

56. Bezirkskonferenz: Bezirksleiter Jörg Hofmann mit einer Bilanz der betrieblichen Verhandlungen

Mehr als 200 000 Jobs gesichert

„Die Sicherheit des Arbeitsplatzes steht für unsere Mitglieder an erster Stelle“, sagte IG Metall-Betriebsleiter Jörg Hofmann vor der 56. Bezirkskonferenz der IG Metall in Baden-Württemberg. Und die IG Metall kümmere sich vehement um dieses Thema: Seit April 2004, so Hofmann, wurde in zahlreichen betrieblichen Verhandlungen Arbeitsplatzsicherheit für über 200 000 Beschäftigte erreicht.

Die IG Metall habe in diesen Monaten über 100 000 Menschen mobilisiert für Arbeitsplätze und faire Arbeitsbedingungen. Die durchschnittliche Laufzeit dieser Vereinbarungen, die keine Sanierungsvereinbarungen sind, beträgt fünf Jahre. Und: In diesen Vereinbarungen wurden Innovationen, Produkte und Investitionen vereinbart, die Investitionen von mehr als zehn Milliarden Euro in den nächsten Jahren in Baden-Württemberg bedeuten. Jörg Hofmann: „Diese IG Metall hat sich von keinem Politiker über ihre Verantwortung für Beschäftigung und Investitionen Belehrungen anzuhören.“

Der Bezirksleiter unterbreitete dem neuen Ministerpräsidenten



56. Bezirkskonferenz der IG Metall Baden-Württemberg in Sindelfingen: Vorschlag an Ministerpräsident Öttinger

Günther Öttinger einen Vorschlag: In einigen Regionen, wo ein massiver Strukturwandel zu erwarten sei, könnten gemeinsame Projekte verabredet werden, um „diese Fragen nicht immer nur zu bejammern, sondern zu bearbeiten“, so Hofmann.

Für die IG Metall sieht der Bezirksleiter in nächster Zukunft

fünf anstehende Schwerpunkte: die Mitgliederentwicklung zu stabilisieren, die Handlungsfähigkeit in den Betrieben zu verbessern, die Tarifrunde und die Betriebsratswahlen 2006 gut vorzubereiten. Nicht zuletzt: die Auseinandersetzung mit neoliberalen Politikkonzepten für eine Politik für Arbeit, Innovation und

Gerechtigkeit. Hofmann: „Die IG Metall im Land verändert sich, das ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Aber sie ist in einem stabilen Zustand.“ ◀

Ausbildung: Jetzt betriebliche Verhandlungen für mehr Ausbildungsplätze

Die IG Metall lässt nicht locker

Der Tarifvertrag für mehr Ausbildungsplätze, eine Initiative der IG Metall Baden-Württemberg, ist an der kompromisslosen Haltung von Südwestmetall gescheitert. Die IG Metall wird in dieser Frage jedoch nicht locker lassen. Für den Herbst ist eine breit angelegte Kampagne zu diesem Thema angekündigt.

So hat Bezirksleiter Jörg Hofmann in einem Brief an die Betriebsratsvorsitzenden in der Metallindustrie dazu aufgerufen,

jetzt betrieblich mit den Geschäftsleitungen über neue Ausbildungsplätze zu verhandeln. Bei Zeiss in Aalen haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat dazu eine Vereinbarung angestoßen. Ergebnis: Jetzt werden zwölf zusätzliche Auszubildende eingestellt.

Mit der Krise auf dem Ausbildungsmarkt seien zahlreiche Gefahren verbunden, sagt Martin Allespach, bei der Bezirksleitung zuständig für die berufliche

Bildung: Jugendlichen werde häufig jede berufliche Perspektive genommen und das „Produktionsmodell Deutschland“, das auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen ist, leide darunter. „Die IG Metall wird an der Frage der Stabilisierung und Entwicklung der dualen Ausbildung nicht locker lassen“, so Allespach. Jetzt in den Herbstmonaten seien vielfältige Aktionen zu erwarten.

www.berufsbildung.igm.de ◀

Personalia

Wechsel in der Bezirksleitung: Frank Stroh, bisher Pressesprecher der IG Metall im Bezirk Baden-Württemberg, ist in den Ruhestand gegangen. Seine Aufgabe hat Kai Bliesener übernommen, zuvor Pressesprecher der IG Metall-Verwaltungsstelle in Stuttgart.

Viktor Paszehr, bisher zuständig für den Tarifbereich Metallhandwerk, wurde in Offenburg zum Ersten Bevollmächtigten gewählt. Das Metallhandwerk beim Bezirk übernimmt künftig Jürgen Ergenzinger, der unter anderem für diesen Bereich bisher bei der IG Metall Heilbronn/Neckarsulm zuständig war. ◀

Portrait-Serie Betriebsräte: Josip Juratovic von Audi Neckarsulm kandidiert für die SPD zur Bundestagswahl „Kaum noch Arbeiter im Bundestag“

Wer derzeit das Neckarsulmer Audi-Werk über's Tor sechs verlässt, kommt unweigerlich an Josip Juratovic vorbei. Oder vielmehr: an seinem Wahlplakat. Der 46-jährige Betriebsrat bei Audi ist Bundestagskandidat der SPD im Wahlkreis Heilbronn.

Es galt als eine Überraschung, dass der Nominierungsparteitag der baden-württembergischen SPD Josip Juratovic auf den aussichtsreichen 15. Platz der Landesliste wählte. So wurde er in der überregionalen Presse zum „Helden von Albstadt-Tailfingen“, wo der Parteitag stattfand, und zur „Stimme des kleinen Mannes“.

Indes: Ganz von ungefähr kommt die Nominierung des gebürtigen Kroaten nicht. „Wir haben dafür gearbeitet“, sagt Josip Juratovic. Der gelernte Kfz-Mechaniker ist seit 1982 SPD-Mitglied, seit 1993 im Kreis- und von 1997 an auch im Landesvorstand der Partei. Bei Audi arbeitet



Josip Juratovic (Mitte): Betriebsrat bei Audi und SPD-Bundestagskandidat

er seit 1983 am Fließband und später als Produktprüfer. Schon 1984 wurde er zum IG Metall-Vertrauensmann gewählt, 2000 in den Betriebsrat.

„Es muss doch möglich sein, dass einmal einer von uns aus den Betrieben für den Bundestag kandidiert“ – so beantwortet Josip Juratovic die Frage nach dem Anstoß für seine Bewer-

bung. Schließlich gäbe es kaum noch Arbeiter im Bundestag. Im Bundestag will er deshalb „rüberbringen, wie ein Mensch denkt und fühlt, der mit 1500 Euro oder weniger im Monat auskommen muss“.

Josip Juratovic macht keinen Hehl daraus, dass er immer offen für die Politik der „Agenda 2010“ eingetreten ist. Juratovic:

„Das ist ein Prozess, mit dem wir versuchen, den Folgen der Globalisierung Herr zu werden.“ Die Folgen der Globalisierung sieht Juratovic auch in Ex-Jugoslawien. Dort hilft er seit vielen Jahren über die Initiative „Novi Most - Neue Brücke“ beim Aufbau der Gewerkschaften mit. „Die werden genau so erpresst wie wir.“ – „Die Probleme sind

nicht national zu lösen“, sagt Juratovic – und: „Wir stehen für soziale Gerechtigkeit in dem Bewusstsein, dass diese vor den Folgen internationale Prozesse bestehen muss.“ Wer nur schöne Parolen verbreite, sei unehrlich.

Glaubwürdigkeit steht in seinem Wahlkampf ganz oben: „Mit einer bodenständigen, offenen, ehrlichen und glaubwürdigen Politik können wir die Menschen gewinnen.“ Ein Beleg dafür sei seine Heimatgemeinde, das „tiefschwarze“ Gundelsheim am Neckar, wo die SPD ihre Sitze im Stadtrat von zwei auf sieben steigern konnte.

Im Wahlkampf vertraut der Familienvater übrigens der Jugend, den Jusos: „Es ist wichtig, dass die Jugend ihren Anspruch auf die Zukunft anmeldet – sie muss in der Globalisierung ihren Weg finden.“ Die Jusos waren treibende Kraft dafür, dass Juratovic in Heilbronn als Kandidat aufgestellt wurde. ◀

Alcan in Singen: 3500 demonstrieren gegen Arbeitsplatzabbau

Rekordgewinn und trotzdem 300 Jobs weg?

Etwa 3500 Menschen sind im Juni in Singen auf die Straße gegangen und der ganze Hegau ist solidarisch: Bei Alcan sollen etwa 300 Stellen abgebaut werden – und das trotz eines Rekordgewinns im kanadischen Alcan-Konzern von 130 Millionen Dollar im zweiten Quartal 2005.

Schon in den letzten Jahren sind beim Aluminiumverarbeiter Alcan in mehrere Rationalisierungswellen mehr als 600 Arbeitsplätze verschwunden. Derzeit sind dort rund 2200 Menschen beschäftigt; bei der Schwesterfirma Alcan Packaging noch einmal mehr als 1000.

Die Protestdemonstration von Beschäftigten und Bürgern zeig-

te eine erste Wirkung. Auf Verlangen des baden-württembergischen Arbeitsministers Andreas

Renner, vormals Oberbürgermeister in Singen, eilte Alcan-Präsident Michel Jacques an den



Demonstration in Singen: Alcan-Beschäftigte gegen Arbeitsplatzabbau

Hohentwiel und versicherte dort schriftlich in einem Gesprächsprotokoll: Es sollen weder Produkte noch Kunden des vom Abbau bedrohten Presswerks in die Slowakei verlagert werden, wo Alcan den Aufbau eines neuen Presswerks plant. Betriebsratsvorsitzender Heiner Holl: „Ein erster Teilerfolg für uns.“

Jetzt verlangt der Betriebsrat von der Geschäftsleitung erst einmal genaue Informationen über die geplanten Umstrukturierungen. „Außer Absichtserklärungen liegt nichts genaues vor“, so Heiner Holl. Der Betriebsrat will mit einem eigenen Konzept den Abbau-Plänen entgegenreten. ◀

Neue Gestaltung der Prüfungen in den industriellen Elektroberufen

Technik und Arbeitsorganisation verändern sich

Zum Thema „Gestaltung der Prüfungen in den industriellen Elektroberufen“ gab es einen Erfahrungsaustausch von Ausbildern, Betriebsräten und Jugend- und Ausbildungsververtretungen der IG Metall in Baden-Württemberg. Es wurde deutlich, dass gerade das Prüfungsthema für die Interessensvertretung immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Die Veränderungen von Technik und Arbeitsorganisation in den Betrieben ergeben veränderte Anforderungen an Facharbeiter, zum Beispiel Systemverständnis statt Detailwissen über elektronische Bauelemente, Softwarekompetenz, außerdem:

- erweiterte Handlungsbefähigung, weniger manuelle Tätigkeiten (Fertigkeiten),
- Befähigung zur Informationsbeschaffung und Kommunikation, Kundenorientierung

- Prozessorientierung, das heißt Handeln unter Berücksichtigung der vor- und nachgelagerten Bereiche, Verstehen der gesamten Wertschöpfungskette, Denken in Prozessen statt Ausführung isolierter Tätigkeiten. Diese Veränderungen müssen sich in den Prüfungen widerspiegeln. Daher wurden neue Prüfungsstrukturen realisiert:

- Es wurde die sogenannte „gestreckte Prüfung“ mit zwei Teilen eingeführt. Teil 1 wird vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres abgenommen und geht mit 40 Prozent in die Abschlussnote ein. Sie ersetzt die bisherige Zwischenprüfung. Teil 2 der Abschlussprüfung – am Ende der Ausbildungszeit abgenommen – geht mit 60 Prozent in die Gesamtbewertung ein.

- In Teil 1 der Abschlussprüfung soll eine komplexe Arbeitsaufga-

be ausgeführt werden, die „situative Gesprächsphasen“ und „schriftliche Aufgabenstellungen“ umfasst.

- Teil 2 der Abschlussprüfung besteht aus den Prüfungsbereichen „Arbeitsauftrag“, „Systementwurf“, „Funktions- und Systemanalyse“ sowie Wirtschafts- und Sozialkunde.

- Der Prüfungsbereich Arbeitsauftrag dient zur Prüfung der prozessbezogenen Qualifikationen, d. h. Qualifikation, sich mit Anderen abzustimmen, die Prozesse fehlerfrei zu halten und hinsichtlich Qualität und Effizienz zu optimieren. In diesem Prüfungsbereich wurde ein Variantenmodell vorgesehen:

Variante 1 ist ein betrieblicher Auftrag, der mit praxisbezogenen Unterlagen dokumentiert wird. In einem Fachgespräch werden die prozessbezogenen

Qualifikationen anhand der Unterlagen reflektiert und bewertet. In der Variante 2 wird eine „praktische Aufgabe“ mit praxisbezogenen Unterlagen dokumentiert. Diese Aufgabe wird in sieben von 18 Stunden unter Beobachtung des Prüfungsausschusses durchgeführt.

Beide Varianten werden so gestaltet, dass sie das gleiche – prozessrelevante Qualifikationen – bewerten. Gerade im Teil 2 ist es von großer Bedeutung, die Variante des betrieblichen Auftrages vor Ort zu wählen. Aus der Sicht der Veranstaltungsteilnehmer gibt es dazu keine Alternative. Hier ist die Interessensvertretung gefordert.

Unter dem Titel „Der betriebliche Auftrag – das Ticket in den Beruf“ erschien im August eine Broschüre der IG Metall. Infos: www.berufsbildung.igm.de. ◀

Fachtagung der Agentur Q: Erfahrungsaustausch zur Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrages

Weiterbildung nicht nur „monetär“ bewerten

Rund 110 Betriebsräte, Personalmanager, Bildungs- und Verbandsvertreter diskutierten auf der Fachtagung der Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung über „Betriebliche Bildungsplanung und Bewertung von Qualifizierungsmaßnahmen“.

Diese vierte Tagung der Agentur Q rundete die Themenreihe zur Einführung und Umsetzung des Tarifvertrages zur Qualifizierung ab. Bisher beteiligten sich knapp 600 Personen aus über 300 Betrieben daran. Ziel war es, den betrieblichen Akteuren und Praktikern Beispiele, Anregungen und Hilfestellungen für ihre betriebliche Arbeit bei der Umsetzung des Tarifvertrages zu geben.

Professor Dr. Peter Faulstich



Fachtagung der Agentur Q: Was ist Weiterbildung wert?

(Universität Hamburg) ging in seinem Beitrag „Was ist Weiterbildung wert? Planung und Bewertung betrieblicher Weiterbildung“ vor allem auf die Unklarheiten in der Qualitäts-, Controlling-, und Evaluationsdiskussi-

on ein. Er plädierte für eine „reflexive Evaluation“, die auf eine Verbesserung der Abläufe bei der Bereitstellung von Lernmöglichkeiten ausgerichtet sei. Hier stehen die Nützlichkeit und der Anwenderbezug im Vorder-

grund, während es beim „instrumentellen Controlling“ um Messbarkeit und Herstellbarkeit gehe. Hinsichtlich der Debatte um den Nutzen von Weiterbildung plädierte Faulstich für das Heranziehen von subjektiven Einschätzungen und Bewertungen, da monetäre Messgrößen nur beschränkt aussagefähig seien. Es gehe darum, in den Betrieben ein positives Klima für Weiterbildung zu erzeugen.

Anschließend präsentierten Betriebsräte und Personalmanager von Audi Neckarsulm, MTU Friedrichshafen, Sick Waldkirch und Uraca Bad Urach, wie sie diese Themen in ihren Firmen anpacken, welche Regelungen dabei getroffen und welche Erfahrungen damit bisher gemacht wurden. ◀