

Innovation
Bildung
Arbeit
Zukunft



Bezirk
Baden-Württemberg

Sozialtarifverträge

Ein Instrument mit Perspektiven?

Sechs Thesen zum Kampf um Sozialtarifverträge

Die IG Metall
Erfolgreich in Baden-Württemberg

Thesenpapier Sozialtarifverträge

These 1: Die IG Metall nimmt die Auseinandersetzungen um Standortschließungen an und führt sie aktiv.

Es ist keine Selbstverständlichkeit, sondern auch Teil der Erfahrungen der letzten Jahre, dass Standortschließungen nicht in jedem Fall mit Konsequenz zum Thema gemacht wurden / werden konnten. Spätestens mit dem Fall AEG hat sich das gedreht, von daher hatte diese Auseinandersetzung einen wichtigen symbolischen Gehalt. Dabei sind insbesondere solche Fälle von Standort-schließung zu skandalisieren, bei denen es erkennbar vor allem um Renditesteigerung (und insofern auch um unternehmerische Willkür) und nicht um Konsequenzen aus massiven betriebswirtschaftlichen Schwierigkeiten geht.

Auch in Baden-Württemberg hat die IG Metall aktiv zugespitzte Standortauseinandersetzungen zusammen mit den Betriebsräten geführt. Beispiele hierfür sind:

- **Sanmina in Karlsruhe:** das ehemalige Siemens-Werk sollte auf kaltem Weg vom neuen Inhaber Sanmina (US-Investor) geschlossen werden. Auf der Basis von eigenen Fortführungskonzepten gab es neben einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit eine massive betriebliche Auseinandersetzung in Form einer **11-tägigen Betriebsversammlung**. Trotz aller Anfeindungen sowie politischen und juristischen Erpressungsmanövern haben Belegschaft und Betriebsrat konsequent diese Aktionsform umgesetzt. Am Ende stand zwar die Schließung, weil sich kein neuer Investor finden ließ. Nicht zuletzt wegen der Aktionen wurde zumindest ein deutlich verbesserter Sozialplan abgeschlossen.
- **NXP in Böblingen:** das ehemalige IBM- und später Philips-Halbleiterwerk – 1993 noch das modernste in Europa! – sollte zum Jahresende 2007 aufgrund einer immer weiter zurückgehenden Auslastung geschlossen werden. Die IG Metall nahm



Die Beschäftigten bei Sanmina (ehemaliges Siemens-Werk) in Karlsruhe wehren sich gegen die Werksschließung.

zusammen mit dem Betriebsrat und der hoch organisierten Belegschaft die Auseinandersetzung auf. Neben einer Vielzahl von betrieblichen und außerbetrieblichen Aktionen war entscheidend, dass Betriebsrat und Belegschaft faktisch die **Steuerung über die noch vorhandene Produktion** übernommen hatte und der Output zwischen 30 und 110 Prozent der täglichen Planzahlen schwankte. Und dies bei zeitkritischen Produkten u.a. für die Kfz-Industrie. Zwar konnte das Werk angesichts einer Auslastung von nur noch 40 Prozent nicht gerettet werden. Zur Flankierung der Schließung konnte aber ein tariflich abgesicherter Sozialplan in der Höhe von AEG-Nürnberg mit entsprechenden Strukturmaßnahmen durchgesetzt werden.

- **ITT Flygt in Pforzheim:** der Hersteller von Tauchpumpen ist zwar hoch profitabel, dennoch hatte der Mutterkonzern die Schließung im Rahmen einer globalen Standortreduzierung beschlossen. Ver-

handlungen über ein intern erstelltes Fortführungskonzept wurden mit Verweis auf die Konzernstrategie gar nicht erst aufgenommen. Dementsprechend scheiterten die Verhandlungen über einen Interessenausgleich; über das Sozialplanvolumen sollte mit dem Verweis auf das „Budget“ gleichfalls nicht verhandelt werden. Um nicht von einem Ergebnis in der Einigungsstelle abhängig zu werden, stellte die IG Metall eine Tarifforderung (u.a. Qualifizierungsmaßnahmen und Abfindungsvolumen) an den Arbeitgeber. Nach der Urabstimmung wurde von Anfang an ein unbefristeter Vollstreik durchgeführt. Nach **3 Wochen Streik** wurde ein Sozialplan vereinbart, der im Kern einen Faktor von 1,4 Monatsentgelten pro Beschäftigtenjahr vorsieht. Die Schließung des Werkes konnte nicht verhindert werden.

- **Norgren in Großbettlingen:** Norgren – ein zusammengekauftes Konglomerat vieler kleinerer Firmen – baut am Standort

Ventile, die in Motoren und Getrieben der NKW-Industrie zum Einsatz kommen. Das Werk sollte geschlossen und die Fertigung nach Osteuropa verlagert werden. Eine Recherche ergab, dass das Werk für einige Produkte Alleinlieferant ist und in sehr kurzer Frist Produktionsstörungen u.a. bei Daimler, MAN, Volvo und der ZF auftreten werden. Die IG Metall übergab Norgren eine zulässige Tarifforderung zum Thema Beschäftigungssicherung und rief an **2 Tagen zum Warnstreik** auf. Parallel wurden die Betriebsräte der Kundenbetriebe informiert und auf diesem Weg auch die jeweiligen Konzernspitzen. Bereits nach den beiden Warnstreiks traten erste Störungen bei den Kunden auf. Nach der Androhung weiterer Warnstreiks sowie einer Intervention der Kunden nahm der US-Investor den Schließungsbeschluss vollständig zurück. Auf die Verlagerung wird verzichtet, das Werk wird jetzt sogar ausgebaut, die Fertigungstiefe wird erhöht.

Diese Beispiele belegen: es ist Aufgabe der IG Metall, zusammen mit den Beschäftigten und den Betriebsräten Standortauseinandersetzungen aktiv aufzunehmen und zu führen. Auch wenn es in vielen Fällen nicht gelingt, die Standorte und Arbeitsplätze zu retten, führen diese Auseinandersetzungen in der Regel zumindest zu einem deutlich höheren Sozialplankvolumen. Zudem bieten sie eine Chance, bei Sozialplandiktaten von Konzernen – im Rahmen der Budgetpolitik ja gängige Praxis – selbst bei gescheiterten Interessenausgleichsverhandlungen noch mobilisierungs- und handlungsfähig zu sein. Sie zeigen aber auch: in all diesen Fällen gab es ein paralleles und abgestimmtes Handeln der IG Metall und der Betriebsräte. Nur so konnten die vorhandenen Spielräume erkannt und auch genutzt werden.

These 2: Hierfür stellt die Handlungsfähigkeit der IG Metall im Betrieb die zentrale Voraussetzung dar. Handlungsfähigkeit

umfasst dabei sowohl die gesellschaftspolitische (Öffentlichkeit, Bündnisse), die betriebspolitische sowie die tarifpolitische Dimension.

Für jeden konkreten Fall muss unter Berücksichtigung all dieser Optionen bei Beginn einer Auseinandersetzung eine strategische Linie festgelegt werden. Dabei gilt als Richtschnur: eine automatische Kaskade der Konfliktentwicklung gibt es nicht, es muss für die IG Metall an jeder Stelle die Entscheidungsmöglichkeit geben, entweder weiter zu eskalieren oder auf ein anderes Lösungsszenario hin zu arbeiten.

Standortauseinandersetzungen erfordern in der Regel die Mobilisierung der (regionalen) Öffentlichkeit zur Unterstützung unserer Forderungen (von Bürgermeisterauftritten bis hin zu Solidaritätskomitees). Diese öffentliche Ebene erfordert eigenständige Planung und Steuerung, auch um zu vermeiden, dass auf dieser Ebene Forderungen / Positionen entstehen, die sich gegen die IG Metall wen-

den können (Bsp.: Valeo Bad Rodach: öffentliche Aufforderung vom Bürgermeister und Priestern an die IG Metall, endlich den Forderungen nach der 40-Stunden-Woche nach zu geben).

Wenn die Auseinandersetzung nicht als Stellvertreterpolitik geführt werden soll, muss die Handlungsfähigkeit der IG Metall im Betrieb gegeben sein. Das hat unterschiedliche Dimensionen (s.u.): Organisationsgrad, qualifizierte und erfahrene Funktionäre, Mobilisierungsfähigkeit in die Belegschaft hinein, Hegemoniefähigkeit auch für am Ende möglicherweise „unpopuläre“ Lösungen, strategische Blockademöglichkeiten, intensive Betreuung durch die Verwaltungsstelle etc.

Standortauseinandersetzungen erfordern vor allem den gezielten Einsatz aller betriebspolitischen Instrumente, nicht nur den juristischen Werkzeugkasten (Verzögerungsoptionen, Gutachten etc.). Dies gilt für Abteilungs- und Betriebsversammlungen (ggf. als Dauereinrichtung), reicht



Bei Sanmina brachte der Protest einen deutlich verbesserten Sozialplan

aber darüber hinaus bis hin zu Eingriffen in die Betriebssteuerung. (Bsp: bei NXP konnte der Betriebsrat den täglichen Output zwischen 20.000 und 100.000 Moves schwanken lassen – für das Unternehmen mit engen Lieferterminen ein Albtraum). In diese Kategorie gehört als weitestgehende Zuspitzung sicherlich das Modell der Fabrikbesetzung.

Als drittes Instrument gibt es zusätzlich eine tarifpolitische Option, die aktuell unter dem Stichwort „Sozialtarifvertrag“ geführt wird. Hierzu gehört die Aufstellung einer entsprechenden tarifkonformen Forderung, die Durchführung von Warnstreiks und ggf. als Zuspitzung die Durchführung einer Urabstimmung und die Einleitung eines Erzwingungsstreiks.

These 3: Die aktuelle BAG-Rechtsprechung stützt die Position der IG Metall bezüglich

der Rechtmäßigkeit des tariflichen Instrumentariums bei drohenden Schließungen und erweitern damit das Handlungsrepertoire. Die Entscheidung über ihren Einsatz ist weder eine Rechtsfrage noch folgt sie allein betrieblichen Kriterien, sondern bedarf einer strategisch begründeten und verantwortbaren Entscheidung zwischen Verwaltungsstelle, Bezirksleitung und Vorstand.

Die BAG-Rechtsprechung, nach der Arbeitskämpfe für Sozialtarifverträge rechtmäßig sind, ist zunächst einmal eine deutliche Niederlage für Gesamtmetall mit dem Versuch, der IG Metall dieses Instrument grundsätzlich aus der Hand zu nehmen. Es bleibt allerdings bei der Begrenztheit der Forderungen; zulässig sind sie insoweit, als sie auf die Abmilderung der Folgen der Unternehmensentscheidung gerichtet sind, während ein Streikziel Standortsicherung unzulässig ist. Das bedeutet: das Streikziel „hohe Abfindung“ beinhaltet auf der Forde-

rungsebene immer auch die Akzeptanz der Schließung – bestenfalls noch mit dem Argument „wir machen die Schließung so teuer, dass sie vielleicht noch mal überdacht wird“ ergibt sich eine Zukunftsperspektive. Dieser politische Spagat ist für die Führung, mehr aber noch für die Beendigung eines Arbeitskampfes ein massives Problem, bis hin zu Fragen der Glaubwürdigkeit der IG Metall.

Hinzu kommt, dass Südwestmetall eine sehr restriktive Auslegung der bestehenden Tarifverträge hinsichtlich ihrer Sperrwirkung (Verhinderung von Arbeitskampf-freiheit) betreibt mit dem Ziel, die aus ihrer Sicht zentrale ordnungspolitische Rolle des Flächentarifvertrages – Friedenspflicht – auch in solchen Konstellationen abzusichern. Objektiv schwächt jeder Kampf um einen Sozial-TV die flächentarifvertragliche Bindungskraft von Südwestmetall nach innen – auch deshalb verweigern sie am Ende die Beteiligung an





Die Proteste bei NXP (ehemals IBM, später Philips-Halbleiterwerk) führten zu einem Sozialplan in Höhe der AEG in Nürnberg

einer Lösung, selbst wenn sie bereits betrieblich akzeptiert ist (Flygt). Damit wird aber sichtbar: jeder einzelne betriebliche Konflikt muss immer auch mit Blick auf seine tarifpolitischen Rückwirkungen bearbeitet werden.

Die betriebliche Diskussion läuft derzeit aber oftmals anders, folgt u.a. einer subjektiven (Bewegungs-) Logik: „Wir sind doch hoch organisiert (zumindest in der Fertigung), jetzt können wir es dem Arbeitgeber noch einmal richtig zeigen“. So positiv diese Grundhaltung unter dem Aspekt der Mobilisierung auch ist, kann sie nicht zur Haupt-Leitlinie der strategischen Entscheidung über die jeweiligen Ziele und über das Konfliktszenario gemacht werden. Fragen z.B. nach einer Streikfähigkeit über mehrere Wochen verblüfften oftmals Funktionäre, die wegen der Freigabe des Instrumentes bei der Bezirksleitung anfragen. Wenn die IG Metall ernsthaft den Weg einer tarifpolitischen Bearbeitung bis hin zum Streik geht, verändert sich dadurch in vielfacher Hinsicht das Konfliktszenario: es entstehen zusätzliche symbolische Hürden auf der Gegenseite, die IG Metall ist zum Erfolg verdammt und muss mit einem breit getragenen Erfolg aus dem Konflikt heraus kommen.

Hinzu kommt: die Arbeitgeber versuchen, schnell parallel in Verhandlungen über einen Interessenausgleich/Sozialplan in eine Einigungsstelle zu kommen. Dies zwingt uns dazu, spätestens vor Abschluss einer Einigungsstelle ein Tarifergebnis zu erzielen, ansonsten müsste ein Einigungsstellenspruch „weggestreikt“ werden unter der Bedingung eines schon mal gültigen Sozialplanes.

Zu berücksichtigen sind auch die Regularien der Satzung: den Beschluss über Urabstimmung und Streik trifft der Vorstand der IG Metall, nicht die betriebliche Tarifkommission. Grundlage hierfür ist ein detailliertes Arbeitskampfkonzert mit klaren Forderungen und Zielen, mit Eskalations- und mit Ausstiegsmöglichkeiten. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Frage, ob in kurzer Zeit wirksamer ökonomischer Zwang auf das Unternehmen ausgeübt werden kann. Die Bewertung eines Antrags auf Urabstimmung und Streik erfolgt mit Blick auf das Gesamtkonzept und auf die tarifpolitischen Rahmenbedingungen.

Die bisherigen Erfahrungen über Vorbereitung, Durchführung, Verlauf und Ergebnisse sind sehr ambivalent und sprechen deutlich gegen einen regelmäßigen Einsatz

tarifpolitischer Instrumente in Schließungs-auseinandersetzungen.

These 4: Für den Einsatz des Instruments Sozialtarifvertrag braucht die IG Metall ein klares Kriterienraster. Dieses ist im Vorfeld betrieblich tiefenscharf und verantwortlich zu prüfen, bevor die Weichen in diese Richtung gestellt werden können.

Aus Sicht der Bezirksleitung Baden-Württemberg sind die folgenden Kriterien maßgeblich:

- Klare Zieldefinition: nicht nur aus arbeitsrechtlichen, sondern noch mehr aus Glaubwürdigkeitsgründen ist es zwingend erforderlich, eine klare Zieldefinition ohne alle Illusionen vorzunehmen und mit den Funktionären sowie der Belegschaft im Vorfeld zu diskutieren. Es geht inhaltlich im Kern um „bessere Arbeitsmarktchancen“, aus diesem Grund wird i.d.R. neben einer hohen Abfindung eine längere bezahlte Freistellung oder eine möglichst lange Verweildauer in einer BQG gefordert. Ziele müssen auch realisierbar / durchsetzbar sein, sonst ist am Ende die Niederlage so oder so vorprogrammiert.



Die Standortschließung konnte bei ITT Flygt nicht verhindert werden. Aber drei Wochen Streik haben zu einem wesentlich verbesserten Sozialplan geführt.

- **Keine Pleitefirma:** das betroffene Unternehmen muss natürlich in der Lage sein, wirtschaftlich und finanziell (Liquidität) die Durchsetzung unserer Forderungen – gerade auch im Sinne eines höheren Sozialplanes – erfüllen zu können. Deshalb kommt das Instrument STV in finanziell angeschlagenen Unternehmen oder gar in Insolvenzfällen nicht in Frage. Bei Konzernbetrieben ist im Vorfeld die Frage der Durchgriffshaftung abschließend zu klären.
- **Wirtschaftliche Druckmöglichkeiten:** ein Streik muss das Unternehmen kurzfristig wirtschaftlich treffen können. Voraussetzung dafür ist eine gute Auftragslage für Produkte, die im betroffenen Standort gefertigt werden. Von Bedeutung ist auch die Frage, ob es für das Unternehmen (kurzfristige) Ausweichstrategien, etwa durch andere Standorte oder durch Zukaufteile gibt. Bei einer drohenden Verlagerung bestehender Produktion sind eher die Bedingungen für einen STV gegeben als bei Standortschließungen aus Kapazitätsgründen bzw. bei einem technologisch bedingten Produktauslauf (z.B. Bildröhren).
- **Berücksichtigung der Fernwirkungen:** sehr genau muss die Einbindung in die jeweilige logistische Kette geprüft werden mit der Möglichkeit von direkten Fernwirkungen auf strategische Kunden. Bei Norgren reichten zwei Warnstreiks, um die halbe europäische NKW-Industrie in Aufregung zu versetzen – der Erfolg ist daher auch der unmittelbaren Intervention von Daimler und ZF zu verdanken.
- **Überbetriebliche Solidarität:** gerade wegen solcher Fernwirkungen, die sich ja materiell und politisch schnell auch gegen eine streikende Belegschaft drehen können, muss rechtzeitig vorher sicher gestellt werden, dass zumindest die gewerkschaftlichen Informationskanäle bedient werden und dass nach Möglichkeit ein abgestimmtes Vorgehen erfolgt.
- **Große / gleichmäßige Betroffenheit:** bei einer drohenden Standortschließung ist die Bedrohung für den Großteil der Belegschaft identisch, bei einer Teilschließung oder bei einem „einfachen Personalabbau“ (selbst wenn er die KSchG-Schwelle überschreitet) nicht. Über Solidaritätsaktionen hinaus ist es im Regelfall nicht möglich, mit einer solchen „gespaltenen Belegschaft“ einen (ggf. längeren) Streik durchzustehen. Dies muss auch berücksichtigt werden, wenn Teilen der Belegschaft zumutbare und realistische Ersatzarbeitsplätze angeboten werden.



Auch die Beschäftigten von Norgren (ehemals Herion) in Großbettingen kämpften für ihre Arbeitsplätze. Die Schließung konnte so verhindert werden. Das Werk wird sogar ausgebaut.

- **Starke IG Metall-Strukturen:** das Vorhandensein von starken und belastbaren IG Metall-Strukturen ist eine zwingende Voraussetzung. Dabei geht es nicht allein um einen hohen Organisationsgrad, sondern auch um vorhandene Kampferfahrungen, um betriebliches „Führungspersonal“ sowie um die Verankerung mit Vertrauensleuten und Betriebsräten in allen streikrelevanten Unternehmensfunktionen. So kann es die Schlüsselfrage für eine erfolgreiche Arbeitskämpfanlage sein, ob wir nicht nur die Fertigung, sondern auch die Logistik, das Ersatzteilwesen oder die EDV blockieren können.
- **Umfeld und Öffentlichkeit:** in unserer von Medien geprägten Gesellschaft ist ein erfolgreicher Streik kaum gegen die öffentliche Meinung möglich. Daher ist es für die Anlage von STV-Kämpfen zwingend erforderlich, die Betroffenheit und Unterstützung zumindest im lokalen/regionalen Umfeld herzustellen. Dies gilt für die anderen IG Metall-betreuten Betriebe ebenso wie für die Politik, die Kirchen, Verbände sowie die Medien.
- **Klares Durchsetzungskonzept:** durch die Verwaltungsstelle und den jeweiligen Verantwortlichen ist ein schlüssiges Durchsetzungs- und Streikkonzept vorzulegen und mit der Bezirksleitung abzustimmen. Dieses muss neben den o.g. flankierenden Aktivitäten im Grundsatz darauf angelegt sein, den Kampf aus eigener Kraft gewinnen zu können. Hierzu gehören entsprechende Schulungsmaßnahmen sowie vorrangig Unterstützungsaktivitäten der Verwaltungsstelle. Es beinhaltet zunächst die Ausschöpfung aller betriebspolitisch möglichen Instrumente; bei Alstom in Mannheim wurde eine Auseinandersetzung erfolgreich darüber geführt, ohne dass irgend jemand die tagelangen Betriebsversammlungen nicht mit der IG Metall identifiziert hätte. Es beinhaltet zweitens die Vorbereitung und Durchführung von Warnstreiks. Drittens umfasst es ein Konzept zur Durchführung der Urabstimmung sowie zur Durchführung des Arbeitskampfes auch über einen längeren Zeitraum (mehrere Wochen) incl. Steigerungsmöglichkeiten, Verhandlungsstrategien, Verzahnung mit Interessenausgleich/Sozialplan sowie ein entsprechendes Abschluss-Szenario.

These 5: Eine nachhaltige Stärkung der IG Metall konnte bislang mit dem Instrument Sozial-TV nicht erreicht werden.

Zwar gelingt es im Vorfeld und in der Auseinandersetzung in größerem Umfang neue Mitglieder zu gewinnen; diese verbleiben



aber nach Abschluss des Tarifvertrages, der ja in der Regel die Standortschließung beinhaltet, nicht bei der IG Metall - es sei denn, es gibt eine Anschlussbeschäftigung in einem Metallbetrieb. Gleiches gilt auch für die Frage nach den erreichten materiellen Erfolgen: der Erhalt der Standorte und Arbeitsplätze, der ja zumindest immer mit intendiert ist, gelingt in der Regel nicht. Das einzige verbleibende materielle Erfolgskriterium ist die Höhe des Sozialplankolumens – was allerdings in Zeiten von Budgetierung und Hartz 4 kein unwichtiger Baustein für die Betroffenen ist.

Anders sieht es mit dem symbolischen Effekt außerhalb des betroffenen Betriebs aus. Hier ist es für die Untermauerung der Handlungsfähigkeit der IG Metall außerordentlich hilfreich zu belegen, dass auch solche zugespitzten Auseinandersetzungen erfolgreich geführt werden können. Aber diese Stärke der „Streikfähigkeit“ wirkt vor allem als Drohpotential, weniger wenn Streikauseinandersetzungen zum Regelfall werden. Daher ist es für den Bezirk positiv, immer wieder in Einzelfällen auch zu betrieblichen Streiks zu kommen.

Hierfür gibt es neben Sozial-TVen andere und perspektivreichere Konfliktfelder (Tarifbindung, Anerkennungs-TVen, Entgeltterhöhung in Haus-TVen ...). Streiks um Sozialtarifverträge werden aus den oben genannten Gründen eher auf Ausnahmen beschränkt bleiben.

These 6: Ohne entsprechende politische Flankierung ist die Auseinandersetzung um beschäftigungspolitische Perspektiven für die Betroffenen nicht zu erreichen.

Die Auseinandersetzung um berufliche Perspektiven bei Verlagerungen oder Werkschließungen ist nicht allein auf betrieblicher Ebene zu gewinnen - auch nicht mit dem Instrument des S-TV. Aus der Berufsforschung und der Arbeitsmarktpolitik wissen wir, dass in der Regel Anpassungszeiträume von 24 bis 36 Monaten erforderlich sind, um selbst bei bestehender Unterstützung und verbunden mit Qualifizierungsmaßnahmen einigermaßen erfolgreiche „Transferprojekte“ stemmen zu können. Dies belegen gerade die Erfahrungen mit den „besseren“ BQG's in den letzten 10

Jahren, die im Schnitt auf Vermittlungsquoten von 60-70% der Betroffenen gekommen sind.

Hierzu fehlen aber inzwischen die flankierenden politischen Instrumente: die Bezugsdauer von Strukturkurzarbeitergeld wurde stark verkürzt, die Qualifizierungsmittel der Arbeitsagentur beschnitten, und ergänzende Programme der Länder oder der EU (ESF) weitgehend auf Null gesetzt. Mit den heute maximal möglichen Laufzeiten von 12 Monaten und ohne entsprechende Qualifizierungs- und Betreuungsangebote ist aber der Anspruch einer beruflichen Neuorientierung nicht einmal im Ansatz zu realisieren. Hierzu müssen wir dringend die Diskussion mit der Politik suchen (Münzfering, Weise ...). Ohne flankierende Instrumente sind Strukturwandelprozesse - gerade wegen der schnellen Neujustierung in der internationalen Arbeitsteilung - nicht sozialverträglich zu bearbeiten.

Als zweite Flankierung brauchen wir wieder eine schärfere Debatte über Ersatzarbeitsplätze in Konzernen ganz nach der Logik: „Wer abholt muss auch wieder aufforsten“ (oder weniger salopp: wir haben im Grunde nichts gegen Verlagerungen, wenn wir den Beschäftigten ernstzunehmende mittelfristige Perspektiven aufzeigen können). Dies richtet sich natürlich zuerst gegen die verlagernden Unternehmen; deshalb müssen wir auch prüfen, ob wir nicht das Thema Ersatzarbeitsplätze in STV-Auseinandersetzungen ernsthaft besetzen können. Zum anderen richtet es sich auch an die regionale Öffentlichkeit. Allerdings hat dies immer mehr den Charakter einer symbolischen Anklage. Dies gelingt umso eher, je stärker die IG Metall im Bereich der regionalen Strukturpolitik verankert ist und eigene Kontakte zu anderen Unternehmen (z.B. Risk Manager), in Branchenstrukturen oder zu Kapitalgebern hat. Hier bedarf es dringend einer konzeptionellen und praktischen Weiterentwicklung der Industriepolitik der IG Metall.

Impressum

V.i.S.d.P.: Jörg Hofmann;
Text: Hubert Dünnehaier, Frank Iwer;
Redaktion & Gestaltung: Kai Bliesener;
Druck: Knödlerdruck in Benningen