



Homburg-  
Saarpfalz



# *Gute Arbeit. Gutes Leben. IG Metall.*

*Projektbericht »Werkverträge und prekäre Beschäftigung«*

*2014-2017*

*Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz*

## Das Projekt in aller Kürze

### Eine Zusammenfassung

Das Projekt „Werkverträge und prekäre Beschäftigung“ war ein strategisches Erschließungsprojekt, finanziert vom Vorstand der IG Metall, das in der Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz durchgeführt wurde. Es war zeitlich befristet von Oktober 2014 bis zum September 2017. Ziele des Projektes sind gute und faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, die entlang der Wertschöpfungskette unserer Betriebe tätig sind. Dazu gehört vor allem:

- **Mitglieder, Betriebsräte und Öffentlichkeit für die Thematik sensibilisieren**
- **Die Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Beschäftigten verbessern**
- **Betriebsräte und Tarifverträge in bislang „mitbestimmungsfreien Zonen“ durchsetzen**
- **Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte der Stamm-Unternehmen bei der Fremdvergabe von Produkten und Tätigkeiten regeln**
- **Weitere Auslagerungen aus den Stammbetrieben vermeiden**

Im Rahmen des Projektes konnten u. a. durch sieben neu gewählte Betriebsratsgremien und einer Tarifbindung die Arbeitsbedingungen von vielen Beschäftigten verbessert werden. Insgesamt wurden über 400 neue Mitglieder für die IG Metall gewonnen. Bei John Deere wurde eine Betriebsvereinbarung zu ‚Make-or-Buy‘ und zu Equal Pay, also gleicher Bezahlung für die dort beschäftigten Leiharbeiter, durchgesetzt. Bei Terex und Schaeffler sind Betriebsvereinbarungen zu ‚Make-or-Buy‘ in Arbeit, welche die Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei Fremdvergabe regeln sollen. Das Projekt erzielte darüber hinaus eine große öffentliche Resonanz. Durch 35 Zeitungsartikel, vier Rundfunkbeiträge und drei TV-Beiträge konnte eine breite, regionale und überregionale Öffentlichkeit erreicht werden. In mehr als 50 Aktiventreffen und Mitgliederversammlungen wurden viele Mitstreiter gefunden. All diese Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass die Arbeit in der Region Homburg-Saarpfalz „ein ganzes Stück fairer“ geworden ist.

Darüber hinaus können die Erfahrungen aus dem Projekt auch zur Erschließung neuer Mitglieder-Potenziale in anderen Regionen und Branchen beitragen.

## Inhalt

<b>Einleitung</b>	4
<b>Betriebliche Aktivitäten:</b>	
<b>Neuerschließungen</b>	6
<b>Aktivitäten in weiteren Werkvertragsbetrieben</b>	24
<b>Unterstützende Aktivitäten in Ortsvorstandsbetrieben</b>	29
<b>Zwischenfazit</b>	30
<b>Aktivitäten in der Geschäftsstelle</b>	34
<b>Öffentlichkeits- &amp; Lobbyarbeit</b>	36
<b>Fazit &amp; Ausblick</b>	39

## Impressum

### Herausgeber

IG Metall Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz  
Talstraße 36 66424 Homburg  
vertreten durch Ralf Reinstädler

**Redaktion:** Michael Böhm

**Fotos** IG Metall Homburg-Saarpfalz

**Grafik** Steckenpferd | Büro für Markenkommunikation, Saarlouis

**Produktion** conrad & bothner GmbH & Co. KG, Zweibrücken

**Redaktionsschluss** 3. August 2017



## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im Laufe der letzten drei Jahre im Projekt „Werkverträge & prekäre Beschäftigung“ haben wir - Benjamin Krimmling und Lee Hirschel - viele wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse gesammelt. Diese wollen wir mit euch teilen, denn ihr seid ein wichtiger Teil des Prozesses gewesen. Ihr habt uns im Projekt auf vielfältigste Art und Weise unterstützt. Dafür danken wir euch!

Der vorliegende Bericht ist ein Zeugnis unserer dreijährigen Tätigkeit bei der IG Metall Homburg-Saarpfalz. Er zeigt die vielfältigen Beschäftigungsformen und -bedingungen, die sich in den letzten Jahren in Form von Werkverträgen, Leiharbeit und weiteren flexiblen Beschäftigungsformen neben den „Normal-Arbeitsverhältnissen“ in den großen, tarifgebundenen Betrieben entwickelt haben. Sie reichen von sehr prekären Zuständen wie bei den polnischen Leiharbeitern von Vista Anlagen Service bis hin zu hochqualifizierten Ingenieuren, deren Arbeitsbedingungen um ein Vielfaches besser sind. Dennoch sind auch hohe Qualifikationen und der Status als „Fachkraft“ kein Garant für gesicherte und gute Arbeitsplätze. Auch Fachkräfte mit relativ guten Arbeitsmarktchancen brauchen Sicherheit und wollen mitbestimmen.

Werkverträge und Auslagerungen von Arbeitsabläufen aus dem Stamm-Betrieb sind natürlich nicht neu. Neu ist aber der zunehmende Missbrauch dieser Beschäftigungsform, um Tarifverträge und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu umgehen. Dabei geht es nicht um den Maler, Dachdecker oder Spezialisten, der drei Mal im Jahr eine Maschine wartet. Es geht um Tätigkeiten, die zuvor vollständig im Stamm-Betrieb erledigt wurden und die nach und nach ausgelagert werden. Dies wurde im Vorfeld des Projektes von unseren Betriebsräten genauso analysiert: Arbeit wird zunehmend aus tarifgebundenen Betrieben in nicht tarifgebundene Betriebe ausgelagert. Mittlerweile arbeiten allein in der Region Homburg-Saarpfalz mindestens 1.700 Beschäftigte im industriellen Dienstleistungssektor.

Als Ziele von Auslagerungen wird von den Geschäftsleitungen immer wieder angegeben, flexibel auf Produktionsschwankungen und sich ändernden Wettbewerbsbedingungen reagieren zu können. Tatsächlich wird jedoch mit der Umgehung von Tarifverträgen und Mitbestimmungsmöglichkeiten auch die Stammbeslegschaft unter Druck gesetzt. Darüber hinaus fließt Know-how aus den Stamm-Betrieben ab zu den industriellen Dienstleistern, woraus auch für die Stamm-

Betriebe neue Abhängigkeitsverhältnisse entstehen. Durch diese „Zerfaserung der Wertschöpfungskette“ geht nicht zuletzt die Kontrolle über den Produktionsprozess verloren, Standorte stehen damit schneller zur Disposition.

Auslagerungen schaden also mittel- und langfristigen: Den Stamm- ebenso wie den Randbelegschaften, den Zulieferern genauso wie den Kunden. Denn alle verlieren ein gutes Stück an Sicherheit über die Qualität, Liefertreue und Zuverlässigkeit des Unternehmens und seiner Produkte. Faktoren, die bislang das Gütesiegel „Made in Germany“ maßgeblich geprägt haben.

Unsere Projektziele waren klar vorgegeben. Wir sollten unsere Mitglieder, die Betriebsratsgremien, die Vertrauensleute und die regionale Öffentlichkeit für die Thematik sensibilisieren. Ein „Aktivenkreis“ sollte etabliert werden, um Aktionen zu planen und zu unterstützen. Zentrales Ziel des Projektes war, Mitgliederstrukturen in Werkvertragsbetrieben aufzubauen, Betriebsräte zu gründen sowie Betriebsvereinba-

rungen abzuschließen. Massive Herausforderungen, doch wir waren erfolgreich. Darüber informieren die folgenden Kapitel.

Wir wünschen euch nun viel Spaß beim Lesen. Und wir freuen uns auf ein möglichst großes Echo!

  
 Benjamin Krimmling  
 Gewerkschaftssekretär „Werkverträge & Leiharbeit“

  
 Lee Hirschel  
 Gewerkschaftssekretär „Werkverträge & Leiharbeit“



Wahlkabine in der Küche der Gemeinschaftsunterkunft

### Vista Anlagen Service GmbH Polnische Leiharbeiter kämpfen um ihre Würde

#### DIE AUSGANGSSITUATION

Unsere erste Betriebsratsgründung - und dann gleich das: Mehr als 20 polnische Leiharbeiter schweißen in einer alten Fertigungshalle in Waldmohr für den europäischen Stahlriesen ArcelorMittal Drahtkörbe zusammen. Diese kommen im Stahlbeton auf Baustellen zum Einsatz. Dahinter verbirgt sich das eigens gegründete Subunternehmen Steenbergewerkschaft, welches sich bei der Zweibrücker Leiharbeitsfirma Vista Anlagen Service gezielt polnisches Personal beschaffte. Jedes Klischee, welches man bei einem solchen Konstrukt vermutet, hat sich hier bewahrheitet. Arbeitszeiten von 11 Stunden sind „normal“, die Schichten gehen von 6 Uhr bis 18 Uhr und von 18 Uhr bis 6 Uhr, alle Mitarbeiter sind in einer Gemeinschaftsunterkunft untergebracht. Obwohl Vista ein Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) ist, werden den Mitarbeitern zustehende tarifliche Löhne, Zuschläge, Urlaubstage und ein zustehendes Weihnachtsgeld vorenthalten.

#### UNSERE ERFOLGE

Diese Missstände riefen nach Veränderung, auch bei den Betroffenen: Alle polnischen Kollegen wurden in kürzester Zeit Mitglieder in der IG Metall. Sie wählten sich ihren Betriebsrat, mit dessen Hilfe es kurzfristig Weihnachtsgeld und zusätzliche Urlaubstage gab. Bevor der Betriebsrat das Thema Arbeitszeit angehen konnte, verlor Steenbergewerkschaft seinen Kunden und Vista kündigte allen Leiharbeitnehmern. Da den polnischen Kollegen dieser drohende Umstand bereits vor der Betriebsratsgründung bekannt war, fußte darauf auch ihre Motivation, überhaupt einen Betriebsrat zu wählen.

#### DIE VORGEHENSWEISE

Ein leitender Mitarbeiter von Steenbergewerkschaft - offensichtlich getrieben vom schlechten Gewissen - wandte sich mit der Bitte an uns, die Kollegen bezüglich ihrer Rechte zu beraten. Mit Unterstützung polnisch sprechender Kollegen von Bosch gelang es uns, Kontakt zu den Leiharbeitern aufzunehmen. Zur ersten Informationsveranstaltung waren alle Mitarbeiter anwesend. Mit Hilfe unserer ehrenamtlichen Bosch-Kollegen war das Eis schnell gebrochen. Alle Leiharbeiter wurden Mitglied der IG Metall und wollten sofort mit der Betriebsratswahl loslegen. Wir engagierten einen Dolmetscher und konnten die Wahl ohne Widerstand des Arbeitgebers zügig durchführen. Der Arbeitgeber verhielt sich zunächst kooperativ: Weihnachtsgeld und mehr Urlaub konnten schnell durchgesetzt werden. Aber als es um die Themen Arbeitszeit und Branchenzuschläge ging, änderte sich das Klima schlagartig. Kurz vor Weihnachten 2015 erhielten alle Kollegen die Kündigung. Gleichzeitig wurde auch die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkunft gekündigt. Ein Doppelschlag für die polnischen Kollegen. Wir reichten Kündigungsschutzklagen ein und es zeigte sich, dass der Betriebsrat zu den Betriebsänderungen nicht ordnungsgemäß angehört wurde. Damit waren die Kündigungen unwirksam. In seiner

Verzweiflung wollte der Arbeitgeber die Leiharbeiter unmittelbar nach Weihnachten zu einem Einsatz nach Bremen schicken. Einige Kollegen kamen aus dem Weihnachtsurlaub gar nicht mehr wieder, sie hatten sich bereits neue Arbeitsplätze gesucht. Mit den übrigen Kollegen bereiteten wir eine weitere Klage vor dem Arbeitsgericht vor. Es ging um Branchenzuschläge, Urlaubslohn sowie Nacht- und Mehrarbeitszuschläge. Die Kollegen bekamen in allem Recht. Aufgrund der drohenden Insolvenz von Vista einigten sie sich mit dem Arbeitgeber auf einen pauschalen Abfindungsbetrag von 5000 € pro Person. Angesichts der damaligen Umstände wenigstens eine kleine Entschädigung für die jahrelange Schinderei in der alten Halle von Waldmohr.



Baufällige Halle in Waldmohr:  
Arbeitsplatz der polnischen Leiharbeitnehmer



Erschöpft aber glücklich:  
Der neue Betriebsrat bei Vista Anlagen Service

## Ferchau Engineering GmbH Ingenieure wollen mitbestimmen

### DIE AUSGANGSSITUATION

Ferchau gehört mit mehr als 7.000 Mitarbeitern in über 100 Niederlassungen zu den großen Ingenieurbüros in Deutschland. In der Niederlassung Zweibrücken/Saarbrücken sind ca. 120 Mitarbeiter beschäftigt. Sie sind als Leiharbeiter oder im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen in Kundenbetrieben der Region tätig, die meisten bei John Deere in Zweibrücken. Es gibt seit 2003 einen bundesweiten Haustarifvertrag mit der IG Metall, jedoch keinen einzigen Betriebsrat und kaum Mitglieder. Ferchau warb offensiv auf der Homepage bei Kunden und Mitarbeitern mit dem Tarifvertrag der IG Metall. Damit war der Betrieb für uns interessant.

### UNSERE ERFOLGE

Trotz einiger Widerstände seitens des Arbeitgebers konnten wir in dieser Niederlassung den ersten Betriebsrat bei Ferchau gründen. In dieser hoch dynamischen Branche ist der Betriebsrat hauptsächlich damit beschäftigt, sich für die Sicherheit der Arbeitsplätze einzusetzen. Uns ist es gelungen, die teilweise großen Vorbehalte gegenüber der IG Metall zu entkräften und damit eine solide Mitgliederbasis im Betrieb zu etablieren. Bei der Erschließung von Ferchau sammelten wir viele Erfahrungen für den zukünftigen Umgang mit Angestellten und Ingenieuren. Die größte Herausforderung steht den Ferchau-Kollegen allerdings noch bevor: Aufgrund des bundesweit niedrigen Organisationsgrades wird es künftig wohl keinen Haustarifvertrag für alle Beschäftigten mehr geben. Jetzt gilt es, die Arbeitsbedingungen vor Ort tariflich zu regeln.

### DIE VORGEHENSWEISE

Die meisten Ferchau-Mitarbeiter, ohnehin bei John Deere in Zweibrücken im Einsatz, besuchen regelmäßig die dortigen Betriebsversammlungen. Da auch der dortige Betriebsrat Werkverträge als wichtiges Thema erkannte, hielten wir in enger Abstimmung mit ihm einen Vortrag auf einer der Betriebsversammlungen. Die Ferchau-Kollegen fühlten sich das erste Mal angesprochen. Durch eine simple Grafik erläuterten wir den Mechanismus und das Kalkül, das hinter zunehmendem Outsourcing steckt. Mit Erfolg: Ein Ferchau-Mitarbeiter, der später zu einer Schlüsselperson in diesem Prozess wurde, kontaktierte uns. Ohne ihn wäre die darauf folgende Entwicklung so nicht möglich gewesen. Er schildert hier seine persönlichen Eindrücke:

» *Eigentlich wollte ich mit der IG Metall nichts zu tun haben, weil ich mit dem Haustarifvertrag überhaupt nicht zufrieden war. Ich dachte, die IG Metall ist schuld daran, dass es aufgrund des Tarifvertrages kein Equal Pay gibt. Ich wollte aber einen Betriebsrat gründen, um mehr Mitsprache im Betrieb zu haben. Denn unser größter Kunde vergibt jedes Jahr neue Budgets für Leiharbeit und Werkverträge. Jeder von uns bangt dann um seinen Einsatz beim Kunden. Jeder hat Angst, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, wenn ihn der Kunde nicht mehr braucht. Ich habe mich an die IG Metall gewendet, weil ich nicht wusste, wie man einen Betriebsrat gründet. Das war für mich Anfangs eine Zweckgemeinschaft: Die IG Metall hilft mir, einen Betriebsrat zu gründen, und dafür haben sie einen Fuß in der Tür von Ferchau. Mein Bild hat sich dann dank des engagierten Einsatzes von Benjamin und Lee geändert. Ich habe gelernt, wie Tarifverträge entstehen und das wir selbst gefragt sind, um unsere Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das geht gemeinsam und organisiert besser als alleine. Ich bin dann Mitglied geworden und setze mich heute als Betriebsrat für meine Kollegen ein.“*

*Marc Herter, Betriebsratsvorsitzender Ferchau*



Der neue Betriebsrat von Ferchau ist startklar, hier auf einer Klausur in Kirkel

Zunächst folgten mehrere Treffen mit einigen Ferchau-Kollegen. Manche erfuhren erst dort, dass sie beim gleichen Arbeitgeber, nämlich dem Ingenieurbüro, beschäftigt waren. Im Alltag ist dies nicht zu erkennen, da die Ingenieure bei Ferchau und John Deere keine Dienstkleidung tragen. Während der ersten Treffen bestätigte sich das Bild von unserer „Schlüssel-Person“: Die IG Metall hatte bei diesen Arbeitnehmern kein gutes Image. Im kleinen Aktivenkreis konnten wir nach und nach Vertrauen zu einigen Kollegen aufbauen. Geholfen hat dabei auch ein Zeitungsartikel, in welchem wir den Missbrauch von Werkverträgen bei John Deere anprangerten. Denn dieser spiegelte genau das Gefühl der Ferchau-Kollegen wieder.

Mit einem einfachen Mitarbeiter-Brief wurde aus einem kleinen Aktivenkreis eine Bewegung im Betrieb, die schließlich einen Betriebsrat wählte. Ausschlaggebend war eine E-Mail von Ferchau an seine Mitarbeiter bei John Deere in Mannheim, die versehentlich in Zweibrücken landete. Aus dieser Mail ging hervor, dass die Ferchau-Mitarbeiter bei John Deere in Mannheim eine Gewinnbeteiligung bekommen, diese gibt es in Zweibrücken nicht. Das machte die Ferchau-Kollegen, die sich sowieso ausgenutzt fühlten, noch wütender.

Mit dem Aktivenkreis entwickelten wir einen offenen Brief der Mitarbeiter an die Geschäftsführung, in dem dieser Umstand erläutert wurde. Jeder Mitarbeiter hatte die Möglichkeit, diesen Brief zu unterschreiben.

Die Aktiven sammelten Unterschriften von mehr als der Hälfte aller Beschäftigten. Ab diesem Zeitpunkt war uns klar, dass unsere Sache jetzt in Bewegung kommen würde. Wir organisierten eine Informationsveranstaltung zu genau diesem Thema. Gemeinsam mit den Betriebsräten von John Deere gingen wir durch die Büros und luden die Mitarbeiter persönlich ein. Die IG Metall bekam so ein Gesicht. Viele Ferchau-Kollegen kopierten weitere Einladungen und verteilten sie. So erreichten wir auch Mitarbeiter, die nicht direkt auf dem John Deere-Gelände im Einsatz waren.

Die Veranstaltung war ein voller Erfolg. Wir engagierten dafür Harald Hatzfeld, Betriebsrat und Ingenieur im John Deere-Entwicklungszentrum in Kaiserslautern. Er selbst hatte vor kurzem dort erstmals Betriebsratswahlen initiiert. Die anwesenden Ferchau-Kollegen waren der IG Metall gegenüber sehr aufgeschlossen. Der Haustarifvertrag wurde kritisch diskutiert und wir



Ferchau bewirbt die IG Metall: Wenn das mal kein Anlass zu einer Betriebsratsgründung ist

konnten diesen – auch mit Hinweis auf unsere fehlende Durchsetzungsfähigkeit – glaubwürdig erklären. Im weiteren Verlauf haben wir mit der Darlegung unserer Sichtweise (unter anderem die Wahl von Betriebsräten und Erhöhung des Organisationsgrades) die Anwesenden von unseren Positionen überzeugt.

Kurz vor Weihnachten wurde der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl am Standort gewählt. Der Arbeitgeber setzte diesen massiv unter Druck, indem er die bisherige Niederlassung Saarbrücken in zwei Niederlassungen (Saarbrücken und Zweibrücken) spaltete. Anschließend verlangte die Geschäftsführung eine Neuwahl von nun zwei Wahlvorständen. Wir besorgten dem Wahlvorstand einen renommierten Anwalt, welcher der Geschäftsführung widersprach. Das war wichtig, denn Ferchau arbeitet seinerseits mit einem ganzen Stab von Anwälten zusammen. Wir konnten dem Wahlvorstand so die notwendige Sicherheit vermitteln, woraufhin er die Wahl selbstbewusst durchführte. Das war genau die richtige Entscheidung, denn das Management gab schließlich nach. In diesem Moment merkten viele Ferchau-Mitarbeiter zum ersten Mal, dass man gemeinsam etwas im Betrieb erreichen kann.

Leider ist diese Betriebsratswahl bei Ferchau Saarbrücken/Zweibrücken bisher einmalig geblieben. Es haben sich noch keine Nachahmer in anderen Niederlassungen des Unternehmens gefunden. Das gilt es künftig zu ändern.



Die Teilnehmer waren begeistert von Flipcharts

Regelmäßige Infoveranstaltungen helfen Vorurteile ab- und Vertrauen aufzubauen

## EAB Automation Solutions GmbH Gute Arbeit im Elektrohandwerk

### DIE AUSGANGSSITUATION

Der Schaltanlagenbauer EAB Automation Solutions aus Pirmasens beschäftigt in seinen beiden Niederlassungen Pirmasens und Hambrücken rund 50 Mitarbeiter. Von ihnen ist rund ein Drittel im Außeneinsatz auf Baustellen tätig und daher selten in den Niederlassungen anwesend. Im Gegensatz zum Tochterunternehmen ist die Muttergesellschaft EAB Rhein/Main tarifgebunden und hat einen Betriebsrat. Dieser nahm in der Vergangenheit immer wieder Kontakt zu den Beschäftigten in Pirmasens auf in der Hoffnung, dass diese sich an die IG Metall wenden und einen Betriebsrat gründen. Für uns war der Betrieb deshalb interessant, da wir in Pirmasens noch viel Potential für die IG Metall sehen. Ein positives Beispiel könnte weitere Beschäftigte ermuntern, sich zu organisieren.

### UNSERE ERFOLGE

Nachdem wir diesen Betrieb intensiv betreuten, konnten die Beschäftigten von EAB in Pirmasens innerhalb kürzester Zeit ihre Arbeitsbedingungen erheblich verbessern. Die Einführung des Tarifvertrages des

Elektrohandwerks Hessen/Rheinland-Pfalz führte zu erheblichen Entgeltsteigerungen, teilweise bis zu 400 € monatlich. Er garantiert verlässliche Arbeitsbedingungen wie Urlaubsgeld und Sonderzahlungen sowie regelmäßig steigende Löhne. Mit dem dreiköpfigen Betriebsrat arbeiten wir eng zusammen, innerhalb kürzester Zeit konnten wir eine solide Mitgliederbasis im Betrieb aufbauen. Heute ist die IG Metall bei EAB nicht mehr wegzudenken.

### DIE VORGEHENSWEISE

Ende April 2016 rief uns zunächst eine Mitarbeiterin von EAB an. Sie steht mit dem Betriebsrat der Mutterfirma in Kontakt und wollte nun selbst wissen, wie man einen Betriebsrat gründet. Anfang Mai vereinbarten wir einen Termin im Café „KunstGenuss“ in Pirmasens. Zu unserer positiven Überraschung war auch noch eine zweite Kollegin dabei. Beide Kolleginnen bekamen mit, wie das mit Tarifvertrag und Betriebsrat im Mutterunternehmen läuft und wollten das natürlich auch so schnell wie möglich.



Abfrage zum Thema Arbeitszeit.

Bei dem Gespräch ging es zunächst um ganz grundsätzliche Fragen: Was ist ein Betriebsrat, was sind Tarifverträge und welche Rolle spielt dabei die IG Metall? Wir vereinbarten einen Folgetermin in dem Café. Beim Folgetermin waren dann zwei neue Kollegen dabei. Alle vier waren sehr selbstbewusst. Sie wussten zwar noch nicht so recht, was mit Betriebsrat auf sie zukommt, wollten aber so schnell wie möglich einen wählen, notfalls auch ohne Unterstützung der IG Metall. Denn der Betriebsrat vom Mutterunternehmen würde sie schon unterstützen, lautete ihre Überzeugung.

Das war für uns durchaus ein kritischer Zeitpunkt. Die Aktiven hatten bisher noch keine Berührungspunkte mit der IG Metall und natürlich wussten sie nicht, welche Rolle eine IG Metall im Betrieb und bei den Wahlen spielt. Wir mussten lernen, dass im Handwerk die Uhren anders ticken: Vorgesetzte und Mitarbeiter arbeiten eng zusammen. Man duzt sich mit der Geschäftsführung und viele Themen werden auf dem „kleinen Dienstweg“ gelöst. Wen interessiert es da schon, was genau in der Wahlordnung oder im Betriebsverfassungsgesetz steht, wenn man die Probleme auch mündlich ganz einfach lösen kann?

Wir entschieden uns, Einzelgespräche mit den Aktiven zu führen. Diese brachten dann den gewünschten Erfolg. Durch die Einzelgespräche lernten wir die Kollegen und ihre Themen im Betrieb besser kennen und bauten ein Vertrauensverhältnis auf. Schließlich konnten wir sie überzeugen, Mitglied in der IG Metall zu werden. Die Gespräche fanden nicht nur im Café statt, sondern in vertrauter Atmosphäre wie etwa

Zuhause bei den Kollegen oder im Verkaufsraum des kleinen elterlichen Ladens für Haushaltselektronik.

Der zweite entscheidende Punkt war, dass wir den Betriebsratsvorsitzenden von EAB Rhein/Main zu einer Aktivenkreis-Sitzung einluden. Er bekräftigte unsere Positionen und warb aktiv für die IG Metall. Als wir dann den komplexen Ablauf und Zeitplan einer Betriebsratswahl am Flipchart vorstellten, hatten wir die Aktiven alle auf unsere Seite. Sie wussten nun: Ohne die IG Metall geht nichts im Betrieb.



Themenabfrage auf einer Mitgliederversammlung

Von da an ging alles sehr schnell. Verliehen die bisherigen Treffen eher im Verborgenen, luden wir jetzt zu einer offenen Mitgliederversammlung ein, um über die Themen der Beschäftigten und Betriebsratswahlen zu reden. Die Veranstaltung war ein voller Erfolg, gut die Hälfte der Belegschaft war gekommen. In Kleingruppen erarbeiteten sie sich ihre wichtigsten Themen und stellten sie selbstständig vor. Anfänglich von der Gruppenarbeit ein bisschen irritiert, hat es den Kollegen aber bald sichtlich Spaß gemacht - und sie lernten gleich die Methoden unserer IG Metall-Bildungsarbeit kennen. Es gab drei große Themen:

- Wechsel in der Geschäftsführung
- Wunsch nach einem Tarifvertrag
- Wunsch nach mehr Transparenz

Die Themen im Einzelnen: Nach dem Wechsel der bisherigen Geschäftsführung zu einer neuen galten bei EAB Pirmasens mündlich getroffene alte Absprachen nicht mehr. Den Kollegen fehlte eine klare Kommunikation und Ansage bezüglich ihrer Aufgabendefinition und Zuständigkeitsbereiche. Zudem kannten einige Kollegen die Tariflöhne in der Industrie und verglichen sie mit den eigenen. Andere bekamen mit, was ihre Kollegen beim Mutterunternehmen verdienten. Sie fühlten sich schlecht bezahlt, es gab seit Jahren keine Lohnerhöhung mehr. Überdies fehlt es ihnen an einer einheitlichen Regelung zur Arbeitszeit, Überstunden und Urlaub. Als drittes schien es ein Transparenzpro-



Crashkurs Tarifvertrag im Elektrohandwerk

blem zu geben. So hatten einige seit Jahren Überstunden angehäuft, bekamen aber keine Informationen darüber, wie es um das Unternehmen steht und wie mit den Überstunden umgegangen werden soll. Es gab also in der Belegschaft aufgestauten Frust, den wir für die Werbung zu einer Wahl eines Betriebsrats nutzen konnten.

Bereits im Oktober 2016 fanden die Betriebsratswahlen bei EAB Pirmasens statt. Diese gingen schnell und problemlos über die Bühne, auch dank der zwingenden Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens. Bereits im November 2016 erarbeitete sich der Betriebsrat auf einer Klausur ein Arbeitsprogramm. Im Mittelpunkt standen die Arbeitszeit sowie die Vorbereitung einer Tarifbewegung. Nach der Winterpause gab es dann im Februar und März zwei gut besuchte Mitgliederversammlungen zu den Themen. Auf beiden Versammlungen bekräftigte die Belegschaft den Wunsch nach einem Tarifvertrag. Das sprach sich schnell bis zur Geschäftsführung herum. Kurz vor Weihnachten musste sich dann der Geschäftsführer auf einer Betriebsversammlung erklären, warum es noch keinen Tarifvertrag gäbe.

Damit war das Thema durch. EAB trat ein paar Monate später in die Innung des Elektro-Handwerks ein. Damit galt der Tarifvertrag. Nun liegt es am Betriebsrat, die Umsetzung im Betrieb zu begleiten. Eine enorme Herausforderung an das noch junge Gremium. Auf einer entsprechenden Tagesschulung mit unserem bezirklichen Tarifexperten Josef Windpassinger wurden sie jedenfalls gut auf diese Herausforderung vorbereitet.

## Tarifvertrag bei Schaltanlagenbauer

IG Metall: Erfolg bei EAB Automation Solutions

Die Beschäftigten der EAB Automation Solutions, einem Spezialisten für Schaltanlagenbau und Automatisierungstechnik, werden neuerdings nach dem Tarifvertrag für das Elektrohandwerk in Rheinland-Pfalz bezahlt. Das hat die IG Metall gestern mitgeteilt.

„Das ist ein Riesenerfolg für unsere Mitglieder, den Betriebsrat und die IG Metall. Durch die Anwendung des Tarifvertrages bekommen viele Beschäftigte erstmals seit Jahren eine Lohnerhöhung“, erklärte Benjamin Krimminger, der für EAB zuständige IG-Metall-Betreuer. Weitere Entgelterhöhungen seien vereinbart. Seit Ju-

ni gebe es eine Entgelterhöhung von drei Prozent, ab September 2018 kämen dann noch mal 2,7 Prozent hinzu. Außerdem erhielten die Beschäftigten Zuschläge für Mehrarbeit und es gelte ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen.

„Der Tarifvertrag kam zustande, weil im letzten Jahr einige Kollegen die Initiative ergriffen, sich an die IG Metall zu wenden. Ab diesem Zeitpunkt ging alles sehr schnell. Im Oktober 2016 wurde erstmals ein Betriebsrat gewählt“, erläuterte Krimminger. Der Arbeitgeber sei dann im März 2017 der Innung beigetreten. Jetzt gelte es, den Tarifvertrag im Betrieb umzusetzen. Die

### AUS DEM POLIZEIBERICHT

Einbrecher in Buchweilerstraße. Im stürzten zu kümmern, sei der Plak, ver-



Auf dem Weg zur Betriebsratswahl, auch auf dem Werksgelände von Schaeffler



Wahlvorstandswahl

## **QTEC Solution GmbH (ehem. Zimmer Industrieservice) Frauen kämpfen für einen Betriebsrat**

### **DIE AUSGANGSLAGE**

Die Firma QTEC Solution, bis vor kurzem Zimmer Industrieservice, ist ein Werkvertragsunternehmen, mit dessen Hilfe das Kundenunternehmen Schaeffler in Zweibrücken tarifliche Standards unterläuft. Die etwa 170 zumeist weiblichen Mitarbeiter übernehmen für Schaeffler diverse Prüf-, Montage- und Kontrolltätigkeiten. Die Arbeitsbedingungen sind schlecht. So zahlt der Arbeitgeber Löhne, die nur gering über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Es gibt Teilzeitarbeitsverträge mit einer garantierten Mindestarbeitszeit. In der Praxis arbeiten die Teilzeitkräfte jedoch in Vollzeit. Kommen dann weniger Aufträge von Schaeffler oder macht sich ein Mitarbeiter unbeliebt bei der Geschäftsführung, wird die Arbeitszeit auf die vertraglich garantierte Mindestarbeitszeit von 60 Stunden gekürzt. Die Differenz zu den 173 Stunden monatlicher Vollzeitarbeitszeit ist erheblich und damit ein massives Druckmittel des Arbeitgebers gegen

die Beschäftigten. Aus unserer Sicht ist diese Praxis illegal. Eingesetzt sind die Mitarbeiter sowohl an einem eigenen Standort als auch in einem abgegrenzten Bereich auf dem Betriebsgelände von Schaeffler. QTEC Solution ist das Unternehmen eines ehemaligen Schaeffler Mitarbeiters in führender Position, der sich selbstständig gemacht hat.

### **UNSERE ERFOLGE**

Nach mehrjährigem Tauziehen haben wir es geschafft: Bei QTEC gibt es seit 2017 einen gut arbeitenden Betriebsrat, der sich seine Rechte nach und nach erkämpft hat. Das Umfeld ist allerdings nach wie vor eine Herausforderung. Gerade bei Betrieben wie QTEC, die von einem Kunden abhängig sind und immens unter Druck stehen, brodelt schnell die Gerüchteküche. Da wird der Einsatz für gute Arbeit schnell in einen „Jobkiller“ umgedichtet, der Wettbewerbsnachteile mit sich bringt. Hier hilft nur eins: Mit den Beschäftigten

reden. Das macht der Betriebsrat mittlerweile regelmäßig und gut. Er bekommt Rückenwind, das spüren wir auch bei unserer Mitgliederentwicklung. Bei keinem Betriebsratsgremium haben wir so deutlich gemerkt, wie enorm wichtig eine gute betriebliche Öffentlichkeitsarbeit ist, um Gerüchten vorzubeugen. Wir werden stärker bei QTEC und die Arbeit in unserer Region wird ein Stück fairer.

### **DIE VORGEHENSWEISE**

Die Beschäftigten von QTEC Solution wissen um ihre wirtschaftlich und rechtlich prekäre Situation. Einige von ihnen sind immer wieder im Kontakt mit den Betriebsräten von Schaeffler gekommen. Sie sehen dort auch, was man mit einem Betriebsrat und einer starken IG Metall erreichen kann. Dennoch konnten wir bei QTEC Solution erst vor kurzem einen Betriebsrat gründen. Ursachen dafür gibt es viele: Die Kollegen berichteten uns immer wieder, dass sie sich keine an-

derweitigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen und deswegen Angst um ihren Arbeitsplatz haben. Als Ursachen für ihre Angst geben sie oft geringe oder nicht mehr benötigte Qualifikationen, den Migrationshintergrund oder ihr Alter an. Die prekären Beschäftigungsbedingungen rücken in den Hintergrund. Wichtiger ist der Erhalt des Arbeitsplatzes, der auch mit einem Staus-Erhalt als Arbeitnehmer einhergeht.

Glücklicherweise gab es bei QTEC Solution einige Mitglieder, die bereits unser ehemaliger Kollege Michael Knopp im Rahmen seines vorherigen Projekts in die IG Metall aufgenommen hatte. Wir riefen alle an, aber nach unserem ersten Treffen mit zwei Mitgliedern waren unsere Hoffnungen ein wenig gedämpft. Verständlicherweise hatten die Kollegen sehr viel Angst und wollten erstmal nichts machen. Zu unserer Überraschung kontaktierte uns schließlich doch eine Kollegin, die wir bereits beim ersten Treffen

kennengelernt hatten. Sie erwies sich als hartnäckig, belastbar und sehr zuverlässig. Und sie hatte ein Ziel: Einen Betriebsrat zu gründen. Heute ist diese Kollegin Betriebsratsvorsitzende.

Schnell hatten wir einen kleinen, aber verschworenen Aktivenkreis gegründet. Jetzt machten sich unsere vorherigen Aktionen bei QTEC Solution bezahlt. Geraume Zeit vor der Betriebsratswahl prangerten wir die Zustände dort immer wieder an und verteilten Flugblätter vor dem Betrieb. Die Beschäftigten und Aktiven kannten uns. Es musste nur jemand den ersten Schritt machen. Die Kollegen hatten so viele Themen, dass wir nicht wussten, wo wir als erstes anfangen sollten. Die „harten“ Faktoren wie Arbeitsentgelt, Urlaubstage usw. spielten dabei weniger eine Rolle als die „weichen“ Faktoren, die die Kollegen motivierten aktiv zu werden. Eine Kollegin brachte es so auf den Punkt:

» Wir sind Menschen und wir haben eine Würde. Und so möchte ich, dass man auch mit uns umgeht. Wir erwarten nicht viel, aber wir wollen vernünftig behandelt werden.

Sympathien gewannen wir, als wir bei kaltem, schlechtem Wetter heißen Kaffee am Tor verteilten. Da kurz vor Beginn der Frühschicht noch kein Leitungspersonal anwesend war, bildeten sich ganze Gruppen um unseren roten IG Metall-Bus und wir führten gute Gespräche. Es gelang uns, immer mehr Menschen zu organisieren, sodass wir unsere Kandidaten für den Wahlvorstand und den Betriebsrat rasch zusammenhatten. Der Arbeitgeber hielt dagegen: Er hängte Artikel aus der Metallzeitung aus, womit er beweisen wollte, dass wir gegen Werkverträge seien und damit auch gegen QTEC Solution. Ironischerweise bescherte uns das noch mehr Zuspruch.

Wir nahmen das als Anlass, den Arbeitgeber zu kontaktieren. Unerwartet hatten wir anschließend ein gutes und konstruktives Gespräch mit dem Arbeitgeber. Wir stellten klar, dass mit der Einladung zur Wahl eines Wahlvorstands die Betriebsratswahl eingeleitet sei und diese nicht mehr behindert werden dürfe. Wir machten deutlich, dass dies eine Entscheidung der Beschäftigten sei und nicht der IG Metall, wir aber natürlich unsere Mitglieder mit allen Mitteln unterstützen würden. Notfalls mit Rechtsschutz und weiteren, ggf. öffentlichkeitswirksamen Aktionen. Wir gaben dem Arbeitgeber jedoch auch zu verstehen, dass keinem unserer Mitglieder daran gelegen war, den Betrieb kaputt zu machen. Ganz im Gegenteil: Unsere Mitglieder wollten sichere Arbeitsplätze in einem gut funktionierenden Betrieb. Letztendlich begleitete der Arbeitgeber die Betriebsratswahlen konstruktiv. Ihm unsere Dialogbereitschaft zu vermitteln, war in diesem Fall der richtige Weg.



Neugewählter Betriebsrat bei QTEC Solution



**GUTEN KAFFEE  
GIBT ES GRATIS!**



**GUTE ARBEIT  
NICHT!**

Stets beliebt: Gratis Kaffee morgens vorm Tor

## Wolf Gruppe in Bruchmühlbach-Miesau Chinesen, Zeitungsartikel und ein eitler Geschäftsführer

### DIE AUSGANGSLAGE

Die 1985 in Bruchmühlbach-Miesau gegründete Wolf Werkzeugtechnologie liefert vorwiegend Werkzeuge für die großen Automobil-Zulieferer in der Region. Inzwischen ist das Unternehmen mit drei Fertigungsbereichen und weiteren Produkten weltweit tätig und beschäftigt am Standort Bruchmühlbach-Miesau 160 Facharbeiter. Bereits während der Finanz- u. Wirtschaftskrise 2008 gab es seitens der Mitarbeiter, damals noch ohne IG Metall, die Initiative zur Gründung eines Betriebsrats. Daraus wurde jedoch zunächst nichts. Einen neuen Anlass bot die Übernahme 2016 durch einen chinesischen Finanzinvestor - und ein schlichter Zeitungsartikel.

### UNSERE ERFOLGE

Im Jahr 2017- und diesmal mit Unterstützung der IG Metall - ist es den Kollegen von Wolf gelungen, erstmals in ihrer rund 30-jährigen Unternehmensgeschichte einen Betriebsrat zu gründen. Dieser musste zunächst darum kämpfen, vom Arbeitgeber überhaupt anerkannt zu werden. Der Betriebsrat genießt allerdings bei den Beschäftigten ein hohes Ansehen. Das spüren wir durch eine gute Mitgliederentwicklung im Betrieb. Innerhalb kürzester Zeit konnten wir die IG Metall in allen drei Fertigungsbereichen des Betriebes etablieren.

» Die Wolf-Gruppe ist ein technologisch orientiertes Unternehmen, da ist eine hochqualifizierte und motivierte Belegschaft das wichtigste Kapital. Dies gemeinsam mit der Geschäftsführung und dem Betriebsrat zu erhalten und weiter auszubauen, dürfte auch im Interesse der neuen Eigentümer sein.  
Sven Sprengard, Betriebsratsvorsitzender

### DIE VORGEHENSWEISE

Letzter Anstoß für die Entscheidung der Belegschaft, jetzt aktiv zu werden, war ein Artikel der „Rheinpfalz“ vom 28.09.2016. Er hatte den Titel: „Wolf Gruppe: Chinesen kaufen Pfälzer Technik-Firma“. Das Unternehmen Wolf war uns bekannt, da es u.a. auch für Bosch Rexroth Werkzeuge liefert. Wir durchsuchten also unsere Datenbank und fanden die Kontaktdaten unserer dortigen Mitglieder. Diese riefen wir an, um über die Übernahme und deren mögliche Folgen für die Belegschaft zu sprechen. Tatsächlich sorgte die Übernahme für allgemeine Verunsicherung im Betrieb.

Eines der IG Metall-Mitglieder erklärte sich schließlich zu einem Treffen mit uns bereit. Der Kollege entpuppte sich als ein Glückstreffer. Er war u.a. für die Ausbildung bei Wolf verantwortlich und brachte Erfahrung aus dem Opel-Werk in Kaiserslautern mit. Er war durch seine Tätigkeit gut im Betrieb vernetzt und brachte zum nächsten Treffen gleich sechs weitere Kollegen mit, die ebenfalls Interesse an einer Betriebsratswahl hatten. Es stellte sich heraus, dass einige von ihnen im regelmäßigen Kontakt mit Betriebsräten aus unserer Region standen. Hier machten wir uns den Umstand zunutze, dass im Saarland und der Pfalz „jeder jeden kennt“.

Primär ging es den Beschäftigten nicht etwa um schlechte Arbeitsbedingungen oder Einkommen, sondern um die Sorge vor der Zukunft des Betriebs. Durch eine intransparente Unternehmenspolitik hatte die Geschäftsführung die Belegschaft massiv verunsichert. Die Mitarbeiter hatten einen einfachen Wunsch: Sie wollten über ihre Arbeitsbedingungen und über die künftige Entwicklung des Unternehmens mitbestimmen. Um möglichst vielen Beschäftigten zu



Gut aufgestellt im Wahlvorstand

zeigen, was durch Betriebsräte und die IG Metall in einem Betrieb möglich ist, organisierten wir eine offene Infoveranstaltung mit Günter Klein, dem Betriebsratsvorsitzenden von Saarländische Rohprodukte (SRP) aus dem benachbarten Homburg/Saar. Die dortige Belegschaft wählte selbst vor ein paar Jahren ihren ersten Betriebsrat und setzten mit einem Tarifvertrag gute Arbeit durch. Günter Klein schilderte authentisch, wie es sich anfühlt, Mitglied im Wahlvorstand zu sein und plötzlich als Betriebsratsvorsitzender zu agieren. Allen Anwesenden wurde klar: Ohne die IG Metall geht da nichts.



Wahlvorstandswahl



Minusgrade im April 2017



Gut Vorbereitet zur Wahlvorstandswahl

**„Mehr Transparenz und Mitbestimmung“**  
 BEZUGNAHME NACH MIESAU: Betriebsratsvorsitzender Sven Sprengard zur Gründung der Arbeitnehmervertretung bei der Wolf-Gruppe

**Ein Person**  
 Sven Sprengard, 42 Jahre alt, ist Betriebsratsvorsitzender bei der Wolf-Gruppe in Bruchmühlbach-Miesau. Er ist gelernter Werkzeugmacher und hat über 20 Jahre Berufserfahrung. Sprengard wurde im September 2017 als Vorsitzender des neu gegründeten Betriebsrats gewählt. Er betont die Wichtigkeit der Transparenz und der Mitbestimmung der Mitarbeiter im Unternehmen.

**Zur Sache: Die Wolf-Unternehmensgruppe**  
 Die Wolf-Gruppe wurde im Jahr 1985 in Bruchmühlbach-Miesau gegründet und ist heute ein führender Hersteller von Werkzeugen für die Automobilindustrie. Die Gruppe umfasst mehrere Tochterunternehmen und beschäftigt weltweit über 1000 Mitarbeiter.

**Besuch aus der Tundra**  
 Ein Besuch der IG Metall in Bruchmühlbach-Miesau im April 2017.

**Diabetestag: Heute Beratung und Diskussion**

Das Interesse an den Wahlvorstandswahlen bei Wolf war schließlich riesig. Der Versammlungsraum war überfüllt. Vorab hatten wir durch mehrere Flugblätter die Kollegen über die Gewerkschaft und die bevorstehenden Betriebsratswahlen informiert. Unterstützt wurden wir bei diesen Aktionen durch Kollegen aus unserem betriebsübergreifenden Aktivenkreis „Gute Arbeit“ der IG Metall Homburg/Saarpfalz und unserem Trainee Elisabeth Rutz. Direkt nachdem zur Wahlvorstandswahl eingeladen wurde, führten wir ein Gespräch mit dem Arbeitgeber. Dieser war nicht unserer Auffassung, dass es sich bei der Wolf Gruppe um einen Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen handelt. Er beharrte darauf, dass es sich um drei getrennte Unternehmen handelt und deshalb eine Wahlvorstandswahl so nicht stattfinden könnte. Wir teilten ihm mit, dass die Wahl nicht zu stoppen sei und definitiv stattfinden werde: Entweder auf dem Betriebsgelände oder notfalls in einem, auf seine Kosten, angemieteten Raum. Dass der Arbeitgeber zu

diesem Zeitpunkt einen Anwalt an seiner Seite hatte, welcher für einen vernünftigen Austausch zugänglich war, kam uns an diesem Punkt sehr entgegen.

Mit einer Wahlbeteiligung von 95 Prozent wählten die Beschäftigten bei Wolf ihren ersten Betriebsrat. Trotz dieses starken Signals fand sich der Arbeitgeber immer noch nicht mit der Betriebsratswahl ab. Er lässt derzeit auf juristischem Weg den Betriebsbegriff klären, bislang ohne Ergebnis. Umso wichtiger ist es, den Betriebsrat intensiv zu unterstützen und in die Strukturen unserer Geschäftsstelle zu integrieren. Dies gelang uns vor allem durch eine erste Tagesschulung.

Wahlkampf bei Famecha



### **Famecha Präzisionstechnik GmbH Betriebsratswahl in feindlicher Umgebung**

#### **DIE AUSGANGSLAGE**

Mit ungefähr 230 Beschäftigten gilt Famecha neben Hager Elektrotechnik als einer der größten Arbeitgeber in Blieskastel, einer Kleinstadt in der Saarpfalz. Für namhafte Kunden wie Schaeffler, ZF und Festo führt Famecha diverse Zerspanungs- und Montagetätigkeiten durch. Die Famecha-Geschäftsführung ist der IG Metall lange als äußerst gewerkschaftsfeindlich bekannt. Bewerber auf einen Arbeitsplatz werden direkt auf eine mögliche Mitgliedschaft zur IG Metall angesprochen. Ein Kollege berichtete, dass er Famecha die Kündigungsbestätigung der IG Metall Mitgliedschaft vorlegen musste, um eingestellt zu werden. Darüber hinaus gab es immer wieder Rechtsschutzfälle unserer Mitglieder bei Famecha. Es existiert in diesem Unternehmen sogar ein neunköpfiger Betriebsrat, der sich nicht für die Interessen der Belegschaft einsetzt. Echte Betriebsratsarbeit findet nicht statt. Es gibt vereinzelte Mitglieder und keinen Kontakt zwischen der IG Metall und dem Betriebsrat.

#### **UNSERE ERFOLGE**

Nach der jüngsten Betriebsratswahl ist die IG Metall mit vier Mitgliedern im Gremium vertreten. Das ist zwar noch keine Mehrheit, aber mit mehr als einem Viertel der Betriebsratsmitglieder kann sowohl die Einberufung einer Betriebsratssitzung als auch die Einladung eines Gewerkschaftsvertreters erzwungen werden. Gelingt es, ein weiteres Betriebsratsmitglied von unserer Position zu überzeugen, haben wir die Mehrheit im Gremium. Den Wahlkampf konnten wir dazu nutzen, als Gewerkschaft im Betrieb präsent zu

sein. Das beschert uns eine steigende Mitgliederentwicklung bei Famecha.

#### **DIE VORGEHENSWEISE**

Die schwierige Ausgangslage bei Famecha gab uns allen Grund, zum Telefonhörer zu greifen und zunächst alle Mitglieder in diesem Betrieb anzurufen. Es gelang uns dadurch, persönliche Treffen zu vereinbaren. Dabei entdeckten wir auch die Schlüsselperson für unseren späteren Erfolg: Ein Kollege entpuppte sich als überzeugter Gewerkschafter, mit dem wir in den kommenden drei Jahren in ständigem Kontakt stehen sollten. Mit seiner Hilfe gelang es uns schnell, einen kleinen Aktivenkreis im Unternehmen aufzubauen. Ziemlich schnell hatten wir dann einen Einblick in die vielfältigen Probleme der Kollegen: Zu viel Samstagsarbeit, willkürlich gezahlte „Nasenprämien“ und qualitativ schlechte Bohrmilch, die teilweise verschimmelt war und bei einigen Kollegen Hautreizungen hervorrief. Wir vereinbarten, dass wir als erstes Verbündete im Betrieb suchen müssen – und zwar so, dass die Geschäftsführung keinen Wind davon bekommt.

Und hier kam uns eine regionale Besonderheit zugute: Bei Famecha arbeiten viele französische Kollegen, die oftmals Mitglied im so genannten „Grenzgänger-Verein“ sind, um ihren wirtschaftlichen und politischen Interessen zu vertreten. Ein Vorstandsmitglied des Vereins war Betriebsratsmitglied bei John Deere und berichtete uns darüber. Zusammen mit der Grenzgängervereinigung führten wir unser erstes Mitglieder-treffen in Frankreich durch. Die Veranstaltung war ein

Erster Betriebsrat der Wolf Gruppe



voller Erfolg, es kamen viele Interessierte Kollegen und wir hatten sofort ein paar Mitglieder mehr.

Leider kamen in den kommenden anderthalb Jahren bis zur kürzlich erfolgten Betriebsratswahl nicht wieder so viele Aktive zusammen. Das hatte unterschiedliche Gründe. So fehlte es uns an Multiplikatoren und den Famecha Beschäftigten nach einer realistischen Perspektive etwas im Betrieb zu ändern. Der Arbeitgeber sowie der alte Betriebsrat schürten ständig Angst vor der IG Metall und man drohte den Mitarbeitern mit Lohnkürzungen, sobald die Gewerkschaft Fuß fassen sollte. Viele Franzosen haben auch andere Vorstellungen, wie Gewerkschaften funktionieren. Ihnen war teilweise nicht klar, dass sie überhaupt einen Betriebsrat wählen dürfen. Wir bemühten uns immer wieder, in Kontakt mit Beschäftigten zu kommen, etwa durch Hausbesuche oder durch Ansprache im nahe gelegenen Supermarkt. Es brachte nichts.

Parallel dazu nahmen wir Kontakt zum real existierenden Betriebsrat bei Famecha auf. Der Vorsitzende traf sich zwar mit uns, aber dieses Treffen und auch weitere Kontaktversuche blieben erfolglos. Außer einem einzigen Betriebsratsmitglied waren alle anderen entweder einfach nur unwissend oder sogar gewerkschaftsfeindlich eingestellt. Das änderte sich erst im Frühsommer 2017: Damals erhielten wir durch ein WhatsApp-Foto von einem Mitglied, mit dem immer wieder sporadischer Kontakt bestand, die Kenntnis von einem ausgehängten Wahlausschreiben. Warum die Betriebsratswahl bei Famecha zu diesem Zeitpunkt eingeleitet wurde, war damals noch unbekannt. Es



musste jedoch in Betracht gezogen werden, dass es sich hierbei um einen cleveren Schachzug handeln könnte, um gewerkschaftliche Aktivitäten weiter vom Unternehmen fernzuhalten: Wenn die Wahl im Sommer 2017 von uns unbemerkt abgelaufen wäre, so hätte es im regelmäßigen Zeitraum im Frühjahr 2018 keine erneute Wahl gegeben und sämtliche unserer Werbe-Aktivitäten wären im Sand verlaufen.

Für uns war das ein Ansporn, sofort zu handeln: Mit einem einzigen aktiven Gewerkschafter als Schlüsselfigur ist es uns innerhalb kürzester Zeit gelungen, eine Liste der IG Metall mit immerhin 14 Kandidatinnen und Kandidaten zusammenzustellen. Jetzt zählten sich unsere früheren Kontakte zu Famecha aus. Unser aktiver Gewerkschafter war in der Lage, aus dem Stand einen gut funktionierenden Aktivenkreis aufzustellen, mit dem wir gemeinsam einen Wahlkampf vorbereiten und durchführen konnten. Am Ende mit einem durchaus beachtlichen Erfolg.

## Landauer Transportgesellschaft Doll KG (LTG) Betriebsratswahlen mal anders



### DIE AUSGANGSSITUATION

LTG ist ein klassischer Betrieb der Kontrakt-Logistik, der seit fast 20 Jahren auf dem Gelände der Zweibrücker John Deere-Niederlassung tätig ist. Begonnen hatte alles mit ein paar Staplerfahrern, die John Deere nicht mehr selbst einstellte, sondern an LTG ausgelagerte. Nach und nach übernahm LTG immer mehr Aufgaben von John Deere, mittlerweile ist das Unternehmen für die gesamte Lieferkette im Werk verantwortlich. Dort setzt LTG über 100 Mitarbeiter ein, alle über Leiharbeitsverträge oder befristet. Ein Betriebsrat gab es bis zur ersten BR-Wahl am 13.07.2017 nicht. Wie kam es dennoch dazu?

### UNSERE ERFOLGE

Wir nutzten den hervorragenden Organisationsgrad bei der Stamm-Belegschaft und betriebliche Umstände bei John Deere in Zweibrücken, um der Geschäftsführung von LTG direkt unseren Wunsch nach Einleitung einer Betriebsratswahl mitzuteilen. Noch bevor eine gewerkschaftliche Basis bestand, bekamen wir - allerdings nach dem Aufbau einer Drucksituation durch die Stammebelegschaft - die Zusage, dass kein Beschäftigter, der sich für die Betriebsratswahl stark macht, Probleme in seinem Arbeitsverhältnis bekommen würde. Obwohl die gewerkschaftlichen Aktivitäten später dann doch heftig bekämpft wurden, war dies der Schlüssel, um die entscheidenden Aktiven im Betrieb zu finden. Eine Betriebsratswahl also, die zunächst über ein Gespräch mit der Geschäftsleitung begann, und nicht von den Beschäftigten ausging.

### DIE VORGEHENSWEISE

Die ersten Kontakte zu LTG knüpften wir bereits Ende Oktober 2014: Leiharbeiter von LTG wandten sich an uns und beschwerten sich über ihre schlechten Arbeitsbedingungen. So zahlte LTG u.a. keine Branchenzuschläge nach dem entsprechenden Tarifvertrag. Daraufhin sprachen wir mit dem Betriebsrat von John Deere. Auch bei ihm beschwerten sich regelmäßig Mitarbeiter von LTG. Schnell waren durch die Kontakte der Betriebsräte ein paar Kolleginnen und Kollegen gefunden, die sich mit uns trafen. Durch die Befristungen und den hohen Anteil an Leiharbeitern hatten die Kolleginnen und Kollegen natürlich Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Diese Atmosphäre wurde dadurch noch verstärkt, dass die Geschäftsführung jeden Morgen eine Ansprache vor versammelter Mannschaft hält. Leider war ein Kollege etwas „übermotiviert“ - und über den Flurfunk im Betrieb wurden unsere Pläne an den Geschäftsführer weitergetragen. Die Geschäftsführung reagierte sofort und übte in Einzelgesprächen heftigen Druck auf die Mitarbeiter aus. Von heute auf morgen waren unsere „Aktive“ nicht mehr an einer BR-Wahl interessiert.

Den Kontakt zu LTG-Mitarbeitern hielten wir trotzdem aufrecht. So gab es Ostern 2015 eine Flugblattaktion für die Belegschaft, die von den John Deere-Betriebsräten und Vertrauensleuten durchgeführt wurde. Darüber hinaus boten wir als IG Metall persönliche Sprechstunden für LTG-Beschäftigte im Betriebsratsbüro von John Deere an. Leider führten beide Aktionen bislang noch nicht zum gewünschten Erfolg. Dennoch hielten die Betriebsräte und Vertrauensleute Kontakt zu den LTG-Mitarbeitern, der sich später auszahlte. Seit dem Sommer 2017 gibt es bei LTG einen gewählten Betriebsrat: Sechs Mitglieder kommen von der Liste der IG Metall, von der konkurrierenden Liste wurde lediglich ein Vertreter in den Betriebsrat gewählt.



Unsere Kandidaten

Ohne Französisch geht hier nichts

## iSL Innovative System Logistik GmbH

### DIE AUSGANGSSITUATION

Auch iSL ist ein klassisches Werkvertragsunternehmen im Bereich der Kontrakt-Logistik. In unserer Region gibt es drei Standorte in direkter Nähe zum Kunden: In Güdingen in der Nähe von ZF Saarbrücken gibt es die iSL Innovative, in Saarwellingen in der Nähe zu Ford gibt es die iSL Automotive und in Zweibrücken in Nähe zu Terex Cranes wiederum die iSL Innovative. In allen drei Standorten wurden 2014 Betriebsräte gewählt. Allerdings bestand nur in Saarwellingen früher ein Kontakt zwischen IG Metall und den Kollegen, deshalb setzten sich nur hier die Kandidaten der IG Metall durch. Die Kollegen konnten sogar im Jahr 2015 einen Tarifvertrag erkämpfen und arbeiten seitdem zu deutlich besseren Konditionen als ihre Kollegen an den anderen Standorten.

### DIE VORGEHENSWEISE

Nach der Analyse mit den Vertrauensleuten und Betriebsräten von Terex war uns schnell klar, dass wir bei iSL Zweibrücken Handlungsbedarf sehen. Hier wählten wir die Strategie, gemeinsam mit unseren Vertrauensleuten von Terex im Terex-Werk Zweibrücken-Wallerscheid gezielt auf die dort eingesetzten Kolleginnen und Kollegen von iSL zuzugehen und über unsere Ziele zu reden. Leider konnten wir sie in mehreren Gesprächen nicht zu solidarischem Handeln aufrufen, dafür wusste der Werkleiter von iSL sehr schnell von unseren Bemühungen.



Patrick Steiner (BR Terex) und Hubert Krebs (BR John Deere) bei iSL

In den folgenden Wochen berichteten uns Kolleginnen und Kollegen von iSL mehrfach von der persönlichen Nähe, die zwischen einem einzelnen Betriebsratsmitglied und der Standortleitung der iSL Innovative Zweibrücken herrschte. Durch dieses Mitglied des BR ließ der Werkleiter verlauten, dass das Werk Zweibrücken von der Schließung bedroht sein würde, sowie die IG Metall bei iSL Fuß fassen. Diese Aussagen verfehlte ihre Wirkung nicht. Wir waren wieder für einige Zeit abgeschrieben.

Durch eine mittlerweile durchgeführte Wahl zum Gesamtbetriebsrat und dem Abschluss des Tarifvertrags im Schwester-Betrieb in Saarwellingen im Sommer 2015 dachten wir, dass wir als Gewerkschaft nun einen besseren Zugang zu den Kolleginnen und Kollegen in Zweibrücken bekämen. Es wurden wieder anonym Flugblätter mit dem Saarwelloinger Erfolg in den Zweibrücker Hallen verteilt. Die Überschrift lautete: „Saar-Kollegen haben mehr: Durch ihren

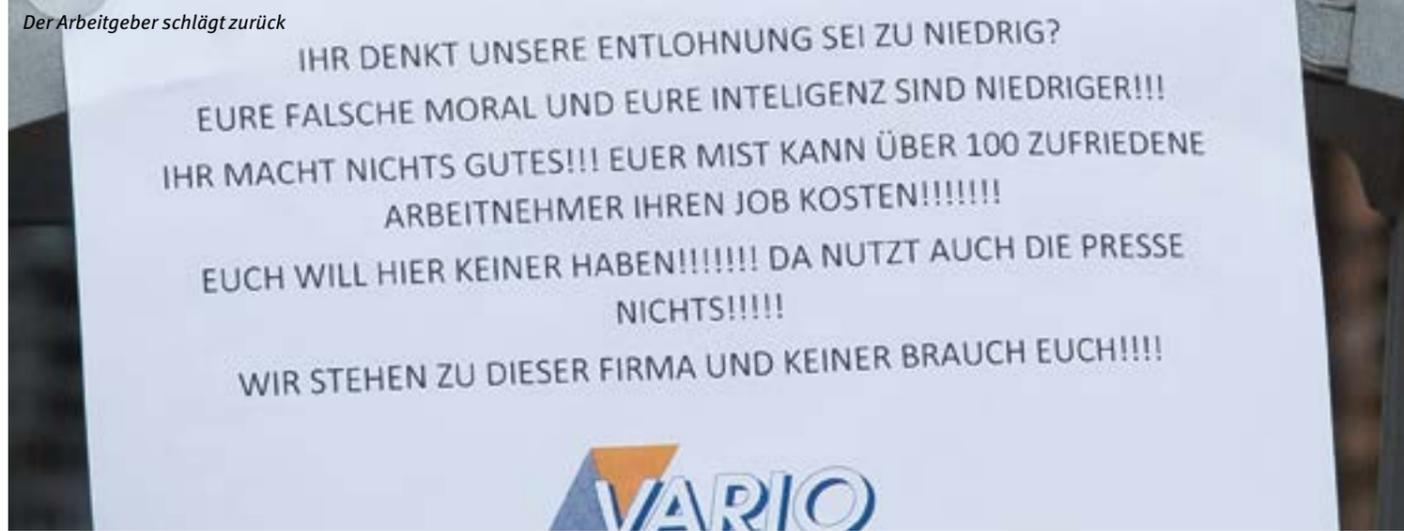
Tarifvertrag!“ Allerdings sammelte das Geschäftsführungsnaher Mitglied des Betriebsrats die Flugblätter wieder ein und teilte der Mannschaft mit, wer sich bei der IG Metall melden würde, würde aktiv die Standort-schließung betreiben.

Nach einiger Zeit bot sich jedoch erneut die Möglichkeit, bei den Kolleginnen und Kollegen für die Vorteile einer Mitgliedschaft zu werben. Die Kolleginnen und Kollegen der Automotive im Saarland erhielten durch ihren Tarifvertrag ein Weihnachtsgeld, die Kollegen der Innovative in der Pfalz aber nicht. Also druckten wir Plakate mit piffigen Slogans und platzierten diese rund um die Logistikhallen der iSL in Zweibrücken. Leider war auch hier wieder ein Mitglied des BR schneller und entfernte die Plakate demonstrativ. Die Plakate hingen an öffentlichen Laternenmasten mit entsprechender behördlicher Erlaubnis. Wir wussten, welches Betriebsratsmitglied diese Plakate entfernt hatte, und sprachen es direkt darauf an. Das Betriebsratsmitglied gestand seinen Fehler und bot an, uns zur nächsten Betriebsratssitzung einzuladen. Leider war auch dieser Besuch nicht von Erfolg gekrönt, die Kolleginnen und Kollegen iSL-Betriebsräte von einer Zusammenarbeit mit der IG Metall zu überzeugen. Der BR war in seiner Mehrheit sogar überzeugt, ohne IG Metall eine bessere BR-Arbeit machen zu können.

### DAS ERGEBNIS

Unsere bittere Erkenntnis am Beispiel iSL: Alle Bemühungen sind nichts wert, solange es einen gewählten Betriebsrat gibt, der nicht die Interessen der Beschäftigten sondern offensichtlich die des Arbeitgebers vertritt. Alles, was wir seit Anfang 2016 machen konnten, war es, unseren Kontakt zu unseren wenigen Aktiven zu halten und zu versuchen, diesen Kreis aktiver Gewerkschafter bei iSL zu vergrößern. Unser Ziel ist es, die BR-Wahl 2018 für die Arbeitnehmer bei iSL Innovative in Zweibrücken zu gewinnen. Mindestens genauso schwer dürfte allerdings die Arbeit danach werden: Das Vertrauen einer Mehrheit der Belegschaft in solidarisches Handeln mit ihrem Betriebsrat zurückzugewinnen.





## VarioPack GmbH & Co. KG

### DIE AUSGANGSLAGE

Das Unternehmen Vario Pack in Homburg/Saar erlangte traurige Bekanntheit, als es einen schwerbehinderten Kollegen vor den Augen der Beschäftigten durch die Polizei vom Betriebsgelände entfernen ließ. Der Geschäftsführer Harald Borchert schreckt selbst vor solchen Methoden nicht zurück. In einem anderen Fall berichteten Beschäftigte von einem mutmaßlichen Arbeitsunfall, bei dem ein Mitarbeiter eine Europalette gegen den Kopf bekam und blutend auf dem Boden lag. Statt einen Krankenwagen zu rufen, wurde ein Familienmitglied des Unfallopfers aufgefordert, ihn abzuholen. Es ist schlimm genug, dass in einem Unternehmen so mit Mitarbeitern umgegangen wird. Genauso schlimm ist jedoch, dass die Geschäftsführung und Werkleitung von Bosch am Standort Homburg um diese Zustände weiß und sie billigend in Kauf nimmt. Denn Robert Bosch in Homburg ist der einzige relevante Kunde von Vario Pack.

### DIE VORGEHENSWEISE

Die Arbeitsbedingungen bei Vario Pack sind auf dem untersten Niveau. Das Klima in der Belegschaft ist entsprechend schlecht. Grund genug für einen unangekündigten Betriebsbesuch von uns, dem Betriebsratsvorsitzenden von Bosch, Oliver Simon, und unserem ersten Bevollmächtigten Ralf Reinstädtler. Im Rahmen unserer gewerkschaftlichen Tätigkeit ist es uns erlaubt, innerhalb eines Betriebes aktive Mitgliederwerbung zu machen und dafür das Werksgelände zu betreten. Um dem Arbeitgeber keine Möglichkeit zu geben, sich auf unseren Besuch vorzubereiten, betraten wir ohne vorherige Anmeldung das Betriebsgelände. Immerhin kamen wir bis in eine Halle, bevor

wir vom Gelände verwiesen wurden. Wir konnten uns zwar als Beauftragte der Gewerkschaft ausweisen, doch das half natürlich zu diesem Zeitpunkt nichts.

Immerhin bot man uns an jenem Tag an, uns nach vorheriger Anmeldung erneut auf das Betriebsgelände zu lassen. Wir meldeten uns schriftlich an und bekamen, wie erwartet, vom Anwalt des Unternehmens vorerst keine Erlaubnis, das Firmengelände zu betreten. Nach einem Telefonat mit der Geschäftsführung fühlte diese sich „bedroht“ und erteilte uns Hausverbot. Diesen Umstand konnten wir nicht auf uns sitzen lassen und initiierten eine öffentliche Kampagne. Mehrere Zeitungen sowie das Fernsehen berichteten über die Missstände bei Vario Pack. Parallel dazu waren wir ständig mit Flugblättern vor dem Betrieb präsent um die Beschäftigten über ihre Rechte zu informieren. Sie zeigten sich erstaunlich offen und waren froh darüber, dass die Zustände bei Vario Pack öffentlich wurden. Schließlich konnten wir den Betrieb doch betreten. Die Geschäftsführung veranstaltete eigens dafür ein Mitarbeiterfest und ließ eine Gulaschkanone aufstellen.

### DAS ERGEBNIS

Leider ist es uns bei VarioPack bisher nicht gelungen, hier einen betrieblichen Aktivenkreis aufzubauen. Zu viele Mitarbeiter befürchteten Repressionen seitens der Geschäftsführung. Dennoch gelang es uns am Beispiel Vario Pack, den Missbrauch von Werkverträgen öffentlich zu verdeutlichen. Viele ehrenamtliche Kollegen und Funktionäre konnten wir so für das Thema sensibilisieren und als Multiplikatoren für unsere Kampagne „Gute Arbeit in der Region“ gewinnen.

» Ich finde immer noch schade, dass wir Arbeiten, die wir früher selbst verrichteten und heute noch selbst im Werk bräuchten, leider nicht mehr selbst ausführen. Sondern, aus Kostengründen, entweder über Werkverträge oder Fremdvergabe in nicht tarifgebundenen Betriebe abgeben. In der Regel in Betriebe, in welchen auch keine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist. Mir ist auch klar, dass in solchen Betrieben aufgrund des Geschäftsmodells die Fairness gegenüber den Beschäftigten auf der Strecke bleibt. Generell gilt: wo es keine Interessenvertretung gibt, die sich um die Belange der abhängig Beschäftigten für ihre Interessen kümmert, bist du allein auf dich gestellt.

Für uns Gewerkschafter und Betriebsräte war es daher umso erschreckender, als wir aus der Presse erfuhren, wie 100m neben unserem Werk Arbeitsrecht interpretiert wird. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Vario Pack gegeneinander ausgespielt werden und um die bei uns so selbstverständlichen Rechte kämpfen müssen.

Da fühlt man sich als Bosch-Betriebsrat hilflos, dass man da nicht helfen kann oder – vielleicht noch besser – es verhindern kann, dass diese Arbeit fremdvergeben wird.

Einen Lösungsansatz in der Misere hätte ich: Ich plädiere dafür, dass wir als IG-Metall Betriebe auszeichnen, wenn sie ordentlich tarifgebunden sind, eine Interessenvertretung haben und die in Deutschland geltenden Gesetze achten. Nur dann bekommen Sie von uns das Siegel „empfehlenswerter Betrieb“. Vielleicht könnten wir dadurch erreichen, dass mehr Arbeitnehmer von ihrer täglich Arbeit leben können. Vielleicht fällt uns Arbeitnehmervertretern es dann auch leichter, unseren Frieden mit dem Thema Werkverträge zu machen. Auch die Politik könnte auf diesen Zug aufspringen und für eine Region der fairen Arbeit werben.

Natürlich ist Vertrauen gut, aber Kontrolle ist besser. Das hat auch unser Rundgang bei Vario Pack, welchen wir uns lang erstreiten mussten, gezeigt. Es kann nicht sein, dass, wer für vernünftige Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze kämpft, tagelang vorm Tor diesen Zutritt als IG Metall und Betriebsrat des Dienstleistungsbetriebs erstreiten muss. Offenheit ist da gefragt, Transparenz. Das ist mein Verständnis. Für mich ist es wichtig dass wir jetzt weiter Druck machen. Wir brauchen gute Regelungen auch in Gesetzen zu Werkverträgen und Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmung bei der Fremdvergabe.

Oliver Simon, Betriebsratsvorsitzender  
Robert Bosch GmbH Homburg



## TTEC GmbH

### DIE AUSGANGSLAGE

Die ungefähr 100 Mitarbeiter der Firma TTEC GmbH aus Bexbach übernehmen im Rahmen eines Werkvertrages für Schaeffler am Standort Homburg Prüf-, Montage-, und Kontrolltätigkeiten. Damit ist TTEC auf dem gleichen Gebiet aktiv wie die Firma QTEC Solution in Zweibrücken und ein direkter Konkurrent. Die Arbeitsbedingungen sind ähnlich wie bei QTEC: Die Löhne befinden sich auf Mindestlohn-Niveau oder sind nur knapp darüber. Auch hier gibt es im größeren Umfang rechtswidrige Arbeitsverträge mit „Arbeit auf Abruf“. Das Hauptproblem der Beschäftigten sind die damit einhergehenden unsicheren Arbeitszeiten sowie ein stetig steigender Druck, in immer kürzerer Zeit mehr Teile für die Kunden abzufertigen. Zitat eines Mitarbeiters, der anonym bleiben möchte:

» Aus meiner Sicht ist das hier Akkordarbeit. Die Stückzahlen werden ständig erhöht und man muss über das Wochenende arbeiten, auch Sonntag. Und wenn man die acht Stunden gemacht hat, kommen die auf den letzten Drücker und fragen, ob Du doch noch zwei Stunden bleiben länger kannst

### DIE VORGEHENSWEISE

Durch unsere informellen Kanäle versuchten wir immer wieder, mit Kollegen von TTEC in Kontakt zu kommen. Zu unterschiedlichsten Anlässen verteilten wir Flyer und manchmal auch Rosen für die überwiegend weiblichen Beschäftigten vor dem Tor. Zusammen mit dem Betriebsrat von Schaeffler luden wir die Frauen zum Frauentag ins Café ein, unterbreiteten Sprechstundenangebote im Betriebsratsbüro von Schaeffler und schließlich gelang es uns einen kleinen Aktivenkreis aufzubauen.

### DAS ERGEBNIS

Leider ist es uns in diesem Unternehmen bisher nicht gelungen, aus dem Aktivenkreis eine Bewegung zur Wahl eines Betriebsrats aufzubauen. Die Gründe dafür sind unterschiedlich. So gehört es in diesen Beschäftigungsverhältnissen durchaus zur Normalität, dass sich die Kollegen untereinander endsolidarisiert haben. Es herrscht bei TTEC ein permanentes Klima der Angst, das zu Misstrauen auch unter den eigentlich aufgeschlossenen unter den Belegschaftsmitgliedern führt. Erschwert wurde solidarisches Handeln auch durch die stark schwankenden und unregelmäßigen Arbeitszeiten, die eine Terminplanung für ein Treffen fast unmöglich machte. Dies führte nicht nur dazu, dass es immer weniger gemeinsame Treffen gab, wir konnten nicht einmal genügend Einzelgespräche mit den Beschäftigten führen. Eine Methode, die in anderen Betrieben oft zum gewünschten Erfolg beitrug.

Der Wettbewerb zwischen TTEC und QTEC findet zulasten der dort Beschäftigten auf dem untersten Lohnniveau statt, wobei der gesetzliche Mindestlohn eine Art „letzte Haltelinie“ nach unten markiert. Die illegalen Abrufarbeitsverträge bei beiden Unternehmen zeigen allerdings, dass die Arbeitgeber nicht davor halt machen, auch gegen Gesetze zu verstoßen. Ein Betriebsrat, der die Einhaltung der Arbeitsgesetze überwachen muss, kann in dieser Denkweise schnell zu einem „Wettbewerbsnachteil“ werden. Daher muss die Herausforderung einer Betriebsratswahl bei TTEC schnellstmöglich angegangen werden, auch im Interesse der Beschäftigten in den konkurrierenden Unternehmen.

## Unterstützende Aktivitäten in unseren Ortsvorstandsbetrieben (OV-Betriebe)

Der Aufbau von Mitglieder-Strukturen in den „prekären Betrieben“ war nur durch intensive Einzelgespräche und einige zum Teil spektakuläre Aktionen im Vorfeld möglich. Eine wichtige Rolle spielten dabei unsere Betriebsräte und Vertrauensleute aus den Stamm-Betrieben. Erst durch deren Einsatz wurden viele Aktionen möglich, die darauf zielten Stamm-Beschäftigte zu sensibilisieren und gleichzeitig Werkvertragsbeschäftigte anzusprechen. Folgende Aktionen führten wir durch:

- Frauentags-Aktionen vor Schaeffler und Hager
- mehrere Oster-Aktionen vor John Deere
- Aktionswoche anlässlich zum „Tag gegen prekäre Beschäftigung“ bei Schaeffler, John Deere und Terex
- Aktion „Rote Karte für Werkverträge“ bei Schaeffler
- Sprechstunden für Werkvertragsbeschäftigte bei John Deere und Schaeffler
- Betriebsbegehung bei Vario Pack mit Bosch-Betriebsräten
- Mindestens eine Betriebsversammlung in allen Ortsvorstandsbetrieben zum Thema „Werkverträge“

Die sind längst nicht alle Aktivitäten, die durch die Mitarbeiter des Projekts in unseren Ortsvorstandsbetrieben stattfanden. Natürlich waren wir auch präsent auf Betriebsrats- und Vertrauensleutesitzungen. Unser Ziel war dabei immer, auch Mitstreiter für unser Projekt und unseren Aktivenkreis zu finden. Die Aktivitäten in den Ortsvorstandsbetrieben haben sich ausgezahlt. Besonders die Thematisierung der „prekären Beschäftigungsverhältnisse“ auf möglichst vielen Betriebsversammlungen zeigte sich wirkungsvoll. So konnten viele Beschäftigte für das Thema sensibilisiert werden, sodass sie z.T. selbst das Gespräch mit Werkvertrags-Kollegen suchten und uns wertvolle Hinweise für unsere Arbeit gaben. Bei John Deere ist es sogar gelungen eine Betriebsvereinbarung zu Equal Pay für Leiharbeiter und eine Betriebsvereinbarung zu „Make-or-Buy“ Regelung abzuschließen. Erstere regelt gleiches Entgelt für Leiharbeiter und letztere regelt Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Fremdvergabe. Bei Schaeffler und Terex ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung zu „Make-or-Buy“ in Verhandlung.

Von großer Bedeutung war die Unterstützung der Betriebsratswahlen bei Dienstleistungs- und Werkvertragsbetrieben durch die Betriebsratsvorsitzenden der Ortsvorstandsbetriebe. Die Arbeitgeber der Dienstleistungs- und Werkvertragsbetriebe waren oft viel kooperativer, sobald sie wussten, dass auch der Betriebsratsvorsitzende seines (einzigen) Kundenbetriebes die Betriebsratswahlen in seinem Unternehmen unterstützt.



## **Zwischenfazit**

### **Unsere wichtigsten Erkenntnisse aus der betrieblichen Erschließungsarbeit**

#### **Erkenntnis 1:**

### **Schlüsselpersonen sind der Weg zum Erfolg**

Bei jeder unserer Betriebsrats-Gründungen gab es mindestens eine Schlüsselperson, mit der vieles steht und fällt. Unsere Erfahrungen zeigen, ohne Schlüsselperson(en) ging nichts. Oft waren und sind sie schon länger Mitglied in der IG Metall, aber bisher nicht aktiv geworden. Sie kennen den Betrieb gut und genießen bei einigen ihrer Kollegen bereits Vertrauen. Ein wichtiger erster Schritt zur Erschließung eines Betriebes ist es, genau diese Schlüsselpersonen zu finden. Sie sind i.d.R. gut informiert und können wertvolle Kontakte zu weiteren Kollegen herstellen.

#### **Erkenntnis 3:**

### **Gegenseitiges Vertrauen ist unsere Währung**

Sich mit Beschäftigten auf einen gemeinsamen Weg zu mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu begeben, meist mit ungewissem Ausgang, erfordert enorm viel Vertrauen und Einfühlungsvermögen. Schließlich kennen wir uns meist noch nicht lange. Und wir verlangen unseren Kollegen vieles ab, stellen oft sogar deren bisherige Gewohnheiten und Weltbilder auf den Kopf. Das erfordert viel Mut, aber auch viel Vertrauen. Man weiß nie, wie Arbeitgeber im Fall eines Konflikts reagieren, und selbstverständlich hängt die persönliche Existenz am Arbeitsplatz. Wir müssen deshalb ein Gefühl dafür haben, wie weit unsere Kollegen zum jetzigen Zeitpunkt sind und wie schnell wir unseren Weg gemeinsam gehen können. Manchmal müssen wir viel Geduld haben. Von uns erfordert das vor allem eins: Zuhören und sich in die Lage der Kollegen hineinversetzen.

#### **Erkenntnis 2:**

### **Persönlicher Kontakt ist durch nichts zu ersetzen**

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass persönlicher und langfristiger Kontakt unabdingbar ist. Die Menschen müssen uns kennenlernen und vertrauen. Persönliche Gespräche, egal ob von Angesicht zu Angesicht oder über das Telefon, sind durch nichts zu ersetzen. Unser Vorschlag: Warum nicht einfach mal die Mitgliederliste im Zielbetrieb abtelefonieren und mit den Kollegen reden? Anlässe gibt es genügend, auf eine unverbindliche Tasse Kaffee kann man sich immer treffen. So bekommt die große IG Metall plötzlich ein Gesicht, wirkt authentisch und kann zeigen, dass sie sich für die Themen der Mitglieder interessiert. Wertvolle Dinge, die wir allein durch die Verteilung von Flyern niemals hinbekommen.

#### **Erkenntnis 4:**

### **Kollegen müssen sich als Teil der Lösung begreifen**

Wichtig ist, dass die Kollegen, welche ihre Arbeitsbedingungen verbessern und mitbestimmen wollen, auch verstehen, dass sie selbst ein wichtiger Teil der Lösung sind. Denn es liegt in ihrer Hand, sich mit uns auf den Weg zu machen und gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Diejenigen, die ihre Rechte in die Hand genommen haben und sich mit uns gemeinsam auf den Weg machten, haben es nicht bereut. Auf diese gemeinsamen Erfolge können wir immer wieder verweisen, auch in aktuell schwierigen Situationen.

## Zwischenfrage:

» Sollte die IG Metall Betriebsratswahlen notfalls auch ohne ausreichende gewerkschaftliche Basis im Betrieb unterstützen?

*Unsere Erfahrung aus dem Projekt:*

**JA!**

*Jedoch nur, wenn wir alle Umstände genau kennen, abwägen und die Entscheidung bewusst treffen.*

*Denn ein Zurück nach Einleitung des Wahlverfahrens gibt es nicht.*

Das Beispiel von iSL, Logistikdienstleister bei Terex, verdeutlicht am besten: Manchmal ist es besser, keinen Betriebsrat zu haben, als einen vom Unternehmen installierten. Die Aktivierungsversuche durch die IG Metall scheiterten immer wieder, weil den Betroffenen kaum realistische Handlungsoptionen nahebringen waren. Der Betriebsrat konnte in seiner Arbeit nicht durch eine Mitgliederbewegung beeinflusst werden, weil gar keine Betriebsratsarbeit im eigentlichen Sinne stattfand (keine Versammlungen, keine Sitzungen). Ein Amtsenthebungsverfahren gegen den amtierenden Betriebsrat zu betreiben, erschien trotzdem kaum sinnvoll. Es gab keine betrieblichen Aktiven, die nach einer erfolgreichen Amtsenthebung in einer dann sicher angespannten innerbetrieblichen Lage für eine Kandidatur zur Verfügung gestanden hätten. Obwohl wir die Vorteile einer starken IG Metall im Betrieb sogar an Beispielen innerhalb des iLS Konzerns aufzeigen, konnten wir eine Mitgliederbewegung am Standort Zweibrücken bislang nicht erfolgreich machen. Es müssen daher nun alle Anstrengungen auf die nächste turnusgemäße Betriebsratswahl und den Wahlkampf für eine eigene Liste gelegt werden.

Andererseits zeigt das Beispiel Famecha in Blieskastel: Existiert in einem Betrieb bereits ein Betriebsrat, der den Kontakt zur IG Metall aus ideologischen Gründen ablehnt, sollten Beschäftigte möglichst unterstützt werden, auf einer Gewerkschaftsliste zu kandidieren, auch wenn noch kein ausreichender Organisationsgrad vorhanden ist. Denn die Wahl zum Betriebsrat wird stattfinden, ob mit oder ohne unsere Kandidaten. Ein beachtlicher Erfolg konnte in einer solchen Konstellation bei Famecha erzielt werden. Das Unternehmen war der IG Metall lange als äußerst gewerkschaftsfeindlich bekannt. Mit einem Viertel der Betriebsratsmitglieder kann sowohl die Einberufung einer Betriebsratssitzung als auch die Einladung eines Gewerkschaftsvertreters erzwungen werden. Das zeigt sowohl der Geschäftsführung als auch dem „hörigen“ Teil eines Betriebsrats durchaus seine Grenzen auf.

Unter bestimmten Bedingungen kann sogar eine komplett „von außen“ eingeleitete Betriebsratswahl erfolgreich durchgeführt und gewonnen werden. So bei LTG, Logistikdienstleister bei John Deere in Zweibrücken. Sämtliche Beschäftigten von LTG (die nicht Leiharbeiter sind) arbeiten nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis obwohl diese z.T. seit acht Jahren bestehen. Aus Sorge um den Arbeitsplatz haben sich kaum Beschäftigte bereit erklärt eine Betriebsratswahl über klassischen Weg einzuleiten, zumal eine solche Bewegung von wenigen Jahren durch Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gestoppt wurde. Jetzt gibt es bei LTG einen amtierenden Betriebsrat – und die „Spirale der Angst“ vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze konnte bei den Beschäftigten zumindest durchbrochen werden.

## Unser Aktivenkreis »Gute Arbeit«



Unsere Ziele als AK waren ambitioniert: Im ersten Schritt wurden in allen Betrieben gemeinsam die Werkvertragsstrukturen analysiert. Im zweiten Schritt wurden Zielbetriebe definiert, welche dann durch Hilfe unseres AK versucht wurden, neu zu erschließen. Im dritten Schritt wollten wir auch in unseren Betrieben die Weichen stellen für einen geregelten Umgang mit Werkverträgen mittels Betriebsvereinbarungen. Inhalt jeder Sitzung war auch der Austausch unter den Aktiven zu Erfahrungen, Misserfolgen und natürlich auch den gemeinsamen Erfolgen.

Ohne die Vertrauensleute und Betriebsräte geht in unserer IG Metall nichts. Daher war uns klar, dass wir ihr Wissen und ihre Unterstützung brauchen, wollten wir im Projekt frühst möglich Erfolge feiern. So wurde nach Diskussionen im Ortsvorstand beschlossen, dass aus allen Ortsvorstandsbetrieben der Geschäftsstelle interessierte Kolleginnen und Kollegen in unseren neuen „Arbeitskreis Gute Arbeit 2020“ delegiert werden, um gemeinsam die Themen Werkverträge, Leiharbeit und prekäre Beschäftigung im Allgemeinen zu behandeln. Auch wollten wir Mindeststandards für die Arbeit von Werkverträgen in unseren Betrieben definieren.

Unser Fazit zu diesem Aktivenkreis ist sehr positiv. Zum einen ermöglichte der AK uns vor allem zu Beginn einen direkten Zugang zu den Betrieben. Als neue Projektsekretäre hatten wir direkte Ansprechpartner und kompetente Unterstützung. Zudem konnten sich unsere Aktiven durch das erlangte Fachwissen schnell in ihren Gremien vor Ort weiter entwickeln und übernehmen heute verantwortungsvolle Rollen in ihren Vertrauenskörpern und/oder Betriebsratsgremien.



## Wissenstransfer und Schulungen

Eine besondere Stärke unserer IG Metall ist die funktionierende Bildungsarbeit. Aus der Praxis für die Praxis vermitteln wir unser Wissen in Schulungen, Seminaren und Konferenzen. Diese Stärke machten wir uns zunutze und durften auf unseren regionalen Grundlagenseminaren A1 und BR1 als Gastreferenten mitwirken. Durch einen eigenen Part im Seminar konnten wir für unser Projekt „Prekäre Beschäftigung“ und die Positionen der IG Metall zu diesem Thema werben - und ganz nebenbei betriebliche Mitstreiter finden.

Ein zweites wichtiges Kapitel unserer Bildungsarbeit war die gezielte Schulung unserer neuen Mitstreiter in den frisch erschlossenen Betrieben. Dafür konzipierten wir bedarfsgerechte Bildungsangebote zu den jeweiligen betrieblichen Themen in Form von Tageschulungen. Inhalte waren unter anderem die Grundlagen der Betriebsratsarbeit, die Entwicklung eines Rollenverständnisses für den Betriebsrat, Formen der beteiligungsorientierten Interessenvertretung, zielorientierte Zusammenarbeit in Gremien, sowie das Tarifrecht. Hier konnten unsere Kolleginnen und Kollegen auch von dem Wissen erfahrener Tarifsekretäre und Betriebsräte aus unserer Region profitieren, gleichzeitig konnten auch Kontakte auf ehrenamtlicher Ebene zwischen den Betriebsratsgremien hergestellt werden.

Um Wissen und Erfahrung auszutauschen, Erlebtes zu reflektieren und neue Ziele zu definieren, waren wir auch ständig in unserem Ortsvorstand und der Delegiertenversammlung präsent. Um ausführlichere Diskussionen und Verabredungen mit den Entscheidern unserer Geschäftsstelle zu ermöglichen, war das Thema „Werkverträge und Leiharbeit“ auch immer ein Thema unserer jährlich stattfindenden Ortsvorstandsklausuren. In Berlin hat der Ortsvorstand sogar eine ganze Klausur unserem Projekt gewidmet.

Überregional erhielten wir auch viele Möglichkeiten, mit unserem Projekt in die IG Metall hinein zu wirken. So durften wir uns auf einer Geschäftsführerkonferenz, auf mehreren Transfer-Tagungen und, als besonderes Highlight eines jeden Gewerkschafters, auf dem Gewerkschaftstag 2015 mit einem eigenen Informationsstand präsentieren. Dadurch konnten wir unser Wissen erworbenes weitergeben und die Kolleginnen und Kollegen anregen, selbst an ihrem jeweiligen Ort in die oft unbekannteren Gefilde der „prekären Arbeitsverhältnisse“ einzudringen.



## Öffentlichkeitsarbeit

Wir haben für unser Projekt von Anfang an großen Wert auf eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit gelegt. Hier können wir in den vergangenen drei Jahren auf ein erfolgreiches Echo zurückblicken. Das untermauern 35 Zeitungsartikel in den regionalen Tageszeitungen „Die Rheinpfalz“, „Saarbrücker Zeitung“ und „Pfälzischer Merkur“. Auch der Saarländische Rundfunk und der Südwestrundfunk haben vier Radio- und drei TV-Beiträge veröffentlicht. Regelmäßig stellen wir die Artikel auf unsere Homepage und teilen diese auf Facebook. Aus den Betrieben bekommen wir immer wieder bestätigt, dass die verantwortlichen Manager in den Unternehmen sehr sensibel auf Berichte in den Medien reagieren. Und sie werden oft von betrieblichen Kollegen auf die Veröffentlichungen angesprochen.

Als fruchtbar erwies sich die regelmäßige Kontaktpflege zu örtlichen Medienvertretern. Durch Einladungen zu Konferenzen, Pressegesprächen und auch persönlichem Austausch ist es uns gelungen, unsere Botschaften angemessen zu platzieren. Auch wenn wir uns im Laufe der Jahre einige Medienkompetenzen aneignen konnten, war es immer wieder sinnvoll und wichtig, auf die Unterstützung externer Medien- und PR-Experten zurück zu greifen.

Besonders erfolgreich war die Ausrichtung von zwei großen und öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen mit bekannten Persönlichkeiten wie Prof. Dr. Stefan Sell (Uni Koblenz) und Caro Lobig vom Team Wallraff.

Gegenstand der ersten Veranstaltung mit Stefan Sell war die Diskussion zu den regionalen Auswirkungen zunehmender Auslagerungen. Um belastbare Aussagen treffen zu können, wurde eine Studie in Auftrag gegeben, die die Auswirkungen und Motive von Fremdvergaben untersuchte\*. Die Ergebnisse finden sich kurz zusammengefasst am Ende dieses Abschnitts.

Mit der zweiten Veranstaltung mit Caro Lobig vom Team Wallraff verfolgten wir einen kulturellen Ansatz. Durch Lesungen aus dem von Günter Wallraff herausgegebenen Buch „Die Lastenträger“ erreichten wir ein breites Publikum und eine hervorragende mediale Resonanz. Beide Veranstaltungen sorgten maßgeblich dafür, dass unser Projekt weit über die Grenzen der Geschäftsstelle hinaus bekannt wurde, sogar bis ins politische Berlin.

\* Obermeier, Tim/Sell, Stefan (2016): »Werkverträge entlang der Wertschöpfungskette – zwischen unproblematischer Normalität und Instrumentalisierung« [Zu finden auf boeckler.de](http://Zu finden auf boeckler.de)



## Kurzergebnisse der Studie von Prof. Stefan Sell:

- **Große Formvielfalt von Werkverträgen**

Werkverträge drängen von „unten“ (einfache Tätigkeiten) ebenso wie von „oben“ (z.B. komplexe Entwicklungsdienstleistungen) in die Betriebe und setzten somit Stammebelegschaft und Tarifverträge von zwei Seiten unter Druck.

- **Zweifel an betriebswirtschaftlicher Sinnhaftigkeit**

Werkverträge ergeben betriebswirtschaftlich gesehen oft keinen Sinn, da die mittelfristigen Folgekosten von den Geschäftsführungen ausgeblendet werden. So drohen dem Kundenunternehmen empfindliche Knowhow-Verluste und teure Abstimmungsschwierigkeiten mit Werkvertragsunternehmen.

- **Kernkompetenzen**

Werkverträge werden dann problematisiert, wenn sie in die Kernkompetenzen des Standortes eingreifen. Häufig gibt es aber keine genaue Definition, welche Tätigkeiten zu den Kernkompetenzen zählen oder auch nicht. Oftmals wird situativ im Einzelfall festgelegt, ob ein Werkvertrag in die Kernkompetenzen eingreift.

- **Hohe Abhängigkeitsverhältnisse**

Werkvertragsunternehmen übernehmen oft Schlüsselpositionen entlang der Wertschöpfungskette des Kunden. Den Beschäftigten dieser Unternehmen gelingt es selten, diese Machtposition für ihre Belange zu nutzen. Sie befinden sich in einer Ohnmachts-Position aufgrund kurzfristiger Vertragslaufzeiten, geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der Austauschbarkeit von Werkvertragsunternehmen samt ihrer Beschäftigten.

- **Personalpolitisches Flexibilisierungsinstrument**

Werkverträge werden zunehmend als personalpolitisches Flexibilisierungsinstrument genutzt und greifen in die betrieblichen Abläufe ein. Insbesondere aus diesem Grund fordern die befragten Betriebsräte zu Recht umfassende Mitbestimmungsrechte.

- **Auswirkung auf die Kernbelegschaften**

Die Fremdvergabe wirkt direkt in die Kernbelegschaften hinein, da einfache und phasenweise entlastende Tätigkeiten an Werkvertragsunternehmen vergeben werden und für die Stammebelegschaft nicht mehr verfügbar sind. So fehlt es insbesondere immer häufiger an Arbeitsplätzen für leistungsgewandelte Mitarbeiter.

- **Zerfaserung der Wertschöpfungsketten**

Durch die zunehmende Zerfaserung der Wertschöpfungskette geht langfristig die Kontrolle über den Produktionsprozess verloren. Standorte stehen damit wesentlich schneller zur Disposition.

- **Tarifpolitische Pluralität**

Dort wo es gelungen ist, Werkvertragsunternehmen zu tarifieren, geschah dies meistens mit Haustarifverträgen, die in vielen Fällen unter dem Niveau der Flächentarifverträge der M+E-Industrie liegen. Das Management dieser dadurch entstehen tarifpolitischen Pluralität wird von allen Akteuren der Mitbestimmung als Herausforderung angesehen.

- **„Training on the job“**

Werkvertragsunternehmen bilden kaum aus und investieren nur marginal in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Sie bedienen sich aus dem regionalen Überhang an Arbeitskräften. Mit steigender Auslagerung verringert sich auch die Zahl der Ausbildungsplätze in der Region.



## Lobbyarbeit

Die Berichterstattung zu unserem Projekt sorgte dafür, dass wir einen Anruf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bekamen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zu Werkverträgen fragten uns das Ministerium nach Praxisbeispielen und Erfahrungen im Umgang mit Werkverträgen. Zufällig fand kurz darauf unsere Ortsvorstands-Klausur in Berlin statt und wir erhielten die Einladung, im BMAS mit dem gesamten Ortsvorstand unsere Erkenntnisse dem Staatssekretär Thorben Albrecht vorzustellen.

Weiterhin führten wir viele politische Lobby-Gespräche mit politischen Mandatsträgern, u.a. mit Bundestagsabgeordneten und Vertretern des Saarlandes beim Bund. Dabei stießen wir auf sehr großes Interesse unserer Gesprächspartner an betrieblichen Beispielen für die Auswirkungen von prekären Arbeitsverhältnissen. Deutlich wurde, dass dieser Teil der Arbeitswelt gerade bei politischen Entscheidungsträgern bisher ein weitgehend unbekanntes Terrain ist.



## Fazit & Ausblick

Das Projekt „Werkverträge und prekäre Beschäftigung“ hat das gewerkschaftspolitische Bewusstsein unserer Funktionäre und Mitarbeiter belebt und damit eine Grundlage geschaffen, um die Prozesse und die Ausrichtung unserer Geschäftsstelle nachhaltig weiterzuentwickeln. Dieser Fortschritt ist ein echter Gewinn: Für die Menschen in der Region und für unsere Geschäftsstelle. Ein wichtiger Erfolgsfaktor war die Entwicklung und Verankerung unserer positiven Vision: „Homburg-Saarpfalz – Region der fairen Arbeit“.

Im Projekt konnten wir aufzeigen, dass diese Vision durch gewerkschaftliches – also gemeinschaftliches und solidarisches Handeln – Realität werden kann. Es ist uns gelungen, vielen Menschen individuell zu helfen. Ganze Belegschaften zu motivieren durch die Wahl von Betriebsräten die Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen voranzutreiben. In Einzelfällen auch tarifpolitische Erfolge zu erzielen. Und über betriebliche Missstände und unsere Erfolge wurde regelmäßig in den lokalen Medien berichtet.

All dies hat dazu geführt, dass manche Unternehmen in der Region verunsichert wurden und plötzlich unter Druck standen. Inzwischen ist allen Beteiligten klar: Wer seine Mitarbeiter unfair behandelt, muss damit rechnen, dass er in unseren Fokus gerät und sich dafür rechtfertigen muss.

Die Menschen in der Region konnten dagegen erkennen: Wer etwas positiv verändern will, ist bei der IG Metall Homburg-Saarpfalz gut aufgehoben. Es wurde deutlich und wir können es belegen: Mit der IG Metall an seiner Seite hat jeder Beschäftigte die Chance, seine Arbeitsbedingungen positiv zu verändern. Er hat wenig zu verlieren - aber die Möglichkeit, viel zu gewinnen.

Wir haben die letzten drei Jahre mit diesem Projekt vielfältige Erfahrungen gesammelt und dabei unser Vorgehen und unsere Angebote ständig weiterentwickelt. Die Erschließungsarbeit bislang nicht organisierter Unternehmen ist zu einem strategischen Schwerpunkt in unserer Geschäftsstelle geworden. Sie schärft unseren Blick auf die Probleme der Menschen in bislang unbetreuten Betrieben und die Realitäten dieser in der Regel wachsenden Belegschaften. Daher werden wir auch nach Beendigung des Projektes die Erschließungsarbeit weiter vorantreiben.

Die Erfahrungen im Projekt belegen, dass der Erschließungsarbeit in der IG Metall zu Recht ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Diesen gilt es weiterzuentwickeln. Ein organisierter Austausch unter den Geschäftsstellen wäre dabei sicher hilfreich. Die Benennung eines hauptamtlichen Erschließungsbeauftragten pro Geschäftsstelle kann diesen Prozess aus unserer Sicht sinnvoll beleben.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben wertvolle Beiträge für das erfolgreiche Projekt „Werkverträge und prekäre Beschäftigung“ in den letzten Jahren geleistet. Ohne die Unterstützung unserer Vertrauensleute, Betriebsräte und Ortsvorstandmitglieder wäre vieles nicht möglich gewesen. Hierfür herzlichen Dank.

Die beiden Projektsekretäre Benjamin Krimmling und Lee Hirschel haben sich in besonderer Weise verdient gemacht. Maßgeblich haben Ben und Lee das Projekt konzipiert, gestaltet, vorangetrieben und immer wieder neu angepasst. Dank ihrer Arbeit haben wir in der Geschäftsstelle viel dazu gelernt und in der Region profitieren viele Menschen von fairen Arbeitsbedingungen. Vielen Dank für eure tolle Arbeit und die gemeinsame Zeit!

Ralf Reinstädler  
1. Bevollmächtigter IG Metall Homburg-Saarpfalz

Investitionsfondsprojekt Werkverträge

## ANTRAG

der Verwaltungsstelle Homburg-Saarpfalz  
an den StrukturfondsRat

### 1. Einleitung

#### a. Kurze Projektbeschreibung

Nach der Etablierung eines Arbeitskreises „Prekäre Beschäftigung“ Anfang 2012 und einer ersten Analyse ist festzustellen, dass unterschiedliche Aufgaben in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie unserer Verwaltungsstelle über Werkverträge bearbeitet werden.

Wir sind sowohl mit dauerhaften Werkvertragsbeziehungen auf dem Betriebsgelände der Werkbesteller, als auch mit Werkverträgen bzw. Zulieferbeziehungen im näheren Umfeld der von uns betreuten Unternehmen konfrontiert.

Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass ca. 800–1.000 Arbeitsplätze in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie auf Dauer durch Werkvertragsarbeitnehmer besetzt wurden. Hinzu kommen unzählige Arbeitsplätze im Umfeld der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie. Bei dieser Entwicklung handelt es sich um einen Trend, der zukünftig zu einer weiteren Verdrängung sogenannter Stamarbeitsplätze führen könnte.

Da es in den Werkunternehmen in der Regel keine Betriebsrats- oder Vertrauensleutestrukturen gibt, ging die Auslagerung dieser Arbeitsplätze bisher i. d. R. mit einem schleichenden Mitgliederverlust der IG Metall einher. Diese Mitgliederpotenziale werden wir über das Investitionsfondsprojekt erschließen. Wir werden Betriebsratsgremien gründen und wo es gelingt, eine Tarifbindung zur IG Metall herbeiführen.

Unsere Ziele sind

- Die vorliegende Bestandsaufnahme konkretisieren und erweitern.
- 400 Neuaufnahmen während des Projektes.
- Den bereits etablierten Arbeitskreis „Prekäre Beschäftigung“ im Sinne einer Offensivstrategie ausbauen und erweitern.
- Gesprächsplattform für Mitgliederwerbung, insbesondere auch im Angestelltenbereich, entwickeln.
- Weiter geht es darum unsere Mitglieder, die Betriebsratsgremien, die regionale Öffentlichkeit und die regionalen Medien für die Thematik „Werkverträge“ weiter zu sensibilisieren.
- Betriebsratsgründungen.
- Abschluss von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.
- Vermeidung weiterer Verlagerung von Arbeitsplätzen auf Werkunternehmen.

b. Antragsteller

IG Metall Homburg–Saarpfalz.

c. Laufzeit

Das Projekt ist für drei Jahre geplant.

d. Beantragte Mittel

Die veranschlagten Sachkosten betragen 180.000,- Euro, zuzüglich Personalkosten für 1,0 Vollzeitstelle eines/r Politische/r Sekretär/ in auf der Grundlage der GG 6E für 2014 und 2015 sowie für 2016 GG 6G in Höhe von 286.000,- Euro mit Personalsachkosten in Höhe von 30.000 €. Insgesamt 496.000 € für die gesamte Laufzeit von drei Jahren.

e. Antragsschwerpunkt

Mitgliederentwicklung, Betriebsratsgründung, Vermeidung weiterer Verlagerung von Arbeitsplätzen auf Werkunternehmen, Öffentlichkeitsarbeit.

### 2. Ausgangslage

In den größten Betrieben der Verwaltungsstelle war die Etablierung von Werkverträgen ein schleichender Prozess. Dieser Prozess hat sich jedoch seit der stärkeren Regulierung von Leiharbeit rasant beschleunigt. Weiter konnten wir feststellen, dass in vielen Werkunternehmen Menschen als Leiharbeiter beschäftigt werden. Mit dem Einsatz dieser Arbeitnehmer in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie wird u. a. versucht, den tariflich vereinbarten Branchenzuschlag zu unterlaufen.

a. Werkschutz, Kantine und Reinigung

In den Bereichen Werkschutz, Kantine und Reinigung hat nahezu jeder Industriebetrieb der Verwaltung stelle Arbeitnehmer über Werkverträge im Einsatz. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen dieser Mitarbeiter i. d. R. in vielerlei Hinsicht prekär sind. Gleichzeitig wird häufig geltendes Recht seitens der Werkunternehmen gebrochen. Durch den Rechtsschutz der IG Metall konnten wir den organisierten Kolleginnen und Kollegen in diesen Bereichen spürbar helfen. Auch wenn Missstände bekannt wurden, konnten diese zum Teil von unseren Betriebsräten in den Einsatzbetrieben angeprangert und auf diesem Weg für Verbesserungen oder Abhilfe gesorgt werden.

b. Logistik

Vor allem die beiden größten Betriebe in Zweibrücken, Terex Cranes (1.700 Beschäftigte) und John Deere (1.000 Beschäftigte) haben ihre Logistik zu großen Teilen ausgelagert. In direkter Nachbarschaft von Terex wurde ein Logistikzentrum des Dienstleisters ISL gebaut. Dieses Werkunternehmen beliefert Terex mit ca. 60

Arbeitnehmern mit Material. Eine Aufgabenstellung, die zuvor von Beschäftigten des Betriebes Terex und Leiharbeitnehmern ausgeführt wurde.

Bei John Deere „frisst“ sich die Logistikfirma LTG immer tiefer in den Betrieb hinein. Der Werkvertrag war zunächst auf Be- und Entladen von LKW Ladungen beschränkt. Mittlerweile werden auch die Warenannahme und der innerbetriebliche Warentransport von der Logistikfirma mit ca. 30 Arbeitnehmern übernommen. Der nächste Schritt, einzelne Baugruppen vorzumontieren, ist nach unserer Information in der Planung. Die LTG ist mit einem Betriebsteil direkt auf dem Firmengelände von John Deere vertreten.

Bei Schaeffler konnte der Betriebsrat 2013 den Versuch der Geschäftsführung erfolgreich abwehren, in einem Werksteil in Homburg (Zunderbaum) den innerbetrieblichen Warenverkehr auf einen externen Dienstleister zu übertragen.

c. (Einfache) Montagetätigkeiten

Bei Schaeffler in Homburg ist eine Firma Zimmer als Werkunternehmen tätig. Mehr als 120 Mitarbeiter sind in vier Schichten mit einfachen Montagearbeiten betraut. Zur sichtbaren Abgrenzung dieser Werkvertragsbeziehung wurden in der Fertigungshalle der Firma Schaeffler eine räumliche Abgrenzung durch die Errichtung von Mauern vorgenommen. In den letzten Monaten konnten wir die Mitarbeiter der Fa. Zimmer in vielfacher Weise unterstützen. Eine geplante Entgeltkürzung durch unrealistische Vorgabezeiten, konnte durch öffentlichkeitswirksame Aussagen der IG Metall verhindert werden.

d. Ingenieurdienstleistung

Auch im Ingenieurbereich wird mit Werkverträgen gearbeitet. So zum Beispiel bei John Deere, Terex und der Robert Bosch GmbH.

Bei Terex sind Werkvertragsarbeitnehmer verschiedener Dienstleister in der Entwicklung und Konstruktion tätig. Für die betroffenen Arbeitnehmer bedeutet dies eine unsichere Beschäftigungsperspektive bei deutlich schlechterer Bezahlung als zu den Tarifen der Metall- und Elektroindustrie.

Auch bei John Deere frisst sich das Modell Werkvertrag in die Entwicklungsabteilung hinein. Das Unternehmen definiert eine Produktinnovation als singuläres und vorübergehendes Projekt. Entsprechend erfolgt lediglich eine temporäre Personalplanung. Die betriebliche Realität zeigt jedoch, dass in diesen Abteilungen ein dauerhafter Personalbedarf besteht. Das Produkt und seine

Komponenten erfordern eine fortgesetzte Weiterentwicklung. Derzeit sind bei John Deere ca. 30 Ingenieure von Ferchau Engineering, mit Sitz in Gummersbach und 60 Niederlassungen, Standorten in Deutschland, im Einsatz. Die IG Metall hat mit Ferchau einen Tarifvertrag abgeschlossen, ob dieser durch eine Mitgliederbewegung entstanden ist können wir nicht einschätzen. In unserer Verwaltungsstelle gab es diesbezüglich keine Aktivitäten oder auch Anfragen durch den abschließenden Bezirk.

e. Instandhaltung

Viele Instandhaltungsaufgaben in den Betrieben sind über Werkverträge fremdvergeben. Bei John Deere sind diese Arbeiten an die Fa. Simon und Knapp vergeben. Dieses Unternehmen ist mit ca. 10 Mitarbeitern auf dem Betriebsgelände ansässig. Bei Terex ist die Firma Pirrot und Wind mit ca. 10 Mitarbeitern vertreten. Es ist aber davon auszugehen, dass auch in anderen Betrieben unserer Verwaltungsstelle derartige Arbeiten an Werkunternehmen vergeben wurden. Hier ist eine zielgerichtete Analyse notwendig.

f. Allgemeine Zulieferbeziehungen

Im Umfeld der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie haben sich Unternehmen angesiedelt, die als Zulieferer fungieren. Diese Unternehmen fertigen Teile, die früher in den von uns betreuten Betrieben hergestellt wurden.

Die Firma Schaeffler lässt einfache Produktionsschritte von den Firmen Ttec und Zimmer erledigen. Für die Robert Bosch GmbH arbeiten die Firmen Vario Pack, Metronic Grünwald und Ehrhardt. Für John Deere die Firma StaMaTec.

Auch hier ist eine zielgerichtete Analyse der bestehenden Lieferbeziehungen notwendig.

g. Auswirkungen – Aktivitäten

Eine koordinierte Ansprache oder Beteiligungsangebote für viele dieser Beschäftigtengruppen existieren bisher nicht. Die Auswirkungen von Auslagerungen sind jedoch spürbar. Hatte der größte Arbeitgeber der Region, die Robert Bosch GmbH in Homburg im Jahr 2006 noch rund 6000 Beschäftigte sind es aktuell noch rund 4700 Beschäftigte. Der Arbeitgeber geht in seinen Prognosen und Planungen bis 2016 davon aus, dass weitere 1000 Arbeitsplätze abgebaut werden. Wir müssen davon ausgehen, dass ohne unser Engagement in Sachen Werkverträge, verschiedene Aufgaben auch weiter ausgelagert werden.

Es gab vor allem im Jahr 2013 bereits umfangreiche Analysen und Aktivitäten unserer Verwaltungsstelle im Zusammenhang mit Werkverträgen. Innerhalb der IG Metall Verwaltungsstelle Homburg-Saar-

pfalz wurde ein Arbeitskreis „Prekäre Beschäftigung“ etabliert und eine Tagesschulung zum Thema Werkverträge und prekäre Beschäftigung durchgeführt.

Bei der Firma StaMaTec ist es gelungen einen Organisationsgrad von 70 % zu erreichen. Ein Betriebsrat wurde erfolgreich gegründet. Ende des Jahres 2013 wurde nach zwei Warnstreiks und mehreren Aktionen ein Haustarifvertrag abgeschlossen. Die Firma StaMaTec ist für unsere Verwaltungsstelle betriebs- und tarifpolitisch ein positives Beispiel erfolgreicher Kampagnenarbeit im Bereich eines Werkunternehmens.

Ein Forschungsprojekt der Hochschule Koblenz und Remagen, unter der Leitung von Professor Sell, sowie Beteiligung der Hans Böckler Stiftung bezüglich Werkverträge und ihren Auswirkungen, steht unmittelbar vor der Realisierung. Unsere Verwaltungsstelle ist dabei eine von drei Pilotverwaltungsstellen des Bezirks Mitte.

Es gab bereits mehrere öffentlichkeitswirksame Aktionen unserer Verwaltungsstelle, um auf Missstände im Zusammenhang mit Werkverträgen aufmerksam zu machen. Die medialen Resonanzen sind der Anlage beigelegt.

### 3. Mitgliederentwicklung

Die Mitgliederentwicklung in diesem Projekt kann in zwei Schwerpunkte gegliedert werden.

Ein wichtiges Ziel ist dabei, weitere Verlagerungen mit Unterstützung unserer Betriebsräte zu verhindern. Die Erfahrungen der letzten Monate haben gezeigt, dass dies erfolgreich möglich ist. Die gesicherten Beschäftigungsverhältnisse sind potenzielle Mitglieder die während der betrieblichen Auseinandersetzung über unsere Vertrauensleutestrukturen angesprochen werden können.

Im Angestelltenbereich, konkret dem Engineering werden wir einen Schwerpunkt in der Mitgliederwerbung setzen. Über die Bearbeitung der Werkvertragsbeziehung, die Skandalisierung der Arbeitsbedingungen und die Beleuchtung der strategischen Nachteile für das Unternehmen und die Produkte entsteht eine Gesprächsplattform, die wir für die Mitgliederwerbung in diesem Bereich gezielt einsetzen werden.

In bereits ausgelagerten Bereichen muss ein Konzept zur Ansprache entwickelt und Beteiligungsstrukturen erarbeitet werden. Wir betrachten die Wertschöpfungskette in den von uns betreuten Betrieben und alle am Betriebserfolg beteiligten Personen, dem Organisationsbereich der IG Metall zugehörig. Dies beinhaltet ausdrücklich auch Werkschutz, Kantine, Reinigung, Logistik und

Entwicklungsdienstleistungen.

### 4. Projektziele und Aufgabenschwerpunkte

Als Basis für die Aufgabensetzung soll zunächst eine Bestandsaufnahme durchgeführt werden. Eine solche liegt bereits mit 116 Werkvertragsbetrieben in 5 Kundenunternehmen (Werkbesteller) vor. Jedoch ist diese, bezüglich der Beschäftigtenzahlen und Aufgabenschwerpunkte oder Einsatzzeiten unvollständig. Diesbezüglich soll eine enge Zusammenarbeit mit Prof. Sell und der Hochschule Koblenz stattfinden. Das Forschungsprojekt „Werkverträge“ wird vom Vorstand der IG Metall und dem Bezirk Mitte unterstützt und als Pilot in unserer Verwaltungsstelle durchgeführt.

Wir werden die Aktivitäten im bereits etablierten Arbeitskreis „Prekäre Beschäftigung“ im Sinne einer Offensivstrategie ausbauen und erweitert. In diesem Arbeitskreis werden Strategien entwickelt, wie Verlagerungen verhindert werden können, illegale Arbeitnehmerüberlassung begegnet und verlagerte Aufgaben zurück in den Betrieb geholt werden können. Ziel ist dabei Strategien zu entwickeln, die auf andere Betrieb und Verwaltungsstellen übertragen werden können.

Der Arbeitskreis wird auch dazu genutzt werden über die Betriebsräte, einen Kontakt zu Beschäftigtengruppen im Betrieb herzustellen, die bisher noch nicht von der IG Metall angesprochen wurden. Es werden sinnvolle Beteiligungsangebote erarbeitet und Maßgabe des Organizing etabliert. Also beispielsweise betriebsbezogene Arbeitsgruppen oder auch aufgabenbezogene Arbeitsgruppen gebildet, wenn die Anzahl der jeweils Beschäftigten relativ gering ist, so zum Beispiel bei Ingenieurbüros oder Werkschützern.

Konkrete Projektziele sind:

- In Werkunternehmen
  - Mitgliedergewinnung in nicht erschlossenen Bereichen
  - Betriebsratsgründung
  - Abschluss von Tarifverträgen
- In Kundenbetrieben (Werkbesteller)
  - Verhinderung von Verlagerungen
  - Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu Werkverträgen
  - Durchsetzung von Mindeststandards für Arbeitnehmerbedingungen beim Abschluss von Werkverträgen

## Kurzinformation zum strategischen Investitionsfonds-Projekt

### Werkverträge 'Prekäre Beschäftigung'

<b>Projekt-Nummer</b>	<b>236/02</b>
<b>Antragsteller</b>	<b>236 Homburg-Saarpfalz</b>
<b>Antragsschwerpunkt</b>	<b>Schwerpunkt 3: Strategie Wertschöpfungskette</b>
<b>Förderungsbeschluss vom</b>	<b>07.04.2014</b>
<b>Laufzeit der Förderung</b>	<b>36 Monate</b>
<b>Projektstart</b>	<b>voraussichtlich 01.06.2014</b>
<b>Projektende</b>	<b>31.05.2017</b>

### Spezifizierung

Nach der Etablierung eines Arbeitskreises 'Prekäre Beschäftigung' Anfang 2012 und einer ersten Analyse ist festzustellen, dass unterschiedliche Aufgaben in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie unserer Verwaltungsstelle über Werkverträge bearbeitet werden. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass ca. 800 - 1.000 Arbeitsplätze in den Betrieben der ME auf Dauer durch Werkvertragsarbeitnehmer besetzt wurden. Hinzu kommen unzählige Arbeitsplätze im Umfeld der Betriebe der ME. Da es in den Werkunternehmen in der Regel keine BR oder VL-Strukturen gibt, ging die Auslagerung dieser Arbeitsplätze bisher in der Regel mit einem schleichenden Mitgliederverlust der IG Metall einher. Diese Mitgliederpotenziale werden wir über das Projekt erschließen. Wir werden BR-Gremien gründen und wo es gelingt, eine Tarifbindung herbeiführen.

### Zielsetzung

- \* Die vorliegende Bestandsaufnahme konkretisieren und erweitern.
- \* 400 Neuaufnahmen
- \* Den bereits etablierten Arbeitskreis im Sinne einer Offensivstrategie ausbauen und erweitern.
- \* Gesprächsplattform für Mitgliederwerbung insbesondere im Angestelltenbereich entwickeln.
- \* Weiter geht es darum, unsere Mitglieder, die BR-Gremien, die regionale Öffentlichkeit und die regionalen Medien für die Thematik zu sensibilisieren.
- \* BR-Gründungen
- \* Abschluss von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
- \* Vermeidung weitere Verlagerung von Arbeitsplätzen auf Werkunternehmen



Homburg-  
Saarpfalz