



Bezirk
Baden-Württemberg

G e s c h ä f t s b e r i c h t

**Menschen
gewinnen**

11. / 12. Juli 2008

Kongresszentrum
Karlsruhe



**59. Ordentliche Bezirkskonferenz
der IG Metall Baden-Württemberg**



Geschäftsbericht

**59. Ordentliche Bezirkskonferenz der
IG Metall Baden-Württemberg**

**11. / 12. Juli 2008
Kongresszentrum
Karlsruhe**

*»Der Mensch ist erst wirklich tot,
wenn niemand mehr
an ihn denkt«*

Bertolt Brecht

Wir gedenken der vielen Kolleginnen und Kollegen,
die seit der letzten Bezirkskonferenz von uns gegangen sind.
Stellvertretend nennen wir

Rüdiger Bodirsky, Verwaltungsstelle Ulm





IG Metall-Bezirksleiter
Jörg Hofmann

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ereignisreiche vier Jahre sind seit der letzten großen Bezirkskonferenz 2004 vergangen. Die rot-grüne Koalition und Bundeskanzler Gerhard Schröder sind über die Agenda 2010 gestolpert und seit drei Jahren wird unser Land von einer großen Koalition regiert, die keiner wollte und deren Zukunft immer wieder auf dem Spiel steht.

Was die Bundestagswahl 2005 aber zeigt und was seither die politische Taktik aller Parteien bestimmt: Die Menschen haben erkannt, dass der neoliberale Mainstream immer mehr Ungerechtigkeit und Unsicherheit bis weit in die Mittelschicht unserer Gesellschaft trägt. Die Gerechtigkeitsfrage ist durch die Wähler 2005 unübersehbar als wichtigster Prüfstein der politischen Tagesordnung genutzt worden.

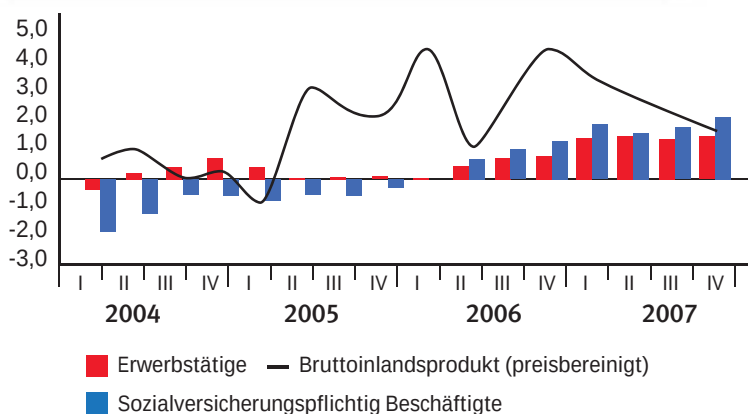
Es waren Jahre schwerer Auseinandersetzungen. Wir mussten zahlreiche Abwehrkämpfe führen und gleichzeitig als Schrittmacher auftreten beim Versuch die Zukunft im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen zu gestalten.

Wirtschaftswachstum mit Schattenseiten

Seit 2004 erleben wir eine anhaltende konjunkturelle Wachstumsphase. Die Wirtschaft boomt und auch 2008 wird aus heutiger Sicht ein weiteres Wachstum auf dem schon hohen Niveau der Vorjahre erreicht. Während die Konjunktur also einen deutlichen Aufwärtstrend anzeigte, hat die Erhöhung am Arbeitsmarkt erst ab 2006 eingesetzt. Seitdem ist ein nur leichter Aufwärtstrend bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ein Rückgang der Arbeitslosigkeit festzustellen. Allerdings erfolgt ein wesentlicher Anteil am Aufbau der Beschäftigung im Rahmen prekärer Beschäftigung. In diesem Bereich müssen wir eine rasante Zunahme feststellen.

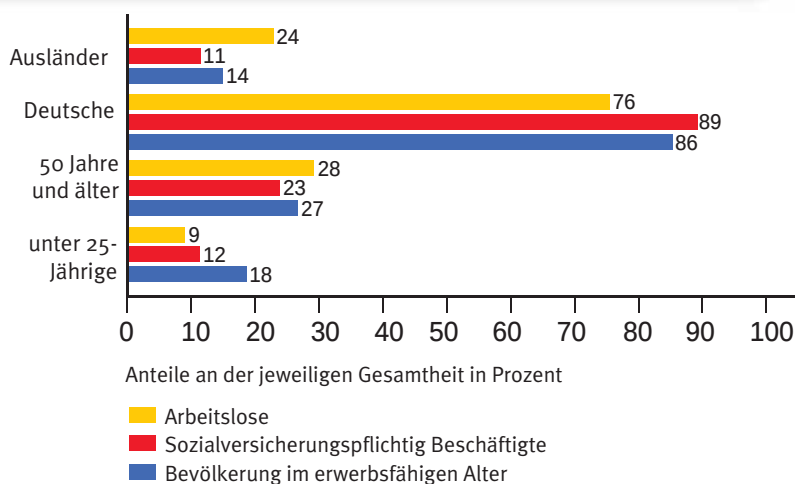
Auch wenn im Mai dieses Jahres eine Arbeitslosenrate von 4,1 Prozent erreicht wurde, kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter angespannt ist. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen steigt ständig, aber auch der Anteil Jugendlicher ohne Arbeit hat in den letzten Jahren zugenommen. Weiter besteht bis heute eine regional sehr unterschiedliche Betroffenheit durch die Arbeitslosigkeit.

Erwerbstätige und Bruttoinlandsprodukt in BW seit 2004



Quellen: Arbeitskreis »Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder«, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Arbeitslose und Bevölkerung in Baden-Württemberg 2007 nach ausgewählten Personengruppen



Quellen: Bundesagentur für Arbeit und Bevölkerungsfortschreibung
 © Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2008

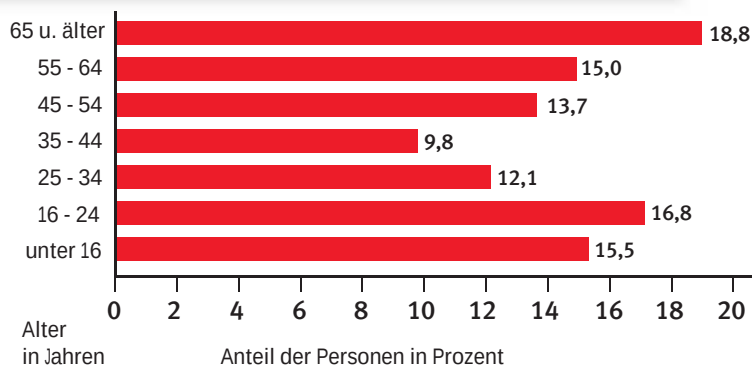
Anhaltende Arbeitslosigkeit, Zunahme prekärer Beschäftigung aber auch eine negative Entwicklung der realen Haushaltseinkommen – selbst im reichen Baden-Württemberg nimmt die Armut zu. 1,5 Millionen Menschen sind in Baden-Württemberg, so das statistische Landesamt 2007, von relativer Armut betroffen. Relative Armut in Baden-Württemberg bedeutet weniger als 895 Euro pro Person im Monat und damit weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens.

Auch in Baden-Württemberg geht der Aufschwung daher an vielen vorbei. Umso höher ist das Gewicht sicherer Arbeitsplätze und geregelter tariflicher Arbeitsbedingungen.

Ziele für die die Gewerkschaften, die IG Metall in den letzten Jahren durchaus erfolgreich eintraten. Dabei geht es nicht um die Verteidigung von „Privilegien“, wie manche behaupten, sondern

um Widerstand gegen eine alleinige Dominanz des Marktes, die zu massiver Verteilungsungerechtigkeit und Ausgrenzung breiter Schichten am gesellschaftlichen Wohlstand führen würde. Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand einzufordern, bedeutet auch Widerstand gegen die zunehmende Ausgrenzung von Menschen durch die Prekarisierung der Arbeit. Dafür steht unsere Kampagne zur Leiharbeit, aber auch zahlreiche betriebliche Initiativen Menschen in feste sozi-

Armutsgefährdung in BW nach Alter im Jahr 2004



alversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen.

Die Bezirksleitung hat in den vergangenen Jahren regelmäßig Berichte über die wirtschaftliche Entwicklung der Branchen in Baden-Württemberg erstellt und wirkt aktiv am wirtschafts- und industriepolitischen Dialog im Land mit, so etwa im Innovationsrat der Landesregierung.

und Aktionen während der Arbeitszeit, haben wir versucht gegen diesen Mentalitätswechsel zu kämpfen. Obwohl ein breites Bündnis von Gewerkschaften, Sozialverbänden, Protestgruppen wie attac und den Kirchen geschmiedet wurde, verhallten die Protestrufe und Kanzler Schröder peitschte seine Agenda durch das Parlament.

Kampf gegen die Rente mit 67

Im Herbst 2006 mussten wir erneut gegen die Pläne einer Bundesregierung auf die Straße gehen. Die Debatte um die Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre hatte ein tiefes Zerwürfniß mit der SPD zur Folge. Vehement warfen sich viele sozialdemokratische Abgeordnete für die Rente mit 67 ins Gefecht und waren für unsere Argumente nicht mehr zugänglich. Zu tief saß der Stachel der Agenda 2010 im Fleisch, zu wenig erkennbar war ein Weg für viele Politakteure, der aus der Sackgasse herausführte, in die man durch die unsäglich Reformpolitik seit 2002 geraten war.

Über 40.000 Menschen sind unseren Aufrufen gefolgt und haben am 21. Oktober 2006 auf dem Stuttgarter Schloßplatz gegen die Rentenpolitik der Regierung demonstriert. Dem folgten zahlreiche betriebliche Protestaktionen mit über 100 000 beteiligten in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie im Südwesten. Die Ausprägung der Proteste war sehr unterschiedlich und es ist den Gewerkschaften leider nicht gelungen gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln. Auch gelang es uns nicht im Umfeld der Sozialdemokratie allzu viel zu erreichen.



Die Agenda 2010: Reformpolitik gegen die Menschen

Der politische Mainstream, den die Agenda 2010 einläutete, wird seit Ende 2005 von der großen Koalition weitergeführt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden immer stärker belastet, während die Unternehmen die Entlastungen der letzten Jahre kaum noch zählen können.

Der Rückzug des Staates aus nahezu allen Bereichen der sozialen Vorsorge und mehr Eigenverantwortung und Eigenbeteiligung der Menschen haben in die Programmatik nahezu aller Parteien Einzug gehalten. Gesundheitsreform, Rentenreform, Pendlerpauschale, die Hartz-Reformen und das Arbeitslosengeld II sind Reizworte der vergangenen Berichtsperiode.

Wir haben uns gegen die Reformen gewehrt und hunderttausende Menschen sind uns gefolgt. Gegen die Agenda 2010 gingen 2004 an einem Tag mehr als eine halbe Million Menschen auf die Straße, davon alleine 140 000 auf dem Schlossplatz in Stuttgart. Ergänzt durch eine beharrliche Information in den Betrieben



Der damalige zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, im März 2007 auf unserer großen Funktionärskonferenz. Im Rahmen der Proteste gegen die Rente mit 67 waren über 2.500 Metallerrinnen und Metaller nach Böblingen geströmt.

Dies war auch einer der Gründe, warum wir die Politik nicht zum Einlenken bewegen konnten.

Dennoch verpufften die Proteste nicht wirkungslos. Sie nährten den Boden auf dem wir Stück für Stück kleine Erfolge im Kampf gegen die neue Rentengesetzgebung erringen konnten. Auch wenn wir das Gesetzgebungsverfahren nicht aufhalten konnten, wurde auf Drängen der Gewerkschaften eine Überprüfungsklausel für 2010 in das Gesetz eingebaut. Das allerletzte Wort ist also noch längst nicht gesprochen und wir werden dafür sorgen, dass die Rente mit 67 zum Thema der Bundestagswahl 2009 wird.

Gesundheitsreform

Kopfpauschale contra Bürgerversicherung. Zwischen diesen beiden Begriffen verläuft die Kampflinie im Streit um die Reform unseres Gesundheitssystems. Die Schlacht ist dank unserer Gegenwehr noch nicht entschieden. Das bürokratische Monster des „Gesundheitsfonds“ lässt sich mit beiden Modellen, also Kopfpauschale oder Bürgerversicherung umsetzen.

Die Schlacht ist vertagt auf den Bundestagswahlkampf 2009. Wir werden uns also auch in den nächsten Monaten einmischen in die Debatten um unser Gesundheitssystem.

Die IG Metall als Stimme gegen Sozialabbau

Für viele Menschen war die IG Metall in den letzten Jahren die hörbare Stimme



Protest gegen die Sozialreformen der letzten Jahre

gegen den um sich greifenden Sozialabbau. Neben den genannten Themen gibt es noch eine ganze Reihe anderer, die wir erfolgreich bearbeitet haben:

- ▶ Wir konnten die Tarifautonomie erhalten
- ▶ Wir haben die Mitbestimmung in den Unternehmen erhalten
- ▶ Wir haben den Kündigungsschutz verteidigt
- ▶ Wir haben die Entgeltumwandlung erhalten
- ▶ Wir haben erfolgreich - im internationalen Verbund - gegen die Dienstleistungsrichtlinie gestritten.
- ▶ Wir haben die verlängerte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes II für Ältere erreicht.



Leiharbeit

Ein weiteres Problemfeld hat uns die Politik durch die von der rot-grünen Bundesregierung beschlossene Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beschert.

War Leiharbeit als Mittel zur Überbrückung von Personalengpässen oder zur Abdeckung von Auftragsspitzen gedacht, ist seit der Gesetzesänderung ein extremer Zuwachs von Beschäftigten in Leiharbeit zu beobachten. Über 900 000 Beschäftigte umfasst die Branche mittlerweile. Davon ein Großteil in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Auch in Baden-Württemberg hat sich die Zahl der Leiharbeitsbeschäftigten von 1996 (18.844) bis 2006 (65.261) mehr als verdreifacht.

Aus diesem Grund hat die IG Metall das Thema Leiharbeit ganz nach oben auf ihre Agenda geschoben. In Baden-Würt-

temberg haben wir Anfang März 2007 mit einer Aktionskonferenz den Startschuss für unsere bezirkliche Kampagne gegeben. Unter dem Motto „Leiharbeit - verhindern, begrenzen, gestalten“ waren über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammengekommen. Mit der Kampagne kämpft die IG Metall für eine Eindämmung der Leiharbeit und setzt sich dort für faire Bedingungen ein, wo Leiharbeit stattfindet.

Wir machen mit der Kampagne Leiharbeit zum Thema in den Betrieben und für die Belegschaften. Unser Ziel ist es, möglichst viele betriebliche Vereinbarungen zu schließen, die den Grundsatz der gleichen Bezahlung und der gleichen Bedingungen umsetzen.

Die IG Metall als Motor des Fortschritts

Die IG Metall als Einheitsgewerkschaft tut gut daran, offensiv und im Gespräch mit allen demokratischen Parteien die politischen Interessen ihrer Mitglieder in die politischen Debatten einzubringen.

Mit unseren Protesten haben wir uns in öffentliche und gesellschaftspolitische Debatten lautstark eingemischt. Geschadet hat es der IG Metall nicht - im Gegenteil. Unsere Imagewerte haben sich deutlich verbessert. Die Gewerkschaften, insbesondere die IG Metall, konnten das ihnen von den Medien und Teilen der Politik angeheftete Blockierimage abstreifen und werden inzwischen wieder als das gesehen was sie sind: Keine Traditionsbewahrer, sondern Motor des Fortschritts.

Was wir mit Sicherheit sagen können ist, dass es in Deutschland wieder eine breite Mehrheit für Demokratie und für mehr Gerechtigkeit gibt. Daran hat unsere Arbeit ihren Anteil und darauf können wir stolz sein. Das ist keinesfalls selbstverständlich.

Gute Arbeit muss drin sein

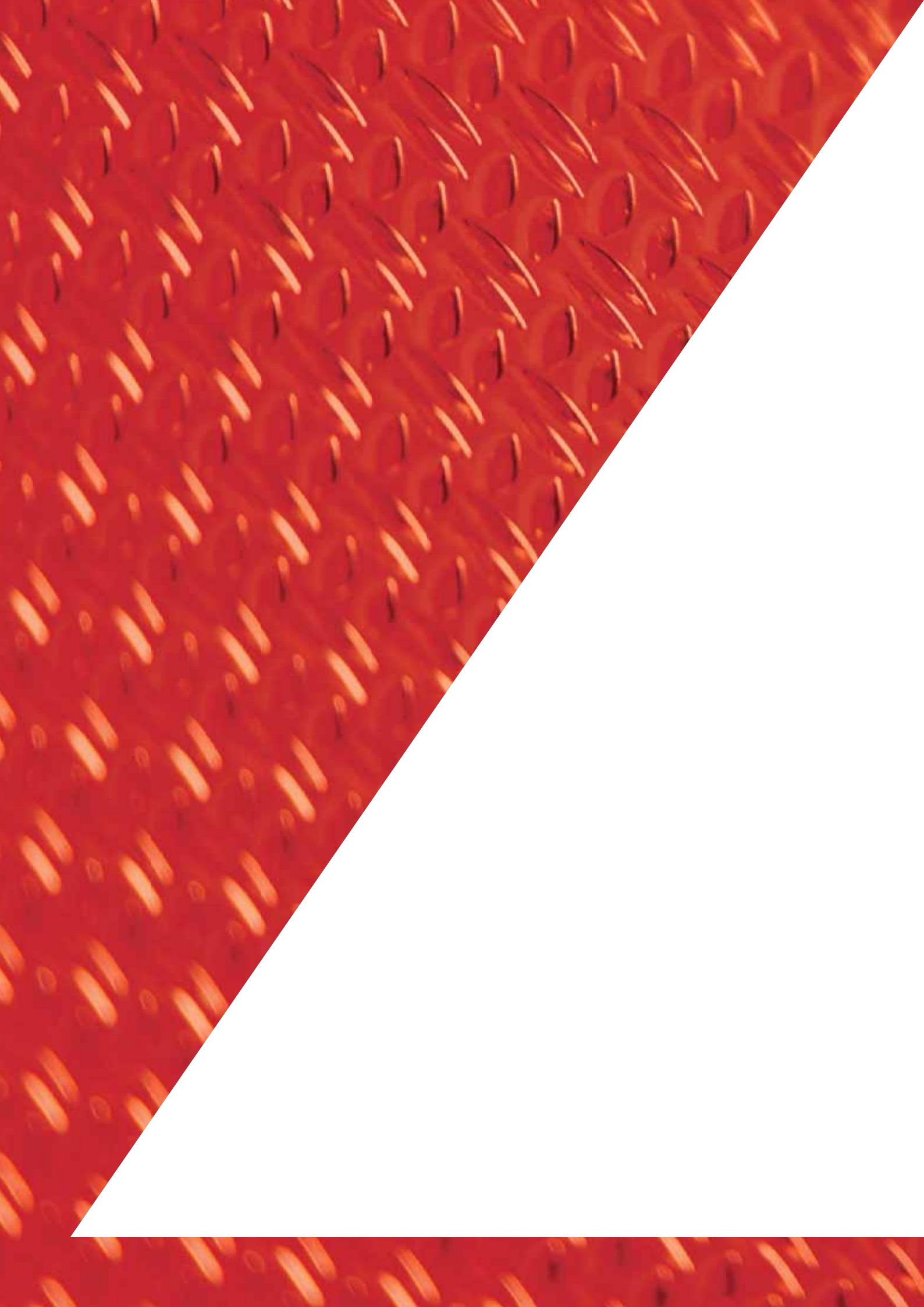
Unser Job als Gewerkschaften ist die Arbeit mit all ihren Facetten. Wir gestalten in den Betrieben täglich die Arbeits- und Leistungsbedingungen. Wir kämpfen für gerechte Löhne und für Sicherheit auch im Alter. Wir machen uns stark für Arbeit, die nicht krank macht und für einen Zugang zu menschenwürdiger Arbeit für alle Menschen. Wir streiten für bessere Bildungschancen und für mehr Bildungsgerechtigkeit. Und wir bringen unsere Erfahrungen ein, wenn es um Zukunft und Beschäftigung im Bund, im Land und vor allem in den Regionen geht. Wir nehmen die Ungerechtigkeit unserer Gesellschaft, die ungleiche Verteilung von Reichtum und Lebenschancen nicht hin. Wir zeigen Flagge.

Die Bundesrepublik Deutschland hat der Gewerkschaftsbewegung viel zu verdanken: Einen großen Teil des heutigen Wohlstandes und das hohe Ansehen und die Stabilität der deutschen Wirtschaft rund um den Globus.

Wir haben also Grund genug für ein selbstbewusstes Auftreten. Wir stehen für Gerechtigkeit! Nicht nur, wenn sie gerade in Mode kommt, sondern auch wenn uns der Wind eisig ins Gesicht bläst. Lasst uns diesen Weg weiter gehen.



Euer
Jörg Hofmann



Tarifpolitik

› Metall- und Elektroindustrie	12
› Metallhandwerk	34
› Edelmetallindustrie	38
› Holz und Kunststoff	40
› Textil und Bekleidung	42

Tarifrunden 2004 bis 2008

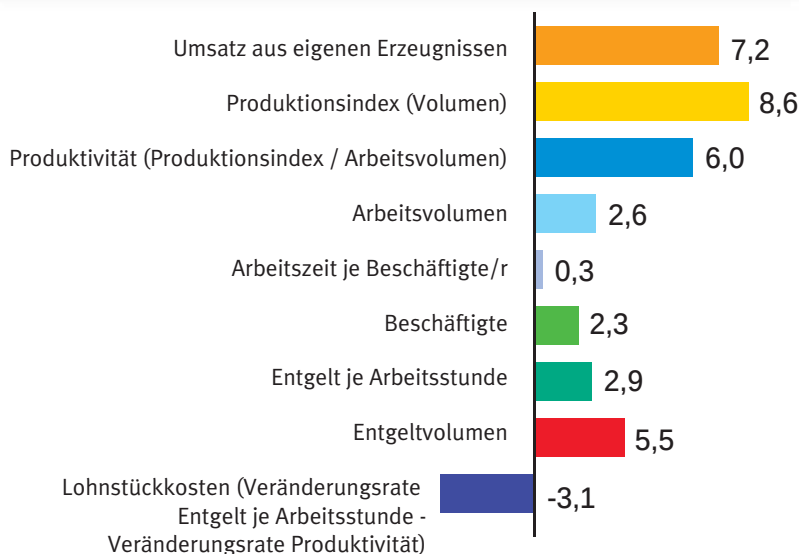
Die wirtschaftliche Situation der Metall- und Elektroindustrie hat sich seit 2004 kontinuierlich verbessert. Die Aufträge erreichen immer neue Rekordniveaus, allein im Jahr 2007 konnte der schon gute Umsatz von 2006 um noch einmal 7,2 Prozent erhöht werden. Dieses positive Entwicklung gilt quer über alle Branchen, besonders markant ist sie jedoch im Maschinen- und Anlagenbau. Gerade dort findet auch wieder Beschäftigungsaufbau statt – allein 3,6 Prozent im Jahr 2007. Die Auftragsbücher sind voll, viele Unternehmen produzieren an oder über der Kapazitätsgrenze, 19 oder 21-Schichtmodelle pro Woche sind längst keine Ausnahme mehr.

Aufgrund dieser guten Gesamtverfassung war die Finanzierung der Tarif-

abschlüsse in der M+E-Industrie auch überhaupt kein Problem: selbst trotz des guten Abschlusses 2007 sanken die Lohnstückkosten nochmals um 3,1 Prozent. Die Nettoerlösen haben bundesweit mit durchschnittlich 3,8 Prozent vom Umsatz einen Spitzenwert erzielt, die aussagefähigeren Bruttoerlösen liegen damit fast bei 5 Prozent. Schon in den letzten Jahren gelang es immer besser, diese positive Entwicklung in der Tarifpolitik, aber auch in den betrieblichen Auseinandersetzungen zu Gunsten der Beschäftigten zu nutzen. Auch bei der Forderungsdebatte für die im Herbst 2008 anstehende Tarifrunde brauchen wir uns nicht zu verstecken.

All dies bedeutet natürlich keine Entwarnung. Die Finanzierung der notwen-

Übersicht M+E: Veränderungsraten gegenüber Vorjahreszeitraum in % Jan. - Dez. 2007 gegen Jan. - Dez. 2006



digen Erweiterungsinvestitionen bleibt betrieblich häufig umkämpft, Personal wird nur dort dauerhaft aufgestockt, wo es unumgänglich ist, Arbeitszeiten und -konten explodieren, der Arbeits- und Gesundheitsschutz kommt oft genauso unter die Räder der hohen Auslastung wie eine beteiligungsorientierte Gruppenarbeit oder Qualifizierung und Weiterbildung. Deshalb wird die IG Metall in Baden-Württemberg zukünftig auf Fragen der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitgestaltung und der Leistungs-politik ein größeres Gewicht legen müssen.

Die materiellen Ergebnisse

Die tarifpolitische Bilanz der Jahre 2005 bis 2008 lässt sich in einem Satz zusammen fassen: Die IG Metall macht erfolgreiche Tarifpolitik! Sie ist und bleibt tarifpolitischer Motor - auch für die anderen DGB-Gewerkschaften!

Zum 1. März 2005 wurde die 2. Stufe des schon 2004 erzielten Abschlusses wirksam; Löhne und Gehälter stiegen um 2 Prozent. Dies war zugleich der letzte Abschluss, der mit Blick auf die ERA-Einführung noch Strukturkomponenten vorsah. Daran anschließend fanden zwei Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie statt: 2006 konnte eine Erhöhung der Entgelttabellen um 3,0 Prozent erreicht werden, und 2007 wurde ein Abschluss von 5,8 Prozent in zwei Stufen (4,1 Prozent + 1,7 Prozent) durchgesetzt. Insbesondere die 4,1 Prozent markieren den höchsten Abschluss seit 15 Jahren.



BILD am 5. Mai 2007

Hinzu kommen Einmalzahlungen von 310 € in 2006, 400 € in 2007 und 3,98 Prozent (96,70 € bei der Entgeltgruppe 7); eine erkennbare soziale Komponente, entsprechen doch die 400 € für die beiden Monate April und Mai einer Erhöhung von 10 Prozent für Kolleginnen und Kollegen in der Entgeltgruppe 2.

Tabellenwirksam steigen die Entgelte zwischen 2004 und dem 1. Juni 2008 um 11,22 Prozent. Das durchschnittliche Jahresentgelt (effektiv) eines Facharbeiters in der Entgeltgruppe 7 mit 15 Prozent Leistungsentgelt steigt von 33.260 € auf 36.855 € ! Allein mit dem letzten Abschluss 2007 mit seiner Lauf-

Metall- und Elektroindustrie

2005	2,0% + 0,7 % Strukturkomponente	
2006	3,0%	310 € (Variabel)
2007	4,1%	400 € (Fest)
2008	1,7%*	3,98% eines Monatsentgelts
*Die 1,7% sind wirksam vom 01.Juni bis 31.Oktober 2008.		

zeit von 19 Monaten ist es uns gelungen, dass in diesem Zeitraum praktisch ein zusätzliches Monatsentgelt in die Geldbeutel der Metallerinnen und Metaller fließt. Mit diesen Abschlüssen konnten wir über den gesamten Zeitraum die Reallöhne steigern. Es bleibt allerdings ein kleiner Wermutstropfen: die insbesondere seit Herbst 2007 beschleunigte Inflation, die in Teilen unsere guten Abschlüsse zu entwerten droht.

Verlauf der Tarifrunden

Beide Tarifrunden waren von einer enormen Mobilisierungsbereitschaft und einer entsprechenden Stimmung in den Betrieben geprägt. Egal ob 2006 unter dem Motto „Gib mir fünf“ oder 2007 mit der Forderung nach 6,5 Prozent, vom ersten Tag an war zu spüren, dass die Mitglieder und Funktionäre entschlossen waren, ein entsprechendes Ergebnis durchzusetzen.

Über 280.000 Warnstreikende 2006, auch aufgrund der harten Auseinandersetzung um die Fortgeltung des Lohnrahmens II in der ERA-Welt. Über 154.000 Warnstreikende in nur drei Tagen in 2007, damit waren wir in Baden-Württemberg Spitze, auch was die bundesweite Handlungsfähigkeit der IG Metall betrifft. Hinzu kam eine Vielzahl von betrieblichen Aktivitäten, von spontanen Informationsbegehren zur Tarifrunde während der Arbeitszeit bis hin zu einem restriktiven Umgang mit Mehrarbeit.

Mit dieser breiten Mobilisierung im Rücken konnte Südwestmetall (SWM)



überzeugend gezeigt werden: Scheitern die Verhandlungen, ist die IG Metall auch in der Lage, ein Ergebnis mit einem Arbeitskampf durchzusetzen. Entsprechend war auch die Anlage der Tarifrunde 2007: kein langes Geplänkel, sondern ein klarer Zeitplan mit einer dazu passenden schnellen Zuspitzung.

Zudem gelang es in beiden Runden auch bei der öffentlichen Debatte in der Offensive zu bleiben: 2006 mit der Losung „Arbeit mit Zukunft“ gegen das Konzept von Südwestmetall „Arbeit um jeden Preis“, 2007 mit der Forderung „Aufschwung für Alle“. Im Ergebnis waren sich auch die Medien einig wie selten: Ob in der WELT („Sieg für die Metaller“) oder im TAGESSPIEGEL („Der Konjunkturtut diese Einigung gut“), überall gab es ein überwiegend positives Echo auf unsere Tarifabschlüsse.

Sowohl die materiellen Ergebnisse wie auch die Anlage der Tarifrunden, die in hohem Maß auf Beteiligung und Mobilisierung der Mitglieder in der Breite der Betriebe angelegt waren, führte dazu, dass eine sehr große Zustimmung in den Betrieben und unter den Mitgliedern erzielt wurde.

Strategische Angriffe ...

Neben den eigentlichen Entgeltfragen trat die Arbeitgeberseite trotz der sich verbessernden Konjunktur in beiden Tarifrunden mit eigenen Forderungen und strategischen Positionen auf. Dieses Auftreten war sicher nicht nur prägend für diese Runden, sondern auch für die zukünftigen tarifpolitischen Auseinandersetzungen.

2006 stand an erster Stelle die Kündigung des Tarifvertrages zur Fortgeltung des Lohnrahmens II NW/NB in der neuen Welt des Entgeltrahmentarifvertrages (ERA). Konkret ging es SWM vor allem darum, sich endgültig der 1973 erreichten sogenannten „Steinkühler-Pausen“ zu entledigen. Zusätzlich sollten aber auch die Gestaltungs- und Mitbestimmungselemente für Fließ- und Taktarbeit (z.B. Mindesttaktzeit, Springer etc.) abgeschafft werden. Mit einer eigenen Mobilisierungs- und Warnstreikrunde konnte dieser Angriff von SWM weitgehend abgewehrt werden, der Fortführungstarifvertrag zum Lohnrahmen II wurde neu abgeschlossen.

Es wird auch künftig für überwiegend manuelle Tätigkeiten mit kurzen Zyklen und Prüfaufgaben mit hoher Konzentrationsanforderung pauschaliert 5 Minuten Erholzeit geben. Für weitere Tätigkeiten, bei denen ein Ausgleich arbeitsbedingter Ermüdung erforderlich ist, wird es Erholzeiten in Höhe der Ermittlung geben. Zudem gibt es Sicherungsklauseln für die Betriebe, bei denen die Arbeitgeber im Zuge der ERA-Umsetzung Angriffe auf die Vereinbarungen zum Leistungsentgelt versuchen. Allerdings sind die Er-

holzeiten auf betrieblicher Ebene weiter umkämpft. Deshalb bleibt es wichtig, im Betrieb die Interpretationshoheit



Die Kolleginnen und Kollegen kämpften für ihre Forderungen.

über die Auslegung und Anwendung der Tarifregelung zu erhalten bzw. zu erlangen, damit wir die Auseinandersetzung erfolgreich und „auf Augenhöhe“ führen können. Die vorherigen Regelungen über persönliche Bedürfniszeiten, Mindesttaktzeiten und die Mitbestimmung bei der Bandbesetzung bleiben unverändert in Kraft. Mit der Wiederinkraftsetzung des Fortführungstarifvertrages haben wir deutlich gemacht: Wir nehmen Angriffe auf erreichte tarifpolitische Erfolge nicht kampflos hin. Wir stellen uns diesen Konflikten und führen sie erfolgreich.

Auch bundesweit wurde 2006 mit der Weigerung von Gesamtmetall, den Tarifvertrag „Vermögenswirksame Leistungen“ zu verlängern, ein gezielter Angriff



auf erreichte Tarifstandards gefahren. Dabei ging es Gesamtmetall nicht primär um materielle Ziele, die wegen der Nachwirkung ohnehin erst mit einer langjährigen Verzögerung eingetreten wären. Die Verweigerung war vielmehr eine Absage an eine zukunftsgerichtete qualitative Tarifpolitik und sollte offenbar dazu dienen, radikale Fraktionen im Arbeitgeberlager zu befriedigen, die generell gegen die tarifvertraglich verbindliche Regelung von Arbeit und Entgelt opponieren. Ebenso wie beim Streit um den Lohnrahmen II scheiterte auch dieser Angriff: im Gegenteil, es gelang der IG Metall mit dem Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen das gleiche Volumen wie bisher zu erhalten und auf

strukturell zukunftsrelevante Felder zu lenken.

Neben diesen unmittelbar materiellen Angriffen versuchte die Arbeitgeberseite in beiden Tarifrunden neue Positionen durchzusetzen: 2006 ging es um das Unwort des Jahres „Entlassungsproduktivität“, mit dem die Leistungsfähigkeit der Metall- und Elektrobetriebe nach unten gerechnet werden sollte, 2007 um den Versuch, mit einem sogenannten „Konjunkturbonus“ eine strukturelle Abwertung von Tarifiergebnissen durchzusetzen. Beide Versuche sind letztlich gescheitert, auch weil wir sehr leicht deutlich machen konnten, was eine solche „Tariferhöhung mit Verfallsdatum“ an verteilungspolitischen Folgen haben würde.



Die Belegschaften wehrten sich gegen den dreisten Angriff auf tarifliche Errungenschaften

Bestandteil beider Abschlüsse sind Elemente einer betrieblichen Variabilisierung: 2006 die Regelung zur Verminderung oder Erhöhung der 310 € Einmalzahlung, die allerdings weder eine große Bedeutung erlangte, noch für die Funktionäre im Betrieb ein wirksames Instrument darstellte, höhere Zahlungen durchzusetzen. Oder 2007 die Möglichkeit, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Umsetzung der zweiten Stufe der Tariferhöhung per freiwilliger Betriebsvereinbarung um bis zu vier Monate nach hinten zu verschieben.

Das eigentliche Ziel konnten die Arbeitgeber nicht erreichen und blieben weit hinter der eigenen strategischen Konzeption zurück, eine längerfristig angelegte betriebliche Differenzierung im Tarifaabschluss zu verankern. Aber genau darauf zielte die Forderung, für die nächsten fünf Jahre Teile des Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit von der betrieblichen Situation betrieblich schwanken zu lassen. Auch wenn es zunächst nur um 1 Prozent des Jahreseinkommens gehen sollte, hätte dies Eingriffe in tarifliche Mindeststandards bedeutet und wäre der Einstieg in eine generelle Variabilisierung der Entgelte gewesen. Deshalb hat die IG Metall diesem Ansinnen eine klare Absage erteilt.

... und qualitative Erfolge

Es gelang in der Periode aber nicht nur, relevante Tarifregelungen erfolgreich zu verteidigen. Es gelang auch, wichtige Schritte einer qualitativen Tarifpolitik weiter zu verfolgen.

Im Bezirk war dies die Tarifeinigung zum Thema Zeitkonten, die jetzt Eingang in die Manteltarifverträge gefunden haben. Um einem weiteren Verfall von Arbeitszeit vorzubeugen und zugleich Schritte in Richtung einer größeren Zeitautonomie der Beschäftigten, können jetzt zusätzlich zum „normalen“ Gleitzeitkonto sowohl ein flexibles Arbeitszeitkonto als auch ein Langzeitkonto eingerichtet werden. Diese sollen unterschiedliche Zwecke erfüllen und sind daher auch unterschiedlich konstruiert:

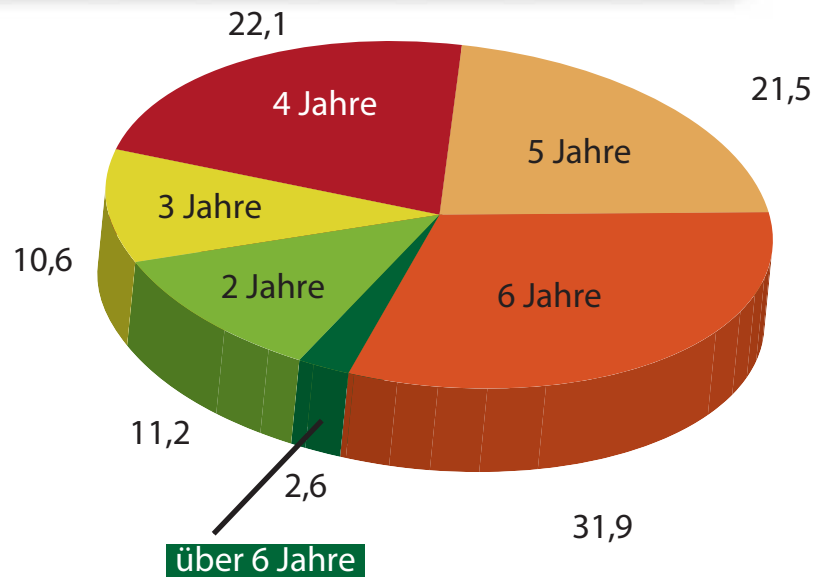
- ▶ Das Flex-Konto dient dem Ausgleich von Auslastungsschwankungen und dadurch mittelbar auch der Beschäftigungssicherung. Daher wird sowohl über Zuführung wie auch über die Entnahme aus dem Konto nicht individuell entschieden, vielmehr wird es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kollektiv vereinbart. Es sind Ober- und Untergrenzen ebenso zu vereinbaren wie Regelungen zum Abbau, wenn es über 300 Stunden ansteigen kann.
- ▶ Das Langzeitkonto dient im Unterschied hierzu der persönlichen Lebensplanung der Beschäftigten; sie entscheiden darüber, in welchem Umfang Stunden dem Konto zugeführt werden, und sie entscheiden – im Rahmen der vereinbarten Zwecke – über die Entnahme. Um daraus keinen Anreiz für eine grenzenlose Ausweitung der Arbeitszeit zu schaffen, ist eine Obergrenze für die Zuführung von maximal 152 Stunden pro Jahr gegeben.

Die letzte Konjunkturdelle im Maschinenbau hat gezeigt, wie sinnvoll diese Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung sein können. Daher wäre es gerade jetzt in Zeiten einer hohen Auslastung sinnvoll, sowohl betrieblich wie auch mit Blick auf einzelne Mitarbeitergruppen, die Anwendung zu überprüfen und entsprechende Umsetzungsschritte einzuleiten.

Bundesweit konnte der Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) durchgesetzt werden, der die bisherigen vermögenswirksamen Leis-



Durchschnittliche Laufzeit von Altersteilzeitverträgen



Quelle: ifo-Umfrage zur Altersteilzeit und Altersversorgung in der Metall- und Elektroindustrie 2007, eigene Darstellung

tungen absichert und mit einem neuen Regelungsziel verbindet.

Mit diesem Tarifvertrag wurde nicht nur der Zahlungsanspruch untermauert,



sondern er stellt darüber hinaus – neben der Tarifregelung zur Entgeltumwandlung – einen weiteren Schritt in Richtung Altersabsicherung dar, die für Mitglieder der IG Metall künftig an Bedeutung gewinnen wird. Gemessen am zusätzlichen Finanzierungsbedarf für diese Aufgabe

kann das Volumen von 319 Euro allerdings nur ein erster kleiner Schritt sein. Der Tarifvertrag ist bis 2012 geschlossen und nicht tarifyndamisiert, so dass die Frage weiterer Schritte auf diesem jetzt enger verzahnten tarif- und sozialpolitischen Handlungsfeld auf der Tagesordnung bleibt.

Mit dem Umstieg in den Baustein „Altersvorsorge“ haben wir ein tarifpolitisches Zukunftsfeld besetzt. Dabei geht es um die Absicherung des Zugangs und die materielle Ausstattung des dritten Lebensabschnitts.

Zukunftsprojekt „Neue Altersteilzeit“

Mehr als 1.305.678 Menschen sind derzeit im verarbeitenden Gewerbe in Baden-Württemberg beschäftigt. Im Jahr

2003 lag das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen bei 41 Jahren. Dies wird sich aufgrund der demografischen Situation weiter erhöhen. Eine Entspannung des vorliegenden Trends ist erst nach dem Jahr 2020 erkennbar. Entsprechend weniger jüngere als ältere Beschäftigte werden deshalb einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachkommen. Eine Reduzierung der verschiedenen Arbeitsbelastungen, insbesondere in den Berufen der Metall- und Elektroindustrie, ist nicht in Sicht.

Beschäftigte, die eine hohe physische und psychische Beanspruchung am Arbeitsplatz haben, sind nicht in der Lage bis zum regulären Renteneintritt zu arbeiten. Insbesondere für solche Beschäftigtengruppen wird ein flexibler Altersübergang in den dritten Lebensabschnitt benötigt.

In den von der IG Metall betreuten Betrieben beträgt das Durchschnittsalter der betriebsangehörigen Mitglieder laut einer Befragung knapp 43 Jahre. Jeder Zweite leidet enorm unter Termin- und Leistungsdruck. Daher ist es sinnvoller die Förderung des flexiblen Altersübergangs in die Rente beizubehalten, als die Kosten auf andere Ebenen der sozialen Sicherungssysteme, insbesondere auf die Ebene der gesetzlichen Krankenversicherung, abzuwälzen. Dessen ungeachtet ist ein Ende der Förderung der bisherigen Altersteilzeit beschlossen. Damit laufen die entsprechenden Tarifregelungen ins Leere.

Zwar waren unsere Versuche, die politischen Rahmenbedingungen für flexible Altersübergänge zu verbessern, nicht



IG Metall Bezirksleiter Jörg Hofmann bei Gesprächen über den Altersausstieg mit dem damaligen Bundesarbeitsminister Franz Müntefering

ohne Erfolg. Ende 2006 gelang es eine Vertrauensschutzregelung durchzusetzen, so dass viele Kolleginnen und Kollegen noch zu den damaligen Bedingungen Altersteilzeitverträge abschließen konnten. Das Altersteilzeitgesetz gilt unbefristet weiter. Es bleibt bei der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge sowie der zusätzlichen Rentenbeiträge. Das ist vor allem unseren Aktivitäten in Betrieben und Verwaltungsstellen zu verdanken. Dies gilt auch für die vollführte 180-Grad-Wende des Bundesarbeitsministeriums, das inzwischen eine Fortführung der Förderung von Altersteilzeit bejaht. Allerdings zwin-



Plakatmotiv der Kampagne für eine neue Altersteilzeit

gen der veränderte Rentenzugang (z. B. Abschaffung der Rente nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit ab 60) und das im Altersteilzeitgesetz festgelegte Auslaufen der Förderung von Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit zum konkreten tarifpolitischen Handeln.

Unser Ziel ist es, wie im Tarifabschluss 2007 vereinbart, bis Juni 2008 eine tarifliche Anschlussregelung zu erreichen. Wir wollen damit einen tariflich ungeregelten Zustand oder einzelbetriebliche Lösungen verhindern. Es gilt Ausstiegsperspektiven und Planungssicherheit für die Beschäftigten zu schaffen. Und es gilt die Chancen von Jugendlichen auf Ausbildung und Übernahme abzusichern und zu verbessern. Deshalb hat die IG Metall bundesweit den Tarifvertrag Altersteilzeit gekündigt, hat Verhandlungen mit Südwestmetall aufgenommen und führt eine Mobilisierungskampagne durch.

Tarifpolitische Einordnung

Die IG Metall hat in den letzten vier Jahren überzeugend nachgewiesen, dass sie tarifpolitisch auf der Höhe der Zeit ist. Ordentliche Tarifabschlüsse in Volumen und Struktur, die erfolgreiche Abwehr von strukturellen Verschlechterungen und die Erschließung von qualitativen Themen konnten – gestützt auf eine große Mobilisierungs- und Beteiligungsbereitschaft – gemeistert werden. Zugleich wird mit der Auseinandersetzung über die neue Altersteilzeit unterstrichen, dass diese Elemente auch künftig unsere Tarifpolitik prägen werden.

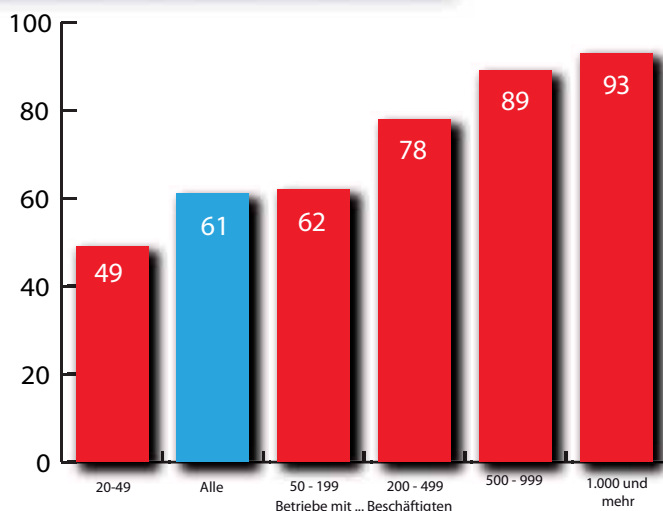
Unsere erfolgreiche Tarifpolitik hat die Leistungsfähigkeit der Industrie in Baden-Württemberg nicht gefährdet. Im Gegenteil: Auf breiter Front steigen Umsätze, Produktion, Auftragseingänge und Gewinne. Die Lohnstückkosten sind 2007 um ca. 3,1 Prozent weiter gesunken, und erstmals seit Jahren haben wir wieder einen Beschäftigungszuwachs in allen Kernsektoren der Metall- und Elektroindustrie. Diese Entwicklungen gilt es für die Tarifrunde im Herbst 2008 entsprechend zu berücksichtigen.

„Pforzheimer Regelung“ und betriebliche Differenzierung

Zusammen mit dem Tarifabschluss 2004 wurde eine der intern wohl am meisten umstrittenen Vereinbarungen getroffen: das sogenannte „Pforzheimer Abkommen“. Hintergrund war eine brisante tarif- und betriebspolitische Gemengelage:

- Als Teil der Agenda 2010 stieg der Druck aus der Politik zur gesetz-

Künftiger Bedarf an Altersteilzeit



Quelle: ifo-Umfrage zur Altersteilzeit und Altersversorgung in der Metall- und Elektroindustrie 2007, eigene Darstellung

lichen Begrenzung der Tarifautonomie und zur Erzwingung von betrieblichen Öffnungsklauseln massiv. Im Dezember 2003 verständigten sich der damalige IG Metall-Vorsitzende Jürgen Peters und Gesamtmetallpräsident Martin Kannegießer darüber, dass eine neue Balance zwischen Betrieb und Fläche in den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie zu suchen ist.

- ▶ Südwestmetall ging mit der Forderung in die Tarifrunde, die Entscheidung über die Länge der Wochenarbeitszeit letztlich den Betriebsparteien zu überlassen.
- ▶ In vielen Betrieben gab es in Folge der Krisenprozesse der 1990er Jahre, bei denen fast jeder fünfte Arbeitsplatz in der Metall- und Elektroindustrie abgebaut wurde (gut 300.000 insgesamt), Regelungen auf betrieblicher Ebene, die zum Teil mit der IG Metall vereinbart, zum Teil aber auch in einer Grauzone angesiedelt waren.

Um unter diesen Rahmenbedingungen strategisch die eigene Handlungshoheit abzusichern, eine gesetzliche Regelung zu verhindern und zugleich die entstandene Grauzone möglichst wieder einzugrenzen, fiel der Entschluss, eine allgemeine tarifliche Öffnungsklausel mit Südwestmetall zu vereinbaren. Sie erlaubt ein befristetes und definiertes Abweichen von tariflichen Standards auf betrieblicher Ebene, wenn sie mit der IG Metall vereinbart werden, der Arbeitgeber die „Erforderlichkeit“ nach-



Auch für die qualitativen Themen mussten wir Druck machen. Immer vorne dabei war die IG Metall Jugend

weisen kann, die Beschäftigung zumindest abgesichert ist und die Folgen für den Wettbewerb begrenzt bleiben. Das ordnungspolitische Ziel der Arbeitgeber, betriebliche Bündnisse ohne Mitwirkung der IG Metall zu legitimieren, wurde durchkreuzt. Letztlich handelt es sich somit um ein Regelwerk, das dem Modell einer „kontrollierten Dezentralisierung“ folgt.

Die Praxis

Der Einstieg in die „Welt nach Pforzheim“ war für die IG Metall dennoch schwierig: regelrecht koordiniert und zudem beflügelt von ihrem „Meilenstein“ bei Siemens in Kamp-Lintford, griffen die Arbeitgeber auf breiter Front an und konnten negative Berufungsbeispiele schaffen, die dann zur Blaupause vor allem in Konzernbetrieben gemacht wurden. Statt dem Nachweis der „Erforderlichkeit“ wurden Forderungen nach

Renditeerhöhung gestellt. Statt Investitions- und Beschäftigungszusagen ging es um Mitnahmeeffekte, der Erpressungsdruck wurde in vielen Fällen unerträglich hoch. Zugleich mußte die IG Metall erst lernen, dass ein beherrschbarer Umgang mit diesem Instrument zuallererst die eigene politische Handlungsfähigkeit im Betrieb voraus setzt.

Inzwischen gehört es zum Standard, die Szenarien der Arbeitgeber nicht einfach zu glauben, sondern kritisch zu überprüfen, eigene Forderungen zu entwickeln, die Mitglieder von Anfang an in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen und falls nötig auch harte

Auseinandersetzungen mit eigener Mobilisierung zu führen. Vor Abschlüssen auf betrieblicher Ebene finden innerhalb von Konzernen oder Branchentreffs Koordinierungsaktivitäten statt.

Die Erfolge dieser geänderten Herangehensweise sind sichtbar, sowohl in den materiellen Ergebnissen wie auch in der Mitgliederentwicklung und der gestiegenen Mobilisierungsfähigkeit. Die Transparenz hat sich deutlich erhöht, die betriebliche Grauzone ist kleiner geworden. Dennoch bleibt der Umgang mit „Pforzheim“ schwierig. Vor allem die Berücksichtigung von Wettbewerbseffekten und die Koordination über die Betriebsgrenzen hinaus sind eine Daueraufgabe. Deshalb hat u.a. der Gewerkschaftstag 2007 beschlossen, sowohl den Umgang mit Pforzheim zu überprüfen und zu verbessern, als auch bei der künftigen Ressourcenverteilung innerhalb der IG Metall die Anforderungen dieser Art von Dezentralisierung zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse

Zwischen 2004 und 2007 wurden in 380 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Regelungen auf der Basis des Pforzheimer Abkommens geschlossen; allerdings gab es auch schon im Vorfeld eine Reihe von tariflichen Regelungen. Dabei lag ganz klar der Höhepunkt in den Jahren 2003 bis 2005, seitdem geht die Zahl der Regelungen zurück. Zugleich steigt seit 2006 die Zahl der Vereinbarungen, die planmäßig auslaufen; 2007 lagen Abschluss und Auslauf schon fast gleichauf, von den Abschlüssen nach „Pforzheim“ sind knapp 38 Prozent wie-

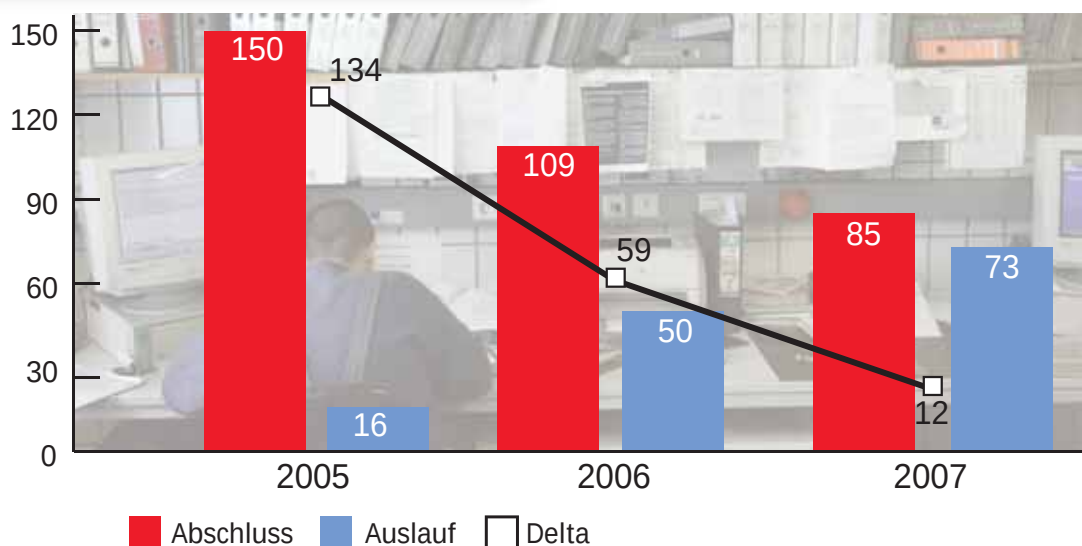


der beendet (vgl. Grafik). Dennoch liegt hier ein kritisches Thema: viele Betriebe erwarten, dass die Zugeständnisse der Belegschaft zum Daueropfer werden, das Ende der Abweichungen ist in der Regel umkämpft.

In 46 Prozent der Betriebe waren erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten Auslöser der Vereinbarungen, es handelt sich also um klassische Sanierungsfälle, die auch vor „Pforzheim“ relevant waren. In knapp 70 Fällen (18 Prozent) wurden Verhandlungen im Rahmen von gekündigten oder durch die IG Metall neu geforderten Anerkennungstarifverträgen geführt, viele davon mit Stufenplänen zur Heranführung an das Flächenniveau. Immerhin bleiben 137 Betriebe, die klassische „Pforzheim-Fälle“ darstellen: es geht ihnen wirtschaftlich gut, es gibt aber durch Verlagerungsdrohungen oder im Zuge von Investitionsentscheidungen ein Bedrohungspotential für die Beschäftigten.

Mit den Vereinbarungen ist es der IG Metall gelungen - oft erst nach harten betrieblichen Auseinandersetzungen - in großem Umfang quantitative und qualitative Zusagen durchzusetzen: über 280.000 Arbeitsplätze sind tariflich langfristig abgesichert, das Volumen der vereinbarten Investitionen liegt bei über 3,5 Milliarden €. Die IG Metall gestaltet mit „Pforzheim“ aktiv Industriepolitik – auch wenn dies zu Beginn sicherlich nicht beabsichtigt war. Hinzu kommt eine Vielzahl von Absicherungen für ERA-Einführungen (über 50 Prozent), in einem Drittel der Fälle wurde die Zahl der Ausbildungsplätze abgesichert bzw. ausgeweitet, Leiharbeit konnte in vielen Fällen begrenzt werden. Qualitative Analysen der Vereinbarungen zeigen aber, dass es vor allem im Bereich betrieblicher Abläufe und Prozesse und Innovationen noch erhebliche Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Es gelingt längst nicht in allen Fällen, das Konzept „Besser statt billiger“ auch materiell für die Zukunft abzusichern.

Gesamtverlauf Betriebe seit 2002



Zugeständnisse wurden vor allem bei den Themen Arbeitszeit (76 Prozent), Verschiebung von Tarifierhöhungen (44 Prozent), Sonderzahlungen (47,5 Prozent) und Regelungen im Zusammenhang mit ERA (Fonds und Einmalzahlungen) gemacht. Dabei fällt vor allem die Bandbreite der einzelnen Regelungen ins Auge; es ist künftig noch stärker darauf zu achten, dass Belastungen für die Beschäftigten tatsächlich auf das notwendige Maß begrenzt bleiben.

Die Perspektiven

Für die Zukunft geht es nicht mehr um eine Debatte „Für“ oder „Gegen“ „Pforzheim“: die politischen Kosten für einen Ausstieg wären unverhältnismäßig hoch, die Kontrolle über das betriebliche Tarifgeschehen hat sich deutlich verbessert und die Sicherung von Standorten und Beschäftigung ist eine wichtige Rahmenbedingung für die Betriebspolitik der IG

Metall. Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass die Tariflandschaft durch „Pforzheim“ sogar eher stabilisiert werden konnte. Dennoch gibt es erhebliche Verbesserungspotentiale im Bereich der Koordination, in der Qualität der betrieblichen Innovationsregelungen und in der Begrenzung der Beiträge der Beschäftigten. Besonderes Augenmerk muß der tatsächlichen Befristung der Fälle zukommen: die IG Metall wird sich in den Betrieben gezielt darauf vorbereiten, bei Bedarf die Auseinandersetzung darum führen zu können.

Dabei dürfen wir nicht aus den Augen verlieren, dass Pforzheim nur ein Teilbereich des Themas betriebliche Differenzierung darstellt. Für die Strategie von Gesamtmetall und Südwestmetall spielt die Durchsetzung von weiteren Elementen betrieblicher Differenzierung ohne Beteiligung der IG Metall eine zentrale Rolle. Insbesondere der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) macht

Plakat während der Tarifrunde 2007



in Berlin weiter Druck zur Neufassung des Günstigkeitsprinzip, wodurch die normative Wirkung der Tarifverträge ausgehöhlt würde; und die CDU hat diese Forderung in ihr Grundsatzprogramm aufgenommen. Auch in den beiden letzten Tarifrunden war diese Linie erkennbar, sei es in der Auseinandersetzung über die Variabilisierung der Einmalzahlung (2006) oder des Weihnachtsgeldes (2007). Es ist zu erwarten, dass in den kommenden Tarifrunden immer wieder solche Angriffe durch die Arbeitgeber erfolgen werden. Und auch für die Politik ist die Tarifaufautonomie erkennbar kein Tabu mehr. Wir müssen uns darauf vorbereiten, dass uns die Auseinandersetzung um die Tarifaufautonomie dauerhaft begleiten wird.

Erfolgreich werden wir dabei nur sein, wenn wir – neben guten Abschlüssen in der Fläche – auch auf betrieblicher Ebene in der Lage sind, die tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall immer wieder unter Beweis zu stellen: sei es mit Blick auf die Tarifbindung der Betriebe, sei es in der tatsächlichen Umsetzung von Tarifierhöhungen ins Effektiventgelt der Kolleginnen und Kollegen, sei es in der Auseinandersetzung um Tarifabweichungen oder um die Ausgestaltung von Differenzierungsregelungen. ■

ERA-Einführung

Mit Beginn der Einführungsphase am 1. März 2005 wurde es Ernst mit der Umsetzung des Entgelttrahmentarifvertrages (ERA). Schnell zeichnete sich ab, dass für Südwestmetall und viele Arbeitgeber mit der ERA-Einführung ein neues Zeitalter beginnen sollte. Mit erheblichem zusätzlichem Personalaufwand und einer aggressiven Strategie wollte man die „Lufthoheit“ über die Interpretation der ERA-Tarifverträge erringen. Insbesondere die tariflichen Niveaubispiele sollten zugunsten der Arbeitgeber entschieden werden.

Dieser in der Umsetzung von tarifvertraglichen Bestimmungen einmalig massive Auftritt sorgte zunächst für Irritationen bei Betriebsräten, Mitgliedern der Paritätischen Kommissionen (PaKo) und Hauptamtlichen. In der Folge überschattete eine Vielzahl von Konflikten die Einführung des ERA-Tarifvertrages.

Bis zum offiziellen Ende der Einführungsphase am 29. Februar 2008 hatten gut 65 Prozent der Betriebe mit über 85 Prozent der Beschäftigten ERA zwar formal eingeführt, die Umsetzung jedoch insbesondere aufgrund hoher Anteile an Reklamationsfällen noch nicht abgeschlossen.

Rund 150 Betriebe haben die Einführung über einen Ergänzungstarifvertrag oder mit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. In den meisten Fällen wurden der Arbeitsaufwand und die Kon-



fliktträchtigkeit der völligen Neuordnung der Entgeltstrukturen unterschätzt.

Qualifizierung zum ERA-TV

Bereits ab 2002 wurden in Zusammenarbeit mit der Bildungsstätte Lohr haupt- und ehrenamtliche Referentinnen und Referenten qualifiziert. Mit Abschluss des ERA-Tarifvertrages (ERA-TV) im September 2003 begann die Qualifizierung der Betriebsräte und der Mitglieder der Paritätischen Kommissionen in der Fläche, insbesondere über die Bildungsk Kooperationen.

Die Bezirksleitung hatte hierfür mit der Bildungsstätte Lohr Seminarkonzepte sowie die dafür notwendigen Materialien für Referentinnen und Referenten und Teilnehmerinnen und Teilnehmer entwickelt.

Auf Bezirksebene wurde ein Referentenarbeitskreis eingerichtet. Der Erfahrungsaustausch sowie die Wei-

terentwicklung von bestehenden und gegebenenfalls die Erarbeitung neuer Seminarkonzepte sind Gegenstand der regelmäßigen Treffen.

Mehrere tausend betriebliche Kolleginnen und Kollegen haben im Laufe der Zeit an den Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen, so dass wir über eine „neue Generation“ qualifizierter Kolleginnen und Kollegen im Bereich Entgeltpolitik verfügen. Diese werden dafür Sorge tragen, dass sich auch nach der ERA-Einführung die betrieblichen Entgeltstrukturen weiter entwickeln.

Einführungsphase

Dass die ERA-Einführung nicht konfliktfrei ablaufen würde war den meisten Beteiligten klar, kam doch zum ersten Mal in der Tarifgeschichte die gesamte betriebliche Entgeltstruktur mit all den in Jahrzehnten gewachsenen Verästelungen auf die Tagesordnung. Nicht wenige waren erstaunt was alles im Laufe der Jahre betrieblich mit den Tarifverträgen, am Rand der Tarifverträge oder gar ohne tarifvertragliche Legitimation gewachsen war. Insbesondere in den Betrieben in denen die Grundentgelte nicht oder nur für einen Teil der Beschäftigten (in der Regel gewerblicher Bereich) in der Paritätischen Kommission festgelegt wurden. Anderen wurde klar, dass die betriebspolitischen Erfolge der Vergangenheit in der Eingruppierungspolitik nicht oder nur schwierig in der neuen ERA-Welt zu verteidigen sind. Der ERA-TV sieht eine Neubewertung aller Arbeitsaufgaben vor und damit auch bei der getrennten Bewertung von Anforder-



rungen und Belastungen nicht nachvollzogene Korrekturen, die aufgrund von Belastungsabbau zutage traten.

Begleitbroschüre während der ERA-Einführung bei Daimler in Sindelfingen

Die Massivität und Aggressivität mit der Südwestmetall-Vertreter bei der betrieblichen Umsetzung auftraten, machte deutlich, dass es dem Verband nicht nur um die Umsetzung der ERA-Tarifverträge geht, sondern um eine Neuausrichtung der Verbandsstrategie. Südwestmetall wollte und will den Mitgliedsfirmen nicht mehr nur beratend bei der Umsetzung zur Seite stehen. Bei der operativen Umsetzung wollte man den Mitgliedsbetrieben zeigen, wie betriebliche Entgeltpolitik funktioniert um das tarifliche Entgeltniveau abzusenken. Um dieses Ziel zu erreichen wurde kein Instrument ausgelassen. Juristische Finessen, Behauptungen und insbesondere das Bestreiten der Rechte der Paritätischen Kommission sowie die Beanspruchung des alleinigen Interpretationsmonopols der tariflichen Niveaubeispiele führten in vielen Betrieben zu Zuspitzungen.

Um zu zeigen zu welchen Stilblüten eine Argumentation führt, zwei Beispiele:

Für Südwestmetall ist in erster Linie nicht entscheidend ob eine Arbeitsaufgabe beschrieben und bewertet ist, sondern letztendlich nur das „Niveau“. Vor diesem Hintergrund kam es in Betrieben in erster Linie zu „Analogbewertungen“. Dieses Instrument ist dort durchaus sinnvoll wo die betrieblichen Arbeitsaufgaben im Umfeld von bestehenden Tarifbeispielen oder betrieblichen Ergänzungsbeispielen zu bewerten sind. Je weiter sich eine Analogbewertung jedoch von einem tariflichen bzw. betrieblichen Niveaubispiel entfernt, umso schwieriger dürfte es sein, die eigentliche Arbeitsaufgabe zu bewerten. Die Bewertung der Arbeitsaufgaben eines Kochs von der Arbeitsaufgabe eines Schweißers oder die Bewertung der Arbeitsaufgabe eines Sanitäters von der Arbeitsaufgabe eines Betriebs-

elektrikers ableiten zu wollen, zeigt vor allen Dingen eines: Der Willkür soll Tür und Tor geöffnet werden. Es mag ja sein, dass sowohl der Koch als auch der Schweißer sich bei ihrer Arbeitsaufgabe die Finger verbrennen können oder dass ein Sanitärer Erste Hilfe bei einem Menschen und ein Betriebselektriker „Erste Hilfe“ bei einer Maschine/Störung leistet. Mit seriöser Arbeitsbewertung hat dies allerdings nichts zu tun.

Mit der Zeit kristallisierte sich heraus, dass ein nicht unerheblicher Teil der Arbeitgeber trotzdem bereit war dieser Linie zu folgen. Bewährte betriebliche Konfliktlösungsmechanismen wurden außer Kraft gesetzt, die Konfrontation gesucht. In Betrieben in denen wir betriebspolitisch nicht so gut aufgestellt sind, hat diese Strategie Spuren hinter-

Proteste bei der ERA-Einführung von den Beschäftigten bei John Deere



lassen, die im Nachgang der ERA-Einführung noch aufzuarbeiten sind.

In anderen Betrieben haben selbstbewusste Betriebsräte und Belegschaften die Konfrontation (zum Teil unter schwierigen Rahmenbedingungen wie Verlagerungsdrohungen) aufgenommen und ggf. über Protestaktionen deutlich gemacht, dass sie bereit sind, für die bestehenden Rechte der Betriebsräte, Paritätischen Kommissionen und Beschäftigten aktiv einzutreten. Diese Auseinandersetzungen zeigten Wirkung, wurde doch deutlich, dass die Südwestmetall-Strategie Motivation, Vertrauen und auch vorhandenen Stolz (wir von ...) wenn nicht langfristig, so doch mittelfristig zerstört.

Die Arbeitgeber, die sich der Südwestmetall-Strategie von Anfang an widersetzt haben (z.B. durch die Nicht-Inanspruchnahme der angebotenen Unterstützung), fühlten sich bestärkt, andere Arbeitgeber gingen auf Distanz zu ihrem Verband. Vorgesehene Einführungszeitpunkte wurden verschoben, um so zusammen mit den Betriebsräten bzw. PaKo-Mitgliedern die ERA-Einführung vorzubereiten. Auch in diesen Betrieben gab es, wie in der Vergangenheit auch, Konflikte über Bewertungsfragen, diese wurden jedoch mit den alten, bewährten Konfliktlösungsmechanismen in der Regel ausgeräumt.

Grundentgelt, Leistungsentgelt, Belastungszulage

Im Bereich der Grundentgeltfindung zeichnen sich drei Entwicklungslinien ab:

Der Versuch von Südwestmetall, mit der ERA-Einführung flächendeckend auch die Arbeitsorganisation (Reduzierung von Arbeitsumfängen zu Lasten der Mehrheit der Beschäftigten und Konzentration von Wert prägenden Teilaufgaben zugunsten weniger Beschäftigter) neu zu gestalten, wurde im Großen und Ganzen vertagt, hätte dies doch gegebenenfalls das gesamte Projekt ERA zum Scheitern gebracht.

Die Neuordnung der Arbeitsorganisation wurde von Südwestmetall jedoch nur verschoben, nicht aufgehoben. Der Konflikt über die Arbeitsorganisation und damit über die Wertigkeit von Arbeitsaufgaben wird deshalb auch im Nachgang zur ERA-Einführung betrieblich auszutragen sein. Die Neubewertung aller Arbeitsaufgaben über sämtliche Beschäftigtengruppen hinweg hat zu einer Transparenz der Grundentgelte geführt, die es den Beschäftigten nun ermöglicht die eigene berufliche Entgeltentwicklung zu erkennen. Die Neubewertung hat aber auch deutlich gemacht, dass es in den Betrieben zum Teil in nicht unerheblichem Ausmaß auch andere Begründungslinien für die Grundentgeltfindung gab, als die tarifvertraglichen. Insbesondere das Senioritätsprinzip und der Arbeitsmarkteinfluss hatten (für die Beschäftigten positive) Spuren hinterlassen.

Diese Einflüsse wurden mit der ERA-Einführung eliminiert, so dass es in diesen Bereichen zum Teil zu erheblichen Absicherungsbeträgen für die Beschäftigten kam. Die Aufwertung qualifizierter Facharbeit – und hier insbesondere im Zeitlohnbereich – wurde erreicht.

Ab wann jedoch Arbeitsaufgaben qualifizierte Facharbeit (mit in der Regel einer 3 bis 3 1/2-jährigen Berufsausbildung als Voraussetzung) sind, das war und ist Gegenstand von betrieblichen Konflikten und wird es wohl auch in der Zukunft bleiben.

Die Verschiebung der Trennlinie von qualifizierter Facharbeit hin zur Schmalspur-Facharbeit (2-jährige Berufsausbildung) und in den Anlernbereich, war erklärtes Ziel von Südwestmetall und damit Gegenstand der heftigsten betrieblichen Auseinandersetzungen. Insbesondere im Bereich der Montagen mit ihrem hohen Lohnkostenanteil wird auch noch nach der ERA-Einführung in den Betrieben heftig gestritten, was auch durch die hohe Anzahl von Reklamationen deutlich wird.

Der Bereich der Leistungsentgeltgestaltung und damit die Regelung der Leistungsbedingungen steht in den meisten Betrieben noch bevor.

Einerseits haben Betriebe von der möglichen Überleitung der Leistungsentgelte Gebrauch gemacht. Andererseits wurden insbesondere in den kleineren und mittleren Betrieben, die bisher im Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn bzw. Gehalt gearbeitet haben, nur die bestehenden Beurteilungssysteme modifiziert. D.h. zum Einführungszeitpunkt stand in der Regel die Entgeltsicherung im Vordergrund. Die Neugestaltung der Leistungsentgeltsysteme unter Nutzung der Möglichkeiten des ERA-TV wird somit erst in den nächsten zwei, drei Jahren Gegenstand von betrieblichen Verhandlungen sein.

Dann wird sich zeigen ob es uns gelingt, mit der Gestaltung von Leistungsentgeltsystemen die Leistungsbedingungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten gesund aus dem Arbeitsleben ausscheiden können, oder ob sich die Arbeitgeber mit ihrem Versuch die menschliche Arbeitskraft umfassend zu nutzen bzw. zu „vernutzen“, durchsetzen können.

Die Abgeltung von Belastungen nach dem Prinzip „gleiche bzw. vergleichbare Belastung“ muss mit einem einheitlichen Geldbetrag vergütet werden, wurde mit der ERA-Einführung erreicht. Allerdings gibt es in vielen Betrieben noch keine abschließende Regelung über die Bewertung der Belastungen, da der Konflikt über die Frage welche Belastungen bereits mit dem Grundentgelt abgegolten sind, noch offen ist. Auch hier gilt der Grundsatz, dass be- bzw. entstehende Konflikte offensiv angegangen werden müssen.

Ein zweites Ziel konnte ebenfalls im Rahmen der Abgeltung von Belastungen erreicht werden. Fast überall dort, wo über die Bezahlung einer Belastungszulage gestritten wird, gibt es Anstrengungen den Grundsatz „Belastungsabbau geht vor Bezahlung einer Zulage“ umzusetzen. Gerade unter dem Gesichtspunkt der demographischen Entwicklung ein nicht zu unterschätzender Faktor.

Auslegungsstreitigkeiten und Tarifliche Schiedsstelle

Wie nicht anders zu erwarten stellte sich sehr schnell heraus, dass es eine

ganze Reihe von Auslegungsstreitigkeiten über Formulierungen der ERA-Tarifverträge gab. Ein Teil dieser Auslegungsstreitigkeiten konnte in Bürogesprächen geklärt werden. Die wirklich wichtigen Themen allerdings nicht, so dass im August 2006 auf einer Sitzung der Großen Tarifkommission (GTK) ein Katalog verabschiedet wurde, der Punkte enthielt die im Rahmen von Verhandlungen zu klären sind.

Neben einer Reihe von kleineren Punkten konnte eine Lösung gefunden werden

- ▶ über die Sockelbeträge für im Leistungslohn Beschäftigte
- ▶ über die Auszahlung der ERA-Strukturkomponente, wenn feststeht, dass der ERA-TV z. B. aufgrund von Ausgliederungen, Fusionen oder Schließungen nicht eingeführt wird sowie
- ▶ die Auszahlung der Mittel des ERA-Anpassungsfonds in diesen Fällen

Keine Einigung konnte jedoch in weiteren wichtigen Themen gefunden werden, so dass die Große Tarifkommission der IG Metall im Oktober 2006 beschloss die Themen

- ▶ „Weitergeltung des betrieblich ermöglichten Mehrverdienstes bei Neugestaltung von Leistungsentgeltsystemen“ und
- ▶ „Aufzahlungspflicht des Arbeitgebers durch Erhöhung der tariflichen Sonderzahlung“ im Falle

von geringeren betrieblichen Kosten

im Rahmen eines tariflichen Schiedsstellenverfahrens klären zu lassen.

Im Dezember 2007 wurde ein Schiedsvergleich geschlossen der im Januar 2008 Rechtskraft entfaltete. Ergebnis des Schiedsvergleiches war, dass im Falle des „betrieblich ermöglichten Mehrverdienstes“ Südwestmetall Recht bekam und im Falle von geringeren betrieblichen Kosten die IG Metall. Für beide Fälle wurden Öffnungsklauseln vereinbart, die es den Betriebsparteien ermöglicht betriebsbezogene Regelungen zu finden.

Die Auseinandersetzung über die Rechte der PaKo und des Betriebsrates im Rahmen der Bewertung und Reklamation von Arbeitsaufgaben und Belastungssituationen, wurde als politische Auseinandersetzung über die Entscheidungshoheit des tariflichen Entgeltlevels eingeschätzt. Eine solche politische Auseinandersetzung sollte jedoch in erster Linie politisch in den Betrieben geführt werden.

Flächentarifvertrag und betriebliche Ergänzungen zur Effektiventgeltsicherung

Der Einführungstarifvertrag ERA (ETV ERA) stellt sicher, dass auch die so genannten „Überschreiter“ keine Einkommenseinbußen hinnehmen müssen und nach der erstmöglichen Anrechnung – wenn auch eingeschränkt – an der weiteren Entgeltentwicklung teilnehmen.

Trotz guter Arbeit von PaKo-Mitgliedern und Betriebsräten kam es - insbesondere auf Grund der betrieblich gewachsenen Entgeltstrukturen - zu Überschreitern mit bis 10-prozentigem Anrechnungsrisiko. Dies führte dazu, dass die Effektiventgeltabsicherung zunehmend in den Vordergrund rückte. Mit der selbstbewussten Forderung nach Umwandlung der positiven Ausgleichsbeträge in eine tariffähige Zulage ist es uns gelungen, in allen Großbetrieben, aber auch in vielen anderen, die Anrechenbarkeit ganz oder zumindest teilweise zu reduzieren. Solche Vereinbarungen müssen auch noch im Nachgang der ERA-Einführung angestrebt werden, zumindest überall dort wo die wirtschaftliche Situation es erlaubt.

Kommunikation und ERA-Einführung

Neben der Erarbeitung von Seminarkonzepten für Betriebsräte und Mitglieder der Paritätischen Kommission hat die IG Metall Bezirksleitung eine Vielzahl von Materialien zur Unterstützung der

betrieblichen Kolleginnen und Kollegen ausgegeben, u.a.:

- ▶ Handbuch I (Arbeits- und Belastungsbewertung)
- ▶ Handbuch II (Leistungs-entgeltsysteme)
- ▶ Handlungshilfe „ERA-Einführungsprozess“
- ▶ Handlungshilfe „ERA und Gruppenarbeit“
- ▶ Gemeinsames Glossar mit Südwestmetall
- ▶ CDs mit Berechnungsprogrammen, ein Programm zur Erstellung und Verwaltung von betrieblichen Ergänzungsbeispielen bzw. Arbeitsaufgaben, ein Programm zur Verwaltung der tariflichen Niveaubispiele, Materialien für die Belastungsbewertung in Gießereien usw.

Darüber hinaus wurden Projekte zur koordinierten ERA-Einführung in den Branchen Weiße Ware, Gießereien, für die Siemens-Standorte, für den Voith-Konzern und für Engineering-Betriebe von der Bezirksleitung initiiert und begleitet.

Seit Anfang 2006 gibt es den ERA-Newsletter für inzwischen ca. 1000 Empfänger. Mit diesem Newsletter wird über wichtige Themen berichtet bzw. darauf hingewiesen, welche Handlungshilfen im seit 2007 existierenden ERA-Extranet für angemeldete Betriebsräte zur Verfügung stehen (zur Zeit ca. 450 Dateien). ■



Metallhandwerk

Wirtschaftliche Situation und Beschäftigung im Metallhand- werk - Trendwende erreicht!

Im letzten Jahr wurde im Handwerk endlich die Trendwende erreicht. Die anhaltend gute Stimmung in der Industrie, eine davon positiv beeinflusste Bau-Konjunktur sowie diverse staatlich unterstützte Fördermöglichkeiten im Rahmen der energetischen Gebäudesanierung haben die Auftragsbücher aller Handwerksbetriebe gefüllt. Auch die Möglichkeit die Handwerker-Rechnungen teilweise von der Steuer absetzen zu können, hat zusätzlich die Nachfrage nach Handwerksleistungen steigen lassen. Das Handwerk ist damit im letzten Jahr so stark gewachsen wie zuletzt in Zeiten der deutschen Wiedervereinigung. Auch wenn die Umsätze im Handwerk im Jahr 2006 um fast 6 Prozent gesteigert wurden, haben die Beschäftigten nicht von der guten Auftragslage profitiert. Seit dem Jahr 2000 wurden allein im Handwerk über eine Million Ar-

beitsplätze abgebaut. Eine dramatische Entwicklung die viele Betriebe bereits im letzten Jahr schmerzhaft zu spüren bekommen haben. Denn der dadurch verursachte Fachkräftemangel drohte in einigen Betrieben die aufkommende Nachfrage im Keim zu ersticken. Der aktuelle Facharbeitermangel ist aber nicht nur das Ergebnis ungenügender Weiterqualifizierungsmaßnahmen und der Entlassungswelle der letzten Jahre, auch die handwerkliche Ausbildung wurde in den letzten Jahren eingeschränkt. Diese negative Entwicklung rächt sich jetzt. Dabei gilt nach wie vor: Ausbildung ist die Investition in eine sichere Zukunft für das Handwerk.

Die Tarifpolitik im Metallhandwerk

Die Tatsache, dass wir in Baden-Württemberg in allen Branchen bis auf das Sanitär-, Heizung- und Klimahandwerk

Tarifabschlüsse in BaWü - strukturwirksame Entgelterhöhungen in Prozent -

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*	Σ PP
M+E	3,4	3,6	1,5	2,5	3,2	3,0	2,1	4,0	3,1	2,2	2,7	3,0	4,1	1,7	40,1
Kfz-HW	3,2	2,0	1,6	2,4	3,3	3,0	2,4	3,2	2,4	3,0	1,5	2,0	1,9	4,5	36,4
Schlosser	3,4	2,5	1,7	2,2	3,1	2,9	2,0	3,4	2,6	1,5	0,0	3,4	3,5	2,5	34,7
FWT	3,3	2,2	1,5	2,3	3,1	2,9	2,0	3,4	2,6	1,5	0,0	3,4	3,5	2,5	34,2
KarrHW	3,3	1,9	1,5	2,5	3,2	3,0	2,1	3,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,7
Elektro-HW	3,2	1,5	1,3	1,6	2,6	2,7	2,0	2,9	2,55	0,0	0,0	0,0	2,8	1,9	25,1
ITGA	3,4	0,0	1,6	1,5	1,6	0,0	2,5	3,0	2,4	1,5	1,3	0,0	2,8	1,9	23,5
Preise	1,7	1,5	1,9	0,9	0,6	1,4	2,0	1,4	1,1	1,6	2,0	1,7	1,8		19,6

* bis 30. Juni 2008

(SHK) solide Tarifverträge haben und dort auch die Tarifhoheit besitzen, hängt natürlich auch mit dem Mitgliederbestand in den Branchen zusammen. Gewerkschaftliche Betriebsarbeit in den Handwerksbetrieben ist ein mühsames Geschäft. Aber das Handwerk hat ein lohnendes Mitgliederpotential, das leider von viel zu wenig Verwaltungsstellen systematisch erschlossen wird.

Die Tarifrunde im Kfz-Handwerk 2007 und 2008 ist ein gutes Beispiel wie lohnend Tarifpolitik und Handwerksarbeit sich auch auf die Mitgliederentwicklung auswirken. Viele Verwaltungsstellen haben deutliche Mitgliederzuwächse in den letzten Wochen und Monaten im Kfz-Handwerksbereich erzielen können. Das hat auch zur positiven Entwicklung der Gesamtmitglieder in den Verwaltungsstellen beigetragen.

Im Kfz-Handwerk gab es eine besondere Situation, da sich die Arbeitgeber 2007 aus der Tarifverantwortung verabschiedet haben und eine Tarifgemeinschaft bildeten. Lange Monate war unklar, wie sich diese Tarifgemeinschaft zusam-

mensetzt, welche Betriebe im Kfz-Handwerk zukünftig einer Tarifbindung unterliegen. Für die IG Metall war bis kurz vor Beginn der Tarifverhandlungen im März 2008 noch offen, ob sie mit der Tarifgemeinschaft im Kfz-Handwerk überhaupt Tarifverträge abschließen wird. Skeptisch waren wir vor allen Dingen ob eine ausreichend große Anzahl von Betrieben Mitglied dieser Tarifgemeinschaft wird. Inzwischen sind 85 Prozent unserer Mitglieder in Betrieben beschäftigt, in denen ein Flächentarifvertrag, auch für die Zukunft, erreicht werden konnte. In einem zweiten Schritt werden Tarifverhandlungen vor Ort in einem sogenannten „Häuserkampf“ durchgeführt.

Kfz-Handwerk

Von den 28.682 Beschäftigten im Handwerk, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, sind 33,8 Prozent Mitglied der IG Metall. Das ist zum letzten Bericht eine Steigerung um 5,7 Prozent. Die Trendwende konnte vor allem im Kfz-Handwerk erzielt werden. In den übrigen Handwerksbereichen bleibt die Situati-

Entgeltentwicklung von 1995 bis 2008 (Index 1994 = 100)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
M+E	100,0	103,4	107,1	108,7	111,4	115,0	118,5	121,0	125,8	129,7	132,6	136,2	140,3	146,1	148,6
Kfz-HW	100,0	103,2	105,3	107,0	109,6	113,2	116,6	119,4	123,2	126,2	130,0	132,0	134,6	137,2	143,4
Schlosser	100,0	103,4	106,0	107,8	110,2	113,6	116,9	119,2	123,3	126,5	128,4	128,4	132,8	137,4	140,8
FWT	100,0	103,3	105,6	107,2	109,7	113,1	116,4	118,7	122,7	125,9	127,8	127,8	132,1	136,7	140,1
KarrHW	100,0	103,3	105,3	106,9	109,6	113,1	116,5	118,9	122,7	122,7	122,7	122,7	122,7	122,7	122,7
Elektro-HW	100,0	103,2	104,7	106,1	107,8	110,6	113,6	115,9	119,3	122,3	122,3	122,3	122,3	125,7	128,1
ITGA	100,0	103,4	103,4	105,1	106,7	108,4	108,4	111,1	114,4	117,1	118,9	120,4	120,4	123,8	126,2
Preise	100,0	101,7	103,2	105,2	106,1	106,7	108,2	110,4	111,9	113,1	114,9	117,2	119,2	121,3	121,3

on besorgniserregend, dort haben wir weitere Rückgänge wie auch in der Vorperiode zu verzeichnen.

Das hat die Tarifsituation insgesamt belastet. In unserem mitgliederstärksten Bereich konnten aber mit massiven Aktionen und Warnstreiks die Tarifverträge wieder geschlossen werden und deutliche Einkommenserhöhungen erstritten werden.

ITGA - Klempner, Installateure und Heizungsbauer

Die Betriebe des Sanitär-, Heizung- und Klimahandwerks (SHK) und der Heizung-Klima-Sanitär-Industrie haben im Jahr 2006 und 2007 endlich die lang ersehnte Trendwende geschafft. Der Zentralverband Sanitär, Heizung, Klima hat unter seinen rund 30.000 Mitgliedsfirmen ein Umsatzplus von 3 Prozent ermittelt. Das ist die beste wirtschaftliche Entwicklung seit der Jahrtausendwende. Nach Aussagen der Arbeitgeber sind die Betriebe sehr gut ausgelastet: Sie haben Auftragsvorläufe von bis zu sieben Wochen

und schätzen ihre eigene wirtschaftliche Situation so gut ein wie nie zuvor. Im SHK-Handwerk konnten wir jedoch keinen Anschluss mehr an die Tarifvertragswelt herstellen.

Diese guten wirtschaftlichen Voraussetzungen haben in 2006 zu einem über einem Jahr andauernden Tarifstreit geführt. Die Industrie- und Handwerksbereiche haben sich in dem neuen ITGA Verband (Industrieverband Technische Gebäudeausstattung) zusammengefounden. Für das Jahr 2005 konnte noch eine Einmalzahlung durchgesetzt und rückwirkend für 2006 und 2007 wieder alle Tarifverträge und Entgelterhöhungen erstritten werden. Aktionen und Warnstreiks zeigten hier ihre Wirkung.

Elektro- und Informations-technische Handwerke

Tarifverhandlungen in dieser Branche gestalten sich von Jahr zu Jahr schwieriger. Die Beschäftigten in diesem Gewerk konnten noch immer nicht von den kräftigen Umsatzzuwächsen der letzten drei Jahre profitieren. 2006 wurde über 1 Prozent der Arbeitsplätze abgebaut, obwohl es einen leichten Zuwachs an Betrieben gegeben hat. Der Umsatz stieg im selben Jahr jedoch um 3,2 Prozent und um weitere 3,2 Prozent 2007. Der Umsatzzuwachs ist auf die gute Auftragslage und auf die überdurchschnittliche Erhöhung der Stundensätze um 1,3 Prozent zurückzuführen.

Für die Jahre 2004 bis 2006 drohte das Elektrohandwerk in einen tariflosen Zustand überzugehen. Erst 2007 konnten

Protestaktion der Daimler-Niederlassung Stuttgart



wir mit einem zweijährigem Tarifabschluss Entgelterhöhungen erstreiten.

Metallbauer und Feinwerkmechaniker

Während im Metallbau bereits vor Jahren vor allem die industrienahen Zulieferer Umsatzzuwächse erzielten, war 2006 durchweg eine gute Konjunktur zu verzeichnen. Die deutliche Erholung am Bau, weiterhin steigende Unternehmensinvestitionen und eine anhaltende gute Auslandsnachfrage ließen die Kassen klingeln. Aber auch von privater Seite ist die Nachfrage nach wärmedämmenden Fenstern oder wohnlichen Wintergärten gestiegen. Im Rahmen der Mehrwertsteuererhöhung ist auch in diesem Gewerk ein Vorzieheffekt deutlich spürbar gewesen. Somit konnte 2005 mit 1,9 Prozent, sehr viel stärker noch 2006 mit 9,0 Prozent ein deutliches Umsatzplus erzielt werden, das auch 2007 um mehr als 4 Prozent gesteigert wurde.

Bei den Feinwerkmechanikern konnten die Umsätze ebenfalls deutlich gesteigert werden. Deutlicher als es die Prognosen zu Beginn des Jahres 2006 versprochen. Die starke Nachfrage sowohl aus Industrie als auch von der privaten und öffentlichen Hand, hat in diesem Gewerk erneut zu einem leichten Beschäftigungsaufbau geführt, der auch im Jahre 2007 weiter angehalten hat. Im Feinwerkmechaniker-Gewerk waren in den Jahren 2005, 2006 und 2007 deutliche Investitionstätigkeiten zu verzeichnen. Im ersten Halbjahr 2007 legte das Umsatzwachstum mit über 11 Prozent kräftig zu, dieser Trend wird



Proteste bei der Schwabengarage in Göppingen und Geislingen



Protestaktion in Freiburg

sich fortsetzen. Auch die Beschäftigtenzahl hat sich um rund 3,5 Prozent erhöht. Durch die gute Nachfrage macht sich auch in diesem Gewerk der Facharbeitermangel bemerkbar. Laut einer Umfrage zu Ausbildungsbeginn 2007 wollten 18 Prozent der Betriebe zusätzliche Auszubildende einstellen. Mit kräftigen Entgelterhöhungen konnten daher die Beschäftigten des Gewerkes in den Jahren 2006 bis 2008 beteiligt werden, nachdem es 2005 eine Nullrunde gab. ■

Edelmetallindustrie

Im Bereich der Edelmetallindustrie galt es im Berichtszeitraum die Abkoppelung von der allgemeinen Entwicklung der Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie zu verhindern. Außerdem stand der Abschluss eines Entgelttrahmentarifvertrages (ERA) auf dem Programm. Beide Ziele wurden erreicht.

In die Tarifrunde 2004 ging die IG Metall mit einer Forderung nach Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 4 Prozent. In die erste Verhandlungsrunde kamen die Arbeitgeber mit einer langen „Wunschliste“. Darin fanden sich die Erhöhung der 40-Stunden-Quote, Mehrarbeit ohne Zuschlag oder der Möglichkeit, im Rahmen von Betriebsvereinbarungen die Arbeitszeit auf 40 Stunden mit vollem oder zumindest teilweise Lohnausgleich zu erhöhen.

Nachdem wir den Arbeitgebern klar gemacht hatten, dass die IG Metall ihre „Wunschliste“ nie und nimmer akzeptieren würde, konnte die Erhöhung der Tabellenwerte analog der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt werden.

Mit der Vereinbarung der ERA-Strukturkomponente wurde gleichzeitig der Grundstein für die Verhandlungen über einen gemeinsamen ERA-Tarifvertrag gelegt. Im Herbst 2004 wurde der Tarifvertrag „ERA-Anpassungsfonds“ unterschrieben.

In der Tarifrunde 2006 begegneten die Arbeitgeber unserer Forderung nach einer Einkommenserhöhung um 5 Prozent

und der Weiterentwicklung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen mit der Forderung nach höheren Wochenarbeitszeiten. Auch in dieser Tarifrunde gelang es der IG Metall die Verlängerung der Arbeitszeit zu verhindern. Im Ergebnis wurde der Abschluss der Metall- und Elektroindustrie übernommen sowie ein Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen abgeschlossen.

Zudem konnte in diesem Jahr der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung unbefristet verlängert werden.

Die Tarifrunde 2007 mit unserer Forderung nach Erhöhung der Löhne und Gehälter um 6,5 Prozent wurde von den Arbeitgebern nicht mehr mit „Wünschen“ oder Gegenforderungen belastet, so dass eine schnelle Einigung erzielt werden konnte. Zum ersten Mal konnte der Metall- und Elektroabschluss in voller Höhe auch bei den Einmalzahlungen durchgesetzt werden.

Entwicklung der Tarifentgelte von 2004 - 2008

Insbesondere das Jahr 2005 stand ganz im Zeichen der Verhandlungen über den ERA-Tarifvertrag.

Mit einigen Modifikationen gegenüber den Verträgen der Metall- und Elektroindustrie und der Vereinbarung von 25 zusätzlichen tariflichen Niveau-Beispielen wurde der besonderen Branchensitua-

tion Rechnung getragen. Die materielle Ausgestaltung ist akzeptabel, ist es doch auch im Rahmen der Verhandlungen über die ERA-Tarifverträge gelungen, die Höhe der Entgelttabellen der Metall- und Elektroindustrie zu vereinbaren. Durch die Hartnäckigkeit der Verhandlungskommission konnte die Forderung der Arbeitgeber nach niedrigeren Grundentgelten im unteren Entgeltbereich zurückgewiesen werden.

Im Jahr 2006 wurden folgende Tarifverträge unterschrieben:

- ▶ Entgeltrahmentarifvertrag (ERA TV)
- ▶ Einführungstarifvertrag zum ERA-Tarifvertrag (ETV ERA)
- ▶ Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen (u. a. Fließband- und Taktarbeit, Erholzeit und persönliche Bedürfniszeiten)

Für den Bereich der Schreib- und Zeichengeräteindustrie konnten in den Jahren 2004-2008 folgende Tarifabschlüsse erzielt werden und traten mit Beginn des Jahres 2005 in Kraft:

- ▶ ERA-TV Abschluss 17.12.2004
- ▶ ETV ERA Abschluss 17.12.2004
Inkrafttreten 01.01.2005
- ▶ ERA-Anpassungsfonds 01.01.2005
- ▶ TV über die
Entgeltgruppen ERA 01.01.2005
- ▶ TV über Weiterführung
von Bestandteilen des LGRTV I
und LRTV II 01.01.2005 ■

Entwicklung der Tarifentgelte von 2004 - 2008			
Datum/Jahr	Tariferhöhung allgemein	ERA-Strukturkomponente	Auszahlung ERA-Strukturkomponenten bzw. Einmalzahlung
01.06.2004	1,5%	0,7%	
Juni 2004			4,2%
Januar 2005			4,5%
01.06.2005	2,0%	0,7%	
Juni 2005			4,6%
Januar 2006			4,5%
April 2006			1,4%
01.09.2006	3,0%		
Juni 2006			240€
Juli 2007			2,79%
01.09.2007	4,1%		
August 2007			400€
Okt. 2008			3,89%
Sept. 2007			18,05%
April 2008			18,67%
01.09.2008	1,7%		

Holz- und Kunststoffbranche

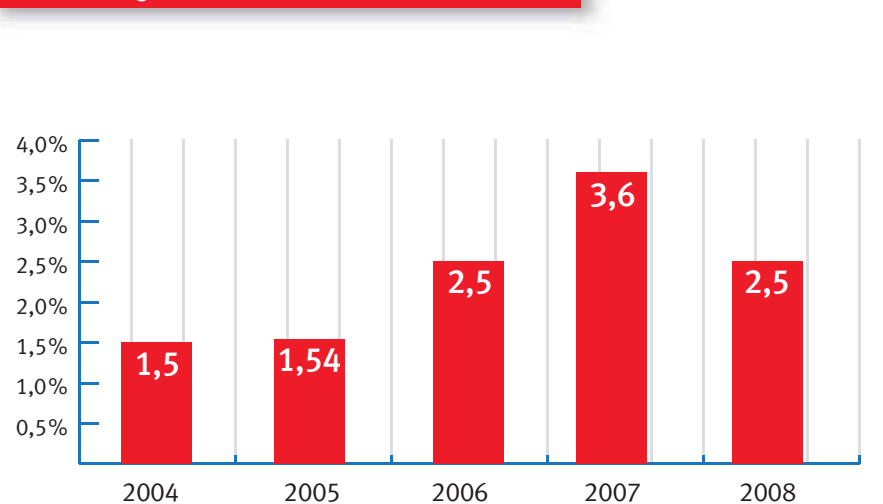
Die Rahmenbedingungen

Die seit Jahren anhaltende wirtschaftliche Situation und damit auch die Beschäftigungsentwicklung in der Holz- und Kunststoffbranche muss man als katastrophal bezeichnen. Die wichtigsten Kennziffern hierfür sind deutliche Umsatzeinbrüche und Auftragseinbußen. In vielen Betrieben ist nach wie vor nur eine dünne Kapitaldecke vorhanden. Es werden überwiegend rote Zahlen geschrieben. Branchenexperten gehen von einer einschneidenden Marktberreinigung aus, wobei zahlreiche Insolvenzen diesen Trend bestätigen. In der Regel sind bei den Unternehmen Strategiedefizite vorhanden, das heißt eine mangelnde Prozesskompetenz und fehlende Innovationsfähigkeit. Ebenso sind hohe Reklamationskosten, insbesondere in der Möbelindustrie zu verzeichnen und die Rabatte haben deutlich zugenommen.

Diese Entwicklung verursacht einen verschärften Personalabbau, der ebenso erhebliche Mitgliederverluste, insbesondere in den organisationspolitischen Kernbereichen, nach sich zieht. Auch die sich langsam erholende Baukonjunktur und die nach wie vor mangelnde Binnennachfrage haben nachteilige Auswirkungen auf die allgemeine Branchensituation. Darüber hinaus vollzieht sich eine Verlagerung der Fertigung in Billiglohnländer und der verstärkten Nutzung von Subunternehmern.

Die Holz- und Kunststoffbranche befindet sich demnach noch immer in einer handfesten Krise, die mit einem veränderten Kaufverhalten einhergeht und zudem von Strukturwandel geprägt wird. Die einschneidenden Veränderungen zeichnen sich vor allen Dingen dadurch ab, dass eine zunehmende Konzernabhängigkeit von mittleren Herstellern und Zulieferern oder durch die

Tariferhöhungen Holz und Kunststoffindustrie



Übernahme von kleinen Betrieben durch größere entsteht. Die Konkurrenz führt zu einem verschärften Standortwettbewerb. Der bekannte Unternehmer vor Ort wird mehr und mehr vom unbekannten Manager in der Metropole abgelöst. Aufgrund höherer Anforderungen zur Erlangung von Krediten entsteht eine immer größer werdende Bankabhängigkeit. Die Situation der Bereiche holzbearbeitende Industrie, Möbelindustrie und Kunststoffartikel unterscheidet sich nicht wesentlich. Zu erkennen ist, dass bei den Beschäftigten in den Jahren 2005 bis 2007 ein Abbau in den unterschiedlichen Bereichen stattgefunden hat, sich aber insgesamt der Abbau der Beschäftigten verlangsamt hat. Dem gegenüber steht ein Umsatz der sich etwas erhöht hat, was sich aber in den Erträgen aufgrund der höheren Energie- oder Transportkosten nicht niederschlägt.

Die Tarifpolitik

Um dem Beschäftigungsabbau entgegen zu treten hat die IG Metall viele einzelbetriebliche Regelungen abgeschlossen und mit den Geschäftsleitungen abweichende Tarifvertragsregelungen vereinbart, befristet und mit dem Ziel die schwierige Situation innerhalb eines absehbaren Zeitraums zu überwinden.

Festzustellen ist auch eine zunehmende Tarifflucht aus den Arbeitgeberverbänden und damit aus den Flächentarifverträgen. Die Arbeitgeber wollen damit tarifliche Standards unterlaufen oder umgehen und die Angst der Beschäftigten ausnutzen. Damit wollen Arbeitgeber und ihre Verbände bundesweit die IG Metall unter Druck setzen. Einerseits kündigen sie die Manteltarifverträge,

weil sie zurück zur 40-Stunden-Woche wollen, andererseits drängen sie betrieblich auf die Fortsetzung abweichender Tarifverträge mit Arbeitszeitverlängerung und Einschnitten bei Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

In vielen Firmen der Küchenmöbelindustrie gelten Tarifregelungen die vom Flächentarifvertrag abweichen, beispielsweise wird die Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich verlängert. Alle Abweichungen laufen Ende 2008 aus. Aktuell kommen die Geschäftsführer auf die Betriebsräte zu und fordern die Verlängerung solcher Tarifabweichungen. Ziel der IG Metall dagegen ist es, neue Manteltarifverträge mit festgeschriebener Arbeitszeit zu vereinbaren. ■

Die textilen Branchen in Baden-Württemberg

Der Strukturwandel in der Textil- und Bekleidungswirtschaft ist noch immer nicht abgeschlossen. Die internationale Ausrichtung dieser Branche hat sich weiter ausgedehnt, dabei ist die Globalisierung mit einer beispiellosen Leidensgeschichte für die Beschäftigten verbunden. Zwischenzeitlich nehmen die Verbraucherinnen und Verbraucher bewusster wahr, unter welchen Bedingungen Bekleidungsstücke irgendwo in der Welt gefertigt werden.

Der Beschäftigtenabbau hat sich in den letzten Jahren fortgesetzt, ist aber deutlich langsamer geworden. In Baden-Württemberg können wir von einer Stabilisierung der Beschäftigtenzahlen im Verhältnis zum Bundesgebiet sprechen.

Die Branchen haben noch immer eine große Bedeutung und auch eine Zukunftsperspektive. Sie haben sich aller-

dings dramatisch gewandelt und sind noch immer im Wandlungsprozess. Die ehemals typische Bekleidungsindustrie gibt es nicht mehr. Heute sprechen wir von der Bekleidungswirtschaft. In der Bundesrepublik Deutschland wird nur noch knapp unter 5 Prozent der Waren produziert. Dafür ist der Bereich der Logistik deutlich ausgebaut worden. Weiter werden im Bereich der Forschung neue Materialien entwickelt, hautfreundlich und antistatisch, aber auch Spezialmaterialien für den Bereich der Berufsbekleidung. Gerade hier liegt der Schwerpunkt künftiger Entwicklung auf dem schützenden Effekt vor Allergien, Schutz der Haut oder Schutz vor Elektrosmog.

Daraus resultiert, dass die Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Textilen Branchen kontinuierlich steigen und wei-



„Mehr muss her“ war das Motto der erfolgreichen Tarifrunde 2008

Tariferhöhungen Textil und Bekleidung		
2005		vier Einmalzahlungen von je 108 €
2006 (Jan.- Okt)	1,8%	zwei Einmalbeträge von je 170 €
2006 (1. Nov.)	2,5%	
2007	2,0%	
2008	3,6	Einmalbetrag von 100 €

ter steigen werden. Und gerade hier liegt ein besonders großes Dilemma.

Tarifgebiete Textil- und Bekleidungsindustrie

In diesen Branchen wird seit Mitte der 90er Jahre auf der Bundesebene verhandelt. Diese Tarifiergebnisse werden dann in regionale Tarifverträge umgesetzt.

Tarifpolitische Schwerpunkte

Seit 2004 wird in den Branchen Textil und Bekleidung ein textiler ERA-Tarifvertrag auf der Bundesebene verhandelt. Bedingt durch die sehr unterschiedlichen regionalen Tarifverträge gestalten sich diese Verhandlungen mehr als schwierig.

Tarifrunde 2004 bis 2006

Die Tarifvertragsparteien vereinbarten einen Tarifvertrag zur Förderung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie. Das Arbeitszeitabkommen wurde dahingehend geändert, dass durch freiwillige Betriebsvereinbarungen die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit um bis zu 156 Stunden im Jahr für einen begrenzten Zeitraum bezahlt erhöht wer-

den können. Für diesen Zeitraum muss es eine Beschäftigungsgarantie geben, die betriebsbedingte Kündigungen ausschließt. Für das Jahr 2005 wurden vier Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 108 Euro, für Auszubildende jeweils 50 Euro, vereinbart. Ab dem 1. Januar 2006 stiegen die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 1,8 Prozent.

Tarifrunde 2006 bis 2008

Für das Jahr 2006 wurden zwei weitere Einmalbeträge in Höhe von 170 Euro, für Auszubildende jeweils 85 Euro, vereinbart. Darüber hinaus erhöhten sich die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab dem 1. November 2006 um 2,5 Prozent und ab dem 1. Mai 2007 um weitere 2 Prozent.

Auch die Auszubildenden bei Hugo Boss in Metzingen legten sich ins Zeug für ihre Tarifierhöhung



Tarifrunde 2008 bis 2009

Die Beschäftigten erhalten einen Einmalbetrag in Höhe von 200 Euro, die Auszubildenden in Höhe von 100 Euro. Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen werden ab dem 1. Juni 2008 um 3,6 Prozent erhöht. Darüber hinaus werden die Ausbildungsvergütungen um jeweils 30 Euro angehoben.

Tarifbereich Textile Dienste

Die Tarifvertragsparteien vereinbarten, dass Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab dem 1. Juni 2004 um 1,75 Prozent, ab dem 1. Juni 2005 um weitere 2,25 Prozent angehoben werden.

Protestaktion in Heidenheim: Über 1.000 Kolleginnen und Kollegen folgten dem Aufruf

Altersstruktur in den textilen Branchen

Die Textilwirtschaft hat nur einen geringen Anteil hochqualifizierter Beschäftigter, aber überdurchschnittlich viele An- und Ungelernte. Im Verhältnis zu anderen Branchen gibt es einen überproportionalen Anteil Älterer, der im Wesentlichen durch den strukturellen Beschäftigungsabbau entstanden ist. Ein weiteres Problem ist die kontinuierlich zurückgegangene Ausbildungsquote und eine geringe Übernahmequote junger Ausgebildeter. Die Kampagne des Arbeitgeberverbandes Südwesttextil zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zeigt Erfolge, macht aber noch deutlich, dass trotz finanzieller Unter-



stützung die Ausbildungsquote zu gering ist. In Baden-Württemberg steht die Textilwirtschaft mit ihrer „gestauchten Alterspyramide“ vor einem Altersübergangs- und Wissenstransfer-Problem.

Die Branche Textile Dienste

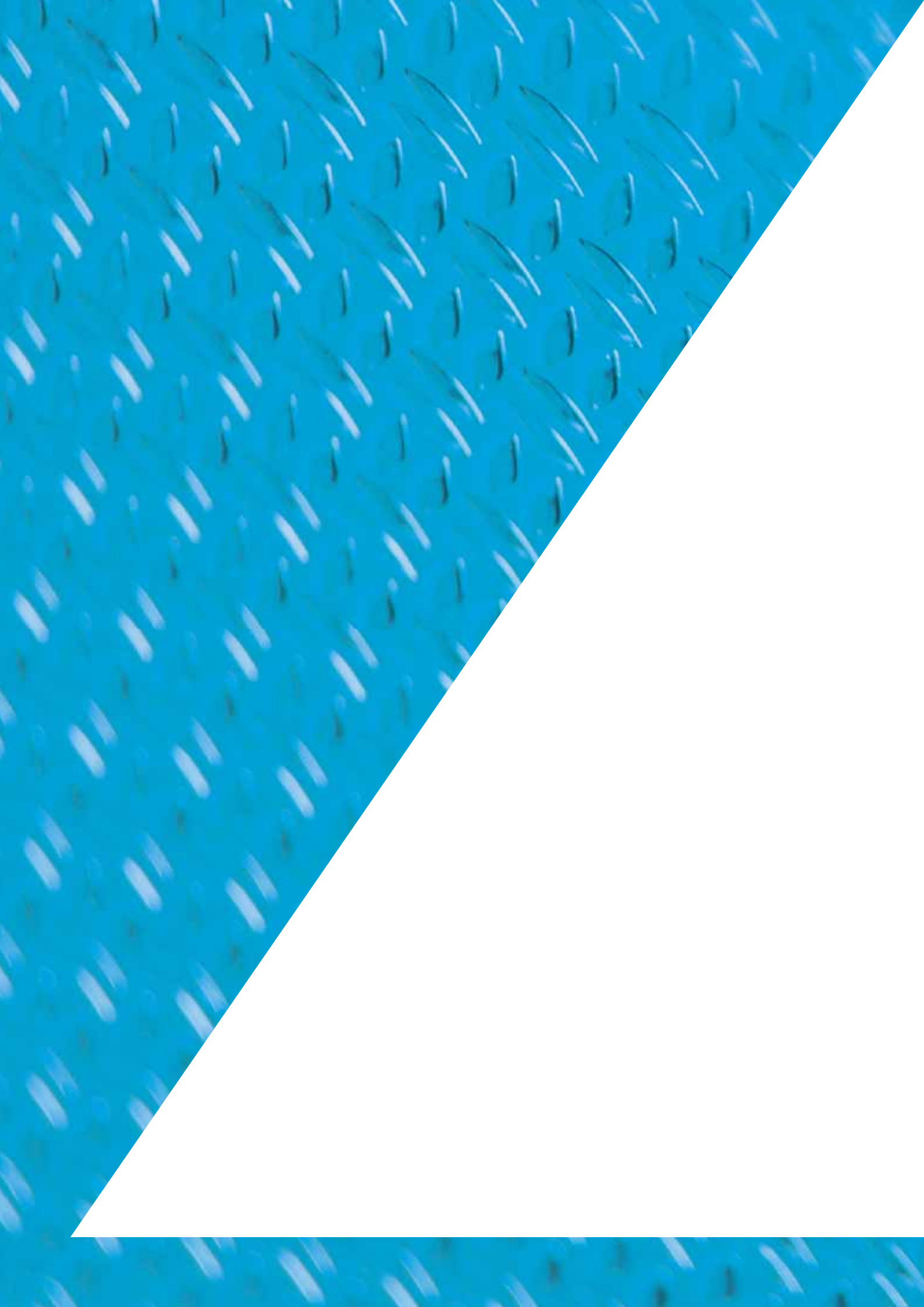
Die Branche teilt sich in drei Bereiche auf: Krankenhaus-, Alten- und Pflegeheimwäsche und Berufsbekleidung. Gerade der Bereich der öffentlichen Vergabe führt zu massiven Preis- und Konkurrenzkämpfen, die man versucht zu Lasten der Beschäftigten durchzuführen. In diesem Zusammenhang wurde ein Tarifvertrag zur Standortsicherung für die Fläche abgeschlossen, um die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren.

Bezirkliche Branchenkonferenz

Die kleinen Branchen im Bezirk Baden-Württemberg haben häufig identische Problemstellungen. Insbesondere ist der Erhalt des Flächentarifvertrages eine herausragende gemeinsame Aufgabe. In der Branchenkonferenz 2006 diskutierten dies die Betriebsräte mit den Arbeitgebervertretern aus dem Land. Die Betriebsräte machten deutlich, dass nicht Abweichung von Flächentarifverträgen die Lösung ist, sondern Produktinnovation, gute Arbeitsorganisation und eine vorausschauende Managementplanung. ■



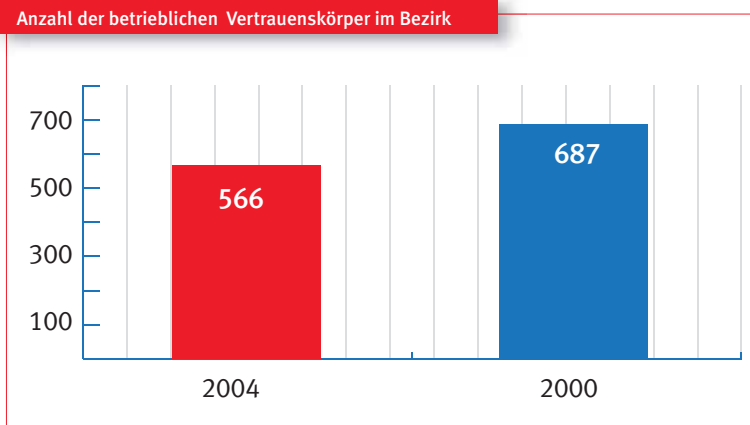
Die Tarifkommission Textil und Bekleidung



Handlungsfelder

› Vertrauensleutewahlen	48
› Betriebsratswahl	50
› Betriebsrätenetzwerk	52
› Bildung und Weiterbildung	58
› Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	66
› Arbeits- und Gesundheitsschutz	72
› Recht	76
› Mitgliederwerbung	78
› Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	86

Vertrauensleutewahlen 2004- Rückgang unserer personellen Basis



Für die Vertrauensleutewahlen 2004 hatten wir uns drei Wahlziele gesteckt:

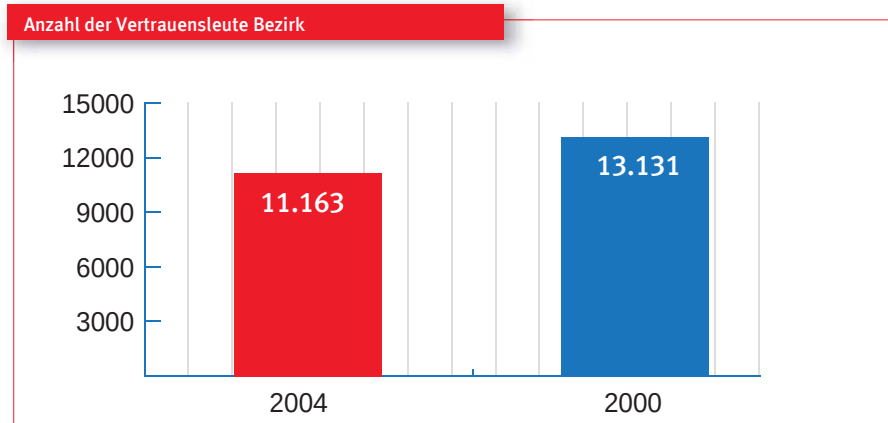
- ▶ Halten der Zahl der Vertrauenskörper
- ▶ Halten der Zahl der Vertrauensleute
- ▶ Anpassung der strukturellen Besetzung der Vertrauenskörper an die Beschäftigtenstruktur mit den Elementen mehr Angestellte, vor allem aus den höher qualifizierten Bereichen, mehr Frauen, mehr junge Kolleginnen und Kollegen.

Nachdem es uns im Jahr 2000 erstmals nach vielen Perioden des kontinuierlichen Rückgangs gelungen war, unsere personelle Basis in den Vertrauenskörpern zu stabilisieren, konnten wir diesen Erfolg 2004 leider nicht wiederholen.

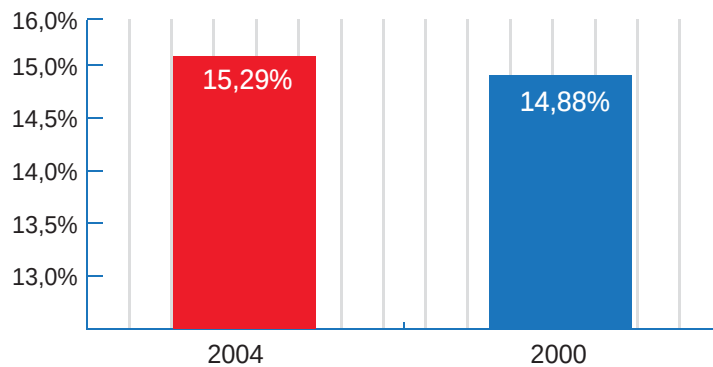
So entwickelte sich die Zahl der Vertrauenskörper deutlich rückläufig.

Waren wir im Jahr 2000 noch in 687 Betrieben mit Vertrauenskörpern vertreten, reduzierte sich die Zahl nach der Wahl 2004 auf 566, also ein Rückgang um 121 Betriebe. Damit ist ein wesentliches Element der Sicherung unserer institutionellen Basis in den Betrieben verloren gegangen.

Auch das zweite Wahlziel „mehr Vertrauensleute“ zu gewinnen, konnte nicht erreicht werden. Hier mussten wir ebenfalls nach einem erfreulichen Zuwachs bei der Wahl 2000 einen deutlichen Rückschlag verzeichnen.



Anteil Angestellte unter den Vertrauensleuten



Die Zahl der Vertrauensleute ist von 13.131 im Jahr 2000 auf 11.163 im Jahr 2004 zurückgegangen. Dadurch entsteht ein deutlicher Verlust an „manpower“ für uns.

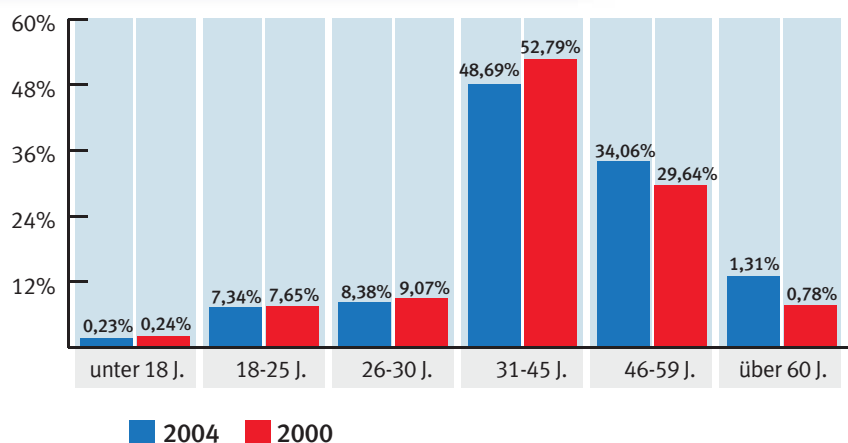
Auch die Anpassung an die Beschäftigtenstrukturen in den Betrieben konnten wir im Wesentlichen nicht erreichen.

Zwar ist es gelungen den Anteil der Angestellten an den Vertrauensleuten gegenüber dem letzten Mal marginal zu erhöhen, dies jedoch ausgehend von einem so bescheidenen Niveau, dass man

nicht wirklich von einer Verbesserung sprechen kann.

Ebenfalls weiter erhöht hat sich der hohe Altersdurchschnitt, den wir bereits bei der Wahl 2000 beklagten. Leider müssen wir wieder feststellen, dass sich der Anteil der unter 30-jährigen erneut verringert hat. ■

Altersdurchschnitt der Vertrauensleute



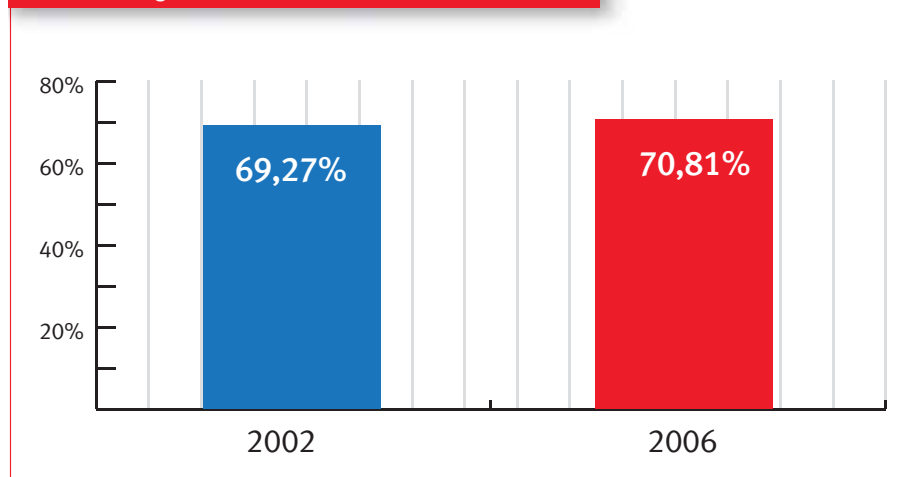
Betriebsratswahl 2006 – Trendwende geschafft

Sinkende Wahlbeteiligung und abnehmende Wahlerfolge der IG Metall, so zeichnete sich das Bild der Betriebsratswahlen der 90er Jahre und Anfang des neuen Jahrhunderts. Diese Entwicklung konnten wir mit den Betriebsratswahlen 2006 stoppen. Die IG Metall konnte sogar Terrain gewinnen.

Mehr Mandate errungen

Auch bei der Anzahl der errungenen Mandate konnte die IG Metall einen Zuwachs erreichen. So wuchs ihr Anteil von 71,81 Prozent auf 74,18 Prozent. Diese Mandate konnten insbesondere der Gruppe der Unorganisierten abgenommen werden.

Wahlbeteiligung Betriebsratswahlen 2006



Gestiegene Wahlbeteiligung

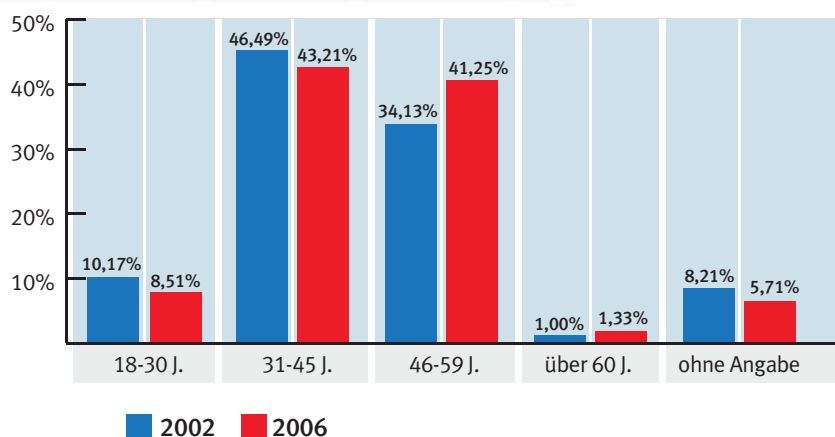
Die Wahlbeteiligung stieg von 69,27 Prozent im Jahr 2002 auf 70,81 Prozent bei den Wahlen 2006. Dies war zwar kein deutlicher Anstieg, aber doch ein Zugewinn auf hohem Niveau. Denn immerhin sind Betriebsratswahlen die Wahlen mit der höchsten Wahlbeteiligung in der Bundesrepublik. Und sie sind ein wichtiger Gradmesser für das Interesse der Belegschaften an der Tätigkeit des Betriebsrats und somit die Legitimation für sein Handeln.

Bei den zurückliegenden Wahlen hatte diese Gruppe ihren Anteil zwar langsam, aber kontinuierlich ausgebaut, dieses Mal aber fast zwei Prozentpunkte verloren. Die anderen Gewerkschaften, Verdi und CGM, spielen nur eine randständige Rolle. Ihre Wahlerfolge werden nur punktuell in einzelnen Betrieben erzielt.

Keine Verjüngung

Bedauerlich ist jedoch, dass wir eines unserer Wahlziele wiederum nicht erreichen konnten, nämlich die Verjüngung der Betriebsratsgremien. Zum einen könnten dadurch verschiedene Interes-

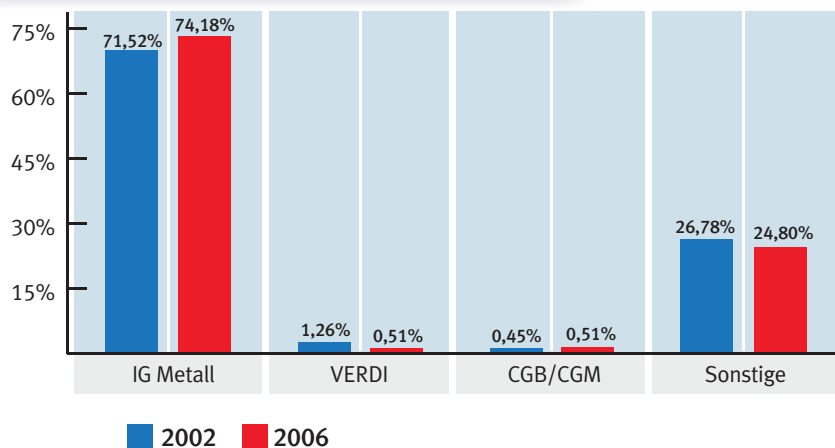
Altersstruktur der gewählten Betriebsratsmitglieder



sen besser zur Sprache gebracht werden, zum anderen besteht in der besseren Beteiligung ein wichtiges Element der Nachwuchsförderung. Aber leider war auch bei den Wahlen 2006 der Anteil der jüngeren Jahrgänge erneut rückläufig, während die Altersgruppe der 46- bis 59jährigen den deutlichsten Zuwachs erfuhr.

Alles in allem war es jedoch für die IG Metall ein solides Ergebnis. Bei den nächsten Wahlen wird es nun darum gehen, die eingeleitete Aufwärtstendenz weiter auszubauen. ■

Gewählte Betriebsratsmitglieder nach Organisationsgrad



Betriebsräte-Netzwerk Baden-Württemberg

Seit 2002 entwickelt sich das Betriebsrätenetzwerk Baden-Württemberg in zwei Teilbereichen: branchenbezogen für Betriebsräte des Maschinen- und Anlagenbaus, themenbezogen für Betriebsräte aus Betrieben mit Gruppenarbeit. Die Betriebsräte bestimmen die Themen und die Form ihrer Bearbeitung, sei es in Arbeitsgruppen, Seminaren, Konferenzen und im „Kernteam“. Aus dem strukturierten Erfahrungsaustausch entstehen Materialien und

Handlungshilfen, die für Betriebsräte der Branche oder des Themenbereichs nützlich sind. In den Newsletter-Verteiler haben sich inzwischen 350 (Maschinen- und Anlagenbau) bzw. 110 (Gruppenarbeit) Betriebsräte eingetragen. In einer öffentlichen Infobörse werden nützliche Materialien veröffentlicht, wie z. B. die Dokumentation der Branchenkonferenz 2007 (www.brnetz.bw.igm.de). Obwohl seit 2004 die besonders Intensive Unterstützung der Startphase beendet wurde, haben sich die Aktivitäten im Netzwerk auf einem hohen Niveau stabilisiert.

In beiden Teil-Netzwerken war seit 2004 die Umsetzung des Entgelttrahmentarifvertrages (ERA) dominierendes Thema. In den Gruppenarbeitsbetrieben war dies eng verknüpft mit Konflikten um eine „neue“ Gruppenarbeit mit weniger Handlungsspielraum und eingesetzten Teamleitern. Im Maschinen- und Anlagenbau waren die verschiedenen Phasen der „Pforzheim“-Umsetzung und die Standort- und Beschäftigungssicherung neben ERA das wichtigste Thema.

Branchenkrise, „Pforzheim“ und Koordination im Netzwerk

Zur Standort- und Beschäftigungssicherung waren im Netzwerk folgende Fragen von Bedeutung:

- Wie können wir gemeinsam unsere Kompetenzen entwickeln für eine



eigene betriebliche Situationsanalyse und eigene Forderungen zur Beschäftigungssicherung?

- ▶ Wie können wir den „Pforzheim“-Prozess besser nutzen um notwendige Investitionen in Qualifizierung, Innovation und Arbeitsgestaltung verbindlich zu vereinbaren und zu kontrollieren?
- ▶ Wie können wir Verbände und Politik für eine sinnvolle Branchenspolitik in die Pflicht nehmen?
- ▶ Wie können wir gemeinsam die Befristung von Zugeständnissen durchsetzen und so den Flächenstandard in der Branche halten?

In einer ersten Phase ging es vor allem darum in der Branchenkrisen einen gewissen „Qualitätsstandard“ für standortsichernde Vereinbarungen zu verabreden und zu unterstützen. Dazu wurde z. B. ein „Selbstanalyseinstrument zur Bewertung betrieblicher Risiken“ entwickelt und getestet und eine „Übersicht über sinnvolle Bausteine standortsichernder Regelungen“ erstellt. Immer wieder wurde auch das Thema Arbeitszeit und der allgemeine „Sinn und Unsinn von Beschäftigtenbeiträgen zur Krisenbewältigung“ im Kontext der eigenen gemischten Erfahrungen diskutiert und zu Thesenpapieren verdichtet.

Eine zweite Phase begann mit dem 2006 einsetzenden Boom im Maschinen- und Anlagenbau. Es wurde ein Positionspapier an die Landesregierung erarbeitet und auf einer Branchenkonzferenz über Wege aus der Defensive in die Offensive diskutiert. In der Konferenz-Dokumenta-



tion heißt es: „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 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. 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.“

In Kooperation mit dem IMU-Institut wurden die bisher in der Branche abgeschlossenen Standortvereinbarungen systematisch ausgewertet und eine Umfrage unter den Branchentreibern durchgeführt. Gut 40 Prozent der ange-

schriebenen Betriebsräte antworteten. Die Umfrage sollte die Krisenerfahrungen der ersten Phase bilanzieren und die Bedingungen klären, um von der Defensive in die Offensive zu kommen. Die Ergebnisse wurden auf der Branchenkonzferenz im Juli 2007 diskutiert und in der Dokumentation veröffentlicht.

Für die Netzwerkarbeit ermutigend waren die zwei Kernaussagen aus Vereinbarungsauswertung und Betriebsrätebefragung:

1. Die Qualität der Standortregelungen hat sich im Laufe der Jahre deutlich verbessert. Inzwischen geht nichts mehr ohne verbindlichen Kündigungsschutz. Immer häufiger werden Investitionen als Gegenleistung verbindlich konkretisiert und Zugeständnisse so vereinbart, dass sie zumindest am Ende (ggf. auch während) der Laufzeit realistisch rückholbar sind.
2. Die Zusammenarbeit von Betriebsräten und IG Metall wurde gestärkt und die Mitgliederbeteiligung verbessert. Für 96 Prozent der Betriebsräte hat sich die Arbeitsteilung zwischen der IG Metall und Betriebsräten bewährt, zwei Drittel waren auch mit dem überbetrieblichen Informationsaustausch zufrieden und waren rechtzeitig über Verhandlungen in ähnlichen Betrieben informiert. Über zusätzliche Abteilungs- und Betriebsversammlungen hinaus gab es in 48 Prozent der Betriebe vor Abschluss von Vereinbarungen Mitgliederversammlungen.

Zu dieser guten Bilanz hat die Arbeit im Betriebsräte-Netzwerk sicherlich einen Teil beigetragen.

„Facharbeit muss Facharbeit bleiben“- ERA im Maschinen- und Anlagenbau

Zwischen November 2005 und November 2007 fanden fünf Netzwerk-Seminare zur ERA-Einführung im Maschinen- und Anlagenbau statt. Sie wurden bewusst erst begonnen, nachdem die ERA-Grundlagenschulungen in den Verwaltungsstellen abgeschlossen waren. Sie hatten einen kontinuierlichen Teilnehmerstamm aus ca. 15 Betrieben und waren konstant überbucht. Die in Kooperation mit dem IMU-Institut gestalteten Seminare hatten entsprechend der Netzwerk-Logik folgende Standardagenda:

1. Strukturierter Erfahrungsaustausch: Wo steht jeder Betrieb im Einführungsprozess, welche Aufgaben des Betriebsrates sind erledigt bzw. noch zu erledigen?
2. Inputs zu verabredeten Schwerpunktthemen, Darstellung guter Beispiele etc.
3. Verabredungen zur weiteren Arbeit

Als Schwerpunktthemen wurden z. B. „Maschinenbautypische betriebliche Entgeltbestandteile“, „ERA, Bundesmanteltarifvertrag (BMTV) und Außenmontage“, „Der Konflikt um die Rechte der Paritätischen Kommission (PaKo)“ und immer wieder neu „Maschinenbau

typische Jobfamilien“ behandelt, jeweils auf Basis von Fallbeispielen aus Netzwerkbetrieben.

In den ersten Seminaren ging es vor allem darum, den Prozess einer systematischen Bestandsaufnahme bisheriger Entgeltstrukturen und den Abschluss von Einführungsvereinbarungen zu unterstützen. Typisch für die Branche war dabei der hohe Anteil von Zeitlohn in den Arbeiterbereichen kombiniert mit einer großen Fülle betrieblicher Entgeltbestandteile. Außerdem, dass sich die geplanten Einführungszeitpunkte immer weiter nach hinten schoben und sich die Konflikte um die Rechte der Paritätischen Kommission auf den für die Branche wichtigen Kern konzentrierten: Den Konflikt um das Entgeltniveau von qualifizierter Facharbeit in Arbeiter- und Angestelltenbereichen.

Um diese Konflikte gut bestehen zu können, sahen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Austausch in überregionalen und branchenbezogenen Netzwerkstrukturen als unverzichtbar an.

Netzwerkarbeit gegen die Entwertung von Gruppenarbeit

Die Mehrheit der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie geben an Gruppenarbeit zu praktizieren, allerdings in sehr unterschiedlichen Formen. Die Vorbereitung der ERA-Einführung setzte sowohl Betriebsräte als auch Arbeitgeber unter Handlungsdruck, den aktuellen betrieblichen Stand der Arbeitsorganisation zu beschreiben und zu bewerten. Gleichzeitig ging von Südwestmetall

die Initiative aus, sich vom „deutschen Weg der Arbeitsorganisation“ mit erweiterten Arbeitsinhalten und gewählten Gruppensprechern zu verabschieden, zu Gunsten reduzierter Handlungsspielräume und eingesetzter Teamleiter (vgl. Zitat von Jörg Hofmann im Kasten auf Seite 57).

Die Betriebsräte im Kernteam des Betriebsräte-Netzwerks „Gute Arbeit in Gruppe und Team“ beschlossen daraufhin den Start eines intensiven Arbeitsprozesses, der sich in drei Stufen über


 IG Metall
 Bezirk Baden-Württemberg

Höhere Wertigkeit bei...



Wissen & Können
durch zusätzliche Anlern- und Erfahrungszeiten

- Flexibler Wechsel der Tätigkeit und des Arbeitsplatzes
- Materialdisposition
- Optimierung der Auftragsreihenfolge
- An- und Abwesenheitsplanung
- Steuerung Personaleinsatz
- Qualifizierungsprozess
- Selbststeuerung der Gruppe
- Qualitätskontrolle und -verbesserung, KVP

Denken
durch Anwendung Auswahl oder Entwicklung geeigneter Lösungswege

Kommunikation
je nach Abstimmungsbedarf, wechselnden Gegebenheiten und Unterschiedlichkeit der Interessenlagen

Handlungsspielraum, wenn die Entscheidungen im Normalfall selbst getroffen werden

Typische wertigkeitsprägende Aufgabenbestandteile

ERA und Gruppenarbeit

Beschreibung und Bewertung verschiedener Formen flexibler Arbeitsorganisation

www.bw.igm.de

fast zwei Jahre hinzog. Er wurde unterstützt durch die arbeitswissenschaftliche Beratungsfirma GITTA.

In einer ersten Stufe wurden in zwei Experten-Workshops gemeinsam mit ca. 15 Betriebsräten aus zehn wichtigen Gruppenarbeitsbetrieben eine Bestandsaufnahme der aktuellen Argumentationen der Arbeitgeberseite gemacht. Diese waren je nach betrieblicher Ausgangslage durchaus unterschiedlich. Für die Betriebsräte ging es darum, einerseits die aus Arbeitnehmersicht bewährten Elemente von Gruppenarbeit zu verteidigen und andererseits eigene Argumentationsmuster zu entwickeln, warum diese Elemente wertigkeitsprägend nach ERA sind. Für beides wurden in den Workshops Beispiele zusammengetragen und gemeinsam geklärt, wie daraus schriftliche Handlungshilfen und begleitende Seminarangebote entstehen könnten.

In der zweiten Stufe wurde daraus die Broschüre „ERA und Gruppenarbeit - Beschreibung und Bewertung verschiedener Formen flexibler Arbeitsorganisation“ entwickelt, deren Entwürfe wiederum von den Betriebsräten der Experten-Workshops gegengelesen wurden. Sie enthält als wichtige Handlungshilfen:

- ▶ eine Checkliste zur Einordnung von Gruppenarbeit in vier bewertungsrelevante Typen und eine Checkliste zur Sichtung von Anforderungskomponenten bezüglich der ERA-Kriterien
- ▶ eine Übersicht über typische bewertungsrelevante Teilaufgaben von

flexibler Arbeitsorganisation und drei konkret beschriebene betriebliche Ergänzungsbeispiele für Montage bzw. Fertigung für unterschiedliche Gruppenarbeitsformen

- ▶ Neun „Netzwerk-Thesen“ zu Gruppenarbeit und ERA und Beschreibung von Strategieoptionen der Betriebspolitik zu ERA und Gruppenarbeit.

In der dritten Stufe wurden auf dieser Basis zwei Netzwerk-Seminare durchgeführt. Während das erste Seminar von der praktischen Anwendung der Analyseinstrumente und der Diskussion der neun „Netzwerk-Thesen“ geprägt war, war im zweiten Seminar die konkrete Beschreibung von Arbeitsaufgaben das Hauptthema. Am letzten Tag des Seminars war der Geschäftsführer von Südwestmetall Stefan Gryglewski zusammen mit eigenen Bewertungsspezialisten anwesend, was zu einer aufschlussreichen und kontroversen Diskussion führte.

Nach der ERA-Einführung sind massive Konflikte um die Form der Gruppenarbeit zu erwarten, in der Regel eingebettet in das Konzept „Ganzheitliche Produktionssysteme“ nach dem Vorbild von Toyota. Die Netzwerk-Betriebsräte beteiligen sich deshalb gegenwärtig intensiv an einer Konzeptionsentwicklung zum Thema „Ganzheitliche Produktionssysteme“, um für diese Konflikte mit eigenen Konzepten gerüstet zu sein.

Insgesamt leistete das Betriebsräte-Netzwerk sowohl mit seinem branchen- als auch mit seinem themenbezogenen Ansatz einen wesentlichen Beitrag zur

»Extreme Arbeitsteilung wird als einzige Option gesehen, um in der internationalen Standortkonkurrenz überhaupt bestehen zu können. Die Produktionskonzepte des Fahrzeugbaus, ja selbst des Maschinenbaus weisen zurück auf die Standardisierung und Taktung, auf Entwertung der Arbeit. Gerade im Vorfeld der ERA-Einführung rückt der letztere Aspekt in den Vordergrund: Da-



hinter steckt die Ideologie, dass die extreme Teilung und ständige Wiederholung der Arbeit höchste Effizienz und Qualität sichere. Das beinhaltet im Umkehrschluss die Verkürzung der Anlernzeiten und die Sicherung der Unabhängigkeit des Arbeitgebers gegenüber den spezifischen Fähigkeiten der Beschäftigten. Sie sind dann beliebig austauschbar und damit dem Druck des Arbeitsplatzverlustes noch massiver ausgesetzt wie je. Unsere Überzeugung ist, dass wir nur eine Chance haben, Produktionsarbeit in Deutschland zu halten, wenn wir auf die Qualifikation der Beschäftigten, auf die Berufsfachlichkeit und auf Arbeitsorganisationskonzepte setzen, die diese Fähigkeiten der Menschen für Innovation, Prozessverbesserung und Qualität nutzen.«

Jörg Hofmann am 09. Dezember 2005 auf der Großen Tarifkommission der Metall- und Elektroindustrie, zitiert nach der Broschüre „ERA und Gruppenarbeit“

Stärkung der betriebspolitischen Handlungsfähigkeit der Betriebsräte und der IG Metall im Bezirk Baden-Württemberg. Auch in Zukunft wird die erforderliche Verzahnung von Betriebspolitik und Tarifpolitik nicht allein durch hauptamtliche Einzelbetreuung für Betriebe zu bewältigen sein. Sondern sie muss ergänzt werden durch hauptamtlich unterstützte aber von Betriebsräten wesentlich mitorganisierte Formen des gegenseitigen Austauschs und der gemeinsamen Qualifizierung. ■

Bildung und Weiterbildung

Ziele beruflicher Bildung

Für die IG Metall Baden-Württemberg hat die berufliche Bildung einen uneingeschränkt hohen Stellenwert. Gemeinsam mit der Gesamtorganisation setzen wir uns für eine zukunftsgerichtete Aus- und Weiterbildung ein. Ziel ist eine umfassende Qualifizierung und der gezielte Aufbau von Handlungskompetenz. Das fördert die persönliche Entwicklung der Kolleginnen und Kollegen und bildet ein stabiles Fundament für Beschäftigungs- und Standortsicherung.

Berufliches Lernen, orientiert an einer modernen Beruflichkeit bedeutet Entwicklung und Förderung

- ▶ von fachlichen und methodischen Kompetenzen
- ▶ beruflicher Verantwortungsübernahme und Identifizierung mit dem Beruf im Sinne des Aufbaus eines Berufsstolzes
- ▶ beruflicher Zusammenarbeit und sozialem Zusammenhalt
- ▶ Gestaltungskompetenz inklusive der Fähigkeit zum Mitgestalten und Mitbestimmen durch Beteiligung und Kooperation

Die betriebliche Wirklichkeit ist jedoch widersprüchlich. Angetroffen werden Tendenzen zur Aufwertung von Facharbeit und gleichzeitig intensive Bestrebungen der Arbeitgeber zu ihrer Entwertung.

Die Entwertung von Facharbeit wird flankiert durch den Angriff auf die 3 und 3 ½-jährige Ausbildung. Zweijährige, flexibilitäts- und mobilitätseinschränkende Ausbildungsberufe und letztendlich auch die Innovationsfähigkeit der Unternehmen unterlaufende Berufe, werden landauf und landab propagiert. Das Zauberwort heißt Modularisierung und damit Zerschlagung von Berufen mit ganzheitlicher Handlungskompetenz. Die Betriebsräte haben die Gefahr erkannt und wehren gemeinsam mit uns Versuche in diese Richtung ab.

Berufsschule

Wir setzen uns für ein funktionsfähiges duales Ausbildungssystem ein und dazu gehört eine funktionsfähige Berufsschule. Nach wie vor ist die Berufsschule in Baden-Württemberg das Sorgenkind Nr. 1. Die Unterrichtsversorgung ist mit einem Unterrichtsausfall von über 8 Prozent der Unterrichtsstunden eine Katastrophe. Um auch nur annähernd eine gleichwertige Unterrichtsversorgung wie die allgemeinbildenden Schulen zu erreichen, müssten an den beruflichen Schulen 1.120 neue Lehrerinnen und Lehrer eingestellt werden. Die Situation wird sich zuspitzen. In den nächsten zehn Jahren scheiden wegen Pensionierung ein Drittel der Lehrerinnen und Lehrer aus.

Die Senkung der Sachkostenzuschüsse für die Berufsschulen des Landes führt

zu einer weiteren Verschlechterung der ohnehin schon angespannten Situation. Die Auswirkungen der Kürzungsentscheidung bekommen, trotz Zuständigkeit der Schulträger (Stadt- und Landkreise nach der Landesverfassung), die Schülerinnen und Schüler an den Berufsschulen ganz unmittelbar zu spüren, weil die Kommunen die Mittelkürzungen des Landes an die Berufsschulen weitergeben. Eine der Konsequenzen ist z.B., dass sich die Ausstattung der Schulen mit Lehr- und Lernmitteln verschlechtert und teilweise dringend erforderliche Sanierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen nicht durchgeführt werden.

Nach wie vor warten wir auf zeitgemäße Inhalte und Methoden an den Berufsschulen. Eine Berufsschule, die darauf reduziert wird, in ihrer alten Rolle als bloße Vermittlerin von Fachwissen zu verharren, ist nicht zukunftsorientiert. Die zunehmend ganzheitlich und handlungsorientiert strukturierten Lernprozesse machen ein Überdenken der herkömmlichen Arbeitsteilung – hier die Vermittlung von Berufstheorie, da die Vermittlung der beruflichen Praxis – unausweichlich.

Angesichts der Anforderungen an eine moderne berufliche Bildung ergeben sich für die Berufsschulen folgende Forderungen:

- ▶ Sicherung von 13 Wochenstunden Berufsschulunterricht
- ▶ Die Unterrichtsversorgung muss durch die Bereitstellung zusätzlicher Stellen verbessert und gesichert werden. Dazu gehören auch wirksa-

me Maßnahmen zur Gewinnung von ausreichend qualifizierten und pädagogisch ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern

- ▶ Rücknahme der Kürzungen und Aufstockung der Sachmittelzuschüsse an die kommunalen Schulträger
- ▶ Eine Diskussion über die zukünftigen (fachlichen, methodischen und sozialen) Anforderungen an Facharbeit mit ihren bildungspolitischen, organisatorischen und pädagogischen Konsequenzen für die Berufsschulen zu initiieren
- ▶ Die Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer ist zu verbessern. Damit soll das fachlich und pädagogisch professionelle Handeln verbessert werden

Weiterbildung

Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung wurde ein Meilenstein gesetzt. Die Beschäftigten haben jetzt die Chance von den aktuellen und zukünftigen Anforderungen nicht abgekoppelt zu werden. Ihnen werden Möglichkeiten für berufliche Entwicklungswege eröffnet. In vielen Unternehmen wurden bereits Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Darin ist unter anderem die verbindliche Durchführung von Qualifizierungsgesprächen geregelt. Der Tarifvertrag zur Qualifizierung ist das Herzstück einer zukunftsorientierten, gewerkschaftlichen Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam mit den Betriebsräten müssen wir jetzt eigene Ideen und Vorstellungen entwickeln.

Für uns ist die berufliche Weiterbildung ein gestaltungsfähiges Feld. Deshalb werden wir die Ergebnisse der Qualifizierungsgespräche nicht nur zur Kenntnis nehmen. Die Unternehmen entwickeln keine nach vorne gerichteten neuen Ideen, sondern bewegen sich auf bekanntem Terrain und klammern sich an die bisherige Praxis. Die Bildungsdiskussion muss mit der Arbeitsdiskussion verknüpft werden. Insbesondere benachteiligte Gruppen der Weiterbildung, an- und ungelernte wie auch ältere Kolleginnen und Kollegen, müssen wir in den Mittelpunkt rücken.

Das sich seiner Patente und Denker rühmende Land Baden-Württemberg muss unseren Tarifvertrag zur Qualifizierung durch ein neues Weiterbildungsgesetz flankieren, damit „lebensbegleitendes Lernen“ zur Realität auch für diejenigen wird, die bisher von Weiterbildungsprozessen ausgeschlossen sind.

wie vor problematisch. Es muss mehr für diese Jugendlichen getan werden, sonst werden sie weiter ins Abseits gedrängt. Der Weg über Schmalspurausbildungen ist falsch.

Mit dem Projekt PIA („Projekt zur Integration in den ersten Ausbildungsmarkt“) haben wir dagegen den richtigen Weg vorgegeben. Von 110 Auszubildenden, die landläufig als Benachteiligte bezeichnet werden, haben nur drei die sogenannte Ausstiegsoption in Anspruch genommen. 107 Azubis haben die Ausbildung nach 3 bzw. 3 1/2 Jahren erfolgreich beendet. Dies beweist, dass sogenannte benachteiligte Jugendliche bei entsprechender Förderung in der Lage sind einen qualifizierten Beruf zu erlernen. Wir müssen PIA weiterentwickeln und dabei das Hauptaugenmerk auf die Qualität der Lernorganisation und die Qualifizierungsmöglichkeiten von Ausbilderinnen und Ausbildern richten.

Benachteiligte Jugendliche

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ist an der ersten Schwelle, also am Übergang in die Berufsausbildung, für benachteiligte und für Jugendliche mit Migrationshintergrund nach

Berufsakademien

Schauen wir auf die Anzahl der Ausbildungsplätze die von Studierenden an Berufsakademien (BA) gewählt werden, wird deutlich, dass das BA-Studium an



Bedeutung gewonnen hat. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Für Jugendliche ist es attraktiv, weil während des Studiums eine Vergütung bezahlt wird. Für die Betriebe, weil sie im zukünftigen Arbeitsgebiet bereits eingearbeitete Bachelor Absolventen zur Verfügung haben.

In vier regionalen Veranstaltungen haben wir mit mehr als 200 Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretern die Bedeutung der BA-Studierenden für die gewerkschaftliche Betriebspolitik diskutiert und das weitere Vorgehen vereinbart.

Blicken wir nach vorne, so halten wir es angesichts des vorherrschenden

Fachkräftemangels für sinnvoll und notwendig das Erfolgsmodell Berufsakademie als ein Zentrum für die Weiterbildung von Fach- und Sachbearbeitern auszubauen. Im Anschluss an eine Ausbildung könnte ein BA-Studium als ein betrieblicher Karriereweg folgen. Die Verzahnung beruflicher Aus- und Weiterbildung ist ein Schritt zur Erhöhung der Attraktivität beruflicher und betrieblicher Bildungskarrieren. Daraus ergeben sich neue Formen für die berufsbegleitende Weiterbildung, die für die Beschäftigten und die Betriebe in hohem Maße attraktiv ist. ■

AgenturQ



Agentur zur Förderung der beruflichen
Weiterbildung in der Metall- und
Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Die AgenturQ ist eine gemeinsame Einrichtung von IG Metall und Südwestmetall auf Basis des Tarifvertrages zur Qualifizierung. Ihre Aufgaben sind im Tarifvertrag zur Qualifizierung beschrieben. Seit 2002 bietet sie als kompetenter Dienstleister der Betriebsparteien Informationen, Beratung und Unterstützung zu allen Fragen der betrieblichen Weiterbildung und damit zusammenhängenden Themen an. Die AgenturQ berät und unterstützt die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie bei der Umsetzung des Tarifvertrages zur Qualifizierung und der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung. Dieser Prozess wird durch Fachtagungen, Schulungsveranstaltungen, Projekte und Handlungshilfen unterstützt. Über die Zertifizierung von Bildungsträgern und Weiterbildungsmaßnahmen versucht sie die Qualitätsstandards für die betriebliche Weiterbildung zu verbessern. Darüber hinaus ist sie der neutrale Schlichter bei betrieblichen Weiterbildungskonflikten.

Über Projekte entwickelt die AgenturQ Weiterbildungsmaßnahmen für spezielle Zielgruppen und macht arbeitnehmerorientierte Weiterbildungsmodelle für die betriebliche Weiterbildung bekannt.

WAP: „Weiterbildung im Prozess der Arbeit für Fachkräfte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg“

Der Anteil der an- und ungelernten Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg liegt bis

heute deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Zusammen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stellen diese die Hauptrisikogruppen am Arbeitsmarkt dar. Deshalb hat die AgenturQ zusammen mit dem Institut Technik und Bildung an der Universität Bremen und dem Projektpartner Pädagogische Hochschule Heidelberg ein innovatives und partizipatives Weiterbildungskonzept für an- und ungelernte sowie ältere Erwerbstätige entwickelt und erprobt. Damit soll die Beschäftigungsfähigkeit dieser Arbeitnehmergruppe wesentlich verbessert werden, die vergleichsweise wenig an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt wird. Gefördert wurde das Projekt vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg im Rahmen der Zukunftsoffensive Junge Generation (ZO III).

Im Projekt wurde ein arbeitsorientiertes Lernkonzept entwickelt und mit den Beschäftigten in den Betrieben Alcan (Singen), Balluff (Neuhausen a.d.F.), E.G.O. (Oberderdingen), Mann+Hummel (Ludwigsburg) sowie Neff (Bretten) umgesetzt.

Im Gegensatz zur klassischen, überwiegend seminaristisch organisierten Weiterbildung, wurde im Projekt WAP ein Bildungskonzept umgesetzt, das eng an die betriebliche Praxis gekoppelt ist. Die Weiterbildungsmaßnahmen wurden aus dem individuellen Bedarf und den betrieblichen Prozessen abgeleitet, systematisch geplant und schließlich im Arbeitsprozess mithilfe sogenannter Arbeits- und Lernprojekte (ALP) durchgeführt. In dem Projekt wurden zur systematischen Bedarfserhebung, Planung und Umsetzung der arbeitsintegrierten



Weiterbildung vier Instrumente eingesetzt. Diese sind als Leitfäden erschienen und werden den Unternehmen als praktische Hilfsmittel zur Verfügung gestellt.

Die Leitfäden umfassen:

- ▶ das Instrument zur Erfassung des individuellen und organisatorischen Weiterbildungsbedarfs
- ▶ das Instrument zur Analyse und Beschreibung von betrieblichen Arbeitsaufgaben für ein Tätigkeitsfeld
- ▶ das Instrument zur Entwicklung, Durchführung und Bewertung von Arbeits- und Lernprojekten (ALP), die aus den betrieblichen Arbeitsaufgaben abgeleitet werden sowie
- ▶ das Aufgaben- und Schulungskonzept für die innerbetrieblichen Lernberater.

WeGebAU

WeGebAU ist ein Förderprogramm für die Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Arbeitnehmer im Unternehmen durch die Bundesagentur für Arbeit.

Intention des Programms ist:

- ▶ Das Interesse und die Bereitschaft der Unternehmen zur Weiterbildung der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll gestärkt werden
- ▶ Die Beschäftigungschancen und -fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen verbessert sowie Arbeitslosigkeit vermieden werden
- ▶ Dem Fachkräftemangel soll entgegen gewirkt werden
- ▶ WeGebAU soll als Anschubfinanzierung für die Weiterbildung älterer sowie gering qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen

Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt die Weiterbildungskosten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 45 Jahre in Betrieben mit nicht mehr als 250 Beschäftigten und betriebsgrößen- sowie altersunabhängig für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bisher keinen beruflichen Abschluss erworben haben oder seit mehr als 4 Jahren in an- und ungelernter Tätigkeit beschäftigt sind.

Die AgenturQ hat für die Regionen der Arbeitsagenturen Aalen, Ulm sowie Ra-

vensburg drei Weiterbildungsberater eingestellt, deren Aufgabe es ist die Betriebsparteien und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über das Sonderprogramm WeGebAU zu informieren und zu beraten. Der Weiterbildungsberater weckt durch die Beratung das Interesse und die Bereitschaft, die Chancen des Programms zu nutzen, informiert über die Fördermöglichkeiten, stellt den Weiterbildungsbedarf (Qualifizierungsvorschlag) fest, unterstützt bei der Organisation der Weiterbildung und überprüft die Nachhaltigkeit der Förderung.

An- und ungelernte Kolleginnen und Kollegen haben Gelegenheit, sich für neue Tätigkeiten und Aufgaben weiterzubilden. Eine Gruppe von Beschäftigten nimmt an Maßnahmen teil, die zum Berufsabschluss mit IHK-Prüfung führen. Dafür wurden in Kooperation mit der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit verschiedene arbeitsmarktpolitische Programme wie WeGebAU und „Jobrotation“ intelligent miteinander verknüpft. Führungskräfte im betrieblichen Bereich bilden nicht nur sich weiter, sondern sie qualifizieren sich, um auch lernförderliche Arbeitsbedingungen auszubauen. ■

Projekt „Transfer plus“ auf Erfolgskurs

„Transfer plus“ ist ein gemeinsames Projekt von IG Metall und Südwestmetall. Es hat das Ziel, in kleinen und mittleren Unternehmen Impulse für die Weiterentwicklung der betrieblichen Weiterbildung zu geben. Gefördert wird das Projekt vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Im Rahmen der Projektstätigkeit wurden nicht nur die betrieblichen Rahmenbedingungen aufgedeckt und ausführlich herausgearbeitet, die die Weiterbildung hemmen. Es wurde ein Konzept erarbeitet und erprobt, wie eine bedarfs- und zukunftsorientierte Weiterbildung initiiert und gestaltet werden kann.

In einer Vielzahl von Projektbetrieben des Modellversuchs konnten konkrete Qualifizierungsmaßnahmen in einem Umfang von über 12.500 Teilnehmerstunden in die Wege geleitet werden.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat als Querschnittsbereich eine Schlüsselrolle wenn es darum geht, politische Planungen zu konzipieren und umzusetzen.

Sie hat die Funktion die soziale Handlungsfähigkeit und die politische Durchsetzungskraft der IG Metall im Betrieb und der Gesellschaft zu erhalten, zu stärken und ständig weiter zu entwickeln. Sie spielt eine wichtige Rolle um strategische Ziele der IG Metall umzusetzen, aber auch neu zu definieren. Sie vermittelt und entwirft politische Orientierung, ist in hohem Maße identitätsstiftend und stärkt die Bindungen zur Organisation.

Themen wie Generationensolidarität, Geschlechtergerechtigkeit, Globalisierung, Arbeitspolitik und Prekarisierung, die Sicherung des Flächentarifvertrages und der Tarifautonomie, die Zukunft der Mitbestimmung und die Gestaltung des Sozialstaates erfordern immer auch fachliche und politische Kompetenzen.

Unsere Bildungsarbeit findet in politischen Kontexten statt, die wir berücksichtigen und zum Gegenstand von Lernprozessen machen müssen.

Sie muss die vielfältigen gesellschafts-, sozial-, tarif- und betriebspolitischen Herausforderungen aufgreifen. Sie soll dazu beitragen, die Arbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten zu professionalisieren, damit sie selbständig und

optimal die Aufgaben der Interessensvertretung wahrnehmen können.

Betriebsnahe Tarifpolitik als Folge der verstärkten betrieblichen Aushandlungs- und Vereinbarungsprozesse und die neuen betriebspolitischen Herausforderungen, etwa die Beschäftigungssicherung, machen entsprechende Kompetenzen der Interessenvertretung unverzichtbar. Nur so kann man Umstrukturierungen im Betrieb aktiv mit eigenen gewerkschaftlichen Vorstellungen begegnen. Bildungsarbeit ist daher für uns von strategischer Bedeutung.

Die Entschliebung 7 zur Bildungsarbeit vom Gewerkschaftstag im November 2007 schlägt daher auch eine Offensive zu gesellschaftlichen Bildungsthemen vor, da das Bildungssystem in Deutschland, wie zahlreiche Untersuchungen belegen, neue Ungleichheiten schafft und vorhandene vertieft. Als Folge ergibt sich, dass wie in keinem anderen vergleichbaren Industrieland der Bildungserfolg so sehr vom Einkommen und dem Bildungsstand der Eltern abhängt wie in Deutschland. Die Chancen aus dem einmal eingeschlagenen Bildungsweg auszubrechen sind gering und es drohen uns die Bildungserfolge aus den 70iger und 80iger Jahren des vorigen Jahrhunderts wieder verloren zu gehen, mit denen es gelang, Kindern aus Arbeitnehmerhaushalten Bildungschancen und Bildungswege zu eröffnen. Bildung entscheidet mit über das Leben und die Arbeit der Menschen. Gute Bil-

derung und Qualifizierung wird zunehmend wieder zu einer Verteilungsfrage. Deshalb müssen wir uns als IG Metall hier stärker engagieren.

Im Berichtszeitraum wurde das Arbeitsvorhaben „Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“ abgeschlossen. Damit waren und sind viele Veränderungsprozesse in der Bildungsarbeit verbunden. Meilensteine waren die zentrale Bildungskonferenz im November 2006 in Sprockhövel und der dort gefundene Konsens, der als Empfehlung an den Vorstand ging und im Januar 2007 in einen Vorstandsbeschluss mündete. Mit der Entschließung 7 und den angenommenen Anträgen des 21. ordentlichen Gewerkschaftstages wurde der Prozess zum Abschluss gebracht.

Gestartet war das Vorhaben bereits 2001. Auf dem Gewerkschaftstag 2003 nahm es mit zahlreichen Anträgen und heftigen Debatten eine hervorgehobene Rolle ein.

Auf dem Gewerkschaftstag 2003 wurde mit der angenommenen Entschließung 8 „Bildung und Qualifizierung“ und ergänzenden Anträgen der Auftrag erteilt, das Arbeitsvorhaben und die damit verknüpften Projekte fortzuführen und Erfahrungen auszuwerten. Gleichzeitig sollten bestehende Grundstrukturen bis zum Gewerkschaftstag 2007 erhalten bleiben.

Daraufhin entschied der zuständige Lenkungsausschuss:

- ▶ begonnene Teilprojekte fortzuführen

- ▶ den Austausch über regionale Erfahrungen und Projekte zu befördern
- ▶ einen Leitbildprozess für die Bildungsarbeit durchzuführen
- ▶ neue Projekte zur politischen und aufgabenorientierten Bildung zu starten
- ▶ ein Projekt zu Medien- und Bildungsarbeit auf den Weg zu bringen
- ▶ das Prinzip Gender-Mainstreaming in die Bildungsarbeit einzubeziehen.

Als Bezirk Baden-Württemberg haben wir auch in den neuen Projekten mitgearbeitet und unsere Positionen und Vorstellungen zur Weiterentwicklung unserer Bildungsarbeit eingebracht.

Einen breiten Raum hat in diesem Zusammenhang die Mitarbeit an einem Leitbild für die Bildungsarbeit der IG Metall eingenommen. Eine eigene Stellungnahme wurde mit den Bildungssachbearbeitern im Bezirk erarbeitet und im November 2005 als unsere Position in die Debatte eingebracht. Wesentliche Gedanken und Inhalte unserer Stellungnahme sind in das Leitbild zur Bildungsarbeit der IG Metall eingeflossen.

Im Leitbild beschreibt die IG Metall die Anforderungen an ihre gegenwärtige und künftige Praxis der Bildungsarbeit. Außerdem dokumentiert es das Selbstverständnis der ehren- und hauptamtlichen Referentinnen und Referenten. Und es soll dazu motivieren, diese An-

sprüche zu erfüllen und fortzuschreiben.

Die Bildungsarbeit der IG Metall ist politisch, kompetent, nah dran und qualitätsbewusst. Sie soll die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an unserer Bildungsarbeit unterstützen und qualifizieren, damit sie sich an gesellschaftspolitischen Prozessen sowie gewerkschafts- und betriebspolitischen Aufgaben beteiligen können.

Dabei gehen wir davon aus, dass unsere Bildungsangebote die Interessenkonflikte aufgreifen und sich mit gesellschaftlichen und ökonomischen Ursachen von Entwicklungen befassen. Ausgehend von gegensätzlichen Interessen zwischen Kapital und Arbeit wollen wir gewerkschaftliche Alternativen entwickeln, um Lösungswege im Sinne der Beschäftigten anzugehen.

Erhebliche Debatten und strittige Diskussionen gab es auch über den Vorschlag für ein neues Strukturbild zur Bildungsarbeit der IG Metall, das mit dem Bildungsprogramm 2007 für die zent-

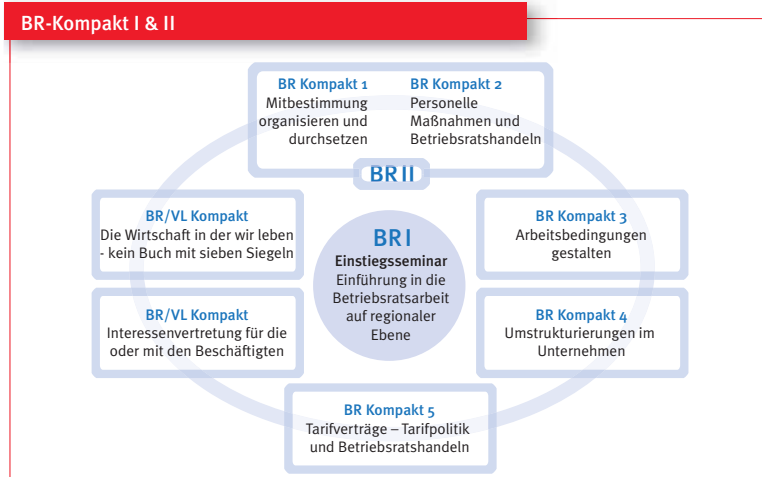
ralen Seminare an den Bildungsstätten vorgestellt und eingeführt wurde.

Das neue Strukturbild gliedert sich in sechs Bereiche:

- ▶ Erstkontakt und Einführungsseminare
- ▶ Ausbildungsgänge BR-Kompakt, VL-Kompakt
- ▶ aufgabenbezogene Weiterbildung
- ▶ gesellschaftspolitische Weiterbildung
- ▶ „Forum politische Bildung“
- ▶ Aus- und Weiterbildung von Referentinnen und Referenten und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Ein weiteres großes Reformvorhaben war im Rahmen des Projektes „Weiterentwicklung der Bildungsarbeit“ die Konzipierung der neuen modularisierten Ausbildungsgänge für Betriebsratsmitglieder (BR-Kompakt) und Vertrauensleute (VL-Kompakt).

Mit diesen beiden Ausbildungsgängen, die mittlerweile vielfach erprobt und evaluiert wurden, haben wir eine neue Seminarstruktur aus Wochenmodulen geschaffen um den bestehenden Anforderungen und Notwendigkeiten in der Qualifizierung unserer Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute gerecht zu werden und sie zukunftsfähig zu machen.



Die Wochenmodule, die nach dem Besuch der Einstiegsseminare in der örtlichen regionalen Bildungsarbeit besucht werden können, berücksichtigen auch die Anforderung inhaltlich weitere Themen aufzunehmen und die Wünsche nach kürzeren Seminarzeiten.

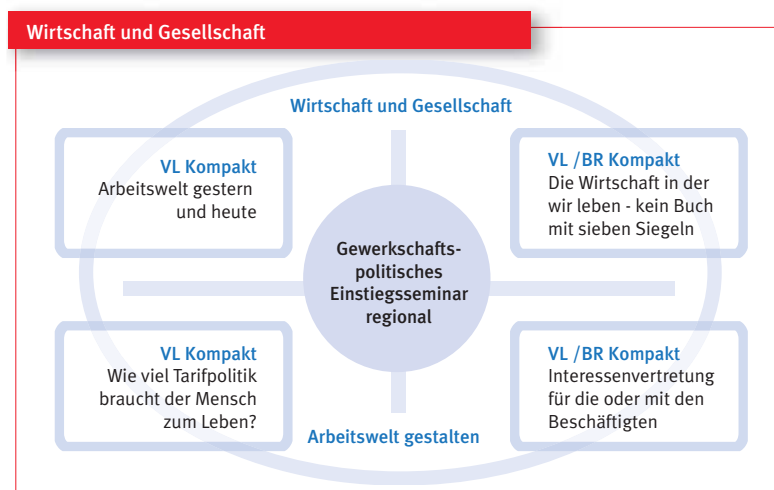
Die beiden Ausbildungsgänge wurden so konzipiert, dass Seminartypen zum Thema Tarif- und zur Wirtschaftspolitik in beiden Ausbildungsgängen angeboten werden und gemeinsam besucht werden können.

Im Ausbildungsgang BR-Kompakt sind zwei Wochenmodule so gestaltet, dass sie von den Inhalten her das bekannte 14-tägige BR II Seminarangebot abbilden und miteinander als 14-Tages-Seminar kombiniert werden können.

Im Ausbildungsgang VL-Kompakt gibt es jetzt vier 1-Wochen-Module. Auch hier sind die Module so konzipiert, dass von den Inhalten her das A II als 14-tägiges Seminarangebot alternativ genutzt werden kann.

Auch in der weiterführenden Spezialisierung im Bereich der aufgabenbezogenen Weiterbildung sowie im Bereich der gesellschaftspolitischen Weiterbildung wurden Seminare neu strukturiert und konzipiert.

Hierzu gehören auch Weiterbildungsangebote mit den Schwerpunkten Ökonomie, Sozialpolitik, Arbeit, Ökologie, Geschichte und politische Kultur, „Arbeit, Entgelt und Leistung“, sowie „Betriebliche Interessensvertretung organisieren“.



Mit der Neustrukturierung und der Einführung der neuen Ausbildungsgänge BR-Kompakt und VL-Kompakt wurde an den Bildungsstätten auch ein systematisches Qualitätsmanagement eingeführt. Dafür wurden Konzepte zur Seminar- und Modulbeschreibung und zur Evaluierung entwickelt und erprobt.

Alle Bildungsstätten werden darüber hinaus nach einem anerkannten Verfahren in ihrer Qualität testiert.

Mit Unterstützung und in Kooperation mit der Bildungsstätte Lohr haben wir im Berichtszeitraum zwei bezirkliche Bildungstagungen in der Bildungsstätte durchgeführt und uns ausführlich mit den Inhalten und den Sachständen/Ergebnissen aus den unterschiedlichen Projekten, die im Rahmen des Arbeitsvorhabens „Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“ stattgefunden haben, informiert und befasst. Die Anregungen und Ergebnisse sind in die einzelnen Projekte des Arbeitsvorhabens mit eingeflossen.

Mit unseren Bildungstagungen und den Kooperationsseminaren, die mit der Bildungsstätte Lohr stattfinden, wurden die bestehenden guten Arbeitszusammenhänge zwischen den Verwaltungsstellen/Bildungsregionen vertieft und fortentwickelt.

Aus dieser engen Kooperation ergeben sich vielfältige Unterstützungen und Hilfestellungen für die regionale Bildungsarbeit, insbesondere bei der Durchführung der ERA-Qualifizierung und der Qualifizierung von Referentinnen und Referenten.

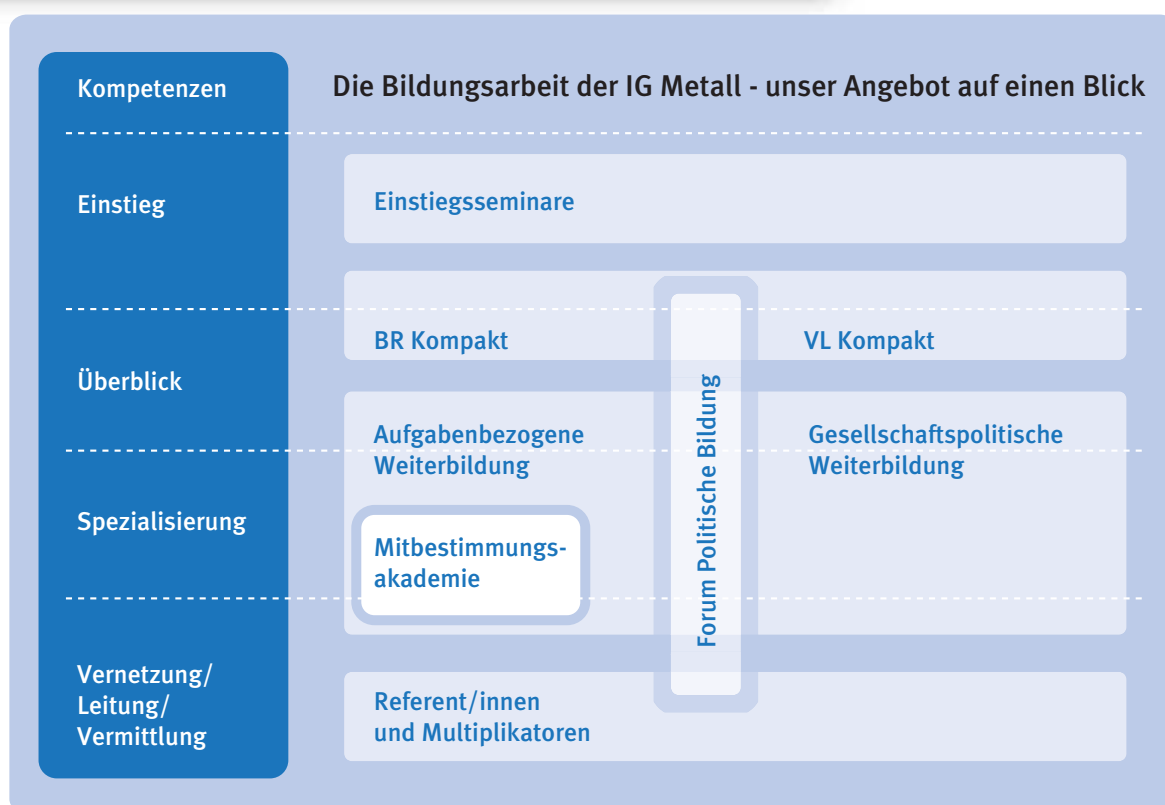
Die Qualifizierung unserer Referentinnen und Referenten für die unterschiedli-

chen Seminartypen ist ein wesentlicher Bestandteil zur Unterstützung der regionalen Bildungsarbeit. Die Grundqualifizierung in methodischen und didaktischen Fragen erfolgt im Rahmen des zentralen Seminarplans.

Im Bezirk haben wir in enger Kooperation mit der Bildungsstätte Lohr einen besonderen Schwerpunkt in der Weiterqualifizierung der Referentinnen und Referenten bei bestimmten Fach- und methodischen Themen gesetzt.

Dort wo es weiße Flecken in einzelnen Regionen gab, konnten diese durch die Gewinnung von neuen Referentinnen und Referenten und ihrer Qualifizierung

Die Bildungsarbeit der IG Metall



geschlossen werden. Dadurch haben wir jetzt einen flächendeckenden Pool an Referentinnen und Referenten in Baden-Württemberg. Das versetzt uns in die Lage Einstiegsseminare im Rahmen der Grundlagenbildung für Vertrauensleute, Betriebsräte und für den Jugendbereich durchführen zu können.

Das gilt, bis auf wenige Ausnahmen, allerdings nicht für den Bereich der tarifpolitischen Seminare, weshalb wir in Kooperation mit der Bildungsstätte Lohr ein bezirkliches Qualifizierungsprojekt konzipieren und auflegen. In Abstim-

mung mit den Verwaltungsstellen und Bildungsregionen sollen Referentinnen und Referenten für tarifpolitische Bildungsarbeit qualifiziert werden.

Wir können hierbei auf die guten und umfangreichen Erfahrungen in der Kooperation mit der Bildungsstätte Lohr zurückgreifen, die sich in den letzten Jahren bei der Konzipierung und Durchführung der tarifpolitischen Seminare im Zuge der ERA-Qualifizierung entwickelt haben. ■

Arbeits- und Gesundheitsschutz

„In der ersten Hälfte unseres Lebens opfern wir Gesundheit, um Geld zu erwerben. In der zweiten Hälfte opfern wir unser Geld, um die Gesundheit wieder zu erlangen.“ (Voltaire 1694-1787).

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat bei den Beschäftigten einen hohen Stellenwert. Dies bestätigt unter anderem die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BuA) in

Auftrag gegebene Studie „Was ist gute Arbeit? - Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“. Mit dieser Studie wollte die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) eine gesellschaftliche Debatte über die Qualität von Arbeit anstoßen, die inzwischen erfolgreich gestartet ist. In der repräsentativen Umfrage wurde unter den Top 10 der betriebliche Gesundheitsschutz genannt. Dreiviertel der befragten Arbeitnehmerinnen und

*Auftaktveranstaltung
Tatort Betrieb mit über
300 Teilnehmerinnen und Teil-
nehmern im Herbst 2006 in
der Filderhalle*



Arbeitnehmer halten es für äußerst bzw. sehr wichtig, dass bei der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes besonders auf den Schutz ihrer Gesundheit geachtet wird. Da auch einzelne Maßnahmen des klassischen Gesundheitsschutzes angekreuzt werden konnten, wird deutlich, dass die Beschäftigten einen ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen einfordern.



Tatort Betrieb

Im Jahr 2005 haben wir im Rahmen einer großen Konferenz die Ergebnisse des Tatort Betrieb, „Stress - Terror für die Seele“ vorgestellt. In einem Handbuch haben die Arbeitswissenschaftler Dipl.-Psychologe Rolf Satzer und Dr. Max Geray, die das Projekt begleitet haben, das Start-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen beschrieben. Die erste Auflage mit 2500 Exemplaren war 2006 schnell vergriffen, so dass wir 2008 eine zweite Auflage in Höhe von 3000 Exemplaren produzieren lassen. In diesem Handbuch sind die Ergebnisse unserer erfolgreichen



Kampagne dokumentiert, insbesondere eine Positiv-Liste von 30 betrieblichen Beispielen. Das Start-Verfahren reflektiert die Bedürfnisse und Anforderungen betrieblicher Praktika und ermöglicht einen qualifizierten Einstieg in die Beurteilung psychischer (Fehl-)Belastungen im Sinne einer orientierenden Grobanalyse. Mit diesem seit 2001 gestarteten „Tatort Stress“ haben wir gezielt die Belange der Beschäftigten in den Betrieben angesprochen, das zeigt die hohe Beteiligung an unseren Seminaren und Veranstaltungen.

Tatort Betrieb - „Erst ausgepresst, dann abserviert! Humane Arbeit für Jung und Alt“

Mit dem 2006 gestarteten Tatort haben wir uns dem Thema demografischer Wandel aus Sicht der Arbeits- und Ge-



sundheitsschützer zugewandt. An einer ersten Befragung beteiligten sich 325 Betriebsratsgremien, die 260.000 Beschäftigte vertreten. Das Ergebnis zeigte, dass zum damaligen Zeitpunkt nur in 20 Prozent der befragten Betriebe eine Altersstrukturanalyse mit vorausschauender Personalplanung vorlag. So erklärt sich warum in nur einem Drittel der Betriebe gezielte Maßnahmen vorhanden sind, um auf die älter werdenden Belegschaften zu reagieren. In diesem Zusammenhang haben wir ebenfalls abgefragt, ob es eine Einschätzung der Gefährdungen am Arbeitsplatz gibt. Trotz der vorher genannten Kampagne „Tatort Stress“ war festzustellen, dass nur in 17 Prozent der Betriebe eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung vorhanden ist.

In einer Auftaktveranstaltung im Jahr 2006 wurden die Ergebnisse der Befragung und die Handlungshilfe zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen vorgestellt. Prof. Dr. Ernst Kistler vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (Inifes) wies auf die demografischen Mythen hin: Politik und Wirtschaft versuchen mit der alternden Gesellschaft unpopuläre Maßnahmen zu begründen. Dem ist aus gewerkschaftlicher Sicht deutlich entgegen zu treten.

Mit dem aktuellen Tatort nimmt die IG Metall die realen Arbeitsbedingungen unter die Lupe und fragt, ob Arbeit so beschaffen ist, dass sie ein älterer Beschäftigter auch leisten kann. Konkreter wird gefragt: Wie muss Arbeit sich verändern, dass sie über viele Jahre ausgeübt werden kann ohne zu verschleiben? In diesem Zusammenhang wurde

in mehreren Multiplikatoren-Seminaren mit über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern festgestellt, dass die Basis für ein betriebliches Projekt die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung ist. Ergänzt werden muss sie durch Zusatzinstrumente der Altersstrukturanalyse und des betrieblichen Eingliederungsmanagement. Daraus können die notwendigen betrieblichen Maßnahmen für Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Arbeitsgestaltung und Personaleinsatz abgeleitet werden.



Die Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen war schon im Rahmen des letzten Tatort positiv. So konnten wir 2007 eine gemeinsame Veranstaltung über das betriebliche Eingliederungsmanagement als Instrument durchführen, an der über 300 Interessenvertreter teilnahmen. Einer der Schwerpunkte war die Verzahnung des Eingliederungsmanagement mit der Gefährdungsbeurteilung auf die Prof. Dr. Wolfhart Kohte von der Uni Halle besonders hingewiesen hat.

Ergänzend zu den bezirklichen Aktivitäten haben sich in sieben Regionen Arbeitsschutztage etabliert, die die bezirklichen Themen herunterbrechen auf ihre regionalen Bezüge und die Themen somit einem noch größeren Personenkreis

nahebringen. Je nach Region nehmen an den Arbeitsschutztagen zwischen 50 und 150 Personen teil.

Reform der gesetzlichen Unfallversicherung

Im Juni 2006 hat die Bund-Länder-Kommission ein Eckpunktepapier verabschiedet um die gesetzliche Unfallversicherung zu verändern. Neben einer Organisationsreform, nach der von 26 gewerblichen Berufsgenossenschaften am Ende nur noch neun vorhanden sein sollen, waren Änderungen im Leistungsrecht geplant. Die IG Metall hat sich von Anfang an gegen diese geplanten Änderungen positioniert. Neben einem Thesenpapier, das der bezirkliche Arbeitskreis Arbeits- und Gesundheitsschutz verabschiedet hat, wurden von zahlreichen örtlichen Arbeitskreisen die Bundestagsabgeordneten angeschrieben. Wir haben öffentlich darauf hingewiesen, dass die Reformvorschläge keineswegs die Schwächen im bisherigen Leistungsrecht abschaffen, sondern dass neben vielen Ungereimtheiten schwerwiegende Nachteile für einen sehr großen Teil von verunfallten und berufserkrankten Versicherten entstehen würden. Unsere massiven Proteste haben dazu geführt, dass dieser Teil des Reformpaketes zurückgezogen wurde, geblieben ist die reine Organisationsreform.

Europäisches Chemikalienrecht (REACH)

Das Thema Gefahrstoffe ist eines der wichtigsten im Rahmen unserer bezirklichen Arbeit. Daraus entstand im Jahr 1988 auch unser erster Tatort „Per und Tri raus aus den Betrieben“. Zum 1. Juni 2007 wurde REACH in Kraft gesetzt. In einer ersten Veranstaltung mit Dr. Fritz Kalberlah (Forschungs- und Beratungsinstitut Gefahrstoffe Freiberg), unter Beteiligung der Berufsgenossenschaften, haben wir auf dieses künftige Handlungsfeld für Betriebsräte hingewiesen. Für Betriebsräte und IG Metall ist die gelungene Umsetzung von REACH ein zentrales Anliegen. Die Beschäftigten wollen wissen mit welchen Gefahren sie umgehen. Krankheiten durch gefährliche Stoffe am Arbeitsplatz müssen vermieden und Arbeitsplätze erhalten werden, auch dann, wenn ungetestete Chemikalien vom Markt genommen werden. Von daher sehen wir einen verbesserten Arbeitsschutz durch die neue Gefahrstoffverordnung und das europäische Chemikalienrecht REACH.

Der ganzheitliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine der wichtigsten Aufgaben in den Unternehmen geworden, da die humane Gestaltung der Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne auch die Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Leistungsbedingungen und Personalbemessungen umfassen und somit auch Bestandteil des Arbeitsschutzgesetzes sind. ■

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz – Recht

Zur politischen Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften gehört ein effektiver Rechtsschutz, der jedem Mitglied einer DGB-Gewerkschaft in einer erreichbaren Nähe zur Verfügung steht bzw. zur Verfügung stehen muss.

In Zusammenarbeit mit der DGB-Rechtsschutz GmbH versuchen wir in jeder Verwaltungsstelle diesem Anspruch gerecht zu werden. Ziel ist es immer wieder die Arbeit zu optimieren um einen möglichst effektiven Rechtsschutz zu gewährleisten.

Im letzten Jahr hat der Vorstand der IG Metall ein neues Rechtsschutz-Handbuch für die Arbeit des Rechtsschutzes in den Verwaltungsstellen verabschiedet und herausgegeben. Es bildet die Arbeitsgrundlage für den Rechtsschutz in der Verwaltungsstelle. Unser Anspruch ist, in den Verwaltungsstellen durch die Arbeit der dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen unseren Teil dazu beizutragen, den Rechtsschutz und die Zusammenarbeit mit dem DGB-Rechtsschutz zu optimieren.

In einer jüngsten Untersuchung wurde gerade die gute Arbeit des DGB-Rechtsschutzes und deren Bedeutung für die Bindungswirkung gewürdigt (Stuttgarter Zeitung vom 10. Mai 2008).

Zu den Aufgaben im Bereich Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht gehört die Beratung und Unterstützung der Verwaltungsstellen. Schwerpunkt dabei ist

die Auslegung der Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie, das Metallhandwerk, die Textil- und Bekleidungswirtschaft sowie die Holz-, Kunststoff- und Sägeindustrie. Hierzu sind Hinweise zu geben und die dazu ergangene Rechtsprechung auszuwerten. Von besonderer Bedeutung ist auch die Auswertung der Rechtsprechung zu den Gesetzen, die für die tägliche Betriebsratsarbeit erforderlich sind.

Arbeitstagung und Arbeitskreis zum Arbeitsrecht

Im Rahmen dieser Betreuung und Unterstützung der Verwaltungsstellen wurde im Berichtszeitraum regelmäßig zur Arbeitstagung Arbeits- und Sozialrecht eingeladen. Teilnehmende waren die zuständigen Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretäre der Verwaltungsstellen sowie Kolleginnen und Kollegen der DGB-Rechtsschutz GmbH.

Ergänzend zu diesen Arbeitstagungen lädt die Bezirksleitung seit fast 25 Jahren interessierte Kolleginnen und Kollegen Rechtsanwälte und Rechtssekretäre zu einem Arbeitskreis Arbeitsrecht ein. In diesem Arbeitskreis werden regelmäßig aktuelle arbeitsrechtliche Themen und ihre unmittelbare praktische Bedeutung für die Rechtsberatung und Prozessvertretung aufgegriffen.

Aus diesem Kreis der Kolleginnen und Kollegen Rechtsanwälte hat sich nicht

nur für die Bezirksleitung, sondern auch für viele Verwaltungsstellen eine regelmäßige Zusammenarbeit ergeben. Dies wirkt sich insbesondere in Vorbereitung von Tarifrunden positiv aus.

Ehrenamtliche Arbeits- und Sozialrichterinnen und -richter

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind in der Mehrheit Beisitzerinnen und Beisitzer am örtlichen Arbeits- oder Sozialgericht. Weitere Kolleginnen und Kollegen sind Beisitzerinnen und Beisitzer am Landesarbeits- oder Landessozialgericht. Einige wenige auch am Bundesarbeitsgericht. ■



Mitgliederwerbung



Eine Gewerkschaft ist nur so stark, wie sie ihre Mitglieder machen. Um erfolgreiche Arbeit für die Beschäftigten in den Betrieben machen zu können, brauchen wir viele Mitglieder.

Die Bedingungen für die Mitgliederwerbung waren in den vergangenen Jahren nicht immer einfach. Aber die Werbung neuer Mitglieder, das Halten und Rückholen von Menschen, die der IG Metall den Rücken kehren wollen, ist ein Hauptarbeitsfeld unserer betrieblichen Funktionäre.

Sind mehr drin, ist mehr drin

„Sind mehr drin, ist mehr drin“! Mit diesem Motto haben wir 2006 und 2007 im Rahmen der Tariffbewegungen Mitgliederwerbung betrieben. Mit Plakaten, Flyern und Ansprachekonzepten haben wir den zahlreichen „Werberinnen und Werbern“ Instrumente zur Ansprache potentieller Mitglieder an die Hand gegeben.

Nachklapp zu Tarifiergebnissen

Mitgliederwerbung während einer Tarifrunde ist eine Selbstverständlichkeit. Aber insbesondere ein neues Tarifiergebnis bietet gute Argumente für eine Mitgliedschaft in der IG Metall. Mit abgestimmten Materialien wurde versucht gezielt die Tarifierfolge in neue Mitglieder umzusetzen.



Weihnachts- und Urlaubsgeld

Auch die jährlichen tarifvertraglich garantierten Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) bieten immer wieder eine Möglichkeit, Beschäftigte auf eine Mitgliedschaft anzusprechen. Für diese Ansprache bieten wir jedes Jahr neues Material an.

Ferienarbeiterinnen und Ferienarbeiter

Jeden Sommer kommen tausende Ferienarbeiterinnen und Ferienarbeiter in die Betriebe. Für viele dieser Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten ist dies der erste Kontakt mit dem betrieblichen Alltag. Grund genug, auch für deren Ansprache Material zur Verfügung zu stellen.

Mitgliederprojekt ERA und Angestellte

Von Januar 2006 bis Dezember 2007 wurde im Bezirk Baden-Württemberg das Mitgliederprojekt Angestellte und ERA durchgeführt. Zu den Aufgaben zählte die Entwicklung von

- zielgruppengerechten Werbekampagnen



- Konzepten zur werbewirksamen ERA Umsetzung
- Multiplikatorenseminaren



In 24 Projektbetrieben wurden Workshops für die ERA-Öffentlichkeitsarbeit mit dem gesamten Betriebsratsgremium durchgeführt. Ziel war es, gemeinsam eine Strategie und einen Zeitplan für die Öffentlichkeitsarbeit in der ERA-Einführungsphase festzulegen. Aus Fotoprotokollen verschiedener Workshops mit Betriebsratsgremien ist eine Arbeitshilfe für Hauptamtliche zur Durchführung eines solchen Workshops entstanden.

In den Pilotbetrieben haben wir mit Mitglieder mailings gearbeitet. In Absprache mit den Betriebsratsgremien verschickte die Verwaltungsstelle zu vereinbarten Zeitpunkten einen Brief und einen Flyer per Post an die Mitglieder des Pilotbetriebes und informierte über den Einführungsprozess. Damit konnte sie den Mitgliedern einen Vor-

sprung durch Information verschaffen. Das bewährte sich gerade in einer Situation, in der Beschäftigte in Bezug auf ihre Einkommen verunsichert sind. Die Rückmeldungen aus der Mitgliedschaft auf dieses Verfahren waren durchgängig positiv.

In vielen Betrieben haben sich die Betriebsräte auf Beschwerdegespräche der Beschäftigten vorbereitet. Dazu wurde das eintägige Seminar „Beschwerde-management“ entwickelt. Hier lernten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie sie Beschwerdegespräche führen können, ohne sich einerseits persönlich angegriffen zu fühlen, andererseits aber auch dem Beschwerdeführer das Gefühl zu geben, mit seinem Thema einen guten Gesprächspartner gefunden zu haben.

Für die Arbeitsergebnisse wurde im Extranet im Bereich ERA, Material aus den Bezirken, ein Ordner für ERA Kommunikation eingerichtet. Dort finden alle Hauptamtlichen sowie registrierte Ehrenamtliche Material zu den Themen: Bildungsangebote zu ERA, Arbeitshilfen für ERA Öffentlichkeitsarbeit, Beispiele für überbetriebliches ERA Info-Material und Beispiele für betriebliche ERA Infos.

Das Ziel dieses Projektes war die Mitgliederwerbung, in zweiter Linie das Halten von Mitgliedern. Die Betriebsratsgremien, die sich für eine offensive Strategie bei der Öffentlichkeitsarbeit entschieden haben, hatten auch die größten Erfolge bei der Mitgliederwerbung – unabhängig vom Anteil der Überschreiter. Der Bestand an Mitgliedern ist in dem für die ERA-Einführung wichtigen Jahr 2007



in den Projektbetrieben im Durchschnitt um 3,7 Prozent gestiegen.

Das Engineering-Projekt

Für das Engineering-Projekt der Bezirksleitung Baden-Württemberg wurden im April 2008 Mittel für zunächst drei Jahre bewilligt. Der Projekttitel „Engineering“ wurde als Klammer um den Personenkreis der Ingenieurinnen und Ingenieure sowie der Technikerinnen und Techniker in Fahrzeug- und Maschinenbau, in der Elektrotechnik sowie die Softwareentwicklerinnen und -entwickler in der IT-Industrie gewählt.

Das Projekt wird in den Regionen Nordbaden und Stuttgart von zwei regionalen Koordinatorinnen und Koordinatoren durchgeführt. Dabei gibt es eine enge Zusammenarbeit mit dem entsprechenden Projekt auf der Vorstandsebene. Die Arbeitsteilung ist so vorgesehen, dass das Vorstandsprojekt eine virtuelle Plattform für Praktikerinnen und Praktiker ist (www.engineering-igmetall.de) sowie ein virtuelles Mitgliedernetzwerk betreiben wird.

In Baden-Württemberg zielt das Projekt dagegen auf die Arbeit in den Entwicklungszentren der Pilotbetriebe ab. Hier geht es in erster Linie um Mitgliedergewinnung durch geregelte Zuständigkeiten in den Betriebsratsgremien und passende Ansprachekonzepte. Wichtig wird auch die Vorfeldarbeit zur Ansprache von Jungingenieurinnen und Jungingenieuren in den Betrieben sein. Hier kommt es zu einer engen Zusammenarbeit mit den Hochschulinformationsbüros des DGB.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der Aufbau von Beschäftigten-Netzwerken sowie die stärkere berufsfachliche Profilierung im Informations- und Serviceangebot der IG Metall selbst. Pilotbetriebe im Teilprojekt Nordbaden sind ABB-Stotz, Heidelberger Druck und Siemens Karlsruhe. Im Rahmen des Engineering-Projektes ist die Finanzierung der Betreuung der IG Metall-Betriebsräte bei der SAP AG über die nächste Betriebsratswahl hinaus sichergestellt.

Das Engineering-Projekt → Projektablauf



Mitgliederentwicklungsprojekte Bosch und Daimler

Einer der Kernpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik in den Konzernen Daimler und Bosch ist die Mitgliederentwicklung. Dies heißt: Mitglieder werben, binden, aktivieren und Austritte verhindern.

Ein hoher Organisationsgrad und handlungsbereite Mitglieder sind das Rückgrat, wenn es u.a. darum geht, Tarifverträge gegen An- und Eingriffe der Arbeitgeber zu verteidigen und weitere tarifliche Fortschritte zu erreichen.

Der gewerkschaftliche Betriebsplan ist eine der Grundlagen, um die gewerkschaftliche Schlagkraft in Betrieben zu sichern und zu erhöhen. Er schafft dafür die organisatorischen Voraussetzungen. Je größer ein Betrieb ist, umso schwieriger ist es den Überblick zu behalten. Wo gibt es Beschäftigte die noch nicht in der IG Metall sind? Wo gibt es Mitglieder die beteiligt werden wollen? Welche Vertrauensfrau, welcher Vertrauensmann betreut wen?

Der gewerkschaftliche Betriebsplan definiert persönliche Betreuungsbereiche. Er ermöglicht eine systematische Mitgliederwerbung, verbessert durch die konkrete Zuordnung von Betriebsräten und Vertrauensleuten die Qualität bei der Mitgliederbetreuung und Mitgliederbindung und vor allen Dingen liefert er fundierte Informationen über die Arbeitsbereiche und Kostenstellen. Damit können Mitglieder auch besser an den Aktivitäten und Themen des Betriebsrats, der Vertrauensleute und letztendlich der IG Metall beteiligt werden.

Der gewerkschaftliche Betriebsplan hilft bei der Qualifizierungsplanung von Betriebsräten und Vertrauensleuten, und ist auch nach Organisationsänderungen, Versetzungen und internen Umzügen aktuell. Er ist ein wichtiges Hilfsmittel bei der Systematisierung unserer Arbeit. Mit dem gewerkschaftlichen Betriebsplan werden nicht nur die organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen, er ist ebenso ein Instrument für die inhaltliche Strukturierung der Gewerkschaftsarbeit vor Ort. Dazu gehört die Formulierung von nachvollziehbaren, konkreten und transparenten Zielen, die laufend auf Erfolg oder Misserfolg überprüft werden können, um schnell Folgerungen abzuleiten.

Für eine erfolgreiche Mitgliederentwicklung ist der gewerkschaftliche Betriebsplan ein Schlüssel zum Erfolg und damit für uns ein mächtiges Werkzeug, das wir den Betriebsräten und Vertrauensleuten für ihre Arbeit zur Verfügung stellen. Auf dem Weg der Umsetzung des gewerkschaftlichen Betriebsplans sind wir ein gutes Stück vorangekommen.

Das Mitgliederentwicklungsprojekt gibt Hilfestellung und unterstützt unsere Kolleginnen und Kollegen bei der Einführung des gewerkschaftlichen Betriebsplans und beim täglichen Arbeiten mit ihm. Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung und Anwendung im Regelbetrieb erfolgreich sein wird. ■

IG Metall-Projekt „kompetenz & innovation.bawü“ gestartet

Mit dem Projekt „kompetenz & innovation.bawü“, wollen wir die Grundlagen für unsere zukünftigen Innovationsoffensiven schaffen. Das ist ein Anliegen, weil

- ▶ wir die Diskussion nicht mehr nur den Unternehmen und den sogenannten Experten mit ihren Instituten im Rücken überlassen wollen, die alle der Meinung sind man könne hier am Standort Deutschland nur noch produzieren, wenn billiger produziert wird
- ▶ und weil wir uns umfassend in die Innovationsdiskussion mit praktischen Konzepten einmischen und dabei den Innovationsbegriff aus Arbeitnehmersicht definieren.

„kompetenz & innovation.bawü“ soll den Betriebsräten und Vertrauensleuten bei der Gestaltung der betrieblichen Bedingungen Hilfestellung geben, beim Entwickeln von Positionen und Konzepten für eine „andere“, offensivere gegenüber der heutigen auf Grund der betrieblichen Bedingungen eher defensiv angelegten Praxis. Es sollen Beispiele entstehen, die zeigen, dass es auch anders geht. Den Kompetenzen und Qualifikationen der Vertrauensleute und der Betriebsratsgremien kommt dabei eine besondere Rolle zu, damit sie selbst aktiv eingreifen können in die Analyse des IST-Zustandes, Diskussion von Konzepten und die Praxisgestaltung.

Eines der Ziele ist, durch eine neue Form der Kooperation mit der Wissenschaft

vorliegende Forschungsergebnisse - Erkenntnisse und Know how - in die Praxis der Interessenvertretungsarbeit einfließen zu lassen.

Insgesamt geht es um Standort- und Beschäftigungssicherung durch zukunftsgerichtete Gestaltung von Arbeit – Bildung - Innovation. Deshalb sind zentrale Themen des Projekts

- ▶ „Trends im Bereich Arbeits- und Produktionskonzepte und konkrete Entwicklungen auf der betrieblichen Ebene“
- ▶ „Demografische Entwicklungen und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsorganisation“
- ▶ „Qualifizierung und berufliche Karrieren im Kontext von Lohn und Leistung“
- ▶ „Einfluss kultureller Rahmenbedingungen auf das Innovationshandeln in Unternehmen“
- ▶ „Ansätze und Wirkungen von Inhouse-Beratungen und Unternehmensberatungen“

Schwerpunktmäßig führen wir das Projekt „kompetenz & innovation.bawü“ in den drei Regionen Bodensee/Oberschwaben, Mittlerer Oberrhein und Ostwürttemberg mit Kolleginnen und Kollegen in elf Betrieben aus fünf verschiedenen Branchen durch. Bei der Auswahl der Regionen, den Betrieben und Betriebsgrößen sowie den Branchen haben wir auf eine Mischung geachtet, die uns einen breiten Einblick in den

Themen - Ergebnisse - Handlungsfelder

- ▶ Sorge um den Standort: Welche Produkte/Dienstleistungen geben Arbeit!
- ▶ Fragen der Arbeitsorganisation: Gestaltungsoptionen und -spielräume
- ▶ Was ist heute Facharbeit? / Anforderungsentwicklung und Auswirkungen auf Qualifikationen und Kompetenzen
- ▶ Verbaute Entwicklungschancen bzw. Abwürgen von Entwicklungswegen für Facharbeiter
- ▶ Der ständige Kampf um Aus- und Weiterbildung
- ▶ ERA: Angriff auf die bisherige Arbeitsorganisation mit Entscheidungs- und Handlungsspielräumen / Folge: Reduzierung des Qualifikationsniveaus
- ▶ Demografischer Wandel in den Unternehmen weitestgehend noch nicht als Herausforderung erkannt
- ▶ Qualität von Managemententscheidungen - ein Problem
- ▶ Zustand der Unternehmenskultur und Folgen für die Innovationsfähigkeit

Innovationszustand der Unternehmen gibt und die Erprobung unterschiedlicher Konzept- und Umsetzungsansätze ermöglicht.

In mehreren Interviews und Gesprächen mit Betriebsräten in elf Projektbetrieben wurden die Problemlagen, mit denen Betriebsratsgremien und Vertrauensleute aktuell konfrontiert werden und Fragen, die unsere Kolleginnen und Kollegen momentan beschäftigen, herausgearbeitet. Inzwischen sind in den drei Projektregionen Betriebsräte in 215 Betrieben postalisch und online befragt worden. Die Rücklaufquote betrug knapp 31 Prozent. Das entspricht den Erfahrungswerten ähnlicher Erhebungen.

Fazit:

- 1.) Innovative Betriebe zeichnen sich nicht nur durch steigenden Umsatz sondern auch durch eine positive Beschäftigtenentwicklung aus. Dieses Ergebnis wird in innovativen Betrieben durch ein kontinuierlich hohes finanzielles und personelles Engagement in Forschung und Ent-

wicklung, eine zukunftsorientierte Innovationsstrategie und einen längerfristigen Planungshorizont begünstigt. Betriebe, die die Qualifikationen und Kompetenzen und damit die Kreativität aller Beschäftigten fördern, in vielfältiger Weise einbeziehen und sich durch dezentrale Entscheidungsmuster auszeichnen, sind häufiger unter den innovativen und wachsenden Unternehmen zu finden. Betriebsräte bemängeln, dass es in den Betrieben an einer mittel- bis langfristigen Orientierung fehlt und eher kurzfristig kostenorientiert agiert wird. Dadurch werden Innovationen behindert.

- 2.) Es muss deutlich mehr für Aus- und Weiterbildung, lernhaltige Arbeit und lernförderliche Arbeitsbedingungen sowie insbesondere – mit Blick auf den demografischen Wandel - alternsgerechtes Arbeiten getan werden. Die Möglichkeiten ganzheitlicher Formen der Arbeitsorganisation werden, so zeigt die Befragung, nur unzureichend genutzt.

Die 3 Projektregionen und die Branchen

Die Regionen:

- ▶ **Region Bodensee-Oberschwaben** mit den Verwaltungsstellen Singen und Friedrichshafen
- ▶ **Region Mittlerer Oberrhein** mit den Verwaltungsstellen Bruchsal, Karlsruhe, Gaggenau
- ▶ **Region Ostwürttemberg** mit den Verwaltungsstellen Aalen und Heidenheim

Die Branchen:

- ▶ Maschinenbau
- ▶ Gießerei
- ▶ Automobilzulieferer
- ▶ Medizintechnik
- ▶ Elektro/Elektronik

3.) Betriebsräte mischen sich in unterschiedlicher Form in die betriebliche Innovationsdiskussion ein und zwar aktiv. Sie mahnen mehr Innovationsaktivitäten an. Und sie mildern negative Begleiterscheinungen des Innovationsprozesses ab und machen somit die erforderlichen Veränderungen auch aus Sicht der Beschäftigten gestaltbar.

4.) Um die Schutz- und Gestaltungsrolle wirksam und vorbeugend ausfüllen zu können, brauchen Betriebsräte kontinuierlich umfassende Informationen zur Analyse und Beurteilung der betrieblichen Situation, zum Erkennen der Einflussgrößen und zum Bewerten der kurz- und mittelfristigen Folgen und Wirkungen von Innovationen oder das Unterlassen von Innovationen für die Beschäftigten. Nicht allen Betriebsräten liegen entsprechende Kennziffern vor.

Forschung und dem Europäischen Sozialfonds. Ausführlichere Informationen zum Projekt gibt es unter der Projekthomepage www.kompetenz-innovation.de. ■

Nach der einjährigen Vorphase begann am 1. Januar 2008 die dreijährige Hauptphase, die am 31. Dezember 2010 endet. Gefördert wird das Vorhaben durch das Bundesministerium für Bildung und

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

„Wir brauchen die Gegenmacht einer Gewerkschaftsbewegung, die in der Lage ist, eine neue soziale Ordnung durchzusetzen. Ihre Stärke war immer ihre visionäre Kraft. Und ihre Erfolgsgeschichte erzählt seit den Gründertagen davon, dass diese Vision immer von Befreiung handelte. Die Gewerkschaften müssten die Wortführer in dieser Debatte sein.“
Jeremy Rifkin, 2001: Das Zeitalter des Zugangs

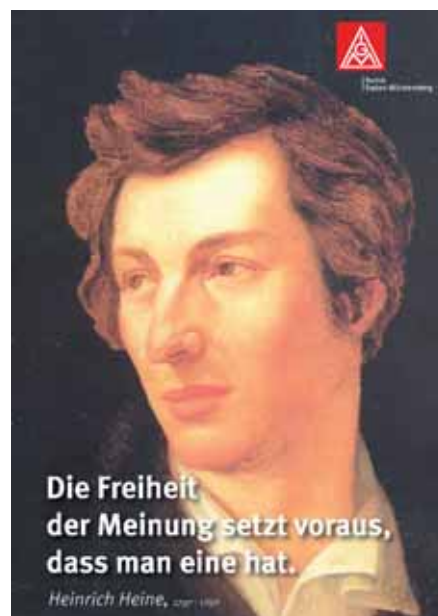
Die Gewerkschaften sind wichtige Akteure in den Medien. Wer, wenn nicht die Vertretungsmacht der Beschäftigten braucht Öffentlichkeit um Forderungen zu formulieren und Missstände anzuprangern. Aber die Gewerkschaften sind nicht immer die Wortführer in den Debatten, waren lange Zeit sogar weniger Akteure als Getriebene in den Debatten der letzten Jahre über die Reform des Sozialstaates und die wirtschaftlichen

Rahmenbedingungen. Der Grund liegt in den teilweise massiven Widerständen, die uns manchmal von Seiten der Medien entgegenschlagen. Aber diese Tatsache muss nicht per se schlecht sein, wie der Schriftsteller Karl Kraus sagt, denn „geistige Arbeit kann ebensowenig wie physische geleistet werden, wo es keinen Widerstand gibt“. Gegen diese Widerstände müssen die Gewerkschaften eine professionelle und gezielt strategisch konzipierte Öffentlichkeitsarbeit setzen. Dabei gibt es drei Kernbereiche: Die reine Pressearbeit, die eigenen Medien und der Einsatz sogenannter neuer Medien.

Veränderte Medienwelt

Die Medien sind inzwischen allgegenwärtig. Werbung begegnet uns in allen Lebenslagen, die Zahl und Art der Werbeträger nimmt unaufhörlich zu und fast täglich wird eine neue Zeitschrift oder ein neues Hörfunk- oder Fernsehprogramm präsentiert. Die Medien haben einen zuvor nicht gekannten Anteil an unserem Leben. Medien und ihre Macher haben Einfluss und sie haben Macht dadurch, dass sie Meinung nicht nur transportieren, sondern Meinung machen. Sie sind Meinungsmacher.

Wir leben in einer globalisierten Welt. In wenigen Stunden kann man an nahezu jeden Ort auf dem Erdball gelangen und die Kommunikation zu jeder Tages- und Nachtzeit rund um den Globus ist keine Fantasterei aus einem Science-Fiction Roman, sondern längst Realität. Jeder



von uns kann bei wichtigen Ereignissen überall auf der Welt live dabei sein, sei es am heimischen Fernsehschirm oder über Internet. Aber was wir sehen, hören und erfahren, bekommen wir nicht unmittelbar mit, sondern es wird uns durch die Medien vermittelt.

Untersuchungen belegen, dass das Wissen des Einzelnen nur noch zu 20 Prozent auf eigener Erfahrung beruht. Alles andere wird durch Presse, Hörfunk, Fernsehen und Internet zugetragen. Aus unserer Gesellschaft ist längst eine Mediengesellschaft geworden. Was in den Medien nicht präsent ist, ist in unserer Gesellschaft auch nicht mehr präsent. Man kann diesen Zustand beklagen, bestreiten kann man ihn kaum.

Kein anderer Bereich hat sich im letzten Jahrzehnt so rasant entwickelt wie die Kommunikation und mit dieser Entwicklung haben sich auch die Medien und die Anforderungen an die Akteure gewandelt. Die Vielfalt der Medien hat zugenommen, die Nutzungszeit von Medien ebenfalls.

Abgenommen hat dagegen die Haltbarkeit von Nachrichten. Das ist vor allem der rasant gestiegenen Umschlaggeschwindigkeit in der Berichterstattung geschuldet, die insgesamt aufgeregter geworden ist. Eine unangenehme Folge dieser Entwicklung: Vieles bleibt oberflächlich.

Umso wichtiger ist es mit unseren Themen zu punkten. Als Gewerkschaften sind wir ein wichtiger Teil der Gesellschaft und somit ein wichtiger Akteur in den Medien. Gerade der IG Metall kommt



eine wichtige Rolle zu, zieht sie doch als größte Einzelgewerkschaft automatisch großes mediales Interesse auf sich.

Solche Bilder suchen die Medien in jeder Tarifrunde. Hier Warnstreiks bei Daimler Sindelfingen.

Aufgabe der Medien ist informieren, kritisieren, kommentieren und kontrollieren. Dieser Aufgabe können Journalisten aber nur gerecht werden, wenn sie informiert sind. Die Kommunikationskanäle offen halten, den Kontakt mit den Medien suchen, informieren, erklären und Hintergrundmaterial liefern, das ist die Hauptaufgabe der Pressestelle. Vor allem in laufenden Tarifrunden oder im Rahmen anderer Auseinandersetzungen kein einfacher Job. Die Reaktionszeiten sind oft minimal und kaum eine Information findet nicht vorzeitig über verschlungene Pfade den Weg ans Licht.

Aber trotz der beschriebenen wachsenden Medienvielfalt verstetigt sich der Eindruck von um sich greifender Einfalt bei dem, was uns Tag für Tag im Fernsehen gezeigt oder im Hörfunk gespielt wird. Auch das gedruckte Wort ist davon nicht verschont. Die Leitmedi-

en und viele darüber hinaus, befinden sich inzwischen in der Hand weniger Personen oder Konzerne. So wird zwar weiterhin Vielfalt vorgegaukelt, real ist sie aber nicht. Real nimmt die Zahl der Vollredaktionen (Redaktionen, die z.B. die Zeitung mit eigenen Beiträgen füllen) ständig ab, werden immer mehr Agenturtexte übernommen um ein Blatt zu füllen. In den Agenturen aber ist der Zeitdruck häufig so gewaltig, dass kaum Zeit bleibt Themen richtig zu recherchieren. Oft zählt nur die schnelle Meldung, und wer als zweiter rauskommt, hat bereits verloren.

Redaktionen sind heute fast ausschließlich nach rein wirtschaftlichen Gesichtspunkten durchorganisiert. Das heißt: dünne Personaldecke, wachsende Arbeitsbelastung. Kein Wunder also, wenn wir den Einzug neoliberalen Mainstreams in den Redaktionsstuben beklagen müssen. Es macht sich ein Gefühl breit, als wenn vielerorts kritische oder unpopuläre Themen zugunsten stromlinienförmiger Berichterstattung unter den Tisch fallen, frei nach dem Motto: Thema wird was Umsatz bringt, also Auflage schafft, Zuschauer bringt und somit Werbekunden bindet. Einem qualitativen Journalismus laufen diese Entwicklungen allerdings entgegen.

Wie aktiv war die Bezirksleitung bei der Medienarbeit?

Informiert haben wir seit 2003 in über 200 Pressediensten, mehr als 70 Pressekongressen und rund 30 Hintergrundgesprächen mit Pressevertreterinnen und Pressevertretern. Dazu kamen

noch weit über 60 Interviews in Zeitungen und Zeitschriften mit Bezirksleiter Jörg Hofmann, die fast ausschließlich im sogenannten „Wortlaut“ (Frage – Antwort) abgedruckt wurden. Damit waren wir in nahezu allen Printmedien vertreten: Stuttgarter Zeitung, Stuttgarter Nachrichten, Süddeutsche Zeitung, Frankfurter Rundschau, Frankfurter Allgemeine, Financial Times Deutschland, Handelsblatt, Südwestpresse, Pforzheimer Zeitung, Mannheimer Morgen oder die Heilbronner Stimme waren darunter. Ergänzt wurde die Pressearbeit noch durch eine Reihe von Redaktionsbesuchen (u.a. Stuttgarter Nachrichten, Südwestpresse, Heilbronner Stimme und Mannheimer Morgen).

Nicht gezählt wurden bearbeitete Presseanfragen und die daraus entstandene Berichterstattung in den Medien (Print, Fernsehen und Hörfunk). Auch Stellungnahmen, sogenannte O-Töne, vor Mikrofonen und Kameras wurden nicht erfasst.

Eigene redaktionelle Beiträge geben der IG Metall immer wieder die Chance Themen zu besetzen. So sind wir seit 2006 fünfmal pro Jahr in der Zeitung BW Woche (Staatsanzeiger) im Rahmen der Rubrik „Standpunkte“ vertreten. Dort haben wir klare Positionen zu aktuellen Themen bezogen. Auch in anderen Printmedien (z.B. Financial Times Deutschland) gibt es immer wieder Gelegenheiten für Gastkommentare oder mit anderen Beiträgen Stellung zu beziehen.

Die IG Metall Baden-Württemberg gibt ein positives Bild in den Medien ab, unsere Meinung ist gefragt und unser Wort

hat Gewicht, auch im bundesweiten Medienkonzert. Dies belegen regelmäßige Anfragen der ARD Tagesschau und der Tagesthemen, des ZDF Heute Journals, des Deutschlandfunks usw. Gerade im Rahmen der Tarifrunden 2006, 2007 und 2008 wurde im Ergebnis überwiegend positiv und fair von den Medien berichtet.

Onlinemedien

Die Onlinemedien haben gewaltig an Bedeutung gewonnen. Die Nutzung ist geradezu explodiert. Grund genug, das Internetangebot der IG Metall Baden-Württemberg von Zeit zu Zeit einer kritischen Prüfung zu unterziehen. Unser Anspruch ist es, top aktuelle Informationen in übersichtlicher, gut navigierbarer und ansprechender Gestaltung zu präsentieren. 2006 haben wir deshalb beschlossen unseren Internetauftritt zu überarbeiten und sind rechtzeitig vor dem Gewerkschaftstag 2007 im neuen Gewand online gegangen. Seitdem wurden Stück für Stück weitere Anpassungen und Überarbeitungen vorgenommen. Die Resonanz war bis auf ganz wenige Ausnahmen sehr positiv. Auch aus anderen Gliederungen der IG Metall wird unser Auftritt regelmäßig als gelungen und sehr informativ gelobt.

Auf unseren Internetseiten können neben sämtlichen Publikationen auch unsere Pressedienste abgerufen werden. Ebenso sind Reden und abgedruckte Interviews dort zu finden.

„Neue“ Medien

Die Medienwelt verändert sich rasant und mit ihr auch die Nutzungsgewohnheiten und die Medienvielfalt. Darauf muss sich auch die IG Metall einstellen. Wir haben im Bezirk einige Innovationen gesetzt, die auch über die Bezirksgrenzen hinaus für Aufmerksamkeit gesorgt haben. Dazu gehört unter anderem der Einsatz von Podcasts während der Tarifrunde 2007 (Podcasts sind kleine Ton- oder Film-Dateien, die über das Internet z.B. auf der Homepage zur Verfügung gestellt werden). Obwohl wir nur mit einer eher bescheidenen Resonanz auf unser Experiment rechneten, übertraf die Zahl der Downloads und Abonnements unsere Erwartungen um ein Vielfaches. Auch vom Gewerkschaftstag 2007 in Leipzig haben wir täglich einen Podcast produziert. Die Zahl der Zugriffe lag weit über den Erwartungen. Im Rahmen der Tarifrunde Altersteilzeit 2008 haben wir erneut zwei kurze Filme für das Internet produziert. Für die Entgelttarifrunde 2008 gibt es jetzt auf Seiten des Vorstandes erste Überlegungen, wie man Podcasts einsetzen könnte. Neben den Podcasts als kleines Aushängeschild geht es aber vor allem in Tarifrunden darum, schnelle Informationen an die Funktionäre weiterzugeben. Auch hier haben wir neue Akzente gesetzt, in dem wir seit der Tarifrunde 2007 einen SMS-Service und einen top aktuellen e-mail-newsletter anbieten.

„Altbewährter“ Medieneinsatz

Natürlich haben die „altbewährten“ Medien nichts an ihrer Schlagkraft ein-

gebüßt. Mit insgesamt 88 „metallnachrichten“ (inkl. der Ausgaben für die Branchen und Sonderausgaben für ERA, Rente mit 67 und Altersteilzeit) wurden die Beschäftigten in den Betrieben aktuell, schnell und ausführlich über die jeweils aktuelle Tarifsituation informiert.

Dazu kommen noch die Bezirksseiten in der „metallzeitung“, die Monat für Monat gefüllt werden und zahlreiche Flugblätter (z.B. für Ferienbeschäftigte, Weihnachtsgeld etc.), Flyer und Broschüren, Präsentationen, Filme, CD`s und DVD`s.

Im Rahmen der Tarifkampagne 2007 gab es eine Ausgabe der Kampagnen- und Aktionszeitung „MEHR!“, die in den Betrieben verteilt wurde.

Auf klassische Plakatwerbung im Betrieb und auf öffentlichen Plätzen kann man auch in Zeiten neuer Medien nicht verzichten. Sie kommen praktisch bei jeder Kampagne zum Einsatz.

Die IG Metall Baden-Württemberg hat bewiesen, dass sie medial auf der Höhe der Zeit ist und mit einem guten Medienmix die unterschiedlichsten Gruppen innerhalb unserer Mitgliedschaft, aber auch darüber hinaus ansprechen kann. Unsere Aufgabe, tagtäglich die Menschen, die Medien und die gesamte Öffentlichkeit auf unsere Themen aufmerksam zu machen, sie ins Licht der Berichterstattung zu rücken, stellt uns vor immer neue Herausforderungen. Wir müssen unsere Medienkonzepte, unseren Auftritt in der Öffentlichkeit ständig hinterfragen, verbessern und an aktuelle Anforderungen anpassen. Wir müs-

sen den Lese-, Seh- und Hörgewohnheiten der Menschen, die wir mit unseren Botschaften erreichen wollen, Rechnung tragen. Und wir müssen mit kampagnenorientierter Image- und Zielgruppenarbeit unsere Kommunikationsstrategien verfeinern. Dann werden wir auch morgen noch erfolgreich kommunizieren.

Willi Bleicher

Im Oktober 2007 hätte der ehemalige IG Metall-Bezirksleiter Willi Bleicher seinen 100. Geburtstag gefeiert. Bleicher, der auch heute noch Vorbild und Gallionsfigur für viele Gewerkschafter ist, war eine Persönlichkeit, deren Wirken als Antifaschist und Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter weit über die IG Metall hinaus eine Strahlkraft entfachte. Grund genug, ihm gebührend zu gedenken.





Auch auf dem Gewerkschaftstag im November 2007 präsentierte sich die IG Metall Baden-Württemberg innovativ und zeitgemäß.

Für eine Veranstaltung, bei der etwa 250 geladene Gäste anwesend waren (u.a. die Familie Bleicher), wurde ein breites Programm erarbeitet. Neben Auszügen aus einem Film von Hermann G. Abmayr über Willi Bleicher, gelang es uns den Schauspieler Walter Sittler in die Rolle Willi Bleichers schlüpfen zu lassen und in einem sehr emotional dargebotenen Monolog Bleichers Leben Revue passieren zu lassen. Die Laudatio auf Willi Bleicher hielt der damalige 2. Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. Eingrahmt wurde die Veranstaltung mit Liedern von Bertolt Brecht, die von Barbara Stoll vorgetragen wurden.

Da wir Willi Bleicher aber auch für jüngere Generationen „erlebbar“ machen wollten, wurde der Historiker Rainer Fattmann von der Universität Bonn beauftragt, eine Portrait über Willi Bleicher zu schreiben. Die erste Auflage war im Handumdrehen vergriffen. ■



Unsere Organisation

› Jugend	94
› Frauen	100
› Angestellte	104
› Migranten	110
› Senioren	112
› Schwerbehinderte Menschen	114
› Internationale Zusammenarbeit	116

Jugend

Tarifpolitik für Auszubildende und BA-Studierende, Europäisierung der beruflichen Ausbildung, Sicherstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots und die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit sind nur einige Inhalte, die auf Seminaren, Workshops, Konferenzen, bei Projekten und auf Jugendcamps bearbeitet und in fantasievollen Aktionen öffentlich gemacht wurden. Die Vielfalt der geleisteten Arbeit macht es kaum möglich, einen umfassenden Bericht an dieser Stelle wiederzugeben. Wir beschränken uns deshalb auf einige Punkte unserer Arbeit.

JAV-Wahlen

Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV)-Wahlen 2006 sind vor dem Hintergrund sinkender Ausbildungsplatzzahlen als großer Erfolg zu werten. In dieser Wahlperiode reduzierte sich die Anzahl der tatsächlichen JAVs leicht (-3,6 Prozent), die Anzahl der JAVen konnte allerdings gesteigert werden. Insbesondere die angespannte Ausbildungsplatzsituation hatte zur Folge, dass sich in nennenswertem Umfang die JAV-Größen reduziert haben.

Die JAV-Wahlen bleiben auch zukünftig für die IG Metall eine Herausforderung. Dies bezieht sich nicht nur auf die Dauer der JAV-Tätigkeit, (76,5 Prozent erstmals gewählt) sondern auch auf den Organisationsgrad (67,8 Prozent) neugewählter

Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter.

Vor diesem Hintergrund finden im Herbst 2008 die JAV-Wahlen statt. Ziel ist es nicht nur die Fluktuation bei JAVen zu reduzieren, sondern auch die Qualität der Gremienarbeit insgesamt zu verbessern. Die betriebliche JAV-Arbeit bildet die Basis der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Die JAV-Wahlen 2008 finden deshalb unter dem Motto „JAV mit Biss - Zukunft mitbestimmen!“ statt. Zielsetzung der JAV-Wahlen ist es, diese an fünf Kernthemen der IG Metall-Jugend auszurichten. Dies sind: ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot, eine qualifizierte Berufsausbildung, eine existenzsichernde Ausbildungsvergütung, eine unbefristete Übernahme im erlernten Beruf und Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf.

Die hohe Fluktuation und die überwiegend ein- und dreiköpfigen JAVen erfordern einen höheren Qualifizierungsaufwand. Dementsprechend wurde im zurückliegenden Zeitraum das Qualifizierungskonzept neugewählter JAVs überarbeitet. Perspektivisch ist diese Überarbeitung ebenfalls für die politische Jugendbildungsarbeit notwendig und soll im vor uns liegenden Berichtszeitraum angestoßen werden.

Eine zentrale Rolle in der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit im Bezirk nimmt die Karl-Kloss-Jugendbildungsstätte (KKJ) ein und ist als strategischer

Faktor nicht verzichtbar. Die Belegungsdaten durch die IG Metall im Bezirk sprechen eine deutliche Sprache. Mit 3118 Teilnehmertagen entfielen 56 Prozent der Gesamtbelegung im KKJ in 2007 auf die IG Metall. Allerdings muss dabei konstatiert werden, dass die Belegungstage einem zweijährigen Rhythmus unterliegen, der dem JAV-Wahlenzyklus geschuldet ist. Trotz beeindruckender Belegungstage durch die IG Metall kämpft die KKJ um ihre Existenz.

Tarifaktionen, Aktionen, Kampagnentage, Jugendtag

Die aktive Einbindung der IG Metall Jugend in das Tarifgeschehen nimmt einen hohen Stellenwert ein. Entschlossenes Handeln zeigten die Auszubildenden durch vielfältige Aktionen in den Tarifaufinandersetzungen.

In die Tarifaufensetzung 2007 brachte der Bundesjugendausschuss (BJA) die Übernahme der Studiengebühren als tarifpolitische Forderung ein. Die sture Verweigerungshaltung von Südwestmetall hatte zur Folge, dass diese Forderung in der Tarifrunde nicht durchgesetzt werden konnte. Gleichzeitig beschreibt die Forderung ein aktuelles betriebs-, tarif- und organisationspolitisches Handlungsfeld der IG Metall. Allein 2007 haben die Studierenden an Berufsakademien einen Anteil von 15 Prozent bei den Ausbildungsstartern eingenommen. Perspektivisch wird dieser Anteil steigen.

Die katastrophale Ausbildungsplatzsituation gehörte ebenfalls zu den be-

stimmenden Themen der gewerkschaftlichen Arbeit. Die Situation ist auch in Baden-Württemberg besorgniserregend und hat sich trotz aller Appelle und Bemühungen von Jahr zu Jahr weiter verschlechtert. Zwar hat es in 2006 und 2007 leichte Entspannungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt gegeben. Fakt ist dennoch: Nicht einmal jeder zweite gemeldete Bewerber bekam einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber aus dem Vorjahr liegt bei rund 47 Prozent. Dadurch wird sich die Ausbildungsplatzsituation in Baden-Württemberg auch in den kommenden Jahren verschärfen. Durch die Einführung des G8-Gymnasiums, das zur Folge hat, dass 2012 gleichzeitig zwei Jahrgänge auf den Ausbildungsmarkt drängen, wird sich die Situation weiter dramatisch zuspitzen.

Vor diesem Hintergrund hatte sich die IG Metall Jugend in die tarifvertragliche Aufensetzung für mehr Ausbildungsplätze eingebracht. Ziel war es, mit Südwestmetall konkrete Steigerungszahlen bei den Ausbildungsplätzen und für benachteiligte Jugendliche zu vereinbaren. Die Verhandlungen scheiterten an unerfüllbaren Forderungen des Arbeitgeberverbandes. Südwestmetall wollte die Übernahme von Auszubildenden im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages aufweichen, in dem die Entscheidung über die Weiterbeschäftigung alleine dem Arbeitgeber überlassen werden sollte, die Einfrierung der Ausbildungsvergütung und die Neupositionierung der IG Metall in Fragen der beruflichen Ausbildung, insbesondere in der Frage theoriegemindeter Ausbildungsberufe.

Für die IG Metall Jugend ist es selbstverständlich Tarifverhandlungen und politische Auseinandersetzungen mit eigenständigen Aktionen zu begleiten. Im Berichtszeitraum waren dies:



9. Mai 2005 - Jugendaktionstag in Stuttgart
1.000 Azubis für mehr Ausbildungsplätze

Aktionstag der IG Metall-Jugend gegenüber der Geschäftsstelle von Südwestmetall in Stuttgart-Degerloch: Rund 1.000 Azubis aus ganz Baden-Württemberg demonstrierten lautstark für einen Tarifvertrag für mehr Ausbildungsplätze.

3.000 Auszubildende bei Warnstreik - Tarifrunde 2006

Trotz Regen und Schnee begleiteten 3.000 Auszubildende aus ganz Baden-Württemberg am 10. April 2006 die 5. Verhandlungen in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg.





Jugend gegen Rentenpläne der Regierung

09.03.2007 Berlin. 3.000 junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter demonstrieren gegen die Rentenpläne der Bundesregierung vor dem Reichstag. Darunter 1.400 junge Metallerinnen und Metaller aus Baden-Württemberg.

Jugendaktionstag 2007 in Ludwigsburg

17.04.2007 M-Team kämpft für Gerechtigkeit. 2.500 jugendliche Metallerinnen und Metaller demonstrierten am 16. April 2007 in Ludwigsburg für ihre Forderungen vor dem Verhandlungslokal.



Wir können auch anders!

Unter dem Motto „Wir können auch anders!“ fand im Juni 2005 in Nürnberg ein bundesweites Aktionsfestival statt. Dabei strömten Jugendliche aus der ganzen Republik nach Nürnberg um zu zeigen, dass sie auch wirklich anders können und um für eine andere Politik zu demonstrieren. Allein aus Baden-Württemberg waren rund 3.000 Jugendliche gekommen. Mit bunten Aktionen forderte die IG Metall-Jugend den Politikwechsel, insbesondere die Umverteilung des gesellschaftlichen Einkommens von oben nach unten. Subsumiert, unter dem Slogan des Aktionstages, ist der Richtungswechsel in der Bildungspolitik, insbesondere die Quantität und Qualität der Ausbildung. Durch eine symbolträchtige und mit viel Witz verbundene Aktion auf dem Kundgebungsplatz wurde auf die katastrophale Situation am Ausbildungsmarkt aufmerksam gemacht.

Jugendtag 2006

Der Jugendtag 2006 war ein großer Erfolg. 1.600 Besucher rockten zu den Klängen von Bosshoss, Reisegruppe Fischer und zu Flymoe. Neben den Besuchern der Region Stuttgart konnten 700 Metallerrinnen und Metaller aus ganz Baden-Württemberg begrüßt werden.

Mitgliederentwicklung

Mitgliederentwicklung folgt keinem Selbstlauf oder ist zwangsläufiges Produkt guter Tarif- oder Betriebspolitik. Nur eine aktive Einbindung ermöglicht ein gutes Ergebnis. Allerdings ist die Jugend

keine homogene Bewegung an sich, sondern das Gegenteil. Jugend besticht durch ihre Vielfalt und Buntheit. Diesem Prinzip haben wir mit unterschiedlichen Ansprachekonzepten Rechnung getragen. Dazu gehört „Ich bin IN“ und „Set-UP“. Eine besondere Herausforderung stellt dabei die Ansprache von Studierenden in Dualen Studiengängen dar. Dualstudierende nehmen mittlerweile einen Anteil von rund 15 Prozent bei den Ausbildungsstartern ein. Tendenziell wird sich dieser Anteil weiter erhöhen. Dementsprechend stellt diese Beschäftigtengruppe eine hohe organisationspolitische Herausforderung dar.

Trotz unterschiedlicher Aktivitäten, die zu einer Stabilisierung der Mitgliedsituation beigetragen haben, müssen wir für den Berichtszeitraum feststellen, dass 2004 44.571 jugendliche Mitglieder zu verzeichnen waren. 2007 waren es 43.459.

Positiv ist die Entwicklung bei den Austritten und Streichungen zu werten. Sowohl bei Jugendlichen und bei Auszubildenden ist es gelungen diesen Anteil deutlich zu reduzieren.

Jugendcamps

Im zweijährigen Rhythmus führten die IG Metall-Jugend Bayern und Baden-Württemberg 2004 und 2006 das traditionelle Jugendcamp in Thalmässing durch. Wir waren wieder mit unserem Mojito-Zelt vor Ort. Hier gab es jede Menge Informationen rund um das Thema internationale Solidarität, unter anderem durch eine Ausstellung des Fotografen Sebastiano Delgado, der die

Lebenssituation und -umstände der brasilianischen Landlosenbewegung „Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra“ dokumentierte.

Jährlich heißt es „Vor allen Dingen Markelfingen“, wenn das bezirkliche Jugendcamp am Bodensee stattfindet. „Mafi“ ist integraler Bestandteil der IG Metall-Jugend in Baden-Württemberg und ist als Institution nicht mehr wegzudenken. Zwischen 150 und 250 junge Metallerinnen und Metaller diskutieren dort gemeinsam über Politik und Tarifpolitik, bereiten Aktionen vor und setzen Schwerpunkte für die gemeinsame Arbeit. Mit Herz, Kopf und Verstand wird in unterschiedlichen Arbeitsgruppen und Workshops gearbeitet.

Weiterentwicklung der örtlichen gewerkschaftlichen Jugendarbeit

Jugendlichen wird beinahe wöchentlich ein neues Etikett verpasst. Während Trendforscher in Sachen Jugend Hochkonjunktur hatten, suchte man fundierte Veröffentlichungen über Jugendarbeit in Gewerkschaften vergebens. Die IG Metall Jugendstudie hatte diesbezüglich bereits im letzten Berichtszeitraum wesentliche Hinweise geliefert.

Mit den Erkenntnissen aus der Jugendstudie hat die IG Metall Bezirksleitung Baden Württemberg deshalb im aktuellen Berichtszeitraum das Evaluierungsprojekt zur Weiterentwicklung der örtlichen gewerkschaftlichen Jugendarbeit in Kooperation mit der Uni Tübingen durchgeführt und fertig gestellt. Fazit: In der

	2004	2005	2006	2007
Neuaufnahmen bei Jugendlichen	9.282	7.785	7.949	9.297
Austritte und Streichungen bei Jugendlichen	5.246	4.111	4.054	3.749
Neuaufnahmen bei Auszubildenden	4.857	4.961	4.803	4.806
Austritte und Streichungen bei Auszubildenden	933	822	718	694

gewerkschaftlichen Jugendarbeit gibt es sehr unterschiedliche Typen. Gekoppelt mit unterschiedlichen strukturellen und regionalen Ausgangsvoraussetzungen kann dieses Evaluierungsprojekt deshalb konkrete Anhaltspunkte für die Gestaltung der gewerkschaftlichen Arbeit liefern.

Die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit ist allerdings kein statisches Projekt. Gewerkschaftliche Jugendarbeit wandelt sich mit der Jugend.

Die Entwicklung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit wird deshalb eine aktuelle Herausforderung bleiben. ■

Frauen- und Gleichstellungspolitik in Baden-Württemberg

In den vergangenen vier Jahren haben die Frauen vieles bewegt. Trotz der Erfolge der Vergangenheit ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt noch immer nicht Realität. Die zahlreichen Reformen der Regierung sind weiterhin dominiert von dem Leitbild der Politiker, dass der männliche Facharbeiter eine Familie ernährt und dessen Ehefrau sich um Haushalt und Kinder kümmert.

Ein kleiner historischer Rückblick zur Entgeltgerechtigkeit macht deutlich, dass der Fortschritt in dieser Frage eine Schnecke ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat 1955 entschieden, dass die Abschlagsklauseln in den Tarifverträgen für weibliche Beschäftigte unzulässig sind. Es wurden dann im Mainstream der späten 50er Jahre vorgeschaltete Leichtlohngruppen in Tarifverträgen vereinbart. Nicht Geschlecht, sondern Qualifikationsmerkmale wurden bewertet, was rein zufällig überwiegend Frauentätigkeiten entsprach. Heute verdienen Frauen aber noch immer knapp 30 Prozent weniger als Männer. Die neuen ERA-Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie heben die direkte und indirekte Diskriminierung von Frauen auf. Aber das eine ist der Gesetzestext, das andere ist die tatsächliche Umsetzung und deswegen streiten Frauen nicht nur für fortschrittliche Tarifverträge, sondern auch für eine gerechte und faire Entlohnung.

Frauen und Altersvorsorge

Im Rahmen der zahlreichen Rentenreformen wurde u. a. die sogenannte Frauenrente abgeschafft. Und es wird in der Politik so getan, als ob Frauen durchgängige Erwerbsbiographien hätten und sich nicht gleichzeitig um die Sicherung vieler Familienaufgaben kümmern und oft von der Kinderbetreuung bis hin zur Pflege Älterer verantwortlich sind. Aufgrund der zurzeit bestehenden Rentengesetzgebung können Beschäftigte frühestens mit 63 Jahren und nach 35 Versicherungsjahren mit Abschlägen in Rente gehen. Aktuell haben Frauen durchschnittlich 26,1 Versicherungsjahre, Männer aber 39,6. Dies macht deutlich, dass der Gesetzgeber sich bewusst entschieden hat, dass Frauen Leidtragende des Gesetzespakets werden sollen.

Gerade vor diesem Hintergrund wird die Frauenerwerbstätigkeit immer wichtiger. Der Frauenanteil an der Erwerbstätigenquote ist auf ca. 66 Prozent gestiegen. Nicht verändert hat sich aber in diesem Zeitraum das Arbeitsvolumen aller Frauen, das seit Jahren fast konstant ungefähr 40 Prozent ausmacht. Daraus wird deutlich, dass Frauen nicht Vollzeit, sondern Teilzeit und häufig auch nur geringfügig beschäftigt sind.

Deshalb hat sich der Bezirksfrauenausschuss verstärkt mit dem Thema der betrieblichen Altersvorsorge beschäftigt.

Familienpolitik ist keine Frauenpolitik

Gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tritt immer mehr in den Fokus, auch in den Unternehmen. Wir sind in Baden-Württemberg in der Frage der Kinderbetreuung aber noch weit weg vom propagierten, sogenannten Kinderland. Wegen der fehlenden Kindertagesstätten sind wir vielmehr ein „Oma-Land“. Daher bleibt unsere Forderung, wir brauchen in Baden-Württemberg eine ganztägige, gesetzlich garantierte Betreuung von Kindern von Null bis 14 Jahre mit einem qualitätsgesicherten und pädagogisch sinnvollen Konzept, welches kostenfrei angeboten werden muss. Nur so kann die wirkliche Vereinbarkeit sichergestellt werden.

Internationaler Frauentag

Die gewerkschaftliche Frauenarbeit vor Ort ist vielfältig und bunt und dies merken wir auch immer an den jährlich stattfindenden Aktivitäten rund um den internationalen Frauentag am 8. März. Von Frauen-Cafés, Frauenversammlungen, Kulturveranstaltungen, Infoständen, bis hin zu eigenen Theateraufführungen machen Frauen auf die Forderung der gewerkschaftlichen Frauenpolitik aufmerksam.

2006 haben wir erstmalig zum Arbeitnehmerinnen-Empfang eingeladen. Der DGB und andere Gewerkschaften haben sich angeschlossen und somit fand 2008 schon der dritte Arbeitnehmerinnen-Empfang statt, zu dem über 180 Frauen kamen. Darüber hinaus sind Ver-

treterinnen aus Politik, Verbänden und Organisationen eingeladen. Es besteht dort für uns die Gelegenheit, unsere Positionen zur Frauen- und Gleichstellungspolitik zu platzieren.

Frauenseminare

Vor sieben Jahren haben wir ein erstes bezirkliches Seminar zum Thema „Frau traut sich“ angeboten. Zwischenzeitlich wurde aus diesem Pilotseminar eine ganze Seminar-Baustein-Reihe zu Kommunikation, Verhandlungsführung und Konfliktmanagement. Frauen als Betriebsrätinnen sind zwischenzeitlich eine Selbstverständlichkeit. Also auch am Verhandlungstisch und bei Führungsaufgaben. Und trotzdem gehen Frauen mit Strukturen anders um und mit Frauen wird anders umgegangen. In diesen Seminaren befassen wir uns neben selbstsicherem Auftreten und den Möglichkeiten offener zu kommunizieren, auch mit Lösungsmöglichkeiten in Konfliktsituationen. Wir schauen aber auch auf männliche Streitkulturen und auf unsere eigenen Handlungskompetenzen.

Alternsgerechtes Arbeiten aus Frauensicht

Die sich verändernde Arbeitswelt führt zu einer stärkeren Leistungsverdichtung. In den letzten Jahren ist in den Betrieben das Thema Gestaltung der Arbeitsplätze unter gesundheitlichen Aspekten immer mehr in den Hintergrund getreten. Aufgrund vieler wissenschaftlicher Untersu-

chungen wissen wir, dass Frauen anders krank werden. Somit haben wir uns ganz gezielt mit den neuen Arbeitsbedingungen unter gesundheitlichen Aspekten befasst. Das hohe Interesse in den Ortsfrauenausschüssen hat uns veranlasst 2007 zu einer



ersten Betriebsrätinnenkonferenz einzuladen. Unter dem Motto „Demografie und Frauenerwerbstätigkeit - Beteiligung von Frauen an der Gestaltung von Arbeitsbedingungen“, sind über 80 Kolleginnen der Einladung gefolgt. Tatjana Fuchs vom Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (Inifes) hat uns den Index „Gute Arbeit“ vorgestellt, wobei wir uns gezielt mit den Geschlechterperspektiven beschäftigt haben. Es ist gelungen, mit dieser Veranstaltung Anstöße für die Arbeit in den Betrieben unter Frauengesichtspunkten zu geben.

renzierten Lebenslagen heutiger Frauen ganz unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse erzeugen. Die Rollenbilder in unserer Gesellschaft verändern sich langsam. Diese Umbruchsituation spiegelt sich auch in der Gewerkschaftsarbeit wider. Frauen sind selbst-

verständlich auf allen Ebenen der Gewerkschaft zu finden. Wie auch in der Wirtschaft, sind sie in den Führungsaufgaben unterproportional vertreten und von daher werden wir uns weiter einsetzen für frauen- und gleichstellungspolitische Forderungen und für eine Geschlechtergerechtigkeit. ■

Zukunftsausblick

Die Geschlechtergerechtigkeit ist noch lange nicht verwirklicht. Wir müssen auch wahrnehmen, dass die ausdiffe-



Angestellte

Die Angestelltenarbeit in der IG Metall steht vor einem Wendepunkt. Der gesonderte rechtliche Status von Angestellten ist sowohl in der Sozialversicherung als auch in den Tarifverträgen endgültig verschwunden. Damit aber keineswegs das Problem, dass Beschäftigte in Büros sich deutlich seltener in der IG Metall organisieren als Beschäftigte in Montage, Fertigung und Werkstätten. Nach Jahren der Problemanalyse und wenig erfolgreichen Einzelprojekten zeichnet sich nach dem Gewerkschaftstag 2007 jetzt der Beginn einer Neuausrichtung ab. Klar ist, die IG Metall braucht nicht weniger, sondern mehr „Angestelltenarbeit“, allerdings mit veränderten Formen und Konzepten.

Die heutigen Angestellten unterscheiden sich in vielen Punkten von den Angestellten früherer Generationen. Ihre zunehmende Zahl verändert mit ihrer

betrieblichen Stellung auch ihre Einstellungen und Interessenslagen. Außerdem geraten immer häufiger berufliche Interessen in den Widerspruch zu einer renditeorientierten Unternehmensführung. Dies bedeutet allerdings keine Vereinheitlichung, sondern eine zunehmende Differenzierung der Interessenslagen sowohl innerhalb der Angestellten als auch innerhalb der Arbeiter. Wenn dies wahrgenommen wird, ergeben sich daraus neue Chancen für gewerkschaftliche Organisation, die allerdings nur mit veränderten Konzepten ergriffen werden können. Konzeptionell geht es dabei u.a. um die Abkehr von einer allgemeinen Überzeugungsarbeit gegenüber „den“ Angestellten. Der Schwerpunkt geht hin zu einer konkreteren Ausrichtung auf die Potentiale und Probleme verschiedener Zielgruppen innerhalb der Angestellten, z. B. der Ingenieure oder der kaufmännischen Verwaltungs-



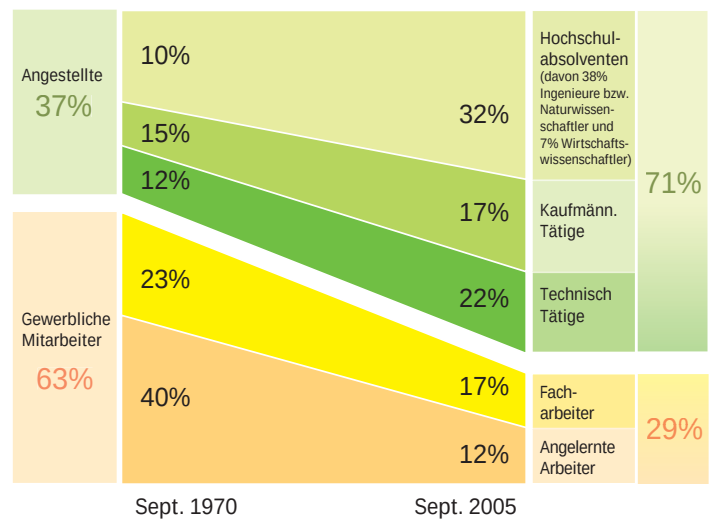
Klausur des bezirklichen Angestelltenausschusses.

angestellten. Dies erfordert eine beteiligungsorientierte Betriebspolitik und überbetriebliche Themen und Strukturen. Eine konzeptionelle Neuausrichtung steht inzwischen nicht nur auf dem Papier, sondern ist mit konkreten Prioritäten und Ressourcen verbunden, sowohl auf Bundesebene als auch im Bezirk Baden-Württemberg.

Die Diskussion und Konkretisierung dieser Neuausrichtung hat die Diskussionen der letzten vier Jahre im Bezirksangestelltenausschuss geprägt. Daneben nahm die Umsetzung des ERA-Tarifvertrags im Angestelltenbereich breiten Raum ein, verbunden mit anderen Themen wie den Betriebsratswahlen 2006, übertarifliche Angestellte (ÜT), Studierende an Berufsakademien, Arbeitszeitpolitik etc.. Mehrfach wurde das inzwischen vom Vorstand verabschiedete Papier „Trendwende Angestellte“ mit seinen Autoren diskutiert, vor allem im Hinblick auf konkrete Umsetzungsmöglichkeiten in den Betrieben und Verwaltungsstellen unseres Bezirks. Auch die Bundesangestelltenkonferenz 2007 wurde mit unseren Themenschwerpunkten gestaltet.

Das Arbeitspapier „Trendwende Angestellte“ geht von folgender Sicht auf die Ausgangslage aus: Während die Zahl der beschäftigten Angestellten seit Jahren steigt, sinkt die Zahl der betriebsangehörigen Mitgliedern bei den Angestellten. Die Zahl der Betriebe in den Kernbranchen unseres Organisationsbereichs wächst, in denen sich die Beschäftigungsstruktur von einer Mehrheit gewerblicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer Mehrheit

Entwicklung der Beschäftigtenstruktur am Beispiel Siemens



von Angestellten verschiebt. Gleichzeitig erhöht sich innerhalb der Angestellten der Anteil der Hochschulabsolventen. (vgl. Grafik). Obwohl gegenwärtig die überwiegende Mehrheit dieser Angestellten bei den Betriebsratswahlen den IG Metallern ihre Stimme gibt, ist doch langfristig eine Gefährdung der Handlungs- und Vertretungsmacht der IG Metall auch in diesen Kernbereichen unverkennbar. Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor allem mit höheren Bildungsabschlüssen werden auch in Kernbelegschaften immer seltener Mitglied der IG Metall. Heute ist der Organisationsgrad der Angestellten relativ dort am besten, wo durch einen hohen Arbeiteranteil eine recht gute gewerkschaftliche Infrastruktur gegeben ist. Dort ist auch die Ansprechbarkeit von Unorganisierten am höchsten. Allerdings ist dort, wo die Ausgangslage am besten ist, der Abwärtstrend des Organisationsgrades der Angestellten am stärksten.

Daraus leiten sich für den aktuellen Einsatz von zusätzlichen Ressourcen folgende Prioritäten ab:

- Die Stärkung von Ansprache-Strukturen und beteiligungsorientierter Betriebspolitik in industriellen Kernbetrieben und Konzernen
- Für den Bereich der Ingenieure und technischen Experten ein bundesweites internetgestütztes Mitglieder-Netzwerk, verbunden mit regionalen und betrieblichen Projekten
- Der Ausbau der Arbeit mit Studierenden im Übergang ins Berufsleben

Als weitere zu prüfende Prioritäten wird die Arbeit mit kaufmännischen Angestellten und mit Führungskräften/ÜT-Beschäftigten genannt.

Angestelltenarbeit im Bezirk Baden-Württemberg 2004 bis 2007

Im Bezirksangestelltenausschuss treffen sich zwei Mal jährlich Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltungsstellen, in denen eine organisierte Angestelltenarbeit stattfindet, in der Regel in Form eines Angestelltenausschusses. Gegenwärtig beteiligen sich 14 Verwaltungsstellen an der Arbeit des Bezirksangestelltenausschusses, wobei diese Zahl seit vielen Jahren langsam sinkt. Die Arbeit des Bezirksangestelltenausschusses wurde organisiert von einem ehrenamtlichen Leitungskreis unter der Vorsitzenden Ursula Genswürger.

Das dominierende Thema der letzten vier Jahre war die Umsetzung des ERA-Tarifvertrages in Angestelltenbereichen. Auf jeder Sitzung des Angestelltenausschusses wurde dazu ein Erfahrungsaustausch organisiert und Beispiele erfolgreicher ERA-Einführungen vorgestellt. Zusätzlich wurden vertiefende Seminare organisiert mit den Themen „Arbeitsplatzbeschreibung im Angestelltenbereich“ und „ERA-Leistungspolitik im Angestelltenbereich“. Das bezirkliche Projekt „ERA im Engineering-Bereich“ wurde ebenso aktiv begleitet wie das Mitgliederprojekt „ERA und Angestellte“ (siehe Seite 78). Dass sogenannte „AT-Verträge“ vor allem im Angestelltenbereich zunehmen, ist zwar nicht neu, allerdings wurde es im Zusammenhang mit der ERA-Einführung erneut sichtbar und war entsprechend häufiger Diskussionspunkt.

Eine abschließende Bilanz der ERA-Einführung aus Sicht der Angestellten liegt noch nicht vor. Deutlich wurde aber, dass in diesem Bereich in der Vergangenheit besonders häufig nicht nach tariflichen Regeln, sondern nach betrieblichen Traditionen bzw. nach Gutdünken eingruppiert wurde, was besondere Probleme bei der ERA-Einführung mit sich brachte. Trotzdem wurde als Ergebnis dieser Konflikte allgemein festgestellt, dass die Metallerinnen und Metaller niemals zuvor soviel Kontakt und positive Resonanz im Angestelltenbereich hatten, wie bei der ERA-Einführung und dass die erhöhte Transparenz der Entgeltfindung von der Mehrheit der Beschäftigten als Fortschritt empfunden wird. Deutlich wurde auch, dass die erweiterten Möglichkeiten einer Leistungspolitik mit ERA

bisher kaum genutzt werden. Es ist mit ERA bisher nicht gelungen den Organisationsgrad in Angestelltenbereichen zu erhöhen.

Die Betriebsratswahl 2006 war sowohl in ihrer Vorbereitung als auch in ihrer Auswertung Gegenstand im Bezirksangestelltenausschuss. In der Vorbereitung wurde insbesondere die Kandidatinnen- und Kandidatensuche im Angestelltenbereich unterstützt, unter anderem mit der Zusammenstellung von Argumenten, warum eine Betriebsratskandidatur durchaus nützlich sein kann für den persönlichen und beruflichen Werdegang. In der Auswertung wurde festgestellt, dass der Wegfall der Gruppenwahl (ursprünglich eine Schutzvorschrift für die ehemalige Minderheit der Angestellten) nicht zu einer Reduzierung, sondern sogar zu einer leichten Erhöhung des Anteils der Betriebsratsmitglieder aus Angestelltenbereichen geführt hat. Trotz ihres niedrigen Organisationsgrades wählt die überwiegende Mehrheit der Angestellten Vertreterinnen und Vertreter der IG Metall in den Betriebsrat, der Organisationsgrad der Angestellten-Betriebsräte ist seit der Wahl 2002 im Bezirk Baden-Württemberg sogar von 56 Prozent auf 58 Prozent gestiegen.

Die Notwendigkeit einer klareren arbeitszeitpolitischen Positionierung der IG Metall in der Betriebspolitik in Angestelltenbereichen wurde mehrfach festgestellt. Leider wurde deutlich, dass der Abschluss des Tarifvertrags zu Arbeitszeitkonten und Langzeitkonten hierfür bisher nicht den erforderlichen Impuls gegeben hat. Auf Antrag des

Angestelltenausschusses befasste sich die Bezirksleitung mehrfach mit der Notwendigkeit einer entsprechenden betriebspolitischen Kampagne. Inzwischen wurde im Angestelltenausschuss die erste Version eines Fragebogens zu Handlungsmöglichkeiten gegen den Verfall von Arbeitszeit in Angestelltenbereichen gemeinsam getestet und soll auf der Bezirksangestelltenkonferenz vorgestellt werden.

Beginn einer Neuausrichtung im Bezirk Baden-Württemberg

Zusätzlich zur bestehenden Angestelltenarbeit starteten im Bezirk Baden-Württemberg auf fünf Ebenen Aktivitäten, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richten und unterschiedliche Themen aufgreifen:

- ▶ Das Projekt „Engineering“ mit betriebliche Pilotprojekten und einem Mitgliedernetzwerk für Ingenieure und technische Experten (siehe Seite 80)
- ▶ Die Aktivierung der Arbeit mit Studierenden im Übergang ins Berufsleben in Kooperation mit den teilweise neu geschaffenen fünf DGB-Hochschulinformationsbüros in Baden-Württemberg
- ▶ Mitgliederentwicklungsprojekte in für Baden-Württemberg wichtigen Betrieben und Konzernen (z. B. Daimler, Bosch, ZF, etc.) mit einem Schwerpunkt auf Angestellte (siehe Seite 81)

- ▶ Aktivitäten zur Interessenvertretung und Organisation von Studierenden an Berufsakademien
- ▶ Vorbereitung einer betriebspolitischen Initiative „Kein Verfall von Arbeitszeit im Angestelltenbereich“

In verschiedenen Verwaltungsstellen wird gegenwärtig die Wiederbelebung und Neukonzeption der Angestelltenarbeit diskutiert. Dabei spielen je nach örtlicher Betriebsstruktur unterschiedliche Zielgruppen innerhalb des Angestelltenbereiches und unterschiedliche Themen eine Rolle. Einerseits wird deutlich, dass eine „Personengruppenarbeit“ für Angestellte als Minderheitenreservat für Angestelltenvertreterinnen und -vertreter ohne Verbindung mit betrieblichen Projekten kein Erfolgsmodell war. Andererseits spielen die bisherigen Aktivisten in den Angestelltenausschüssen durchweg eine aktive und treibende Rolle in den jetzt neu angestoßenen Projekten. Dabei wird ihre Bereitschaft zum langfristigen Engagement wesentlich davon abhängen, ob ernsthaft zusätzliche Ressourcen in die Neuausrichtung und in einen gemeinsamen Lernprozess der gesamten IG Metall investiert werden. Der Bezirksangestelltenausschuss wird weiterhin eine wichtige Plattform sein, die unterschiedlichen Erfahrungen zu einem gemeinsamen Lernprozess zu bündeln. ■

Migranten

Ein zentrales Thema der Migrationsarbeit in Baden-Württemberg ist die Aus- und Weiterbildung, insbesondere die hohe Betroffenheit von Migrantinnen und Migranten, die oftmals in prekärer Beschäftigung münden.

Über wesentliche Bereiche der Integration wird auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt entschieden. Die Erfahrungen zeigen, dass Integration dort am besten gelingt, wo Menschen mit Migrationshintergrund aktiv im Erwerbsleben stehen.

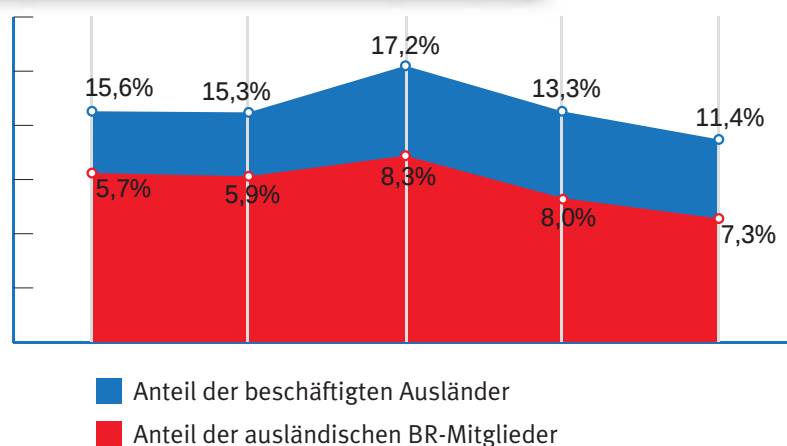
Berufliche Tätigkeit und Stellung sowie die Höhe der Erwerbseinkommen hängen stark voneinander ab und entscheiden über die Möglichkeit einer eigenständigen Lebensplanung. Die Perspektive auf eine stabile Berufs- und Erwerbsbiografie, die Wertschätzung im familiären und gesellschaftlichen Umfeld und die Einbeziehung in betriebliche Abläufe und kollegiale Teams sind

weiter wesentliche Integrationsfaktoren, die mit dem ausgeübten Beruf eng verbunden sind.

In den vergangenen Jahren hat sich die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich verschlechtert. So ist die Erwerbsbeteiligung der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit gesunken und ihre Arbeitslosenquote ist etwa doppelt so hoch wie die der Deutschen. Ausländische Beschäftigte sind im Strukturwandel sehr viel stärker betroffen als deutsche: Sie sind stark vertreten in Branchen und Berufen, in denen Arbeitsplätze abgebaut werden.

Der Bezirksmigrationsausschuss (BMA) hat sich deshalb mit der Beschäftigungs- und Ausbildungssituation in Ausschusssitzungen und in Tagesveranstaltungen auseinandergesetzt. Entsprechend der Ausgangslage hat sich der BMA deshalb mit den Konsequenzen und Zielsetzun-

Anteil Beschäftigte und BR mit Migrationshintergrund

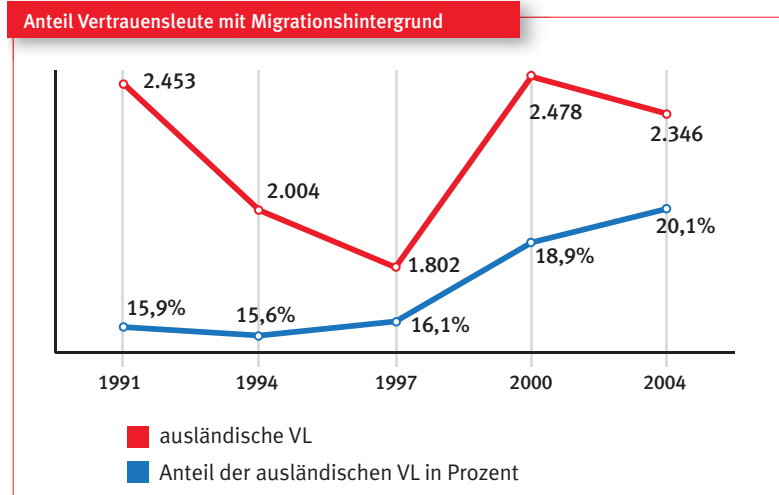


gen aus dem Nationalen Integrationsplan befasst, die sich auf folgenden Ebenen bewegen:

- Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern
- Angebote zur Beratung, Information und Kommunikation
- Betriebliche Integration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Anpassung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen an die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund.

Migrationspolitisches Forderungs- und Arbeitspapier

Das migrationspolitische Forderungs- und Arbeitspapier der IG Metall, das auf der 7. Bundesmigrationskonferenz 2007 beschlossen wurde, wird die Arbeitsschwerpunkte in den nächsten Jahren für die bezirkliche Migrationsarbeit darstellen. Dies reicht von der Europäisierung der IG Metall, Umsetzung des Nationalen Integrationsplans, Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bis zur organisationsinternen Migrationsarbeit. Insbesondere hier gilt es einen Diskurs zu entwickeln, wie die Arbeit auf ihren Organisationsebenen mit Leben erfüllt werden kann. Zwar ist beobachtbar, dass der Anteil von Betriebsratsmitgliedern mit Migrationshintergrund gemessen an der gesamten Mitgliedschaft gestiegen ist. Gleichzeitig ist allerdings nicht messbar, dass dies zu einer höheren Beteiligung in den örtlichen oder bezirklichen Gremien ge-



führt hat. Der kleine Ausschuss der BMA hat sich diese Diskussion zur Aufgabe in den nächsten Jahren gemacht.

Neuwahlen des Vorstandes

Im April 2008 wurde der Vorstand des bezirklichen Migrationsausschusses neu gewählt. Als Vorsitzender wurde der Kollege Bülent Bengi, Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen, gewählt. Als stellvertretende Vorsitzende wurden Kasim Kavak, Verwaltungsstelle Stuttgart, und Azra Kirsch, Verwaltungsstelle Mannheim, gewählt. Der kleine Ausschuss setzt sich aus Serhan Altin, Verwaltungsstelle Schwäbisch Gmünd, Ergin Özcan, Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm, und Quirico Semeraro, Verwaltungsstelle Singen, zusammen. ■

Entwicklung des Anteils der Migrantinnen und Migranten 2006 Metall, Textil und Holz-Kunststoff

1994	10,7%
1998	11,7%
2002	8,5%
2006	7,7%

Seniorinnen und Senioren



Die Arbeit mit Mitgliedergruppen - dazu gehören auch die Seniorinnen und Senioren - soll dazu beitragen, im Rahmen der Handlungsfelder der IG Metall eine auf die unterschiedlichen Mitglieder- und Beschäftigungsgruppen ausdifferenzierte Politik zu ermöglichen. Sie soll insbesondere zur Mitgliederbindung und Mitgliederwerbung beitragen.

Neben den bisherigen traditionellen Personengruppen wie Angestellte, Migranten, Frauen und Jugend gehören - wie schon genannt - auch die Seniorinnen und Senioren zu einer besonderen – oder richtiger – gesonderten Gruppe innerhalb der Mitgliedschaft der IG Metall.

Blicken wir in die Statistik zu diesem Geschäftsbericht, so können wir sehen, dass der Anteil der Seniorinnen und Senioren – und das sind die Kolleginnen und Kollegen, die altershalber nicht mehr im Erwerbsleben stehen – an der Gesamtmitgliedschaft im Dezember 2006 20,0 Prozent und im Dezember 2007 20,1 Prozent betrug.

Im Jahr 2002 war der Anteil der Senioren in der Gesamtmitgliedschaft 18,5 Prozent.

Was bedeuten diese Zahlen?

Ein Fünftel der Mitglieder der IG Metall sind altershalber nicht mehr im Erwerbsleben.

Das ist weder besorgniserregend noch kann uns dies gleichgültig sein. Die IG Metall ist nicht nur eine alte Gewerkschaft – die Mitglieder der IG Metall werden auch immer älter und genau darüber werden wir reden müssen.

Worum geht es dabei?

Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein der Seniorinnen und Senioren ist zu fördern, zu unterstützen und zu begleiten – dies ist auch ein Thema in der Diskussion zur Begleitung bzw. Bewältigung des sogenannten Demografischen Wandels.



SWR-Moderator Michael Branik beim Seniorentag auf der Landesgartenschau in Heidenheim, 2006

In der aktuellen Diskussion firmiert dies unter dem Thema „Bürgerschaftliches Engagement“. Dabei besteht der Anspruch, die Kenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen älterer Bürgerinnen und Bürger, die altershalber nicht mehr im Erwerbsleben stehen, zu nutzen, zu verallgemeinern, an andere weiterzugeben.

Unsere bisherige Gewerkschaftsarbeit mit und für Seniorinnen und Senioren sollten wir in den Verwaltungsstellen überprüfen, Anregungen und Anstöße dazu gab es in der zentralen seniorenpolitischen Konferenz im April 2007.

Der bezirkliche Seniorenarbeitskreis hat im Sommer 2007 eine Standortbestimmung für die weitere Arbeit vorge-

nommen. Auf dieser Grundlage soll die Arbeit fortentwickelt werden.

Der vorgelegte Entwurf für die „Seniorenpolitischen Grundsätze des DGB“, Stand April 2008, müssen in die zukünftige Arbeit einfließen. Auch sollten wir prüfen wie wir die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen verbessern. ■

Schwerbehinderte Menschen

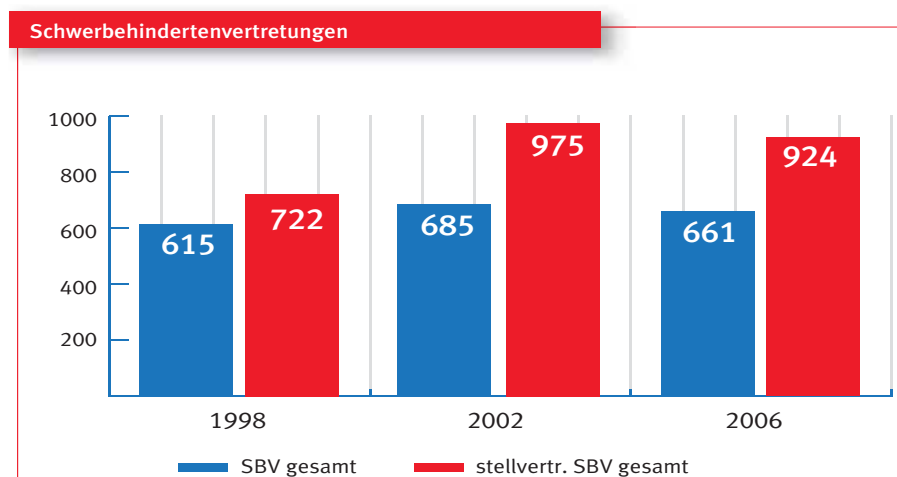
In 661 Schwerbehindertenvertretungen im Organisationsbereich der IG Metall Baden-Württemberg kümmert man sich intensiv um die Belange der über 20.000 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in den Betrieben. Bei den Schwerbehindertenwahlen 2006 wurde mit der Kampagne „Aktion Weißer Fleck“ eine hohe Aufmerksamkeit bei den Wählerinnen und Wählern erreicht.

Dies schlug sich aber leider nicht in den Wahlergebnissen nieder. So sank die Zahl der Schwerbehindertenvertretungen in Baden-Württemberg gegenüber der letzten Wahl 2002 um 3,5 Prozent. In 661 Betrieben wurden Schwerbehindertenvertretungen gewählt, das sind 24 Vertretungen weniger als 2002.

Der Organisationsgrad der schwerbehinderten Beschäftigten liegt in Baden-Württemberg mit 36,23 Prozent etwas unter dem Organisationsgrad der anderen Beschäftigten.

Die Arbeit des bezirklichen Schwerbehindertenausschusses befasste sich ab 2004 insbesondere mit der Weiterentwicklung des Sozialgesetzbuches IX und den sich daraus ergebenden Problemen. Zunächst mit den Anforderungen der Schwerbehindertenvertretungsarbeit in den Betrieben, insbesondere die betriebliche Prävention und das Eingliederungsmanagement. Hierzu wurde vom Arbeitskreis eine Musterbetriebsvereinbarung erarbeitet und allen Schwerbehindertenvertretungen zur Verfügung gestellt.

Die seit 2004 geänderte Rechtslage im Sozialgesetzbuch IX zielt insbesondere auf die Gesundheitsprävention und das Eingliederungsmanagement ab. Dies wurde in vielen Seminaren mit den Schwerbehindertenvertretungen aus den Betrieben geschult. Die Seminararbeit im Bezirk hat einen neuen hohen Stellenwert gewonnen, durch eine neue Seminarreihe, die im Jahr 2006 begonnen wurde. Viele Kolleginnen und Kolle-



gen konnten so über die neue Rechtslage informiert werden.

Eine wichtige Herausforderung ist das altersgerechte Arbeiten. Gerade die geänderten Rentengesetze zwingen uns zum Handeln. Die Rentenreform bedeutet konkret, dass durchschnittlich Beschäftigte älter und länger arbeiten müssen. Neben der Herausforderung die politische Entscheidung der Rente mit 67 zu korrigieren, ist es Ziel, das Arbeiten so zu gestalten, dass man auch im Alter die Gesundheit erhalten kann.

Eine Aufgabe aus den Schwerbehindertenwahlen 2006 war die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen zu intensivieren und zu fördern. Ebenso ist der Arbeitskreis dabei die örtliche Arbeit in den Verwaltungsstellen zu analysieren und ebenfalls zu fördern. Die mittlerweile zur Tradition gewordene Schwerbehindertenkonferenz wurde im Jahr 2006 und 2007 gemeinsam mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgeführt. Dies ist auch 2008, Anfang Oktober, wieder so geplant. ■

Internationale Zusammenarbeit

Seit Jahrzehnten gibt es vielfältige Kontakte zwischen gewerkschaftlich Aktiven aus Betrieben und den IG Metall Verwaltungsstellen Baden-Württembergs und den verschiedenen Regionen Norditaliens. Seit der IG Metall Vorstand im Jahr 2000 die verschiedenen Bezirke mit der Einrichtung von „tarifpolitischen Nachbarschaftsnetzwerken“ beauftragt hat, wurde eine systematische Kooperation mit den Metallgewerkschaften in der Lombardei (Region um Mailand, Brescia, etc.) aufgebaut (Beauftragter der Bezirksleitung ist Bernardo di Groce). Dabei will die IG Metall keine exklusive Zusammenarbeit mit einer der italienischen Metallgewerkschaften, sondern legt Wert darauf, dass möglichst alle drei italienischen Metallgewerkschaften an den Aktivitäten teilnehmen oder zumindest eingeladen sind. Für diese Arbeit wurden vier Ebenen als mögliche Arbeitsformen verabredet:



1. Jährlicher Austausch der tarifpolitisch Verantwortlichen

Seit 2005 treffen sich einmal jährlich die Bezirksleiter der beteiligten Gewerkschaften und Mitglieder der jeweiligen Verhandlungskommissionen im Wechsel in Deutschland und Italien zu einem intensiven Austausch. Zunächst werden von beiden Seiten die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen dargestellt, dann die Tarifpolitik der zurückliegenden und der kommenden Periode und dann ein Schwerpunktthema. Ergänzt wird dies teilweise durch einen gemeinsamen Betriebsbesuch.

Die gegenseitige Erläuterung der jeweiligen tarifpolitischen Ziele und Tarifabschlüsse zeigte deutlich, dass ein mündlicher Austausch mit der Gelegenheit zu Rückfragen das gegenseitige Verständnis wesentlich besser fördert als der Austausch schriftlicher Unterlagen. Ein wichtiger roter Faden durch die verschiedenen tarifpolitischen Themen war die Diskussion über das Verhältnis von Fläche und Betrieb im Rahmen tariflicher Regelungen, welche in beiden Ländern Gegenstand sowohl von Arbeitgeberstrategien als auch von gewerkschaftlichen Diskussionen sind. Als gemeinsame Probleme kristallisierten sich unter anderem eine verschlechterte gesetzliche Altersversorgung und die Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse heraus.

2. Kennenlernen der unterschiedlichen Sozialsysteme von Deutschland und Italien

Das jährlich stattfindende deutsch-italienische Seminar der Bildungsstätte Lohr wurde genutzt, um Basisfunktionären aus Konzernen mit Standorten in Baden-Württemberg und Norditalien einen Austausch und ein Kennenlernen der gegenseitigen Handlungsbedingungen zu ermöglichen. In diesen Seminaren wurden auch die betriebspolitischen Handlungsmöglichkeiten zu den oben angesprochenen gemeinsamen Themen vertieft, z. B. der Widerstand gegen die Ausweitung prekärer Beschäftigung.

3. Erfahrungsaustausch von Jugendfunktionären

Seit 2004 findet einmal jährlich ein gemeinsames Seminar von Jugendaktivisten aus Baden-Württemberg und Italien statt. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Veränderungen im Ausbildungssystem im europäischen Kontext und allgemeine jugendspezifische Fragestellungen. Die Seminare finden abwechselnd in Deutschland und Italien statt.

4. Partnerschaften zwischen örtlichen Gewerkschaften und in deutsch-italienischen Konzernen

Die Verwaltungsstelle Ulm organisierte mehrere Treffen innerhalb des IVECO-Konzerns, die Verwaltungsstelle Aalen organisiert regelmäßig gemeinsame Seminare mit den Metallgewerkschaften in Ravenna, auch die IG Metall Friedrichshafen kooperiert mit Turin.

Erfahrungsaustausch mit Gewerkschaften aus Österreich und der Schweiz

Bereits 1993 haben die Gewerkschaften innerhalb des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) erkannt, dass man dem Absenkungsdruck auf Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen unter geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – vor allem unter den Bedingungen einer einheitlichen europäischen Währung – nicht standhalten kann. Die Gewerkschaften des EMB vereinbarten anlässlich einer Konferenz einen Beobachteraustausch bei



nationalen Tarifrunden als ersten Schritt zu einer stärkeren tarifpolitischen Koordinierung über die Ländergrenzen hinweg. Dies war Teil einer umfangreichen politischen Erklärung der Metallgewerkschaften.

Wir im Bezirk Baden-Württemberg haben auf Grundlage dieser Vereinbarung schon vor Jahren zu den Kolleginnen und Kollegen der Metallgewerkschaften in Vorarlberg, Österreich, in der Schweiz Kontakt aufgenommen.

Der Erfahrungsaustausch hier ist sinnvoll und hilft in dem einen oder anderen Fall zur Sachaufklärung und manche Unternehmerbehauptung über den angeblich billigeren Standort in der Schweiz, Österreich oder Italien kann entkräftet werden.

Dies werden wir auch in der vor uns liegenden Zeit fortsetzen. Jedoch muss uns immer klar sein, dass wir in der internationalen Zusammenarbeit sehr vorsichtig und geduldig vorgehen sollten. ■

10 italienische und 7 deutsche Teilnehmerinnen und Teilnehmer beim 3. deutsch-italienischen Tarif-Seminar am 5./6. Juli 2007 in Stuttgart

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart
Tel.: (0711) 1 65 81-0 · Fax: (0711) 1 65 81-30
www.bw.igm.de

V.i.S.d.P.: Jörg Hofmann, Bezirksleiter

Redaktion: Kai Bliesener, Josef Bechtel

Layout, Gestaltung: Kai Bliesener, INFO & IDEE

Fotos: Graffiti, INFO & IDEE, Kai Bliesener

Stuttgart, Juni 2008



IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

Stuttgarter Straße 23

70469 Stuttgart

Tel.: (0711) 1 65 81-0

Fax: (0711) 1 65 81-30

www.bw.igm.de