

 **MAGNA**



Bezirk
Baden-
Württemberg



Vom weißen Fleck zum roten Block

Organisierungserfahrungen beim Automobilzulieferer Magna IHV Heilbronn

Inhalt

Vorbemerkung: Von Magna lernen	→	3
Vom ersten Anruf zum Tarifvertrag	→	4
Schritt für Schritt nach vorn	→	6
Erfahrungen und Lektionen		
(1) Ein stabiler Aktivenkreis ist die Basis für die weitere gewerkschaftliche Politik im Betrieb	→	8
(2) Kämpfe führen, die man gewinnen kann und die aufeinander aufbauen	→	9
(3) Wenn wir Präsenz zeigen, können wir Mitglieder gewinnen	→	10
(4) Beteiligung heißt Ermächtigung	→	11
»Unser Job ist es, eine strategische Perspektive reinzubringen«	→	12
»Dos + don'ts« für eine erfolgreiche Betriebsratswahl	→	14

Impressum

Herausgeber: IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

Gemeinsames Erschließungsprojekt

Stuttgarter Straße 23, 70469 Stuttgart

Verantwortlich: Roman Zitzelsberger (Bezirksleiter)

Redaktion: Andreas Flach, Jonas Berhe, Marc Tinger

Redaktionelle Unterstützung: Journalistenbüro work in progress

Fotos: Thorsten Winsel / Marcin Michalski

Layout: Dirk Braunheim

Oktober 2018

Von Magna lernen

Dies ist die Geschichte der IG Metall und Metalllerinnen beim Automobilzulieferer Magna IHV Heilbronn und ihres Kampfes für Betriebsrat und Tarifvertrag. Innerhalb von drei Jahren haben sie es geschafft, in einem Betrieb ohne jede Mitbestimmungstradition, mit einem hohen Maß an befristeten Verträgen und in einem ganz und gar nicht gewerkschaftsfreundlichen Klima, nicht nur ihre demokratischen Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz durchzusetzen, sondern zudem noch einen Tarifvertrag zu erkämpfen. Und das in einem Werk, das erst 2014 »auf der grünen Wiese« errichtet worden war.

Das Beispiel Magna IHV Heilbronn zeigt, dass es auch unter denkbar ungünstigen, ja prekären, Bedingungen möglich ist, lebendige gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen und die nötige Durchsetzungsmacht zu schaffen, um Arbeitsbedingungen effektiv zu verbessern. Natürlich gibt es dafür keine Erfolgsgarantie. Verschiedene Elemente müssen zusammenkommen. Die Wichtigsten sind: ein Kern von Aktiven im Betrieb, die den nötigen Mut und Biss aufbringen, ihre Geschicke in die Hand zu nehmen, eine Belegschaft, die bereit ist, sich auf das »Abenteuer

Solidarität« einzulassen, anstatt sich gegeneinander ausspielen zu lassen und in Apathie zu verharren. Und es braucht Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre, die genau die Art von Unterstützung geben können, die die Kolleginnen und Kolleginnen in einer solchen Situation brauchen. Diese Broschüre will die entscheidenden Momente, die zum Erfolg bei Magna IHV Heilbronn beigetragen haben, herausarbeiten. Nicht, um eine Heldengeschichte zu feiern, sondern um Erfahrungen für andere Kolleginnen und Kollegen an anderen Orten nutzbar zu machen – für Aktive in den Betrieben genau wie für GewerkschaftssekretärInnen. Denn in dieser Auseinandersetzung sind alle über sich hinausgewachsen – die organisierten Beschäftigten bei Magna wie auch die Hauptamtlichen der IG Metall Heilbronn-Neckarsulm und der IG Metall Bezirksleitung, die den Prozess von Anfang bis heute begleitet haben. Das Meiste, von dem, was sie in den letzten drei Jahren bei Magna angestoßen haben, hat funktioniert – sonst wäre man heute nicht dort, wo man ist. Einiges würden sie heute anders machen. Alle haben ihre Lektionen gelernt. Dieses Wissen weiterzugeben, ist Zweck dieser Handreichung.

Das Beispiel Magna IHV Heilbronn zeigt, dass es auch unter denkbar ungünstigen Bedingungen möglich ist, lebendige gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen.

Vom ersten Anruf zum Tarifvertrag

Magna International Inc. ist einer der größten Automobilzulieferer weltweit, mit mehr als 150.000 Beschäftigten in mehr als 300 Produktionsbetrieben und an die hundert Entwicklungszentren in 29 Ländern. Mehr als vierzig Zulieferbetriebe unterhält die Magna-Gruppe in Deutschland, immer in der Nähe großer Automobilhersteller. Manche – wie seit Anfang 2017 die Magna Spiegelsysteme GmbH im 60 Kilometer entfernten Assamstadt – sind tarifgebunden, andere noch nicht.

Magna IHV Heilbronn ist eine kleine Nummer in diesem Weltkonzern – rund 160 Beschäftigte arbeiten hier, fertigen Karosserie- und Unterbodenteile für Audi Neckarsulm. Audi Neckarsulm, keine vier Kilometer entfernt, ist der einzige Kunde des Magna-Standortes Heilbronn. Viel enger kann man in eine Wertschöpfungskette nicht eingebunden sein. Der Kunde Audi ist König, und Magna gibt den Druck an seine Beschäftigten weiter.

2014 errichtete Magna sein Werk in Heilbronn buchstäblich auf der grünen Wiese. Die Beschäftigten kamen von

überall her, fanden sich hineingeworfen in einen Betrieb, der keinerlei Mitbestimmung, keine Tarifverträge, keine gewerkschaftliche Tradition kannte. 2015, ein Jahr später, fassten sich eine Handvoll Kolleginnen und Kollegen ein Herz und wandten sich an die örtliche IG Metall mit der Bitte um Unterstützung.

Vom Aktivenkreis ...

Vordergründig ging es um die Einleitung einer Betriebsratswahl, doch nicht als Selbstzweck: »Es musste sich etwas verändern«, sagt einer der damaligen Initiatoren. »Bei den Arbeitsbedingungen, bei der Schichtplanung, beim Geld. Und es war klar: Ohne Unterstützung der IG Metall schaffen wir das nicht.«

Hilfe zur Selbsthilfe kam von der IG Metall-Geschäftsstelle Heilbronn-Neckarsulm und dem Gemeinsamen Erschließungsprojekt der Bezirksleitung Baden-Württemberg.



Betriebsbetreuer Ivan Curkovic und Erschließungssekretär Jannes Bojert bauten mit den ersten Interessierten Schritt für Schritt einen Aktivenkreis auf. »Beim ersten Treffen saßen wir mit fünf Leuten«, erinnert sich Jannes. Man tauschte sich aus, machte Pläne und stellte klare Regeln auf: Es dürfen keine Namen nach außen dringen, die Sicherheit der Aktiven hatte höchste Priorität.

Sie überlegten, wen man ansprechen und für eine Mitarbeit gewinnen könnte, diskutierten über jeden einzelnen. Und nur wenn alle mit einem Vorschlag einverstanden waren, wurde die Person tatsächlich angesprochen. So wuchsen sie langsam, aber sicher, Ängste wurden abgebaut. Im März 2016 wählten die Magna-Beschäftigten ihren Betriebsrat.

... zur mobilisierten Belegschaft

Zugleich war allen Beteiligten klar: Die Betriebsratsarbeit ist ein wichtiges Feld der Auseinandersetzung, aber nicht alles. Letztlich ging es um einen Tarifvertrag. Klar war aber auch: Tarifvertrag ist die »Königsdisziplin« – bis man diese in Angriff nehmen könnte, wären noch einige Etappensiege und Erfahrungen nötig.

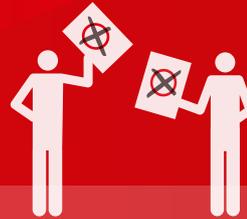
Gemeinsam erstellten Haupt- und Ehrenamtliche einen Kampagnenplan, der im Verlauf des Prozesses immer wieder angepasst und konkretisiert wurde. Ende 2016 wurden IG Metall-Vertrauensleute gewählt. Sie bildeten das Fundament für alles weitere. Als erste Aktion starteten sie eine »aktivierende Beschäftigtenbefragung«. Sichere Arbeitsplätze, faire Bezahlung, gesunde Arbeitsbedingungen – das waren die Punkte, die den Leuten am wichtigsten waren. Die Resonanz war enorm, mehr als 90 Prozent erklärten: Ja, wir sind bereit, gemeinsam mit Betriebsrat und IG Metall etwas dafür zu tun. Weitere Meilensteine waren erfolgreiche Konflikte um die Einführung eines neuen Schichtmodells, der Start der Tarifbewegung mit Aktionen von »aktiver Mittagspause« bis zu mehreren Warnstreiks zum Jahresende 2017, ergänzend wurde Druck durch sehr ausführliche und zeitintensive Betriebsversammlungen ausgeübt. All diese Maßnahmen führten in Kombination schließlich zum Erfolg: Im Sommer 2018 konnte bei Magna IHV Heilbronn die erste tarifliche Entgelterhöhung über 4,3 Prozent vereinbart werden. Das Unternehmen tritt dem Arbeitgeberverband Südwestmetall bei, bis Ende 2024 erfolgt eine schrittweise Angleichung an den Flächentarifvertrag.



Schritt für Schritt nach vorn: Meilensteine für den Erfolg bei Magna IHV

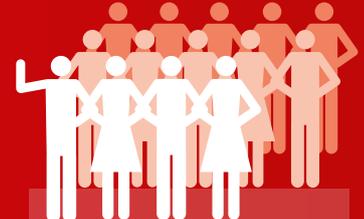


Zwei Aktive nehmen Kontakt zur IG Metall auf



Betriebsratswahl

- Wahlkampf um betriebliche Themen
- Aktive bzw. KandidatInnen trainieren Ansprache im Betrieb



Erste Betriebsversammlung mit starker Beteiligung der Aktiven

- Mitgliederversammlung: Feedback auf Rede des Betriebsratsvorsitzenden; Vorbereitung Fragen an Arbeitgeber



Herbst 2015:

**Aufbau
Aktivenkreis**

- Aktive schlagen Aktive vor
- Vetorecht für alle
- Eins-zu-eins-Gespräche mit allen Aktiven vor erster Teilnahme
- Mitgliedschaft Bedingung für Teilnahme



März 2016:

**Einleitung
der Wahl**

- Voraussetzung für Einleitung: 10% der Belegschaft beteiligen sich am Aktivenkreis
- 3 Aktive laden ein
- IG Metall ist von Beginn an sichtbar im Betrieb



Dezember 2016:

**Wahl
Vertrauenskörper**

- Geheime Wahl im Betrieb (80% Beteiligung)
- 40% der Belegschaft sind Mitglied der IG Metall



Sommer 2017:

Start Tarifbewegung

- Mitgliederversammlung stimmt für Forderung nach Tarifbindung M+E
- Aktivierende Befragung: Priorisierung Tarifthemen
- 60% der Belegschaft sind Mitglied der IG Metall

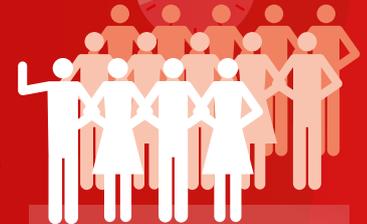


Zwei Tage Betriebsrats- sprechstunden

- Diskussion über Themen aus dem Tarifvertrag
- Mobilisierung für weitere Aktionen



Sommer 2018: Tarifbindung M+E



Druck durch aus- gedehnte Betriebs- versammlungen

- Belegschaft an Tarifverhandlungen beteiligen und Stimmung hoch halten



Themenkonflikt Einführung 18-Schicht-Modell

- Rundgänge: Info und Diskussion
- Abstimmung per Akklamation auf Betriebsversammlung



Aktive Mittagspause



Warnstreik

Erfahrungen und Lektionen

(1) Ein stabiler Aktivenkreis ist die Basis für die weitere gewerkschaftliche Politik im Betrieb

Ein starker Betriebsrat mit einer starken IG Metall-Mehrheit, gut verankerte und vernetzte Vertrauensleute, eine erfolgreiche Tarif- und Betriebspolitik – damit wir dahin kommen, müssen wir klein anfangen. Der Grundstein für alles andere ist immer ein erster Kreis von Aktiven, Kolleginnen und Kollegen, die sich zusammenfinden, um gemeinsam nach Wegen zu suchen, die Arbeitsbedingungen im Betrieb kollektiv zu verbessern.

» *Wir haben unseren Aktivenkreis am Anfang sehr langsam erweitert. Gemeinsam haben wir überlegt: Wen kann man ansprechen? Über jeden neuen Namen wurde diskutiert. Und nur wenn alle einverstanden waren, wurde die Person zum nächsten Treffen eingeladen.»*

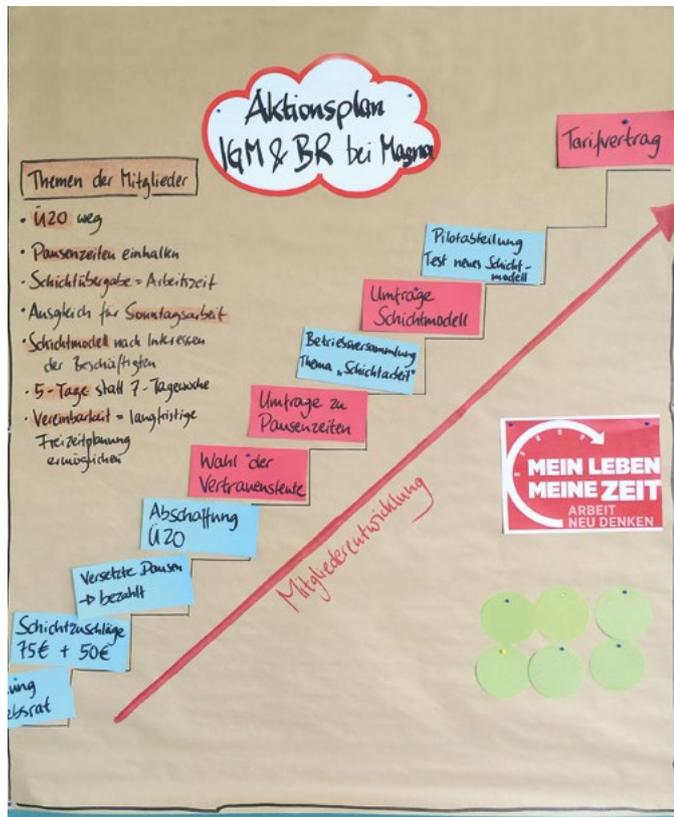
(einer der Initiatoren)

Betriebsratswahl bei Magna IHV Heilbronn in Zahlen



(2) Kämpfe führen, die man gewinnen kann und die aufeinander aufbauen

Um einen Tarifvertrag zu erkämpfen, braucht es Erfahrung, die nicht von heute auf morgen kommt. Bevor man eine Tarifforderung aufstellt, ist es deshalb sinnvoll, eine Reihe kleinerer Themenkonflikte zu führen. Wichtig dabei: Nicht die härtesten Nüsse am Anfang knacken!



» *Wir haben uns zunächst Themen vorgenommen, bei denen es klar war, dass wir sie vor Gericht durchsetzen können, wenn wir keine Einigung mit dem Arbeitgeber erreichen – etwa Überstunden und Wochenendarbeit. Für die Beschäftigten war das aber ein Riesenerfolg. Früher war es normal, zwölf Stunden zu arbeiten oder jedes Wochenende zu kommen, wenn es angeordnet wurde. Jetzt merkten sie auf einmal: Aha, ich kann auch nein sagen. Das hat uns enorme Unterstützung im Betrieb eingebracht, und für die Kolleginnen und Kollegen war es eine neue Erfahrung, dass wir gemeinsam Druck auf den Arbeitgeber ausüben und Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen können.«*

(Nalan San, Anlagenführerin und Betriebsratsmitglied)

(3) Wenn wir Präsenz zeigen, können wir Mitglieder gewinnen

» Wir konnten unseren Organisationsgrad relativ schnell von Null auf über 50 Prozent steigern – weil wir die Themen angesprochen haben, die den Kolleginnen und Kollegen auf den Nägeln brannten. Der Arbeitgeber hat sie dagegen lange einfach nur ignoriert. So etwas funktioniert aber nicht auf Dauer, wenn die Leute erstmal aufwachen und in Bewegung kommen.«

(Sebastian Halter, Betriebsratsmitglied)

» Wir Gewerkschaftssekretäre haben sehr eng mit den Aktiven zusammengearbeitet. Alle im Betrieb kannten uns mit Namen, wir sind nicht als Fremde wahrgenommen worden. Wir sind zusammen mit Vertrauensleuten und Betriebsräten durch die Abteilungen gegangen und haben mit den Leuten gesprochen. Zugleich war klar: Die IG Metall sind nicht nur die zwei Hauptamtlichen, sondern alle zusammen – die Aktiven, der Betriebsrat, die Vertrauensleute. Auch wenn wir nicht da waren, hatte die IG Metall immer ein Gesicht im Betrieb.«

(Ivan Curkovic, Gewerkschaftssekretär)

Umfrage bei Magna IHV Heilbronn: Deine Meinung zählt!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Sei, die IG Metall-Vertrauensleute und der Betriebsrat, wollen die Arbeitsbedingungen für uns alle bei Magna IHV Heilbronn weiter verbessern.

Dar geht nur gemeinsam!
Deswegen ist uns deine Meinung wichtig. Welche Themen sollen wir angehen? Was birnst dir besonders unter den Nägeln?

Mehr Freizeit vor Familienleben und Freizeit! Zusätzlichen, Mehrarbeit und Überstunden müssen die Ausnahme bleiben.

Gleiches Geld für gleiche Arbeit! Die Bezahlung muss sich nach der tatsächlichen Tätigkeit richten, nicht nach veralteten Arbeitsverträgen.

Löhne und Gehälter wie in anderen großen Metallbetrieben! Wir brauchen eine faire Bezahlung und regelmäßige Erhöhungen.

Für ein gutes Leben für uns und unsere Familien brauchen wir sichere Arbeitsplätze und eine klare Perspektive bei Magna!

Gleiche Chancen auf Weiterbildung! Alle müssen die Möglichkeit haben, sich für die Tätigkeit zu qualifizieren und sich weiterzubilden.

Gesunde Arbeitsbedingungen! Magna muss mehr dafür tun, dass wir mit unserer Arbeit körperlich und psychisch gesund bleiben.

Was mir **am meisten** wichtig ist:

Ich werde die IG Metall-Vertrauensleute und den Betriebsrat **aktiv unterstützen, diese Themen durchzusetzen!**

Name / Abteilung: _____ Handynummer: _____

*Nach der Angabe persönlicher Daten werden die Angaben für den Umfang der Umfrage statistisch und anonymisiert.

Unser Ziel:
Seit Herbst 2023 organisieren wir uns in der IG Metall, um einen Betriebsrat zu gründen. Ein Thema war uns seitdem besonders wichtig:

Geregelte Arbeitszeiten

Michael Böttlinger
Markus Hans
Lou Reed
Dennis Kopp
Mohammad Abdul
Ali Joannetta Lenz
Oskar Spilka
Andreas Lehr
Tigra Yilmaz
Patrick Rack
Max Klaus
Roland Zeltner
Serian Endig

Unsere Arbeit muss bezahlt werden!
Von der ersten bis zur letzten Minute!
Wir kommen gern 30 Minuten früher für die Schichtübergabe, aber das ist unbezahlt und muss bezahlt werden! Das wird allerdings nicht mehr 15 Minuten abgezogen bekommen, wenn wir „auf“ 9 Minuten früher kommen, ist ein weiterer kleiner Fortschritt.

Magna hat sich bewegt, weil der Betriebsrat benannt und sich immer mehr vor organisiert!

Unser Privatleben darf nicht unter der Schichtplanung leiden!
Viele von uns arbeiten seit Monaten immer wieder Wochenenden durch. Wochenendschichten werden oft sehr kurzfristig angekündigt. Unsere Familien, Freunde und Hobbies zählen vor keinen anderen.

Wir brauchen gerechte Überstunden-Regelungen für alle!
Wir werden nie, wenn die Produktion rund läuft. Aber Überstunden müssen freiwillig sein und dürfen nicht einfach an „geordnet“ werden. Auch kann es nicht sein, dass Überstunden „Lohnsumme“ gerechnet werden müssen.

Geh' am 16. März wählen und gib uns deine 9 Stimmen!

WIR sind eure Vertrauensleute

Als Vertrauensleute sind wir das Bindeglied zwischen Kolleginnen und Kollegen im Betrieb und IG Metall. Im Betrieb machen wir uns stark für alle: für Neuzugeworbene und Leiharbeiter:innen, für Kolleginnen und Kollegen in Produktion und Büro.

Wir setzen uns ein für gute Arbeitsbedingungen bei Magna in Heilbronn!

Vertrauensleute

(4) Beteiligung heißt Ermächtigung

» *Uns ist schon klar, dass die Betreuung durch zwei Gewerkschaftssekretäre eine luxuriöse Situation war. Wenn wir vor einem Problem stehen, dass wir nicht allein lösen können, sind die Jungs immer für uns da. Aber klar, dass das nicht ewig so gehen wird und wir uns Gedanken machen müssen, wie wir alleine laufen, nicht mehr an der Hand. Aber inzwischen sind wir wirklich eine Macht geworden in dem Laden.«*

(Roland Zeitler, Betriebsratsmitglied)

Dieses Tempo zu gehen, die Qualität des Prozesses und das Erreichen dieser Ergebnisse ist aufwändig und personalintensiv: Der Prozess bei Magna IHV Heilbronn wurde über drei Jahre von zwei Gewerkschaftssekretären begleitet. Am vorläufigen Ende der Entwicklung steht aber nicht nur ein Tarifvertrag, sondern, wichtiger noch, eine aktive Vertrauensleutestruktur und ein selbstbewusster und konfliktfahrener IG Metall-Betriebsrat. Diese Kolleginnen und Kollegen sind die Garanten für eine weitere erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit bei Magna IHV Heilbronn.

Mehr Wert mit Tarif

Sicherheit & Tarifvertrag für ALLE!

Heute, am 14.9., haben wir der Geschäftsleitung von Magna IHV Heilbronn unsere Forderungen übergeben:

- **Gerechte Bezahlung auf Branchenniveau und gute Arbeitsbedingungen!**
- **Wir fordern:** Annendung aller IG Metall-Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie

Schluss mit der Unsicherheit!

- **Wir fordern:** Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge sowie Übernahme für Leiharbeitskräfte

Sind das auch deine Forderungen? Dann tritt jetzt ein in die IG Metall!

STIMMT BETRIEBSRATSWAHL

Häufige Fragen zur Betriebsratswahl bei Magna

Was passiert am Freitag auf der Wahlversammlung?
Die anwesenden Beschäftigten wählen einen Wahlvorstand.

Alle Beschäftigten (außer lehrende Angestellte) der Magna IHV Heilbronn, die zur Wahlversammlung kommen, wählen drei Kolleginnen oder Kollegen in den Wahlvorstand (plus Ersatzmitglied). Außerdem wird die IG Metall über den weiteren Ablauf der Betriebsratswahl und die Rechte und Pflichten eines Betriebsrats informiert.

Was macht der Wahlvorstand?
Er sorgt für eine faire Betriebsratswahl.

Betriebsratswahlen müssen frei, geheim und demokratisch sein. Dafür zu sorgen ist Aufgabe des Wahlvorstands. Er wacht darüber, dass bei der Durchführung der Wahl alle im Gesetz vorgesehenen Regeln und Fristen eingehalten werden.

Wann findet die Betriebsratswahl statt?
Frühestens in ca. 10 Wochen. Den Termin bestimmt der Wahlvorstand.

In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten wird das sogenannte „normale Wahlverfahren“ angewandt. Dieses dauert mindestens ca. 10 Wochen. Da die Wahlbestimmungen anstreben, wird es bei Magna sehr wahrscheinlich im wenig strengen „Kurzverfahren“ durchgeführt, das auch dann abgeleitet wird, wie schnell der Arbeitgeber dem Wahlvorstand vollständige Wahlerlisten zur Verfügung stellt. Die genauen Termine und Fristen bestimmt der Wahlvorstand.

Noch Fragen?
Kontaktiere uns!

Arbeitsplatzpartner: Ivan Corbach
IG Metall Heilbronn-Neckarsulm, Salomonstr. 9, 74122 Neckarsulm
ivan.corbach@igmetall.de, Telefon: 07141 / 93 81 31



»Unser Job ist es, eine strategische Perspektive reinzubringen«

Ivan Curkovic ist Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Heilbronn-Neckarsulm und verantwortlich für Erschließung. Jannes Bojert hat beim Gemeinsamen Erschließungsprojekt des IG Metall-Bezirks Baden-Württemberg gearbeitet und ist seit Juli 2018 beim IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg. Beide haben den Prozess bei Magna IHV Heilbronn vom ersten Kontakt 2015 zur erfolgreichen Tarifbewegung 2018 begleitet.

→ In nicht mal drei Jahren von der grünen Wiese zum Tarifvertrag – was waren aus eurer Sicht die wichtigsten Faktoren für den Erfolg bei Magna Heilbronn?

Ivan: Das Wichtigste war, dass wir von Anfang an eine aktive gewerkschaftliche Basis im Betrieb aufgebaut haben. Mehrere Beschäftigten

hatten sich unabhängig voneinander an uns gewendet und wollten Unterstützung bei der Gründung eines Betriebsrats. Wir haben ihnen gesagt: Eine Betriebsratsgründung ist kein Ziel an sich, sondern ein Mittel, um bestimmte Probleme zu lösen, um etwas auf den Weg zu bringen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern. Grundstein für den Aufbau des Aktivenkreises waren dann viele persönliche Gespräche, bei denen wir uns viel Zeit genommen haben, den Leuten alles zu erklären. Der neugegründete Betriebsrat hat sich sofort als gewerkschaftlicher Betriebsrat verstanden. Unsere Aktiven haben ihm zugearbeitet, ihn mit Informationen versorgt, aber auch immer den Druck aufrechterhalten, den Betriebsrat kritisch solidarisch begleitet.

→ Welche Themen spielten dabei eine Rolle?

Jannes: Mehrarbeit, Sonderschichten, ungerechte Bezahlung. Die Leute haben nie das Gefühl gehabt, die IG Metall trägt irgendwelche Themen in den Betrieb. Unser Job war es, eine strategische Perspektive reinzubringen. Wir haben die Themen der Beschäftigten erfasst und strukturiert: Links die, für die ein Betriebsrat zuständig ist, rechts die, für die man einen Tarifvertrag braucht. Zugleich haben wir ihnen klargemacht: Wir spielen nicht von heute auf morgen in der Champions League mit einer untrainierten Belegschaft. Wir fangen mit den Themen an, die am leichtesten zu regeln sind, mit Sachen, die wir sicher gewinnen, und wachsen dann mit unseren Erfolgen.

→ Gab es auch Kolleginnen und Kollegen, denen das nicht schnell genug ging?

Ivan: Klar, es gab immer auch Ungeduldige und Ungehaltene, aber die

sind von den Aktiven auch wieder eingefangen worden. Dann gab es z. B. Leute, die meinten: Was soll das mit der aktiven Mittagspause, lasst uns doch gleich streiken. Also haben wir erklärt: Nein, wir müssen den ersten Schritt vorm zweiten gehen, wir brauchen noch einen Test, ob die Leute bereit sind, so einem Aufruf zu folgen. Das hat funktioniert, weil jeder der aktiv mitgearbeitet hat, immer wusste, wo wir gerade stehen.

→ **Habt ihr die Vorgehensweise gemeinsam im Aktivenkreis entwickelt?**

Jannes: Kampagnenplanung funktioniert nicht so, dass alle sich gleichermaßen beteiligen. Es gibt verschiedene Rollen. Die Leute erwarten von dir als Gewerkschaftssekretär, dass du eine klare Orientierung vorgibst. Wir hatten für jedes Aktiventreffen eine klare Zielsetzung, was wir mit diesem Treffen bezwecken wollten. Dieses strukturierte und professionelle Vorgehen hat nur unsere Arbeit effektiver gemacht, sondern auch das Vertrauen in uns gestärkt. Das heißt aber nicht, dass wir einen fertigen Kampagnenplan mitbringen und

durchziehen. Es ist eher so, dass wir einen Orientierungsrahmen einbringen und unser Wissen aus anderen betrieblichen Erfahrungen. Aber die konkrete Umsetzung, die Geschwindigkeit und Schärfe des Konflikts wird ganz maßgeblich von den Aktiven im Betrieb bestimmt.

Ivan: Dazu kommt, dass es nie genau so läuft wie geplant. In der Realität reiht sich niemals Erfolg an Erfolg, da gibt es Rückschläge. Als wir unsere Tarifforderungen beschließen wollten, beriefen wir eine Mitgliederversammlung ein. Und dann war die total schlecht besucht. Viele unserer Aktiven waren enttäuscht von ihren eigenen Kolleginnen und Kollegen, dass die nicht die Wichtigkeit dieses Termins gesehen haben. Aber wir haben eben nicht gesagt, dann lassen wir es, sondern gemeinsam überlegt: Woran liegt es, was müssen wir anders machen? In der Folge haben wir unsere Vertrauensleutesitzungen öfter, kürzer und im Betrieb durchgeführt. Und das hat funktioniert. So ein Rückschlag oder auch eine Niederlage ist zwar für den Moment unangenehm, aber man daraus auch lernen

und Kraft entwickeln. Frustration und Verarbeitung von Frustration gehört zu solchen Lernprozessen einfach dazu.

→ **Welche Botschaft würdet ihr anderen Kolleginnen und Kollegen in einer ähnlichen Situation mit auf den Weg geben?**

Jannes: Wir müssen eine Betriebsratsgründung als Element einer Betriebspolitik verstehen, die zu mehr Macht für die Beschäftigten und ihre gewerkschaftliche Organisation im Betrieb führt. Das klingt vielleicht banal, aber letztlich steht und fällt der Erfolg mit der Haltung, mit der wir an die Sache herangehen. Es geht um eine relevante Machtverschiebung im Betrieb, das ist keine juristische Formalie. Arbeitgeber in tariflosen Betrieben wehren sich ja deshalb so vehement gegen Betriebsratsgründungen, weil sie sie als Einfallstor für die Gewerkschaft und entscheidenden Schritt in Richtung Tarifbindung ansehen. Damit haben sie völlig recht. Damit das aber auch Realität wird, ist es nötig, dass wir – gemeinsam mit den Aktiven im Betrieb – strategisch überlegt und kampagnenmäßig vorgehen.

»Dos + don'ts« für eine erfolgreiche Betriebsratswahl

Nicht vergessen

- Bereits vor der Wahl Mitglieder und Aktivenkern im Betrieb organisieren
- Nach der Wahl Stabilisierung Aktivenkreis und perspektivische Überführung in Vertrauensleutestruktur
- Betriebsratswahl als Schritt auf dem Weg zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Themen der Belegschaft im Wahlkampf spielen:
Früh anfangen mit Bildern und Statements der Aktiven zu arbeiten
- Auf Gegenwehr des Arbeitgebers gefasst sein (»Impfen, Impfen, Impfen«)
- Stabiles Team von Kandidaten aufbauen:
Wenn wir auf das Spielfeld gehen, wollen wir gewinnen
- Betriebsratsgründung als konfliktorischen strategischen Prozess,
als Verschiebung von Macht im Betrieb begreifen
- Kontakt zu allen Kandidaten halten – mindestens einmal die Woche,
zu den stärksten in heißen Phasen täglich
- Unter der Oberfläche arbeiten, bis der Wahlvorstand steht:
Erst den Kopf rausstrecken, wenn Kündigungsschutz für Kandidaten gewährleistet ist –
Sicherheit und vertrauensvolle Atmosphäre hat Priorität

- Die eigene Rolle klar haben: Beteiligung und Entscheidungen der Basis brauchen Orientierung
- Immer wieder zu jedem Aktiventreffen mobilisieren und Teilnahme im Vorfeld abfragen durch Anrufe, SMS, Whatsapp, Eins-zu-eins-Gespräche
- Diskussion über Tarifbindung von Anfang an politisch führen: Voraussetzung sind hoher Organisationsgrad, stabiler und ausreichend großer Aktivenkreis sowie Entwicklung von Durchsetzungsfähigkeit. Vor der Tarifbewegung müssen andere kleinere Themenkonflikte geführt und gewonnen worden sein.

Besser vermeiden

- Mit zu schmaler Basis im Betrieb eine Betriebsratswahl einleiten (»keine Wahl mit nur drei Mitgliedern«)
- Betriebsratswahl als rein institutionellen Prozess, losgelöst von den Themen der Beschäftigten und der Frage: Was wollen wir als IG Metall im Betrieb erreichen?
- Keine Einleitung von Wahlen durch Gesamtbetriebsrat oder Gewerkschaft ohne Organisationsprozess im Betrieb
- Sich niemals in Sicherheit wiegen, Störfener des Arbeitgebers kann zu jeder Zeit kommen
- Nach der Wahl nicht denken: »jetzt braucht es erstmal Schulung« sondern mit den Aktiven weiter die Themen der Belegschaft treiben und die Belegschaft organisieren
- Niemals nur auf einzelne Starke vertrauen
- Nicht durch Gespräche mit der Geschäftsführung oder von außen die Wahl einleiten, sondern einen Prozess mit aktiver Basis initiieren

WARNSTREIK

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg

Stuttgarter Straße 23

70469 Stuttgart

Telefon: +49 (7 11) 1 65 81 - 0

Telefax: +49 (7 11) 1 65 81 - 30

E-Mail: bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de

www.bw.igm.de