



Vor 20 Jahren: Der Streik bei Digital 1993

Software – Hardware – Gegenwehr

IG Metall-Symposium „ITK-Industrie im Wandel“ - 20.06.2013

**Regulierung von Arbeitsbedingungen in der ITK-Industrie 1993/2013**

Dr. Thomas Klebe

# Der **digital**-Tarifvertrag: Ausgangsbedingungen 1985



| IG Metall

- ➔ **Amerikanisches Tochterunternehmen: Geringe Spielräume für nationales Management**
- ➔ **Goldgräberzeit: + 25 % jährlich (Digital-Normalkurve)**
- ➔ **2300 Angestellte, Durchschnittsalter 36 Jahre, Durchschnittsverdienst 90.000 DM**
- ➔ **Gewerkschaften: 46 Mitglieder (2 %), wenige Betriebsratsmitglieder in der IGM**
- ➔ **Besondere Betriebsratsarbeit: Transparent, beteiligungsorientiert, demokratisch, verteilte Funktionen**
- ➔ **Problemfelder:**
  - **Arbeitszeit: Dauer, Bereitschaftsdienste, Mehrarbeit (Planbarkeit)**
  - **Gehaltserhöhungen, Car Policy**
  - **Leistungsgerechte Bezahlung („Nasenprämien“) u.a.**



- ➔ IG Metall seit 1986 im Aufsichtsrat (40 % der Stimmen), Teil des Unternehmens trotz erbitterten „neutralen“ Widerstands des Managements
- ➔ Eher krisenhafte DEC-Entwicklung ab Ende der 80er Jahre: Umstrukturierung im Vierteljahrestakt, Rationalisierungen, Personalabbau („Frontline“), Februar 1992: Ankündigung von 500 Entlassungen
- ➔ Konsistente wirtschaftliche Analyse der DEC-Entwicklung durch BR und IGM, wachsendes Misstrauen der Belegschaft gegenüber Management
- ➔ Langfristig angelegte Kampagne zur Mitgliedergewinnung („Heavy metal“) und für TV:  
„BR kommt an seine Grenzen“, Schmetterlings-Logo,  
„Die Besten sind in der IGM“, vereinfachtes Beitrittsformular



| IG Metall

# Widerstand des Managements

vertretern

nung, Jahres-  
em Aufsichtsrat die  
tend einzugreifen.

Aufsichtsratssitze

STIMMZETTEL  
r die Gewerkschaftsvertreter

1	Liste 2 <input type="radio"/>	Liste 3: <b>CMV</b> Christlicher Metall- arbeiterverband <input checked="" type="checkbox"/>
	1. Stein Manfred München	Ersatz: Zwingmann, Walter Hannover
	2. Weiß Erwin München	Ersatz: Britz, Dieter Stuttgart
e können nur eine Liste ankreuzen		

urg



## Sicher würden Sie keinem Fremden Ihre Wohnungsschlüssel anvertrauen ...



digital

DEC-Aufsichtsratswahl  
18. April '86

# Der **digital**-Tarifvertrag: Der Weg zum Streik – 8 Jahre



| IG Metall

- ➔ IG Metall seit 1986 im Aufsichtsrat (40 % der Stimmen), Teil des Unternehmens trotz erbitterten „neutralen“ Widerstands des Managements
- ➔ Eher krisenhafte DEC-Entwicklung ab Ende der 80er Jahre: Umstrukturierung im Vierteljahrestakt, Rationalisierungen, Personalabbau („Frontline“), Februar 1992: Ankündigung von 500 Entlassungen
- ➔ Konsistente wirtschaftliche Analyse der DEC-Entwicklung durch BR und IGM, wachsendes Misstrauen der Belegschaft gegenüber Management
- ➔ Langfristig angelegte Kampagne zur Mitgliedergewinnung („Heavy metal“) und für TV:  
„BR kommt an seine Grenzen“, Schmetterlings-Logo,  
„Die Besten sind in der IGM“, vereinfachtes Beitrittsformular

# Ankündigung von 500 Entlassungen

**digital**

**WEGE AUS DER KRISE?**

**AUFSICHTSRATS-WAHL '90**

**Live on Tour: Ihre Kandidaten**

Berlin	am 24.9.90	um 14.00 Uhr	Frankfurt	am 1.10.90	um 10.00 Uhr
Hannover	am 25.9.90	um 10.00 Uhr	Mannheim	am 1.10.90	um 15.00 Uhr
Braunschweig	am 25.9.90	um 14.00 Uhr	Stuttgart	am 2.10.90	um 15.00 Uhr
Hamburg	am 26.9.90	um 14.00 Uhr	München	am 4.10.90	um 14.00 Uhr
Köln	am 28.9.90	um 09.30 Uhr	Nürnberg	am 5.10.90	um 10.00 Uhr
Essen	am 28.9.90	um 14.30 Uhr			

# Der **digital**-Tarifvertrag: Der Weg zum Streik – 8 Jahre



| IG Metall

- ➔ IG Metall seit 1986 im Aufsichtsrat (40 % der Stimmen), Teil des Unternehmens trotz erbitterten „neutralen“ Widerstands des Managements
- ➔ Eher krisenhafte DEC-Entwicklung ab Ende der 80er Jahre: Umstrukturierung im Vierteljahrestakt, Rationalisierungen, Personalabbau („Frontline“), Februar 1992: Ankündigung von 500 Entlassungen
- ➔ Konsistente wirtschaftliche Analyse der DEC-Entwicklung durch BR und IGM, wachsendes Misstrauen der Belegschaft gegenüber Management
- ➔ Langfristig angelegte Kampagne zur Mitgliedergewinnung („Heavy metal“) und für TV:  
„BR kommt an seine Grenzen“, Schmetterlings-Logo,  
„Die Besten sind in der IGM“, vereinfachtes Beitrittsformular

# Schmetterlings-Logo





- ➔ **Einsicht: Grenzen individueller Lösungen**
- ➔ **Qualifizierte Zusammenarbeit Betriebsräte – IG Metall vor Ort und zentral, Bekenntnis zur IGM**
- ➔ **Frühzeitig ab 1989 / 1990 internationale Kontakte; 1992 Gründung eines EBR ohne AG-Zustimmung**
- ➔ **Entwurf TV-Rationalisierungsschutz: Ziele mit Beschäftigten entwickelt, auch zur unternehmerischen Verantwortung**
- ➔ **1992/93: Ca. 16 % Organisationsgrad mit deutlich steigender Tendenz**
- ➔ **1993: Neue UN-Organisation in Deutschland mit Holding für Digital Equipment, Digital Kienzle, Digital PCS Engineering und 2 weitere DEC-UN**

# Unternehmerische Verantwortung

## Haustarif Rationalisierungsschutz – die wesentlichen Forderungen:

### Arbeitsplatzabsicherung

Grundsätzlich bleibt der **Arbeitsplatz** des Mitarbeiters bei Umorganisationen **erhalten**.

**Versetzungen** haben, wo immer möglich, **Vorzug vor Entlassung**. Und zwar, auf dem **Prinzip der Freiwilligkeit**, in folgender Reihenfolge: Umsetzung am selben Ort, zu anderer Konzerntochter am selben Ort, im Unternehmen, im Konzern. Finanzielle Nachteile sind umfassend auszugleichen.

Absoluter **Kündigungsschutz ab 45 Jahre** und für **langjährige MitarbeiterInnen** (mehr als 10 Jahre bei Digital).

**Schutz vor Abgruppierung** für ältere bzw. langjährige MitarbeiterInnen.

**Vorruhestandsregelung** mit Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand.

Jeder Mitarbeiter hat einen **garantierten, unverfallbaren Anspruch auf bezahlte Weiterbildung** während der Arbeitszeit (i. d. R. 8 Wochen/Jahr). Dies ermöglicht **Marktanpassung** und **Erschließung neuer Geschäftsfelder** mit den vorhandenen MitarbeiterInnen.

Die Ausbildung ist breit anzulegen, um den **Marktwert** der MitarbeiterInnen zu erhalten und auszubauen.

Vergabe von Arbeit nach außen („Outsourcing“) ist **strikt** zu begrenzen, um Arbeitsplätze und Know How im Unternehmen zu erhalten.

Evt. **Abfindungen** müssen mindestens dem Sozialplan vom 19. 4. 1992 entsprechen.

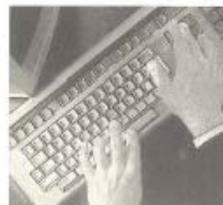
Hrsg. von der IG Metall, Bezirk München, Richard Potzmaier - Redaktion: Wipac Cremer, Dieter Scheller, Tarifkommission für die Digital Equipment GmbH - Druck: Frank u. Lang

#### Teilzeit, Erziehungsurlaub, Freistellung

Mindestens 3% aller Arbeitsplätze werden als **Teilzeitstellen** eingerichtet. Die Stellen werden ausgeschrieben. Besetzung unter Mitbestimmung des Betriebsrat.

Rückkehrmöglichkeit in die Vollzeitfähigkeit.

**Erweiterter Erziehungsurlaub** (bis zu 9 Jahren). Recht auf Teilnahme an Weiterbildungsmaß-



nahmen während des Erziehungsurlaubs. Angebot von **Ausfallstätigkeit** (Urlaub, Krankheit) bevorzugt an MitarbeiterInnen im Erziehungsurlaub.

Recht auf **unbezahlte Freistellung** von der Arbeit bis zu einem **halben Jahr**.

Vorrang von Arbeitszeitverkürzung, Teilzeit, Kurzarbeit, Umsetzungen vor Entlassungen.

#### Unternehmens-tellungen

Unternehmensteilungen dürfen **nicht** zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen.

Auch bei Unternehmensteilungen gelten die **bisherigen Arbeitsbedingungen** weiter (Überstun-

denbezahlung, Betriebliche Altersversorgung, Arbeitszeitverkürzung etc.).

Unternehmensteilungen dürfen **nicht** die Einschränkung des Kündigungsschutzes zur Folge haben. Arbeitsplätze sind **konzernweit** zu besetzen. Freie Stellen sind **konzernweit** auszu-schreiben.

Fallen in einem Konzernunternehmen von Digital Arbeitsplätze weg, sind in einer anderen Konzerntochter Arbeitsplätze frei, haben die Betroffenen Anspruch auf **vorrangige** Beschäftigung dort.

#### Vorausschauende Unternehmensplanung

Die MitarbeiterInnen und ihre Interessenvertretung werden frühzeitig informiert und **umfassend** und **aktiv** einbezogen.

Hierzu zählt auch, daß die MitarbeiterInnen **wirkungsvoll** Vorschläge für die Optimierung und Modernisierung des Produkt- und Dienstleistungsangebots machen können (**Vorschlagawesen**). Hierzu wird eine paritätisch besetzte Kommission gebildet.

Die Geschäftsleitung stellt **klare Verantwortlichkeiten**, saubere Kompetenzabgrenzungen und präzise Maßkriterien für das Management sicher.

Die Geschäftsleitung stellt sicher, daß die zur Steuerung des Geschäfts erforderlichen Daten mit größtmöglicher **Zuverlässigkeit** erhoben werden.

Wesentlicher **Grundsatz** ist, **Marktanpassungen** und **Erschließung neuer Geschäftsfelder** mit den vorhandenen MitarbeiterInnen zu **vollziehen**.

## Der Streik und das Ergebnis

- ➔ Streik vom 14. – 26.06.1993, zuvor 2 Warnstreikwellen
- ➔ Druck vor allem durch Service, keine Streikbrecher (internationale Zusammenarbeit) und Öffentlichkeitsarbeit (Streikbeginn mit ca. 50 Teilnehmern in Berlin in Tagesthemen, Spiegel, FAZ), auch dezentrale Presse; für Kunden sichtbar

### Ergebnis:

- ➔ Tarifvertrag Südbaden (36 Std.-Woche, Kündigungsschutz usf.)
- ➔ Zusätzlich: Qualifizierungsansprüche, Teilzeitregelungen, Sabbaticals, Vorruhestand, erweiterter Erziehungsurlaub, moderne BR-Strukturen
- ➔ Im Juli 1993: Ca. 35 % Mitglieder



Computerfachleute verlassen ihren Elfenbeinturm

## DEC-Mitarbeiter fordern die Sicherung ihrer Arbeitsplätze

Die IG Metall ruft bei der Firma Digital Equipment in Echterdingen zum Warnstreik auf

**„Wir wollen einen Haustarifvertrag“**

Bundesweit sollen bei dem Computerkonzern bis Juni weitere 400 Stellen abgebaut werden

## Sorge um Arbeitsplätze

Zweihundert Mitarbeiter des Computerkonzerns Digital traten in Warnstreik – Demonstration gegen geplanten Stellenabbau

IG METALL / Digital Equipment erhält Holding-Struktur

## Zwickel: Exemplarischer Streik in Computerindustrie

## Premiere – Streik bei Computerbauer

### Streik in Schlips und Kragen für Tarifvertrag

Angestellte des Computerunternehmens Digital Equipment kämpfen für Rationalisierungsschutz

## Streik bei Computerfirma?

IG Metall will Haustarifvertrag erzwingen

## Programmstörung

■ Erster Streik in der Computerbranche

Bundesweit erster Streik in der Computerbranche

## Digital Equipment auch in Köln bestreikt

Gewerkschaft fordert Rationalisierungsschutz



## Streik, aber „keine Entscheidungsschlacht“ bei Digital

IG Metall Verdächtige Ausweitung einer einseitigen Auseinandersetzung

## Streik bei Computerfirma

## Digital Bremen streikt jetzt mit

DIGITAL EQUIPMENT GMBH / Streik begann in Berlin  
Streitpunkt ist ein Haustarif mit Rationalisierungsschutz

## Wie Stückgut

die Beschäftigten von Digital Equipment streikten – der erste Arbeitskampf in der Computerbranche.

## AZ geld

IG Metall will Digital lahmlegen

## Digital droht Flächenbrand

Nach Berlin, Bremen und Hannover wird ab heute auch in Hamburg gestreikt

## Premiere: Virus im Digital-System

Streik bei Rationalisierungsmulti – wegen Rationalisierungsschutz ■ Von Kai von Appen

## Kein „Yuppie-Streik“ bei Digital

■ Erster Erfolg im ersten Streik der deutschen Computerindustrie / Es kriselt in der Branche

## Computerindustrie

## Bei Digital erster Streik der Branche

## Digital: Eisfeld auch im Streik

## Streik bei Digital

## Historischer Streik endete mit Einigung

## DEC auf Tarif programmiert

Streik bringt 36-Stunden-Weche und Beschäftigungssicherung

## Haustarifvertrag bei Digital Equipment

IG Metall setzt Forderungen durch / Personalabbau in München

## Der Streik und das Ergebnis

- ➔ Streik vom 14. – 26.06.1993, zuvor 2 Warnstreikwellen
- ➔ Druck vor allem durch Service, keine Streikbrecher (internationale Zusammenarbeit) und Öffentlichkeitsarbeit (Streikbeginn mit ca. 50 Teilnehmern in Berlin in Tagesthemen, Spiegel, FAZ), auch dezentrale Presse; für Kunden sichtbar

### Ergebnis:

- ➔ Tarifvertrag Südbaden (36 Std.-Woche, Kündigungsschutz usf.)
- ➔ Zusätzlich: Qualifizierungsansprüche, Teilzeitregelungen, Sabbaticals, Vorruhestand, erweiterter Erziehungsurlaub, moderne BR-Strukturen
- ➔ Im Juli 1993: Ca. 35 % Mitglieder



# Tarifvertrag

Zwischen der Firma Digital Equipment Beteiligungen GmbH  
Freischützstr. 91  
8000 München 81

und der Industrie-Gewerkschaft Metall  
Bezirksleitung München  
Schwanthalerstr. 64  
8000 München 2

wird folgender

**ANERKENNUNGS-TARIFVERTRAG ("Vertrag")**

vereinbart:

## 1. Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt für alle in der Firma Digital Equipment Beteiligungen GmbH und ihren Konzernunternehmen (z. B. Digital Equipment GmbH und Digital-Kienzle GmbH & Co. KG) beschäftigten Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden, die Mitglied in der IG-Metall sind.

## 2. Anerkennung der Tarifverträge

**2.1**  
Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vertrages geltenden Tarifverträge für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende in der Metallindustrie des Tarifgebietes Südbaden, abgeschlossen zwischen der Industrie-Gewerkschaft Metall - Vorstand oder Bezirksleitung Stuttgart - und dem Gesamtverband metallindustrieller Arbeitgeberverbände e.V. (Gesammetall) oder dem Arbeitgeberverband der Badischen Metallindustrie e.V., Freiburg, oder dem Verband Südwestmetall in Freiburg, ("Tarifvertragswerk") sind Bestandteil dieses Vertrages und gelten für die unter dem jeweiligen Geltungsbereich aufgeführten Arbeitnehmer.

**2.2**  
Das Tarifvertragswerk gilt unmittelbar zwischen den Parteien dieses Vertrages.

**2.3**  
Das gegenwärtig geltende Tarifvertragswerk ist in der Anlage bezeichnet, die Teil dieses Vertrages ist.

**2.4**  
Der Wortlaut aller in der Anlage aufgezählten Tarifverträge lag den Parteien dieses Vertrages vor.

## 3. Rechtsstatus der Tarifverträge

**3.1**  
Die in Bezug genommenen Tarifverträge (auch die nachwirkenden) gelten in der jeweils gültigen Fassung und mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus.

**3.2**  
Werden diese Tarifverträge oder Teile von ihnen gekündigt, gelten sie auch zwischen den Parteien dieses Anerkennungs-Tarifvertrages als gekündigt.

## Der Streik und das Ergebnis

- ➔ Streik vom 14. – 26.06.1993, zuvor 2 Warnstreikwellen
- ➔ Druck vor allem durch Service, keine Streikbrecher (internationale Zusammenarbeit) und Öffentlichkeitsarbeit (Streikbeginn mit ca. 50 Teilnehmern in Berlin in Tagesthemen, Spiegel, FAZ), auch dezentrale Presse; für Kunden sichtbar

### Ergebnis:

- ➔ Tarifvertrag Südbaden (36 Std.-Woche, Kündigungsschutz usf.)
- ➔ Zusätzlich: Qualifizierungsansprüche, Teilzeitregelungen, Sabbaticals, Vorruhestand, erweiterter Erziehungsurlaub, moderne BR-Strukturen
- ➔ Im Juli 1993: Ca. 35 % Mitglieder



digital

## INTERNE MITTEILUNG

Versendet: 26.Jun.1993  
Von: HANS W DIRKMANN AT R3  
Abt: COUNTRY MGMT GERMANY  
Tel: DTN:865-4468

An alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
der Digital Equipment GmbH and Digital-Kiennle

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

die Geschäftsführung der Digital Equipment Beteiligungen freut sich, Ihnen mitteilen zu können, daß die konstruktiven Verhandlungen mit der IG Metall zu einem äußerst erfolgreichen Abschluß gebracht werden konnten.

Für den gesamten DEB Konzern wird in Zukunft das südbadische Tarifwerk - angepaßt auf die Besonderheiten unseres Unternehmens - mit folgenden Erweiterungen gelten:

- der Digital Equipment GmbH Sozialplan wird in seinen wesentlichen Bestandteilen für alle Beschäftigten des DEB Konzerns gelten
- eine neue betriebliche Altersversorgungsstruktur für den gesamten Konzern wird geschaffen
- richtungsweisende arbeitsplatzsichernde Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weit über das tarifliche Niveau hinaus wurden vereinbart (z.B. betreffend Teilzeit, unbezahlte Freistellungen und Verlängerung des Erziehungsurlaubes)
- die Digital-Kiennle Vorruhestandsregelung gilt für alle Beschäftigten des Konzerns
- Konzernweite Stellenausschreibung und Stellenbesetzung wurden vereinbart

Damit ist es uns gelungen, die seit langen angestrebte, klare Struktur der Arbeitsbedingungen in dem bewährten Rahmen der Tarifpartnerschaften zu erreichen.

Vir sind der festen Überzeugung, damit die besten Voraussetzungen für ein reibungslose und sozialverträgliche Einführung der Holdingstruktur geschaffen zu haben.

Auf dieser Grundlage können wir nun alle Kräfte darauf konzentrieren, sämtliche Herausforderungen der Alpha-Ära zu meistern.

Hans W. Dirkmann

# Der **digital**-Tarifvertrag: Die Erfolgsfaktoren



| IG Metall

- **Betriebsratsarbeit: Verteilte Funktionen, konsistente Analysen und Aussagen, hohe Glaubwürdigkeit, internationale Zusammenarbeit**
  - **Zusammenarbeit Betriebsräte-IG Metall auf allen Ebenen, klares Bekenntnis zur IGM, Grenzen der Betriebsratsarbeit (§ 77 Abs. 3 BetrVG), Tarifvertrag als Lösung**
  - **Kommunikation zwischen Betriebsräten, IGM und Belegschaften: Beteiligungsorientiert (gemeinsame Entwicklung der TV-Forderungen), transparent, „moderne“ Mittel**
  - **Umstrukturierungen und Rationalisierungen als Motivation auch für Höherverdienende**
  - **Kulturelle Hegemonie von Betriebsräten und IG Metall**
  - **Vertrauen des IG Metall-Vorstandes**
- ergibt:**
- **hohe Mitgliederzuwächse, Einsatz- und auch Kampfbereitschaft**

# Der **digital**-Tarifvertrag: Die Zeit danach



| IG Metall

- ➔ **1994 Ditec-Gründung (1 300 Beschäftigte) – Insolvenz 3/2001**
- ➔ **1998 Fortbestand der Tarifverträge mit Aktionen durchgesetzt bei Compaq nach Übernahme von DEC für 9 Mrd. \$**
- ➔ **2002 Übernahme von Compaq durch HP**
- ➔ **Andere Tarifverträge bei Debis Systemhaus GmbH, Gedas AG, Atos GmbH**



## Alte und neue Handlungsbedingungen: 2013

- ➔ **Globalisierung, weltweite Unternehmen, schwer erreichbare Entscheidungsträger**
  - weltweit verteilte Funktionen
  - hohe Flexibilität, Transparenz, detaillierte Steuerungsmöglichkeiten durch IT
- ➔ **Permanenter Wandel / Flexibilisierung der Betriebs- und UN-Strukturen: Insourcing, Outsourcing, Offshoring, Nearshoring, UN-Teilungen, Zukäufe, Merger**
- ➔ **Häufig Auflösung klassischer Arbeitsbeziehungen, neue Arbeitsformen, Flexibilisierung der Belegschaft: Befristungen, Leiharbeit, Werkverträge, Crowd Sourcing / „Liquid-Modelle“ / „Generation Open“**
- ➔ **Zunahme prekärer Beschäftigung**
- ➔ **Wenig Regulierung im ITK-Bereich durch Tarifverträge, keine hohen Organisationsgrade; teilweise Regulierung durch BV entgegen § 77 Abs. 3 BetrVG**

## Betriebliche Probleme (1)

- ↻ **Faire, transparente Entgelt- und Incentive-Systeme** ↔ **„Nasenprämien“?**
- ↻ **Arbeitszeit: Dauer, Planbarkeit, Balance Arbeit – Privatleben?** ↔ **Verfügbarkeitskultur**
- ↻ **Humanisierung der Arbeit** ↔ **Arbeitsverdichtung:  
Auch psychischer Stress,  
unrealistische Zielvereinbarungen**
- ↻ **Fortlaufende Qualifikation, Erhalt von Innovationsfähigkeit, Kreativität** ↔ **„virtuelles Fließband“,  
„Taylorisierung“,  
Zerstückelung der Arbeit, geringe Handlungsspielräume,  
Freelancing / Drittfirmen** **Koordinierung von**



## Betriebliche Probleme (2)

- ➔ **Keine klaren Verantwortungen, Führungs- und Steuerungsdefizite in Netzwerken („Product Owner“)**
- ➔ **Datenschutz / Leistungskontrolle (betrieblicher „Patriot Act“), permanente Transparenz der Arbeit und Bewährung**
- ➔ **Arbeitsplatzsicherheit, Auflösung von Betriebs-/UN-Strukturen**
- ➔ **Wünsche nach mehr Beteiligung, Mitsprache**

## Regelungsebenen für Arbeitsbedingungen (1)

- ➔ **Selbstständigkeit / Werk- und Dienstvertrag:**  
Freelancer, Soloselbständige, Crowd Sources:  
Wenig bis keine soziale Absicherung, Scheinselbständigkeit?  
Aber auch Spezialisten, entsprechende Lebensplanung
- ➔ **Arbeitsvertrag / Arbeitsverhältnis:**  
„Das freie Spiel der Kräfte“, aber auch gesetzliche soziale Absicherungen:  
Entgeltfortzahlung, Urlaub, Kündigungsschutz usf.
- ➔ **Betriebsvereinbarung:**  
Begrenzte Regelungsmöglichkeiten (§ 77 Abs. 3 BetrVG z. B.)
  - Entgelt: Verteilung, Grundsätze, aber nicht die Höhe (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)
  - Arbeitszeit: Lage, vorübergehende Verlängerung / Verkürzung, aber nicht regelmäßige Dauer (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG)
  - Stress / Arbeitsverdichtung: Teilweise Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG),  
aber nicht Personalbemessung
  - Zerstückelung der Arbeit / Taylorisierung: Teilweise indirekte Einflussmöglichkeiten (§ 87 Abs. 1 Nr. 6, 7, 10, 11 BetrVG)



## Regelungsebenen für Arbeitsbedingungen (2)

- Technische Kontrollen / Datenschutz: § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
- Qualifizierung: Begrenztes Mitbestimmungsrecht (§ 96 ff. BetrVG)
- Beschäftigungssicherung / wirtschaftliche Fragen:  
Nur Interessenausgleich / Sozialplan (§§ 111 f. BetrVG)
- Outsourcing: Freiwillige BV „Make or buy“, Mitbestimmung bei Leiharbeit und Werkverträgen, § 95 BetrVG
- Flexibilisierung der Betriebs- und UN-Strukturen: § 3 BetrVG,  
faktische Zusammenarbeit / gewerkschaftliche Selbsthilfe
- Globalisierung: EBR und gewerkschaftliche Netzwerke („Action Groups“)

**Kein Verzicht der AN auf Rechte aus BV (§ 77 Abs. 4 BetrVG)**

**Rechtspolitische Aufgaben**



## Regelungsebenen für Arbeitsbedingungen (3)

**Tarifverträge** (Haus-, Branchen-, Industrietarifvertrag):

- **(Fast) alles regelbar: Höhe des Entgelts, Dauer der Arbeitszeit, Kontrollen, Qualifizierung, wirtschaftliche Fragen**
- **Tarifverträge auch für arbeitnehmerähnliche Personen (§ 12 a TVG); Beispiele vor allem im Medienbereich**
- **Bilaterale Verträge; Selbstverpflichtungen durch gewerkschaftlichen und öffentlichen Druck**
  - **Kein Verzicht der AN auf TV-Rechte (§ 4 Abs. 3, 4 TVG)**

**Zusammenfassung:**

**Das Gesamtsystem der Interessendurchsetzung nutzen,**

**Regulierung mit Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung **und** Tarifvertrag**

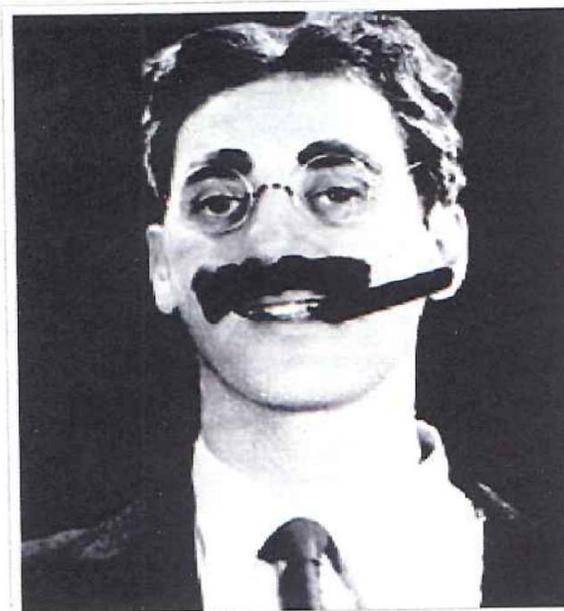


# Regelung fairer Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag : Voraussetzungen

- **Enge Zusammenarbeit Betriebsräte – Gewerkschaft, deutlich erkennbare Identifikation mit der Gewerkschaft**
- **Professionelle Betriebsratsarbeit: Nutzung der Möglichkeiten, klare Kommunikation der Grenzen, Problemdruck**
- **Mitbestimmungsnetzwerk nutzen: BR,GBR, WA, EBR, Vertrauensleute, IG Metall, AR**
- **Kommunikation, Beteiligung, Transparenz: Forderungen und Vorgehen gemeinsam mit Beschäftigten entwickeln**
- **Individualität in kollektiven Prozessen ermöglichen**
- **Mitgliederwerbung und –gewinnung nachhaltig und mit Phantasie**
- **Internationale Vernetzung auch über EBR hinaus.**
- **Druck ausüben: Öffentlichkeitsarbeit, Mitbestimmungsrechte, Kunden und deren BRe, Service trotz Verlagerung / Entfernungsdiaagnosen?**

- **Banal?**  
**Kompetente handelnde Personen: Soziale, technische, wirtschaftliche, juristische Fragen**

„Wie möchte ich angesprochen / vertreten werden?“ ↔ Augenhöhe, Hegemonie?



Es würde mir nicht im Traum einfallen, einem Klub beizutreten, der bereit wäre, jemanden wie mich als Mitglied aufzunehmen.

Groucho Marx



**Die IG Metall als Perspektive !**

**Es gibt keine Alternative ....**



**..... auch wenn der Weg nicht leicht ist.**