



NORDMETALL



Verband der Metall- und
Elektroindustrie e.V.

**Regelungsanforderungen
an eine gesetzliche Neuregelung
aus Sicht der Arbeitgeber**

Weimar, 29. / 30. Mai 2015

Dr. Peter Schlaffke

Stv. Hauptgeschäftsführer

Leiter des Geschäftsbereichs Recht und Betrieb

- Wer ist NORDMETALL?
- Einordnung von Zeitarbeit und Werkvertrag
- Folgerungen aus Arbeitgebersicht



Wir sind die sozialpolitische Interessenvertretung der Metall- und Elektroindustrie in den fünf norddeutschen Bundesländern



- ▶ 250 Mitglieder (Maschinenbau, Elektrotechnik, Schiffbau, Luftfahrt und Raumfahrt, Automobilindustrie, Metallerzeugung ...)
- ▶ 110.000 Beschäftigte
- ▶ hauptsächlich mittelständisch (< 500 MA)
- ▶ Tarifbindung



AIRBUS
AN EADS COMPANY

DAIMLER

SIEMENS

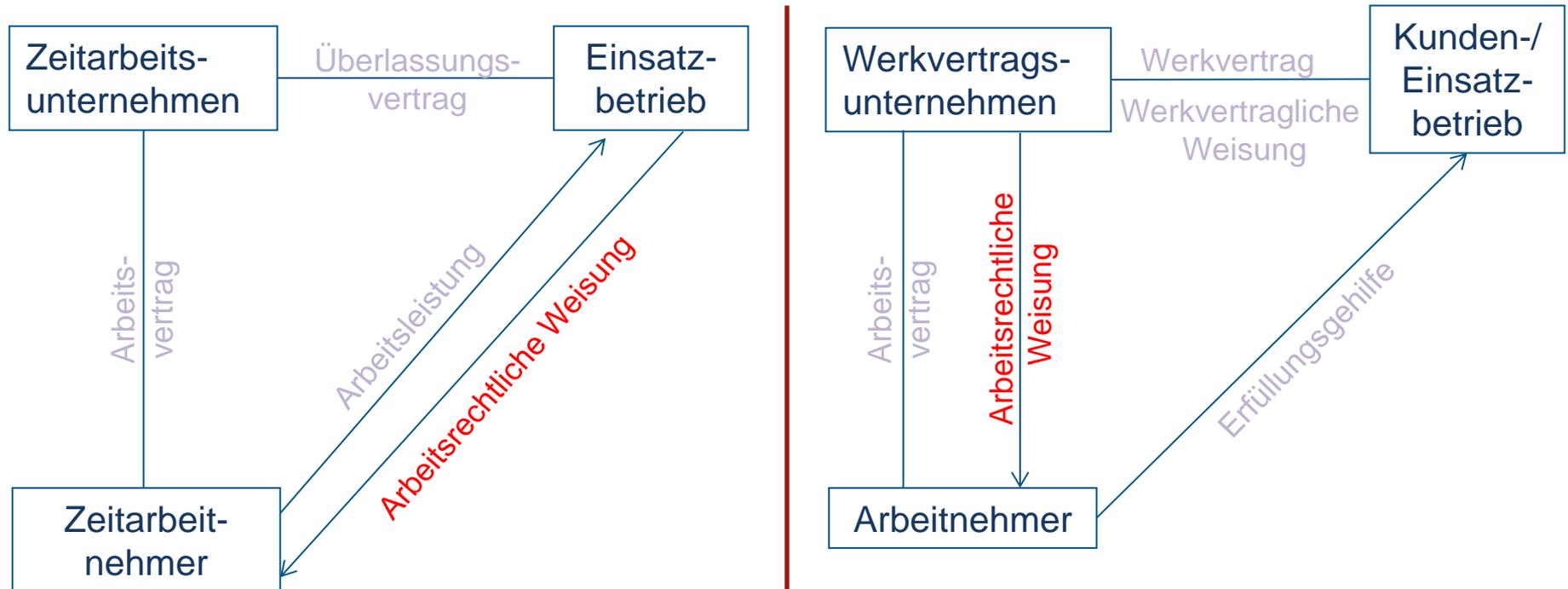
LIEBHERR


MEYER WERFT
PAPENBURG 1795





Abgrenzung von ZEITARBEIT und WERKVERTRAG





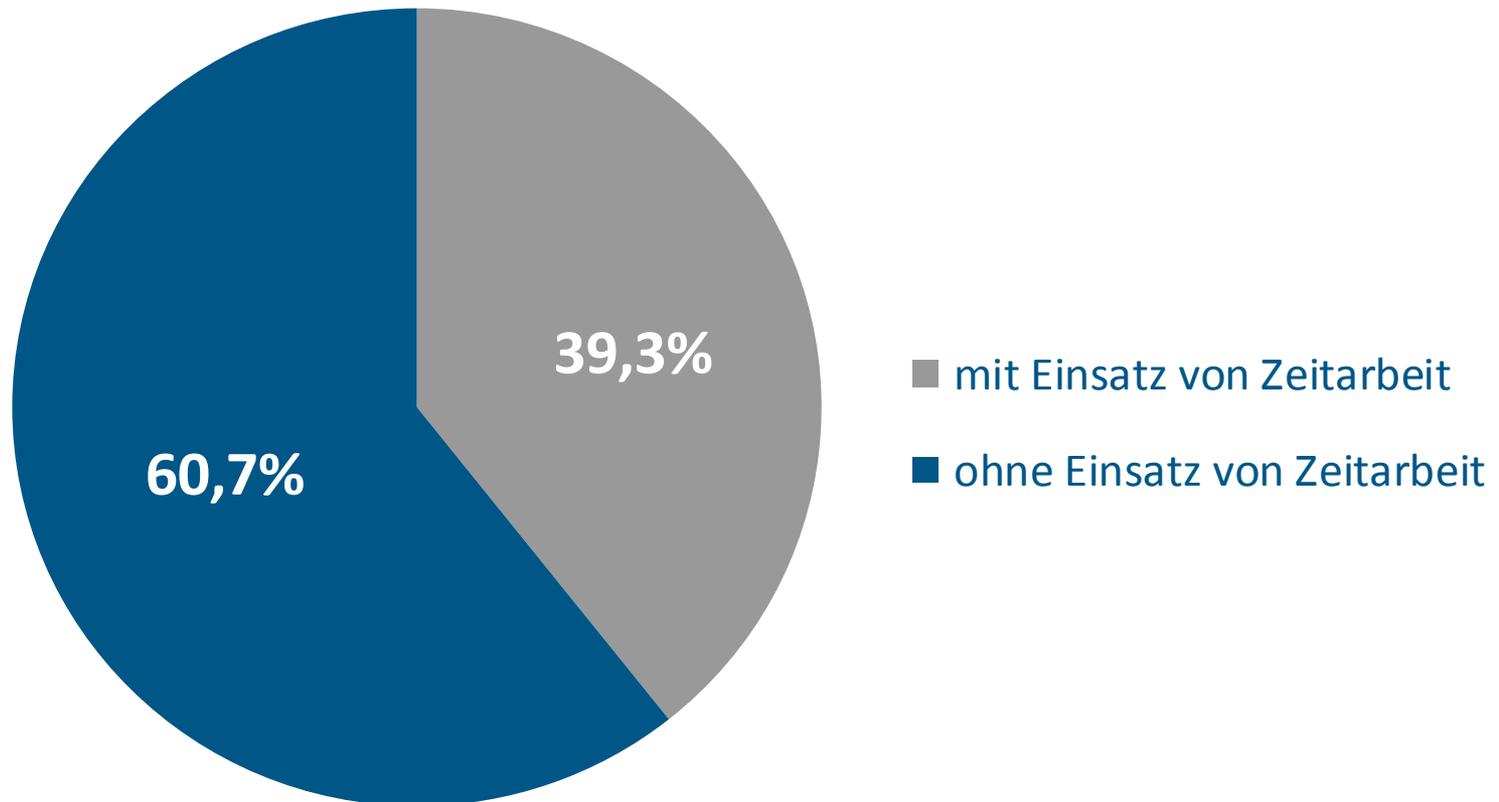
Einordnung von

ZEITARBEIT

Flexibilitätspuffer oder Massenphänomen?

Einsatz von Zeitarbeit in M+E-Betrieben

Anteil der M+E-Betriebe (in Prozent), die zum 30.6.2013 Zeitarbeit einsetzen

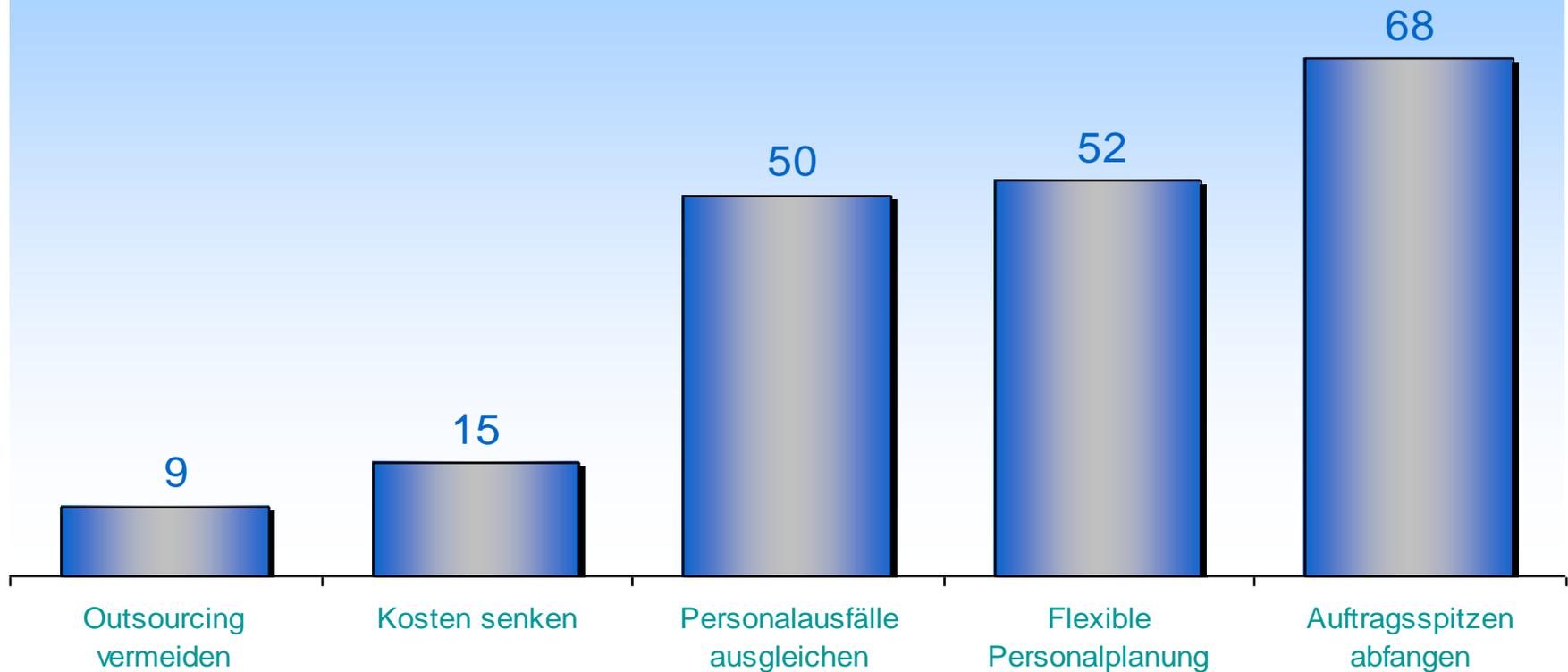


Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Knapp 40% setzen Zeitarbeit ein

Flexibilität sichern

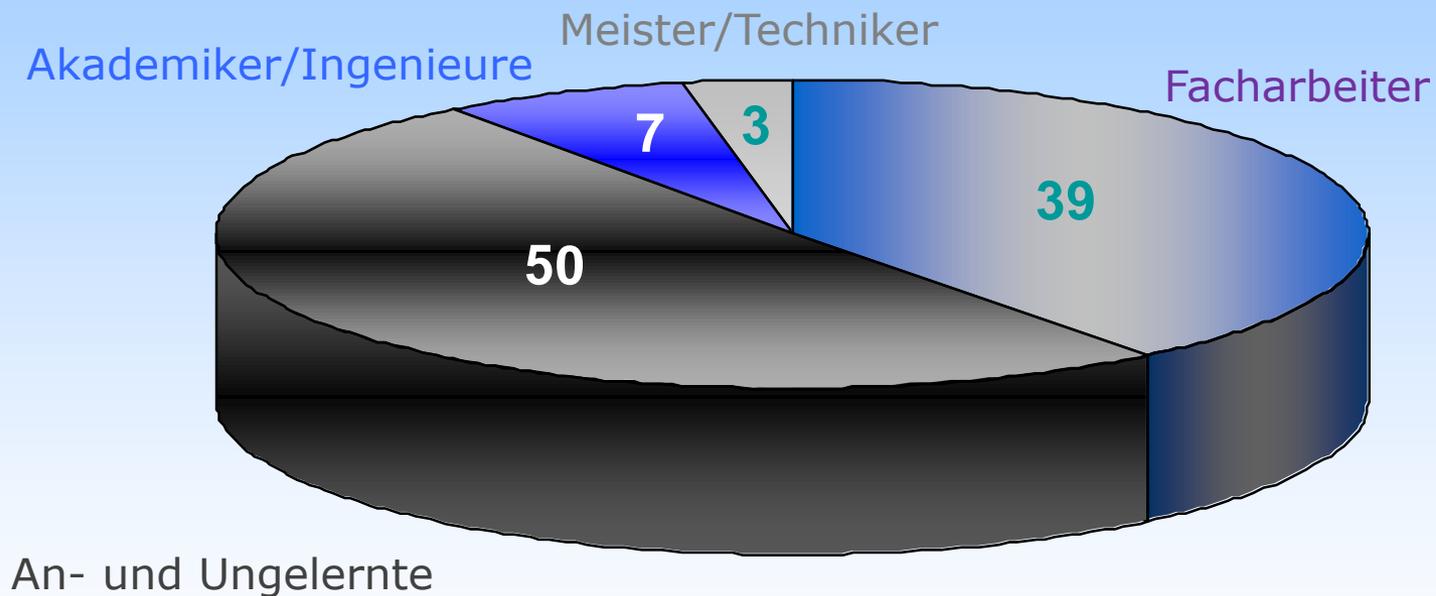
Gründe für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern
Anteil der Antworten in Prozent, Mehrfachnennungen



Quelle: Gesamtmetall-Umfrage Zeitarbeit, April 2010

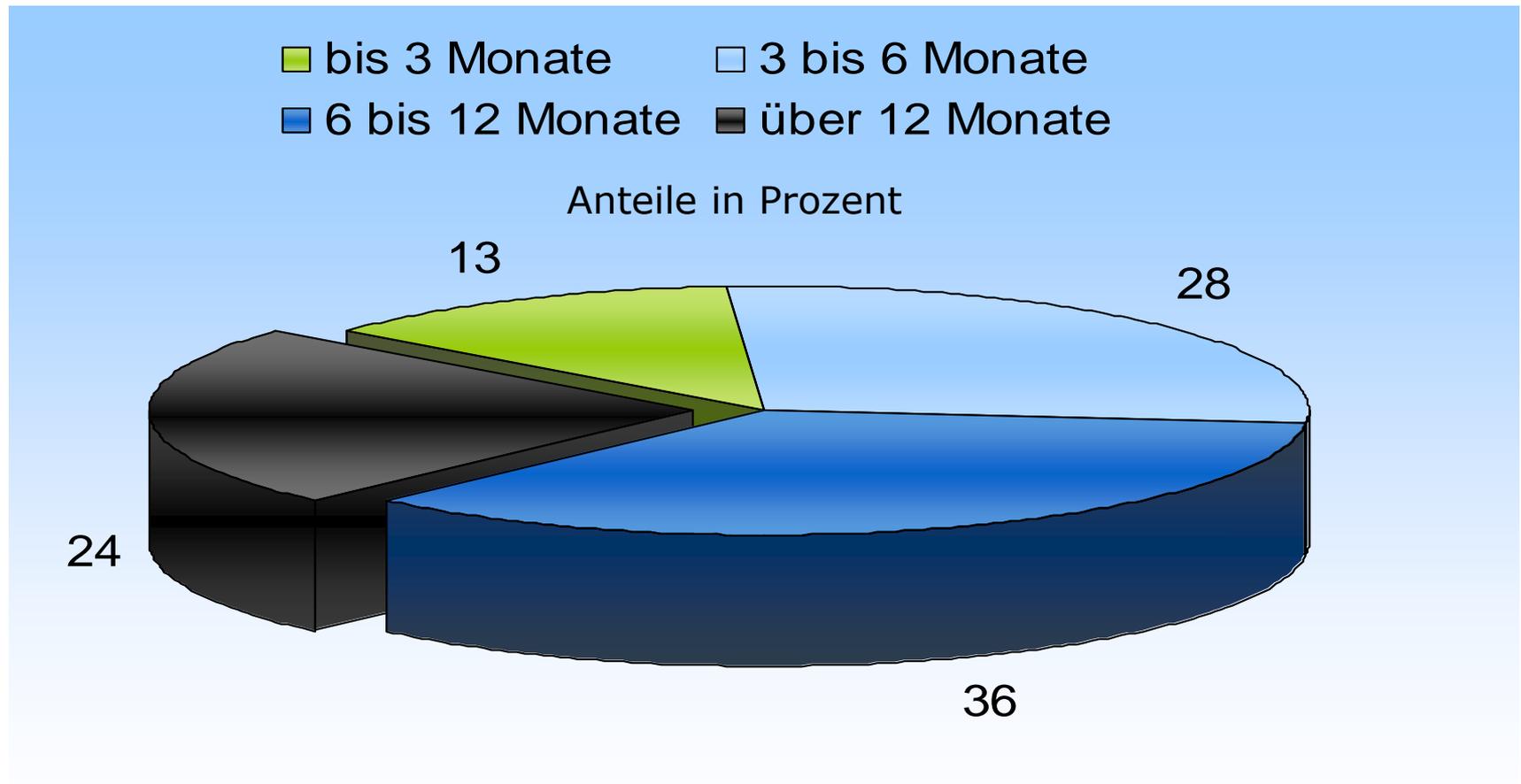
Beschäftigungschance für geringer Qualifizierte

Qualifikation der eingesetzten Zeitarbeitnehmer im Durchschnitt der Betriebe
Anteile in Prozent,



Quelle: Gesamtmetall-Umfrage Zeitarbeit, April 2010

In der Mehrheit der Betriebe sind 12 Monate die Obergrenze



Quelle: Gesamtmetall-Umfrage Zeitarbeit, April 2010



Tarifvertrag der M+E-Arbeitgeberverbände

- Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit vom Mai 2012
 - 24 Monate Höchstüberlassungsdauer oder Sachgrund
 - Öffnung für Betriebsvereinbarungen

Tarifvertrag der Zeitarbeit

- Tarifvertrag Branchenzuschläge M+E-Industrie vom Oktober 2012
 - nach der sechsten vollendeten Woche 15 %
 - nach dem dritten vollendeten Monat 20 %
 - nach dem fünften vollendeten Monat 30 %
 - nach dem siebten vollendeten Monat 45 %
 - nach dem neunten vollendeten Monat 50 %

Politische Bewertung der Inhalte des Koalitionsvertrages zur Zeitarbeit

- Gesetzliche Festlegung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten mit Tariföffnungsklausel.
- Gleichstellung der Zeitarbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten hinsichtlich des Arbeitsentgelts nach spätestens 9 Monaten (equal-pay).
- Kein Einsatz von Zeitarbeitnehmern als Streikbrecher.
- Gesetzliche Klarstellung, dass Zeitarbeitnehmer bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten zu berücksichtigen sind, sofern dies nicht der Zielrichtung der jeweiligen Norm widerspricht.

Position der Metall- und Elektroindustrie:

Zusätzliche gesetzliche Regelungen sind kontraproduktiv und abzulehnen.

Höchstüberlassungsdauer

- 18 Monate nur mit Arbeitnehmerbezug
- Tariföffnungsklausel
 - mit Öffnung für Betriebsebene
 - keine Höchstgrenze für Tariföffnungsklausel
 - ggf. zusätzlich Sachgrundlösung
- ZustimmungsverweigerungsR nach § 99 BetrVG ausreichend
- § 1 Abs. 1 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) streichen: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“

Equal pay

- Branchenzuschlagstarifverträge werden nach neun Monaten als equal-pay-Regelung vom Gesetzgeber anerkannt.

Gründe

- Bürokratiemonster (Schattenentgeltabrechnung), insbesondere für den Mittelstand
- Folgen für die Branchenzuschlagstarife (stufenweise Anhebung der Branchenzuschläge) noch nicht absehbar

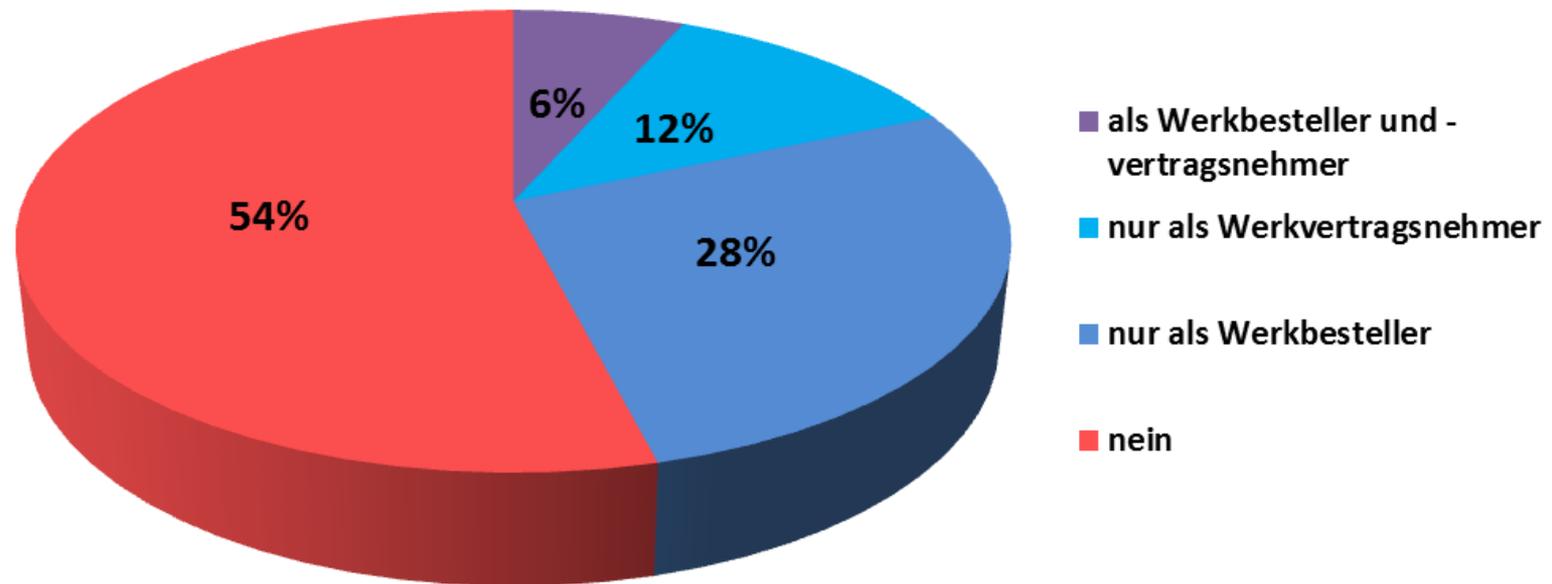


Einordnung von

WERKVERTRAG

Arbeiten erster oder zweiter Klasse?

Arbeitet Ihr Betrieb mit Werkverträgen?



Quelle: AGV Nord / Nordmetall

Über die Hälfte der Betriebe arbeitet ohne Werkverträge

Tarifvertrag über den Einsatz von Werkverträgen vom 08. Juli 2014

- Entgeltstandards: möglichst DGB-Tarifniveau, im Übrigen Mindestlohn
- Prüfpflicht Fremdvergabe: „Eigen vor Fremd“
- Vertragsgestaltung: Entgelt bei Subunternehmern, Nachweispflicht zur Arbeitszeit
- Kontrollrechte Betriebsrat: gesetzliche Informationsrechte, Einrichtung Beschwerdestelle
- Konfliktbewältigung auf betrieblicher Ebene, ggf. Einschaltung der Tarifvertragsparteien

Haustarifvertrag über den Einsatz von Werkverträgen, Juli 2013

Mindestbedingungen für alle Fremd-Mitarbeiter auf dem Werftgelände

- Einhaltung nationaler Arbeitszeitregelungen
- Unterbringung lt. Zertifizierung
- Gleichberechtigung bei der Nutzung der Infrastruktur
- Gesundheits-/ Arbeitsschutz wie bei Stammmitarbeiter
- Mindestlohn



Präambel

Die MEYER WERFT hat sich mit Erklärung vom 21. Juli 2013 zu grundlegenden sozialen Rechten und Prinzipien von Beschäftigten auf der Werft bekannt (Sozialcharta). Auf dieser Grundlage werden die für die von der MEYER WERFT und ihren Tochtergesellschaften beauftragten Nachunternehmer wie folgt verpflichtet:

§ 1 Grundlegende Pflichten

Das Nachunternehmen bekennt sich zu den in der Sozialcharta vom 21.07.2013 festgelegten Zielen und verpflichtet sich u.a. wie folgt zu deren Einhaltung:

**Zwei einseitige
Selbstverpflichtungen**



GESCHÄFTSLEITUNG

Erklärung

zu den sozialen Rechten von Beschäftigten
auf der MEYER WERFT

– SOZIALCHARTA –

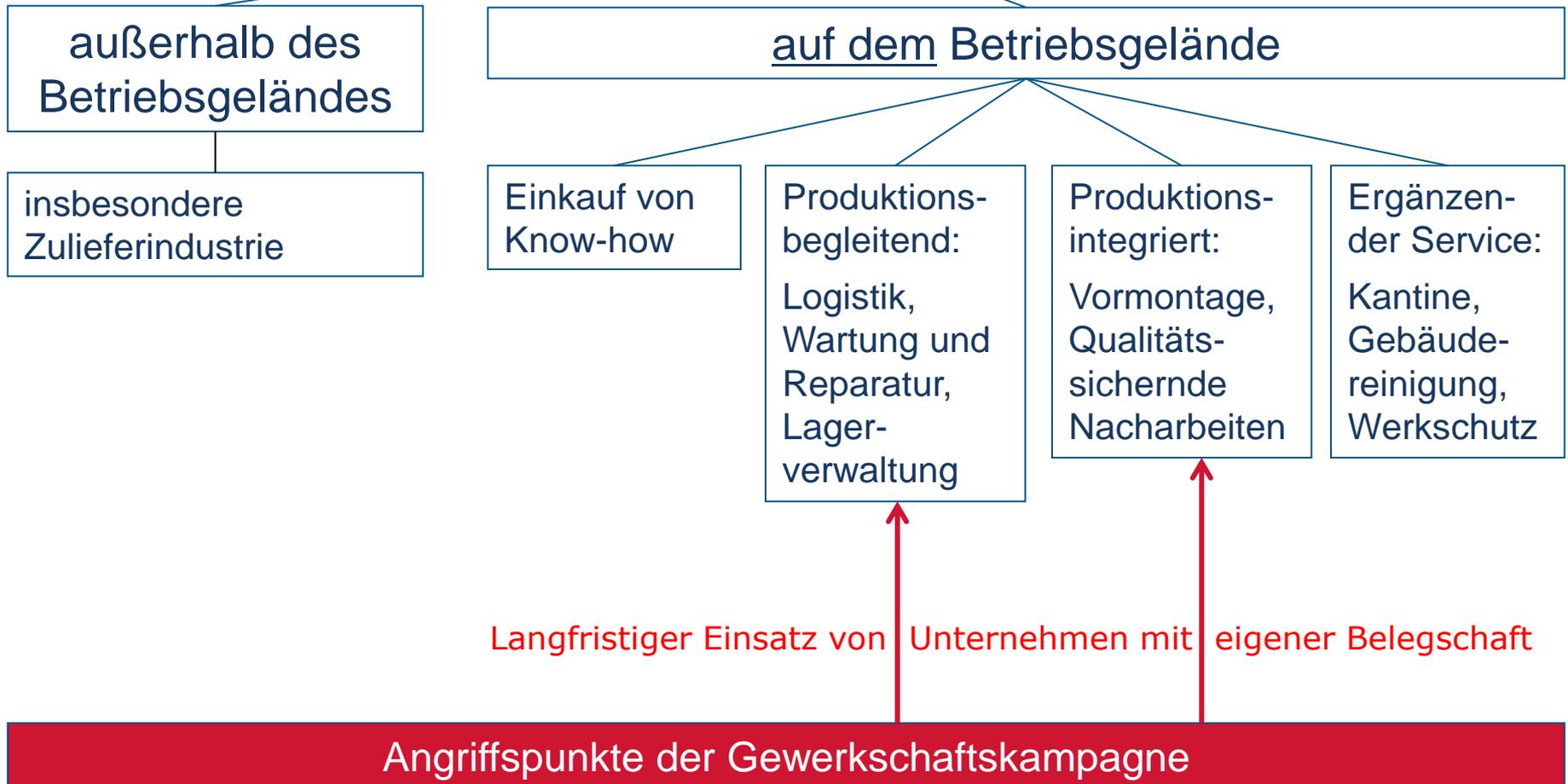
Präambel

Die Werft dokumentiert mit dieser Erklärung die grundlegenden sozialen Rechte und Prinzipien von Beschäftigten. Sie sind Grundlage des Selbstverständnisses der Unternehmenspolitik der Werft. Diese orientieren sich an den einschlägigen Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation, den einschlägigen nationalen Vorschriften und den Unternehmensgrundsätzen der MEYER WERFT.

Die Sicherung der Werft und der mit ihr verbundenen Arbeitsplätze bildet das Fundament unserer Unternehmenskultur. Unsere betriebliche Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitern und Mitarbeitern unserer Stammeleigschaft wie auch mit allen anderen Stakeholdern ist ein zentrales Element der gemeinsamen Verantwortung.

Arbeitsteilung in der M+E-Industrie

Werkverträge aus Sicht der Kundenbetriebe



Rahmenbedingungen der Zukunft

Gesetzgeber gefragt?

- ▶ Informations- und Unterrichtsrechte der Betriebsräte sollen sichergestellt und konkretisiert werden.
- ▶ Es ist vorgesehen, eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung (Scheinwerkvertrag) stärker zu sanktionieren. Trotz Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis soll ein Beschäftigungsverhältnis zum Einsatzbetrieb entstehen, wenn es in der Praxis kein Werkvertrag, sondern eine Arbeitnehmerüberlassung ist.
- ▶ Der gesetzliche Arbeitsschutz soll sichergestellt werden.
- ▶ Die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen sollen gesetzlich niederlegt werden.
- ▶ Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit soll personell ausgebaut werden.

Position der Metall- und Elektroindustrie:

Zusätzliche gesetzliche Regelungen sind kontraproduktiv, ergänzende tarifliche Regelungen sind abzulehnen.

1. Werkverträge sind klar geregelt

- seit 1900 im Bürgerlichen Gesetzbuch;
- ein notwendiges Instrument moderner Aufgabenteilung und Spezialisierung, um betriebs- und volkswirtschaftlich effiziente Produktion in Deutschland aufrechtzuerhalten.

2. Arbeits- und Tarifrecht gilt auch für Werkverträge

- kein Mittel, arbeitsrechtliche oder tarifliche Schutzstandards zu unterlaufen.

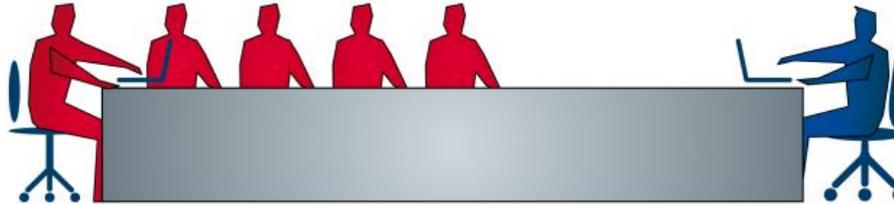
3. Unternehmerische Freiheit bewahren

- Die vom Grundgesetz geschützte unternehmerische Freiheit muss erhalten bleiben. Gestaltung der Wertschöpfungskette ist allein Arbeitgeberentscheidung.

4. Missbrauch ist schon lange verboten

- Umgehung von vertraglichen und gesetzlichen Standards durch die Scheinwahl von Vertragstypen ist abzulehnen; eine verstärkte staatliche Kontrolle von Werkverträgen auf Basis des bestehenden Rechts ist sinnvoll
- Arbeitnehmer hat in diesem Fall regelmäßig Anspruch auf gleiche Bezahlung wie ein Stamarbeitnehmer im Einsatzbetrieb;
- Betriebsrat hat in diesem Fall ein Vetorecht;

5. Betriebsratsrechte sind umfassend und ausreichend



Der Betriebsrat möchte wissen –

... wo Werkvertrags-Mitarbeiter arbeiten ...

... was sie machen ...

... wer das Weisungsrecht hat ...

... wer auf den Zugangskontroll-Listen steht ...

... welche Verträge es mit Werkvertrags-Firmen gibt ...

... und er möchte Vorschläge zur zukünftigen Personalplanung machen, die der Arbeitgeber beraten muss.

Welche Rechte hat er?



§ § 80, 92, 92a BetrVG



§ § 80, 92, 92a BetrVG



§ § 80, 99 BetrVG



§ § 80, 92 BetrVG



§ § 80, 99 BetrVG



§ § 80, 92a BetrVG

6. Gesetzlicher Regelungsbedarf ist nicht vorhanden

- Neue Mitbestimmungsrechte gefährden die Spezialisierung und Aufgabenteilung und damit die Basis industrieller Produktion in BRD;
- neue Vermutungsregelungen, die Scheinselbständigkeit implizieren, sind kontraproduktiv;
- der Betriebsrat ist kein Co-Manager.

7. Im Flächen-TV ist die Regulierung von Werkverträgen nicht regel- und erstreikbar

Fazit:

Weitere Beschäftigungsbremsen darf es in dieser Legislaturperiode nicht mehr geben.

***Hier schlägt das Herz
der Wirtschaft.***

**DIE UNTERNEHMEN
DER METALL-
UND ELEKTRO-
INDUSTRIE
IM NORDEN**

NORDMETALL 

Verband der Metall- und
Elektroindustrie e.V.

Vielen Dank!

schlaffke@nordmetall.de