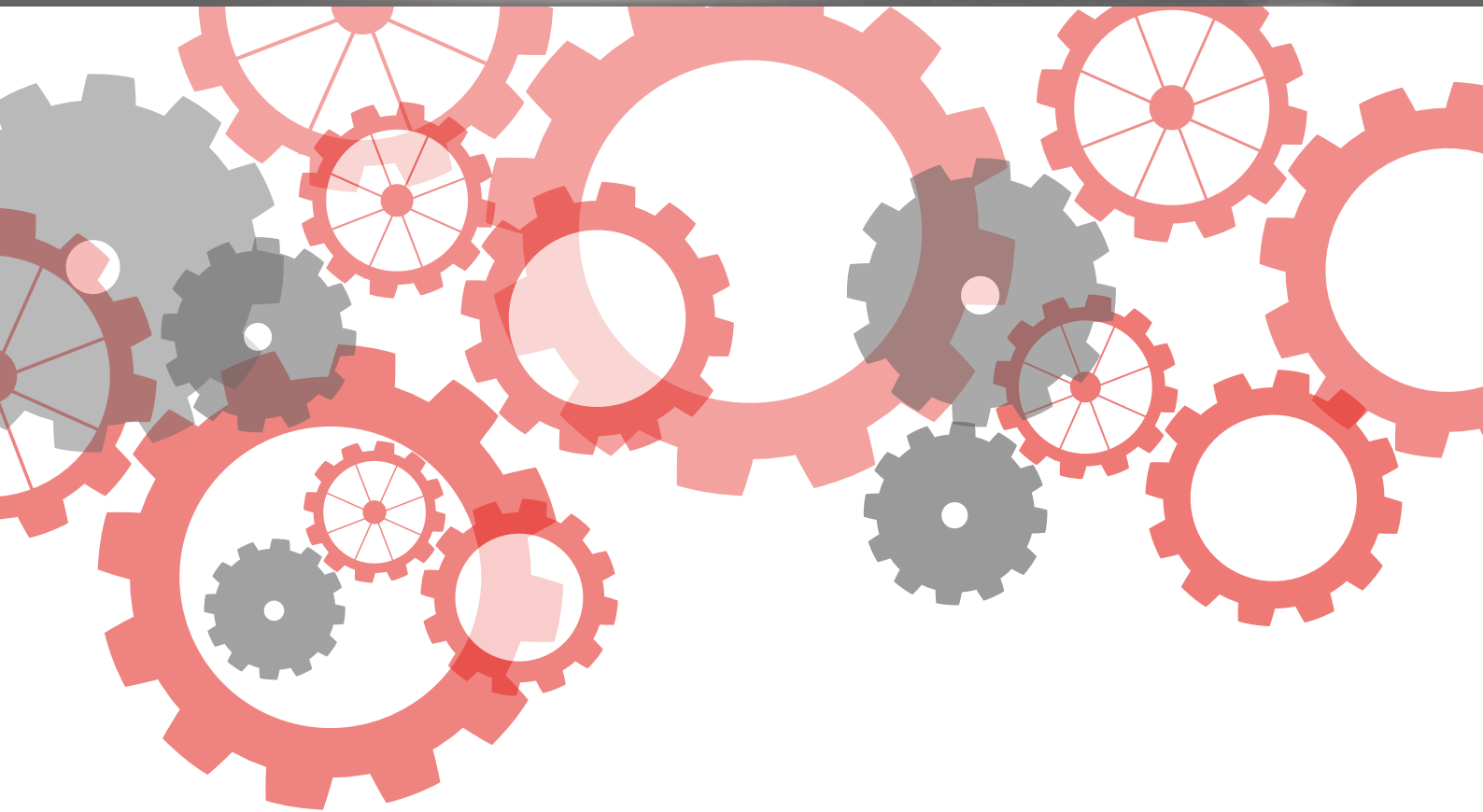




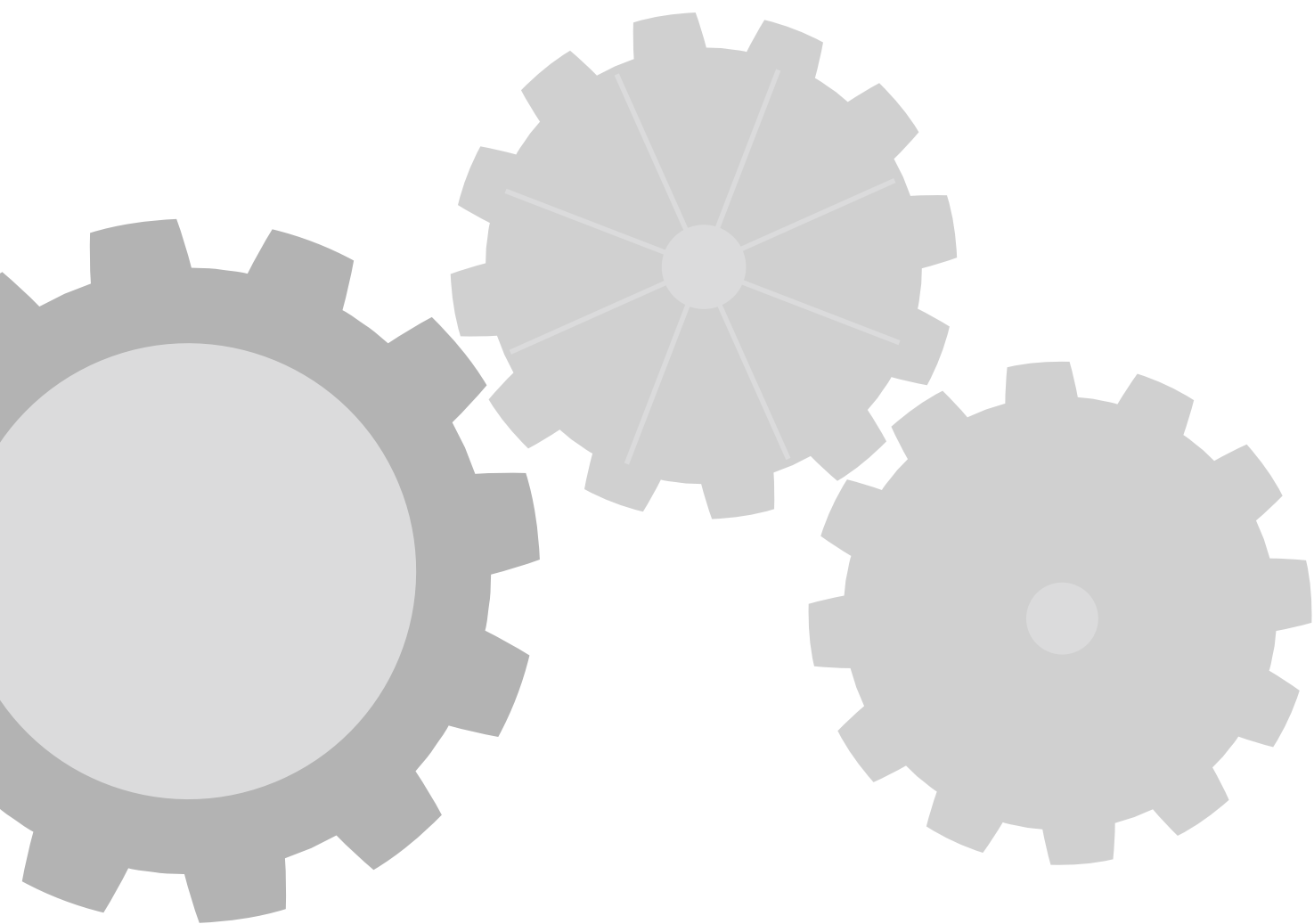
LAND
BRANDENBURG

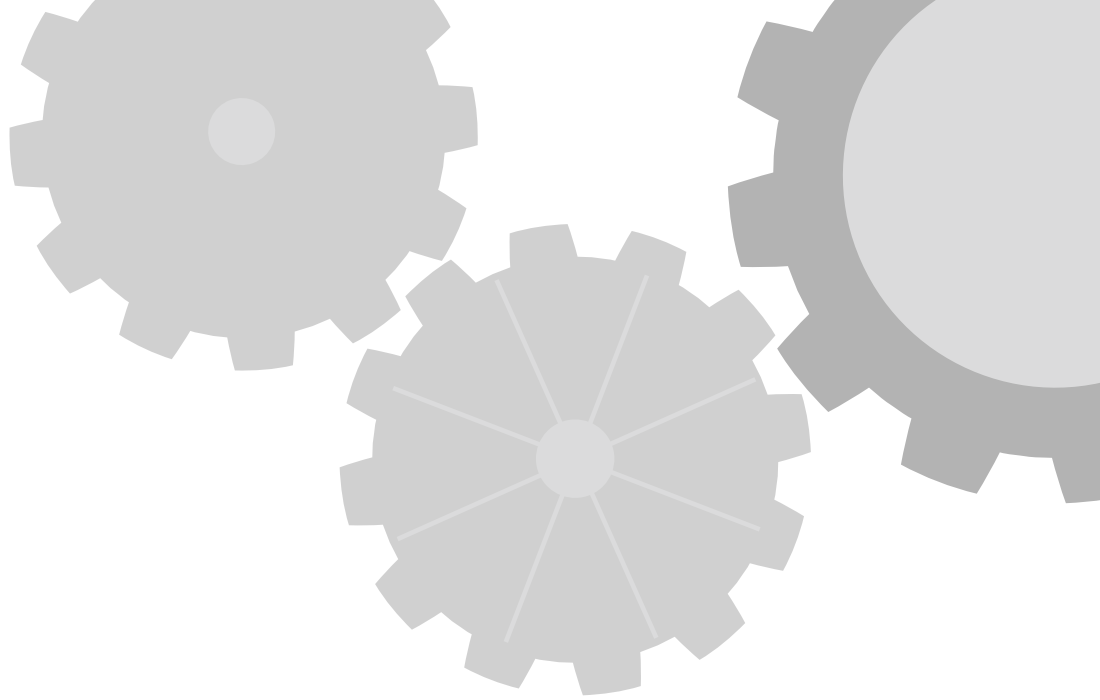
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie

Fachkräfte Gute Arbeit Tarifbindung
Mitbestimmung Wettbewerbsfähigkeit









**Gemeinsam für Gute Arbeit –
Sozialpartnerschaft in Brandenburg**





Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	04
	Einleitung	06
	Sozialpartnerschaft	07
	Tarifverträge	11
	Sozialpartnerschaft bedeutet Teilhabe	14
	Mitbestimmung	17
	Sozialpartnerschaft in der Praxis: Interviews	19
	Sozialpartnerschaft in Brandenburg stärken	28

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Gestaltung des Demografischen Wandels, die Schaffung guter und attraktiver Arbeitsbedingungen und die Sicherung unternehmerischer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit sowie des Fachkräftebedarfs müssen gleichermaßen gelingen, um eine nachhaltige und gute Entwicklung Brandenburgs zu ermöglichen.

Erfolgreiche, wettbewerbsfähige Unternehmen und gute Arbeitsbedingungen stellen sich nicht von alleine ein. Sie sind Ergebnis von Initiative, Kreativität und Engagement und guten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Dabei kommen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden aufgrund der Tarifautonomie eine elementare Rolle zu. Sie können eigenständig anhand von Tarifverträgen im Sinne der Sozialpartnerschaft die Regeln der Arbeitswelt wie Löhne, Arbeitszeiten, betriebliche Altersvorsorge und vieles mehr kooperativ bestimmen. Das Land Brandenburg wiederum nutzt zur Förderung „Guter Arbeit“ einerseits seine Möglichkeiten in der Gesetzgebung – bspw. anhand des Vergabemindestlohns bei öffentlichen Aufträgen – andererseits seine Förderpolitik. Hierbei kommt dem Europäischen Sozialfonds (ESF) eine herausgehobene Bedeutung zu. Unternehmen und Beschäftigte profitieren vom ESF durch Qualifizierung, Beratung und Integration in Arbeit. In die Erarbeitung der ESF-geförderten Landesprogramme in Brandenburg sind die Sozialpartner eng eingebunden.

Ein Vierteljahrhundert nach der Wiederherstellung der Deutschen Einheit haben die Unternehmen und Beschäftigten in Brandenburg gemeinsam viel erreicht. So konnte die Arbeitslosenquote auf aktuell unter 10 Prozent gesenkt und damit mehr als halbiert

werden. Die sich abzeichnende demografische Entwicklung bedeutet für Menschen und Unternehmen in Brandenburg Herausforderung und Chance zugleich. Die erwerbsfähige Bevölkerung wird in Brandenburg von rd. 1,6 Mio. auf rd. 1,2 Mio. Personen bis zum Jahr 2030 abnehmen. Damit könnten in der Metropolregion Berlin-Brandenburg hunderttausende Arbeitsplätze unbesetzt bleiben, weil nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Aus dieser Konstellation ergeben sich auch Chancen für diejenigen Personen, die bislang nur schwer Zugang zum 1. Arbeitsmarkt gefunden haben. Zusätzlich erwachsen aus der Alterung der Belegschaften neue Anforderungen an altersgerechte Arbeitsbedingungen und an die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Kindererziehung oder Pflege hilfebedürftiger Angehöriger. Die Sicherung der Fachkräftebasis wird somit zu einer zentralen Herausforderung; faire Löhne, gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Qualität in der Ausbildung sind unverzichtbar für einen attraktiven Arbeitsmarkt.

Die Tarifautonomie mit starken Sozialpartnern ist daher unverändert zeitgemäß, um die gegenwärtigen Herausforderungen bewältigen zu können. Die Geltung von Tarifverträgen ist eine wichtige Voraussetzung für gute Arbeitsbedingungen, Produktivität und Innovation. In Brandenburg wie auch in anderen ostdeutschen Ländern sind jedoch deutlich weniger Unternehmen in Arbeitgeberverbänden und Beschäftigte in Gewerkschaften organisiert als in westdeutschen Ländern. Auch weisen Unternehmen in Brandenburg zunehmend seltener eine Bindung an Tarifverträge auf. Daher besiegelten am 31. Mai 2011 der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin-Brandenburg (UVB) und das Arbeitsministerium Brandenburg eine intensivere Zusammenarbeit. Auf

Grundlage der „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft“ und mit dem Brandenburger Sozialpartnerdialog sollen die Handlungsfähigkeit von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gestärkt und die Geltung von Tarifverträgen für Brandenburger Unternehmen und ihren Beschäftigten erhöht werden. Gleichzeitig sind Tarifverträge ein wichtiger Schlüssel zur Gestaltung gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels. Sie stellen ein wichtiges Instrument dar, um Fachkräfte in Brandenburg bilden, halten und für Brandenburg gewinnen zu können.

Das Land Brandenburg und die Sozialpartner sind gefordert, dem demografischen Wandel und sich verändernden sozialen und technologischen Rahmenbedingungen wegweisend zu begegnen. Brandenburg braucht hierzu einen attraktiven Arbeitsmarkt mit fairen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen sowie wettbewerbsfähigen Unternehmen. Diese Anstrengung wird nur gemeinsam unter Bündelung aller Kräfte zu leisten sein.

Gemeinsam wollen wir Brandenburg fit für die Zukunft machen – und Sie dazu einladen!



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christian Amsinck'.

Christian Amsinck

Hauptgeschäftsführer der
Vereinigung der
Unternehmensverbände in
Berlin und Brandenburg



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Günter Baaske'.

Günter Baaske

Minister für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Doro Zinke'.

Doro Zinke

Vorsitzende des DGB Bezirk
Berlin-Brandenburg

Einleitung

Der Arbeitsmarkt in Brandenburg

Brandenburg hat in den letzten zwanzig Jahren wirtschaftlich stark aufgeholt. Viele moderne und innovative Unternehmen haben sich angesiedelt und Arbeitsplätze geschaffen. Die Arbeitslosigkeit ist unter 10 Prozent gesunken. Nachdem die Einkommen mehrere Jahre in Folge zum Teil deutlich gesunken sind, steigen sie seit 2006 wieder leicht an. Die Wirtschaft wächst. Doch es bleibt noch viel zu tun.

Bei der Entlohnung bestehen in Brandenburg große Unterschiede. Wie hoch der Verdienst ist, hängt sehr von der Region, Branche und Unternehmensgröße ab. Man kann nicht mehr davon sprechen, dass durchgängig niedrige Löhne in Brandenburg gezahlt werden. Insgesamt jedoch verdienen Erwerbstätige in Brandenburg noch rund 20 Prozent weniger als im Bundesdurchschnitt. Zwar ist die Weiterbildungsbeteiligung der Brandenburger Betriebe auf hohem Niveau, aber es hat der Anteil der ausbildenden Betriebe abgenommen.

Mit anderen Worten: Trotz aller Fortschritte und vielen engagierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Land gehört der Arbeitsmarkt noch nicht zu den Attraktionen Brandenburgs. Das ist auch ein Grund für die Entwicklung der Einwohnerzahlen. Noch immer wandern zu viele junge, gut qualifizierte Menschen ab.

Standorte konkurrieren europaweit um Fachkräfte

Das stellt das Bundesland vor eine große Herausforderung. Denn angesichts niedriger Geburtenraten nimmt fast überall in Europa die Zahl der Erwerbsfähigen ab. In vielen Bereichen wird geeignetes Personal bereits knapp. Unternehmen konkurrieren deutschland- und oft sogar europaweit um Fachkräfte.

Da sind gute Arbeitsbedingungen ein entscheidendes Argument für die Wahl des Arbeitsplatzes und des Lebensmittelpunktes. Wer die Wahl hat, schaut genau: ‚Wo wird am besten bezahlt?‘ Aber auch: ‚Wo lassen sich Arbeits- und Privatleben am besten miteinander vereinbaren?‘ Und ‚welche Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten werden mir geboten?‘

In diesem Standortwettbewerb um Fachkräfte muss Brandenburg Schritt halten. Ein Grund für den Rückstand bei Löhnen, Aus- und Weiterbildung ist die momentan noch geringe Tarifbindung. In den westlichen Bundesländern gilt in mehr als jedem dritten Betrieb ein Tarifvertrag, in Brandenburg gerade einmal in jedem vierten.



SOZIALPARTNERSCHAFT

Zusammen mehr erreichen


Wie viel ist eine Tätigkeit wert? Welche Bezahlung ist gerecht und angemessen? In diesen Fragen sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber selten einer Meinung. Die einen hätten gern möglichst viel Geld für ihre Arbeit, die anderen hätten gern möglichst viel Arbeit für ihr investiertes Geld.

Doch Beschäftigte und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben ebenso viele gemeinsame Ziele. Beide wollen, dass der Betrieb gut läuft, der Standort Menschen und Unternehmen anzieht und die Region lebenswert

bleibt. Letztlich wünschen sich alle vor allem eins: Gute Arbeit.

Und die gibt es nur, wo beide an einem Strang ziehen. Je schneller und reibungsloser Konflikte gelöst werden, desto besser für alle Beteiligten.

In Deutschland gibt es daher eine Tradition der **Sozialpartnerschaft**: Zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern besteht grundsätzlich Einigkeit darüber, dass sie Auseinandersetzungen nach gewissen Regeln beilegen, vorzugsweise in Form von Verhandlungen.



Am Ende dieser Verhandlungen steht in der Regel ein Tarifvertrag. Darin vereinbaren die Sozialpartner verbindliche Standards für die Arbeitsbedingungen in allen Mitgliedsunternehmen eines Arbeitgeberverbandes (**Flächen- oder Branchentarifvertrag**) oder nur in einem Betrieb (**Haustarifvertrag**).

In den meisten nordeuropäischen Staaten bestehen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ähnliche sozialpartnerschaftliche Beziehungen. Aufgrund verschiedener politischer und geschichtlicher Rahmenbedingungen ist der Anteil der Beschäftigten, für die ein Tarifvertrag gilt, sehr unterschiedlich. In Großbritannien liegt er bei 33, in Deutschland bei knapp 60, in Dänemark, Spanien und den Niederlanden bei über 80 und in Österreich, Frankreich, Belgien und Schweden sogar bei über 90 Prozent.

Sozialpartnerschaft

Von Sozialpartnerschaft spricht man, wenn Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände miteinander kooperieren, um Konflikte zu lösen. In Deutschland verfolgen Sozialpartner in der Regel das Ziel, Tarifverträge abzuschließen und so die Arbeitsbedingungen kooperativ zu gestalten. In Tarifverträgen sind vor allem die Arbeitszeit und die Bezahlung geregelt.

In guten Zeiten wichtig, in schlechten unverzichtbar

Sozialpartnerschaft ist eine Erfolgsgeschichte. Seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges haben die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ihre Zusammenarbeit in Deutschland immer weiter ausgebaut. Die hohe Wettbewerbsfähigkeit vieler Unternehmen sowie das hohe Maß an sozialer Teilhabe gehen nicht zuletzt auch auf das Konto der Sozialpartner.

Tarifverträge bieten Beschäftigten Sicherheit und einen gerechten Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand. Das kommt auch den Unternehmen zugute. Diverse Studien belegen, dass klar geregelte Beschäftigungsverhältnisse die Produktivität, also das Verhältnis zwischen der wirtschaftlichen Leistung und dafür benötigten Ressourcen (Arbeitskraft, Maschinen und Material), und die Innovationsfähigkeit einer Wirtschaft stärken. Die gewonnene Sicherheit erhöht die Zufriedenheit, die Leistung und die Bereitschaft, sich mit eigenen Ideen einzubringen. Unternehmen können sich auf einen Wettbewerb über die Qualität von Produkten und Dienstleistungen konzentrieren.

In guten Zeiten ist Sozialpartnerschaft wichtig, in schweren ist sie unverzichtbar. Das hat die jüngste Vergangenheit eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Als in anderen Ländern nach Ausbruch der Finanzkrise im Herbst 2008 die Auftragsbücher leer blieben, reagierten viele Unternehmen dort sofort mit Massenentlassungen. Mit den Arbeitsmärkten und den Einkommen brach auch die Nachfrage ein.

Das „german Beschäftigungswunder“

Dieser verheerende Dominoeffekt konnte in Deutschland verhindert werden, weil Sozialpartner und Politik die Wirtschaft gemeinsam stützten.

Betriebsräte und Unternehmensleitungen einigten sich vielerorts darauf, die Arbeitszeitkonten als Puffer zu nutzen. Auf diesen meist von den Sozialpartnern tarifvertraglich geregelten Zeitkonten können Beschäftigte geleistete Mehrarbeit ansparen. In vielen Branchen und Unternehmen willigten sie ein, Zeitguthaben abzubauen, um die finanziellen Verluste des Betriebes zu mindern und so ihre Arbeitsplätze über die Auftragsflaute hinweg zu erhalten.

Ein weiteres Mittel gegen Entlassungen war die staatlich geförderte Kurzarbeit: Die Sozialpartner einigten sich auf eine vorübergehende Senkung der Arbeitszeit. Einen Teil der Einkommenseinbußen glich der Staat mit dem Kurzarbeitergeld aus. Für viele Beschäftigte blieben die finanziellen Einschnitte verkraftbar, weil die Sozialpartner im Gegenzug Beschäftigungsgarantien für mehrere Jahre aushandelten.

Die Massentlassungen, die in anderen Ländern die Krise verstärkt hatten, blieben aus. Und als die weltweite Nachfrage Ende 2010 wieder anzog, hatten die Unternehmen die nötigen Kapazitäten, um ihre Produktion

Gewerkschaft und Arbeitgeberverband

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind Organisationen, die im Auftrag ihrer Mitglieder für die Wahrung der Interessen von Beschäftigten beziehungsweise Arbeitgebern eintreten. Stellvertretend für ihre Mitglieder verhandeln sie über Tarifverträge, werben gegenüber der Politik für eine Gesetzgebung im Sinne ihrer Mitglieder und gewähren ihren Mitgliedern bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen Beratung und stellen ihnen, wenn nötig, vor Gericht Rechtsbeistand zur Seite.

sofort wieder hochzufahren. Auf der ganzen Welt war die Rede vom „german Beschäftigungswunder“. Die Sozialpartner kamen ihrer Verantwortung nach und sicherten Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit. Die sozialpartnerschaftliche Krisenbewältigung wurde in vielen Ländern als Vorbild herangezogen.

Die Vorteile von Sozialpartnerschaft und Tarifbindung

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- **Transparenz:**
Tarifverträge machen nachvollziehbar, wem wie viel Entgelt zusteht
- **Beschäftigungssicherung:**
In schweren Zeiten finden Sozialpartner oft Lösungen, die Stellenabbau verhindern
- **Ausgleich:**
Tarifverträge mindern Einkommensunterschiede
- **Verbindlichkeit:**
Von Sozialpartnern vereinbarte Regeln sind rechtlich bindend und einklagbar
- **Berufliche Perspektiven:**
Tarifverträge beinhalten oft ein Recht auf Weiterbildung

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

- **Leistung:**
Tarifbindung erhöht nachweislich Innovationskraft und Produktivität
- **Kontinuität:**
Solange ein Tarifvertrag gilt, darf nicht gestreikt werden
- **Identifikation:**
Gute, tariflich geregelte Arbeitsbedingungen steigern Unternehmensbindung und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten
- **Vertrauen:**
Tarifgebundene Unternehmen genießen höheres Ansehen und sind besser geschützt vor Image-Schäden
- **Qualität:**
Tarifbindung verhindert überhöhten Arbeitsdruck und steigert Produktqualität

Für die ganze Gesellschaft

- **Standortsicherung:**
Sozialpartnerschaft kann der Abwanderung von Fachkräften und einer Verlagerung von Betrieben und Arbeitsplätzen vorbeugen
- **Kaufkraft:**
Tarifverträge stärken die Nachfrage und kurbeln die Wirtschaft an
- **Generationenausgleich:**
Tarifliche Regelungen ermöglichen Altersteilzeit und schaffen Stellen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger
- **Fairness:**
Sozialpartnerschaft verhindert Sozial- und Lohndumping
- **Zusammenhalt:**
Eine gleichmäßige Einkommensverteilung macht Gesellschaften sicherer und friedlicher



Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft
Tarifverträge regeln den Arbeitsmarkt. Sie sorgen für einen fairen Interessenausgleich zwischen Beschäftigten und Unternehmen und sind damit Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft.

Im Kern sind Tarifverträge rechtlich verbindliche Abkommen zwischen einer Gewerkschaft auf der einen und einem Unternehmen oder einem Arbeitgeberverband auf der anderen Seite. Anders als Verträge zwischen zwei Privatpersonen verpflichten Tarifverträge nicht nur die Unterzeichnenden selbst. Sie gelten auch für die Mitglieder beider Vertragsparteien, also der Mitglieder der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände.

Für Nicht-Mitglieder sind Tarifverträge nicht bindend. Formal gelten sie nur für Gewerkschaftsmitglieder, die in Unternehmen angestellt sind, welche dem Arbeitgeberverband angehören. In der Regel bezahlen tarifgebundene Unternehmen aber alle ihre Beschäftig-

ten nach Tarif. Einen rechtlichen Anspruch auf die von den Gewerkschaften ausgehandelten tariflichen Leistungen haben jedoch nur die Mitglieder.

Flächen- oder Branchentarifverträge setzen jedoch Standards über die unmittelbar an sie gebundenen Unternehmen hinaus. In Deutschland wurde 2012 die Hälfte aller Beschäftigten nach Branchentarif bezahlt, acht Prozent bekamen einen nur für ihr Unternehmen abgeschlossenen Haustarif. Bei 21 Prozent der Beschäftigten orientierte sich die Bezahlung am jeweiligen Branchentarif. In Brandenburg werden 51 Prozent aller Beschäftigten nach einem Branchen- oder Haustarifvertrag entlohnt und weitere 22 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit Orientierung an Tarifverträgen.

Was können Tarifverträge regeln?

Derzeit sind in Deutschland über 50.000 Tarifverträge in Kraft. Jedes Jahr werden 6.000 bis 7.000 davon neu verhandelt. Sie set-

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag, in dem Gewerkschaften mit Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern oder deren Verbänden Standards für Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub und sonstige Arbeitsbedingungen vereinbaren. Die Regelungen gelten in Unternehmen, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, der einen Branchentarifvertrag unterzeichnet hat, oder den Vertrag selbst für den eigenen Betrieb ausgehandelt haben (Haustarifvertrag). Meist werden alle Beschäftigten dieser Unternehmen nach Tarif bezahlt. Ein einklagbares Recht auf tarifliche Leistungen haben jedoch auch auf Arbeitnehmerseite nur die Mitglieder der Gewerkschaft, die den Vertrag unterzeichnet hat.

zen Standards für die Beschäftigungsverhältnisse in einem oder mehreren Unternehmen: Die meisten Abkommen enthalten Einigungen über Löhne und Gehälter, Wochenarbeitszeiten, Urlaubsansprüche und die Regeln für den Abschluss sowie die Kündigung von Arbeitsverhältnissen. In einigen Branchen haben die Sozialpartner Tarifverträge zu weit mehr Aspekten der Arbeitsbedingungen abgeschlossen.

Qualifizierung

Für die gesamte Metall- und Elektroindustrie haben sich der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und die Gewerkschaft IG Metall auf so genannte Qualifizierungstarifverträge geeinigt. Darin ist festgelegt, wie Betriebsräte und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemeinsam den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten ermitteln und für welche Art der Weiterbildung die Beschäftigten freigestellt und die Kosten übernommen werden.

Arbeitszeiten

Mit dem Tarifvertrag „Lebensphasengerechte

Arbeitszeitgestaltung“ wollten die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Arbeitgeberverband Nordostchemie, wozu auch Brandenburg gehört, ihre Branche 2011 auf den demografischen Wandel und den zu erwartenden Fachkräftemangel vorbereiten. Der Tarifvertrag gibt Beschäftigten die Möglichkeit, je nach Lebensphase und Art ihrer familiären Verpflichtung (Kindererziehung, Pflege) die Arbeitszeit zu verringern. Ein Teil des Einkommensausfalls wird dabei über betriebliche Fonds ausgeglichen.

Ausbildung und Übernahme

Im Mai 2012 einigten sich der Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (VME) und die IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen auf den Tarifvertrag „Förderjahr“. Junge Menschen, die trotz Schulabschluss noch nicht reif für eine Ausbildung sind, können nach diesem Tarifvertrag in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie auf die Ausbildung vorbereitet werden. So soll allen ein Berufseinstieg ermöglicht und ein Beitrag für den Nachwuchs an Fachkräften geleistet werden.

Zusätzlich gilt in der Metall- und Elektroindustrie deutschlandweit eine tarifliche Übernahmegarantie. Sofern die betriebliche Situation es zulässt, müssen alle fertig Ausgebildeten einen unbefristeten Vertrag erhalten.

Welche Funktion haben Tarifverträge?

Tarifverträge regeln Fragen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tagtäglich beschäftigen. Sie übernehmen in Ergänzung der Arbeitsgesetze, des Arbeitsrechts und Arbeitsschutzes einige wichtige Funktionen:

1. Sie schützen Beschäftigte. Durch die Festlegung von Standards garantieren Tarifverträge gute Arbeitsbedingungen und sichern den Lebensstandard ab.

2. Sie schützen Unternehmen vor unlauterem Wettbewerb. Indem sie einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Unternehmen einer Branche bestimmen, stellen sie sicher, dass sich die unternehmerische Konkurrenz nicht auf Kosten der Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten einen Wettbewerbsvorteil verschafft.
3. Sie sichern den Beschäftigten ihren Anteil an jenem Wohlstand, den sie zusammen mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erwirtschaften.
4. Sie garantieren einen reibungslosen Betriebsablauf. Während der Laufzeit von Tarifverträgen gilt die so genannte Friedenspflicht. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Beschäftigte müssen zu den vereinbarten Regeln kooperieren. Streiks, Aussperrungen oder andere „Kampfmaßnahmen“ sind verboten.

Was gilt ohne Tarifvertrag?

Wo keine Sozialpartnerschaft gelebt und kein Tarifvertrag gilt, verhandeln alle Beschäftigten einzeln mit der Arbeitgeberseite über die Konditionen ihres Arbeitsvertrages. Das hat für beide Seiten erhebliche Nachteile.

Die Beschäftigten wissen nicht, ob sie sich „unter Wert“ verkaufen und damit sich selbst sowie ihren Kolleginnen und Kollegen schaden, indem sie den Standard für alle zu niedrig setzen. Oder ob sie vielleicht sogar mehr verlangen als andere und damit riskieren gegen „günstigere“ Kandidaten für die eigene Stelle ausgetauscht zu werden.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber befinden sich in einem ähnlichen Dilemma. Ohne Tarifvertrag wissen sie nicht, was andere ihren Beschäftigten bieten. Zahlen sie weniger, müssen sie fürchten, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Konkurrenz gehen. Zahlen sie mehr, haben sie möglicherweise höhere Kosten und müssen ihre Produkte teurer verkaufen als ihre Wettbewerber.

Auch innerhalb eines Betriebes ergeben sich Schwierigkeiten, wenn kein Tarifvertrag gilt. Die Entgelte gehen auseinander. Je nach Persönlichkeit und Beziehung zu den Vorgesetzten können die Beschäftigten ihre Forderungen durchsetzen oder auch nicht. Das sät Unmut. Ungleiche Bezahlungen für die gleiche Position und die gleiche Tätigkeit werden in der Regel als ungerecht empfunden. Auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist das von Nachteil, denn es gilt: Je besser das Betriebsklima, desto motivierter und leistungsbereiter die Beschäftigten.

3. Sozialpartnerschaft bedeutet Teilhabe



Sozialpartner übernehmen Verantwortung

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind in Deutschland keine gewöhnlichen Vereine. Unsere Verfassung macht sie zu einem Teil des politischen Systems, das die Regeln für das Zusammenleben bestimmt.

Laut Artikel 9 des Grundgesetzes hat „jedermann“ in Deutschland „das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“. Aus diesem Grundsatz, der „Koalitionsfreiheit“, ergibt sich die viel zitierte **Tarifautonomie** der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Die Beziehungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern können so eigenständig durch ihre jeweiligen Organisationen bestimmt werden.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die Sozialpartner am besten einschätzen können, welche Fragen in einem Unternehmen oder einer Branche wie geregelt werden sollten, welche Lohnerhöhungen für die Beschäftigten gerecht und für die Unternehmen zumutbar sind. Die deutschen Arbeitsgesetze geben daher lediglich Rahmenbedingungen und Mindeststandards wie das Verbot sittenwidriger Löhne und eine zulässige Höchst-arbeitszeit vor.

Diese Sonderrolle bietet Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und ihren jeweiligen Mitgliedern viele Gestaltungsmöglichkeiten. Wer von der Koalitionsfreiheit Gebrauch macht, kann als Mitglied in einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband über wichtige Fragen der Arbeitswelt mitent-

scheiden. Wo Sozialpartner ihre Tarifautonomie nutzen, können sie selbst entscheiden, welche Regelungen nötig sind und sie auf die Anforderungen des Unternehmens, der Branche oder der Region zuschneiden. Wie viele Stunden soll pro Woche gearbeitet und welches Entgelt muss gezahlt werden? Wie können Arbeitszeiten flexibilisiert werden oder wie kann eine Betriebsrente ausgestaltet werden?

Doch wie so häufig kommt mit der Freiheit die Verantwortung. Nutzen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Einflussmöglichkeiten nicht, werden Gestaltungsspielräume verschenkt. Ohne tarifliche Regelungen gelten die gesetzlichen Standards. Und diese sind, gerade mit Rücksicht auf die Tarifautonomie, meist gering.

Die Voraussetzung schlechthin für eine funktionierende Sozialpartnerschaft ist daher, dass sich genügend Beschäftigte und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in ihren jeweiligen Interessenverbänden zusammenschließen.

Starke Sozialpartner brauchen Mitglieder

Jede Partnerschaft basiert auf Dialog. Eine Sozialpartnerschaft setzt daher voraus, dass beide Seiten mit jeweils einer starken Stimme sprechen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber brauchen Organisationen, die ihre Interessen vertreten. In Deutschland übernehmen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände diese Rolle.

Doch das ist kein Selbstläufer. Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände existieren für und erst durch ihre Mitglieder. Sie finanzieren sich durch die Beiträge ihrer Mitglieder und leben zu einem großen Teil von deren ehrenamtlichen Engagement. Und nicht zuletzt sind es ihre Mitglieder, die sie damit

beauftragen, sich in ihrem Namen in die politische Debatte einzumischen und Tarifverträge abzuschließen.

Je mehr Mitglieder über ihren Verband am Verhandlungstisch vertreten sind, desto wirksamer kann ein Tarifvertrag am Ende für gute Arbeitsbedingungen und einen fairen Wettbewerb sorgen. Und davon profitieren Beschäftigte, Unternehmensleitungen und der gesamte Wirtschaftsstandort gleichermaßen.

Tarifautonomie

Tarifautonomie nennt man in Deutschland das Recht von Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oder deren Verbänden auf der anderen Seite, die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen unabhängig von Regierungen und Gesetzgebern unter sich zu regeln.

Viel Zustimmung, wenig aktive Unterstützung

Derzeit werden in Deutschland 58 Prozent aller Erwerbstätigen nach einem Branchen- oder Haustarifvertrag bezahlt, in Brandenburg sind es 51 Prozent. Jedoch haben die Verträge auch Wirkung über die tarifgebundenen Unternehmen hinaus. Auf das ganze Bundesgebiet gerechnet werden 79 Prozent der Beschäftigten nach Tarif oder in Anlehnung daran bezahlt. In Brandenburg sind es 73 Prozent. Mit ihren Abschlüssen setzen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Standards und erfahren dafür im ganzen Land viel Anerkennung. In Brandenburg genießen Gewerkschaften bei zwei Dritteln der Bevölkerung ein positives Ansehen. Die Zustimmung für die Arbeitgeberverbände liegt mit 60 Prozent nur geringfügig darunter.

Betriebsrat und Betriebsverfassungsgesetz

Der Betriebsrat ist die gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten in ihrem Unternehmen. Wahlberechtigt sind alle volljährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebs. Leiharbeitskräfte sind ebenfalls wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate in dem betreffenden Betrieb eingesetzt sind. Sobald in einem Betrieb mindestens fünf Beschäftigte wahlberechtigt sind, haben diese das Recht, einen Betriebsrat zu gründen. Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre statt, aktuell im Jahr 2014.

Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates regelt das Betriebsverfassungsgesetz. Demzufolge haben Betriebsräte viele Aufgaben. Sie sollen für die Einhaltung von gesetzlichen und tariflichen Regelungen sorgen und sich gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für Maßnahmen zugunsten der Beschäftigten einsetzen. Dabei sollen sie insbesondere gegen Diskriminierung und für den betrieblichen Umweltschutz eintreten. Auch für die Organisation und Durchführung der Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist der Betriebsrat verantwortlich.

Dennoch mangelt es auf beiden Seiten an aktiver Unterstützung. Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände kämpfen seit Jahren mit sinkenden Mitgliederzahlen. 1980 war in Westdeutschland noch rund jeder dritte Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert, 20 Jahre später nur noch jeder fünfte. Auf diesem Niveau hat sich der Organisationsgrad eingependelt. In den ostdeutschen Ländern herrschten zudem nach den Erfahrungen mit den unfreien Gewerkschaften der DDR Vorbehalte vor, die erst überwunden werden mussten. Einige Branchengewerkschaften wie die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die IG Metall verzeichnen seit einigen Jahren jedoch wieder steigende Mitgliederzahlen.

Auf Arbeitgeberseite zeichnet sich eine solche Trendwende noch nicht ab. Im Osten Deutschlands beschäftigten 1996 die in Verbänden organisierten und tarifgebundenen Unternehmen zusammen noch 56 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 2011 waren es nur noch 37 Prozent. Weil Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren Mitgliedschaften ohne Tarifbindung anbieten, wurde dieser Verfall beschleunigt.

Dauerhaft braucht jede Sozialpartnerschaft auf beiden Seiten aktive Unterstützung in Form von Mitgliedschaften. Selbst wenn eine der beiden Parteien gut aufgestellt ist, hat sie nur geringe Gestaltungsmöglichkeiten, wenn ihr das Gegenüber fehlt. Denn wie jeder andere Vertrag kommt auch ein Tarifvertrag nur dann zustande, wenn mindestens zwei Vertragspartner ihn unterschreiben.



Demokratie endet nicht am Werkstor

Als Bürgerinnen und Bürger einer Demokratie haben wir ein Recht auf Mitbestimmung. Wer von einer Entscheidung betroffen ist, muss sich selbst oder über Vertreterinnen und Vertreter an ihr beteiligen können.

In Deutschland endet die Demokratie nicht am Werkstor oder am Firmeneingang. Auch im Betrieb gilt das Recht auf Mitbestimmung. Das **Betriebsverfassungsgesetz** regelt, wie und bei welchen Entscheidungen die Geschäftsführung den Betriebsrat einbeziehen muss. Das heißt im Umkehrschluss: Das Recht auf betriebliche Mitbestimmung gilt zwar in allen Unternehmen. Aber nur da, wo die Belegschaft sich auf diesen Weg begeben und einen Betriebsrat gewählt hat, kann es tatsächlich umgesetzt werden.

Betriebsräte kommen immer dann ins Spiel, wenn unternehmerische Maßnahmen Aus-

wirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben, zum Beispiel bei Personalentscheidungen, betrieblichen Umstrukturierungen oder bei der Einführung neuer Arbeitsgeräte und Software.

Fortsetzung der Sozialpartnerschaft im Betrieb

Betriebliche Mitbestimmung ist die Fortsetzung der Sozialpartnerschaft auf Unternehmensebene. Das Betriebsverfassungsgesetz fordert Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Betriebsrat dazu auf, „vertrauensvoll“ und „zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ zusammenzuarbeiten.

Daher ist oft auch von Betriebspartnerschaft die Rede. Der Betriebsrat hat sicherzustellen, dass die von den Sozialpartnern ausgehandelten Tarifverträge richtig angewendet werden. Wo kein Betriebsrat gewählt ist, müssen die Beschäftigten für sich selbst überprüfen,

ob sie der richtigen Tarifgruppe zugeordnet wurden und im Zweifelsfall widersprechen.

Arbeitnehmervertretungen sind jedoch keineswegs nur darauf beschränkt, Aktionen der Geschäftsführung zu kontrollieren. Es ist sogar ihr gesetzlicher Auftrag, die Arbeitsbedingungen in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber mitzugestalten.

Üblicherweise stellt der Betriebsrat im Gespräch mit anderen Beschäftigten fest, dass wichtige Fragen der Arbeitsbedingungen gar nicht oder in vielen Arbeitsverträgen unterschiedlich geregelt sind. Er macht der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber einen Vorschlag und handelt mit ihm eine Betriebsvereinbarung aus, die einheitliche und klare Bestimmungen enthält.

Auf diese Weise können Betriebsräte und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber alles regeln, was in ihrer Branche üblicherweise nicht in Tarifverträgen festgelegt ist. Mit einer grundsätzlichen Ausnahme: Die Bezahlung kollektiv, also für alle Beschäftigten, zu regeln bleibt das alleinige Recht von Gewerkschaften und Arbeitgeberin, Arbeitgeber oder deren Verbänden. Auch wenn für ein Unternehmen weder ein Flächen- noch ein Haustarifvertrag gilt, kann der Betriebsrat mit der Arbeitgeberseite nicht über die konkrete Höhe von Entgelten verhandeln.

Wettbewerbsvorteil betriebliche Mitbestimmung

Eine willkommene Nebenwirkung von Betriebsräten ist: Sie steigern die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens. Studien zeigen, dass betriebliche Mitbestimmung vor allem Umstrukturierungen erleichtert, Inno-

vationen fördert und Fachkräfte bindet. So werden Betriebsräte in vielen Fällen als Experten für die Belange der Beschäftigten in die Organisation neuer Arbeitsabläufe oder Unternehmensaktivitäten einbezogen.

Als Ansprechpartner der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers für die Belange der Beschäftigten erfüllt der Betriebsrat eine wichtige Mittlerfunktion. Das ermöglicht eine schnelle und gute Kommunikation im Unternehmen. Spätestens wenn aus Unternehmenssicht wichtige Veränderungen anstehen, die von der Belegschaft mitgetragen werden müssen, ist das für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein geldwerter Vorteil. Um die Beschäftigten von Beginn an „mit im Boot“ zu haben, beziehen Unternehmensleitungen den Betriebsrat oft sogar in Entscheidungen mit ein, die gar nicht mitbestimmungspflichtig sind.

Besonders deutlich sind die Vorteile, wenn es darum geht, Personal anzuwerben oder zu halten. In Unternehmen mit Betriebsrat ist die Zahl der freiwilligen Kündigungen durch Beschäftigte um rund 20 Prozent, wo zusätzlich nach Tarif bezahlt wird, sogar um über 30 Prozent niedriger.

Ein Grund für diesen deutlichen Unterschied: Betriebsräte schieben oft Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. In mitbestimmten Unternehmen sind flexible Arbeitszeiten um 16 Prozent häufiger, Elternzeitregelungen um knapp 12 Prozent und Angebote für Kinderbetreuung noch immer um gut 2 Prozent. Vor allem für junge Fachkräfte, die gerade eine Familie gegründet haben oder dies noch vorhaben, sind das schlagkräftige Argumente für die jeweiligen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.



PRAXIS

Sozialpartnerschaft ist nicht etwas Abstraktes, sondern sie ist Tag für Tag mit Leben zu füllen. Im Folgenden möchten wir Ihnen daher Beispiele gelebter Sozialpartnerschaft von engagierten Arbeitsgeberinnen und Arbeitgebern sowie Betriebsräten aus Brandenburger Unternehmen vorstellen.

„Mittlerweile sieht der Arbeitgeber die Tarifbindung als Vorteil“

Uwe Drößler,
Betriebsratsvorsitzender
Unternehmen: ESE GmbH
Ort: Neuruppin
Branche: Kunststoffindustrie

Herr Drößler, ab Januar 2014 gilt bei Ihnen im Unternehmen der Branchentarifvertrag. Wie ist es dazu gekommen?

Wie in jedem Betrieb herrscht auch bei uns nicht nur eitel Sonnenschein. Viele Kolleginnen und Kollegen waren mit ihrer Bezahlung unzufrieden. Einige haben für die gleiche Arbeit sogar weniger verdient als die bei uns eingesetzten Leiharbeitnehmer. Als Betriebsrat haben wir den Leuten gesagt: „Daran können wir nur etwas ändern, wenn ihr euch organisiert.“ Und so sind nach und nach immer mehr in die Gewerkschaft eingetreten. Als mehr als die Hälfte der Belegschaft Mitglied war, haben wir den Arbeitgeber mit unserer Forderung konfrontiert: Wir wollen einen Tarifvertrag.

Und wie hat der Arbeitgeber darauf reagiert?

Anfangs natürlich nicht begeistert. Zuerst mussten wir schon ein bisschen Druck machen. Aber mittlerweile hat der Arbeitgeber erkannt, dass ein Tarifvertrag nicht nur den Beschäftigten Vorteile bringt. Und das auch schon jetzt, bevor er überhaupt in Kraft getreten ist. In Stellenausschreibungen wirbt die Geschäftsleitung damit, dass hier bald nach Tarif bezahlt wird. Für den Arbeitgeber war auch schnell klar: lieber den Flächentarifvertrag der Branche übernehmen, als selbst immer wieder Haustarife aushandeln. Wir konnten uns sogar darauf einigen, dass Leistungen, die ESE schon vorher gezahlt hat und die über den Tarifvertrag hinausgehen, weitgehend erhalten bleiben.

Das „Netzwerk KMU Gesundheitskompetenz“

Das „Netzwerk KMU Gesundheitskompetenz“ ist eine sozialpartnerschaftliche Initiative der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Bezirk Berlin-Brandenburg in Kooperation mit der AOK Nordost. Kern des Projektes ist die sowohl branchenübergreifende als auch branchenspezifische Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in kleinen und mittelständischen Betrieben (KMU). Um krankheitsbedingte Arbeitsausfälle zu verhindern und die Arbeitszufriedenheit zu steigern, werden Arbeitsplätze analysiert und auf die Belastungen zugeschnittene Trainingsprogramme entwickelt.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des Projekts: www.bbw-gruppe.de/netzwerk_KMU.html

Noch gilt der Tarifvertrag bei ESE nicht. Merken Sie trotzdem schon Veränderungen?

Ja, das Betriebsklima hat sich verbessert. Mit der Bindung an den Tarifvertrag sind einfach sehr viele Streitfragen zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung auf einmal geklärt. Und schon jetzt ist der Krankenstand deutlich gesunken. Die Aussicht, dass hier bald alles transparenter und gerechter zugeht, mindert offenbar den Stress und motiviert die Leute.

Welche Rolle hat die Gewerkschaft bei der Einführung des Tarifvertrags gespielt?

Erst einmal sind Tarifverträge ja Sache der Sozialpartner. Unsere Gewerkschaft, die IG BCE, hat den Tarifvertrag ausgehandelt. Die IG BCE hat uns sehr unterstützt. Wir standen auch vorher schon in ständigem Kontakt. Als die Mitgliedszahlen bei uns immer weiter hoch gingen, sind wir dann auch gemeinsam mit unserem Sekretär durch die Hallen gelaufen und haben mit den Kolleginnen und Kollegen darüber gesprochen, was ihnen ein Tarifvertrag bringen würde. Außerdem hat die IG BCE uns natürlich geschult und beraten, wie ein Tarifvertrag anzuwenden ist, worauf wir bei der Eingruppierung der Kolleginnen und Kollegen achten müssen.

„Mit dem Tarifvertrag ist das Klima deutlich besser geworden“

**Kirsten Rossmann,
Betriebsrätin**

Unternehmen: A. Dohrn & A. Timm
GmbH & Co. KG

Ort: Diedersdorf

Branche: Brau- und Getränke-
wirtschaft

Frau Rossmann, Sie sind seit sieben Jahren Mitglied des Betriebsrats. Was hat Sie damals dazu bewegt, zu kandidieren?

Um für mehr Gerechtigkeit zu sorgen. Damals arbeiteten Angestellte, obwohl für sie ein Tarifvertrag Nachwirkung hatte, 40 Stunden in der Woche, statt der sonst im Betrieb üblichen 39 Stunden. Wir sollten dafür als Ausgleich im Jahr 5 Tage mehr Urlaub bekommen und haben zugestimmt. Den Zusatzurlaub haben wir nie bekommen, stattdessen wurde mit Auslagerung gedroht. So ging es mehrere Jahre. Als ein neuer Betriebsrat gewählt werden sollte, habe ich mich aufstellen lassen.

Um die Auslagerung zu verhindern?

Ja, das war ein Grund. Und es ist uns auch gelungen. Zudem war die Unternehmensleitung ein paar Jahre zuvor aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten. Damit war A. Dohrn & A. Timm ohne Tarifbindung. Alle Kolleginnen und Kollegen, die danach kamen, wurden zu deutlich schlechteren Konditionen eingestellt. Der Unterschied betrug in einigen Fällen bis zu 400 Euro Entgelt im Monat. Das hat natürlich für Verstimmungen gesorgt.

„Pflege ist Maßarbeit“

Mit dem Projekt „Pflege ist Maßarbeit - Wege zu einer familienbewussten Personalpolitik“ unterstützen der DGB und die IHK kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in der Region Ostbrandenburg dabei, ein Leitbild für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflegetätigkeiten zu entwickeln. Über Regelungen in Betriebsvereinbarungen soll Beschäftigten neben ihrer Erwerbsarbeit die Pflege von Angehörigen ermöglicht werden.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des Projekts: ostbrandenburg.dgb.de/innopunkt/pflege-und-beruf

Seit 2009 haben wir einen Haustarifvertrag. Der ist an den Flächentarifvertrag angelehnt, bleibt aber etwas darunter. Damit hat sich das Verhältnis zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat sehr entspannt.

Und wie steht die Geschäftsleitung heute zu dem Thema?

Ich glaube, eigentlich ist der Arbeitgeber froh. So offen sagt er das zwar nicht, aber der Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag war offensichtlich auch aus unternehmerischer Sicht ein Fehler. Mit dem Haustarifvertrag ist die Bezahlung wieder transparent geworden. Alle wissen, woran sie sind und können selbst überprüfen, ob sie richtig eingruppiert sind. Dadurch ist das Betriebsklima deutlich besser geworden. Und jeder Arbeitgeber weiß, wie wichtig das für ein Unternehmen ist. Zwar wird immer wieder mal ein bisschen über die Kosten geklagt, aber das gehört

wohl zum Spiel dazu. In die Verhandlungen geht die Geschäftsführung auf jeden Fall immer sehr entspannt.

Unterstützt Sie die Gewerkschaft bei der Betriebsratsarbeit?

Ja! Mit unserem zuständigen Sekretär bei der NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) haben wir vor allem bei der Einführung des Haustarifvertrags eng zusammengearbeitet. Die Mitglieder von Betriebsrat und Tarifkommission sind bei der NGG geschult worden und auch den Warnstreik haben wir gemeinsam organisiert. Aber auch bei normalem Tagesgeschäft fragen wir viel nach und bekommen immer kompetente Antworten und Tipps.

Welche Projekte, welche Regelungen, die Sie als Betriebsrat durchgesetzt haben, sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig?

Wir haben zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitnehmerüberlassung abgeschlossen. Die sieht ein Stundenkontingent für Leiharbeiter und eine Liste von zulässigen Anlässen für deren Einsatz vor. Solange der Arbeitgeber beides einhält, kann er Leiharbeiter engagieren, ohne sie vorher beim Betriebsrat anzumelden. Wir überprüfen das nur einmal am Jahresende. So behalten wir die Kontrolle und verhindern ein Ausufern von Leiharbeit. Der Arbeitgeber kann in den vereinbarten Grenzen schnell und eigenmächtig handeln. Und beide Seiten sparen Verwaltungsaufwand.

HoGa aktiv – Zukunft selbst gestalten

Das Projekt „HoGa Aktiv – Zukunft selbst gestalten“ basiert auf einer Rahmenvereinbarung zur Bundes-Sozialpartnerrichtlinie „Initiative weiter bilden“ der DEHOGA Brandenburg e. V. und der Gewerkschaft NGG für das Land Brandenburg. Mit dem Projekt reagieren die Sozialpartner aktiv auf die Herausforderungen, die mit dem demografischen Wandel und der wirtschaftlichen Entwicklung der Region einhergehen. Die Qualifikationen der Beschäftigten sollen ausgebaut werden, um den veränderten Anforderungen und Rahmenfaktoren gerecht zu werden. Dafür wurde ein Qualifizierungsnetzwerk gegründet, in dessen Rahmen Weiterbildungsprogramme angeboten werden.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie hier: www.initiative-weiter-bilden.de/hogaaktivzukunftselbstgest.html

„Trotz Ausgliederung konnten wir Entlassungen verhindern“

Eberhard Hoppe,

Betriebsratsvorsitzender

Unternehmen: Eberswalder Wurstwaren GmbH

Ort: Eberswalde

Branche: Fleischindustrie

Herr Hoppe, bei der Eberswalder Wurstwaren GmbH hat betriebliche Mitbestimmung eine lange Tradition. Wie würden Sie das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung beschreiben?

Gut. Aber das war nicht immer so. Seit 1991 haben wir jetzt den dritten Arbeitgeber. Unser Ziel als Betriebsrat war und ist immer eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir haben allerdings die Erfahrung gemacht, dass das nur funktioniert, wenn beide Seiten es wollen. Spannungen gibt es immer mal wieder, in jedem Betrieb. Die Frage ist nur, wie man damit umgeht. Bei uns ist zum Beispiel die Überschreitung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit immer wieder ein Thema. Vor der Insolvenz im Jahr 2000 hat sich der Arbeitgeber in so einem Fall quer gestellt und wir mussten vor Gericht ziehen. Mit dem jetzigen Arbeitgeber setzen wir uns bei solchen oder anderen Verstößen zusammen, um gesetzeskonform zu bleiben.

Können Sie ein Beispiel von einem Projekt nennen, das Sie zusammen mit dem Arbeitgeber umgesetzt haben?

Gerade haben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement vereinbart. Bei vielen Tätigkeiten in der Fleischverarbeitung sind die körperlichen Belastungen sehr hoch. Zusammen mit der AOK haben wir Arbeitsplätze analysiert. Die Experten haben daraufhin entsprechende Ausgleichsübungen empfohlen. Für Rückenschulungen und andere An-

gebote stellt der Arbeitgeber den Raum und zahlt die Trainer.

Sie sind kurz nach der Wende zum Betriebsrat gewählt worden. Da hatten Sie sicher sofort alle Hände voll zu tun.

Ja, das war eine harte Zeit. Niemand wusste, wie es weitergeht. Viele andere Betriebe sind einfach verschwunden. Damals waren hier am Standort 3.000 Arbeitnehmer tätig, heute arbeiten hier noch ca. 240 Stammbeschäftigte. Gegen die betriebsbedingten Entlassungen konnten wir nicht viel tun. Aber mit den Arbeitgebern haben wir Interessenausgleich und Sozialpläne vereinbart und so wenigstens dafür gesorgt, dass es so gerecht wie irgendwie möglich abläuft.

Welche Rolle hat die Gewerkschaft in dieser Phase gespielt?

Die NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) hat uns schon zu Wendezeiten, also vor der Wiedervereinigung, riesig unterstützt. Für uns war diese Art der betrieblichen Mitbestimmung ja komplett Neuland. Unsere ersten Schritte haben wir zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus Westberlin gemacht, die sich auskannten.

Und danach?

Wir stehen eigentlich in ständigem Kontakt. Unseren Sekretär bei der NGG, den kennen hier alle. Er ist bei allen Betriebsversammlungen dabei, führt die Verhandlungen über unseren Haustarifvertrag, natürlich in sehr enger Absprache mit den Mitgliedern der NGG. Auch als die Zerlegung ausgegliedert worden ist, war die NGG mit im Boot. Der Arbeitgeber hat frühzeitig angekündigt, dass der Schritt ansteht. Zusammen haben wir für alle Kolleginnen und Kollegen aus der Zerlegung Stellen in anderen Abteilungen gefunden. Die ganze Umstrukturierung ist komplett ohne Kündigungen abgelaufen.

„Mit dem Tarifvertrag haben die Sozialpartner Weitblick bewiesen“

**Vica Fajnor,
Leiterin Standortentwicklung &
Unternehmenskommunikation**

**Jens Haselow,
Leiter Personal**
Unternehmen: PCK Raffinerie GmbH
Ort: Schwedt/Oder
Branche: Chemische Industrie

Herr Haselow, die PCK Raffinerie ist Mitglied im Arbeitgeberverband Nordostchemie und zahlt den Branchentarif. Welche Nachteile hätten Sie, wenn Sie nicht tarifgebunden wären?

J.H.: Wenn wir nicht tarifgebunden wären, würden die Tarifverträge der chemischen Industrie bei uns gar keine Anwendung finden. Die hohen Mindeststandards der Tarifverträge würden also bei PCK nicht gelten. Eine denkbare Konsequenz wäre, dass wir die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen mit jedem Beschäftigten einzeln zu vereinbaren hätten. Im Rahmen einer gedeihlichen Zusammenarbeit, die auf Sicherheit und Verlässlichkeit baut, wäre dies ein Zustand, den wir uns als Arbeitgeber auch für unsere Mitarbeiter nicht wünschen.

Frau Fajnor, ist es im Sinne des Betriebsfriedens und für eine gute unternehmensinterne Kommunikation auch wichtig, als Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Ansprechpartner auf Seiten der Beschäftigten zu haben?

V.F.: Ja, denn je besser die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitge-

bervertretern ist, desto größer ist auch das Verständnis für die andere Seite und desto erfolgreicher die Zusammenarbeit.

Haben betriebliche Mitbestimmung und Tarifbindung einen Einfluss auf das öffentliche Image von PCK?

V.F.: Ja, auf jeden Fall. Einen der attraktivsten Tarifverträge Deutschlands anbieten zu können, ist schon ein Trumpf in der Unternehmenskommunikation.

Welche Bedeutung hat eine gute Sozialpartnerschaft über Ihr Unternehmen hinaus, für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Brandenburg?

V.F.: Die demografische Entwicklung ist in unserer Region stark rückläufig. Fachkräftesicherung ist daher ein wichtiges Thema für alle Unternehmen. Und dabei spielt Sozialpartnerschaft auch eine große Rolle. Wer nach Tarifvertrag zahlt, hat dabei einen eindeutigen Wettbewerbsvorteil.

J.H.: Unser Tarifvertrag „Lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung“ ist dafür ein sehr gutes Beispiel. Da haben die Sozialpartner Weitblick bewiesen. In den Unternehmen mussten Antworten auf die Rente mit 67 gefunden werden. Wie schaffen wir es, dass die Leute auch tatsächlich so lange arbeiten können? Hier wurden im wahrsten Sinne des Wortes sozialpartnerschaftliche Lösungen gefunden, bei denen Mitarbeiter in bestimmten Lebensphasen ihre Arbeitszeit reduzieren können. Eltern mit Kindern oder Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen können ihre Arbeitszeit reduzieren, ältere Beschäftigte können vor dem Renteneintritt ihr Arbeitsvolumen auf 50 oder 80 Prozent absenken. Der Lohnausfall wird vollständig oder zu

großen Teilen über einen betrieblichen Fonds ausgeglichen, in den das Unternehmen einen tarifvertraglich festgelegten Betrag einzahlt. Solche Angebote binden natürlich an das Unternehmen.

Hätte PCK so eine Regelung auch im Alleingang auf betrieblicher Ebene treffen können?

J.H.: Grundsätzlich wäre eine solche Regelung auch im Alleingang möglich gewesen. Das Thema „Arbeitszeit“ stand aber schon

über einen längeren Zeitraum im Fokus der Sozialpartner. Insofern war die tarifliche Regelung das zweckmäßigste. So ist es uns gelungen, dass die Unternehmen beim Thema „lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung“ in der Fläche auf einem gleichen Leistungsniveau arbeiten.



„Eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband rechnet sich“

**Jennifer Dillan,
Leiterin Personal**

Unternehmen: TransTec Vetschau

Ort: Vetschau

Branche: Metall- und Elektroindustrie

Frau Dillan, TransTec Vetschau ist aus dem Volkseigenen Betrieb Waggonausrüstungen Vetschau hervorgegangen. Welche Rolle hat die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat bei den Entwicklungen seit der Wende gespielt?

Seit der Wende gab es bei uns mehrere Eigentümerwechsel. Das war keine leichte und eine zum Teil sehr turbulente Zeit. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat war da sehr wichtig. Wenn Umstrukturierungen notwendig wurden, haben sich Arbeitgeber und Betriebsrat immer zusammengesetzt und gemeinsam Lösungen entwickelt. Das waren natürlich auch mal härtere Verhandlungen, aber wir haben und hatten eigentlich immer einen realistischen Betriebsrat, der die Maßnahmen dann auch gegenüber der Belegschaft kommuniziert und begründet hat.

TransTec ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (VME) und damit tarifgebunden. Was würde es für Ihre Arbeit als Personalleiterin bedeuten, wenn Sie nicht nach Tarif bezahlen würden?

So ein Tarifvertrag ist eine gute Grundlage, schafft Klarheit und Transparenz und erspart

uns eine Menge Arbeit. Wenn wir keine Tarifbindung hätten, würde das eine Menge rechtlicher Fragen aufwerfen.

Was sind aus Ihrer Sicht die Vor- und Nachteile einer Verbandsmitgliedschaft?

Man muss nur mal gegenrechnen, was man für seinen Mitgliedsbeitrag alles bekommt. Schon wenn man sich nur die ganze arbeitsrechtliche Unterstützung anschaut, hat man die Investition fast schon wieder raus. Wenn es mal zu Auseinandersetzungen mit einem Beschäftigten kommt, kann das für Unternehmen, die nicht Mitglied sind, schnell richtig teuer werden. Was kostet allein so ein Gerichtsverfahren? Über den VME haben wir für solche Fälle vollständigen Rechtsschutz. Und wenn sich eine gerichtliche Auseinandersetzung einmal nicht vermeiden lässt, müssen wir nicht erst selbst einen Rechtsbeistand mit der nötigen Kompetenz in solchen Fragen suchen. Beim VME haben wir unseren eigenen Anwalt, der unser Unternehmen kennt und von dem wir wissen, dass er uns gut vertritt. Zudem bekommen wir vom VME rechtliche Schulung und Beratung. Durch diese Expertise können wir Eskalationen oft von vornherein verhindern.

Rechnet sich eine Mitgliedschaft auch über diese rechtliche Unterstützung hinaus?

Ja, der VME startet viele Projektarbeiten zu aktuellen betriebspolitischen Themen wie zum Beispiel zur alternsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen. Wie viele andere Unternehmen auch, beschäftigt uns der demografische Wandel. Zusammen mit Ex-

perten vom VME haben wir hier eine Altersstrukturanalyse durchgeführt und dann später gemeinsam beraten, was zu tun ist.

Kommen Sie über den Verband auch in Kontakt mit anderen Mitgliedsunternehmen?

Ja, es findet ein reger Austausch statt. Vor allem darüber, wie die tariflichen Regelungen in den Betrieben umgesetzt werden. Aber

auch darüber hinaus merken wir bei immer mehr Projekten, dass wir sie besser umsetzen können, wenn wir uns gegenseitig von Erfahrungen berichten und voneinander lernen. Wir haben ja alle auch ein Interesse daran, dass der Wirtschaftsstandort Brandenburg als solcher attraktiv für Beschäftigte und Unternehmen ist und bleibt.



6. Sozialpartnerschaft in Brandenburg stärken



SOZIALPARTNERSCHAFT

Brandenburgs Zukunft gemeinsam sichern

Deutschland steht ein Fachkräftemangel bevor. Viele Menschen geburtsstarker Jahrgänge erreichen in nächster Zeit das gesetzliche Rentenalter. Werden keine Anpassungsmaßnahmen ergriffen, könnten in der Region Berlin-Brandenburg im Jahr 2030 bis zu 460.000 Stellen unbesetzt bleiben. Allein können insbesondere kleine Unternehmen zumeist nur wenig tun, um ihr Personal zu halten und ausreichend Nachwuchs für sich zu gewinnen.

Die Arbeitsbedingungen auf die Bedürfnisse der Belegschaft abzustimmen, ist eine Investition in die Zukunft. Ein Unternehmen allein ist damit schnell überfordert und nicht gut beraten, wenn dieses statt auf gute Arbeit auf niedrige Preise setzt.

Zudem entscheiden sich Fachkräfte, die unter mehreren Angeboten wählen können,

nicht nur für eine Arbeitgeberin oder einen Arbeitgeber. Sie entscheiden sich auch für eine Region, die der Partnerin oder dem Partner die besten beruflichen Möglichkeiten und der ganzen Familie die höchste Lebensqualität bietet.



Es geht also darum, den gesamten Wirtschaftsstandort zu stärken und für Beschäftigte wie Unternehmen attraktiver zu gestalten. Die Brandenburger Landesregierung hat sich dieses Großprojekt zu eigen gemacht. Zusammen mit dem Deutschen Gewerkschafts-

bund (DGB) und den Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg (UVB) arbeitet das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) daran, den Dialog zwischen den Sozialpartnern zu intensivieren und zunehmend mehr, bisher nicht organisierte Unternehmen und Beschäftigte einzubeziehen. Ziel ist es, die Beschäftigungsbedingungen über eine höhere Tarifbindung dauerhaft zu verbessern und so einen Beitrag zu einem attraktiven Brandenburger Arbeitsmarkt und einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft zu leisten.

Brandenburger Sozialpartnerdialog

Im März 2011 einigten sich MASF, DGB und UVB auf die „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft im Land Brandenburg“. Zur Umsetzung dieser „Gemeinsamen Erklärung“ gründete sich im November 2011 der Brandenburger Sozialpartnerdialog. Auf der Tagesordnung des Gremiums stehen Themen wie Lohnentwicklung und Ausbildung. Der Brandenburger Sozialpartnerdialog trifft sich regelmäßig, um zur Arbeitspolitik in Brandenburg zu diskutieren, gemeinsame Aktivitäten zu verabreden sowie Erfahrungen und Wissen zu aktuellen Entwicklungen auszutauschen.

Zu den gemeinsamen Aktionen unter dem Dach des Sozialpartnerdialoges zählen Bustouren zu Unternehmen, die vorbildhaft auf Herausforderungen des Arbeitsmarktes reagieren und als gute Beispiele dienen können. Die Bustour 2012 widmete sich den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie altersgerechtes Arbeiten. 2013 stand das Thema Ausbildungschancen im Fokus. Ebenfalls unter dem Dach des Sozialpartnerdialoges finden Veranstaltungen statt: zuletzt im Mai 2013 zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine gemeinsame Personalverant-



Gemeinsame Erklärung von DGB, UVB und MASF

Die „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft im Land Brandenburg“, die von DGB, UVB und MASF unterzeichnet wurde, dient als Grundlage der Aktivitäten Brandenburgs zur „Stärkung der Sozialpartnerschaft“. Die Unterzeichnenden wollen „Verantwortung für den Standortfaktor „Fachkräfte“ übernehmen und „als gemeinsame Aufgabe“ angehen. Konkret sollen u.a. die Ausbildung, der Berufseinstieg junger Menschen und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie abgesichert und gestärkt werden. Die vollständige Erklärung können Sie auf der Website des MASF in der Rubrik Sozialpartnerdialog einsehen: masf.brandenburg.de

wortlichen- und Betriebsrätekonferenz unter dem Titel „Wettbewerbsvorteil Familienbewusstsein“.

Ebenfalls 2011 initiiert, findet seither jährlich die Brandenburger Betriebsrätekonferenz statt, zu der der Ministerpräsident Brandenburgs, das MASF und der DGB einladen. Bis zu 250 Betriebsratsmitglieder und Vertreterinnen und Vertreter aus den Gewerkschaften und der Politik nutzen die Veranstaltung, um sich über betriebliche und arbeitsmarkt-

politische Themen unmittelbar miteinander auszutauschen. Zuletzt stand die Konferenz unter dem Titel „Gemeinsam für eine bessere Ordnung der Arbeit“. Sozialpartnerdialog und Betriebsrätekonferenz sind die Plattformen, auf der sich die beteiligten Akteure austauschen und vernetzen.

Brandenburger Sozialpartnerrichtlinie

2013 trat zudem eine neue, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierte Förderrichtlinie in Kraft: die **Brandenburger**

Brandenburger Sozialpartnerrichtlinie

Die Brandenburger Sozialpartnerrichtlinie zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und Steigerung der Qualität der Arbeit fördert:

1. Projekte zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation. Hierzu werden Anlaufstellen sowie spezifische, arbeitsorganisatorische Beratungen in Unternehmen gefördert.
2. Themenzentrierte Erfahrungsaustausche. Hierbei handelt es sich um Veranstaltungen zu guten Praxisbeispielen.

Die Förderung der Beratung können alle Unternehmen erhalten, sie ist nicht auf kleine und mittlere Unternehmen beschränkt. Informieren Sie sich jetzt zu den Details der Richtlinie und Möglichkeiten der Förderung auf der Website der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de

Sozialpartnerrichtlinie. Ziel der Richtlinie ist die Steigerung der Qualität der Arbeit in Brandenburg und die Stärkung der Sozialpartnerschaft. Unternehmen und Beschäftigte können Unterstützung in der Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitsorganisation erfahren, bspw. hinsichtlich der besseren Ver-

einbarkeit von Beruf und Familie, flexiblen Arbeitszeitmodellen oder in Ausbildungsfragen. Bei den geförderten Projekten werden die Sozialpartner eng beteiligt und den Betriebsparteien, Betriebsräte und Geschäftsführungen, kommt eine hohe Aufmerksamkeit zu. In den Projekten wird zudem im Dialog mit den beteiligten Unternehmen für die Idee der Sozialpartnerschaft geworben.



Was Brandenburg voranbringt, ist die tagtägliche Arbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die die Interessen ihrer Mitglieder annehmen, die neue Mitglieder gewinnen und so dafür sorgen, dass mehr Beschäftigte an einen Tarif gebunden sind. Was Brandenburg für die Zukunft macht, sind Tarifverträge für mehr Aus- und Weiterbildung, familien- und altersgerechte Arbeitszeitmodelle und faire Bezahlung.

Das MASF und die Landesregierung werden die Sozialpartner dabei weiter nach Kräften unterstützen.

Kontakt



DGB
Bezirk Berlin-Brandenburg

Keithstraße 1/3
10787 Berlin
Telefon: 030 21240-0

berlin-brandenburg.dgb.de
E-Mail: info@berlin-brandenburg.dgb.de



**Ministerium für Arbeit, Soziales Frauen
und Familie**

Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
Telefon: 0331 866- 5314

masf.brandenburg.de
E-Mail: michael.reschke@masf.brandenburg.de



**Vereinigung der Unternehmensverbände
in Berlin und Brandenburg e. V.**

Am Schillertheater 2
10625 Berlin
Telefon: 030 31005-0
Telefax: 030 31005-160

uvb-online.de
E-Mail: UVB@uvb-online.de

Impressum

Herausgeber:

**Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie
des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
www.masf.brandenburg.de

Layout: ariadne an der spree GmbH

Redaktion: wegwerk GmbH

Druck: Tastomat Druck GmbH

Auflage: 1.800

Januar 2014

