

Betriebliche Bündnisse in der M+E-Industrie

Erfolgsquote von über 90 Prozent

Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind ein wirksames Instrument, um Firmenstandorte und Arbeitsplätze zu sichern. Dies zeigt eine Befragung von 1.285 Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie, welche im Sommer 2007 im Rahmen des Zukunftspanels des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) durchgeführt wurde. Danach sprachen mehr als 46 Prozent der Betriebe mit einem solchen Bündnis uneingeschränkt von einem Erfolg; weitere 44 Prozent haben die angestrebten Ziele zumindest teilweise erreicht. Im Schnitt aller Firmen wurden je Bündnis 51 Arbeitsplätze gesichert und 32 zusätzlich geschaffen. Überdurchschnittliche Erfolge – 129 gesicherte und 127 neue Stellen je Bündnis – konnten der Fahrzeugbau und die Elektro-Industrie feiern.

Insgesamt wichtigstes Bündnismotiv war für 67 Prozent der befragten M+E-Betriebe die Sicherung des heimischen Standorts. Für 42 Prozent gaben wirtschaftliche Schwierigkeiten den Ausschlag, ein Bündnis für Arbeit zu schmieden. Um die angestrebten Ziele zu erreichen, stimmten in 44 Prozent aller Bündnisse die Arbeitnehmer Einschnitten bei tariflichen Leistungen zu. In neun von zehn Fällen ging es dabei um die Arbeitszeitgestaltung; zweites großes Thema waren Entgeltfragen. Im Gegenzug verpflichteten sich drei von vier Firmen, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten oder sogar neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Hagen Lesch: Betriebliche Bündnisse für Arbeit in der M+E-Industrie, in: IW-Trends 4/2008

Gesprächspartner im IW: **Dr. Hagen Lesch, Telefon: 0221 4981-778**

M+E-Bündnisse

Freiwilligkeit zahlt sich aus

In gut jedem zehnten Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie haben Chefetage und Belegschaftsvertretung gemeinsam sogenannte betriebliche Bündnisse verabredet. Wichtige Motive sind aus Unternehmenssicht die Sicherung der Arbeitsplätze und des Standorts – mit Erfolg, denn laut Befragungen durch das Zukunftspanel des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) erreichten mehr als 90 Prozent der Bündnisfirmen ihre Ziele.*)

Seit Mitte der neunziger Jahre einigten sich in vielen Branchen Unternehmensleitungen und Mitarbeitervertretungen auf betriebliche Bündnisse für Arbeit – das sind freiwillige Übereinkommen, in denen die Parteien mit gegenseitigen Zugeständnissen ein gemeinsames Ziel anstreben. Meist geht es um die Sicherung des Standortes und den Erhalt von Arbeitsplätzen.

Die Übereinkünfte sind unabhängig davon, ob ein Unternehmen einem Tarifvertrag unterliegt oder nicht. Das IW hat die Situation in der Metall- und Elektro-Industrie einmal genauer unter die Lupe genommen. Im Sommer 2007 wurden dafür im Rahmen des IW-Zukunftspanels insgesamt 1.285 Unternehmen der Branche zu betrieblichen Bündnissen befragt.

Derartige Vereinbarungen gab es in gut 10 Prozent der Firmen. Dabei haben mehr tarifgebundene als ungebundene Unternehmen solche Allianzen geschmiedet. Dafür bildete das Pforzheimer Abkommen zur Standortsicherung eine wichtige Grundlage.

Wichtigstes Bündnismotiv war für 67 Prozent der befragten M+E-Betriebe die Sicherung des heimischen Standorts. Für 42 Prozent gaben wirtschaftliche Probleme den Ausschlag.

Die betrieblichen Vereinbarungen enthalten einerseits Zugeständnisse der Arbeitnehmer, die den Unternehmen helfen, Kosten zu sparen. Andererseits entstehen den Betrieben Aufwendungen, denn sie sagen oft zu, mehr in den heimischen Standort zu investieren oder Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter zu finanzieren. Gut zwei Drittel der befragten Unternehmen garantierten dies auch explizit.

In 44 Prozent aller Bündnisse stimmten die Arbeitnehmer Einschnitten bei tariflichen Leistungen zu – in neun von zehn Fällen ging es dabei um die Arbeitszeitgestaltung.

Ganz oben stand bei diesem Thema die Arbeitszeitverlängerung ohne und mit Lohnausgleich (Grafik). Um den

Verzicht auf Arbeitszeitguthaben verhandelten hingegen nur knapp 6 Prozent der Bündnisfirmen.

Das zweite große Thema, das den guten Willen der Arbeitnehmer fordert, sind Entgeltfragen – in den untersuchten Firmen ging es in zwei Dritteln der Bündnisse ums liebe Geld. Machten die Beschäftigten auf diesem Gebiet Zugeständnisse, standen vor allem Zuschläge und Sonderzahlungen auf dem Prüfstand. In knapp 51 Prozent der Fälle entfielen Mehrarbeitszuschläge; 43 Prozent der Unternehmen stundeten, kürzten oder strichen das tarifliche Weihnachtsgeld.

Damit das betriebliche Bündnis keine einseitige Angelegenheit wird, muss sich auch die Chefetage bewegen – meist mit Beschäftigungszusagen:

Drei von vier befragten Firmen haben sich verpflichtet, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten oder sogar neue Arbeitsplätze zu schaffen.

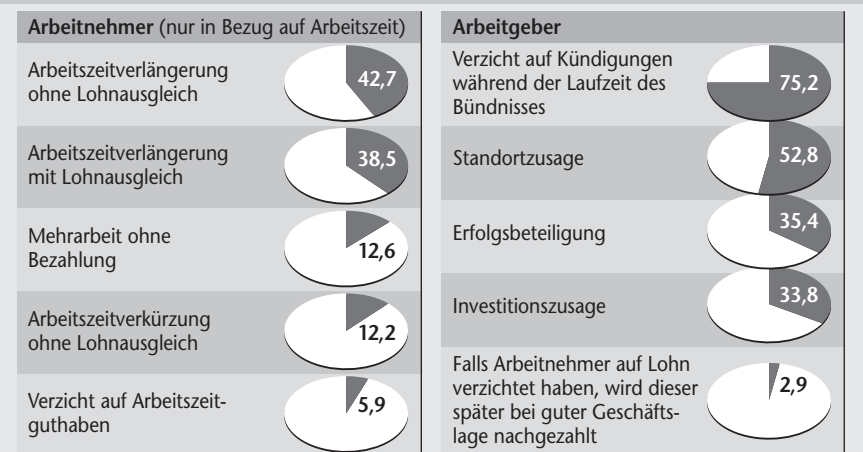
Gut jedes zweite Unternehmen sicherte den Standort zu.

Betriebliche Bündnisse brauchen ein hohes Maß an Vertrauen, denn sie werden unter Unsicherheit geschlossen. Doch das Ganze funktioniert: Fast jede zweite Vereinbarung ging in die Verlängerung. Genauso viele Betriebe gaben an, dass ihr Bündnis erfolgreich war, 44 Prozent haben die angestrebten Ziele zumindest teilweise erreicht. Im Schnitt wurden pro Bündnis 51 Arbeitsplätze gesichert und 32 zusätzlich geschaffen. Überdurchschnittliche Erfolge (129 gesicherte und 127 neue Stellen pro Bündnis) konnten der Fahrzeugbau und die Elektro-Industrie melden.

Die Unternehmensgröße beeinflusst die Ergebnisse offenbar wenig. Betriebe mit einem Jahresumsatz von über 1 Million Euro sicherten oder schufen ähnlich viele Jobs wie kleinere Firmen. Ob in Zeiten schwächelnder Konjunktur mehr Bündnisse entstehen, ist fraglich. Viele Vereinbarungen sind keine Krisenbündnisse, sondern langfristig angelegt.

M+E-Bündnisse: Zugeständnisse auf beiden Seiten

Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind freiwillige Vereinbarungen zwischen Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung. In der Metall- und Elektro-Industrie machten Arbeitnehmer und Arbeitgeber in so viel Prozent der befragten Betriebe mit einem solchen Bündnis diese Zugeständnisse



Befragung von 1.285 M+E-Unternehmen im Sommer 2007; Mehrfachnennungen
Quelle: IW-Zukunftspanel

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

*) Vgl. Hagen Lesch: Betriebliche Bündnisse für Arbeit in der M+E-Industrie, in: IW-Trends 4/2008