



**Walther
Rosenberger**

Jahrgang 1978.

Studium der Technischen Volkswirtschaftslehre in Karlsruhe und Politik, Volkswirtschaftslehre und Neuere Geschichte an der Universität Heidelberg.

Studium am Institut d'Études Politiques de Paris.

Praktika bei SÜDKURIER, der Deutschen Presse-Agentur und in der Abteilung für Politische Kommunikation der BASF. Auslandspraktikum bei der UNESCO in Paris. Redaktionspraktikum im Auslandsstudio des ZDF in Paris. Redakteur im Ressort Vermischtes der Stuttgarter Nachrichten. Seit Juni 2008 Redakteur im Ressort Wirtschaft der Stuttgarter Nachrichten. Schwerpunkte der Tätigkeit sind die Themen Energiewirtschaft, Rohstoffe, Maschinenbau und Agrarwirtschaft.



Erschienen am 30.10.13 in den Stuttgarter Nachrichten

MITARBEITER STELLEN FESTO AUF DEN KOPF

Nach Jahren des Streits gelten bei dem Unternehmen ab 2014 neue Regeln für Topleute – mehr Boni, geregelte Arbeitszeiten

Drei Jahre lang hat der Betriebsrat des Esslinger Maschinenbauers Festo für mehr Rechte für über tausend Hochqualifizierte gekämpft. Mit Erfolg. Die erzielte Einigung wirkt ein Schlaglicht auf die Arbeitsbedingungen am oberen Ende der Lohnskala.

Von Walther Rosenberger

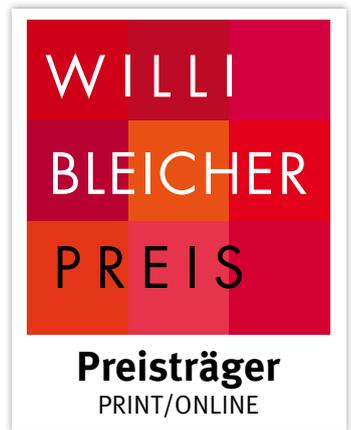
ESSLINGEN. Sie fahren Dienstwagen und telefonieren mit teuren Handys auf Firmenkosten: Außertariflich Beschäftigte gelten in Unternehmen als Edelmitarbeiter und verfügen gleich über eine ganze Reihe von Privilegien, von denen gewöhnliche Arbeitnehmer nur träumen können. Hinter der blitzblanken Fassade der vermeintlichen Karriereposten sieht es aber manchmal anders aus. Hohe Arbeitszeiten, viel Reisetätigkeit, ständig wechselnde Projekte und permanente Erreichbarkeit machen die Traumjobs nicht selten zum durchwachsenen Geschäft für die Angestellten. „Sogenannte außertariflich Beschäftigte sind die neuen Lieblinge der Arbeitgeber“, sagt Jürgen Groß, stellvertretender Bezirksbevollmächtigter der IG Metall in Esslingen. „Sie sind loyal und flexibel.“ Der Anteil der Außertariflichen an den Belegschaften nehme fast überall zu, sagt Groß. Im Sprengel des Gewerkschafters

liege er in vielen Betrieben bei einem Viertel oder höher – und das, obwohl die Jahresentgelte der ATler, wie sie im Jargon oft genannt werden, üppig sind: zwischen 55 000 und 75 000 Euro; dazu kommen Boni und Vergünstigungen.

Einer der Betriebe, der in hohem Maß auf AT-Beschäftigte setzt, ist der Maschinenbauer Festo. Von den gut 4 000 am Esslinger Stammsitz beschäftigten Mitarbeitern sind nach Betriebsratsangaben rund 1 200 ATler. Der verschwiegene Maschinenbauer, der mit Automatisierungstechnik und einer Weiterbildungsschiene 2012 gut 2,2 Milliarden Euro umsetzte, ist so etwas wie ein klassischer AT-Arbeitgeber. Ein Gutteil der deutschen Beschäftigten sind hoch qualifizierte Vertriebsleute und Ingenieure. Der größte Teil des Umsatzes wird im Ausland erwirtschaftet, wo Festo in 61 Ländern 250 Konzerngesellschaften unterhält. Das Problem: Die zur Führung des weltum-

Info: Gefragt, aber ohne Tarif

Nach Darstellung der Gewerkschaft IG Metall nimmt sogenannte außertarifliche Beschäftigung in Baden-Württemberg immer mehr zu. Außertarifler (ATler) handeln ihre Verträge direkt mit dem Arbeitgeber aus, tarifliche Regelungen bleiben außen vor. Vielen Mitarbeitern gilt das als chic, winken doch Statussymbole wie Dienstwagen oder -telefone. Besonders in Firmen mit hohem Akademikeranteil, etwa im Maschinen- oder Fahrzeugbau, bei Ingenieurdienstleistern oder vertriebsstarken Firmen beträgt der Anteil der ATler mancherorts über 25 Prozent der Belegschaft. Tendenz: steigend. Die Arbeitgebervereinigung Südwestmetall bestreitet eine Zunahme der AT-Stellen in den Betrieben. Sie spricht von einem Anteil von durchschnittlich „maximal zehn Prozent“. Die IG Metall hält den Begriff „Außertarifliche Beschäftigung“ für irreführend, da Tarifverträge in Baden-Württemberg alle Gewerkschaftsmitglieder erfassen. Ausnahme sind leitende Angestellte. Um deutlich zu machen, dass es sich bei den Betroffenen um meist sehr gut bezahlte Arbeitnehmer handelt, spricht sie von „Übertariflich Beschäftigten“: ÜT. (wro)



spannenden Geschäfts nötigen Mitarbeiter lassen sich schlecht ins deutsche Tarifkorsett quetschen, das von Arbeitszeiten über Ruhepausen bis zu Wochenend- und Überstundenzuschlägen so ziemlich alles regelt. Sogenannte AT-Verträge, die direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt werden, sind daher auch bei Festo im Bereich der Hochqualifizierten seit Jahren das Mittel der Wahl.

Was lange wie ein Erfolgsmodell für alle aussah – Prestige und Vergünstigungen für die Mitarbeiter, Flexibilität für die Arbeitgeber –, scheint aber Probleme zu bereiten. Vor allem aufseiten der Beschäftigten. Hinter den Kulissen ist bei Festo von einer Flut an Projekten die Rede, die manche ATler überfordere. Dazu kommen schwer einzuhaltende Zielvereinbarungen mit den Chefs. Vor mehr als drei Jahren nahm sich der Betriebsrat des Problems an. „Mitarbeiter beklagten, dass viele Dinge nicht mehr funktionierten“, sagt Hans-Jürgen Drung, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Festo. „Wir wollten das neu regeln.“ Was folgte, war ein Marathon. Während Festo auf den Märkten Erfolg an Erfolg reihte und jährlich um acht Prozent wuchs, zogen sich die Gespräche zum Thema ATler in die Länge. Über Monate verhandelte man hinter verschlossenen Türen. Die Arbeitnehmer zogen die Gewerkschaft IG Metall hin-

zu, das Unternehmen ließ sich vom Arbeitgeberverband Südwestmetall beraten – ein untrügliches Anzeichen dafür, dass es ums Eingemachte geht. Betriebsrats-Chef Drung sagt: „Die Interessen zwischen uns und der Geschäftsführung waren sehr unterschiedlich, die Verhandlungen sehr anspruchsvoll.“

Tarifbeschäftigte verdienen bis zu 91000 Euro pro Jahr

Knackpunkt war nach Informationen unserer Zeitung vor allem das Thema Arbeitszeit. Anders als bei Tarifbeschäftigten, wird die Arbeitszeit bei ATlern nicht erfasst. Das Maß ist hier, Ziele zu erreichen, die vorher mit dem Chef festgelegt wurden. Was aber, wenn das Ziel so hoch gesteckt ist, dass 50 bis 60 Stunden die Woche nicht ausreichen? „Die Arbeitsbelastung sollte nachvollziehbar gemacht werden“, sagt Drung. Auf Nachfrage räumt Festo ein, im Bereich der AT-Beschäftigten habe „Regelungsbedarf in Bezug auf Vergütung, Zielvereinbarungen, Arbeitszeit und Positionsbewertung“ bestanden. Mitte 2013 erklärte sich das Familienunternehmen nach langem Zögern bereit, mehreren Betriebsvereinbarungen für diese Bereiche zuzustimmen. Durch die Regelungen, die Anfang 2014 in Kraft treten, habe man seinen Mitarbeitern „attraktive Beschäftigungsbedingungen“ bieten wollen, heißt es von Festo. Laut Dokumenten, die unserer Zeitung vorliegen, teilt der neu ausgehandelte Kompromiss die ATler, ähnlich wie Tarifangestellte, in Gruppen ein. Danach richten sich die Vergütung und die jährlichen Bonuszahlungen. Die Boni werden angehoben, und es wird grundsätzlich leichter, hohe Sonderzahlungen einzufahren. Daneben kommen wie bisher ein Dienstwagen, eine weitreichende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ein umfassendes Gesundheits- und Unfallpaket. Vor allem aber können die Stunden nun auf Arbeitszeitkonten erfasst und beispielsweise abgefeiert werden.

„Wir haben das gut geregelt“, sagt Betriebsrats-Chef Drung. Nach Ansicht der IG Metall hat Festo nun sogar eine Vorreiterrolle. In 90 Prozent der Betriebe gebe es keine Betriebsvereinbarungen für die außertariflichen Mitarbeiter, sagt Gewerkschafter Groß. Der Druck auf diese Firmen, ähnlichen Regeln zuzustimmen, werde nun steigen. Grundsätzlich sieht der IG-Metaller die AT-Beschäftigung aber kritisch. „Die Firmen machen AT-Verträge, um Tarife zu umgehen und Kosten zu sparen“, sagt er. Ein vergleichbarer, tariflich entlohnter Mitarbeiter komme finanziell fast immer besser weg. Gut möglich: Die höchste Tarifgruppe für Metallbeschäftigte in Baden-Württemberg inklusive Zuschlägen liegt bei rund 91000 Euro im Jahr.

Die Begründung der Jury:

Laut IG Metall nimmt die außertarifliche Beschäftigung in Baden-Württemberg immer mehr zu. In einigen Bereichen, etwa bei Ingenieurdienstleistern, liege der Anteil der ATler, also der Außertarifler, bereits bei über 25 Prozent. Wenn bislang über dieses Thema berichtet wurde, standen meist die Privilegien der Außertarifler gegenüber den tariflichen Beschäftigten im Mittelpunkt: u.a. Dienstwagen, Firmen-Handys, Boni und Vergünstigungen. Walther Rosenberger erweitert diese Perspektive um einen neuen, bislang vernachlässigten Aspekt: den Preis, den ATler für solche Privilegien zahlen müssen. Er stellt fest: „Hohe Arbeitszeiten, viel Reisetätigkeit, ständig wechselnde Projekte und permanente Erreichbarkeit mache die Traumjobs nicht selten zum durchwachsenden Geschäft für die Angestellten“.

Am Beispiel des Maschinenbauers Festo stellt Walther Rosenberger beide Seiten der außertariflichen Beschäftigung differenziert und präzise gegenüber. Am Stammsitz von Festo in Esslingen seien rund 1.200 der gut 4.000 beschäftigten Mitarbeiter ATler. Dieser hohe Anteil lasse sich unter anderem auf die internationale Präsenz des Unternehmens zurückführen. Er habe – neben den Privilegien für die ATler – aber auch Nachteile: „Hinter den Kulissen ist bei Festo von einer Flut an Projekten die Rede, die mache ATler überfordere. Dazu kommen schwer einzuhaltende Zielvereinbarungen mit den Chefs.“ Vor allem die Arbeitszeiten waren Gegenstand langwieriger Gespräche zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung, die von Walther Rosenberger nachgezeichnet werden. Er beschreibt eindrucksvoll, wie sich das Unternehmen und die bei ihm beschäftigten ATler verständig haben. „Mitte 2013 erklärte sich das Familienunternehmen nach langem Zögern bereit, mehreren Betriebsvereinbarungen ... zuzustimmen“.

Der Artikel von Walther Rosenberger ist ein herausragendes Beispiel für „Constructive News“: Er benennt Missstände unverblümt und nüchtern. Und er zeigt, dass es auch anders geht. Ohne zu verschweigen, dass es in 90 Prozent der Betriebe keine Betriebsvereinbarungen gibt, wie sie bei Festo geschlossen wurden. Und ohne zu verschweigen, dass zum Beispiel die IG Metall AT-Beschäftigung grundsätzlich kritisch sieht. In seinem Kommentar zum Artikel schreibt Walther Rosenberger: „Dass die Firma dem angestauten Druck nun nachgibt und speziell das Problem überbordender Arbeitszeiten entschärft, zeugt von Verantwortungsbewusstsein. Im Bereich der außertariflichen Beschäftigung ist Festo damit eine Art Vorreiter. Der Hochtechnologiefirma ist klar, dass sie nur Erfolg haben kann, wenn sie die Mitarbeiter fordert, aber gleichzeitig auch deren Bedürfnisse ernst nimmt.“ Er stellt aber auch fest: Dies ist „eine Erkenntnis, die bei vielen anderen Unternehmen erst noch reifen muss.“

Kommentar:

Schwache Starke

Von Walther Rosenberger

Selbst schuld, könnte man all jenen Beschäftigten zurufen, die auf Tarifverträge pfeifen und stattdessen ihr Gehalt und ihre Arbeitsbedingungen lieber mit dem Chef persönlich aushandeln. Sie pokern mit ihrem Wert als Arbeitskraft und setzen dabei nicht selten erhebliche Vergünstigungen durch: Einen dicken Dienstwagen hier, einen üppigen Extrabonus dort. Dass der Arbeitgeber das nicht umsonst hergibt, wird vielen erst später klar – wenn das Diensthandy auch am Wochenende permanent klingelt und die – nicht festgeschriebenen – Arbeitszeiten in die Höhe schnellen. Erfahrungen, die so einige Topleute beim Vorzeigunternehmen Festo gemacht haben. Dass die Firma dem angestauten Druck nun nachgibt und speziell das Problem überbordender Arbeitszeiten entschärft, zeugt von Verantwortungsbewusstsein. Im Bereich der außertariflichen Beschäftigung ist Festo damit eine Art Vorreiter. Der Hochtechnologiefirma ist klar, dass sie nur Erfolg haben kann, wenn sie die Mitarbeiter fordert, aber gleichzeitig auch deren Bedürfnisse ernst nimmt. Eine Erkenntnis, die bei vielen anderen Unternehmen erst noch reifen muss. w.rosenberger@stn.zgs.de