

Bei DaimlerChrysler in Sindelfingen gehen die Mitgliederzahlen steil nach oben

## »Mehr:« Erfolgreiche Werbung

»Mehr:« ist eine neue, überaus erfolgreiche Kampagne zur Mitgliederwerbung aus dem Südwesten der Republik. Rund die Hälfte der 700 Leiharbeiter, die bei DaimlerChrysler in Sindelfingen Anfang des Jahres eingestellt wurden, wurden so organisiert. Von den kurz darauf eingestellten Befristeten sind sogar 90 Prozent in der IG Metall. Allein im März meldete DaimlerChrysler Sindelfingen 506 Neueintritte – mehr als alle anderen Betriebe.

Kern der Kampagne sind mehrere vierseitige Werbeflyer, deren Texte bestimmte Zielgruppen oder Themen ansprechen. Was die IG Metall für Leiharbeiter, Befristete oder BA-Studenten leisten kann, wird dort kurz und bündig auf den Punkt gebracht. Gründe für Neueintritte im Zusammenhang mit der Tarifrunde



oder der ERA-Einführung werden kompakt geliefert. Das Material erleichtert Werbegespräche. Es senkt die Hürden für Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall, auf die Menschen, die organisiert werden sollen, zuzugehen, liefert Argumente, gibt Sicherheit. Das direkte Gespräch kann und soll es nicht ersetzen. Konsequenter und engagierter geführte Werbegespräche sind ein wichtiger Teil der Kampagne.

»Mehr:« reagiert auf Veränderungen innerhalb und außerhalb

des Betriebs: Im Medienzeitalter zählen Schlagwörter und Bilder. Textlawinen werden ignoriert. Hinzu kommt: Mitgliederwerbegespräche finden heute oft im Stehen etwa während kurzer Band- oder Ablöserpausen statt. Auch im Angestelltenbereich drängt oft die Zeit. Deshalb spielt »Corporate Design« eine wichtige Rolle: Es muss auf den ersten Blick erkennbar sein, wessen Produkt vor einem liegt. »Mehr:« bietet ein einheitliches Grunddesign, das durch Illustration und Text auf alle möglichen

Zielgruppen und Themen zugeschnitten werden kann. Eine Art »Trademark«, die langfristig und flexibel für Mitgliederwerbung nutzbar ist.

In »Mehr:« flossen Erfahrungen von Kommunikationsleuten in den Betriebsratsgremien der Daimler-Standorte im Südwesten, Gewerkschaftssekretären der IG Metall Stuttgart und Beteiligten am Mitgliederwerbe-Projekt der Bezirksleitung Baden-Württemberg zusammen. Vielleicht liegt dort das Geheimnis des Erfolgs: Die Kampagne ist nicht das Produkt einer externen, von der IG Metall beauftragten Werbeagentur. Sie ist das Ergebnis der gemeinsamen kreativen Arbeit betrieblicher Kommunikationsexperten und der fest im Betrieb verankerten Hauptamtlichen. ◀

ERA-Einführung bei Fibro in Haßmersheim am Neckar

## Vier Wochen lang Beschäftigten-Sprechstunden

Bei Fibro in Haßmersheim am Neckar begann die Einführung des Entgeltrahmen-Tarifvertrages (ERA) ganz plötzlich: Der Arbeitgeber knallte dem Betriebsrat die Ordner mit den kompletten neuen Bewertungen auf den Tisch – nur kurz angekündigt, vor dem geplanten Einführungstermin.

»Das war im März vor einem Jahr«, sagt Andrea Loosmann, die Betriebsratsvorsitzende des Maschinenbauers mit fast 400 Beschäftigten. Nicht, dass die Betriebsräte sich auf das Thema ERA nicht vorbereitet hätten, aber jetzt begann die richtige Arbeit. »Der Betriebsrat hat sich jeden einzelnen Arbeitsplatz vorgenommen und überprüft«, sagt Jürgen Handfest, Betriebsrat und Mitglied der ERA-Kommission. Die Widerspruchsfrist wurde auf zwölf Wochen verlängert, weil



abschbar war, dass die normalen acht Wochen nicht ausreichen würden, da es parallel Verhandlungen zu einem Ergänzungstarifvertrag gab. Allein die Sprechstunden für die Beschäftigten erstreckten sich über vier Wochen. 320 Beschäftigte hatten sich am Ende unter vier Augen informiert. Die Sprechstunde diente aber auch dazu, dass die ERA-Kommission sich bei den Beschäftigten über ihre Aufgaben und Tätigkeiten informierte. So konnte die Kommission jedem Einzelnen nochmal näherbringen, was der ERA bedeutet. Für die Akzeptanz im Betrieb war dies ein entscheidender Schritt.

Schließlich bekam der Arbeit-

geber den dicken Ordner bearbeitet zurück. Fast 320 Bewertungen des Arbeitgebers wurden reklamiert. Die Betriebsräte gaben die Begründung der Reklamationen ohne ihre eigenen Bewertungen ab – um später Verhandlungsspielraum zu haben. »Dazu braucht es aber einen guten Stand des Betriebsrats«, sagt Manfred Hoppe von der Heidelberger IG Metall.

Der Fibro-Betriebsrat konnte seine Standfestigkeit gleich in der Paritätischen Kommission beweisen. Die Sitzungen liefen erst schleppend: Die Arbeitgeber-Vertreter traten ohne Verhandlungsmandat an. Weil der Stichtag zur ERA-Einführung aber feststand (Oktober 2006), konnten die Betriebsräte Druck aufbauen.

Ohne Einigungswillen sah die ERA-Kommission keinen Sinn

für weitere Termine. Dann lenkte der Arbeitgeber doch ein. So wurde der ERA aber noch während des Reklamationsverfahrens eingeführt, was nochmals für heftige Unruhe in der Belegschaft sorgte: Alle Beschäftigten bekamen die Ersteingruppierung vom Arbeitgeber nach Hause geschickt.

Anfang 2007 waren nur 17 Reklamationsverfahren übrig geblieben. Alle anderen wurden zur Zufriedenheit gelöst. Insgesamt sei die Akzeptanz des ERA durch das transparente Verfahren sehr groß, so das Fazit der Betriebsräte. »Sehr professionell«, lobte Manfred Hoppe ihr Vorgehen. Fibro hatte als erster ERA-Betrieb im Bereich der Heidelberger IG Metall eine Pilotfunktion, so Hoppe: »Wenn es überall so lief, wären wir glücklich.« ◀

**IMI-Norgren Großbettlingen bei Esslingen – Nach Aktionen und Warnstreiks:**

## Standortschließung verhindert

Einen ersten Erfolg im Kampf um den Erhalt der Arbeitsplätze hat die Norgren-Belegschaft in Großbettlingen (Kreis Esslingen) erzielt: Die Konzernspitze in den USA hält nicht mehr an der Werkschließung fest, sondern ist nun bereit, über den Erhalt des Standortes zu verhandeln. Damit ist noch nichts entschieden, aber die Belegschaft hat einen großen Schritt vorwärts gemacht. »Es kommt nicht alle Tage vor, dass ein Konzern gezwungen ist, eine Entscheidung zurückzunehmen«, sagte Jürgen Groß-Bounin von der IG Metall Esslingen.

Wie in metall 4/2007 berichtet sollte das Werk Großbettlingen mit fast 120 Arbeitsplätzen geschlossen werden. Für die Beschäftigten ein Schock, da sie in den vergangenen Jahren das Werk auf Vordermann gebracht haben. Großbettlingen schreibt schwarze Zahlen – für einen Kfz-Zulieferer



**Entschlossene Norgren-Belegschaft demonstriert: Kämpfen lohnt sich**

er nicht einmal wenig. Durch Verlagerungen ins Fellbacher Werk sowie nach Tschechien versprach sich die Konzernleitung in Chicago aber eine Verdreifachung des Gewinns.

Aus dem ersten Schock der Beschäftigten wurde schnell entschlossene Kampfbereitschaft. Interessenausgleichsverhandlungen wurden von Aktionen begleitet, Demonstrationen durch den Ort organisiert, Holzkreuze aufgestellt. Der Organisationsgrad der IG Metall schnellte auf über 90 Prozent. Die Geschäftsleitung wurde zu Verhandlungen über einen Sozialtarifvertrag aufgefordert.

Bereits beim zweiten Warn-

streik verkündete der Geschäftsführer, über den Erhalt der Arbeitsplätze verhandeln zu wollen. Grund: die engen Liefertermine. Bei wenigen Stunden Arbeitsausfall würde ein Großteil der deutschen und Teile der europäischen Nutzfahrzeugindustrie lahm liegen. Bei Redaktionsschluss waren die Verhandlungen über ein Konzept zur langfristigen Sicherung des Standortes aufgenommen worden. Für Jürgen Groß-Bounin ist dies »ein erster Erfolg, den sich die Belegschaft mit ihrer großen Entschlossenheit und Geschlossenheit selbst erkämpft hat. Die Tür für eine Standortsicherung ist jetzt offen.« ◀

**ITT Flygt Pforzheim: Dreieinhalb Wochen Arbeitskampf**

## Sozialtarifvertrag erstreikt

Dreieinhalb Wochen streikten die Beschäftigten von ITT Flygt in Pforzheim für einen Sozialtarifvertrag. Vor Ostern konnten sie ein Ergebnis erreichen, das in der Urabstimmung eine breite Akzeptanz fand.

»Das Verhandlungsergebnis ist ein Erfolg der am Streik beteiligten Beschäftigten«, sagt Streikleiter Karl-Heinz Kortus (IG Metall Pforzheim). Es umfasst im Sozialplan ein Volumen von 3,65 Millionen Euro für die 54 Beschäftigten. Außerdem wird eine

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft gegründet, um über berufliche Weiterqualifizierung bessere Chancen für den Arbeitsmarkt zu erwerben.

Seit Januar habe die Belegschaft versucht, die Schließung zu verhindern, sagte Betriebsratschef Roland Fiess. Selbst ein vom Betriebsrat vorgelegtes Fortführungskonzept wurde abgelehnt, so Stellvertreter Joachim Nörenberg. Und das, obwohl Flygt zuletzt einen Gewinn von 21,9 Prozent verzeichnete. ◀

## Meldung

**Sanmina Karlsruhe:**

## Schadensbegrenzung durch Sozialplan

Bei Sanmina in Karlsruhe konnte nach wochenlangen Protesten nun ein Sozialplan vereinbart werden (metall berichtete mehrfach). Demnach stellt der US-Konzern Sanmina-SCI insgesamt 3,9 Millionen Euro für Abfindungen an die noch verbliebenen 254 Beschäftigten zur Verfügung. »Dies ist eine Schadensbegrenzung, die nur durch den großen Zusammenhalt der Beschäftigten und durch den starken Protest zustande gekommen ist«, so bewertet Karlsruhes IG Metall-Bevollmächtigter Angel Stürmlinger das Ergebnis.

Zuerst war für das frühere Siemens-Leiterplattenwerk nur rund die Hälfte der jetzt erreichten Summe in Aussicht gestellt worden. Außerdem wurde die Bildung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft ab dem 1. Mai vereinbart.

Angel Stürmlinger forderte erneut eine konstruktivere Beteiligung von Siemens, das die Leiterplattenfertigung erst vor zwei Jahren an Sanmina-SCI verkauft hatte. Siemens müsse nun zumindest die Möglichkeiten erweitern, die Betroffenen bevorzugt und zügig wieder am Standort Karlsruhe oder bei Firmen im Siemens-Industriepark unterzubringen. »Ein stärkeres Engagement für seine früheren Beschäftigten und eine finanzielle Beteiligung an der Auffanggesellschaft wären eine große Chance für Siemens«, sagte Stürmlinger: Vor dem Hintergrund der vielen Skandale der letzten Monate könne der Konzern auf diese Weise wenigstens etwas sein angeschlagenes Image verbessern. ◀

## Meldung

**Zukunft von Airbus Laupheim**

## »Wir erwarten klares Bekenntnis«

Die Beschäftigten bei Airbus in Laupheim stemmen sich weiter gegen die Ausgliederung. »Wir erwarten, dass Airbus in Zukunft zu der Belegschaft in Laupheim steht«, heißt es in einer Resolution. Probleme beim A 380 und das Sparprogramm »Power 8« dürften nicht zur Zerschlagung erfolgreicher Strukturen führen. Die Belegschaft will die derzeitige Wertschöpfung in den Airbus-Strukturen erhalten. »Wir erwarten ein klares Bekenntnis zu unserem Standort im Airbusverbund und dass Laupheim auch an weiteren Zukunftsprojekten beteiligt wird.« ◀

## TTE Villingen

**Bewusste Insolvenz:** Ein Erfolg gelang jetzt für die Beschäftigten bei TTE in Villingen (früher Thomsom), die durch eine bewusst herbeigeführte Insolvenz ihren Arbeitsplatz verloren haben, berichtet die IG Metall Villingen-Schwenningen.

Die durch Vertragsbruch des chinesischen Konzerns TCL in die Insolvenz getriebenen Beschäftigten der TTE Germany können jetzt hoffen, dass es doch noch zu einem akzeptablen Sozialplan reicht. Die Verhandlungen mit der »Deutschen Thomson« haben ein Ergebnis erbracht. »Thomson wird einen siebenstelligen Betrag für einen Sozialplan zur Verfügung stellen«, sagte Bevollmächtigter Michael Ruhkopf: »Damit hat die Hartnäckigkeit der Beschäftigten, des Betriebsrates, des Rechtsbeistandes und der IG Metall einen ersten Erfolg erzielt.« ◀

## Kurz gemeldet

ITGA Baden-Württemberg  
**Seit April gibt's 2,8 Prozent mehr**  
Für die Beschäftigten im Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung (ITGA) sind im April die Einkommen um 2,8 Prozent gestiegen. Nach langem und zähen Ringen konnte ein Jahr nach Auslaufen der Tarifverträge ein neues Ergebnis erreicht werden. Ab April 2008 gibt es eine weitere Tarifierhöhung um 1,9 Prozent. Der Tarifvertrag läuft bis 31. März 2009. Jürgen Ergenzinger, Verhandlungsführer der IG Metall, zeigte sich zufrieden mit dem Ergebnis. »Es ist uns gelungen, die Tarifverträge neu zu schließen. Damit haben die Beschäftigten wieder die tarifliche Sicherheit«, sagte er. Die Arbeitgeber hatten 2006 die Tarifverträge auslaufen lassen und

## Kfz-Arbeitgeber in Baden-Württemberg:

# Raus aus dem Flächentarif?

Die baden-württembergischen Kfz-Arbeitgeber wollen offenbar aus ihrer Tarifverantwortung aussteigen. Nach Informationen der IG Metall gab es am 24. April in der Delegiertenversammlung des landesweiten Kfz-Verbandes den Antrag, die Tarifzuständigkeit aufzugeben (nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe).

»Diese Absicht ist ernstzunehmen«, sagt Jürgen Ergenzinger, der bei der IG Metall-Bezirksleitung für den Bereich Kfz-Handwerk zuständig ist. Zwar gilt in Baden-Württemberg der laufende Tarifvertrag bis Ende Februar 2008. »Aber eine baldige Kündigung aller Tarifverträge wäre die logische Folge einer solchen Entscheidung«, so Ergenzinger.

Das würde bedeuten: Das gesamte Kfz-Handwerk in Baden-Württemberg wäre in einem tariflosen Zustand und die Beschäftigten wären der Willkür

der Arbeitgeber ausgeliefert. »Wir werden uns mit aller Macht gegen eine Tariffucht wehren, notfalls auch mit Arbeitskampfmitteln«, kündigte Jürgen Ergenzinger an.

Die IG Metall wird jetzt die Beschäftigten über diese Entwicklungen informieren. Übrigens: Für IG Metall-Mitglieder gelten auch gekündigte Tarifverträge weiter. ◀



Über 200 Betriebsräte der Metallindustrie aus Freiburg und Lörrach demonstrierten vor der Firma Gould in Eichstetten für Ihre Mitbestimmung bei der Neueinstufung der Beschäftigten nach ERA. »Der neue Entgelttarifvertrag darf nicht zur Lohndrückerei verkommen«, sagte Freiburgs Bevollmächtigter Hermann Spieß. In der Kritik stand die »restriktive Beratungspraxis« von Südwestmetall, die zu diesen Problemen führe.

sich geweigert, diese neu abzuschließen. Außerdem haben sich die Tarifvertragsparteien auf Regelungen zur Qualifizierung geeinigt. Jürgen Ergenzingers Fazit: »Die Beschäftigten bekommen endlich wieder mehr Geld. Das ist die wichtigste Botschaft des Ergebnisses.« ◀

### Modellversuch Weiterbildung **Gutes Werkzeug für die Praxis**

Gering qualifizierte Beschäftigte sind die Achillesferse des Arbeitsmarktes. Dennoch werden sie bisher kaum an betrieblicher Weiterbildung beteiligt, obwohl ihre Arbeit durch technische und organisatorische Neuerungen ständig anspruchsvoller wird. Das vorrangige Ziel des vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg geförderten Projektes »Weiterbildung im Prozess der

Arbeit« war es, ein arbeitsorientiertes Weiterbildungs-konzept für An- und Ungelernte sowie ältere Beschäftigte zu entwickeln und zu erproben. Zum Abschluss des Projektes betonten Bezirksleiter Jörg Hofmann und Südwestmetall-Geschäftsführer Stefan Küpper einhellig: »Die Kombination aus arbeitsplatzbezogenem Lernen und Theorie ist der geeignete Weg, diesen Mitarbeitern eine zielgruppenspezifische und somit passgenaue Weiterbildung zu gewähren.« Durchgeführt hat diesen innovativen Modellversuch die Weiterbildungsagentur »Agentur Q« Etwa 160 Beschäftigte von Alcan (Singen), Balluff (Neuhausen a.d.F.), EGO. (Oberderdingen), Mann+Hummel (Ludwigsburg) und Neff (Bretten) waren beteiligt. Dabei sind zehn Weiterbildungsprofile (z. B. Gruppenkoordinator, Qua-

litätsfachkraft oder Einsteller) und mehr als 140 Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Arbeits- und Lernprojekten (ALP) entwickelt worden. Aus Sicht von Jörg Hofmann bewirkte die starke Einbindung möglichst vieler betrieblicher Experten bei der Erstellung der Profile und der dazugehörigen ALP eine hohe Akzeptanz des neuen Lernkonzeptes in den Unternehmen. Ausführliche Infos gibt's im Internet bei der Agentur Q unter [www.agenturq.de](http://www.agenturq.de). ◀

### Impressum

Bezirk Baden-Württemberg,  
Stuttgarter Straße 23,  
70469 Stuttgart, Telefon 0711-16 58 10, Fax 0711-16 58 1-30,  
E-Mail: [bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de](mailto:bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de)

Redaktion: Jörg Hofmann (verantwortlich), Kai Bliesener, Ulrich Eberhardt