

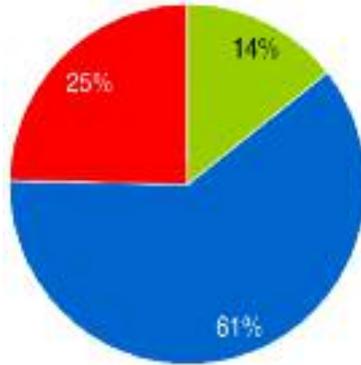
DGB BADEN-WÜRTTEMBERG LEGT ZUM ZWEITEN MAL INDEX GUTE ARBEIT VOR

Gute Arbeit? Nur 14 Prozent sagen Ja!

Zum zweiten Mal legte der DGB Baden-Württemberg den Index Gute Arbeit für das Land vor. Es kommt zu einem ernüchternden Ergebnis: Nur 14 Prozent der befragten Beschäftigten beurteilen ihre Arbeitsbedingungen als gut.

Dagegen finden 25 Prozent, dass sie schlechte Bedingungen haben. Auffallend ist der hohe Anteil von 61 Prozent, der seine Arbeit als mittelmäßig bewertet. »Mit Mittelmäßigkeit lassen sich keine Innovationen erreichen und wirtschaftliche Stärke sichern«, so DGB-Landesvorsitzender Rainer Bliesener über die Ergebnisse der repräsentativen Befragung.

Gute Arbeit ist eine Voraussetzung für Produktivität und Innovation. Aber gerade hier zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Defizite auf. Tatjana Fuchs, verantwortliche Wissenschaftlerin des Inifes München, sagte: »Gerade die Arbeitsdimensionen, die



Beurteilung der Arbeitsbedingungen in Baden-Württemberg: 14 Prozent gut, 61 Prozent mittelmäßig, 25 Prozent schlecht

die Innovationskraft in den Unternehmen bestimmen, fielen bei der Beurteilung der Befragten

mittelmäßig aus«. Eine Dimension für die Innovation sind die Qualifizierungsmöglichkeiten. Hier stellte Fuchs einen wahren Drang der Beschäftigten auf Weiterbildung fest. 88 Prozent wünschen sich die Möglichkeit zur Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Qualifikation in der Arbeit.

Die Gesundheit zu fördern, auch das ist Gute Arbeit – und gesund das Rentenalter erreichen zu können. Nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter aus-

üben könnten. Rainer Bliesener sieht darin eine Bestätigung für tarifliche Ausstiegsmodelle aus dem Erwerbsleben und begrüßt deshalb ausdrücklich die neue Altersteilzeit der IG Metall.

Für Gute Arbeit soll es auch gutes Geld geben. 64 Prozent der Beschäftigten in Baden-Württemberg beklagen, dass ihr Einkommen gerade so oder gar nicht ausreicht. Das sind 2,8 Prozent mehr als 2007 – ein Hinweis auf die stark gestiegenen Preise und die Notwendigkeit von steigenden Einkommen. ■

Mehr zum DGB-Index Gute Arbeit:
► www.dgb-index-gute-arbeit.de

Gatex steht für hohe Qualität in der Ausbildung

IG Metall und Arbeitgeber loben die Gemeinschaftssusbildungsstätte Textil in Bad Säckingen

Sehr vorbildlich: Das sagen IG Metall Lörrach und die Betriebsräte der Textil- und Bekleidungsindustrie über das Aus- und Weiterbildungskonzept der Gatex – Gemeinschaftsausbildungsstätte Textil in Bad Säckingen.

Die Gatex ist das zentrale Bindeglied im Netzwerk von Berufsschule, IHK und Unternehmen im Bereich Aus- und Weiterbildung. Dieses Bindeglied greift auf mehreren Ebenen, wie Jürgen Lussi berichtet, bei der IG Metall Lörrach zuständig für Aus- und Weiterbildung:

Im Blockunterricht werden die Azubis in Theorie und Praxis begleitend zu Berufsschule und betrieblicher Ausbildung auf ihren Beruf vorbereitet. Da die Ausbildung in der Gatex die ganze Produktionskette umfasst, bekommen die Azubis neben ihrem Lehrberuf auch Einblicke in vor- und nachgelagerte Produktionsprozesse. Ausgebildet werden Maschinen- und Anlagenführer (Textilveredlung), Produktionsmechaniker

(Textil), Produktveredler (Textil) und Textillaboranten.

In der Weiterbildung bietet die Gatex mit der IHK Hochrhein-Bodensee eine Ausbildung zum Industriemeister Textil an sowie Kurse für gewerbliche und kaufmännische Fachkräfte aller Ebenen. Beispielhaft ist das Angebot der Ausbildung als Maschinen- und Anlagenführer für an- und ungelernte Beschäftigte, die schon in den Unternehmen arbeiten. Diese einjährige Ausbildung findet parallel zur Arbeitszeit statt. In Zusammenarbeit mit WeGebAU* wird das zum Beispiel mit ITG Automotive Safety Maulburg in den Gatex-Ausbildungsstätten umgesetzt. Die Beschäftigten in diesem Weiterbildungsprogramm werden für diese Zeit freigestellt.

Für den den Personalleiter von ITG, Bernhard Röttele, »ist das Ausbildungskonzept und die Stellung der Gatex als Bindeglied in der Aus- und Weiterbildung ein wesentlicher Baustein der In-

novationskraft und Wettbewerbsfähigkeit für die Zukunft der Textil- und Bekleidungsindustrie am Hochrhein.«

Giuseppe Riina, Betriebsratsvorsitzender der ITG, sieht in dem Erfolgsmodell Gatex die Bestätigung, dass durch Kooperation von Unternehmen und Bildungsträgern eine überbetriebliche Ausbildung in hoher Qualität umgesetzt werden kann. »Wenn es die Gatex nicht geben würde, hätten wir es schwer, eine Bildungsstätte zu finden, die auch individuelle Bildungsangebote etwa für an- und ungelernte Beschäftigte für eine Berufsausbildung während ihrer Arbeitszeit anbieten kann.«

Jürgen Lussi sagt: »Die Gatex ist ein positives Beispiel dafür, dass auch in einer krisengeschüttelten Branche durch Investition



In der Spinnerei der Gatex

in Bildung von Fachkräften und zukünftigen Führungskräften die Innovationskraft entsteht, die den Standort sicher macht.«

Mehr über die Gatex:
► www.die-gatex.de

*WeGebAU: Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen

Beschäftigte sollen bluten

Trotz Millionengewinnen sollen bei Huber Packaging in Öhringen Kosten gesenkt und 120 Arbeitsplätze verlagert werden.

»Öhringen ist das produktivste Werk in der Huber-Gruppe«, sagt Betriebsratsvorsitzender Siegfried Hubele: »Die Produktion wirft Gewinne in Millionenhöhe ab. Es gibt daher keinen Grund für die Belegschaft, Arbeitsplätze oder Lohn aufzugeben.« Mit einem Aktionstag, zu dem die IG Metall Schwäbisch Hall aufgerufen hatte, und weiteren Protesten machte die Belegschaft ihren Widerstand gegen die Pläne der Geschäftsleitung deutlich.

Inzwischen sei »die Katze aus dem Sack«, schreibt der »Dosenöffner«, die Zeitung der IG Metall-Vertrauensleute bei Huber: »Die Drohung, 120 Arbeitsplätze nach Ungarn zu verlagern, ist die 'Begleitmusik' und das Erpressungsinstrument, um Geld in Millionenhöhe umzuverteilen. Vier Millionen Euro sollen nach

den Vorstellungen von Geschäftsführer Opferkuch von den Taschen der ArbeitnehmerInnen in die Kassen der Huber-Chefs und der Kapitalgeber wandern.«

Sinnvolle Einsparungen sollen der Geschäftsleitung vorgeschlagen werden, jedoch ohne Eingriffe in die tariflichen Mindeststandards – so die Vertrauensleute. Darüber werde derzeit auf betrieblicher Ebene verhandelt, sagt Heidi Scharf, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Schwäbisch Hall: »Diese Verhandlungen sind ein Erfolg der Belegschaftsaktionen.« In weiteren Terminen bis Mitte Oktober werde sich entscheiden, ob sich auch weiterer Verhandlungsbedarf mit der IG Metall ergebe. ■

Aktuelle Infos:

► www.schwaebisch-hall.igm.de



Huber Öhringen: Protest gegen Kostensenkung und Stellenabbau

Notwendige Lernmittel sind frei

Für Azubis wichtig: Sie können eine Menge Geld sparen

Schüler der Technischen Oberschule Carl-Engler-Schule in Karlsruhe sollten mit 145 Euro Eigenbeitrag Taschenrechner kaufen. Viel Geld für einen Schüler, der von 500 Euro Bafög lebt.

Die Schüler informierten sich bei der IG Metall. Ergebnis: Die Schule darf den Eigenbeitrag nicht verlangen. Nach dem Schulgesetz Baden-Württemberg sind notwendige Lernmittel vom

Schulträger kostenfrei zu stellen, sagt Christian Velsink von der IG Metall Pforzheim/Karlsruhe. Weil schon die erste Mathearbeit anstand, kauften die Schüler den Rechner auf Vorbehalt. Erst nach viel Druck durch IG Metall und Schüler lenkte die Schule ein und erstattete das Geld. Die Lernmittelfreiheit ist für die neuen Azubis wichtig, so Velsink: »So können sie eine Menge Geld sparen!«

Avaya: »Tarifbindung ohne Wenn und Aber«



Metaller von Avaya Stuttgart-Vaihingen zeigen Gesicht für Tarifbindung

Die Metaller bei Avaya Stuttgart setzen sich für die Tarifbindung ein. Das Telekommunikationsunternehmen war Ende 2007 aus dem Arbeitgeberverband ausgestiegen. »Avaya will ein eigenes Entlohnungsmodell für die Beschäftigten einführen«, sagt Betriebsratsvorsitzender Peter Hofer: »Das bedeutet, der Beschäftigte ist dem 'guten Willen' des Arbeitgebers ausgeliefert. Eine Entlohnung nach Nasenfaktor können wir nicht

akzeptieren.« Avaya hat der IG Metall-Tarifkommission inzwischen ein Paket mit Forderungen vorgelegt und will einen Haustarif zu Bedingungen, die unter dem Flächentarif liegen. »Das lehnen wir ab«, sagt Peter Hofer, »wir wollen die Tarifbindung ohne Wenn und Aber.« Die Verhandlungen darüber dauern an. Avaya hatte 2004 Tenovis übernommen. In Stuttgart-Vaihingen arbeiten 270 Beschäftigte, bundesweit 4000.

BBS: »Klarer Vertrauensbruch« in Schiltach

BBS will den Standort Schiltach schließen und alles komplett ins etwa 60 Kilometer entfernte Herbolzheim verlagern. Die IG Metall Freudenstadt wertet dies als »klaren Vertrauensbruch«, so der Erste Bevollmächtigte Reiner Neumeister.

Im Jahr 2007 ist es um die Existenz des Felgenherstellers gegangen. Während des Insolvenzverfahrens und nach der Übernahme durch Punch International hätten Belegschaft, Betriebsrat und IG Metall alles dafür getan, das Unternehmen wieder auf einen stabilen Kurs zu bringen, so Neumeister: »In der Insolvenzphase hatten wir über lange Zeit den Eindruck, es mit einem seriösen – zwar hart streitenden Unternehmen, aber verlässlichen Vertragspartner zu tun zu haben.« Punch hätte

als einziger Kaufinteressent betont, die beiden Standorte Schiltach und Herbolzheim erhalten zu wollen. Nur deshalb habe Punch das Vertrauen und die Zustimmung zum Erwerb bekommen. Reiner Neumeister: »Jetzt erhalten die Beschäftigten einen Schlag ins Gesicht.« Dabei, sagt der zuständige Gewerkschaftssekretär Uwe Wallbrecher, spreche allein schon die hochqualifizierte und engagierte Belegschaft für die Weiterführung des Schiltacher Werks.

IMPRESSUM

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart, Telefon 0711-16 58 1-0, Fax 0711-16 58 1-30, E-Mail: bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de. Verantwortlich: Jörg Hofmann. Redaktion: K. Bliesener, U. Eberhardt