

Phantasievollere Arbeitsmarktpolitik in der Krise

Mutiges Gesamtpaket



Gerhard Bosch fordert eine konsequentere und phantasievollere Arbeitsmarktpolitik in der Krise: ein mutiges Gesamtpaket, um die Arbeitslosen-zahl unter vier Millionen zu halten. Er leitet das Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.

kompa^{kt}: Lässt sich diese Krise mit Kurzarbeit überbrücken?

Bosch: Nein, es ist nur eine Frage der Zeit, wann es zu Massenentlassungen kommen wird. Deshalb muss die Diskussion über weitere arbeitsmarktpolitische Instrumente viel konsequenter und phantasievoller geführt werden.

kompa^{kt}: Was muss das Ziel dieser Instrumente sein?

Bosch: Im Idealfall sollen die Leute nicht entlassen werden. Denn wenn es mit der Wirtschaft bergauf geht, dann haben die Unternehmen die qualifizierten Arbeitskräfte. Im letzten Aufschwung haben sie händeringend nach ihnen gesucht und nicht mehr gefunden. Mit einem mutigen Gesamtpaket kann man die Zahl der Arbeitslosen unter vier Millionen halten. Dabei können auch Transfergesellschaften immer bedeutender werden.

kompa^{kt}: Spielt diese Grundidee für Deutschland eine besondere Rolle?

Bosch: Wenn nicht umgehend mehr getan wird, verspielt Deutschland seine Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. Die ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass „Entwickler“ und „Macher“ in den Betrieben eng miteinander kooperieren. Dies führt auch zu Produktivitätsvorsprüngen.

kompa^{kt}: Kann Deutschland von anderen lernen?

Bosch: Wir können von der OECD lernen, die dafür plädiert, die Weiterbildung auszubauen und den Anspruch auf das Arbeitslosengeld zu verlängern. Von den Skandinavien können wir uns die Qualifizierungsprogramme anschauen, die haben viel mehr Leute in Umschulungen. In den Niederlanden gibt es mehr (freiwillige) Arbeitszeitverkürzungen, zum Beispiel Sabbatjahre. Und in Frankreich gibt es so eine Art Mindestlohn bei Kurzarbeit, mit dem erreicht wird, dass weniger Menschen zum Sozialamt gehen müssen.

kompa^{kt}: Muss die individuelle Weiterbildung stärker beachtet werden?

Bosch: Ja. Die schöne Idee, während der Kurzarbeit Beschäftigte weiterzubilden, funktioniert leider nur schlecht. Man sollte daher auch die individuelle Initiative stärken.



Inhalt

Qualifizieren in der Krise	2
Druckmaschinen	3
Tarif: Siemens Wind Power	3
Mitgliederwerbung	4

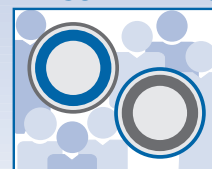
IG Metall in Kürze

Handlungshilfe „Qualifizieren in der Krise“

Unter dem Titel „Qualifizieren in der Krise“ hat die IG Metall eine neue Handlungshilfe herausgegeben. Betriebsräte erhalten Hintergrundinformationen, Tipps und Ratschläge, wie sie Qualifizierung in den Unternehmen vorantreiben und umsetzen können. „Qualifizierung ist angesichts des bereits jetzt bestehenden Fachkräftemangels für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Investition in die Zukunft“, sagt Caterina Messina, Juristin beim IG Metall-Vorstand. Die Arbeitgeber könnten durch Weiterbildung während der Kurzarbeit ihre Fachkräfte halten, versäumte Weiterbildung nachholen und neue Fachkräfte schulen. Die Arbeitnehmer könnten dadurch ihre eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. „Die Krise bietet damit auch Chancen“, erklärt Messina (s. Seite 2).

➤ www.extranet.igmetall.de
➤ caterina.messina@igmetall.de

MASCHINENBAU



**Menschen setzen
Maßstäbe**

➤ www.extranet.igmetall.de
→ Branchen
→ Maschinenbau

„Nachgehakt im Betrieb“

Seit Anfang Mai macht Gildemeister in Bielefeld Kurzarbeit – verknüpft mit Qualifizierung. Stärker als die Montage war seither der Angestelltenbereich beteiligt. Die bis zu dreitägigen Schulungen werden von der eigenen DMG Trainingsakademie veranstaltet. Wir kommen nun endlich dazu, den Nachholbedarf zu decken, der sich in der Zeit aufgestaut hat, in der die Aufträge kaum zu bewältigen waren. Um weitere Mitarbeiter während der Kurzarbeit zu qualifizieren, wollen wir mit dem Phönix Beratungsverbund, der in Ostwestfalen-Lippe Personalmanagement für Unternehmen in Krisensituationen anbietet, kooperieren. Gedacht ist auch an Maßnahmen, die bis zu 24 Monate dauern können. Dabei nutzen wir das Programm WeGebAU (www.phoenix-owl.de).

Wulf Bantelmann, Betriebsratsvorsitzender Gildemeister, Bielefeld
 ► wulf.bantelmann@gildemeister.com

Die arbeitsfreie Zeit während der Kurzarbeit ab Mitte des Jahres werden wir intensiv nutzen, um die Beschäftigten zu qualifizieren. Deshalb wurde im Unternehmen ein Qualifizierungsteam gebildet, dem auch der Betriebsrat angehört: Es ermittelt systematisch, welche Angebote Facharbeitern, Technikern und (jungen) Ingenieuren gemacht werden können. Verschiedene modulare Qualifizierungsprogramme wurden bereits entwickelt. Diese Maßnahmen werden den vierfachen Umfang der bei Trumpf üblichen Qualifizierung haben. Das Unternehmen nutzt Mittel aus dem Konjunkturpaket und europäische Fördermittel. Zugute kommt unseren Kolleginnen und Kollegen natürlich auch der im Tarifvertrag verankerte Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld.

Elmar Dannecker, Betriebsratsvorsitzender Trumpf, Ditzingen
 ► elmar.dannecker@de.trumpf.com

Qualifizieren in der Kurzarbeit

Beispiele machen Mut

Immer mehr Betriebe nutzen die Kurzarbeit, um ihre Beschäftigten zu qualifizieren. Selbstverständlich ist das noch lange nicht. Und meist kommt dieser mühsame Prozess nur in Gang, wenn sich die Betriebsräte dahinter klemmen.



Thomas Ströbele, Betriebsrat im Liebherr-Werk Biberach mit rund 2.300 Beschäftigten, gibt offen zu, dass es um das Thema Qualifizierung „sehr bescheiden“ bestellt ist. Zunächst einmal hatte die Arbeitnehmervertretung „alle Hände voll zu tun“, die Kurzarbeit zum 1. Juli zu vereinbaren. „Erst danach hatten wir Zeit, uns um die Qualifizierung zu kümmern. Aber vom Arbeitgeber kommt so gut wie nichts“, sagt Ströbele. Es fehle an Angeboten. Auch hält er den Kontakt von Liebherr zur Agentur für Arbeit für unzureichend.

Weniger problematisch sieht es dagegen bei Sick (Waldkirch im Schwarzwald) aus. „Hier wird Weiterbildung schon seit Jahr und Tag gelebt“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Engelbert Herbstritt. Das bewähre sich nun in Zeiten der Krise. Deshalb ließ der Personalleiter kürzlich auch keinen Zweifel daran, wie er die Frage beantwortet: „Qualifizierung in der Krise – Beschäftigungstherapie oder Innovationsbeschleuniger?“

Auch Schuler Pressen hat ein eigenes Schulungsangebot. „Das wird super angenommen“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Rolf Brodbeck. Inhaltlich geht es dabei um Qualifikationen, die im Maschinenbau nachgefragt werden. „Wir machen also keine Schuler-spezifischen Angebote.“ Die Teamer der Schulungen sind eigene Ingenieure. „Wir sind mit unserem Angebot viel flexibler, als wenn wir auf externe Anbieter zurückgreifen würden“, erklärt Brodbeck.

In der Region kooperieren

Der Berufsbildungsexperte Hermann Novak aus Baden-Württemberg empfiehlt Betriebsräten, „systematisch die Qualifikations- und Altersstruktur der Belegschaft zu analysieren und mit den Perspektiven des Unternehmens abzugleichen, um den Qualifizierungsbedarf zu ermitteln“. Außerdem sollten sie mit anderen Betriebsräten in der Region Ideen austauschen und vielleicht sogar an einen gemeinsamen Lernortverbund denken.

Engineering

Innovationskraft in der Krise stärken

„Wir können nur mit innovativen Produkten aus der Krise rauskommen“, meint Christiane Benner, die beim Vorstand der IG Metall den Funktionsbereich IT- und Elektroindustrie/Angestellte leitet. Die Gewerkschaft werde darauf achten, dass sich der Kostendruck aufgrund der Krise nicht negativ auf die Innovationskraft der Unternehmen auswirkt. „Wenn Betriebe Kosten sparen müssen, brauchen wir solidarische Lösungen für die gesamte Belegschaft“, sagt Benner. Aber das dürfe nicht dazu führen, dass „Innovation in Kurzarbeit geht“. Die IG Metall unterstütze Betriebsräte dabei, Ingenieure anzusprechen und zu beteiligen. In vielen F&E-Bereichen sei dies bereits erfolgreich gelungen. Und alle im Betrieb hätten davon profitiert. „Das Wichtigste ist, keine Entscheidungen über die Köpfe der Ingenieure hinweg zu treffen“, so Benner. Mit dem Thema „Ingenieure und Krise“ beschäftigt sich auch die Engineering-Tagung „Zukunft sichern – Innovationskraft stärken“, die Ende Juni in Hamburg stattfinden wird (siehe auch Seite 4).

► christiane.benner@igmetall.de

Netzwerke

Bessere Betriebsratsarbeit in der Krise

Mit ihrer Branchenarbeit im Maschinenbau fördert die IG Metall Netzwerke für eine bessere Betriebsratsarbeit. So arbeiten beispielsweise die Arbeitnehmervertreter in der Druckmaschinenindustrie bereits seit Jahren vernetzt. Die angesichts der Krise initiierten Workshops der IG Metall haben zu einer gemeinsamen Erklärung von Betriebsräten, Vertrauenskörpern, IG Metall und Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten geführt: „Schutzschirm für die Druckmaschinenindustrie“. Besonders wichtig ist für Wolfgang Rhode, als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall für den Maschinenbau zuständig, „dass wir mit unserer Branchenarbeit Betriebsräte konkurrierender Unternehmen zusammen bringen“. Dies schaffe Transparenz in der Branche. Arbeitgeber könnten sich mit geplanten Grausamkeiten nicht länger hinter der Konkurrenz verstecken. „Besonders in Krisenzeiten ist es wichtig, Angriffe auf den Tarifvertrag gemeinsam abzuwehren.“

► www.extranet.igmetall.de → Branchen → Maschinenbau

Druckmaschinen

Branche meldet sich mit IG Metall-Erklärung deutlich zu Wort

In einer Erklärung zur Druckmaschinenindustrie bezeichnet die IG Metall den von den Arbeitgebern angekündigten Stellenabbau als inakzeptabel und unsozial. „Die Druckmaschinenindustrie ist innerhalb des deutschen Maschinenbaus von strategischer Bedeutung und technologisch Weltmarktführer“, sagt Mirko Geiger, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Heidelberg. Mit der Technologie würde auch qualifizierte Arbeit – von Entwicklern, Ingenieuren, Technikern und Facharbeitern – in Deutschland verloren gehen. Die Erklärung der IG Metall – unterzeichnet vom geschäftsführenden Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode, von den Betriebsräten der drei Druckmaschinenhersteller und den 1. Bevollmächtigten der jeweiligen Standorte – habe auf der Arbeitgeberseite hohe Aufmerksamkeit gefunden. Für Mirko Geiger ist die Erklärung auch „ein deutliches organisationspolitisches Signal“. Es handle sich nicht nur um eine Branche mit hohem Organisationsgrad. Die Beschäftigten gehörten vielmehr zum klassischen Kern der Facharbeiterschaft und damit der IG Metall.

► mirko.geiger@igmetall.de

„Kurz gefragt“



Peter Stutz,
Gewerkschafts-
sekretär in der
IG Metall-Ver-
waltungsstelle
Bremen

Tarifbindung bei Siemens Wind Power durchgesetzt

kompakt: Was bringt der Tarifvertrag den Beschäftigten bei Siemens Wind Power in Bremen?

Stutz: Nach fünfjährigen Verhandlungen haben wir erreicht, dass der Siemens Sondertarifvertrag gilt. Die derzeit noch wirksamen, rechtlich nicht haltbaren Betriebsvereinbarungen werden durch gute tarifliche Regelungen abgelöst. Das ist ein Meilenstein für die Windkraftbranche, denn dort sind Tarifverträge noch Mangelware.

kompakt: Was bedeutet es, dass Siemens Wind Power mit der Siemens-Niederlassung einen Gemeinschaftsbetrieb bildet?

Stutz: Siemens Wind Power rückt damit noch näher an die Siemens AG heran. So kann die Zukunft der Arbeitsplätze auch im Service besser gesichert werden. Wir wollen endlich gleiche Arbeitsbedingungen für alle. Außerdem machen wir uns dafür stark, dass für die Beschäftigten von Wind Power künftig die Siemens-Altersvorsorge gilt. Ausgerechnet da sperrt sich Siemens noch.

kompakt: Was hat die IG Metall unternommen, nachdem der Tarifvertrag am 1. Mai in Kraft getreten ist?

Stutz: Zunächst wurden die Beschäftigten vorher in einer Betriebs- und in einer Mitgliederversammlung über den Tarifvertrag informiert. Gleichzeitig wurde besprochen, wie wir zusammen mit den Mitgliedern für eine ordentliche Eingruppierung sorgen wollen (siehe auch Seite 4).

Dies & Das

➤ „Industriepolitik heute für morgen – krisensicher, mitbestimmt, nachhaltig“, so lautet der Titel einer Betriebsrätekonferenz, die



am 26. Juni in Oberhausen stattfinden wird. Die prominentesten Redner werden

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, Hubertus Schmoldt, Vorsitzender der IG BCE, und Arbeitsminister Olaf Scholz sein. Am Nachmittag können die Teilnehmer/-innen die in den Referaten angesprochenen Themen in fünf Foren – gemeinsam mit Wissenschaftlern und Betriebsräten – diskutieren. Zu dieser Konferenz laden die Hans-Böckler-Stiftung, IG BCE und IG Metall ein. Wer teilnehmen möchte:

➤ bernd.lauenroth@igmetall.de

➤ Mit der „Bedeutung des deutschen Maschinenbaus für eine nachhaltige Industriepolitik“ beschäftigt sich das 2. Fachhearing, das die IG Metall und die Hans-Böckler-Stiftung am 1. Oktober veranstalten. Dabei werden Initiativen zum Erhalt, zur Stärkung und Weiterentwicklung der Innovations- und Beschäftigungskapazitäten der Branche erörtert. Zu den Referenten gehören unter anderem die Wissenschaftler Martina Fuchs, Günther Schuh, Georg Licht und Hartmut Hirsch-Kreinsen sowie Mitarbeiter vom IMU Institut und von Sustain Consult.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Wolfgang Rhode, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Reinhard Hahn, Bernd Lauenroth, Funktionsbereich Handwerk/Betriebspolitik KMU/Maschinenbau
Text und Layout: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff
Druck: apm AG, Darmstadt
Produkt-Nr.: 14546-24049
E-Mail: maschinenbau@igmetall.de

Mitglieder werben: Beispiele und Tipps

Siemens Energy: Werkstudenten für die IG Metall geworben

38 der 83 Werkstudenten, die die Serviceorganisation von Siemens Energy in Berlin-Moabit beschäftigt, sind seit Dezember 2008 in die IG Metall eingetreten. Viele von ihnen arbeiten für Siemens schon seit mehreren Jahren 15 bis 20 Stunden in der Woche und werden später übernommen. „Ein besonderes Motiv für unsere Werbeaktion war das Gerichtsurteil, wonach die tarifliche Einstufung von Werkstudenten mitbestimmungspflichtig ist“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Franz Plich. Besonders überzeugend sei in den E-Mail-Aktionen und Gesprächen gewesen, dass nur Gewerkschaftsmitglieder einen Rechtsanspruch auf die ERA-Eingruppierung hätten. Ein gutes Entgelt erlaube es den Werkstudenten – überwiegend angehende Ingenieure – weniger zu arbeiten und sich besser auf das Studium zu konzentrieren. Plich: „Die Werkstudenten sind die Ingenieure und Hochqualifizierten von morgen. Die braucht die IG Metall als Mitglieder, um auch in Zukunft stark zu sein.“ Am Produktionsstandort Berlin-Moabit, dem Siemens Turbinenwerk, stellen Angestellte bereits die Mehrheit unter den über 3000 Beschäftigten.

➤ franz.plich@siemens.com

Hoerbiger Automatisierungstechnik: „Zweigleisig“ Mitglieder werben

„Bei der Mitgliederwerbung fahren wir zweigleisig“, sagt Markus Herbst, Betriebsratsvorsitzender bei Hoerbiger Automatisierungstechnik im bayerischen Altenstadt. Und der Erfolg gibt ihnen recht. Fast alle gewerblichen Kollegen sind organisiert. Und berücksichtigt man alle 180 Beschäftigten am Standort, kommt die IG Metall auf einen für die Branche guten Organisationsgrad von über 60 Prozent. Für Markus Herbst ticken die Uhren hier sowieso anders, fühlt er sich doch wie in einem „gallischen Dorf“. Zweigleisig argumentieren bedeutet für ihn, sowohl auf die Leistungen der IG Metall als auch auf die des Betriebsrats hinzuweisen. „Wir haben an der Werbung ein eigenes Interesse, weil viele Mitglieder uns den Rücken stärken“, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Um erfolgreich zu werben, müsse man aber intensive, hartnäckige Gespräche führen und den Kollegen teilweise auch mehrmals hinterher rennen.

➤ markus.herbst@hoerbiger.com

Siemens Wind Power: Mit den Mitgliedern Tarifkonflikt gemeistert

„Die letzten beiden Jahre haben wir verstärkt genutzt, um mit unseren Mitgliedern zu reden und neue Metaller aufzunehmen, damit wir den Tarifkonflikt meistern können“, sagt Ingo Jendroschek, VK-Leiter bei Siemens Wind Power in Bremen. Der wichtigste Schritt: Nach jeder Betriebsversammlung fand eine Mitgliederversammlung statt. So mussten die Servicetechniker, die bundesweit 18 Stationen in der Nähe von großen Windparks zugeordnet sind, den Weg nach Bremen nur einmal antreten, um an beiden Versammlungen teilnehmen zu können. „Damit konnten wir einen engen Kontakt zu unseren Mitgliedern halten und sie noch gründlicher über die Tarifaufeinandersetzung mit dem Arbeitgeber informieren. Schließlich haben wir hier auch über das Verhandlungsergebnis abgestimmt.“ Bis es zum Durchbruch kam (siehe Seite 3), wurde ein Warnstreik in der Mitgliederversammlung diskutiert und vorbereitet. Dieser Tarifkonflikt habe geholfen, alle Betriebsratsmitglieder in die IG Metall aufzunehmen und den Organisationsgrad so zu steigern, dass wir streikfähig wurden, berichtet der VK-Leiter.

➤ ingo.jendroschek@siemens.com