



Industrie✂Energie



INDUSTRIEPOLITIK HEUTE

REGIONALE BEISPIELE DER IG METALL

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Vorstand, VBo4, 60329 Frankfurt/Main

Verantwortlich: Wolfgang Lemb

Redaktion: Astrid Ziegler, Ilka Grobe

Korrektorat: Sarah Menacher, Marén Rüger

Textbearbeitung, Satz und Layout: Agentur WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Druckerei: Druckerei Henrich Druck + Medien, Schwanheimer Straße 110, 60528 Frankfurt am Main

Bestellung im intra-/extranet der IG Metall über Produktnummer 29049-49844

Kontakt und Bestellung für Nichtmitglieder: sarah.menacher@igmetall.de

Erste Auflage Juni 2014



70% PEFC zertifiziert
Das Papier stammt aus nachhaltig
bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten
Quellen.
www.pefc.de





INDUSTRIEPOLITIK HEUTE

REGIONALE BEISPIELE DER IG METALL

INHALT

Vorwort..... 4



IG METALL BERLIN
Wissen, was die Betriebe brauchen 6



IG METALL BREMERHAVEN
Vom Schiffbaustandort zur Klimastadt..... 10



IG METALL DÜSSELDORF-NEUSS
Richtiger Mix statt nur Messe, Medien, Mode..... 14



IG METALL ERLANGEN
Lehrstuhl für Projektmanagement initiiert..... 18



IG METALL FRANKFURT AM MAIN
Renaissance der Industriepolitik mit Masterplan..... 22



IG METALL GAGGENAU
Pragmatische Industrie- statt Leuchtturmpolitik..... 26



IG METALL HEIDELBERG
Mit Ingenieuren und Technikern in die Zukunft..... 30



IG METALL HEILBRONN-NECKARSULM
Industrie- und Betriebspolitik gut vernetzt..... 34



IG METALL HILDESHEIM
Zukunftsfähigkeit erhalten, Fachkräfte entwickeln..... 38



IG METALL JENA-SAALEFELD UND ERFURT
Den Fachkräftemangel stoppen..... 42



IG METALL KOBLENZ
Industriearbeitsplätze durch „Gute Arbeit 2020“ 48



IG METALL LEIPZIG
Boom-Town mit viel regionalem Potenzial 52



IG METALL MINDEN
Ganzheitliche Strukturpolitik und Industrie 4.0 56



IG METALL ROSTOCK
Keine Zukunft für Niedriglöhne 60



IG METALL SCHWEINFURT
Netzwerke, Proteste und pro-aktive Lösungen..... 64



IG METALL REGION STUTTGART
Industrielle Kerne stärken, Zukunftsfelder erschließen 68



IG METALL REGION VOGTLAND
„Green-Tech“ und Gute Arbeit als Markenzeichen..... 72



IG METALL WOLFSBURG
Engineering-Projekt zur regionalen Entwicklung..... 76

VORWORT

Die Bedeutung der Industrie für die wirtschaftliche Entwicklung von Regionen und Ländern hat sich durch die Erfahrungen mit der Finanz- und Weltwirtschaftskrise 2008/2009 gewaltig verändert. Bis dahin hatten Politik und Wissenschaft die Industrie lange Zeit abgeschrieben. „Moderne Wissensgesellschaften“ – so die einhellige Meinung – erwirtschaften ihren Wohlstand immer weniger aus industrieller Produktion, sondern zunehmend aus Know-how und intellektuellen Fähigkeiten. In der Konsequenz vernachlässigte die Politik in Deutschland die Industrie lange Zeit – nach dem Motto: Der Markt wird es schon richten. Mit dem Ergebnis, dass Deutschland auf die Entwicklung einer Dienstleistungsgesellschaft und des Finanzsektors setzte.

Heute wissen wir: Die deutsche Wirtschaft hat gut daran getan, diesem Abgesang auf die „Old Economy“ zu widerstehen. Diesem zum Trotz hat die deutsche Industrie ihre Standorte modernisiert und weiterentwickelt. Nicht zuletzt durch das Zusammenspiel von IG Metall, Betriebsräten und Arbeitgebern sind die deutschen Unternehmen gut durch die Krise gekommen. Unterm Strich besinnt sich die Politik seit der Finanzkrise wieder auf industrielle Werte.

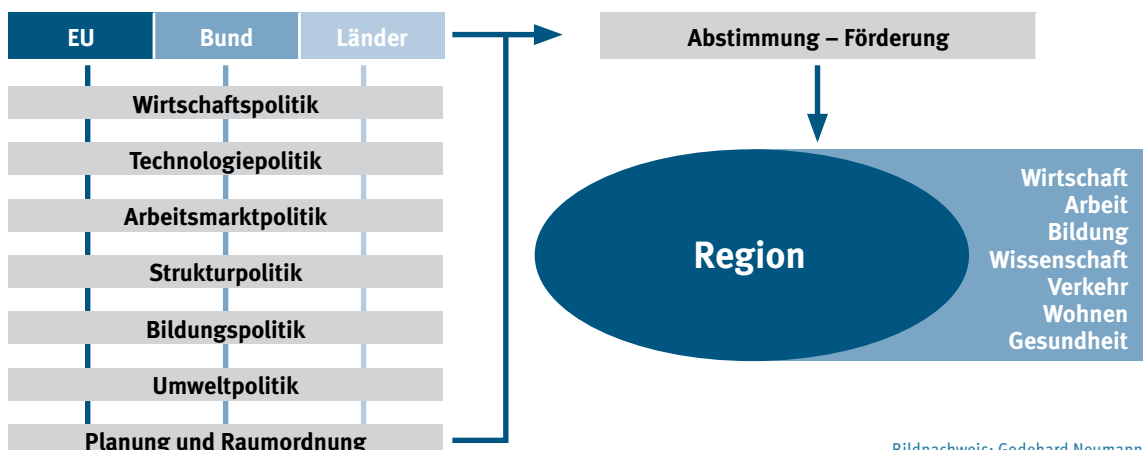
Das Ansehen der Industrie und der Industriepolitik hält seitdem an. So spricht die EU-Kommission von einer Reindustrialisierung, auch die Bundesregierung bekennt sich in ihrer Koalitionsvereinbarung zum Industriestandort Deutschland. Obwohl es eine programmatische Neuausrichtung der Industriepolitik gab, stochern viele Verantwortliche in Politik und Ministerien noch im Nebel und die konkrete Umsetzung hinkt der Programmatik weit hinterher. Denn trotz des positiven Blicks auf die

Industrie bleiben die industriellen Herausforderungen für die deutsche Industrie groß: Weltweite Überkapazitäten, neue technologische Entwicklungen, gesellschaftliche Zukunftsaufgaben (Klimawandel, Energiewende, Mobilität, demografische Entwicklung etc), um nur einige zu nennen, verlangen Antworten, die allzu häufig ausbleiben.

Industriepolitik findet nicht nur in Brüssel oder Berlin statt. In einem föderalen Staat wie der Bundesrepublik setzen auch die sechzehn Bundesländer und die vielen Stadt- und Landkreise mit ihren Möglichkeiten den Rahmen, indem sie die Industrie und die industrienahen Dienstleistungen weiterentwickeln. Dabei ist gerade diese regionale Ebene schon seit einiger Zeit ein interessantes Feld für neue wirtschafts- und strukturpolitische Umsetzungs-Strategien. Viele Akteure leisten dort mit unterschiedlichen Akzenten einen spezifischen Beitrag zur Verbesserung der Bedingungen, unter denen die Industrie gefördert wird.

Die IG Metall mischt sich in diese industriepolitischen Diskussionen mit eigenen Konzepten und Vorschlägen – oft eingebunden in regionale Netzwerke – ein. Wichtige industrie- und regionalpolitische Impulse gehen dabei von der IG Metall vor Ort aus. Hier spielen Fragen der Wirtschaftsförderung, der Stadtentwicklung, der Infrastrukturplanung oder der Förderung von Cluster-, Technologie- und Innovationsinitiativen ebenso eine Rolle wie die regionale Arbeits-, Bildungs-, Umwelt- oder Wohnsituation (siehe Abbildung).

Mit der vorliegenden Dokumentation von achtzehn Beispielen beleuchten wir diese regionale Ebene genauer. Wir stellen verschiedene Verwaltungsstellen mit ihrem ganz spezifischen Ansatz, den industri-



Bildnachweis: Godehard Neumann



ellen Wandel zugunsten von Beschäftigung aktiv zu gestalten, vor.

Die Beiträge sind so vielfältig wie der jeweilige, auch historisch gewachsene regionale Kontext. Das betrifft die Betriebs- und Beschäftigtenstruktur, die Akteurskonstellation oder die zu bearbeitenden Themen und Lösungswege. Die inhaltliche Klammer bildet die Frage, was in der jeweiligen Region getan wurde und heute noch unternommen wird, um die industrielle Basis zukunftsfest zu machen.

Die Broschüre hat nicht den Anspruch, über alle industriepolitischen Aktivitäten und Erfahrungen in den Verwaltungsstellen der IG Metall zu informieren. Sie will zum einen die regionale Ebene in ihrer Vielfalt und ihren Handlungsmöglichkeiten betrachten und einige Beispiele vorstellen. Zum anderen will sie Kollegen und Kolleginnen, die bisher auf diesem Feld noch nicht aktiv sind, Mut machen, das Thema für sich zu erschließen.

Insgesamt wird durch die Beispiele deutlich, dass für die IG Metall die regionale Industriepolitik ein wichtiges Aktionsfeld ist. Sie versteht sich als regionaler Akteur, der

- ✦ Impulse gibt und regionale Initiativen anstößt und moderiert.
- ✦ Probleme benennt und an Lösungen arbeitet.
- ✦ Positionen in die regionalpolitische Debatte einbringt und dort durchsetzt.

- ✦ auch betriebliche Belange mit Hilfe der Betriebsräte in den regionalen Diskurs einbringt.
- ✦ Krisen bewältigt, die Schließungen von Industriebetrieben verhindert und für den Erhalt von Arbeitsplätzen kämpft.

Eines wird durch die vielen Aktivitäten sichtbar: Die Tür für einen Dialog ist weit offen, wenn es um Fragen geht, was industriepolitisch geplant, angestoßen und gefördert werden soll. Die vorliegende Dokumentation ist in ihrer Breite und Tiefe ein wichtiger Beitrag in dieser aktuellen Debatte um den Bedeutungsgewinn der Industrie und der Industriepolitik in Deutschlands Regionen. Und sie richtet ihren Blick auf die IG Metall als industriepolitischer Akteur vor Ort.



Wolfgang Lemb
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall

Bildnachweis: fotolia

IG METALL BERLIN

Wissen, was die Betriebe brauchen



Bildnachweis: MAN



„Industriepolitik ist heute kein Fremdwort mehr in Berlin. Allerdings bleibt noch viel zu tun, um den weiteren Ausbau der Industrie zu fördern. Die Ressourcen, die die Bundeshauptstadt hat – und hier sind an erster Stelle die Hochschulen und die Forschungseinrichtungen zu nennen –, werden bisher nur zum geringen Teil für eine dynamische Industrieentwicklung ausgeschöpft. Dies zu verändern ist eine zentrale Aufgabe der Industriepolitik der nächsten Jahre.“

ARNO HAGER

Erster Bevollmächtigter der IG Metall
Arno.Hager@igmetall.de

Seit Ende der 1990er Jahre waren die Industriebetriebe Berlins von Verlagerungen und Beschäftigungsabbau bedroht. Der erbitterte Widerstand der IG Metall und der Kolleginnen und Kollegen vor Ort konnte diese Deindustrialisierung nur zum Teil aufhalten. Seit einigen Jahren zeichnet sich aber eine veränderte Strategie in Politik und Unternehmen ab. Dies ist unter anderem Ergebnis der konstruktiven Industriepolitik der IG Metall Berlin.

In den 1990er Jahren und der ersten Hälfte des darauf folgenden Jahrzehnts war die Berliner Metall- und Elektroindustrie von Arbeitsplatzabbau, -verlagerungen und starken Abwehrkämpfen geprägt. Erst ab 2005/2006 kann davon gesprochen werden, dass der Strukturbruch in Berlin nach der Wiedervereinigung ein Ende gefunden hat: In der Ost-Berliner Metall- und Elektroindustrie waren 2005 von den zuvor 120.000 nur noch rund 14.000 Arbeitsplätze übrig geblieben, im alten West-Berlin von etwa 100.000 rund 50.000.

Berlin war von vielen schon als reine Dienstleistungsmetropole betrachtet worden. Doch nach und nach rücken die Chancen für Industriebetriebe wieder ins Blickfeld der regionalpolitischen Akteure. Strategische Bereiche wie F&E, Engineering und Vertrieb wurden schrittweise neu angegliedert. Ein Beispiel: Siemens holte den weltweiten Gasturbinen-Service und -Vertrieb ins Berliner Werk.

Heute gibt es zahlreiche Leadfactories statt der „verlängerten Werkbänke“ bedeutender Unternehmen im alten Westen und der Kombinate im alten Osten. Allerdings ist das Kernproblem dennoch unübersehbar: Der Industriebesatz ist in Berlin im Vergleich zu anderen Ballungsräumen viel zu gering. Gemessen an Hamburg ist der Industrialisierungsgrad Berlins um ein Viertel kleiner. Diese Situation bildete den Ausgangspunkt für die industriepolitischen Aktivitäten der IG Metall Berlin.

IN DIE OFFENSIVE GEHEN – PRAXISORIENTIERT!

Mitte der 2000er Jahre waren die Diskussionen im DGB Berlin-Brandenburg und in der Berliner IG Metall so weit fortgeschritten, dass die Gewerkschaften mit einer offensiven Strategie an die Politik und die Öffentlichkeit herantreten konnten. Den Startschuss gab das „Industriepolitische Memorandum“ des DGB, in dem die DGB-Gewerkschaften eine aktive Industriepolitik forderten.

Die Tatsache, dass zu diesem Zeitpunkt ein erfahrener IG Metall-Funktionär – Dieter Scholz – den DGB leitete, war für dieses Vorhaben sehr günstig. Die Arbeitsteilung zwischen DGB und IG Metall verschaffte dem gewerkschaftlichen industriepolitischen Ansatz große Schlagkraft: Der DGB hatte gute Kontakte zu den Parteien, den entsprechenden Senatorinnen und Senatoren, dem Regierenden Bürgermeister und den Wirtschaftsverbänden. In Ergänzung dazu konzentrierte sich die IG Metall darauf, den politischen Akteuren die praxisbezogenen Aspekte darzulegen. Dabei stand im Mittelpunkt die Frage, wie die Industrie in Berlin durch konkrete Unterstützung der Betriebe und Unternehmen vorangebracht werden kann. Das große Plus der IG Metall: Viele ihrer Mitglieder sind Betriebsräte in verantwortlicher Funktion in

Betrieben, Gesamtbetriebsräten und Aufsichtsräten – und sie geben ihrer Gewerkschaft Einblick in die Situation in den Betrieben. Sie sind häufig schon lange im Amt, kennen die Entwicklung „ihres“ Betriebs wie ihre Westentasche und sind bestens im Unternehmen vernetzt. Und sie kümmern sich darum, dort möglichst viele stabile und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen oder zu halten.

Auf Arbeitgeberseite agieren dagegen zumeist Manager, die oft nur kurze Zeit am Standort sind, manchmal nur zwei bis drei Jahre. Sie sind stark in die Unternehmenshierarchie eingebunden. Ihre Berichtslinie lautet Manager → Bereichsvorstand → Vorstand. In diesem System ist es zwar fatal, aber durchaus logisch, dass der Standort in der beruflichen Entwicklung der meisten Manager nur eine nachgeordnete Rolle spielt. Zudem sind sie meist zur Verschwiegenheit verpflichtet, und die Arbeit nach außen ist durch die jeweiligen Kommunikationsabteilungen stark reglementiert. Es kann deshalb nicht verwundern, dass die IG Metall oft deutlich detailliertere und fundiertere Informationen über ein Unternehmen hat als zum Beispiel die örtlichen Arbeitgeberverbände oder die IHK.



Weitere Vorteile der IG Metall: Ihre Handlungsfelder reichen bis in die Konzernpolitik hinein. Die verantwortlichen Betriebsräte vor Ort, die mit der Gewerkschaft kooperieren, werden dadurch zu „natürlichen“ Industriepolitikern. Auf dieser Grundlage umfassender betrieblicher Informationen gelang es der IG Metall schließlich, eine betriebsübergreifende politische Strategie mit konkreten Verbesserungen für die Industriebetriebe zu verbinden.

Der industriepolitische Ansatz der IG Metall war und ist also betont praxisorientiert. Das Ziel ist klar: Berlin braucht ein starkes industrielles Fundament! Industrie und Dienstleistung sind keine Gegensätze.

Mehr Industrie auf hohem technischen Niveau mit hohen Qualifikationsprofilen bringt eine hohe Wertschöpfung, die wiederum hochwertige Dienstleistungen nach sich zieht. Mehr Industrie bedeutet deshalb, dass die Wirtschaftskraft pro Kopf nachhaltig steigt. In der Folge steigen die Steuereinnahmen und Mittel für eine soziale Stadtentwicklung werden frei. Die einfache Gleichung lautet also: Mehr Industrie = mehr Chancen für eine soziale Stadtentwicklung.

Der gewerkschaftliche Ansatz, politische Strategie mit praktischer Arbeit zu verbinden, kam vor allem in zwei industriepolitischen Projekten zum Tragen: Zum einen in dem vom Wirtschaftssenat geförderten Projekt „Innovationsnetzwerk Berliner Metall- und Elektroindustrie“, zum anderen in dem von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekt „Neue Wachstumschancen für Berlin“.

DAS PROJEKT „INNOVATIONSNETZWERK“

Die Initiative für das Innovationsnetzwerk Berliner Metall- und Elektroindustrie, das Anfang 2006 gestartet wurde, ging von der Berliner IG Metall aus. Sie leistete damals einen Startfinanzierungsbeitrag dafür und stellte Ressourcen für das Netzwerkmanagement zur Verfügung.

Im Rahmen dieses Projekts wurden unter anderem zwei Netzwerkmanager eingestellt, an deren Finanzierung sich zu einem Drittel sechs Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie beteiligten. Die restlichen zwei Drittel wurden durch öffentliche Fördermittel finanziert. Aufgabe der Netzwerkmanager war es, den sechs beteiligten Unternehmen beim Ausbau ihrer geschäftlichen Aktivitäten und neuer Beschäftigungsfelder behilflich zu sein. „Was braucht Ihr Betrieb in Berlin, um zu wachsen und Beschäftigung aufzubauen?“, lautete die Frage (siehe Abbildung 1), mit der sie sich an die Unternehmen wandten.

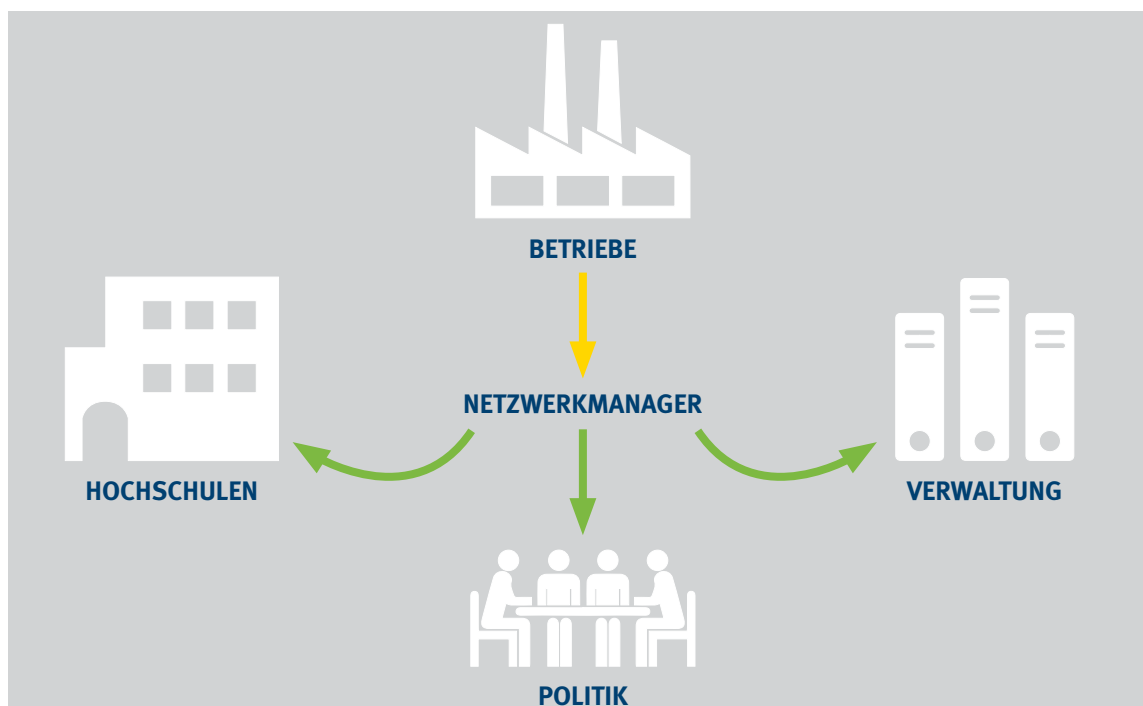
Das Projekt entsprang einer gemeinsamen Interessenlage der beteiligten Unternehmen, der IG Metall und der öffentlichen Hand. Die Unternehmen versprachen sich durch die Unterstützung der Netzwerkmanager mehr Wachstum und gute Gewinne; die IG Metall setzte darauf, dass dadurch neue und gute Arbeitsplätze entstehen; und der Stadt Berlin waren die zusätzlichen Steuereinnahmen aus höheren Gewinnen und mehr Beschäftigung wichtig, um ihre politischen Handlungsspielräume zu steigern. Das Projekt ermöglichte es den beiden Netzwerkmanagern, als neutrale Vermittler zwischen den Beteiligten zu arbeiten. Sie waren weder von den Unternehmen abhängig, noch von der Politik, der Verwaltung oder einer Hochschule.

Industriepolitik bedeutet für die IG Metall Berlin in erster Linie, vor Ort praktische Probleme zu lösen. Wenn es zum Beispiel um eine Ausnahmegenehmigung für Großtransporte oder ein Kooperationsprojekt zwischen einem Industriebetrieb und der Technischen Universität Berlin ging: Das Netzwerkmanagement mit dem IG Metall-Label konnte sowohl in der öffentlichen Verwaltung, den Hochschule oder im Senat Verständnis für die Belange von Industriebetrieben erreichen, als auch umgekehrt bei den Industrieunternehmen zum Verständnis der spezifischen Sicht und der Abläufe in der öffentlichen Verwaltung oder den Hochschulen beitragen.

Das Ergebnis: Viele vermeintlich unlösbare Knoten konnten durchschlagen werden. Das führte in den Unternehmen dazu, dass deutlich mehr Beschäftigte eingestellt wurden. Die Hochschulen profitierten ebenfalls von der Kooperation. Und auch das Ansehen der beteiligten Verwaltung als Problemlöser stieg. Nach sechs Jahren wurde das Projekt beendet. Heute setzt sich die IG Metall für eine dauerhafte Institution ein, die die

Abbildung 1: Der neutrale Netzwerkmanager vermittelt die zum Beschäftigungsaufbau nötigen Bedarfe der Betriebe gegenüber den Hochschulen, der Verwaltung und der Politik.

Bildnachweis: eigene Darstellung/Wahle & Wolf





Kontakte zwischen Hochschulen und Betrieben weiterhin professionell begleitet und ausbaut.

EINE STUDIE, EIN STEUERUNGSKREIS UND EIN MASTERPLAN

Neben diesem Projekt auf Mikro-Ebene gab es ein zweites auf Makro-Ebene, das den erfolgreichen industriepolitischen Ansatz der IG Metall widerspiegelt. Das von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierte Projekt mit dem Titel „Neue Wachstumschancen für Berlin“ sollte ermitteln, welche Bedeutung die Industrie für die wirtschaftliche Entwicklung Berlins hat und welche Rolle sie künftig spielen kann. Für den Beirat des Projektes konnte der DGB-Vorsitzende neben Vertretern von IG Metall und IG BCE die Verantwortlichen der Wirtschaftsverbände gewinnen: den Hauptgeschäftsführer der IHK, den Präsidenten der Handwerkskammer, den Hauptgeschäftsführer der Unternehmensverbände und den koordinierenden Verantwortlichen aus dem Wirtschaftssenat. Dies hatte den Vorteil, dass alle Beteiligten auf kurzem Wege ihre Sichtweisen austauschen konnten. Das Projekt legte die Basis dafür, dass Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände gemeinsam gegenüber Politik und Öffentlichkeit Maßnahmen zum Ausbau der Industrie einfordern konnten.

Im März 2009 wurde die Studie veröffentlicht und stieß auf große Resonanz in Öffentlichkeit und Politik. In gewisser Weise wurde die Arbeit der vergangenen Jahre darin zusammengefasst und verdichtet. Diese Initiative beeindruckte nicht zuletzt auch den Regierenden Bürgermeister, der sich veranlasst sah, im März 2010 den Steuerungskreis Industriepolitik (SKIP) einzurichten. Unter seiner Leitung setzen sich seither Senatorinnen und Senatoren, die Spitzen der Wirtschaftsverbände sowie DGB, IG Metall und IG BCE mit konkreten Themen der Industriepolitik auseinander.

Im Juni 2010 stellte dann der damalige Wirtschaftssenator einen „Masterplan Industrie“ der Öffentlichkeit vor. Die Hauptaussage: Berlin braucht eine stärkere, innovative Industrie als Motor der Wirtschaftsentwicklung. Und ebenso wichtig: Nicht Neuansiedlungen stehen im Zentrum einer Wachstumsstrategie, sondern die gezielte Unterstützung der Innovationskraft vorhandener Konzernbetriebe.



MIT „BESSER-STRATEGIEN“ IN DIE ZUKUNFT

Der Steuerungskreis SKIP und der Masterplan sind direkte Resultate der von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden angestoßenen Diskussion über die Bedeutung der Industrie für Berlin. Auf beiden Plattformen agiert die IG Metall, um ihre industriepolitischen Vorstellungen einzubringen und entsprechende Aktivitäten zu forcieren. Dabei war und ist ihr wichtig, keine eindimensionale Industrielobbyarbeit zu leisten, sondern im Rahmen von „Besser-Strategien“ konstruktiv zu einer zukunftsorientierten Industrie- und zur Stadtentwicklung beizutragen.

Industriepolitik ist heute kein Fremdwort mehr in Berlin. Allerdings bleibt noch viel zu tun, um den weiteren Ausbau der Industrie zu fördern. Die Ressourcen, über die die Bundeshauptstadt verfügt – und hier sind an erster Stelle die Hochschulen und die Forschungseinrichtungen zu nennen –, werden bisher nur zum geringen Teil für eine dynamische Industrieentwicklung ausgeschöpft. Dies zu verändern ist eine zentrale Aufgabe der Industriepolitik der nächsten Jahre.

Die zweite große Aufgabe besteht darin, ein Alleinstellungsmerkmal der Berliner Industrie herauszuarbeiten. Statt die Not zu beklagen, dass die Automobilindustrie in Berlin im Verhältnis zu Gesamtdeutschland deutlich unterrepräsentiert ist (minus 50 Prozent), sollte hervorgehoben werden, dass der Bereich der Energie-Technik (plus 60 Prozent) hier wesentlich größer ist als im bundesdeutschen Durchschnitt.

Eine Industriepolitik, die an den wirtschaftlichen Stärken ansetzt, findet beachtliche Potenziale vor. In Berlin gibt es rund 350 Unternehmen in energierelevanten Bereichen, 70 Prozent davon in produzierenden Betrieben: Energienetze und -speicher, Turbomaschinen/Kraftwerkstechnik, Schalttechnik/Messtechnik, Lichttechnik, Energieeffizienztechnologien, Solarenergie/E-Mobility (siehe Abbildungen 2 und 3). Die IG Metall Berlin arbeitet mit daran, dass sich „Berlin: Energy City“ und „Berlin kann Industrie“ als prägende Botschaften in den Konzernen, in der Politik und in der Öffentlichkeit durchsetzen. Beides zusammen wird einen Schub für die Weiterentwicklung der Industrie in Berlin bringen. ✕

Abbildungen 2 und 3: Die Berliner IG Metall will die regionalen Stärken stärken: Zum Beispiel die energie-relevanten Betriebe wie MAN (Bild links) und Alstom (Bild rechts).

Bildnachweis: IG Metall Berlin

IG METALL BREMERHAVEN

Vom Schiffbaustandort zur Klimastadt



Bildnachweis: PantherMedia



„Nach dem Zusammenbruch der maritimen Industrie ist seit 2006 eine Trendwende für den Industriestandort Bremerhaven wieder in Sicht. Die Ansiedlung von Offshore-Windenergieunternehmen hat der Region 1 500 Arbeitsplätze gebracht. Wir sind zuversichtlich, dass es uns gelingt, weitere Arbeitsplätze in dieser Branche zu schaffen und dauerhaft zu sichern. Dazu sind allerdings verlässliche politische Rahmenbedingungen nötig, die endlich Planungssicherheit ermöglichen und die Unsicherheit beenden.“

KARSTEN BEHRENWALD

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Bremerhaven
Karsten.Behrenwald@igmetall.de

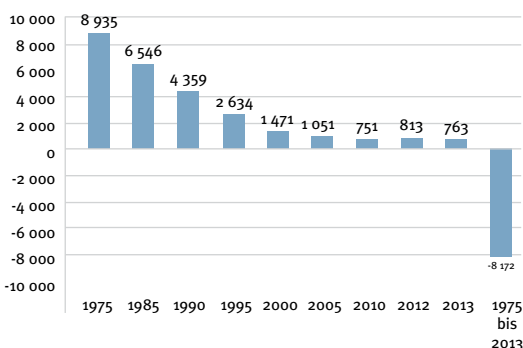
Nach dem Zusammenbruch des Werftenverbundes „Bremer Vulkan“ 2005 verloren mehrere tausend Metallerrinnen und Metaller ihre Arbeit. Die Arbeitslosenquote lag in Bremerhaven damals bei 26 Prozent. Die IG Metall hielt daraufhin in einer gemeinsam mit politischen und gesellschaftlichen Kräften verabschiedeten „Bremerhavener Erklärung“ fest, dass es dringend notwendig sei, Industriearbeitsplätze in Bremerhaven zu sichern und neue Industrien anzusiedeln. Durch den inzwischen erfolgten Zuzug von mehreren Offshore-Wind-Unternehmen zeichnet sich nun auch bei der Arbeitslosigkeit langsam eine Trendwende ab.

Der regionalen Industriepolitik der IG Metall Bremerhaven kommt seit Mitte der 1990er Jahre eine besondere Bedeutung zu: Durch den Zusammenbruch der Bremerhavener Schiffbauindustrie – zuletzt durch den Konkurs des Bremer Vulkans (siehe Kasten) – gingen im Laufe weniger Jahre Tausende von Arbeitsplätzen verloren. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sank zwischen 1994 und 2005 um 17,6 Prozent. Die Arbeitslosenquote lag 2005 bei 26 Prozent. Das bedeutete: 14 000 Menschen waren ohne Arbeit, 10 000 bezogen Hartz IV. Viele davon waren Metaller.

7 000 VULKANESEN VERLOREN IHRE ARBEIT

Die Bremer Vulkan AG war als bedeutende Großwerft eine der wichtigsten Arbeitgeberinnen nördlich von Bremen. Sie baute Schiffe aller Art und gehörte über Jahrzehnte zu den großen Werften Europas. Weil nachhaltige Investitionskonzepte fehlten, konnte sie dem Wettbewerb mit asiatischen Werften nicht standhalten. Das Unternehmen geriet aufgrund unzureichenden Eigenkapitals, fehlender nationaler Zielsetzung und Investitionstätigkeit im zivilen Schiffbau in finanzielle Schwierigkeiten. 1996 musste die Vulkan AG Insolvenz anmelden und im August 1997 den Betrieb in der Stammwerft in Bremen-Vegesack einstellen. 7 000 Arbeitsplätze gingen verloren.

Beschäftigungsentwicklung im Bremerhavener Schiffbau



In dieser Zeit drohte die maritime Industrie in Bremerhaven komplett zusammenzubrechen (siehe Abbildung 1). Schon frühzeitig hatte die IG Metall gemeinsam mit Betriebsräten und Belegschaften in der Region auf zahlreichen Kundgebungen und Demonstrationen gefordert, den Wirtschaftsstandort Bremer-



haven zu erhalten und neue Industrien anzusiedeln (siehe Abbildung 2, Seite 13). Gleichzeitig organisierte sie den notwendigen Druck, um alle relevanten Akteure der Region an einen Tisch zu bekommen. IG Metall, Bremer Senat, Bremerhavener Magistrat und IHK verständigten sich in einer gemeinsamen „Bremerhavener Erklärung“ schließlich darauf, dass es notwendig sei, die vorhandenen Schlüsselindustrien in Bremerhaven zu behalten und zugleich neue Industrien – insbesondere Offshore/Wind – forciert anzuwerben. Auch viele weitere Institutionen, politische und gesellschaftliche Kräfte positionierten sich öffentlich, um sich zum Industriestandort Bremerhaven und dessen Ausbau zu bekennen.

Abbildung 1: Letzter Stapellauf auf der SSW Shipyard GmbH (Seebeckwerft). Der Betrieb schloss Mitte 2009.

Bildnachweis: IG Metall Bremerhaven

maritime Industrie
 Betriebsräte
 Trendwende
 Klimastadt
 Planungssicherheit
 Bündnis für Industrie
 Offshore-Wind-Energie
Bremerhaven
 Nur mit Betriebsrat!
 Belegschaften
 Windagentur
 Nur mit Tarif!
 Bremerhavener Erklärung
 Demos
 Kundgebungen
 Untergang der Werften

TRENDWENDE DURCH OFFSHORE-WINDINDUSTRIE

Erst 2006 gelang es, den Negativtrend zu stoppen. In diesem Jahr gab es endlich wieder einen Zuwachs an industriellen Arbeitsplätzen. Der Strukturwandel zeigte also erste Erfolge: Betriebe der Offshore-Windindustrie siedelten sich an (siehe Abbildung 3).

Die Offshore-Windenergie ist eines der wichtigsten Wachstumsfelder der Windenergiebranche. In der deutschen Nord- und Ostsee sind Dutzende Windparks mit bis zu 5000 Windenergieanlagen geplant. Die Hersteller errichten ihre Produktionsstätten für die Offshore-Windenergieanlagen direkt an der Küste, um gefertigte Einzelteile gleich auf Schiffe verladen und zu den Bauplätzen auf hoher See transportieren zu können. Die „Windenergie-Agentur“ – 2002 als Netzwerk für die Windenergiebranche in der Nordwest-Region gegründet – geht von weiterem Arbeitsplatzaufbau aus. In ihren Prognosen hält sie beispielsweise im Bereich Service und Wartung von (Offshore-)Windkraftanlagen langfristig 20000 neue Jobs entlang der Küste für möglich.

Die IG Metall Bremerhaven nahm schon bald nach deren Gründung Kontakt mit der Windenergie-Agentur Bremen/Bremerhaven (WAB) auf. Der Geschäftsführer der WAB ist heute regelmäßig Gast auf Betriebsräteversammlungen der Wind-Betriebe. Hier werden Entwicklungen, Chancen und Probleme der Branche analysiert und gemeinsame Handlungsoptionen besprochen, um Beschäftigung und Standorte zu erhalten und zu erweitern.

Bremerhaven bietet dieser Branche gute Standortbedingungen. Neben den vorhandenen qualifizierten Beschäftigten sind dies vor allem die Nähe zu den Offshore-Windparks, der Zugang zum seetiefen Wasser und die großen Nutzflächen, die in direkter Nähe zu den Kajen (Kaianlagen) liegen. Mittlerweile haben sich zahlreiche namhafte Windenergieproduzenten wie Senvion, PowerBlades, Weserwind und AREVA hier niedergelassen und bilden ein Netzwerk mit Forschungs- und Dienstleistungsanbietern.

Bei deren Ansiedlung war die IG Metall-Verwaltungsstelle Bremerhaven frühzeitig beteiligt. In verschiedenen Gesprächen im Vorfeld der mit der Wirtschaftsförderung und der örtlichen Politik abgestimmten „Bremerhavener Vereinbarung“ waren sich alle Beteiligten einig, folgende Kriterien bei der Ansiedlung zu berücksichtigen:

- ✘ Beschäftigungszusagen
- ✘ Betriebsratsgründungen
- ✘ Anerkennung der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie

UNKLARE POLITIK FÜHRT ZU INVESTITIONSSTAU

In den letzten Jahren gerieten notwendige Investitionen in Offshoreparks in Nord- und Ostsee ins Stocken. Der Grund dafür waren schwierige politische Rahmenbedingungen – unter anderem das mangelnde Bekenntnis zu den Ausbauzielen sowie das Fehlen einer Einspeisevergütung und von Netzanbindungen, um den Strom weiterzuleiten. Das wiederum führt aktuell zu Unterbeschäftigung in den Produktionsstandorten von Weserwind, PowerBlades und AREVA Wind.

An diesen Standorten wurde mittlerweile Kurzarbeit vereinbart. Ein auf Initiative der IG Metall mit diesen Unternehmen und dem Land Bremen gegründetes „Betriebliches Bündnis Windenergie“ macht sich gegenwärtig dafür stark, durch Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und die betroffenen Beschäftigten während der Kurzarbeitsphasen zu qualifizieren.

Die IG Metall Bremerhaven sieht trotzdem gute Chancen, in dieser Branche zusätzliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Die wichtigste Voraussetzung sind allerdings verlässliche Rahmenbedingungen, die Planungssicherheit ermöglichen und die politische Unsicherheit beenden.

Uwe Beckmeyer, Staatssekretär beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und Koordinator für die maritime Wirtschaft, brachte die Situation in einem Interview mit der Windenergie-Agentur auf den Punkt: „Die Verzögerungen beim Netzausbau und die politische Unsicherheit, wie es mit der Energiewende weitergeht, waren in der vergangenen Wahlperiode sicherlich nicht hilfreich. Die SPD hat daher die Energiepolitik im Wahlkampf zu einem Schwerpunkt gemacht. Nun muss es darum gehen, die verlorene Zeit wettzumachen – durch die Verlängerung des Stauungsmodells, einen verbindlichen Ausbaukorridor für die Erneuerbaren Energien und klare Planungen für den Netzausbau.“

Dazu können die Metallerinnen und Metaller der Region nur auf gut Norddeutsch sagen: „Dann macht mal Butter bei die Fische!“ ✘



Abbildung 2: Industriepolitik geht nur mit dem Rückhalt der Kolleginnen und Kollegen: Hier eine der zahlreichen Demonstrationen zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der Schiffbauindustrie.

Bildnachweis: IG Metall Bremerhaven

Abbildung 3: Offshore-Windanlagen: Sie bieten der Region viel Potenzial für Beschäftigungsaufbau. Bedingung: Die Politik muss einen sicheren Rahmen vorgeben.

Bildnachweis: alpha ventus



IG METALL DÜSSELDORF-NEUSS

Richtiger Mix statt nur Messe, Medien, Mode



Bildnachweis: Wikipedia



„Unsere zahlreichen Initiativen und Diskussionen, insbesondere die offensive Arbeit des Vereins ‚Zukunft durch Industrie‘, der von der IG Metall Düsseldorf unterstützt wird, haben sich gelohnt. Mit dem neuen ‚Masterplan Industrie für Düsseldorf‘ werden die Standortbedingungen der Industrie entscheidend verbessert. Auch im Umfeld der Landeshauptstadt konnten wir wichtige industriepolitische Projekte bis hin zu neuen industriellen Großinvestitionen voranbringen.“

NIHAT ÖZTÜRK

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Düsseldorf-Neuss
Nihat.Oeztuerk@igmetall.de

Von einem Zentrum der Schwerindustrie entwickelte sich Düsseldorf in den letzten Jahrzehnten zum „Schreib-tisch des Ruhrgebiets“. Dieser gewaltige Strukturwandel hatte fatale Folgen für den Branchenmix und die Beschäftigung in der Region. Deshalb rückte die IG Metall den Kampf gegen den massiven Abbau von Industrie-arbeitsplätzen seit den 1980er Jahren stärker in den Mittelpunkt ihrer regionalen Strukturpolitik. Dieser permanente Abwehrkampf hat sich – nach vielen Niederlagen – gelohnt: Neue industriepolitische Ansätze gewinnen inzwischen an Bedeutung. Ein breites Bündnis und ein Masterplan für Industrie sowie eine beeindruckende industrielle Zukunftsinvestition sind sichtbare Ergebnisse dieses Engagements.

Der Strukturwandel in der Region Düsseldorf war in den vergangenen Jahrzehnten gewaltig. Und für viele Beschäftigte und Mitglieder der IG Metall in zahlreichen Industriebetrieben hatte er bittere Folgen. Seit Ende der 1980er Jahre verlor die Region rund 50 000 Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe. Ursächlich für diesen Deindustrialisierungsschub waren vor allem Kapazitätsanpassungen, eine verringerte Fertigungstiefe in vielen Unternehmen, komplette Werkschließungen und Produktionsverlagerungen. Diese Entwicklung vernichtete – zeitversetzt – auch qualifizierte Arbeitsplätze in industrienahen Dienstleistungen.

Zunächst sprachen einige Wirtschaftsexperten vom „post-industriellen Zeitalter“, das in Düsseldorf sichtbar werde. In ihrer Wahrnehmung war die Verdrängung der Industrie Teil einer neuen „urbanen Strategie“. Dabei verkannten sie die Bedeutung der Industrie als Träger von Beschäftigung und Innovation, als Basis des Außenhandels und des wirtschaftlichen Wachstums, der regionalen Entwicklung und als Quelle des Wohlstands.

Die IG Metall hatte seit Anfang der 1990er Jahre auf mehreren arbeitsmarkt- und industriepolitischen Konferenzen und in dem von der IG Metall Düsseldorf mitgegründeten Bürgerkomitee „Leben braucht Arbeit – pro Industrie“ auf die Gefahren für die Stabilität der regionalen Wirtschaftsstruktur hingewiesen, die mit einer solchen Fixierung auf Dienstleistungen verbunden ist. Das waren Cassandra-Rufe, die zunächst eher belächelt und ignoriert wurden.

Ende der 1990er Jahre begann die Landeshauptstadt schließlich damit, ihr Selbstverständnis und ihre strategische Ausrichtung in einem Leitbild zu umreißen. Damals ging es allerdings unter dem Oberbegriff „Düsseldorf 2000“ nur um Messe, Medien und Mode. Und das, obwohl Düsseldorf – nach Köln – der zweitgrößte Industriestandort Nordrhein-Westfalens war und bis heute ist. Hier sind noch immer zahlreiche Weltmarktführer beheimatet: Der Sprinter von Daimler, die Premium-Stahlrohre von Vallourec, die mobilen Hafen-Kräne von Gottwald, ferristischer Edelstahl von Nirosta oder die riesigen Bagger von Komatsu. Ebenfalls zur Weltspitze gehören einige in Düsseldorf ansässige industrienaher Dienstleister sowie große IT-, Telekommunikations- und Engineeringunternehmen.

YACHTCLUB UND YUPPIEMEILE STATT INDUSTRIEHAFEN?

Diese Ignoranz gipfelte in der „Vision 2002Plus“ der Stadt Düsseldorf zur Umgestaltung des Reisholzer Industriehafens. Anstelle von Industrie- und Logistik-

unternehmen sollten dort künftig Luxuswohnungen, universitätsnahe Dienstleistungen, ein Hotel der Spitzenklasse, moderne Büros, Gastronomie, ein Yachtclub und eine Yuppiemeile entstehen. Diese „Vision“ fand quer durch die Parteien eine breite Zustimmung, stieß zum Teil sogar auf euphorische Begeisterung. Dabei wurden weitreichende Folgen für den Industriegürtel im Düsseldorfer Süden übersehen: Bestehende Industriebetriebe im Hafen (darunter Demag Cranes, Komatsu, Hille & Müller und Henkel) beziehungsweise hafenabhängige Unternehmen im Umland und somit tausende Arbeitsplätze wären durch einen möglichen Umzug existenziell betroffen gewesen. Mehrere Unternehmen hätten sich sogar gezwungen gesehen, ihre Produktion zu verlagern oder gar zu schließen. Daraufhin schlossen sich Manager der betroffenen Industrieunternehmen zum „Industriekreis Düsseldorf-Süd“ zusammen.



Gleichzeitig wurde auf Initiative der IG Metall und des Bürgerkomitees „Leben braucht Arbeit“ ein breites Bündnis aus Betriebsräten, Industrieunternehmen, der IHK und einzelner Parteien gebildet. Für die Zusammenarbeit hilfreich war, dass die angedachte Umgestaltung im Hafengelände mit dem Bestand der ansässigen Industrie nicht zu vereinbaren war. Und so agierten erstmals Gewerkschaften und Industrieunternehmen gemeinsam gegen das Hafen-Projekt der Stadt. Damit prallten zwei gegensätzliche Visionen aufeinander: auf der einen Seite Industrieunternehmen, Gewerkschaften und die IHK Düsseldorf auf der einen



Abbildung 1: Der Verein „Zukunft durch Industrie“ wirbt in der Region Düsseldorf für mehr Akzeptanz der Industrie und des technologischen Fortschritts. Zum Beispiel jedes Jahr mit der langen Nacht der Industrie Rhein-Ruhr, bei der Interessierte in den Betrieben hinter die Kulissen gucken dürfen. Auch die IG Metall unterstützt das Projekt.

Bildnachweis: www.zukunft-durch-industrie.de

Seite, die eine weitere Deindustrialisierung verhindern wollten. Und auf der anderen Seite der Oberbürgermeister, Lokalpolitiker und Architekten, die von einer „Wohn- und Freizeitmeile der Superlative“ träumten. Nach langen Beratungen, Diskussionsforen und Auseinandersetzungen wurde das Projekt schließlich beendet. Nun – ganz aktuell – arbeiten einzelne Interessenten mit der Stadtspitze daran, den Reisholzer Industriehafen zu modernisieren und auszubauen. Eine Vorstudie unterstützt diesen industriepolitischen Ansatz: Sie weist ein „hohes Potenzial für einen Hafen in Reisholz“ aus. Eine detaillierte Machbarkeitsstudie, die zurzeit erstellt wird, soll dies belegen.

ARBEITSPLÄTZE AUSBAUEN STATT LUXUSVIERTEL

Wie kam es nun zu diesem Sinneswandel? Ein wesentlicher Grund dürfte sein, dass sich mitten in der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise ein grundlegend neues Verständnis über die Bedeutung der Industrie etablierte. Ausschlaggebend hierfür waren vor allem vier Faktoren:

- ✘ Die breite öffentliche Solidarisierung gegen die beabsichtigte Verlagerung des Edelstahlwerks Thyssen-Krupp Nirosta von Benrath (Benrath grenzt unmittelbar an den Stadtteil Reisholz) nach Krefeld. Betriebsrat, Belegschaft und IG Metall konnten ein breites Bürgerbündnis organisieren. Politik und Verwaltung erkannten dadurch, welche Folgen eine Schließung des Werks für den Düsseldorfer Süden haben würde, und bezogen öffentlich Stellung gegen die Verlagerung.

- ✘ Die Gründung des Vereins „Zukunft durch Industrie e.V.“ in 2010, dessen Ziel es ist, in Politik und Verwaltung sowie bei den Bürgerinnen und Bürgern den hohen Stellenwert der Industrie für den Wohlstand einer Region zu werben (siehe Abbildung 1). Er leistet Aufklärungsarbeit, um in der Bevölkerung die Akzeptanz von Industrie beziehungsweise industriellen Projekten zu fördern. In diesem Verein sind alle relevanten Industrieunternehmen der Region, zahlreiche Vertreter des öffentlichen Lebens sowie der IG BCE-Bezirk Nordrhein, die IG Metall Düsseldorf-Neuss und der DGB-Bezirk NRW vertreten.
- ✘ Die Tatsache, dass die Wirtschaftskrise in Deutschland mit Hilfe einer starken und wettbewerbsfähigen Industrie beispielhaft bewältigt wurde.
- ✘ Die Erkenntnis, dass große gesellschaftliche Herausforderungen und Zukunftsfragen – wie zum Beispiel der Klimawandel, eine umweltgerechte Mobilität, medizinischer Fortschritt und eine zukunftsfähige Energieversorgung – nur durch industrielle Innovationen zu bewältigen sind.

Bestärkt durch den öffentlichen Druck, den Betriebsräte und die IG Metall mit ihren Aktivitäten ausgelöst haben, entwickelten nun auch die politischen Parteien erste Ansätze für einen industriepolitischen Dialog und zahlreiche industriepolitische Initiativen. So hat beispielsweise die SPD Düsseldorf einen Parteitag mit dem Schwerpunkt „Industriepolitik“ in enger Zusammenarbeit mit der IG Metall Düsseldorf-Neuss konzipiert. Auch mit anderen Parteien führt die IG Metall Gespräche.

Diese Initiativen reichen jedoch bei Weitem nicht aus, um die bestehenden Industriestandorte zu sichern und weiterzuentwickeln sowie neue innovative Produkte, Produktionsverfahren und die Ansiedlung neuer Industrien zu fördern. Daher hat die IG Metall Düsseldorf-Neuss im April 2011 einen weiteren Vorstoß unternommen und eine Industriepolitische Konferenz mit folgenden Leitfragen abgehalten (siehe Abbildung 2):

- ✘ Wie kann die Industrieregion Düsseldorf-Neuss attraktiver werden?
- ✘ Wie müssen „Gewinner-Projekte“ für die Region aussehen, damit sich die Industrie am Standort weiterentwickelt und die regionale industrielle Kompetenz auch 2020 an der Spitze bleibt?
- ✘ Wie sollte die zusätzliche industrielle Entwicklung für die Region forciert werden?
- ✘ Wie lässt sich verhindern, dass die bestehenden Wertschöpfungsketten durch Fachkräftemangel, Abwanderung, Verlagerung, Missbrauch von Leiharbeit oder Missachtung der demografischen Tatsachen geschwächt werden?
- ✘ Was können Politik und Verwaltung leisten, um die Industrieregion Düsseldorf weiterzuentwickeln?
- ✘ Welche Verantwortung haben Unternehmen für die regionale Entwicklung?

Diese zahlreichen Initiativen und Diskussionen, insbesondere die offensive Arbeit des Vereins „Zukunft durch Industrie“, haben sich gelohnt. Zusammen mit der IG Metall und dem DGB haben die Administration der Stadt und die Industrie- und Handelskammer kürzlich einen „Masterplan Industrie für Düsseldorf“ ausgearbeitet. Er will die Standortbedingungen der Industrie mit Hilfe der folgenden Maßnahmen verbessern:

- ✕ Industrieflächen und Infrastrukturmaßnahmen erhalten beziehungsweise weiterentwickeln,
- ✕ Technologie- und Clusterpolitik,
- ✕ Energiepolitik,
- ✕ Arbeitskräftebedarf durch eine verbesserte regionale Arbeitsmarkt- und Ausbildungspolitik sichern und
- ✕ systematisch an Image und Profil des Standorts arbeiten.

**PIERBURG:
EIN INDUSTRIEPOLITISCHER ERFOLG!**

Wer jetzt an der Hafemole 1 in Neuss vorbeifährt, wird einen beeindruckenden Gebäudekomplex der Firma Pierburg sehen, der sich im Aufbau befindet (siehe Abbildung 3). Dort entstehen eine neue Ventilefabrik, eine moderne Gießerei samt mechanischer Bearbeitung und ein Logistikcenter. Ab Frühjahr 2014 soll der Gesamtkomplex nach und nach fertiggestellt werden.

Wie war das möglich? Die Gießerei am Pierburg-Standort in Nettetal/Niederrhein sollte noch vor wenigen Jahren verkauft oder durch Modernisierungsinvestitionen für die Zukunft fit gemacht werden. Es gab auch Überlegungen des Unternehmens, den Standort Nettetal samt Gießerei komplett zu schließen oder die Gießereiaktivitäten nach Rumänien zu verlagern. Die restliche Produktion – ohne Gießerei und mechanische Bearbeitung – sollte dann in Neuss oder im Raum Mönchengladbach fortgeführt werden.

Mit dem im Juni 2012 mit Pierburg vereinbarten Ergänzungstarifvertrag besiegelte die IG Metall ein ganz anderes Konzept, das eine industriepolitische Grundentscheidung enthält und die Zukunft des Unternehmens nachhaltig bestimmen wird. Das Herzstück dieses Vertrags führt dazu, dass Pierburg seinen neuen Standort in Neuss ausbauen wird. Verbindlich zugesagt sind darin auch Produkte und Projekte, die dort hergestellt beziehungsweise realisiert werden müssen sowie eine Beschäftigungssicherung bis 2022. Der Standort in Nettetal konnte damit zwar nicht gerettet werden, die Arbeitsplätze jedoch wurden längerfristig im nahe gelegenen Neuss gesichert. Die bisherigen Produktionen aus Nettetal und aus dem früheren Produktionsstandort in Neuss werden nun in einem neuen, modernen Standort an der Neusser Hafemole zusammengeführt. Nach und nach sollen auch die Zentralverwaltung sowie die Bereiche Forschung, Entwicklung und Musterbau dort konzentriert werden.



Abbildung 2: Auf mehreren Konferenzen hat die IG Metall Düsseldorf-Neuss den industriepolitischen Dialog gefördert. 2011 zum Beispiel unter dem Motto „Lebensqualität durch Arbeit und Industrie“. Dabei diskutierten Experten, Verantwortliche aus Politik und Verwaltung, Unternehmer, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften.

Bildnachweis:
Manfred Vollmer

Mit dieser Vereinbarung wurde seit Jahrzehnten erstmals eine neue industrielle Großinvestition in der Region realisiert, die gut 1500 Kolleginnen und Kollegen eine dauerhafte Perspektive bietet und den Industriestandort Düsseldorf-Neuss deutlich stärkt. Kennzeichnend für die regionale und strukturpolitische Bedeutung und Wertschätzung dieser großen Investition war, dass sie gemeinsam vom Unternehmen Kolbenschmidt-Pierburg AG, der IG Metall Düsseldorf-Neuss und dem Bürgermeister der Stadt Neuss der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. ✕

Abbildung 3: Das neue Pierburg-Gebäude in Neuss: Eine Ventile- und Montagefabrik, eine moderne Gießerei samt mechanischer Bearbeitung und ein Logistikcenter unter einem Dach.

Bildnachweis: Pierburg GmbH



IG METALL ERLANGEN

Lehrstuhl für Projektmanagement initiiert



Bildnachweis: Siemens AG



„Die Initiative ‚Projektmanagement im Großanlagenbau‘ hat der IG Metall Erlangen einen deutlichen Imagegewinn gebracht. Mit unserem regionalen industriepolitischen Engagement haben wir uns – auch mit Blick auf die Interessenvertretung hochqualifizierter Beschäftigter – ein bedeutsames Arbeitsfeld erschlossen. Allerdings verlangt dieses Engagement den Hauptamtlichen einen hohen Zeitaufwand ab und sollte entschieden stärker auch von den Ehrenamtlichen mitgetragen werden.“

WOLFGANG NICLAS

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Erlangen (bis 4/2014)

Wolfgang.Niclas@igmetall.de

Als Folge eines Restrukturierungsprogramms bei Siemens Verkehrstechnik in Erlangen im Jahr 2006 befürchteten die IG Metall Erlangen und der Betriebsrat, dass der gesamte Entwicklungs- und Projektierungsbereich aus Erlangen verlagert würde. Zusammen mit den Beschäftigten analysierten sie die Situation und fanden heraus, dass es bei großen Projekten immer auch an einem professionellen Projektmanagement mangelte. Nach mehreren Beratungen mit verschiedenen regionalen Akteuren fanden sie eine Lösung: Ein neuer Studiengang an der örtlichen Universität soll diese Qualifikationsdefizite beheben.

Als wesentliche Gründe für das Restrukturierungsprogramm bei Siemens Verkehrstechnik im Jahr 2006 nannte der Arbeitgeber die verhältnismäßig schlechte Ertragslage und vor allem defizitäre Ergebnisse bei Großprojekten. Betriebsrat, IG Metall und Beschäftigte sahen die Ursache für die unbefriedigende Entwicklung vieler Projekte jedoch hauptsächlich in der mangelhaften Organisation und Führung. Vor diesem Hintergrund entwickelten sie Ideen, um die Qualität des Projektmanagements zu verbessern und damit auch den Standort zu sichern.

Ein wichtiges Ergebnis ihrer Überlegungen war, einen Initiativkreis zu gründen, um einen Lehrstuhl für einen neuen Masterstudiengang „Projektmanagement im Anlagenbau“ an der Friedrich-Alexander Universität einzurichten. Dieser wurde dann auch 2007 nach mehreren Beratungen mit den wichtigsten regionalen Akteuren auf den Weg gebracht. Er ist überwiegend firmenfinanziert und hat eine zehnjährige Laufzeit.

Der von der Universität angebotene Masterstudiengang baut auf verschiedenen Ingenieurstudiengängen auf. Der Lehrbetrieb wurde im Herbst-Winter-Semester 2013/2014 aufgenommen (siehe Abbildung 1).

DIE VORGESCHICHTE UND EIN LEITBILD FÜR WACHSTUM UND BESCHÄFTIGUNG

Mit dem Niedergang der Grundig AG in den 1980er Jahren war die IG Metall Nürnberg (als Nachbarverwaltungsstelle von Erlangen) gezwungen, neue Wege zu gehen, um Arbeitsplätze zu sichern. Einerseits machte sie öffentlich Druck, um von Grundig umfangreiche Geldbeträge für die Qualifizierung und Vermittlung der Beschäftigten in neue Arbeitsplätze zu erzwingen. Andererseits bestand die Notwendigkeit, sich auch um zusätzliche neue Arbeitsplätze zu kümmern. Daher schuf die IG Metall ein ganzes Bündel von Initiativen, Arbeitskreisen und Einrichtungen, um entsprechende Maßnahmen voranzubringen.

Den regional- und strukturpolitischen Forderungen der IG Metall in Mittelfranken liegt der Gedanke zugrunde, die industriepolitischen Kompetenzfelder zu stärken mit dem Ziel, Gute Arbeit in vorhandenen und neu zu entwickelnden Strukturen zu schaffen. Jahrelang waren die Gewerkschaften von Seiten der IHK und des Verbands der bayerischen Metallindustrie von regionalpolitischen Entscheidungsprozessen ausgeschlossen worden (Vorwurf des „Wirtschaftsdirigismus“). In den 1990er Jahren erstellte die Arbeitgeberseite ein Konzept zur regionalen Kompetenzfeldentwicklung. Zur gleichen Zeit entwickelte die IHK Mit-



telfranken erstmals auch ein regionales Leitbild. Die erste Fassung dieses Leitbilds war allerdings stark von den Gewerkschaften abgekupfert, deren Positionen damals schon vorlagen.

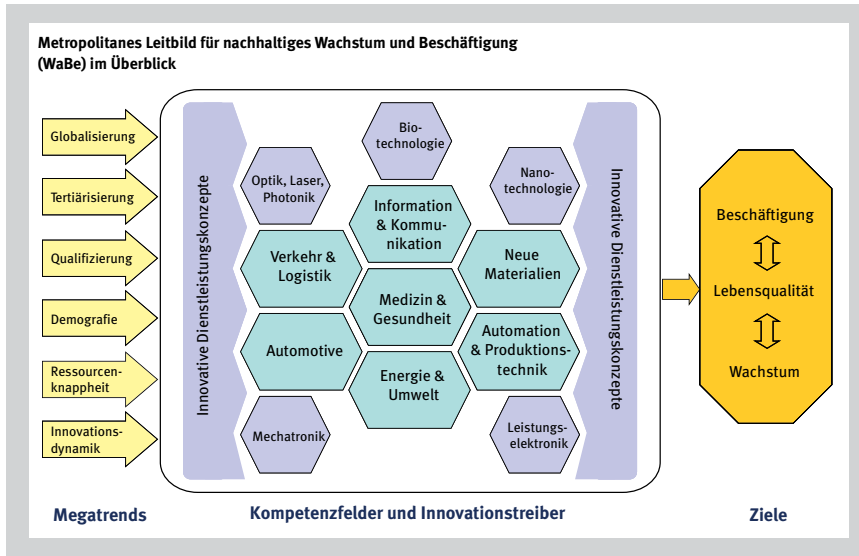
Denn der DGB hatte bereits 1987 in Erlangen eine umfangreiche Befragung der Akteure am Arbeitsmarkt durchgeführt. Die Leitfrage lautete: Wie kann man den industriellen Strukturwandel sozial gestalten? Das Ergebnis wurde im Rahmen der Gesprächsrunde „Arbeit und Wirtschaft“ vorgestellt, an der Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite aus den Betrieben, den Wirtschaftsverbänden und den Gewerkschaften unter Leitung des damaligen Erlanger Oberbürgermeisters teilnahmen. Die drei Kernforderungen waren die Verbesserung der Strukturen der beruflichen Ausbildung, die Stärkung des Technologietransfers und die Schaffung einer Initiative, um die Medizintechnik zu fördern. Letztere wurde dann auch zum Ausgangspunkt für die später sehr erfolgreiche „Kompetenzinitiative Medizintechnik“.

Seit 1993 trifft sich das „Wirtschafts-Forum Nürnberg, Fürth, Erlangen“, ein Kreis von Unternehmens-, Wissenschafts-, Politik- und Gewerkschaftsvertretern/-innen, mehrmals jährlich nach Bedarf, um Initiativen für einen erfolgreichen Strukturwandel zu entwickeln. In diesem Rahmen entstand auch das regionale „Leitbild für nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung“ (siehe Abbildung 2 der folgenden Seite).

Abbildung 1: Die Info-Broschüre zum neuen Studiengang „Internationales Projektmanagement und Großanlagenbau“. Wer mit dem Studium fertig ist, kann zum Beispiel in der Kraftwerkstechnik, im Solar- und Windkraftenergiebereich, in der industriellen Verfahrenstechnik oder für Infrastrukturprojekte arbeiten.

Bildnachweis: FAU

Abbildung 2: Das Leitbild für nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung des Wirtschafts-Forums Nürnberg, Fürth, Erlangen. In diesem Kreis von Unternehmens-, Wissenschafts-, Politik- und Gewerkschaftsvertretern/-innen ist die IG Metall Erlangen dabei. Bildnachweis: IHK Nürnberg



besonders hoch. Europaweit (womöglich sogar weltweit) gibt es keine vergleichbare Konzentration von Ingenieurinnen und Ingenieuren dieser Spezifizierung (Grundlage der Analyse: alle Projekte mit mehr als 300 Millionen Euro Umsatz; insbesondere bei Siemens Energy, Siemens Industry, AREVA sowie im industriellen Dienstleistungsumfeld). Diese besondere Kompetenz musste weiterentwickelt werden!

Die Gewerkschaften, allen voran die IG Metall Nürnberg unter Gerd Lobodda, wurden nun auch als Initiatoren und Gestalter für eine aktive Industriepolitik in der Region wahrgenommen. Die IG Metall Erlangen war ebenfalls aktiv im Wirtschafts-Forum vertreten. Dieser langjährigen gemeinsamen industriepolitischen Arbeit ist es auch zu verdanken, dass es gelang, aufgrund eines betriebspolitischen Problems einen ganzen Lehrstuhl an der Universität zu etablieren.

EUROPAWEIT GRÖSSTE DICHT E IM GROßANLAGENBAU

Gerüchte und erste Informationen über eine mögliche Verlagerung großer Bereiche von Siemens Mobility (Verkehrstechnik) im Jahr 2005 veranlassten die IG Metall-Betriebsratsmitglieder am Standort Siemens G unter Leitung des Betriebsratsvorsitzenden, Klaus Hannemann, viele intensive Gespräche mit den Beschäftigten zu führen. Dieses zeitaufwändige dialogorientierte Vorgehen war die entscheidende Voraussetzung für alle weiteren Schritte.

Eine der Fragen an die Beschäftigten lautete: Was können wir über unsere gesetzlichen und öffentlichen Mobilisierungsmöglichkeiten hinaus tun, um die Arbeitsplätze in Erlangen zu erhalten? Die Antwort: die Attraktivität des Erlanger Standorts für die Siemens AG in diesem Bereich erhöhen, insbesondere mithilfe einer verbesserten Qualität des Projektmanagements. Die Siemens-Verantwortlichen hatten zwar bereits einige Anstrengungen unternommen, um ihr Projektmanagement zu optimieren. Aus Sicht der Beschäftigten reichte das allerdings in Qualität und Breite nicht aus.

2005 arbeitete ein interner Arbeitskreis der IG Metall Erlangen (Erster Bevollmächtigter, Betriebsratsvorsitzenden Siemens G, Klaus Hannemann, und studentischer Mitarbeiter, Sebastian Henn) das Thema in einer systematischen Analyse der mittelfränkischen Unternehmen im Großanlagenbau auf.

Das Ergebnis: Die Dichte von Unternehmen im Großanlagenbau ist im Raum Erlangen/Mittelfranken

2007 bekräftigte die IG Metall in dem „Positionspapier der Städteachse Nürnberg/Fürth/Erlangen/Schwabach zur Umsetzung des bayerischen Investitions- und Zukunftsprogramms Bayern 2020: Kinder – Bildung – Arbeit“ ihre Forderung nach einem Zentrum für Anlagenbau. Im Zukunftsprogramm „Bayern 2020“ des bayerischen Wirtschaftsministeriums fand diese Forderung keinen Rückhalt. Deshalb richtete die IG Metall Erlangen ab November 2009 die Projektgruppe „Projektmanagement im Anlagenbau“ ein, die sich zu insgesamt fünf Treffen zusammenfand. Neben Betriebsräten und der IG Metall waren darin auch mehrere Siemens-Bereichsvertreter, die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, die Gesellschaft für Projektmanagement, die IHK und – als Schirmherr – der Oberbürgermeister der Stadt Erlangen vertreten. Herausragenden Anteil an der Gestaltung des neuen Studiengangs hatten Prof. Eberhard Schlücker (Lehrstuhl für Prozessmaschinen und Anlagentechnik), der den Studiengang konzipierte, sowie Dr. Jürgen Schloss (Siemens AG), der die erste Teilfinanzierung sicherte. Das Ergebnis dieser konstruktiven Zusammenarbeit ist nun das Masterstudium „Internationales Projektmanagement im Großanlagenbau“ (Inhalte siehe Abbildung 3).



1. SEMESTER	2. SEMESTER	3. SEMESTER	4. SEMESTER
Teambuilding/ Kommunikation	Grundlagen Projektmanagement	Anlagenkonstruktion	Masterarbeit
Grundlagen Projektmanagement	Managementmethoden	Simulationsmethoden im Anlagenbau	
Grundlagen Projektmanagement	Betriebswirtschaft	2 Wahlfächer Internationales Projektmanagement	
Leitsystemtechnik	Prozessmaschinen und Anlagentechnik oder Grundlagen der Elektrotechnik	Supply Chain	
Praxisseminar	Praxisseminar	Portfoliomanagement	
Technisches Wahlfach	Wahlfach Anwendungs- und Innovationsfelder	Vertragsrecht/ Compliance	
Wahlfach Anwendungs- und Innovationsfelder	Summerschool		

Abbildung 3: Zum Studium gehören Managementtheorie, Technische Fächer sowie Recht und Praxiselemente.

Bildnachweis: IHK Nürnberg

SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS GEWERKSCHAFTLICHER PERSPEKTIVE

Aus dem Projekt hat die IG Metall Erlangen einige Schlussfolgerungen und Konsequenzen gezogen:

- ✖ Wenn man „Universität“ durch „Lehrwerkstatt/Berufsschule“ ersetzt, wird deutlich, dass es sich bei dem Projekt um eine klassische Gewerkschaftsaufgabe handelt. Die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb schärft den Blick für Qualifikationsdefizite in einzelnen Unternehmensbereichen. Daraus kann die Interessenvertretung Anforderungen an die Ausbildungspolitik formulieren. Mit der wachsenden Bedeutung der Hochschulen für die berufliche Bildung und die Industriearbeit wird lediglich die Lehrwerkstatt um die Universitätsausbildung ergänzt. Der Weg von der Problemerkennung bis zur Weiterentwicklung der Universitätsausbildung ist allerdings komplexer und aufwändiger.
- ✖ Trotz der großen Zahl von klassischen Auszubildenden übertrifft inzwischen die Zahl der „Hochschul-Auszubildenden“ in der Region Erlangen die Zahl derer in einer dreijährigen dualen Ausbildung deutlich – Tendenz steigend.
- ✖ Die Initiative „Projektmanagement im Großanlagenbau“ hat der IG Metall einen deutlichen Imagegewinn gebracht. Gerade mit Blick auf die Interessenvertretung hochqualifizierter Beschäftigter, die zu gewinnen für die IG Metall immer wichtiger wird, hat sich die Gewerkschaft über das Projekt ein bedeutsames Arbeitsfeld erschlossen.
- ✖ Der Imagegewinn hat sich in steigenden Mitgliederzahlen und Erfolgen bei den Betriebsratswahlen niedergeschlagen. Ein direkter Zusammenhang mit dem Projekt kann zwar nur vereinzelt nachgewiesen werden. Nach Einschätzung der aktiven Mitglieder,

die den hochqualifizierten Beschäftigtengruppen zuzurechnen sind, ist dieser Zusammenhang aber offensichtlich.

- ✖ In den letzten Jahren konnten mehr als 1 000 Werkstudentinnen und -studenten als Mitglieder gewonnen werden. Dazu trägt die Tatsache bei, dass tarifliche Leistungen nur erhält, wer Mitglied der IG Metall ist. Bei den regelmäßigen innerbetrieblichen Info-Veranstaltungen spielt jedoch auch das Thema „IG Metall initiiert Lehrstuhl“ eine wichtige Rolle für die langfristige Identifizierung der Werkstudierenden mit den Forderungen und der Arbeit der IG Metall.
- ✖ Mit ihrem Engagement in der Industriepolitik (regional und überregional) hat sich die IG Metall Erlangen auch als Interessenvertretung qualifizierter Beschäftigtengruppen hohe Anerkennung erarbeitet. Allerdings verlangt dieses besondere Engagement den Hauptamtlichen einen hohen Zeitaufwand ab und sollte daher entschieden stärker auch von den Ehrenamtlichen mitgetragen werden. Die Zusammenarbeit mehrerer Verwaltungsstellen in der Gestaltungsregion ist dabei ebenso unverzichtbar wie die eigenständige lokale Präsenz.
- ✖ Die Verbindung betrieblicher/konzernpolitischer Strategien im Interesse der Beschäftigten mit regionaler/zentraler Industriepolitik ist ein Alleinstellungsmerkmal der zuständigen Gewerkschaften. Wenn es darum geht, „Stakeholder-Interessen“ durchzusetzen, bedarf es sowohl starker Gewerkschaften als auch aktiver Belegschaften. Die Gefahren eines syndikalistischen Co-Managements sind beherrschbar, wenn sich die IG Metall auch weiterhin gesellschaftspolitischen Anforderungen stellt und diese weiterentwickelt, wie sie im Konzept der IG Metall „Gemeinsam für ein Gutes Leben“ formuliert sind. ✖

IG METALL FRANKFURT AM MAIN

Renaissance der Industriepolitik mit Masterplan



Bildnachweis: Wikipedia



„Mit unseren industriepolitischen Aktivitäten der letzten zwanzig Jahre haben wir die Industriepolitik in der Stadt und Region Frankfurt wieder zu einem öffentlichen Thema gemacht. Gleichzeitig konnten wir die Bedeutung der Industrie für den Erhalt der sozialen Infrastruktur in den Kommunen deutlich machen: Die Industrie trägt heute 34 Prozent zum Steueraufkommen der Stadt Frankfurt am Main bei.“

MICHAEL ERHARDT

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Frankfurt am Main

Michael.Erhardt@igmetall.de



„Wir haben es geschafft, der herkömmlichen öffentlichen Meinung von ‚Industrie‘ ein neues Bild von moderner und sauberer Industrie entgegenzusetzen, das sich vereinbaren lässt mit bezahlbarem Wohnraum in der Nachbarschaft. Wir werden künftig den Stellenwert von guter Arbeit und gutem Einkommen für eine zukunftsfähige Industrie noch stärker betonen – in Abgrenzung zu den oft prekären und niedrig bezahlten Arbeitsplätzen in den Dienstleistungs- und Logistikbranchen.“

HARALD FIEDLER

Regionsgeschäftsführer DGB Frankfurt-Rhein-Main

Harald.Fiedler@dgb.de

Aufbauend auf ihrem industriepolitischen Leitbild von 1994 hat die IG Metall Frankfurt ihre diesbezüglichen Vorstellungen in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 verstärkt in die politische Diskussion und die Gremien eingebracht. In Kooperation mit anderen regionalen Akteuren brachte sie zwei industriepolitische Erklärungen der Stadt mit auf den Weg. Diese flossen auch in einen groß angelegten „Masterplan Industrie“ ein, der mit der örtlichen Politik und der Administration abgestimmt wurde. Das Ziel: die Industrie in der Region langfristig zu stärken. Gegenwärtig entwickeln einige Arbeitsgruppen auf regionaler Ebene in einem strukturierten Prozess umsetzungsorientierte Maßnahmen für die verschiedenen Handlungsfelder. An allen nehmen auch Gewerkschaftsvertreter/-innen teil.

Frankfurt-Rhein-Main ist wirtschaftlich eine der potentesten Regionen in Europa. Die Stadt Frankfurt – mit rund 700 000 Einwohnern und 300 000 Einpendlern aus der Umgebung – prägt als wirtschaftliches Zentrum nicht nur die Region, sondern strahlt auch in die Welt hinaus. Je nachdem, wie man die Region definiert, leben darin bis zu 5,3 Millionen Menschen und gibt es rund 400 000 industrielle Arbeitsplätze. Dennoch wird die Region vor allem als Dienstleistungs- und Bankenstandort öffentlich wahrgenommen. Denn in der Kernstadt von Frankfurt sind nur 7,9 Prozent der Arbeitsplätze (absolut rund 60 000) industriell geprägt. In der politischen Debatte kam die Industrie bis zur Finanzkrise 2008 kaum vor, und wenn, wurde sie eher als störend und verlagerbar betrachtet.

EIN BLICK ZURÜCK

Bis Anfang der 1980er Jahre galt Frankfurt am Main als starker Industriestandort mit vielen Unternehmen wie VDM, Triumph Adler, Jade, Höchst AG und anderen, die hier auch ihre Konzernzentralen hatten. Mit der Erosion der Industrie Mitte der 1980er bis Ende der 1990er Jahre wurden in der Stadt selbst mehr als 50 000 und in der gesamten Region mehr als 100 000 industrielle Arbeitsplätze vernichtet. Die vorherrschende Auffassung in Politik und Gesellschaft, die wachsende Dienstleistungsbranche werde diesen Verlust ausgleichen, bestätigte sich – wenn überhaupt – nur zeitverzögert und statistisch. Denn die Qualität und Entlohnung der Arbeit entwickelten sich in den neuen Dienstleistungsbereichen sehr unterschiedlich. Es entstanden dort gleichzeitig viele prekäre, niedrig bezahlte Jobs und – insbesondere im Finanzdienstleistungsbereich – hochbezahlte Arbeitsverhältnisse. Letztere mit Arbeitsbedingungen, die den Beschäftigten enorm viel Einsatz und Leistung abverlangen. Diejenigen, die ihre Arbeit bei Industrieunternehmen verloren hatten, fanden sich zumeist in der ersten Gruppe, oft aber in der Arbeitslosigkeit wieder.

DIE ERSTE INITIATIVE: DEN INDUSTRIELLEN KERN ERHALTEN

Aus dieser Situation und Erkenntnis heraus brachten die IG Metall und der DGB Frankfurt 1994 eine industriepolitische Initiative auf den Weg mit dem Ziel, zumindest den noch vorhandenen Kern industrieller Arbeitsplätze zu sichern.

Für die Stadt Frankfurt wurde auf Bestreben der Gewerkschaften ein „Arbeitskreis Industrie“ unter dem Vorsitz der Oberbürgermeisterin eingerichtet. 1995/96 wurde dieses Gremium personell erweitert. Daraus entstand eine „Ständige Wirtschafts- und Arbeitsmarktkonferenz“ (SWAK) unter der Federführung der städtischen Wirtschaftsförderung und dem Vorsitz der Oberbürgermeisterin/des Oberbürgermeisters.

Der SWAK war ein Ausschuss angegliedert, der sich zweimal jährlich traf und bei Bedarf die große SWAK-Runde einberief. Aus seiner Mitte wurden in der Vergangenheit Projekte zur Industripflege angestoßen und neue industriepolitische Projekte auf den Weg gebracht – unter anderem das Frankfurter Innovationszentrum für Biotechnologie (FIZ), das Existenzgründerzentrum „Kompass“ und Gewerbeberater für kleinere und mittlere Unternehmen.

Daneben machte sich die IG Metall Frankfurt in den vergangenen Jahren dafür stark, den Arbeitsplatzabbau in der Region sozial abzufedern, so etwa bei Avaya oder zuletzt bei Neckermann. Den Gewerkschaften gelang es darüber hinaus, Unternehmen in Frankfurt zu halten, die bereits geplant hatten abzuwandern und den Standort aufzugeben, wie die Binding-Brauerei oder die Kampfmeyer-Getreidemühle. Und auch als die Continental AG ihren Beschäftigten im Mai 2013 am Standort Karben damit drohte, das Werk zu schließen, wenn nicht der Ergänzungstarifvertrag bis 2018 verlängert werde (Abbildung 1), sah sich die IG Metall herausgefordert, regionalpolitisch zu handeln und Gegenwehr zu organisieren. Das Unternehmen forderte erhebliche Zugeständnisse seitens der Beschäftigten. Sonst gebe es keine neuen Aufträge.



Abbildung 1: Conti-Standort in Karben bei Frankfurt: Industriepolitik bedeutete hier 2013, die Drohung „Werkschließung“ vom Tisch zu bekommen.

Bildnachweis:
IG Metall Frankfurt

KOOPERATIONEN UND KONFERENZEN

Anlässlich der Finanz- und Wirtschaftskrise verfasste der DGB Frankfurt–Rhein–Main Anfang 2009 – unter Mitwirkung der IG Metall-Verwaltungsstelle Frankfurt – eine arbeitsmarktpolitische Erklärung und brachte diese in die SWAK sowie in die städtischen Gremien ein („Erklärung zur Bewältigung der Krise“). Darin bekannnten sich alle maßgeblichen regionalpolitischen Akteure unter anderem dazu, Entlassungen zu vermeiden, die verlä-



gerte Kurzarbeit zu nutzen, um Personal zu halten und Auszubildende nach Möglichkeit weiter zu beschäftigen beziehungsweise auszubilden. Darüber hinaus verständigten sie sich darauf, die Konjunkturprogramme extensiv auszuschöpfen, um Arbeitsplätze vor allem auch im industriellen Handwerk zu erhalten.

Die Initiative und damit auch die von der IG Metall eingeforderten Maßnahmen vor Ort haben schließlich mit dazu beigetragen, dass Frankfurt – bezogen auf den krisenbedingten Arbeitsplatzabbau – relativ gut davongekommen ist. Aus dieser Erkenntnis erwuchs dann die Diskussion um die Notwendigkeit eines Fortbestands der Industrie in Frankfurt.

Die Gewerkschaften profitierten dabei von ihrer jahrelangen Auseinandersetzung mit der zunehmenden Deindustrialisierung der Region und konnten schon 2009 industriepolitische Konzepte vorlegen: Zunächst noch wurden die von IG BCE und IG Metall bei der DGB-Regionsdelegiertenkonferenz im Herbst 2009 eingebrachten Anträge zur Industriepolitik noch kontrovers diskutiert. Daher drängte die IG Metall darauf, 2010 zusammen mit der DGB-Region eine industriepolitische Konferenz durchzuführen, um anschließend mit gemeinsamen Positionen an die Politik und die Öffentlichkeit herantreten zu können. Mit Erfolg: Die dort geführte inhaltliche Diskussion bildete die Grundlage für ein mehrseitiges Positionspapier, in dem die weitere industriepolitische Strategie der Gewerkschaften für die Region dargelegt ist.

Aufgrund ihrer positiven Erfahrungen, die sie Anfang 2009 damit gemacht hatte, die „Erklärung zur Bewältigung der Krise“ in die SWAK einzubringen, setzte sich die IG Metall Frankfurt dafür ein, eine „Industriepolitische Erklärung“

in dieses Gremium mit seinen 40 Organisationen einfließen zu lassen. Um diese dort erfolgreich durchzusetzen, benötigte sie allerdings weitere Mitstreiter.

VON EINER INDUSTRIEPOLITISCHEN ERKLÄRUNG ZUM MASTERPLAN

In den Gesprächen mit verschiedenen regionalpolitischen Akteuren gelang es ihr schließlich, die Vereinigung hessischer Unternehmerverbände Frankfurt, die Wirtschaftsförderung Frankfurt und den Wirtschaftsdezernenten für dieses Vorhaben zu gewinnen. Mit ihrer Hilfe wurde die Erklärung für die SWAK kompatibel gemacht, ohne dass das gewerkschaftliche Anliegen, industrielle Arbeit zu sichern und zu entwickeln, dabei unter den Tisch fiel (siehe Kasten).

Allein schon diese Aktivitäten führten dazu, dass die schwarz-grüne Koalition der Stadt Frankfurt das Thema in ihre Koalitionsvereinbarungen aufnahm und die Opposition (SPD) ihr Betreiben, wertvolle Industrieflächen für für hochwertigen und teuren Wohnungsbau zu verplanen, Zug um Zug aufgeben musste.

Im Jahr 2011 wurde dann die „Industriepolitische Erklärung“ in der SWAK unter dem Vorsitz der damaligen Oberbürgermeisterin verabschiedet (siehe Kasten). Die IHK, die zu diesem Zeitpunkt noch sehr offen gegen die gewerkschaftliche Initiative zum Osthafen zu Felde zog

PROAKTIV FÜR DEN INDUSTRIESTANDORT FRANKFURT

Auszug aus der gemeinsamen Erklärung der Ständigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktkonferenz zum Industriestandort Frankfurt–Rhein–Main aus dem Jahre 2011:

„Gefordert wird eine **Neuordnung der Industriepolitik**. Dazu gehören

- ✘ die Überarbeitung des industriepolitischen Leitbildes von 1994 sowohl hinsichtlich des Analysenteils als auch der Handlungsfelder (unter besonderer Berücksichtigung der Koordination),
- ✘ die regelmäßige Durchführung einer Industriepolitischen Konferenz, um Themen einer ganzheitlichen Industriepolitik im lokalen und regionalen Kontext zu erörtern,
- ✘ Aufbau und Entwicklung eines Netzwerks Industrie und
- ✘ die Bereitstellung der erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen.

Oberstes Ziel des gemeinsamen Handelns aller in der SWAK Vertretenen ist es, den industriellen Kern zu schützen und zu modernisieren sowie Arbeits- und Ausbildungsplätze zu erhalten und für alle Beschäftigten Gruppen Beschäftigung zu bieten. Eine solchermaßen ganzheitliche Neuordnung der Industriepolitik – auch im Verständnis von systematischem Netzwerkmanagement – sichert die Zukunftsfähigkeit der Region.“

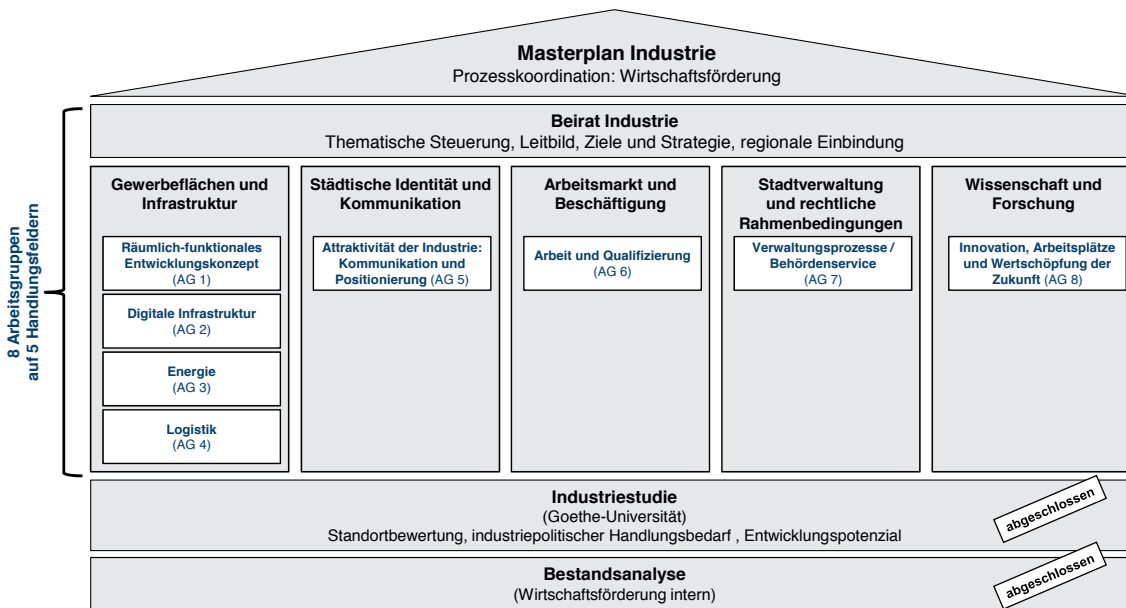


Abbildung 2: Der „Masterplan Industrie“ bündelt die langfristigen Strategien zur Stärkung des Industriestandorts.

Bildnachweis: Wirtschaftsförderung der Stadt Frankfurt am Main

und – genau wie die SPD – für eine hochwertige Wohnbebauung stritt, machte bald darauf eine öffentliche Kehrtwende. Sie unterstützte damit ebenfalls die von Seiten der Gewerkschaft eingebrachten Positionen. Der Magistrat beauftragte die städtische Wirtschaftsförderung, einen „Masterplan Industrie“ für die Stadt Frankfurt zu erstellen (siehe Abbildung 2). In einem dazu eingerichteten Beirat arbeiten die Gewerkschaften (DGB, IG Metall, IG BCE) mit der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände, der IHK, HWK und der Universität Frankfurt sowie der Agentur für Arbeit, der Stadt Frankfurt, dem Regionalverband und einzelnen Unternehmensvertretern/-innen intensiv zusammen. Zeitgleich legte die Universität eine im Auftrag der Wirtschaftsförderung erstellte groß angelegte Studie zu den Bedürfnissen der Industrie in Frankfurt vor (siehe Abbildung 3). Eines ihrer zentralen Ergebnisse ist es, dass der Dialog zwischen den Akteuren unverzichtbar ist. Wörtlich heißt es darin: „Die Bedürfnisse und Ansprüche der Frankfurter Industrieunternehmenschaft sind keinesfalls homogen. Handlungsfelder aufzuzeigen bedeutet dementsprechend, Handlungsoptionen und Ansatzpunkte zu benennen, über die nur im Zuge politischer Konsensfindungsprozesse entschieden werden kann. Nun Prioritäten zu bilden und Schwerpunkte zu setzen, muss der nächste Schritt auf dem Weg zu einem ‚Masterplan Industrie‘ für die Stadt Frankfurt sein.“ Gegenwärtig wird in acht Arbeitsgruppen darüber diskutiert, wie die verschiedenen Handlungsfelder für einen Masterplan konkretisiert werden können. In allen Arbeitsgruppen sind die Gewerkschaften vertreten und treiben den Prozess voran. Mitte 2015 sollen die Ergebnisse zusammengetragen werden.

FAZIT

Im Laufe der Jahre führten die industriepolitischen Aktivitäten der IG Metall Frankfurt und anderer Gewerkschaften zu ansehnlichen Erfolgen. Es gelang ihnen, die

Industriepolitik in der Stadt und Region wieder zu einem öffentlichen Thema zu machen. Gleichzeitig konnten sie die Bedeutung der Industrie für den Erhalt der sozialen Infrastruktur in den Kommunen deutlich machen: Die Industrie trägt heute 34 Prozent zum Steueraufkommen der Stadt Frankfurt am Main bei.

Zusammen mit anderen regionalen Akteuren haben die Gewerkschaften den Bestand der vorhandenen Industriebetriebe und -arbeitsplätze ermittelt und zukunftsorientierte Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt. Ein wichtiger Punkt war dabei, der herkömmlichen öffentlichen Meinung zur „Industrie“ ein neues Bild von moderner und sauberer Industrie entgegenzusetzen, das sich vereinbaren lässt mit bezahlbarem Wohnraum in der Nachbarschaft.

Nicht zuletzt ging und geht es auch weiterhin darum, den Stellenwert von Guter Arbeit und gutem Einkommen für eine zukunftsfähige Industrie zu betonen – und sich dadurch von den oft prekären und niedrig bezahlten Arbeitsplätzen in den Dienstleistungs- und Logistikbranchen abzugrenzen. ✘



Abbildung 3: Die Goethe-Universität erstellte im Auftrag der Wirtschaftsförderung eine Industrie-Studie. Auf der Basis umfassender Betriebsbefragungen zeigt sie den industriepolitischen Handlungsbedarf auf, welcher die Grundlage für die Arbeit in mehreren Arbeitsgruppen ist.

Bildnachweis: Institut für Humangeographie, Goethe-Universität

IG METALL GAGGENAU

Pragmatische Industrie- statt Leuchtturmpolitik



Bildnachweis: Daimler AG



„Unsere Region lebt vom Fahrzeugbau und den Zulieferern. Wir wollen und brauchen zukunftssichere Arbeitsplätze in der Produktion. Wir setzen dazu in regionalen Netzwerken Impulse und wirken aktiv mit. Wissenschaftliche Unterstützung schärft dabei den Blick für unsere regionalen Stärken.“

CLAUDIA PETER

Erste Bevollmächtigte der IG Metall Gaggenau
Claudia.Peter@igmetall.de

Gaggenau ist vorwiegend durch die Automobilherstellung und deren Zulieferer und damit durch eine hoch spezialisierte Industriestruktur geprägt. Dass die Region auch darüber hinaus noch zukunftsfähige Technologien vorweisen kann, zeigt das Beispiel Umformtechnik. Die IG Metall vor Ort versteht sich als Teil eines regionalen Netzwerks und verfolgt eine pragmatische und konstruktive Industriepolitik. Sie betreibt keine Leuchtturmpolitik, will keine Luftschlösser bauen, sondern sich – wo erforderlich – kritisch einmischen.

Der Landkreis Rastatt ist mit 17 600 Beschäftigten nach Böblingen, Stuttgart und Heilbronn der beschäftigungsstärkste Automobilstandort in Baden-Württemberg. Mit seiner starken Konzentration auf den Fahrzeugbau ist er eine hoch spezialisierte Industrieregion. In der Krise 2009 hat sich jedoch diese hohe und über lange Zeit äußerst erfolgreiche Spezialisierung mit ihrer einseitigen Struktur als leicht verwundbar gezeigt. Diesem Risiko gilt es künftig durch eine gezielte Weiterentwicklung der Wirtschaftsstruktur vorzubeugen.

Die IG Metall Gaggenau ist fest in den regionalen Strukturen verankert. Dadurch kann sie regionale Entscheidungen beeinflussen. Unter anderem hält sie den alternierenden Vorsitz im Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit Rastatt inne. Dort setzt sie sich im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarktmonitor gezielt dafür ein, die Region erfolgreich weiterzuentwickeln: Sie macht sich für einen verbesserten Übergang Schule-Beruf stark, für die Qualifizierung der Beschäftigten und auch für Fragen, die die Lebensperspektive im Landkreis betreffen.

Im März 2009 wurden – initiiert von der IG Metall, Daimler, der Stadt Gaggenau, dem Landkreis Rastatt und von Südwestmetall – neue berufsbegleitende Bachelor- und Master-Studiengänge an der Steinbeis Business Academy eingeführt. Das neue Studienangebot setzt sich aus betriebswirtschaftlichen und technischen Fächern zusammen. Es ist auf den Bedarf der regionalen Betriebe zugeschnitten und soll dem Ingenieurmangel entgegenwirken.

Die IG Metall ist bis in die kommunalen Parlamente hinein vernetzt. Hier bringen Ortsvorstandsmitglieder und Betriebsratsmitglieder struktur- und arbeitsmarktpolitische Impulse ein.

RASTATTER ERKLÄRUNG WÄHREND DER KRISE

Das über Jahre aufgebaute regionale Netzwerk, in dem die IG Metall agiert, entfaltete seine besondere Wirkung im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise: Auf Initiative der IG Metall Gaggenau wurde Anfang 2009 über ein breites Bündnis regionaler Akteure ein solidarisches Krisenmanagement organisiert, das konstruktive Lösungsansätze für die von der Krise spürbar betroffene automotive Region entwickelte. Im Mittelpunkt stand dabei, arbeitsmarktpolitische Instrumente wie die Kurzarbeit in den betroffenen Unternehmen intensiv anzuwenden. Aber auch Themen wie Qualitätssicherung in Krisenzeiten, regionale Verantwortung und angemessenes betriebliches und politisches Handeln in der heftig gebeutelten Region standen auf der Tagesordnung des Bündnisses.

Mit der Initiative „Einsatz für alle“ hatte die IG Metall bereits Pionierarbeit geleistet, als sie Leiharbeiter und prekär Beschäftigte unterstützte, die ihre Arbeitsplätze verloren hatten. Nach dem Motto „Lernen ist besser als Gartenzäune streichen!“ warb das Bündnis nun in der Krise eindringlich dafür, Phasen der Kurzarbeit sinnvoll für Qualifizierungen zu nutzen. Dabei kam es der IG Metall vor allem darauf an, im Problemfall auf Kurzarbeit zu setzen, um auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten – ohne Wenn und Aber.

Auch der Arbeitgeberverband konnte sich dieser Forderung anschließen, die ja darauf hinaus lief, den Verlust von ausgebildeten und eingearbeiteten Beschäftigten zu vermeiden. Tatkräftige (finanzielle) Unterstützung für Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeitsphasen kam auch von der Agentur für Arbeit. Sie sah darin eine Chance für Betriebe, gestärkt aus der Krise hervorzugehen.



Die Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, lokale und überregionale Politiker, Funktionäre der Krankenkassen, IHK und Handwerksverbände sowie Wissenschaftsvertreter – eine in ihrer Repräsentativität äußerst seltene Konstellation – einigten sich schließlich auf ein gemeinsames Referendum zum Erhalt von Arbeitsplätzen, die „Rastatter Erklärung“ (siehe Kasten nächste Seite).



AUSZUG AUS DER RASTATTER ERKLÄRUNG

„Wir, die Unterzeichner, appellieren an alle gesellschaftlich, wirtschaftlich und politisch handelnden Akteure, gemeinsam und offensiv den Auswirkungen der Krise in der Region zu begegnen.“

Wir fordern Betriebe und Unternehmen auf, Arbeitsplätze zu erhalten und dazu arbeitsmarktpolitische Instrumente offensiv zu nutzen. [...] Gleichzeitig gilt es, längerfristig zu denken und zu handeln. Gerade jetzt dürfen nicht weniger, sondern sind mehr betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten und nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. [...] Es gilt jetzt eine strukturpolitische Initiative zu starten. Die Weiterentwicklung der Wirtschaftsstruktur im Landkreis muss angepackt werden. So können wir mit einer innovativen Strukturpolitik Schwächen beheben und die Region stärken. Für viele Vorhaben/Situationen ist eine Unterstützung der Banken erforderlich. Unser Appell richtet sich an die Kreditinstitute, Finanzierungsrichtlinien flexibel und tolerant zu handhaben – sowohl für Unternehmen als auch für Menschen. [...] Wir verpflichten uns selbst, diese Vorhaben durch eigenes Handeln in unserem Verantwortungsbereich zu unterstützen.“

IG Metall-Konferenz „Einsatz für alle“ mit Wirkung: Die rund 100 Teilnehmer aus Politik, Wirtschaft, Verbänden, Banken und Gewerkschaften unterschrieben die Rastatter Erklärung für die gemeinsame Krisenbewältigung in der Region.

Bildnachweis: IG Metall Gaggenau

„Die entlang der Murg, die können was“

IG Metall präsentiert neue Studie zur Zukunftsfähigkeit von Betrieben der Umformtechnik

Murgtal (amg) - Metallverarbeitende Betriebe der Umformtechnik im Raum Gaggenau sind nach wie vor gut aufgestellt. Insbesondere Personalentwicklung oder überfachliche Zusammenarbeit sollten allerdings stärker genutzt werden. Dazu sind hohe Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der Technologie auf elementar für den Wirtschaftsstandort. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie „Umformtechnik in der Region Gaggenau-Rastatt“. Ergebnisse werden gerne im Leistungsausschuss vorgestellt.



Ordnung, Sauberkeit, Fleiß, weiches Umformtechnik: stimmt auch bei König Metall besten Raum ein. Foto: Kautz

Im Auftrag der IG Metall Gaggenau und der gewerkschaftlichen Hans Böckler Stiftung hat das Fraunhofer Institut für System- und Innovationsentwicklung am Fraunhofer IZL ein Forschungsprojekt von April bis September durchgeführt. Dabei wurden fünf Betriebe untersucht, um spezifische Handlungsempfehlungen und Perspektiven einer nachhaltigen Technologieentwicklung innerhalb eines hochvernetzten Wirtschaftsraums aufzuzeigen. Es handelt sich dabei um:

- Daimler in Gaggenau
- Murgtal-Medien in Rastatt
- KSHH Autartechnik in Oettersheim
- König Metall, Bad Isenhardt
- Fritz Automation in Fribach

Die Wirtschaftsinformatiker haben Baden-Württemberg laut gemeinsamen, kürzesteren Zeitraum Zerschlagung, der 1. Berufsberatung der IG Metall Gaggenau.

Bei der Präsentation der Studie, Demnach habe es Murgtal in der Region keine Betriebsübergänge oder Kündigungen in der Branche gegeben. „Das ist ein Glücksfall, aber kein Zufall“, so wie es auf die Unternehmen, die mit dem Investitionsplan auch in Krisenzeiten Werkstück und Interesse für die Produktion in der Umformtechnik wachse er sich über auch von anderen Branchen Zählung

berichter, dass bei der geringeren Priorität der zugewandten Vertreter von IZL, Politik oder Wirtschaftsberatung ansonsten was, insbesondere: Assoziation sei Thema: Frank, der Wirtschaftsinformatiker der Stadt Gaggenau.

Die Umformtechnik Betriebe in Raum Gaggenau-Rastatt seien zukunftsfähig, so Zerschlagung: „Die entlang der Murg, die können was“, sagte der 1. Vorsitzende

bedürftiger Firmen und deren Mitarbeiter. Im Rahmen der Diskussion wurde deutlich, dass die derzeitige Wirtschaftslage die Unternehmen immer noch im Griff hat. Viele Investitionen seien noch in der guten alten Zeit vor der Krise in Auftrag gegeben worden, erläuterte Dr. Omer. Zielsetzung: geschäftsführender Geschäftsführer von König Metall. Er verwies auf das Personal, das Daimler in Kooperation hat. Ob den unter heutigen Geschäftsbedingungen noch einmal in Angriff genommen würde, sei fraglich. Gleichwohl sei nach dem IZL ein Profisch auf ein Anzeichen der Konjunktur. „Jedoch muss man gut mit der über die Wirtschaft anfragen.“ Im Murgtal sei man dank einer Öffnung neuer Technologien gegenüber auf einen guten Weg. „Denn die sind nur so viel gibt.“

Zukunftsfähige Technologie- und Innovationsstrategien in hoch spezialisierten Industrieregionen

Eine exemplarische Studie am Beispiel der Umformtechnik in der Region RaumGaggenau

Oliver Kleine
Steffen Kinkel
Oliver Som
Hans Bräunlich
Verena Krüsel



UMFORMTECHNIK ALS ZUKUNFTSTRATEGIE

Um wichtige zukünftige Entwicklungen in der Region abschätzen zu können, gab die IG Metall Gaggenau einige Forschungsstudien in Auftrag. Dazu zählten Expertisen zur „Zeitarbeit in der Region Mittlerer Oberrhein“, der „Automobil-Clusterreport 2006“ und im Jahre 2010 die Studie „Zukunftsfähige Technologie- und Innovationsstrategien in hoch spezialisierten Industrieregionen – Beispiel Umformtechnik“ (siehe Abbildungen 1 und 2). Sie bilden eine wissenschaftlich fundierte Grundlage, die die IG Metall argumentativ nutzte, um Einfluss auf regionale Entscheidungen nehmen und politische Schwerpunkte setzen zu können.

Mit der jüngsten Studie von 2010 wollte die IG Metall Gaggenau zeigen, dass die Region trotz der Automobillastigkeit und der Krisenerfahrungen 2008/2009 durchaus zukunftsfähig ist. Dazu wurden am Beispiel der Umformtechnik fünf wichtige Betriebe analysiert. Das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) führte mit Geschäfts-, Werk- und Technikleitungen sowie den praxisorientierten Betriebsräten eine Bestandsaufnahme durch. Dabei identifizierten sie Potenziale für künftige Erfolg, aber auch mögliche Risikofaktoren.

Das technologische Niveau der Umformtechnik in der Region ist zwar hoch. Dennoch sieht die Studie hier weitere zukunftsfähige Entwicklungsmöglichkeiten. Allerdings stellt der Erhalt der Wirtschaftlichkeit umformtechnischer Verfahren bei zunehmender Variantenvielfalt und sinkenden Seriengrößen eine große

Herausforderung dar. Würden jedoch die Personalentwicklung und Technologieplanung besser aufeinander abgestimmt, berge dies, so die Studie, ein hohes Optimierungspotenzial.

Die Handlungsempfehlungen, die sich aus der Analyse ableiten lassen, hat die IG Metall Gaggenau direkt an die regionale Wirtschaft und Politik adressiert:

- ✦ strategischen Fokus auf Technologie-Scouting richten,
- ✦ zentrale Verfahrensentwicklung einrichten und in die Produktentwicklungstätigkeiten integrieren,
- ✦ zukunftsfähige Qualifizierungsschwerpunkte setzen.

FAZIT UND AUSBLICK

Für die regionale Industriepolitik der IG Metall ist die Diskussion rund um das Thema „Umformtechnik“ deshalb so bedeutsam, weil sich daraus für die Betriebe direkt anwendbare Maßnahmen ableiten lassen. Und auch die Erkenntnis, dass die Technologieregion Gaggenau/Murgtal/Rastatt über ein enormes Entwicklungspotenzial verfügt, das es besser heute als morgen auszubauen gilt, ist für die IG Metall ein großer Ansporn. Für sie ist diese Diskussion keine Eintagsfliege, sondern Arbeitsgrundlage für den Erhalt von Arbeitsplätzen in der Region.

Industriepolitisches Ziel der IG Metall Gaggenau ist und war es in der Vergangenheit außerdem immer auch, auf die Infrastruktur und Ansiedlung von Unternehmen Einfluss zu nehmen, um so die Region konkret weiterzuentwickeln, statt Leuchtturmpolitik zu betreiben. ✦

Abbildungen 1 und 2: Über eine von der IG Metall Gaggenau in Auftrag gegebene Studie wurde in der Zeitung berichtet. Das Ergebnis der Studie: Die Umformtechnik-Betriebe in der Region sind zukunftsfähig.

Bildnachweise: links: Badisches Tagblatt vom 19.11.2009; rechts: Fraunhofer-Institut

IG METALL HEIDELBERG

Mit Ingenieuren und Technikern in die Zukunft



Bildnachweis: dpa



„Mit ZIMT hat die IG Metall Heidelberg Ingenieuren, ITlern und technischen Experten ein interessantes Mitmachangebot unterbreitet. Über die Kooperation mit der Metropolregion konnte sie ihre Kompetenz in technologischen Fragen einem größeren Personenkreis präsentieren. Indem sie sich verschiedenen regionalen Netzwerken anschloss und sich dadurch einen verbesserten Zugang zu Informationen sicherte, erweiterte sie schließlich auch ihren strukturpolitischen Einfluss.“

MIRKO GEIGER

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Heidelberg
Mirko.Geiger@igmetall.de



Fragen zu ZIMT beantworten
 Ulrike Zenke, Projektsekretärin der Bezirksleitung Baden-Württemberg:
Ulrike.Zenke@igmetall.de und
 Welf Schröter, Projektpartner und Sprecher des Forums Soziale
 Technikgestaltung beim DGB: schroeter@talheimer.de

Die IG Metall Heidelberg hat 2008 damit begonnen, einen industriepolitischen Diskurs anzustoßen, der Innovationsstrategien mit dem Anspruch auf Gute Arbeit verbindet. Dabei gibt es sowohl ein struktur- wie auch ein organisationspolitisches Ziel. Strukturpolitisch geht es darum, Antworten auf die Frage zu finden, wo welche Arbeitsplätze mit welchen Qualifikationsanforderungen entstehen werden, und entsprechende beschäftigungsfördernde Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Organisationspolitisch will die IG Metall Ingenieure und technische Experten in die industriepolitische Diskussion stärker einbinden.

„Zukunftsvisionen über soziale Innovationen in den Arbeitswelten von Menschenhand mit neuen Technologien“ – kurz: ZIMT – (siehe Abbildung 1) steht für den industriepolitischen Diskurs der Gewerkschaften im Raum Heidelberg. Seine Initiatoren sind neben der örtlichen IG Metall die IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg und das Forum „Soziale Technikgestaltung“ des DGB-Landesbezirks Baden-Württemberg.

Seit 2008 wurden im Rahmen dieses Diskurses rund 50 Abendveranstaltungen und eine Kursreihe für Arbeit suchende Ingenieure und technische Experten in einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft durchgeführt. Außerdem erarbeitete die Initiative Handlungsempfehlungen für eine arbeitnehmerorientierte Strukturpolitik. Über diese eröffneten sich die Initiatoren von ZIMT den Zugang zur Metropolregion Rhein-Neckar.

AUSGANGSLAGE: DREI GROSSE UND VIELE KLEINE

Die Struktur der Betriebe im Einzugsbereich der Verwaltungsstelle Heidelberg ist durch drei Großbetriebe geprägt: SAP, Heidelberger Druck und ABB Stotz. Während die Gewerkschaftsarbeit bei SAP noch in den Kinderschuhen steckt, sind letztere seit Jahrzehnten A-Betriebe (also streikfähig durch einen hohen Organisationsgrad). Die anderen rund 90 Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall-Verwaltungsstelle Heidelberg sind über viele Branchen verstreut, kein weiterer umfasst jedoch mehr als 1000 Beschäftigte. Um möglichen Beschäftigungseinbrüchen proaktiv begegnen zu können, hatte sich die IG Metall Heidelberg Ende der 2000er Jahre vorgenommen, industrielle Bereiche mit zukunftsfähigen Beschäftigungsperspektiven zu ermitteln, um anschließend zu beurteilen, welche technologischen Linien in der Region aktiv gefördert werden sollten und welche politischen Rahmenimpulse gesetzt werden müssten. Die nächste Krise überrollte den Raum Heidelberg allerdings bereits Anfang 2009.

PHASE I: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ERARBEITET

In der ersten Phase (2009 bis 2010) ihres industriepolitischen Vorstoßes startete die IG Metall Heidelberg ZIMT mit offen strukturierten Diskussionsrunden, deren Ergebnisse in Handlungsempfehlungen mündeten (siehe Abbildung 2). Die jeweiligen Referenten und Referentinnen der Abendveranstaltungen kamen aus Wirtschaft, Forschung und Arbeitswelt. In den Vorträgen und anschließenden Diskussionen ging



Abbildung 1: Zimtsterne waren Symbol und Verpflegung zugleich. ZIMT steht aber in Heidelberg auch für „Zukunftsvisionen über soziale Innovationen in den Arbeitswelten von Menschenhand mit neuen Technologien“.

Bildnachweis:
IG Metall Heidelberg

es darum, zu beurteilen, wie sich die dargelegten technologischen Entwicklungen auf einzelne Betriebe und auf die Arbeitsplätze der Region auswirken könnten. Die Teilnehmenden waren vorwiegend Betriebsräte, Ingenieure, ITler und Techniker. Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen wie den Kammern und der Presse waren nur sporadisch anwesend. An den Diskussionen beteiligten sich Mitglieder und Nichtmitglieder der IG Metall.



Abbildung 2: In der ZIMT-Veranstaltungsreihe gab es Input und anschließend Diskussionen: Wie wird sich die technologische Entwicklung auf Betriebe und Arbeitsplätze in der Region auswirken?

Bildnachweis:
IG Metall Heidelberg

Die Debatte wurde in Form von Handlungsempfehlungen zusammengefasst, die als „ZIMT-Thesen“ beziehungsweise „Heidelberger Thesen“ verabschiedet wurden (siehe Kasten).

HEIDELBERGER THESEN

Die Kernempfehlungen lauten:

1. Aufwertung des Themas Technologiepolitik

Wir empfehlen, die Technologiepolitik in der Arbeit der Gewerkschaften und der Betriebsräte deutlich aufzuwerten. Gerade in einer Krise kann eine soziale Innovationspolitik mittelfristig neue Auswege ermöglichen.

2. Aktive Kommunikation

Wir empfehlen, die Ergebnisse (...) über eine gezielte Kommunikationsstrategie für die Beschäftigten in den Betrieben, vor allem Betriebsräte und Vertrauensleute, aktiv zugänglich zu machen, um Innovationsnetzwerke in der Region aufzubauen.

3. Wissensaufbau vorantreiben

Wir empfehlen, den Aufbau von Wissen und Kompetenz im Bereich Technologiepolitik voranzutreiben. Dies kann durch Information, Beratung, Begleitung, Weiterbildung, Schulung etc. für Kolleginnen und Kollegen am Standort geschehen.

4. Transfer-/Qualifizierungsgesellschaften nutzen

Wir empfehlen, das Erfahrungswissen und das Können von Kolleginnen und Kollegen, die in Transfergesellschaften gewechselt sind oder noch wechseln werden, gezielt für den Aufbau einer praktischen Technologiestrategie zu nutzen.

5. Gewerkschaftliche Kommunikation erweitern und modernisieren

Wir empfehlen, das gewerkschaftliche Handeln und die Kommunikation mit den Mitgliedern mit neuen innovations- und technologiepolitischen Ansätzen zu harmonisieren. Organisation und Organisationsfähigkeit der Gewerkschaft sollten in diesem Sinne aktualisiert werden.

6. Hochqualifizierte Beschäftigte für Mitarbeit gewinnen

Wir empfehlen, die Fachleute (Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen Ingenieurwesen, Entwicklung und Forschung, Daten- und Informationstechnik, Wissenschaft) über Themennetzwerke anzusprechen, um sie für eine Mitwirkung im Rahmen des schrittweisen Veränderungsprozesses (Change Management) zu gewinnen.

PHASE II: UPDATE MIT INGENIEUREN/-INNEN

In der zweiten Phase (2010/2011) gab es ZIMT-Updates für Ingenieure und technische Experten in der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG, siehe Abbildung 3).

Der Hintergrund: 2009 kam es im größten Heidelberger Metall-Betrieb, der Heidelberger Druck, zu einem ersten großen Beschäftigungsabbau im Zusammenhang mit der Krise in der Druckindustrie. Rund 1000 Beschäftigte, darunter viele Ingenieure und technische Experten, schieden aus dem Unternehmen aus und wechselten in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft „Weitblick“. ZIMT ergänzte deren Fort- und Weiterbildungsangebot mit einem umfangreichen Vorlesungsprogramm. Es gab Vorlesungen und Seminare zu den Themen

- ✦ Kompetenzfeld Arbeitswelt & Lebenswelt,
- ✦ Kompetenzfeld Technik & Innovation,
- ✦ Kompetenzfeld Beruflichkeit & Frauen im Beruf.

Damit wollte die IG Metall den betroffenen Kolleginnen und Kollegen die berufliche Neuorientierung erleichtern und sich ihnen auch nach dem Ausscheiden als kompetente Partnerin zeigen. Gleichzeitig kam es ihr mit dem Angebot darauf an, die Bindung zu ihren Mitgliedern zu festigen und sie in der Gewerkschaft zu halten. Überdies gab es ihr die Möglichkeit, die eigenen Handlungsempfehlungen zu überprüfen.

PHASE III: ENGAGEMENT IN DER METROPOLREGION

Die dritte ZIMT-Phase (seit 2011) steht im Zeichen des Netzwerkens. Einer der wichtigsten Hauptakteure, um die Region weiterzuentwickeln, ist die „Metropolregion Rhein-Neckar GmbH“. Weitere Akteure in dieser kleinsten Metropolregion Deutschlands sind neben den Kommunen so bekannte Unternehmen





wie SAP, BASF, Roche, Bilfinger, ABB, John Deere, Heidelberger Druck, Freudenberger, MVV und Hornbach. Sie treten als Partner und Sponsoren auf. Die regionalen Akteure innerhalb der Metropolregion arbeiten in Netzwerken zusammen. Daher lag es nahe, ZIMT als Netzwerk in die Netzwerke der Metropolregion zu integrieren.

ZIMT und die Initiativen der Metropolregion haben seit 2011 große gemeinsame Schnittmengen. Insbesondere das riesige Themenfeld „Energie“ mit den Schwerpunkten „E-Energy (smart grids)“ und „Energieeffizienz“ sowie „intelligente Umwelttechnologien“ bildet eine Plattform, in die sich viele regionale Akteure – angefangen beim Cluster „Umwelt und Energie“ der Metropolregion bis hin zu ZIMT und Betriebsräten aus den großen Mannheimer Betrieben Alstom und ABB – mit ihren Ideen und Vorstellungen einbringen können, um gemeinsam neue Arbeitsplätze in der Region zu schaffen.

FAZIT

Mit ZIMT hat die IG Metall Heidelberg Ingenieuren, ITlern und technischen Experten ein interessantes Mitmachangebot unterbreitet. Über die Kooperation mit der Metropolregion konnte sie ihre Kompetenz in tech-

nologischen Fragen einem größeren Personenkreis präsentieren. Indem sie sich verschiedenen regionalen Netzwerken anschloss und sich dadurch einen verbesserten Zugang zu Informationen sicherte, erweiterte sie schließlich auch ihren strukturpolitischen Einfluss. Im Ergebnis sind keine zusätzlichen Arbeitsplätze zustande gekommen. Auch gab es keine Masseneintritte in die IG Metall, sehr wohl aber den einen oder anderen Neueintritt in die Gewerkschaft. Mit ZIMT konnte sie vielen Betriebsräten die Notwendigkeit eines breiteren Produktportfolios deutlich machen und betriebliche Diskussionen um neue Ideen bereichern. ✂



Abbildung 3 und 4:
Die Teilnehmer an den ZIMT-Veranstaltungen waren vorwiegend Betriebsräte, Ingenieure, ITler und Techniker aus der vom Beschäftigungsabbau betroffenen Druckindustrie.

Bildnachweis:
IG Metall Heidelberg

IG METALL HEILBRONN-NECKARSULM

Industrie- und Betriebs- politik gut vernetzt



Bildnachweis: dpa



„Industriepolitik in den Betrieben heißt konkret: Produktionsarbeit erhalten und die hierzu erforderlichen Investitionen sichern. Gelingt uns dies, werden wir auch die industrielle Kompetenz und die industriellen Kerne erhalten und damit dem drohenden Arbeitsplatzabbau durch die transnationalen Produktionsnetzwerke trotzen können.“

RUDOLF LUZ

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Heilbronn-Neckarsulm
Rudolf.Luz@igmetall.de

Die IG Metall-Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm betreut mehr als 30 000 Mitglieder. In der stark von der Automobil- und deren Zulieferindustrie geprägten Industrieregion arbeiten mehr als 45 000 Menschen in der Metallwirtschaft. Seit der schweren Krise Mitte der 1990er Jahre ist die IG Metall dort industriepolitisch aktiv. Inzwischen ist sie in der Region gut vernetzt und ein anerkannter regional- und industriepolitischer Akteur.

Die Krise 1993/94 gab den Anstoß für erste industriepolitische Aktivitäten der IG Metall. Damals gingen mehr als 10 000 Industriearbeitsplätze verloren. Inzwischen hat sich die Situation zwar stabilisiert. Aber der Strukturwandel schreitet ungebremst voran, in dessen Folge insbesondere einfache Industriearbeit verloren geht. Wenn es zu Entlassungen und Verlagerungen kommt, sind immer die Beschäftigten in der Industrie die Leidtragenden.

Die Region hat zwar die jüngste Wirtschafts- und Finanzkrise – nicht zuletzt durch die Aktivitäten der IG Metall – gut bewältigt. Dennoch hat sich die Gewerkschaft vorgenommen, verschiedene neue industriepolitische Ansätze gemeinsam mit den Betriebsräten auf den Weg zu bringen (siehe Infokasten). Regional- und industriepolitisch ist die IG Metall Heilbronn-Neckarsulm mitten im Geschehen.

INDUSTRIEPOLITISCHE AKTIVITÄTEN DER IG METALL HEILBRONN-NECKARSULM

- ✦ Förderung der mittelständischen Industrie- und Gewerbeansiedlung durch Mitarbeit in der Wirtschaftsförderung Raum Heilbronn (Mitgesellschafter und Aufsichtsrat)
- ✦ Arbeitskreis „Hochschule 2020“ zur Sicherstellung des regionalen Hochschulausbaus im Bereich der Ingenieurwissenschaften
- ✦ Mitarbeit im Verein „Lernende Region Heilbronn-Franken e. V.“ zur Förderung bildungsferner Menschen
- ✦ Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und mit Südwestmetall zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der M+E Industrie in der Region
- ✦ Betriebsnahe Gewerkschaftspolitik zur Sicherung industrieller Kerne und der Industriearbeit

GUT VERNETZT

Weil isolierte Ansätze industriepolitisch nicht greifen, ist die IG Metall in der Region Heilbronn-Neckarsulm gut vernetzt. Die Gewerkschaft ist als verlässlicher und kompetenter Partner anerkannt. Über die Wirtschaftsförderungsgesellschaft steht die Verwaltungsstelle in direktem Austausch mit den Städten und Kommunen der Region. Gute Kontakte bestehen zur IHK, der Handwerkskammer und der Agentur für Arbeit, bei der die IG Metall den alternierenden Vorsitzenden des Verwaltungsausschusses stellt. Konstruktive und auch im Konfliktfall belastbare Beziehungen gibt es ferner zur Arbeitgeberseite. Dies nicht nur über deren Verband, sondern insbesondere auch

über vielfältige Kontakte zu den einzelnen Arbeitgebern. Diese haben sich dadurch ergeben, dass gerade in den vergangenen zehn Jahren gravierende Veränderungen in der Betriebspolitik stattgefunden haben.

Die politische Schlussfolgerung nach der Krise 1993/94 war, aus der einseitig autoindustriellastigen Wirtschaftsstruktur herauszukommen. Im Wesentlichen sollte dies durch eine ergänzende Ausrichtung auf alternative Industriezweige – insbesondere auf den Umweltsektor – geschehen. Dieser Kurswechsel war jedoch nur bedingt erfolgreich. Heute zeigt sich, dass das Automobilcluster in der Region in den vergangenen Jahren sogar stärker wurde. Ökologische Fragen werden inzwischen allerdings als integraler Teil der aktuellen industriepolitischen Ausrichtung verstanden.

Zwar hat die Abhängigkeit vom Automobil zugenommen, aber die Strukturen haben sich verändert: Während Forschungs- und Entwicklungsbereiche gewachsen sind, hat der Wertschöpfungsanteil der industriellen Produktion deutlich abgenommen. Aufgrund der steigenden Produktivität führte dies zu einem Abbau industrieller Produktionsarbeit. Dieser konnte allerdings in den letzten Jahren gestoppt werden.

INDUSTRIEPOLITIK FINDET AUCH IN DEN UNTERNEHMEN UND BETRIEBEN STATT

Betriebsnahe Gewerkschaftsarbeit hat in erster Linie zwei Ziele: Gute Arbeit und sichere Beschäftigung (siehe Abbildung 1). Um diese sicherzustellen, versucht die IG Metall Heilbronn-Neckarsulm gemeinsam mit den Betriebsräten, die strategische Ausrichtung der Unternehmen mitzugestalten. Industriepolitik in den Betrieben heißt konkret: Produktionsarbeit erhalten und die hierzu erforderlichen Investitionen sichern. Gelingt dies, können die industrielle Kompetenz und die industriellen Kerne entgegen dem Trend zu transnationalen Produktionsnetzwerken erhalten bleiben.

Abbildung 1: Kein Abbau von Produktionsarbeit! Die Arbeitnehmervertretung setzt Zeichen gegen die Deindustrialisierung in der Region, wie hier bei einer Betriebsversammlung.

Bildnachweis: IG Metall Heilbronn-Neckarsulm



Einige Ergebnisse der IG Metall-Aktivitäten sind:

- ✂ Audi: Zukunftsvertrag zur nachhaltigen Standort-sicherung und zum Aufbau von Arbeitsplätzen auch in den Fertigungsbereichen
- ✂ Kaco: Standortvertrag zur Beschäftigungssicherung und Sicherung industrieller Produktion
- ✂ Kolbenschmidt: Vereinbarung über Investitionen in neue, innovative Produkte und eine Arbeitsplatz-garantie bis 2020 (siehe Abbildung 2)
- ✂ Weber Hydraulik: Vereinbarung zum Erhalt von Industriearbeitsplätzen
- ✂ Vishay: Standortvereinbarung mit einer Beschäf-tigungsgarantie bis 2020



Auf die Forderungen der Arbeitgeber, die betrieblichen Kosten zu senken, antwortete die IG Metall stets mit Gegenforderungen, um Industriestrukturen nachhaltig zu sichern. Die Mitbestimmung erwies sich dabei als wichtiges Instrument, mit dem die Arbeitgeber gezwungen werden konnten, in Alternativen zu denken. Anstelle von Regelungen zum Interessenausgleich und Sozialplänen gelang es der IG Metall in den letzten Jahren verstärkt, komplexere Regelwerke zu vereinbaren. Dazu zählen folgende Regelungspunkte in Vereinbarungen und Ergänzungstarifverträgen:

- ✂ mittel- und längerfristige Beschäftigungsgarantien
- ✂ Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung
- ✂ Regelungen, um die Ausbildung und Übernahme der Azubis zu sichern und um die Facharbeit zu erhalten
- ✂ Festschreibung von Investitionen, Produkten und Innovationen
- ✂ Neuausrichtung auf innovative Produkte, Ressourcen- und Energieeffizienz

Das Zusammenwirken von Aufsichtsrats- und Betriebsratsarbeit, eine enge Kooperation zwischen IG Metall und Betriebsräten sowie das Einbinden der Belegschaften in Entscheidungsprozesse sind wesentliche Voraussetzungen für eine gut funktionierende mitgestaltende Mitbestimmung.

Industriepolitik endet also nicht vor dem Betriebstor und ist keine abstrakte, abgehobene Debatte. Das Gegenteil ist der Fall. Sie ist sehr konkret und beginnt in den Betrieben spannend zu werden. Dort liegen auch die Stärken und Kompetenzen betrieblicher Gewerkschaftspolitik: im Experten- und Erfahrungswissen der Betriebsräte und der Beschäftigten.

Allerdings wäre es falsch, Industriepolitik künftig nur betrieblich zu verorten. Richtige Vorort-Entscheidungen kommen nur zustande, wenn auch die Trends und Entwicklungen in der Region und in den Branchen richtig eingeschätzt werden. Hierzu bedarf es eines industriepolitischen Dialogs, der auf Branchen und Regionen heruntergebrochen werden muss. Defizitäre und problembehaftete Entwicklungen müssen rechtzeitig erkannt werden, um vorausschauend agieren zu können. Hieraus ergeben sich auch Anforderungen der IG Metall an die Politik und an gemeinsame Kooperationsfelder auf den jeweiligen Ebenen.

INDUSTRIELLE KERNE SICHERN UND FACHKRÄFTEBEDARF DECKEN

In der Region Heilbronn-Franken wird aufgrund der demografischen Entwicklung qualifizierter Nachwuchs knapper werden (siehe Abbildung 3). Diese Prognose ist die Grundlage für die gemeinsame Initiative „Fachkräfteallianz“ der Agentur für Arbeit, des Arbeitgeberverbands Südwestmetall/Region Franken und der IG Metall Heilbronn-Neckarsulm. Bei allen Beteiligten besteht Einigkeit darüber, dass ausreichende und qualifizierte Beschäftigte zwingend notwendig sind, um die industriellen Strukturen zu erhalten.

Die IG Metall hat vor diesem Hintergrund ein ganzes Maßnahmenbündel in die Gemeinschaftsinitiative eingebracht, das inzwischen beschlossen wurde. Dazu zählen:

- ✂ Sicherung einer hohen Ausbildungsquote und berufsbegleitende Maßnahmen, um benachteiligten Jugendlichen einen erfolgreichen Berufsabschluss zu ermöglichen. Hierbei sollen die Förderinstrumente der Agentur für Arbeit gezielt eingesetzt werden.
- ✂ Gemeinsamer Leitgedanke der Initiative ist: „Die Verantwortlichen in der Region stellen sicher, dass jede/r einen ihren/seinen Fähigkeiten entsprechenden Berufsabschluss machen kann.“ Er bildet auch die Grundlage gemeinsamen Handelns. Dieser Leitsatz unterstreicht den zentralen Stellenwert der Arbeit. Ein Expertenkreis, in den auch die Schulen eingebunden sind, trifft sich regelmä-

Abbildung 2: Für die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion von Kolbenschmidt hat die IG Metall Heilbronn-Neckarsulm einen Beschäftigungssicherungs-Vertrag bis 2020 vereinbart.

Bildnachweis: Kolbenschmidt

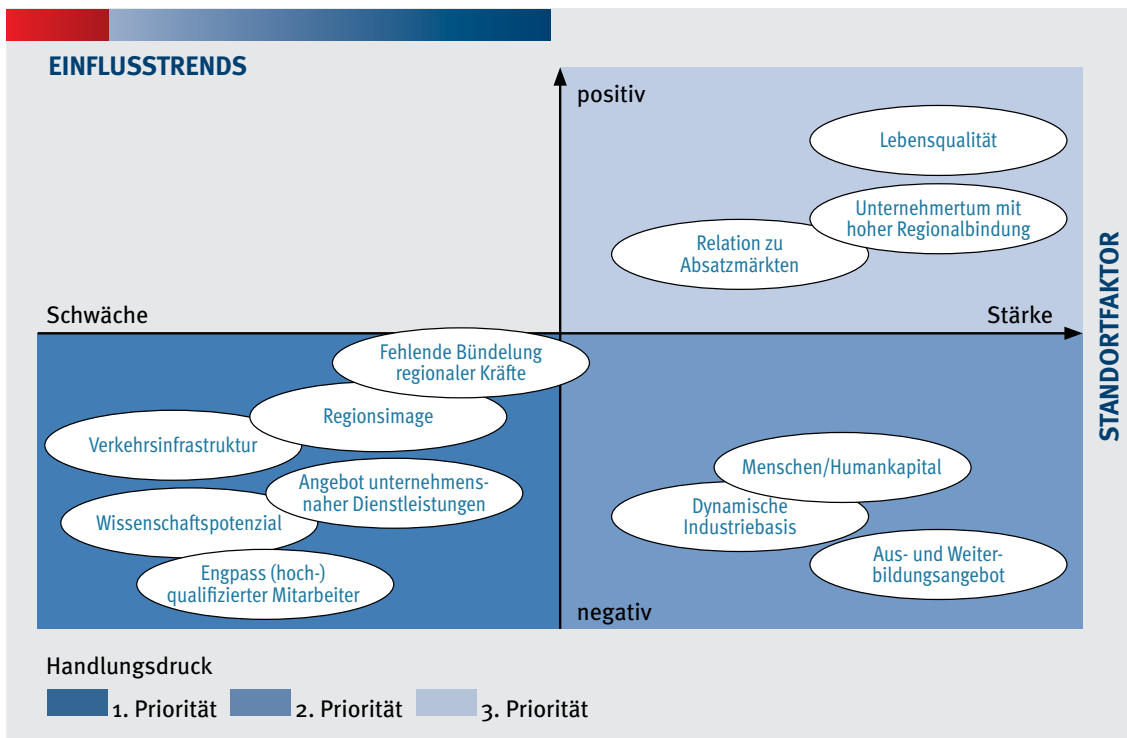


Abbildung 3: Blick in die Zukunft. Zusammen mit der Agentur für Arbeit und dem Arbeitgeberverband hat die Verwaltungsstelle Stärken und Schwächen für die Industrie der Region ermittelt. Oberste gemeinsame industriepolitische Priorität: den Bedarf an qualifizierten Fachkräften langfristig sichern.

Bildnachweis: Initiative Fachkräfteallianz

Big, um diese Handlungsvorgabe umzusetzen. Alle Schulabgänger sollen in eine Ausbildung vermittelt werden. Niemand darf verloren gehen. Darin liegt die Herausforderung. Im Jahr 2000 verließen noch neun Prozent der Hauptschüler die Schule ohne Abschluss. 2012 lag diese Quote bei nur noch 4,5 Prozent. Das Ausbildungsplatzangebot übersteigt mittlerweile die Nachfrage.

- ✦ Stärkung der MINT-Berufe im Rahmen der Berufsorientierung. Dieses Thema wurde auf Druck der IG Metall zusätzlich in die Fachkräfteallianz aufgenommen. Auch beteiligt sich die IG Metall-Jugend mit einem Stand an der regionalen Ausbildungsmesse.
- ✦ Beschäftigte ohne Berufsabschluss werden durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gezielt gefördert. Beispielhafte Maßnahmen gibt es bereits auf Initiative des Betriebsrats bei Audi. Auch bei Kolbenschmidt wird der Umstrukturierungsprozess durch Qualifizierungsprojekte begleitet. Das Leitprinzip lautet: lieber mit Hilfe eines Interessenausgleichs qualifizieren als Entlassungen per Sozialplan abfedern.

Der IG Metall gelang es, die qualifizierte Industriearbeit in den Mittelpunkt der Gemeinschaftsinitiative zu rücken. Damit hatte sie den entscheidenden gemeinsamen Nenner für die regionalen Akteure gefunden. Den Bedarf an qualifizierter Facharbeit sicherzustellen und sich wichtigen Fragen der Innovations- und Technologientwicklung zu widmen ist für die IG Metall weiterhin die Grundvoraussetzung für eine gute wirtschaftliche Entwicklung und Gute Arbeit. Während sie jedoch ihre industriepolitischen Aktivitäten vor zwanzig Jahren darauf konzentrierte, den Aufbau

oder die Neuansiedlung alternativer Industrien voranzutreiben, geht es ihr heute vor allem darum, über eine betriebspolitische Orientierung zum Erhalt der Industriearbeitsplätze beizutragen in einem wirtschaftlichen Umfeld, das durch steten Wandel gekennzeichnet ist. ✦



IG METALL REGION HILDESHEIM

Zukunftsfähigkeit erhalten, Fachkräfte entwickeln



Bildnachweis: transit



„Wir wollen die Zukunftsfähigkeit der industriellen Arbeitsplätze in der Region mitgestalten. Die Qualifikation der Beschäftigten ist dabei von immenser Bedeutung. Der Zeitraum für den Wechsel vom Verbrennungsmotor über hybride Antriebe hin zum reinen elektrischen Antrieb bietet die Chance, den Technologiewandel für die Neuausrichtung der industriellen Produktion in der Region zu nutzen.“

UWE MEBS

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Alfeld-Hameln-Hildesheim
Uwe.Mebs@igmetall.de

Die Region Hildesheim ist stark durch die Automobilzulieferindustrie geprägt. Noch sind dort mehrere tausend Menschen beschäftigt. Aber der hohe Wettbewerbsdruck, der auf den Unternehmen lastet und der technologische Wandel, der mit der E-Mobilität verbunden ist, stellen die Region vor neue Aufgaben. Die IG Metall Verwaltungsstelle Alfeld-Hameln-Hildesheim will Beschäftigte und Arbeitgeber mit pro-aktiven Strategien für notwendige Veränderungsprozesse in den Unternehmen sensibilisieren und damit einem drohenden Arbeitsplatzabbau zuvorkommen. Mit dem Projekt „Fachkräfteentwicklung in der Automobilindustrie“ geht es ihr darum, neue technologische Herausforderungen für die industrielle Weiterentwicklung der Region frühzeitig zu erkennen, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen anstoßen und diese gemeinsam mit regionalen Bildungsträgern umzusetzen.

REGIONALE INDUSTRIESTRUKTUR

Der hohe Stellenwert der Autozuliefererindustrie für die industrielle Entwicklung der Region Hildesheim birgt große Risiken für viele regional ansässige Unternehmen und die Beschäftigtenstruktur. Insbesondere die E-Mobilität stellt die Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Auf dem Markt werden sich zunehmend Fahrzeuge mit elektrischen Antrieben durchsetzen. Starter sowie Gussteile für Verbrennungsmotoren und für Getriebe werden dann nicht mehr benötigt. Dies bringt allein in Hildesheim rund 2 000 Arbeitsplätze in Gefahr, die von der Herstellung dieser Produkte abhängig sind.

Es ist nicht das erste Mal, dass die Region von weitreichenden Veränderungen in der Automobilindustrie durchgerüttelt wird. Als Folge des steigenden Wettbewerbsdrucks auf den internationalen Automobilmärkten verlagerten viele der ansässigen Automobilzulieferer in den letzten 15 Jahren in großem Maßstab Arbeitsplätze ins europäische Ausland und nach Übersee. Gleichzeitig schritt der technologische Wandel im gesamten Produktionsprozess aufgrund moderner Informations- und Kommunikationstechnologien immer schneller voran. Auch darauf reagierten viele Zulieferfirmen damit, dass sie Arbeitsplätze abbauten. Ausgliederungen und Verkäufe von Unternehmensteilen schwächten die industrielle Basis im Raum Hildesheim zusätzlich.

Exemplarisch nachvollziehbar ist diese Entwicklung bei drei Unternehmen im Raum Hildesheim: Zwischen dem Jahr 2000 und heute gingen insgesamt rund 2 500 Arbeitsplätze bei der Robert Bosch GmbH (2000: 2 300 Beschäftigte; 2013: 1 431 Beschäftigte), bei der Robert Bosch Car Multimedia GmbH (2000: 2 803 Beschäftigte; 2013: 1 322 Beschäftigte) und bei der Delphi Deutschland GmbH (2000: 558 Beschäftigte; 2013: 395 Beschäftigte) verloren. Gegenwärtig planen die Unternehmen, einzelne Produkte aus der Region abzuziehen oder sogar die Produktion ganz still zu legen. Damit droht der Verlust von weiteren industriellen Arbeitsplätzen im Umfeld von Hildesheim. Dies wird dazu führen, dass die Kaufkraft vor Ort weiter sinkt – mit dementsprechend negativen Auswirkungen für das gesellschaftliche Gemeinwohl.

Angebote, die die IG Metall Alfeld-Hameln-Hildesheim Vertretern der ansässigen Unternehmen aus der Automobilzulieferindustrie unterbreitet hatte, um gemeinsam Ideen für Produkte und die Produktion

von morgen zu entwickeln – etwa im Rahmen ihrer Diskussionsforen zu den Themen „Telematik-Kompetenzregion“ (2005), „industrielle Produktion der Zukunft“ (2009) und „Automobilzulieferer vor neuen Herausforderungen“ (2011) –, stießen bisher nicht auf die erhoffte Resonanz. Auch die politisch Verantwortlichen in der Region hatten bis dahin der potenziellen Gefährdung des Industriestandorts Hildesheim nur wenig Aufmerksamkeit entgegengebracht.

Vor diesem Hintergrund entwickelte die IG Metall Verwaltungsstelle das Projekt „Fachkräfteentwicklung in der Automobilzulieferindustrie“ (FAIR). Vorgegangen waren viele Gespräche der IG Metall mit Unternehmensvertretern, Bildungsträgern und Hochschulen in der Region, um sie für die bevorstehenden technologischen Veränderungen in der Automobilindustrie insbesondere durch die E-Mobilität zu sensibilisieren. Gleichzeitig wollte die IG Metall Alfeld-Hameln-Hildesheim sie dafür gewinnen, gemeinsam an der Zukunftsaufgabe Fachkräfteentwicklung und -qualifizierung zu arbeiten.

Inzwischen ist das Projekt Teil des Schaufensters „Elektromobilität“ der Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg und ebenfalls Bestandteil des 2009 von der Bundesregierung gestarteten Nationalen Entwicklungsplans „Elektromobilität“. Es startete im April 2012 und wird Ende 2014 abgeschlossen sein.

Zuliefererfirmen
Personalentwicklung
Arbeitsplatzabbau Auslagerungen
Automobilzulieferer Alfeld
Elektromobilität Neue Produktlinien
Hildesheim Regionale Kooperation
Breites Bildungsangebot
Fachkräfte sichern Hameln
Qualifizierungen FAIR
Produkte von morgen
Qualifizierungsplanung
Bildungsträger



Abbildung 1: Die E-Mobilität stellt die Region um Hildesheim vor große Herausforderungen. 2 000 Arbeitsplätze sind in Gefahr.

Bildnachweis: PantherMedia

DIE IDEE – FACHKRÄFTEBEDARF ENTWICKELN

Ausgangspunkt für das Projekt war für die IG Metall, dass sie im Zusammenhang mit der E-Mobilität befürchtete, Produkte von heute – beispielsweise Komponenten für Antriebe mit Verbrennungsmotoren – könnten möglicherweise schon bald ersatzlos aufgegeben oder durch Produkte von morgen – etwa durch elektrischen Antrieb – ersetzt werden. Bei näherer Betrachtung kam sie zu dem Schluss, dass beide Varianten – ersatzloser Wegfall von Produkten einerseits beziehungsweise Umstellen der Fertigung auf neue Produkte andererseits

– für die Region gravierende Folgen haben würden. In dem einen Fall könnte der industriellen Produktion und den daran hängenden Arbeitsplätzen im Wirtschaftsraum Hildesheim die Grundlage entzogen werden. Im anderen – hoffnungsvolleren – Fall wäre es nötig, die Beschäftigten in großem Maßstab mit Blick auf die neuen technologischen Anforderungen weiterzuqualifizieren und der Personalentwicklung in den Unternehmen einen weit über das bisherige Maß hinausgehenden Stellenwert einzuräumen.

Das Projekt FAIR knüpft an der zweiten Variante an. In einem ersten Schritt wurden gemeinsam mit verschiedenen Unternehmen Qualifizierungsbedarfe bezogen auf die künftig zu erwartenden technologischen Veränderungsprozesse definiert. In einem zweiten Schritt ging es darum, zusammen mit regionalen Bildungsträgern und Hochschulen ein breites Weiterbildungsangebot auf den Weg zu bringen.

Dabei hat sich gezeigt, dass der Veränderungsdruck in den Unternehmen im Zusammenhang mit der E-Mobilität noch nicht sehr ausgeprägt ist. Dementsprechend rückten Themen in den Vordergrund, die den Beschäftigten angesichts ihrer Lebensumstände und Karrierechancen näher lagen oder die den betrieblichen Anforderungen und Bedarfen eher entsprachen: fachliche Informationsangebote, zum Thema „Design of Experiments“ oder zu neuen Computersystemen; praktische Schulungen zum Thema „Schweißen“; Trainings zum Erlernen methodischer (Moderation, Projektmanagement) oder sozialer Kompetenzen, wie etwa „Führungswissen auch für Nicht-Führungskräfte“.



Abbildung 2: Betriebsräte und IG Metall an einem Tisch: vorausschauende Qualifizierungsplanung, um für den technologischen Wandel gerüstet zu sein.

Bildnachweis: IG Metall

DIE ZIELE DES FAIR-PROJEKTS

- ✖ Implementierung, Anwendung und Pflege eines Analyseinstrumentariums, um die verfügbaren Qualifikationen in einer Belegschaft festzustellen.
- ✖ Entwicklung und Einführung eines Tools für die Qualifizierungs- beziehungsweise Rekrutierungsplanung.
- ✖ Entwicklung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie von Rekrutierungsinitiativen unter Berücksichtigung des betrieblichen Bedarfs und der Erwerbsbiographien der Teilnehmer/-innen.
- ✖ Vermittlung und Erarbeitung von Konzepten für eine systematische Fachkräfteentwicklung in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat und Führungskräften der Unternehmen.
- ✖ Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen für die verschiedenen Qualifikationsniveaus, die eine zielgerichtete berufliche Fortbildung während der Arbeitszeit, also unabhängig von biographischen Phasen erlauben.
- ✖ Aufbau eines Netzwerks, um regionale Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsakteure einzubinden.
- ✖ Erstellung von Dokumentations-, Präsentations- und Schulungsunterlagen zur Übertragung der Ergebnisse auf andere Unternehmen und für weitere Akteure.

Bis Ende März 2014 wurden bereits 324 Personen aus den nachfolgenden sieben Großbetrieben geschult:

- ✖ Delphi Deutschland GmbH, Bad Salzdetfurth
- ✖ EM-motive GmbH, Hildesheim
- ✖ KSM Castings GmbH, Hildesheim
- ✖ Robert Bosch Car Multimedia GmbH, Hildesheim
- ✖ Robert Bosch GmbH HiP, Hildesheim
- ✖ WABCO Fahrzeugbremsen GmbH, Gronau (Leine)
- ✖ Waggonbau Graaff GmbH, Elze

BILDUNGSANGEBOTE FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN

Das im Rahmen von FAIR entwickelte Seminar- und Fortbildungsprogramm spricht alle Beschäftigten an:

- ✖ angelernte Beschäftigte
- ✖ Facharbeiterinnen und Facharbeiter
- ✖ Technikerinnen und Techniker sowie Meisterinnen und Meister
- ✖ Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Akademikerinnen und Akademiker

2014 liegt der Schwerpunkt auf dem Themenbereich „Betriebsrat und Vertrauensleute in der Fachkräfteentwicklung und im Zukunftsmanagement“. Deshalb werden in diesem Jahr verstärkt Schulungen zu Konfliktmanagement, strategischem Arbeiten und Verhandlungstechniken angeboten.

Auch die Schulungsreihe „Demografiemanagement im Betrieb“ findet großes Interesse sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Unternehmen. Dies zeigt, dass das Thema „demografischer Wandel“ in den Betrieben angekommen ist – gerade auch vor dem Hintergrund, den Fachkräftebedarf in der Region langfristig zu sichern. Betriebsräte und Vertrauensleute können im Rahmen der Schulungsreihe über ein halbes Jahr hinweg von Experten geleitete Seminare besuchen, ein eigenes Demografie-Projekt bearbeiten und zum Abschluss eine Zertifizierung erlangen. In Praxisforen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungsveranstaltungen die Möglichkeit, sich zu vernetzen und ihre Erfahrungen auszutauschen und so ihre persönliche und berufliche Entwicklung oder betriebliche Projekte der Interessenvertreter, an denen sie mitarbeiten, zielorientiert vorantreiben.

FAZIT

Ausgangspunkt für das Projekt war, Arbeitnehmer/-innen mit gezielten Qualifizierungsangeboten auf die neuen Herausforderungen der Elektromobilität vorzubereiten und die regionale Zusammenarbeit bei der Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen und der Umsetzung eines breiten Weiterbildungsprogramms zu fördern. Auch wenn sich das Thema E-Mobilität aufgrund des verzögerten Erneuerbare-Energie-Gesetzes (EEG) noch nicht mit dem Nachdruck in den Unternehmen stellt, wie ursprünglich angenommen, hat das von der IG Metall Alsfeld-Hameln-Hildesheim initiierte Projekt FAIR die Basis für eine nachhaltige Kooperation von Wirtschaft und Politik, Bildungsträgern und Hochschulen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung geschaffen. Es unterstützt damit die Region dabei ihr industrielles Potenzial zu heben und auszuschöpfen. Perspektivisch ermöglicht es eine solche Zusammenarbeit, die regionalen industriellen Strukturen zu erhalten, auszubauen und dabei Arbeitsplätze zu sichern. Den Unternehmen in der Region bietet sie die Chance, sich neuen technologischen Veränderungen frühzeitig zu stellen und ihre bewährten Geschäftsfelder weiterzuentwickeln oder auch neue für sich zu erschließen. ✖



Abbildung 3: Delegierte der Verwaltungsstelle Hildesheim: Ja zur Mitgestaltung neuer Antriebstechnologien.

Bildnachweis: IG Metall

IG METALL JENA-SAALFELD UND ERFURT

Den Fachkräftemangel stoppen



Bildnachweis: Jenoptik



„Die Region muss ihre industriepolitischen Stärken weiter ausbauen. Wir haben in Jena eine solide Grundlage für innovative Unternehmen, Hightech-Produktion, sichere Beschäftigung und qualifizierte Facharbeit geschaffen. Jetzt müssen wir uns intensiver den Schwächen widmen: demografischer Wandel, fehlende Ausbildungsplätze, mangelnde Attraktivität der Arbeitsplätze. Auch die Lohnpolitik begreifen wir als Strukturpolitik. Daher werden wir weiter darum kämpfen, die tarifliche Bindung in den Unternehmen zu stärken.“

MICHAEL EBENAU

Erster Bevollmächtigter der IG Metall-Verwaltungsstelle Jena-Saalfeld
Michael.Ebenau@igmetall.de



„Wir wollen, dass die Region eine wirtschaftliche Zukunft hat. Dazu sind gute Arbeitsbedingungen unabdingbar. Die A 38 soll Autobahn für Tourismus und industrielle Entwicklung, nicht aber zur Abwanderung von Fachkräften sein. Gute Fachleute brauchen Gute Arbeit, sie wollen beteiligt und fair bezahlt werden. Daher werden wir unsere Kräfte darauf konzentrieren, die tarifliche Bindung der Unternehmen zu stärken. Wir wollen, dass junge Leute bleiben und sich von attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen angezogen fühlen.“

BERND SPITZBARTH

Erster Bevollmächtigter der IG Metall-Verwaltungsstelle Erfurt und Nordhausen
Bernd.Spitzbarth@igmetall.de

Rund 13 000 Beschäftigte wandern Jahr für Jahr aus Thüringen ab, um in Bayern, Baden-Württemberg und Hessen, mehr zu verdienen und bessere Arbeitsbedingungen vorzufinden. Thüringen gilt noch immer als Niedriglohnland, das zwar in wichtigen Bereichen industrielle Strukturen erhalten und weiterentwickeln konnte, aber wenig attraktive Arbeitsbedingungen vorweist. Die neue Herausforderung eines nicht nur demografie-, sondern auch arbeitspolitisch bedingten Fachkräftemangels haben Politik und Wirtschaft bisher noch nicht ausreichend erkannt. Gute Arbeit, tarifliche Bindung und demografischer Wandel sind daher die Themen, die die IG Metall vor allem in den Regionen Jena-Saalfeld und in Erfurt voranbringen will, um qualifizierte Beschäftigte im Land zu halten und so auch Thüringen industriepolitisch weiterentwickeln zu können.

IG METALL JENA-SAALFELD: IM PRAKTISCHEN DIALOG

Industriepolitik ist ein Thema, das die IG Metall-Verwaltungsstelle Jena-Saalfeld schon seit 25 Jahren beschäftigt, genau genommen: seit der Wende. Damals galt es, die vorhandenen Industriestrukturen so weit wie möglich zu erhalten, um zu verhindern, dass sie von der Treuhand „abgewickelt“ und zerschlagen wurden. Bis heute hat sich Jena als bedeutender Industriestandort behaupten können und sich durch eine breite Palette von Industrieansiedlungen weiterentwickelt. Jetzt ist es an der Zeit, sich für neue Herausforderungen zu rüsten. Dazu zählt insbesondere der demografische Wandel.

Zu seinen Hochzeiten zählte das damalige Kombinat VEB Carl Zeiss Jena rund 70 000 Beschäftigte, verteilt auf die gesamte damalige DDR. Heute sind es 3 270 weltweit bei der Jenoptik, davon etwa 1 200 in und um Jena sowie weit über 20 000 bei den Carl Zeiss-Betrieben (davon über 2 000 in Jena), den beiden größten direkten Nachfahren des Kombinats. Allein in diesen Zahlen drückt sich der immense Wandel aus, den der Industriestandort Jena nach der Wende durchlaufen hat.

Dass es dennoch gelungen ist, die wirtschaftlichen Grundstrukturen zu erhalten, weiter auszubauen und Jena zu einem der modernsten Industriestandorte weiterzuentwickeln, ist eine großartige Leistung, die ohne die IG Metall und das Engagement von Betriebsräten und Beschäftigten nicht denkbar ist.

Die Gewerkschaft hat es einerseits geschafft, eine breite Protestbewegung gegen die Abwicklungspolitik der Treuhand und für den Erhalt tausender Arbeitsplätze zu organisieren. Teilweise konnte sie in Jena 20 000 Menschen mobilisieren, auf die Straße zu gehen. Andererseits hat sich die IG Metall konstruktiv für eine gezielte Wirtschaftsförderpolitik in Stadt und Land eingesetzt, um neue Industrieunternehmen anzusiedeln, bestehende Unternehmen zu unterstützen und Arbeitsplätze zu sichern.

Aber sicherlich ist es auch Lothar Späth, dem ehemaligen Ministerpräsidenten in Baden-Württemberg, zu verdanken, dass er in seiner Funktion als Geschäftsführer der Jenoptik GmbH von 1991 an die Politik mit ins Boot nahm, um die regionale Wirtschaft und den Standort Jena nach vorne zu bringen. Das besondere Engagement des Freistaats Thüringen bei der Wirtschaftsförderung gerade auch in der Region Jena-Saalfeld lässt sich bis heute nachverfolgen. Finanzielle

Unterstützungsprogramme einerseits und großzügige Ausnahmeregelungen etwa bei der Sonntags- und Feiertagsarbeit andererseits haben Wirkung gezeigt – wenn auch nicht durchweg positiv im Interesse der Bürger/-innen und Beschäftigten.

„WUNDER VON JENA“

Heute ist in den Medien oft vom „Wunder von Jena“ die Rede. Tatsächlich hat sich die Stadt zu einem Zentrum der Feinmechanik-, Optik- und Elektroindustrie gemausert mit einer Vielfalt angesiedelter und sich entwickelnder Unternehmen. Die Jenaer Technologieunternehmen bilden im optoelektronischen, biotechnologischen und im physikalischen Bereich Netzwerke und Cluster.

Den regionalpolitischen Akteuren gelang es nach der Wende schon relativ bald, aus der wirtschaftlichen Monostruktur, die die VEB Carl Zeiss Jena hinterließ, herauszukommen. Die IG Metall verfolgte dabei den Plan, an dem Know-how und an den Zuliefererstrukturen einzelner zukunftsträchtiger Fertigungsbereiche anzuknüpfen, die es bereits im Kombinat gab. Dazu zählten die Herstellung und optoelektronische Weiterverarbeitung von Glas, Medizintechnik sowie Rüstungs- und Militärtechnik.



Allein zwischen Mitte 1991 und 1992 entstanden rund 80 neue Unternehmen aus früheren Abteilungen und Bereichen des ehemaligen VEB Carl Zeiss Jena. Und im Rahmen einer engen Zusammenarbeit der aus dem Kombinat ausgegründeten Unternehmen mit der

Abbildung 1: Rund 2000 Auszubildende und Ausbilder blockierten das Jenoptik-Verwaltungsgebäude am 16. Oktober 1991. Die Geschäftsleitung hatte angekündigt, sie zu entlassen und an einen freien Bildungsträger zu „transferieren“.

Bildnachweis:
IG Metall Jena-Saalfeld



örtlichen Universität und diversen wissenschaftlichen Instituten entstand eine Vielzahl von hochrangigen Start-Ups, teilweise mit nur wenigen Arbeitsplätzen aber hoher Wertschöpfung. Das damit verbundene innovative Image machte Jena als Hightech-Standort zunehmend populär.

NEUE HERAUSFORDERUNGEN

Aber das „Wunder von Jena“ hatte auch eine Negativseite: In Gera, Saalfeld und anderen umliegenden Industriestandorten wurden die Außenbetriebe des ehemaligen Kombinats VEB Carl Zeiss stillgelegt. Die Privatisierung führte dazu, dass es jede Menge von Unternehmensausgründungen gab, die sich nicht lange hielten. Es fanden etliche Produktionsverlagerungen statt – weg aus der Region, häufig nach Osteuropa. Deren Folgen für die Beschäftigten versuchte die IG Metall durch Interessenausgleich und Sozialpläne sozial abzufedern. Auch erwies sich längst nicht jedes Start-Up als erfolgreich. Die Förderprogramme des Freistaats waren nicht gerade auf Nachhaltigkeit angelegt, sondern enthielten vielfach Mitnahme-Effekte. Der Kampf um den Erhalt jedes Unternehmens in der Region, gegen eine industrielle Monostruktur,

gegen die hohe Arbeitslosigkeit, für tarifliche Bindung und für soziale Sicherheit war für die IG Metall Jena-Saalfeld über die letzten zwei Jahrzehnte tägliches Brot.

Im Januar 1992 registrierte das Arbeitsamt Jena 30 300 Arbeitslose. Die Arbeitslosenquote lag bei 16,2 Prozent. Allein die Jenoptik hatte 1991 17 000 Kündigungen ausgesprochen. Heute (Januar 2014) ist die Arbeitslosenquote in Jena mit 10,2 Prozent im Vergleich zu anderen Regionen in Thüringen relativ niedrig. In Gera/Altenburg etwa lag sie zum gleichen Zeitpunkt bei 13,6 Prozent.

Für die Zukunft stellen sich für die Region Jena-Saalfeld neue Herausforderungen. So sehr dort der Strukturwandel gelungen ist: Der demografischer Wandel und die hohe Nachfrage insbesondere nach qualifizierten Beschäftigten müssen bewältigt werden. Dies ist ein wichtiges Ergebnis der Betriebsrätebefragung der IG Metall in der thüringischen Metall- und Elektroindustrie im Zeitraum von 2005 bis 2010 (siehe Kasten Seite 45). Und immer noch verharren die Löhne und Gehälter in der Region – wie in Thüringen insgesamt – auf weit tieferem Niveau als in den angrenzenden Bundesländern. Dies wird bei den Lohnstückkosten besonders deutlich: Sie liegen heute in der Industrie in Thüringen immer noch um 13 Prozent unter denen in Gesamtdeutschland. Das führt dazu, dass insbesondere junge und qualifizierte Beschäftigte in Industrieregionen mit besseren Arbeitsbedingungen auswandern (siehe Abbildung 2).

Entwicklungshemmend ist ferner, dass Gewerbeflächen und Infrastruktur zu sehr auf die Stadt konzentriert sind. In diesen Punkten mangelt es offenbar an einer guten Kooperation zwischen Stadt und Landkreis.

ATTRAKTIV AUSSTRAHLEN IN DIE REGION

Neben den niedrigen Entgelten und dem akuten Fachkräftemangel sind weitere Hauptprobleme von Jena:

Wanderungssaldo der 18- bis 25-Jährigen am Beispiel Thüringens nach Geschlecht (1991–2006)

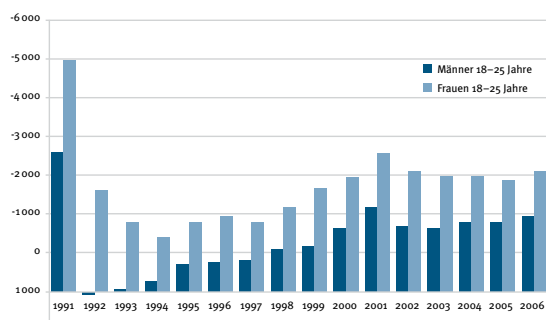


Abbildung 2: Seit 1989 haben fast 1,8 Millionen Einwohner den Freistaat Thüringen verlassen. 2009 haben täglich 34 Einwohner dem Land den Rücken gekehrt.

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik

ERGEBNISSE DER BETRIEBSRÄTE-BEFragung DER IG METALL

Die betrieblichen Interessenvertretungen sehen, wie nachfolgend dargestellt, die Personalentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie Thüringen kritisch.

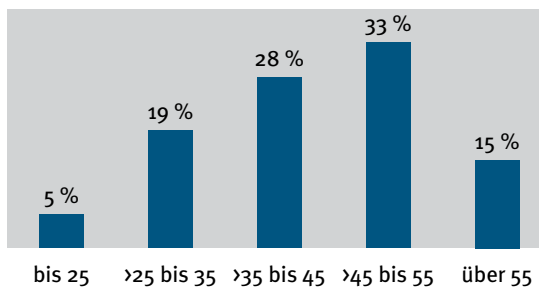
Sie sind der Auffassung:

- ✘ In den kommenden Jahren entsteht auf Grund von Abgängen in die Altersteilzeit und Rente ein hoher Personalbedarf
- ✘ Wegen der Altersstruktur und dem Rückgang von Schulabgängern wird es zukünftig schwieriger werden, geeignete Bewerber/innen für die Ausbildung zu finden
- ✘ Es stellt sich die Frage, ob es auf dem Leiharbeitsmarkt noch ausreichend ausgebildete Leute gibt. Darüber hinaus müsste ab 2011 die Zahl der Ausbildungsplätze um das Drei- bis Vierfache angehoben werden
- ✘ Es besteht Personalbedarf in den Bereichen Produktion, Marketing, F & E
- ✘ Personalbedarf ist erforderlich, doch der Arbeitgeber will abbauen
- ✘ In Zukunft haben wir noch Personalbedarf, Qualifizierungsbedarf besteht ständig
- ✘ Wir brauchen Neueinstellungen von Auszubildenden
- ✘ Personalbedarf wird steigen
- ✘ Aus- und Weiterbildung drängen immer mehr in den Vordergrund, die gesuchten Fachkräfte gibt es nicht mehr auf der Straße
- ✘ Die Ausbildungszahlen sind rückläufig, es wird immer schwieriger, geeignete Jugendliche für die Ausbildung zu finden
- ✘ Der Qualifizierungsbedarf wird weiter steigen

Der Industriestandort strahlt noch zu wenig auf den Landkreis aus. Nach wie vor gibt es weit mehr Beschäftigte, die nach Jena einpendeln, als Arbeitnehmer/-innen in der Stadt, die in das Umland auspendeln. Außerhalb der Stadt ist die Zahl der Arbeitslosen relativ hoch, und es gelingt nicht, die Betroffenen zu fördern oder sie um- beziehungsweise weiterzuqualifizieren, damit sie die Chance erhalten, zumindest einen Teil des Fachkräftebedarfs abzudecken. Im Umfeld von Jena gibt es zudem viele potenzielle Gewerbeflächen für neue Industriebetriebe, die aber nicht erschlossen werden.

Das will die IG Metall Jena-Saalfeld künftig mit ihren industriepolitischen Aktivitäten ändern. Es geht ihr darum, die ganze Region mit Hilfe einer aktiven Wirtschaftsförderung und finanzieller Unterstützung durch Land, Bund und Europäische Union sowie durch tarifliche und betriebliche Aktivitäten voranzubringen.

Beschäftigung nach Altersgruppen (unbefristet)



Beschäftigung nach Altersgruppen (befristet)

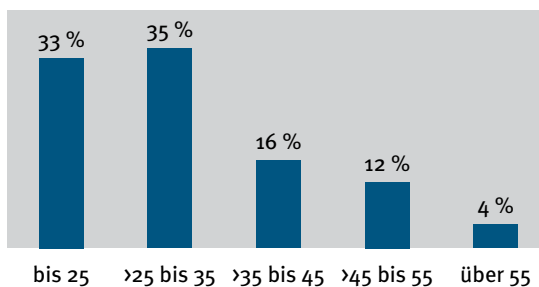


Abbildung 3 (oben): Die Betriebsrätebefragung der IG Metall (Juni 2010) zur Personalentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie Thüringen im Zeitraum 2005 bis 2010 zeigt eine deutliche Überalterung in den Betrieben. Die Beschäftigungsquote der über 45-Jährigen liegt bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen bei rund 48 Prozent. (unten): Zweidrittel der befristet Beschäftigten sind zwischen 25 und 45 Jahre alt.

NEUE FÖRDERPOLITIK

Erfreulich ist, dass das neue Wirtschaftsförderprogramm des Freistaats Thüringen den Wünschen der Gewerkschaft in einigen Punkten entgegenkommt. Es zielt darauf, die „Produktivitätslücke zu schließen und als Investitions- und Beschäftigungsstandort zu den erfolgreichsten westdeutschen Regionen aufzuschließen“, wie Wirtschaftsminister Uwe Höhn (SPD) Ende Mai 2014 betonte. Die Wirtschaftsförderung muss sich, so der Minister, „künftig stärker an der Qualität der Arbeitsplätze ausrichten und damit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Thüringen leisten.“ Sie will künftig kleinere und mittlere Unternehmen bevorzugen und Fördermittel für arbeitsplatzsichernde Investitionen bereitstellen. Vorgesehen ist auch, dass die Löhne und Gehälter in den geförderten Betrieben im Förderzeitraum so steigen müssen, dass dieser Zuwachs „die durchschnittlichen Lohnsteigerungen um rund 20 Prozent“ übersteigt. Die IG Metall kritisiert allerdings, dass Unternehmen nur dann gefördert werden, wenn das Mindestentgelt bei den neugeschaffenen Arbeitsplätzen 25 000 Euro brutto pro Jahr und Beschäftigten liegt. Das ist ihr deutlich zu niedrig.

Wie der Wirtschaftsminister sieht auch die IG Metall Jena-Saalfeld in der Tatsache, dass Thüringen bei den Entgelten in der Industrie noch immer im bundesdeutschen Vergleich zu den Schlusslichtern zählt, eine große Gefahr für die Zukunftsfähigkeit vieler ansässiger Unternehmen. Die Gewerkschaft betrachtet daher die Lohnpolitik als wesentlichen Teil ihrer zukunftsorientierten Industriepolitik. Denn solange Beschäftigte für vergleichbare Arbeiten in Baden-Württemberg oder Bayern weit mehr verdienen als in der Region Jena besteht das Risiko, dass gut ausgebildete qualifizier-

Abbildung: Kundgebung der IG Metall am 12. Oktober 1993 gegen den Arbeitsplatzabbau bei Carl Zeiss Jena.

Bildnachweis:
IG Metall Jena-Saalfeld



te Beschäftigte nach kurzer Zeit abwandern oder von vornherein fernbleiben.

Die IG Metall Jena-Saalfeld setzt daher vor allem darauf, die tarifliche Bindung in den Unternehmen zu stärken und Gute Arbeit in den Betrieben zu verankern. Sie nutzt hierfür vor allem die „klassischen Instrumente“ gewerkschaftlicher Betriebspolitik: Tarifpolitik, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, verstärkter Dialog mit den Beschäftigten. „Für uns ist der Betrieb das hauptsächliche Handlungsfeld, weil wir in der direkten Konfrontation mit dem Arbeitgeber oft mehr erreichen können als an ‚runden Tischen‘ fernab der betrieblichen Wirklichkeit“, sagt Michael Ebenau, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Jena-Saalfeld.

Über diesen Weg will sich die Gewerkschaft auch verstärkt für eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung in den Betrieben einsetzen, weil die in der Region ansässigen Unternehmen darin zu wenig investieren. Das gilt insbesondere für die klassische berufliche Erstausbildung. Auch geht es ihr darum, insgesamt attraktivere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Dazu zählen unter anderem auch Werkkitas mit vernünftigen Arbeitszeiten, die sowohl den Bedürfnissen der Eltern als auch denen der Erzieher/-innen gerecht werden. Gerade junge qualifizierte Fachkräfte sollen sich angesprochen und in Jena aufgehoben fühlen.

Jena ist nicht so sehr die Stadt der institutionellen Kooperationen als vielmehr die der kleinen Netzwerke und kurzen Wege. Für die IG Metall Jena-Saalfeld hat dies Vorteile: Alles ist nahebei – Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, Universität und nichtuniversitäre Forschungsinstitute. Man kennt und respektiert sich. Und man übt sich im praktischen Dialog – mit Erfolg, wie die zurückliegende

industrielle Entwicklung zeigt, und dies bereits seit der Wende.

IG METALL ERFURT: RAUS AUS DER BILLIGARBEIT!

Die Region Erfurt/Nordhausen tat sich ebenfalls schwer nach der Wende. Die wirtschaftlichen Strukturen waren zerschlagen, die Arbeitslosigkeit war extrem hoch. Da war jedes Unternehmen, das sich dort ansiedeln wollte, willkommen: Automobilzulieferer, Kfz-Betriebe, Siemens-Generatorenwerk und erst recht die neuen, innovativen Unternehmen der Solarbranche – wie Bosch Solar Energy, PV Crystalox Solar, Masdar PV, Asola, Solarworld Industries – oder auch N3 Engine Overhaul Services, ein Joint Venture von Lufthansa und Rolls-Royce.

Inzwischen gibt es einen ausgewogenen Branchen-Mix. Einen herben Rückschlag stellt jedoch der aktuelle Einbruch der Solarbranche dar. Bosch Solar Energy mit 2 000 Arbeitsplätzen in Erfurt stieg 2013 aus dem Solargeschäft aus. Und in diesem Jahr ging Masdar, ein weiteres in Erfurt angesiedeltes Solarunternehmen mit 600 Arbeitsplätzen in die Insolvenz. In beiden Fällen handelt es sich um hochmoderne Fertigungsstätten mit gut ausgestatteten Arbeitsplätzen. Umso bedauerlicher ist es, dass sie ins Trudeln gerieten.

Aus Sicht der IG Metall Erfurt zeigen sich hier die Folgen einer verfehlten Landes- und Bundespolitik zu den Erneuerbaren Energien, die nicht in der Lage ist, dieser innovativen Branche Brücken für eine gesicherte Perspektive zu bauen. Aber es mangelt bisher auch an regionaler Unterstützung, um die Branche im Bereich Erfurt/Nordhausen zu stärken.

Dennoch gibt es einen Hoffnungsschimmer: Nach langer Suche nach geeigneten Investoren für das

moderne Werk fanden 800 Kolleginnen und Kollegen von Bosch Solar inzwischen einen neuen Arbeitsplatz bei SolarWorld, einem ebenfalls weltweit führenden Solar-Konzern. Das Unternehmen hat einen Teil der Produktion sowie die Forschung und Entwicklung von Bosch Solar übernommen. Zudem gelang es der IG Metall, für die Betroffenen die Tarifbindung zu erhalten. Nun ist sie dabei, betriebliche Interessenvertretungen auszubauen und Gute Arbeit dort auch langfristig tariflich zu sichern.

Wie in der Region Jena-Saalfeld waren es auch im Raum Erfurt/Nordhausen die ausgedehnten Förderhöfe der öffentlichen Hand und die geringen Lohn- und Arbeitskosten, die die Unternehmen hier ansässig werden ließen. Überdies profitierte auch die Erfurter Wirtschaft von den großzügigen Ausnahmeregelungen etwa bei der Sonn- und Feiertagsarbeit, mit denen Thüringen Investoren und Arbeitgeber anwarb. Heute sind genau die vor allem in den vielen nicht tarifgebundenen Unternehmen vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen das Problem. Letztlich verhindern sie, dass sich die Region industriepolitisch weiterentwickeln kann.

KEINESWEGS GUT GEWAPPNET

Zwar hat sich die Anzahl der industriellen Arbeitsplätze im Raum Erfurt/Nordhausen in den letzten Jahren weitgehend stabilisiert. Aber damit ist die Region noch keineswegs gut für die Zukunft gewappnet. Denn gerade bei den neuangesiedelten teilweise hochmodernen Betrieben gibt es einen steigenden Bedarf nach qualifizierten Beschäftigten.

Das Hauptproblem für die industrielle Entwicklung in der Region sieht die IG Metall auch hier in der „Billarbeit“, für die die geringe Bereitschaft der Unternehmen, sich tariflich zu binden, symptomatisch ist. So sind es in Erfurt gerade mal elf Betriebe, die dem Arbeitgeberverband angeschlossen sind, in Nordhausen sogar nur sieben.

Daher konzentriert die IG Metall-Verwaltungsstelle zurzeit ihre ganze Kraft darauf, systematisch Betrieb für Betrieb zu erschließen, um Betriebsräte zu etablieren und Tarifverträge vereinbaren zu können. In dieser Erschließungspolitik sieht sie zugleich einen wichtigen Beitrag, um dem Fachkräftemangel und damit dem bedeutendsten industriellen Entwicklungshemmnis in der Region zu begegnen. Mit verbesserten tariflichen Standards will sie letztlich den Anschluss an die Gehaltsentwicklungen und Arbeitsbedingungen in anderen Bundesländern finden. Dies ist umso notwendiger, je stärker sich die Folgen des demografischen Wandels bemerkbar machen.

Schon jetzt zählen stark alternde Belegschaften, die geringe Aus- und Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen sowie der ständig steigende Leistungsdruck in den Betrieben, der den Gesundheitsverschleiß fördert, zu den Hauptproblemen der Region. Selbst die örtliche IHK stellt besorgt fest:

„Die größten Probleme kommen jedoch erst noch. Die Altersstruktur wandelt sich rapide. Da die starken Nachkriegsjahrgänge bald in Rente gehen, viele Jüngere abwandern und die Geburtenrate niedrig ist, wird sich der Fachkräftemangel künftig noch verschärfen. Mit dem überproportionalen Wegzug von jungen ausgebildeten Personen verliert Thüringen wichtige Entwicklungspotenziale. Das Land erleidet so im Standortwettbewerb Einbußen. Bis zum Jahr 2030 könnte die Zahl der Erwerbspersonen in Thüringen um knapp ein Drittel auf dann nur noch 880 000 zurückgehen.“

In einzelnen Pilotunternehmen kämpft die IG Metall bereits ganz gezielt für Arbeitsbedingungen, die es mehr Beschäftigten erlauben, gesund in die Rente zu kommen und ihre Leistungsfähigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintritt zu erhalten. Eine der größten Herausforderungen sieht sie gegenwärtig darin, die Arbeitszeiten stärker zu regulieren: Schichtsysteme, Kontischicht, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Überdies ist die IG Metall Erfurt/Nordhausen dabei, in diesen Pilotbetrieben auch über einen demografischen Interessenausgleich zu verhandeln. Unter anderem stehen die Fragen im Mittelpunkt:

- ✘ Wie können die Leistungsbedingungen bei älter werdenden Belegschaften angepasst werden?
- ✘ Wodurch lässt sich die Leistungsfähigkeit im Alter erhalten? und
- ✘ Wie kommt man gesund durchs Arbeitsleben?

Bei N3 konnte sie bereits beispielhafte Regelungen zum Thema „Demografie“ tariflich vereinbaren: Danach können 55-Jährige aus dem Drei-Schicht-System aussteigen und erhalten das Recht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Zudem sollen dort die Arbeitsplätze alters- und altersgerecht gestaltet werden. Überdies hat sich das Unternehmen zu einem Beschäftigungsaufbau verpflichtet: Bis 2024 will es die heutige Anzahl der Mitarbeiter verdoppeln.

Und nicht zuletzt kämpft die IG Metall – auch mit Blick auf die industrielle Entwicklung in der Region – für bessere politische Rahmenbedingungen. Ein erster Erfolg ist bereits, dass vor wenigen Wochen der Wildwuchs an Genehmigungsverfahren zur Sonn- und Feiertagsarbeit eingedämmt werden konnte. So begrüßte der Erste Bevollmächtigte der IG Metall Erfurt und Nordhausen, Bernd Spitzbarth, die neue Regelung des Thüringer Ministeriums für Soziales, Frauen und Gesundheit für Ausnahmegenehmigungen. Wenn ein Unternehmen Sonn- oder Feiertagsarbeit beantragt, muss es jetzt zuvor eine Stellungnahme der zuständigen Gewerkschaften einholen. Mit dem im Mai 2014 verabschiedeten fortschrittlichen Kriterienkatalog werde Gesundheit zum Wettbewerbsvorteil für die Unternehmen, so Spitzbarth. ✘



Abbildung: Weitere Protestaktionen der IG Metall gegen den Arbeitsplatzabbau bei Carl Zeiss am 10. November 1994.

Bildnachweis:
IG Metall Jena-Saalfeld

IG METALL KOBLENZ

Industriearbeitsplätze durch „Gute Arbeit 2020“



Bildnachweis: fotolia



„Wir müssen die Zukunft gestalten. Gerade in der Region Koblenz muss der industrielle Kern erhalten bleiben und müssen wir uns den Herausforderungen einer Industrie 4.0 stellen. Mit Wein und Tourismus lässt sich keine hohe Wertschöpfung erzielen, wohl aber mit guter industrieller Arbeit. Es kommt der gesamten Region zugute, wenn die Beschäftigten sichere und langfristige berufliche Perspektiven entwickeln können und an den Gewinnen, die sie erwirtschaften, fair teilhaben.“

ALI YENER

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Koblenz

Ali.Yener@igmetall.de

Koblenz ist eher als Beamtenstadt und Bundeswehrstandort in einem touristischen Umfeld, aber kaum als Industriestandort bekannt. Das macht es auch der örtlichen IG Metall nicht leicht, ihren industriepolitischen Vorstellungen Gehör zu verschaffen. Die Wirtschaftsförderung der Stadt ist zwar erfolgreich, neue Dienstleistungsunternehmen wie Amazon oder auch neue Logistik-Center anzusiedeln. Aber den industriellen Kernen, insbesondere der Kfz-Zuliefererindustrie, widmet sie nicht die erforderliche Aufmerksamkeit. Deren Problem ist die starke Abhängigkeit von den internationalen Märkten. Daher hat die IG Metall Koblenz eine industriepolitische Initiative gestartet, um gute industrielle Arbeit in der Region nachhaltig zu sichern.

Die rheinland-pfälzische Stadt an Rhein und Mosel ist umgeben von touristischen Sehenswürdigkeiten, Weinanbau und ansprechender Landschaft. Politik und Medien sehen Koblenz gerne als moderne City mit neuen industriellen Dienstleistungen und Technologien. Dabei liegt Koblenz in einem durchaus bedeutsamen industriellen Ballungsraum, der gute Industriearbeit anbietet, sich allerdings in einem Umbruch befindet.

Im wenige Kilometer entfernten Bendorf wurde in den 1990er Jahren die Concordia-Hütte mit zuletzt mehreren hundert Arbeitsplätzen geschlossen. Damit endete an diesem Standort das Hüttenwesen, das in der Region auf eine rund 150-jährige Geschichte zurückblicken konnte. Auch im weiteren Umfeld von Koblenz hat sich in den vergangenen Jahren viel getan. Traditionelle Industriebetriebe sind weggebrochen, andere siedelten sich an. Unterm Strich sind mehr Arbeitsplätze verloren gegangen als neue hinzugekommen sind.

Der größte Wandel zeigt sich aber weniger bei den Produktlinien als vielmehr bei den Produktionsstrukturen. Die Herstellung hat sich in zahlreichen Betrieben der Region von arbeitsintensiven, oft handarbeitsgeprägten Erzeugnissen hin zu halb-, großenteils zu vollautomatisch erstellten Gütern verändert. Zudem gab es bei einzelnen Unternehmen in der Vergangenheit starke Verlagerungstendenzen.

Bei Produktionsverlagerungen hat die IG Metall Koblenz oft gegengehalten und gute Lösungen erstritten. Dennoch stellte sich immer dringlicher die Frage: Wie kann gute Industriearbeit mit hoher Wertschöpfung langfristig in der Region erhalten bleiben? Daher startete die Gewerkschaft zusammen mit der Technologieberatungsstelle Rheinland-Pfalz (TBS) in Mainz und mit dem INFO-Institut Beratungs-GmbH Saarbrücken 2014 ihre industriepolitische Initiative „Gute Arbeit 2020“. Damit will sie Betriebsräte unterstützen, innovative betriebliche Ansätze und nachhaltige Strategien unternehmensspezifisch zu erarbeiten und umzusetzen, um qualifizierte industrielle Arbeit zu erhalten und Beschäftigung zu sichern.

In einer Seminarreihe, die die IG Metall Koblenz gemeinsam mit der TBS organisierte, sollen Betriebsräte aus der Region beispielsweise neue Instrumente kennen lernen, um mögliche Risiken wie Verlagerungen in Niedriglohnländer frühzeitig erkennen und analysieren können. Damit wird ihnen ein „betrieblicher Werkzeugkasten“ an die Hand gegeben, in dem sie unter anderem Stärken-Schwächen-Analysen sowie Informationen zum Entwickeln von Zukunftsszenarien und

betriebswirtschaftlichen Kalkulationen finden. Thematisch geht es beispielsweise um folgende Aspekte:

- ✘ Anforderungen und Lösungsmöglichkeiten einer nachhaltigen Personalplanung und -entwicklung,
- ✘ Flexibilität und Arbeit – Schichtsysteme, Servicezeiten, Rufbereitschaft, Leiharbeit –, Flexibilitätsanforderungen und die Zukunft der Arbeitszeiten,
- ✘ Energie- und Rohstoffeffizienz – Energie und Material effizienter nutzen,
- ✘ Gestaltungsmöglichkeiten und Anforderungen an ein demografiefestes Gesundheitsmanagement,
- ✘ zukünftige Beziehungen und Zusammenhänge zwischen Herstellern, Zulieferern, Dienstleistern und Kunden im Rahmen neuer Mobilitätskonzepte,
- ✘ Produkt- und Technologieinnovationen: neue Produkte und Herstellungsverfahren,
- ✘ aktuelle Entwicklungen von Ganzheitlichen Produktionssystemen.

Bei allen Aktivitäten im Rahmen der Initiative soll immer auch die Entwicklung der gesamten Region mit in den Blick genommen werden.

Stabilus Mitglieder einbeziehen
 zukunftsfähige Produktlinien
 moderne Produktionsstrukturen
 industrieller Ballungsraum
 arbeitsintensive Herstellung
Koblenz hohe Wertschöpfung sichern
 betrieblicher „Werkzeugkasten“
 KfZ-Zulieferer Gute Arbeit 2020
 Kompetenzzentrum Bäderstraße
 vollautomatische Produktion
 Produktionsverlagerung
 INFO-Institut Saarbrücken

TBS Mainz

Eaton

GUTE ARBEIT STATT KAHLSCHLAG

Am weitesten vorangeschritten ist die Diskussion über den Erhalt und Ausbau industrieller Arbeitsplätze in der Region rund um Koblenz inzwischen bei Stabilus und Eaton Industries Kompetenzzentrum Bäderstraße. Anlass für industriepolitische Aktivitäten der IG Metall bei Stabilus am Standort Koblenz war, dass die

Geschäftsleitung für den Standort keine Zukunftsperspektive (neue Produkte und Anlagen) mehr sah. Damit waren mittel- und langfristig Verlagerungen ins Ausland vorprogrammiert, der Standort drohte auszubluten.

Das war nicht das erste Mal, dass Stabilus ankündigte, Arbeitsplätze in Niedriglohnländer outzusourcen. Allerdings erreichte die IG Metall Koblenz diesmal, dass das tarifgebundene Unternehmen bereit war, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Dennoch stellte sich für die Gewerkschaft die Frage, was in zwei, drei Jahren passieren würde, wenn die Produktivitätsspielräume in den bislang noch in Koblenz verbliebenen arbeitsintensiven Bereichen weitgehend ausgeschöpft sein würden und die Gewinnmarge nicht mehr gehalten werden könnte.

Eine ähnliche Problemlage zeigt sich auch bei Eaton. Das US-amerikanische Unternehmen hatte 2008 den angeschlagenen ehemaligen Hersteller elektrischer Schaltapparate Klöckner-Moeller übernommen. Es beschäftigt im Raum Koblenz an seinen beiden Standorten Dausenau und Holzhausen insgesamt 530 und im weiteren Umfeld von Bonn-Rhein-Sieg, Gummersbach und Neuwied knapp 1000 weitere Mitarbeiter. Heute produziert und vertreibt Eaton elektrotechnische Komponenten und Systeme für die Energieverteilung und Automatisierung in der Industrie, in Infrastrukturgebäuden sowie in Wohnhäusern. Und auch hier stellte sich die Frage: Wie zukunftsfähig sind die Standorte und wie kann hier qualifizierte Industriearbeit dauerhaft gesichert werden?

DAS BEISPIEL EATON

Noch vor ein paar Jahren stand der Eaton-Standort Dausenau auf der Kippe. Die IG Metall Koblenz hat verhindern können, dass er geschlossen wird. Nun geht es darum, sowohl dieses Werk als auch das im nahe gelegenen Holzhausen langfristig weiterzuentwickeln. Der Arbeitgeber hat mit seiner Strategie „Vision 2020“ bereits erste Ideen vorgelegt, um neue Entwicklungspotenziale für beide Werke zu erschließen. Im Mittelpunkt steht der Bau eines innovativen Vorzeigewerks („Modelplant“) „Kompetenzzentrum Bäderstraße“ in Holzhausen, in dem hochwertige Produkte auf der Basis von Spitzenproduktionstechnologie hergestellt werden sollen.

In diesen Entwicklungsprozess wollen sich die Betriebsräte und die IG Metall künftig verstärkt einmischen. Der Gesamtbetriebsrat hat schon vor Wochen seinen Anspruch unterstrichen, frühzeitig in die Planung und Entwicklung der neuen Produktionsstrategie einbezogen zu werden. Er möchte in einem gemeinsamen Arbeitskreis (Lenkungsausschuss) Einfluss auf die Strategiebildung nehmen.

Unterstützt durch die IG Metall und zusammen mit dem INFO-Institut Beratungs-GmbH Saarbrücken hat der Betriebsrat bei Eaton damit begonnen, die Strategie des Arbeitgebers kritisch zu prüfen und eigene

Forderungen im Interesse der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erarbeiten (siehe Abbildung 1). Er will der Strategie des Arbeitgebers nur dann zustimmen, wenn dieser im Gegenzug bereit ist, einen Zukunftsvertrag zu vereinbaren.

Darin wollen die Betriebsräte und die IG Metall nicht nur zukunftssträchtige Investitionen in neue Anlagen und Produkte einfordern. Ihnen geht es auch darum, Gute Arbeit, mehr Mitbestimmung und Beteiligung, Beschäftigung sichernde Maßnahmen, Umweltschutz und Energieeffizienz zu vereinbaren (siehe Kasten „Modelplant“ – Beschäftigungssicherung/Gute Arbeit/Ökologie).

Das Leuchtturmprojekt „Bäderstraße“ soll aber nicht nur neue Entwicklungspotenziale für die Standorte Dausenau und Holzhausen erschließen. IG Metall und Betriebsrat setzen sich dafür ein, die Möglichkeiten für neue zukunftsfähige Anlagen und Produkte auch für andere Eaton-Standorte zu ermitteln. Sie wollen keine Standortkonkurrenz entstehen lassen, sondern möchten, dass Investitionen „sauber und fair“ allen Werken in Deutschland zugute kommen.

Die Voraussetzungen für einen Zukunftsvertrag sind zunächst einmal gut, da Eaton tarifgebunden und die Belegschaft zu einem hohen Grad in der IG Metall organisiert ist. Allerdings tut sich das amerikanische Management noch schwer, die IG Metall, den Betriebsrat und die Beschäftigten an der Entwicklung des „Kompetenzzentrums Bäderstraße“ auf Augenhöhe zu beteiligen. Und viele Entscheidungen werden nicht hierzulande, sondern in den USA oder in der EMEA(= Europe, Middleeast and Afrika)-Zentrale in der Schweiz getroffen.

DAS BEISPIEL STABILUS

Einige Schritte weiter ist die IG Metall bei Stabilus. Hier hat sie den Vorteil, dass die Entscheidungsträger in Koblenz sitzen.

Stabilus ist mit einem Anteil von 70 Prozent Weltmarktführer bei den Gasdruckfedern für Automobile und beabsichtigt, im zweiten Quartal 2014 an die Börse zu gehen. Die Unternehmensgruppe steht zurzeit gut da. Und auch für die 1700 Beschäftigten in Koblenz läuft gegenwärtig alles weitgehend rund. Aber wer weiß, wie lange die Abhängigkeit von der Automobilindustrie dem Unternehmen noch volle Auftragsbücher beschert. Die Frage ist auch, was die neuen Investoren nach erfolgtem Börsengang vorhaben. Werden sie sich auf die Stärken des erworbenen Betriebs konzentrieren oder diesen nur nach den Vergleichszahlen der internationalen Wettbewerber ausrichten?

Hier wollen Betriebsrat und IG Metall ebenfalls mit einem Gesamtkonzept auf Investitionen, Anlagen und Produkte sowie auf die Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen, um eine hohe Qualität industrieller Arbeit („Kompetenzen in Koblenz“) langfristig zu sichern. Insbesondere geht es ihnen darum, die Abhängigkeit von der Automobilindustrie zu verringern.

„Modelplant“ Kompetenzzentrum Bäderstraße Anspruch des Betriebsrats



Noch hat das Unternehmen nicht entschieden, wo auf der Welt und in welchem Umfang neue Investitionen getätigt werden sollen. Daher versuchen Betriebsrat und IG Metall Rahmenbedingungen zu schaffen, um neue Anlagen und – damit verbunden – neue zukunftsfähige Produktlinien nach Koblenz zu holen und entsprechende Investitionsentscheidungen zu forcieren. Es gibt bereits ein Eckpunktepapier, in dem sie ihre Vorschläge aufgelistet haben. Zurzeit sind sie dabei, ihre Forderungen gemeinsam mit der TBS durchzurechnen und transparent zu machen.

Oberste Priorität hat für die IG Metall: Wenn neue Anlagen angeschafft werden, darf es deswegen nicht zu betriebsbedingten Kündigungen kommen. Und weil voraussichtlich nicht alle Beschäftigten 1:1 an den neuen Anlagen übernommen werden können, muss es flankierende Maßnahmen geben: Qualifizierungsangebote für die Betroffenen, flexible Arbeitszeiten, Altersteilzeit. Ferner fordert die Gewerkschaft Gute Arbeit und alter(n)sgerechte Arbeitsplätze, Leiharbeit und Werkverträge in einem eng definierten Rahmen, Teilhabemodelle, um die Beschäftigten am Unterneh-

mengewinn stärker zu beteiligen, sowie eine Initiative, um benachteiligte Jugendliche auszubilden und zu fördern.

Ganz wichtig ist der IG Metall Koblenz – sowohl bei Eaton als auch bei Stabilus –, jeweils vor Ort ihre Mitglieder in die geplanten Aktivitäten intensiver einzubeziehen und auch die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch der Betriebsräte untereinander zu festigen.

Die Industriebetriebe in und um Koblenz herum sind wichtige Eckpfeiler der rheinland-pfälzischen Wirtschaft. Diese Auffassung vertrat auch die Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz, Malu Dreyer, anlässlich eines Besuchs bei Stabilus Anfang April 2014. Von ihr erhoffen sich die Betriebsräte in der Region und die IG Metall mehr Unterstützung, um neue Technologien und zukunftsfähige Produktlinien nach Koblenz und Umgebung zu holen. Erste Überlegungen für eine industriepolitische Initiative der Landesregierung liegen bereits vor. Viele Impulse hierfür kamen von der IG Metall – nicht zuletzt in direkten Gesprächen vor Ort, wie hier bei Stabilus. ✂

Abbildung 1: Im September 2013 stellte der EATON-Betriebsrat Ansprüche an die „Modelplant“: Beschäftigungssicherung für 500 Menschen, Gute Arbeit, Teilhabe statt Kontrolle und Vorgaben, weniger Verlagerungen = weniger Lkw-Flotten = weniger CO₂-Anstoß, Mitbestimmung + Tarifbindung + IG Metall!

IG METALL LEIPZIG

Boom-Town mit viel regionalem Potenzial



Bildnachweis: Wikipedia



„Konzeptionell, kooperativ und konsequent – das ist unser Label. Mit intelligenten Strategien, aber auch mit hartem öffentlichen Druck haben wir in Leipzig viele Unternehmen retten können. Unsere Kompetenz und Durchsetzungskraft ist auch bei Vertretern der Wirtschaft hoch anerkannt. Wir sind ernstzunehmender Verhandlungspartner, nicht nur wenn es um den Erhalt von Arbeitsplätzen, sondern auch, wenn es um industriepolitische Weichenstellungen geht, Leipzig zu einem attraktiven, starken und innovativen Industriestandort weiterzuentwickeln.“

BERND KRUPPA

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Verwaltungsstelle Leipzig
Bernd.Kruppa@igmetall.de

Leipzig boomt. Der Traum von einer Stadt, die für junge Leute attraktiv ist, die sich von einer lebendigen Kulturstadt, einem lebenswerten Umfeld und hochmodernen Arbeitsplätzen angezogen fühlen, ist greifbar nahe. Der Branchen-Mix ist mehr als zwanzig Jahre nach der Wende gelungen. Innerhalb von zehn Jahren hat sich die statistische Arbeitslosigkeit halbiert. Die IG Metall Leipzig hat hierbei mit ihrer „Doppel-Strategie“ von Kooperation und konsequenter Gegenwehr eine entscheidende Rolle gespielt. Für die neuen industriepolitischen Herausforderungen kommt ihr zugute, dass sie sich in vielen Unternehmen auf erfahrene, streitbare und selbstbewusste Belegschaften stützen kann, die für ihre Interessen auch bereit sind, zu kämpfen. Das zeigt sich insbesondere am Beispiel der Auseinandersetzungen um den Erhalt des Siemens Schaltanlagenbaus und der abgewendeten Insolvenz bei SIAG Tube & Tower, einem Hersteller von Windkrafttürmen.

Leipzig startete nach der Wende wie fast alle ehemaligen Industriestandorte der DDR: Zunächst galt es, den von der Treuhand betriebenen industriellen Kahlschlag abzuwenden. Deren Plan sah für den Freistaat Sachsen vor, Dresden zur Verwaltungsmetropole zu machen, Chemnitz zum Industriestandort und Leipzig zum Zentrum für Handel, Messe und Dienstleistungen. Die Industrie sollte in Leipzig nur noch eine untergeordnete Rolle spielen – und entsprechend vollzog sich der industrielle Niedergang. Gab es in Leipzig vor der Wende noch 100 000 Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe, waren es am Tiefpunkt der 1990er Jahre nur noch 14 000.

Zu dieser Zeit kämpfte die IG Metall um jeden einzelnen Standort – erbittert und oft auch keiner Kapitallogik mehr folgend. Hauptsache Arbeitsplätze und industrielle Kerne retten! Auch die örtliche Politik, Wirtschaftsverbände, Industrie- und Handelskammern sowie einzelne städtische Ämter wie die städtische Wirtschaftsförderung erkannten immer deutlicher: Ist erst einmal ein Industriestandort beseitigt, kommt so schnell keiner nach. Über diese Erkenntnis näherte man sich an.

„LEIPZIGER MODELL“

So entstanden Anfang der 1990er Jahre die ersten regionalen Netzwerke. Später etablierten sich Regionalforen, zu denen sich Vertreter der Wirtschaft, der Stadt und der Gewerkschaften bis heute zweimal im Jahr treffen. Bernd Kruppa, erster Bevollmächtigter der IG Metall in Leipzig, spricht gar von einem „Leipziger Modell“. Über diese Kooperationsformen haben sich bis heute enge und belastbare Kontakte entwickelt. Im Mittelpunkt stand von Anfang an, einen ausgewogenen Branchen-Mix in Leipzig anzusiedeln und die Unternehmen bei Insolvenzen oder erforderlichen Restrukturierungsmaßnahmen zu unterstützen.

Die Erfolge dieser Zusammenarbeit können sich sehen lassen. So gelang es der IG Metall Leipzig, im Rahmen eines regionalen „Gießerei-Netzwerks“ mit dafür zu sorgen, dass die zwölf im Raum Leipzig ansässigen Gießereien überlebten und sich – mit Unterstützung des Freistaats – weiterentwickeln konnten. Elf von ihnen hatten Insolvenzverfahren durchzustehen – einige sogar mehrfach.

Die Region erlebt gegenwärtig einen ungeheuren Aufschwung: Porsche und BMW sowie ein Netzwerk von Zulieferern insbesondere aus den produktionsnahen

Dienstleistungen und der Logistik siedelten sich an. Modernste Fertigungstechniken und Arbeitszeitsysteme zogen in die Unternehmen ein. Allein das Automobil-Cluster umfasst in Leipzig 15 000 Beschäftigte. Tendenz: steigend.

Forschungseinrichtungen, Originalausrüstungshersteller bis hin zu Zulieferbetrieben haben sich inzwischen zu einem länderübergreifenden Automobil-Cluster Ostdeutschland (ACOD) vernetzt. Speziell Leipzig soll sich zu einem Europäischen Zentrum für Hightech-Produkte der Automobilindustrie weiterentwickeln.

Strategisch bedeutsam für die Wirtschaftsregion Leipzig sind überdies viele überwiegend mittelständische Unternehmen – vielfach Ausgründungen von Großunternehmen im Westen – aus den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik, Telekommunikation. Unter ihnen Kirow, MIKROSA und Siemens. Heute kann man in Leipzig von einer vielfältigen, großenteils hochmodernen Industrielandschaft sprechen.

VORAUSSCHAUENDE TARIFPOLITIK

Für die IG Metall Leipzig besteht nun die Hauptaufgabe darin, die betrieblichen und tariflichen Rahmenbedingungen herzustellen, um diesen industriellen Aufschwung mitzugestalten. Es gilt insbesondere, Abwanderungen von Fachkräften zu verhindern, den

A word cloud graphic with 'Leipzig' in red. Other terms include: Attraktive Unternehmen, Leipziger Modell, Siemens Schaltanlagenbau, Wirtschaftsförderung, Regionalforen, Kreative Mittagspause, Bunte Industrielandschaft, Vorausschauende Tarifpolitik, Gießerei-Netzwerk, Neue Produktlinien, Automobil-Cluster, Hightech-Produkte, Fachkräfte sichern, Selbstbewusste Belegschaften, Gute Arbeit, SIAG Tube & Tower, Insolvenzen, and Urentwicklungsarbeit.



Abbildung 1: Überraschende Aktionen in der Öffentlichkeit und intelligente Mitmachaktionen im Betrieb verstärkten den Druck auf den Siemens-Vorstand, das Werk Schaltanlagenbau in Leipzig zu erhalten.

Bildnachweis: IG Metall

steigenden Bedarf der Unternehmen nach qualifiziertem Personal zu decken und attraktive berufliche Perspektiven für die Beschäftigten zu schaffen. Gute Arbeit und „besser statt billiger“ sind die innovativen Leitgedanken. Gleichzeitig ist die IG Metall gefordert, mehr Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen, die neuen Produktionsmethoden und Arbeitszeitsysteme in den Unternehmen verlangen zuzulassen und zu regeln. Ihr wichtigstes Instrument dafür war und ist eine vorausschauende Betriebs- und Tarifpolitik.

So gelang es der IG Metall, in vielen neu angesiedelten Unternehmen tarifliche und gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen. Hierbei war das Organisationswissen der zahlreichen konfliktgeplagten Beschäftigten, die die Transformationsprozesse in den 1990er Jahren miterlebt haben, von großem Vorteil. Das zeigen insbesondere die Beispiele Siemens-Schaltanlagenbau und SIAG (siehe unten).

Dennoch war Leipzig – wie viele Industriestandorte in Ostdeutschland – lange Zeit ausgeprägtes Niedriglohngelände. Die IG Metall schaffte es allerdings in den letzten Jahren, nicht nur bei BMW und Porsche, sondern auch im Bereich der produktionsnahen Dienstleistungen bis hinein in die Handwerksbereiche, wie jüngst bei VW und Audi, tarifpolitische Akzente zu setzen. Inzwischen haben viele Unternehmen begriffen: Attraktivität und Qualität haben ihren Preis. Anders noch sieht es in den so genannten Logistikbereichen aus. Nicht umsonst hat die IG Metall Leipzig in ihrem Organisationsbereich in den letzten Jahren Rekorde bei den neu aufgenommenen Mitgliedern erreicht.

AUSBLICK

Der rasante Ausbau der Industrielandschaft in und rund um Leipzig hat die Tätigkeitsschwerpunkte der örtlichen IG Metall deutlich verändert. Betriebs- und tarifpolitische Aktivitäten stehen heute im Mittelpunkt, um den Standort für Fachkräfte attraktiv zu machen. Dabei

rücken verstärkt Themen in den Vordergrund wie demografischer Wandel, Fachkräftesicherung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie – vor dem Hintergrund starker Pendlerströme – mehr individuelle Zeitsouveränität durch flexible Arbeitszeitgestaltung.

DER KAMPF UM DEN ERHALT DES SIEMENS SCHALTANLAGENBAUS

Im März 2013 beschloss der Siemens-Vorstand im Rahmen seines Restrukturierungsprogramms „Siemens 2014“ ohne jede Vorwarnung, die Produktion des Siemens-Werks Schaltanlagenbau Leipzig nach Portugal zu verlagern. Damit bestand für 450 Beschäftigte (90 von ihnen arbeiteten in den Bereichen Forschung und Entwicklung) und rund 50 Leiharbeiter/-innen die Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Auch für weitere 800 Beschäftigte bei Zulieferern und Dienstleistern hätte dies das Aus bedeuten können. Siemens begründete sein Vorhaben mit der mangelnden Wettbewerbsfähigkeit des Standorts.

Die IG Metall Leipzig entschloss sich unverzüglich – und das hieß: noch bevor die Entscheidung öffentlich wurde – alle Ebenen zu mobilisieren. Der Siemens-Konzern- und Gesamtbetriebsrat, Arbeitnehmervertreter im Siemens-Aufsichtsrat, die örtlichen Betriebsräte und das Siemens-Team der IG Metall, selbst der IG Metall Vorstand waren eingebunden, um eine pro-aktive Strategie gegen die Standortschließung zu erarbeiten. Unterstützt von externen Organisationsberatern der Gruppe 7 ging es im ersten Schritt darum, die Entscheidungsgrundlagen des Vorstands zu prüfen. Dabei bezogen diese auch internen Sachverständigen vonseiten des mittleren Managements und ehemaliger Geschäftsführer mit ein.

Gleichzeitig intensivierte die IG Metall Leipzig ihre Kontakte zu den regionalen Akteuren – zur Politik, örtlichen Wirtschaft und zu den Kirchen und Medien. Überraschende und öffentlichkeitswirksame Aktionen außerhalb und intelligente Mitmachaktionen innerhalb des Werks verschafften ihr bei den Bürgerinnen und Bürgern sowie bei den Beschäftigten viel Sympathie (siehe Abbildung 1).

Ob Aktionen im Umfeld der Leipziger Energiekonferenz oder anlässlich eines Pressetermins der Siemens AG in Leipzig, ob „kreative Mittagspause“ und „Foodwalk“ mit gespendeter Wurstsemmel: Viele Siemensianer beteiligten sich an den für sie neuen, teilweise „unorthodoxen“ Beteiligungsformen. 15 000 Leipziger Bürgerinnen und Bürger erklärten sich mit ihrer Unterschrift solidarisch mit den Schaltanlagenbau-Beschäftigten. Nicht zuletzt Schülerinnen und Schüler aus dem Partnerschulprogramm von Siemens in Leipzig sowie Auszubildende von der Siemens Professional Education SPE nahmen an den Aktionen teil.

Vor allem auch inhaltlich brachten viele Siemens-Beschäftigte ihre Ideen ein – arbeiteten an Konzepten für neue Produktlinien, recherchierten möglichen Aufwand und Kosten, präsentierten Entwürfe und Er-

gebnisse und entwickelten ansprechende und überzeugende Kommunikationsstrategien. Es gab Innovationsworkshops, die als Ideenbörse dienten.

Schließlich stand fest: Es ist sinnvoller und unterm Strich kostengünstiger, Schaltanlagen weiterhin in Leipzig zu fertigen und das Werk durch zusätzliche Produktlinien stärker auszulasten, als das Werk zu schließen.

Inzwischen hat dieses Alternativkonzept, nachdem es mit dem Management diskutiert und weiterentwickelt wurde, Umsetzungsreife erlangt. Siemens hat auf Druck der Belegschaft, der Öffentlichkeit und der IG Metall auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet, baut das Werk nun zu einem Kompetenzzentrum „Niederspannungsschaltanlagen“ aus und akquiriert neue, innovative Produkte im Bereich der Erneuerbaren Energien.

DAS INSOLVENZVERFAHREN BEI SIAG TUBE & TOWER

Als die SIAG Schaaf Industrie AG, ein Komponentenhersteller für Off- und Nearshore-Windkraftanlagen, am 19. März 2012 für die gesamte Gruppe Insolvenz anmeldete, stand auch die SIAG Tube & Tower GmbH (STT) in Leipzig auf der Kippe. Angesichts der ungesicherten politischen Perspektiven für den Ausbau Erneuerbarer Energien konnte die SIAG-Gruppe ihre Finanzierungspläne nicht wie vorgesehen realisieren. Dadurch geriet sie in eine Schieflage. Für das Hauptunternehmen mit Sitz in Dernbach, die Leipziger SIAG-Tochter sowie für eine weitere Unternehmens-Tochter in Finsterwalde wurde dann zum 1. Juni 2012 ein Insolvenzplanverfahren in Eigenverwaltung eröffnet. Das eröffnete der STT die Chance, einen Sanierungsplan zu erarbeiten und – sofern er von den Gläubigern positiv beurteilt würde – die Geschäfte weiter führen zu können. Genau sechs Monate gab der Insolvenzverwalter Zeit, um einen solchen Sanierungsplan zu erstellen.

Im ersten Schritt kontaktierte die IG Metall Leipzig die beim IG Metall Vorstand angesiedelte Taskforce „Krisenintervention“. Diese organisierte kurzfristig externen Sachverstand durch die Unternehmensberatung Q&A Banner. Nach einem ersten Strategiegespräch, zu dem alle Verfahrensbeteiligten – Insolvenzverwalter, Geschäftsleitung, Betriebsrat – und die IG Metall Leipzig zusammenkamen, begann ein Wettlauf mit der Zeit: Die von der Unternehmensleitung aufgestellten Szenarien mussten geprüft, Kontakte zum Management und zu weiteren Experten aufgenommen, Handlungsmöglichkeiten skizziert und dem Insolvenzverwalter sowie den Gläubigern präsentiert werden.

Bereits bei der Durchsicht der Zahlen und Fakten, die die Geschäftsleitung bereitstellte, wurde sichtbar, dass viele Probleme des Unternehmens mit Fehlentscheidungen des Managements zusammenhingen. Trotz deutlicher Umsatzumbrüche seit 2009 hatte das Unternehmen keine nachhaltige Zukunftsstrategie entwickelt. Auch der Vertrieb hatte zum damaligen



Zeitpunkt keine offensive Ausrichtung. Positiv fielen dagegen die Lage der Gebäude, der Freiflächen und die Infrastruktur auf. Das bisherige Leistungsportfolio und insbesondere das über viele Jahre weiterentwickelte betriebliche Know-how wurden ebenfalls als klare Pluspunkte gewertet.

Die Berater zeigten auf, an welchen Stellen angesetzt werden müsste, um das Unternehmen erfolgreich fortführen zu können: Mit sinnvollen Investitionen sollte das Kerngeschäft effizienter abgewickelt, die Organisationsstrukturen konsequent neu ausgerichtet und der Vertrieb optimiert sowie gleichzeitig auf neue Produkte und Märkte abgestellt werden. Nach einer mehrere Monate andauernden Phase der Kurzarbeit könnte sich das Unternehmen dann auch wirtschaftlich wieder fangen und das Vertrauen der Kunden wiedergewinnen. Mittelfristig sollte ein neues Geschäftsfeld „Service- und Innovationszentrum“ aufgebaut werden.

Bei dieser Auseinandersetzung um den Erhalt der STT kam wieder einmal die „Doppel-Strategie“ der IG Metall Leipzig zum Tragen: konstruktive konzeptionelle Arbeit verbunden mit öffentlichen Aktionen, um Druck auf die Entscheider auszuüben. Ein zentrales Motto der Leipziger war: Wenn das Kapital und die Politik nicht zur Arbeit gehen, muss der umgekehrte Weg eingeschlagen werden. Und so demonstrierte die Belegschaft der STT mit Transparenten vor der Sächsischen Aufbaubank. Auf der Leipziger Energie-Messe entrollten SIAG-Beschäftigte Transparente mit der Aufschrift „Die Energiewende einleiten, mit Wind Kraft erzeugen!“ (siehe Abbildung 2), um auch industriepolitisch ein Zeichen zu setzen. Über diese Aktivitäten wurden schließlich die Medien verstärkt auf den Kampf der SIAG-Kolleginnen und Kollegen aufmerksam. Das brachte ihnen Sympathie aus der Bevölkerung.

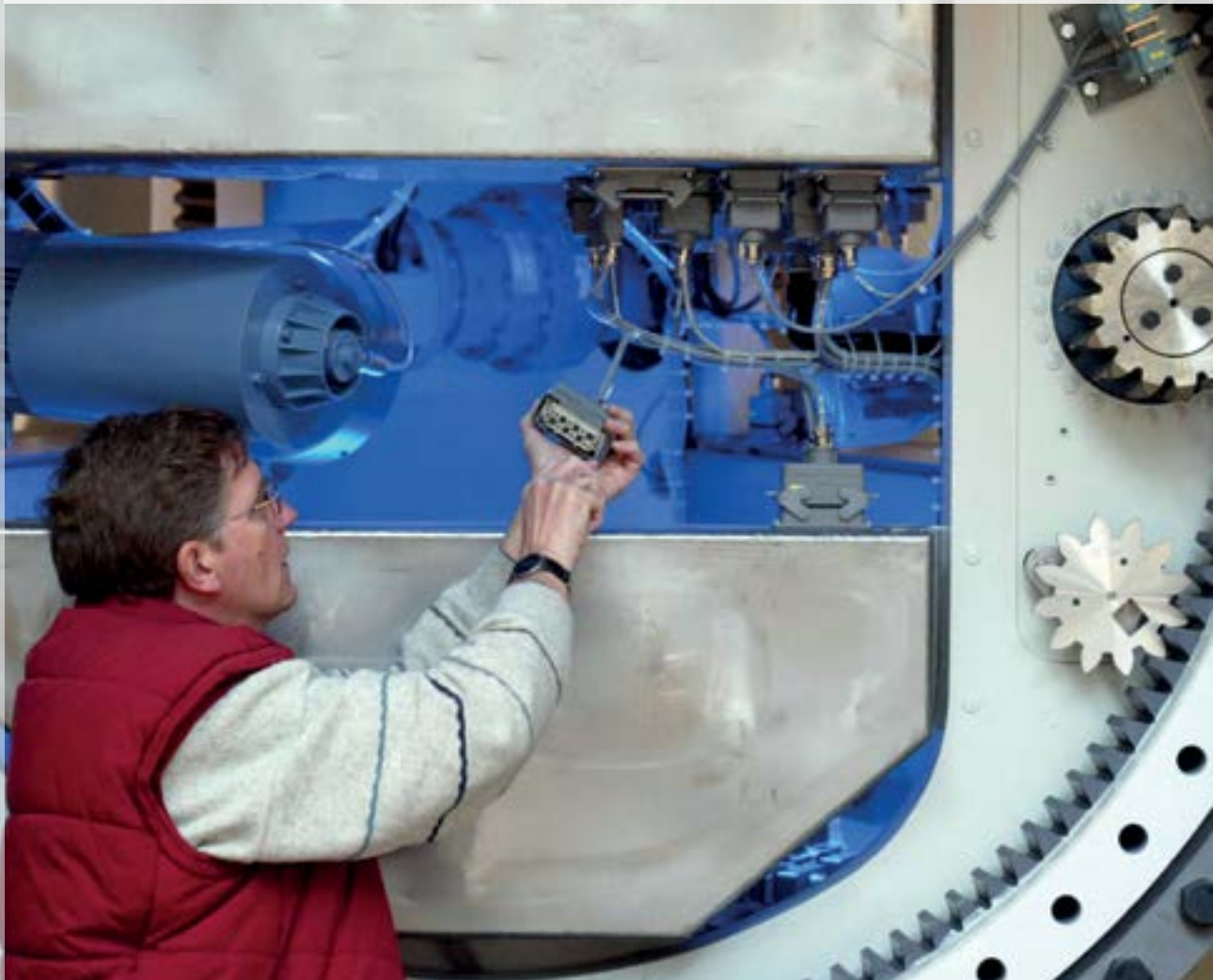
Die Entscheider entschlossen sich schließlich, das Unternehmen weiterzuführen und den vereinbarten Sanierungsplan umzusetzen. Am 30. Dezember 2013 wurde SIAG Tube & Tower aus der Insolvenz entlassen. Nach einer längeren Phase von Kurzarbeit und Unterauslastung stellte das Unternehmen noch während der Insolvenz 150 Beschäftigte zu den vorhandenen 120 Kolleginnen und Kollegen ein und erwirtschaftete 2013 bereits ein deutlich positives Ergebnis. In den Stellenanzeigen bekannte sich die STT sogar zu einer engen Kooperation mit der IG Metall Leipzig. ✂

Abbildung 2: SIAG-Beschäftigte demonstrieren vor der Sächsischen Aufbaubank, um die Politik in die Verantwortung zu nehmen.

Bildnachweis: IG Metall

IG METALL MINDEN

Ganzheitliche Strukturpolitik und Industrie 4.0



Bildnachweis: dpa



„Uns geht es wesentlich darum, die tarifliche Bindung in den Betrieben zu stärken. Auch für die Interessen der jüngeren Generation, für die vor allem die Zahl und Qualität der Ausbildungsplätze und die Übernahmequote nach der Ausbildung zählen, machen wir uns stark. Darüber hinaus stellen wir uns dem Thema ‚Industrie 4.0‘, denn unsere Region will die Speerspitze der vierten industriellen Revolution sein.“

LUTZ SCHÄFFER

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Minden
Lutz.Schaeffer@igmetall.de

Die IG Metall Minden hat im Zuge des regionalen Strukturwandels der vergangenen Jahrzehnte ihre Ziele darauf ausgerichtet, negative Folgen für die Beschäftigten sozial abzufedern und industrielle Strukturen in der Region zu erhalten. In einem erweiterten Verständnis von regionaler Strukturpolitik geht es ihr zurzeit darum, absehbare industrielle Entwicklungen durch vorausschauende Strategien und mit Blick auf die Qualität der Arbeitsbedingungen und die Zahl der industriellen Arbeitsplätze stärker mitzugestalten.

Große Industrieunternehmen sind die Ausnahme im Kreis Minden-Lübbecke. Die Metall- und Elektroindustrie ist von kleineren bis mittleren Betrieben geprägt. Zuwächse bei Umsatz- und Beschäftigtenzahlen gab es in der Vergangenheit vor allem im Bereich der Elektroindustrie. Gegenteilig verlief die Entwicklung in anderen Branchen.

Noch bis vor wenigen Jahren war der Kreis Minden-Lübbecke neben der Region Herford/Bünde ein Zentrum der Möbelindustrie, vor allem der Küchenmöbelindustrie. Mittlerweile sind hier – wie in der gesamten Holz- und Kunststoffbranche – nur noch wenige Betriebe übrig geblieben. Die Bekleidungsindustrie ist bis auf wenige Ausnahmen von der Bildfläche verschwunden. Im Bereich der Textilindustrie produzieren nur noch drei Hersteller Autositze sowie technische Textilien.

Zum Organisationsbereich der IG Metall zählt zudem ein ausgeprägtes handwerkliches Spektrum mit vielen Kleinstbetrieben: KFZ- und Metallhandwerk, Heizung-Sanitär-Handwerk, Elektrohandwerk, Landmaschinen- und Tischlerhandwerk. Zu den Besonderheiten der Region gehört, dass viele Mitglieder der IG Metall zugleich Landwirte sind, die ihren Hof immer öfter nur noch im Nebenerwerb betreiben und schwerpunktmäßig in Industrie und Handwerk arbeiten.

GANZHEITLICHE STRUKTURPOLITIK: ZUSAMMENSPIEL VIELER FAKTOREN

Die IG Metall Minden wollte und will ihren Einfluss auf die zukünftigen industriellen Entwicklungen deutlich steigern. Sie setzt sich gemeinsam mit den Betriebsräten und im Dialog mit den Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft für einen ganzheitlichen Ansatz in der Strukturpolitik ein. Einerseits geht es ihr dabei darum, die Attraktivität der Region zu erhöhen. Andererseits richtet sie ihr betriebliches Handeln vor allem darauf aus, die Herausforderungen und Entwicklungspotenziale von „Industrie und Arbeit 4.0“ frühzeitig zu erkennen und mitzugestalten.

Regionale Strukturpolitik kann aus Sicht der IG Metall Minden nur dann erfolgreich sein, wenn sie möglichst viele Aspekte in den Blick nimmt. Aus diesem Grund gab sie den Anstoß für eine erste Fachtagung „Standortpolitik in Minden“, die sie im September 2013 zusammen mit der DGB-Region durchführte. Dabei legten die maßgeblichen Akteure – der Landrat, der regionale Arbeitgeberverband und die Bundesagentur für Arbeit Herford – ihre Ideen und Anforderungen für die Weiterentwicklung der Region dar. Seither ist zwischen allen Beteiligten unstrittig,

dass die nachfolgenden Faktoren eine entscheidende Rolle spielen, um die Beschäftigung in der Region zu sichern, auszubauen und Neuansiedlungen zu forcieren:

- ✘ **Fachkräfte:** Die Region muss mehr Fachkräfte gewinnen. Hierzu ist es zum einen notwendig, dass die Beschäftigten in den Betrieben der Region besser qualifiziert werden. Die IG Metall will dafür ihre tarifvertraglichen Instrumente nutzen und ausbauen. Zum anderen gilt es, den Zuzug neuer Fachkräfte zu fördern. Dazu muss sich die Region attraktiv aufstellen.
- ✘ **Standortattraktivität:** Dies bedeutet einerseits, dass die Arbeitgeber attraktivere Arbeitsbedingungen (zum Beispiel mit Angeboten für Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance) vorweisen müssen. Andererseits ist ein verfügbares und vielfältiges regionales Kulturangebot erforderlich.
- ✘ **Netzwerk Bildung:** Die Region soll optimale Bedingungen schaffen, um die benötigten Fachkräfte selbst auszubilden. Dazu soll ein hochwertiges System von Schulen, dualen Ausbildungsmöglichkeiten, dualen Studiengängen, Fachhoch- und Hochschulen angeboten werden.
- ✘ **Industrie 4.0:** Für die Region ist es von besonderer Bedeutung, weitere Unternehmen anzusiedeln – dies gerade auch im Zusammenhang mit der Perspektive „Industrie 4.0“.
- ✘ **Cluster und Zulieferer:** Entscheidend ist ferner, die vorhandene Zulieferindustrie der Region zu halten und auszubauen.

Die IG Metall Minden will zudem die tarifliche Bindung in den Betrieben stärken. Auch für die Interessen der jüngeren Generation macht sie sich stark. Für diese zählen vor allem die Zahl und Qualität der Ausbildungsplätze und die Übernahmequote nach der Ausbildung. Ihre Forderungen bringt die IG Metall in diversen Gremien im Raum Minden ein und diskutiert sie im Rahmen von Betriebsversammlungen, Schulungen und anderen Veranstaltungen vor Ort.

Die regionale Pendlerstatistik zeigt deutlich, dass es einige „Magnet“ in der Region gibt. Dort befinden sich Betriebe und Institutionen, in denen neue Arbeitsplätze entstanden sind und noch weitere entstehen werden. Um sie will sich die IG Metall Minden ebenfalls künftig verstärkt kümmern. Denn auch hier will sie tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen erreichen.

Abbildung 1: „It’s OWL“ steht für das Technologie-Netzwerk „Intelligente Technische Systeme OstWestfalenLippe“.

In 45 Forschungsprojekten werden Industrie-4.0-Systeme entwickelt.

Bildnachweis: www.its-owl.de



INDUSTRIE 4.0: FÜR DIE ZUKUNFT GERÜSTET

Die IG Metall-Verwaltungsstelle Minden engagiert sich darüber hinaus in einem weiteren wichtigen strukturpolitischen Bereich: Sie will im Rahmen des branchenübergreifenden Spitzenclusters „It’s OWL“ (siehe Abbildung 1) die Entwicklung der industriellen Produktion in einzelnen Betrieben intensiv mitgestalten. In diesem von der Bundesregierung mit 40 Millionen Euro geförderten Cluster sind etwa 175 Firmen zusammengeschlossen, die sich alle mit der Innovation und Entwicklung von Produkten und Elementen beschäftigen, die unter das Thema „Industrie 4.0“ gefasst

werden. Die Unternehmen selbst bringen nochmals sechzig Millionen Euro in das Projekt ein. Eine Besonderheit dieses Clusters besteht darin, dass Unternehmen, Universitäten und Fachhochschulen in der Region eng zusammenarbeiten. Denn „It’s OWL“ versteht sich als die Speerspitze der vielfach beschriebenen vierten Industriellen Revolution.

Die IG Metall Minden stellt sich den damit verbundenen Herausforderungen. Zusammen mit den Verwaltungsstellen



Bielefeld, Paderborn und Gütersloh-Oelde führte sie bisher zwei Tagesschulungen für Betriebsräte durch. In diesen Veranstaltungen wurde sehr schnell klar, dass den Betriebsräten von den beschriebenen Projekten in ihren Firmen wenig bis nichts bekannt war. Die IG Metall zog daraus die Konsequenz, die ihr zugänglichen relevanten Unternehmensplanungen, arbeitsorientierten Gestaltungsoptionen und gewerkschaftlichen Handlungsansätze systematisch zu erfassen und zu bündeln.

Allen beteiligten Verwaltungsstellen ist es wichtig, sich mit ihren Ideen und Forderungen an diesen Entwicklungsprozessen zu beteiligen, indem sie Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder informieren und in die Diskussionen einbeziehen. Im Dialog mit den Beschäftigten geht es darum, die Chancen und Risiken von „Industrie 4.0“ frühzeitig zu erkennen und zu beeinflussen.

Für alle industriepolitischen Akteure in der Region, insbesondere auch für die Arbeitnehmer, ist „Industrie 4.0“ eine große Herausforderung, die zu tief



greifenden Veränderungen ganzer Wertschöpfungsketten führen wird. Die wesentlichen Elemente dieser Veränderungsprozesse sollen zunächst von den Beteiligten gestaltungsoffen bewertet werden. Die IG Metall Minden koordiniert die Zusammenarbeit der vier Verwaltungsstellen.

ARBEITSKREIS FÜR INTERESSIERTE

Gelungene Auftaktveranstaltung dieser Zusammenarbeit war die Fachtagung „Industriearbeit 4.0“ im Rahmen des ARIBERA-Projekts der IG Metall NRW im Oktober 2013 in Paderborn (siehe Abbildungen 2, 3 und 4). Rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten mit Vertretern/-innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gewerkschaft.

Die IG Metall war mit dem Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Detlef Wetzel, und dem NRW-Bezirksleiter, Knut Giesler, hochrangig vertreten. Beide machten deutlich, dass die IG Metall sich der Vierten industriellen Revolution stellt und dass sie ihre Ideen und Vorstellungen zum Wohle der Beschäftigten einbringen wird.

Zurzeit führt die IG Metall in vielen Betrieben der Region entlang einer Prüfliste eine Umfrage durch: „Wie wird unser Betrieb in Zukunft aussehen“. Erste Ergebnisse sind im Sommer 2014 zu erwarten.

Die IG Metall Minden hat einen Arbeitskreis zum Thema „Industrie 4.0“ gegründet, der sich an interessierte Beschäftigte wendet, um die Diskussion und den Informationsaustausch auf eine möglichst breite Basis zu stellen. ✂



Abbildungen 2, 3 und 4:

Industrie 4.0 – was kommt da auf uns zu? Zu diesem Thema gab es 2013 eine IG Metall-Konferenz in Paderborn mit Wissenschaftlern, Arbeitgebern, Betriebsräten und Gewerkschaftern.

Bildnachweis: IG Metall/Thomas Range

IG METALL ROSTOCK

Keine Zukunft für Niedriglöhne



Bildnachweis: Wikipedia



„Durch unseren beharrlichen Druck haben Politik und Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern erkannt, dass ihre ‚Billiglohnland-Strategie‘ nicht aufgeht. In dem seit einigen Jahren in Rostock bestehenden ‚Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit‘ mit Vertretern/-innen aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften haben wir immer wieder die Förder- und Ansiedlungspolitik der Landesregierung kritisiert und darauf gedrängt, die Förderregelungen stärker an tarifliche Mindestbedingungen zu koppeln. Das ist inzwischen geschehen. Für uns bedeutet das, dass wir künftig in Abstimmung mit den jeweiligen Betriebsräten in jedem Einzelfall klären werden, welche Entgeltbedingungen bestehen und ob nicht sogar Tariflöhne gezahlt werden müssen. Diese neuen Förderregelungen sind für uns eine Riesenchance, um neue tarifpolitische Kraft zu entfalten.“

PETER HLAWATY

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Rostock-Schwerin
Peter.Hlawaty@igmetall.de

Auch wenn Mecklenburg-Vorpommern eines der beliebtesten Ferienländer ist: Im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung trägt es bundesweit seit Jahren die „rote Laterne“. Das Land wird bis heute massiv durch öffentliche Gelder gefördert. Die IG Metall Rostock hat jedoch gemeinsam mit dem DGB dafür gekämpft, dass die Vergabekriterien für die gewerbliche Wirtschaft an Mindeststandards gekoppelt werden. Ihr Ziel: weg vom Billiglohn-Land, hin zum wettbewerbsfähigen Standort. Das gab auch der Tarifpolitik neuen Schwung.

Zwar haben die neuen Bundesländer im statistischen Mittel inzwischen die Marke von etwa zwei Dritteln des westdeutschen Bruttoinlandsprodukt-Niveaus (BIP) erreicht. Für sich genommen hinkt Mecklenburg-Vorpommern jedoch noch weit hinterher. Mit einem BIP von 22 800 Euro je Einwohner weist das Land den mit Abstand geringsten Wert auf (zum Vergleich: Sachsen = 24 200 Euro).

Nur zehn Prozent der Wirtschaftsleistung Mecklenburg-Vorpommerns kommen aus der Industrie. Rostock ist – bezogen auf die gewerbliche Wirtschaft – die einzige boomende Region im Land und steht damit allein auf weiter Flur. Dank einer beharrlichen Wirtschaftsförderpolitik ist es im letzten Jahrzehnt zwar gelungen, landesweit Unternehmen aus den Branchen Maschinenbau, Automotive, Luft- und Raumfahrt neu anzusiedeln. In der Regel handelt es sich hierbei allerdings um mittelständische Tochter-Firmen westdeutscher Großunternehmen und überwiegend um reine Produktionsstätten („verlängerte Werkbänke“) mit relativ wenig Spielraum für eigene Innovationen sowie Forschung und Entwicklung. Im Klartext bedeutet das: Die Unternehmenspolitik wird im Westen vorgegeben. Tarifpolitik spielte in diesen Betrieben zumeist eine untergeordnete Rolle. Daher war zunächst und ist nach wie vor gewerkschaftliche Basisarbeit gefordert: Mitglieder gewinnen, Betriebsräte gründen, diese mit denen aus anderen Betrieben vernetzen und schulen. Mittlerweile ist es der IG Metall gelungen, in vielen Betrieben eine stabile Mitgliederbasis und Funktionärsstruktur herzustellen – eine zentrale Voraussetzung, um nun auch tarifpolitische Themen stärker anzugehen (siehe Abbildung 1).

WENIG INDUSTRIE, NIEDRIGE EINKOMMEN

Betrugen die durchschnittlichen Bruttoverdienste im verarbeitenden Gewerbe 2012 auf Bundesebene 40 332 Euro, so lagen sie in Mecklenburg-Vorpommern nur bei 26 217 Euro. Viel zu oft müssen Einkommen vom Staat aufgestockt werden. Unabhängig von den jeweiligen Partei-Konstellationen in der Regierungsverantwortung lautete in den ersten beiden Jahrzehnten nach der Wende das allgemeine Credo: Industrieunternehmen anlocken – und zwar vor allem durch Bereitstellen von Infrastruktur, aber auch durch Subventionen und Billiglöhne. Diese Doktrin kann inzwischen als grandios gescheitert angesehen werden: Die Produktivitätsentwicklung der Wirtschaft hinkt dem Bundestrend immer weiter hinterher. Und viele Fachkräfte wandern nach wie vor ab.

Nicht zuletzt durch den beharrlichen Druck der IG Metall wird inzwischen auch in Politik und Wirt-



schaft erkannt, dass diese „Billiglohnland-Strategie“ nicht aufgeht. Und so haben sich in dem seit einigen Jahren bestehenden „Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit“ Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften auf einige zentrale Handlungsfelder verständigt. Bezogen auf die Entgeltbedingungen heißt es in der gemeinsamen Erklärung vom Januar 2011:

„Attraktive und marktfähige Entgelt- und Arbeitsbedingungen sind entscheidende Faktoren im zunehmenden Wettbewerb um geeignete Auszubildende und qualifizierte Arbeitskräfte. Sie tragen dazu bei, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. (...) Die Bündnispartner sprechen sich für eine Erhöhung der Tarifbindung und eine höhere Akzeptanz tariflicher Entlohnung aus. Die Verantwortung der Sozialpartner, die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen grundsätzlich im Rahmen von Tarifverträgen zu regeln, bleibt unberührt. Die Tarifvertragsparteien werden die Flächentarifverträge weiterentwickeln.“

MINDESTLOHN UND FÖRDERPRAXIS

Darüber hinaus hat die gegenwärtige SPD-/CDU-Landesregierung in ihrer Koalitionsvereinbarung vom Oktober 2011 für Unternehmen eine Lohnuntergrenze in Höhe von 8,50 Euro Stundenlohn zur Bedingung dafür gemacht, Fördermittel für zusätzliche Arbeitsplätze oder öffentliche Aufträge zu erhalten. Damit folgt sie dem Beispiel anderer Bundesländer. Allerdings weicht sie in einem entscheidenden und problematischen Punkt davon ab: In anderen Bundesländern gilt diese Regelung für die Vergabe von Fördermitteln sowohl für das Land als auch für die Kommunen. Mecklenburg-Vorpommern grenzt diese Vorgabe indessen nur auf die Landesvergabe ein. Damit wird die Reichweite des Gesetzes eingeschränkt, denn bis zu zwei Drittel der öffentlichen Aufträge eines Bundeslands werden von den Kommunen vergeben.

Auch eine gezielte Ansiedlungspolitik für Industrieunternehmen zählt in Mecklenburg-Vorpommern

Abbildung 1: Mitgliederbasis und Funktionärsstruktur sind stabil: Nach vielen Jahren gewerkschaftlicher Aufbauarbeit stellen die Beschäftigten heute selbstbewusst ihre Forderungen. Wie hier in Warnemünde auf den Werften.

Bildnachweis:
IG Metall Rostock-Schwerin



Abbildung 2: Die IG Metall zeigt sich. Nicht nur auf der HanseSail, sondern vor allem mit ihrem tarifpolitischen Einfluss auf die Vergabe öffentlicher Fördergelder: Wenn subventioniert wird, gilt ein Mindestlohn. Hohe Fördersatz gibt es nur, wenn eine mindestens tarifgleiche Vergütung bezahlt wird. Und Leiharbeitsplätze sind tabu.

Bildnachweis:
IG Metall Rostock-Schwerin

mittlerweile zu den wichtigsten strukturpolitischen Maßnahmen. Allein im Jahr 2013 wurden beispielsweise im Rahmen der „Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) 155 neue Investitionsvorhaben für die gewerbliche Wirtschaft mit rund 96 Millionen Euro unterstützt. Das hat Gesamtinvestitionen von rund 370 Millionen Euro angeschoben. Nach Berechnungen des Wirtschaftsministeriums wurden damit knapp 1200 neue Arbeitsplätze gefördert und gut 5000 Arbeitsplätze gesichert (Stand Anfang Dezember 2013).

Inzwischen hat Mecklenburg-Vorpommern seine Förderpraxis weiter verändert. Es waren vor allem die Gewerkschaften, die im Rahmen der Bündnisgespräche darauf gedrängt hatten, die Förderregelungen stärker an tarifliche Mindestbedingungen zu koppeln. Mit Erfolg, denn die Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft über die GRW wurde im Januar 2013 insoweit geändert, dass die Bezahlung der (geförderten) Arbeit im Regelfall nicht unterhalb eines Mindestlohns von 8,50 Euro erfolgen darf. Einen höheren Fördersatz erhalten Unternehmen nur dann, wenn sie die „mindestens tarifgleiche Vergütung“ gewähren. Außerdem sind Leiharbeitsplätze von der öffentlichen Förderung ausgeschlossen.

Wie zu erwarten, führten diese Veränderungen zu scharfem Protest der Wirtschaftsverbände. Hinsichtlich des Mindestlohns als Vergabekriterium bringen sie rechtliche und ordnungspolitische Bedenken vor. Die Kopplung an eine tarifliche Vergütung sei eine zusätzliche Schranke bei der Investitionsförderung und verschlechtere die Rahmenbedingungen für einige Branchen, kritisierten die Arbeitgeber.

Für die praktische gewerkschaftliche Arbeit bedeutet das: Wenn Unternehmen künftig öffentliche Zuschüsse oder öffentliche Aufträge erhalten, wird die IG Metall in Abstimmung mit den jeweiligen Betriebsräten in jedem Einzelfall klären, welche Entgeltbedingungen bestehen und ob nicht sogar Tariflöhne gezahlt werden müssen.

Die neuen Förderkriterien standen im Januar 2013 auch in vielen Gesprächen zwischen der IG Metall und der SPD-Landtagsfraktion sowie bei einer gemeinsamen Konferenz mit IG Metall-Betriebsräten im Mittelpunkt. Beide Seiten waren sich einig, das Thema „Tarifbindung“ aktiv voranzubringen und sich dazu dauerhaft auszutauschen. Zwar haben weder Parteien noch eine Landesregierung die Aufgabe, Tarifpolitik zu betreiben – dies ist die originäre Aufgabe der Gewerkschaften –, aber dieser neue politische Rückenwind kann dazu beitragen, Belegschaften zu sensibilisieren und das Thema „Tarifbindung“ im Betrieb überhaupt erst zur Sprache zu bringen.

TARIFBINDUNG (WIEDER) AUFGEBAUT

In einer Reihe von Unternehmen ist die tarifliche Bindung inzwischen auch Gegenstand in Betriebsversammlungen und IG Metall-Mitgliederversammlungen. In immer mehr Betrieben werden sogar schon Tarifverhandlungen vorbereitet. Die öffentlich geförderten Arbeitgeber stehen dabei verstärkt unter Druck.

Natürlich kommen Bereitschaft und Kraft für eine Tarifaueinandersetzung nach wie vor von den organisierten Belegschaften (siehe Abbildungen 3 und 4). Aber die öffentliche Meinung ist dabei nicht zu unterschätzen und wirkt „beflügelnd“, wie die Erfolge der IG Metall Rostock in den letzten Jahren zeigen. So gelang es ihr beispielsweise in den vergangenen zweieinhalb Jahren, in Rostock und Schwerin je ein größeres Maschinenbau-Unternehmen in den Flächentarifvertrag aufzunehmen. In zwei weiteren Unternehmen – einem Zulieferer der Luft- und Raumfahrtindustrie sowie einer Werft – konnte sie Haustarifverträge abschließen. In allen Fällen half ein deutlich spürbarer öffentlicher Druck. Selbst bei den diesjährigen Betriebsratswahlen gelang es, in einzelnen bisher betriebsratsfreien Betrieben diese Stimmung zu nutzen.

Bündnis Politik & Wirtschaft
 Investitionen Förderpraxis
 Neuansiedlungen Fachkräfte halten
 Wettbewerbsfähigkeit Gemeinsame Erklärung
 Reindustrialisierung Fachkräfte
Rostock keine Billiglöhne!
 Schwerin Tarifbindung GRW
 Maschinenbau
 Tarifpolitik
 1200 neue Arbeitsplätze

Dies mag auf den ersten Blick eine bescheidene Bilanz sein. Aber für Rostock und Mecklenburg-Vorpommern, die sich beide eher am Beginn des Reindustrialisierungsprozesses befinden, ist dies ein gewaltiger Sprung: Für mehr als 2 000 weitere Beschäftigte gelten nun (wieder) Tarifverträge.

FAZIT UND BLICK IN DIE ZUKUNFT

Die Europäische Kommission hat die maximalen Fördersätze der Regionalbeihilfen in Deutschland für die Förderperiode 2014 bis 2020 neu festgelegt. Mecklenburg-Vorpommern wird knapp 60 Millionen Euro weniger erhalten als in der vergangenen Periode aus dem „GRW-Programm“. Damit ist von einer noch stärkeren Konzentration der Fördermittel auszugehen.

Im politischen Diskurs plädiert die IG Metall Rostock weiterhin für eine nachhaltige Industriepolitik, bei der vorrangig das verarbeitende Gewerbe gestärkt werden muss. Sie will Tariflöhne bei der Entscheidung über die Vergabe von Unternehmensförderungen noch klarer als bisher in den Mittelpunkt stellen. Dies vor allem deshalb, weil die bisherige Konzentration auf Mindestlöhne sich durch den anstehenden gesetzlichen Mindestlohn weitgehend erübrigen wird.

Tarifverträge in einem deindustrialisierten Bundesland mit langjähriger Billiglohnstrategie durchzusetzen erfordert einen langen Atem. Der Paradigmenwechsel in der Wirtschaftspolitik – weg von Dumpinglöhnen, hin zu wettbewerbsähnlichen Entgelten – erleichtert die Aufnahme von Tarifverhandlungen. Gesetze über die Vergabe öffentlicher Aufträge, die Fördermaßnahmen an tarifliche Mindestbedingungen koppeln, sind Teil einer regionalen Industriepolitik, die in vielen Unternehmen Tarifauseinandersetzungen auslösen und unterstützen können.

Für die IG Metall in Mecklenburg-Vorpommern ist dies eine historische Chance, neue tarifpolitische Kraft zu entfalten. Sie setzt sich für wettbewerbsfähige Unternehmen mit wettbewerbsfähigen Löhnen und Arbeitsbedingungen ein. Das ist auch im Interesse der Allgemeinheit, denn eine Tarifbindung ist ein wirksames Instrument der Fachkräftesicherung. Darauf ist Mecklenburg-Vorpommern mehr denn je angewiesen. ✂



Abbildungen 3 und 4: Warnstreik bei der Mercedes-Niederlassung im Mai 2013. Das Tarifergebnis hieß: zwei Mal 2,8 Prozent plus Weihnachtsgeld endlich auf 50 Prozent und damit auf West-Niveau.

Bildnachweis:
IG Metall Rostock-Schwerin



IG METALL SCHWEINFURT

Netzwerke, Proteste und pro-aktive Lösungen



Bildnachweis: SKF



„Bei ihren industriepolitischen Aktivitäten geht es der IG Metall Schweinfurt weniger um strategische Entscheidungen, als vielmehr um konkrete Problemlösungen. Vor Ort werden wir als kompetenter Anwalt anerkannt, der mithilft, Strukturprobleme und Konjunkturkrisen zu bewältigen, und dessen Rezepte zukunftstauglich sind.“

PETER KIPPES

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Schweinfurt
Peter.Kippes@igmetall.de

Die IG Metall-Verwaltungsstelle Schweinfurt betreut in ihrem Umkreis 66 Betriebe. Neben der aktiven Arbeit in Gremien haben die Bildungsarbeit und die Öffentlichkeitsarbeit für sie einen hohen Stellenwert, um die gewerkschaftspolitische Durchsetzungsfähigkeit zu stärken. Zudem betreibt sie eine systematische Strukturpolitik angesichts der ökonomischen Bedeutung der von ihr betreuten Industriebereiche.

Der Betreuungsbereich der Verwaltungsstelle reicht geografisch vom südlichen Steigerwald bis zu den Ausläufern der bayerischen Rhön, von den Hassbergen bis zum Spessart. Die Betriebe sind im Wesentlichen auf zwei Kerne konzentriert: die Stadt Schweinfurt und die Stadt Bad Neustadt.

In Schweinfurt sind – teilweise bereits seit über 100 Jahren – zwei wichtige Wälzlagerproduzenten ansässig. Bei SKF arbeiten rund 4 500 Beschäftigte und bei Schaeffler Technologie Schweinfurt rund 6 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die ZF Friedrichshafen AG hat in Schweinfurt einen sogenannten Multidivisionsstandort mit fast 9 000 Beschäftigten. Auch Bosch Rexroth ist hier mit zwei Standorten vertreten.

Bad Neustadt liegt im Landkreis Rhön-Grabfeld und ist im Bereich der Verwaltungsstelle Schweinfurt der zweitgrößte Ort in Bezug auf die Zahl der Industriearbeitsplätze. In Bad Neustadt produziert Siemens mit mehr als 2 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Elektromotoren für den Maschinenbau. Die Preh GmbH ist mit 1 500 Beschäftigten ein wichtiger Auto-Zulieferer.

Aus dieser Auflistung, die nicht alle von der IG Metall betreuten Unternehmen enthält, lässt sich unschwer erkennen, dass die Industrieregion vom Maschinenbau- und vom Automotiv-Sektor geprägt ist – mit allen damit zusammenhängenden Vor- und Nachteilen. Im produzierenden Segment gibt es einen außerordentlich hohen Anteil von Facharbeiterinnen und Facharbeitern. Fast alle Produkte, die in den genannten Betrieben hergestellt werden, können dem Premiumsegment zugeordnet werden. Damit erzielen die Unternehmen verhältnismäßig hohe Verkaufspreise, unterliegen aber umgekehrt einem permanenten Kosten- und Innovationsdruck. Dem ständigen Kostendruck will die IG Metall begegnen, indem sie auf Qualität setzt und damit vor allem auf fachlich gut qualifizierte und hochqualifizierte Beschäftigte. Bei den Innovationen tut sich bereits einiges in den Unternehmen: Viele Betriebe haben ihren Anteil an Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen in den vergangenen Jahren erhöht.

WURZELN DER INDUSTRIEPOLITIK

Im Jahr 2013 führte die IG Metall-Verwaltungsstelle eine Veranstaltung durch, die die Entwicklungen des Industrieraums Schweinfurt in den letzten 20 Jahren beleuchtete. In den Jahren 1992 und 1993 war allein bei den drei Unternehmen SKF, Schaeffler und ZF krisenbedingt der Verlust von insgesamt mehr als 10 000 Arbeitsplätzen zu beklagen. In dieser Zeit hatte die IG Metall damit begonnen, erste Ansätze einer

systematisch angelegten Industriepolitik zu entwickeln. Die Rahmenbedingungen für die Stadt und die Region hatten sich derart gravierend verändert, dass mit der bloßen „Hoffnung auf Wachstum“ die Zukunft der Region nicht zu sichern war.

Heute verfügt die Stadt Schweinfurt wieder über rund 390 Industriearbeitsplätze pro 1 000 Einwohner und zählt damit zu den bedeutendsten Industriestädten Bayerns. Zu dieser erfreulichen Situation hat die IG Metall wesentlich beigetragen. Anfang der 1990er Jahre organisierte sie erstmals Protestaktionen über betriebliche Grenzen hinaus, und sie hat diese Kultur der gewerkschaftlichen Gegenwehr bis heute beibehalten. Das Ergebnis: Gegenwärtig – anders als früher – kann es sich kein Arbeitgeber mehr leisten, bei einem geplanten Veränderungsschritt nicht auch sämtliche Auswirkungen auf den betroffenen Industrieraum mit in den Blick zu nehmen. Die engagierte und offene Zusammenarbeit in den gewerkschaftlichen Gremien hat für eine extrem hohe Transparenz gesorgt, wenn es darum geht, gewerkschaftspolitische Leitplanken in betrieblichen Vereinbarungen festzuschreiben. Für Arbeitgeber ist es kaum oder gar nicht mehr möglich, die Belegschaften in der Region gegeneinander auszuspielen.

Bad Neustadt
Standortsicherung
Innovationsdruck Premiumprodukte
sozial-ökologische Fragen
als Akteur aufgestellt
Schweinfurt
Siemens Preh GmbH
BUND SKF Transparenz
Netzwerk Industriestadt
Produkt – Prozess – Mensch
Strukturprojekt ZF
qualifizierte Beschäftigte
Schaeffler
Bosch Rexroth

Abbildungen 1, 2, und 3: 1 000 Stellen wollte die Siemens AG am Standort Bad Neustadt eindampfen. Nicht mit der IG Metall: Die Verwaltungsstelle Schweinfurt, Betriebsräte und Beschäftigte protestierten mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen. Durch konstruktive Arbeit ist es gelungen, Zukunftstechnologien wie Windenergie und Elektromobilität an den Standort zu holen. Die Stadt ist jetzt eine der beiden Modellregionen für Elektromobilität in Bayern. Und: Die Arbeitsplätze blieben erhalten.

Bildnachweis:
IG Metall Schweinfurt



KONSTRUKTIVE NETZWERKE AUFGEBAUT UND GEPFLEGT

Die IG Metall Schweinfurt hat sich nicht nur praktisch, sondern auch theoretisch mit den industriepolitischen Veränderungen und Problemstellungen in der Region auseinander gesetzt. 1994 gab sie – unterstützt durch die IG Metall-Bezirksleitung Bayern – eine Studie bei der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag. Thema: „Integrierte Standortpolitik im ländlichen Raum – neue Ansätze von Industrie-, Arbeitsmarkt- und Betriebspolitik sowie ihre Vernetzung im Raum Schweinfurt“. Deren Ergebnisse konnte sie nutzen, um als politischer Akteur mit eigenen inhaltlichen Vorschlägen aufzutreten.

Seitdem meldete sich die IG Metall Schweinfurt wiederholt mit zum Teil kleineren, aber immer wichtigen Inhalten und Veröffentlichungen zu Wort. Gemeinsam mit der örtlichen Wirtschaft und den politischen Parteien gründete sie die „Standortoffensive für Innovation und Wirtschaft in Schweinfurt“ als Dialogforum der regionalen Akteure. Seither pflegt sie auch regelmäßig Kontakte zu (potenziellen) Bündnispartnern wie Kirchen, Sozialverbänden, politischen Parteien und Kommunalpolitikern. Während diese Kontakte vor einigen Jahren noch nahezu ausschließlich dazu dienten, gemeinsam die Krise zu bewältigen, hat sich durch die weitere Zusammenarbeit und insbesondere in den Phasen krisenhafter Zuspitzungen eine vertrauensvolle und effektive Arbeitsebene entwickelt.

Die IG Metall Schweinfurt gilt inzwischen als pragmatischer, zielgerichteter, lösungsorientierter, aber nicht konfliktscheuer politischer Player in der Region. Sie trägt mit Konferenzen, Vernetzungstreffen, Informationen für die Medien und fachlichen Publikationen dazu bei, dass technologische und innovationspolitische Maßnahmen auf den Weg gebracht werden. Sie mischt sich aktiv in Fragen der Struktur- und Arbeitsmarktpolitik ein.

Mit ihrer Einschätzung Anfang der 1990er Jahre, dass die Zukunft Schweinfurts nur in einer starken Industrie liegen kann, hat die IG Metall Recht behalten! Sie musste zwar in vielen Unternehmen Prozessveränderungen und – damit zusammenhängend – eine völlig neue Qualität von Flexibilität akzeptieren. Aber unterm Strich konnte die Zahl der Arbeitsplätze ausgeweitet werden.

BEISPIEL SIEMENS: STANDORT KOMPLETT ERHALTEN

Das Konzept der IG Metall Schweinfurt, bei Konflikten und Krisen einerseits die Rolle des Moderators politischer Veränderungsprozesse einzunehmen und sich andererseits als Antreiber des Protests zu zeigen, hat zuletzt bei der Auseinandersetzung um die Zukunft des Siemens-Standorts Bad Neustadt auf eindrucksvolle Weise funktioniert.

Im Januar 2010 hatte die Unternehmensleitung der Siemens AG in einer kurzen Mitteilung an die Beschäftigten verkündet, dass die Zahl der Mitarbeiter bis 2012 halbiert und einer von zwei Standorten in Bad Neustadt komplett aufgegeben werden sollte. Für die IG Metall stand damit fest, dass alles getan werden musste, dieses Vorhaben zu verhindern beziehungsweise dessen Folgen für die Beschäftigten abzumildern. Ihr gelang es in den folgenden Wochen und Monaten, diese Auseinandersetzung zu einem Thema der ganzen Region zu machen (siehe Abbildungen 1, 2 und 3). Der dadurch erzeugte öffentliche Druck brachte Siemens und die lokal Handelnden schließlich dazu, einzulenken.

- ✚ **Die Ausgangslage:** Zu dem Zeitpunkt, als Siemens seine Abbau- und Schließungspläne offenlegte, gab es am Standort Bad Neustadt rund 2 000 Arbeitsplätze in zwei Betriebsteilen des Elektrokonzerns. Der Organisationsgrad lag bei rund 40 Prozent. Grundsätzlich wurden und werden von Siemens die mit der IG Metall abgeschlossenen Tarifverträge eingehalten. Konflikte um die Sicherung von Arbeitsplätzen gab es in den letzten Jahrzehnten nicht.
- ✚ **Das Problem:** Der geplante Abbau von rund 1 000 Arbeitsplätzen hätte sich nach übereinstimmender Schätzung örtlicher Experten mit dem Faktor 2,6 auf die Wirtschaftskraft der Region ausgewirkt. Der Region drohte damit ein als historisch zu bezeichnender Wirtschaftsabschwung.
- ✚ **Das Ergebnis:** Im Frühjahr 2014 gab es bei Siemens in Bad Neustadt noch die gleiche Anzahl von Arbeitsplätzen wie 2010. Es ist gelungen, Zukunftstechnologien (Windenergie, Elektromobilität) dorthin zu holen. Die Stadt wurde zu einer der beiden Modellregionen der Elektromobilität des Freistaats Bayern ernannt. Die Hochschule für angewandte Wissenschaften in Schweinfurt bekommt eine zusätzliche Fakultät zur Elektromobilität in Bad Neustadt. Die IG Metall wird als maßgeblicher „Akteur zur Sicherung von Arbeitsplätzen“ jetzt auch in der Region Bad Neustadt erkannt und akzeptiert. Im Jahr 2010 konnte sie rund 450 neue Mitglieder bei Siemens gewinnen und halten.

ZIELGRUPPENARBEIT UND SOZIAL-ÖKOLOGISCH WEITERDENKEN

Gegenwärtig gibt es zwei Schwerpunkte, auf die sich die IG Metall konzentriert, um strukturpolitisch Einfluss zu nehmen und die gesamte Region weiterzuentwickeln. Der eine ist ein Strukturprojekt, das 2012 startete, unterstützt durch die Bezirksleitung Bayern der IG Metall. Es hat zum Ziel, die gewerkschaftliche Betriebspolitik stärker auf die Zielgruppen der indirekt Beschäftigten, der Hochqualifizierten und der Studierenden auszurichten. Heute – nach der Hälfte der Laufzeit – gibt es bereits eine ganze Reihe greifbarer Erfolge, die sich unter anderem bereits positiv auf die Betriebsratswahlen auswirkten. Es hat sich gezeigt, dass die IG Metall und die örtliche Verwaltungsstelle, seitdem sie zielgruppenspezifisch Themen einzelner Beschäftigtengruppen aufgreift, deutlich positiver wahrgenommen wird.

Bei dem zweiten Schwerpunkt geht es darum, eine sozial-ökologische Industriepolitik in der Region Schweinfurt zu verankern. Diese Initiative startete mit einem gemeinsamen Brief des BUND-Vorsitzenden, Prof. Dr. Hubert Weiger, und des Bezirksleiters der IG Metall Bayern, Jürgen Wechsler, an den bayerischen Ministerpräsidenten zur Energiewende Anfang 2014. Das Ziel: ein Leuchtturmprojekt anzusiedeln.

Darüber hinaus wird sich die IG Metall Schweinfurt in den kommenden zwei Jahren mit drei Themenfeldern (siehe Kasten) intensiver befassen. Dazu will sie am Beispiel Schweinfurt und der Region Rhön-Grabfeld die Veränderungsbedarfe der ansässigen Industrieunternehmen ermitteln. Gemeinsam mit dem BUND soll dabei deutlich gemacht werden, dass es ohne Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte keine erfolgreichen Lösungen im Sinne einer zukunftsweisenden Industriepolitik geben kann. Aber auch umgekehrt ist richtig, dass umweltpolitische Themen nur dann mehrheitsfähig sind, wenn sie in einem wirtschaftlichen Umfeld diskutiert werden, in dem soziale Gerechtigkeit eine wesentliche Rolle spielt.

INDUSTRIEPOLITIK FÜR DIE ZUKUNFT: DREI FRAGENKOMPLEXE FÜR DEN SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN WANDEL

1.) Produkt

Wie wird zukünftig beispielsweise die Reparaturfähigkeit von Produkten zu bewerten sein? Gelingt die Entwicklung ressourcenschonender Produkte? Welche Auswirkungen hat die Energiewende für unseren Wirtschaftsraum? Wie verändert sich das Produktportfolio unserer Betriebe durch die E-Mobilität?

2.) Prozess

Mit welchem Aufwand werden die Produkte zukünftig produziert? Gelingt es, zur Steigerung der Energieeffizienz ein beteiligungsorientiertes EMS (Energie Management System) einzuführen? Welche Auswirkungen hat Industrie 4.0 auf Prozesse und Produktinnovationen?

3.) Mensch

Wie werden unsere Kolleginnen und Kollegen ihre eigenen Mobilitätskonzepte entwickeln? Was können wir tun, um Pendlerströme ökologisch und ökonomisch zu organisieren? Welche Qualifikationen brauchen unsere Leute zukünftig? Wie behaupten wir uns im Wettbewerb der Regionen? Welche Veränderungen brauchen wir in der Infrastruktur zur Sicherung der Umwelt- und Lebensqualität?

Fazit: Bei ihren Vorstellungen von Industriepolitik geht es der IG Metall Schweinfurt weniger um strategische Entscheidungen, als vielmehr um konkrete Problemlösungen. Vor Ort wurde und wird sie als kompetenter Anwalt zur Bewältigung von Strukturproblemen und Konjunkturkrisen anerkannt, dessen Rezepte auch zukunftstauglich sind. ✚

IG METALL REGION STUTT GART

Industrielle Kerne stärken, Zukunftsfelder erschließen



Bildnachweis: Daimler AG



KONRAD OTT

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Ludwigsburg
und Sprecher der IG Metall Region Stuttgart (links)
Konrad.Ott@igmetall.de

UWE MEINHARDT

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart
und stellvertretender Sprecher sowie Mitherausgeber des Strukturberichts (rechts)
Uwe.Meinhardt@igmetall.de



„Durch einen kontinuierlichen Einsatz für beschäftigungsorientierte Industriepolitik hat die IG Metall Region Stuttgart den Strukturwandel in den letzten 25 Jahren maßgeblich mitgestaltet. So sind sich die politischen Akteure der Region heute darin einig, dass unternehmensnahe Dienstleistung – wie Forschung und Entwicklung – in ein starkes industrielles Umfeld eingebettet sein muss, wenn sie erfolgreich sein will.“

CHRISTA LANG

Politische Sekretärin der IG Metall Region Stuttgart für Branchen- und Strukturpolitik
Christa.Lang@igmetall.de

Die IG Metall Region Stuttgart vertritt seit 1995 als Arbeitsgemeinschaft der fünf eigenständigen Verwaltungsstellen Esslingen, Göppingen-Geislingen, Ludwigsburg, Stuttgart und Waiblingen die industriepolitischen Interessen in der Region. Sie setzt sich seit 25 Jahren für eine beschäftigungsorientierte Gestaltung des Strukturwandels ein. Ihre Ziele sind der Ausbau bestehender Stärken in den industriellen Kernbereichen und die Erschließung neuer Zukunftsfelder. Grundlage dafür sind die Strukturberichte für Wirtschaft und Beschäftigung und deren Umsetzung, etwa in Form von Qualifizierungsprojekten.

Das industrielle Gesicht der Region hat sich in den letzten Jahrzehnten stark geändert. Viele Fertigungsbereiche und damit auch einfache und produktionsnahe Tätigkeiten wurden verlagert. Gleichzeitig ist die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften – durch eine Vielzahl an Firmenzentralen mit Forschungs- und Entwicklungsabteilungen – gestiegen. Um die Herausforderungen des Strukturwandels frühzeitig erkennen und bewältigen zu können, erstellen die IG Metall Region Stuttgart, der Verband Region Stuttgart, die Industrie- und Handelskammer und die örtliche Handwerkskammer seit 15 Jahren regelmäßig gemeinsame Berichte, in denen sie die Entwicklung der regionalen Wirtschaft und Beschäftigung beurteilen. Wechselnde Schwerpunkte wie demografischer Wandel, Innovationsfähigkeit, Umbruch der Automobilregion oder Erwerbspersonenpotenziale beleuchten einzelne Aspekte vertieft.

STRUKTURBERICHTE ZU WIRTSCHAFT UND BESCHÄFTIGUNG

Die Analysen werden von zwei renommierten und mit den regionalen Strukturen vertrauten Forschungsinstituten durchgeführt. Aus den Ergebnissen leiten die vier Herausgeber Handlungsempfehlungen für die regionalen Akteure (Regionalversammlung, Wirtschaftsförderung, Fachkräfteallianz etc.) ab. Der vorgeschaltete Abstimmungsprozess der Herausgeber schafft den notwendigen Grundkonsens für die Umsetzung. Die erste Studie des IMU-Instituts für die IG Metall Stuttgart aus dem Jahr 1988 zur Zukunft des Wirtschaftsraums Stuttgart stieß damals noch auf heftige Kritik. Sie sah bis zur Jahrtausendwende 30 000 Arbeitsplätze in der Automobilindustrie in Gefahr („Stuttgart: Problemregion der 90er Jahre?“). Allerdings sah die IHK darin kein Problem. Sie war vielmehr der Ansicht, dass der Rückgang vorwiegend un- und angelernter industrieller Beschäftigung durch höher qualifizierte Dienstleistungstätigkeiten ausgeglichen werden würde. Mittlerweile ist es Konsens – und so auch im Leitbild der Region verankert –, dass der wachsende Dienstleistungsbereich nicht ohne industrielle Basis auskommen wird.

Dennoch sieht sich die IG Metall Region Stuttgart faktisch mit einer doppelten Tertiarisierung konfrontiert: dem Aufbau von Beschäftigung im Dienstleistungssektor bei gleichzeitigem Abbau im produzierenden Gewerbe und der Zunahme hochqualifizierter (Dienstleistungs-)Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe. Weniger als die Hälfte der Industriebeschäftigten im Raum Stuttgart sind noch in klassischen Fertigungs-

berufen tätig. Das verlangt eine organisations- und eine industriepolitische Antwort.

BEWÄLTIGUNG DES STRUKTURWANDELS DURCH QUALIFIZIERUNG

Seit dem ersten Strukturbericht gilt es, Antworten auf die Frage zu finden, wie der Strukturwandel für die Beschäftigten positiv gestaltet werden kann. Nicht von ungefähr zieht sich das Thema „Qualifizierung“ wie ein roter Faden durch alle Strukturberichte. Ging es zunächst noch darum, die Chancen für Un- und Angelernte durch berufliche Weiterqualifizierung zu verbessern, rückten in jüngster Zeit geeignete Strategien in den Fokus, um den steigenden Fachkräftebedarf, insbesondere auch die stärkere Nachfrage nach höher qualifizierten Beschäftigten, zu decken.

Gering qualifizierte Frauen sind überproportional vom Strukturwandel betroffen: 1980 waren 80 000, knapp 20 Jahre später nur noch halb so viele gering qualifizierte Frauen im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Gleichzeitig waren sie in den 1990er Jahren bei



Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert. Das Projekt „Mentoring für gering qualifizierte Frauen“ der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart setzte genau da an. Betriebliche Mentorinnen mit ähnlichem Hintergrund unterstützten die Teilnehmerinnen vor und während der Maßnahmen durch Kurse (Rechnen, Deutsch, Lerntechniken), bei der Suche nach Kinder-

betreuung und durch Erfahrungsaustausch. So konnten zwischen 2001 und 2007 mehr als 320 Frauen in der Region Stuttgart und 600 in Baden-Württemberg eine Anpassungs- oder Aufstiegsqualifizierung durchlaufen. In der Region haben so beispielsweise knapp 100 Teilnehmerinnen den Abschluss zur „Anlagenführerin“ geschafft (siehe Abbildung 1).

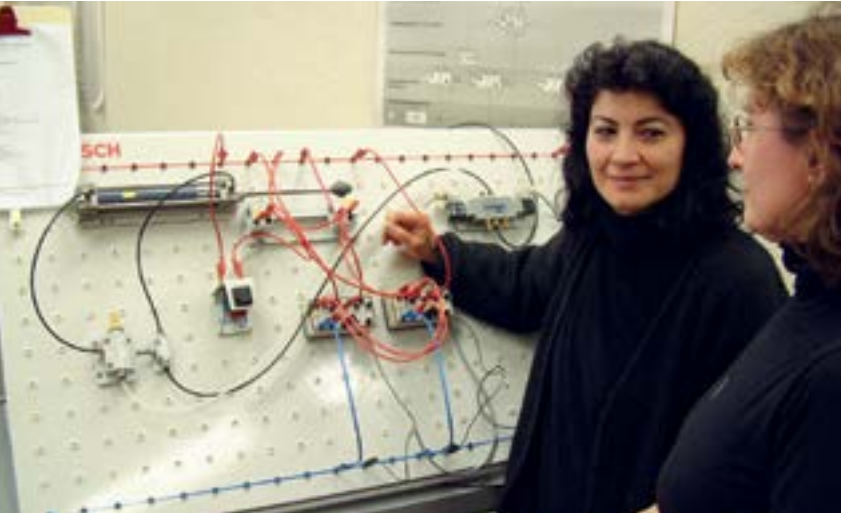


Abbildung 1: Weiterbildung zur zertifizierten Anlagenführerin im Rahmen des von der IG Metall Region Stuttgart unterstützten Projekts „Mentoring für gering qualifizierte Frauen“.

Bildnachweis: Wirtschaftsförderung Region Stuttgart

2013 ging der Strukturbericht davon aus, dass im Jahr 2030 etwa 130 000 Arbeitskräfte fehlen werden, 104 000 davon mit beruflicher Qualifikation. Daraus entstand die Idee zum Quali-Lift, einer stufenweisen Höherqualifizierung für alle, egal ob ungelernt, mit Facharbeiterausbildung oder Meisterabschluss (siehe Abbildung 2). Die IG Metall hatte diese Idee in den Steuerkreis des Arbeitsmarktmonitors Region Stuttgart eingebracht. Daraus entstand ein Projekt, das von der Bundesagentur für Arbeit mit zwei Stellen (den so genannten Quali-Lift-Lotsen) finanziert wird und nun zwei Jahre lang Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen soll.

REGIONALE ALLIANZEN

Als stark industrie- und exportabhängige Region war der Raum Stuttgart von der Wirtschaftskrise 2008/2009 besonders heftig betroffen. Erste Warn-

signale kamen im Herbst 2008 aus dem automobilnahen Maschinenbau. Betriebsräte des Branchennetzes – in den Krisenjahren Anfang der 1990er Jahre als Frühwarnsystem eingerichtet – klagten über Auftragsrückgang, -verschiebung und -stornierung. Ein Monat später ließ sich Ähnliches über die Automobilzulieferer berichten.

Um gegen Massenentlassungen mobil zu machen, initiierte die IG Metall Region Stuttgart zwischen Februar 2009 und April 2010 zahlreiche Aktionen und zwei große beschäftigungspolitische Konferenzen. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit, der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart und dem IMU-Institut warb sie dafür, dass Instrumente zur Beschäftigungssicherung eingesetzt und genutzt wurden, um Arbeitsplätze zu erhalten: Tarifverträge, Arbeitszeitkonten, Kurzarbeit und berufliche Weiterbildung während der Unterauslastung. Zeitgleich brachte die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart – unterstützt von der IG Metall und regionalen Akteuren – eine gemeinsame Erklärung zur Wirtschaftskrise auf den Weg. Ziel dieser Aktivität war es, eine Task Force einzurichten, um von der Krise betroffene Unternehmen zu unterstützen – nach dem Motto: qualifizieren statt entlassen.

Mehrere tausend IG Metaller unterstützten die Forderungen – unter anderem bei regionalen Aktionstagen oder bei der einwöchigen 24-Stunden-Mahnwache vor der Landesbank Baden-Württemberg gegen die rigide Kreditvergabe im Maschinenbau (siehe Abbildung 3). Die Idee eines Regionalfonds zur Sicherung von Liquidität konnte leider nicht realisiert werden.

Nach mehr als 25 Jahren hat sich die IG Metall Region Stuttgart durch ihre Nähe zu Betrieben und ihre pragmatische Mitarbeit einen festen Platz in den industriepolitisch wichtigen Strukturen erarbeitet. Durch die Bevollmächtigten und die gemeinsame Regionalsekretärin ist sie im Herausgeberkreis des Strukturberichts,



Abbildung 2: Quali-Lift als Unterstützung bei der stufenweisen Höherqualifizierung von Ungelernten zu Facharbeitern, zu Meistern oder Technikern und zu Ingenieuren und -innen.

Grafik: Koordinationsstelle Quali-Lift



im Steuerkreis Fachkräfteallianz, im Beirat Quali-Lift, im Arbeitskreis Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, im Redaktionsteam „Leitbild Region Stuttgart“ und zahlreichen weiteren Gremien vertreten. Mit der Initiative zur Einrichtung einer regionalen Wirtschaftsförderung 1993 und der finanziellen Beteiligung als Gesellschafterin hat sie frühzeitig Position

INDUSTRIEGEPRÄGTE STRUKTUR

Die Region Stuttgart konzentriert 10 Prozent der Fläche, 25 Prozent der Einwohner, 29 Prozent der Wirtschaftskraft, 26 Prozent der Erwerbstätige und 29 Prozent der IG Metall-Mitgliedern Baden-Württembergs. Sie ist – trotz des Strukturwandels der letzten 20 Jahre – stark industrie- und exportgeprägt: 29 Prozent der 1,09 Millionen Beschäftigten arbeiten im verarbeitenden Gewerbe:

- ✦ Fahrzeugbau (106 100 Beschäftigte)
- ✦ Maschinenbau (69 300 Beschäftigte)
- ✦ Metallgewerbe (39 200 Beschäftigte)
- ✦ Elektrotechnik (31 400 Beschäftigte)

Ergänzt wird dieser industrielle Kern durch industrienahes Handwerk und eine Vielzahl von (anwendungsorientierten) Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen. So umfasst etwa das Automotive-Cluster Region Stuttgart mit Herstellern, Zulieferern, Ausrüstern, unternehmensnahen Dienstleistern – einschließlich Arbeitnehmerüberlassung – und Handwerk mehr als 190 000 Beschäftigte.

für eine gemeinsame regionale Industriepolitik aller 179 Kommunen der Region Stuttgart bezogen. Die IG Metall Region Stuttgart unterstützt die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart in ihrer Strategie zur Förderung von Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit, etwa bei der Umsetzung von Forschungsergebnissen in marktfähige Produkte durch Clustermanagement, regionale Vernetzung oder durch die Einrichtung von zwölf regionalen Kompetenz- und Innovationszentren. Nicht zuletzt entfaltet die Region durch die enge Vernetzung von Wirtschaft, Forschung, Gewerkschaft und Politik über die Regionsgrenzen hinaus Wirkung, wie die erfolgreiche Bewerbung des Landes um eines von vier bundesweiten Schaufenstern „Elektromobilität“ 2012 gezeigt hat. ✦

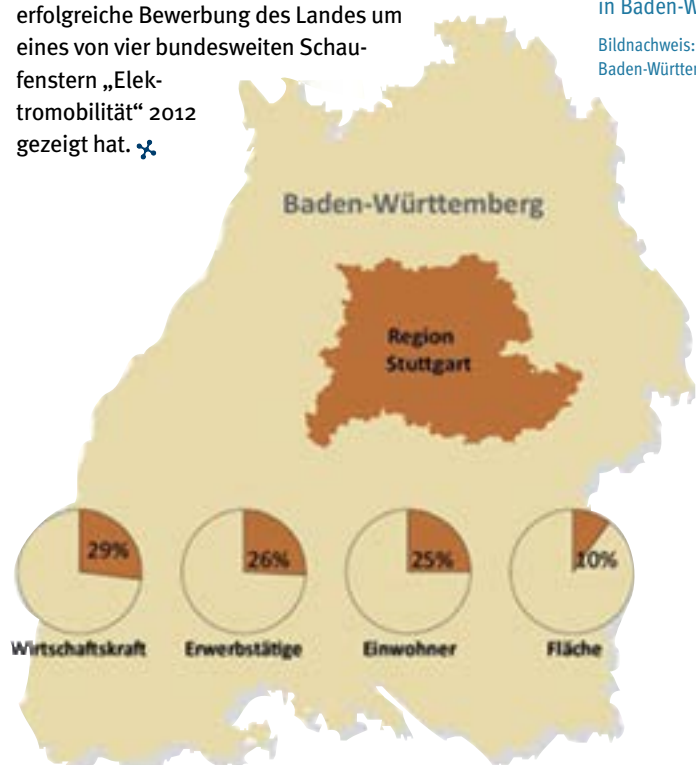


Abbildung 3: Aktionswoche Maschinenbau gegen Massenentlassungen im Herbst 2009. Metallerinnen und Metaller protestierten, unterstützt von regionalen Akteuren, gegen die Arbeitsplatz gefährdende Kreditpolitik der Banken in Baden-Württemberg.

Bildnachweis: IG Metall Baden-Württemberg

IG METALL REGION VOGTLAND

„Green-Tech“ und Gute Arbeit als Markenzeichen



Bildnachweis: dpa



„Von der Politik konnten wir nichts erwarten, als wir die Gemeinschaftsinitiative ‚impuls.vogtland‘ 2011 ins Leben riefen. Gewerkschaftlich getragene Aktivitäten waren und sind der heutigen Landesregierung suspekt. Dennoch haben wir versucht, durch die hohe Kompetenz, die wir in der Gemeinschaftsinitiative bündeln konnten, viel für die Region zu erreichen. Damit entlassen wir allerdings die Politik nicht aus ihrer Verantwortung. Aber wir haben auch zeigen können, dass gemeinsames Handeln, regionale Vernetzung und das Zusammenführen unterschiedlicher Interessen im industriepolitischen Dialog die Basis für nachhaltige Veränderungen sind.“

STEFAN KADEMANN

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Zwickau

Stefan.Kademann@igmetall.de



„Mit ‚Green-tech‘, Umweltschutz und Energieeffizienz fanden wir eine inhaltliche Plattform, um Wirtschaft, öffentliche Hand, Forschung und Wissenschaft in der Region Vogtland zusammenzubringen. Es ging uns darum, die Zukunftsfähigkeit der regionalen Wirtschaft weiterzuentwickeln. Dazu zählte für uns nicht allein, mit Hilfe ökologischer Innovationen Kosten zu sparen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern. Uns kam es insbesondere darauf an, nachhaltigen sozialen Fortschritt mit einer Sozial- und Arbeitstrategie zu erreichen. So wollen wir mit ‚impuls.vogtland‘ ein Markenzeichen für die Region schaffen, zur Stärkung ihrer Branchenkompetenz und zu einer adäquaten Fachkräftenentwicklung.“

GERHARD RICHTER

IMU-Institut Berlin

Die Region Vogtland im Grenzgebiet zwischen Bayern, Sachsen und Thüringen, nahe der tschechischen Grenze, vereint eine Menge an wirtschaftlichen Problemen: demografischer Wandel, alternde Belegschaften, zu wenige junge und gut ausgebildete Fachkräfte; hinzu kommen eine kleinteilige Wirtschaftsstruktur, der es an Forschung und Entwicklung mangelt, sowie eine – gemessen am Bundesdurchschnitt – geringe Wirtschaftskraft und Produktivität. Diese Gesamtsituation bewog die IG Metall Zwickau dazu, in der Region eine Gemeinschaftsinitiative anzustoßen, um mit dem Landkreis, den Bürgermeisterern einzelner Kommunen sowie verschiedenen dort ansässigen Unternehmen und Wirtschaftsexperten ein industriepolitisches Konzept für das Vogtland zu erarbeiten. Es gibt inzwischen zahlreiche fruchtbare Ansätze, um die Region wirtschaftlich nach vorne zu bringen – aber mit der geplanten Schließung des Neoplan-Werks in Plauen droht ein herber Rückschlag.

Mehrere Werksschließungen, teilweise mit Produktionsverlagerungen ins Ausland verbunden, und die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit gaben der IG Metall letztlich den Anstoß, sich für eine industriepolitische Gemeinschaftsinitiative im Vogtland stark zu machen. Die Ziele sollten vor allem sein, die bestehenden Unternehmen stärker an die Region zu binden, die regionalen Kompetenzen zu stärken und dem bereits spürbaren Fachkräftemangel entgegenzutreten.

Die wichtigsten Branchen in der Region sind Metall und Textil. Diese sollten zu einem Cluster „me.tex“ (metall.textil) ausgebaut werden, um die industriellen Standorte und Arbeitsplätze im Vogtland dauerhaft zu sichern. Zudem sollten die an der Initiative beteiligten Unternehmen umfangreiche Unterstützung erhalten, um neue Fachkräfte zu rekrutieren, ökologische und soziale Innovationen voranzubringen und sich besser untereinander zu vernetzen. Auch galt es, den Wissenstransfer mit Hochschulen und Bildungseinrichtungen im weiteren Umfeld zu intensivieren.

SCHWIERIGER ANLAUF

Es war zunächst mal ein steiniger Weg, den die IG Metall-Verwaltungsstelle Zwickau und die IG Metall-Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen – als maßgebliche Treiber der Initiative – zurücklegen mussten, um gegen die Vorbehalte einzelner regionaler Akteure, wie der IHK, anzukämpfen. Ihnen gelang es jedoch, erfahrene und kompetente Fachleute, führende Vertreter der vogtländischen Wirtschaft und anerkannte Institutionen wie das IMU-Institut sowie weitere universitäre und nicht universitäre Forschungseinrichtungen einzubinden, um endlich im Oktober 2011 die Gemeinschaftsinitiative „impuls.vogtland“ gründen zu können. Das IMU-Institut erarbeitete den Strategieplan und koordinierte dann letztlich die Aktivitäten.

Finanziert wird die Initiative über einen Zeitraum von drei Jahren im Wesentlichen durch die Stiftung „Neue Länder“. Auch einige Unternehmen haben sich finanziell daran beteiligt. Demgegenüber hat das Sächsische Wirtschafts- und Arbeitsministerium es bislang unterlassen, die Gemeinschaftsinitiative zu fördern. Zunächst ging es den Initiatoren darum, ein wirtschaftliches Profil für die Region zu erarbeiten, um diese als zukunftsfruchtig und innovativ nach innen und außen hin zu profilieren. In den zahlreichen Gesprächen,

die mit Unternehmensvertretern geführt wurden, erwiesen sich als Zukunftspotenziale vor allem die Wachstumsmärkte der Material- und Energieeffizienz. Besonders zeigten die Unternehmen sich daran interessiert, ihre Kompetenzen etwa im Leichtbau, mit neuen (Verbund-)Werkstoffen, mit technischen Textilien und mit der Kälte- und Klimatechnik systematisch auszubauen, um von der Energiewende stärker zu profitieren.

So entstand die gemeinsame regionale „Plattform Green Tech“. Sie bildete die inhaltliche Klammer, um die vogtländische Wirtschaft mit umfassendem Know-how zu Fragen eines aktiven Umwelt-, Klima- und Ressourcenschutzes, der CO₂-Reduzierung und der Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft auszustatten.



Um entsprechende Innovationen in den Betrieben anzuregen und einzelne Themen vertieft zu behandeln, richtete die Gemeinschaftsinitiative Arbeitsgruppen zu verschiedenen innovativen Anwendungsfeldern ein (siehe Abbildung 1, Seite 74). In diesen arbeiten ausgewiesene fachliche beziehungsweise wissenschaftliche Experten und Unternehmensvertreter eng zusammen. Die Arbeitsgruppe „Umweltschutz“ wird von einem Betriebsrat und Umweltbeauftragten geleitet.



Strategie, Ziele und Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative

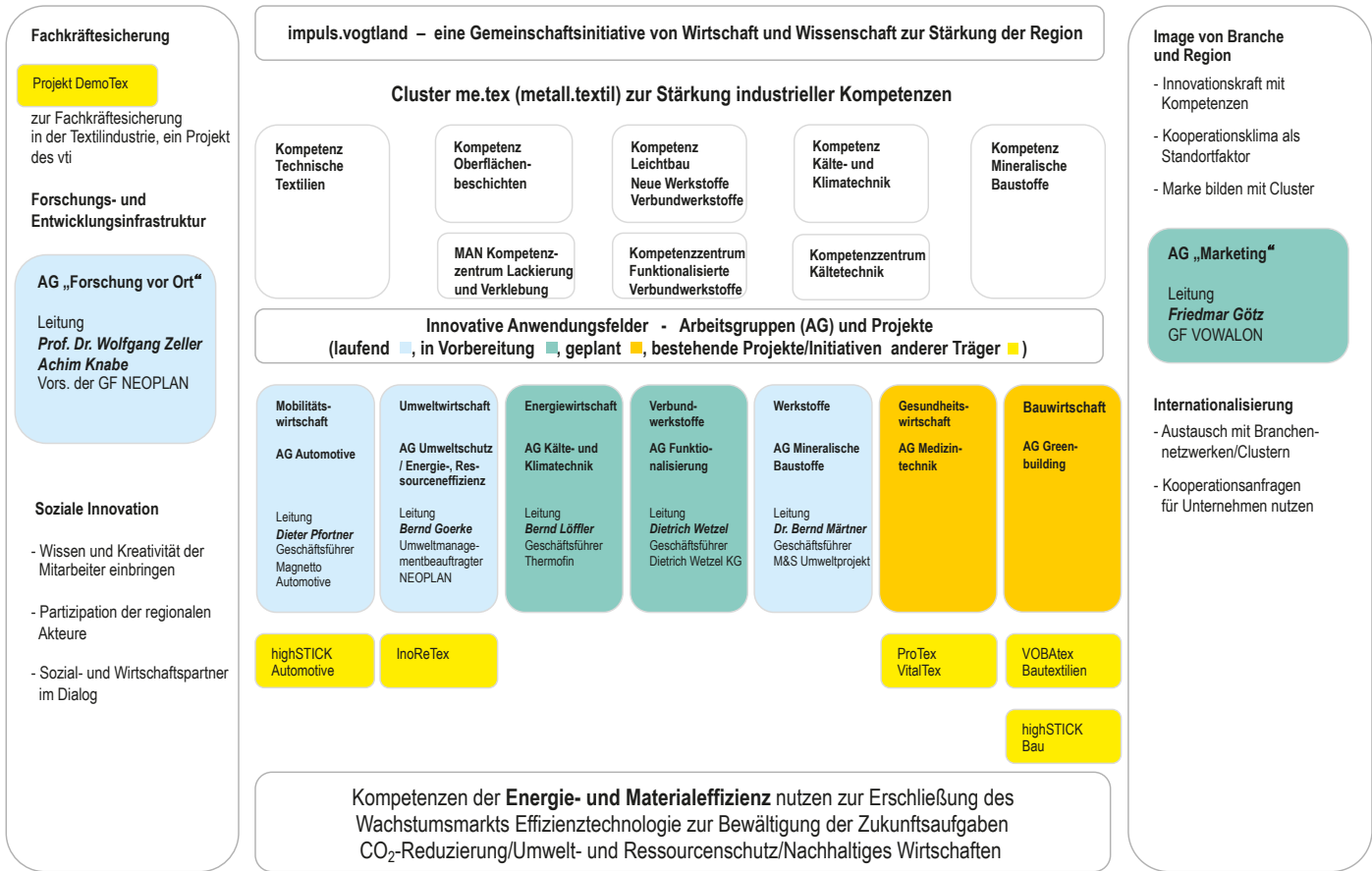


Abbildung 1: Strategieplan der Gemeinschaftsinitiative „impuls.vogtland“ mit den unterschiedlichen Arbeitsgruppen im Zentrum.

Bildnachweis: IMU-Institut

KONKRETE MASSNAHMEN

Am weitesten vorangeschritten ist die Diskussion in den Arbeitsgruppen „Automotive“ und „Umweltschutz“.

Die Arbeitsgruppe „Umweltschutz“ legte bereits einen ersten Maßnahmenplan für eine regionalisierte Abfallverwertung zum Nutzen der vogtländischen Unternehmen vor. Die Arbeitsgruppe „Automotive“ hat sich vorgenommen, den Erfahrungsaustausch untereinander in verschiedenen Handlungsfeldern zu verstärken.

Die Arbeitsgruppe „Forschung vor Ort“ unterstützt die Bestrebungen, die Berufsakademie in Plauen zu einer Dualen Hochschule auszubauen, um hochqualifizierte Nachwuchskräfte heranzubilden, die einen Bezug zur Region haben. Aus der Arbeitsgruppe „Mineralische Baustoffe“ wurde bereits ein Curriculum für einen dualen Studiengang entwickelt. Auch für den Wissenstransfer durch den verstärkten Austausch mit den Hochschulen in Zwickau, Mittweida, Chemnitz und Dresden macht sich die Arbeitsgruppe stark.

Die Besonderheit bei den Arbeitsgruppen ist, dass diese zumeist von leitenden Mitarbeitern, oft sogar von den Geschäftsführern der beteiligten Unternehmen geleitet werden. Dies garantiert die Praxisrelevanz bei der Themenauswahl und umsetzungsorientierte Debattenbeiträge.

SOZIAL- UND BRANCHENSTRATEGIE

Mit Blick auf den akuten Fachkräftemangel in der Region und die Herausforderungen einer Industrie 4.0 entwickelte die Gemeinschaftsinitiative auf Anregung des Geschäftsführers von Magnetto Automotive in Treuen und Stefan Kademann, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Zwickau, inzwischen auch einige grundlegende Überlegungen für eine Sozial- und Branchenstrategie. Hierbei geht es jeweils um Maßnahmen und Projekte, die in eine Gesamtstrategie des Landkreises, „Vogtland 2020“, einfließen sollen.

Bei der Branchenstrategie stehen Überlegungen im Mittelpunkt, die den Vertrieb von regionalen Gütern und Dienstleistungen, die regionale Infrastruktur und den effizienteren Einsatz von Ressourcen betreffen. Die Diskussion darüber steht bisher noch am Anfang. Konkretere Vorstellungen gibt es bereits hinsichtlich der Sozialstrategie. Sie umfasst Maßnahmen und Projekte für eine Personal- und Arbeitsstrategie. Hierbei geht es unter anderem darum, Ansätze zu entwickeln und zu erproben, um Fachleute – insbesondere junge Ingenieure/-innen – für eine Berufstätigkeit im Vogtland zu gewinnen, Weiterbildung und Wissenstransfer zu organisieren sowie junge Menschen in der Region besser und praxisnäher beruflich zu orientieren oder sie bei der Studienwahl zu unterstützen. So sollen et-

wa mit Hilfe einer betrieblichen und regionalen Kampagne „zukunft.metall“ Schüler und Studenten, Auszubildende und auch Schul- und Studienabbrecher gezielt angeworben werden. Hier könnte die Initiative an die Erfahrungen in Eisenhüttenstadt anknüpfen, wo eine solche Kampagne bereits erfolgreich durchgeführt wurde.

Weitere Ideen für eine Personalstrategie sind: Durch systematische Bestandsaufnahmen zu Innovationen, Weiterbildungs- und Fachkräftebedarf in den Betrieben sollen passgenauere Angebote zum Wissenstransfer und zu Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet werden. Gastvorlesungen, Forschungs- und Hochschultage in der Region sowie vertiefende Bildungsangebote im Rahmen eines Sommerstudiums könnten den Unternehmen neue Impulse geben, um beispielsweise fachliche Inhalte besser und bewusst in betriebliche und berufliche Arbeitsabläufe zu integrieren.

Die Überlegungen zu einer Arbeitsstrategie konzentrieren sich im Wesentlichen auf die Themen „Familien-gerechte und alternsgerechte Arbeits(zeit)gestaltung“, „Lebensbegleitendes Lernen“, „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ sowie „Gute Arbeit als Standortfaktor“.

GUTE ARBEIT ALS MARKENZEICHEN

Alles in allem geht es darum, Gute Arbeit im Vogtland als Markenzeichen zu verankern. Das bedeutet vor allem: sichere Standorte und Arbeitsplätze, faires Entgelt sowie eine auch auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Dazu gehören aber auch eng begrenzte Leiharbeit und Werkverträge, um prekäre Arbeitsverhältnisse auszuschließen, sowie gute Arbeitsbedingungen, die kreatives Arbeiten und Innovationen ermöglichen.

Entscheidend für Erfolge der Gemeinschaftsinitiative sind Impulse aus einzelnen Unternehmen. Daran hat es bisher nicht gemangelt. So haben die Unternehmensvertreter des MAN-Buswerks Neoplan in Plauen, eines der modernsten, umweltfreundlichsten und energieeffizientesten Betriebe in Deutschland, immer wieder ihr Ziel thematisiert, 2005 eine CO₂-neutrale Fabrik zu führen. Das Unternehmen hat sich außerdem dafür eingesetzt, dass sich mehrere Betriebe im Umkreis zusammenschließen, um gemeinsame Konzepte zur Abfallverwertung und Eigenenergieerzeugung zu verwirklichen und entsprechende Anlagen zu bauen.

Vertreter des Automobilzulieferers und Blechherstellers Magnetto Automotive in Treuen waren federführend in der Arbeitsgruppe „Automotive“ und haben die „Sozialstrategie“ mitentwickelt. Dabei brachten sie unter anderem ihre Erfahrungen beim Aufbau einer Werkskita oder bei der Vermittlung von Aufträgen an andere Zulieferer ein. Auch für eine enge Kooperation mit der Hochschule in Plauen machten sie sich stark – gerade auch mit Blick auf die Herausforderungen einer Industrie 4.0, die auf die Unternehmen im Vogtland zukommen werden.

Bisher nur in Ansätzen gelang es, den Cluster-Ansatz zu realisieren. Angesichts einer dreijährigen Laufzeit des Gesamtprojekts ist dies allerdings nicht verwunderlich. Aufgrund der bisher erreichten Erfolge hofft die IG Metall, dass es eine finanzielle Förderung der Gemeinschaftsinitiative noch weit über den August 2014 hinaus gibt, um die Unternehmen im Vogtland noch enger zu vernetzen, deren Bindungskraft an die Region zu stärken, neue Zuliefererbeziehungen vor Ort zu entwickeln sowie die Forschung und Entwicklung in der Region zu fördern, damit sie nicht zuletzt auch den vielen Kleinbetrieben zugute kommt. Die Stiftung „Neue Länder“ ist unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten daran interessiert, das Projekt fortzusetzen.

DER RÜCKSCHLAG: DAS AUS FÜR NEOPLAN

Ende Mai kündigte der Vorstand von MAN Truck & Bus an, das Neoplan-Werk in Plauen mit 420 Beschäftigten komplett schließen zu wollen. Für die Beschäftigten war dies eine Katastrophe in dem wirtschaftlich strukturschwachen Gebiet. Inzwischen haben IG Metall, Betriebsrat und die Beschäftigten mit ihrem Protest erreicht, dass 140 Kolleginnen und Kollegen weiterhin am MAN-Standort verbleiben können und alle anderen ein Beschäftigungsangebot von Volkswagen Sachsen in Zwickau erhalten.

Aber auch für die Gemeinschaftsinitiative „impuls.vogtland“ ist die Schließung des Neoplan-Werks ein herber Rückschlag. Denn gerade hier gab es Führungskräfte und Betriebsräte, die sich in den Arbeitsgruppen der Initiative mit sehr konstruktiven Ideen einbrachten und einige davon bereits betrieblich umsetzen konnten.

Vor allem die Themen „Forschung vor Ort“ und „Umweltwirtschaft/Umweltschutz“ wurden von Neoplan stark und kompetent vorgebracht. Gerade die Reduzierung von CO₂ stellte für Neoplan eine große Herausforderung dar, um langfristig Kosten zu sparen. Dafür investierte das Unternehmen nicht nur in den Umweltschutz, sondern auch in die Arbeitsorganisation, um die Logistik von Abläufen zu verbessern und die Qualität der Arbeit zu steigern. Neoplan hatte sich auch vorgenommen, neue Konzepte zur Abfallverwertung und Energieerzeugung einzuführen und sich – wie erwähnt – zu einem CO₂-neutralen Standort zu entwickeln.

Die Teilschließung des Werks, dessen Produktion nach den Plänen des MAN-Vorstands nun in die Türkei verlagert werden soll, will die IG Metall zum Anlass nehmen, noch intensiver über die Voraussetzungen zu diskutieren, um die vogtländische Industrie zukunftsfähig zu machen.

Den eingeschlagenen Weg mit der Gemeinschaftsinitiative will die IG Metall konsequent weiter gehen, um so Beschäftigten und Unternehmen einen Anreiz zu geben, sich an die Region Vogtland zu binden – durch ein kooperatives Netzwerk, das sich Energieeffizienz, Qualitätsarbeit und gute Arbeitsbedingungen zum Ziel gesetzt hat. ✂

IG METALL WOLFSBURG

Engineering-Projekt zur regionalen Entwicklung



Bildnachweis: dpa



„Ingenieure, Techniker, IT-Experten – auch Angestellte brauchen eine starke Arbeitnehmervertretung. Dafür steht das Engineering-Projekt der IG Metall Wolfsburg.“

HARTWIG ERB

Erster Bevollmächtigter der IG Metall Wolfsburg
Hartwig.Erb@igmetall.de

Der Stellenwert von Forschung und Entwicklung ist in der Automobilindustrie in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen. Im Umfeld von Automobilstandorten siedeln sich immer mehr und zunehmend größere Entwicklungsdienstleister an. Eine Stadt wie Wolfsburg, die durch die Automobilindustrie geprägt ist, verändert dadurch ihr Gesicht. Dies ist auch das Ergebnis einer gezielten industriepolitischen Strategie der IG Metall Wolfsburg. Inzwischen steigt auch bei ihr der Anteil von Ingenieuren, Technikern und IT-Experten an der Mitgliedschaft. Die Verwaltungsstelle hat sich daher vorgenommen, diese Berufsgruppen stärker dabei zu unterstützen, ihre Interessen zu vertreten – nicht nur gegenüber dem Arbeitgeber, sondern auch in der Region. Ein überbetriebliches Engineering-Projekt zusammen mit dem Angestelltenforum und einem Engineering-Steuerkreis der IG Metall-Verwaltungsstelle leisten dabei Pionierarbeit. Es ist eingebettet in die regionale Industriepolitik der IG Metall Wolfsburg, um unter anderem mit ansässigen Hochschulen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen bei der Entwicklung von neuen Geschäftsfeldern und Produktlinien stärker kooperieren und so zukunftsfähige Beschäftigungsperspektiven sichern zu können.

Die Krise in den 1980er Jahren traf die Region Südniedersachsen (Braunschweig, Salzgitter, Wolfsburg) hart. Binnen kurzer Zeit stieg die Arbeitslosigkeit auf 15 bis 18 Prozent. Besonders die industrielle Monostruktur um das Produkt Automobil und dem Werkstoff Stahl erwies sich als große Schwäche für die gesamte Region.

In dieser Zeit reiften erste Pläne der IG Metall für eine übergreifende Regional- und Strukturpolitik in Südniedersachsen, um die Monostruktur aufzubrechen. Mit ihren Überlegungen fand sie auch bei anderen regionalen Akteuren Gehör. Eine Folge davon war, dass in den großen Industriestandorten Südniedersachsens in den 1990er Jahren Entwicklungsagenturen gegründet und Projekte eingerichtet wurden, die darauf ausgerichtet waren, neue Tätigkeitsbereiche anzusiedeln. Ziel war es auch, auf diesem Wege eine diversifiziertere Beschäftigungsstruktur zu erhalten, die vor Kriseneinbrüchen – und flankiert durch Arbeitsplatzsicherung und Tarifverträge – besser geschützt ist.

Das Konzept ging auf: Nach und nach ließen sich im Umfeld der Verwaltungsstelle Wolfsburg Zulieferbetriebe für die Volkswagen AG, aber auch Firmen nieder, deren Geschäftsfeld im Bereich kaufmännische, IT- und Ingenieurdienstleistungen liegt. Doch auch bei Volkswagen hat sich die Mitarbeiterstruktur in den letzten Jahren stark gewandelt. Zwei Drittel der mehr als 55.000 Arbeitnehmer sind im so genannten indirekten Bereich als Angestellte beschäftigt.

Die Verwaltungsstelle Wolfsburg zog aus diesem Wandel die Konsequenz, ihre Angestelltenarbeit deutlich breiter aufzustellen. Sie sollte weit über eine reine Betriebs- oder Interessengruppen-Betreuung hinausgehen. 2012 startete sie ihr Engineering-Projekt, mit dem sie speziell die Zielgruppe der Angestellten und Hochqualifizierten ansprechen und betreuen sowie mit ihnen gemeinsam neue Aktions- und Beteiligungsformen erproben will.

RÜCKBLICK: WIEDERAUFBAU UND INDUSTRIELLE MONOSTRUKTUR

Nach dem zweiten Weltkrieg erwies sich für Niedersachsen als Glückfall, dass die Briten das von den Nationalsozialisten gegründete Volkswagenwerk nicht demontierten, sondern dessen Umbau vom Rüstungs-

betrieb zum Automobilunternehmen sogar forcierten. Die Idee, die Bevölkerung flächendeckend mit einem „Volkswagen“ zu mobilisieren, wurde in den Wirtschaftswunderzeiten umgesetzt. Zunächst eroberte das Fahrzeugmodell VW 361 – der „Käfer“ – die Märkte, später dann der Golf. Damit veränderte sich die Beschäftigungsstruktur in der damals agrargeprägten Region gravierend. Immer mehr Fachkräfte zogen in die Region, um bei Volkswagen zu arbeiten.

Die Abriegelung der deutsch-deutschen Grenze 1961 isolierte die junge Stadt Wolfsburg vom östlichen Umland. Das VW-Werk lag jetzt im sogenannten Zonenrandgebiet. Dadurch kam ihm die Zonenrandförderung von 1965 zugute. Diese trug mit dazu bei, dass Volkswagen attraktive Löhne und Gehälter anbieten konnte, um so den steigenden Bedarf nach Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für das wachsende Unternehmen zu decken.

Eine wesentliche Rolle spielte dabei, dass die britische Militärregierung schon 1945 Mitbestimmungsstrukturen eingerichtet hatte, die später im Volkswagen-Gesetz von 1959/60 festgeschrieben wurden. Sie erleichterten es der IG Metall, einen bis heute hohen Organisationsgrad unter den abhängig Beschäftigten der Region zu erreichen und gemeinsam mit ihnen

Angestelltenforum
Volkswagen AG Braunschweig
Monostruktur Allianz für die Region
Engineering-Projekt Salzgitter
Wolfsburg Engineering-Steuerkreis
Netzwerke der IG Metall
Industriennahe Dienstleistungen
Engineering-Dienstleistungs- und Werkvertragsplattform
Strukturwandel Neue Produktlinien
Regionale Entwicklung
Systematische Betreuungsarbeit
Studierendenarbeit
Wolfsburg AG
RESON

Abbildung 1+2:
Das Angestelltenforum richtet sich an Angestellte der IG Metall-Verwaltungsstelle Wolfsburg. Im Mittelpunkt stehen technische Entwicklungen und Neuerungen und die mit ihnen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeit.

Bildnachweis: IG Metall Wolfsburg

gewerkschaftliche Forderungen betrieblich durchzusetzen. Spätestens mit den Erdölkrisen von 1973 und 1979 bis hinein in die 1980er Jahre zeigten sich massive Schwächen dieser industriellen Monokultur rund um das Automobil und den Werkstoff Stahl. Vor allem in Wolfsburg mit dem Konzernsitz von Volkswagen und den vielen Zulieferern, Dienstleistern und Ingenieurbüros, die für das Werk arbeiteten, wuchs die Erkenntnis, dass die industrielle Monostruktur ein hohes Risiko für die gesamte Region barg und sie krisenanfällig machte. Faktisch hat sich allerdings diese industrielle Monostruktur in den letzten Jahren – entgegen vieler Prognosen – nicht als Nachteil, sondern sogar als großen Vorteil für Wolfsburg und die Region erwiesen. An dieser positiven Entwicklung haben nicht zuletzt die zahlreichen regionalen Akteure ihren Anteil – besonders die IG Metall und die Betriebsräte vor allem bei VW.

NEUE ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN FÜR DIE REGION

So etwa initiierten der damalige Betriebsrat von VW (Walter Hiller, danach Klaus Volkert) zusammen mit der IG Metall bereits zum Ende der 1980er Jahre wissenschaftliche Untersuchungen zu den Entwicklungsperspektiven der Region. Aus der Sorge um den Erhalt von Arbeitsplätzen heraus forderten sie, dass Politik und Unternehmen sich stärker um Arbeitsplätze außerhalb der Automobilindustrie und rund um das gesamte Thema „Mobilität“ kümmern sollten.

1994 gaben die drei IG Metall-Verwaltungsstellen in der Region Wolfsburg, Braunschweig, Salzgitter den entscheidenden Impuls, um die Regionale Entwicklungsagentur Südostniedersachsen (RESON) zu gründen. Diese wurde dann auch von Seiten der IG Metall mitfinanziert. Ihre Aufgabe sollte es ein, die Diskussion um den regionalen Strukturwandel voranzutreiben und entsprechende Projekte umzusetzen. 1999 gründete dann auch der Volkswagen-Konzern eine Entwicklungsgesellschaft, die Wolfsburg AG, die den Strukturwandel speziell für die Stadt Wolfsburg vorantreiben sollte. Hierbei handelte es sich um eine deutschlandweit einmalige Public Private Partnership, die zu gleichen Teilen von der Stadt und vom Konzern getragen wurde. Die IG Metall stellte dabei drei Sitze im Aufsichtsrat.

Im Kern ist die Wolfsburg AG eine Wirtschaftsförderungsgesellschaft mit sehr ambitionierten Zielen. Oberste Priorität hatte die Halbierung der damals sehr hohen Arbeitslosigkeit von über 15 Prozent. Das Spektrum der Aktivitäten umfasste unter anderem



Arbeitnehmerverleih, Förderung von Start-Ups, Unternehmensansiedlung, Freizeitwirtschaft u.v.m.

Ähnliche Ziele für die Gesamtregion verfolgte das Projekt „Region Braunschweig GmbH“, das 2005 von der RESON auf den Weg gebracht wurde. Auch hier ist die IG Metall neben Kommunen und Unternehmen eine der Gesellschafterinnen. 2013 wurden beide Gesellschaften unter dem Dach der „Allianz für die Region“ zusammengeführt.

Die IG Metall hat über die Kooperation der drei Verwaltungsstellen in der Region den gesamten Prozess intensiv begleitet und war einer der tragenden Akteure. Für sie stehen Beschäftigungssicherung und der Beschäftigungsaufbau im Zentrum ihres Engagements. Erste Erfolge wurden bereits erreicht.

So hat sich die Beschäftigungsstruktur in der Region seit Gründung der RESON und später der Wolfsburg AG massiv gewandelt. Zum einen haben sich viele Ingenieurbüros in der Region angesiedelt oder ihre Beschäftigung massiv ausgeweitet. Zum anderen hat sich auch die Stadtstruktur gerade in Wolfsburg durch diverse Initiativen des VW-Konzerns enorm verändert. Neu hinzugekommen sind unter anderem:

- ✘ die Autostadt (Auslieferungszentrum und Präsentation des Konzerns in Form einer Erlebniswelt)
- ✘ das Kunstmuseum Wolfsburg
- ✘ das Phaeno als populärwissenschaftliche Erlebniswelt
- ✘ das Stadion des VfL Wolfsburg und weitere Sport- und Freizeitstätten
- ✘ die Umgestaltung und der Ausbau von Wolfsburg als Einkaufsstadt einschließlich Outlet-Center
- ✘ neue Gewerbe- und Handelszentren
- ✘ der Ausbau der Fachhochschule



Der IG Metall ging es von Anfang an darum, diese zum Teil innovativen Sektoren und Neuansiedlungen nicht zu „weißen Flecken“ der Betreuung werden zu lassen. Auch wenn der Strukturwandel in der Autoindustrie keine Zeit zum Ausruhen lässt. Die Branche ist wie kaum eine andere ständigen Veränderungen ausgesetzt: Globalisierung, andauernde Rationalisierungen und fortwährendes Umstellen der Fahrzeugkonzepte auf neue Anforderungen wie etwa darauf, den CO₂-Ausstoß zu verringern.

Fest steht jedoch: Die vorhandenen Mitbestimmungsstrukturen bei VW haben es der IG Metall in den letzten Jahren und Jahrzehnten immer wieder ermöglicht, Entscheidungen des Konzerns bezüglich der Unternehmensstrategie und Standortpolitik maßgeblich zu beeinflussen. Beispielsweise gibt es bei VW jährliche Standortsymposien, auf denen zwischen Management und Betriebsrat wichtige Themen wie das zukünftige Produkt- und Produktionskonzept diskutiert werden. Durch die Stärke der IG Metall im Betrieb und die Mitbestimmungsstrukturen ist es ebenfalls gelungen, die Komponentenwerke Braunschweig und Salzgitter im Konzern zu halten und auch als Leitwerke für wichtige zukünftige technologische Entwicklungen (unter anderem Batteriesysteme) zu etablieren. In Wolfsburg wurden die Konzernforschung und -entwicklung weiter ausgebaut. Über so genannte Innovationsfonds hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Investitionen in neue Produktlinien oder auch in weitere Geschäftsfelder vorzubereiten und anzustoßen.

AUSBLICK

Strukturwandel bedeutet für die IG Metall in Wolfsburg, auf die Entscheidungen des Unternehmens insbesondere über Investitionen in zukunftsträchtige Geschäftsfelder innerhalb des Konzerns Ein-

fluss zu nehmen, aber auch in der Region industriepolitisch erfolgreich zu handeln. Dabei stellt sich ihr auch die Aufgabe, Beschäftigtengruppen, die von diesen Veränderungen negativ betroffen sind, abzusichern beziehungsweise Alternativen zu den Konzepten des Unternehmens zu erarbeiten, um Arbeitsplätze zu sichern. Der Strukturwandel fordert sie ferner heraus, sich in den neu angesiedelten Betrieben und Beschäftigtenbereichen – insbesondere in den stark expandierenden Geschäftsfeldern kaufmännische, IT- und Ingenieurdienstleistungen – als kompetente Ansprechpartnerin zu etablieren. Schon heute sind rund 18 000 Mitglieder der IG Metall Verwaltungsstelle

Wolfsburg Ingenieure, Techniker und IT-Experten.

Das 2012 von der IG Metall-Verwaltungsstelle Wolfsburg ins Leben gerufene Engineering-Projekt, das für die Gewerkschaft ein wesentlicher Bestandteil ihrer regionalen Industriepolitik ist, soll hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten. Es zielt zunächst darauf, neue Mitglieder im Angestelltenbereich zu gewinnen und zu betreuen. In einem weiteren Schritt sollen lokal und später bundesweite Mitbestimmungsstrukturen in noch nicht organisierten Betrieben mit überwiegend qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten (zum Beispiel Ingenieurdienstleister) aufgebaut werden. Langfristig geht es auch darum, durch regionale Kooperationen – unter anderem mit Hochschulen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen – technische und politische Veränderungen rechtzeitig zu erkennen, um Arbeitsplätze sichern und weiterentwickeln zu können.

An dem Projekt sind Studierende der Fachhochschule Ostfalia Wolfsburg-Wolfenbüttel und der technischen Universität Braunschweig sowie Betriebsräte, Vertrauensleute und Angestellte aus verschiedenen regionalen Groß- sowie kleinen und mittelständischen Unternehmen beteiligt.

DAS ENGINEERING-PROJEKT

Das Projekt richtet sich an Mitglieder – insbesondere Ingenieure, Techniker und IT-Experten – aus dem Organisationsbereich der IG Metall-Verwaltungsstelle Wolfsburg. Es soll den gegenseitigen Austausch zwischen Beschäftigten aus dem Volkswagenkonzern – insbesondere aus den Bereichen Technische Entwicklung und Beschaffung – und Kolleginnen und Kollegen vorwiegend aus ansässigen industrienahen Dienstleistungsbetrieben fördern, die oft und intensiv mit Volkswa-

Abbildung 3: Der Plan der IG Metall-Verwaltungsstelle Wolfsburg: das Engineering-Projekt zur regionalen Entwicklung nutzen.

Bildnachweis: IG Metall

gen zusammenarbeiten. Thematisch steht dabei im Mittelpunkt, Mitglieder zu gewinnen, betriebliche Mitbestimmungsstrukturen auf- und auszubauen sowie die Beschäftigten vor Ort zu unterstützen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Darauf aufbauend sollen spezielle Angestellten- und Engineering-Themen behandelt werden.

Ein politischer Sekretär der Verwaltungsstelle leitet das Projekt und koordiniert den Wissenstransfer und die Angestelltenarbeit bei Volkswagen und den anderen beteiligten Betrieben. Er steht den Angestellten als Ansprechpartner zur Verfügung, um sie in ihrer Alltagsarbeit zu unterstützen. Das gilt nicht nur für individuelle Problemlagen und sozialrechtliche Fragen, sondern auch für Belange, die den Wohnbezirk oder die Firmengremien – Betriebsrat, Vertrauenskörper, Aufsichtsrat – betreffen, in dem sich Angestellte, die Mitglied der IG Metall sind, engagieren.

Ergänzt wird dieses Betreuungsangebot durch das Angestelltenforum der Verwaltungsstelle (www.igmetall-wob.de/gruppengremien/angestellte), das quartalsmäßig stattfindet. Referenten sind zumeist Gastdozenten aus Wirtschaft, Gewerkschaft und Politik. Bislang wurden unter anderem folgende Themen behandelt: „Gute Arbeit im Büro – Beschäftigtenbefragung“, „Mitarbeitergespräch und Vergleichende Durchsprachen – Anspruch und Wirklichkeit“, „Tarifpolitik der Zukunft“ und „Akademische Weiterbildungschancen für Berufstätige“ (siehe Abbildungen 1 und 2).

Überdies hat die IG Metall-Verwaltungsstelle im Rahmen des Engineering-Projekts einen Engineering-Steuerkreis eingerichtet. In ihm arbeiten ehrenamtliche Mitglieder aus verschiedenen Firmen zusammen, die ihre Angestelltenarbeit gezielt voranbringen wollen.

Mittelfristig zielt das Engineering-Projekt darauf, dass die im Angestelltenforum behandelten Themen in Betriebsvereinbarungen oder auch in Tarifforderungen münden. Ebenfalls ist beabsichtigt, neu ansässige Dienstleistungsfirmen, die eine Vertretung im Bereich der Verwaltungsstelle Wolfsburg haben, verstärkt zu erschließen. Hierbei wird es erforderlich sein, mit anderen Verwaltungsstellen der IG Metall und dem IG Metall-Bezirk Niedersachsen–Sachsen–Anhalt sowie darüber hinaus mit dem Vorstand der IG Metall und auch auf der Ebene der internationalen Gewerkschaftsarbeit intensiver zu kooperieren. Denn es gibt kaum noch Unternehmen im Bereich der Ingenieurdienstleistung, die nicht mehrere Standorte in Deutschland und zusätzlich auch noch im Ausland haben. Diesen Aufgaben wird sich auch das aktuell noch in der Planung befindliche Projekt „Erschließung Entwicklungsdienstleistungsbetriebe (E-DL-Betr.)“ stellen.

Mittelfristig zielt das Engineering-Projekt darauf, dass die im Angestelltenforum behandelten Themen in Betriebsvereinbarungen oder auch in Tarifforderungen münden. Ebenfalls ist beabsichtigt, neu ansässige Dienstleistungsfirmen, die eine Vertretung im Bereich der Verwaltungsstelle Wolfsburg haben, verstärkt zu erschließen. Hierbei wird es erforderlich sein, mit anderen Verwaltungsstellen der IG Metall und dem IG Metall-Bezirk Niedersachsen–Sachsen–Anhalt sowie darüber hinaus mit dem Vorstand der IG Metall und auch auf der Ebene der internationalen Gewerkschaftsarbeit intensiver zu kooperieren. Denn es gibt kaum noch Unternehmen im Bereich der Ingenieurdienstleistung, die nicht mehrere Standorte in Deutschland und zusätzlich auch noch im Ausland haben. Diesen Aufgaben wird sich auch das aktuell noch in der Planung befindliche Projekt „Erschließung Entwicklungsdienstleistungsbetriebe (E-DL-Betr.)“ stellen.



Hierbei wird es inhaltlich verstärkt darum gehen müssen, das Themenfeld „Werk- und Dienstleistungsverträge“ zu bearbeiten. Geplant ist, sowohl für einen Großbetrieb wie die Volkswagen AG, der auf den regelmäßigen Zukauf von Dienstleistungen angewiesen ist, als auch für die Anbieter dieser Leistungen, deren Geschäftsmodell auf der Zusammenarbeit mit VW basieren, eine Engineering-Dienstleistungs- und Werkvertragsplattform einzurichten. Vor allem Fragen langfristiger Beschäftigungssicherung insbesondere für die junge Generation sollen dabei im Vordergrund stehen.

Außerdem hat sich das Engineering-Projekt vorgenommen, sich mehr als bisher Studierenden zuzuwenden. Auch diese will die IG Metall künftig verstärkt als Mitglieder gewinnen. Das Projekt möchte ihnen über die Netzwerke der IG Metall (unter anderem das Hochschulinformationsbüro der IG Metall, siehe Abbildung 4) die Möglichkeit geben, sich frühzeitig über ihre späteren Arbeitsbedingungen zu informieren. Es will ihnen ferner bei der Vermittlung von Praktika, Bachelor- und Masterplätzen in den Betrieben zur Seite stehen. Zudem lädt es sie zur Mitarbeit ein, um mit ihrer Hilfe technische Entwicklungen und deren Folgen für Arbeit und Beschäftigung frühzeitig zu erkennen. Auf lange Sicht verfolgt die IG Metall Wolfsburg mit ihrem Engineering-Projekt das Ziel, politisch-strategisch kompetenter agieren zu können, um beispielsweise neue Gesetzesvorhaben anzustoßen, die Umsetzung von Regelungen zu beeinflussen oder auch zukunftsfähige Produkte beziehungsweise Produktlinien anregen zu können.

Eine solche langfristig angelegte Industriepolitik der IG Metall, in die die Angestelltenarbeit fest eingebunden ist, setzt voraus, dass es gelingt, zwischen den technischen Bereichen der Forschung und Entwicklung der Betriebe, den Hochschulen und deren Forschungsanstalten sowie der Politik und den Bildungsträgern bis hin zur internationalen Gewerkschaftsarbeit noch intensiver als in der Vergangenheit zusammenzuarbeiten.



Abbildung 4: Die Studierendenarbeit wird für die IG Metall immer wichtiger.

Bildnachweis: IG Metall

Industrie✕Energie