



Sieben von neun Mitgliedern der IG Metall-Tarifkommission bei Huga in Gütersloh (von links): Rolf Zadow, Michael Wagner, Werner Lawrenz, Veronika Schwarz, Rainer Kloss, Gewerkschaftssekretär Hans-Josef Langela und Betriebsratsvorsitzender Hans Große-Freese

Foto: Veit Metze

# Mit Hartnäckigkeit und Druck zum Ziel

## ZURÜCK IM TARIF

Zehn Monate zähes Ringen haben sich gelohnt: Für die Huga-Türenwerke in Gütersloh gilt wieder ein Tarifvertrag. Die 300 Beschäftigten erhalten bis Ende 2015 schätzungsweise 30 Prozent mehr Geld.

Kaum war der Anerkennungs-Tarifvertrag am 30. März – endlich – unterschrieben, bestürmten ihn die Kolleginnen und Kollegen mit einer Frage: »Wann gibt's Kohle?« Der Betriebsratsvorsitzende Hans Große-Freese musste in den Tagen danach viel erklären.

Für Huga gilt wieder der Tarifvertrag der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie (HVI) Westfalen-Lippe. Aber nicht sofort, man nähert sich schrittweise an: in vier Stufen, beginnend 2012. Am 1. Dezember 2015 wird das Tarifniveau von HVI erreicht sein. Dann verdienen die Huga-Beschäftigten – die zu erwartenden Tarifierhöhungen im Flächen-tarifvertrag eingerechnet – wohl 30 Prozent mehr als heute.

Alle Beschäftigten sind neu eingruppiert worden; gab es früher nur zwei Einkommensgruppen, sind es jetzt 15 Lohn-, Gehalts- und Meistergruppen. Die Einkommen

haben sich schon dadurch verbessert oder sind gleich geblieben; niemand verdient weniger.

Das Weihnachtsgeld in 2012 und 2013 macht 57,5 Prozent des Monatseinkommens aus, ab 2014 beträgt es 65 Prozent.

Es gilt die 35-Stunden-Woche. Die Angestellten, die länger arbeiten müssen, arbeiten ab Mitte 2015 nur noch 37,5 Stunden und ab Mitte 2016 nur noch 35 Stunden – bei vollem Lohnausgleich. Die Arbeitszeitflexibilität wird begrenzt: Die sogenannte Planwochenarbeitszeit schwankt nur zwischen 28 und 40 Stunden, das Arbeitszeitkonto darf nur 35 Plus- und 21 Minusstunden aufweisen.

Die Arbeitszeit wird nicht nur kürzer und weniger schwankend, sondern auch besser planbar: Änderten sich früher die Schichtpläne von Woche zu Woche, so gelten sie jetzt für zwei Wochen.

Vier Jahre lang hatte für Huga kein Tarifvertrag gegolten. Das 1956 vom Zimmermann Hubert Gaisendrees gegründete Familienunternehmen war 2008 aus der Tarifbindung ausgestiegen; man schrieb rote Zahlen. Mehr als zwei Dutzend Mitarbeiter wurden entlassen, die Löhne und Gehälter aller übrigen eingefroren. Die Belegschaft rebellierte und wählte einen Betriebsrat. Das war der erste Schritt zum Erfolg.

**Erst Betriebsrat, dann Tarifvertrag.** Der Arbeitnehmervertretung genügte irgendwann das Betriebsverfassungsgesetz nicht mehr. Ihr wurde klar: Wollen wir Einkommen und Arbeitszeit verbessern, muss ein Tarifvertrag her. Und das geht nur mit der IG Metall. Die Gewerkschaft konterte: Für einen Tarifvertrag können wir nur erfolgreich kämpfen, wenn sich möglichst viele Beschäftigte hinter diese

Forderung stellen – und Mitglied der IG Metall werden. Diese Botschaft kam an. War vor einem Jahr nur knapp ein Drittel der Belegschaft organisiert, sind es jetzt mehr als zwei Drittel.

Die Tarifverhandlungen waren ein Wechselbad der Gefühle. Sie glichen aus Arbeitnehmersicht zeitweise dem Versuch, einen Pudding an die Wand zu nageln. War ein Punkt festgeklopft, wurde er kurz darauf in Frage gestellt. Mehrfach stand die Verhandlung vor dem Abbruch.

Die Belegschaft wurde ständig informiert. »Ihr Rückhalt war sehr wichtig für uns«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Hans Große-Freese. Ein Warnstreik war nicht nötig, aber IG Metall und Tarifkommission konnten glaubhaft damit drohen. »Das«, sagt IG Metall-Sekretär Hans-Josef Langela, »hat letztlich den Erfolg gebracht.« ■ Norbert Hüsön