

IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

DIENSTAG, 15. MAI 2012



Soziale Gerechtigkeit

Viele Entscheidungen der Politik haben oftmals auch direkte Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten.

Seite 3

Endspurt

In der aktuellen Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie von Baden-Württemberg geht es heute in eine entscheidende Runde.

Seite 5



Belastung

Es wird immer mehr und immer länger gearbeitet. Das belastet die Arbeitnehmer. Die IG Metall setzt auf Ausgleichsmaßnahmen.

Seite 8



Anteil am Erfolg

Faire Chancen
für die Jugend



Erich Klemm,
Gesamtbetriebs-
ratsvorsitzender
der Daimler AG

Die Stammbeschäftigten der Metall- und Elektroindustrie verlangen in dieser Tarifrunde ihren Anteil am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Das ist mit einer einmaligen Sonderzahlung, die ohnehin nur wenige Belegschaften bekommen, sicher nicht getan. Was wir brauchen, ist eine dauerhafte Erhöhung der monatlichen Entgelte. In dieser Tarifrunde geht es uns aber auch um faire Chancen für die Jugend und die Tausenden von Leiharbeitern in den Betrieben, die noch auf einen festen Platz in der Mitte unserer Belegschaften hoffen. Mit unseren Forderungen nach Übernahme der Azubis und mehr Mitbestimmung bei Leiharbeit zeigen wir uns solidarisch mit diesen Menschen. Doch es geht uns dabei um weit mehr als Solidarität. Es ist für unser aller Zukunft entscheidend, dass unsere Belegschaften nicht überaltern und nicht gespalten werden.

Gerade die Forderung der IG Metall nach mehr Mitbestimmung für Betriebsräte in Fragen der Leiharbeit ist nicht nur ein Gebot der Menschlichkeit, sondern auch ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft. Wir wollen etwas gegen die Ungerechtigkeit tun, dass Menschen die gleiche Arbeit leisten und dafür nicht gleich bezahlt werden. Wir streiten dafür, dass die Leiharbeiter eine Perspektive bekommen und ihnen damit ihre Existenzangst genommen wird. Es ist aber auch für unsere gemeinsame Zukunft entscheidend, dass die Unternehmen ihre Wettbewerbsposition nicht durch die Einstellung möglichst vieler, möglichst billiger Leiharbeiter verbessern können. Stattdessen müssen Leistungsfähigkeit, Innovationskraft und wirtschaftliche Nachhaltigkeit eines Unternehmens die entscheidenden Erfolgsfaktoren im Wettbewerb sein. Nur so können wir langfristig unseren Wohlstand sichern. Deshalb darf es kein Ausweichen auf „Billigkonkurrenz“ beim Faktor Arbeit geben. Wir Betriebsräte können beurteilen, ob Leiharbeiter eingesetzt werden, um kurzfristige Produktionsspitzen abzufangen, oder ob sie dauerhaft Stammbeschäftigte ersetzen. Deshalb brauchen wir mehr Mitbestimmungsrechte – in dieser Frage lassen wir auch die Politik nicht aus der Pflicht.

„Wir haben unseren Job gemacht“

In der Finanz- und Wirtschaftskrise haben sich die Gewerkschaften bewährt

Wenn im nächsten Jahr die Tarifparteien auf den aktuell schwelenden Konflikt zurückblicken, wird es vermutlich nur einer von vielen Tarifikämpfen im Laufe der über 60-jährigen Geschichte der IG Metall Baden-Württemberg gewesen sein. Ob er in die Annalen der Gewerkschaftsgeschichte eingehen wird wie die berühmte Steinkühlerpause – die Geschichte wird es zeigen.

In der Öffentlichkeit hat sich das Bild der Gewerkschaften seit der Finanz- und Wirtschaftskrise, die wie ein Tsunami über das Land gefegt ist, gewandelt. Im öffentlichen Meinungsbild ist aus den Rückwärtsgegangenen und Fortschrittsverweigerern eine Interessenvertretung geworden, für deren Forderungen und Ziele mittlerweile viele Menschen Sympathien zeigen. Sogar junge Menschen interessieren sich wieder für die

Arbeit der Gewerkschaften. Für IG-Metall-Betriebsleiter Jörg Hofmann liegt das auch daran, dass die Gewerkschaft in der Krise „ihren Job gemacht und Verantwortung übernommen hat“. Den Gewerkschaften ging es bei den Tarifverhandlungen nie allein nur um das Thema Geld.

Historisch betrachtet setzte sich die IG Metall zum Beispiel in den 50er Jahren vor allem für kürzere Arbeitszeiten und bessere Arbeitsbedingungen ein. In den 60er Jahren bestimmten Arbeitszeit- und Urlaubsregeln die Tarifverhandlungen, in den 70er Jahren kamen vermögenswirksame Leistungen, der arbeitsfreie Samstag und das 13. Monatsgehalt dazu. Seit Oktober 1995 gilt übrigens für die gesamte westdeutsche Metallindustrie die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Während den Gewerkschaften über viele Jahre das Image einer reinen

Arbeiterorganisation anhaftete, sieht man sich heute auch als Interessenvertretung von Ingenieuren und den Beschäftigten in der IT-Branche.

Gerade in diesen Branchen würden die Arbeitszeiten immer weiter ausufern und die Mitarbeiter durch den globalen Wettbewerb unter einen immer größeren Zeitdruck geraten, bemängelt etwa Ulrike Zenke, bei der IG Metall Baden-Württemberg für die Hochschularbeit, Ingenieure und die IT-Branche zuständig.

Die Gewerkschafterin weiß aber auch, dass gerade in diesen High-Tech-Unternehmen Gewerkschaften und Betriebsräte nicht gern gesehen werden. Zenke sieht die Probleme für die in diesen Branchen und Bereichen Beschäftigten vor allem in den neuen Arbeitsmodellen, bei denen Teams zum Beispiel nur für ein Projekt zusammen-

arbeiten und dann wieder auseinandergehen. Zenke setzt deshalb auf Aufklärung. Vor Ort an den Hochschulen informiert die Gewerkschafterin über Einstiegsgehälter, Karrierechancen und Arbeitsbedingungen in einzelnen Branchen.

Im wahren Sinne des Wortes rot sieht die IG Metall derzeit beim Thema Zeitarbeit, die für sie Leiharbeit heißt. Aus Sicht der IG Metall ist es nicht fair, wenn sich Arbeitgeber durch den Einsatz von „Leih“-Arbeit der Verantwortung entziehen und stattdessen „Arbeiter wie Schrauben einkaufen“.

Befristete Arbeitsverhältnisse seien ein unheilvoller Trend, bei dem die Ausnahme zur Regel wurde. Wer für Kernaufgaben wie Entwicklung und Produktion des Unternehmens Werkverträge einsetze, gerate zudem in Gefahr, seine Kernkompetenz an Dritte abzugeben.

IG Metall

Mehr als 420 000 Mitglieder

Gegründet im Januar 1950, hat sich der IG-Metall-Bezirk Baden-Württemberg rasch eine Vorreiterrolle in der Gewerkschaftsbewegung erkämpft. Die IG Metall Baden-Württemberg vertritt die Interessen von 420 000 Mitgliedern. Sie ist mit jeweils über 11 000 Betriebsräten und Vertrauensleuten tief in den Betrieben verwurzelt.

Aktuell arbeiten in den 27 Verwaltungsstellen im Land sowie in der Bezirksleitung der IG Metall Baden-Württemberg rund 250 Menschen. Die Metall- und Elektroindustrie im Südwesten zählt über 1100 Betriebe, in denen ein Tarifvertrag gilt.

Zusammen mit sieben weiteren Einzelgewerkschaften ist die IG Metall mit ihren bundesweit insgesamt rund 2,3 Millionen Mitgliedern Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der rund 6,2 Millionen Mitglieder zählt.

olm

Rechtsschutz für Mitglieder

Kostenloser
Mitgliederservice

Bundesweit kümmern sich rund 360 Rechtssekretäre in der Fachkanzlei – DBG Rechtsschutz GmbH – des deutschen Gewerkschaftsbundes um die Vertretung der Gewerkschaftsmitglieder in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht.

39 davon sind in den insgesamt 16 DGB-Rechtsschutzbüros in Baden-Württemberg tätig. Die IG Metall selbst beschäftigt in Mannheim einen Rechtssekretär und in weiteren Regionalbüros fünf Juristen, die die Gewerkschaftsmitglieder entweder selbst vor Gericht vertreten oder einzelne Fälle für die DGB-Rechtssekretäre vorbereiten. „Wir sind als IG Metall für verschiedene Branchen tätig“, erläutert Ulrich Petri, Justiziar der IG Metall Baden-Württemberg. Die Gewerkschaft ist hauptsächlich für die Metall- und Elektroindustrie zuständig. Hinzu kommen das Metallhandwerk sowie das Kfz-Handwerk, die Heizungsbauer, Sanitärinstallateure, Elektriker und Schlosser. Weitere Branchen, die von der IG Metall betreut werden, sind die Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie sowie die Textil- und Bekleidungsindustrie inklusive des textilen Reinigungsgewerbes. Was der Öffentlichkeit meist nicht bewusst ist: die Gewerkschaft handelt nicht nur einen Tarifvertrag, sondern ein ganzes System mit mehreren Tarifverträgen aus. Diese werden in zwei verschiedenen Kategorien aufgeteilt.

Dabei wird zwischen Tarifverträgen, in denen die Grundlagen der Arbeitsbeziehungen geregelt sind, und Tarifverträgen zu Sonder- oder qualitativen Themen unterschieden. Zu den Grundlagen gehört beispielsweise der Manteltarifvertrag, in dem Punkte wie Einstellung, Probezeit, Kündigung oder Entgeltfortzahlung geregelt werden. Im Entgelttarifvertrag, der gerade neu verhandelt wird, geht es um die Entgelte und Ausbildungsvergütungen. Im Urlaubstarifvertrag, der nur sehr selten geändert wird, ist der Urlaubsanspruch der Beschäftigten fixiert. Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld sind im Tarifvertrag für Sonderzahlungen geregelt.

TARIFLICHE SONDERTHEMEN

Einen eigenen Tarifvertrag gibt es für Auszubildende. Neben diesen Tarifverträgen, in denen die Grundlagen der Arbeitsbeziehungen geregelt sind, gibt es noch eine ganze Reihe tariflicher Sonderthemen. So gibt es Tarifverträge für vermögenswirksame Leistungen, die Altersvorsorge, die Altersteilzeit, die Beschäftigungssicherung, die nach Meinung der Gewerkschaften vor allem im Krisenjahr 2009 eine wichtige Rolle bei der Erhaltung von Arbeitsplätzen gespielt hat, sowie einen Tarifvertrag für die Übernahme von Auszubildenden. Eine zentrale Forderung der Gewerkschaft in der aktuellen Tarifrunde ist zum Beispiel die unbefristete Übernahme aller Jugendlichen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

„Neben der Tarifpolitik ist eine zentrale Aufgabe der IG Metall die rechtliche Interessenvertretung unserer Mitglieder“, betont Ulrich Petri. Die Rechtssekretäre der Gewerkschaft vertreten die Mitglieder vor Gericht in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts. „Wir arbeiten dabei eng mit dem DGB-Rechtsschutz zusammen“, erläutert Petri. „Mit diesem Netzwerk an juristisch hoch qualifizierten Kolleginnen und Kollegen stellen wir eine flächendeckende Betreuung unserer Mitglieder in Baden-Württemberg sicher“, erklärt Ulrich Petri.

Für Gewerkschaftsmitglieder ist der Rechtsschutz kostenfrei. Das gilt in allen Instanzen, im Zweifel bis zum Bundesarbeitsgericht. Die Kosten sind über den Mitgliedsbeitrag abgedeckt. André Schneider

„Der Rückhalt in der Gesellschaft wächst“

IG-Metall-Bezirksleiter Hofmann sieht die Gewerkschaft auf einem guten Weg

Nach Jahren der Stagnation verzeichnen die Gewerkschaften wieder Mitgliederzuwächse. Auch in der Öffentlichkeit wandelt sich das Bild. Im Interview erläutert IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann, warum wieder Menschen mit den Gewerkschaften und ihren Forderungen sympathisieren.

Herr Hofmann, die IG Metall hat die aktuelle Tarifrunde mit einem Selbstbewusstsein eingeläutet wie schon lange nicht mehr. Ist das auch der Beginn eines neuen Selbstverständnisses der IG Metall?

Nein. Die IG Metall war und ist eine stolze, starke und selbstbewusste Organisation. Und in der laufenden Tarifrunde haben wir zudem die Öffentlichkeit auf unserer Seite. Die Mehrheit der Menschen zeigt eine große Sympathie für uns und unsere Forderungen. Der Rückhalt in der Gesellschaft und den Betrieben wächst und mit ihm die Zahl unserer Mitglieder. Besonders freut mich, dass sich wieder mehr junge Menschen für die Gewerkschaft interessieren.

Noch vor wenigen Jahren galten die Gewerkschaften allgemein als rückwärtsgewandt. Heute rechnet man wieder mit ihnen und hält sie auch wieder für unverzichtbar. Worauf führen Sie den Sinneswandel bei den Bürgern zurück?

Es ist noch nicht lange her, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise wie ein Tsunami über uns hinweggefegt ist. Der massive Einbruch der Wirtschaftsleistung drohte Hunderttausende Arbeitsplätze in Deutschland zu vernichten. In dieser Phase hat die IG Metall Verantwortung übernommen und tragfähige Vorschläge von der Umweltprämie bis zum verlängerten Bezug des Kurzarbeitergeldes gemacht. Arbeitgeber und die schwarz-rote Bundesregierung haben unsere Initiativen aufgegriffen, da sie den Weg für eine historische Chance gesehen haben: ohne Massenentlassungen durch die schwerste Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit zu kommen. Da haben die Menschen gesehen, welchen Wert eine starke Interessenvertretung hat, die mit ihrem Einfluss verantwortungsvoll umgeht. Kurz gesagt: unser Job ist die Arbeit, und diesen Job haben wir gut gemacht. Das wird von den Bürgerinnen und Bürgern anerkannt und honoriert.

Die IG Metall wettet seit Jahren gegen „immer mehr Leiharbeit“, Werkverträge und das Ausufern bei den Minijobs und der befristeten Beschäftigung. Wirklich entgegenzusetzen haben Sie dem aber nichts, oder?

Wir wettern nicht nur gegen ungerechte Entwicklungen, wir handeln auch. Seit November 2011 haben wir über 250 Vereinbarungen in Betrieben geschlossen, die den Einsatz von Leiharbeit regulieren oder den Auszubildenden ihre Übernahme nach bestandener Prüfung zusichern. Und mit



IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann

Foto: IG Metall

unserer aktuellen Tarifforderung zur Leiharbeit und Übernahme wollen wir noch mehr Druck auf solche Vereinbarungen bringen. Im Übrigen: ein nicht geringer Teil der Betriebe der hiesigen Metall- und Elektroindustrie verzichtet darauf, Leiharbeit einzusetzen, und ist dennoch extrem erfolgreich. Weiter wollen wir Korrekturen in der Arbeitsmarktpolitik. Es war ja zunächst der Gesetzgeber, der den Arbeitsmarkt weitgehend dereguliert hat, was in vielen Bereichen zum Ausufern von Niedriglöhnen und unsicheren Arbeitsverhältnissen geführt hat.

Die Gewerkschaften haben in der zurückliegenden Finanzkrise und damit einhergehenden Wirtschaftskrise gezeigt, dass sie besonnen und kooperativ sein können. Dass hat ihnen viel Respekt von allen Seiten eingebracht. Riskieren Sie mit Ihren aktuellen Forderungen nicht, wieder in alte Fahrwasser zu geraten?

Im Gegenteil. Es geht darum, ein faires Miteinander fortzuführen. Fair ist es aber nicht, wenn Arbeitgeber sich der Verantwortung für Beschäftigung entziehen und stattdessen Arbeitskraft wie Schrauben einkaufen: als Leiharbeiter oder Beschäftigte mit Werkverträgen. Und fair ist es auch nicht, wenn eine erfolgreiche Ausbildung mit der Unsicherheit eines befristeten Jobs belohnt wird. Und fair ist es schon gar nicht, wenn die Beschäftigten, die in den Krisenmonaten auf Entgelt verzichtet haben, um Unternehmen und Arbeitsplätze zu retten, nicht am Aufschwung teilhaben sollen, weil das Mehr an Produktion und Produktivität direkt in die Gewinne der Unternehmen fließt.

Die Unternehmerseite wirft Ihnen im aktuellen Tarifstreit vor, mit Ihren Forderungen das deutsche Beschäftigungswunder zu gefährden. Wie sehen Sie das?

Das ist doch Unfug. Die Unternehmen haben volle Auftragsbücher, der Ausblick ist rosig, und eine Rekordbilanz jagt die nächste. Unsere Tarifforderung ist bezahlbar, da hilft alles Jammern nicht. Nur ein Beispiel: alleine die Dividendenausschüttung des Autobauers Daimler würde ausreichen, um die Entgelterhöhung für die 800 000 Beschäftigten der Branche im Land zu finanzieren.

Es geht ja nicht nur ums Geld... Richtig. Wir haben drei völlig gleichwertige Themen zu bearbeiten. Und wir werden nur dann zu einem Ergebnis kommen, wenn es uns gelingt, bei allen drei Themen tragfähige Lösungen zu erreichen. Ich finde es deshalb nicht hilfreich, wenn die Arbeitgeber Lösungen erschweren, indem sie falsch informieren. Zum Beispiel wenn Gesamtmetall-Chef Kannegiesser behauptet, wir würden die Verbeamtung der Azubis fordern. Damit schürt er nicht nur Vorurteile gegen Beamte, sondern er unterschlägt schlicht, dass der Vorschlag der IG Metall nicht die Unkündbarkeit bis zur Rente vom ersten Ausbildungstag an beinhaltet. Es geht uns ausschließlich darum, dass statt der Unsitte, grundsätzlich nur befristet einzustellen, die jungen Leute und ihre Eltern eine sichere Perspektive über den weiteren beruflichen Werdegang bekommen. Wenn ein Betrieb zusätzlich über seinen Bedarf ausbildet, wenn es Beschäftigungsprobleme gibt oder wenn persönliche Gründe gegen den Verbleib eines Auszubildenden im Betrieb sprechen, kann vom Grundsatz der unbefristeten Übernahme abgewichen werden.

Die Welt wird immer globaler. Davor können sich auch die Gewerkschaften nicht verschließen. Doch während die einen bereits das ganze Tarifsystem auf dem Spiel sehen, ruft Ihr Kollege, DGB-Chef Michael Sommer, das Ende der Regulierung aus. Wäre es nicht an der Zeit, eine europäische Lösung anzugehen?

Die Gewerkschaften waren schon immer internationale Organisationen. Und wir stehen in engem Kontakt zu unseren Kolleginnen und Kollegen in anderen europäischen Ländern. Es stellt sich die Frage, wie es mit Europa weitergeht. An einem Zerschlagen der EU oder Scheitern des Euro kann kein vernünftiger Mensch ein Interesse haben. Wir meinen aber: die Antworten auf die Krise liegen nicht in einseitigen und immer schärferen Spardiktaten. Und schon gar nicht in massiven Eingriffen in tarifliche Ansprüche. Wir brauchen jetzt Wachstumsprogramme, die den gebeutelten Krisenländern helfen, wieder auf die Beine zu kommen, um der wachsenden Arbeitslosigkeit, gerade unter der Jugend, gegenzusteuern. Und wir brauchen ein Mehr an entscheidungsfähigen demokratischen Strukturen in Europa, etwa mehr Kompetenz für das europäische Parlament.

Die Fragen stellte Ingo Dalcolmo.

Aus der Sicht der Beschäftigten die Dinge angehen

Engagement für Ingenieure und IT-Experten

Längst ist es Alltag für Ingenieure und Beschäftigte der IT-Branche: die Arbeitszeiten ufern immer mehr aus. Die Gründe: zunehmender Zeitdruck durch enge Terminvorgaben, erhöhte Leistungsanforderungen im globalen Wettbewerb, die Koordination internationaler Projektteams über verschiedene Zeitzonen von Indien bis in die USA.

Die Themen Arbeitszeit und der dadurch entstehende Stress werden immer wichtiger, sagt Ulrike Zenke, die bei der IG Metall Baden-Württemberg für die Hochschularbeit, Ingenieure und IT-Berufe zuständig ist. Die IG Metall will den Verfall der Arbeitszeit auffangen und den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität verschaffen, damit sie sich etwa Auszeiten für Weiterbil-

dung, Familie oder einfach nur zum Ausspannen nehmen können. Um die Arbeitsbedingungen wirksam zu verbessern, müssten in den Betrieben auch Themen wie Innovationen und Nachhaltigkeit aus der Perspektive der Beschäftigten angegangen werden.

Damit schon die Berufsanfänger um ihre Möglichkeiten und Rechte wissen, gehen Vertreter der IG Metall auch an die Hochschulen, um junge Ingenieure oder zukünftige Beschäftigte in der IT-Branche zu beraten.

Obwohl es an Fachkräften in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik fehlt, laufe in diesen Branchen der Einstieg immer mehr über Leiharbeit und befristete Verträge, so Zenke. „Oder Ingenieure werden fremd über Dienst-

leistungsagenturen angefordert. Das hat in den vergangenen Jahren massiv zugenommen.“ Deswegen fordert die IG Metall mehr Mitbestimmung für Betriebsräte beim Einsatz von Zeitarbeitern und beobachtet die Zunahme von Werkverträgen kritisch.

Auch in den großen IT-Abteilungen gebe es viele Grauzonen. Projektarbeit greife um sich sowie das durch Zeitdruck entgrenzte Arbeiten, ohne dass die Betroffenen wüssten, ob es nach dem nächsten Projekt weitergehe. „Ein Problem in diesem Bereich ist der zunehmende Trend hin zum sogenannten Crowdsourcing“, sagt Zenke.

Dabei arbeiten Teams, die sich in verschiedenen Ländern weit voneinander entfernt befinden, jeweils an Teilen eines IT-Projekts. Was Unternehmen Kostenvorteile

bringt, bedeute für die Beschäftigten mehr Stress, weniger Transparenz und ausufernde Arbeitszeiten – auch weil oft die Angst vorherrscht, durch die billigere Konkurrenz im Ausland überflüssig zu werden. „Auch die Einstiegsgehälter sind mittlerweile zu niedrig, über die Situation muss man IT-Newcomer aufklären“, sagt Zenke. „Zumal in manchen IT-Unternehmen Betriebsräte nicht gerne gesehen sind.“ Auch bei den Hochschulen vertritt die IG Metall klare Standpunkte. Wer mehr Studierende in den Ingenieurwissenschaften haben wolle, müsse die Hochschulen attraktiver machen, etwa die Betreuung während des Studiums verbessern. „Auch bei den Abbrecherquoten muss man ansetzen“, so Zenke. Mit 30 Prozent seien diese viel zu hoch. peix

IHRE RECHTSANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

FILZEK & GATZKY Aspenhausstraße 5 72770 Reutlingen Fon (0 71 21) 3 45 34 - 0 Fax (0 71 21) 3 45 34 - 22 E-Mail filzek.gatzky@t-online.de www.filzek-gatzky.de	STARK, MAYER, HEHR UND KOLLEGEN Alleenstraße 10 71638 Ludwigsburg Fon (0 71 41) 9 13 08 - 0 Fax (0 71 41) 9 13 08 - 77 E-Mail stark@rechtsanwaelte-lb.de www.rechtsanwaelte-lb.de	WOHLFARTH, DR. GUTMANN, PITTERLE, ZELLER, BEHL Olgastraße 1 70182 Stuttgart Fon (07 11) 23 98 - 45 Fax (07 11) 23 98 - 499 E-Mail post@anwalt-in-stuttgart.de www.anwalt-in-stuttgart.de	BARTL & WEISE Johannesstraße 75 70176 Stuttgart Fon (07 11) 63 32 43 - 0 Fax (07 11) 63 32 43 - 20 E-Mail info@kanzlei-bww.de www.kanzlei-bww.de	RECHTSANWALT MANFRED LANG Olgastraße 143 89073 Ulm Fon (07 31) 2 88 - 82 Fax (07 31) 2 79 - 20 E-Mail ra-lang.manfred@t-online.de
---	---	--	--	---

Wir wünschen der IG Metall und den in den Metall- und Elektrobetrieben Beschäftigten viel Erfolg in der aktuellen Tarifrunde.

Es ging nicht nur um Geld

60 Jahre Tarifgeschichte

Die Industriegewerkschaft Metall in Baden-Württemberg hat in ihrer über 60-jährigen Geschichte auch viele Kapitel der Tarifgeschichte in der deutschen Metall- und Elektroindustrie mitgeschrieben. Mit Willi Bleicher, Franz Steinkühler, Walter Riester, Gerhard Zambelli oder Berthold Huber saßen erfahrene wie kämpferische IG-Metall-Bezirksleiter aus dem Land den Arbeitgebern am Verhandlungstisch gegenüber.

Fast immer drehte es sich bei den Tarifgesprächen nicht nur um Geld. Bereits die ersten Verhandlungsführer der IG Metall drängten auf verbesserte Arbeitsbedingungen in den Fabriken und auf mehr soziale Absicherung von Arbeitern und Angestellten, wie der Blick zurück auf die Tarifgeschichte in der Metall- und Elektroindustrie beweist. „Wir wollten noch nie nur Lohnmaschine sein, sondern kümmern uns seit je auch um die Qualität von Arbeit und Arbeitsbedingungen“, beschreibt der IG-Metall-Vorsitzende Berthold Huber, was zum festen Selbstverständnis der Arbeitnehmervertreter geworden ist.

Die historische Betrachtung zeigt auch, dass die Gewerkschafter manchmal wochenlang streiken mussten, um ihre Vorstellungen durchzusetzen. Dabei wurde das verfassungsrechtlich garantierte Mittel immer als sogenannte Ultima Ratio, als letztes Mittel im Rahmen der Arbeitsbeziehungen, verstanden und eingesetzt. Manchmal brachten aber auch gutes Verhandlungsgeschick und wirkungsvolle Warnstreiks die Arbeitgeber dazu, ihrem wichtigsten „Produktionskapital“, den Arbeitern und Angestellten, neben Entgelterhöhungen ein freies Wochenende, mehr Urlaubstage, sichere und gesündere Arbeitsplätze, Anspruch auf berufliche Qualifizierung sowie zusätzliche Altersabsicherung zuzugestehen.

In den 50er Jahren setzte die IG Metall kürzere Arbeitszeiten und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch. So erreichte die IG Metall 1956, dass die wöchentliche Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden verkürzt wurde. Zugleich setzte sie einen Lohnausgleich von 6,5 Prozent für die Arbeitszeitverkürzung durch. Ein Jahr später streikten die Metalller in Schleswig-Holstein 16 Wochen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. 1959 verkürzte sich die Arbeitszeit auf 44 Stunden. In den 60er Jahren bestimmten Arbeitszeit und Urlaubsregelungen die Tarifverhandlungen. 1962 wurde die Arbeitszeit mit Lohnausgleich von 44 auf 42,5 Stunden verkürzt. Der Urlaub verlängerte sich um



Warnstreiktag der Azubis bei Daimler in Sindelfingen. Mit einer Demo und Kundgebung wollen die IG-Metall-Jugendlichen ihre Forderung nach unbefristeter Übernahme betonen.

Fotos: IG Metall



Reizthema Leiharbeit



Nächtlicher Warnstreik



Piffe gegen Ungerechtigkeit

drei bis sechs Tage, die Urlaubsdauer richtet sich fortan nach Lebensalter und nicht mehr nach Betriebszugehörigkeit. 1967 wurde die 40-Stunden-Woche mit Lohnausgleich vereinbart. Ein Jahr später setzte man neben mehr Lohn und Gehalt ein Rationalisierungsschutzabkommen durch.

In den 70er Jahren wurden weitere soziale Fortschritte durchgesetzt. 1970 wurde erstmals eine vermögenswirksame Leistung von 26 Mark je Monat vereinbart. Mehr

Urlaub bekamen die Metalller durch Nichtanrechnung des arbeitsfreien Samstags. 1972 wurde ein 13. Monatsgehalt abgesichert, das anfangs je nach Betriebszugehörigkeit bis zu 30, später bis zu 50 Prozent des Monatsverdienstes ausmachte. Ein Jahr später vereinbarten die Tarifpartner den Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer. 1973 folgte nach über 20 Verhandlungsrunden, Urabstimmung und Streik der Lohnrahmen II, der den Beschäftigten eine Erholzeit-

pause zusichert. 1978 streikten die Metalller in der verarbeitenden Industrie im Tarifbezirk Nordwürttemberg/Nordbaden für mehr Urlaub. Die Arbeitgeber antworteten mit Aussperrung. Nach mehrwöchigem Arbeitskampf konnten sich die Streikenden durchsetzen und zudem einen Schutz vor Abgruppierung erreichen. In den 80er Jahren kämpfte die IG Metall für die Einführung der 35-Stunden-Woche und soziale Absicherung. 1984 streikten Gewerkschafter

in Nordwürttemberg/Nordbaden und in Hessen, um kürzere Wochenarbeitszeiten durchzusetzen. In allen Tarifgebieten wurden Tarifverträge zum Vorruhestand abgeschlossen. Ab 1. April 1985 wurde die wöchentliche Arbeitszeit zunächst auf 38,5 Stunden, ein Jahr später auf 37,5 Stunden und ab April 1989 schließlich auf 37 Stunden verkürzt. Seit Oktober 1995 gilt für die gesamte westdeutsche Metallindustrie die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.

Nach der deutschen Wiedervereinigung tritt die IG Metall in den 90er Jahren Tarifverträge für die neuen Bundesländer. In Ost und West erreichte die Gewerkschaft weitere soziale Absicherungen. Durch die dauerhafte Anhebung der unteren Lohngruppen setzte die Gewerkschaft 1991 verbesserte Lohnstrukturen durch. Demnach wurden in den neuen Bundesländern tarifliche Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen und Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld in jährlichen Stufen bis 1994 auf Westniveau angehoben. Mit bis zu dreiwöchigen Streiks in der Metallindustrie von Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern sowie in der Stahlindustrie reagierten Gewerkschafter auf die Kündigung laufender Tarifverträge in den neuen Bundesländern. Daraufhin wurde ein neuer Stufenplan vereinbart, der die Angleichung der Entgelte und Vergütungen bis Mitte 1996 vorsah. 1997 erzielte die IG Metall in den alten Bundesländern in der Textil- und Bekleidungsindustrie einen Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Im neuen Jahrtausend setzte die Industriegewerkschaft Metall in zahlreichen Tarifrunden mehr Lohn und Gehalt, höhere Ausbildungsvergütungen in der Metall- und Elektroindustrie, in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie sowie in der Textil- und Bekleidungsindustrie durch. Zu den sozialen Errungenschaften in diesem Jahrzehnt zählen die Einräumung der Altersteilzeit, gemeinsame Entgelttrahmentarifverträge und verbindliche Qualifizierungsmaßnahmen. Im Jahr 2001 wurde in der Metall- und Elektroindustrie sowie für die Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zur Altersversorgung vereinbart. IG Metall und die Arbeitgeberorganisation Gesamtmetall gründeten eine gemeinsame Einrichtung zur überbetrieblichen Altersversorgung, die „Metall-Rente“.

2004 erreichte die Gewerkschaft in der Metall- und Elektroindustrie die „Pforzheimer Vereinbarung“, einen Tarifvertrag zu Wettbewerbsfähigkeit und Standortsicherung. 2008 wurden für die Metall- und Elektroindustrie Tarifverträge zum flexiblen Übergang in die Rente sowie zur Beschäftigungssicherung vereinbart. Vor dem Hintergrund der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise erzielte die IG Metall im Februar 2010 in der Metall- und Elektroindustrie Tarifverträge, die wesentlich dazu beitrugen, Arbeitsplätze und Betriebe über die Krise zu retten. Das „Jobpaket Südwest“ schrieb die Kurzarbeit mit Absenkung der Remanenzkosten und die Arbeitszeitaussenkung bis auf 28 und 26 Stunden mit Teilentgeltausgleich sowie verbesserte Übernahme Regelungen für Auszubildende fest. les

Wichtige Tariferfolge

Von der Steinkühler-Pause bis zu den Flexi-Konten

Sie hat die IG Metall Baden-Württemberg über die Landesgrenzen hinaus bekanntgemacht: die Steinkühler-Pause. Benannt nach Franz Steinkühler, wurde sie 1973 nach wochenlangen Streiks in die Tarifverträge aufgenommen. Für den damaligen Bezirksleiter der IG Metall in Baden-Württemberg und späteren Bundesvorsitzenden ging es um die „Humanisierung der Arbeit“. Die Gewerkschaften wollten die geistigen und körperlichen Belastungen der Fließbandarbeit abfedern. Menschen, die am Band in Stress und Akkord arbeiten, gewährt sie pro Arbeitsstunde fünf Minuten Pause, um Luft zu holen. Und drei Minuten Zeit für persönliche Bedürfnisse.

Weitere tarifliche Regelungen sichern den Beschäftigten heute 30 Tage Urlaub statt der gesetzlichen 20 Tage, eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden verteilt auf fünf Werktagen, Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder vermögenswirksame Leistungen.

Zu den Erfolgen im neuen Jahrtausend zählt Gerhard Wick, Tarifsekretär der IG Metall Baden-Württemberg, die tariflichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung. Im Kern geht es in dem 2005 zwischen den Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite ausgehandelten Vertrag um die Einführung von flexiblen Arbeitszeitkonten sowie individuelle Langzeitkonten. „Mit einer betrieblich zu vereinbarenden Bandbreite sowohl ins Plus wie auch ins Minus hat das Modell wesentlich dazu beigetragen, die Wirtschaftskrise 2009 abzufedern“, stellt Wick klar. In Summe könnten die Flexi-Konten bis zu drei Monate abfangen, in denen etwa infolge einer dünnen Auftragslage nicht gearbeitet werden kann. Heute, in den Jahren nach der Krise, seien die Konten in vielen Betrieben bereits wieder gut gefüllt,

weiß Wick, der früher selbst Betriebsrat war. „Im gleichen Atemzug mit der Flexibilisierung der Arbeitskonten sollte der Beschäftigungssicherungstarifvertrag erwähnt werden“, ergänzt der Gewerkschafter.

Der bereits 2000 verabschiedete Vertrag beinhaltet, dass die Arbeitszeit pro Woche um fünf Stunden gesenkt werden kann, mit einer entsprechenden Reduzierung des Entgelts. Voraussetzung dafür sei allerdings, dass der Betrieb aufgrund von mangelnden Aufträgen in einer wirtschaftlich schwierigen Position ist und eine entsprechende Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber geschlossen werde. Im Gegenzug erhalten die Beschäftigten einen erweiterten Kündigungsschutz. Das bedeutet: Kündigungen werden frühestens mit dem Ende der Betriebsvereinbarung wirksam.

Für wegweisend halten die Metalller auch den sogenannten Quali-Tarifvertrag aus dem Jahr 2001. Er gewährleistet den Mitgliedern, dass Vorgesetzte, Betriebsräte und Beschäftigte Qualifizierungsmaßnahmen vereinbaren, die sie während der Arbeitszeit besuchen können. „Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ein wichtiger Meilenstein für die Mitglieder, aber auch für die Unternehmen“, bilanziert Wick. Als Tariferfolg wertet die IG Metall auch den Pforzheimer Vertrag von 2004. „Auf der Grundlage wurden auch mit Zugeständnissen bei Entgelt und Arbeitszeiten Hunderttausende Arbeitsplätze gesichert, Milliarden an Investitionen in die Standorte durchgesetzt“, erinnert Wick. Ein weiterer Tariferfolg ist der 2003 abgeschlossene Vertrag über das Entgelt-Rahmenabkommen, kurz ERA. Kern des komplexen Regelwerkes ist die Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten. Michael Sudahl

Das große Ziel der Bildung ist nicht Wissen, sondern Handeln.

Herbert Spencer (1820-1903), engl. Philosoph

Die BiKo ist ein freier Bildungsträger, der in Kooperation mit der IG Metall Region Stuttgart Betriebsräte, Jugend- und Auszubildenden- sowie Schwerbehinderten-Vertretungen qualifiziert.

BiKo
BildungsKooperation
Region Stuttgart e.V.

BiKo Region Stuttgart e.V.
Schillerstr. 12, 71638 Ludwigsburg
Telefon 07141 488778-0
info@biko-stuttgart.de
www.biko-stuttgart.de

Mehr und fair

Die aktuelle Tarifrunde kommt in die entscheidende Phase

Wenn Produktionsbänder in deutschen Werkhallen wie in diesen Wochen stillstehen, dann ist das eine Topmeldung in den Nachrichten. Die Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie, mit denen Hunderttausende Gewerkschafter derzeit in der aktuellen Tarifrunde Druck auf die Arbeitgeber machen, laufen auf allen Kanälen. „Die IG Metall fordert 6,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt“, vermelden die Sender von der Warnstreikfront. Doch damit ist nicht alles gesagt. Denn es dreht sich in der Tarifrunde 2012 nicht nur ums Geld.

„Sicher geht es den Beschäftigten in den Betrieben um Entgeltfragen“, räumt Frank Iwer von der IG-Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg ein. Doch auf dem Verhandlungstisch liegen in diesem Jahr neben Entgeltprozenten auch wichtige Beschäftigungsthemen. Die größte Einzelgewerkschaft in Deutschland will im aktuellen Tarifkonflikt auch die unbefristete Übernahme von Ausgebildeten und eine wirksame Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeit im Betrieb durchsetzen. „Mehr und fair“, das Mobilisierungsmotto der IG Metall, steht dafür.

ENTSCHEIDENDE VERHANDLUNGSPHASE

Die Verhandlungen selbst kommen jetzt in eine entscheidende Phase. Nachdem die ersten drei Runden ergebnislos blieben, haben die Tarifparteien in der vierten Verhandlung eine Expertenkommission eingesetzt, die bis zum nächsten Verhandlungstermin am 15. Mai (heute) Lösungsvorschläge für die Themen „Übernahme der Ausgebildeten“ und „Leiharbeit“ erarbeiten soll. Dann werden die Weichen für den weiteren Verlauf der Tarifrunde gestellt, heißt es bei der IG Metall. „Kommen wir bei den qualitativen Themen weiter, ist eine Lösung als Gesamtpaket am Verhandlungstisch möglich. Bleibt Südwestmetall weiterhin stur, leiten wir die Urabstimmung ein“, sagt IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann. Die Gewerkschaft sieht Streik als legitim an, um

die Forderungen der Beschäftigten durchzusetzen. Dennoch sei es das letzte Mittel, die Ultima Ratio. „Wir wollen und wir brauchen keinen Arbeitskampf. Aber wir gehen ihm auch nicht aus dem Weg, wenn die Arbeitgeber so stur bleiben wie bisher und uns in einen Arbeitskampf zwingen sollten“, sagt Erich Klemm, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Daimler AG.

Aus Gewerkschaftssicht ist es an der Zeit, die zuletzt geübte Zurückhaltung am Verhandlungstisch aufzugeben. „In diesen Wochen legen die Unternehmen vergoldete Bilanzen vor, fahren Rekordgewinne ein und schütten satte Dividenden an die Aktionäre aus. Während Beschäftigte auch durch Entgeltverzicht in der Krise Unternehmen und Arbeitsplätze sicherten, schlägt sich der steile Aufschwung bisher nicht in ihrem Geldbeutel nieder“, argumentiert die IG Metall.

Produktivitätssteigerungen, Inflationsausgleich und Beteiligung der Arbeitnehmer an Rekordgewinnen berechtigten zur kräftigen Lohn- und Gehaltserhöhung. „Eine Entgelterhöhung von 6,5 Prozent für die 800 000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg macht ein Volumen von 2,1 Milliarden Euro brutto aus“, rechnet die IG Metall vor. Das sei weniger als allein der Automobilhersteller Daimler in diesem Jahr mit 2,3 Milliarden Euro an Dividende ausschüttet.

Fairer sollen künftig die Arbeitsverhältnisse geregelt werden. Damit kämpfen die Arbeitnehmervertreter gegen einen aus ihrer Sicht unheilvollen Trend in den Betrieben, wo immer häufiger Mitarbeiter auf Zeit arbeiten. „Befristete Arbeitsverhältnisse sind von der Ausnahme zur Regel geworden. Eine Einstellung ohne Befristung hat heutzutage Seltenheitswert“, heißt es aus der Stuttgarter Gewerkschaftszentrale.

Besonders betroffen von dieser Entwicklung seien Jugendliche. „Im Land übernimmt nur einer von drei Betrieben seine Azubis unbefristet“, kritisiert IG-Metall-Mann Iwer. Die Arbeitgeber nutzen das Instrument der „sachgrundlosen Befristung“, um Probezeiten zu verlängern und um Druck auf die Beschäftigten aufzu-

bauen. „Der Arbeitgeber entscheidet bislang allein, wie Ausgebildete weiterbeschäftigt werden“, bemängelt Iwer ein fehlendes Mitspracherecht des Betriebsrats. „Das passt nicht ins 21. Jahrhundert“, betont Iwer. Eine tarifliche Übernahmeregelung von Azubis schaffe dagegen Klarheit und Sorge für Transparenz. „Wer seinen Abschluss macht, wird unbefristet übernommen und kann sich beweisen. Ausgestattet mit allen Rechten und Pflichten wie die anderen unbefristeten Arbeitnehmer auch“, unterstreicht Iwer.

ÜBERNAHME WIEDER ALS REGEL

Der Tarifexperte erklärt, es gehe darum, die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten wieder zur Regel zu machen. In begründeten Fällen sollen Ausnahmen möglich sein. Bildet ein Betrieb über Bedarf aus, gibt es generelle Beschäftigungsprobleme oder liegen personenbedingte Gründe vor, soll vom Grundsatz der unbefristeten Übernahme abgewichen werden können. Zudem ist die Gewerkschaft auch mit konkreten Forderungen zur Eindämmung von Werkverträgen und Leiharbeit in die Verhandlungen gegangen. Derartige Beschäftigungsformen sind auf dem Vormarsch, wie eine IG-Metall-Umfrage unter 900 Betrieben in Baden-Württemberg ergab. In einzelnen Unternehmen sei inzwischen jeder vierte Kollege als extern Beschäftigter mit Werkausweis tätig. Seit Jahren werden Leistungsbereiche ausgelagert, um sie anschließend über Werkverträge wieder einzukaufen. Laut IG Metall werden vor allem Logistikfunktionen, Instandhaltung und Service, Projektarbeiten in Entwicklung oder IT und selbst Vormontagen bevorzugt von „Fremdpersonal“ erledigt. Wer für Kernaufgaben des Unternehmens wie Entwicklung und Produktion Werkverträge einsetzt, gerate jedoch in Gefahr, seine Kernkompetenz an Dritte abzugeben. „Dies ist unverantwortlich, weil gerade Technologie und Qualität heute über die Wettbewerbsfähigkeit entscheiden“, warnt die IG Metall.

Jürgen Lessat



Die Warnstreiks der IG Metall laufen auf allen TV-Kanälen.

Foto: dpa

Für eine nachhaltige Industriepolitik

Die IG Metall engagiert sich in Bündnissen und Beiräten sowie mit Studien

Mit knapp 420 000 Mitgliedern ist der hiesige Bezirk der Industriegewerkschaft Metall nicht nur eine Größe in der heimischen Industrie. In Baden-Württemberg nutzt die größte Einzelgewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbunds auch ihr Gewicht, um die industriepolitische Entwicklung des Landes voranzutreiben. Dabei geht es der IG Metall in erster Linie um die Sicherung des Produktionsstandorts. Dazu gehört auch, wichtige technologische Innovationen voranzutreiben.

In Zeiten von Globalisierung und Strukturwandel, Finanz- und Schuldenkrise, Energiewende und Klimaschutz bringen sich die IG Metall und ihr Bezirksleiter Jörg Hofmann deshalb mit eigenen Vorstellungen in die gesellschaftliche Diskussion ein.

„Strategie Zukunft“ heißt ein Arbeitspapier vom Juni 2010, in dem die IG Metall im Land ihre Positionen für ein nachhaltiges Wachstum und mehr Verteilungsgerechtigkeit definiert. Beides sieht die Gewerkschaft als notwendig an, um das „Erfolgsmodell Baden-Württemberg“ zukunftsfähig zu machen und die Arbeitswelt von morgen aktiv zu gestalten. Zur Landtagswahl im vergangenen Jahr formulierte die IG-Metall-Bezirksleitung „Bausteine einer ökologisch und sozial nachhaltigen Zukunft“. Das landespolitische Memorandum nennt Vollbeschäftigung als übergeordnetes Ziel, das sich durch industrielle Bestandssicherung sowie Erschließung von Zukunftsfeldern erreichen lässt. Im Jahr 2011 forcierte die

IG Metall im Land die bildungspolitischen Aktivitäten. Mit Politik, Wirtschaft, Arbeitsagenturen und Kommunen ging sie Bündnisse und Allianzen ein, um die berufliche Ausbildung zu stärken und den Fachkräftenachwuchs vor allem in der mittelständischen Wirtschaft zu fördern. Ein Ziel ist die Schaffung von jährlich 7600 Ausbildungsplätzen im Land. Die IG Metall drängt auf ein Gesetz zur bezahlten Bildungsfreistellung, die vollständige Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Kita-Plätze sowie die verstärkte duale Ausbildung bei den doppelten Abi-Jahrgängen.

Zudem engagiert sich die Bezirksleitung der IG Metall in Zukunftsfeldern wie der Elektromobilität. Die hiesigen Arbeitnehmervertreter sind neben Industrie, Wissenschaft und Politik im Beirat der Nationalen Plattform Elektromobilität (NPE) vertreten. Das Beratungsgremium für die Bundesregierung soll Deutschland bis 2020 zum Leitmarkt für E-Mobilität entwickeln.

Auf Basis der NPE-Empfehlungen könnten bis in acht Jahren 30 000 neue Arbeitsplätze in der Automobilindustrie entstehen. Mit 180 Millionen Euro fördert der Bund mehrere regionale Elektromobilität-Schau-fenster. Das baden-württembergische Schau-fenster konzentriert sich mit 120 Partnern auf die Region Stuttgart und die Stadt Karlsruhe. Bis Ende 2015 sollen dort mehr als 3100 Elektrofahrzeuge fahren. Die IG Metall Baden-Württemberg ist im Kernteam der Region Stuttgart dabei. Zudem sind die

Arbeitnehmervertreter im Beirat der Landesagentur für Elektromobilität und Brennstoffzellentechnologie (E-Mobil BW) vertreten. Auch beim Projekt „Elektromobilität und Beschäftigung“ (ELAB) ist die IG Metall aktiv. Mit Daimler und der Hans-Böckler-Stiftung fördert sie eine ELAB-Studie zu den Wirkungen alternativer Antriebskonzepte auf regionale Wertschöpfungsketten und auf die

Beschäftigung. Die Ergebnisse sollen nun in den nächsten Wochen vorgelegt werden.

Aktivitäten entfaltet die IG Metall Baden-Württemberg auch im Zukunftsfeld Leichtbau im Maschinenbau. Leichtbau gilt als branchenübergreifendes Thema in Automobilindustrie, Maschinen- und Anlagenbau, das enorme Chancen und Herausforderungen bietet. Detaillierte Aussagen soll

eine Studie der IG Metall liefern, die in den nächsten Wochen veröffentlicht wird. Fragen zur Mitarbeiterqualifikation und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden bereits in mehreren Veranstaltungen thematisiert. Die Gewerkschaft unterstützt darüber hinaus die Einrichtung eines Zentrums für den systemeffizienten hybriden Leichtbau im Südwesten.

Jürgen Lessat



Die IG Metall setzt auf Zukunftsfelder wie die Elektromobilität.

Foto: Obs/Tüv Süd AG



Ein Land. Eine AOK. Eine gesunde Gemeinschaft.

Über 3,8 Millionen Menschen in Baden-Württemberg vertrauen der AOK. Denn wir haben **für jeden das Richtige** und sind genau dort, wo wir gebraucht werden: **immer in der Nähe**. So betreuen wir unsere Versicherten **persönlich** über **250 Mal vor Ort** – und bieten ihnen die **Leistungsstärke** und **Sicherheit** einer **großen Gemeinschaft**. Das ist unser Beitrag für das **gesunde** Leben in unserem Land.

Überzeugen Sie sich selbst: www.mehr-aok.de

AOK Baden-Württemberg



Die Automobilindustrie steht durch die Elektromobilität vor dem größten Wandel seit der Erfindung des Automobils. Die Gewerkschaften gestalten den Übergang mit.
Foto: dapd

Die Autoindustrie im Wandel

E-Mobilität und Leichtbauweise erfordern neues Knowhow

Die Automobilindustrie ist im Aufbruch: Im vergangenen Jahr verkauften deutsche Hersteller mehr Fahrzeuge als je zuvor. Die 400 000 bei baden-württembergischen Herstellern und Zulieferern beschäftigten Menschen profitierten unter anderem durch Zuschläge am Ende des Jahres. Noch wichtiger: die Branche schafft vermutlich mehr Arbeitsplätze, denn das Auto von morgen erfordert andere, neue Technologien. Einerseits fragen die Kunden angesichts der extrem gestiegenen Kraftstoffpreise nach Fahrzeugen mit geringerem Verbrauch. Andererseits greifen gesetzliche Vorgaben: Die Fahrzeugflotte der Hersteller muss bis 2020 unter 95 Gramm CO₂-Ausstoß pro Kilometer liegen. Die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen beschäftigen sich deshalb vor allem mit zwei Themen: E-Mobilität und Gewichtsreduzierung.

Beim Abspecken geht es primär um die Karosserie. Bei einem durchschnittlichen Pkw macht sie 40 Prozent des Gesamtgewichtes aus. Alle Hersteller suchen nach Lösungen, doch die Wege sind sehr unterschiedlich. „Fragen Sie zehn, und Sie erhalten 15 unterschiedliche Antworten“, beschreibt Martin Sambeth die gegenwärtige Situation. Der Gewerkschafter sitzt mit 35 Auto- und Maschinenbauern, Textilherstellern, Verbänden und Forschungsinstituten im Verein Leichtbau-Zentrum Baden-Württemberg. Diese Zukunftsaufgabe soll bei aller Konkurrenz in einem gemeinsamen Technologie- und Transferzentrum behandelt werden. Denn was so leicht klingt, hat massive Auswirkungen: Wie greifen Maschinen in der Produktion die Leichtbauteile, ohne beispielsweise die Struktur von Kohle-

oder Glasfaserteilen zu zerstören? Welche gesundheitlichen Absicherungen sind angesichts der Faserstoffe notwendig? Wie werden die Kunststoffe, die nach einem Unfall gegenwärtig ausgetauscht werden, wieder recycelt? Können Feuerwehr oder THW im Notfall diese Teile noch durchtrennen, um Verletzte zu bergen? Momentan werde Leichtbau noch in keiner Massenproduktion eingesetzt, sagt Sambeth, Ausnahme sei Aluminium. Die anderen Materialien und Produktionsabläufe seien für das Massengeschäft noch zu teuer. Aber das Thema, das bisher vor allem von der Luft- und Raumfahrttechnik besetzt ist, hat die Automobilindustrie und den Maschinenbau erreicht.

Eine gemeinsame Zielvorstellung wird es aber wohl nie geben, denn Leichtbau umfasst sowohl unterschiedliche Materialien wie Legierungen, Faserstoffe, Stahlstrukturen und selbst Holzwerkstoffe als auch unterschiedliche Teile des Fahrzeugs: Neben der Karosserie können auch Achsen und Motoren „erleichtert“ werden. So kann auch noch niemand sagen, wie die neuen Technologien die Arbeitsplätze verändern werden. „Uns ist wichtig, dass die fachlichen Anforderungen sich nicht zu betriebspezifisch entwickeln“, sagt Sambeth, sonst könnten die Beschäftigten künftig kaum den Arbeitgeber oder die Branche wechseln. Deshalb wurden mit Unterstützung der IG Metall unter dem Dach der Landesagentur für Elektromobilität und Brennstoffzellentechnologie (E-Mobil BW) Weiterbildungen und Kurse entwickelt sowie über die Transformation des Wissens aus der Forschung in die Fabrik nachgedacht.

Ganz ähnlich sieht es beim Thema E-Mobilität aus. Die Zulassung von E-Autos stieg

im vergangenen Jahr zwar um ansehnliche 14 Prozent, aber ganze 399 E-Autos in Baden-Württemberg spielen zumindest auf der Straße noch eine bescheidende Zukunftsmusik.

Doch gerade weil der elektrische Antrieb von der Produktion bis zur Reparatur grundlegende Veränderungen bedeutet, erwartet Frank Iwer von der Stuttgarter Bezirksleitung der IG Metall eher positive Effekte, denn traditioneller Antrieb, Hybrid und E-Autos werden über lange Zeit parallel produziert und kontinuierlich verbessert werden. Längst laufen Projekte, die Hersteller und Forschungsinstitute gemeinsam vorantreiben, wie sich beispielsweise der Elektroantrieb auf den gesamten Antriebsstrang auswirken wird. Denn bestimmte Teile wie das Getriebe werden entfallen, während neue Komponenten hinzukommen: die elektrische Maschine, Leistungselektronik und Traktionsbatterie. Spezialisierte Zulieferer des Verbrennungsmotors werden sich deshalb extrem umstellen müssen. Allerdings haben Betriebsräte von Herstellern den Verdacht, dass viele Arbeitsplätze in der Produktionskette nicht mehr gebraucht oder nach Asien abwandern werden.

Anfang Juli wird Mercedes zusammen mit drei Forschungsinstituten die ELAB-Studie vorstellen, in der es um die Auswirkung der Elektrifizierung des Antriebsstranges auf Beschäftigung und Standortumgebung geht. Momentan ist E-Mobil-Geschäftsführer Franz Loogen allerdings optimistisch: „Der relativ hohe Wertanteil der neuen Komponenten, aber auch der hohe Automatisierungsgrad in der Herstellung bieten generell gute Voraussetzungen für eine regionale Herstellung.“
Jens Gieseler

Beschäftigte als Innovationsträger

Maschinen- und Anlagenbau ist gut gerüstet für die Zukunft

Baden-Württemberg ist das Zentrum des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus, mit einem Umsatz von 65 Milliarden Euro im vergangenen Jahr und einem Exportanteil von mehr als 60 Prozent. Mehr als die Hälfte der deutschen Hersteller von Werkzeugmaschinen und Präzisionswerkzeugen sind in Baden-Württemberg ansässig. „Die großen Stärken der Branche sind die hoch qualifizierten Mitarbeiter, eine mittelständische Unternehmensstruktur und die enge Verzahnung von Wissenschaft und Wirtschaft“, sagt Christa Lang, Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Baden-Württemberg.

Laut dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau arbeiteten 2011 im Jahresdurchschnitt in der Branche 285 000 Menschen – das entspricht 30 Prozent aller in der Branche Beschäftigten und rund einem Viertel der Industriebeschäftigten Baden-Württembergs.

Von den 36 700 Ingenieuren im Maschinen- und Fahrzeugbau, die im Jahr 2012 vom Statistischen Landesamt erfasst worden sind, waren zwölf Prozent älter als 55 Jahre. Diese werden in den nächsten zehn Jahren voraussichtlich altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

setzt. Unter dem Motto „Stunden abbauen statt Menschen“ habe die IG Metall die Betriebsräte und Beschäftigten mit dem Krisenmanagement nicht alleingelassen. „Durch die strategische Leerung der Arbeitszeitkonten, den Abbau von Überstunden, durch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen sowie das Drängen, die unpopuläre Kurzarbeit zu nutzen, konnten Masseneinstellungen vermieden werden“, sagt Lang. „Die Unternehmen haben gut daran getan, ihre qualifizierte Belegschaft zu halten. Denn nur so konnten die Firmen, als die Auftragseingänge wieder rasch stiegen, diese auch tatsächlich in einer adäquaten Zeitspanne abarbeiten.“

VOM MEISTER ZUM INGENIEUR

Um auch künftig über gut qualifizierte Fachkräfte verfügen zu können, braucht es eine nachhaltige Personalentwicklung. „Befristete Arbeitsverträge und Leiharbeit führen dagegen in die Sackgasse“, sagt Lang. Vielmehr brauche es attraktive Arbeitszeit- und betriebliche Stipendienmodelle, um das in den Betrieben vorhandene Potenzial für Aufstiegsqualifikationen – nach dem Muster „Vom Meister zum Ingenieur“ – auszuschöpfen.

Angesichts der hohen Innovationsfähigkeit des baden-württembergischen Maschinen- und Anlagenbaus ist Christa Lang überzeugt, dass sich ihm im Hinblick auf die Zukunftsthemen Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit sowie durch den technologischen Wandel im Fahrzeugbereich große Chancen bieten: „Durch die Beteiligung der Beschäftigten an diesen Prozessen als „Innovationspromotoren“ trägt das Wissen der Mitarbeiter zur Wettbewerbsfähigkeit des Standorts bei.“
mv



Die IG Metall will die Chancen für Aufstiegsqualifikationen steigern. Foto: Mierendorf

Böckler-Stipendien

Die etwas andere Studienförderung

Mit **2600 Stipendiatinnen und Stipendiaten** ist die Hans-Böckler-Stiftung des DGB das zweitgrößte Studienförderwerk Deutschlands. Wir setzen uns ein für Chancengleichheit und gegen Bildungsbenachteiligung.

Die von uns geförderten Studierenden ...

... kommen zu **62 %** aus **Nicht-Akademikerfamilien**.

... verfügen zu **55 %** über **Berufserfahrung vor dem Studium**.

... sind zu **54 % Frauen**.

... haben zu **23 %** einen **Migrationshintergrund**.

Einen Migrationshintergrund hatten:

48 %

23 %

11 %

Quelle: DSW/HIS: 19. Sozialerhebung, 2010; Hans-Böckler-Stiftung

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

www.boeckler.de/stipendium

Unsere Ingenieure erfinden Watt ihr Volt.

Als Erfinder des Automobils standen wir schon immer etwas unter Strom. Die Geschichte des Automobils begann in Baden-Württemberg und wird auch hier fortgesetzt. Seitdem Carl Benz 1885 und Gottlieb Daimler im folgenden Jahr die ersten motorgetriebenen Automobile entwickelt haben, ist die Welt kleiner und unsere Region größer geworden – viel größer. Heute ist Baden-Württemberg das Autoland Nummer 1. Wir sagen das in aller Bescheidenheit, denn wir ruhen uns nicht auf den Erfolgen der Vergangenheit aus. Unser Antrieb ist der Motor für eine ressourcenschonende elektromobile Zukunft – und dazu muss man eben ein wenig unter Strom stehen. Am besten, Sie steigen schnell bei uns ein: auf www.bw-invest.de und www.e-mobilbw.de

Online kalkulieren:

www.stzw.de

e-mobil BW

Landesagentur für Elektromobilität und Brennstoffzellentechnologie Baden-Württemberg GmbH

Baden-Württemberg

Where ideas work.

ACE Auto Club Europa

Berthold Huber

Erster Vorsitzender der IG Metall

» Der ACE ist kein Autoclub wie jeder Andere: Er ist Marktführer im Preis-Leistungsverhältnis.

Er ist TÜV-zertifiziert, als bislang einziger Autoclub in Deutschland. Außerdem tritt der ACE für intelligente Verkehrskonzepte ein. Das gefällt mir. Mobilität beginnt im Kopf. «

ACE – Autoclub der Gewerkschaften im DGB.

ACE Auto Club Europa e.V.

Schmidener Straße 227

70374 Stuttgart

Info-Service:

0711 530 34 35 36

www.ace-online.de

www.ace-online.de

Gute Fahrt. Wir sind dabei.

www.stzw.de

Infoservice für Ihre Werbung.

Steigender Bedarf an Fachkräften

Tariflich geregelte Qualifizierung, Ausbildung und die Reform des Bildungssystems als Antworten

Zwei Megatrends werden die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft in den nächsten Jahren verändern. Das eine ist der Trend zur Nachhaltigkeit, das andere der demografische Wandel. Die Deutschen werden immer älter, während immer weniger Kinder geboren werden. Dies hat gravierende Konsequenzen für die Wirtschaft, die qualifiziertes Personal benötigt, aber auch für die Sozialkassen und damit für die Gesellschaft. Wenn es den deutschen Unternehmen nicht gelingt, den Fachkräftenachwuchs zu sichern, werden sie dadurch über kurz oder lang wirtschaftliche Nachteile erleiden, weil sie nicht die notwendigen personellen Ressourcen haben, um Aufträge zu erledigen und wichtige Innovationen voranzutreiben. Folge: die deutsche Wirtschaft, insbesondere die exportstarke Metall- und Elektrobranche im Südwesten, könnte an Wettbewerbsfähigkeit einbüßen.

ÜBERSTRAPAZIERTER BEGRIFF

Auch die Gewerkschaften sehen sich hier in der Pflicht. „Als IG Metall beschäftigen wir uns intensiv mit dem demografischen Wandel und dem Fachkräftenachwuchs“, so Martin Sambeth, Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Baden-Württemberg. „Dennoch sind wir mit dem Begriff Fachkräftemangel etwas vorsichtig. Es gibt in der Metall- und Elektroindustrie in einzelnen Bereichen wie zum Beispiel bei Ingenieuren für Elektrochemie reale Engpässe. Auch in manchen Regionen gibt es einzeln Probleme, Fachkräfte zu finden. In anderen Bereichen kann man allerdings noch nicht von einem Fachkräftemangel sprechen.“ Unstrittig sei jedoch, dass sich die Bevölkerungspyramide verschiebe und sich das Problem des Fachkräftemangels in der Metall- und Elektroindustrie von Baden-Württemberg verschärfen könnte.

Wie reagiert die IG Metall darauf? „Wir leben in einer Wissensgesellschaft, in der lebenslanges Lernen wichtig ist. Als Gewerkschaft sind wir überzeugt davon, dass attrak-

tive und tariflich abgesicherte Vergütungsstrukturen dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Das ist ein wichtiger Punkt, aber nicht der einzige. Extrem wichtig ist die Qualifizierung innerhalb der Betriebe, und zwar über alle Altersgruppen und Qualifikationsstrukturen hinweg“, erläutert Martin Sambeth.

Die IG Metall habe diesem Zusammenhang bereits 2001 Rechnung getragen, indem sie einen Qualifizierungstarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg durchgesetzt hat. Dabei ist es der Gewerkschaft gelungen, sowohl Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung, beispielsweise zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs aller Beschäftigten, wie auch zur persönlichen Weiterbildung zu vereinbaren. „Es gibt in den Betrieben viele An- und Ungelernte, die man fortbilden kann. Hier schlummert ein großes Potenzial, wenn die Unternehmen mitziehen und ihre Mitarbeiter qualifizieren und fortbilden“, sagt der Gewerkschaftssekretär. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel sei zum Teil auch hausgemacht. „Es überrascht immer wieder, dass nur die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe ausbildet. Nur wer als Unternehmen ausbildet, tut etwas gegen den Fachkräftemangel. Wer nicht oder zu wenig ausbildet, soll auch nicht jammern“, so Sambeth. Wichtig sei in diesem Zusammenhang die Übernahme aller ausgebildeten Jugendlichen.

„Das ist eine unserer zentralen Forderungen in den laufenden Tarifverhandlungen. Alle Jugendlichen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, sollen unbefristet übernommen werden. Das ist nicht nur in unserem Interesse, sondern auch im Interesse der Unternehmen. Mit der vorherrschenden Praxis, dass Auszubildende anfänglich nur befristet übernommen werden, sollte vor dem Hintergrund eines hohen Fachkräftebedarfs Schluss gemacht werden“, fordert Sambeth. Das Agieren auf betrieblicher Ebene reiche jedoch allein nicht aus, um den demografischen Wandel zu bewältigen. Die Gewerkschaften, so Sambeth, mischten sich auch in den gesellschaftspolitischen Diskurs

Man muss etwas Grundlegendes am Bildungssystem ändern, wenn man mehr Fachkräfte gewinnen will, sagt die IG Metall. Und man muss mehr qualifizieren und fortbilden.

Foto: ars



ein, um etwas zu verändern. „Wir müssen etwas Grundlegendes in unserem Bildungssystem ändern, wenn wir mehr Fachkräfte

NOCH IMMER KEINE CHANCENGLEICHHEIT

gewinnen wollen“, fordert Sambeth. Konkret geht es um zwei Punkte: Im baden-württembergischen Schulsystem gebe es weiterhin keine Chancengleichheit unter Kindern.

„Der soziale Status der Eltern entscheidet noch immer viel zu oft, ob ein Kind das Gymnasium oder die Hauptschule besucht.“ Deshalb sieht der Gewerkschaftssekretär in der Gemeinschaftsschule einen richtigen

Ansatz, der ermöglicht, dass Kinder länger gemeinsam lernen. Die individuelle Förderung der Schüler sollte bei der Gemeinschaftsschule im Vordergrund stehen. Zweitens: das vorhandene Netz an Kindergärten und Kindertagesstätten sollte weiter ausgebaut werden, um die frühkindliche Bildung zu fördern. „Kinder, die schon früh mit anderen Kindern aufwachsen, entwickeln sich anders. Und Kinder mit Migrationshintergrund lernen frühzeitig Deutsch, was für den späteren Schulerfolg und die Integration in den Arbeitsmarkt sehr wichtig ist“, so Sambeth. Darüber hinaus ist eine gute Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung Voraussetzung dafür, dass Frauen ihrem Wunsch nach Erwerbstätigkeit nach-

kommen können. Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel beschäftigt sich die Gewerkschaft auch mit der Frage der Zuwanderung. Ein Allheilmittel sieht die IG Metall darin allerdings nicht. „Die Zuwanderung löst nicht alle Probleme, die durch den demografischen Wandel entstehen. Uns kommt es vorrangig darauf an, die Potenziale zu aktivieren, die wir in den Betrieben haben, und die Menschen zu integrieren, die bereits hier leben. Deshalb legen wir in der Tarifpolitik einen Schwerpunkt auf die Qualifizierung und Fortbildung.“ Gleichwohl fehle in Deutschland eine Willkommenskultur, wie sie in anderen Ländern existiere. Zuwanderung gelte viel zu selten als Bereicherung. *as*

Dem Wildwuchs Grenzen setzen

Die IG Metall geht gegen die Auswüchse der Leiharbeit vor und will dies noch intensivieren

Die Zeitarbeit ist nach wie vor ein rotes Tuch für die IG Metall: „Wir verwenden grundsätzlich den Begriff der Leiharbeit, da er aus unserer Sicht die sachlich richtige Bezeichnung ist“, sagt Kai Bliesener, Sprecher der Bezirksleitung der IG Metall Baden-Württemberg. Denn „Zeitarbeit“ klinge verharmlosend. „Schließlich werden die betroffenen Beschäftigten, die oft nur einen befristeten Vertrag haben, von ihrem Arbeitgeber – für ebenfalls befristete Einsätze – an andere Unternehmen ausgeliehen.“

Egal, ob Zeit- oder Leiharbeit – diese Form der Beschäftigung hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen: Ende Februar 2012 verdienten laut dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister – dem größten Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche – 835 000 Menschen so ihr täglich Brot. Das entspricht etwa drei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

Auch in Baden-Württemberg ist die Zahl der Leiharbeitskräfte in den Jahren vor der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich gestiegen, 2008 gab es im Südwesten etwa 80 000. Im Frühjahr 2009, kurz nach Ausbruch der Krise, hatte sich die Zahl dann fast halbiert. Nach dem Ende der Krise zog die Zahl der Leiharbeitskräfte wieder sprunghaft an, derzeit liegt sie bei knapp 100 000.

NICHT NUR GERINGQUALIFIZIERTE

Die IG Metall schätzt, dass zwischen einem Drittel und der Hälfte aller baden-württembergischen Leiharbeitskräfte in der hiesigen Metall- und Elektroindustrie eingesetzt werden. „Leiharbeit ist längst kein Phänomen mehr, das nur bei Geringqualifizierten zum Tragen kommt“, sagt Bliesener. „Auch viele Ingenieurfirmen setzen verstärkt auf Leiharbeitskräfte.“

Dabei sei Zeitarbeit einst als Instrument gedacht gewesen, um Auftragsspitzen abzufangen oder als Vertretungslösung, wenn zum Beispiel der oder die Beschäftigte in Elternzeit geht. „Für diese Zwecke hält die IG Metall Leiharbeit auch für legitim“, so Bliesener. „Doch wenn sich angebliche Auftragsspitzen über Jahre hinziehen, sind das eben keine Auftragsspitzen mehr.“ Und die Idee der Leiharbeit sei auch nicht so gedacht gewesen, dass Stammkräfte durch Leiharbeitskräfte ersetzt würden, „was nachweislich in vielen Betrieben stattfindet“. In solchen Fällen verrichten laut Bliesener wechselnde Leiharbeiter immer dieselben Tätigkeiten, um so „die täuschende Legitimation für den Einsatz von Leiharbeitskräften“ aufrechterhalten zu können.

„Im Übrigen verdienen Leiharbeitskräfte bis zu 60 Prozent weniger als die Stammbeschäftigten – auch wenn beide Beschäftigten Gruppen oftmals im selben Unternehmen die gleichen Tätigkeiten ausüben“, kriti-

siert Bliesener. „Es gibt inzwischen Unternehmen mit einem Leiharbeitsanteil von mehr als 40 Prozent.“ In solchen Fällen diene Leiharbeit ausschließlich der Gewinnmaximierung und der Risikominimierung der Arbeitgeber. „Leiharbeit wird als Sachkosten abgerechnet“, sagt Bliesener. „Da sich die Menschen aber vielfach über ihre Arbeit definieren, ist es schlicht erniedrigend zu erfahren, dass man als reiner Sachkostentitel geführt wird.“

TEILS SIND KANTINE UND UMKLEIDERÄUME TABU

Dieses Sachkostendenken treibt weitere Blüten: laut der IG Metall gibt es Betriebe, die Leiharbeitskräfte einsetzen, diese aber zum Beispiel nicht in der Kantine essen lassen, da sie ja nicht Beschäftigte des Unternehmens sind. Mit derselben Begründung dürfen Leiharbeitskräfte in manchen

Betrieben auch nicht die dortigen Umkleide-räume nutzen.

„Wir haben seit November 2011 rund 150 betriebliche Vereinbarungen im Südwesten geschlossen, die den Einsatz von Leiharbeit ausschließen, regeln, begrenzen oder quotieren“, sagt Bliesener. „Und wo der Einsatz nicht verhindert werden kann, sorgen die Regelungen immerhin für eine bessere Bezahlung der Leiharbeitskräfte.“ In der derzeitigen Tarifrunde fordert die IG Metall zudem vom Arbeitgeberverband Südwestmetall mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit. „Damit die vielen betrieblichen Regelungen auch den passenden tariflichen Mantel bekommen und diesem Wildwuchs endlich Grenzen gesetzt werden“, so Bliesener. Parallel laufen Verhandlungen zwischen der Gewerkschaft und den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche mit dem Ziel, höhere Entgelte für Leiharbeiter zu vereinbaren. *mv*

Ihr Partner in Sachen Personaltransfer

- wir bauen Brücken zu neuer Beschäftigung
- wir beraten bei Transfersozialplänen, Transfergesellschaften und Outplacement
- wir begleiten bei beruflicher Neuorientierung
- wir führen Arbeitsmarktpartner zusammen
- wir setzen Transferprojekte erfolgreich um

weitere Informationen unter: www.weitblick-personalpartner.de

weitblick – personalpartner GmbH ist ein Unternehmen des Berufsbildungswerk – Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)

Qualifizierungs- und Transferzertifikat

Wir sind Gründungsmitglied im Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer (BVTB) e.V.

Der neue Infoservice für Ihre Werbung.

www.stzw.de

Menschen gute Perspektiven geben

Gute Lösungen für Mensch und Arbeit. Als führender, zertifizierter Komplettanbieter im Bereich Beschäftigungssicherung und Personaltransfer ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit unser Ziel. Gemeinsam mit der IG Metall und betrieblichen Akteuren entwickeln wir innovative Lösungen und geben Menschen Perspektiven. Wir helfen, Arbeitsplätze zu erhalten und zu sichern, qualifizieren weiter und vermitteln. Sozial, effizient und zukunftsorientiert. So gewinnen in schwierigen Situationen alle Beteiligten. www.mypegasus.de

Wir geben Perspektiven

Transfermodelle | Arbeitsmarktprojekte | Qualifizierung | Vermittlung | Beratung

Zu viele verfallen

Unbezahlte Arbeitsstunden

Flexible Arbeitszeitmodelle und Kurzarbeit haben in der Wirtschafts- und Finanzkrise Hunderttausende Arbeitsplätze gerettet. Beschäftigte konnten ihre bei guter Lage angesammelten Stunden in dieser ungewissen Zeit abbauen. In wirtschaftlich guten Zeiten wie jetzt arbeiten die Metaller in den Betrieben durchschnittlich bis zu 40 Stunden in der Woche, keine 35.

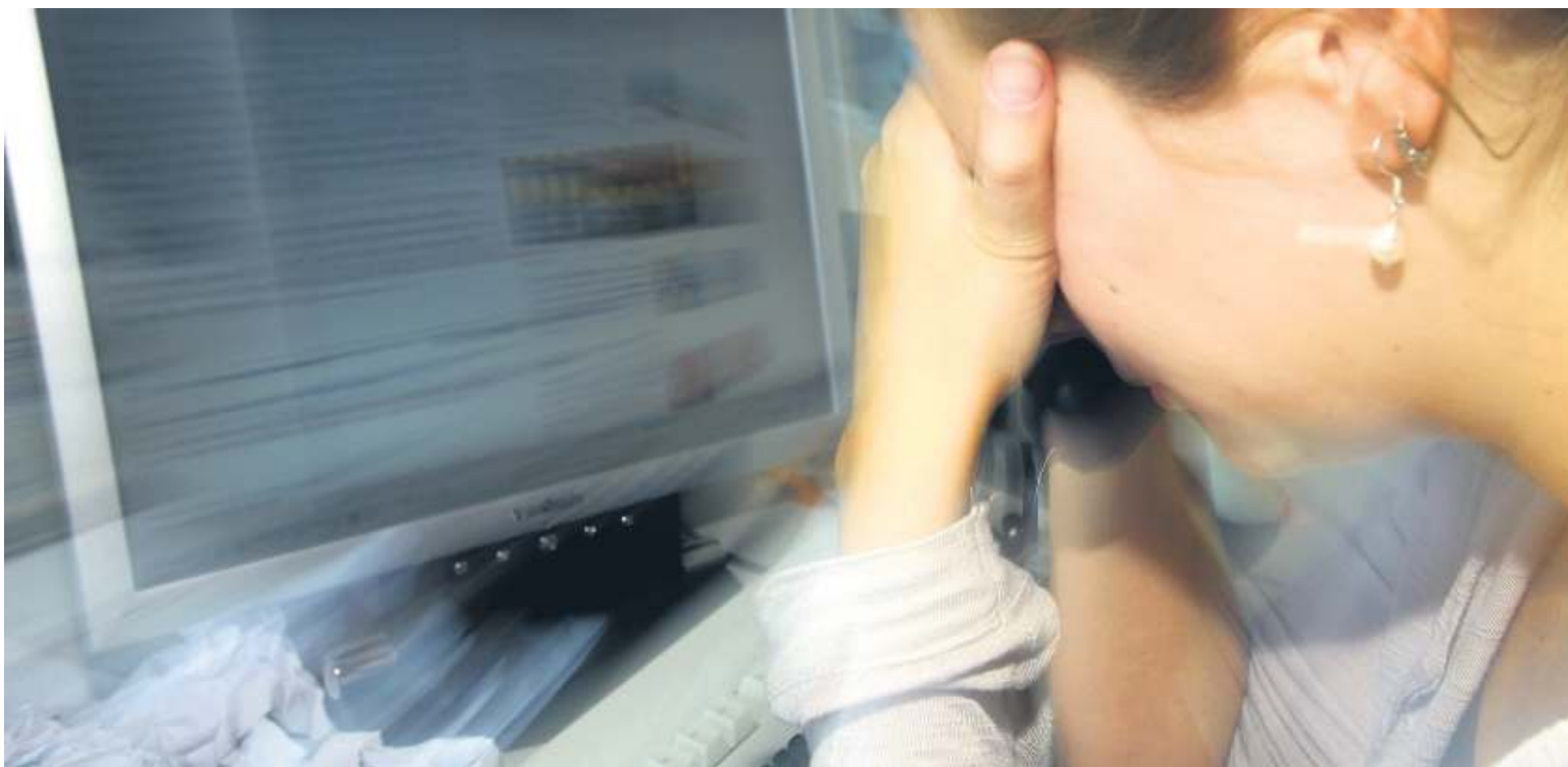
Dahinter steckt mitunter der Wunsch, das eigene Flexi-Konto wieder aufzustocken. „Es gibt aber auch Chefs, die Druck auf ihre Mitarbeiter ausüben, länger zu arbeiten, damit die Aufträge noch rausgehen“, klagt Gerhard Wick von der IG-Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg. Statt mehr Personal einzustellen und damit die Arbeit auf mehr Schultern zu verteilen, verdichtet sich die Arbeit für die, die da sind. Der Tarifsekretär der IG Metall hört immer mehr Klagen von Metallern, dass sie kaum noch zum Luftholen kommen und ihr Privatleben darunter leidet.

Problematisch wird es vor allem dann, wenn die tatsächlich geleistete Arbeitszeit unbezahlt verfällt. So fand eine im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung im Bezirk Baden-Württemberg erstellte Umfrage heraus, dass in der Mehrzahl der Betriebe Arbeitszeiten verfallen. Zum Beispiel dann, wenn sie nicht korrekt erfasst werden. „Die Leute stempeln zwar aus, nehmen dann aber die Arbeit mit nach Hause“, führt Wick beispielhaft an. Das Arbeitszeitgesetz erlaube jedoch maximal einen Zehnstundentag als Ausnahme. Im Durchschnitt aber sollte die tägliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von sechs Monaten nicht mehr als acht Stunden betragen.

Doch auch veraltete Betriebsvereinbarungen sind oft ein Grund, dass geleistete Arbeit nicht honoriert wird. Beispiel Gleitzeit. Hier wird oft eine Bandbreite rund um die tarifliche Arbeitszeit vereinbart, die es ermöglicht, diese zu über- oder unterschreiten. „Unsere Tarifverträge sehen aber eine Kappung der Stunden nicht vor, und damit darf es auch keinen Arbeitszeitverfall geben“, betont Wick.

Die IG Metall formuliert tarifvertraglich geregelte Alternativen: Statt geleistete Arbeitszeit einfach zu streichen, wäre es beispielsweise denkbar, diese Zeit in ein sogenanntes Langzeitkonto zu verschieben. Noch gibt es in Baden-Württemberg wenige Betriebe, die dies anbieten. Auf einem solchen Konto können Beschäftigte pro Jahr eine bestimmte Anzahl an Stunden verbuchen und sie dann ausschließlich auf eigenen Wunsch in bestimmten Situationen abbauen. Im Gegensatz zu den meisten Langzeitkonten sind Gleitzeitkonten oder andere Flexi-Konten oft nicht gegen Unternehmenspleiten gesichert. „Auch deshalb müssen wir an die alten Betriebsvereinbarungen ran“, betont Wick. „Die Zeitsouveränität der Beschäftigten muss deutlich zunehmen.“

Annett Boblenz



Laut Experten ist infolge der Wirtschaftskrise in 40 Prozent der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie die Arbeitsintensität gestiegen.

Foto: dpa

Arbeit ohne Ende

Immer mehr Fehltage wegen der hohen Belastung im Job

Im Auto Telefonate führen, beim Familientreffen die neuesten E-Mails des Chefs bearbeiten, den Urlaub für eine wichtige Konferenz verschieben. Flexibilisierung der Arbeitszeiten und ständige Erreichbarkeit setzen Beschäftigte unter Druck. Die Folge: Fehltage wegen psychischer Störungen werden immer häufiger.

Zum rasanten Tempo in der Arbeitswelt kommt, dass viele Firmen nach der Rezession direkt wieder durchgestartet sind. Die Rückkehr zur Normalität bei Arbeitszeitgestaltung und -intensität haben viele Unternehmen verpasst. Deren Gewinne steigen, da sie von straffen Strukturen und der Mehrarbeit ihrer Mitarbeiter profitieren. Daraus resultiert ein hohes Krankheitsaufkommen und immer stärker werdender negativer Stress. 2001 gab es deutschlandweit 33,6 Millionen Fehltage wegen psychischer Störungen, wie das Bundesarbeitsministerium jüngst vermeldete, 2010 waren es 53,5 Millionen. Ihr Anteil an allen Fehltagen stieg um sechs Prozentpunkte auf 13 Prozent.

„Die Betriebe bemerken schlechte Arbeitsbedingungen erst, wenn sie einen hohen Krankenstand haben“, sagt Monika Lersmacher, die bei der IG Metall Baden-Württemberg für den Themenkomplex Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständig ist. Die Gewerkschaft unterstützt Unternehmen bei einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung mit einem speziell entwickelten Analyseinstrument.

Auf weitere Gründe für Psychostress weist die Initiative „Tatort Betrieb“ der Metallgewerkschaft im Land hin: höhere Eigenverantwortung, berufliche Unsicherheit und die Vermischung von Beruf und Privatleben. Weiterhin registriert die IG Metall einen Anstieg der Schicht- und Nachtarbeit sowie eine zunehmende Leistungsverdichtung. „Immer mehr Menschen müssen in immer kürzerer Zeit immer mehr schaffen. Gerade die atypische Arbeitszeit in Nachtschicht oder an Wochenenden führt zu besonderer Belastung“, weiß Lersmacher.

STEIGENDE ARBEITSINTENSITÄT

Kritisch sieht diese Entwicklungen Diplom-Soziologe Michael Ertel von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Nach seinen Erhebungen hat infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise in 40 Prozent der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie die Arbeitsintensität zugenommen. Ertel betont die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten: So steige bei regelmäßigen Überstunden und einer Arbeitszeit bis elf Stunden täglich das Risiko für einen Herzinfarkt um 60 Prozent. Auch ein Projekt vom Institut für Psychologie der Uni Bremen sieht Handlungsbedarf: Mitarbeiter würden häufig von den Leistungs- und Arbeitsbedingun-

gen erdrückt. Die Folgen seien Stress, Rückenschmerzen und die Zunahme von Arbeitsunfällen. Verstärkt falle dies in Betrieben auf, die umstrukturiert werden.

Auch Bela Roth von der Coachingakademie Roots & Wings + Friends empfiehlt, Umstrukturierungen nicht ohne Einbeziehung der Mitarbeiter durchzuführen. Ohne Sinnhaftigkeit oder Visionen erhöhe sich der Krankenstand und verschlechtere sich das Arbeitsklima. Anschließend sinke die Produktivität, so die Trainerin und Supervisorin, die seit über 20 Jahren gestresste Mitarbeiter coacht. „Knowhow haben wir in Deutschland genug, das Knowwhy fehlt vielen“, sagt die Münchnerin. Ein Angestellter, der drei Monate wegen Burn-out ausfällt, könne den Chef bis zu einer Million Euro kosten. Dabei summieren sich Personalkosten für die Krankheitsvertretung mit Umsatzausfällen und abspringenden Kunden. „Nach meiner Erfahrung sollten Geschäftsführer unbedingt präventiv tätig werden“, rät Roth. „Unabdingbar sind der Aufbau einer gesunden Führungskultur und ein regelmäßiger fachkundiger Blick von außen.“

„Wenn ein Aufzugsmonteur nicht regelmäßig zur Toilette gehen kann, weil er in Privathäusern Reparaturen ausführt, ist das purer Stress. Die Arbeiter trinken weniger, das kann ungesund werden“, berichtet Monika Lersmacher aus der Praxis. Hier bedarf es einer Umstellung der Arbeitspläne.

Seit 15 Jahren beschäftigt sich der „Tat-

ort Betrieb“ der IG Metall, mit Stress am Arbeitsplatz: „Schon 1998 sprachen 98 Prozent der Betriebsräte von steigender Belastung, und heute klappt die Schere zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit enorm auseinander.“ Mit Betriebsrat, Arbeitssicherheitsbeauftragten und Werkarzt sitzt die Gewerkschaft deshalb an einem Tisch, um psychische Fehlbelastung in den Betrieben aufzudecken und systematisch abzuschaffen.

GESUNDHEITSSCHUTZ ALS WICHTIGES THEMA

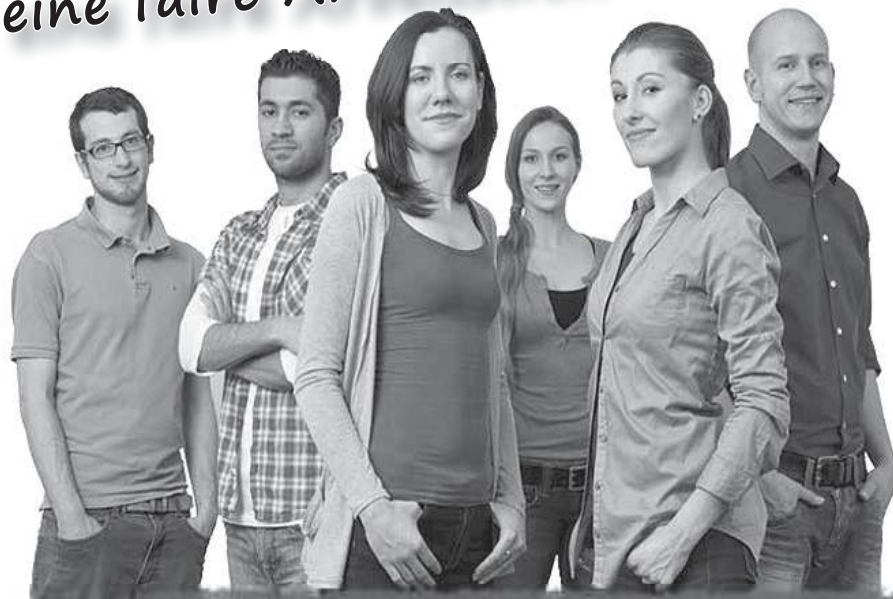
„Einerseits beschweren sich Arbeitnehmer oft über steigenden Druck, eine Änderung ihrer Arbeitsabläufe nehmen sie dann jedoch als Einschränkung ihrer Individualität wahr.“ So bedarf es bei Gesprächen immer des Fingerspitzengefühls und gut ausgebildeter Kräfte. Hierfür bietet die IG Metall neben vielen Seminaren auch jährlich mindestens acht Fachtagungen zum Thema Gesundheitsschutz für Betriebsräte und Werkärzte an, die immer von mehreren Hundert Teilnehmern besucht werden. Etwas Positives vermeldet der jährlich erhobene Index „Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes: Beschäftigte mit Tarifverträgen haben bessere Arbeitsbedingungen, und in Betrieben mit Belegschaftsvertretungen ist die Arbeitsqualität höher.

Leila Haidar

Unser Partner für eine faire Arbeitswelt



IG Metall Stuttgart



IG Metall Stuttgart // Theodor-Heuss-Str. 2 // 70174 Stuttgart

www.stuttgart.igmetall.de // www.facebook.com/IGMetallStuttgart // www.youtube.com/IGMetallStuttgart // twitter.com/IGMetallStuttgart



Heute zählen HighTech, Speed, Qualität & intelligente Lösungen

Ob Digitaldruck, Bogen- oder Rollenoffset, ob lose, gebunden oder geheftet, ob mit individuellem Eindruck oder zielgruppenspezifischem Versand, wir liefern Ihre Produkte termingerecht auf höchstem Qualitätsniveau. Zu Ihnen oder Ihren Kunden, auch im Einzelversand.

Schnell, unkompliziert und zuverlässig.

Kleyerstraße 3 · 64295 Darmstadt · T +49 (0) 6151/86 01-0 · F +49 (0) 6151/86 01-100 · info@apm.ag



www.apm.ag

Unüberlesbar gut.

www.stzw.de

Übernachtungen

Familienfeiern

Seminare

Tagungen

Karl-Kloss-Jugendbildungsstätte e.V.
Am Sportpark 2
70469 Stuttgart

In idyllischer Lage am Waldrand!

Tel: 0711 25 85 499 10
Fax 0711 25 85 499 20
www.kkj-stuttgart.de



Karl-Kloss-Jugendbildungsstätte

Nutzen Sie die Vorteile als Gewerkschaftsmitglied bei der Volksfürsorge!



Wenn es um Vorsorge und Sicherheit geht, sind Sie mit der Volksfürsorge klar und besser beraten:

Volksfürsorge AG
Vertriebsdirektion Stuttgart
Breitwiesenstraße 19
70565 Stuttgart
Tel.: 0711.619 13-14
Fax: 0711.619 13-99
E-Mail: kooperationen@volksfuersorge.de

keine Sorge
Volksfürsorge

Ein Unternehmen der GENERALI DEUTSCHLAND

IMU
Institut

Starke Beratung für aktive Betriebsräte

www.imu-institut.de

se
speer+rogal
WERBEAGENTUR

social marketing
politische werbung

www.speer-rogal.de

Kalkulieren Sie Ihre Anzeige:

Mit dem Anzeigenkonfigurator auf www.stzw.de

Unbefristet übernehmen

Mehr Sicherheit für den Fachkräftenachwuchs

Geht doch! – heißt es bei der Abteilung Jugend der IG Metall Baden-Württemberg. Denn einmal mehr bestätigt sich, was die IG Metall schon immer sagt: eine hohe Zahl von Ausbildungsplätzen ist mit einer unbefristeten Jobzusage nach der Lehre vereinbar. Ein Beispiel dafür ist das Hauptwerk von Bosch in Stuttgart. Seit zwei Jahren bekommen dort grundsätzlich alle jungen Menschen nach der Ausbildung einen regulären Arbeitsvertrag. Ohne Befristung. Dasselbe gilt für die Stahlindustrie. Grundlage ist jeweils ein Tarifvertrag.

Dieses Recht will die Gewerkschaft in der aktuellen Tarifrunde für alle Azubis in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie durchsetzen. Doch bislang haben die Arbeitgeber das Thema zum Tabu erklärt. Mit einer unbefristeten Übernahme „wäre nichts gewonnen, sondern viel verloren“, heißt es in einer Broschüre von Südwestmetall. Denn ein solcher Schritt „würde viele Betriebe davon abhalten, weiter über Bedarf auszubilden – und damit ausgerechnet die Chancen schwächerer Schulabgänger drastisch verschlechtern“.

ABLEHNUNG DER ARBEITGEBER

Lea Marquardt bewertet diese Ankündigung als Säbelgerassel. „Solche Drohgebärden kennen wir aus der Vergangenheit“, sagt die Bezirksjugendsekretärin der IG Metall Baden-Württemberg. „Dasselbe Geschrei haben wir schon gehört, als es bei den Tarifverhandlungen 1994 um die sechsmonatige und 2001 um die zwölfmonatige Übernahmepflicht nach der Ausbildung ging.“ In beiden Fällen setzte die Gewerkschaft ihre Forderung durch – „ohne dass es zu einem Abbau von Ausbildungsplätzen gekommen ist“.

Auch jetzt rechnet Marquardt nicht damit, dass die Arbeitgeber ihren Worten Taten folgen lassen – egal, wie der Tarifstreit ausgeht. Zumal eine Umfrage der IG Metall zu einem anderen Ergebnis kommt. Demnach sind 70 Prozent der tarifgebundenen

Firmen im Land bereit, die Zahl ihrer Ausbildungsplätze beizubehalten. Jeder fünfte Betrieb will sein Angebot sogar erhöhen. Für Marquardt sind diese Zahlen keine Überraschung. Schließlich müssten die Unternehmen schon in ihrem ureigenen Interesse erkennen, wie wichtig es sei, jungen Menschen eine Perspektive zu bieten. Über kurz oder lang führe die demografische Entwicklung in Deutschland zu einem Facharbeitermangel.

VERSTÄRKTER WETTBEWERB UM BEWERBER

Beispielsweise rechnet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) damit, dass die Zahl der Schulabgänger allein in Ostdeutschland von 171 000 zur Jahrtausendwende auf 88 000 (2016) zurückgehen dürfte. Im Westen werde die Zahl der potenziellen Azubis bis 2020 sogar um 140 000 im Vergleich zum Jahr 2007 sinken. „In der Summe bedeutet dies, dass uns 2020 etwa eine Million dringend benötigte Nachwuchskräfte weniger zur Verfügung stehen werden“, sagt BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser. Angesichts dieser Entwicklung müssten die Betriebe „in einen verstärkten Wettbewerb um geeignete Bewerber treten“.

Diese Erkenntnis ist nach Ansicht von Lea Marquardt allerdings noch nicht überall angekommen. „Nach Ende der Boomphase ging die Zahl der Ausbildungsplätze 2008 drastisch zurück.“ Seitdem habe sich das Angebot in der Metall- und Elektroindustrie um 20 Prozent reduziert.

Das deckt sich mit den Zahlen des Statistischen Landesamts: Demnach sank im Südwesten die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Fahrzeugbau um zwölf, im Maschinenbau um fast 27 Prozent. „Leider“, so Marquardt, „denken viele Arbeitgeber zu kurzfristig und orientieren sich ausschließlich an der aktuellen Wirtschaftsentwicklung.“

So konstatierte die Bundesagentur für Arbeit bereits 2010 eine Unterversorgung an Ausbildungsplätzen. Hinzu kommen laut

Spezielle Aktionen der IG Metall im Umfeld der Tarifverhandlungen weisen gezielt auf die Situation der Auszubildenden hin.

Foto: IGM



der baden-württembergischen IG Metall „Zehntausende von Jugendlichen, die in den Warteschleifen berufsvorbereitender Maßnahmen hängen“. Deshalb ist es nach Meinung der Gewerkschaft „unverantwortlich, wenn Arbeitgeber am Sonntag über drohenden Fachkräftemangel lamentieren und am Montag Ausbildungsplätze killen“.

Allerdings will Marquardt nicht alle Betriebe über einen Kamm scheren. „Wir freuen uns über die schlaunen Unternehmen, die schon kapiert haben, wohin die Entwicklung geht.“ Vor allem in ländlichen Regionen wie Schwäbisch Hall oder Albstadt werde zunehmend langfristig gedacht. „Dort müssen die Betriebe schon heute schauen, wo sie Azubis herkriegern, um ihren zukünftigen Arbeitskräftebedarf decken zu können.“ Folglich gingen die Arbeitgeber verstärkt

dazu über, den Azubis bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrags eine unbefristete Weiterbeschäftigung in Aussicht zu stellen.

Umso weniger versteht Marquardt, dass der Arbeitgeberverband bei diesem Thema in der derzeitigen Tarifrunde bislang keine Gesprächsbereitschaft zeigt. „Dabei fordern wir doch gar keine generelle unbefristete Übernahme für jeden Azubi.“ Stattdessen habe die IG Metall „sehr pragmatische Lösungsvorschläge“ gemacht.

Demnach kann der Arbeitgeber bei aktuellen Problemen eine unbefristete Übernahme ablehnen. Sei dies der Fall, soll nach Meinung der Gewerkschaft geprüft werden, ob es alternative Möglichkeiten gibt wie etwa einen unbezahlten Anspruch auf persönliche Weiterbildung mit Wiedereinstellungszusage oder vorübergehende Teilzeit-

arbeit. Wichtig ist Marquardt dabei, „dass der Betriebsrat ein Mitspracherecht hat“. Auch bei Unternehmen, die über ihren voraussichtlichen Bedarf hinaus ausbilden, pocht die IG Metall nicht auf eine Übernahmeverpflichtung.

Dasselbe gilt für „Azubis, die sich total danebenbenennen“ (Marquardt). In diesen Fällen soll der Betrieb ebenfalls die Möglichkeit haben, sich in Abstimmung mit dem Betriebsrat von den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung zu trennen. „Nur zwei Dinge wollen wir nicht“, betont Marquardt, „dass ein befristeter Vertrag dem anderen folgt oder dass die Azubis bei Leiharbeitsfirmen arbeiten und 40 Prozent weniger für die gleiche Tätigkeit in ihrem ehemaligen Ausbildungsbetrieb bekommen als die Stammbesatzung.“ *Gerhard Hörner*

Benötigen Sie Hilfe in ...
... Rentenfragen?
... Behindertenfragen?
... Sozialangelegenheiten?

**Kompetenz
Stärke
Service**

Wir informieren Sie in allen Geschäftsstellen.
Wir beraten Sie.
Wir vertreten Sie, auch vor Gericht.
Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

**SOZIALVERBAND
vdk**
BADEN-WÜRTTEMBERG

Johannesstraße 22 · 70176 Stuttgart
Telefon 0711-619560 · Telefax: 6195609
baden-wuerttemberg@vdk.de

www.vdk-bawue.de

REFUGIO Die höchstpersönliche Personalbetreuung

REFUGIO Transfergesellschaft mbH
Bahnhofstraße 14 · 73207 Plochingen
Tel: 07153/8902-42 · Fax: 07153/8902-44
E-Mail: info@bqg-refugio.de
www.refugio.de

„Mensch bleiben – die Zukunft zählt!“

GROSSER FOTOWETTBEWERB

**ZEIG`DEIN FOTO
VON RESPEKT!**

**MEHR INFORMATIONEN UNTER
WWW.IGMETALL.DE/RESPEKT ODER WWW.RESPEKT.TV**

Die Initiative **Respekt!** Kein Platz für Rassismus
www.respekt.tv

Powered by **IG Metall**

Der Fotowettbewerb ist eine Aktion im Rahmen der Kooperation zwischen der Initiative »Respekt! Kein Platz für Rassismus« und der IG Metall. Die Kooperation engagiert sich seit März 2011 gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Sexismus, Homophobie und Vorurteile in den Betrieben und will die Betriebsräte und die Beschäftigten für dieses Thema sensibilisieren.

MetallRente
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

**Gemeinsam vorsorgen.
Besser leben.**

- Betriebliche Altersversorgung
- Private Riester-Vorsorge
- Absicherung von Berufsunfähigkeit

www.metallrente.de

**Deutsche Rentenversicherung
Baden-Württemberg**

Damit die Rente sicher bleibt!

Die Deutsche Rentenversicherung leistet ihren Beitrag für ein wirtschaftlich erfolgreiches Baden-Württemberg:

Betriebsbezogene Prävention und medizinische Rehabilitation
sind unverzichtbare Bausteine, um im Beruf bis zur Rente gesund und fit zu bleiben. Das ist gut für den Einzelnen. Und das ist gut für das Unternehmen.

Berufliche Rehabilitation
sichert die weitere Teilhabe am Arbeitsleben auch dann, wenn die Leistungsfähigkeit durch schwere Unfälle oder Erkrankungen beeinträchtigt war. Von der behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung bis zur qualifizierten Umschulung gibt es viele Möglichkeiten, um weiterhin aktiv am Erwerbsleben teilnehmen zu können.

Nur gesunde und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermögen unseren Wohlstand nachhaltig zu sichern. Gute Arbeit und gute Einkommen sind die Basis einer im Alter auskömmlichen Rente.

Wenn Sie Fragen haben, besuchen Sie uns. Gerne vor Ort in unseren Regionalzentren und Außenstellen oder auf **www.deutsche-rentenversicherung-bw.de**.

Oder rufen Sie uns an. Kostenlos. Servicetelefon: 0800 100048024

Was ist eigentlich Kommunikation?

Danke, und Ihnen?

Missverständnisse sind lustig.

Wir vermeiden sie.
Wir sorgen dafür, dass Menschen Botschaften verstehen.
Wir entwickeln Konzepte. Wir gestalten. Wir realisieren. Drucksachen. Internet. Fotos. Filme. Veranstaltungen.

Info & Idee Schillerstraße 13/1 · 71638 Ludwigsburg
07141 93900 · kunde@info-idee.de
www.abenteuer-unserer-zeit.de

Buchtreff: Büchergilde
Ihre Buchhandlung im Gewerkschaftshaus
Wir haben für Sie vorrätig:

Köstlichkeiten für die Sinne **Büchergilde Gutenberg**

Futter für kritische Geister **VSA Verlag**

Gehaltvolles für ArbeitnehmerInnen **Bund Verlag**

Buchtreff: Büchergilde
Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart
Tel. 0711/2249310
Mo.-Fr. 10-19.00, Sa bis 14.00 h

Aufschwung für alle!

- Neues Tarifreuegesetz auf den Weg gebracht
- Konzept für „Gute und sichere Arbeit“ beschlossen
- Flächendeckender und gesetzlicher Mindestlohn forciert
- Studiengebühren abgeschafft
- Kinderbetreuung ausgebaut

**GUTE WIRTSCHAFT
SOZIALES
BADEN-WÜRTTEMBERG**

SPD

Lösungen für morgen finden

Initiative Bildung und Beschäftigung

Er gilt als einer der ersten sozial denkenden Unternehmer: Robert Bosch. Und der Konzerngründer erklärte einst: „Immer soll nach Verbesserung des bestehenden Zustands gestrebt werden, keiner soll mit dem Erreichten sich zufrieden geben.“ So sieht man das auch bei der IG Metall in Baden-Württemberg. Zwar habe es das rohstoffarme Land an die Spitze von Deutschland und Europa geschafft, heißt es dort. Dank hoher Innovationskraft und exzellenter Qualifikation sei es Spitzenreiter bei Patentanmeldungen und die Industrie exportstark. Dennoch gebe es einen überdurchschnittlich hohen Anteil un- und angelernter Tätigkeiten. Auch seien die Wachstumsraten gesunken. Die IG Metall geht die Herausforderungen der Gesellschaft und einer Arbeitswelt in Zeiten der Globalisierung konstruktiv an.

Und die sind vielfältig, reichen vom Fachkräftemangel über Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege bis hin zu jenen in Bildung und Ausbildung benachteiligten Jugendlichen sowie Schulabbrechern. Allein im Südwesten schaffen jedes Jahr Zehntausende Jugendliche nicht den direkten Übergang von der Schule in die duale Ausbildung. Grund genug für IG-Metall-Betriebsleiter Jörg Hofmann, im September 2010 die Initiative „Bildung und Beschäftigung“ ins Leben zu rufen.

„Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich im Umbruch. Unsichere Weltmärkte, struktureller Wandel hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und ein absehbarer Fachkräftemangel stellen unser Land vor neue Herausforderungen. Dieser Wandel lässt sich nicht aufhalten. Aber wir können ihn gestalten. Und damit wollen wir jetzt beginnen“, so Hofmann. Mit dieser Initiative will die IG Metall im ganzen Land informieren, alle gesellschaftlich Beteiligten zu einem Diskurs anregen. Die bisherigen Tagungen, etwa an der Universität Hohenheim, in Ulm und Mannheim, verliefen sehr erfolgreich und verzeichneten insgesamt mehrere Hundert Teilnehmer. Die Initiative hat denn längst auch prominente Unterstützer aus verschiedenen Bereichen, darunter Professor Harald Hagemann von der Uni Hohenheim, Heinz Dürr, ehemaliger Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn, Werner Schretzmeier, Intendant des Theatershauses Stuttgart, Manfred Spitzer, Ärztlicher Direktor der Psychiatrischen Universitätsklinik in Ulm, sowie den ehemaligen Präsidenten des VfB Stuttgart, Erwin Staudt. *peix*

Ausdruck von Teilhabe und Modernisierung

Bildung und Qualifizierung sind wichtige Eckpfeiler der IG-Metall-Arbeit

Die IG Metall steht für Bildung und Qualifizierung: Sie mischt sich in die Bildungspolitik ein und bietet für ihre Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute auf vielen Ebenen Weiterbildungen an. „Die IG Metall ist eine Bildungsgewerkschaft“, betont Christian Steffen von der IG-Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg. So meldet sich die IG Metall nicht nur auf dem Feld des allgemeinen Bildungssystems zu Wort, sondern sie hat auch die Initiative „Bildung und Beschäftigung“ ins Leben gerufen. Im Bereich der beruflichen Ausbildung werden mit Beteiligung der IG Metall wiederum für das duale System neue Ausbildungsordnungen erarbeitet oder bestehende modernisiert und an die Zeichen der Zeit angepasst. Ein weiterer Schwerpunkt ist die berufliche Weiterbildung, die auch im Tarifvertrag geregelt ist, der Ansprüche und Verfahren festschreibt. Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie können sich etwa bei der sogenannten Agentur Q, die Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, beraten lassen, die von der IG Metall Baden-Württemberg und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall getragen wird.

BREITES FUNDAMENT

Und schließlich wird bei der IG Metall auch gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit hohem personellen und finanziellen Einsatz vorangetrieben. Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute können aus einem großen Bildungsangebot wählen, das von der politischen Bildung bis hin zu fachspezifischen Seminaren reicht. „Wir haben einen breiten Bildungs- und Qualifizierungsbegriff“, so Steffen.

„Im Allgemeinen geht es darum, die Grundlage für die Persönlichkeitsentwicklung und politische Teilhabe zu schaffen und den Einzelnen zu befähigen, Zusammenhänge zu erkennen und Interessen zu formulieren.“ Bei der beruflichen Bildung orientiert man sich am Leitbild der Beruflichkeit und setze auf ein breites Fundament anstelle von aufgabenbezogener und betriebsspezifischer Qualifizierung. „Bei der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit steht indes die politische Bildung im Vordergrund sowie die Vermittlung von relevantem Fach- und Kontextwissen zur effektiven betrieblichen Interessenvertretung.“

Laut Steffen hat die betriebliche Mitbestimmung gerade in der Krise von 2008 und den folgenden Jahren ihren Mehrwert eindrucksvoll unter Beweis gestellt. „Sie sorgt dafür, dass die Beschäftigten als Experten in eigener Sache ihre Interessen einbringen und diese gegebenenfalls auch gegen Widerstände durchsetzen können“, sagt er. „Mitbestimmung durch die Betriebsräte ist damit beides: Ausdruck von Demokratie in der Wirtschaft sowie Treiber und Träger von wirtschaftlichen wie betrieblichen Modernisierungsprozessen.“ Und die Grundlage für eine gute, sprich erfolgreiche, Interessenvertretung sei in besonderem Maße die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Diese müsse immer den Spagat bewältigen zwischen Qualifizierung zu Sachthemen für einen bestimmten Anlass und der Grundlagenqualifizierung der Vertrauensleute und Betriebsräte.



Die IG Metall engagiert sich nicht nur bei Gehalt und betrieblichen Themen, sondern auch in der Bildung.

Foto: IGM

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Betriebsräte und Vertrauensleute neu in ihre Ämter gewählt werden und sich auf die neuen Aufgaben vorbereiten wollen. So gab es im Jahr 2011 circa 20 000 Teilnahmen an den Bildungsveranstaltungen der IG Metall Baden-Württemberg.

Das waren – ohne Mehrfachzählung – 12 000 Personen, die von den insgesamt 550 Referenten betreut wurden. Unter den Teilnehmern befanden sich wiederum um die

5200 Betriebsräte und etwa 2300 Vertrauensleute. Aber die IG Metall arbeitet auch mit Dienstleistern zusammen, um betriebliche Interessenvertreter zu schulen, etwa mit der 1996 gegründeten Bildungskoooperation (Biko). Mittlerweile gibt es Bikos im ganzen Land. Sie agieren unabhängig, aber sie tauschen sich aus oder arbeiten projektweise zusammen.

BREITE THEMENPALETTE

So ist zum Beispiel die Bildungskoooperation Region Stuttgart e.V. im Wirkungsbereich der Wirtschaftsregion Stuttgart tätig. Zu ihr gehören die Landkreise Esslingen, Geislingen, Göppingen, Ludwigsburg, Waiblingen und Stuttgart. „Unsere Seminare finden in Tagungshotels im Umkreis von 100 Kilometern rund um Stuttgart statt, je nach Bedarf und Betrieb“, erklärt Birgit Klett, Geschäftsführerin der Biko Region Stuttgart. Im Jahr organisieren sie und ihre Mitarbeiterinnen circa 140 Schulungen und Seminare

für rund 2500 Teilnehmer. Dazu entstehen entsprechende Broschüren. Neben den regelmäßigen Bildungsmaßnahmen werden auch maßgeschneiderte Angebote konzipiert und durchgeführt. Dabei gehe es darum, Interessenvertretungen zu unterstützen, um unternehmens- oder problemspezifische Lösungsstrategien zu erarbeiten, heißt es.

„Unsere Themen reichen von den Grundlagen der Betriebsratsarbeit über die Besonderheiten von ausgehandelten Tarifverträgen bis hin zu Leiharbeit und Werkverträgen oder Wirtschaftsthemen. Selbstredend können wir bei Bedarf schnell auf aktuelle Tendenzen reagieren und ein Seminar auf den Auftraggeber zuschneiden.“

Zu den Referenten gehören erfahrene Betriebsratsvorsitzende, Juristen, Arbeitsrichter, Wissenschaftler, Jugend- und Auszubildendenvertreter. Aber auch Experten der IG-Metall-Bildungsstätten sowie des IMU-Instituts sind im Boot. Letzteres ist eine unabhängige, interdisziplinär arbeitende Einrichtung, die sich unter anderem für die Erhaltung, Schaffung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitsplätzen einsetzt. *peix*

Mit Menschenwürde

Die Initiative „Respekt!“

Kaum eine Sängerin hat das Wort so eindrücklich und stimmungsgewaltig interpretiert wie Aretha Franklin in ihrem Song „Respect“. Und wie erklärte doch Franz Meurer, kämpferischer katholischer Pfarrer im Kölner Arbeiterviertel Höhenberg-Vings, im Magazin „Geo“: „Das Wort Respekt können Sie heute in jedem Jugendzentrum an die Wand gesprüht sehen. In jedem Hip-Hop-Song geht es um Respekt.“ Denn, egal aus welchem Milieu stammend, jeder Mensch wolle akzeptiert, wertgeschätzt und respektiert werden. Im Alltag indes muss dies immer wieder angemahnt werden.

Daher hat Lothar Rudolf, Inhaber der Frankfurter Agentur Querformat Medienkonzept GmbH, im Jahr 2010 in Frankfurt am Main die gemeinnützige Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ gegründet. Ziel der Initiative ist es, jedweder Benachteiligung – etwa aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung – entgegenzuwirken.

Seit März 2011 ist auch die größte Einzelgewerkschaft in Deutschland Partner des Projekts: Die IG Metall engagiert sich gemeinsam mit der Initiative „Respekt!“ für ein faires, soziales Miteinander in den Betrieben. Dabei fungiert Bertin Eichler, Hauptkassierer der IG Metall, als Schirmherr der Initiative. Gemeinsam mit der Ex-Fußballnationalspielerin Sandra Minnert als Schirmfrau setzt er sich dafür ein, die Leitlinien der Initiative zu verbreiten.

WERTE IN DIE BETRIEBE TRAGEN

„Respekt ist unabdingbar mit Menschenwürde verbunden und die Voraussetzung für eine solidarische und demokratische Gesellschaft“, so Bertin Eichler. Mit ihrem Engagement wolle die IG Metall ihre Mitglieder, Beschäftigten und Betriebsräte motivieren, den Respekt-Gedanken in den Betrieben und Unternehmen offensiv zu vertreten. Das wurde bereits in einigen Betrieben in Baden-Württemberg aufgegriffen, etwa bei Porsche oder Daimler.

Porsche Betriebsratschef Uwe Hück: „Respekt gegenüber allen Menschen muss eine Selbstverständlichkeit sein. Denn jeder Mensch hat Respekt verdient. Ein Unternehmen kann nur Erfolg haben, wenn mit jedem, der dort arbeitet, respektvoll umgegangen wird – egal was oder wo er arbeitet. Deshalb unterstützen wir Betriebsräte von Porsche die Initiative „Respekt!“, und damit alle sehen, dass wir Respekt leben, hängt an jedem Werkort ein „Respekt“-Schild.“ Gegenseitige Achtung und Anerkennung seien wichtige Voraussetzungen für ein soziales und faires Miteinander im Betrieb, betont Eichler. Rassismus, den es leider nicht nur in Fußballstadien, sondern auch in Betrieben gebe, entzweie die Gesellschaft. Doch die IG Metall stehe für Solidarität und Gerechtigkeit.

DIE ARBEITSWELT ALS GELEBTE HETEROGENITÄT

„Es gibt wohl kaum einen Platz im täglichen Leben, wo so viele Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion und Kultur zusammenkommen wie in der Arbeitswelt“, erklärt Eichler. „Wir wollen einen respektvollen Umgang auf allen Ebenen – sowohl bei den Mitarbeitern untereinander als auch von Vorgesetzten gegenüber ihren Mitarbeitern und damit natürlich auch gegenüber ihren Leistungen.“ *peix*

IMPRESSUM

Redaktion:	STZW Sonderthemen Ingo Dalcolmo, Michael Vogel
Produktion:	Ludwig Steil
Titelfoto:	IG Metall
Anzeigen:	Stuttgarter Zeitung Werbevermarktung GmbH Telefon 07 11 / 72 05 - 16 20 Telefax 07 11 / 72 05 - 16 14 svanzeigen@stzw.zgs.de
Anzeigenverkaufslitung:	Werner Swoboda Telefon 07 11 / 72 05 - 16 20
Druck:	Pressehaus Stuttgart Druck GmbH