



Helga Schwitzer
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Neue Herausforderungen für die Gestaltung von Tarifverträgen durch den verstärkten Einsatz von Beschäftigten aus Fremdfirmen

**Betriebsrätekonferenz
„Zukunft der Arbeit in Bayern“
des IG Metall Bezirks Bayern
in Regensburg**

17. Oktober 2012

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach den verschiedenen Darstellungen der Möglichkeiten und der Praxis des Fremdfirmeneinsatzes stellt sich jetzt für mich die Aufgabe, die Herausforderung an unsere Tarifpolitik zu skizzieren.

Nach der Mittagspause erwartet Ihr jetzt natürlich zu Recht die Lösung all der aufgeworfenen Fragen zum Thema des Fremdfirmeneinsatzes.

Die allumfassende Lösung gibt es jedoch nicht, sonst wäre ich jetzt hier mit Hut erschienen und würde das Kaninchen hervorzaubern.

Deshalb lasst mich das Thema systematisch angehen: worum geht es?

Die industriellen Wertschöpfungsketten werden im Rahmen der ständigen Veränderung internationaler Arbeitsteilung aufgebrochen. Die Prozesse der Kostenoptimierung durch die Unternehmer führen zu ständigen Veränderungen, und Belegschaften werden gegeneinander ausgespielt.

Soweit es den Fremdfirmeneinsatz betrifft, gibt es aus meiner Sicht drei Prozesse, die tarifpolitisch unterschiedlich zu beantworten sind.

Das erste ist die Leiharbeit.

Ganze Teile der Fertigung werden in einzelnen Betrieben durch Leiharbeitsbeschäftigte bearbeitet.

Dieses hat für die Unternehmer zwei Vorteile.

Einerseits ist der Einsatz von Leiharbeitern billiger, als der Einsatz von Stammbeschäftigten.

Andererseits können Leiharbeiter einfach abgemeldet werden. Dies schafft ein Flexibilitätspotential, das für die Arbeitgeber sonst nicht zu erreichen ist.

Betriebswirtschaftlich wird damit ein unternehmerischer Traum verwirklicht. Fixe Personalkosten werden zu variablen Kosten.

Betriebspolitisch bedeutet dies jedoch ein wachsendes Potential prekär Beschäftigter, die in Konkurrenz stehen zu den Stammbeschäftigten.

Deshalb ging es uns als IG Metall in der Tarifbewegung 2012 nicht nur darum, die Bedingungen für die Beschäftigten in Leiharbeit zu verbessern.

Es ging auch um die Regulierung am Arbeitsmarkt.

Unser Leitsatz ist:

„Ein Betrieb, eine Belegschaft, ein Tarifvertrag.“

Mit diesem Leitsatz wollen wir die Konkurrenz der Beschäftigten am Arbeitsmarkt einschränken.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dies ist eine Aufgabe der Tarifpolitik und wir haben sie wahrgenommen. Arbeitnehmer sind eben keine Bananen, bei denen der Preis nach Angebot und Nachfrage schwankt und die man wegwirft, wenn sie zu alt geworden sind.

Unser tarifpolitischer Handlungsansatz bestand deshalb aus zwei miteinander verbundenen Zielen: Einerseits die Erhöhung der Entgelte von Leiharbeitern, andererseits eine verbesserte Mitbestimmung und damit Beherrschung der Flexibilität.

Uns ging es darum, dass Flexibilitätsanforderungen der Betriebe nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen dürfen; weder zu Lasten der Leiharbeiter, noch zu Lasten der Stammbeslegschaften.

Deshalb haben wir einerseits die Branchenzuschläge geregelt, andererseits die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte erweitert.

Jetzt kommt es darauf an, diese Tarifnormen auch in der betrieblichen Wirklichkeit umzusetzen.

Dabei habt ihr schon einige Erfolge erreicht, wie z.B. auch bei BMW, wo der Gesamtbetriebsrat die Übernahme von 3.000 Leiharbeitsbeschäftigten durchgesetzt hat.

Das schafft Ordnung am Arbeitsmarkt.

Die Tarifaueinandersetzung über Leiharbeit hat aber auch die Grenzen tariflicher Regelungen aufgezeigt.

Wir würden die Möglichkeiten der Tarifpolitik völlig überschätzen, wenn wir naiv dem Glauben verfallen, wir könnten uns mit tarifpolitischen Mitteln gegen die grundlegenden Veränderungen der Wertschöpfungsketten stellen, oder diese abschließend regulieren.

Deshalb bleibt der Gesetzgeber gefordert, „Spielregeln“ am Arbeitsmarkt zu schaffen.

Ich denke dabei insbesondere an folgende Punkte:

Der Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit schafft zwar die Möglichkeit, im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Entgelte für Leiharbeiter im Entleihbetrieb zu regeln. Auch wenn diese Möglichkeit weitgehend genutzt würde, besteht im Bereich der Metall- und Elektroindustrie eine sehr unterschiedliche Bezahlung, die nicht zwangsläufig bedeutet, dass für die gleiche Arbeit auch tatsächlich das gleiche Entgelt gezahlt wird und die gleichen Arbeitsbedingungen gelten.

Der Tarifvertrag kann auch nicht die offene Frage der Wiederherstellung des Synchronisationsverbotes, also dass die Beschäftigung eines Leiharbeiters nicht nur für ein Projekt erfolgt, lösen.

Der Tarifvertrag löst auch nicht das Problem des Missbrauchs von Leiharbeit, insbesondere verhindert er nicht die Gefahr, dass zur Vermeidung von Branchenzuschlägen Leiharbeiter gegeneinander ausgetauscht werden, um die Zahlung eines Leiharbeitszuschlages zu vermeiden.

Die IG Metall hält außerdem die Wiedereinführung einer Höchstüberlassungsdauer für erforderlich.

Alles Themen, in denen der Gesetzgeber gefordert ist.

Der Tarifvertrag kann auch die unzureichenden Rechte des Betriebsrates im Einsatzbetrieb nicht kompensieren.

Hierzu zählen insbesondere:

1. **Die Zahl der Betriebsratsmitglieder.**

Nach § 7 BetrVG gilt zwar der Grundsatz, dass die Leiharbeiter den Betriebsrat mitwählen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt sind. Bei der Zahl der zu ermittelnden Betriebsratsmitglieder nach § 9 BetrVG zählen die Leiharbeiter aber nicht mit.

Diese Regelung muss verändert werden vor dem Hintergrund der hohen Anzahl von Leiharbeitern in einzelnen Betrieben, die für den Betriebsrat zusätzliche Anforderungen auslösen.

2. **Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Einsatzbetrieb bei der Eingruppierung von Leiharbeitnehmern.**

Nach einer Umfrage der IG Metall sind 46 Prozent der Leiharbeiter in den unteren beiden Entgeltgruppen eingruppiert. Dies entspricht nicht der Eingruppierungsstruktur der Metall- und Elektroindustrie. Es ist daher offensichtlich, dass Leiharbeiter regelmäßig gemessen an den Anforderungen ihrer Arbeitsaufgabe im Einsatzbetrieb zu niedrig eingruppiert werden.

Diese zu niedrige Eingruppierung kann durch den Betriebsrat im Verleihunternehmen nicht korrigiert werden

- a) da nur wenige Verleihunternehmen tatsächlich über einen Betriebsrat verfügen
- b) da der Betriebsrat keinen direkten Zugang zu den Arbeitsplätzen im Einsatzbetrieb hat.

Daher ist erforderlich, dem Betriebsrat im Einsatzbetrieb zusätzliche Rechte einzuräumen. Dieses kann zum Beispiel dadurch geschehen, dass dem Betriebsrat im Entleihbetrieb bei Einstellung eines Leiharbeiters ein wirksames

Zustimmungsverweigerungsrecht durch die Erweiterung des § 99 BetrVG eingeräumt wird. Solange bis der Arbeitgeber nachweist, dass das Verleihunternehmen den Leiharbeiter entsprechend den Anforderungen am Arbeitsplatz im Entleihunternehmen eingruppiert hat.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit den Tarifverträgen zur Leiharbeit sind wir einen wichtigen Schritt gegangen.

Dennoch können wir sicher sein, dass die Unternehmer vor dem Hintergrund des betriebswirtschaftlichen Drucks nach Schlupflöchern und Fluchtmöglichkeiten suchen. Eine Fluchtmöglichkeit besteht im Instrument der **Werkverträge**.

Und dabei bin ich bei dem zweiten tarifpolitischen Handlungsfeld.

Worum geht es? Oder besser: Worum geht es nicht?

Es geht nicht um den Werkvertrag, den ein Unternehmer mit einem Maler schließt, damit dieser die Kantine neu streicht.

Es geht um den Leitsatz:

„Ein Betrieb, eine Belegschaft, ein Tarifvertrag.“

Es geht um Beschäftigte, die im Rahmen eines Werkvertrages auf dem Betriebsgelände in die Wertschöpfungskette eingebunden tätig sind.

Ich habe dabei als Beispiel einen Stahlbaubetrieb vor Augen. In diesem Betrieb erhalten die Stammbeschäftigten Zeichnungen von der Konstruktion und schneiden einzelne Stahlbauteile zu.

Im gleichen Betrieb ist ein Werkvertragsnehmer mit eigenem Meister und eigener Belegschaft tätig, der das Werk erfüllt, die Stahlteile zusammen zu schweißen.

Die Stammbeschäftigten erhalten die Leistung nach dem Metall-Tarifvertrag.

Die beschäftigten Werkvertragsarbeitnehmer erhalten niedrigere Löhne, da der Werkvertragsnehmer nicht tarifgebunden ist.

Solche Vertragskonstruktionen stellen das System deutscher Arbeitsbeziehungen grundsätzlich infrage.

Es geht auch hier darum, Ordnung am Arbeitsmarkt zu schaffen. Es geht darum, Einfluss auf den Abschluss solcher Werkverträge zu gewinnen. Es geht darum, die Beschäftigten zu organisieren und mit ihnen Tarifverträge durchzusetzen.

Deshalb greifen wir jetzt das Thema Werkverträge auf und gehen es an.

Die Bedingungen dafür sind nicht schlecht.

Schließlich können die beschäftigten Arbeitnehmer der Fremdfirma von uns angesprochen werden. Und es handelt sich in dem als Beispiel beschriebenen Fall um eine geschlossene Belegschaft, anders als die individualisierte Situation von Leiharbeitern.

Häufig wird der Konflikt mit der Arbeitgeberseite aber durch Abgrenzungs- und Zuständigkeitsstreitigkeiten der DGB-Gewerkschaften überlagert.

Deshalb brauchen wir jenseits der Betriebsverfassung und des Tarifvertragsgesetzes eine Klärung des gewerkschaftlichen Betriebsbegriffes, um den Grundsatz: „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ aufrecht zu erhalten.

Aus meiner Sicht gehören zu einem Betrieb alle Arbeitnehmer, die innerhalb eines Betriebsgeländes in die Arbeitsorganisation des Wertschöpfungsprozesses eingebunden sind.

Dazu gehören z.B. auch Bereiche der Logistikkette.

Für den Bereich des innerbetrieblichen Transportwesens liegt dies eigentlich auf der Hand, man sollte es jedenfalls meinen.

Das gilt aber auch für externe Unternehmen, wenn sie Teile der Wertschöpfung im Betrieb übernehmen.

Diese Situation haben wir in Leipzig bei den Unternehmen Schnellecke und Rudolph.

Diese beiden, relativ großen Logistikunternehmen sind im Arbeitgeberverband für das Verkehrs- und Transportgewerbe organisiert und tarifgebunden.

Aber sie übernehmen nicht nur Transportleistungen, sondern bearbeiten Teile im direkten räumlichen Zusammenhang mit dem BMW-Werk in Leipzig und übernehmen Aufgaben der Vormontage.

Unser Anspruch

„Ein Betrieb, eine Belegschaft, ein Tarifvertrag“

löst zwangsläufig einen organisationspolitischen Konflikt mit ver.di aus. In diesen Fällen waren die Kolleginnen und Kollegen aber in der IG Metall organisiert.

Das hat uns auch die Kraft gegeben, Tarifverträge durchzusetzen.

Zuerst bei Schnellecke; dort haben wir – nach jahrelanger Auseinandersetzung – einen Firmentarifvertrag abgeschlossen, der für die Betroffenen besser ist als der Logistiktarifvertrag, aber das Niveau der Metall- und Elektroindustrie nicht erreicht. Das war auch überhaupt nicht zu erwarten.

Dann bei Rudolph: Hier haben wir einen Tarifvertrag abgeschlossen, der das Niveau des Schnellecke Tarifvertrages erreicht.

Das war möglich, weil wir in beiden Fällen ernsthaft mit Arbeitskampfmaßnahmen drohen konnten.

Es war nur möglich, weil wir vorher die organisationspolitischen Voraussetzungen geschaffen hatten und die Beschäftigten Mitglieder der IG Metall waren.

Vor diesem Hintergrund konnte auch der Konflikt mit ver.di beigelegt werden.

Im Fall Rudolph hatte der Arbeitgeber zunächst noch versucht, beim Arbeitsgericht Frankfurt feststellen zu lassen, dass die IG Metall keine zuständige Gewerkschaft ist.

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat dies abgelehnt, und ver.di hat die Zuständigkeit der IG Metall anerkannt.

Es geht in diesen Fällen nicht um Gewerkschaftskonkurrenz.

Es geht um die Interessen der Belegschaften. Es geht darum, diese geschlossen und entschlossen zu vertreten.

„Ein Betrieb, eine Belegschaft, eine Tarifvertrag“ – das muss für uns das Leitbild sein.

Die betrieblichen Auseinandersetzungen zeigen aber, dass das zunächst keine rechtliche Frage, sondern ein politisches Projekt ist.

Es kommt darauf an, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, dass Belegschaften unabhängig von dem, von den Arbeitgebern herbeigeführten, jeweiligen Vertragsstatus zusammen gehören und dass wir sie gemeinsam vertreten.

Einer Frage können wir uns dabei sicherlich nicht verschließen: Nämlich dass in den Dienstleistungsbereichen und den Bereichen, die leicht verlagert werden können, erheblicher Druck auf Entgelt- und Arbeitsbedingungen besteht.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

damit bin ich bei dem **dritten Punkt der tarifvertraglichen Handlungsperspektiven**. Hier geht es um die bekannte Möglichkeit der Kostensenkung durch Maßnahmen des **outsourcing**.

Wir kennen die Situation, dass regelmäßig bei Veränderungen der Produktion in der Automobilindustrie, bei Neuanläufen die Frage gestellt wird, ob bestimmte Teile selbst hergestellt oder fremd bezogen werden.

Durch die Möglichkeit des Fremdbezuges wird Druck auf die Stammbeslegschaften ausgeübt.

Die Betriebsräte in der Automobilindustrie haben sich zum Teil Mitwirkungsmöglichkeiten erkämpft im Rahmen des Entscheidungsprozesses, ob Eigenfertigung oder Fremdfertigung.

Diese gilt es tarifvertraglich abzusichern.

Unsere tarifvertraglichen Handlungsmöglichkeiten müssen hier auch immer zwei Stoßrichtungen verfolgen:

- Einerseits die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern.
- Andererseits die Erweiterung der Mitwirkungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Entscheidung „make or buy“.

Im Bereich der Automobilzulieferer – dies wissen wir alle – herrscht ein gnadenloser Wettbewerb.

Unser politisches Wirken muss darauf abzielen, dass dieser gnadenlose Wettbewerb nicht auf dem Rücken unserer Kolleginnen und Kollegen ausgetragen wird.

Ob dieses gelingen kann, hängt wiederum von der Frage der Mächtigkeit der IG Metall in jedem einzelnen Betrieb ab.

Es hängt aber auch davon ab, inwieweit es gelingt, Solidarität entlang der Logistikkette zu entwickeln.

Wettbewerbsfähigkeit der Metall- und Elektroindustrie lässt sich letztendlich nicht durch eine Mischkalkulation erreichen. Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen generell kann nicht durch die Mischkalkulation hergestellt werden, dass ein Stammbeschäftigter besser, ein Leiharbeiter schlechter bezahlt wird. Ebenso wenig durch die Mischkalkulation, dass die Stammbeschäftigten gut bezahlt werden, Beschäftigte im Rahmen eines Werkvertrages schlecht. Und auch nicht durch die Mischkalkulation, dass Zulieferer deshalb billigere Produkte liefern, weil die Beschäftigten dort nicht tarifgebunden sind und der Kostenvorteil nur in einer niedrigeren Entlohnung liegt.

Jetzt werden einige von Euch sagen, wenn wir das doch alles so genau wissen, muss dann nicht unser Ziel sein, dem Druck standzuhalten und outsourcing zu verhindern? Muss nicht unser Ziel sein, keine zweite und dritte Lohnlinie im Betrieb zuzulassen?

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wer könnte da etwas dagegen haben!

Wenn es uns gelingt, die Tätigkeiten, Produkte, Entwicklungsprozesse, Ingenieurdienstleistungen im Betrieb zu halten und damit weiter im Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie - wer könnte da dagegen sein? Die Arbeitgeber sehr wohl. Z.B. der neue Chef von Gesamtmetall, Herr Dulger sagte am 26.09.2012 in einem Interview mit dem Handelsblatt: „Aber ob ich etwas selbst herstelle oder zukaufe, ist eine unternehmerische Grundentscheidung. Diese Frage muss jeder Unternehmer jeden Tag neu beantworten: Wer macht etwas besser, effizienter und kostengünstiger?...Bei Werkverträgen gibt es keinerlei Regelungsbedarf.“

Das zeigt mit welchem Widerstand wie zu rechnen haben.

Aber es ist und bleibt unser Ziel, möglichst viel, wenn nicht sogar den gesamten Wertschöpfungsprozess im Betrieb, im Unternehmen und letztlich im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie zu halten.

Das was ich beschrieben habe, ist aber auch die Realität.
Und die ist nicht widerspruchsfrei.

Ich plädiere also dafür, wenn Ihr so wollt, **zweigleisig** zu verfahren:

1. Es muss darum gehen, die Wertschöpfungskette, die Kernkompetenzen im Unternehmen, im Betrieb zu halten und durch insourcing auch wieder zurück zu gewinnen.

Voraussetzung dafür ist, dass Ihr Eure Mitbestimmungsrechte umfassend und extensiv wahrnehmt und vor allem die Durchsetzungskraft dafür habt, dass Euch das gelingt.

Viele von Euch wissen, das ist oft leichter gesagt als getan.

2. Wenn uns dies nicht gelingt, beziehungsweise Ihr in der politischen Auseinandersetzung nach sorgfältiger Diskussion und Abwägung gemeinsam im Betriebsrat - vielleicht weil der Druck zu groß wird - entscheidet, Produkte, Entwicklungsdienstleistungen oder andere Dienste nicht halten zu können, dann muss es unser Ziel sein, entlang der Wertschöpfungskette die Zuständigkeit der IG Metall zu behalten.

Es ist oft schwierig genug. Nicht nur, weil vielleicht andere Gewerkschaften im DGB etwas dagegen hätten. Es ist auch schwer in Bereichen tarifvertragliche Bedingungen durchzusetzen, die bislang gewerkschaftsunerfahren sind, einen geringen Organisationsgrad haben und vielleicht auch Betriebsräte, die es noch nicht gewohnt sind, extensiv ihre Rechte zu nutzen.

Dazu bedarf es einer guten Vorbereitung und eines langen Atems.

Ich sehe dazu aber keine Alternative, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Wenn es sein muss, müssen wir im Wege des Häuserkampfes versuchen, Betrieb für Betrieb im Zuständigkeitsbereich der IG Metall zu halten oder für diesen zu gewinnen. Und das geht nur, wenn wir die Ziele und Forderungen gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen formulieren. Wenn wir gemeinsam eine Strategie entwickeln, wie wir diese auch durchsetzen können.

Ich will nicht drumherum reden: es wird häufig trotzdem so sein, dass die Entgelte unterhalb der Metall- und Elektroindustrie liegen. Das muss aber nicht zwangsläufig sein.

Da, wo wir externe Entwicklungsdienstleistungen und Ingenieurdienstleistungen haben, die ein gutes Entgelt erhalten, kommt es darauf an, genau zu schauen, wie diese „erkauft“ wurden.

Wenn für vernünftige Entgeltbedingungen eine grenzenlose Arbeitszeitausweitung steht, dann haben wir letztlich einen Pyrrhussieg „erzielt“. Dies müssen wir gemeinsam verhindern.

Ich sage aber gleich dazu, wir müssen auch versuchen, mit Arbeitszeitregelungen, mit mehr Zeitsouveränität, mit Qualifizierungsansprüchen (ich erinnere an die Bildungsteilzeit) während und nach der Arbeitszeit die Attraktivität auch für Kolleginnen und Kollegen aus dem Entwicklungsdienstleistungssektor zu erhöhen.

Dafür gibt es eine Menge Ideen und auch Ansatzpunkte.

Lasst sie uns gemeinsam diskutieren.

Denn eines ist auch klar: Die Wettbewerbsfähigkeit der Metall- und Elektroindustrie lässt sich auf Dauer nur sichern durch eine technologische Spitzenposition, durch Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie deren Umsetzung in ständige Innovationen, und vor allem mit qualifizierten, motivierten Beschäftigten.

Das war und ist die Stärke der deutschen Metall- und Elektroindustrie.

Diese Stärke muss erhalten werden um unseren Wohlstand zu erhalten.

Diese Stärke kann nicht erhalten bleiben mit einer Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen.

Wir wollen und wir müssen hierüber mit den Arbeitgebern reden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben deshalb in der letzten Tarifbewegung eine Verhandlungsverpflichtung vereinbart, die vier Aufträge enthält.

Sicherung einfacher Tätigkeiten

Die tariflichen Regelungen zur Leiharbeit führen, wenn sie nicht unterlaufen werden, unstreitig zu erhöhten Kosten für die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie. Dies kann möglicherweise einen neuen Verlagerungsdruck auslösen. Einige Arbeitgebervertreter haben sich schon so geäußert. Die Sicherung einfacher Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie und der Erhalt beziehungsweise die Herstellung der Tarifbindung entlang der gesamten Wertschöpfungskette, ist ein zu bearbeitendes Thema. Zu prüfen ist, welche Beiträge die Tarifvertragsparteien hierzu leisten können. Wenn wir es angehen, sollten wir es verbinden mit der Forderung, dass die tariflichen Bedingungen in der Metall- und Elektroindustrie und die verbesserten Bedingungen für die Leiharbeiter nicht durch Werk- und Scheinwerkverträge unterlaufen werden dürfen.

Förderung qualifizierter Tätigkeiten

Die Förderung qualifizierter Tätigkeiten ist möglich, wenn auf die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit Rücksicht genommen wird. Dies schließt ein, dass die Bedingungen für qualifizierte Tätigkeiten auch tarifvertraglich geregelt sind bzw. werden. Hierzu gehört auch eine tarifliche Regulierung von Tätigkeiten, die bisher dem AT-Bereich zugeordnet sind, ggf. durch zusätzliche Eingruppierungsmerkmale, besondere Entgelttabellen für einzelne Beschäftigungsbereiche (IT usw.) oder die Vereinbarung von Entgeltgruppen im bisherigen AT-Bereich mit Entgeltbandbreiten.

Im Bereich der Arbeitszeit geht es darum, den Beschäftigten mehr Möglichkeiten zur Gestaltung ihrer individuellen Arbeitszeit und zur Vereinbarung von Arbeit und Privatleben zu sichern.

Zukunft industrieller Dienstleistungen

Organisationspolitisch ist für die IG Metall bedeutend, dass Dienstleistungen, die dem Wertschöpfungsprozess der Metall- und Elektroindustrie zuzuordnen sind, auch durch die IG Metall reguliert werden.

Es stellt sich die Frage, ob besondere Regelungen für Dienstleistungsbereiche getroffen werden sollen. Mit solchen Regelungen könnten die Arbeitsbedingungen produktionsnaher Dienstleistungen in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie tariflich geregelt werden. Ziel ist dabei, die Tarifbindung entlang des gesamten Wertschöpfungsprozesses sicherzustellen. Eine besondere tarifliche Regelung für Dienstleistungsbereiche sollte aber verbunden werden mit der Ausweitung der Rechte bei der Vergabe von Werkverträgen, dem Out- bzw. Insourcing.

Altersgerechte differenzierte und flexible Arbeitszeitmodelle

Die Weiterentwicklung unserer Politik zur Regelung von Lage und Gestaltung der Arbeitszeit sollte von den Grundsätzen ausgehen, dass Lage und Verteilung so zu wählen sind, dass sie der Belastungssituation am Arbeitsplatz entsprechen und gesundheitsförderlich sind, sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben fördern, und zwar für Frauen und Männer.

Eine alterns- und altersgerechte Arbeitszeitpolitik erfordert kollektivrechtliche Rahmenbedingungen, Mitbestimmungsrechte und individuelle Rechte der Beschäftigten.

Eine Schlüsselrolle spielen hierbei aus meiner Sicht auch Zeitkontenregelungen und ihre Ausgestaltung. Im Rahmen von Zeitkontenregelungen muss ein ausgewogenes Verhältnis gefunden werden zwischen Arbeitszeitkonten, die der Flexibilität der Arbeitszeit dienen, und Langzeitkonten, über die allein der Beschäftigte verfügt.

Die Arbeitgeber sehen in Fragen der Arbeitszeit- und Langzeitkonten in vielen Bereichen keinen Regulierungsbedarf, ganz im Gegenteil. Sie wollen durch eine tarifliche Regulierung in ihren Freiräumen nicht eingeschränkt werden.

Bevor wir jedoch Gespräche mit den Arbeitgebern aufnehmen, kommt es darauf an, eine eigenständige, geschlossene Position zu entwickeln. Viele der von mir skizzierten Handlungsansätze – dessen bin ich mir bewusst – werden in der IG Metall unterschiedlich gesehen und teilweise sehr kritisch beurteilt. Deshalb kommt es darauf an, dass wir unsere Position diskutieren, begründen und uns auf eine gemeinsame Vorgehensweise verständigen. Dann kann die Beherrschung des Einsatzes von Fremdfirmen in den Betrieben auch Gegenstand tarifpolitischer Auseinandersetzungen werden.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich denke, ich habe genug Zündstoff für die Diskussion geliefert und freue mich darauf, diese Diskussion jetzt mit Euch zu führen.

Herzlichen Dank!