



| Vorstand

**FB Betriebs- und Branchenpolitik**



**BR-Konferenz der Verwaltungsstelle  
Heidelberg, 04.Juli 2013 in Sinsheim**

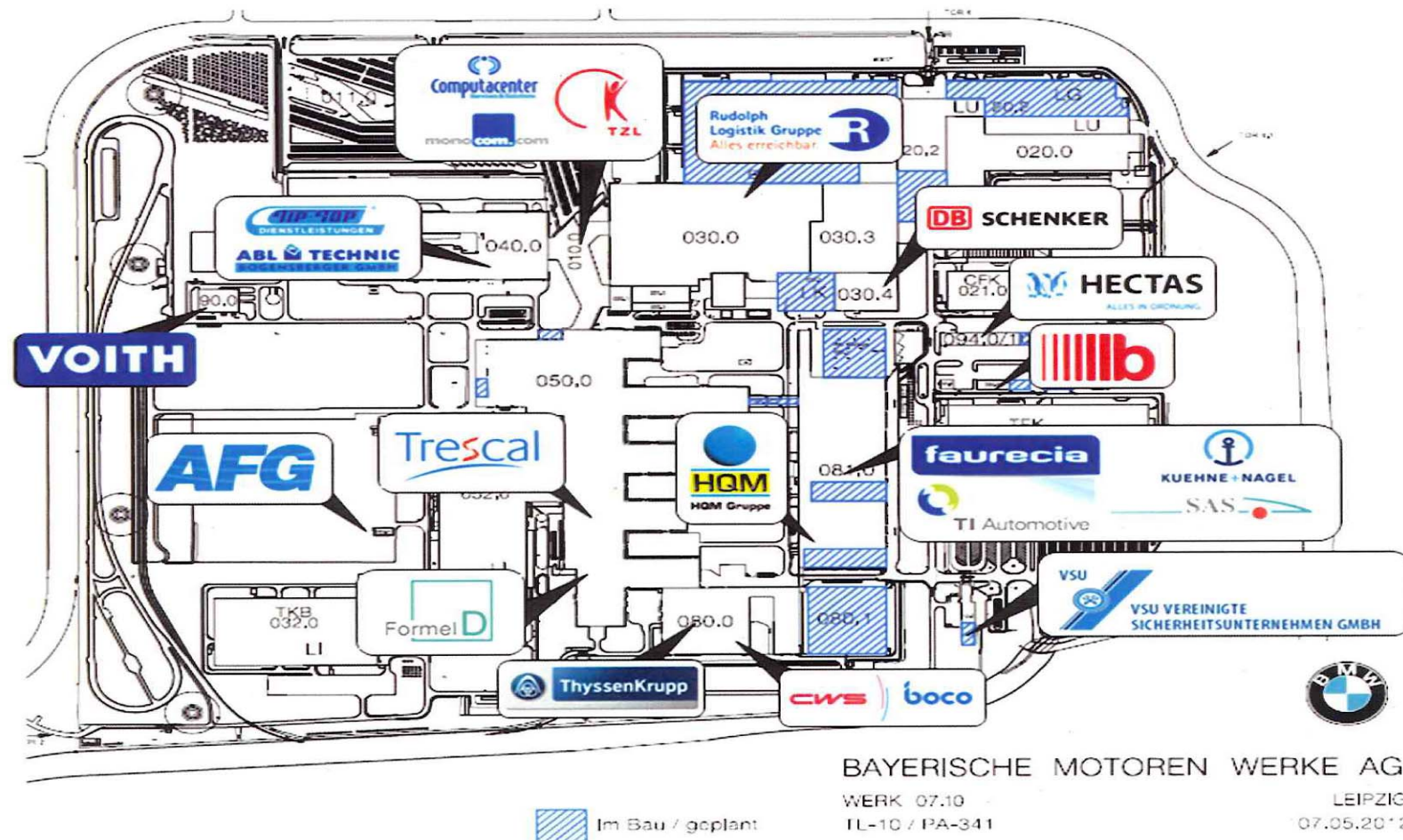


- ➔ **Holger Timmer, 50 Jahre**
- ➔ **Beschäftigter der IG Metall seit 1990**
- ➔ **Seit 2010 beim Vorstand der IG Metall, Koordinierung der Aktivitäten im Bereich der Industrienahen Dienstleistungen**
- ➔ **Konzernbetreuer der Unternehmen Bilfinger SE, Voith IS und ThyssenKrupp MX**
- ➔ **Mitglied im Aufsichtsrat der Bilfinger SE und Beirat der Bilfinger Facility Services GmbH**

# Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – erodiert das System?



| Vorstand

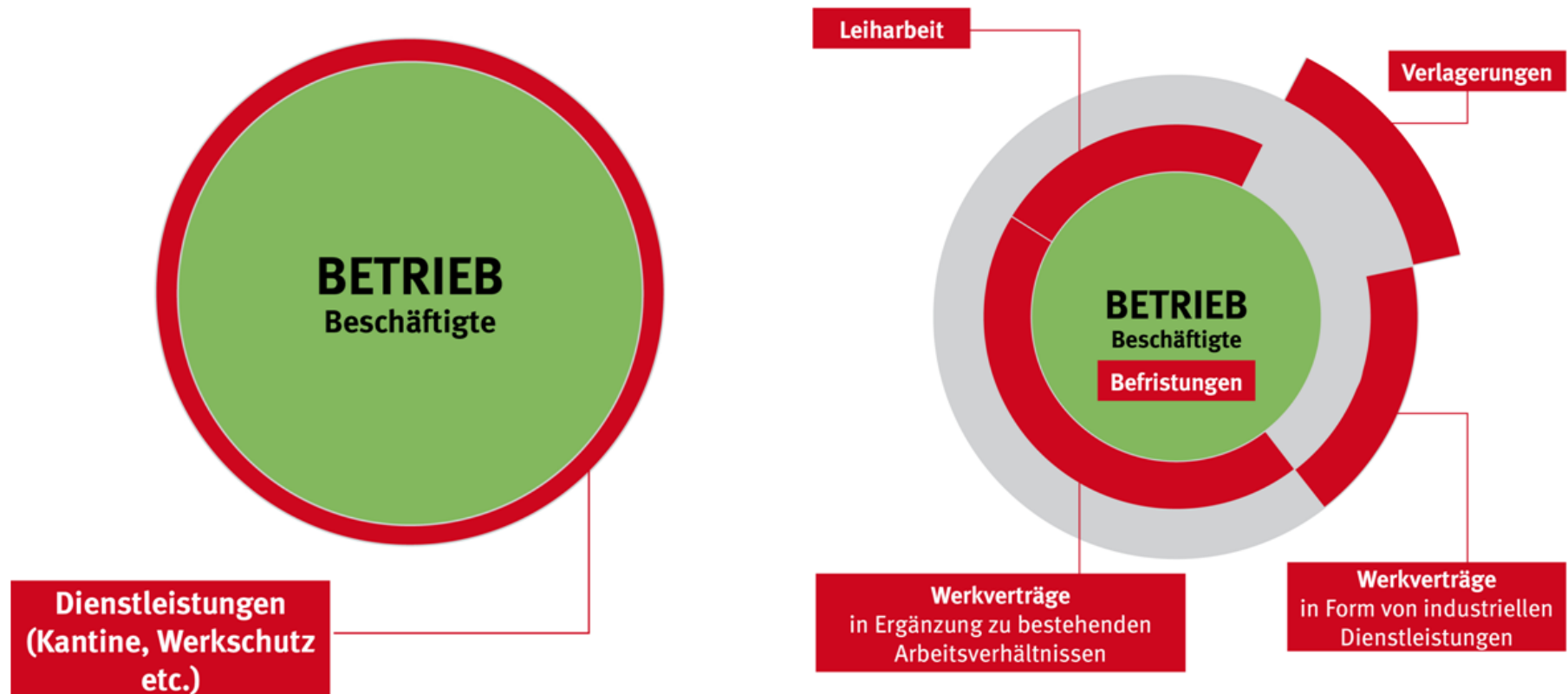


# Betriebe und Belegschaften verändern sich



| Vorstand

Durch Werkverträge usw. verändert sich die Arbeitsstruktur in den Betrieben massiv.





Neue Teilbranchen haben sich heraus gebildet

## Gebäude- management (Facility Management)

- Technische Gebäudeausrüstung
- Infrastruktur (von Catering bis Winterdienst)
- Kostenmanagement des Gebäudes (z. B. Energiemanagement)
- ....

## Produktionsnahe Dienstleistungen

- Industriereinigung
- Instandhaltung/Wartung
- Logistik
- Vormontage
- ....

## IT-, Entwicklungs- und Personal- dienstleistungen

- Engineering
- Rechenzentrum
- Human Resources
- Buchhaltung/Controlling
- Leiharbeit
- ....

## ➡ International tätige Dienstleistungskonzerne

- Bilfinger, WISAG, Voith IS, ISS, YIT, ....

## ➡ Engineering Dienstleister

- Edag, MB-Tech, Ferchau, IAV, Bertrand....

## ➡ Logistikdienstleister

- Schenker, DHL, Schnellecke, Rudolph....

## ➡ Große IT Konzerne

- IBM, HP....

## ➡ Ansonsten spezialisierte regional aufgestellte Mittelständler und Handwerksunternehmen





- ➔ **Industriedienstleistungen sollen bei angemessenem Preis Flexibilität, Zuverlässigkeit und Qualität gewährleisten. Trotz aller Qualitätskriterien bleibt aber der Preis entscheidend. Der Preis extern erbrachter Dienstleistungen muss günstiger sein als die internen Kosten der Kunden. Dies schlägt sich insbesondere in der Einkommenssituation und den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Dienstleistungsunternehmen nieder. Aber auch bei den Stammebelegschaften.**
- ➔ **Es geht also um kostenbezogenes Outsourcing, das nach Einschätzung vieler Experten weiteres Entwicklungspotenzial hat, weil es die Wettbewerbsposition der Industrieunternehmen absichert.**
- ➔ **Ein Leitbild in der Industrie ist: Alles aus einer Hand in Verbindung mit der Etablierung von Markenqualität.**
- ➔ **Weitere vorsichtige Internationalisierung auch auf Märkten außerhalb Europas.**



- ➔ **Bei den Arbeitsverhältnissen handelt es sich um überwiegend unbefristete und auf Vollzeit ausgerichtete Arbeitsverhältnisse**
  - Nebenbeschäftigte in Teilzeit, oder als Mini-Job.
- ➔ **Leiharbeit spielt in den Teilbranchen eine sehr unterschiedliche Rolle**
  - z.T. massive Nutzung von Leiharbeit, in der Größenordnung der regulär Beschäftigten .
  - Viele Betriebe verfügen über eine eigene Verleihfirma im Konzernzusammenhang.
- ➔ **Nutzen von Sub-Unternehmen, vor allem von ausländischen Unternehmen mit ebenfalls qualifizierten Beschäftigten in stabilen Kooperationsstrukturen**
  - Arbeitnehmerfreizügigkeit bislang **ohne** Auswirkungen.
- ➔ **In vielen Betrieben überwiegen im Hinblick auf die Vertragsstrukturen die Rahmenverträge über mehrere Jahre**
  - In diesen Fällen dominieren die Rahmenverträge zu 60 % bis 80% die Bindung zum Kunden, während das sogenannte Projektgeschäft entsprechend 20 % bis 40% ausmacht.
  - Im Projektgeschäft wechseln häufig die Einsatzorte.



- ➔ Die Beschäftigung bei den Kunden basiert auf Werk- und Dienstverträgen.
- ➔ Z.T. konkurrierende Situation der Gewerkschaften, schlechte oder keine tarifliche Regelungen, Organisationsgrade zwischen 15 % - 45 %.
- ➔ Die Mitbestimmungsstrukturen sind unterentwickelt, wirksam arbeiten oftmals nur die GBR- oder KBR-Strukturen.
- ➔ Das „Drei-Eck-Verhältnis“ **Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Kunde** prägt Selbstbewusstsein und Handeln der Beschäftigten.
- ➔ Flächendeckende Tarifstrukturen bestehen nur durch allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. In den Industrienahen Dienstleistungsunternehmen gibt es für die unterschiedlichen Gewerke verschiedene Tarifverträge mit unterschiedlichen Gewerkschaften oder einfach keine Tarifverträge.
- ➔ Diese „Villa Kunterbunt“ hat viel mit der Entstehung der Unternehmen zu tun und deren grundsätzlichen Haltung, keine oder nur stark deregulierte Tarifverträge zu vereinbaren.

# Verbreitung in der Metall- und Elektroindustrie



| Vorstand





- ➔ **Werkverträge in arbeitsteiliger Wirtschaft** - eine Selbstverständlichkeit, aber jetzt ein Dumpingmodell?
- ➔ Regelmäßig kein **Überblick in Personalabteilungen:** Betriebsausgaben / Materialkosten.
- ➔ **Kein Überblick bei der Bundesregierung** (BT-DS 17/6714):  
»Da allein die Auslagerung von bisher im Betrieb ausgeführten Tätigkeiten weder verboten noch rechtsmissbräuchlich ist, sieht die Bundesregierung keinen Anhaltspunkt dafür, entsprechende Daten zu erheben«.
- ➔ Ebenso der **Ausschuss für Arbeit und Soziales (16.01.2013)**, aber
  - Merkel warnt Unternehmen vor Missbrauch von Werkverträgen (HBI. 16.01.2013).
  - Regierung prüft Werkverträge (FAZ 19.01.2013).
  - Selbst Wolf (Südwestmetall, Stuttgarter Zeitung 01.12.12) und Hundt (BDA) warnen vor Missbrauch.
  - Workshop BMAS am 11.03.2013.
  - Gesetzentwürfe von SPD und der Fraktion Die Linke.



- ➔ **Umfrage der IG Metall (2/2011):**  
In ca. **1/3** der 5.000 Unternehmen werden **Werkverträge eingesetzt**.  
In diesem 1/3 sind 36 % der Betriebsräte sicher, dass damit **Stammarbeitsplätze ersetzt bzw. abgebaut werden**.
  
- ➔ **Weitere Umfrage der IG Metall (9/2012):**  
4017 Betriebsräte  
20 %: Abbau von Stammarbeitsplätzen durch Werkverträge  
28 %: Deutliche Zunahme von Werkverträgen.
  
- ➔ **Generelle Erfassung** nur begrenzt tauglich, da heterogenes Erscheinungsbild; besser gezielte Erfassung / Abfrage nach Tätigkeitsfeldern in Branchen.
  
- ➔ **Verabredung, bundesweite Bestandsaufnahme bis 09/2013.**



### Aktuelle Abfrage für den F + E-Bereich

- ➔ Automobilhersteller A: 9.000 eigene Entwickler – Zukauf im gleichen Umfang 50% : 50%
- ➔ Automobilhersteller B: 40 % : 60 % (ganz überwiegend Werkverträge)
- ➔ Automobilhersteller C: 60 % : 40 % (dabei überwiegend Leiharbeit [25 %])
- ➔ Autohersteller D: 55 % : 45 % (35 % Werkverträge, 10 % Leiharbeit)
- ➔ Autohersteller E: 58 % : 42 % (je zur Hälfte Leiharbeit und Werkverträge)
- ➔ Elektrokonzern F: 70 % : 30 % (dabei ganz überwiegend Werkverträge)
- ➔ Elektrokonzern G: Ca.10 % Werkverträge, hoher Anteil Entwicklung in Indien
- ➔ Flugzeughersteller H: Ca. 55 % Eigenleistung, 25 % Leiharbeit, 20 % Werkverträge (Anteile schwankend)

### IT-Beispiele

- ➔ Automobilhersteller A: 40 : 60
- ➔ Automobilhersteller B: 50 : 50
- ➔ Automobilhersteller D: 45 : 55

### Fertigungsbeispiele

- ➔ z. B. Automobilhersteller A, Werk A: 67 % Stammebelegschaft, 30 % Werkverträge, 3 % Leiharbeit
- ➔ z. B. BMW Leipzig: Aktuell ca. 57 % Fremdfirmenarbeit; Planung 55 %



**➡ Anteil der Fremdfirmen-Beschäftigten wird immer größer**

- „Flaggschiff“ BMW-Leipzig mit 50 %.
- Gesamtmetall spricht von 25 % bis 33 % der Belegschaften als Zielgröße.
- Im Entwicklungsbereich Automobilindustrie sind es 40 % – 60 %.

**➡ Treiber dieser Entwicklung ist eine permanente Kostensenkungs- und Flexibilisierungsstrategie in den Unternehmen.**



## ➡ **Wie reagieren wir auf die Geschäftsmodelle und die neuen Dienstleistungsunternehmen?**

- Welche Möglichkeiten gibt es bei neuen Strukturen, Beschäftigung zu sichern und neue qualifizierte Arbeitsplätze zu schaffen?
- Sind wir nur die Gewerkschaft der Stammbeschäftigten oder wollen wir weiterhin für alle Beschäftigten die Entgelt- und Arbeitsbedingungen regeln?
- Wie bauen wir Mitbestimmung bei Zulieferern und Herstellern aus?
- Wie können wir unsere tarifpolitischen Erfolge, unsere Gestaltungsmächtigkeit erhalten und erweitern?

## ➡ **Klar ist, es sind Veränderungen, auch neue Formen der Zusammenarbeit, der Kooperation, der Information und Kommunikation zwischen den Vertrauensleuten/Betriebsräten notwendig.**



*Die Veränderung des Organisationskatalogs ist eine notwendige, allein aber nicht hinreichende Maßnahme, um die Gestaltungs- und Organisationsmacht der IG Metall sicherzustellen*

- ➔ **Neuer gewerkschaftlicher Betriebsbegriff - Zuständigkeit der IG Metall für die gesamte Wertschöpfungskette , z.B. durch § 3 Tarifverträge.**
- ➔ **Erschließung der Dienstleistungsunternehmen , mit dem Ziel dort Organisations- und Gestaltungsmacht zu erreichen.**
- ➔ **Strategischen Investitionsfonds weiter hierfür nutzen.**

➔ **Gewerkschaftliches Handeln muss Lösungen für alle Beschäftigten in der Wertschöpfungskette bieten:**

1. Für Stamm- und Randbelegschaften.
2. Inner- und außerhalb des Werksgeländes.
3. Im Einsatzbetrieb und beim Entsendeunternehmen.

➔ **Keine Fremdvergabe bei Lohndumping, - wie stellen wir so etwas sicher? Wie können wir so etwas erreichen?**

➔ **Absicherung der Mitbestimmungsstrukturen, - wie könnte das aussehen?**

➔ **(Wieder-) Erschließung von „verlorenen“ Bereichen der Wertschöpfungskette ...**



- ➔ **Sicherung der kollektiven Tarifbindung, Fläche M+E.**
- ➔ **Möglichst einheitliche Standards für alle Beschäftigten - unabhängig von der Unternehmenszugehörigkeit.**
- ➔ **Arbeits- und Betriebsratsstrukturen durch Tarifverträge absichern.**
- ➔ **Festlegung von Mindestbedingungen bei Fremdvergabe (z.B. Tarifbindung, Sozialstandards).**
- ➔ **Dienstleistungsfenster in den M+E-Tarifverträgen oder Dienstleistungstarifverträge für die M+E Industrie?....**



# Herausforderungen für die IG Metall - **Gesellschaftspolitik**



| Vorstand



***»Wer die Zeitarbeit einschränkt, beschädigt in erster Linie die Zeitarbeit. Wer aber Werkverträge strangulieren will, gefährdet die Grundprinzipien unseres Wirtschaftssystems«***

*Rainer Dulger, Präsident Gesamtmetall*



| Vorstand

**Vielen Dank  
für die  
Aufmerksamkeit**

