

Zukunft sichern: Arbeitsproduktivität steigern, Kosten senken

Forderungen der Arbeitgeber nach einer Reform des Manteltarifvertrages in der Druck- und Medienindustrie

Der Bundesverband Druck und Medien (bvdm) hat den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie zum 31. März 2011 gekündigt. Die Branche muss sich konsolidieren, die strukturelle Krise überwinden, Arbeitsbedingungen anpassen und damit Arbeitsplätze zukunftsfähig erhalten. Erforderlich ist eine Steigerung der Leistungsfähigkeit der Betriebe bei gleichzeitiger Kostenreduzierung. Die Arbeitgeber stehen damit auch zu ihrer Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern. Sie wollen die Arbeitsbedingungen sozial ausgewogen gestalten und die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsplätze in der Druckindustrie stärken.

Die wesentlichen Eckpunkte des Forderungskatalogs und Maßnahmen für eine bessere Arbeitsproduktivität, Kostensenkung und Zukunftsausrichtung in den Betrieben:

I Eine Erweiterung des bereits bestehenden Arbeitszeitkorridors auf eine durchschnittliche Arbeitszeitdauer von bis zu 40 Wochenstunden. Die Regelung muss den Realitäten in der Arbeitswelt entsprechen und entstandene Wettbewerbsverzerrungen ausgleichen.

II Zur Zukunftsausrichtung der Branche und der Beschäftigten sind die Arbeitgeber bereit, mit ver.di auch über die Einrichtung von Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten zu verhandeln.

III Eine Anpassung der Maschinenbesetzungsregelungen an Offsetrotationsmaschinen und an Tiefdruckrotationsmaschinen entsprechend den weiter veränderten technologischen und betrieblichen Anforderungen.

IV Die Lockerung der strengen Fachkräftebesetzung an Druckmaschinen auf gleichwertig qualifizierte Fachkräfte (Elektriker, Mechaniker, Elektroniker, Mechatroniker) entsprechend der technologischen Entwicklung der Maschinen.

V Der Neuabschluss des MTV muss für die Betriebe die Möglichkeit einer sozial vertretbaren Kostensenkung beinhalten. Hierzu strebt der bvdm insbesondere eine Absenkung der Löhne für Hilfskräfte an – als Gegenanreiz zur Ausgliederung, Fremdvergabe und zur Zeitarbeit.

VI Die Anpassung des Manteltarifvertrages an gesetzliche Änderungen und veränderte Rechtsprechung. Dies betrifft insbesondere die Verlängerung der sachgrundlosen Befristung, den Verfall von tariflichen Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung sowie die Vereinbarung zur Qualifikation von Tiefdruckern.

Mit diesen Maßnahmen will der bvdm den Manteltarifvertrag als wesentlichen Teil der Tarifautonomie erhalten. Es sind die elementaren Forderungen der Arbeitgeber, um den Konsens über die wesentlichen Arbeitsbedingungen in der Branche wiederherzustellen.

Überzeugende Argumente auf einen Blick

Technik, Kundenanforderungen, Wettbewerb und rechtlicher Rahmen – der Manteltarifvertrag in der Druckindustrie ist in weiten Bereichen überholt und dringend reformbedürftig. Er engt die Betriebe so stark ein, dass ihre Zukunftsfähigkeit gefährdet ist und mit ihr die der Arbeitsplätze in der Branche.

Zentrale Forderung: Der MTV muss zukunftsfähig werden und die Voraussetzung schaffen, dass Betriebe fit und leistungsfähig für den Wettbewerb sind. Hierin sehen die Arbeitgeber ihre Verantwortung für die Arbeitnehmer.

Arbeitszeit

Die Druckindustrie muss sich den Märkten der Zeit und ihren Kunden anpassen. Ein Arbeitszeitkorridor von 30 bis 40 Stunden ermöglicht eine flexiblere Planung der Betriebe. Dies stärkt ihre Wettbewerbsfähigkeit, ohne die Einkommen der Beschäftigten zu gefährden. Längere Arbeitszeiten sorgen für Wachstum und sichern Beschäftigung. Die Druckindustrie muss ihre Kosten senken, um den strukturellen Wandel zu bewältigen.

Langzeitkonten

Der demographische Wandel sorgt langfristig für einen Fachkräftemangel in der Branche, auch wenn die Zahl der Arbeitsplätze insgesamt sinkt. Die Branche muss attraktiv für qualifizierte Mitarbeiter bleiben. Sie muss jetzt mit Langzeitkonten Weichen stellen, die andere Branchen bereits seit langem gestellt haben. Arbeitgebern und Arbeitnehmern bieten diese Konten gleichermaßen Vorteile.

Besetzungsregeln

Die Druckindustrie ist die einzige Branche mit solchen Reglementierungen. Auch in anderen europäischen Ländern gibt es branchenweit keine vergleichbare Regelung. Die aktuellen Maschinenbesetzungsregeln sind von der Technik überholt. Angesichts der unterschiedlichen technischen Ausstattung und den Abläufen in den Betrieben sind die derzeitigen Besetzungsregeln weder praktikabel noch

sinnvoll. In ihrer jetzigen Form schaden sie. Sie beeinträchtigen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Ein tariflicher Überforderungsschutz muss die technologische Entwicklung berücksichtigen.

Facharbeiterschutz und Produktionssicherheit

Die in den Betrieben eingesetzte Technik hat sich stark verändert. Daher benötigen die Betriebe mehr Spielräume beim Personaleinsatz. Für eine höhere Produktionssicherheit und einen besseren Produktionsablauf sind – je nach Ausrichtung des Betriebes – auch Fachkräfte aus dem Bereich Mechatronik, Steuerungselektronik etc. notwendig. Sie unterstützen die Drucker und gewährleisten eine reibungslose Produktion. Die Belastung des Einzelnen sinkt.

Kostensenkung

Die Druckindustrie zahlt im Branchenvergleich die höchsten Hilfsarbeiterlöhne. Angesichts der hohen Hilfsarbeiterlöhne setzen Betriebe vermehrt auf die kostengünstigere Zeitarbeit. Niedrigere Hilfsarbeiterlöhne sichern eine langfristige Beschäftigung in den Betrieben.

Geltendes Recht

Die Rechtsprechung hat sich im Laufe der Jahre verändert. Der Manteltarifvertrag muss sich diesen Rahmenbedingungen anpassen, um nicht zur Makulatur zu werden.

I Erweiterung des bereits bestehenden Arbeitszeitkorridors auf bis zu 40 Wochenstunden

FORDERUNG

Der bestehende Manteltarifvertrag ermöglicht eine Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden auf bis zu 30 Stunden. Dieser Korridor soll erweitert werden, indem durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich auf bis zu 40 Stunden erhöht werden kann. Die Arbeitgeber wollen keine generelle 40-Stunden-Woche, sondern Öffnungsklauseln für eine bedarfsgerechte Arbeitszeitdauer. Dadurch soll ein Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Wochenstunden entstehen.

ARGUMENTE

Ein Arbeitszeitkorridor bis 40 Stunden ermöglicht bedarfsgerechte Regelungen auf betrieblicher Ebene

Die tarifliche 35-Stunden-Woche spiegelt die Realität in den Betrieben längst nicht mehr wider. Der geltende MTV ist trotz der erheblichen Flexibilisierungsmöglichkeiten auf Basis der 35-Stunden-Woche zu starr. Die Flexibilisierung

reicht nicht aus. Die Anforderungen der Kunden und der Unternehmen haben sich mittlerweile weit von den tariflichen Vorgaben entfernt. Der Wettbewerbsdruck auf die Unternehmen steigt.

Erforderlich ist eine Steigerung der Leistungsfähigkeit der Unternehmen. Ein Korridor zwischen 30 und 40 Stunden ermöglicht eine Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse des einzelnen Betriebes. Eine Erosion des Flächentarifvertrages wird verhindert.

35-Stunden-Woche belastet Unternehmen erheblich und schwächt die Wettbewerbsfähigkeit

Die 35-Stunden-Woche ist für die Unternehmen eine dauerhafte Belastung und schwächt die Leistungsfähigkeit der Betriebe enorm. Sie ist ein Produkt der neunziger Jahre. Der Branche geht es seither immer schlechter. Angesichts des strukturellen Wandels ist diese Zusatzbelastung für die Unternehmen nicht mehr tragbar. Notwendig für den Arbeitsplatzhalt sind wettbewerbsorientierte Arbeitszeiten auch in der Druckindustrie.

Die Auswirkungen der 35-Stunden-Woche

► **Stundenlohn steigt stark:** Die Stundenlöhne stiegen allein durch die Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 35 Wochenstunden um 12,5 Prozent. Diese Erhöhung mussten die Betriebe neben den laufenden Lohnerhöhungen verkraften, ohne dass die Mitarbeiter mehr Geld in der Tasche hatten.

► **Stellenabbau – Arbeitszeitverkürzung schwächt Beschäftigung:** Die Arbeitszeitverkürzung hat als beschäftigungspolitisches Instrument versagt. Es konnten durch die Einführung der 35-Stunden-Woche keine zusätzlichen Arbeitsplätze in der Druckindustrie geschaffen werden. Die Zahl der Sozialversicherungspflichtigen in der westdeutschen Druckindustrie sank von 212 041 Beschäftigten

im Jahr 1985 – vor Beginn der ersten Arbeitszeitverkürzung – auf heute rund 165 000 Mitarbeiter. Der Strukturwandel der Branche und der Wettbewerbsdruck greifen stärker als alle scheinbar „Beschäftigung fördernden“ Instrumentarien.

► **Starker Kostenanstieg schwächt Erträge:** Bisherige Produktivitätssteigerungen konnten die stark gestiegenen Lohnkosten nicht auffangen. Die Folge sind schwache Erträge und geschwächte Betriebe. Die Arbeitszeitverkürzung hat die Auslastung der Kapazitäten verringert und damit die Fixkostenbelastung erhöht. Eine Erweiterung des Arbeitszeitkorridors auf 40 Stunden würde die Leistungsfähigkeit der Betriebe jedoch um 14,3 Prozent steigern.

Druckindustrie ist Spitzenreiter bei Löhnen und niedriger Arbeitszeit – Anpassung an Realität dringend notwendig

Die deutsche Druckindustrie hat im internationalen Vergleich die niedrigsten Arbeitszeiten, gleichzeitig aber die höchsten Löhne. Im deutschen Branchenvergleich sieht es ähnlich aus.

Viele Branchen sind von der 35-Stunden-Woche abgekehrt. Höhere Wochenarbeitszeiten und Öffnungsklauseln sind in anderen Branchen in Deutschland längst wieder üblich:

Branchen	Wochenarbeitszeit	Öffnung bezüglich Arbeitszeitdauer
Bauwirtschaft	40 Stunden	–
Öffentlicher Dienst	39 Stunden	38,5 bis 39 Stunden
Banken	39 Stunden	31 bis 39 Stunden
Papiererzeugende Industrie	38 Stunden	35 bis 40 Stunden
Versicherungen	38 Stunden	20 bis 42 Stunden
Chemische Industrie	37,5 Stunden	Korridor von +/- 2 ½ Stunden pro Woche (für größere Betriebsteile / ganze Betriebe nur mit Zustimmung der TVP)
Textilindustrie	37 Stunden	Jahresarbeitszeit mit Korridor von + 8,1 bis – 6,75 % pro Jahr zur Beschäftigungssicherung
Metallindustrie	35 Stunden	Verlängerung bis 40 Stunden pro Woche regional unterschiedlich für 13 bis 18 % der Beschäftigten eines Betriebes Absenkung regional unterschiedlich auf 30 bis 35 Stunden pro Woche (Bayern und Niedersachsen bis auf 29 bis 35 Stunden pro Woche) mit Kündigungsschutz
Papierverarbeitende Industrie	35 Stunden	30 bis 38 Stunden

Geringere Lohnstückkosten sichern Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze – Längere Arbeitszeit sorgt für Wachstumsschub

Längere und flexiblere Arbeitszeiten erhöhen die Produktivität der Betriebe, weil die Lohnstückkosten gesenkt werden. Das Resultat sind wettbewerbsfähige Betriebe, die durch die Rückkehr auf den Wachstumspfad langfristig die Beschäftigung sichern. Mit Blick auf die schlechte konjunkturelle Lage der Branche und den starken Wettbewerb mit Onlinemedien ist es dringend notwendig, die Lohnkosten zu senken.

Wirtschaft, Wissenschaft sowie weite Teile der Bevölkerung sprechen sich für eine Arbeitszeitverlängerung aus, um den Arbeitsmarkt zu stützen. Dabei sind Arbeitnehmer durchaus zu Mehrarbeit ohne Lohnausgleich bereit, wenn es der Arbeitsplatzsicherheit dient.

In westlichen Industrieländern wie Schweden, Finnland, Frankreich und Italien ist die 40-Stunden-Woche allgemein üblich.

Konjunkturforscher und Wirtschaftsexperten plädieren für eine Arbeitszeitverlängerung

Hans-Werner Sinn,
Präsident des ifo-Instituts:

Arbeitszeitverlängerung stärkt Wettbewerbsfähigkeit, ohne Einkommen zu gefährden

„Eine Möglichkeit, die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Arbeitsplätze zu stärken, ohne die Einkommen zu gefährden, liegt in der Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. (...) Für die meisten Arbeitnehmer hieße dies, dass sie nun rund 42 statt 38 Stunden pro Woche arbeiten müssten. Im internationalen Vergleich würde Deutschland dadurch von der drittniedrigsten jährlichen Arbeitszeit der OECD-Länder ins Mittelfeld aufsteigen, aber noch immer hinter Ländern wie Großbritannien, Finnland, Irland oder Spanien liegen.“

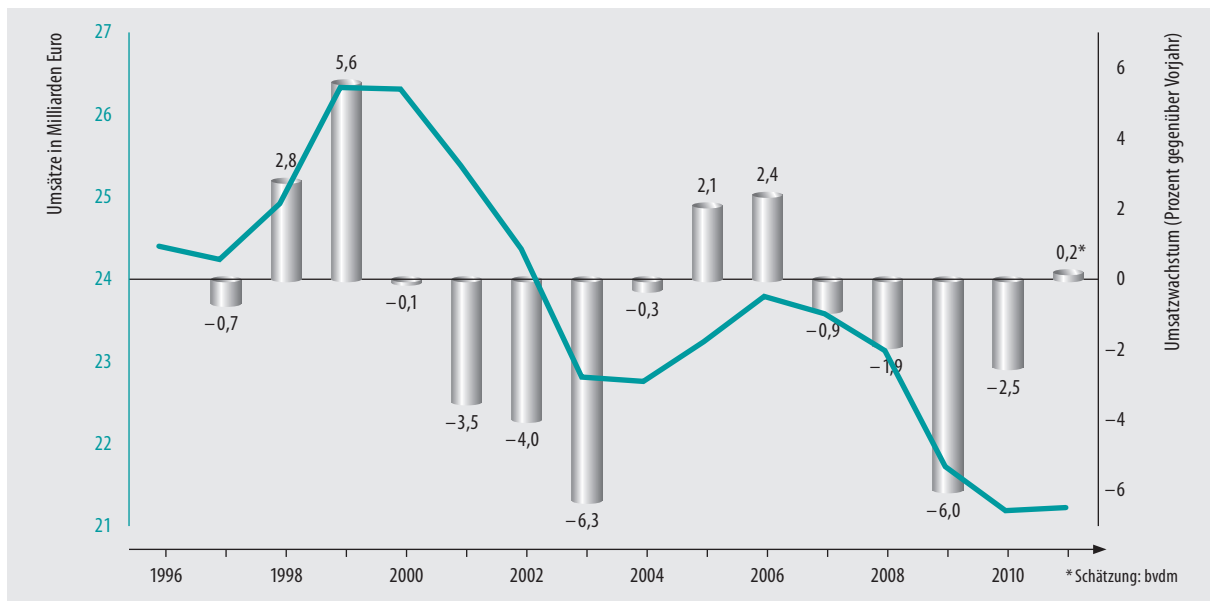
Höhere Arbeitszeit wirkt als Konjunktur-Motor

„Eine Ausweitung der Arbeitszeit ist im Wirtschaftsablauf exakt dasselbe wie technischer Fortschritt, der die Produktivität eines jeden einzelnen Menschen bei gleicher Arbeitszeit erhöht. Wer argumentiert, dass eine Arbeitszeitverlängerung zu Problemen führt, muss argumentieren, dass der technische Fortschritt es auch tut. Man kann nicht einerseits Innovationen fordern, die die Produktivität der Arbeit vergrößern, um so Deutschlands Arbeitsplätze zu erhalten, und andererseits eine Arbeitszeitverlängerung mit dem Argument ablehnen, dass sie zu Entlassungen führt. Beide Positionen widersprechen einander.“

Frank Appel,
Deutsche Post:

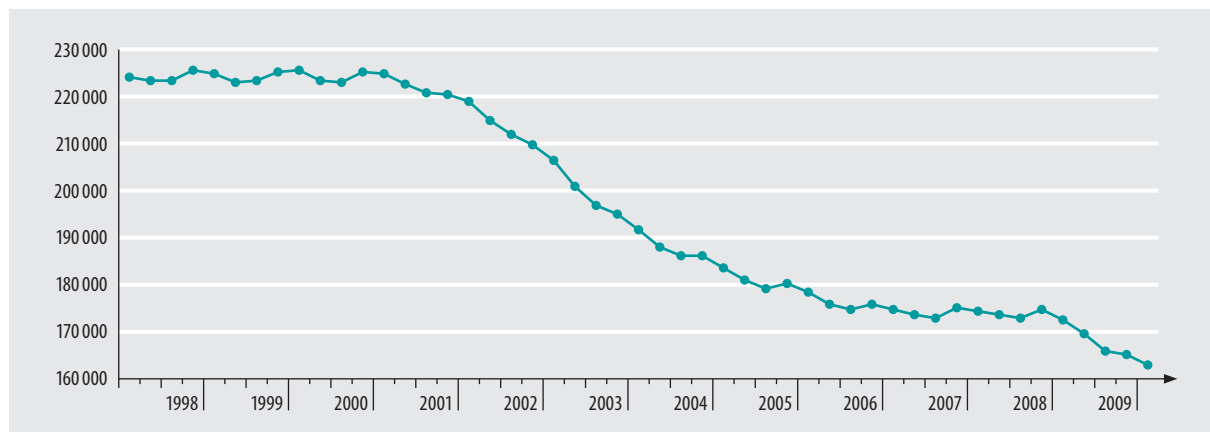
Ohne Mehrarbeit drohen Entlassungen

„Jede Stunde Mehrarbeit bedeutet auch mehr Produktivität“, sagte Konzernchef Frank Appel der Bild-Zeitung. „Ohne Mehrarbeit drohen künftig Entlassungen. Davor warne ich die Gewerkschaftler, die längere Arbeitszeit strikt abzulehnen. Abgesehen von den normalen tariflichen Erhöhungen kann es keinen Lohnausgleich für die Mehrarbeit geben. Derzeit arbeiten die Briefträger der Deutschen Post 38,5 Wochenstunden. Es wäre gut, wenn wir die Arbeitszeit in mehreren Schritten deutlich erhöhen könnten.“ (Mai 2009)



Nominale Umsatzentwicklung der deutschen Druckindustrie

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen: bvdm



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im deutschen Druckgewerbe

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Wirtschaftsdaten sprechen deutliche Sprache: Druckindustrie ist eine schrumpfende Branche

Die Druckindustrie gehört zu den schrumpfenden Industriebranchen. Dies belegen die Umsatzzahlen der vergangenen zehn Jahre. Seit dem Jahre 2000 ging der Gesamtumsatz der Branche von 26,2 Milliarden Euro um 19 Prozent auf 21,7 Milliarden Euro in 2009 zurück.

Im gleichen Zeitraum hat die Druckindustrie über ein Viertel ihrer Beschäftigten verloren, das heißt 57000 Arbeitsplätze.

Die Werbeeinnahmen schrumpften seit 1996 um 3,7 Prozent. Die Printmedien sind davon mit -12,5 Prozent überproportional betroffen.

Die Ertragslage der Druckindustrie wird im ifo-Konjunkturtest seit Jahren als unbefriedigend bewertet. Gründe dafür sind die starken Umsatzrückgänge, die mangelnde Kapazitätsauslastung von knapp über 80 Prozent und die sich weiter öffnende Kosten-Preis-Schere.

Die Zukunftsaussichten für die Druckindustrie sind langfristig ungünstig. Die Verbände rechnen angesichts des weiter steigenden Konkurrenzdrucks mit elektronischen Medien, des veränderten Mediennutzerverhaltens und der internationalen Konkurrenz mit einem weiteren Rückgang der Umsätze und der Zahl der Betriebe.

II Einrichtung von Langzeitkonten

FORDERUNG

In den MTV soll eine Regelung aufgenommen werden, die eine Bildung von Langzeitkonten durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ermöglicht.

ARGUMENTE

Die Bevölkerungszahlen in Deutschland gehen zurück, der Altersdurchschnitt steigt. Die Anzahl junger Nachwuchskräfte wird sich allmählich verringern. Arbeitnehmer müssen sich darauf einstellen, immer länger zu arbeiten. Ob das gegenwärtige Renteneintrittsalter von 67 Jahren bereits das Ende der Entwicklung darstellt, ist völlig offen. Auch die Druck- und Medienindustrie muss den demographischen Wandel gestalten. Sie muss attraktiv für qualifizierte und motivierte Fachkräfte bleiben.

Ziel der Arbeitgeber ist es, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen. Hierzu gehört die Einrichtung von Langzeit-

konten mit ihren vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten und Vorteilen. Arbeitgebern und Arbeitnehmern bieten Langzeitkonten die Möglichkeit einer flexiblen Planung von Beschäftigung und Arbeitsleben. Vor dem Hintergrund der Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre stellt die Möglichkeit, den „vorzeitigen Ruhestand“ ohne Rentenkürzungen zu erreichen, aus Arbeitnehmersicht ein Plus dar. Gleichzeitig bieten Langzeitkonten die Möglichkeit, Know-how und Weiterqualifizierung voranzutreiben. Im sozialen Bereich fördern sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Betriebe und Mitarbeiter profitieren gleichermaßen: durch qualifizierte Fachkräfte und durch eine flexible Planung von Beschäftigung und Arbeitsleben.

Alle führenden Industriebranchen in Deutschland wie z. B. Chemie, Metall- und Elektroindustrie, Stahlindustrie, Bankgewerbe oder Papiererzeugende Industrie bieten ihren Mitarbeitern längst Langzeitkontenregelungen an. Die Druckindustrie hat hier großen Nachholbedarf.

III Anpassung der Maschinenbesetzung

FORDERUNG

Die Maschinenbesetzungsregelungen an Offsetrotationsmaschinen in Turmbauweise und an Tiefdruckrotationsmaschinen sind entsprechend den weiter veränderten technologischen und betrieblichen Anforderungen anzupassen. Angestrebt wird eine tarifliche Mindestbesetzung, die durch eine Betriebsöffnungsklausel von Arbeitgeber und Betriebsrat an spezifische Betriebsverhältnisse angepasst werden kann.

ARGUMENTE

Die Druckindustrie ist die einzige Branche mit Besetzungsregeln. Diese berücksichtigen im Grunde eine Technik aus dem Jahr 1980 und spiegeln die Realität in den Betrieben schon lange

nicht mehr wider. Neue Drucktechnologien haben die Arbeitssicherheit erhöht und die Arbeitsabläufe stark vereinfacht. Deshalb ist die tariflich vorgegebene Besetzungstärke für die Bedienung der Maschinen nicht mehr erforderlich. Ein tariflicher Überforderungsschutz muss die technologische Entwicklung berücksichtigen. Allgemein gültige Besetzungsregeln, die für alle Betriebe die Rotationsbesetzungen mit Fach- und Hilfskräften gleich regeln, sind weder praktikabel noch sinnvoll. Die technische Ausstattung und vor allem die Konfiguration der Druckmaschinen in den Betrieben sind zu unterschiedlich. Besetzungsregeln verhindern eine wettbewerbsorientierte und wirtschaftliche Produktion. Angesichts des schnell voranschreitenden Strukturwandels in der Branche und der Auswirkungen der Wirtschaftskrise verschärfen sie die extremen und anhaltenden Belastungen der Betriebe weiter.

IV Einsatz von anders qualifizierten Fachkräften

FORDERUNG

Es sind Möglichkeiten zu definieren, dass neben den Druckern auch anders qualifizierte Fachkräfte (Elektriker, Mechaniker, Elektroniker, Mechatroniker) zum Einsatz kommen können.

ARGUMENTE

Neue Maschinengenerationen mit erweiterten Funktionen erfordern zusätzliche fachliche Kenntnisse in der Mechanik und Elektronik. Deshalb sind neben dem Drucker andere Fachkräfte, insbesondere Elektriker, Mechaniker,

Elektroniker oder Mechatroniker notwendig, um die Produktion sicherer zu machen. Die Gewerkschaft wertet die Forderung fälschlich als Aufgabe des Facharbeiterschutzes. Den Arbeitgebern geht es nicht um den Ersatz von Druckern durch Hilfskräfte, sondern um den Einsatz von anders qualifizierten Fachkräften, die mit der neu eingesetzten Vernetzungs- und Steuerungselektronik und -mechatronik vertraut sind. Dabei ist stets sicherzustellen, dass zumindest ein Drucker an der Maschine steht. Durch den weiteren Einsatz anders qualifizierter Fachkräfte werden die Drucker in ihrer Arbeit unterstützt und die Produktion störungsfreier. Die Belastungen des Einzelnen sinken.

V Sozial vertretbare Kostensenkung und Förderung von ständiger Beschäftigung, z. B. durch Absenkung der Löhne für Hilfskräfte

FORDERUNG

Der Neuabschluss des MTV muss für die Betriebe auch die Möglichkeit einer sozial vertretbaren Kostensenkung beinhalten. Gleichzeitig sollen ständige Beschäftigung innerhalb der Branche gefördert und Ausgliederungen, Fremdvergabe bzw. Zeitarbeit reduziert werden. Hierzu streben die Arbeitgeber insbesondere eine Absenkung der Löhne für Hilfskräfte an.

ARGUMENTE

In Anbetracht der hohen Hilfsarbeiterlöhne haben bereits viele Druckbetriebe Teilbereiche bzw. Betriebsabteilungen ausgegliedert oder beschäftigten vermehrt Leiharbeiter. Dies betrifft besonders die Weiterverarbeitung. Um die Beschäftigung in der Druckindustrie zu sichern und zu fördern, sollen die Löhne für Hilfskräfte zumindest an das Niveau der Hilfsarbeiterlöhne in der Papierverarbeitung angeglichen werden.

Bereits 2007 hatten knapp 45 Prozent der Druckbetriebe Leiharbeiter beschäftigt. Solange die unteren Lohngruppen für Hilfsarbeiter über 12 Euro pro Stunde betragen, stellt die Zeitarbeit für Betriebe ein wichtiges Kosteneinsparpotenzial dar. Zur langfristigen Beschäftigungssicherung ist eine Anpassung der Hilfsarbeiterlöhne an die Vergleichslöhne anderer Branchen daher dringend notwendig.

VI Anpassungen des Manteltarifvertrages an gesetzliche Änderungen und veränderte Rechtsprechung

Dies betrifft insbesondere eine Verlängerungsmöglichkeit der sachgrundlosen Befristung, den Verfall von Urlaub bei Langzeiterkrankung und die Vereinbarung zur Qualifikation von Druckern zu Tiefdruckern.

Gesetzliche Verlängerungsmöglichkeit der sachgrundlosen Befristung

FORDERUNG

In den MTV ist eine Regelung aufzunehmen, wonach die kalendermäßige Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von vier Jahren zulässig ist.

ARGUMENTE

Nach § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Das Gesetz sieht explizit die Möglichkeit vor, durch Tarifvertrag die Höchstdauer der Befristung abweichend festzulegen.

Eine Befristungsmöglichkeit bis zur Dauer von vier Jahren ist aus beschäftigungspolitischen Gründen besonders angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage sinnvoll. Viele Unternehmen können den Arbeitskräftebedarf für die Zukunft nicht abschätzen, weshalb Stellen oftmals nur befristet besetzt werden können. Bei einer auf zwei Jahre begrenzten Befristungsmöglichkeit hat dies jedoch häufig zur Folge, dass nach Ablauf dieser Zeit der Arbeitnehmer aufgrund der unsicheren Auftragslage nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden kann. Vielmehr wird ein neuer Arbeitnehmer – wiederum befristet – eingestellt, obwohl das Unternehmen den anderen Mitarbeiter gerne noch weiter beschäftigt hätte. Eine vierjährige Befristungsmöglichkeit würde den Mitarbeitern eine längerfristige Beschäftigung sichern. Die Unternehmen können während des längeren Zeitraumes verlässlicher einschätzen, ob in Anbetracht der wirtschaftlichen Entwicklung eine dauerhafte Beschäftigung möglich ist.

Viele Leitbranchen wie die Chemie-, die Papier- oder die Kunststoffverarbeitende Industrie machen seit Jahren von dieser Verlängerungsmöglichkeit Gebrauch.

Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung

FORDERUNG

In § 10 MTV ist klarzustellen, dass übergesetzliche Urlaubsansprüche nach wie vor zum 31. März des Folgejahres verfallen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist.

ARGUMENTE

Nach geltendem MTV verfielen bislang sämtliche Urlaubsansprüche, wenn sie bis zum 31. März des Folgejahres aufgrund einer Erkrankung des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnten. Nach neuer Rechtsprechung erlischt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch (= 20 Tage bei einer 5-Tage-Woche) nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraumes arbeitsunfähig erkrankt ist. Die Tarifvertragsparteien können jedoch Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch übersteigen, frei regeln.

In den Tariftext muss daher eine klarstellende Formulierung aufgenommen werden, dass die übergesetzlichen Urlaubsansprüche wie bisher zum Ende des Übertragungszeitraums verfallen. Zwar lässt sich dies auch aus dem Gesamtzusammenhang des § 10 MTV herleiten. Eine eindeutige Formulierung vermeidet jedoch unnötige rechtliche Streitigkeiten.

Vereinbarung zur Qualifikation von Druckern zu Tiefdruckern

FORDERUNG

Die im Manteltarifvertrag geregelte Angleichung der Qualifikation von Druckern zu Tiefdruckern ist ersatzlos zu streichen.

ARGUMENTE

Die im Manteltarifvertrag geregelte Qualifikation von Druckern zu Tiefdruckern in einer 13wöchigen Einarbeitungsphase betrifft Drucker, die ihre Ausbildung vor 1974 abgeschlossen haben. Die Qualifikation zum Tiefdrucker wurde im Jahr 1974 in die Berufsausbildungsverordnung für Drucker integriert. Daher ist die im MTV enthaltene Vereinbarung längst überholt. Auch hier zeigt sich deutlich die überfällige Reformbedürftigkeit des gesamten Vertragswerkes.

Herausgeber:

Bundesverband Druck und Medien e.V.
Biebricher Allee 79, 65187 Wiesbaden

Abteilungen Sozialpolitik und Öffentlichkeitsarbeit
Claudia Stöhr-Dill, Martina Hardt, Gabi Schermuly-Wunderlich
Telefon (06 11) 80 31 81, jdo@bvdm-online.de, www.bvdm-online.de