

Mehr Geld für alle, mehr Rechte für Auszubildende und Leiharbeiter

## Tarifrunde endet mit gutem Kompromiss

*Das von der IG Metall durchgesetzte Tarifergebnis in der Metall- und Elektroindustrie gilt auch für die Medizintechnik-Unternehmen, die einem Arbeitgeberverband angehören. Es bringt den Beschäftigten mehr Geld. Und verbessert die Lage für Auszubildende und für Leiharbeiter, wobei es auch auf das Engagement der Betriebsräte ankommt.*

Die Arbeitnehmer/-innen und die Auszubildenden erhalten rückwirkend ab Mai für zwölf Monate 4,3 Prozent mehr Geld.

Der Tarifvertrag sieht bessere Chancen für Auszubildende nach der Ausbildung und Schritte zu mehr Gleichheit für Leihbeschäftigte vor. Hier kommt es aber besonders darauf an, dass der Betriebsrat eine aktive Rolle spielt.

Die IG Metall hat gegen den hartnäckigen Widerstand der Arbeitgeberverbände durchgesetzt, dass die Übernahme der Ausgebildeten ab 2013 zur Regel wird. Ausnahmen: personenbedingte Gründe, akute Beschäftigungsprobleme und Ausbildung über Bedarf. Den genauen Bedarf beraten Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam, entweder vor Beginn der Ausbildung – spätestens aber sechs Monate vor dem Ausbildungsende. Denen, die zum Bedarf zählen, sind unbefristete Verträge anzubieten. Gibt es keine vor Ausbildungsbeginn getroffene Vereinbarung mit dem Betriebsrat, müssen die anderen mindestens zwölf Monate übernommen werden. Damit hat die IG Metall die Zukunftsperspektiven für viele Jugendliche deutlich verbessert.

### Stammbeschäftigte nicht gefährden

Der neue Tarifvertrag sieht auch vor, dass durch Leiharbeit die Löhne, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten nicht gefährdet werden dürfen. Zulässig ist Leiharbeit nur, wenn sie zeitlich begrenzt ist oder für sie ein „Sachgrund“ besteht. Verstößt der Arbeitgeber dagegen, kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung begründet verweigern. In freiwilligen Betriebsvereinbarungen kann der Einsatz von Leihbeschäftigten geregelt werden. Außerdem verlangt der Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie, dass der Betriebsrat regelmäßig über Umfang und Einsatzbereiche von Leiharbeit informiert werden muss.



Foto: IG Metall

*Mit phantasievollen Aktionen den Arbeitgebern Druck gemacht*

Der Tarifvertrag, den die IG Metall mit den Zeitarbeitsverbänden BAP und IGZ abgeschlossen hat, ist ein erster wichtiger Schritt in die Richtung einer gleichen Bezahlung der Leihbeschäftigten. Er gilt auch in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, die nicht tarifgebunden sind. Die nach Einsatzzeiten gestaffelten Zuschläge bringen den Leiharbeitnehmern zwischen 15 und 50 Prozent mehr Geld.

Beide Tarifverträge zeigen: Mit Hartnäckigkeit und mit dem Engagement der Beschäftigten können mehr Geld und bessere Rechtsansprüche durchgesetzt werden.

### Jetzt online Mitglied werden!

Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft. Sie unterstützt Mitglieder und bietet ihnen Rückhalt.

➤ [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) „Beitreten“ auf der Homepage anklicken: Mitglied werden in drei Schritten.

#### Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt/Main  
Redaktion: Peter Kern, Text und Layout: WAHLE & WOLF

MAQUET Gruppe: Betriebsratsarbeit in einem „aufgesplitterten“ Unternehmen

## Alle müssen an einem Strang ziehen

*Die Rastatter MAQUET Gruppe war bis in die 1990er Jahre ein Unternehmen mit einem Betrieb. In den letzten 15 Jahren sind daraus fünf Unternehmen geworden. Hinzu kommt eine Dienstleistungstochter, die die Kantine betreibt. Und erst kürzlich wurden noch weitere 120 Arbeitsplätze einer anderen Konzerntochter aus Hechingen/Hirrlingen mit eigenem Betriebsrat nach Rastatt verlagert. Die MAQUET Gruppe ist also aufgesplittert worden. Stabil geblieben ist nur der einheitliche Betriebsrat, der mittlerweile die Beschäftigten der fünf Unternehmen des Ursprungsbetriebs vertritt. Die neuen Herausforderungen beschreibt der Betriebsratsvorsitzende von MAQUET, Roland Walter.*



Roland Walter,  
Betriebsrats-  
vorsitzender bei  
MAQUET

### Was sind die Probleme eines solchen Betriebsrats?

Trotz eines immer noch herrschenden Gemeinschaftsgefühls der Beschäftigten beginnen die einzelnen Unternehmen, nach und nach ihre eigene Identität zu entwickeln. Und verständlicherweise wollen sich alle Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat vertreten sehen. Bis jetzt haben die Wahlen glücklicherweise dazu geführt, dass jede Firma zumindest durch eine/n Beschäftigte/n im Betriebsrat vertreten ist. Dafür gibt es aber bei einer gemeinsamen Wahl natürlich keine Garantie.

### Was sind die verschiedenen Interessen?

Die Interessen werden auch in einheitlichen Betrieben immer differenzierter. Das bringt natürlich zusätzliche Probleme, die aber nicht so sehr von der Anzahl der Betriebe herrühren. Sie sind vielmehr auf die verschiedenen Anforderungen an die Beschäftigtengruppen zurückzuführen – wie überall.

### Wie geht Ihr damit um?

Eine wachsende Komplexität verlangt eine Betriebsratsorganisation, die sie bewältigen kann. Dazu gehören klare Zuständigkeiten, Strukturen und vor allem Verantwortlichkeiten. Deshalb ist auch der Vorsitzende gut beraten, wenn er sich darauf konzentriert, die Arbeit zu koordinieren und zu steuern.

### Also ist der Vorsitzende der „Ober-Controller“?

Nein, das eindeutig nicht. Ein Betriebsratsgremium ist demokratisch gewählt, und der Vorsitzende ist „Erster unter Gleichen“. Jedes Betriebsratsmitglied arbeitet eigenverantwortlich und weisungsfrei. Allerdings muss der Vorsitzende versuchen, ein gemeinsames Verständnis der Arbeit des Gremiums zu schaffen, in dem jede/r seine/ihre Funktion hat. Einfach ausgedrückt: Alle müssen am gleichen Strang ziehen – in die gleiche Richtung. Und dabei kommt es auf jeden und auf jede an.

Kleine Medizintechnik-Unternehmen besonders innovationsstark

## Arbeitsplätze sind sicherer

*Kleine Medizintechnik-Unternehmen sind besonders innovationsstark. Sie investieren auch erheblich mehr als es sonst im verarbeitenden Gewerbe üblich ist. Das wirkt sich positiv auf die Beschäftigtenzahlen aus.*

Bei kleinen Medizintechnik-Unternehmen (21 bis 50 Beschäftigte) kommen auf einen Mitarbeiter 0,14 Mitarbeiter im Bereich Forschung und Entwicklung. Bei den Großunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte) liegt diese Zahl bei 0,05. Bei den Patentanmeldungen liegen die kleinen Betriebe vorn: Sie erbringen je Mitarbeiter pro Jahr mehr Patentanmeldungen als die mittleren und großen Unternehmen. Zu diesen Ergebnissen kam die Untersuchung „Erfolg durch Innovation: das Innovationsmanagement der deutschen Medizintechnikhersteller“, die

vom Branchenverband SPECTARIS mit herausgegeben wurde.

Die hohe Innovationskraft der Medizintechnikhersteller insgesamt spiegelt sich auch in den hohen Ausgaben für Forschung und Entwicklung wider. Neun Prozent ihres Umsatzes, doppelt so viel wie der Durchschnitt des verarbeitenden Gewerbes, investiert die Branche in Forschung und Entwicklung.

Im Mittelstand wirken sich Innovationen positiv auf die Beschäftigtenzahlen aus. „Das gilt sowohl

→ Fortsetzung Seite 3 unten

Arbeitnehmervertreter bei Otto Bock nicht mehr im „Dornröschenschlaf“

## Betriebsrat aktiviert

*Über Jahre hinweg befand sich der Betriebsrat beim weltweit führenden Prothesenhersteller Otto Bock im „Dornröschenschlaf“. Dagegen begeherten in der letzten Amtsperiode einige Mitglieder des Gremiums erfolgreich auf. Der Betriebsrat wurde aktiviert.*

Otto Bock beschäftigt an seinem Hauptsitz im niedersächsischen Duderstadt rund 1 000 Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung, der Entwicklung und im Marketing. Hinzu kommen etwa 300 gewerbliche Arbeitnehmer/-innen. Dem Betriebsrat gehören 15 Mitglieder an, davon nur drei aus dem Angestelltenbereich. „Diese Zusammensetzung erklärt sich aus der Historie. Die Zahl der Angestellten ist erst in den letzten Jahren richtig ‚explodiert‘. Ihr Interesse an einer Arbeitnehmervertretung ist nicht stark“, sagt Matthias Haas, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und IG Metalller. Das wolle man ändern.

Der erste Schritt, den Betriebsrat bei Otto Bock zu aktivieren, wurde in der letzten Amtsperiode gewagt. Nach kontroversen Diskussionen setzte sich eine Mehrheit durch, die das Recht auf drei freigestellte Betriebsratsmitglieder einforderte.

Das brachte der Arbeitnehmervertretung neuen Schwung. Bei der letzten Wahl kandidierte dann „Der aktive Betriebsrat“. Diese Liste 2 erreichte eine deutliche Mehrheit. „Aber heute arbeiten wir auch mit den Mitgliedern der ursprünglich gegnerischen Liste sehr gut zusammen“, berichtet Matthias Haas.

Ob es um Einstellungen, Arbeitsbedingungen oder die Entgeltgestaltung ging – alles lief zuvor am Betriebsrat vorbei oder wurde nur „abgenickt“. Nun „erobert“ sich die Arbeitnehmervertretung Schritt für Schritt ihre Rechte. „Zuerst haben wir die Schichtarbeit angepackt. Und landeten prompt



Foto: Otto Bock

bei einer Einigungsstelle, wobei uns die IG Metall half“, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Dadurch sei der Betriebsrat aber „als Gegenmacht anerkannt worden“.

Über Neueinstellungen wird der Betriebsrat jetzt auch informiert. Er will künftig verstärkt einen Blick auf Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeiter werfen. „Der nächste große Brocken ist dann die Entgeltgestaltung“, erklärt Matthias Haas. Arbeitssicherheit und Arbeitszeit stünden ohnehin auf der Tagesordnung.

Vorgekommen ist der „aktive Betriebsrat“, weil er regelmäßig die Beschäftigten informiert: per E-Mail und auch im Intranet. Den E-Mail-Verteiler der Angestellten rückte der Arbeitgeber erst auf „sanften Druck“ raus. Die Mails werden für die gewerblichen Kolleginnen und Kollegen ausgedruckt und in den Schaukästen ausgehängt. Damit will sich der Betriebsrat mehr Rückhalt in der Belegschaft sichern. „In diesem Sinne packen wir natürlich noch ein anderes Thema an: Wir müssen unseren Organisationsgrad steigern“, betont Matthias Haas.

*Prothesenhersteller Otto Bock in Duderstadt*

### (Fortsetzung von Seite 2)

für Produkt- als auch für Prozessinnovatoren“, sagt Norbert Irsch, Chefvolkswirt der staatlichen Förderbank KfW. Sein Fazit basiert auf einer repräsentativen Untersuchung, die Betriebe bis zu einer Umsatzgrenze von 500 Millionen Euro erfasst. Mittelständler mit überdurchschnittlich hohem F&E-Anteil bauen mehr Arbeitsplätze auf als Betriebe, die weniger forschen und entwickeln. Das gelte noch stärker im Verarbeitenden Gewerbe als für die Dienstleister. Innovative Betriebe würden in

konjunkturell schlechten Zeiten zwar auch Stellen abbauen, aber weniger als andere. Auf dem nächsten Branchenseminar wird ein Referent der Abteilung Technologiepolitik beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie vor Betriebsräten die staatliche Förderung von Forschung und Entwicklung vorstellen. Die Branchenarbeit der IG Metall sieht es als ihre Aufgabe an, das Förderprogramm speziell für Klein- und Mittelbetriebe bekannt zu machen, damit es seine beschäftigungssichernde Wirkung entfalten kann.

Fraunhofer-Studie: Wandlungsfähigkeit der Medizintechnik im globalisierten Wettbewerb

## Outsourcing kritisch hinterfragen

*Industrieunternehmen – auch die der Medizintechnik – wollen flexibel und wandlungsfähig sein, um im globalisierten Wettbewerb bestehen zu können. Arbeitszeitkonten spielen dabei eine große Rolle. Das Fraunhofer Institut ISI in Karlsruhe hat ein simulationsgestütztes Werkzeug zur dynamischen Steuerung von Wertschöpfungsketten speziell für die Medizintechnik entwickelt, das ein Online-Benchmarking erlaubt: [www.dywamed.de](http://www.dywamed.de)*

Das Fraunhofer Modell berücksichtigt die Flexibilität bei Volumen, Varianten und Durchlaufzeit. Festgestellt haben die Wissenschaftler, dass in den letzten Jahren sehr kapitalintensive Produktionsstrukturen aufgebaut wurden, um wachsenden und sich rasch verändernden Kundenanforderungen gerecht zu werden. Damit seien Flexibilisierungsspielräume geschaffen worden, die „häufig sehr fix-kostenintensiv und nur unter hohem Aufwand langfristig anpassbar sind“. Aber diese „installierte“ Flexibilität reiche vielfach nicht mehr aus.

### Arbeitszeitkonten stark genutzt

Um Unternehmen zu befähigen, noch wandlungsfähiger zu sein, sehen die Wissenschaftler vier organisatorische Ansatzpunkte:

- 81 Prozent der befragten Betriebe nutzen für die Beschäftigten in der Produktion flexible Arbeitszeitkonten. „Davon haben über ein Drittel Spielräume des zugelassenen Kontenrahmens von 100 Prozent und mehr der monatlichen Sollarbeitszeit“, heißt es in dem Arbeitspapier des Fraunhofer Instituts. Gerade wenn es um die Variantenflexibilität geht, sollten sich Betriebe ohne Arbeitszeitkonten fragen, „ob sie dadurch nicht wichtige Potenziale verschenken“.

- Das bei der Variantenflexibilität bessere, obere Drittel der Betriebe weist eine eigene Fertigungstiefe von 64 Prozent oder mehr auf. Im Arbeitspapier heißt es hierzu: „Vor diesem Hintergrund sollten Betriebe, für die Variantenflexibilität wichtig ist, frühere und zukünftige Outsourcinginitiativen zur Reduktion der Fertigungstiefe jeweils sehr kritisch hinterfragen.“
- Flexibles In- und Outsourcing betreiben 57 Prozent der Betriebe. Bei mehr als der Hälfte von ihnen ist davon aber weniger als ein Drittel der Wertschöpfung betroffen.
- Ein Drittel der befragten Betriebe bezieht Vorleistungen von eigenen ausländischen Produktionsstandorten. Die Wissenschaftler empfehlen zu prüfen, ob es vorteilhafter wäre, diese eigenen ausländischen Kapazitäten auszuweiten statt auf externe ausländische Lieferanten zurückzugreifen.

Das Fraunhofer Projekt hat 210 Betriebe der Medizin-, Mess-, Steuerungs-, Regelungstechnik und Optik befragt. Ein Drittel davon wird der Medizintechnik zugerechnet. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert dieses Projekt noch bis 2013.

### Gewerkschaftsmitglieder werden seltener entlassen

Eine von der Fritz-Thyssen-Stiftung in Auftrag gegebene Studie hat herausgefunden, dass Gewerkschaftsmitglieder seltener entlassen werden und im Falle einer Entlassung häufig (höhere) Abfindungen erhalten. Die Wahrscheinlichkeit gekündigt zu werden, ist für Nicht-Mitglieder im Durchschnitt um ein Drittel höher als für Mitglieder von Gewerkschaften. Bei Frauen und Industriearbeitern ist der Unterschied sogar noch deutlicher. Grund für die bessere Jobsicherheit ist nach Ansicht der Forscher der Rechtsschutz der Gewerkschaftsmitglieder. „Im Falle einer Kün-

digung können sich Gewerkschaftsmitglieder von erfahrenen Anwälten unentgeltlich vertreten lassen und erhalten so deutlich höhere Abfindungen. Für den Arbeitgeber ist es also teurer, sich von einem Gewerkschaftsmitglied zu trennen, als von nicht organisiertem Personal“, erklärt Laszlo Goerke von der Universität Trier. Die Studie hat er gemeinsam mit Markus Pannenberg von der Universität Bielefeld erarbeitet. Sie basiert auf dem Sozioökonomischen Panel (SOEP), das jährlich aktualisierte Antworten von 20 000 Deutschen auf 150 Fragen aufbereitet.