

III Erfahrungsaustausch und Praxis

Vertrauensleute und Betriebsräte aus Kontraktlogistikunternehmen gehen gemeinsam vor

Gut 20 Vertrauensleute und Betriebsräte aus der Kontraktlogistik trafen sich am 5. April in den Räumen der IG Metall Leipzig, um über ein besser koordiniertes gemeinsames Vorgehen zu sprechen. Allein in Leipzig arbeiten mittlerweile rund 5.000 Menschen in der Kontraktlogistik. Die Branche ist noch immer geprägt von Werkverträgen und Leiharbeit. Doch in vielen Unternehmen ist es der IG Metall in den letzten Jahren gelungen, Strukturen aufzubauen, Betriebsratswahlen zu initiieren und Tarifverträge abzuschließen.

Die permanenten „Häuserkämpfe“ haben letztlich den nötigen Druck aufgebaut, um über branchenweite Tariflösungen für die noch junge Kontraktlogistikbranche nachzudenken. Doch begonnene Verhandlungen über einen Flächentarifvertrag hatte die IG Metall unlängst aufgrund der Blockadehaltung der Arbeitgeberseite abgebrochen.

Die IG Metall steht dennoch gut da. Mittlerweile sei die Gewerkschaft in Teilen der Kontraktlogistik besser organisiert als bei den Autobauern in Leipzig, sagte Bernd Kruppa, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Leipzig. Doch trotz der Erfolge der letzten Jahre ist noch lange nicht alles gut. So beklagte ein Betriebsrat von ThyssenKrupp Automotive Systems, dass man zwar schon jetzt für die Arbeit an neuen BMW-Modellen in neue Infrastruktur investiere, aber noch nicht wisse, ob man den Auftrag überhaupt bekäme. Ein Kollege von Schnellecke erzählte, dass die Grenze, die „blaue Linie“, an der die Kontraktlogistiker ihre Arbeit beenden und an die BMW-KollegInnen übergeben, immer mehr verschwimme. Jetzt gebe es einfach ein Schild „Schnellecke-Arbeitsplatz“ neben einem Schild „BMW-Arbeitsplatz“ – beides innerhalb des abgegrenzten Bereiches. Und in der Firma Elflein, bis vor zwei Jahren eine reine

Spedition und bei Porsche tätig, sei der Geschäftsführer immer noch der Meinung, dass man Absprachen am Besten per Handschlag treffe und nicht per Betriebsvereinbarung, berichtete ein Betriebsrat.

Bei dem Treffen in Leipzig erinnerte Kruppa daran, wie wichtig das gemeinsame Vorgehen vor diesem Hintergrund ist: „Wir müssen ein Konzept der Raumdeckung entwickeln, weil sich jede Entwicklung bei einem Kontraktlogistiker auch auf die anderen auswirkt.“ Das Ziel sei weniger ein einheitlicher Tarifvertrag als ein „tarifpolitischer Ordnungsrahmen“. „Wir brauchen für jede Firma eine Lösung, die wir auch durchsetzen können“, so Kruppa. Der hoch bleibende Bedarf an Fachkräften schaffe auch immer wieder Möglichkeiten für die IG Metall, sich mit ihren Mitgliedern für Verbesserungen einzusetzen. Es sind weitere Veranstaltungen zum Austausch und zur Schulung geplant.

III Betrieb ohne Rat

Gremium bei BLG laut juristischem Gutachten seit Juli 2016 nicht mehr im Amt

Was Rechtsgutachten der IG Metall Leipzig vor einem knappen Dreivierteljahr feststellten, hat nun auch die Arbeitgeberseite untersuchen lassen – mit dem gleichen Ergebnis: Nach dem Ende der Tätigkeit des Kontraktlogistiklers Kühne + Nagel bei BMW und dessen Spaltung in die beiden neuen Auftragnehmer Rudolph Logistik und die Bremer Lagerhausgesellschaft (BLG) hätte nach geltenden Gesetzen in beiden Betrieben ein neuer Betriebsrat gewählt werden müs-

sen. Während das bei Rudolph Logistik geschehen ist und der neue aus KollegInnen der IG Metall bestehende Betriebsrat seine Arbeit erfolgreich aufgenommen hat, hat bei BLG noch immer keine Wahl stattgefunden. Die Amtszeit des alten Betriebsrats endet nach § 21 Betriebsverfassungsgesetz mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses zum neuen Gremium, spätestens sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Das war in juristischem Sinne der 30. Juni 2016.

In der Folge gibt es seit über einem Dreivierteljahr bei BLG in Leipzig keinen Betriebsrat. Darum müssen nun auch die Abstimmungen zu Beschlüssen des BLG-Gesamtbetriebsrates überprüft werden. Wenn das Abstimmungsverhalten des nach dem 30. Juni 2016 nicht mehr existierenden BLG-Betriebsrates maßgeblich Einfluss genommen hat, müssen Abstimmungen gegebenenfalls wiederholt werden.

www.igmetall-leipzig.de

just in time

Unsere Informationen für Beschäftigte in Werkvertragsunternehmen, bei Zulieferern und industriellen Dienstleistern

III Veränderungen in der Leiharbeit

Mit dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz kommt auch ein neuer Tarifvertrag



Gleiche Bedingungen für gleiches Geld müssen her.

Foto: Thomas Härtrich

Rund 5.000 LeiharbeiterInnen sind in und um die Werke von Porsche und BMW in Leipzig beschäftigt. Ihr Anteil bewegt sich, je nach Betrieb, zwischen einem Drittel und einem Viertel der Belegschaft. Mit der jüngsten Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) haben LeiharbeiterInnen nach neun Monaten im Entleihbetrieb Anspruch auf den gleichen Lohn („Equal Pay“) wie Stammbeschäftigte. Die Höchstüberlassungsdauer wurde auf 18 Monate beschränkt. Abweichungen per Tarifvertrag sind möglich. Doch der Missbrauch wird auch mit dieser Neufassung des AÜG bloß erschwert, nicht verhindert. Dass es mit der Gleichbezahlung nicht weit her ist, zeigt die Praxis in der Region: Mal werden Leistungszulagen dazu gerechnet,

mal nicht. „Es gibt keinen abgestimmten, verbindlichen Text, was unter Equal Pay zu verstehen ist“, sagt HeIn Volkmer von der IG Metall Leipzig. Mit den beiden großen Arbeitgeberverbänden in der Leiharbeit, BAP und IGZ, konnte die IG Metall bereits 2012 Tarifverträge zu sogenannten Branchenzuschlägen vereinbaren. Vor diesem Hintergrund erhalten viele langfristig eingesetzte LeiharbeiterInnen bislang zumindest das gleiche Grundentgelt wie ihre KollegInnen aus den Entleihbetrieben. Oft wurde ihnen auch ein Angebot zur Übernahme in reguläre Beschäftigung gemacht. Doch von diesen Tarifverträgen profitieren bislang noch immer nicht alle LeiharbeiterInnen im Automobilcluster: Einige Leiharbeitsfirmen weigern sich die Branchenzuschläge

in der Kontraktlogistik zu zahlen. Das will die IG Metall mit dem angestrebten Branchentarifvertrag Kontraktlogistik ändern.

In Medienberichten war unlängst die Rede davon, dass die IG Metall die Leiharbeit per Tarifvertrag auf 48 Monate ausweiten wolle. Das stellt den Sachverhalt stark verkürzt dar. Der neue Tarifvertrag für die Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie wurde aufgrund der gesetzlichen Vorgaben verhandelt und ist noch nicht in Kraft. Bedingung der IG Metall dafür ist, dass die Branchenzuschläge endlich verbindlich geregelt werden.

Im gültigen Tarifvertrag von 2012 kann die Höchstüberlassungsdauer bis zu 24 Monaten betragen. Dann muss es ein Angebot zur Übernahme geben. Mit der Neufassung des Tarifvertrages ist es Pflicht, eine Höchstüberlassungsdauer in Betriebsvereinbarungen festzuschreiben. Es ist richtig, dass das ausnahmsweise bis zu 48 Monate sein können. Eine betrieblich freiwillig vereinbarte höhere Überlassungsdauer kann Beschäftigten zugute kommen, wenn sie in einen Betrieb mit besseren Bedingungen entliehen sind als der Tarifvertrag vorsieht. Zudem schiebt der neue Tarifvertrag der Praxis einen Riegel vor, reguläre Arbeitsplätze im Rotationsverfahren alle 18 Monate mit neuen LeiharbeiterInnen zu besetzen. Denn auch an der Stelle greift die Neufassung des AÜG zu kurz.

III Trikotwechsel zum 1. Mai

BMW übernimmt HQM und SAS / Erstmals wieder Insourcing in der Automobilindustrie

Es ist ein Paradigmenwechsel bei den Autobauern: BMW in Leipzig übernimmt zum 1. Mai die Firmen HQM und SAS mit rund 420 Beschäftigten. Es dürfte eines der ersten Male nach zwei Jahrzehnten Outsourcing und prekärer Beschäftigung sein, dass die Entwicklung in die andere Richtung läuft. Die Übernahme erfolgt juristisch betrachtet in Form eines Betriebsüberganges nach Paragraph 613a Betriebsverfassungsgesetz. Danach gehen die Rechte und Pflichten aus bestehenden Arbeitsverhältnissen auf das neue Unternehmen über. Die IG Metall Leipzig unterzeichnete mit dem Arbeitgeber einen Übergangstarifvertrag, der erhebliche Verbesserungen für die KollegInnen mit sich bringt.

Der Erste Bevollmächtigte, Bernd Kruppa, wertet die Übernahme von HQM und SAS als „Modellversuch für weitere Entwicklungen“ und einen „großen Erfolg“. Zwei Gründe sind für ihn entscheidend für den Übergang: „Die Autobauer wollen die Fachkräfte

binden“, so Kruppa. „Die Zeiten, in denen in Ostdeutschland scheinbar unbegrenzt Facharbeiterinnen und Facharbeiter zur Verfügung standen, sind vorbei.“ Zudem wolle die BMW-Zentrale in München „die Komplexität reduzieren“ und das Qualitätsmanagement wieder komplett in der eigenen Hand haben. In den letzten Jahren waren immer mehr Bereiche der Automobilproduktion ausgelagert und an externe Firmen vergeben worden; SAS produziert beispielsweise die Cockpits und die Frontpartie der Fahrzeuge, HQM stellt unter anderem Autotüren her.

Aus Sicht von Betriebsräten und IG Metall ist es nun wichtig, zu welchen Bedingungen die Kolleginnen und Kollegen bei BMW arbeiten werden. „Der Übergang im BMW-Werk ist ein Präzedenzfall. So gut oder schlecht wir das jetzt hinbekommen, so gut oder schlecht werden auch kommende Entwicklungen in der Branche aussehen“, meint HQM-Betriebsrat Uwe Gottwald. „Wir wollen nicht nur

das Trikot zum 1. Mai wechseln, sondern auch die künftigen Entwicklungen bestimmen“, so Kruppa.

Der Übergangstarifvertrag führt schon jetzt zu erheblichen Verbesserungen. Ab dem 1. Mai gelten die Konditionen des BMW-Manteltarifvertrages, der die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen regelt. Beispielsweise wird der Nachtzuschlag ab 20 Uhr und nicht wie bisher ab 22 Uhr gezahlt. Auch das Urlaubsgeld wird höher. Alle neuen BMW-KollegInnen erhalten zudem zwischen 180 und 400 Euro Entgelt mehr.

Mit dem Übergangstarifvertrag ist ein Jahr Zeit, um die KollegInnen gemäß ihrer bisherigen Tätigkeiten in den BMW-Tarif einzugruppieren. Unterschiede gibt es bei den Bonuszahlungen, die mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigen. Diese werden nicht sofort angeglichen. Zudem soll verbindlich festgehalten werden, dass die Jahre der Betriebszugehörigkeit bei HQM oder SAS auch bei BMW anerkannt werden.

III Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich

IG Metall erzielt Tarifabschluss beim Logistikdienstleister TSL im BMW Werk

Die Geschäftsführung der Transport Service & Logistik GmbH (TSL) und die IG Metall Leipzig haben sich Anfang Februar auf einen neuen Haustarifvertrag geeinigt. Darin enthalten ist eine Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 38 Stunden – ohne, dass sich das auf die Entgelttabellen auswirkt. Bereits zum Februar verkürzte sich die Arbeitszeit der rund 70 Beschäftigten von 40 auf 39 Stunden. Ab Januar 2018 werden dann die 38 Stunden erreicht. Weiterhin ist es gelungen, das Weihnachtsgeld fortzuschreiben und

das Urlaubsgeld auf 500 Euro anzuheben. Die Laufzeit der Entgelttabelle endet am 31. Januar 2018.

„Mit dem Abschluss konnten wir zwei wichtige Ziele erreichen“, sagte Stefan Reißig von der IG Metall Leipzig. „Erstens war die TSL eines der wenigen Unternehmen in der Leipziger Kontraktlogistik, die noch die 40-Stunden-Woche hatten. Zweitens haben wir durch die Synchronisierung der Laufzeit mit dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie die Möglichkeit für eine gemeinsame Tarifbe-

wegung Anfang 2018 geschaffen“, so Reißig weiter.

TSL hatte sich 2015 bei Ausschreibungen im Leipziger BMW Werk gegen die AFG durchgesetzt und ist seitdem für den Versand und den Versandschutz der fertigen Fahrzeuge zuständig. Im Sommer 2014 hatte die IG Metall erstmals einen Tarifvertrag in diesem Bereich abgeschlossen, der mehrere Stufen beinhaltete. Neben Entgeltsteigerungen waren das Regelungen zu 30 Urlaubstagen sowie zu Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

III Betriebsvereinbarung Arbeitszeit geschlossen

Verbesserungen für die Beschäftigten von Rudolph Logistik



Dank Betriebsrat: Überstundenregelungen und zehn Minuten Verteilzeitpause

Foto: i-picture/Fotolia

Sie ist unter Dach und Fach: Der Betriebsrat von Rudolph Logistik konnte sich Ende März mit der Arbeitgeberin auf die Betriebsvereinbarung Arbeitszeit einigen. Die erste große Vereinbarung, die der Mitte 2016 neu gewählte Betriebsrat durchsetzte, enthält wichtige Regelungen zur betrieblichen Ausgestaltung der Arbeitszeit. Beispielsweise erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, ihre Schichten bei Bedarf einvernehmlich untereinander zu tauschen, ohne dass der Betriebsrat dem gesondert zustimmen muss.

Die wichtigsten Neuregelungen im Einzelnen: Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt verteilt von Montag bis Samstag 38 Stunden. Wenn ein Kollege

oder eine Kollegin in einem Monat 163,50 Stunden überschreitet, muss er/sie im Folgemonat die Zeit ausgleichen. Bei einer Überschreitung von mehr als acht Stunden gibt es einen Ausgleichstag, bei mehr als 16 Stunden Überschreitung zwei Ausgleichstage, mehr als 24 Stunden drei Ausgleichstage und bei einer Überschreitung von mehr als 32 Stunden vier Ausgleichstage.

Ein weiterer Punkt, an dem die Vereinbarung den Tarifvertrag ergänzt ist der § 10 zu Pausenzeiten. Beschäftigte im Schichtbetrieb mit einer Arbeitszeit von täglich über 8,5 Stunden haben zusätzlich zur Pause Anspruch auf Verteilzeitpausen von zehn Minuten arbeitstäglich – fünf Minuten zwi-

schen Frühstücks- und Mittagspause, weitere fünf Minuten zwischen Mittagspause und Schichtende.

Tritt ein sogenannter Eilfall ein und Beschäftigte können nicht zur Arbeit erscheinen (beispielsweise: Unfall oder Tod eines nahen Familienangehörigen, Erkrankungen eines Kindes), darf die Arbeitgeberin ausnahmslos nur freiwillige KollegInnen zum Auffüllen des Schichtplanes einsetzen. Diese erhalten eine „Motivationsprämie“.

Besonders hob der Betriebsratsvorsitzende Ralph Schwarze die Regel hervor, dass Beschäftigte ein Wahlrecht haben, ob sie Mehrarbeitszuschläge sofort ausgezahlt haben wollen oder dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben – für Freizeitausgleich oder eine spätere Auszahlung.

Und letztens dürften sich die Kolleginnen und Kollegen über die Ankündigungsfrist bei Schichtveränderungen freuen. Die Arbeitgeberin muss künftig Verlängerungen oder Verkürzungen der Arbeitszeiten – von maximal 45 Minuten – mindestens 24 Stunden im Vorfeld ankündigen. Diese Regelung schafft Verbindlichkeit in den Fahrgemeinschaften und vor allem in den Familien der Beschäftigten.

Insgesamt zeigt diese Betriebsvereinbarung, wie wichtig funktionierende Betriebsratsstrukturen in einem Unternehmen sind. Die nach der Spaltung des Unternehmens Kühne & Nagel in Rudolph Logistik und die Bremer Lagerhausgesellschaft (BLG) notwendig gewordene Neuwahl hat zumindest bei Rudolph ein neues IG Metall-Gremium hervorgebracht, dass nun mit der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit einen ersten großen Wurf gelandet hat, dem weitere folgen sollen.