



|Leipzig



Deine Zeit

...deine Entscheidung



Arbeitszeitpolitische Erfolge der IG Metall Leipzig

Inhalt

Bernd Kruppa:

Deine Zeit, Deine Entscheidung.

Geschichte wird gemacht 4

Jörg Meyer:

Arbeitszeitkämpfe

als gesamtgesellschaftliche Aufgabe 6

»Wir wollten den Haustarifvertrag« 14

Gute Vorbereitung ist die halbe Miete 18

Ein Platzhirsch nah' dran 20

»Unsere Aktion hat Wellen geschlagen« 22

»Es ist die Wertschätzung« 24

Deine Zeit, Deine Entscheidung. Geschichte wird gemacht



Bernd Kruppa
1. Bevollmächtigter
der IG Metall Leipzig

Die Kämpfe um die Verkürzung der Arbeitszeiten bewegen die Gewerkschaften seit ihrer Gründung.

Das Ziel war dabei stets, humanere Arbeitsbedingungen, mehr Lebensqualität für den arbeitenden Menschen und das Recht auf gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe zu erstreiten.

Bei diesen zumeist langen und erbittert geführten Auseinandersetzungen ging es um die Frage der Verfügungsgewalt über die Ware Arbeitskraft beziehungsweise um den Eingriff in das Direktionsrecht des Kapitals.

Leipzig hat sich zur einer der dynamischsten Wirtschaftsregionen Deutschlands entwickelt und ist heute eine aufstrebende Metropole.

Pro Jahr wird mit einem Zuwachs von rund 10 000 Einwohnern gerechnet.

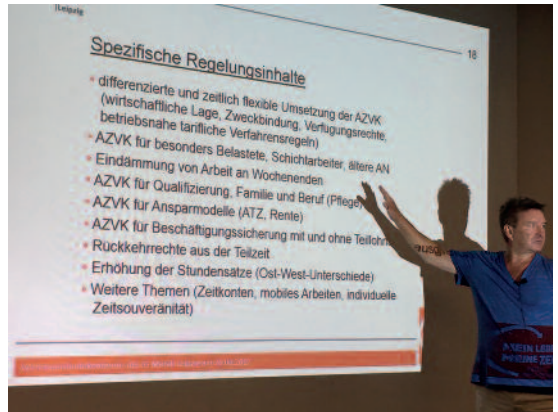
Der Traum von einer Stadt, die vor allem für junge Leute attraktiv ist, die sich von einer lebendigen Kulturstadt, einem lebenswerten Umfeld und hochmodernen Arbeitsplätzen angezogen fühlen, in der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist, könnte wahr werden.

Mit der Ansiedelung von BMW und Porsche vor 15 Jahren sind rund 18 000 Arbeitsplätze – geprägt von einem hohen Anteil von Kontraktlogistik und Zeitarbeit – entstanden.

Modernste Produktions- und Arbeitszeitsysteme finden seither hier Anwendung, Flexibilität scheint das Maß aller Dinge zu sein.

Die Hegemonie über die Arbeitszeit wurde neben der allgemeinen Entgeltentwicklung in den letzten Jahren so zum beherrschenden Thema in allen Betrieben der Region. Die Themenpalette reicht von individueller Zeitsouveränität, Wochenendarbeit, Schichtplangestaltung bis hin zu Qualifizierungszeiten und vielem mehr.

Der IG Metall Leipzig ist es inzwischen in 18 Betrieben mit rund 4300 Beschäftigten in verschiedensten Branchen – von der Kontraktlogistik über das Kfz-Handwerk bis hin zu Gießereien und textilen Diensten – gelungen, die Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich durchzusetzen. Die vielen betrieblichen Auseinandersetzungen spiegeln neu entstandenes Selbstbewusstsein und gestiegene Durchsetzungskraft unserer Mitgliedschaft wider.



Die konsequente Vertretung der Interessen unserer Mitglieder durch aktive Betriebsräte und Vertrauensleute waren dabei der Schlüssel zum Erfolg.

Die bundesweite Beschäftigtenbefragung zum Thema Arbeitszeit, an der sich 7 300 Beschäftigte aus 40 Betrieben der Region beteiligt haben, gibt uns das Mandat, den Weg zur Angleichung der Lebensverhältnisse in Ost und West und zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie weiterzugehen.

Die vorliegende Broschüre beschreibt erfolgreiche Erfahrungen von Belegschaften aus der jüngeren Geschichte der IG Metall Leipzig und soll anderen Belegschaften Mut machen, sich zu entscheiden.

Keine Atempause – Geschichte wird gemacht.

Bernd Kruppa
1. Bevollmächtigter

Arbeitszeitkämpfe als gesamtgesellschaftliche Aufgabe



Jörg Meyer,
freier Journalist

Ein gemeinsamer Ordnungsrahmen nicht nur für die Kontraktlogistik - mit diesem ehrgeizigen Ziel ist die IG Metall vor gut sechs Jahren in Leipzig angetreten. Hintergrund waren die ungleichen Arbeitsbedingungen unter den Dächern der Automobilhersteller und bei Zulieferbetrieben, die sich in der Region angesiedelt hatten. Sie sahen den Osten der Republik anfangs als Werkbank des Westens. Wo es Tarifverträge gab, wurde von Arbeitgeberseite Tariffucht begangen. Wo es keine Tarifverträge gab, wurden auch keine abgeschlossen. Die Zahl der LeiharbeiterInnen und die der Werkverträge stieg immer weiter, bei der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen hing der Osten lange dem Westen hinterher. Seitdem hat sich einiges geändert und vieles verbessert, doch noch nicht alles ist gut. Den Anspruch auf einen umfassenden Ordnungsrahmen für die Kontraktlogistik in bundesweit gültigen Tarifverträgen Realität werden zu lassen, scheiterte nach fünfmonatigen Verhandlungen am Unwillen der Arbeitgeberseite. Sie weigerten sich, der IG Metall ein akzeptables Angebot zu unterbreiten.

In den letzten Jahren hat die IG Metall Leipzig viel erreicht - haben die Beschäftigten im Automobilcluster Leipzig viel erreicht. Trotz teilweise erheblicher Gegenwehr der Arbeitgeberseite konnte sie in 18 Betrieben Haustarifverträge abschließen. Die Betriebe sind bei weitem nicht nur Kontraktlo-

2008

**Faurecia Autositze (BMW), damals 400 AN,
seit 2008 38-Stunden-Woche**

Die Zahlen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AN) beziehen sich auf die Zeiten des Tarifabschlusses. Die Größe der Betriebe schwankt. Beispielsweise HQM und SAS existieren nicht mehr, weil sie 2017 von BMW eingegliedert wurden.

gistiker, sondern auch Firmen aus anderen Branchen. Die Kolleginnen und Kollegen haben die Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 38 Stunden und weniger sowie mehr Urlaubstage und Entgelterhöhungen erstritten und sind zu Recht stolz darauf.



Nicht nur in Leipzig wird die IG Metall mit ihren Mitgliedern nun ihre Strategie weiterverfolgen, in Flächen- und Firmentarifverträgen Verbesserungen bei Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Bezahlung durchzusetzen.

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass es möglich ist, Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich durchzusetzen und diese in Tarifverträgen auf Dauer zu sichern. Die IG Metall hat in Leipzig tausende neue Mitglieder gewinnen können, Betriebsräte gewählt und Vertrauensleutestrukturen aufgebaut. Sie hat die Kolleginnen und Kollegen nach ihren Bedürfnissen und Wünschen gefragt und diese als konkrete Tarifforderungen an die Arbeitgeberseite gerichtet.

2010

Schnellecke Modul- und Lieferantenzentrum GmbH Leipzig, 150 AN und Schnellecke BU Porsche, 770 AN, jeweils 38 Stunden bis Ende 2012 und ab 1. Januar 2013 wöchentlich 37,5 Stunden

Es ging bei diesen Auseinandersetzungen um die Zeit nicht bloß um die Angleichung der Arbeitszeit im Osten der Republik. Auch im Westen gibt es an vielen Orten noch Kolleginnen und Kollegen, die in der Metall- und Elektrobranche ohne tarifvertraglichen Schutz und 40 Stunden und mehr in der Woche arbeiten müssen. Es ging darum, mit konkreten Menschen konkrete Ziele zu erarbeiten und diese in den Betrieben für die Beschäftigten und mit ihnen umzusetzen.

Eine Gewerkschaft muss es in Auseinandersetzungen, die zum Arbeitskampf führen können, immer auch außerhalb der Betriebe schaffen, eine Öffentlichkeit, die die Entwicklung der Arbeitsbedingungen interessiert verfolgt, davon zu überzeugen, dass es hier eben nicht um Egoismus oder »rückwärts-gewandte« Forderungen einer Mitgliederorganisation geht, wie Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger jüngst die Tarifforderungen der IG Metall nach einer verkürzten Vollzeit nannte. Es handelt sich um berechnete Anliegen von abhängig Beschäftigten, die ein Interesse haben an der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, an guter Bezahlung sowie an menschenwürdigen Arbeitsbedingungen – und vor allem an Arbeit, die sie nicht krank macht. Forderungen, die letztlich alle arbeitenden Menschen interessieren.

2011

**Rudolph bei BMW, 250 AN,
von 40 auf 38 Stunden, pro Jahr eine halbe Stunde weniger**

Der Kampf um die Arbeitszeit ist so alt wie die Gewerkschaften selbst. Im aufblühenden Industriekapitalismus waren die Arbeitsbedingungen lebensgefährlich und gesundheitsschädlich. Ein Arbeitstag dauerte 16 Stunden, sechs Tage in der Woche. Bis die Gewerkschaften den Acht-Stunden-Tag durchsetzen konnten, sollte ein Jahrhundert vergehen. Und auch diese Errungenschaft ist immer wieder Angriffen der Arbeitgeberseite ausgesetzt. Unternehmerverbände fordern seit 2015 die Bundesregierung in unschöner Regelmäßigkeit auf, den Acht-Stunden-Tag aus dem Gesetz zu streichen.

Auch auf gewerkschaftlicher Seite haben die Diskussionen um die Zeit seit Jahren wieder an Fahrt aufgenommen – zwangsläufig: als Reaktion auf die immer weiter gehende Flexibilisierung der Arbeit, der mit der Deregulierung des Arbeitsmarktes im Zuge der Agenda 2010 Vorschub geleistet wurde. Diese Flexibilisierung zielte von Arbeitgeberseite freilich in erster Linie auf die bestmögliche Ausnutzung der Ware Arbeitskraft und eine möglichst effektive Betriebsnutzung. Maschinen sind teuer, sie müssen laufen, um Profit einzufahren. Demgegenüber stehen die Debatten auf gesellschaftlicher und gewerkschaftlicher Seite, wie man eine bessere Verfügungsgewalt über das eigene Leben und die eigene Zeit erreichen kann. Denn wir leben nicht, um nur zu arbeiten.

2013

**SAS Autosystemtechnik, 80 AN,
zum 1. April 2012 auf 39, zum 1. Januar 2014 auf 38 Stunden**

**Thyssen Krupp Automotive Systems (TKAS), 200 AN,
von 40 auf 38,5 im Jahr 2013, auf 38 Stunden 2015**

**Schnellecke BU BMW, 300 AN, auf 39,5 Stunden bis Ende
2013, 38,5 bis Ende 2014 und 37,5 Stunden ab 1. Januar 2015**

Nach der erfolglosen Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2003 waren weitere Arbeitszeitverkürzungen in der IG Metall lange vom Tisch. Doch immer neue Studien zu steigendem Krankenstand, höheren Zahlen bei Erwerbsunfähigkeit und Frühverrentung – bei gleichzeitig steigendem Renteneintrittsalter und sinkender Tarifbindung – zeigten bald die Notwendigkeit, sich dem Thema wieder anzunehmen. Nicht zuletzt bewies die Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2017, dass in den Belegschaften das Thema Zeit einen großen Stellenwert einnimmt.

Mit der kommenden Tarifrunde stellt die IG Metall umfassende Arbeitszeitforderungen auf. Es geht um die verkürzte Vollzeit und das Recht wieder zur Vollzeit zurückkehren zu können – ein Vorhaben, das zwar im Koalitionsvertrag von 2013 stand, dass jedoch in den letzten vier Jahren von der Koalition nicht umgesetzt wurde.

Es ist davon auszugehen, dass es eine harte Tarifauseinandersetzung geben wird. Auf der einen Seite steht die IG Metall, die den Willen und die Bedürfnisse ihrer Mitglieder und vieler weiterer Beschäftigter im Rücken weiß. Auf der anderen Seite stehen die Arbeitgeber, die sich eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ganz anders vorstellen.

2014

Audi Leipzig, zwei Niederlassungen, 180 AN, von 40 Stunden zum 1. September 2015 auf 39, ab 1. September 2016 auf 38 Wochenstunden und seit 1. September 2017 auf 37 Stunden

HQM Automotive, 300 AN, von 40 auf 38 in zwei Schritten bis 2016

VW Automotive Leipzig, fünf Niederlassungen, rund 400 AN, schrittweise auf 37 Stunden bis Mitte 2019

Die Auseinandersetzungen in Leipzig in den letzten Jahren haben gezeigt: Wenn es der Gewerkschaft an einer Stelle gelingt, Verbesserungen durchzusetzen, wirkt sich das an anderer Stelle aus. Mit den ersten erfolgreichen Tarifabschlüssen bei den Kontraktlogistikern waren die Weichen gestellt, und auch andere Unternehmen waren bereit, höhere Löhne bei niedrigeren Arbeitszeiten zu zahlen – wenngleich sie teilweise auch mit Nachdruck darauf hingewiesen werden mussten.

Damit ist es in der Region Leipzig gelungen, einen neuen tarifpolitischen Ordnungsrahmen zu schaffen. Die IG Metall ist im Automobilcluster Leipzig ein wichtiger Player geworden. Kein neuer Betrieb kann mit miesen Arbeitsbedingungen im Umfeld der beiden Autowerke aufmachen. Zum einen haben BMW und Porsche kein Interesse an weiteren Imageschäden – wie sie etwa durch den massenhaften Einsatz von Leiharbeit oder durch den Dieselskandal für die gesamte Automobilbranche entstanden sind. Zum anderen wissen auch Unternehmen im Umfeld der Autobauer, dass sie es mit der Gewerkschaft oder mit den gewerkschaftlich gut aufgestellten Betrieben vor Ort zu tun bekommen würden und Arbeitskämpfe mit kleinen Belegschaftseinheiten schnell komplette Produktionsstillstände bei den Autobauern verursachen könnten.



2015

**CWS boco, 60 AN,
2015 von 40 auf 38,5 Stunden, Anfang 2016
auf 38 Stunden**

**Stahl- und Hartgusswerk Bösdorf (SHB), 240 AN,
Tarifvertrag offen, mit Zusatzvereinbarung seit Anfang
2015 von 40 auf 39 Stunden, zum 1. Juli 2016
auf 38 Stunden**

Leichter wird es nach der letzten Bundestagswahl nicht. Die politischen Koordinaten haben sich verändert, und was eine Jamaika-Koalition heißen kann, demonstrierte jüngst die neue Regierung von Schleswig-Holstein. Sie forderte Mitte August, das Mindestlohngesetz zu schleifen. Was von einer neuen Bundesregierung zu erwarten ist, werden wir sehen. Doch es ist zu befürchten, dass die Arbeitgeberseite mit ihren Forderungen nach einer weiteren Flexibilisierung, die nicht im Sinne der Beschäftigten sein wird, Gehör findet.

Doch abhalten sollte das die Gewerkschaft nicht. Das Thema Arbeitszeit lässt sie sich nicht vom politischen Gegner abnehmen.

In gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen wie jetzt in der anstehenden Tarifrunde könnte es unter den veränderten politischen Rahmenbedingungen schwerer werden, Themen zu platzieren und durchzusetzen. Umso wichtiger ist es, das Thema Arbeitszeit noch stärker zu einem gesamtgesellschaftlichen Thema zu machen. Denn klar ist: Die Beschäftigten in diesem Lande wollen über ihre Lebenszeit selber verfügen. Sie wollen über die Flexibilität ihrer Arbeitszeiten selber entscheiden, wollen zeitweise weniger arbeiten können, wenn besondere Lebenssituationen wie Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen anstehen. Doch es geht auch um die

2016

Elflein Transport & Logistik, 350 AN, schrittweise Absenkung von 40 auf 38 Stunden

**Mitteldeutsche Fahrzeugübernahmegesellschaft (MFÜ), 70 AN,
mit Tarifabschluss von 40 auf 37,5 Stunden**

**Faurecia Emissions Control Technologies Germany GmbH (FECT), 80 AN,
mit Abschluss auf 38 Stunden, vorher 40 Stunden**

**Seifert Automotive Logistics, 170 AN, stufenweise von 40 auf 38, bis Ende 2016 auf
39, Januar bis Dezember 2017 auf 38,5 und ab 1. Januar 2018 auf 38 Stunden**

SRW metalfloat GmbH, 180 AN, von 41 auf 40 per Vereinbarung

persönliche Weiterbildung oder einfach eine Auszeit, um sich von körperlich oder psychisch stark belastender Arbeit erholen zu können.

All das sollte auch im ureigensten Interesse der Arbeitgeberseite liegen. Denn zufriedene und gesunde Belegschaften bedeuten für sie weniger Kosten, bessere Planbarkeit und die Verhinderung von Unzufriedenheit und Konflikten im Betrieb.

Die Gewerkschaften sind vor über 150 Jahren als Organisationen der abhängig Beschäftigten mit dem Ziel angetreten, Gesundheit, vernünftige Einkommen und gesellschaftliche Teilhabe für die Menschen zu erstreiten. Dafür kämpfen die Beschäftigten, und die Auseinandersetzungen um die Arbeitszeit waren historisch immer die härtesten Auseinandersetzungen. Denn dabei geht es nicht um ein paar Euro mehr oder weniger, sondern es geht um die Verfügungsgewalt über das eigene Leben und die Verfügung über die Ware Arbeitskraft. Das ist eine historische Mission, die heute so aktuell ist wie damals. Und deshalb ist letztlich auch die längst überfällige Angleichung der Arbeitszeiten in Ostdeutschland eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und das Ziel aller Beschäftigten und nicht bloß das Einfordern von Solidarität für den kleineren Teil der Bevölkerung in Deutschland.

2017

**Transport Service & Logistik GmbH (TSL), 70 AN,
Februar 2017 von 40 auf 39 Stunden,
Januar 2018 auf 38 Stunden**

»Wir wollten den Haustarifvertrag«



Kai Hammer,
Betriebsratsvorsitzen-
der bei der Schnellecke
Sachsen GmbH, früher
Staplerfahrer bei Ru-
dolph Logistik

Kai Hammer ist Betriebsratsvorsitzender bei Schnellecke im BMW-Werk Leipzig und als solcher derzeit von seiner Arbeit freigestellt. Die Belegschaft in seinem Unternehmen ist im Kern deckungsgleich mit den Beschäftigten des Dienstleisters Rudolph Automotive Logistik GmbH, der den Auftrag bei BMW bis zum Jahr 2013 hatte. Nach einigen Querelen im Betrieb kam es 2011 zur großen Auseinandersetzung. Mit Streiks erkämpften die Beschäftigten einen Haustarifvertrag mit der IG Metall.

Zwar hatte Rudolph von Beginn an einen IG Metall-Betriebsrat, doch der Tarifvertrag war der von der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi mit anderen Unternehmen ausgehandelte Tarifvertrag für die Logistikbranche. »Mit Logistik hatte das, was wir da arbeiteten, aber immer weniger zu tun«, erzählt Kai Hammer, der an den Streiks damals als Arbeiter beteiligt war. »Ich bin Staplerfahrer, und war im Karosseriebau für die Versorgung mit den Teilen zuständig, mit denen die Kolleginnen und Kollegen dann die Roboter gefüttert haben«, sagt der 48-Jährige weiter. Konkret hat er Bleche und Metallteile an die einzelnen Anlagen geliefert, aus denen dann verschiedene Komponenten der Karosserie zusammengesetzt wurden. Seit 2008 hatte er bei Rudolph gearbeitet, trat ein Jahr später, sofort nach Ablauf seiner Befristung, in die IG Metall ein. »Ich hatte mich bei früheren Tätigkeiten auf dem Bau schon mit der Gewerkschaft beschäftigt, aber das waren meist kleine Buden. Immer wenn ein Betriebsrat gegründet wurde, wurde der Laden aufgelöst«, sagt Hammer.

Mit der Krise 2009 wurden bei Rudolph immer mehr Leiharbeiter beschäftigt. »Schon kurz nachdem ich eingestellt wurde gab es die erste Tarifrunde, damals noch von Verdi.« Rudolph flüchtete in den Arbeitgeberverband Logistik in Thüringen, um der Auseinandersetzung mit der Leipziger IG Metall zu entkommen. »Aber bei Rudolph waren wir alle Metaller«, sagt Hammer. »Darum wollten wir den Haustarifvertrag mit der IG Metall.« Am Anfang habe er mit dem Gabelstapler Teile an die Einleger geliefert, »das war für mich noch

Logistik«. Aber das habe sich immer mehr geändert, weil mit den veränderten Tätigkeiten die Verzahnung mit den Produktionsabläufen beim Autobauer immer enger wurde.

Sechs Mal legten die Rudolph-Beschäftigten 2011 die Arbeit nieder bis sie die Unterschrift vom Arbeitgeber hatten, dass die IG Metall zuständig für Tarifverhandlungen bei Rudolph ist, erzählt der damalige Betriebsratsvorsitzende Marko Orels. Auch er arbeitet heute bei Schnellecke und ist Mitglied im Betriebsrat. Im März 2012 hatten sie den Haustarifvertrag in Anlehnung an den noch druckfrischen Haustarifvertrag des Kontraktlogistiklers Schnellecke in der Tasche. Von der IG Metall Leipzig hieß es damals, das Ergebnis sei »hart erkämpft«



worden. Im Ergebnis sollte die Arbeitszeit schrittweise von 40 auf 38 Stunden sinken, dafür stiegen die Entgelte deutlich an, es gab Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Über die Auseinandersetzung 2011/2012 sagt Kai Hammer heute: »Das war eine tolle Zeit. Auch die unorganisierten Kolleginnen und Kollegen sind immer mit rausgegangen, wenn wir zum Streik aufgerufen haben. Das würden sie auch heute noch tun, der Kern von gut 90 Leuten ist noch da.« Rudolph verlor 2013 den Auftrag bei BMW, ein Großteil der Belegschaft wechselte zu Schnellecke. Einige Jahre später erstritten Rudolph-Beschäftigte an anderer Stelle wieder die Anerkennung dieses Rudolph-Tarifvertrages von 2012.

Ein Wermutstropfen bleibt: Die Personaldecke sei – damals bei Rudolph wie auch heute bei Schnellecke – so knapp bemessen und die Anpassung an die Strukturen bei BMW teilweise so mangelhaft, dass es nicht möglich sei, diese Arbeitszeiten auch einzuhalten, erzählt Kai Hammer. »Die Arbeitszeitverkürzung wird durch die Arbeitszeitkonten aufge-

fangen. Alle Kolleginnen und Kollegen schieben Überstunden vor sich her und können diese selten nach Wunsch abbummeln.« Von daher ist eine weitere Arbeitszeitverkürzung zwar wünschenswert, »und die Beschäftigten wären sofort wieder auf der Straße«, sagt Hammer, doch aus Sicht des Betriebsrates liegen die drängenden Probleme derzeit bei den Schichtplänen und der Personalentwicklung. »Sonst platzt hier bald eine Bombe, bildlich gesprochen.«



Das Beispiel Rudolph zeigt, wie mit dem Kampf um einen Tarifvertrag auf Jahre an den Strukturen gedreht werden kann und ein Ordnungsrahmen geschaffen werden kann, der beachtet und übernommen wird. Aus Sicht des damaligen Betriebsratsvorsitzenden sind den Beschäftigten in der Auseinandersetzung 2011/2012 zwei wichtige Dinge gelungen: »Während der Auseinandersetzung wollte der Arbeitgeber gerichtlich feststellen lassen, dass die IG Metall nicht zuständig ist. Doch das Arbeitsgericht in Frankfurt am Main stellte fest, dass wir in diesem Fall, in diesem Betrieb für einen IG Metall-Tarifvertrag streiken können.«

Zum einen hatte die IG Metall ihre Zuständigkeit bewiesen und die Arbeitgeberseite dazu bewegt, dass auch anzuerkennen. »Zum anderen haben wir mit den Abschlüssen ein Zei-

chen an die Kolleginnen und Kollegen in anderen Unternehmen gesendet, dass man etwas erreichen und etwas verändern kann, wenn man sich organisiert und standhaft bleibt«, sagt Marko Orels weiter. Vor sieben Jahren herrschten bei den Kontraktlogistikern in Leipzig teilweise unterirdische Bedingungen. Die Dumpingtarifverträge der sogenannten Christlichen Gewerkschaften waren zwar Geschichte, doch gab es um die Automobilwerke noch viele Betriebe ohne Tarifvertrag, ohne gewerkschaftliche Organisation - bei Arbeitszeiten von 40 Stunden und mehr. »Die Kolleginnen und Kollegen in diesen Betrieben haben wir motiviert, für bessere Bedingungen zu kämpfen«, ist sich Orels sicher.



Gute Vorbereitung ist die halbe Miete



Ralph Schwarze
Betriebsrats-
vorsitzender
bei Rudolph Automotive
Logistik GmbH

Seit seine Tochter auf der Welt ist, hat Ralph Schwarze nicht mehr so viel Zeit für die Betriebsratsarbeit, sagt er. »Ich würde auch gerne mal wieder zur Vertrauensleutekonferenz gehen, aber wenn ich Samstags frei habe, muss oft meine Freundin arbeiten.« Schwarze ist 35 Jahre alt, seine Tochter 18 Monate. Er ist seit Mai 2016 Betriebsratsvorsitzender bei der Rudolph Automotive Logistik GmbH im Leipziger BMW-Werk und seit August dieses Jahres auch freigestellt. Ralph Schwarze begann Anfang 2015 bei der Firma zu arbeiten, die nach der Aufspaltung des Logististikers Kühne + Nagel entstanden war. Angefangen hatte er als Sequenzierer. Das heißt, er hat Teile für die Kollegen und Kollegen am Band zusammengestellt, um die »Sequenz«, also einen Arbeitsschritt, vorzubereiten. Im Leipziger BMW-Werk gibt es die »blaue Linie«. Sie symbolisiert die Grenze zwischen BMW-Beschäftigten und den Kolleginnen und Kollegen von Fremdfirmen. Teilweise ist sie tatsächlich aufgezeichnet, teilweise ideell vorhanden. Links von der Linie hat der eine Vorgesetzte das Weisungsrecht, rechts von der Linie der andere. Man achte streng auf die Abgrenzung. »Aber das ist ganz dünnes Eis manchmal«, sagt Ralph Schwarze. Ab 2015 arbeitete er als Inliner in der Direktversorgung beziehungsweise der Nachversorgung am Band, »wenn etwas nicht gepasst hat«, erzählt Schwarze, »musste ich sofort ran.«

Nachdem Kühne + Nagel, ein international tätiges Logistikunternehmen mit Sitz in der Schweiz, den Auftrag bei BMW verloren hatte, landete ein Teil der Beschäftigten bei Rudolph, ein anderer Teil beim Bremer Logistiker BLG.

»Unsere gewerkschaftliche Organisierung hat im Dezember 2015 begonnen«, erzählt Schwarze. Einige Kolleginnen und Kollegen hätten sich zusammengetan, die zur IG Metall gehen und einen Betriebsrat wählen wollten. Im Vorläuferunternehmen war Verdi die betreuende Gewerkschaft. Doch der alte Betriebsrat war bei der BLG, Rudolph drohte eine Situation ohne Vertretung. »Darum sind wir aktiv geworden und haben die Wahlen eingeleitet«, sagt Schwarze. Einfach sei das nicht gewesen, denn die Kollegen, die in das neue Gremium gehen

wollten, haben den Betrieb verlassen. »Ich habe dann gedacht: Wenn du das jetzt nicht machst, passiert hier gar nichts mehr.«

Mit Unterstützung der Leipziger IG Metall konnten Schwarze und seine Kollegen Mitglieder für die IG Metall gewinnen. Sie stellten schließlich die Mehrheit der Organisierten und wählten eine Tarifkommission, »weil wir den IG Metall-Vertrag bei Rudolph von 2012 haben wollten«. Die gute Vorbereitung machte sich bezahlt. Wir haben einen Warnstreik angekündigt, dann ist der Arbeitgeber eingeknickt«, erzählt Schwarze. Im Ergebnis konnten sich die Beschäftigten über 30 Urlaubstage, kürzere Wochenarbeitszeit und höheres Urlaubsgeld freuen. Besonders aber: eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38 Stunden – bei Erhöhung des Entgeltes. »Ich hatte im Juni 2016 rund 2 000 Euro auf dem Lohnzettel, davor waren es gut 1 600 Euro.«

Und heute? »Der Betriebsrat hatte ein paar Probleme, wir müssen einige Mitglieder nachwählen.« Manchmal heiße es ihm zu oft »der Schwarze macht das schon«.

»Aber eines ist klar: Wenn es ein Ziel gibt, das vermittelbar ist und durchsetzbar erscheint, dann stehen die Leute morgen auf der Straße und streiken. Denn sie haben einmal die Erfahrung gemacht, dass man etwas durchsetzen kann. Warum sollte es dann nicht wieder klappen?«

Die Rudolph Logistik Gruppe ist nach Unternehmensangaben ein international tätiger Dienstleister mit rund 5 000 Beschäftigten an 40 Standorten in Deutschland, Europa und auf der Arabischen Halbinsel. Der Hauptsitz des Unternehmens befindet im hessischen Baunatal. Rudolph Logistik bietet Logistik- und industrielle Dienstleistungen besonders in der Automobilindustrie.

Die Niederlassung in Leipzig ist schon seit Jahren für BMW tätig - und Tarifpartner des Autobauers. Als der Dienstleister Kühne + Nagel den Auftrag bei BMW 2015 verloren hatte und die Belegschaft auf BLG und Rudolph verteilt wurde, forderten die rund 250 Rudolph-Beschäftigten im BMW-Werk, dass auch für sie der seit 2012 bestehende IG Metall-Tarifvertrag gelten solle. Mit Erfolg.

Ein Platzhirsch nah‘ dran



Thomas Enax
Stahl- und
Hartgusswerk Bösdorf

»Ohne IG Metall wäre nichts gelaufen«, ist sich Thomas Enax sicher. Von seiner Gewerkschaft hält er sehr viel. Das wird immer wieder deutlich, wenn er davon berichtet, was sich alles getan hat in seinem Betrieb, seit die IG Metall dafür zuständig ist. »Die ist ein Platzhirsch und dementsprechend ist auch ihr Auftreten.« Als sehr professionell und engagiert beschreibt Enax seine ersten Eindrücke von der Gewerkschaft, nachdem diese angefangen hatte, seinen Betrieb zu organisieren.

Sein Betrieb, das ist das Stahl- und Hartgusswerk Bösdorf (SHB) im Leipziger Südwesten in Knautnaundorf. Seit dem Jahr 2009 ist Thomas Enax hier beschäftigt. Und auch gewerkschaftlich engagiert, war eine Legislaturperiode im Betriebsrat. Seit 2012 ist der 54-Jährige Mitglied in der IG Metall. Damals, erzählt Enax, wechselte der Betrieb von der IG BCE zur IG Metall: »Der habe ich mich ohnehin viel näher gefühlt.« Und auch die meisten seiner Kollegen seien froh über den Wechsel gewesen. Denn richtig vertreten fühlten sich die SHB-Beschäftigten bis dahin nicht, erinnert sich Enax: »Nach dem Wechsel wurde uns erstmal deutlich gemacht, was alles erreichbar ist. Der Betriebsrat wurde fit gemacht und bekommt regelmäßige Schulungen.«

Dass das SHB nach der Wende zunächst von der IG BCE betreut wurde, liegt an Geschichte und Bedeutung des Betriebs in der DDR, erklärt Thomas Enax, als der Volkseigene Betrieb ein bedeutender Teil der Energieversorgung war. SHB und der Zwenkauer See, an dem das Werk heute liegt, sind beide eng verbunden mit dem Braunkohletagebau. So ist der See ein Restloch im Bergbaurevier Südraum Leipzig und das SHB war ein zentraler Bauteilelieferant für die Braunkohleindustrie. Deren Baggern musste Anfang der 1980er Jahre schließlich auch das SHB-Werk in Bösdorf selbst weichen und an den heutigen Standort nach Knautnaundorf umziehen.

Viele seiner Kollegen sind schon seit DDR-Zeiten und ihr gesamtes Berufsleben im Betrieb, weiß Thomas Enax, der vor

seiner Rückkehr nach Leipzig und der Beschäftigung im SHB-Werk 15 Jahre im Westen der Republik Arbeit fand. Noch heute fertigen der Leiter der Wärmebehandlung und seine mehr als 200 SHB-Kollegen hauptsächlich Produkte für den Bergbau. Und so sehr Enax im Gespräch die Bedeutung der IG Metall betont, so sehr macht er auch immer wieder klar, dass es anspruchsvolle und sehr schwere Arbeit ist, die dabei geleistet wird, »besonders in der Gießerei«.

Im Drei-Schicht-System wird dort wie im gesamten Werk gearbeitet. Bis vor wenigen Jahren hieß das für die Beschäftigten Schwerstarbeit 40 Stunden pro Woche. Heute sind es 38 Stunden. Schrittweise wurde die Arbeitszeit bei SHB verkürzt, erklärt Thomas Enax: »Bei vollem Lohnausgleich!« Verglichen mit früheren Verhandlungen sei die Einigung mit dem Unternehmen ein riesiger Erfolg - und ein Großteil der Belegschaft sehr froh darüber. »Drei Schichten, die körperlichen Anstrengungen und das konzentrierte Arbeiten«, zählt der gelernte Schmied auf, »da ist Erholung enorm wichtig!« *Markus Drescher*



Das Stahl- und Hartgusswerk Bösdorf GmbH (SHB) ist Teil der DIHAG Holding GmbH. In diesem Unternehmensverbund sind elf deutsche und europäische Gießereien zusammengeschlossen, vier davon befinden sich in Sachsen.

Die SHB wird 1894 in Leipzig als Max Heller Stahlhandel gegründet und entwickelt sich zum Gießereibetrieb. 1917 zieht das Unternehmen nach Bösdorf, nachdem der Ort Anfang der 1980er Jahre dem Braunkohletagebau Zwenkau weichen musste, in ein neues Werk in Knautnaundorf. Die damals modernste Gießerei der DDR beschäftigt 1 200 Mitarbeiter und produziert etwa 6 000 Tonnen Stahlguss pro Jahr. Nach der Wende geht das Unternehmen 1990 in den Besitz der Treuhand über. 1997 wird die SHB GmbH als Kooperationsunternehmen der DIHAG gegründet. Heute arbeiten bei SHB 250 Mitarbeiter, die pro Jahr über 10 000 Tonnen Stahlgussteile produzieren.

»Unsere Aktion hat Wellen geschlagen«



**Maik Apfelbacher,
Maschinenführer
und stellvertretender
Betriebsratsvorsitzen-
der bei CWS-boco**

Wenn in der IG Metall Geschäftsstelle Leipzig das meterlange Stoffband im Handtuchhalter einmal durchgezogen ist, wird die volle Rolle aus dem an der Wand hängenden weißen Kasten genommen und durch eine frische Rolle ersetzt. Stoffbahn einfädeln, Kiste zu, fertig: Es gibt ein frisches Endloshandtuch. Wenn die dreckigen Rollen sich stapeln, wird angerufen. Dann kommt ein Fahrer von CWS-boco und tauscht die Rollen gegen frische aus. Die dreckigen Rollen nimmt er mit zum Standort Leipzig. Dort kann es sein, dass die Rollen Maik Apfelbacher in die Hände fallen. Er ist Maschinenführer, steuert den Waschprozess, achtet darauf, dass die Maschinen rundlaufen und die Wäsche am Ende sauber wieder herauskommt.

CWS-boco ist ein international tätiges Unternehmen im Bereich Textile Dienstleistungen. In Leipzig gehören unter anderem die Werke von BMW und Porsche zu den Kundinnen. »Jeden Tag fahren wir mit einem Lastwagen ins Porsche-Werk und tauschen die Berufsbekleidung und die Waschräumhygiene aus«, erzählt Maik Apfelbacher.

»Im Jahr 2002 sind die Unternehmen nach dem Willen des Mutterkonzerns Haniel zusammengegangen. Mit der Fusion haben wir auch den IG Metall-Tarifvertrag übernommen. CWS war vorher bei Verdi.« Er selbst ist 2011 in die IG Metall eingetreten. Warum so spät? »Ich wurde in den Betriebsrat gewählt. Da sieht man dann: Man kann etwas bewegen, und das geht noch besser mit der Gewerkschaft.«

Im Jahr 2015 konnten die Beschäftigten die Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 38 Stunden in Ostdeutschland tariflich durchsetzen. Anfang Juni, als noch kein Tarifangebot der Arbeitgeberseite vorlag, hatten die Beschäftigten die Idee zu einer Fotoaktion. Sie gingen in allen Niederlassungen in Ost- und Westdeutschland durch die Abteilungen und fotografierten die Kolleginnen und Kollegen mit einem IG Metall-Transparent zur Tarifrunde. In einer zweiten Aktion haben sie T-Shirts mit dem Gewerkschaftslogo und dem Spruch »Wenn nicht jetzt – wann dann?« getragen. »Die mussten die sich die Chefs dann den ganzen Tag angucken. Die Aktion hat bis in die Geschäftsführung Wellen geschlagen«, erzählt Apfelbacher und lacht. »Die haben in der gesamten Unternehmensgeschichte noch

nie einen Streik in ihrem Laden erlebt. Da wurde ihnen ein bisschen unwohl.« Die Arbeitgeberseite hätte gemerkt, »dass wir auch hart kämpfen können«, sagt Apfelbacher, der auch Mitglied der Tarifkommission ist.

Einen Monat später vermeldete die IG Metall Leipzig den Tarifabschluss. 3,6 Prozent mehr Entgelt, eine Erhöhung der Altersteilzeitbezüge und vor allem die Verkürzung der Arbeitszeit in Ostdeutschland von 40 auf 38 Stunden. »Das war eine gute Sache, obwohl nicht alle nur glücklich darüber waren. Die Angleichung der Arbeitszeiten hieß auch, dass die Kolleginnen und Kollegen im Westen von 37 auf 38 Stunden gingen.« Die Arbeitszeit in den ostdeutschen Standorten wurde sofort auf 38,5 Stunden herabgesetzt, ein halbes Jahr später, Anfang 2016 galt die 38-Stunden-Woche.

»Du merkst das. Es ist mehr Zeit für die Familie da. Wenn ich Freitag abends um acht Uhr nach Hause komme statt um halb elf, dann kann ich mein Kind noch sehen«, sagt Maik Apfelbacher, der im Zweischichtbetrieb in der Leipziger Niederlassung arbeitet. Zudem sei der Großteil der Belegschaft Mitte 50. »Da ist das Ende der 40-Stunden-Woche eine gute Sache.« Das Gespräch ist zu Ende, Maik Apfelbacher muss zur Betriebsrätekonferenz in Leipzig und zur Spätschicht noch in den Betrieb.



CWS-boco blickt auf eine lange Unternehmensgeschichte zurück. CWS geht zurück auf den Schweizer Unternehmer Conrad Wolfgang Schnyder, der auf Waschaumhygieneprodukte spezialisiert war. In Hamburg gründete Bernhard Burmeister im Jahr 1899 in Hamburg einen Wäscheverleih. Nach der Fusion mit Oszmer & Co entsteht 1906 der Name boco. Nach der Übernahme der beiden 1981 beziehungsweise 1998 durch den Haniel-Konzern entstand CWS-boco als weltweiter Anbieter von Waschaumhygiene, wie etwa Seifenspendern oder Handtüchern. Dazu kommt die Vermietung von Berufskleidung und Schmutzfangmatten. In der Region Leipzig ist das Unternehmen in vielen Industriebetrieben vertreten, so auch bei BMW und Porsche. CWS-boco schloß sich im Juni 2017 mit dem Hygieneunternehmen Initial zu einem Joint Venture mit insgesamt 10 800 Beschäftigten zusammen.

»Es ist die Wertschätzung«



Jaqueline Klampert
Kundenbetreuerin
im Audi Zentrum
Leipzig Nord

Kurz nach der Wahl zum Betriebsrat 2009 trat sie in die IG Metall ein. »Wir wurden damals von Betriebsratsmitgliedern angesprochen, ob wir Mitglied werden wollen. Ich bin dann beigetreten, weil ich das gut fand«, sagt Jaqueline Klampert, die seit September 2007 im Audi Zentrum Leipzig Nord arbeitet. Die gelernte Bürokauffrau ist Kundenbetreuerin, sitzt am Empfangstresen, am Counter, hält die Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden, informiert sie beispielsweise über verfügbare Dienstleistungen und beantwortet ihre Fragen.

Als die konzerneigenen Autohäuser von Volkswagen und Audi in Leipzig ihre Zusage nicht einhielten, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung an den Flächentarifvertrag anzugleichen, kam es im Jahr 2014 zum Konflikt. Schon in den Tarifrunden seit 2009 konnte immer bessere Vereinbarungen abgeschlossen werden. Die IG Metall machte im Frühjahr 2014 mobil und trat in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite ein. Um zu zeigen, dass sich auch außerhalb des Verhandlungsraumes etwas tut, organisierte die Gewerkschaft eine Mittagspausenaktion, grillte vor einem der sieben Leipziger Standorte von VW und Audi. Der Zuspruch war groß, über die Hälfte der Beschäftigten aus beiden Konzernen nahmen an der Aktion teil, die Verhandlungen waren bald danach aus Sicht der Gewerkschaft erfolgreich abgeschlossen.

»Die Arbeitgeber haben gesehen, dass da auch noch mehr passieren kann, und deshalb haben sie wohl auch eingelenkt«, denkt Klampert. Der Warnstreik war abgewendet, das Ergebnis bei Audi konnte sich sehen lassen: Eine stufenweise Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 37 Stunden bis 2017, überproportionale Lohnsteigerungen bis 2018 und letztenendes die Angleichung an den Branchentarifvertrag des Kfz-Handwerks.

»In erster Linie ist es die Wertschätzung unserer Arbeit, die ich mit dem Abschluss verbinde. Als ich 2007 angefangen habe, habe ich viel weniger verdient und 40 Stunden gearbeitet«, sagt die 31-Jährige. Aber die drei Stunden weniger pro Woche bedeuten mehr Freizeit und mehr Zeit zur eigenen Verfügung – »auch wenn es rechnerisch nur wenige Minuten am Tag sind«.

Nachdem die Arbeitszeitverkürzung festgelegt und umgesetzt wurde, wurden neue Kollegen in der Werkstatt eingestellt, und das Zeitmodell wurde umgestellt, erzählt Klampt. Überstunden seien vom Arbeitgeber nicht gewollt. Auch vorne am Counter habe sie eine neue Kollegin. »Sie müssen sich auch um gute Bedingungen kümmern, weil es immer schwieriger wird gute Leute zu finden, die hier anfangen können.«

Auf die Frage, wie sie auf die Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie blickt, sind für Jaqueline Klampt zwei Themen wichtig: »Die Kolleginnen und Kollegen im Westen, zumindest diejenigen, die in tarifgebunden Unternehmen arbeiten, haben die 35-Stunden-Woche. Für uns ist immer weniger verständlich, warum wir hier noch immer länger arbeiten.« Dazu kämen die Unterschiede in der Bezahlung.

Klampt ist Mutter einer dreijährigen Tochter. Auf lange Sicht wünsche sie sich, dass die Gewerkschaft Arbeitszeitmodelle durchsetzen kann, die für Mütter und Alleinerziehende besser passen – etwa Ausnahmeregelungen oder flexible Arbeitszeitmodelle. »Jetzt helfen schon die Großeltern aus, wenn ich Spätschicht arbeite und mein Mann auf Montage ist. Wenn mein Kind irgendwann in der Schule ist und ich um halb acht abends nach Hause komme, wird das nicht einfacher.«



Für die rund 180 Beschäftigten der beiden **Audi Zentren in Leipzig** gibt es einen gemeinsamen Betriebsrat. Das war nicht immer so. Im Jahr 2009 wählten die Kolleginnen und Kollegen bei Audi erstmals einen eigenen Betriebsrat. Damals fand auch die erste Tarifrunde für einen Haustarifvertrag statt. Es ging um die Angleichung an den Flächentarifvertrag; der Einkommensabstand betrug rund 30 Prozent. Mit Gründung des zweiten Audi-Standorts im Jahr 2010 verstärkten die in der Gewerkschaft organisierten Betriebsräte die Mitgliederwerbung. In dem Jahr gab es erstmals härtere Auseinandersetzungen um den Anerkennungstarifvertrag zur Fläche. »Mit steigender Mitgliederstärke konnten wir bei jeder Tarifrunde mehr rausholen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Thomas Jagmann heute.

Bilder von Aktionstagen



Impressum

Herausgeber Bernd Kruppa 1. Bevollmächtigter (V.i.S.d.P.)
IG Metall Geschäftsstelle Leipzig
Karl-Liebknecht-Str. 14, 04107 Leipzig
E-Mail: leipzig@igmetall.de
Telefon: 0341 4862 910

Redaktion, Konzept und Text: Jörg Meyer
Mitarbeit: Markus Drescher

Gesamtherstellung: Verlag Pätzold & Völker

Fotos:

Titel, S. 5, 7, 26: IG Metall
S. 4: Igor Pastierovic
S. 6, 12, 18, 20, 22, 24, Rücktitel oben: privat
S. 11, 26 unten: Christian v. Polentz/transit-berlin
S. 14: Jörg Meyer
S. 15, 16, 17, 21, 23, 25: ATG
Rücktitel unten: DGB

Weitere Informationen

Sozialreport »Automobilcluster Leipzig«
Geschäftsbericht der IG Metall Leipzig
Broschüre »Strategische Erschließung« zu einem Organizingprojekt
für Werkvertragsbeschäftigte
erhältlich bei der IG Metall Leipzig



www.igmetall-leipzig.de