltempomat, Nebelscheinwerfer. Grundpreis: 22 675 Euro. Extras: 4579 Euro. Gesamtpreis: 27 254 Euro. Der Restbetrag von 476 Euro geht in die Urlaubskasse.

Kommentar

Wir sind das Sprachrohr

Die Geschäftsführung von Butting beklagt, so hören wir, dass die Motivation der IG Metall *nur* sei, »Mitglieder zu gewinnen«. Deshalb würde der ganze Zirkus um die Tarifbindung veranstaltet. Viel schöner wäre doch der Schwur auf den alten Butting-Weg, unabhängig von der Gewerkschaft.



Erstens ist der alte Butting-Weg tot. Er wurde von Butting höchstselbst verlassen. Zweitens ist die Gewerkschaft kein gewinnorientiertes Unternehmen. Die IG Metall ist eben nicht dazu da, Gewinne zu machen, sondern hat einen Auftrag aus der Verfassung. Sie ist ein wichtiges Element der Demokratie. Anders als der ADAC, anders als der BUND. Die IG Metall besteht und lebt nur für und durch die Mitglieder. Und die arbeiten im Betrieb.

Wenn Butting also mit der IG Metall am Verhandlungstisch verhandelt, dann verhandelt Butting mit den IG Metall-Mitgliedern der eigenen Belegschaft. Die Gewerkschaft ist dabei quasi eine Art Sprachrohr der Beschäftigten. Wir setzen nur um, was die Belegschaft wünscht.

Thilo Reusch, Tarifsekretär in der Bezirksleitung der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt und Verhandlungsführer der IG Metall für Butting

Ist der Betriebsrat ein gleichstarker Partner?

Die Butting-Geschäftsführung möchte gern einen »starken« Betriebsrat. Den hat sie. Doch dessen Möglichkeiten sind durch den Gesetzgeber begrenzt. Deshalb hat die Verfassung die Koalitionsfreiheit verankert. Die Gewerkschaft schafft quasi stellvertretend für ihre Mitglieder im Betrieb Mindestnormen. Der Betriebsrat kann darüber hinaus Verbesserungen für die Belegschaft vereinbaren und die Details festzurren. Nur: Ein gleichstarker Partner bei Lohn, Gehalt und anderen tarifüblichen Regelungen ist der Betriebsrat nicht.

Die vermeintliche »Unabhängigkeit«, von der Butting gern redet und die sich das Unternehmen bewahren will, lässt Tag für Tag die Kassen klingeln. Es geht ums Geld. **Wer selbst die Mindeststandards eines Tarifvertrags nicht zahlen will, der spart an den Personalkosten, der erhöht seinen Gewinn.**

Und er erhält sich ein eher veraltetes, patriarchalisches Verständnis vom Wohltäter, der die guten Gaben (sprich Entgelt etc.) gern selbst verteilt. Freiwillig. Und nicht, weil der Tarifvertrag das so vorsieht.

Für diese »Unabhängigkeit« geht Gesellschaftler und Geschäftsführer Hermann Butting ziemlich weit. Werde sie eingeschränkt, etwa durch einen Tarifvertrag, dann »werde ich mich auch nicht mehr so verantwortlich für die Sicherung der Arbeitsplätze fühlen«. So formulierte er es im April in der Rohrpost.

Dies sagt er als christlicher Unternehmer, der für sein soziales, ethisches Verständnis über den Sinn des Wirtschaftens und die Verantwortung ausgezeichnet worden ist. Wie geht das zusammen?

Von 1998 bis 2005, so klagt der scheidende Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt, selbst ein Mittelständler, hätten bestimmte Unternehmer und vor allem die FDP die Tarifverträge am liebsten »auf dem Scheiterhaufen« verbrannt. Es war die Hochzeit der neoliberalen Ideologie. Auch die Tarifbindung ging zurück. Der »shareholder-value«, die Gier, hatte um sich gegriffen. Hundt war es trotzdem gelungen, die Tarifbindung ab 2005 wieder zu stabilisieren. Darauf ist er stolz. Mehr dazu auf der Rückseite.

Das meinen wir:



»Warum haben wir noch nicht die Tarifbindung? Warum verdienen Butting-Beschäftigte erheblich weniger als ihre Kollegen in der

Fläche? Weil wir als Betriebsrat nur mit Argumenten überzeugen können. Letztlich sind wir darauf angewiesen, was die Geschäftsleitung uns anbietet und gibt.«

Hans-Heinrich Klopp
Betriebsratsvorsitzender



»Wenn der Betriebsrat tatsächlich so stark wäre, wie ihn die Geschäftsleitung gerne nach außen darstellt, dann verstehe ich nicht, warum wir uns ständig vor dem Arbeitsgericht streiten müssen.«

Thomas Weiland
Betriebsrat



»Wir haben als Betriebsrat zwar viele Aufgaben und Pflichten, aber wenig Durchsetzungsmacht. Die hat nur die Gewerkschaft. Und

das auch nur, wenn im Betrieb genügend Mitglieder sind. Letztlich bestimmen die Mitglieder der IG Metall, wie die Gewerkschaft agiert und wie weit sie gehen soll.«

Burkhard Olfermann
Betriebsrat



»Wir sind gerne stark und unabhängig, aber leider nicht stark genug. Ich erinnere nur an die Auseinandersetzung zur neuen Schichtregelung. Erst als die Beschäftigten keine Mehrarbeit mehr leisten wollten, gelang uns der Durchbruch.«

Peter Kürth
stellv. Betriebsratsvorsitzender
und Leiter des Vertrauenskörpers

Zitiert

»Ein Metall-Arbeitnehmer ist auf die Mitgliedschaft bei der IG Metall angewiesen, wenn er im sozialen Bereich angemessen und schlagkräftig repräsentiert sein will.«

Aus dem Urteil des Bundesgerichtshofs, verkündet am 19.12.1984 (II ZR 91/84).

Stimmt das Argument?

Butting behauptet, dass der »Butting-Weg« eine bessere Zukunftsalternative biete als ein Tarifvertrag. Das sei nur mit dem »starken, selbstbewussten und unabhängigen Betriebsrat« möglich, um die »Unabhängigkeit« zu wahren und nicht in den »Strom von Verbands- und Gewerkschaftsinteressen« zu geraten.

Die Realität:

Tatsache ist, dass der alte »Butting-Weg« längst verlassen worden ist. Tatsache ist, dass der Abstand zum Flächentarif beim Monatsentgelt bis zu 17 Prozent beträgt. Tatsache ist, dass der Betriebsrat zwar aus »starken, selbstbewussten und unabhängigen« Persönlichkeiten besteht, aber aufgrund seiner Befugnisse und seiner Aufgaben laut Betriebsverfassungsgesetz nur eingeschränkte Möglichkeiten hat.

Beim Thema Geld und Arbeitsbedingungen hat der Betriebsrat keine Durchsetzungsmacht. So hat es der Gesetzgeber vorgesehen.

Denn der Betriebsrat soll nach dem Betriebsverfassungsgesetz zwar die Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber vertreten, doch ist er gegenüber dem Arbeitgeber zu »vertrauensvoller Zusammenarbeit« verpflichtet. Das heißt, er ist nicht unbedingt konfliktfähig, um es mal lapidar auszudrücken. Er kann zwar in bestimmten Punkten widersprechen, hat bestimmte Informations- und Mitwirkungsrechte, muss aber letztlich die Entscheidungen des Arbeitgebers akzeptieren.

Das ist politisch gewollt: Konflikte, ständig stattfindende Verteilungskämpfe, sollen aus der täglichen Betriebsratsarbeit herausgehalten werden. Die

Möglichkeiten des Betriebsrats sind also beschränkt. Stattdessen gibt es die Gewerkschaft und die Tarifaufonomie, die in unserer Verfassung verankert sind. Mit der Gewerkschaft soll die Auseinandersetzung um Einkommen und Arbeitsbedingungen stattfinden.

Der Tarifvertrag setzt immer Mindeststandards, die Spielraum für betriebsindividuelle Regelungen schaffen, die darüber hinausgehen können. Gleichzeitig herrscht während der Laufzeit eines Tarifvertrags die »Friedenspflicht«. Arbeitskämpfe sind in dieser Zeit ausgeschlossen. So bleibt das Betriebsklima ungestört.

Das Wichtigste: Die »Unabhängigkeit«, auf die Butting so großen Wert legt, bleibt auch bei einem Haustarifvertrag gewahrt. Denn nicht die IG Metall oder der Arbeitgeberverband entscheiden über die Köpfe des Butting-Managements hinweg. Eine Entscheidung kann am Ende nur durch das Butting-Management gemeinsam mit der örtlichen Tarifkommission der IG Metall getroffen werden. Die örtliche Tarifkommission besteht aus Beschäftigten des Betriebes und wird durch zwei Gewerkschaftsvertreter ergänzt. Es geht dabei allein um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Sonstige wirtschaftliche Weichenstellungen werden auch weiterhin allein durch das Butting-Management getroffen.

Warum Tarifverträge sinnvoll, notwendig und politisch gewollt sind

Was kann und darf der Betriebsrat?

- Er muss den »Betriebsfrieden« erhalten.
- Er kann keinen Druck auf den Arbeitgeber ausüben.
- Er darf nicht zu Warnstreiks oder Streiks aufrufen.
- Er kann unter bestimmten Bedingungen Mehrarbeit ablehnen.
- Er hat bestimmte Informationsrechte, etwa über wirtschaftliche Fragen.
- Er kann mitreden, etwa bei Eingruppierungen, Einstellungen und speziellen Themen im Betrieb.
- Er kann Sozialplan und Interessenausgleich verhandeln.
- Er kann viermal im Jahr die Belegschaft auf Betriebsversammlungen informieren.

Was kann und darf die Gewerkschaft?

- Sie darf verhandeln über die Höhe der Einkommen.
- Sie darf verhandeln über die Arbeitsbedingungen, wie etwa die wöchentliche Arbeitszeit.
- Sie darf Druck auf den Arbeitgeber ausüben (Durchsetzungsmacht).
- Sie darf zu Warnstreiks und zu Streiks aufrufen.
- Sie kann einen tariflichen Schlichter anrufen.
- Sie kann in der Politik für die Interessen der Arbeitnehmer kämpfen.
- Sie kann zu politischen Demonstrationen aufrufen.
- Nicht zuletzt: Bestimmte Arbeitsbedingungen dürfen nur im Tarifvertrag geregelt werden

Was sagt der Arbeitgeber-Chef?



Am 18. November tritt Dieter Hundt als Arbeitgeberpräsident (BDA) von der Bühne ab. Seit 1996, also 17 Jahre, hat der Schwabe dieses Ehrenamt wahrgenommen. Besonders stolz ist er auf einen seiner größten Erfolge: Die Tarifverträge zu stärken.

»Ich bin nicht der Meinung, dass die Flächentarifverträge zerbröseln. Wir hatten in den letzten Jahren eine leicht rückläufige Entwicklung in der Tarifbindung der Unternehmen. Es werden aber unverändert 80 Prozent der Beschäftigten entsprechend den Tarifverträgen behandelt... Ich bin überzeugt, dass die Tarifverträge als Grundgerüst für Entgelt und Arbeitsbedingungen weiterhin wichtig sein werden.«
Stuttgarter Zeitung, 6.11.2013