

Große Tarifkommission Metall- und Elektroindustrie
(es gilt das gesprochene Wort)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das nun vorliegende Verhandlungsergebnis zu ERA, ist das Ergebnis eines über 10 Jahre dauernden Verhandlungsmarathons. Ich bitte um eure Zustimmung zu unserem vorliegenden Ergebnis.

Zwischen dem Start des Projekts und heute lagen Hunderte von Beratungs- und Verhandlungsterminen. Kein anderes tarifpolitisches Projekt der IG Metall hat soviel Engagement haupt- und ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen abgefordert, wie ERA. Ich möchte mich bei allen bedanken. ERA ist in erster Linie ihr Werk. Ich will stellvertretend nur einen nennen, dem das unangenehm sein wird. Sei's drum. Ich danke Walter Beraus. Er ist über die letzten 10 Jahre ERA grau geworden.

Die Erarbeitung eines Tarifvertrags in Projektstrukturen, sowohl innerhalb der Verbände, wie auch in dem Aufbau der Verhandlungen, ist an sich innovativ. Nur so ließ sich dieses komplexe Thema bewältigen.

Eine Gesamtbewertung des vor uns liegenden Ergebnisses steht euch zu. Lasst mich hierzu in sechs Punkten und eher grundsätzlich Stellung nehmen:

1. Das vorliegende Verhandlungsergebnis, einschließlich des 2001 durchgesetzten Qualifizierungs-Tarifvertrag ist ein Mark-

stein in der Tarifgeschichte der IG Metall, seine Wirkung wird uns über lange Zeit begleiten.

Erstmals haben die Tarifvertragsparteien eine vollständig Neuordnung der Entgeltstrukturen in Tarifverhandlungen erzielt. Ich darf erinnern, dass viele Tarifbestimmungen, die wir nun ersetzen, ihre Wurzeln in den lohnordnenden Maßnahmen des Nazi-Regimes hatten.

Die Liquidation der Tarifverträge der Weimarer Republik durch das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ von 1934, übertrug die Festlegung der Tarife dem Staat. Mit den Tarifordnungen für Arbeiter und Angestellte von 1937 und 1938 entwickelten die Nazis (DAF) für Facharbeit und die Angestellten erstmals, eine „moderne“, eine anforderungsorientierte Entgelt-differenzierung, die verbindlich die Lohnsetzung auf den beruflichen Facharbeitsmärkten regulierte.

Es war eine historische Schwäche der IG Metall, auch hier in Baden-Württemberg, dass nach 1945 der Verhandlungsauftrag der Stuttgarter Bevollmächtigtenkonferenz vom 15.6.1946 „etwas grundlegend neues“ zu entwickeln, nicht gelang. Die IG Metall musste sich weitgehend auf Defensivpositionen in der Lohngestaltung zurückziehen. Im wesentlichen wurden für die Arbeiter die Tarifverträge der Weimarer Republik wiederhergestellt. Hans Brümmer musste daher auf dem 1. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 1950 ausführen: „Bis heute (seit den Tarifverträgen von 1918) sind mehr als 30 Jahre vergangen. Aber die Formulierungen der Lohnabkommen, mit Ausnahme der Lohn- und Gehaltssätze entsprechen mit ganz geringen Abweichungen noch der Zeit, in der dieselben abgeschlossen wurden.“

Und die Bestimmungen galten bis 1956 nur für die Arbeiter. Erst dann wurde im mühsam durchgesetzten Manteltarif für

Angestellte, die unwesentlich veränderten Gehaltsordnungen der Nazis tariflich vereinbart.

Die folgenden Jahre waren dadurch geprägt, punktuelle Anpassungen an die betriebliche Realität der Lohndifferenzierung durchzusetzen. Denn dort wurde, zumindest in den Großbetrieben, weiter nach den Regelungen des LKEM und zunehmend durch Anwendung von Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung Entgelte differenziert. Das Auseinanderklaffen zwischen betrieblicher Realität und tariflicher Regulierung galt nicht nur für die Grundentgeltfindung, sondern auch für das Leistungsentgelt.

Die IG Metall reagierte darauf, indem sie ab 1955 verstärkt über Konzepte betriebsnaher Tarifpolitik diskutierte. Es ist hier nicht der Platz auf diese auch heute hoch interessante Debatte einzugehen. Im Ergebnis führte sie zu einer Ausdifferenzierung der tariflichen Methoden zur Entgeltfindung, wie wir sie heute in unseren bestehenden Tarifverträgen vorfinden. Die Ausdifferenzierung erfolgte durch:

- Die Aufnahme der analytischen Arbeitsbewertung in Südbaden und Nordwürttemberg/ Nordbaden.
- Der stärkeren gewerkschaftlichen Einflussnahme auf die betrieblichen Konflikte um den „gerechten Lohn“, etwa durch die Einführung der paritätischen Kommissionen 1967 im LRTV I.
- Die Abschaffung der Altersklassen und die Einführung der Beschäftigungsjahre und Zwischengehaltsgruppen für Angestellte 1970.
- Der deutlich differenzierteren Regulierung der Leistungsent-

lohnung und des Versuchs der tariflichen Gestaltung von Leistungsbedingungen im LRTV II 1973.

- Der besseren Absicherung der Entgeltrisiken im Alter und vor Rationalisierungsfolgen durch den MTV 1973 und durch den Tarifvertrag zum Abgruppierungsschutz 1978.

Die beiden letztgenannten Tarifverträge wurden in Arbeitskämpfen durchgesetzt.

Nicht durchsetzen konnten wir uns zu Beginn der 80'iger Jahre mit unserer Forderung nach einem Rahmentarifvertrag Süd.

Im Geschäftsbericht der Bezirksleitung heißt es hierzu:“ Die weitere Mobilisierung für die Durchsetzung dieser Tarifforderung musste dann zugunsten des bundesweit anstehenden Kampfes um die 35-Stunden Woche zurückgestellt werden.“

Mit dem Kampf um die 35 war die IG Metall über lange Jahre auf ein anderes Thema fixiert. Zwar führten die 1985 beginnenden Verhandlungen 1988 zum LGRTV I. Doch beschränkten sich die Verhandlungsziele auf eine Anpassung der bestehenden Bestimmungen der Arbeitsbewertung und eine redaktionelle Zusammenfassung der Eingruppierungsbestimmungen für Arbeiter und Angestellte. Innovativ waren die Bestimmungen des § 3 zur Qualifizierung.

Ausgehend von der konzeptionellen Diskussion zur „Tarifreform 2000“ fasste die Grosse Tarifkommission im September 1992 den Grundsatzbeschluss zum Projekt ERA. Ihr schloss sich eine ersten Projektphase zur Forderungsdiskussion 1992 bis 1993 an. Sie sollte beteiligungsorientiert erfolgen.

Ich erinnere an den Widerwillen mancher Funktionäre gegen-

über diesem neumodischen Zeug's , gemeint war Projektarbeit. Das Versanden des so schwungvoll gestarteten Projekts 1994 war vorgezeichnet. Es fand nie in der Breite Akzeptanz in der IG Metall.

Die Neuauflage im Herbst 1994 nahm deutlich den Anspruch einer breiten Einbeziehung von Mitgliedern und Funktionären zurück und organisierte den ERA-Prozess als Projekt von professionell arbeitenden Verhandlungsgruppen. Die Rückkopplung fand durch Berichterstattung an die Grosse Tariffkommission statt. Teilweise unterstützten örtliche Projektgruppen diese Arbeit.

Die 1998 abgeschlossene Arbeit der Sondierungskommission und die dann beginnenden Verhandlungen lagen auf den Schultern der Kleinen und Großen Verhandlungskommission und den Kommissionen zur Erstellung der tariflichen Beispiele. Denen standen entsprechende Verhandlungsgruppen von Südwestmetall entgegen. Ohne die Arbeit dieser Gruppen wäre ein solch komplexes Tarifwerk wie ERA nie verhandelbar gewesen.

Ich will aber selbstkritisch anmerken: Durch die Rücknahme von Beteiligungsorientierung hakete es auch oft und bis heute an einer notwendigen Kommunikation von Verhandlungsschritten und offenen Problemen.

Diese Rückkopplung gelang dort, wo Einzelaspekte von ERA herausgegriffen wurden und in Tarifrunden thematisiert wurden. So mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung 2001 und mit dem Tarifergebnis zur ERA-Strukturkomponente im Tarifabschluss 2002, oder auch jetzt in der Endphase der ERA-Verhandlungen in der Frage des zukünftigen Leistungsentgeltvolumen.

Mit den Vereinbarungen zu ERA wurde das größte entgeltpolitische Reformprojekt der Nachkriegsgeschichte durch die Tarifparteien der Metall -und Elektroindustrie in die Wege geleitet. Die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten und damit die Korrektur einer seit der Bismarck'schen Sozialgesetzgebung prägenden Unterscheidung der Klassen und Schichten unserer Gesellschaft ist nicht nur ein tarifpolitisches, sondern ein gesellschaftspolitisches Reformwerk. Die Umsetzung des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ und die Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten emanzipiert endlich gewerbliche Arbeit als gleichberechtigt anerkannte Arbeit und schafft Durchlässigkeit zwischen den heute nicht nur im Entgelt, sondern auch im sozialen Status separierten Gruppen von Beschäftigten.

Wenn es eines Beweises bedarf, dass Tarifautonomie und Flächentarif zukunftsfähige und erfolgreiche Basis moderner industrieller Beziehungen sind, dann liefert ERA ganz sicher ein schlagendes Argument.

2. Mit der Festlegung der Entgeltlinie beginnend mit einem Betrag von € 1592,89 zum heutigen Stand der Tarifentgelte und einem höchsten Tarifgrundentgelt von € 4014,50 haben wir eine Entgeltspanne definiert, die eine ausreichende Differenzierung der vielfältigen und unterschiedlichsten Anforderungen von Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie zulässt. Ein einheitliches Entgeltraster von einfachsten Tätigkeiten über Facharbeit hin zu hochqualifizierten Tätigkeiten von Entwicklern - dies eröffnet Durchlässigkeit und ebnet Mauern ein, die heute unterschiedliche Beschäftigtengruppen und ihre historisch gewachsenen unterschiedlichen Entgeltraster trennen. Dies wird ergänzt durch das von den Tarifvertragsparteien schon seit län-

gerem vereinbarte gemeinsame Arbeitsbewertungsverfahren, das zeitgemäße Kriterien für eine Grundentgelt differenzierung beinhaltet.

Dies wird abgesichert durch die vereinbarten Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der paritätischen Kommissionen und der Betriebsräte.

Zusammen mit einem Leistungsentgelt, mit dem durchschnittlich ein Volumen von 15% zusätzlich zum Grundentgelt erreicht werden soll, bedeutet diese Entgeltlinie, insbesondere für die Facharbeit, eine deutliche Besserstellung. Das Grundentgelt in der sogenannten Facharbeittecklohngruppe, also der Entgeltgruppe wo üblicherweise nach einer 3- 3 1/2 jährigen Berufsausbildung begonnen wird, beträgt nun € 2152,55. Es liegt damit € 248 über dem heutigen Wert der Facharbeiterlöhne und erhöht auch die Verdienstchancen für den Einstieg bei kaufmännischen und technischen Berufseinsteigern. Für gewerbliche Arbeit eröffnet der ERA-TV eine Entwicklung im Grundentgelt bis zu heute € 3000. Hinzu kommt noch das Leistungsentgelt und die Belastungszulagen. Dies bedeutet hier eine um ca. € 500 höhere Verdienstchance.

Ohne Zweifel: Zusammen mit dem Qualifizierungs-Tarifvertrag, der die persönliche Entwicklung im Berufsleben fördert, wertet ERA die Chancen für Kolleginnen und Kollegen mit Berufsausbildung auf. ERA gibt deutliche Zeichen an den Arbeitsmarkt und die Ausbildungsentscheidungen junger Menschen: Es lohnt sich eine Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie zu beginnen. Hier stecken Entwicklungschancen.

Ich bin sicher, dass mit ERA die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs bestens auf das Ringen um den qualifizierten Nachwuchs gerüstet ist. Der wird spätestens mit dem

massiven Rückgang der Schülerabgangszahlen ab 2007 einsetzen. ERA stärkt auch, und dies war Wille beider Tarifvertragsparteien, den Stellenwert der dualen Berufsausbildung.

Wir bekennen uns mit ERA eindeutig zur Beruflichkeit von Tätigkeiten, auch in der industriellen Arbeitswelt von morgen. ERA stellt das Scharnier zwischen betrieblicher Entgelt differenzierung und den beruflich organisierten Facharbeitsmärkten dar. ERA sichert als Flächentarif, dass Berufsentscheidungen und Spezialisierung im Beruf nicht von den konjunkturellen Zufälligkeiten des Arbeitsmarkts geprägt sind.

Erinnern wir uns an 1994: Die angebliche Ingenieurwelle ließ die Einstiegsgehälter der Ingenieure bis auf T4 sinken. Denn unsere heutige Grundentgeltfindung liefert keine klaren Maßstäbe für Mindestentgelte bei Anforderungen mittlerer und hoher Qualifikation. Die jeweilige Arbeitsmarktsituation bestimmt die Entgeltchancen, nicht die tarifliche Entgelt differenzierung. In Folge dieser Erfahrungen sanken die Zahlen der Studienanfänger in den Ingenieurwissenschaften dramatisch. Heute sprechen wir vom Ingenieurmangel.

Es ist Aufgabe des Flächentarifs, überbetrieblich Mindeststandards für Entgelte auch für Facharbeitsmärkte zu organisieren und sie vor konjunkturellen Einflüssen möglichst zu schützen. Denn unser berufliches Bildungssystem verlangt im Gegensatz etwa zum angloamerikanischen Prinzip der Jedermanns-Arbeitsmärkte, langfristige Vorentscheidungen bei Berufswahl und Ausbildungsinvestitionen. Hier trägt ERA im Bereich qualifizierter Arbeit, davon bin ich überzeugt, dazu bei, nachhaltig die Zukunftsfähigkeit eines Produktionsmodells zu sichern, das auf dem Dreiklang von hoher Qualifikation, hoher Produktivität und hohem Einkommen und Sozialstandards basiert.

3. Mit ERA rückt die IG Metall mit ihrer tarifpolitischen Agenda deutlich in die Mitte der heutigen Beschäftigtenstrukturen. 1970, als die heute geltenden Lohnrahmentarife verhandelt wurden, waren noch 50% der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie auf Tätigkeiten unterhalb des Facharbeiterniveaus beschäftigt. Heute sind dies weniger als ein Drittel. Dagegen hat sich der Anteil von Facharbeit und hochqualifizierter Tätigkeiten deutlich ausgeweitet. Der Anteil der Angestellten beträgt heute im Tarifgebiet über 40% , in Branchen wie dem Maschinenbau deutlich über 50%. Über 50% der Arbeiter führen heute hoch qualifizierte Tätigkeiten aus. Es bleibt für die IG Metall gar keine andere Chance, als sich an dieser sozialen Mitte zu orientieren wenn sie ihren tarif- und gesellschaftspolitischen Einfluss bewahren will.

Ich habe vor wenigen Wochen auf dem gesellschaftspolitischen Forum der IG Metall in Berlin ausgeführt:

“Wir brauchen nicht „spezifische“ Angebote für Angestellte und Facharbeiter - die IG Metall selbst muss dieses Angebot verkörpern. Wir brauchen aber eine Differenzierung an die Ränder des Beschäftigtenspektrums (un- und angelernte Beschäftigte, Ingenieure, etc.).“

Wir werden dieses Profil nicht entwickeln können, ohne die berufsfachlichen Interessen dieser sozialen „Mitte“ auch in den Mittelpunkt unserer Tarifpolitik zu stellen. ERA entspricht dieser Interessenslage. ERA ist auch organisationspolitisch eine Herausforderung den Tanker der IG Metall aus den Fahrwassern des Fordismus der 70`iger Jahre in die Arbeitsgesellschaft des 21. Jahrhunderts zu steuern. Dies ist sicherlich nicht nur durch Tarifpolitik alleine zu leisten. Es ist unser Außenauftritt, es ist aber im besonderen unsere Betriebspolitik die hier gefordert sind. Ich komme darauf nochmals zu sprechen.

Das Rücken in die Mitte der heutigen Beschäftigtenstrukturen ist für die IG Metall als Mitgliedergewerkschaft kein konfliktfreier Weg. Unsere traditionelle Mitgliedschaft, die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion, haben in vielen Diskussionen zu ERA immer wieder ihre Befürchtung geäußert, abgehängt zu werden.

Es war eine der größten Herausforderungen, nun gerade in der Schlussphase der Verhandlungen Lösungswege für die unteren Entgeltgruppen zu finden, die einerseits die Entgelte unserer Kolleginnen und Kollegen in der Produktion nachhaltig sichern, andererseits die Entgeltlinie auch für einfache Tätigkeiten in Dienstleistungen nicht überproportional nach oben drückt. Die Lösung sieht jetzt Sockelbeträge auf die Grundentgelte für die Beschäftigten im Leistungslohn in den Entgeltgruppen 1 bis 4 vor.

Dennoch: Gerade für die Gruppe einfacher Tätigkeiten werden wir weiter an innovativen Lösungskonzepten arbeiten müssen, die dem enormen internationalen und nationalen Lohnwettbewerb dem diese Tätigkeiten ausgesetzt sind, eine offensive Antwort entgegenstellen. Dabei ist neben der Sicherung der Beschäftigung, die Fortgeltung von Tarifverträgen der IG Metall und die Verhinderung des Outsourcing dieser Tätigkeit ein zentrales Ziel.

4. Mit der nun vorliegenden Tarifregelung zum Leistungsentgelt, ist wie beim Grundentgelt, eine grundlegende Reform der Methoden zur Entgeltdifferenzierung verbunden. Baden-Württemberg geht hier wieder einmal einen Schritt weiter als andere Tarifbezirke, die im wesentlichen an der heutigen Struktur des Leistungsentgelts festhalten.

ERA enthält nicht nur neue Methoden, wie die Zielvereinbarung, sondern eine deutliche Erweiterung der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten im Leistungsentgelt. Dies war von uns so gewollt, weil wir ein originäres Interesse haben, die Vielfalt betrieblicher Leistungssituation im tariflichen Leistungsentgelt abbilden zu können. Den Einfluss der Tarifverträge auf die Effektiventgelte zu sichern, erfordert gerade im Leistungsentgelt die Chance zur betrieblichen Differenzierung im Rahmen der Tarifverträge.

Diese Notwendigkeit ergibt sich aus Sicht der Lohn- und Verteilungspolitik. Da wir, im Gegensatz etwa zu Skandinavien oder Österreich keine Effektivklauseln in den Tarifverträgen kennen, ist es für die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Lohn- und Verteilungspolitik unabdingbar, dass das System der betrieblichen Entgeltendifferenzierung dazu beiträgt, das sich erkämpfte Tarifvolumen auch in den Bruttoeinkommen der Beschäftigten wiederfindet. Die beschränkten Möglichkeiten der Betriebsräte über Volumen betrieblich zu verhandeln, fordern in unserem Interesse eine tarifliche Mindestabsicherung und nach oben offene betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten des tariflichen Leistungsentgelts.

Die jetzt gefundenen Regelungen ermöglichen eine gewerkschaftliche Betriebspolitik die auf eine weitgehende Tarifierung der Effektiventgelte zielt. Zudem konnten wir erstmals für die Südbezirke Absicherungen der durchschnittlichen Leistungsentgelte bei den Leistungslöhnen durchsetzen.

Die für das Leistungsentgelt verhandelten Überleitungsregelungen, wie die Regelungen zur Einführung des ERA insgesamt, sind komplexe, ich meine nicht komplizierte, Tarifregelungen. Sie sind das Ergebnis einer höchst diffizilen Aushandlung eines Gleichgewichts unterschiedlicher Interessenlagen

bei der betrieblichen Einführung von ERA. Dies bezieht sich auf die Aushandlung der jeweiligen Verhandlungsmächtigkeit der Betriebsparteien, wie der materiellen Bestimmungen zur Überleitung und Sicherung der betrieblichen Kostenneutralität.

5. Teil des Gesamtpaketes ist auch die Fortführung der heutigen Bestimmungen zu Leistungsbedingungen im Leistungslohn für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/ Nordbaden. Die bezahlte Mindestersholzeit von 5 Minuten, die Regelungen zur Bandarbeit - sie erhalten eine neue Aktualität angesichts von Rationalisierungsstrategien der Unternehmen, die wieder im 1-Minuten Takt den Endpunkt industrieller Entwicklung sehen. Wirksamer Schutz vor Gesundheitsverschleiß und Leistungsüberforderung im Arbeitsleben ist gerade angesichts der sozialpolitischen Debatte um den Rentenzugang eine hochaktuelle Aufgabe, der sich die Tarifvertragsparteien stellen müssen. Und dies nicht nur für den Leistungslohnbereich.

Zwar haben wir auch die Berücksichtigung der Interessen einsatzeingeschränkter Beschäftigter verbessert. Dennoch: In der Frage humaner Leistungsbedingungen hat ERA keinen Durchbruch nach vorne gebracht, sondern im wesentlichen bestehende Regelungen fortgeschrieben.

Ich bin fest davon überzeugt, dass die berechtigte Forderung nach humanen Arbeits- und Leistungsbedingungen ein Zukunftsthema der IG Metall ist. Auch hier müssen wir uns konzeptionell noch stärker auf die veränderten Rahmenbedingungen der heutigen Arbeitswelt einstellen. Noch sind etwa die Diskussionen im Rahmen unserer Aktionen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und unsere konkrete tarifpolitische Agenda nicht ausreichend abgestimmt.

Diese Themen werden daher weiter auf der tarifpolitischen A-

genda der IG Metall Baden-Württemberg an vorderster Stelle stehen müssen.

6. Das nun vorliegende Gesamtergebnis von ERA stellt die Betriebe, Betriebsräte und Geschäftsleitungen vor eine große Aufgabe. Jahrzehntlang gewachsene Strukturen müssen auf ERA umgestellt werden. Dort wird sich beweisen, ob es uns gelingt, Neues zu schaffen. Dort wird sich beweisen, ob die gefundenen Regelungen tragfähig sind. Dies wird nicht konfliktfrei sein, ganz und gar nicht.

Die IG Metall muss sich darauf einstellen, dass die betriebliche Einführung von ERA unsere Arbeit in den nächsten Jahren mehr als beansprucht. Erfolg oder Misserfolg entscheiden wie kein anderes Thema über die Bindekraft Zukunftsfähigkeit der IG Metall in die Betriebe.

Daher brauchen wir ein geschlossenes Konzept, wie wir diese Aufgabe betriebspolitisch schultern können. Dies beginnt mit der Ausbildung von Referenten, oder besser Spezialisten in Sachen ERA. Der Bedarf hierfür ist enorm. Dies betrifft alle Hauptamtlichen, ich betone alle! Dies betrifft auch einen notwendigen Stamm ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen. Das Ausbildungskonzept hierfür steht nicht nur, sondern läuft nun auch schon seit einigen Monaten auf Hochtouren. Im Wesentlichen in Kooperation mit unserer Bildungsstätte in Lohr. Ich meine, dass wir auch so etwas wie ein Controlling der Qualifikationsergebnisse brauchen. Wir sollten sicher sein, dass die, die wir jetzt als Berater für die Betriebe und Referenten einsetzen, seien es Hauptamtliche oder Ehrenamtliche, auch wirklich „sattelfest“ sind.

Eine große Herausforderung ist die konzeptionelle Vorberei-

tung der ERA-Einführung im Betrieb. Ich bin fest überzeugt, dass wir das im Betrieb nur beteiligungsorientiert, unter Einbeziehung aller Funktionäre, aber auch der Beschäftigten erfolgreich meistern werden. Hier werden wir nun in mehreren Workshops über die Sommerpause Konzepte erarbeiten, die auch in ein entsprechendes Seminarkonzept für betriebliche Entscheidungsträger einfließen sollen.

Eine weitere Aufgabe besteht in der Nutzung neuer Kommunikationstechniken, wie dem Internet, für die Verbreitung von Informationen, die Beratung von betrieblichen Entscheidern, aber auch für eine Qualitätssicherung im Sinne der Absicherung von Mindeststandards und der eindeutigen Interpretation von Tarifbestimmungen in der Fläche. Auch hier arbeiten wir an Konzepten.

Gearbeitet wird auch an der Abstimmung der betrieblichen ERA-Einführung in den Konzernverbänden. Entsprechende Arbeitsstrukturen bestehen schon bei DaimlerChrysler und bei Bosch. Wir werden versuchen in der Voith-Gruppe ähnliches nach der Sommerpause zu installieren.

Und last not least arbeiten wir an Informationsmaterial, dass ERA für interessierte Beschäftigte und für Vertrauensleute aufarbeitet. Hier sind ab September eine Reihe von Flyern geplant.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem heute zur Abstimmung stehenden Gesamtpaket zu ERA hat die IG Metall, hat die IG Metall Baden-Württemberg nicht nur ein großes, ein anspruchsvolles Reformwerk vorgelegt, sondern

die Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit von Gewerkschaften auch in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts bewiesen.

Gegen die massiven Angriffe von Teilen der Arbeitgeber und Politik gegen den Flächentarif und die Tarifautonomie haben wir mit ERA deutlich gemacht: Die Tarifvertragsparteien sind sehr wohl in der Lage, die Tarifautonomie mit Leben zu füllen.

Ich bitte um eure Zustimmung.