



Christiane Benner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

18. ordentliche Bezirkskonferenz Berlin-Brandenburg-Sachsen

**8. Juni 2012
Dresden Radebeul**

**Thema:
„Zukunft der Arbeitsgesellschaft –
Herausforderungen industrieller Beziehungen“**

Sperrfrist Redebeginn!
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

bevor ich zur Zukunft der Arbeitsgesellschaft und die sich daraus ableitenden Herausforderungen industrieller Beziehungen referiere, möchte ich zum Begriff „industrielle Beziehungen“ einige Ausführungen machen.

Grob gesagt sind mit dem Begriff industrielle Beziehungen die Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern oder auch zwischen den Arbeitgeberverbänden und zwischen den Gewerkschaften gemeint.

Wenn wir uns nachher die Veränderungen der Arbeitswelt anschauen, wird deutlich, dass diese auch zu einer Veränderung der Beziehungen zwischen der Geschäftsführung eines Unternehmens und den Arbeitnehmern, aber auch zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften führen.

Der Begriff „industrielle Beziehungen“ kommt aus dem Englischen, von industrial relations. Manchmal wird auch statt dem Begriff industrielle Beziehungen „Arbeitsbeziehungen“ gebraucht, der einfacher ist.

Die industriellen Beziehungen sind ein Forschungsgebiet der Betriebswirtschaftslehre, der Industrie- und Betriebssoziologie sowie der Wirtschaftssoziologie. Und wir werden gleich merken: auch von Betriebsräten und IG Metallern, nur praktischer. Es geht letztlich immer um einen Ausgangspunkt. Es gibt einen vertraglich vereinbarten wirtschaftlichen Austausch von Entgelt gegen eine Arbeitsleistung, der auf dem Arbeitsmarkt verhandelt wird. Dieser Austausch führt zu sozialen Kooperations- und Konfliktbeziehungen zwischen Management und Arbeitnehmern und Betriebsrat bzw. zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. In dem Spielfeld der industriellen Beziehungen wird der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit ausgetragen. Die letzte Tarifrunde ist noch nicht lange her.

Wenn wir uns das Ganze historisch anschauen, dann gab zu Beginn der industriellen Beziehungen sehr viele ungeregelte soziale Konflikte, wir denken da zum Beispiel an die Maschinenstürmer im 19. Jahrhundert.

Im zwanzigsten Jahrhundert haben sich dann institutionalisierte Verhandlungsarenen auf unterschiedlichen Ebenen herausgebildet. Konkret ist es eben auf der betrieblichen Ebene das Betriebsverfassungsrecht und auf der Ebene zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften das Tarifvertragsrecht.

Wenn wir das deutsche System der industriellen Beziehungen international vergleichen, finden wir in Deutschland Besonderheiten. Tarifvertragsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz begründen nicht nur die Existenz von den Aushandlungsarenen und definieren die Rechte der Akteure, wie Betriebsräte und Gewerkschaften.

In diesen Gesetzen sind auch die Normen für das Zusammenspiel von Tarifautonomie und Betriebsverfassung geregelt. Hierbei meine ich z. B. den Paragraphen 77.3 BetrVG, der den Tarifvorrang regelt. Das heißt, dieses Zusammenspiel ist eine erste Bedingung, die die starken industriellen Beziehungen in Deutschland konstituiert.

Die zweite Bedingung ist das Funktionieren des Systems der industriellen Beziehungen und die Existenz von starken und umfassenden Verbänden als Arbeitsmarktparteien. Das heißt, Arbeitgeberverbände müssen stark sein und sie müssen als repräsentative Akteure Entscheidungen treffen können und diese dann auch umsetzen können. Das gleiche gilt natürlich auch für die Gewerkschaften.

Das heißt, auch Gewerkschaften müssen stark sein, müssen die Meinung ihrer Mitglieder repräsentativ wiedergeben und müssen die Kraft haben, Ergebnisse zu erkämpfen und diese dann in den Betrieben umzusetzen. Deshalb haben wir zur

Forderungserstellung unserer Tarifforderung die Tarifkommissionen, in denen solche Meinungsprozesse demokratisch stattfinden.

Wenn Arbeitgeberverbände ihre Mitgliedsfirmen zu einem Eintritt in einen OT(ohne Tarif)-Verband raten, dann kommen sie ihrer ordnungspolitischen Funktion nicht nach. Sie konterkarieren die Idee der industriellen Beziehungen. Sie machen also eher Unordnungspolitik. Für die Beschäftigten heißt Verbandsaustritt, dass sich perspektivisch ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern, sobald die Nachwirkung von tariflichen Regelungen weg ist.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
wirksam gegen einen Arbeitgeber-Verbandsaustritt sind Arbeitnehmer-Eintritte in Gewerkschaften. Wollen wir im System der industriellen Beziehung ein starker Partner sein, so müssen wir unsere Stärke durch viele Mitglieder erhalten und ausbauen. Erst mal um als Akteur stark zu sein. Unsere Stärke leitet sich dann letztlich daraus ab, ob wir in einer Tarifauseinandersetzung kampffähig sind und unsere Ziele auch mit Streik durchsetzen können.

Erlaubt mir eine aktuelle Einschätzung. Ich glaube, dass die Akzeptanz sowohl auf Arbeitgeberseite, als auch auf Gewerkschaftsseite des jüngst erzielten Tarifergebnisses mit einer Entgelterhöhung von 4,3 Prozent, Regelung zur Leiharbeit und der unbefristeten Übernahme der Ausgebildeten - ein Ausdruck dafür ist, dass die industriellen Beziehungen gestärkt sind. Durch eure Warnstreiks und Aktionen habt ihr dazu beigetragen. Die Arbeitgeberverbände werben geradezu mit dem Flächentarifvertrag. Der Zeit online Artikel vom 1.5. „Respekt, Kollege!“ hat die positive Mitgliederentwicklung der IG Metall beschrieben und etwas kleinlaut eingestanden, dass uns „Die Zeit“ schon tot glaubte.

Wir haben eben auch andere Zeiten erlebt, in denen das System der industriellen Beziehungen tot gesagt und tot geschrieben wurde. Das aus verschiedenen Gründen. So wurde argumentiert, dass das deutsche Tarifvertragssystem nicht in eine global wettbewerbsorientierte Wirtschaft passe. Gewerkschaften wurden als

Dinosaurier bezeichnet, die nicht in der Lage seien, auf die neuen Anforderungen der Arbeitswelt und der Beschäftigten an Arbeit zu reagieren. Auch wenn es keine schöne Erinnerung ist. Der Arbeitskampf 2003 war eine Niederlage für uns. Umso ermutigender und erfreulicher sind eure aktuellen Entwicklungen im Bezirk und in Sachsen. Wir haben wieder was an den Füßen und selbstbewusste Beschäftigte.

2004 haben wir das Pforzheimer Abkommen geschlossen, mit dem wir betriebliche Öffnungsklauseln und betriebliche Flexibilität vereinbart haben. Das war in einer Zeit, als das System der industriellen Beziehungen in der Krise war und die Tarifautonomie von der Politik in Frage gestellt wurde. Das System stand in einer Zeit, in der wir Mitglieder verloren hatten und Unternehmen dem Arbeitgeberverband den Rücken gekehrt haben, unter einer Bewährungsprobe.

Wir haben diese Öffnungsklauseln genutzt, um unsere betriebliche Ebene durch mehr Mitglieder zu stärken. Das heißt, wir können als IG Metall nicht davon reden, dass wir durch die Verlagerung von mehr Einfluss auf die betriebliche Ebene an Durchsetzungsstärke verloren hätten. Ganz im Gegenteil. Wir haben den Pforzheimer Abschluss genutzt, um uns stärker auf unsere betriebliche Durchsetzungsfähigkeit zu konzentrieren bzw. die Herstellung dieser Durchsetzungsfähigkeit. In vielen Betrieben gab es Auseinandersetzungen um abweichende Tarifregelungen (z. B. Kürzung UG, SZ, LZ, AZ-Verlängerung). Wir haben betriebliche Tarifkommissionen gegründet und unter starker Beteiligung agiert. Also wurden Tarifverträge gestärkt, obwohl wir am Anfang nicht wussten, wie die Umsetzung des Abkommens gelingt.

Damit das System der industriellen Beziehungen funktioniert, haben wir als Gewerkschaften natürlich auch Interesse an starken und durchsetzungsfähigen Arbeitgeberverbänden. Den Rückgang einer Bindung von Flächentarifverträgen wollen wir verhindern. Die neuen Bundesländer wurden von vielen Arbeitgebern zum tariffreien Experimentierfeld gemacht. Inzwischen haben wir in den neuen Bundesländern wieder eine steigende Tarifbindung. In Thüringen und Sachsen-Anhalt werben Firmen mit dem Label „Flächentarifvertrag garantiert“. Sicher auch,

weil sie Fachkräfte suchen. Aber in erster Linie, weil die Beschäftigten selbstbewusster geworden sind und der Organisationsgrad wieder steigt. Und auch die IG Metall damit wieder ernst genommen wird. Ihr habt in eurem Bezirk viele Beispiele hierfür wie Halberg Guß oder Repower. Denn dort ist es euch gelungen, durch betriebliche Aktionen und Mitgliederzuwächse den Arbeitgeber dazu zu zwingen, einen Tarifvertrag mit der IG Metall abzuschließen bzw. in Verhandlungen zu treten.

Aber auch insgesamt stehen wir gut da. Nicht nur in Berlin-Brandenburg-Sachsen.

Wir haben die Trendwende geschafft:

- a. 6.172 mehr Mitglieder in 2011 gegenüber 2010
- b. Auch in 2012 sind wir auf einem guten Weg
- c. Gewerkschaften haben einen Imagegewinn. Das liegt auch an unserer Krisenbewältigung in 2008/2009. Daran, dass ihr zur Arbeitsplatzsicherung beigetragen habt. Einen besseren Beleg für einen Imagegewinn als ein unterschriebenes Beitrittsformular gibt es wohl kaum. Also an dieser Stelle nochmal herzlichen Dank an euch.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben aber noch einen weiten Weg vor uns. Wir sehen kritisch, dass wir Bereiche haben, die nicht unter den Geltungsbereich unserer Tarifverträge fallen. Das heißt, unsere aktuelle Politik zielt natürlich darauf ab, die Anzahl der tarifgebundenen Unternehmen zu erhöhen.

Es gibt große Bereiche unserer Industrie und in Dienstleistungsbereichen, in denen Tarifverträge keine Selbstverständlichkeit sind. Beispiele dazu gab es gestern bereits. Deswegen gilt mein Blick dem IT-Sektor mit knapp 900.000 Beschäftigten. Von Mitte bis Ende der 90'er Jahre gab es einige spannende Thesen zur IT-Branche und industriellen Beziehungen. Wissenschaftler haben die vermeintlich geringe Verbreitung der dualen Struktur der deutschen

Arbeitsbeziehungen im IT Sektor auf die besonderen Formen der Arbeitsregulation in der IT-Industrie zurückgeführt. Sie haben der IT-Industrie eine Voreiterrolle zugeschrieben und sind davon ausgegangen, dass von ihr ein genereller Veränderungstrend ausgehe, der auf andere Branchen der Wirtschaft überginge. Ihre These lautete, dass die bestehenden Regulationsstrukturen, wie Tarifverträge, Betriebsräte und Betriebsvereinbarungen, sich als nicht mehr adäquat für die Beschäftigungsbedingungen der Wissens- und Kommunikationsgesellschaft erweisen. Sie vermuteten, dass IT-Beschäftigte gänzlich ohne tarifvertragliche Regelungen auskommen.

Richtig ist, dass wir in der IT-Industrie viele Trends haben, die wir zeitverzögert in anderen Unternehmen wiederfinden. So zum Beispiel die Verlagerung von Programmier- und Entwicklungsarbeiten. Falsch ist, dass die IT-Beschäftigten ohne tarifvertragliche Regelungen auskommen wollen. Wir sind in der Branche nicht gut organisiert. Wir führen aber aktuell bei AtoS für 10.000 Beschäftigte Tarifverhandlungen. Gerade der IT-Dienstleistungsmarkt hat sich enorm konzentriert. In den führenden Unternehmen T-Systems International und IBM gibt es Tarifverträge. Bei AtoS und HP sind wir auf dem Weg. Wir sind auch auf diesen Weg gekommen, weil Entgeltzuwächse ausgeblieben sind, Entgeltstrukturen zu wildwüchsig und intransparent sind. Die Branche ist extrem durch Kaufen, Verkaufen geprägt. Da schützt ein Tarifvertrag im Rucksack vor dem freien Fall.

Es geht also. Wir kommen in Bereiche rein, die ehemals ohne Betriebsrat und Tarifvertrag waren. In der IT-Branche fehlt ein Verbandspartner auf der anderen Seite. Wir schließen dann Haustarifverträge oder versuchen die Anbindung an die Fläche per Anerkennungs-TV hinzubekommen.

Das ist eine Herausforderung, Umbrüche in der Wirtschaft, auch durch Globalisierung und die Umbrüche in der Arbeitswelt eine weitere Herausforderung für das System der industriellen Beziehungen.

Lasst mich das anhand dieser Grafik erläutern.



Ihr könnt sehen, dass wir immer mehr Bereiche haben, die nicht mehr im „Kern“ unserer Zuständigkeit liegen.

Wir finden hier Firmen und Bereiche, die kein stabiles System industrieller Beziehungen aufweisen. Dort gelten überwiegend keine tarifvertraglichen Regelungen, manchmal welche, die weit unter unserem Flächenniveau liegen.

Wir haben viele weiße Flecken und wir müssen viel Energie aufwenden, um zu tariflichen Regelungen zu kommen und auch, um Arbeitgeber von einem Arbeitgeberverbandsbeitritt zu begeistern. Vereinfacht lässt sich sagen, dass von innen nach außen das System der Arbeitsbeziehungen schwächer wird.

Kolleginnen und Kollegen,

es geht nicht abstrakt um die Stärkung irgendeines Systems, sondern dahinter steckt konkret die Verbesserung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen von vielen hunderttausend Kolleginnen und Kollegen.

Wir müssen:

1. Im Kern besser organisieren
2. Entlang der Wertschöpfungskette organisieren, z. B. Logistikunternehmen wie Schnellecke oder Entwicklungsdienstleister. Wenn der Kern stark ist, klappt das besser. Siehe VW und IAV.
3. Bedingungen am Rand überprüfen und auch Rückverlagerung von Bereichen anstreben. Ziel ist hier Kompetenzverlust zu minimieren und Koordinierungsaufwand zu reduzieren. Für viele Entwickler heißt der IKEA Spruch „Wohnst du noch oder lebst du schon?“ „Entwickelst du noch oder kontrollst du nur noch?“. Kolleginnen und Kollegen aus der F & E berichten, dass sie vor lauter Koordinierung von verlagerten Tätigkeiten gar nicht mehr zu ihrer Arbeit als Ingenieur/in kommen.

Diesen Herausforderungen versuchen wir, auch mit unseren Überlegungen zum neuen gewerkschaftlichen Betriebsbegriff zu begegnen.

Hinter diesen Entwicklungen liegt eine Folie mit Veränderungen in der Arbeitswelt, die auch auf die Stabilität des bewährten Systems der industriellen Beziehungen wirken und damit Druck auf die Standards im Kern ausüben.

Hiermit meine ich

1. Veränderungen der Vertragsform und der -inhalte durch Leiharbeit, Befristungen, Solo-/Scheinselbständigkeit, Werkverträge



2. Veränderungen der Arbeits- und Betriebsorganisation, auch durch Globalisierung
3. Dass diese Veränderungen dazu führen, dass wir auch bei gut bis sehr gut qualifizierten Beschäftigten immer mehr prekäre Arbeit finden.

Woran liegt das?

Welche Entwicklungen führen zur Erosion des Normalarbeitsverhältnis von gut bis hoch Qualifizierten?



↻ Wandel von Arbeits- und Betriebsorganisation durch Informatisierung (IT)

- Home Office
- Cloud-Working, Crowd Sourcing
- → Arbeit wird unabhängig von Zeit und Raum möglich

↻ Globalisierung

- Arbeit rund um die Uhr, rund um den Globus
- Verlagerung von Produktions- und Wissensarbeit (F&E und IT)

Durch die Digitalisierung und Informatisierung gibt es enormen Druck auf die Arbeitsbedingungen, weil es in einigen Bereichen möglich ist, Arbeit weltweit und rund um die Uhr einzukaufen.

Die Standards gehen massiv nach unten. Auswirkungen sind wie folgt:

Welche Entwicklungen führen zur Erosion des Normalarbeitsverhältnis von gut bis hoch Qualifizierten?



- ➔ Es gibt immer mehr Arbeitssammler. Diese finden sich auch in Bereichen, die bisher als prekariätsunverdächtig galten
- ➔ Belege: Wachstum der hoch qualifizierten („neuen“) Selbständigen und der Hochqualifizierten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen
 - Rückgang der Zahl von sv-pflichtig Beschäftigten von 29,6 Mio. 1998 auf knapp 26,4 Mio. in 2008
 - Gleichzeitig ist die Zahl der Selbständigen von 3,5 Mio. auf 4,4 Mio. gestiegen → 2/3 davon Ein-Personen-Unternehmen/Solo-Selbständige
- ➔ Zukunftsforscher Matthias Horx: Prognose, dass Festverträge in den Industrieländern von 77 % auf 30 bis 40 % bis Mitte des laufenden Jahrhunderts zurückgehen. Quote der Selbständigen steige von heute ca. 11 % auf 20 bis 25 %
- ➔ Zunahme dieser Erscheinungen ist Ausdruck für einen qualitativen Wandel auf dem Arbeitsmarkt
- ➔ Daraus ergeben sich neue Anforderungen an soziale Sicherungssysteme

Wir müssen uns mit den Herausforderungen beschäftigen, die sich aus der „neuen Arbeitswelt“ an Gewerkschaften ergeben. Wir setzen uns mit diesen Themen auseinander, damit wir als IG Metall zukunftsfest werden. Die Antwort ist im ersten Schritt wahrscheinlich kein Tarifvertrag, aber vielleicht die Beratung von Solo-Selbständigen, die ihre Arbeit im Internet für 7 bis 10 Euro pro Stunde verkaufen.

Die **neue Arbeitswelt** organisieren



| Vorstand

- ➔ unser Umgang mit **geänderten Ansprüchen** an Arbeit („digital natives“) und Arbeitsformen (z. B. „open innovation“)
- ➔ wie organisieren wir Beschäftigte, die **nicht im Betrieb arbeiten**?
- ➔ Es gibt Themen, für die wir noch **keine Lösung** haben, die aber für die Zukunft der Arbeit stilbildend sind. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns damit befassen (z. B. pilothaft Angebote: Beratung zu Honoraren, Konditionen EDL)



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

es ist nötig, dass wir den Blick auf die Arbeit am Rand lenken und insbesondere auf die Beschäftigten. Es ergeben sich für uns folgende Handlungsfelder, die ihr auf den folgenden Folien sehen könnt.

Handlungsfelder



- Kernbereiche durch mehr Mitglieder stärken
- Betriebe ohne Betriebsrat erschließen
- Tarifbindung erhöhen
- Leiharbeitsbeschäftigte organisieren
- Ausgliederungen verhindern
- Technische Experten/innen & Ingenieure gewinnen
- Die „neue Arbeitswelt“ im Blick haben und mitgestalten

Kolleginnen und Kollegen,

wir nehmen die Herausforderungen an. Wenn wir das alles hinbekommen, werden wir noch stärker. Mit eurem Ziel, die Marke von 100.000 betrieblichen Mitgliedern zu knacken, leistet ihr einen ambitionierten Beitrag, diese Herausforderungen anzunehmen. Und ich bin sicher, dass ihr das schafft, dass wir das gemeinsam schaffen.