

Bezirk
Baden-Württemberg

Maschinen- und Anlagenbau

»Boom als Chance«

Für offensive Zukunftssicherung

**Branchenkonferenz der IG Metall Baden-Württemberg
am 3. Juli 2007**

Die IG Metall
Erfolgreich in Baden-Württemberg

Impressum

Herausgeber IG Metall-Bezirksleitung für Baden-Württemberg, Stuttgarter Straße 23, 70469 Stuttgart.
Telefon 0711 / 16581-0, Fax 0711 / 16581-30,
E-Mail bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de, Web www.bw.igm.de

Verantwortlich: Bezirksleiter Jörg Hofmann.

Redaktion: Frank Iwer, Rainer Salm, Martin Schwarz-Kocher (IMU-Institut Stuttgart) und Uli Eberhardt.
Titelfoto: Alstom Power Mannheim von Werner Bachmeier. Fotos Innenteil: IG Metall, IMU

Druck: Knödler, Benningen.

Erschienen im Oktober 2007

Der Boom als Chance

Der Maschinen- und Anlagenbau in Baden-Württemberg liefert eine Erfolgsmeldung nach der anderen. Die Beschäftigten, die Betriebsräte und die IG Metall haben einen großen Anteil am derzeitigen Boom. Mit zahlreichen Vereinbarungen zur Standortsicherung und durch die Beiträge der Beschäftigten wurden wirtschaftliche Krisenjahre überwunden. Jetzt ist es an der Zeit, dass die Beschäftigten im Gegenzug fair am Aufschwung teilhaben und die Zukunft der Branche nachhaltig gesichert wird.

Die Branchenkonferenz der IG Metall Baden-Württemberg am 3. Juli 2007 stand unter dem Motto »Boom als Chance – Für offensive Zukunftssicherung«. Dort wurden Erfahrungen aus den Krisenjahren aufgearbeitet und Schlussfolgerungen gezogen.

Die Konferenz wurde im Kernteam des Betriebsräte-Netzwerks Maschinen- und Anlagenbau Baden-Württemberg vorbereitet. Entsprechend dem Netzwerk-Gedanken wurden zur Konferenzvorbereitung die Erfahrungen und Einschätzungen der Branchenbetriebsräte in einer Umfrage transparent gemacht.

Folgende Fragen standen im Mittelpunkt:

- Welche Elemente von Standortsicherungsvereinbarungen waren tatsächlich zukunftssichernd? Welche weniger?
- Wurden sowohl verbindliche Beschäftigungssicherung als auch Investitionen zur Zukunftssicherung vereinbart?
- Wie können wir selbstbewusst unsere Interessen wahrnehmen und nach Ablauf der Vereinbarungen zum Flächentarif zurückkehren?

- Wie erreichen wir, dass Arbeitgeber und Politik zu ihrer Verantwortung stehen?
- Wie erreichen wir, dass die Beschäftigten-Beiträge zur Zukunftssicherung bei den Belegschaften und in der Öffentlichkeit gebührend deutlich werden?

Antworten darauf und Anregungen für betriebliches Handeln gibt es in dieser Broschüre.

Seite 4: IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann macht in seinem Referat deutlich, dass nun eine Trendwende im Maschinenbau angesagt ist – nämlich die **Wende zu besseren Arbeitsbedingungen**. Der Bezirksleiter formuliert auch Forderungen an Arbeitgeber und Politik.

Seite 5: Die Forderungen an die Politik werden im einstimmig beschlossenen **Positionspapier** der Konferenz an die Landesregierung ausführlich dargestellt.

Seite 8: Wie sieht die **Praxis der Standortvereinbarungen** aus? Das **Stuttgarter IMU-Institut** analysierte bestehende Vereinbarungen und fragte Betriebsräte nach ihren Einschätzungen dazu. Die Antworten zeigen, in welchen Punkten diese Vereinbarungen wirksam waren und wo es Defizite gab. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit tariflicher Regelungen und geben Hinweise für künftiges Handeln im Betrieb.

Seite 12: Im **Betrieb von der Defensive in die Offensive kommen**: Frank Iwer, Tarifsekretär bei der Stuttgarter IG Metall-Bezirksleitung, gibt in seinem Referat Anregungen dafür, was in der Praxis direkt angepackt werden kann und wie Betriebsräte vorgehen können.

Branchenkonferenz Maschinen- und Anlagenbau

3. Juli 2007 – IG Metall Baden-Württemberg

Bezirksleiter Jörg Hofmann: Jetzt Trendwende bei den Arbeitsbedingungen einleiten

Selbstbewusst Interessen einbringen

»Jetzt müssen wir selbstbewusst unsere Interessen für eine Trendwende bei den Arbeitsbedingungen einbringen« – das war die unmissverständliche Aufforderung des IG Metall-Bezirksleiters Jörg Hofmann an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz.

Der Maschinenbau ist im Aufwind. Alle Indikatoren zeigen deutlich nach oben. Zweistellige Zuwachsraten der Aufträge und Umsätze, extrem hohe Auslastung, deutlich steigende Gewinne und damit verbunden in der Regel eine Verbesserung der für den Maschinenbau so wichtigen Eigenkapitalquote – so sieht die aktuelle wirtschaftliche Situation aus. Siehe auch die Grafik rechts. Seit 2006 schon hat sich der Wind gedreht, mit dem zweiten Halbjahr 2006 auch bei der Beschäftigung: Über 7000 Jobs mehr gibt es im Maschinenbau in Baden-Württemberg. Und es könnten noch mehr sein, würde nicht auch dort ein Teil des Arbeitskräftebedarfs mit Leiharbeitern gedeckt.

Für diesen Aufschwung haben die Belegschaften massive Beiträge geleistet. Diese Beiträge von IG Metall, Betriebsräten und Beschäftigten waren in großem Maß Vorleistungen zum Erhalt der Standorte. In vielen Fällen auch zum Erhalt der Substanz der Unternehmen: Know-how, Lieferfähigkeit und

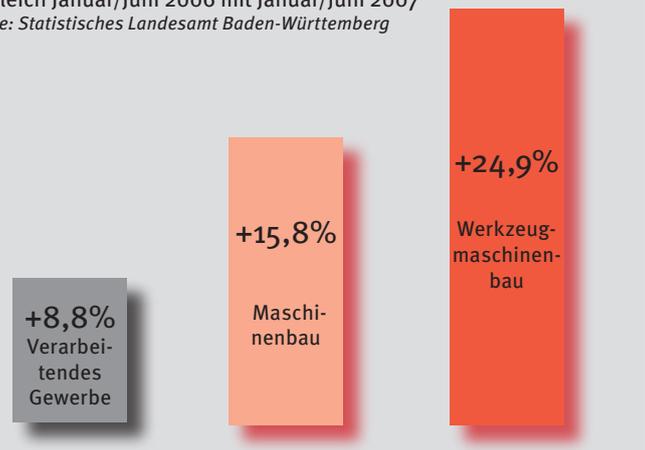
Diskussion

In der Diskussion über das Referat von Jörg Hofmann wurde besonders auf die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung hingewiesen. Die Weiterbildung soll zusammen mit Bündnispartnern kreativ nach vorne entwickelt werden. Der Mangel an Fachkräften steht in der Prioritätenliste auch der Betriebsräte inzwischen ganz oben.

Dass der Maschinenbau insgesamt einen wirtschaftlichen Boom verzeichnet, das wurde auch von den Betriebsräten so bestätigt. In der Teilbranche automobilnaher Maschinenbau gibt es jedoch anhaltende strukturelle und wirtschaftlich bedingte Probleme. Deshalb wurden dort die Beschäftigungschancen schlechter eingeschätzt als in anderen Teilbranchen. Hier wird auch eine Unterstützung durch die Politik als besonders dringend notwendig empfunden. Dass eine am kurzfristigen Gewinn orientierte Strategie gerade im Maschinenbau zu besonderen Problemen führt, wurde am Niedergang des ehemals führenden Maschinenbaus in England und den USA deutlich gemacht. Eine entsprechende Ergänzung wurde ins Positionspapier an die Landesregierung aufgenommen.

STEIGERUNG BEIM AUFTRAGSEINGANG

Vergleich Januar/Juni 2006 mit Januar/Juni 2007
Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg



Aufschwung im Verarbeitenden Gewerbe – Boom im Maschinenbau

Kundenbindung. Insbesondere die Arbeitszeitflexibilisierung hat dem Maschinenbau die Luft zum Atmen gebracht, die eine konjunkturell stark zyklische Branche braucht. Ohne dieses aktive Eingreifen würde diese Schlüsselbranche für Baden-Württemberg heute viel schlechter dastehen.

Erwartungen an Arbeitgeber und Politik

Nun sind andere am Zug. Eigentümer, Abnehmer und Politik müssen in guten Zeiten Beiträge für eine nachhaltige Sicherung der Arbeitsplätze durch Innovation, Qualifikation und neue Prozesse leisten.

Erwartungen an die Politik sind:

- Unterstützung von Ausbildung und Qualifizierung.
 - Förderung der Durchlässigkeit des Bildungssystems insbesondere für die Weiterbildung von Fachkräften nach der dualen Ausbildung. Hier wirken Studiengebühren als Blockade. Wir brauchen eine Stärkung der Ingenieursstudiengänge und eine Öffnung der Hochschulen für ein berufsbegleitendes Studium.
 - Förderung der Weiterbildung Berufstätiger – ähnlich dem Meister-Bafög.
 - Wir fordern eine aktive Industriepolitik durch weitere Initiativen in Teilbranchen des Maschinenbaus und die Unterstützung bei Restrukturierungen durch Hilfe der Landesbanken.
- An die Abnehmer:* Kein Überziehen in der Preispolitik! Wer die Zukunft des Know-how-Trägers Maschinenbau gefährdet, der stellt seine eigene Zukunft in Frage. Vielmehr ist Partnerschaft notwendig, um gemeinsame Technologiepotenziale zu nutzen und auszubauen.
- An die Eigentümer:* Ausbau der Eigensubstanz, besonders durch Investitionen in Innovation, neue Prozesse und Qualifikation.

In den Betrieben gibt der Boom jetzt die Chance, selbstbewusst unsere Interessen einzubringen. Wir sollten in jedem Betrieb eine Bestandsaufnahme machen und unsere Handlungsmöglichkeiten systematisch prüfen – gemeinsam mit der örtlichen Verwaltungsstelle:

- Wie können wir die Befristungen bestehender, vom Flächentarif abweichender Regelungen durchsetzen und wieder zurück zu den geltenden Flächennormen kommen?
- Wie gehen wir mit Forderungen von Arbeitgebern um, abweichende Regelungen fortzusetzen?
- Gibt es darüber hinaus Ansätze, um von der guten Konjunktur auch dauerhaft zu profitieren? Zum Beispiel durch Zulagen oder durch ertragsabhängige Zahlungen?
- Wie können wir bestehende Entgelte bei der Einführung des ERA-Tarivertrags besser absichern?
- Bei dennoch erforderlichen Kapazitätsbereinigungen – wie können wir das Thema Ersatzarbeitsplätze stärker ins Zentrum rücken?



Bezirksleiter Jörg Hofmann auf der Branchenkonferenz

● **Die Beschäftigten des Maschinenbaus sind das eigentliche Eigenkapital dieser Branche!**

Deshalb wollen wir aktiv antreten für mehr Ausbildung, mehr Weiterbildung, Abbau von Belastungen – eine Arbeitspolitik, die nicht auf Arbeitsteilung, sondern auf das Know-how der Facharbeiter/innen und ihre Erfahrung setzt! Wir wollen die Arbeit im Maschinenbau attraktiv erhalten, damit nicht nur die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit heute, sondern Qualifikation und Engagement der Beschäftigten auch morgen stimmen! Das sehen wir als Elemente für ein nachhaltiges Programm zur Zukunftssicherung der Branche. Es lohnt sich allemal, dafür betriebliche Initiativen zu starten. Wer dagegen mit den Beschäftigten umgeht, als seien sie lästige Kostenfaktoren auf zwei Beinen, ist ungeeignet, Führungsaufgaben in dieser Branche auszuführen. Bei Sonntagsreden sollten wir es nicht mehr belassen. Weil wir es der nachhaltigen Zukunftssicherung in dieser Branche schulden!

Positionspapier der IG Metall-Branchenkonferenz des Maschinen- und Anlagenbaus Baden-Württemberg

Anforderungen an die Landesregierung

Die IG Metall und die Betriebsräte des baden-württembergischen Maschinenbaus wenden sich mit diesem Positionspapier an die Landesregierung. Wir wollen auf diesem Weg auf einige strukturelle Probleme in der Branche aufmerksam machen und für deren Bearbeitung die Unterstützung der Landesregierung einfordern.

Der Maschinenbau schreibt derzeit eine Erfolgsstory: diese – neben dem Automobilbau – beschäftigungspolitisch wichtigste Industriebranche des Landes steht bei Umsätzen, Auftragseingang und Gewinnen insgesamt gut da. Die Kapazitäten sind bis zum Anschlag ausgelastet, zum Teil sogar darüber hinaus. Es werden inzwischen auch wieder neue Mitarbeiter eingestellt. Viele große Unternehmen der Branche wie Trumpf, Voith, Heidelberger Druck sind in ihren Segmenten Unternehmens-Champions; darüber hinaus gibt es eine Vielzahl mittlerer und kleinerer Unternehmen, die mit ihrer Kreativität und ihrer Zuverlässigkeit geradezu sprichwörtlich sind für das erfolgreiche Tüftler-Image der baden-württembergischen Industrie. Und mehr noch,

sie bilden das eigentliche Rückgrat anderer erfolgreicher Wirtschaftszweige des Landes wie dem Fahrzeugbau, der Elektrotechnik, der optischen oder der Chemieindustrie. *Vor wenigen Jahren war die Situation noch eine andere:* viele v.a. kleinere Unternehmen balancierten am Rande der Existenz, aufgerieben zwischen Nachfrageproblemen, Finanzie-



Maschinenbaukonferenz: Abstimmung über das Positionspapier

rungsempässen, neuen Anforderungen der Internationalisierung, wachsenden Service- und Betreuungsanforderungen der Kunden bei gleichzeitig drastisch zunehmendem Preisdruck. Personalabbau bis hin zu Kündigungen standen auf der Tagesordnung. Kapazitäten wurden genauso abgebaut wie Kompetenzen, auch interessante Produktlinien und Ideen nicht weiter verfolgt. Manche Unternehmen machten die Erfahrung: erst in oder erst kurz vor der Insolvenz sind Kunden bereit, über ernsthafte Abwicklungsprobleme (z.B. Vorfinanzierung) ernsthaft zu reden. Noch immer ist die Situation vor allem in stark auf den Fahrzeugbau ausgerichteten Teilbranchen wie dem Pressenbau, den Herstellern von Großwerkzeugen oder von Transferstrassen sehr angespannt, obwohl die baden-württembergischen Betriebe in allen genannten Bereichen bis heute Weltmarktführer sind.

In dieser Zeit haben IG Metall und Betriebsräte mit vielen Standortvereinbarungen dafür gesorgt, dass die Branche trotz der Krise ihre wesentlichen Zukunftsressourcen – Kompetenz und Wissen der Mitarbeiter oder die Zahl miteinander kooperierender Betriebe – beibehalten konnte. *In über 50 Betrieben mit über 20.000 Beschäftigten* wurden solche Vereinbarungen geschlossen und dadurch *Arbeitsplätze gesichert* und Ausbildungsplätze und -strukturen erhalten. *Ohne diese erheblichen Vorleistungen durch die Belegschaften hätte die Branche heute ein anderes Gesicht*, hätte die aktuelle Erfolgsgeschichte nicht geschrieben werden können. Allerdings waren die *Einschnitte* für viele Kolleginnen und Kollegen *erheblich*: Verzicht auf Weihnachts- und Urlaubsgeld, unbezahlte Überstunden, Qualifizierung in Eigenregie und auf eigene Kosten sind nur einige der hier zu nennenden Themen.

UNTERNEHMEN UND POLITIK IN DIE VERANTWORTUNG!

In dieser Situation haben wir die Erfahrung gemacht, dass die IG Metall und ihre Betriebsräte allein gelassen wurden mit der Aufgabe, nicht nur die Betroffenen vor Arbeitslosigkeit zu schützen, sondern auch die Substanz

dieser Schlüsselbranche zu erhalten. Eine Branche, die mittel- und längerfristige Orientierungen benötigt, während eine an kurzfristigen Gewinnen orientierte Strategie hoch riskant ist – nicht zufällig spielt der einstmalige führende Maschinenbau in England oder der USA heute international keine relevante Rolle mehr. Eine derartig große Gesamtverantwortung lässt sich aber auf Dauer nicht alleine schultern.

Beschäftigte und Gewerkschaft haben vorgelegt. Jetzt ist es an der Zeit, für aktuelle und künftig anstehende Probleme mehr Akteure in die industriepolitische Verantwortung zu nehmen. *Vor allem die Landesregierung sehen wir hier in der Pflicht.*



Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen werden vorgetragen

Strukturprobleme des Maschinenbaus

Folgende Themen sollten dabei auf der Tagesordnung stehen:

- **Ausbildungsplätze:** Viele, v.a. kleinere Betriebe, sind überfordert, in Eigenregie ausreichende Ausbildungskapazitäten vorzuhalten. Der Maschinenbau hat aber einen hohen Bedarf an Ausbildung im Betrieb, daher ist die Lücke nicht durch außerbetriebliche Ausbildung zu schließen. In einigen Regionen des Landes sorgen IG Metall und Betriebsräte aktiv dafür, dass betriebliche *Ausbildungskapazitäten im Verbund* zwischen mehreren Betrieben realisiert werden können. Ein Konzept, für das sich zwar mehr und mehr Anhänger finden lassen, das aber noch lange nicht durchgängig verbreitet ist, und in der Umsetzung durchaus Probleme aufweist. Eine Unterstützung der Landesregierung wäre hilfreich und notwendig.

- **Rekrutierungsprobleme:** Inzwischen klagen viele Unternehmen wieder über Rekrutierungsprobleme sowohl bei Facharbeitern wie auch bei Ingenieuren. Seit der großen Krise im Maschinenbau Anfang der 1990er Jahre ist es jetzt schon zum zweiten Mal wieder so weit: offenbar führt das zyklische Verhalten von Unternehmen bei der Ausbildung und von Studienbewerbern bei Auswahl einer Fachrichtung je nach deren Image und Perspektive immer wieder zu solchen kumulierten Engpässen, die nicht kurzfristig behoben werden können. *Längerfristige Konzepte für die Nachwuchsmobilisierung müssen entwickelt und auch antizyklisch durchgehalten werden.*

Das Thema Selektion im Bildungs- und Hochschulbereich müssen wir dabei erneut diskutieren. *Die Durchlässigkeit für Absolventen des dualen Systems in Studiengänge aller Art muss dringend verbessert werden.* Aktuelle Zahlen des Deutschen Studentenwerkes belegen, dass der Hochschulzugang gerade für Jugendliche aus nicht-akademischen Familien besonders schwierig geworden ist – gerade dort wird aber

überdurchschnittlich auf technische Studienrichtungen orientiert! Möglicherweise hängt der Ingenieursmangel stärker mit solchen Strukturfragen zusammen als mit Imageproblemen der Branche.

**SCHLÜSSELTHEMA
WEITERBILDUNG**

● **Weiterbildung:** Dies ist ein Schlüsselthema für Unternehmen und ihre Beschäftigten. Betriebliche und tarifpolitische Instrumente zur Flankierung der Themen Weiterbildung und Personalentwicklung gibt

es in zwischen. Aber nach wie vor berichten die Betriebsräte von erheblichen Defiziten und **einer erschreckenden Nicht-Praxis**. Offenbar wirkt auch hier – bei allem guten Willen – ein Zyklus-Problem: sinkt die Auslastung, steht das Handling des Kapazitätsabbaus im Vordergrund, steigt die Auslastung wieder an, ist für weiche Themen keine Zeit... Die Unternehmen benötigen externe Impulse, um in diesem Kreislauf nicht ihre Zukunftsaufgaben zu vernachlässigen. Z.B. könnten Anforderungen an innerbetriebliche Weiterbildung zum Bestandteil der Wirtschaftsförderung werden.

● **Branchen-Restrukturierung:** insbesondere bei den oben genannten Teilbranchen Werkzeugbau, Pressen und Transferstrassen stehen über Einzelbetriebe hinweg Bereinigungsprozesse auf der Tagesordnung. Aber auch in einer Vielzahl weiterer Betriebe stehen z.B. durch Nachfolgeregelungen oder Finanzierungsprobleme vergleichbare Themen an. Politik kann in solchen Fällen zwar nicht aktiv steuern, aber **ein fester Ansprechpartner der Landesregierung für den Maschinenbau wäre hilfreich**, um bei Krisen alle möglichen Instrumente koordiniert einsetzen zu können oder schon im Vorfeld, z.B. bei absehbaren Finanzierungsproblemen, bei einer Entschärfung mitzuhelfen.

● **Technologietransfer:** In den letzten Jahrzehnten hat der Maschinenbau überproportional vom erfolgreichen System

des anwendungsorientierten Technologietransfers in Baden-Württemberg mit seinen Steinbeis-Transferzentren, Fachhochschulen oder Fraunhofer-Instituten profitiert. Mit dem Ende der Förderung ist dies schwieriger geworden. Eine Befragung von Betriebsräten zeigt, dass systematische Kontakte gerade der kleineren und spezialisierten Betriebe in ihr »Forschungsumfeld« eher die Ausnahme sind. Dadurch werden künftige Probleme verschärft, weil Technologien komplexer werden, sich dynamisch verändern und daher einen breiten Blick auf Entwicklungspotentiale und Anwendungsmöglichkeiten erfordern. Damit steht das Thema des Technologietransfers wieder ganz oben auf der Agenda.

TECHNOLOGIETRANSFER WEITER FÖRDERN!

Diese Aufzählung bietet keinen vollständigen Überblick über Strukturprobleme des Maschinenbaus. Aber sie verdeutlicht, dass es eine Vielzahl von Themen gibt, die mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit dieser Schlüsselbranche bearbeitet werden müssen. Ihre Bearbeitung erfordert ein breites Spektrum an Beteiligten, allein auf betrieblicher Ebene sind sie auch mit noch so viel Engagement und massiven Vorleistungen durch die IG Metall und die Betriebsräte nicht zu lösen.

In Zukunftsdialog einsteigen

Wir fordern Sie daher von unserer Maschinenbaukonferenz aus dringend auf, mit der IG Metall und den Betriebsräten in einen solchen **Zukunftsdialog** einzusteigen und dabei zugleich Sorge dafür zu tragen, dass andere wichtige Akteure wie Südwestmetall, die Banken oder die Fraunhofer- und Steinbeis-Gesellschaft mit einbezogen werden. Die Zukunftsaussichten für den Maschinenbau in Baden-Württemberg sind sicherlich gut – sie zu realisieren bedeutet aber harte Arbeit. Und dabei sind alle, gerade auch die Politik, gefordert.



Maschinenbaukonferenz: Berichte aus den Tischgruppen



Martin Schwarz-Kocher, IMU-Institut Stuttgart: Betriebsräte und IG Metall gestärkt

Keine weiteren Beschäftigtenbeiträge!

Wegen der derzeit guten wirtschaftlichen Lage halten Betriebsräte weitere Kostensenkungsbeiträge der Beschäftigten für nicht erforderlich. Das ist eines der Ergebnisse aus der Umfrage, die das Stuttgarter IMU-Institut unter Betriebsräten im Maschinenbau durchgeführt hat. Ein weiteres: Transparente Verhandlungen über Standortsicherung mit Einbeziehung der Belegschaften stärken die Stellung von Betriebsräten und IG Metall im Betrieb. Das IMU-Institut hat 76 Regelungen im Zeitraum 2004 bis 2007 in der Branche Maschinen- und Anlagenbau Baden-Württemberg ausgewertet. Martin Schwarz-Kocher berichtete der Konferenz über diese Analyse und die Ergebnisse einer Umfrage unter Betriebsräten.

Welche Regelungen wurden in den Vereinbarungen zu Standort- und Beschäftigungssicherung festgelegt? Welche Schwerpunkte und Tendenzen gibt es dabei? Antworten aus der IMU-Untersuchung:

ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG: TREND ZUR RÜCKHOLBARKEIT

Seit 2006 geht bei der Arbeitszeit der *Trend* eindeutig zu *Regelungen mit besserer Rückholbarkeit* und weniger negativen betrieblichen Auswirkungen. In etwa der Hälfte der ausgewerteten Vereinbarungen gibt es Regelungen zur Arbeitszeitverlängerung. Die Mehrheit bucht die Stunden aus Jahres-Zeitkonten aus. Eine verlängerte Wochenarbeitszeit spielt eine geringere Rolle. Mehr und mehr Vereinbarungen verknüpfen längere Arbeitszeiten mit dem Nachweis eines wirklichen Bedarfs im Betrieb. Allerdings legen bisher nur wenige Vereinbarungen die stufenweise Rückführung der Arbeitszeit auf die 35-Stunden-Woche fest.

ENTGELT: EIN DRITTEL MIT »BESSERUNGSSCHEIN«

Drei Viertel der Vereinbarungen enthalten Regelungen zum Entgelt. Häufige Regelungen sind Kürzungen und/oder Streichungen bei Sonderzahlungen und Urlaubsgeld. In der Hälfte der Fälle nach 2006 wurden Tarifierhöhungen verschoben. Maßnahmen von geringerer Bedeutung sind der Verzicht auf Mehrarbeitszulagen, Anrechnung oder Streichung von übertariflichen Zulagen sowie abgesenkte Leistungszulagen. *Ein Drittel enthält »Besserungsscheine«*, also Rückführungen bei besserer wirtschaftlicher Lage.

Im Zusammenhang mit Standortsicherungen wurden in der Hälfte der Fälle auch Eckpunkte der ERA-Einführung mit geregelt. In solchen Paketlösungen wurden teilweise verbesserte ERA-Eingruppierungs- und Absicherungsregelungen vereinbart, um unkalkulierbare weitere Verschlechterungen für Beschäftigte zu verhindern. Teilweise war auch der (Teil-)Ver-

NUR NOCH MIT BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG!



Enthalten Standortsicherungsvereinbarungen verbindliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung (z.B. Kündigungsschutz)?

zicht auf Strukturkomponenten und/oder den Anpassungsfonds Regelungsbestandteil.

OHNE BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG GEHT (FAST) NICHTS MEHR

Konnten noch vor drei Jahren nur in etwa der Hälfte der Vereinbarungen wirksame *Beschäftigungssicherungen* vereinbart werden, ist dies *heute zu über 90 Prozent* der Fall. *Ohne wirksame Beschäftigungssicherung geht also heute nichts mehr!* Die Beschäftigungssicherung wird zumeist durch den generellen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen geregelt. In einem Teil der Fälle sind mit Zustimmung des Betriebsrats Ausnahmen möglich. Konkrete Beschäftigtenzahlen konnten nur selten festgeschrieben werden.

MEHR ZUSAGEN FÜR STANDORTENTWICKLUNG

Zu *Standortentwicklung und Investitionen* wurden in 30 Prozent der Fälle Regelungen getroffen. Seit dem letzten Jahr stieg aber auch hier der Anteil auf etwa 40 Prozent. Es handelt sich dabei um Investitionszusagen, allgemeine Standortzusagen, Produktzusagen und Verzicht auf Outsourcing. Die *Zusagen zur Sicherung und Entwicklung von Standorten nehmen zu*. Ihre Substanz ist aber noch verbesserungswürdig.

OHNE DRUCK NOCH GRÖßERER FACHKRÄFTEMANGEL

In mehr als 30 Prozent der Vereinbarungen konnten *Erstausbildung und Qualifizierung* abgesichert und ausgebaut werden.

Ohne den Druck von IG Metall und Betriebsräten wäre das

vom VDMA beklagte Facharbeiterproblem noch deutlich größer!

TARIFBINDUNG UND MITBESTIMMUNG

In fünf Fällen war der Abschluss einer Standortvereinbarung mit einer **Zusage zur Tarifbindung** gekoppelt. In etwa zehn Prozent der Vereinbarungen gibt es eine Ausweitung oder Klärung der Mitbestimmungs- und Informationsrechte des Betriebsrat. In keinem Fall wurden dem Betriebsrat die Mittel zu einer eigenständigen Ermittlung von Verbesserungspotenzialen eingeräumt. So ist die Beteiligung der Betriebsräte bei der Weiterentwicklung des Standorts unter dem Schutz der Standortvereinbarung nur wenig verankert.

Wie bewerten Betriebsräte die abgeschlossenen Vereinbarungen? Es wurden etwa 95 Branchenbetriebsräte angeschrieben. Neben den Mitgliedern im BR-Netzwerk wurden auch alle Betriebsräte mit aktuell gültigen Vereinbarungen einbezogen. Knapp 40 Prozent (37) haben sich an der Umfrage beteiligt.

TROTZ BOOM ZWEIFEL AN NACHHALTIGER BESCHÄFTIGUNG

Vorneweg stand die Frage, wie sich der **aktuelle Boom in den Betrieben** auswirkt. 85 Prozent gaben steigende Umsätze in ihrem Betrieb an. Nur 20 Prozent aber gehen von steigender Beschäftigung aus. 55 Prozent erwarten gleichbleibende Beschäftigtenzahlen und weitere 20 Prozent eher einen Rückgang. **Die Betriebsräte schätzen die Beschäftigungswirkung dieses Booms deshalb als zweifelhaft ein!**

Wachsende Beschäftigtenzahlen werden auf stabile Kundenbeziehungen, innovative Produkte, Beschäftigtenbeiträge und Beschäftigungssicherung zurückgeführt. Betriebe mit negativer Beschäftigungserwartung nennen als Gründe: starken Preisdruck und schlechte Arbeitsorganisation.

ANTEIL TARIFABWEICHENDER REGELUNGEN SEIT »PFORZHEIM« NICHT GESTIEGEN

Die Mehrheit der Betriebsräte gibt an, dass schon immer in Standortvereinbarungen sowohl betriebliche Elemente (z. B. Qualifizierung, Arbeitszeitflexibilität, betriebliche Zulagen) als auch tarifliche Elemente (z. B. Entgelt und Arbeitszeitvolumen) eine Rolle spielen. Dabei ist der **Anteil der Standortsicherungen mit tariflichen Elementen nach den Pforzheimer Regelungen 2004 nicht angestiegen.**

Die Regelungsform der Standortsicherungen ist zumeist eine Kombination aus Betriebsvereinbarung und Ergänzungstarifvertrag. Vor dem Pforzheimer Tarifabschluss 2004 wurde aber nur bei 64 Prozent der Standortsicherungsvereinbarungen ein Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen, obwohl diese zu über 90 Prozent auch tarifliche Elemente geregelt hatten. Nach 2004 wurden hingegen bei 93 Prozent der Standortsicherungen ein Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen. Damit wird deutlich, dass erst

Interview

Martin Schwarz-Kocher vom IMU-Institut in Stuttgart wertete die Standortsicherungsvereinbarungen der Branche und die Umfrage unter den Betriebsräten aus.



Welche generellen Tendenzen zeigen sich in den Auswertungen?

Martin Schwarz-Kocher: In den letzten Jahren hat sich die **Qualität der abgeschlossenen Standortsicherungsvereinbarungen deutlich verbessert**. Dies lässt sich zum Beispiel an den wesentlich besseren Regelungen zur Beschäftigungssicherung zeigen. Ebenfalls positiv ist zu bewerten, dass dort, wo Arbeitszeitverlängerung nicht verhindert werden konnten, diese zunehmend so geregelt wurden, dass eine Rückführung auf die 35-Stunden-Woche erleichtert wird.

Wurden in den Standortsicherungsvereinbarungen nach »Pforzheim« erkennbar mehr Tarifabweichungen geregelt?

Eindeutig nein. Nach unseren Daten ist **kein steigender Anteil tarifabweichender Regelungen erkennbar**. Allerdings ist deutlich geworden, dass erst nach »Pforzheim« alle Tarifabweichungen auch **sauber als Tarifvertrag** mit der IG Metall geregelt wurden.

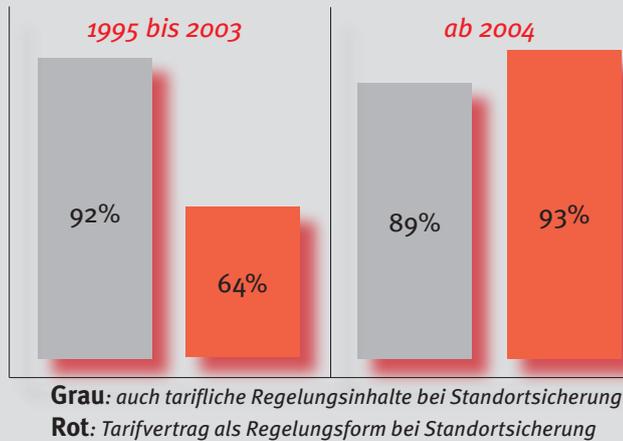
Ihr habt die Betriebsräte auch nach ihren Erfahrungen im Verhandlungsprozess befragt. Was waren da die wichtigsten Ergebnisse?

Es hat sich gezeigt, dass die meisten Arbeitgeber ihre Forderungen inzwischen ausführlich **betriebswirtschaftlich begründen**. Interessant ist aber, dass in der Mehrzahl der Fälle diese Begründungen einer sachverständigen **Prüfung nicht standhielt**. Und noch etwas ist deutlich geworden. Die offensive Debatte um Standortsicherung hat die **betriebspolitische Rolle des Betriebsrats** und der **IG Metall deutlich gestärkt**. Dies kann nicht als selbstverständlich betrachtet werden, da die Beschäftigten ja zum Teil erhebliche Sanierungsbeiträge leisten mussten.

Würdest du die Standortsicherungsvereinbarungen also insgesamt als erfolgreich einstufen?

Die Betriebsräte schätzen jedenfalls die **Wirksamkeit** der Vereinbarungen als sehr hoch ein. Entscheidend scheint mir allerdings, dass die durch die Standortsicherung gewonnene Zeit auch für **operative Verbesserungen** im Betrieb **genutzt wird**. Da könnte es hilfreich sein, wenn in den Vereinbarungen mehr Gestaltungs- und Kontrollmöglichkeiten für den Betriebsrat geregelt würden. Denn nur so kann verhindert werden, dass das Auslaufen einer Vereinbarung automatisch die Verhandlung über die Folgevereinbarung nach sich zieht.

ENTWICKLUNG DER REGELUNGSFORMEN TARIF-INHALTE AUCH TARIFLICH GEREGLT



nach »Pforzheim« alle Abweichungen vom Flächentarifvertrag tatsächlich auch in Form befristeter betrieblicher Ergänzungstarifverträge geregelt werden. Früher wurden auch tarifliche Elemente häufig in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Die Analyse zeigt also für den Zeitraum ab 2004 (im Vergleich zu den Zeiträumen 1990 – 1994 und 1995 – 2003) einen Trend zur Reregulierung und nicht zur Deregulierung.

ACHTUNG BEI ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG!

Bekanntlich argumentieren viele Arbeitgeber, dass die Beschäftigten Arbeitszeitverlängerungen akzeptieren würden, weil ihnen dadurch »nicht in die Taschen gegriffen würde«. Die betroffenen Betriebsräte haben da andere Erfahrungen gemacht, zumindest in den Diskussionen nach Abschluss von Vereinbarungen. Auf die Frage, welche Zugeständnisse nachträglich in der Belegschaft am umstrittensten waren, liegt die Arbeitszeitverlängerung (24 Nennungen) weit vor den Regelungen zum Entgelt (13 Nennungen).

VEREINBARUNGEN WERDEN ALS WIRKSAM BEURTEILT

Die **Wirksamkeit** der Arbeitgeber-Zusagen wird unterschiedlich hoch, aber durchgängig wirksam beurteilt. Am höchsten wird die Wirksamkeit von Kündigungsschutz und Beschäftigungssicherung bewertet (80 bis 85 Prozent Zustimmung). Auch bei Innovation, Produktzusagen und Sicherung der Ausbildung wurde die Wirksamkeit mit 70 bis 75 Prozent Zustimmung sehr wirksam beurteilt. Die Wirksamkeit der Zusagen bei Weiterbildung (50 Prozent) und Ausweitung der Betriebsräte-Mitbestimmung (40 Prozent) wurde schwächer bewertet.

EINFLUSS AUF OPERATIVE VERBESSERUNGEN

Insgesamt werden die Vereinbarungen als sehr wirksam beurteilt. Offen bleibt die Frage, wie wirksam die Betriebsräte die

Einhaltung der Zusagen kontrollieren können. Wie wurde die Zeit der Standort- und Beschäftigungssicherung zur operativen Verbesserung im Betrieb genutzt? Eine große Mehrheit von 75 Prozent sagt, dass die *Zeit teilweise oder mit großem Erfolg für die Entwicklung neuer Produkte genutzt wurde.* Bei 50 bis 60 Prozent der Betriebe konnten bessere Produktionsverfahren oder eine Optimierung der Arbeitsorganisation erreicht werden. Qualifizierungsthemen wurden aus Sicht der Betriebsräte nur in rund 35 Prozent der Betriebe angepackt.

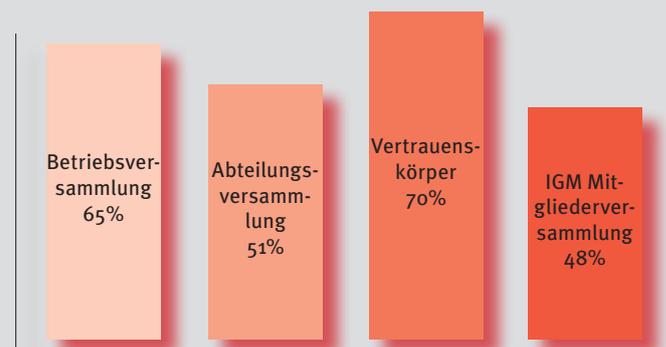
WIRTSCHAFTLICHE BEGRÜNDUNG OFT NICHT STICHHALTIG

Die Arbeitgeber begründen die Notwendigkeit von Beschäftigtenbeiträgen vorrangig mit drohender Insolvenz, hohen Verlusten, zu geringen Erträgen oder allgemein mit Wettbewerbsdruck. Nach Erfahrung der meisten Betriebsräte werden zu diesen Begründungen auch Daten vorgelegt, die auf den ersten Blick ausreichen. In drei Viertel der Fälle unterziehen die Betriebsräte diese Daten einer eigenen betriebswirtschaftlichen Prüfung. Das überraschende Ergebnis: In *55 Prozent der Fälle konnte die Arbeitgeber-Begründung teilweise oder komplett entkräftet* werden! Es lohnt sich, das betriebswirtschaftliche Feld nicht allein dem Arbeitgeber zu überlassen!

BESSERE VERHANDLUNGSPROZESSE

Nach dem Pforzheimer Abschluss wurde in der IG Metall ein neues, deutlich verbindlicheres Verfahren bei den Verhandlungen zu Tarifabweichungen eingeführt. Nach Einschätzung der Betriebsräte hat sich dieses Verfahren *durchweg positiv auf den Verhandlungsprozess ausgewirkt.* Insbesondere wurde die verbesserte **Betreuung** durch die **IG Metall** und durch **externe Sachverständige** erwähnt. Besonders deutlich bewerteten die Befragten die **bessere Beteiligung der Belegschaft** im Verhandlungsprozess. So wurden z.B. in nahezu der Hälfte der Fälle vor dem endgültigen Abschluss der Vereinbarungen **Mitgliederversammlungen** durchgeführt.

BESCHÄFTIGTE BESSER BETEILIGT



Die Beschäftigten wurden vor Abschluss der Vereinbarung beteiligt durch...

Darüber hinaus gaben 75 Prozent der Betriebsräte an, dass sie vor Abschluss der Vereinbarungen über ähnliche Regelungen oder Verhandlungen aus anderen Betrieben informiert waren. 65 Prozent hielten den *überbetrieblichen Informationsaustausch* für ausreichend. Offensichtlich wirken die *Koordinationsbemühungen der IG Metall und des Betriebsräte-Netzwerks sehr positiv aus!*

BETRIEBSRÄTE UND IG METALL EINDEUTIG GESTÄRKT

Und: Die *Pforzheimer Tarifregelungen* haben bei Verhandlungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung *eine deutliche Steigerung von Verbindlichkeit und Transparenz* nach innen und außen bewirkt. Diese höhere Transparenz hat Auswirkungen auf die Stellung der Betriebsräte und der IG Metall innerhalb der Betriebe. Das Umfrageergebnis erweist eine *eindeutige Stärkung der Interessenvertretung im Betrieb.*

KEIN BEDARF AN WEITEREN BESCHÄFTIGTENBEITRÄGEN!

*Beschäftigung gesichert! Beiträge werden akzeptiert
Keine weitere Öffnung für »betriebliche Bündnisse«*
In einer Gesamtbewertung urteilen die Betriebsräte:
Über 90 Prozent glauben, dass durch die Vereinbarungen *Beschäftigung gesichert* wurde.

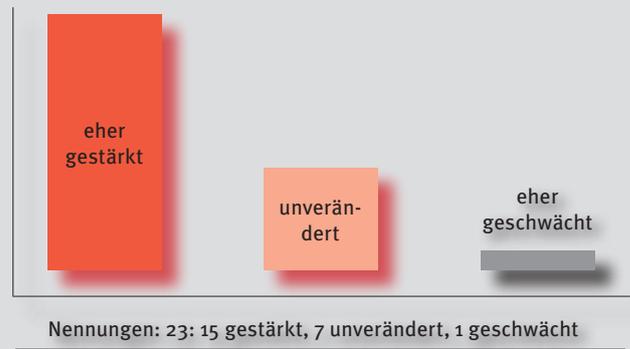
Diskussion

In der Diskussion wurde betont: Die Standortvereinbarungen haben sich durchweg bewährt. Beschäftigung, Standort und Ausbildung konnten damit in vielen Fällen gesichert werden. Verbessert werden müssten die Möglichkeiten der Betriebsräte zum »Controlling« solcher Prozesse und die Durchsetzbarkeit von Vereinbarungen und Arbeitgeber-Zusagen.

Ein ganz wichtiger Punkt: Bewährt haben sich die Arbeitszeitkontenregelungen als Kriseninstrument. Mit dem Pforzheimer Tarifabschluss 2004 wurde eine höhere Rechtssicherheit der Vereinbarungen erreicht, weil sie nun Tarifvertragsform haben. Zu geringe Möglichkeiten der Vereinbarungskontrolle durch die Betriebsräte wurden bemängelt. Außerdem müssen die Ausstiegsmöglichkeiten aus den Vereinbarungen bei Aufschwung verbessert werden.

Bestätigt wird die gestärkte Interessenvertretung durch Betriebsrat und IG Metall. Bessere Beteiligung der Beschäftigten und Kommunikation erhöht die Transparenz und damit die Akzeptanz. Und diese gute Stellung muss unbedingt stärker für die Mitgliederwerbung genutzt werden.

GESTÄRKT: BETRIEBSRÄTE



Haben Verhandlungen und Ergebnis den Rückhalt des Betriebsrats bei den Beschäftigten eher gestärkt / eher geschwächt / nicht verändert?

Über 95 Prozent sagen, dass die *Beschäftigtenbeiträge* im Zusammenhang der Standortsicherung von den Beschäftigten *akzeptiert* werden.

Über 96 Prozent halten die *vereinbarten Regelungen* angesichts der Gesamtsituation für *vertretbar*. Für über 96 Prozent der Betriebsräte hat sich die *Aufgabenteilung zwischen Betriebsrat und IG Metall bewährt*. Eine gesetzliche Öffnung für »betriebliche Bündnisse« halten sie für nicht sinnvoll!

Entsprechend der verbesserten wirtschaftlichen Lage sehen *87 Prozent keinen Bedarf an einer Fortsetzung abweichender Tarifregelungen*. Trotzdem erwarten nur 5 von 23 Betriebsräten ein konfliktfreies Auslaufen der Vereinbarungen. 8 Betriebsräte erwarten eher einen Konflikt, während 10 dies zur Zeit nicht einschätzen können.

An erster Stelle der erwarteten Gründe für einen Konflikt stehen *anhaltende Forderungen* der Geschäftsführungen. Nur ein Drittel vermutet *anhaltende wirtschaftliche Probleme* als Gründe für solche Forderungen. Zwei Drittel denken, dass hinter diesen Forderungen aus den Geschäftsleitungen *steigende Renditeerwartungen* von Eignern und Aktionären stehen. Keine Zustimmung gab es für die Frage, ob sich die Beschäftigten mit dem Verzicht abgefunden hätten. Im Gegenteil: *Die Beschäftigten haben sich nicht an die Abweichungen »gewöhnt«!*



Frank Iwer: Arbeitsbedingungen verbessern

Jetzt in die Offensive kommen!

Von der Defensive in die Offensive kommen, das ist Frank Iwers Pädoyer. Frank Iwer ist Tarifsekretär bei der IG Metall-Bezirksleitung in Stuttgart. Welche Möglichkeiten er sieht, diese Trendwende bei den Arbeitsbedingungen in den Maschinenbaubetrieben zu schaffen, das erläuterte er in seinem Referat.

1) WEG VON DEN VORLEISTUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN – UNTERNEHMEN AM ZUG

Die IMU-Umfrage (siehe ab Seite 8) belegt: Wirksame und stabile Beschäftigungssicherung entsteht nicht durch Verzicht der Beschäftigten, sondern vor allem aus innovativen

Produkten, stabilen Kundenbeziehungen und effizienten Strukturen und Abläufen.

Zwar sieht die Hälfte der befragten Betriebsräte erkennbare Verbesserungen bei Produkten, Abläufen oder der Arbeitsorganisation – dennoch bleibt hier »viel Luft nach oben«. Die Vorleistungen der Beschäftigten wurden nur teilweise genutzt, in vielen Fällen sind sie aber als Mitnahmeeffekt einfach verpufft!

Statt weiterer Vorleistungen sind jetzt die Unternehmen am Zug mit ihren klassischen Aufgaben. Es muss mehr Substanz in die Betriebe: Die Unternehmen müssen ihre eigenen Hausaufgaben erledigen. Nach den Erfahrungen der letzten Jahre müssen wir dies aber betrieblich immer wieder zum Thema machen und überprüfen!

2) BEFRISTUNGEN WIRKLICH DURCHSETZEN

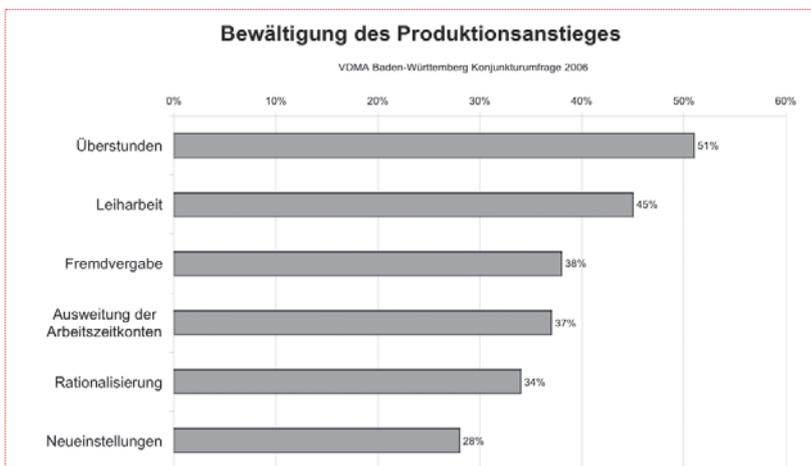
Formal gesehen sind alle Vereinbarungen befristet worden. Das heißt: Sie würden am Ende der Frist auslaufen oder wären kündbar. Ein Drittel der befragten Betriebsräte erwartet Konflikte darüber mit der Geschäftsführung. Ein weiteres

Drittel ist sich noch nicht so sicher, was auf sie zukommt, sollten sie auf dem Auslaufen der Vereinbarung bestehen.

Dabei sind es weniger die wirtschaftlichen Probleme, die die Konflikte befürchten lassen. Die Geschäftsführungen und die Eigner haben sich vielmehr an höhere Renditen und Beschäftigtenbeiträge gewöhnt.

Die Betriebsräte und die Belegschaften müssen sich auf einen solchen möglichen Konflikt gezielt vorbereiten. Wichtige Argumente dafür sind:

- Die erbrachten Vorleistungen müssen öffentlich genannt und in Heller und Pfennig beziffert werden. So dass sie in Erinnerung bleiben.
- Es muss gefragt werden, was das Unternehmen



Produktionsanstieg: Nur ein Viertel der Betriebe stellen ein

in der Zwischenzeit getan hat. Bestehen hier Defizite? Was wurde von den Vorleistungen nicht sinnvoll genutzt?

- Die aktuelle Lage des Unternehmens sollte klar bewertet werden. Wenn die Durststrecke vorüber ist, gibt es keinen Bedarf für weitere Beiträge der Beschäftigten!

- Es müssen positive Strategien eingefordert werden: Wir sollten gemeinsam die Chancen im Unternehmen nutzen. Die Beschäftigten sollten besser motiviert werden statt neuem Erpressungsdruck ausgesetzt sein. Zumal sich die Arbeitsmarktlage sich zu ihren Gunsten dreht.

Zu diesen Themen sind im jeweiligen Betrieb klare öffentliche Aussagen und Erklärungen der IG Metall und der Betriebsräte erforderlich.

Wir müssen uns darauf einstellen, dass es nicht in allen Fällen zu einem einfachen Auslaufen der Vereinbarungen kommt. Gerade deshalb brauchen wir eindeutige Orientierungen und Verabredungen:

- Eine bessere wirtschaftliche

Lage muss sich in verringerten Beiträgen auswirken. Verlängerungen von Vereinbarungen kann es nur in Richtung einer Verbesserung geben!

Dazu haben sich Stufenpläne bewährt, die noch in der Laufzeit klare Schritte zur Heranführung an die Tarifnormen vorsehen. Damit steigt die Kontrollierbarkeit der Vereinbarungen zugleich an!

- Investitions-, Standort- und Beschäftigungszusagen müssen »härter« geregelt und überprüfbar gemacht werden, Arbeitszeitregelungen auch nach »unten« greifen (Korridor-Modelle).
- Für die Vereinbarungen sind auch Besserungs-



Frank Iwer

3) VERBESSERUNG BEI ANSTEHENDEN NEUABSCHLÜSSEN

klauseln positiv: dann profitieren die Beschäftigten unmittelbar von einem besseren Geschäftsverlauf, wie wir gerade in vielen Fällen erleben. Sie zwingen die Arbeitgeber zudem, klare und bewertbare Erfolgskriterien zu formulieren und mit uns zu vereinbaren. Aber Vorsicht: Da hier der Teufel im (betriebswirtschaftlichen) Detail stecken kann, sind sowohl die Kriterien wie ihre Überprüfung gut zu überlegen.

4) NACHBESSERUNG TROTZ LAUFENDER VEREINBARUNGEN

Viele der Vereinbarungen laufen noch bis 2008 oder länger. Die Betriebsräte sollten hier nicht abwarten, sondern selber für Verbesserungen aktiv werden. Das muss nicht nur auf laufende Vereinbarungen beschränkt bleiben! Wenn die Arbeitgeber

bei steigender Produktion etwas von den Beschäftigten wollen, dann geht auch was für die Belegschaften!

Es gibt derzeit viele andere betriebliche Konflikte, in denen wir den Boom für offensive Forderungen nutzen können. Nur zum Beispiel:

- der Streit um die ERA-Einführung
- der Streit um Leiharbeit, Befristungen oder Überstunden (Wochenendarbeit)
- der Streit um die Arbeitsorganisation

Themen, die im Rahmen solcher Konflikte zugunsten der Beschäftigten lösbar sind, könnten zum Beispiel sein:

- Regelungen für ERA-Überschreiter (Verzicht auf Anrechnungen)
- Verringerung des Volumens eingebrachter Beiträge, Umwandlung von Beiträgen von Verzicht in Bezahlung – zum Beispiel Zeit in Langzeitkonten sichern
- Vereinbarung und Umsetzung von Besserungsklauseln, Weitergabe der Tariferhöhung »ohne Wenn und Aber« und ohne Anrechnungen
- Ausbildung, Qualifizierung und Personalentwicklung
- Arbeitsorganisation und Leistungspolitik

5) TARIFBINDUNG UND TARIFTREUE

Umkämpft bleiben im Maschinenbau die Themen Tarifbindung und Tariftreue, auch weil der Branchenverband VDMA nach wie vor Druck für eine Änderung des Tarifrechts macht.

Im Zentrum steht neben dem Verbandsaustritt das Thema

einzelvertragliche Vereinbarungen. Damit soll das kollektive tarifliche Schutzsystem bis zur Beliebigkeit ausgehöhlt werden. Hier bleibt ein hohes Maß an Wachsamkeit erforderlich!

Allerdings steigt mit der Branchenkonjunktur auch der Druck auf die Unternehmen, wieder zu verlässlichen Partnern für die einzelnen Beschäftigten zu werden. Dies kann genutzt werden, um die Qualität der Tarifbindung wieder zu erhöhen. **Erste Beispiele für neu abgeschlossene Anerkennungstarifverträgen liegen vor.**

Allein durch betriebliche Aktivitäten wird es nicht gelingen, die Schlüsselbranche Maschinenbau langfristig zukunftsfähig zu machen und zu halten!

Wir brauchen koordinierte Strategien über die Betriebsgrenzen hinweg etwa zu Fragen der Aus- und Weiterbildung einschließlich des Studiensystems, zum Technologietransfer, aber auch zu Fragen der Restrukturierung von wichtigen Teilbranchen (Pressen, Transferstraßen und andere). Die IG Metall fordert von der Landesregierung eine stärkere Unterstützung der Branche ein. Auch die Verbände – etwa Südwestmetall – die Forschungsinstitute oder die Banken können nicht aus ihrer Verantwortung dafür entlassen werden. (Vergleiche auch das Positionspapier der Branchenkonferenz auf Seite 5 in dieser Broschüre.)

6) INDUSTRIEPOLITISCHE FLANKIERUNG

Die IG Metall hat sich in den schwierigen letzten Jahren handlungsfähig gezeigt. Jetzt ist die Lage besser – aber die möglichen Trendwende kommt nicht von allein. Hierzu braucht es zuallererst mehr IG Metall-Mitglieder in den Betrieben. Und dafür haben wir jede Menge gute Argumente!

7) MITGLIEDER GEWINNEN!

Diskussion

In der Diskussion wurden zahlreiche Vorschläge dazu gemacht, wie die Betriebsräte in die Offensive gehen können. Motto: **MUT SCHÖPFEN, AKTIV WERDEN!**

Zum Beispiel: Vereinbarungen zu mehr Ausbildung und Qualifizierung treffen. Regelungen für BA-Studenten durchsetzen. Für längere Arbeitszeiten Rentenbausteine zur Altersvorsorge vereinbaren. Oder Vereinbarungen zu altersgerechter Arbeit.

Oder: Jetzt die Arbeitszeit wieder verkürzen!

Die Tarifbindung hinkriegen!

Leiharbeiter und Befristete fest einstellen.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kinderbetreuung, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle.

Einzelvertragliche Zugeständnisse aus der Vergangenheit wieder verbessern (bei Mangel an Fachkräften).

Die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei Vereinbarungen erweitern.

Zusammenfassend: Es gilt jetzt, die besseren Rahmenbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen zu nutzen. Etwas von dem zurückgewinnen, was in schwierigen Zeiten verloren gegangen ist.

Betriebsräte-Netzwerk



Betriebsräte-Netzwerk
Baden-Württemberg

SOLIDARISCH UND EFFEKTIV:

- ▶ Branchenkonferenzen mit „Sendezeit für alle“
- ▶ Branchenspezifische Themenseminare und Arbeitsgruppen:
 - Quali-Net
 - Zeit-Net
 - ERA-Umsetzung
 - Beschäftigungssicherung
 - Koordinierung „Pforzheim“
 - ...
- ▶ Mitarbeit im Kernteam zur Planung der Netzwerktivitäten
- ▶ Austausch in persönlichen Treffen und übers Internet bzw. Newsletter



Bezirk
Baden-Württemberg

Branchennetzwerk Maschinen- und Anlagenbau:

Wir stärken uns gegenseitig!

Damit betriebliche Vereinbarungen nicht die Belegschaften verschiedener Firmen gegeneinander ausspielen, koordinieren sich die Betriebsrätinnen und Betriebsräte innerhalb einer Branche.

Sie unterstützen sich in der gemeinsamen Entwicklung von **Zukunftskonzepten zur Beschäftigungs- und Standortsicherung.**

- Transparenz, Offenheit, Vertrauen
- informieren, erklären, verstehen
- Fachwissen über die Branche
- gemeinsame Diskussion über „Leitplanken“
- praxisorientierte Problemlösung

<http://BRNetz.bw.igm.de>

