



metall nachrichten

für die Beschäftigten der Metallindustrie Osnabrück-Emsland

Arbeitgeber verweigern ein Angebot:

Wir müssen **Druck** machen

**Auch bei der dritten
Tarifverhandlung am
27. März in Osnabrück
gab es kein Angebot.
Die IG Metall hat keine
Wahl: Ab 29. März
wird zu Warnstreiks
aufgerufen!**

Die Arbeitgeber provozieren. Niemand bestreitet die guten Gewinne, von denen die Forderung nach fünf Prozent mehr Entgelt locker bezahlt werden könnte. Doch auch die dritte Tarifverhandlung für die rund 20 000 Beschäf-

tigten der Metallindustrie Osnabrück-Emsland am 27. März in Osnabrück bestand aus Hinhalten: Es kam kein Angebot auf den Tisch. Stattdessen schwadronierten die Arbeitgeber über mögliche prozentuale Tariferhö-

hungen und Einmalzahlungen, ohne jedoch konkrete Zahlen zu nennen.

Damit ist eine Lösung vor Ablauf der Friedenspflicht zunichte gemacht. »Seit zwei Monaten liegen unsere Forderungen auf dem Tisch«, sagte Tarifsekretärin Martina Manthey, die Verhandlungsführerin der IG Metall, »den Unternehmen geht es mehrheitlich sehr gut, doch ein Angebot wird verweigert. Dadurch wird der Konflikt in die Betriebe getragen.«

»Diese Rumeierei kennt nur eine Antwort«, sagte Hartmut Riemann, Bevollmächtigter der IG Metall in Osnabrück: »Ab sofort gilt: Damit endlich Bewegung in die Verhandlungen kommt, brauchen die Arbeitgeber den Druck aus den Betrieben.«

Die IG Metall bereitet sich ab sofort auf einen Arbeitskampf vor. Am 28. März endet die Friedenspflicht. Ab 29. März beginnen flächendeckend Aktionen und Warnstreiks.



Ab 29. März Warnstreiks!

Aktionen lohnen: Für fünf Prozent mehr Geld, dem Erhalt der vermögenswirksamen Leistungen und für einen Tarifvertrag Innovation und Qualifizierung

Die vierte Tarifverhandlung ist am 12. April

Der Tarifvertrag *Innovation*

Tarifvertrag Innovation

Warum gibt es Handlungsbedarf?

Die Erfahrung bei Krisen in Unternehmen zeigt: Ursache für die Krise sind oft nicht die Kosten oder gar Tarifstandards, sondern

- ▶ zu geringe Investitionen
- ▶ Versäumnisse bei der Entwicklung neuer Produkte
- ▶ häufig mangelhafte Arbeitsabläufe und Betriebsorganisation

Beschäftigte sollen einseitig die Fehler ausbügeln durch Gehaltseinbußen zur Kostensenkung: Das ist der falsche Weg. Die IG Metall sagt: Es ist eine nachhaltige Strategie erforderlich, um das Unternehmen und die Arbeitsplätze sicherer zu machen.

Was ist unter Innovationen zu verstehen?

Innovation heißt »Neuerung« oder »Erneuerung«. In Bezug auf die Arbeitswelt:

- ▶ Damit sind Veränderungen von Arbeitsabläufen oder von Arbeitsplätzen gemeint, von Technologien, eine Steigerung der Effizienz usw.
- ▶ Oftmals kennen die Beschäftigten die Schwachstellen im Unternehmen am besten
- ▶ Ein Tarifvertrag zu Innovationen soll Verbesserungsprozesse in Gang bringen und Unternehmen in die Pflicht nehmen
- ▶ Erforderlich ist ein systematisches Angehen von Innovationen

Forderung zur Innovation: Der Innovationsbericht

Einmal im Jahr soll der Arbeitgeber dem Betriebsrat schriftlich einen Innovationsbericht vorlegen. Dieser enthält Innovations-schritte für mindestens die nächsten drei Jahre mit folgenden Mindestinhalten:

- ▶ Neu- und Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen
- ▶ Anwendung innovativer Arbeitsorganisation (zum Beispiel Gruppenarbeit etc.)
- ▶ Aktivitäten zur Qualitätsverbesserung, Ressourcenschonung, Energieeffizienz etc., zum Ideenmanagement (KVP, Betriebliches Vorschlagswesen)
- ▶ Aktivitäten in Forschung und Entwicklung (F+E)
- ▶ Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschung
- ▶ Auswirkungen der Maßnahmen auf Beschäftigungssicherung und -förderung: Wie entwickelt sich die Zahl der Arbeitsplätze?
- ▶ Personalplanung und -entwicklung: Welche Maßnahmen werden durchgeführt und geplant für verschiedene Beschäftigengruppen (An- und Ungelernte, Beschäftigte mit Fachausbildung, Beschäftigte mit Hochschulabschluss und für Führungskräfte)
- ▶ Beteiligung an Branchen- und Regionalprojekten

Forderungen zur Innovation: Das Innovationsgespräch

Der Innovationsbericht wird mindestens jährlich in einem Innovationsgespräch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erörtert. Im Innovationsgespräch werden beraten:

- ▶ Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung- und -förderung
- ▶ Vorschläge des Betriebsrats zur Innovation und Beschäftigungsförderung und -sicherung (vergleiche § 92a BetrVG)
- ▶ Einbeziehung von Expertenwissen der Beschäftigten (vergleiche § 281 BetrVG)
- ▶ Einsetzung von Projektgruppen zum Controlling der Projekt-schritte und -erfolge bei Innovation
- ▶ Qualifizierungsplanung (siehe Tarifvertrag zur Qualifizierung)
- ▶ Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 80 (3) BetrVG)
- ▶ Information der Belegschaft

In der Tarifrunde 2006 fordert die IG Metall eine Erhöhung von 5 Prozent, die Fortsetzung des Tarifvertrags und erstmals einen Tarifvertrag zur Innovation. Dieser Tarifvertrag bedeutet, dass die Unternehmen damit neue Wege beschreiten. Innovationen sind Aufgaben eines Unternehmens, die es zu bewältigen haben. Denn es ist wichtig, Innovationen nachhaltig zu initiieren: um die Arbeitsplätze zu sichern und zu machen für die Zukunft. »Bessere Arbeitsplätze im Wettbewerb mit den Billiglohnländern«

Zukunftssicherung durch Tarifvertrag

1. Element: Innovation



Innovation: Jeder kennt die Schwachstellen selbst

Der Innovationsrat

Für die überbetriebliche Zusammenarbeit wird ein Innovationsrat gebildet. Er besteht aus einem

- ▶ Netzwerk aus Unternehmen, Gewerkschaften, Forschung- und Wirtschaftsförderungs-Einrichtungen, Landesregierung, Banken etc.

Zielsetzungen:

- ▶ Die Forcierung von Innovationsprozessen als Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit
- ▶ Sicherung von Arbeitsplätzen

Umsetzung der Ziele:

- ▶ Durch best-practice Beispiele
- ▶ Entwicklung von überbetrieblichen Initiativen und Förderung von Kooperationen von Unternehmen
- ▶ Innovationsrat tagt mindestens zweimal pro Jahr und führt Fachtagungen und Kongresse durch

tion und Qualifizierung

Die IG Metall eine Entgelterhöhung
Tarifvertrags vermögenswirksame
arbeitsvertrag Innovation und Qualifi-
zierung Neuland. Die IG Metall will
Innovation und Qualifizierung – Kern-
n die sich die Betriebsräte einmü-
g, diese Prozesse frühzeitig und
beitsplätze zu stabilisieren, sie fit
er statt billiger« bietet die Chance,
glohnländern standzuhalten.

Sicherung
vertrag

2. Element: Qualifizierung

Tarifvertrag Qualifizierung

Warum gibt es Handlungsbedarf?

- ▶ Die betriebliche Weiterbildungspraxis ist nicht zufriedenstellend
- ▶ Die Weiterbildungschancen sind ungerecht verteilt. Mit sinkender Qualifizierung sinkt auch die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen: Aus der Gruppe ohne Berufsausbildung nahmen zwischen 1997 und 2003 nur 11 Prozent an Maßnahmen teil. Die Gruppe mit Lehre und Berufsfachschule war zu 24 Prozent, die der Meister zu 38 Prozent und die der Hochschulabsolventen zu 44 Prozent in Weiterbildung.
- ▶ Das heißt: Insbesondere Beschäftigte mit geringem Qualifikationsniveau sind durch Verlagerung von Produktionsarbeitsplätzen betroffen: Qualifizierung ist notwendig, um die Chance auf alternative Einsatzmöglichkeiten zu erhöhen.
- ▶ Die Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung ist im Vergleich 1997 bis 2003 zurückgegangen: 1997 haben noch 30 Prozent der Gesamtbeschäftigten an beruflicher Weiterbildung teilgenommen, 2003 waren es nur noch 26 Prozent.
- ▶ Im Internationalen Vergleich ist Deutschland bei der Umsetzung von Maßnahmen beruflicher Weiterbildung abgeschlagen: In Dänemark und Großbritannien nahmen 2003 rund 25 Prozent der 25- bis 64-Jährigen an beruflicher Weiterbildung teil. In Deutschland im gleichen Zeitraum nur sechs Prozent.



Qualifizierung: Recht auf ein Gespräch pro Jahr

Wo gibt es Erfahrungen mit Tarifverträgen zur Qualifizierung?

2001 wurde in Baden-Württemberg bereits ein Tarifvertrag zur Qualifizierung abgeschlossen. Erste Erfahrungen:

- ▶ Der Tarifvertrag ist ein Impulsgeber für betriebliche Weiterbildung
- ▶ Das Thema Weiterbildung wird wichtiger genommen
- ▶ Beschäftigte werden stärker einbezogen
- ▶ In vielen Betrieben gibt es erstmals Qualifizierungsgespräche
- ▶ Das Weiterbildungsinteresse von Arbeitgebern spielt eine größere Rolle
- ▶ Steigerung innerbetrieblicher Transparenz

Forderungen zur Qualifizierung

Grundidee ist ein Tarifvertrag wie in Baden-Württemberg. Darin hat jeder ein Recht auf ein persönliches Gespräch pro Jahr.

- ▶ Es muss ein Recht der Beschäftigten geben auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch, in dem Maßnahmen festgelegt werden
- ▶ Beschäftigte haben Vorschlagsrecht. Bei Streitigkeiten entscheidet die paritätische Kommission
- ▶ Qualifizierungsmaßnahmen finden in der Arbeitszeit statt
- ▶ Vereinbarung und Durchführung von speziellen Angeboten für an- und ungelernte Beschäftigte
- ▶ Anspruch auf Freistellung für persönliche Weiterbildung
- ▶ Verbesserung der persönlichen, beruflichen Entwicklung
- ▶ Befristeter Ausstieg mit Wiedereinstellungszusage mit Zweckbindung
- ▶ Voraussetzung fünf Jahre Betriebszugehörigkeit – Ausstieg bis zu drei Jahre
- ▶ Kombimodelle (zum Beispiel Teilzeit) sollen möglich sein

Forderungen zur Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen

Unterstützung durch überbetriebliche Zusammenarbeit, zum Beispiel in einer Arbeitsgruppe:

- ▶ Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln
- ▶ Bildungsträger empfehlen
- ▶ Unternehmen beraten, wie die Personalentwicklung aussehen könnte
- ▶ Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen und Betriebsräten organisieren und Bildungsnetzwerke aufbauen
- ▶ Die Umsetzung des Tarifvertrages muss regelmäßig überprüft werden

Stimmen aus der Tariffkommission:

»5 Prozent sind das Mindeste«



Wolfgang Smolinski

Karmann

»Die Verschleppungstaktik der Arbeitgeber ist im Betrieb nicht zu verstehen und bedeutet eine Provokation. Die IG Metall muss jetzt aufs Tempo drücken, damit endlich Bewegung in die Verhandlungen kommt. Wir sind dazu bereit. Wir werden uns an den Warnstreiks beteiligen, damit die Arbeitgeber merken, dass wir es ernst meinen. Wir sehen hier keinen Widerspruch zu unserem derzeitigen Standortkampf. Es muss endlich ein ordentliches Angebot auf den Tisch. Fünf Prozent sind nicht zuviel verlangt, sie sind sogar wirtschaftlich vernünftig und verantwortungsvoll.«



Olaf Dehne

KME

»Für mich ist das Verhalten der Arbeitgeber unbegreiflich. Fünf Prozent mehr Geld und die vermögenswirksamen Leistungen sind eine wichtige Forderung, denn ohne Moos ist nichts los zu Hause. Wenn die Arbeitgeber das Thema Innovation ablehnen, dann wird uns das ein Ende mit Schrecken bescheren. Wir haben bei KME Innovation gelebt und leben sie noch. Das sichert uns den Standort. Innovation heißt, neue Wege gehen. Diesen gemeinsamen Weg in einem Tarifvertrag festzuschreiben, das bedeutet Innovation und auch dafür gehen wir raus.«



Günter Strüwer

Stammann

»Die Tarifforderung ist richtig und notwendig. Natürlich ist eine Erhöhung von fünf Prozent bei Lohn und Gehalt überfällig. Das ist auch ein Beitrag zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch Kaufkraft. Wir werden uns früh am Warnstreik beteiligen, weil wir möglichst schnell ein Ergebnis haben wollen. Dennoch, bei uns jammert jetzt schon unser Management darüber, warum wir denn beim Warnstreik dabei sind. Da kann ich nur sagen, Ihr habt es doch in der Hand, durch ehrliche Verhandlungen schnell zu einem Abschluss zu kommen. Legt ein Angebot auf den Tisch, über das wir verhandeln können.«



Luc van de Walle

Schomäcker

»Die Stimmung im Betrieb ist auch deshalb gut, weil wir mit Aufträgen gut ausgestattet sind. Vor allem die vermögenswirksamen Leistungen liegen den Kollegen am Herzen. Auch das Thema Innovation hat einen hohen Stellenwert. Innovation, das ist bei uns nichts Neues. Ohne entsprechende Aktivitäten gäbe es uns möglicherweise gar nicht mehr. Das haben die Kollegen erkannt. Und fünf Prozent sind das Mindeste. Wenn es nach einigen meiner Kollegen gegangen wäre, hätte dort eine andere Zahl gestanden. Deshalb werden wir uns an den Warnstreikaktionen beteiligen.«

Umfrage unter 115 Betriebsräten mit erschreckendem Ergebnis:

Mangelndes Innovationsverhalten gefährdet Jobs

Ist ein neuer Tarifvertrag Innovation und Qualifizierung überflüssig? Das behaupten jedenfalls die Arbeitgeber. Doch weit gefehlt. Eine Umfrage der IG Metall in der Metallindustrie Niedersachsen, Osnabrück-Emsland und Sachsen-Anhalt belegt: Ein Tarifvertrag Innovation und Qualifizierung ist notwendiger denn je.

Es sieht schlecht aus: Rund 80 Prozent der Betriebe haben Innovationsdefizite: Damit

gefährden gerade diese Betriebe ihre Arbeitsplätze. Sie müssen erheblich mehr tun. Denn eben Betriebe mit mangelndem Innovationsverhalten haben in den letzten Jahren überdurchschnittlich viele Jobs in der Produktion weggeholt.

Besonders interessant: In zwei Dritteln der Betriebe ist die betriebliche Ablaufplanung ungenügend: Sie führt regelmäßig zu Überstunden oder Leerlauf.

Auch um die Qualifizierung steht es entgegen den Behauptungen

der Arbeitgeber schlecht: 59 Prozent der Betriebe haben starke Defizite bei der Planung von Weiterbildung und Personalentwicklung.

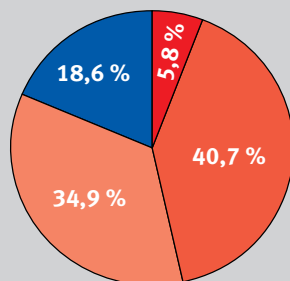
Besondere Erkenntnis: Gerade die Betriebe mit unzureichendem Innovationsverhalten kritisieren mit Vorliebe tarifliche Standards. Sie suchen also einen Sündenbock für eigene Versäumnisse und Mängel im Management.

Die Schlussfolgerung ist einfach und klar: Wir haben Handlungsbedarf. Um unsere Jobs sicherer

An der Befragung im Februar 2006 beteiligten sich Betriebsräte aus 115 Betrieben mit rund 50 000 Beschäftigten. Das ist die Hälfte aller tarifgebundenen Betriebe. Damit gilt die Umfrage als äußerst repräsentativ.

zu machen. Die IG Metall liegt mit ihren Forderungen zu Innovation und Qualifizierung also genau richtig.

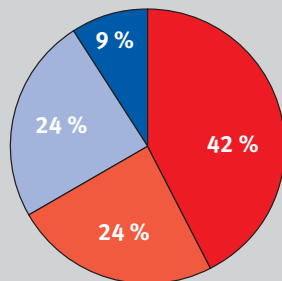
Deutliche Defizite beim Innovationsprofil



Die Auswertung im Detail:
5,8 % = ungenügend
40,7 % = starke Defizite
34,9 % = erkennbare Defizite
18,6 % = gut bis sehr gut

Fazit: Das Innovationsprofil ist in 81,4 Prozent der Betriebe ungenügend. Ein erschreckendes Ergebnis.

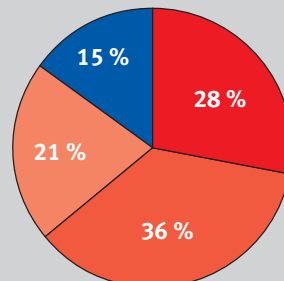
Zu wenig Aufwand für Forschung + Entwicklung



Die Auswertung im Detail:
42 % = 0 Prozent
24 % = bis 3 % vom Umsatz
24 % = 3 bis 5 % vom Umsatz
9 % = über 5 % v. Umsatz

Fazit: Schlimm. 42 Prozent entwickeln gar nichts, weitere 24 zu wenig. Nur neun Prozent sind wirklich gut.

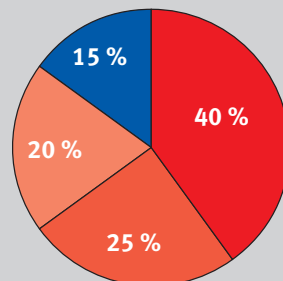
Die Arbeitsorganisation ist nicht optimal



Die Auswertung im Detail:
28 % = starke Defizite
36 % = erkennbare Defizite
21 % = teilweise Defizite
15 % = kaum Defizite

Fazit: Zwei Drittel haben eine wenig effiziente Planung, zu viel Ausschuss, Nacharbeit, Überstunden und Leerlauf.

Deutliche Defizite bei der Qualifizierung



Die Auswertung im Detail:
40 % = starke Mängel
25 % = erkennbare Mängel
20 % = teilweise Mängel
15 % = gut bis sehr gut

Fazit: Kaum systematische Planung von Weiterbildung. 65 Prozent mit starken Mängeln. Nur 15 Prozent sind top.