Geschäftsbericht 1992 bis 1994

Geschäftsbericht 1992 bis 1994

IG Metall
Vorstand

Briefanschrift:
Industriegewerkschaft Metall Vorstand · 60519 Frankfurt am Main

Hausanschrift:
Lyoner Straße 32
60528 Frankfurt am Main
Telefon-Zentrale (069) 66930
Telex 411275 igmv d
Telefax-Zentrale (069) 6693-2843

BfG · Bank AG
Frankfurt am Main
Konto-Nr. 1000212100, BLZ 500101 11

An die Delegierten,
Teilnehmerinnen und Teilnehmer
des 18. ordentlichen Gewerkschaftstages
der IG Metall

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unsere Zeichen	☎ (069) 6693-	Frankfurt am Main
			im September 1995

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit diesem Schreiben übermitteln wir Euch den Geschäftsbericht des Vorstandes der IG Metall für die Jahre 1992 bis 1994.

Dieser Bericht legt Rechenschaft ab über die gewerkschaftliche Organisationsarbeit in einer schwierigen Zeit. Gerade in der vergangenen Berichtsperiode mußte sich die IG Metall immer wieder behaupten gegenüber den vielfältigen Versuchen aus Politik und Wirtschaft, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte zu schwächen und bewährte Regelungen unseres sozialen Sicherungssystems auszuhebeln. Der Bericht schildert die Anstrengungen und Leistungsansätze, die geholfen haben, diese Herausforderung zu bestehen.

Der Geschäftsbericht des Vorstandes ist aber mehr als eine bloße Rückschau auf die Vergangenheit. Seine Aufgabe sollte es auch sein, die Diskussion in der Organisation anzuregen und so Anstöße zu geben für die Weiterentwicklung und künftige Gestaltung unserer gewerkschaftlichen Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Zwickel

Anlage

Datenschutzhinweis: Name, Adresse und zur Bearbeitung nötige Angaben werden vorübergehend gespeichert.

Die IG Metall – eine Gewerkschaft im DGB

Geschäftsbericht 1992 bis 1994
des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall

Herausgeber:
Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Lyoner Straße 32
Frankfurt am Main

Redaktion:
Katharina Hahn
Klaus Schmid

Collagen:
Köhler & Straube

Grafiken:
Heleine & Joscha

Produktion:
Abteilung Werbung

Herstellung:
Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH
Theodor-Heuss-Allee 90–98
Frankfurt am Main

Geschäftsbericht 1992 bis 1994 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall

Vorwort

Der Geschäftsbericht 1992 bis 1994, mit dem der Vorstand der Industriegewerkschaft Metall Rechenschaft ablegt über die Arbeit der letzten drei Jahre, umfaßt eine bewegte Zeit.

Nach dem Ende des Ost-West-Konfliktes übewog die Hoffnung auf eine friedliche, spannungsfreie Entwicklung in Europa und der Welt. Doch im ehemaligen Jugoslawien, wie auch in anderen Ländern, wird in erschreckender Weise deutlich, daß Krieg und militärische Stärke noch immer als Mittel der Politik angewandt werden, ungeachtet aller Appelle und Friedensproklamationen. Weltweit fliehen Millionen von Menschen vor Hunger und Verfolgung in eine ungewisse Zukunft. Ihnen dauerhaft zu helfen, ist eine schwer zu bewältigende Aufgabe.

In den westlichen Industriestaaten blieben viele wirtschaftliche und soziale Probleme ungelöst. Die Belastung der Umwelt steigt weiter; Massenarbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit für die davon Betroffenen haben vielfach zu einem Klima geführt, das sich auf der Suche nach Schuldigen vor allem gegen die „Fremden" wendet und in Egoismus und Rigorosität seinen Ausdruck findet. Dazu kommt, daß trotz einiger Fortschritte in der internationalen Zusammenarbeit – etwa im Rahmen der Europäischen Union – nationale Engstirnigkeit immer wieder daran hindert, diese alle berührenden Probleme gemeinsam anzugehen.

Die wiedervereinigte Bundesrepublik blieb von diesen Entwicklungen nicht verschont. Traurige Höhepunkte waren die Brandanschläge in mehreren deutschen Städten, bei denen Menschen verletzt wurden oder zu Tode kamen. Gegen diese menschenverachtenden Tendenzen wehrte sich die demokratische Öffentlichkeit in der Bundesrepublik mit vielen erfolgreichen Aktionen. Dabei standen die im DGB vereinten Gewerkschaften an vorderster Stelle.

In der Berichtszeit hat die Privatisierungspolitik von Bundesregierung und Treuhandanstalt in den neuen Ländern einen massiven Beschäftigungsabbau und den Zusammenbruch ganzer Industrieregionen verursacht, während in den westlichen Bundesländern neuen Unternehmensstrategien, Betriebsaufspaltungen und Rationalisierungsmaßnahmen ebenfalls unzählige Arbeitsplätze zum Opfer fielen.

Es versteht sich, daß unter solchen Bedingungen eine erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit schwer durchzusetzen ist. Die IG Metall hat mit konkreten Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung und zu einer solidarischen Finanzierung der deutschen Einheit die politisch Verantwortlichen an ihre Aufgabe erinnert, für den Erhalt und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates zu sorgen. Sie hat den wiederholten Versuchen der Metallarbeitgeber, tarifvertragliche Normen auszuhebeln und damit den von den Beschäftigten erreichten Lebensstan-

dard in Frage zu stellen, widerstanden. Sie konnte trotz aller Widrigkeiten im Berichtszeitraum erneut einen eigenständigen Beitrag zur Sicherung von Arbeitsplätzen leisten und die Chancen für die Schaffung gleicher Lebenslagen in Ost und West verbessern. Der erste große Arbeitskampf in den neuen Bundesländern im Frühjahr 1993 war dafür ein Signal.

Dennoch darf trotz dieser unbestreitbaren Erfolge nicht außer acht gelassen werden, daß die IG Metall auch mit Schwierigkeiten zu kämpfen hatte. Durch den massiven Arbeitsplatzabbau hat sie Mitglieder verloren und damit Beitragseinnahmen eingebüßt. Sie mußte ihre Arbeit überdenken und neue Strategien zur dauerhaften Sicherung ihrer Stärke und Handlungsfähigkeit entwickeln. Der Vorstand hat mit seinem Strukturanpassungskonzept die notwendigen Schritte zur Aufgaben- bzw. Ausgabenkonzentration eingeleitet. Die Projekte OrganisationsEntwicklung und MitgliederEntwicklung sollen helfen, die IG Metall als zukunftsorientierte und solidarisch handelnde Organisation zu erhalten und sie für noch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv zu machen. Voraussetzung dafür sind Standfestigkeit und Geschlossenheit, Kreativität und Offenheit gegenüber neuen Herausforderungen – vor allem aber eine große Zahl aktiver Mitstreiterinnen und Mitstreiter.

Wir danken allen, die uns in den vergangenen Jahren bei unseren schwierigen Aufgaben geholfen haben, und wir hoffen auf weitere gute Zusammenarbeit und Unterstützung.

Frankfurt am Main, im August 1995

DER VORSTAND

Inhalt

17 ALLGEMEINE GEWERKSCHAFTSPOLITIK
17 Umbruch: Kontinuität und Erneuerung
20 Europäische Integration – der Beitrag der Gewerkschaften
22 Soziale Einheit in Deutschland
34 Schwerpunkte der innenpolitischen Auseinandersetzung: Arbeitslosigkeit, Deregulierung, Rechtsextremismus, Wahlen
38 Mitbestimmung – Interessenvertretung und Zukunftsgestaltung
40 Reformpolitik durch Kooperation mit gesellschaftlichen Gruppen
41 In den Umbrüchen Handlungsfähigkeit sichern
42 Von der Zukunftsdebatte zum Arbeitsprogramm
44 Reform und Kooperation im Deutschen Gewerkschaftsbund
48 Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften (BGAG)
50 Hans-Böckler-Stiftung – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
52 Otto Brenner Stiftung

53 BESCHLUSSFASSENDE ORGANE DER IG METALL
53 Gewerkschaftstag
55 Beirat
58 Vorstand

61 INTERNE REVISION

63 WIRTSCHAFT
63 Umweltpolitik
69 Wirtschaftspolitische Orientierungslinien
82 Strukturpolitische Aktivitäten
110 Finanzpolitische Aktivitäten
115 Wirtschaftliche Begründung tarifpolitischer Forderungen
125 Betriebswirtschaft
132 Informationssystem Wirtschaft

137 INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSARBEIT

155 JUSTITIARIAT
155 Gewerkschafts- und Arbeitskampfrecht
160 Satzungsfragen
161 Beschäftigungsgesellschaften
162 Europäische Rechtsentwicklung

165 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
165 Instrumente der Medienarbeit
167 Schwerpunkte der Pressearbeit

175 ZENTRALBIBLIOTHEK

177 ZENTRALE DOKUMENTATION

181 ZENTRALARCHIV

189 ORGANISATION
189 Organisationsarbeit als Prozeß
190 Das Projekt OrganisationsEntwicklung – wirksamer Schritt in die Zukunft
194 Organisationspolitische Aufgaben
196 Verwaltungsstellen und Bezirke
201 Schwerpunktsekretäre und -sekretärinnen
202 Organisationszuständigkeit
203 Satzungskommission beim Vorstand
203 Untersuchungsverfahren
204 Kongresse und Tagungen

207 TARIFPOLITIK
207 Rahmenbedingungen
210 Tarifpolitik in der Metallindustrie
225 Mantel- und Rahmentarifverhandlungen
228 Tarifpolitik im Handwerk
230 Tarifarbeit in besonderen Bereichen
233 Heimarbeit
234 Arbeitsstudien und Arbeitswissenschaft
238 Tarifpolitische Bildungs- und Beratungsarbeit
240 Arbeitsausschuß Tarifpolitik

241 MEDIEN DER IG METALL

247 PERSONALWESEN

259 FINANZ- UND KASSENBERICHT
259 Mitgliederentwicklung
266 Gewerkschaftliches Altvermögen
267 Einnahmen und Ausgaben

321 TREUHANDVERWALTUNG
IGEMET GmbH

331 JUGENDERHOLUNGS- UND BILDUNGSHEIME DER IG METALL
Gemeinnützige GmbH

337 SOZIALPOLITIK
337 Soziale Entwicklung und allgemeine Sozialpolitik
340 Arbeitsmarktpolitik und gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit
357 Allgemeine Gesundheitspolitik und soziale Krankenversicherung

365 Pflegeversicherung
367 Arbeits- und Gesundheitsschutz
375 Arbeitsrecht
381 Sozialrecht
383 Alterssicherung
393 Behindertenarbeit
398 Gewerkschaftliche und betriebliche Suchtpolitik
400 Sozialwahlen 1993
402 Sozialpolitischer Ausblick

409 GEWERKSCHAFTLICHE BETRIEBSPOLITIK
410 Gewerkschaftliche Betriebspolitik und neue Herausforderungen
421 Deregulierung und betrieblicher Sozialabbau
423 Betriebliche Beschäftigungspolitik
426 Betriebsverfassung
431 Betreuung und Unterstützung von Gesamt-, Konzern- und Euro-Betriebsräten
440 Betriebsratswahlen 1994
443 Vertrauensleutearbeit

451 UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG
451 Die aktuelle Diskussion um den Aufsichtsrat
453 Rechtsprechung zur Mitbestimmung – neue gesetzliche Regelungen
460 Aufsichtsratswahlen

465 INFORMATIONSVERARBEITUNGSSYSTEME DER IG METALL
465 Projekt BK
471 Datenverarbeitung

475 INTERNER DATENSCHUTZ – DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

481 FRAUENPOLITIK
481 Frauenarbeit in Krisenzeiten
483 Gleichstellungspolitik in der IG Metall
484 Bildungsarbeit mit und für Frauen
486 Arbeit im Frauenausschuß
493 Zusammenarbeit in Deutschland und Europa
494 Frauen und Rechtspolitik
497 Tarifpolitik ist (auch) Frauensache
500 Betriebliche Gleichstellungspolitik
501 Frauen, Arbeit und Technik
507 Das Schweigen brechen: Sexuelle Belästigung im Betrieb
509 Notwendigkeit eines frauenpolitischen Programms

511 WERBUNG – KULTURARBEIT
511 Werbearbeit und Werbeziele
514 Mitgliederwerbung
518 Imagewerbung und Werbung für gesellschaftspolitische Themen
519 Werbemittel und Serviceleistungen
520 Kulturarbeit

529 PROJEKT MITGLIEDERENTWICKLUNG
529 Projektauftrag
531 Arbeitsprogramm
534 Bildungsmaßnahmen zur Unterstützung der Projektarbeit
535 Arbeits- und Budgetplanung

549 ZWEIGBÜRO DES VORSTANDES
549 Rahmenbedingungen und Arbeitsfelder
549 Situation der Eisen- und Stahlindustrie
555 Beschäftigungssicherung
559 Konflikte um Konkurs und Vergleich
560 Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie
564 Vertragspolitik
569 Internationalisierung der Unternehmen erfordert Internationalisierung der Interessenvertretung
570 Betriebsratswahlen in der Eisen- und Stahlindustrie

571 GEWERKSCHAFTLICHE POLITIK IN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT FÜR KOHLE UND STAHL (EGKS)

577 GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT
579 Die Bildungsdebatte der IG Metall
584 Was soll Bildungsarbeit leisten?
599 Bildungspolitik
605 Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche

619 ANGESTELLTE
619 Angestelltenpolitik 1992 bis 1994
623 Beschäftigten- und Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich
625 Verbundprojekt Angestellte – eine Bilanz
627 Angestelltenarbeit in Ostdeutschland
630 Angestelltenausschüsse der IG Metall
633 Angestelltenpolitik in unterschiedlichen Handlungsfeldern
637 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit Angestellten
640 Branchenarbeit
647 Arbeit mit Zielgruppen
652 Vorfeldarbeit: Studierende, Hochschulen
653 Öffentlichkeitsarbeit für den Bereich der Angestellten
654 Mitarbeit im DGB
655 Internationale Angestelltenpolitik

659 SENIOREN

667 TREUHANDANSTALT

675 AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER
675 Zur Lage der Migrantinnen und Migranten in Deutschland
677 Die IG Metall und ihre nichtdeutschen Mitglieder
680 Die nichtdeutsche Bevölkerung in der Bundesrepublik
684 Die Integrations- und Gleichstellungspolitik der IG Metall
685 Nichtdeutsche Beschäftigte in der Bundesrepublik

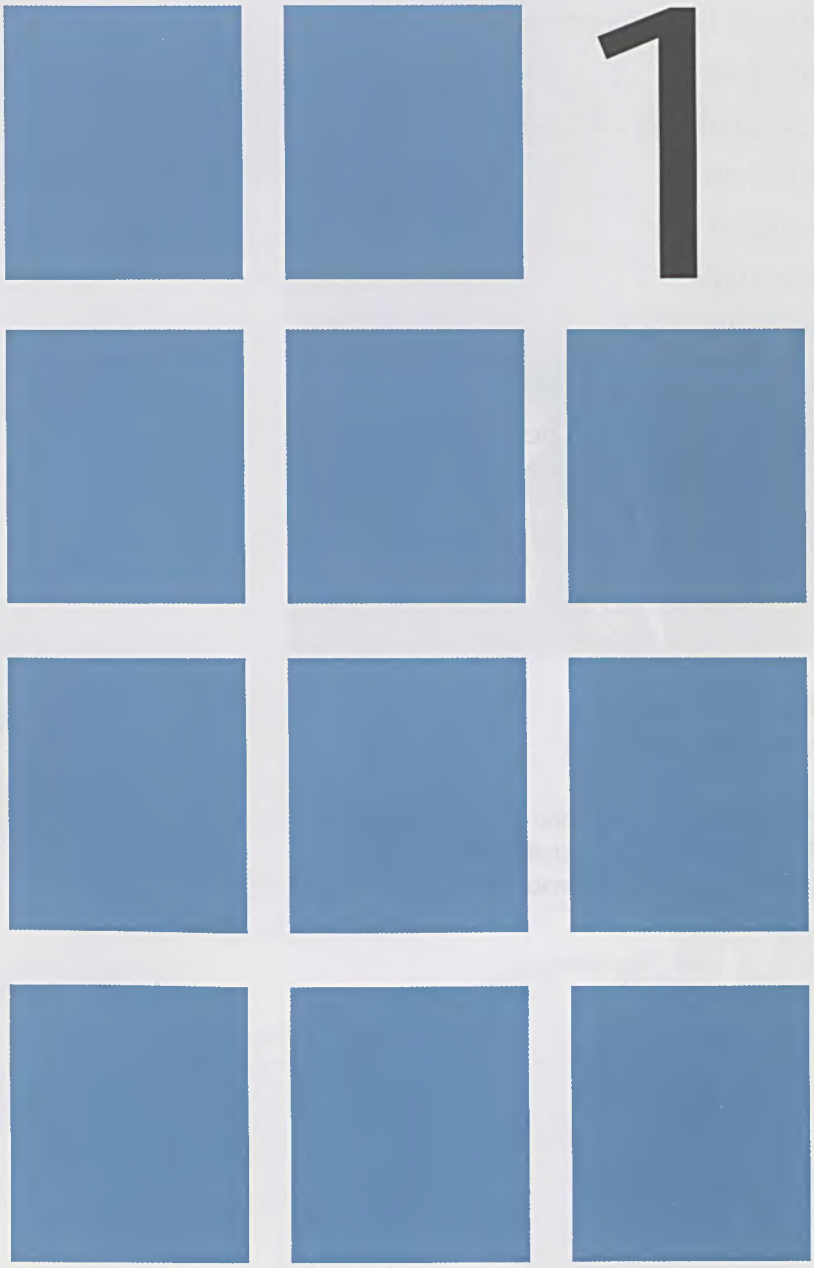
691 Arbeitslosigkeit unter den nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
691 Allgemeine und berufliche Bildung nichtdeutscher Jugendlicher
696 Mitgliederentwicklung
697 Arbeit der Ausländerausschüsse
698 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit für nichtdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
703 Internationale Kontakte

707 GEWERKSCHAFTLICHE JUGENDARBEIT
707 Zentrale Jugendarbeit in Schwerpunkten
720 Mitgliederentwicklung im Jugendbereich
724 Weiterentwicklung der Jugendarbeit
726 Jugendbildungsarbeit
728 Gewerkschaftliche Jugendarbeit im Betrieb
739 Tarifpolitik und Jugendarbeit
743 Umweltarbeit mit Jugendlichen
747 Internationale Solidaritätsarbeit im Nord-Süd-Konflikt
750 Internationale Jugendarbeit
753 Aktionen für Frieden und Abrüstung
755 Antirassismus / Antifaschismus

767 HANDWERK
767 Metallhandwerk in Westdeutschland
769 Metallhandwerk in Ostdeutschland
770 Mitgliederentwicklung, Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung
777 Betriebliche Interessenvertretung im Handwerk
784 Bildungsarbeit im Handwerk
786 Handwerkliche Selbstverwaltung

795 AUTOMATION – TECHNOLOGIE – HUMANISIERUNG DER ARBEIT
795 Handlungsfeld Automation und Technologie
798 Rationalisierungsstrategien in der Metallwirtschaft
801 Tätigkeitsfelder
814 Mitarbeit in inner- und außergewerkschaftlichen Gremien
817 Europäische Technologiepolitik
818 Zukunft der Arbeit
823 Neue Aufgaben für die Gewerkschaften

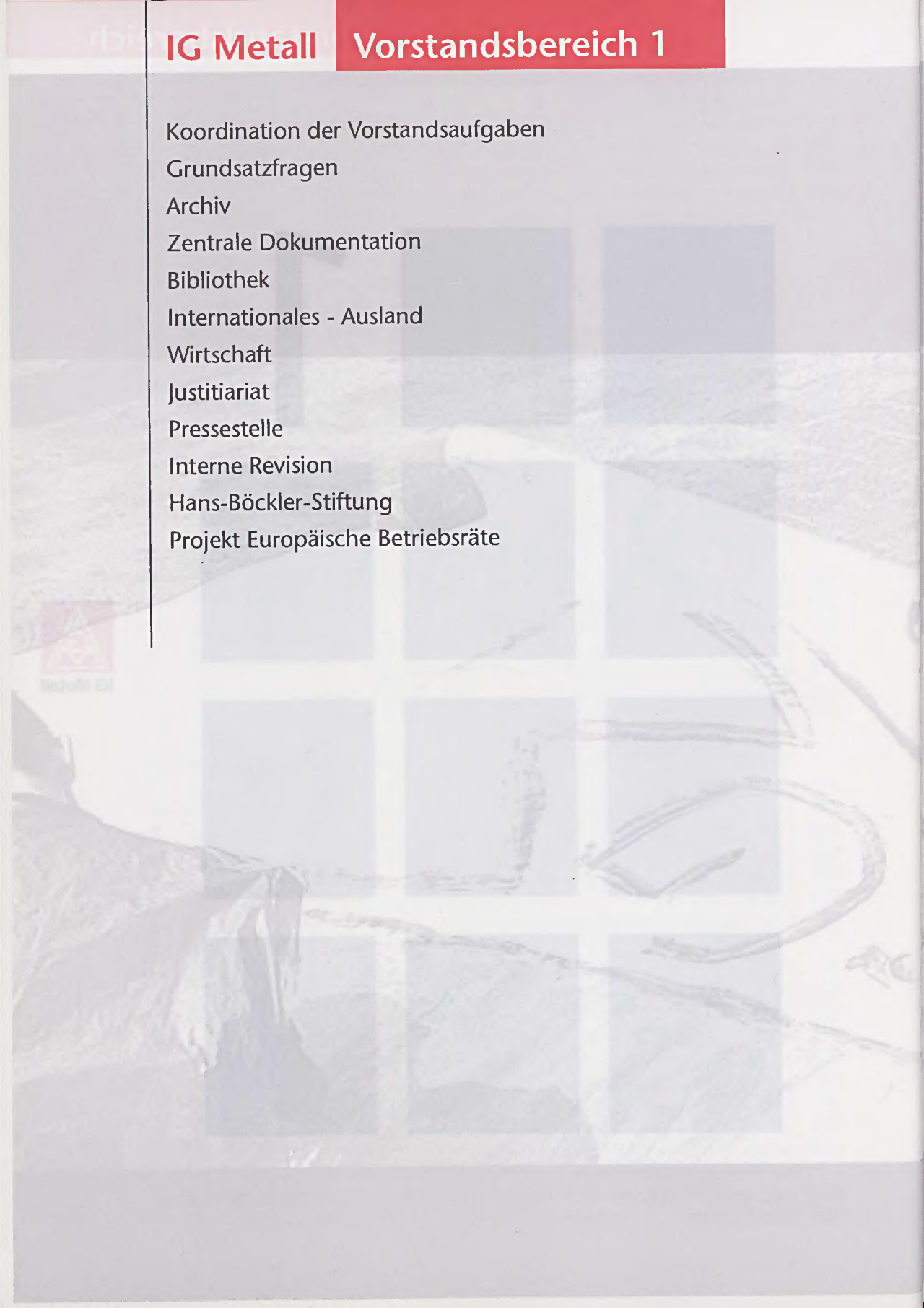
825 BERUFLICHE BILDUNG
825 Bestandsaufnahme und Analyse
829 Positionsbestimmung zur Krise der dualen Berufsausbildung
838 Inhaltliche Gestaltung und Qualitätsverbesserung der beruflichen Bildung
854 Das berufliche Prüfungswesen – Aktivitäten und Reforminitiativen
856 Umweltschutz in der beruflichen Bildung
859 Weiterbildungsverordnungen, Stand und Perspektiven
862 Europäische Berufsbildungspolitik
864 Beratung und Öffentlichkeitsarbeit, Mitwirkung und Mitbestimmung in der beruflichen Bildung
866 Tätigkeit in Gremien der beruflichen Bildung auf gesetzlicher Grundlage
868 Publikationen

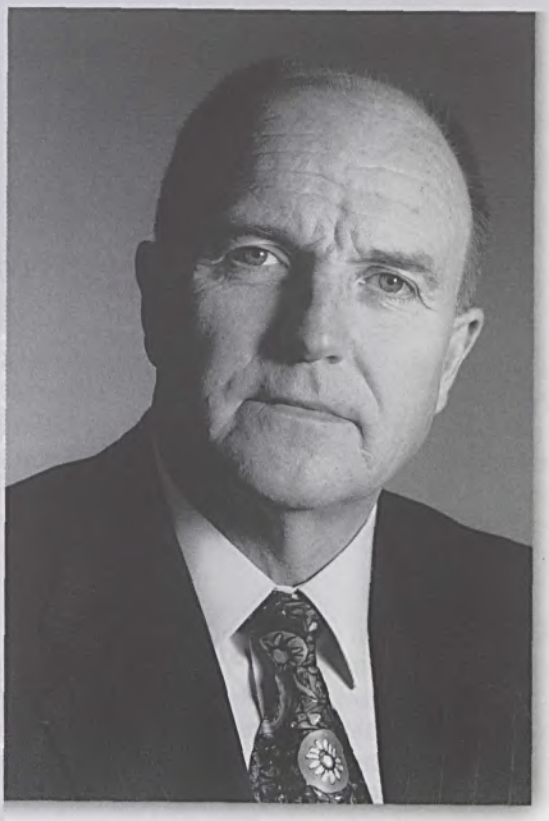


IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 1

Koordination der Vorstandsaufgaben
Grundsatzfragen
Archiv
Zentrale Dokumentation
Bibliothek
Internationales - Ausland
Wirtschaft
Justitiariat
Pressestelle
Interne Revision
Hans-Böckler-Stiftung
Projekt Europäische Betriebsräte

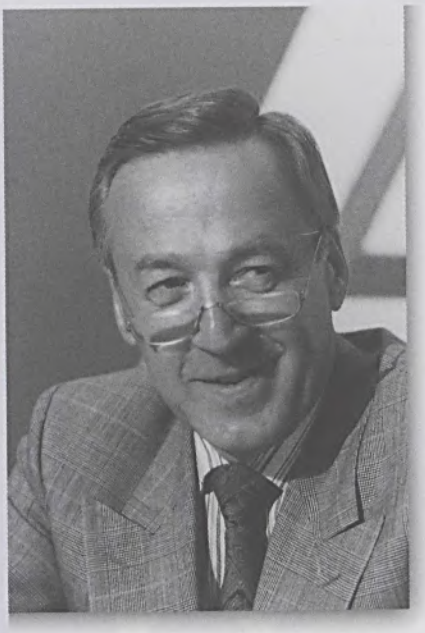




Klaus Zwickel
Erster Vorsitzender

Klaus Zwickel wurde vom 3. außerordentlichen Gewerkschaftstag am 2. Oktober 1993 zum Ersten Vorsitzenden der IG Metall gewählt.

IG Metall



Franz Steinkühler

Franz Steinkühler gehörte dem Vorstand der Industriegewerkschaft Metall von 1983 bis 1993 an, zunächst als Zweiter Vorsitzender, seit dem Gewerkschaftstag 1986 als Erster Vorsitzender. Am 25. Mai 1993 legte er diese Funktion nieder.

Allgemeine Gewerkschaftspolitik

Umbruch: Kontinuität und Erneuerung

Nicht nur für die allgemeine politische Entwicklung, sondern auch für die gewerkschaftliche Interessenvertretung war die Zeitspanne zwischen 1992 und 1994 von dramatischen Wandlungsprozessen, Strukturveränderungen und Umbrüchen geprägt. Die veränderten Bedingungen der Weltmarktkonkurrenz sowohl in der Triade der großen Wirtsschaftsräume Nordamerika, Ostasien und Europa, als auch die Nähe Deutschlands zu den Niedriglohnländern Ost- und Mitteleuropas, stellten das bewährte sozialstaatliche Regulierungsmodell in der Bundesrepublik Deutschland vor eine ernste Bewährungsprobe.

Darüber hinaus ergaben sich tiefgreifende Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung. Die Standortdebatte wurde von Konservativen aller Schattierungen mißbraucht, um eine Absenkung der Arbeits- und Sozialkosten sowie eine Einschränkung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten durchzusetzen. Insbesondere die IG Metall hat demgegenüber auf die strukturellen Schwächen am Industriestandort Bundesrepublik hingewiesen, die die qualitative Wettbewerbsfähigkeit am stärksten behindern.

Das sogenannte Modell Deutschland, das in der Verbindung von Sozialstaat, betrieblicher Interessenvertretung und grundgesetzlich garantierter Tarifautonomie die Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten sollte, geriet unter starken Veränderungsdruck.

Die Neokonservativen aus CDU/CSU und FDP haben im Bündnis mit Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden ihre Politik der Deregulierung unvermindert fortgesetzt. Ihnen ging es darum, die Wettbewerbsfähigkeit vor allem durch Absenken von Löhnen, Gehältern und Sozialausgaben zu sichern – um nahezu jeden gesellschaftlichen Preis. Die Demontagepraxis der Spitzenverbände von Arbeitgebern und Industrie (BDI, BDA, Deutscher Industrie- und Handelstag und Handwerksverbände) fanden ihren vorläufigen Höhepunkt in einem „Umbaukonzept“ vom Oktober 1994, mit dem wesentliche Elemente des sozialen Konsenses in Deutschland aufgekündigt wurden.

Immer noch belasten die Folgewirkungen der wirtschafts- und strukturpolitisch unzureichend gesteuerten deutschen Einheit die öffentlichen Haushalte, insbesondere die Sozialversicherungsträger. Die soziale Spaltung setzt sich fort, weil die wirtschaftliche Einheit nur schleppend vorankommt.

Die Treuhandanstalt setzte von Anfang an auf den Vorrang der Privatisierung und vernachlässigte durchaus vorhandene Sanierungschancen in vielen Berei-

chen. Damit wurde die flächendeckende Deindustrialisierung im Osten Deutschlands in Kauf genommen. Mit Auflösung der Treuhandanstalt und der Begründung von Folgeinstitutionen wurden die Privatisierungsaufgaben im wesentlichen abgeschlossen. Gleichzeitig traten die Mängel dieser Verfahrensweise, die sich jeglicher klaren industrie- und strukturpolitischen Verantwortung entledigte, klar hervor.

Die Bundesrepublik Deutschland erlebte im Berichtszeitraum die tiefste Wirtschafts- und Beschäftigungskrise nach dem Zweiten Weltkrieg. Vor allem die Metallwirtschaft wurde davon in starkem Maße betroffen. Hunderttausende von Arbeitsplätzen fielen der zurückgehenden Konjunktur und den strukturellen Umbrüchen in diesem Wirtschaftszweig zum Opfer. Betriebsstillegungen und Massenentlassungen in industriellen Kernsektoren stellten die betrieblichen Interessenvertretungen und die Gewerkschaften insgesamt immer wieder vor neue Aufgaben.

Gleichzeitig schlugen die Arbeitgeber einen ungewöhnlich aggressiven Kurs ein. Unter den Bedingungen der Krise konzentrierten sie ihre Kräfte darauf, eine tarifpolitische Wende, die natürlich zu ihren Gunsten gehen sollte, durchzusetzen. Sie haben nicht nur den beschäftigungspolitischen Kahlschlag zu verantworten – sie versuchten auch, eine durchgreifende Absenkung der Arbeitskosten herbeizuführen. Mit der rechtswidrigen außerordentlichen Kündigung des Stufenvertrages für die Metallindustrie im Osten und mit der Kündigung bestehender Tarifverträge im Westen gingen sie in bisher nicht gekannter Schärfe gegen elementare Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Diese Kündigungen waren ein erster Schritt, aus einem bewährten Regulierungsmodell ausbrechen zu wollen, das durch starke Betriebsräte, bindende Flächentarifverträge und konflikt- und handlungsfähige Gewerkschaften gekennzeichnet ist. Die Abwehrkraft und Kampffähigkeit der IG Metall hat jedoch verhindern können, daß den Bestrebungen der Arbeitgeber ein durchschlagender Erfolg beschieden war. Vielmehr hat sich gezeigt, daß es der IG Metall auch in Krisenzeiten gelingt, ihre Mitglieder zu überzeugen und für ihre eigenen Interessen zu mobilisieren. Diesem Engagement war es zu verdanken, daß nach einem mehrere Wochen dauernden Arbeitskampf das Prinzip der Stufenanpassung in den neuen Ländern verteidigt werden konnte.

Im Westen mußte in der Tarifrunde 1993/1994 zum ersten Male in der Nachkriegsgeschichte eine reale Nullrunde in Kauf genommen werden. Gleichzeitig konnten jedoch in verschiedenen Bereichen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung durchgesetzt werden.

Die betrieblichen Interessenvertretungen waren durch Restrukturierungskonzepte in den Unternehmen gefordert wie selten zuvor. Durch Aus- und Umgründungen, durch flexible Dezentralisierung, durch neue systemisch orientierte Rationalisierung wurde die Schutz- und Gestaltungsfähigkeit der Betriebsräte auf manch harte Probe gestellt. Der drastische Beschäftigungsabbau führte häufig dazu, daß Betriebsräte und Gewerkschaften in die Defensive gerieten. Eine Analyse der Betriebsratswahl 1994 zeigt, daß die IG Metall ihre traditionell starke Position in den Betriebsräten behauptet hat; regional begrenzte Teilerfolge, insbesondere in der Gruppe der nicht Organisierten, verweisen auf zukünftige Aufgaben.

Im Berichtszeitraum verdichteten sich die Anzeichen dafür, daß im Bündnis von Regierung und Arbeitgebern der soziale Grundkonsens der Bundesrepublik Deutschland in Frage gestellt werden sollte. Offenkundig sind starke Gewerkschaften, ein ausgebauter Sozialstaat sowie eine schützende und gestaltende betriebliche Interessensvertretung in der Sicht von Neokonservativen und Neoliberalen hinderlich, wenn globale Wettbewerbsfähigkeit durch niedrige Arbeits- und Sozialkosten durchgesetzt werden soll. Eine solche Sichtweise im Hinblick auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung nimmt die Spaltung der Gesellschaft bewußt in Kauf, setzt auf die weitere Polarisierung von Einkommen und Vermögen, propagiert den Abbau von sozialen Schutzregeln und verharmlost die ökologischen Folgewirkungen des gegenwärtigen Wachstumsmodells.

Bei der Bundestagswahl im Oktober 1994 wurde die christlich-liberale Koalition bestätigt. Trotz der anhaltenden Wirtschafts- und Beschäftigungskrise ist es nicht gelungen, das Thema Massenarbeitslosigkeit und die sozialökologischen Innovationsdefizite am Standort Deutschland in den Mittelpunkt der Wahlauseinandersetzung zu rücken. Die ersten Anzeichen wirtschaftlicher Erholung haben trotz der andauernden Beschäftigungskrise anscheinend ausgereicht, eine positive Grundstimmung für die christlich-liberale Regierungskoalition zu befördern. Das Ergebnis der Bundestagswahl war jedoch denkbar knapp. Die konservativ-liberale Koalition darf daher ihren Wahlsieg nicht als Auftrag für eine Offensive des Marktradikalismus und der Deregulierung interpretieren. Angesichts der Stärke der von der SPD geführten Länder im Bundesrat und der geringen Stimmenmehrheit im Deutschen Bundestag ist die Bundesregierung auf den gesellschaftlichen Dialog und auf Konsensfindungsprozesse angewiesen. Dies stärkt auch die Rolle der Gewerkschaften, die sich im gesellschaftlichen und vorparlamentarischen Raum mit ihren Positionen noch deutlicher artikulieren müssen.

Ein wichtiges positives Signal bei der Betrachtung des Ergebnisses der Bundestagswahl ergibt sich daraus, daß der in verschiedenen Parteien organisierte Rechtsradikalismus chancenlos geblieben ist.

Angesichts der sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen hat sich die IG Metall im Berichtszeitraum als handlungsfähig und schlagkräftig erwiesen. Dies zeigte sich auf allen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern. Doch es wurde auch einmal mehr die besondere Verantwortung deutlich, die die IG Metall als Vertreterin von Arbeitnehmerinteressen im politisch-gesellschaftlichen System der Bundesrepublik Deutschland nach wie vor wahrzunehmen hat. Die IG Metall hat jedoch erneut bewiesen, daß sie als organisierte Kraft weiterhin ein ernstzunehmender Faktor im gesellschaftlichen Leben der Bundesrepublik sein wird.

Gerade deshalb ist der Kurs der Konsolidierung und der Reform der IG Metall von besonderer Bedeutung. Er konnte im Berichtszeitraum mit Hilfe eines in der Geschichte der Gewerkschaften beispiellosen Organisationsentwicklungsprojektes erfolgreich durchgesetzt werden. Durch ein Mitgliederprojekt und durch die Medienreform wurden Schritte eingeleitet, die auch unter schwierigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen Schlagkraft und Durchsetzungsfähigkeit gewährleisten.

Diese Entwicklungen fanden in einer weltpolitisch widersprüchlichen Lage statt. Dafür setzten die Überwindung der Apartheid in Südafrika, der Friedenspakt zwischen Israel und Palästinensern sowie die Bemühungen um eine Ver-

ständigung in Nordirland hoffnungsvolle Zeichen. Andererseits aber sind der aufkeimende Nationalismus und der zerstörerische Krieg im ehemaligen Jugoslawien und in der früheren Sowjetunion Entwicklungen von ungeahnter Tragweite auch für das zukünftige Zusammenleben im Westen Mitteleuropas. Zudem sind die Auswirkungen des Zerfalls der Sowjetunion immer noch unkalkulierbar, und ungeklärte Verhältnisse in den Randregionen der GUS-Staaten, das Desaster in den Atomkraftwerken sowie Atomschmuggel und illegale Waffenkäufe schufen neue Gefährdungssituationen. In den zentralen Wachstumsregionen Chinas und Südostasiens dagegen versuchten die dort herrschenden autoritären Regime, durch wirtschaftsliberale Öffnungen den Anschluß an den Weltmarkt zu sichern.

Die Bundesrepublik Deutschland tat sich schwer, sich in ihrer neuen souveränen Rolle zurechtzufinden: Einerseits sollten Westbindung und die Abkehr von jeglicher Sonderrolle als verbindendes historisches Erbe der alten Bundesrepublik weiter gelten. Andererseits waren Reichweite und Verbindlichkeit der internationalen Einbindung der Bundesrepublik in UNO, Europäische Union und NATO immer wieder Gegenstand politisch-gesellschaftlicher Debatten. Der notwendige Vorrang ziviler wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hilfe drang nur zögernd in das Bewußtsein der größer gewordenen Bundesrepublik. In der innen- und außenpolitischen Debatte wurde die wiedergewonnene deutsche Einheit als Ende der Nachkriegsepoche hervorgehoben. Damit erhielt die Versuchung, auch die besonderen Ausprägungen deutscher Geschichte für eine friedliche Zukunft zu relativieren, neue Nahrung. Im Hinblick auf manche Fürsprecher eines deutschen Sonderweges zeigte sich die Notwendigkeit, eine sorgfältige Positionsbestimmung für ein friedliches, auf Ausgleich bedachtes und damit zukunftsorientiertes Deutschland vorzunehmen.

Der europäische Integrationsprozeß war in den letzten Jahren vorrangig auf Marktintegration ausgerichtet. Sowohl das Demokratiedefizit der zentralen Institutionen, wie auch die unterentwickelte soziale Dimension verwiesen auf Mängel und Entwicklungserfordernisse. Aus gewerkschaftlicher Sicht stellte die Vernachlässigung dieser sozialen Dimension ein großes Ärgernis dar. Deshalb drängte gerade die IG Metall immer wieder darauf, die demokratische Vertiefung der Institutionen und den Ausbau von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten engagiert voranzutreiben. Die Verabschiedung der Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten war dafür ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Europäische Integration – der Beitrag der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften im allgemeinen, die IG Metall im besonderen haben sich nie damit begnügt, die Vernachlässigung der sozialen Dimension im Zuge der europäischen Integration nur zu beklagen. Durch eigenständige Initiativen und durch Handlungshilfen zu deren Durchsetzung hat die IG Metall die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß die Europäischen Betriebsräte nunmehr auf der Grundlage einer Richtlinie der Kommission tätig werden können. Die Richtli-

nie zu den Euro-Betriebsräten bot ein herausragendes Beispiel dafür, wie die Gewerkschaften noch vor dem Zustandekommen einer rechtlichen Absicherung dazu beitragen konnten, die europäische Integration im Bereich der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte zu fördern. Sie haben damit das Profil eines europäischen Entwicklungsmodells geschärft, das für die Zukunftsfähigkeit der Industriegesellschaft auf dem „alten" Kontinent von entscheidender Bedeutung sein wird.

Die nächste Aufgabe wird nun darin bestehen, in einer absehbaren Zeitspanne auch die Voraussetzungen für grenzüberschreitende Kollektivverträge mit verbindlicher Wirkung zu schaffen. Gegenüber den europäischen Gewerkschaftsinstitutionen hat die IG Metall geltend gemacht, daß eine Abstimmung der Rechte unter den Mitgliedsstaaten auch länderübergreifende Streikaktionen möglich machen muß. Eine europäische Tarifpolitik darf nicht daran scheitern, daß Warnstreiks oder Solidaritätsaktionen in einem Land erlaubt, in einem andern aber verboten sind. Nötig ist ein rechtlich abgesichertes Fundament europäischer Tarifpolitik, auf dessen Grundlage Eckpunkte und Forderungen aufeinander abgestimmt werden können. Es gilt nach wie vor: Ohne eine befriedigende Regelung der für die Gewerkschaften besonders bedeutsamen Bereiche der Europäischen Betriebsräte und entsprechender Rahmenbedingungen für Tarifpolitik ist Europa weder sozial, noch demokratisch.

Der Ausbau der demokratischen Institutionen, die Erweiterung der Rechte des Europäischen Parlamentes, aber auch die stärkere demokratische Legitimierung der Europäischen Kommission waren immer ein Anliegen der IG Metall. Deshalb hat sie auch wiederholt – zum Beispiel im Juni 1992 – öffentlich kritisiert, daß Sozialpolitik sowie Arbeits- und Sozialrecht immer noch die Schlußlichter der europäischen Integration bildeten. In dieser Erklärung hieß es: „Wenn Europa uns eine Heimat werden soll, müssen die europäischen Institutionen demokratisiert und die Rechte des Europäischen Parlaments gestärkt werden". Im Rahmen dieser Bemühungen legte die IG Metall besonderen Wert auf den Dialog und eine enge Kooperation mit den Organisationen des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes und über den DGB mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund. Unter anderem wurde auch die Kooperation mit der Sozialistischen Fraktion des Europaparlaments weiter intensiviert.

Die klare Orientierung der IG Metall auf den demokratischen Ausbau und die soziale Vertiefung der Europäischen Union wurde durch präzise Hilfen für den gewerkschaftlichen und sozialstaatlichen Aufbau in Ost- und Mitteleuropa ergänzt. Ein Ausbildungs-, Trainings- und Entwicklungsprogramm für ehemals kommunistische und neugegründete Gewerkschaften steht hier beispielhaft für viele andere Aktivitäten.

Mit dem EU-Vertrag trat am 1. November 1993 das in Maastricht vereinbarte Sozialprotokoll in Kraft. Dieses Protokoll hat den sozialen Dialog zu einer institutionellen Einrichtung der europäischen Sozialpolitik aufgewertet. Die Sozialpartner auf europäischer Ebene wurden dadurch stärker als bisher in die Sozialgesetzgebung einbezogen. Verschiedene Impulse der europäischen gewerkschaftlichen Debatte wurden in das „Grünbuch über die europäische Sozialpolitik" aufgenommen. Die Annäherung der Arbeits- und Lebensbedingungen als dem Hauptziel der europäischen Integration verlangt nunmehr zwingend den Ausbau von sozialen Schutznormen und Arbeitnehmerrechten.

Auch in der von Jacques Delors erarbeiteten Vorlage für den Europäischen Rat vom November 1993 fanden sich Elemente gewerkschaftlicher Überlegungen. Jacques Delors ergriff in seinem Vorschlag für ein Weißbuch der Europäischen Kommission die politische Initiative für die dringend nötige Formulierung einer koordinierten europäischen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik. Eine seiner zentralen Aussagen lautete: „Die Gemeinschaft muß sich das hohe, aber realistische Ziel stecken, bis zum Jahr 2000 mindestens 15 Millionen neuer Arbeitsplätze zu schaffen und damit das Arbeitslosigkeitsniveau um die Hälfte zu verringern".

Damit wurde im Weißbuch endlich zur Kenntnis genommen, daß das Binnenmarktprojekt und das politische Europaprojekt sehr leicht Gefahr laufen, an Zustimmung bei den Menschen einzubüßen, wenn nicht das dringendste Problem, nämlich die hohe Arbeitslosigkeit, wirkungsvoll angepackt wird. Demtentsprechend wurde auf einem Forum der Europäischen Kommission des DGB im April 1994 in Bonn die Feststellung getroffen, daß die Überwindung der Arbeitslosigkeit in den Ländern der Europäischen Union die beste Werbeidee für ein geeintes Europa wäre.

Soziale Einheit in Deutschland

Auch im Rückblick bleibt die Einigung Deutschlands in der Folge von 1989 ein historisch-politischer Glücksfall. Doch nicht nur die Hinterlassenschaften des abgewirtschafteten SED-Regimes, sondern auch die Transformationspolitik der Bundesregierung haben zu erheblichen Verwerfungen im Rahmen des Einigungsprozesses geführt. Es hat sich nämlich als Illusion erwiesen, daß marktradikale Privatisierungsmaßnahmen eine flächendeckende industrielle Erneuerung und damit Wohlstand und soziale Sicherheit erreichen könnten. Die Bundesregierung hat sich vielmehr einer gestaltenden Wirtschafts- und Strukturpolitik, die auf die Erneuerung in Entwicklungspotentialen setzt und damit wirtschaftlichen Schaden und soziale Not verringern würde, weitgehend verweigert.

Die Gewerkschaften haben sich der politisch-gesellschaftlichen Aufgabe gestellt, eine möglichst zügige Angleichung der Lebensbedingungen in Ost und West zu verwirklichen. Die Initiativen der IG Metall, durch gezielte Programme und Aktionen dieses Ziel zu erreichen, waren jedoch auch in diesem Berichtszeitraum noch außerordentlich stark durch die Auswirkungen der Währungs- und Wirtschaftsunion vom Juli 1990 belastet. Statt des versprochenen und von vielen erhofften Wirtschaftswunders erfolgte nach der Währungsunion der tiefste wirtschaftliche Einbruch, den eine europäische Industrieregion seit 1945 erlebt hatte. Von einem auf den anderen Tag wurden die Waren und Dienstleistungen einer Aufwertung um 300 vH ausgesetzt. Im Ergebnis bedeutete dies den Todesstoß für eine Vielzahl von Unternehmen; für andere wurde dadurch der Weg zur Konkurrenzfähigkeit unendlich erschwert.

Wie tiefgreifend die Deindustrialisierung, wie verheerend die Folgen für das Produktionsvolumen und vor allem für das Beschäftigungsniveau waren, lassen

die vorhandenen Zahlen nur erahnen. Noch ein Jahr nach Inkrafttreten der Währungsunion lag die ostdeutsche Industrieproduktion um etwa 30 vH unter dem Ausgangsniveau. Noch dramatischer verlief die Entwicklung bei den Arbeitsplätzen. Zwischen 1991 und 1994 hat sich die Beschäftigtenzahl in der ostdeutschen Metallwirtschaft von knapp 990 000 auf 330 000 reduziert, ein Aderlaß, der noch lange nachwirken wird.

Regierung und Arbeitgeberverbände versuchten, die fünf neuen Bundesländer als Experimentierfeld für eine forcierte Deregulierungs-, Flexibilisierungs- und Privatisierungspolitik in Gesamtdeutschland zu benutzen. Dazu gehörte auch eine Politik, die auf die Schwächung der Gewerkschaften setzte. Angesichts dieser Herausforderungen konzentrierte sich die IG Metall auf drei Hauptaufgaben: Erstens kämpfte sie dafür, daß der 1991 mit Gesamtmetall abgeschlossene Stufentarifvertrag eingehalten wurde. Zweitens engagierte sie sich gegen den im Schlepptau von Währungsreform und Privatisierung einsetzenden Deindustrialisierungsprozeß. Das erforderte, darüber nachzudenken, wie Grundlagen und Perspektiven für eine wettbewerbsfähige Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland entwickelt werden könnten. Drittens suchte die IG Metall nach kurz-, mittel- und langfristigen Formen der Beschäftigungssicherung. Dort, wo es keine Alternative zum Beschäftigungsabbau gab, setzte sie sich für eine aktive Arbeitsmarktpolitik ein, um dem Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem geregelten Einkommen und an der Weiterentwicklung ihrer Qualifikation (beispielsweise durch Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen usw.) gerecht zu werden.

Die Tarifpolitik wurde zu einen strategisch bedeutsamen Instrument der Herstellung gleicher Lebensverhältnisse in Deutschland. Der 1991 zwischen der Industriegewerkschaft Metall und Gesamtmetall abgeschlossene Stufentarifvertrag hatte für den 1. April 1994 eine hundertprozentige Angleichung zwischen Ost- und Westlöhnen vorgesehen. Mit diesem Vertrag sollte den Unternehmen und den Arbeitnehmern eine klare Perspektive gegeben werden, daß es sich bei den fünf neuen Ländern langfristig nicht um ein Billiglohngebiet handeln dürfe. Hinzu kam die Hoffnung, daß durch eine solche Festlegung die Abwanderung von Fachkräften verhindert werden könne.

Doch die Metall-Arbeitgeber hielten sich nicht an die getroffenen Vereinbarungen. Der Kampf gegen die rechtswidrige Kündigung des Stufentarifvertrages durch die Arbeitgeber hatte für die IG Metall grundsätzliche Bedeutung. Es bestand nämlich die Gefahr, daß die Arbeitgeber den aus ihrer Sicht schwächsten Teil, den Osten des Landes mit der extremen Arbeitslosigkeit und der drückenden Angst um die weitere Existenz, mißbrauchen wollten, um die Tarifautonomie im Osten mit Wirkung auf den Westen auszuhebeln. Deshalb ging es für die IG Metall um die Schutzfunktion des Tarifvertrages in ganz Deutschland, um Vertragstreue, Rechtssicherheit und Rechtskultur. Es ging um den Widerstand gegen den „machthungrigen" Versuch der Arbeitgeber, die Geltung von Tarifverträgen ihrem eigenen Ermessen auszuliefern.

Die IG Metall hat sich in den drei zurückliegenden Jahren immer wieder als Anwalt der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie engagiert, um den Industriestandort, die Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitsplätze in den fünf neuen Ländern zu sichern. Adressaten waren dabei vor allem westdeutsche Unternehmen und Banken, die auch in Ostdeutschland einen wichtigen Einfluß auf die Sicherung und Weiterentwicklung der industriellen Strukturen ausüben. Des-

Problem Arbeitslosigkeit: Blick in die Stammkartei
des Gelsenkirchener Arbeitsamtes

Beschäftigungsgesellschaften und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollen in den neuen Ländern helfen, die Massenarbeitslosigkeit zu überwinden.

IG Metall

Arbeitslose organisieren sich in Selbsthilfegruppen: Hier ein Blick in das Arbeitslosenzentrum in Nürnberg.

Frühjahr 1993: Erster Arbeitskampf in der Metallwirtschaft der neuen Bundesländer - Kinderfest vor dem Stahl- und Walzwerk Brandenburg GmbH.

IG Metall

Zweite Runde der Tarifverhandlungen 1994 in Berlin-West. Demonstration vor dem Palace-Hotel.

3. März 1993: Trauerfeier für die fünf türkischen Opfer des Brandanschlages von Solingen.

13. Dezember 1992:
Unter dem Motto „Heute die - Morgen Du" treffen sich rund 150 000 Menschen zu einem Rock-Konzert gegen Rassismus und Fremdenhaß auf dem Frankfurter Messegelände.

Rechtsextremismus heute

Arbeitsmaterialien

IG Metall

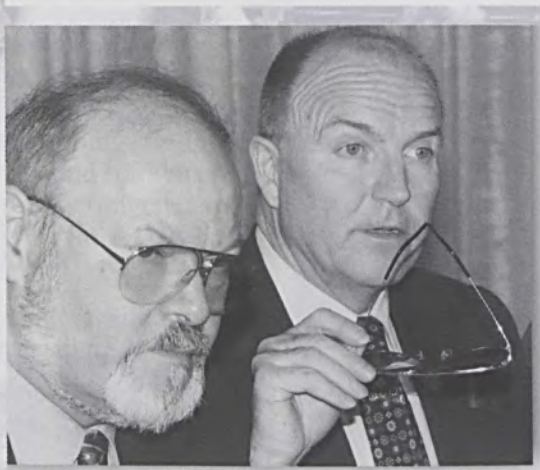
Industriegewerkschaft Metall – Vorstand

IG Metall

13. bis 17. Juni 1994:
Erster gesamtdeutscher DGB-Bundeskongress in Berlin.

Klaus Zwickel gratuliert Dieter Schulte zu seiner Wahl als neuer DGB-Vorsitzender.

IG Metall



Klaus Zwickel (IG Metall) und Kurt van Haaren (Deutsche Postgewerkschaft) erläutern den Kooperationsvertrag der beiden Gewerkschaften.

Durch engere gewerkschaftliche Zusammenarbeit sollen die Interessen der Beschäftigten in der Kommunikationsindustrie besser gesichert werden.

Super-Wahljahr 1994:
Trotz einer Serie von Niederlagen bei den vorangegangenen Landtagswahlen kann sich die Koalition von CDU/CSU und FDP bei der Bundestagswahl knapp behaupten.

Ein Symbol für Europa:
Der frühere Präsident der EG-Kommission, Jacques Delors.

wegen versuchte die IG Metall auch immer wieder, Banken und westdeutsche Mutterhäuser dazu zu bringen, die notwendigen Mittel bereitzustellen, um Standorte und Arbeitsplätze zu sichern (wie im Falle Berliner Autania AG oder Deutsche Waggonbau AG).

In allererster Linie war für die Sicherung der Industriestandorte in den neuen Ländern jedoch die Politik der Bundesregierung maßgebend, insbesondere die der Treuhandanstalt. So richteten sich denn auch die Aktivitäten und Vorschläge der IG Metall besonders an diese beiden Adressaten.

In der sogenannten Solidarpakt-Debatte – geführt im Zeitraum zwischen dem Herbst 1992 und dem Frühjahr 1993 – versuchte die IG Metall, den Erhalt der industriellen Kerne ins Zentrum der Überlegungen zu rücken. Am 12. Januar 1993 beschloß der Vorstand der IG Metall Mindestbedingungen für einen Solidarpakt. Dazu gehörte, daß die Bundesregierung Öffnungsklauseln aus ihrem Katalog streichen und dem Erhalt und der Erneuerung der industriellen Kernbereiche Ostdeutschlands Vorrang einräumen sollte. Um die Zukunftsfähigkeit der industriellen Kerne zu sichern, hätten diese durch Sanierung, Absatzstützung und beschäftigungspolitische Sofortmaßnahmen gefördert werden müssen. Die öffentlichen Investitionen sollten verstetigt und die staatliche Investitionsförderung verstärkt werden. Um eine solidarische Finanzierung der sozialen Einheit zu gewährleisten, wurde eine Ergänzungsabgabe mit Einkommensgrenzen (60 000 / 120 000 DM für Ledige / Verheiratete) sowie eine Investitionsabgabe nach dem Beispiel des Investitionshilfegesetzes des Jahres 1952 gefordert. Zugleich wurde den Versuchen der Arbeitgeber, eine Verbindung zwischen dem Solidarpakt und einer Änderung des Stufentarifvertrages in der ostdeutschen Metallindustrie herzustellen, entschieden widersprochen.

Der „Solidarpakt-Kompromiß" führte schließlich dazu, daß die Bundesregierung die Treuhandanstalt (THA) zu einer Änderung ihrer politischen Prioritäten zwang. Seitdem wurde der Sanierung von Betrieben sowie der Sicherung strukturbestimmender Industriesektoren ein höherer Stellenwert zugemessen. Die IG Metall begrüßte diese weitreichende politische Neuorientierung seitens der Bundesregierung. Bereits einige Zeit zuvor – im Frühjahr 1992 – hatte sich die THA aufgrund starken politischen Drucks, an dessen Spitze die IG Metall stand, dazu durchgerungen, eine Regionalisierung der Industriepolitik, wie sie beispielsweise im ATLAS-Projekt (Land Sachsen) Gestalt annahm, zu unterstützen.

Die besondere Situation des Übergangs vom Staatssozialismus zur Marktwirtschaft verlangte auch von der Arbeitsmarktpolitik außerordentliche Anstrengungen. Dazu, daß diese ihre Verantwortung wahrnahm, hat die IG Metall einen wichtigen Beitrag geleistet, indem sie bereits sehr früh damit begann, Beschäftigungsgesellschaften zu initiieren. Damit wurden die eingespielten Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik um eine leistungsfähige Möglichkeit erweitert. Um dieses Instrument auch mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten, mußte die THA dazu gebracht werden, die notwenigen Mittel zur Verfügung zu stellen.

Trotz entschiedener Proteste konnte es die IG Metall nicht verhindern, daß die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gekürzt wurden. Außerdem wurde mit dem § 249 h AFG ein aus gewerkschaftlicher Sicht nicht zu akzeptierendes Zweiklassenentlohnungssystem eingerichtet. Ein im Auftrag der IG Metall angefer-

tigtes Rechtsgutachten kam zu dem Ergebnis, daß diese Sondervorschriften gegen die Tarifautonomie verstießen. Begründet wurde dies unter anderem damit, daß es sich um gesetzliche Lohnleitlinien handele, die von den Tarifparteien nicht beeinflußt werden könnten. Außerdem wurde kritisiert, daß diese Bestimmungen zur Tarifflucht aufforderten. Da dieses Gesetz aber zur handlungsleitenden Realität wurde, engagierte sich die IG Metall für eine bestmögliche Anwendung im Sinne der Betroffenen.

Um den dramatischen Lehrstellenabbau in Ostdeutschland abzuwenden, forderte die IG Metall THA, Unternehmen und Bundesregierung auf, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Betriebe und Verwaltungen, die keine oder quantitativ nur unzureichende Ausbildungsleistungen erbringen, sollten nach den Vorstellungen der IG Metall Gelder in einen Ausbildungsfonds „Zukunft für Ostdeutschland" einzahlen. Da der Appell an die Betriebe nicht ausreichte, wurden auch neue staatliche Förderprogramme für den Osten verlangt, die auf allen Ebenen den Zusammenhang von Industriepolitik und Qualifizierung herstellen sollten. Statt kurzatmiger Notprogramme sollten so standort- und strukturpolitisch wirkungsvolle Beiträge zur Qualifizierungspolitik durch die Bundesregierung gefördert werden.

Frauen sind in den fünf neuen Ländern überproportional vom Beschäftigungsabbau betroffen, sie sind in der Regel deutlich länger arbeitslos als Männer, und wenn sie Arbeit haben, werden sie im Durchschnitt wesentlich schlechter eingruppiert und bezahlt. Die IG Metall hat sich stets für eine betriebliche Gleichstellungspolitik eingesetzt, die der Ausgrenzung und Abgruppierung von Frauen entgegenwirkt. Da die praktizierte Arbeitsförderungspolitik die Chancen von Frauen bisher nicht wesentlich verbessern konnte, sollte diese Politik künftig zwingend mit Maßnahmen der Frauenförderung verknüpft werden.

Die 1990 aufgebauten Organisationsstrukturen der IG Metall in den neuen Bundesländern haben sich auch im Berichtszeitraum bewährt und konsolidiert. Eine besondere Herausforderung entstand dadurch, daß die IG Metall in Ostdeutschland mehr Mitglieder hat, als es Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie gibt. Sie ist damit zur größten Arbeitslosenorganisation in Ostdeutschland geworden.

Während Arbeitslose und Beschäftigte in den bereits zu DDR-Zeiten existierenden Unternehmen in der Mitgliedschaft der IG Metall dominieren, ist es bisher noch nicht in wünschenswertem Umfang gelungen, im Bereich der neuangesiedelten Betriebe und Unternehmen gewerkschaftlich Fuß zu fassen.

Schwerpunkte der innenpolitischen Auseinandersetzung: Arbeitslosigkeit, Deregulierung, Rechtsextremismus, Wahlen

Die alten innenpolitischen Konfliktlagen konnten auch nach der wiedererlangten deutschen Einheit nicht aufgelöst werden. Die Gerechtigkeitslücke bei der Verteilung der finanziellen Einigungslasten ist sogar noch größer geworden. Angesichts nahezu flächendeckender Deindustrialisierung haben sich die Vor-

aussetzungen dafür, den verständlichen Erwartungen der ostdeutschen Bürgerinnen und Bürger auf eine möglichst rasche Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zu entsprechen, nur wenig verbessert. Vielmehr boten die Einigungslasten der Bundesregierung einen bequemen Vorwand, um den Abbau von Sozialstaatlichkeit und den Verzicht auf gesellschaftliche Reformen regierungsamtlich zu begründen und zu entschuldigen. So ließen sich auch die zusätzlichen Belastungen durch eine auf Verschuldung und weitere Belastungen der Masseneinkommen orientierte Haushaltspolitik und eine Steuerpolitik, die sich der Umverteilung von unten nach oben verpflichtet weiß, in den innenpolitischen Kontroversen als Konsequenz oder gar als politisches Gebot der deutschen Einheit darstellen.

Explodiert sind die öffentlichen Schulden sowie die Steuer- und Abgabenlasten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Vor diesem Hintergrund mußte die IG Metall immer wieder deutlich machen, daß gewerkschaftliche Tarifpolitik die unsozialen Folgen politischer Weichenstellungen nicht korrigieren kann. Die Politik des Sozialabbaus, die anhaltende Deindustrialisierung Ostdeutschlands, prekäre Staatsfinanzen, die zu Anfang des Jahres 1994 überschrittene Rekordmarke von vier Millionen Arbeitslosen sowie die zahlreichen industriepolitischen Versäumnisse der Vergangenheit lieferten der IG Metall Daueranlässe für Kritik an der Regierungspolitik. Gegen die vorherrschende Neigung, Probleme zu verdrängen, und die immer wieder neuen Versuche der Regierung, sich mit symbolischer Politik und Versprechungen Wählerunterstützung zu sichern, gelang es weder den Gewerkschaften, noch den Oppositionsparteien, in ausreichendem Umfang mit konkreten Alternativen gesellschaftliche Mehrheiten zu gewinnen.

Trotzdem ist es der IG Metall gelungen, sowohl in Ostdeutschland (Auseinandersetzung um die Stufentarifverträge), als auch in der Tarifbewegung 1993/1994 im Westen, unter widrigsten Bedingungen und Umständen ihre Mitglieder für die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Ziele zu mobilisieren.

Während die verbreitete Armut in der Wohlstandsgesellschaft inzwischen schon lange kein Randproblem mehr ist, gerieten Vollbeschäftigungsziele und Sozialstaatlichkeit in den öffentlichen Diskursen ins Hintertreffen. Die Arbeitsmarkt- und die Sozialpolitik der Regierung mußten sich trotz der leicht zu identifizierenden Problemlagen nur selten dafür rechtfertigen, die vorhandenen Chancen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik und für die Sicherung des Sozialstaats ungenutzt gelassen zu haben. Die zahlreichen gewerkschaftlichen und sozialdemokratischen Alternativvorschläge, Kooperationswünsche und -angebote scheiterten meist im Geflecht aus Ignoranz und Arroganz der Regierungsmacht. Der IG Metall gelang es, obwohl in dieser Frage mit Gesamtmetall häufig auf einer Linie, nur begrenzt, das Regierungsinteresse für den Erhalt der ostdeutschen Industriestandorte und die politische Flankierung des industriellen Strukturwandels zu wecken und zu fördern. Zum Teil wider besseres Wissen haben sich andererseits Spitzenverbände der Wirtschaft und manche Entscheidungsträger auf der politischen Ebene daran beteiligt, die strukturellen Innovations- und Absatzprobleme der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb allein auf die Arbeitskostenfrage zu reduzieren.

Nach der Bundestagswahl 1994 zeigte sich deutlicher denn je, daß mit Druck auf die Masseneinkommen, mit Sozialstaatsdemontage und mit staatlichen oder tarifpolitischen Deregulierungskonzepten weder die Beschäftigungskrise zu

lösen ist, noch der industrielle Strukturwandel gefördert werden kann. Ohne zielstrebige industrielle und gesellschaftspolitische Reformen lassen sich weder die gegenläufige soziale Entwicklung in Ost und West, noch die Lebens- und Arbeitsqualität verbessern. Darauf hat die IG Metall immer wieder aufmerksam gemacht und gleichzeitig danach gefragt, wie sich die Zukunftsfähigkeit des Industrielandes Deutschland und die Verantwortlichkeiten für den Prozeß der europäischen Einigung und für den Abbau weltweiter Spannungen mit den nationalen Strategien zur Sicherung von Arbeits- und Lebensqualität durch soziale und ökologische Reformprogrammen verbinden lassen. Die Vorschläge der IG Metall zur Standortsicherung haben in ihrer Orientierung auf ein neues Wettbewerbs-, Wachstums- und Wohlstandsmodell in einem wichtigen Kernbereich realistische Alternativen deutlich gemacht. Sie haben die konkreten Interessen an Beschäftigung durch Umbau und Entwicklung mit weltwirtschaftlichen Reforminitiativen verknüpft. Gegen den gesellschaftlichen Harmonieglauben an die Marktkräfte und einen nur quantitativ ausgerichteten Wachstumsfetischismus war es in der Wirtschaftskrise allerdings nur begrenzt möglich, auf der Grundlage unserer Positionen gesellschaftlich relevante Bündnisse zu schließen.

Statt auf die ökonomischen, sozialen und ökologischen Herausforderungen an der Jahrtausendwende tragfähige Antworten zu formulieren und die gesellschaftlichen Kräfte durchsetzungsorientiert zu bündeln, hat sich die Regierungspolitik auf die bloße Verteidigung politischer und ökonomischer Vormachtstellungen konzentriert. Zu spät haben die Regierungsparteien die Gefahr erkannt, daß aus Politikverdrossenheit und ungelösten sozialen Problemen sehr schnell erhebliche Schäden für das soziale Zusammenleben, für die politische Kultur und für das deutsche Ansehen im Ausland entstehen können.

Zu Beginn der Berichtszeit hat es einen viel zu lange unterschätzten Anstieg rechtsradikal motivierter Gewalttaten gegeben. Sie richteten sich vor allem gegen Asylsuchende und Mitbürger ausländischer Herkunft. Fremdenhaß und rechtsextremistische Gesinnung äußerten sich in Brand- und Sprengstoffanschlägen sowie in ausländerfeindlichen und rassistischen Attacken. Die rechtsradikalen Ausschreitungen erreichten mit dem Brandanschlag in Rostock einen ersten spektakulären Höhepunkt. Es folgten die Mordanschläge in Mölln und Solingen, die Schändung von jüdischen Friedhöfen, KZ-Gedenkstätten und schließlich der Brandanschlag auf eine Synagoge in Lübeck. Diese Anschläge bewiesen eindringlich, daß Menschenleben, Rechtsstaatlichkeit, Demokratie und Freiheitsrechte selbst dann gefährdet bleiben, wenn es gelingt, rechtsextremistische Parteien aus den Parlamenten fernzuhalten. Als Gegenbewegung der Bürgerinnen und Bürger entwickelte sich erst viel zu spät eine aus Scham und Empörung gespeiste neue Protestbereitschaft, die die Menschen zu Zivilcourage im Alltag aufrief. Die IG Metall kann stolz darauf sein, an dieser Bewegung maßgeblich teilgenommen zu haben. Sie hat mit eigenen Erklärungen und Aktivitäten in die öffentliche Auseinandersetzung eingegriffen, und sie hat durch das Engagement ihrer Mitglieder Zeichen gegen Rechtsextremismus, Ausländerfeindlichkeit und Nationalismus gesetzt. Darüber hinaus hat der Vorstand Anfang 1993 eine Arbeitsgruppe Rechtsextremismus gebildet, der Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Vorstandsbereiche angehörten. Arbeitsschwerpunkte waren unter anderem die Erstellung einer Literaturliste zum aktuellen Stand der Extremismusforschung, die Sichtung und Zusammenfassung von Arbeitsmaterialien, Gespräche und Diskussionen mit Fachleuten aus der Wissen-

schaft und aus der gewerkschaftlichen Praxis. Gegen Ende der Berichtszeit entstand aus den Beratungen der Arbeitsgruppe die Schrift „Rechtsextremismus heute – Arbeitsmaterialien der IG Metall". Sie war in erster Linie für Mitglieder, Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall gedacht und fand in den Organisationsgliederungen eine breite Resonanz.

Heute ist allerdings kritisch zu fragen, ob der Einsatz von Zivilcourage und Bürgerengagement nicht schon dann gefordert ist, wenn es um die Verletzung von Menschenwürde geht, und nicht erst dann, wenn bereits Gefahren für Leben und Gesundheit bedrängter Mitmenschen eingetreten sind. Diese Frage wird Politik und gewerkschaftliches Engagement über den Berichtszeitraum hinaus begleiten, denn ausstehende Problemlösungen bzw. bloße Problemverlagerungen werden das gesellschaftliche Geschehen weiter belasten.

Die 1993 mit einer breiten Bundestagsmehrheit beschlossene Änderung des Grundgesetzes hat die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme des deutschen Asylrechts stark eingeschränkt. Dadurch sind neue Probleme in den Nachbarländern entstanden. Die illegale Einwanderung ist angewachsen, während die Zweifel an der Rechtsstaatlichkeit der neuen Asylpraxis andauern. Den Bemühungen, neben dem Recht auf politisches Asyl ein Gesetz für eine geregelte Einwanderungspolitik zu schaffen und die Integration der bereits in der zweiten oder sogar schon dritten Generation in Deutschland lebenden Bürgerinnen und Bürger ausländischer Abstammung durch einen veränderten Staatsbürgerschaftsbegriff zu erleichtern, war in der Berichtszeit leider kein Erfolg beschieden.

Ein weiteres Beispiel für die Ablenkung der öffentlichen Aufmerksamkeit auf ein Thema mit Entlastungsfunktion für die Kritik an einer falschen Regierungspolitik lieferte die Diskussion um das weltweite Agieren deutscher Soldaten unter UN-Kommando. Das Pro und Contra in dieser Debatte und die schließlich erfolgte verfassungsrechtliche Klarstellung der Voraussetzungen für den Einsatz deutscher UN-Soldaten beherrschte wochenlang die innenpolitischen Kontroversen. Es ist zu befürchten, daß die Regierung unter innenpolitischem Problemdruck jede sich bietende Chance nutzen könnte, um sich durch die mögliche Beteiligung von deutschen Soldaten an Militäraktionen der Vereinten Nationen ein neues Profilierungsfeld zu erschließen.

Die Selbstbeschränkung der etablierten Politik auf Parteitaktik und Machtverteidigung und die Beantwortung der politischen Probleme mit symbolhaften Aktionen oder Ablenkungsmanövern hat die Politiker insgesamt in Verruf gebracht und das Engagement in Parteien diskreditiert. Daraus ist eine diffuse Protesthaltung gegen „die politische Klasse" als Ganzes entstanden. Genährt hat sie sich aus der Gemengelage ungelöster Probleme, fehlender Zukunftsperspektiven und der gehäuften Skandale um politische Mandatsträger, denen mangelnde Sensibilität bei der Trennung von Gemeinwohl und Eigennutz nachgewiesen wurde. In Westdeutschland profitierten davon rechtsextremistische Parteien, wie die „Republikaner" und die DVU. Ihnen gelang – zum Teil recht spektakulär – bei mehreren Wahlen der Einzug in Landes- und Kommunalparlamente. In Ostdeutschland hat sich die Nachfolgepartei der SED, die PDS, als populistische Protestpartei gegen „die in Bonn" etablieren können. Die vor allem von CDU/CSU-Politikern im Bundestagswahlkampf 1994 forcierte Diskussion um die politische Salonfähigkeit der PDS hat dieser Partei dabei eher geholfen, ihr

Protestimage weiter aufzupolieren, als daß ihre nach rückwärts gewandten Bindungen für die Wähler erkennbar geworden wären.

Bei der Bundestagswahl im Oktober 1994 konnten die Regierungsparteien trotz der von ihnen ausgehenden Duldung und Förderung gesellschaftlicher Ausgrenzungs- und Polarisierungsprozesse ihre Regierungsmehrheit verteidigen. Daß dies kein Vertrauensvorschuß für die Fortsetzung der bisherigen Politik sein kann, demonstrierte schon der knappe Wahlausgang. Der Stimmenvorsprung der Regierungsparteien vor den Oppositionsparteien hat sich von 15,1 vH im Jahr 1990 auf 0,3 vH verringert. Nur ein verfassungsrechtlich bedenkliches Wahlgesetz, das Überhangmandate ohne Ausgleichsmandate erlaubt, sicherte dem Regierungsbündnis aus CDU, CSU und FDP im neuen Bundestag einen Vorsprung von zehn Mandaten. Die vorangegangenen politischen Kräfteverschiebungen in den Bundesländern sorgten dafür, daß die SPD je nach Koalitionsvertrag im Bundesrat bei zustimmungspflichtigen Gesetzen eine Zwei-Drittel-Mehrheit gegen Vorhaben der Bundesregierung mobilisieren konnte. Nach den Erfahrungen der vergangenen Legislaturperiode muß allerdings bezweifelt werden, ob und inwieweit es unter dieser verbesserten Voraussetzung möglich ist, eine größere Beachtung von Arbeitnehmeranliegen in der Regierungsarbeit durchzusetzen.

Die politischen Kräftekonstellationen am Ende des Berichtszeitraumes zeigten zwei mögliche Entwicklungsperspektiven: Zum einen gäbe es die Möglichkeit, auch knappe parlamentarische Mehrheiten dafür einzusetzen, die Probleme weiterhin zu übergehen statt zu lösen. Zum anderen könnte sich die Chance ergeben, einen neuen gesellschaftlichen Konsens über die ökonomischen, sozialen und ökologischen Erfordernisse zu begründen und die Politik darauf auszurichten. Soweit allerdings die Koalitionsvereinbarungen und die Regierungserklärung vom Herbst 1994 ein Urteil über die zukünftige Politik erlaubten, sind ein Scheitern der Regierungsarbeit und vorgezogene Neuwahlen wesentlich wahrscheinlicher als die Bereitschaft, zur Lösung der aufgelaufenen politischen Hypotheken neue Sachkoalitionen einzugehen.

Mitbestimmung – Interessenvertretung und Zukunftsgestaltung

Im Berichtszeitraum konzentrierte sich die mitbestimmungspolitische Debatte vor allem auf das offenkundige Versagen von Aufsichtsratskontrolle in spektakulären Fällen von Unternehmenszusammenbrüchen (Immobilienfirma Schneider) und dramatischen Rettungsaktionen (Metallgesellschaft). In beiden Fällen ist es jedenfalls offenkundig, daß die Handhabung der Kontrollfunktion durch Eigentümervertreter und Banken zur Schieflage der Unternehmen wesentlich beigetragen hat. Aus der Sicht der IG Metall leitet sich daraus die Forderung ab, daß die Informations- und Kontrollrechte des Aufsichtsrates gesetzlich gestärkt werden müssen.

In Teilen der Öffentlichkeit wurde der Eindruck erweckt, daß Aufsichtsratsmitbestimmung generell – insbesondere auch wegen der Beteiligung von Arbeitnehmern und Gewerkschaftsvertretern – ungeeignet sei, eine effektive Kon-

trolle auszuüben. Diese Entlastungsmanöver erwiesen sich jedoch als insgesamt zu durchsichtig. Sie waren lediglich von dem Interesse geprägt, die Macht der Eigentümer und der Banken – ohne jegliche Berücksichtigung der zentralen Interessen der Beschäftigten an Arbeitsplatz, Einkommen und Arbeitsbedingungen – fest zu verankern und möglichst noch auszubauen

Die IG Metall hatte schon frühzeitig den Anstoß für eine erneute Debatte um die Zukunft der Mitbestimmung gegeben. Auf der Grundlage eines Antrages an den 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß im Mai 1990 war eine politische Bestandsaufnahme über die bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse aus der Unternehmensmitbestimmung gefordert worden. Ausgehend von der Mitbestimmungsprogrammatik und der bisherigen praktischen Mitbestimmungspolitik, sollten Schlußfolgerungen für eine Weiterentwicklung grundsätzlicher Mitbestimmungskonzepte und gewerkschaftlicher Mitbestimmungspraxis gewonnen werden.

Auf dem 15. Ordentlichen Bundeskongress des DGB im Juni 1994 wurde der Abschlußbericht der vom DGB-Bundesvorstand eingesetzten Kommission zur Bestandsaufnahme der Mitbestimmung vorgelegt. Daraus ergaben sich folgende Feststellungen :

– Branchenstrukturwandel und Aufteilungsstrategien seitens der Unternehmer bewirken mehr Aufgaben und Verantwortung für Mitbestimmungsträger und Gewerkschaften.

– Die zunehmende Internationalisierung der Unternehmungen führt mehr und mehr zu einer Erosion von deutschen Mitbestimmungsrechten.

– Das steigende Veränderungstempo in den Unternehmen hält die Mitbestimmung in der Defensive.

– Die Anforderungen an Beteiligung und Mitbestimmung steigen.

Hieraus wurde die Konsequenz gezogen, daß zunächst der rechtliche Rahmen für die Aufsichtsratstätigkeit dringend verbessert werden müßte. Notwendig wäre es ferner, die Informations- und Kontrollrechte im Aufsichtsrat zu stärken, um das Gremium auch in schwierigen Situationen in die Lage zu versetzen, seine Mitwirkungs- und Überwachungsfunktionen effektiv ausüben zu können. Die Gewerkschaften selbst aber müßten die Aufsichtsratsmitbestimmung noch stärker, als es bisher der Fall war, in ihre Schutz- und Gestaltungspolitik einbeziehen.

Dazu wäre es notwendig, in der laufenden Legislaturperiode des Bundestages seitens der IG Metall und des DGB die Initiative zu ergreifen, um zentrale Ergebnisse der gewerkschaftlichen Vorstellungen auch politisch umzusetzen.

Um dies zu erreichen, müßte es gelingen,

– die geforderte Änderung des Wahlverfahrens unter dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 in Gang zu bringen sowie

– eine Bereinigung der Gesetzesvorschriften vorzunehmen, insbesondere im Hinblick auf die Stärkung von Minderheitenrechten, die Teilnahmepflicht der Abschlußprüfer, die persönliche Kenntnisnahme der Prüfberichte durch die Aufsichtsräte sowie die Mandatsbegrenzung und die Publizititätspflichten.

Für die IG Metall ist und bleibt die Mitbestimmung ein zentrales Instrument der Interessenvertretung in Betrieb und Unternehmen sowie ein Schritt auf dem Wege zur Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft. Sie wird in ihrer Mitbestimmungspraxis weiterhin die enge Verzahnung von betrieblicher Interessenvertretung, Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und gewerkschaftlicher Interessenvertretung insgesamt deutlich machen. Damit sollen die individuellen Beteiligungsinteressen der Beschäftigten und die objektiven Gestaltungserfordernisse angesichts der Dramatik und Intensität des strukturellen Wandels so verbunden werden, daß für die Beschäftigten die inhaltlichen Bezugspunkte und die effektiven Ergebnisse der Mitbestimmung erfahrbar werden.

Reformpolitik durch Kooperation mit gesellschaftlichen Gruppen

Die enge und systematische Verknüpfung von gewerkschaftlicher Interessenvertretung und gesellschaftlichen Reformperspektiven führte im Berichtszeitraum zum weiteren Ausbau und zur Vertiefung der Kooperationsbeziehungen zwischen IG Metall und anderen gesellschaftlichen Gruppen.

Hierbei ist inbesondere die Kooperation mit den Kirchen hervorzuheben. In einer Situation, in der das Prinzip von sozialer Gerechtigkeit unter dem Ansturm von Marktradikalimus und Deregulierung zu verschwinden drohte, zeigte es sich, daß die Anknüpfungspunkte und Gemeinsamkeiten von Kirchen und Gewerkschaften immer mehr an Bedeutung gewinnen. So konnte in vielfältigen Gesprächen mit der Spitze der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) Übereinstimmung darüber erzielt werden, welche außerordentliche Bedeutung gerade dem Thema Gerechtigkeit für die weitere gesellschaftliche Entwicklung beigemessen werden muß. Dabei spielten die Verteilung gesellschaftlicher Lasten und nicht zuletzt der notwendige Ausgleich im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung großer Vermögen eine wichtige Rolle. Außerdem wurden in kontinuierlichen Arbeitsgesprächen nicht nur Standpunkte ausgetauscht, sondern auch Korridore gemeinsamer Auffassungen und Möglichkeiten abgestimmten Handelns erörtert.

Die IG Metall beteiligte sich auch an dem Konsultationsprozeß über eine gemeinsame Erklärung der beiden christlichen Kirchen „zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland", die im November 1994 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde.

Die Kontakte und Gespräche beschränkten sich aber nicht nur auf die Kirchen. Unter anderem wurden auch mit der Umweltorganisation Greenpeace erste Verbindungen geknüpft. Fragen des ökologischen Umbaus, einer ökologisch orientierten Steuerreform und die Perspektiven der Energiewirtschaft waren wichtige Punkte in der neu begonnenen Debatte.

Darüber hinaus suchte der Vorstand der IG Metall auch in dieser Berichtszeit das Gespräch mit SPD und CDU sowie mit der Partei Bündnis 90/Die Grünen. Die Eigenständigkeit gewerkschaftlicher Positionen und Politik wurde dabei ohne jede Einschränkung gewahrt. In vielen Fällen ist es gelungen, Gesprächspartner aus den Parteien von wichtigen Argumentationslinien und Positionen der IG Metall zu überzeugen.

Angesichts des knappen Ergebnisses der Wahl zum Deutschen Bundestag wird die Bedeutung gesellschaftlicher Reforminitiativen gerade für den parlamentarischen Prozeß weiter steigen. Die IG Metall wird ihren Teil der Verantwortung für die weitere gesellschaftliche Entwicklung auch in Zukunft politisch wirksam vertreten.

In den Umbrüchen Handlungsfähigkeit sichern

Für die Schutz- und Gestaltungskraft der IG Metall sind Mitgliederzahl und Bindefähigkeit, Finanzkraft und Organisationsgrad von entscheidender Bedeutung. Deshalb konnte es niemanden unberührt lassen, als mit dem Einbruch der Beschäftigtenzahlen in der Metallindustrie der Bundesrepublik Deutschland auch die Mitgliederzahlen der IG Metall zurückgingen.

In Westdeutschland hat die Zahl der Vollzeit-Beschäftigten in der Metallwirtschaft von 1989/1990 bis 1994 von etwa 4 Millionen auf 3,6 Millionen Beschäftigte abgenommen. Gleichzeitig ist die Zahl der Mitglieder in den alten Bundesländern von 2,7 Millionen auf 2,5 Millionen gefallen.

In den neuen Ländern dagegen ist aufgrund der dramatischen Deindustrialisierung die Zahl der Beschäftigten in der Metallwirtschaft im gleichen Zeitraum von 1,8 Millionen auf 300 000 zurückgegangen. Die Zahl der Mitglieder sank von 0,9 Millionen auf 580 000. Das bedeutet, daß die IG Metall am Ende der Berichtszeit dort nahezu doppelt so viele Mitglieder zählte, wie Vollzeitbeschäftigte in der Metallwirtschaft vorhanden waren.

Auch die Analysen der Mitgliederentwicklung belegten, daß der Beschäftigungsabbau in der Metallwirtschaft wesentlich höher war als die Mitgliederverluste der IG Metall.

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Rückblick auf die Entwicklung in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre: Zwischen 1984 und 1990 gab es in der Metallwirtschaft Westdeutschlands einen rasanten Beschäftigungsanstieg um rund 600 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diesem Beschäftigungsanstieg ist damals jedoch kein entsprechender Mitgliederanstieg gefolgt. Gleichzeitig ist der Anteil der Rentner und Arbeitslosen massiv gestiegen, während der Anteil der „Vollbeitragszahler" drastisch gesunken ist. Für die Erfüllung gewerkschaftspolitischer Kernaufgaben sind aber gerade die Vollbeitragszahler, die in den Betrieben Beschäftigten, von entscheidender Bedeutung.

Am Ende der Berichtszeit 1992 bis 1994 mußte festgestellt werden, daß sowohl der Anteil der Jugendlichen, als auch der der Frauen und Angestellten zurückgegangen ist. Parallel zum Mitgliederrückgang und zur Zuspitzung der unbefriedigenden Mitgliederstruktur wuchsen die Aufgaben der IG Metall angesichts der wirtschaftlichen Krise.

Die Handlungsfähigkeit der IG Metall war daher vielfältig gefordert. Sie mußte in der tiefsten Wirtschafts-und Beschäftigungskrise, angesichts struktureller Umbrüche in den industriellen Kernsektoren des Westens und sozialer Spaltung zwischen Ost und West, ihre Konfliktfähigkeit, ihre Kooperationsbereitschaft

und ihre Handlungsstärke mehrfach unter Beweis stellen. Als herausragende Erfahrung innerhalb des Berichtszeitraums ist jedoch festzuhalten: Auch unter schwierigen Umständen ist die IG Metall als aktive Interessenvertretung handlungsfähig geblieben. Es ist ihr auch in dieser Zeit gelungen, die Interessen ihrer Mitglieder zu wahren und in vielen Fällen durchzusetzen. Dies gilt beim Streik um die Stufenanpassung im Osten Deutschlands ebenso wie bei den Warnstreiks im Westen gegen die Absenkung der Urlaubsentgelte. Im Osten gelang es in einem historisch einmaligen politischen und gesellschaftlichen Umfeld, für die Angleichung zu streiken – ohne jede konkrete Konflikterfahrung im Arbeitskampf. Auch wenn nur ein neuer Kompromiß erzielt wurde – die Mobilisierungskraft der IG Metall war beispielgebend für andere Gewerkschaften und stärkte bei unseren Mitgliedern im Osten das Bewußtsein, daß ihre Interessen aktiv und engagiert vertreten werden.

Aufgrund der zu verzeichnenden Mitgliederverluste und der sich daraus ergebenden finanziellen Folgen sah sich der Vorstand in der Berichtszeit gezwungen, durch ein Strukturanpassungsprogramm die absehbaren Einnahmenrückgänge durch planmäßige und systematische Ausgabenkürzungen zu kompensieren.

Konflikt- und Gestaltungsfähigkeit nach außen, Konsolidierungs- und Reformfähigkeit nach innen – hierfür wurden in der zurückliegenden Periode Zeichen gesetzt. Nicht zuletzt durch das Strukturanpassungsprogramm gelang es, die Streikfähigkeit der IG Metall als zentralen Kern gewerkschaftlichen Selbstverständnisses und gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft ungefährdet zu erhalten. Zudem sicherte das Strukturanpassungskonzept die Voraussetzungen dafür, die vom Gewerkschaftstag beschlossenen Organisationsentwicklungs- und Mitgliederentwicklungsprojekte planmäßig und systematisch aufzubauen und fortzuführen.

Diese Projekte sind auf den Weg gebracht; erste Ergebnisse sind in Umrissen erkennbar.

Von der Zukunftsdebatte zum Arbeitsprogramm

Ausgehend und inhaltlich befördert von den Zukunftsforen und Konferenzen der IG Metall, hat sich der Gewerkschaftstag 1992 mit den gesellschaftlichen Herausforderungen der Gegenwart und absehbarer Zukunft befaßt. Er hat in einem Beschluß der Organisation die Aufgabe gestellt, von der Phase der Problemsichtung zur Phase konkretisierter Arbeitsschritte für die Entwicklung zukunftsorientierter gewerkschaftlicher Interessenvertretung und die Erneuerung ihrer organisatorischen Strukturen überzugehen.

Die Fülle der Aufgaben und die begrenzten Realisierungsmöglichkeiten zwangen dabei zur Prioritätensetzung. Dazu wurde auf der Basis der Entschließungen und Beschlüsse des Gewerkschaftstages ein Arbeitsprogramm erstellt, das das Ziel verfolgte, die gewerkschaftliche Gestaltungskraft zu stärken, die Konfliktfähigkeit zu sichern und die Kooperationsfähigkeit zu erweitern. Als Grund-

lage für das gemeinsame Handeln aller Arbeitsbereiche der Organisation gliederte sich das Programm in folgende Schwerpunktsetzungen:

– Weiterentwicklung und Förderung der sozialen, ökologischen und ökonomischen Qualitäten des Industriestandortes Deutschland;

– Verwirklichung gleichwertiger Lebensbedingungen im vereinten Deutschland;

– höchstmögliche Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Volkseinkommen und Verbesserung der qualitativen Arbeitsbedingungen;

– weitere Schritte in der Internationalisierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung im europäischen Rahmen;

– Sicherung und Ausbau der gewerkschaftlichen Durchsetzungskraft durch Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität für alte und für neue Mitglieder;

– Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen, um Stärken auszubauen und Schwächen zu überwinden.

Die Verpflichtung der Vorstandsarbeit auf ein Arbeitsprogramm mit ausgewiesenen Schwerpunktsetzungen ermöglichte es auch den Bezirken und Verwaltungsstellen, ihre eigene Arbeit in diesem Zusammenhang zu verorten und zu konkretisieren.

Die Erfahrungen, die mit dem Arbeitsprogramm bis zum Ende der Berichtszeit gesammelt werden konnten, sind zwiespältiger Natur. Auf der einen Seite muß hervorgehoben werden, daß die inhaltliche Prioritätensetzung als Voraussetzung für die Konzentration der Ressourcen einen außerordentlich hohen Abstimmungs- und Integrationsbedarf erzeugt. Eine derartige problembezogene Kooperation ist ohne die Stärkung von Mitwirkungsmöglichkeiten und ohne die Transparenz von Beteiligungsprozessen nicht denkbar. Es ist andererseits offenkundig geworden, daß ein solches Arbeitsprogramm der stärkeren Institutionalisierung von Beteiligungsstrukturen und der Professionalisierung durch ein projektorientiertes Management bedarf, wenn es die angestrebte Verbindlichkeit erzeugen soll.

In Zeiten großer wirtschaftlicher und sozialer Umwälzungen – zu Lasten industrieller Arbeit und fortdauernder Massenarbeitslosigkeit – hat es eine Industriegewerkschaft wie die IG Metall besonders schwer, wenn sie den gewerkschaftlichen Organisierungsgrad verbessern und den erreichten Mitgliederstand sichern will. Allein mit dem Handlungsrahmen der Betriebs- und Tarifpolitik war es der IG Metall nicht möglich, die Arbeitsplatzverluste in der Metallwirtschaft aufzufangen und Mitgliederverluste in schrumpfenden Beschäftigungsbereichen durch Mitgliedergewinne in neuen Beschäftigungsbereichen auszugleichen. Unter dem Eindruck einer sich monatlich verschlechternden Mitgliederbilanz gewann das Projekt MitgliederEntwicklung (ME-Projekt) eine existentielle Bedeutung. Seine Aufgabe sollte es sein, das immer noch erhebliche Potential an unorganisierten Beschäftigten in den Betrieben der Metallwirtschaft mit den Angeboten der IG Metall für Mitgliedschaft und Engagement vertraut zu machen. Das Projekt begann seine Arbeit damit, die Gründe für rückläufige Mitgliederentwicklungen zu untersuchen, um anschließend über zusätzliche Maßnahmen zur Steigerung der gewerkschaftlichen Attraktivität für die Arbeitnehmergruppen Angestellte, Frauen, Jugendliche, Handwerk und die Beschäftigten in kleinen Betrieben nachzudenken.

Im Berichtszeitraum sind die ersten Initiativen des ME-Projektes auf den Weg gebracht worden. Dabei handelte es sich um zentrale und dezentrale Initiativen zur Mitgliedergewinnung in wichtigen Zielgruppenbereichen. Alle Aktivitäten des ME-Projektes wurden so angelegt, daß sie die Mitgliederwerbe- und die Aktivierungsbemühungen der Bezirke und Verwaltungsstellen unterstützen. Sie können eigene regionale Aktionen aber verständlicherweise nicht ersetzen. Wie die Entwicklung der Mitgliederzahlen im Berichtszeitraum belegte, werden die organisatorische Stärkung der IG Metall und die finanzielle Sicherung der gewerkschaftlichen Arbeit über Mitgliederbeiträge nur dann dauerhaft gelingen, wenn die einzelnen Funktionsträger und alle Mitglieder der IG Metall selbst die Initiative ergreifen und nicht etwa abwarten, bis es andere für sie tun.

Auch bei dem zweiten zentralen Projekt des Arbeitsprogramms, der Organisationsentwicklung (OE-Projekt), handelte es sich um eine Querschnittsaufgabe. Bei der Formulierung dieser Aufgabenstellung war die Einsicht maßgebend, daß die IG Metall gerade in einer Gesellschaft des Wandels, wie sie heute besteht, die eigenen organisatorischen Strukturen immer wieder selbstkritisch überprüfen und an neue Herausforderungen anpassen müsse. Alle im Berichtszeitraum vorgenommenen Zeitplanungen und Präzisierungen der Entwicklungsziele waren darauf angelegt, deutlich zu machen, daß es um einen nachhaltigen Entwicklungs- und Veränderungsprozeß der ganzen IG Metall und der in ihr tätigen Menschen handelte. Die Wirkung dieses Prozesses der Organisationsentwicklung ist auf die Lernfähigkeit aller beteiligten Personen angewiesen, auf deren direkte Mitwirkung bei der Bearbeitung und Lösung wichtiger Themen und organisatorischer Probleme es auch in Zukunft ankommen wird. Auf dieses Weise wird es der IG Metall gelingen, auch vor dem Hintergrund der neuen Herausforderungen und der veränderten Mitgliedererwartungen handlungsfähig, durchsetzungsstark und für alte und neue Mitglieder attraktiv zu bleiben. Das bedeutet: Die Botschaften der vorangegangenen Zukunftsdiskussion, also die Forderung nach Öffnung, Beteiligung und Gestaltung, müssen nun in organisationspolitische Maßnahmen und Reformschritte umgesetzt werden. Die Stärkung demokratischer Strukturen auf allen Ebenen der Organisation ist dabei ein wichtiges Ziel.

Insgesamt geht es darum, die Durchsetzungskraft der IG Metall unter veränderten ökonomischen und gesellschaftlichen Bedingungen zu sichern und weiterzuentwickeln. Dazu ist es notwendig, die politische Durchsetzungsfähigkeit unserer Ziele durch die Erhöhung der Wirtschaftlichkeit gewerkschaftlicher Arbeit und die bessere Nutzung der finanziellen und personellen Ressourcen zu gewährleisten.

Reform und Kooperation im Deutschen Gewerkschaftsbund

Maßgebend für die Initiative der IG Metall zur Reform im Deutschen Gewerkschaftsbund waren Aussagen des 17. ordentlichen Gewerkschafttages, die besonders in den Entschließungen 1 „ Eine gerechte Welt und die soziale Einheit Deutschlands gestalten“ und 2 „Lebendig, handlungsstark, durchsetzungs-

fähig Die IG Metall im Prozeß der Organisationsentwicklung" zum Ausdruck kamen. Diese Entschließungen bedeuteten eine kontinuierliche Fortsetzung der Initiativen, die nicht zuletzt durch die Zukunftsdiskussion der IG Metall am Ende der achtziger Jahre begründet worden waren.

Angesichts der erkennbaren Umbrüche im Regulierungsmodell nach der politischen Wende im Jahr 1989 hat die IG Metall darauf gedrungen, die DGB-Reform als Einheit von Organisations- und Programmerneuerung zu betrachten. In einem Beschluß des Vorstandes vom Dezember 1993 wurde festgestellt, daß die Gewerkschaften „auf einem politisch starken und gesellschaftlich durchsetzungsfähigen Dachverband angewiesen" sind. Weiter hieß es: „Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften müssen weiterhin soziale Gegenmacht, gesellschaftliche Gestaltungskraft sein und Kooperation und Offenheit im Konflikt mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Bewegungen bewahren, beziehungsweise ausbauen." Der Inhalt dieser Erklärung bildete den Ausgangspunkt für alle weiteren Überlegungen.

Die IG Metall ist immer von einer klaren Arbeitsteilung zwischen Mitgliedsgewerkschaften und Dachverband ausgegangen. Die Kernaufgaben des DGB auf allen seinen Organisationsebenen sah sie vor allen in den Bereichen:

– Allgemeine Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik (auch Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau);

– Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik;

– Umwelt- und Energiepolitik;

– Bildungs-, Medien- und Kulturpolitik;

– Arbeitsrechts- und Mitbestimmungspolitik;

– Wissenschafts- und Forschungspolitik;

– internationale Gewerkschaftspolitik unter besonderer Berücksichtigung der Europapolitik.

Darüber hinaus sollte der Dachverband DGB organisationspolitische Aufgaben im Bereich der Dienstleistungen für die Gewerkschaften wahrnehmen:

– Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht;

– Vertretungs- und Koordinierungsaufgaben im Rahmen der Selbstverwaltung in den sozialen Sicherungssystemen;

– Initiative, Förderung und Betreuung der Arbeit in den Handwerkskammern sowie in Berufsbildungsausschüssen.

Nicht zuletzt ging es aber auch darum, den Charakter und das Profil des DGB als sozialer Bewegung deutlich zu machen, die demokratischen Grundstrukturen innerhalb der Organisation zu stärken sowie offene Arbeitsformen zu entwickeln und anzuwenden.

Folgerichtig hat sich die IG Metall sehr intensiv an der Vorbereitung des DGB-Bundeskongresses 1994 beteiligt. Dies geschah insbesondere durch

– Erweiterung der politischen Aufgaben des Bundes in Gleichstellungs- und Frauenpolitik;

– Verkleinerung und Effektivierung des geschäftsführenden Bundesvorstandes;

– Stärkung der Grundgliederungen des DGB, Reintegration und Konzentration der Zielgruppenarbeit;

– Stärkung des DGB-Bundesausschusses und

– Sicherung der demokratischen Grundstruktur der Basisgliederungen, also der DGB-Kreise.

In der Folge gelang es, mit Hilfe einer Reorganisation innerhalb der Verwaltungsgliederungen erste Ansätze zur Verbesserung der Aufgabenkoordinierung und damit zur Intensivierung der Wirkungsmöglichkeiten des DGB nach außen zu erreichen.

Angesichts zurückgehender Mitgliederbeiträge und wachsender Belastungen erwies es sich ferner als unabdingbar, innerhalb des DGB Personalanpassungen vorzunehmen. Diese notwendigen Maßnahmen zur Zukunftsvorsorge haben in der öffentlichen Diskussion verschiedentlich Kritik hervorgerufen. Für den DGB-Bundesvorstand gab es jedoch keine Alternative – es sei denn auf dem Umweg über Verschuldung und / oder Entnahmen aus der Vermögenssubstanz. Dadurch aber wären Kampfkraft und Streikfähigkeit der Gewerkschaften insgesamt und damit letztlich deren zentrale Durchsetzungskraft aufs höchste gefährdet worden.

Parallel zur Organisationsreform wurde auch die Diskussion über die Erneuerung der programmatischen Grundlage der DGB-Arbeit von der IG Metall mitgetragen und mitbefördert. Die Vorschläge der IG Metall zielten darauf, einen neuen, programmatisch verbindlichen Text für den DGB und seine Gewerkschaften zu erarbeiten. Damit sollte eine Verständigung auf Grundwerte und Handlungsfelder, auf zentrale Orientierungs- und Durchsetzungsstrategien erfolgen. Die verbindenden Gemeinsamkeiten unter allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zwischen allen Gewerkschaften sollten auf dieser Grundlage weiterentwickelt und neu diskutiert werden. Zu Beginn dieser Beratungen hatte der DGB-Bundesvorstand 1993 „Leitfragen zur Programmdebatte" vorgelegt. Sie gruppierten sich um die Problembereiche

– Wege zur sozialen Einheit;

– Zukunft des Sozialstaates;

– Gestaltung der Ökonomie;

– Zukunft der Arbeit;

– Bildung und Ausbildung für die Zukunft;

– Emanzipation der Frauen;

– Europäische Zusammenarbeit;

– Wanderungsbewegungen und gesellschaftliche Integration;

– Umwelt, Frieden und Entwicklung;

– Zukunft gewerkschaftlicher Interessenvertretung.

Bei Arbeitstagungen, Werkstattgesprächen, in Publikationen und öffentlich geführten Debatten wurden Standpunkte erörtert, Positionen ausgetauscht, Anforderungen präzisiert. Im Laufe dieser Diskussion wurde ein gemeinsames

Grundverständnis über den einzuschlagenden Weg sichtbar: Das neu zu schaffende Programm soll die Richtung anzeigen und sich auf eine mittelfristig handlungsorientierte Ebene konzentrieren. Es soll nicht darauf angelegt sein, einen Ewigkeitswert zu besitzen. Es soll vielmehr als Leitlinie für die gewerkschaftliche Arbeit der nächsten Jahre dienen.

Bislang hat sich die Diskussion eher in begrenzten gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Zirkeln abgespielt. Es ist jedoch anzunehmen, daß mit dem Näherrücken des außerordentlichen Programmkongresses des DGB im Herbst 1996 das öffentliche Interesse an dieser Programmdebatte erheblich wachsen wird. Dem DGB-Bundeskongreß im Juni 1994 wurde ein Zwischenbericht vorgelegt, der den damaligen Stand der Arbeiten resümierte. Die weiteren Beratungen fanden in verschiedenen Arbeitsgruppen statt. Die Beratungsergebnisse sollen möglichst noch im Laufe des Jahres 1995 den Gewerkschaftsgliederungen und der Öffentlichkeit vorgelegt werden.

Der Vorstand der IG Metall hat die mit der DGB-Reform verbundenen Fragen darüber hinaus zum Thema der Hauptamtlichen-Qualifizierung gemacht.

Der 15. Ordentliche Bundeskongreß des DGB 1994 markierte auch eine personelle Zäsur. Durch den plötzlichen Tod von Heinz-Werner Meyer mußte ein neuer Vorsitzender für den Deutschen Gewerkschaftsbund gefunden werden.

Auf Vorschlag der IG Metall wurde eines ihrer geschäftsführenden Vorstandsmitglieder, der Kollege Dieter Schulte, zum DGB-Vorsitzenden gewählt. Dafür waren zunächst Biographie und Zukunftsperspektiven, Integrationskraft und Durchsetzungsfähigkeit von Dieter Schulte ausschlaggebend. Zugleich waren damit aber auch Erwartungen an die IG Metall verbunden, sich in der Reform des DGB weiterhin besonders zu engagieren.

Der DGB-Bundeskongreß zeichnete sich durch ein hohes Maß an Konsensbereitschaft und Konzentration auf zentrale Fragen aus. Wichtige Beschlüsse, unter anderem zur programmatischen Erneuerung und organisatorischen Modernisierung, zur Gewerkschaftspolitik in der Europäischen Union, zur Fortsetzung der Politik der sozialen Einheit in Deutschland und zur solidarischen Weiterentwicklung des Sozialstaates sowie zur Umweltpolitik waren gleichfalls von der Bereitschaft zur engen Zusammenarbeit geprägt.

Noch keine Klarheit ist in der Frage der zukünftigen Verankerung des DGB in der Fläche erzielt worden; auch eine gleichermaßen effiziente wie finanzierbare Rechtsschutzkonzeption muß noch entwickelt werden.

Die Zukunftsorientierung der IG Metall in den Fragen der Gewerkschaftsentwicklung und Gewerkschaftsreform zeigte sich auch bei der Kooperationsvereinbarung mit der Deutschen Postgewerkschaft, die im Juni 1994 besiegelt wurde.

Unter besonderer Berücksichtigung des sich rasant entwickelnden Telekommunikationsbereiches bekräftigten beide Gewerkschaften ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Mit dieser Vereinbarung sollte es möglich werden, die jeweiligen Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung für beide Seiten nutzbar zu machen. Dadurch sollte verhindert werden, daß irgendwo gewerkschaftsfreie Räume entstehen. Erfahrungen, Sachverstand und Durchsetzungsvermögen beider Organisationen sollten dazu beitragen, daß den Beschäftigten in diesen Zukunftssektoren wirksame gewerkschaftliche Schutz-

und Gestaltungsinstrumente zur Verfügung stehen. Schließlich sind die Erfahrungen der IG Metall in der Betriebs- und Unternehmensverfassung sowie in der Tarifpolitik gerade nach der Privatisierung der Deutschen Bundespost für die Beschäftigten im Telekommunikationsbereich und nicht zuletzt für die Deutsche Postgewerkschaft selbst von außerordentlich großer Bedeutung.

Auf der anderen Seite schafft eine solche Kooperation – wie das zum Beispiel Mannesmann Mobilfunk zeigt – neue Möglichkeiten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen und dadurch stabile gewerkschaftliche Strukturen im Gesamtbereich der Telekommunikation aufzubauen.

Es ist ferner zu erwarten, daß das gemeinsame Engagement beider Organisationen wesentlich zur Sicherung der Beschäftigung und zur besseren Gestaltung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen beitragen wird.

Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften (BGAG)

Im Zeitraum von 1992 bis 1994 ging es bei den Aktivitäten innerhalb der BGAG (früher Beteiligungsgesellschaft für Gemeinwirtschaft AG) weiterhin darum,

– die restlichen Risiken aus dem Zusammenbruch der gemeinwirtschaftlichen Unternehmen (Neue Heimat, Coop) für das verbliebene Vermögen der Gewerkschaften abzubauen bzw. auszuschalten und

– eine grundlegende Neuorientierung der gewerkschaftlichen Unternehmenstätigkeit einzuleiten bzw. weiter voranzutreiben.

Die Beschlüsse des DGB-Bundeskongresses von 1990 und des Gewerkschaftstages der IG Metall von 1989 zum Ausstieg aus der Gemeinwirtschaft bildeten dafür die verbindliche Handlungsgrundlage. Aus der Sicht der IG Metall kann es auch in Zukunft nicht mehr darum gehen, von seiten der Gewerkschaften Unternehmen zu besitzen oder sich an ihnen zu beteiligen mit dem Ziel, grundlegend andere Formen des Wirtschaftens oder eine andere Form der Unternehmenspolitik zu realisieren.

Im Rahmen der BGAG und der unternehmerischen Tätigkeit der Gewerkschaften müssen vielmehr alle Handlungen darauf gerichtet sein, die durch Mitgliederbeiträge entstandenen Vermögenswerte für die IG Metall und ihre Mitglieder gewinn- und nutzbringend zu verwerten. Dabei müssen – gerade aufgrund der Verpflichtung gegenüber den Mitgliedern – gewinnbringende Anlagen und Investitionen an erster Stelle stehen. An zweiter Stelle ist zu prüfen, ob durch die Führung von oder die Beteiligung an bestimmten Unternehmen Dienstleistungen, die die Gewerkschaften auf jeden Fall benötigen und die auch den Gewerkschaftsmitgliedern nützen, nicht doch besser und kostengünstiger organisiert werden können. Entschieden ist diese Frage keineswegs, Erfahrungen in der Vergangenheit waren zumindest teilweise negativ.

Auch im Berichtszeitraum ging es der BGAG und den Gewerkschaften weiterhin darum, die vorhandenen Unternehmen und Beteiligungen zu konsolidieren

und die Risiken aus der Krise und aus dem teilweisen Zusammenbruch der früheren gemeinwirtschaftlichen Unternehmen zu minimieren. Dies ist im Laufe der Berichtszeit mit guten Erfolg gelungen.

Unter dem Aspekt einer gewinnbringenden Geldanlage konnte der letzte, entscheidende Schritt, die Auszahlung einer Dividende auf das eingesetzte Beteiligungskapital, allerdings noch nicht vollzogen werden.

Unter dem Aspekt der Dienstleistung für die Gewerkschaften (und ihrer Mitglieder) konzentrierten sich die Geschäftsfelder der BGAG in den letzten Jahren

- auf Finanzdienstleistungen,
- auf Bau und Baudienstleistungen,
- auf Beratungsdienstleistungen und Verlagstätigkeit.

Im erstgenannten Bereich ist insbesondere die Entwicklung der BSV zur Deutschen Direktbank / Allgemeinen Deutschen Direktbank zu nennen. Sie war die erste Bank in Deutschland, die systematisch das „Telefonbanking" einführte und ausbaute. Der Erfolg zeigt, daß sie damit auf dem richtigen Wege war.

Im Bau- und Baudienstleistungsbereich wurden von den Gewerkschaften der BGAG verschiedene Aufgaben im Zusammenhang mit der Restitution von alten gewerkschaftlichen Vermögensbeständen in den neuen Bundesländern übertragen. Dabei geht es sowohl um die Übernahme von Wohnungsbeständen aus den Wohnungsbaugenossenschaften vor 1933 (Vorläufer der Neuen Heimat), als auch um die dem DGB bzw. der IG Metall auf dem Vergleichswege überlassenen Grund- und Hausvermögen aufgrund der Verhandlungen mit der unabhängigen Kommission bzw. der Treuhandanstalt. Eine weitere Aufgabe bestand in der Verfolgung weiterer Restitutionsansprüche, die auf der Grundlage des Sachenrechtsbereinigungsgesetzes durch die Vermögensämter zu klären sind.

Im Bereich Beratungsdienstleistungen / Verlage war es sehr wichtig, die Übertragung des Bund-Verlages und der Büchergilde Gutenberg vom DGB bzw. von den Einzelgewerkschaften zur BGAG für alle Beteiligten möglichst akzeptabel zu gestalten. Ziel dieser Übernahme war es, den Bund-Verlag als gewerkschaftliches Unternehmen leistungsfähig zu erhalten und den Bestand der Büchergilde Gutenberg als lebensfähige Wirtschaftseinheit zu sichern. Diese Transaktion erfolgte erst gegen Ende der Berichtszeit, so daß über den dauerhaften Erfolg dieser Maßnahme noch nichts gesagt werden kann.

Entsprechend dieser Entwicklung ist der Name BGAG im Jahre 1994 von „Beteiligungsgesellschaft für Gemeinwirtschaft AG" in „Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften AG" geändert worden.

Hans-Böckler-Stiftung – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

Die Arbeit der Hans-Böckler-Stiftung war im Berichtszeitraum geprägt

– durch neue Schwerpunktsetzungen für die Tätigkeit der Stiftung in den verschiedenen Bereichen;

– durch die Eingliederung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Instituts des DGB (WSI) in die Hans-Böckler-Stiftung (HBS);

– durch den Rückgang der Finanzmittel aus Förderbeiträgen aufgrund der krisenhaften Wirtschaftsentwicklung.

Diese negative Wirtschaftsentwicklung blieb nicht ohne Auswirkungen auf die Höhe der Aufsichtsratsentschädigungen und beeinflußte damit auch die Spenden und Förderbeiträge, die der Hans-Böckler-Stiftung zuflossen. Gleichzeittig sind aufgrund der äußerst schwierigen Finanzlage auch die öffentlichen Zuschußmittel gesunken.

Dies schlug sich in der Tatsache nieder, daß das gesamte Haushaltsvolumen der Hans-Böckler-Stiftung von rund 69 Millionen DM im Jahr 1992 auf rund 59 Millionen DM im Jahr 1994 zurückgegangen ist. Die Fördermittel aus Aufsichtsratsentschädigungen sind dabei von rund 34 Millionen DM (1992) auf rund 26 Millionen DM im Jahr 1994 gesunken.

Aufgrund dieser absehbaren Entwicklung sah sich die Hans-Böckler-Stiftung im Berichtszeitraum zu einem konsequenten Sparkurs und auch zur Auflösung von Rückstellungen und Rücklagen genötigt. Das zeigte sich schon 1992 in dem Bemühen, die Arbeit der Stiftung in den verschiedenen Bereichen – Mitbestimmungsförderung, Wissenschafts- und Forschungsförderung, Studienförderung – auf Schwerpunkte zu konzentrieren, die den breiten Fächer der Forschungsförderung notgezwungen einschränken mußten. Um dennoch möglichst kontinuierlich weiterarbeiten zu können, wurden die folgenden Themen als besonders wichtig angesehen: die Entwicklung Deutschlands als Industriestandort, die Sozialstaatsdiskussion und die Mitbestimmung. Sie sollen deshalb als die entscheidenden Schwerpunkte gelten, die sich sowohl in der Forschungsförderung, als auch in der Seminarplanung niederschlagen müssen.

Für den Bereich Forschungsförderung wurde diese Schwerpunktsetzung durch ein neues Programm abgelöst, das im Laufe des Jahres 1994 erarbeitet wurde und nunmehr folgende Themen beinhaltet.

– Perspektiven der Arbeitsgesellschaft,

– Strukturwandel, Innovation und Beschäftigung,

– Mitbestimmung im Wandel – Solidarität in der Arbeit,

– Modernisierung des öffentlichen Sektors,

– Zukunft des Sozialstaates.

Diese Themen sollen im Prinzip nach der im Dezember 1994 beschlossenen neuen Konzeption wiederum auch die Arbeit der Stiftung insgesamt prägen.

Allerdings hat dieses Schwerpunktprogramm nur vorläufigen Charakter, da nach der Fusion von WSI und Stiftung ein neues Konzept für die Arbeit der Stiftung als „gewerkschaftseigenes Wissenschaftszentrum" erarbeitet werden muß. Dies ist für das Jahr 1995 vorgesehen.

Nach dem Beschluß des DGB-Bundesvorstandes vom Oktober 1993, die Eingliederung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in die Hans-Böckler-Stiftung prüfen zu lassen, sind die entsprechenden Schritte unter maßgeblicher Beteiligung der IG Metall vollzogen worden. Der DGB-Bundesvorstand bzw. der Bundesvorsitzende beauftragten die sogenannte Matthöfer-Kommission, ein Konzept zur Eingliederung des WSI zu erarbeiten. Nach anfänglichen Kontroversen und schwierigen Diskussionen kam schließlich ein Konzept zustande, das sowohl in der Matthöfer-Kommission, als auch in den Gremien von WSI und HBS beraten wurde. Es sah folgendes vor:

1. Ab 1. Januar 1995 soll ein „Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut" in der Hans-Böckler-Stiftung als Forschungsabteilung errichtet werden. Dieses Institut umfaßt 27 Beschäftigte und arbeitet in den Forschungsbereichen Wirtschaft und Finanzen, Arbeitsmarkt und Verteilung sowie Sozialstaat und Sozialpolitik.

2. Das WSI erhält einen wissenschaftlichen Direktor, der gleichzeitig Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung ist.

3. Der DGB zahlt der Hans-Böckler-Stiftung ab 1995 – auf zehn Jahre befristet – einen Zuschuß von 2 Millionen DM jährlich und zuzätzlich bis zu 850 000,– DM für die Kosten des Tarifarchivs des WSI.

4. Sämtliche Reorganisations- und Restrukturierungsmaßnahmen einschließlich des notwendigen Personalabbaus von 48 auf 27 Beschäftigte sind vom WSI vor der Eingliederung in die Hans-Böckler-Stiftung durchzuführen.

Alle notwendigen Schritte zur Verwirklichung dieser Konzeption sind im Laufe des Jahres 1994 getan worden, so daß am Ende der Berichtszeit die Überleitungsverträge zwischen dem DGB, dem restrukturierten WSI und der Hans-Böckler-Stiftung in Kraft treten konnten.

Der Vorstand der Stiftung hat darüber hinaus mit seinen Beschlüssen zur Neustrukturierung der Tätigkeit von Vorstand und Beratungsgremien die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß das „Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut" als neue Abteilung der Hans-Böckler-Stiftung am 1. Januar 1995 seine Arbeit aufnehmen konnte.

Die Hans-Böckler-Stiftung kann somit in der Zukunft eine Integration von Forschungsförderung und Forschung, von Mitbestimmungs- und Studienförderung betreiben, ausgerichtet am Bedarf der Gewerkschaften und an den Interessen ihrer Mitglieder. Gerade in der gegenwärtig so schwierigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbruchsphase und angesichts der neuen Herausforderungen, die für die Gewerkschaften daraus entstehen, ist dies von großer Bedeutung.

Im Rahmen der Forschungsförderung sind aus dem Bereich der IG Metall insbesondere industrie- und strukturpolitische Projekte beantragt und von der Stiftung vielfach auch bewilligt worden. Auch Forschungsprojekte zu Tarifpolitik und zu neuen Ansätzen in der Arbeitszeitgestaltung (VW) wurden in Gang ge-

setzt. Die Arbeit der Hans-Böckler-Stiftung wird innerhalb der IG Metall durch einen entsprechenden Arbeitskreis aus Vertretern der verschiedenen Vorstandsbereiche und der Bezirke begleitet.

Otto Brenner Stiftung

Der Vorstand der IG Metall hat folgende Kollegen zu Mitgliedern des Verwaltungsrates der Otto Brenner Stiftung bestellt: Klaus Zwickel (Vorsitzender), Werner Schreiber (stellvertretender Vorsitzender), Siegfried Bleicher, Manfred Foede, Norbert Wrobel, Klaus Lang, Michael Kittner (Geschäftsführer).

Im Berichtszeitraum hat die Otto Brenner Stiftung ihre Tätigkeit mit der Förderung und Publikation wissenschaftlicher Arbeiten fortgeführt. Gemeinsam mit der Akademie der Arbeit und dem Institut für Arbeitsrecht an der Universität Frankfurt veranstaltete sie außerdem Vorlesungen zum Gedenken an Hugo Sinzheimer.

Erstmals in Jahre 1993, danach auch im Jahre 1994, veranstaltete die Otto Brenner Stiftung ein „Arbeitsrechtliches Gespräch", das auch in Zukunft jeweils einmal jährlich stattfinden soll. 1993 lautete das Thema: „Tarifvertrag und Betriebsverfassung" (abgedruckt in der Zeitschrift „Recht der Arbeit" 1994, Heft 3). Das Thema für 1994 lautete: „Arbeitsrechtspolitik auf europäischer Ebene" (Abdruck vorgesehen in der Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung).

Im Berichtszeitraum sind in der Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung folgende Arbeiten veröffentlicht worden:

Band 54 Hilde Wagner, Arbeitsentgelt im Spannungsfeld betrieblicher und gesellschaftlicher Veränderung.

Band 55 Detlev Brunner, Bürokratie und Politik des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes 1918/19 bis 1933.

Band 56 Hans-Georg Fleck, Sozialliberalismus und Gewerkschaftsbewegung – Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine 1968–1914.

Band 57 Andreas Gallas, Politische Interessenvertretung von Arbeitslosen – Eine theoretische und empirische Analyse.

Die Arbeitsergebnisse einer Reihe von Aufträgen der Otto Brenner Stiftung standen am Ende der Berichtszeit noch aus.

Im Berichtszeitraum 1992 bis 1994 sind der Otto Brenner Stiftung Spenden in Höhe von 106 598,37 DM zugeflossen. Dazu kamen Zinseinnahmen in Höhe von 240 113,42 DM.

Im gleichen Zeitraum hat die Stiftung zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben den Betrag von 215 193,79 DM ausgegeben.

Die Tätigkeit der Stiftung ist durch die Behörden der Stiftungsaufsicht auf die Vereinbarkeit mit ihren satzungsgemäßen Zwecken hin überprüft und gebilligt worden. Gleichfalls wurde ihr die erteilte steuerliche Gemeinnützigkeitsbescheinigung bestätigt.

Beschlußfassende Organe der IG Metall

Gewerkschaftstag

17. ORDENTLICHER GEWERKSCHAFTSTAG 1992

Die IG Metall führte ihren 17. ordentlichen Gewerkschaftstag 1992 in Hamburg durch. Er wurde am 10. Oktober eröffnet und am 17. Oktober beendet. Es war das erste Mal, daß an einem ordentlichen Gewerkschaftstag nach mehr als vierzigjähriger Trennung Delegierte aus den neuen Ländern Berlin-Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen teilnehmen konnten.

Die Delegiertenzahl hatte sich aufgrund dieser gewerkschaftlichen Vereinigung auf 770 erhöht. Dies waren 215 Delegierte mehr als beim 16. ordentlichen Gewerkschaftstag. Sie wurden in 191 Verwaltungsstellen gewählt. Unter den Delegierten befanden sich 164 Frauen, dies entsprach einem Anteil von 21,3 vH. 39 Delegierte waren ausländischer Herkunft. Der überwiegende Teil der Delegierten (627), das sind 81,4 vH, waren ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre. 203 Delegierte kamen aus dem Angestelltenbereich. Am 17. ordentlichen Gewerkschaftstag nahmen neben den Delegierten rund 1100 Gäste aus dem In- und Ausland teil. Hinzu kamen noch fast 300 Pressevertreter.

Der erste Gewerkschaftstag der wiedervereinigten IG Metall zeigte bei seinen Beratungen eine große Geschlossenheit in den Grundfragen gewerkschaftlicher Politik, wie sie der Vorstand den Delegierten präsentiert hatte.

Trotz der dramatischen Umbrüche in der Welt, der gewaltigen Herausforderungen nach dem Ende der politischen Systemkonkurrenz hat die IG Metall ihre Orientierungs- und Handlungsfähigkeit bewiesen. Sie hat in ihren Aussagen auf dem Gewerkschaftstag den Willen zur Zukunftsgestaltung bekräftigt und den Weg zu einer mobilisierungsfähigen und durchsetzungsstarken Kraft in Betrieb und Gesellschaft aufgezeigt. Der Erste und der Zweite Vorsitzende wurden bei den Vorstandswahlen mit einem überwältigendem Vertrauensbeweis ausgestattet.

Die IG Metall hat ihre Vision von Demokratie, Solidarität und Freiheit überzeugend dargestellt. Sie hat konkrete Gestaltungskonzepte beraten und beschlossen. Angesichts der aufwühlenden Ereignisse in Deutschland, dem Erstarken des Rechtsextremismus, der Verschärfung von Terror und Gewalt der kriegerischen Auseinandersetzungen in Europa waren das Engagement und die Emotionalität der Delegierten in diesen Fragen besonders ausgeprägt. Die in den Entschließungen, im Grundsatzreferat und in den Anträgen formulierten Grundorientierungen wurden dann bei den Abstimmungen jeweils mit großen Mehrheiten bekräftigt.

Die Gestaltung der sozialen Einheit in Deutschland war ein herausragender Schwerpunkt in der Beschlußfassung. Die gewerkschaftliche Betriebspolitik in den Unternehmen und Branchen wurde als wichtige Kernaufgabe bestätigt. Der solidarische Umbau des Sozialstaates unter Beibehaltung der sozialen Sicherungssysteme wurde als entscheidende Grundlage für die Beherrschung des Strukturwandels gesehen, der konsequentes gewerkschaftliches Handeln verlangt.

Vom Gewerkschaftstag ging auch das Signal aus, daß zur weiteren Stärkung unserer Organisation entschlossene Reformschritte erforderlich sind. Die Grundstruktur der Organisation wurde dabei ausdrücklich bestätigt.

Bei der Wahl der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder wurde erstmals ein Vertreter aus den neuen Bundesländern gewählt. Ebenfalls zum ersten Male wurde ein ausländischer Kollege zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied gewählt, während ein amtierendes geschäftsführendes Vorstandsmitglied – auch das hatte es vorher noch nicht gegeben – bei der Abstimmung unterlag und aus dem Vorstand ausschied.

Der Gewerkschaftstag hat eine außerordentlich positive öffentliche Resonanz gefunden. Es dominierte das Bild einer zukunftsgerichteten Organisation, die sich als absolut handlungsfähig darstellte. Die Delegierten aus den östlichen Bundesländern trugen nahtlos zur Formulierung der gemeinsamen Positionen bei. In wichtigen Abstimmungen zeigten sich Sachkenntnis und Verbundenheit der Delegierten in einer gemeinsamen Organisation. Der Gewerkschaftstag präsentierte sich insgesamt als ein engagiertes Diskussions- und Streitforum. Trotz aller Diskussionsfreude konnte er jedoch mit seinem gesamten Arbeitsprogramm zeitgerecht abgeschlossen werden.

3. AUSSERORDENTLICHER GEWERKSCHAFTSTAG 1993

Am 2. Oktober 1993 fand in Mainz der dritte außerordentliche Gewerkschaftstag in der Geschichte der IG Metall statt.

Er war erforderlich geworden, weil der bisherige Erste Vorsitzende, Franz Steinkühler, seine Funktion am 25. Mai 1993 niedergelegt hatte. In einer persönlichen Erklärung vor dem Vorstand der IG Metall nannte er als wichtigen Grund für seinen Rücktritt den Willen, Schaden von der Organisation abzuwenden und die IG Metall aktions- und handlungsfähig zu erhalten. Der Beirat beschloß nach diesem Rücktritt, für die erforderliche Nachwahl einen außerordentlichen Gewerkschaftstag einzuberufen.

Zu diesem außerordentlichen Kongreß wurden wieder die Delegierten – oder Ersatzdelegierte – eingeladen, die für den 17. ordentlichen Gewerkschaftstag gewählt worden waren.

Auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag wurden der Erste und der Zweite Vorsitzende neu gewählt. Der Vorstand hatte als Nachfolger von Franz Steinkühler den bisherigen Zweiten Vorsitzenden, Klaus Zwickel, vorgeschlagen; neuer Zweiter Vorsitzender wurde der bisherige Bezirksleiter des Bezirks Stuttgart, Walter Riester.

Der Gewerkschaftstag wählte beide Kollegen mit überwältigender Mehrheit in ihre neue Funktion.

Beirat

In der Berichtsperiode gehörten dem Beirat 153 Mitglieder an. An seinen Beratungen nahmen außerdem mit beratender Stimme die Bezirksleiter, der Kontrollausschuß sowie der Chefredakteur der IG Metall teil.

Mitglieder des Beirates am 31. Dezember 1994 waren:

BEZIRK BERLIN-BRANDENBURG

Dolinski, Gottfried
Fromm, Karl-Heinz
Gabbe, Hans-Harald
Haller, Bettina
Schneider, Jutta
Schuckmann, Hermann v.
Schulz, Peter

BEZIRK DORTMUND

Berkenhoff, Hermann
Dopheide, Werner
Gasse, Peter
Hinse, Ludger
Mailänder, Willi
Mieruch, Eva
Milewski, Liesel
Oeztürk, Nihat
Pieschnik-Ötting, Karola
Pyko-Renz, Ulrike
Schweda, Peter
Ulatowski, Hubert
Victor, Wilhelm
Wolters, Anton

BEZIRK DRESDEN

Bender, Sieghard
Frenzel, Otfried
Gimm, Gudrun
Glenk, Günther
Kletzin, Jochen
Körner, Karin
Konstanzer, Ralf
Lungwitz, Peter
Marks, Günter
May, Gerhard
Werschke, Wolfgang

BEZIRK FRANKFURT

Althausen, Peter
Balzer, Gudrun
Beez, Theo
Corbe, Werner
Dallmer, Friederun
Dank, Armin
Dörfler, Heidrun
Hecker, Bernhard
Herzog, Klaus-Dieter
Müller, Renate
Müller, Wolfgang
Rheude, Gerd
Sahm, Gülseren
Schütters, Klemens

Götz, Erwin
Hartz, Kurt
Schumacher, Elke
Tänzer, Ralf

BEZIRK HANNOVER

Behm, Margarete
Christensen, Uwe
Dicke, Dieter
Gerke, Detlef
Handke, Gabriele
Klever, Wolfgang
Knothe, Rainer
Kubitzka, Werner
Kunkel, Detlef
Kurbjuweit, Peter
Putze, Matthias
Rey-Martinez, Hipolito
Salewski, Klaus-Dieter
Tamm, Marianne

BEZIRK KÜSTE

Dehn, Brunhilde
Heitmann, Siegfried
Krenke, Walter
Ladehoff, Peter
Liehr, Gertrud
Nickel, Hartmut
Richter, Udo
Segebade, Wilfried
Taschenberger, Gerhard

BEZIRK MÜNCHEN

Beck, Barbara
Conrad, Manfred
Donaubauer, Stefan
Ebert, Karl-Heinz
Greck, Werner
Händel, Thomas
Hennemann, Jürgen
Jais, Monika
Lausmann, Horst
Meier, Xaver
Meyer, Walter
Müller, Erika
Vetter, Peter

BEZIRK STUTTGART

Altin, Serhan
Amabile, Mario
Feuerstein, Karl
Genswürger, Ursula
Goll, Heinz
Greiner, Walter
Güner, Günter
Gustke, Michael
Haag, Detlef
Hänßel, Marianne
Hamm, Roland
Horwedel, Artur
Klemm, Erich
Klinis, Pat
Stickel, Gisela
Stroh, Frank-Dieter
Thieme, Marianne
Toussaint, Peter
Weinmann, Georg

Bigge, Hans-Josef	König, Otto
Bogen, Franz	Mühlhoff, Klaus
Coenen, Friedel	Salomon, Annegret
Dresbach, Rolf	Salzmann, Heidrun
Güldiken, Salih	Schwerdtfeger, Ulrich
Keppeler, Georg	Wegener, Wolfgang

Nach § 19 der Satzung der IG Metall wählt sich der Beirat ein Präsidium. Diesem Präsidium gehörten mit Stand vom 31. Dezember 1994 folgende Kolleginnen und Kollegen an.

Gimm, Gudrun	Bezirk Dresden
Pieschnik-Ötting, Karola	Bezirk Dortmund
Rheude, Gerd	Bezirk Frankfurt
Richter, Udo	Bezirk Hamburg
Putze, Matthias	Bezirk Hannover
Toussaint, Peter	Bezirk Stuttgart
Vetter, Peter	Bezirk München
Bogen, Franz	Bezirk Wuppertal

Der Beirat kam in der Berichtszeit zu 12 Sitzungen zusammen. Er befaßte sich unter anderem mit folgenden Schwerpunktthemen: Tarifpolitik und Tarifbewegung, allgemeine Gewerkschaftspolitik, Mitgliederfragen, Situation in den neuen Bundesländern.

In seiner Sitzung am 16. Juni 1992 diskutierte der Beirat im Anschluß an ein Referat des früheren Verfassungsgerichtspräsidenten, Professor Ernst Benda, ausführlich das Problem einer neuen Verfassung für das wiedervereinigte Deutschland.

In seiner Sitzung am 9. März 1993 befaßte sich der Beirat sehr intensiv mit Problemen der Gleichstellung der Frau. In einer weiteren Sitzung am 21. Februar 1994 setzte er die Behandlung dieses Themas mit der Diskussion über den Frauenförderplan der IG Metall fort.

In mehreren Sitzungen beschäftigte sich der Beirat mit dem Arbeitsprogramm des Vorstandes sowie mit dem Strukturkonzept zur Ausgabenanpassung und zur Zukunftsfähigkeit der Organisation.

Die neu eingerichteten Projekte OrganisationsEntwicklung (OE) und MitgliederEntwicklung (ME) waren ebenfalls mehrfach Gegenstand intensiver Beratungen im Beirat. Er diskutierte jeweils nach den Berichten der verantwortlichen Vorstandsmitglieder ausführlich Inhalte, Ziele und Abläufe dieser Projekte.

In seiner Sitzung am 9. Dezember 1994 beriet der Beirat anhand einer entsprechenden Vorlage die Auswertung der Betriebsratswahlen, deren Ergebnisse und die Konsequenzen, die daraus von der IG Metall zu ziehen sind. In allen Beiratssitzungen stand das Thema Tarifpolitik als eine der wichtigsten Aufgaben der Organisation auf der Tagesordnung.

In seinen Sitzungen am 15. März 1994 und am 9. Dezember 1994 nahm der Beirat jeweils Nachwahlen zum Vorstand vor. Am 15. März 1994 wurde für den

ausgeschiedenen Kollegen Gerhard Kersting aus dem Bezirk Dortmund der Kollege Otto Schütte in den Vorstand gewählt. Am 9. Dezember 1994 wählte der Beirat für den verstorbenen Kollegen Horst Schupritt, Bezirk Dortmund, den Kollegen Dieter Kroll aus dem gleichen Bezirk in den Vorstand.

Vorstand

In 32 ordentlichen und 14 außerordentlichen Vorstandssitzungen befaßte sich der Vorstand mit einer Vielzahl von politischen Grundsatz- und Tagesfragen. Außerdem fanden drei Klausurtagungen statt, in denen insbesondere die Tarifbewegungen vorbereitet wurden.

In allen Vorstandssitzungen waren wichtige Beratungs- und Entscheidungspunkte die Tarifpolitik, allgemeine Organisations- und Finanzfragen sowie die Politik der IG Metall im DGB.

Unmittelbar nach dem Gewerkschaftstag 1992 begann der Vorstand mit der Vorbereitung eines Arbeitsprogrammes. Er erfüllte damit eine Aufforderung des Gewerkschaftstages und entsprach darüber hinaus einer Herausforderung, die durch die dramatischen Umbrüche in Politik und Wirtschaft entstanden war. Der Vorstand knüpfte mit diesem Arbeitsprogramm an wesentliche Ergebnisse der vorangegangenen Zukunftsdiskussion und an die Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform an. Das Arbeitsprogramm enthielt folgende Forderungen:

– Die Sicherung des Industriestandortes Deutschland durch die Erhaltung von Wettbewerb sowie Erweiterung der Reformfähigkeit (dazu wurden ausführliche Positionspapiere vom Vorstand beraten und verabschiedet);

– soziale Einheit verwirklichen, Industriestruktur erneuern und Arbeitsplätze schaffen;

– tarifpolitische Gestaltung und Tarifreform 2000;

– die Einrichtung der Projekte Organisations- und Mitgliederentwicklung sowie die Verstärkung der internationalen Gewerkschaftspolitik durch Einrichtung eines Projekts Euro-Betriebsräte.

Mit diesem Arbeitsprogramm konzentrierte der Vorstand die Arbeit der Organisation auf die Handlungsfelder, die in der gegenwärtigen Umbruchsituation für die IG Metall besonders wichtig sind. Mit dem Arbeitsprogramm war auch eine politische Prioritätensetzung verbunden. Damit wurden die politischen Beschlüsse des Gewerkschaftstages in ausgewählten Schwerpunkten umsetzungsorientiert zusammengeführt und gleichzeitig in konkrete Verantwortlichkeiten und Handlungsschritte überführt.

STRUKTURKONZEPT ZUR AUSGABENENTWICKLUNG

In seiner Sitzung am 11. Januar 1994 beriet und verabschiedete der Vorstand ein Konzept zur Organisationsentwicklung und Ausgabenanpassung. Der effektivere Einsatz der Finanzmittel, die Konzentration auf die Kernaufgaben sowie ein rationeller Personaleinsatz, die Vermeidung von Aufgabenüberschneidungen und die Anpassung der laufenden Ausgaben an die Einnahmen waren die wichtigsten Ziele dieses Strukturkonzeptes. Damit sollte gewährleistet werden, daß die IG Metall unter Berücksichtigung der notwendigen Streikrücklagen das Jahr 1995 mit einem ausgeglichenen Ergebnis abschließen kann.

Der Vorstand beriet seit dieser Beschlußfassung wiederholt über Instrumente und einzelne Maßnahmen zur Erreichung der festgelegten Zielsetzungen. Dabei wurden die Kostenreduzierung und die Neustrukturierung der Aufgaben als Zusammenhang gesehen und bewertet. Im einzelnen wurden bis zum Ende der Berichtszeit Maßnahmen im Bereich der gewerkschaftlichen Medien, der Feriotels, des Bildungsbereichs und der Vorstandsverwaltung sowie der Zusammenlegung von Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen eingeleitet, beschlossen oder bereits durchgeführt.

In der ersten Hälfte des Jahres 1993 waren in einer Klausurtagung des Vorstandes die Situation sowie die Tarifbewegung in den neuen Bundesländern beraten worden. Durch einen beispiellosen Akt der rechtswidrigen Kündigung eines gültigen Tarifvertrages durch Gesamtmetall wurde damals die IG Metall in einen harten Abwehrkampf gezwungen. Zum erstenmal seit über vierzig Jahren fand damit in den neuen Bundesländern ein Arbeitskampf statt, den die IG Metall erfolgreich abschließen konnte.

Weitere wichtige Beratungspunkte der Vorstandssitzungen waren der Zweite Arbeitsmarkt und die Beschäftigungspolitik, die Pflegeversicherung sowie der Erhalt des Industriestandorts Deutschland. Zu allen diesen Themen lagen dem Vorstand ausführliche Beratungs- und Positionspapiere vor.

In seiner Sitzung am 13. Dezember 1993 beriet der Vorstand auf der Grundlage eines Eckpunktepapiers ausführlich über die Organisationsreform des DGB. Für den Vorstand stand das Ziel im Vordergrund, die Konflikt- und Kooperationsfähigkeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes auch unter veränderten Verhältnissen zu erhalten. Ein politisch starker Dachverband, der seine Durchsetzungsfähigkeit immer wieder unter Beweis stellt, ist dafür die entscheidende Voraussetzung. Dazu gehört auch die Formulierung von Kernaufgaben, denen sich der DGB in erster Linie widmen sollte (Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Umwelt- und Energiepolitik, Bildungs-, Medien-, Kulturpolitik usw.). Diesen Kernaufgaben sollten nach Auffassung des Vorstandes die programmatischen Inhalte sowie die Strukturen und Ressourcen des DGB angepaßt werden.

MITGLIEDER DES VORSTANDES

In der Berichtsperiode 1992 bis 1994 waren als geschäftsführende Vorstandsmitglieder tätig:

Steinkühler, Franz (bis Mai 1993)

Zwickel, Klaus	
Riester, Walter	(ab Oktober 1993)
Schreiber, Werner	
Benz-Overhage, Karin	
Bleicher, Siegfried	
Hamacher, Gudrun	
Karahasan, Yilmaz	
Schmitthenner, Horst	
Schulte, Dieter	(bis Juni 1994)
Töppel, Joachim	
Vitt, Erwin	

Seit dem 17. ordentlichen Gewerkschaftstag sind damit die folgenden geschäftsführenden Vorstandsmitglieder ausgeschieden: Karlheinz Hiesinger, Horst Klaus, Dieter Schulte und Franz Steinkühler

Als ehrenamtliche Vorstandsmitglieder waren tätig:

Foede, Manfred	Bezirk Berlin-Brandenburg
Orphal, Wolfgang	Bezirk Berlin-Brandenburg
Möller, Hans	Bezirk Dortmund
Schütte, Otto	Bezirk Dortmund
Birkmann, Karla	Bezirk Dresden
Krauß, Carsten	Bezirk Dresden
Bischoff, Klaus	Bezirk Frankfurt
Brückner, Klaus	Bezirk Frankfurt
Korytowski, Peter	Bezirk Frankfurt
Bockelmann, Rolf	Bezirk Hannover
Eickmann, Wilfried	Bezirk Hannover
Wieblitz, Claus-Jürgen	Bezirk Hannover
Angrabeit, Lothar	Bezirk Küste
Mehrens, Klaus	Bezirk Küste
Schmidt, Uwe	Bezirk Küste
Gardasch, Inge	Bezirk München
Lobodda, Gerd	Bezirk München
Schachner, Günther	Bezirk München
Kemeth, Ludwig	Bezirk Stuttgart
Mund, Heinrich	Bezirk Stuttgart
Schmitt, Else	Bezirk Stuttgart
Dirx, Axel	Bezirk Wuppertal
Philipps, Petra	Bezirk Wuppertal
Stock, Bernhard	Bezirk Wuppertal

Seit dem 17. ordentlichen Gewerkschaftstag sind folgende Kolleginnen und Kollegen als ehrenamtliche Vorstandsmitglieder ausgeschieden: Albrecht Herold, Gertraud Hoffmann, Gerhard Kersting, Alfred Prezewowski, Horst Schupritt und Karlheinz Weihs.

Interne Revision

Die Interne Revision hat die Aufgabe, alle Organisationsgliederungen und Gesellschaften der IG Metall zu prüfen und dabei nach bestimmten Schwerpunkten vorzugehen. Ergänzend hierzu erstellt die Interne Revision für die Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen betriebswirtschaftliche Analysen (Kostenstrukturberichte), in denen eine komprimierte Gegenüberstellung von Ortskassenanteilen und sonstigen Einnahmen und Ausgaben erfolgt. Die regelmäßige Auswertung der Kostenstrukturberichte machte gerade im Berichtszeitraum deutlich, daß immer mehr Verwaltungsstellen ihre Ausgaben nicht mehr aus dem Ortskassenanteil bestreiten können, sondern auf sonstige Einnahmen und Rücklagen zurückgreifen müssen oder auf Zuschüsse angewiesen sind.

Einen wichtigen Arbeitsschwerpunkt sah die Interne Revision auch in der Schulung der Ortsverwaltungsrevisoren. Darüber hinaus arbeiteten Vertreter der Internen Revision in verschiedenen Arbeitskreisen mit und waren in Einzelfragen beratend tätig. Außerdem stellte die Interne Revision Referenten für Kassierer- und Kassenangestellten-Seminare zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum wurden in den Verwaltungsstellen 66 Vollprüfungen und 164 Funktionsprüfungen durchgeführt.

Mit Hilfe des verstärkten Einsatzes von Funktionsprüfungen, bei denen anhand ausgewählter Schwerpunkte die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung überprüft wurde, ist es gelungen, die in den Vorjahren entstandenen Prüfungsrückstände erheblich zu verringern.

Geprüft wurden ferner sechs Bezirksleitungen, eine Bildungsstätte und ein Feriotel. Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Prüfungen in wachsendem Maße Mängel im administrativen Bereich aufzeigten.

Diese Mängel machten vor allem die Notwendigkeit einer weiteren Qualifizierung der in diesen Bereichen tätigen Kolleginnen und Kollegen deutlich. Aus diesem Grunde hat die Interne Revision mehrere Seminare initiiert, die sich speziell mit diesem Fachgebiet befassen.

Ein Teil der Mängel war auch auf fehlende schriftliche Anweisungen und Richtlinien zurückzuführen. Zur Abhilfe ist die Fertigstellung des Verwaltungshandbuches dringend erforderlich.

In Einzelfällen stellte sich auch heraus, daß das Bewußtsein von der Notwendigkeit wirtschaftlichen Denkens und sparsamer Mittelverwendung in Zeiten rückläufiger Einnahmen noch nicht überall Platz gegriffen hat.

Die Prüfungen in der Vorstandsverwaltung waren im wesentlichen auf die Bereiche Reisekostenabrechnungen und EDV konzentriert. Bei Prüfungen im Rahmen des Freigabeverfahrens für Anwendungssoftware wurden bei zwei Pro-

dukten gravierende Mängel festgestellt, so daß diese Produkte nicht für den allgemeinen Einsatz in der IG Metall freigegeben werden konnten. Das noch in der Entwicklung befindliche Gewerkschaftliche Mitgliederbetreuungssystem (GMB) wurde von der Internen Revision prüfend begleitet.

Im Berichtszeitraum führte die Interne Revision 18 Seminare für Ortsverwaltungsrevisoren durch, an denen insgesamt 266 Kolleginnen und Kollegen teilnahmen. Die Beteiligung der erstmals gewählten Ortsverwaltungsrevisoren an diesen Qualifizierungsmaßnahmen lag bei 73,2 vH.

Die Interne Revision hat zur Verbesserung der eigenen Arbeitseffizienz und zur Leistungssteigerung bei beschränkten Personalressourcen verschiedene Maßnahmen ergriffen. So konnten unter anderem die Entwicklung eines Textbausteine-Systems sowie regelmäßige Stichproben die Durchführung von Prüfungen und die Berichterstattung darüber deutlich verbessern.

Wirtschaft

Umweltpolitik

KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN

Während des Berichtszeitraumes stand das Leitziel einer nachhaltigen und dauerhaften Entwicklung (sustainable development) im Mittelpunkt der umweltpolitischen Debatte. Dieser Begriff wurde im Jahre 1992 auf der Umweltkonferenz in Rio de Janeiro geprägt und löste eine breite Diskussion in den verschiedenen gesellschaftspolitischen Gruppen aus. Die Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt" hat dieses Leitbild an vier grundlegende Regeln zur Ressourcen- und Umweltbelastung geknüpft. Es ist allerdings unverkennbar, daß diese Regeln bis heute kaum angewandt werden.

Die vier Regeln haben folgendes zum Inhalt:

– Die Abbaurate erneuerbarer Ressourcen soll deren Regenerationsraten nicht überschreiten.

– Nicht erneuerbare Ressourcen sollen nur in dem Umfange genutzt werden dürfen, in dem ein gleichwertiger Ersatz in Form erneuerbarer Ressourcen oder höherer Produktivität der vorhandenen Ressourcen nicht geschaffen werden kann.

– Stoffeinträge in die Umwelt sollen sich an der Belastbarkeit von Umweltmedien und Regelungsfunktionen der Öko-Systeme orientieren.

– Das Zeitmaß der Eingriffe bzw. Stoffeinträge in die Umwelt soll im ausgewogenen Verhältnis zum Reaktionsvermögen der umweltrelevanten Prozesse stehen.

Die Enquete-Kommission stellte fest, daß die Bundesrepublik von einem nachhaltigen Wachstum noch weit entfernt ist. Sie bezeichnete die derzeitige Entwicklung der westlichen Industriestaaten als nicht zukunftsfähig.

Die IG Metall bekennt sich zu den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung. Sie verbindet dieses grundsätzliche Einverständnis jedoch mit der gewerkschaftlichen Forderung nach Sozialstaatlichkeit, Beschäftigungssicherung, dem Ausbau von Arbeitsplätzen – nicht nur im Umweltbereich. Eine ökologisch nachhaltige Entwicklung kann nach Auffassung der IG Metall nur dann gewährleistet werden, wenn sie den Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit entspricht. In diesem Sinne tritt die IG Metall für eine sozial-ökologische Reformstrategie ein, die wirtschaftliche Aktivitäten von Staat und Unterneh-

men, aber auch das Verhalten von Produzenten und Verbrauchern auf die Erfordernisse der ökologischen Verantwortung und des Sozialausgleichs ausrichtet.

In einem umweltpolitischen Leitantrag zum DGB-Bundeskongreß 1994, der von IG Metall, IG Chemie und Deutscher Postgewerkschaft gemeinsam eingebracht wurde, bekannten sich die DGB-Gewerkschaften ebenfalls zur Notwendigkeit einer sozial-ökologischen Reformstrategie. Sie verlangten, daß die Vereinbarkeit von Ökonomie, Ökologie und Sozialstaatlichkeit ins Zentrum der Gesellschaftspolitik gerückt werden müsse. Dabei wurde betont, daß dieses Ziel nur dann erreichbar sei, wenn die Schaffung von Arbeit und der Schutz der Umwelt zum integralen Bestandteil jedes Wirtschaftens gemacht würden. Der 15. Ordentliche DGB-Bundeskongreß appellierte an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in West- und Ostdeutschland, engagiert und entschlossen für den sozialen Aufbau und den ökologischen Umbau der Industriegesellschaft einzutreten.

Es wurde auch darauf hingewiesen, daß der ökologische Umbau der Industriegesellschaft eine Prioritätenbildung erfordert. Dazu bedarf es einer integrierten Umweltpolitik, die auf den Ausbau der Umwelttechnik zu umfassender ökologischer Produktinnovation setzt und umweltverträgliche Produktionsprozesse entwickelt. Dies wiederum erfordert eine Produktpolitik, die die ökologischen Ziele von Anfang an in die Produkt- und Technikgestaltung einbezieht und sich am Vorsorge- und Verursacherprinzip orientiert. Notwendig sind innovative Rahmenbedingungen, die zu einer deutlichen Erhöhung der Umwelt-, Energie- und Ressourcenproduktivität führen.

BESCHÄFTIGUNGSWIRKUNGEN DES UMWELTSCHUTZES

Schon längst hat sich der Umweltschutz zu einem wichtigen qualitativen Standortfaktor der deutschen Wirtschaft entwickelt, den es zu erhalten und auszubauen gilt. Waren es zu Beginn der achtziger Jahre noch 2000 Unternehmen, die sich der Umweltgüterbranche zurechneten, so waren es am Ende dieses Jahrzehnts bereits 4000 Firmen.

Festzustellen ist, daß die Bundesrepublik bei der Betrachtung der Welthandelsanteile umweltschutzrelevanter Güter eine Spitzenstellung einnimmt. Mit einem Anteil von 27 vH und einem Ausfuhrwert von 35 Milliarden DM war die Bundesrepublik der mit Abstand größte Exporteur – weit vor den USA, Japan und den anderen europäischen Konkurrenten.

Ende 1994 waren in der Bundesrepublik rund 680 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mittel- und unmittelbar im Umweltschutzbereich tätig, was einem Anteil von 1,9 vH an der Gesamtbeschäftigtenzahl entspricht. Geht man von der Fortentwicklung der bisherigen Umweltpolitik aus, so werden nach vorsichtigen Schätzungen im Jahr 2000 mehr als eine Million Menschen mittelbar oder unmittelbar mit Maßnahmen des Umweltschutzes bzw. mit der Herstellung von Umweltschutzgütern beschäftigt sein. Größere Investitionen in einen ökologischen Umbau der Industriegesellschaft würden diesen Trend noch verstärken.

Gemeinsam mit der SPD präsentierte die IG Metall im September 1994 zehn Eckpunkte zur Frage „Beschäftigungswirkungen von vorsorgendem Umweltschutz". In diesen Eckpunkten ging es um die Realisierung einer Politik, die endlich Maßnahmen für Vollbeschäftigung mit dem Schutz der Umwelt verbindet. Es wurde festgestellt, daß gerade die hohen gesetzlichen Umweltstandards in der Bundesrepublik dafür verantwortlich waren, daß die deutsche Umweltschutzindustrie eine weltweit führende Stellung erringen konnte. Gefordert wurde ferner ein Investitionsprogramm, mit dem wichtige Infrastrukturmaßnahmen für die ökologische Modernisierung der Volkswirtschaft schnell vorangetrieben werden könnten. Die staatliche Förderung von Maßnahmen im Bereich regenerativer Energieträger (Solarenergie, Wasser- und Windenergie) und des produktionsintegrierten Umweltschutzes zur Verwirklichung einer Kreislaufwirtschaft war ebenfalls ein wichtiger Teil im Forderungskatalog der Eckpunkte. Neben dem Bereich des produktionsorientierten Umweltschutzes sollte der Produktion von umweltverträglichen Gütern und Dienstleistungen eine besondere Bedeutung zukommen. Dabei ging es vor allem um die gezielte Förderung von umweltverträglichen Produktinnovationen.

ECKPUNKTE EINER SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN REFORMSTRATEGIE

Der Umgang mit dem sozial-ökologischen Strukturwandel verlangt nach verschiedenartigen Instrumenten. Notwendig wären vor allem eine ökologische Reform des Steuersystems, eine Reform des Ordnungsrechtes und eine sozial-ökologische Industrie- und Strukturpolitik.

Die IG Metall hat sich immer wieder für eine ökologische Reform des Steuersystems ausgesprochen. Dieser Forderung lag der Gedanke zugrunde, daß durch eine Besteuerung des Natur- und Ressourcenverbrauchs ein verantwortlicher und schonender Umgang mit den natürlichen Gütern erreicht werden sollte. Die bisher meist nur in volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen auftauchenden Umweltkosten würden damit Bestandteil des betrieblichen Kostenkalküls. Öko-Steuern sind jedoch für die IG Metall nur dann vertretbar, wenn sie sozial verträglich gestaltet werden und zum Erhalt bestehender Arbeitsplätze bzw. zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen. Unter diesem Gesichtspunkt tritt sie für eine aufkommensneutrale Ausgestaltung einer ökologischen Steuerreform ein. Die Gewährleistung dieser Aufkommensneutralität müßte über eine sozial gerechte Kompensation für private Haushalte sowie Unternehmen und Beschäftigte hergestellt werden.

Der 15. Ordentliche DGB-Kongreß beschloß in einem Antrag zum Bereich Umweltpolitik die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Ökologische Steuerreform". Sie sollte im Vorfeld der abschließenden parlamentarischen Willensbildung ein Gesamtkonzept entwerfen, das die Erfordernisse der ökologischen Effektivität mit denen der sozialen Gerechtigkeit verbindet. Die Arbeitsgruppe „Ökologische Steuerreform" hat sich mittlerweile konstituiert und sich darauf verständigt, das bisherige Steuersystem auf seine umweltkontraproduktiven Wirkungen zu untersuchen und entsprechende Vorschläge für eine ökologische Reform zu erarbeiten.

Neben der ökologischen Steuerreform hält die IG Metall ein übersichtliches und umsetzungsorientiertes Ordnungsrecht für notwendig, das im Rahmen einer

dauerhaft umweltgerechten Entwicklung eine maßgebliche Rolle in der deutschen Umweltpolitik spielen soll. Um die Übersichtlichkeit des Umweltrechtes zu fördern, müßte ein einheitliches Bundesgesetzbuch geschaffen werden. Es sollte Transparenz und Effektivität der Umweltverfahren verbessern und die ökologische Erneuerung als vorrangiges Ziel von Technik- und Wirtschaftsentwicklung betrachten. Es sollte sich mehr an der Festlegung von Umweltqualitätsstandards orientieren als an der bisher vorherrschenden Grenzwertfixierung. Die IG Metall hat hierzu ein Projekt bei der Hans-Böckler-Stiftung initiiert.

Das gemeinsame Eckpunkte-Papier von IG Metall und SPD forderte die Schaffung eines konkreten Kreislaufwirtschaftschaftsgesetzes, das einen produktionsintegrierten Umweltschutz ins Zentrum rücken und die Recycling-Fähigkeit und Langlebigkeit von Produkten anstreben sollte. Insbesondere wurden die immer noch fehlenden Rücknahmeverordnungen für die Bereiche Elektronikschrott und Altautos sowie klare Vorgaben für das Recycling in diesen beiden wichtigen Problembereichen angemahnt. Um die Entwicklung neuer Produkte zu beschleunigen, wurde ein ordnungsrechtlicher Rahmen gefordert, der eine stärkere Produkthaftung und die Verantwortlichkeit der Hersteller von der Konstruktion bis zur Entsorgung ihrer Erzeugnisse vorsieht.

Eine systematische sozial-ökologische Industrie- und Strukturpolitik soll die staatlichen Rahmenbedingungen für eine ökologische Wirtschaftsweise verbessern. Dafür ist eine gezielte Struktur- und Regionalpolitik notwendig, die sich an ökologischen Leitlinien orientiert. Dies macht integrierte Konzepte für den regionalen Nahverkehr, eine Energieversorgung mit Kraft-Wärme-Kopplung und Energiedienstleistungsangebote sowie die Verbindung zu regionalen Beschäftigungsprogrammen notwendig.

In Hannover hat die IG Metall die Arbeit an einem integrierten Konzept „Verkehrskompetenzregion Südostniedersachsen“ aufgenommen. Ausgehend vom Leitbild einer dialogorientierten Industriepolitik, sollen dort die spezifischen Stärken und Schwächen in den Wirtschaftsstrukturen der Region zum Ausgangspunkt für Überlegungen zur Überwindung der am Automobil orientierten Monokultur gemacht werden. Hieraus entstand das Konzept einer „Regional-Entwicklungsagentur Südostniedersachsen (RESON)“, das in Kooperation mit regionalen Akteuren entwickelt wurde.

Neben der ökologisch orientierten Struktur- und Regionalpolitik fordert die IG Metall seit langem eine intensivierte Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik, die ihre Schwerpunkte von der nachsorgenden zur integrierten und vorsorgenden Umwelttechnik verlagert. Dies sollte im Rahmen von innovativen Netzwerken zwischen Forschung und Industrie, Gewerkschaft und Gesellschaft erfolgen, die ergänzt werden durch betriebsübergreifende Branchennetzwerke, die einen offenen Erfahrungsaustausch im vorwettbewerblichen Bereich ermöglichen. Die Forschungsziele wiederum sollten mit branchenspezifischen Umweltkonzepten und Umweltqualitätszielen verknüpft werden.

Die IG Metall hat ihre Forderungen zu diesem Themenbereich öffentlichkeitswirksam vorgetragen und über regionale und betriebliche Projekte und Arbeitsgruppen deren Umsetzung zumindest ansatzweise vorangetrieben.

Im Zentrum der ökologischen Unternehmenspolitik stand im Berichtszeitraum die Diskussion um die Öko-Audit-Verordnung der Europäischen Union, die im Juli 1993 in Kraft trat und ab April 1995 umgesetzt werden soll. Diese Verordnung bietet mit dem Öko-Audit-System, dem damit verbundenen Umweltmanagement und der Umweltbetriebsprüfung Chancen für ein qualitativ neues Herangehen an den betrieblichen Umweltschutz. Von der Umsetzung dieser Verordnung wird es abhängen, inwieweit die Möglichkeiten für eine nachhaltige Modernisierung der Industrie genutzt werden können.

Am Anfang der Anwendung des Systems muß zunächst eine grundsätzliche Öko-Bilanzierung stehen. Erfaßt werden sollen die bisherigen Umwelt-Aktivitäten des Unternehmens bzw. Betriebes, der Energie-, Rohstoff- und Wasserhaushalt des Standorts, der Umgang mit Abfällen, die Umweltauswirkungen einschließlich des Lärms, das Störfall-Management und der ökologische Ausbildungsstand der Beschäftigten. Nach dieser Ist-Analyse sollen im nächsten Schritt Umweltziele festgelegt und ein Umweltmanagementsystem eingerichtet werden. Der Aufbau eines Umweltmanagementsystems beinhaltet die Etablierung einer betrieblichen Umweltorganisation. Das heißt, daß die Zuständigkeiten für den Bereich Umweltschutz klar geregelt werden müssen. Gleiches gilt für die Festlegung eines Umweltprogramms sowie die Erstellung eines Umwelthandbuches.

Das Hauptziel der EU-Verordnung ist die kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes. Bis jetzt kann die Verordnung nur auf einer freiwilligen Grundlage wirksam werden; es ist jedoch abzusehen, daß das Interesse der Unternehmen an einer Teilnahme beträchtlich wachsen wird. Wichtige Faktoren dafür sind der zu erwartende Imagegewinn und die absehbaren Vergünstigungen in der Umwelthaftpflicht. Die Beteiligung der Belegschaftsvertretungen ist leider nicht explizit vorgesehen. Die Verordnung enthält lediglich einen Passus, der Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten im betrieblichen Umweltschutz vorsieht und das Management verpflichtet, die Betriebsangehörigen über die Einrichtung und Ausgestaltung von Umweltmanagement-Systemen zu informieren.

Der DGB-Bundesvorstand hat im Oktober 1994 ein Positionspapier zum Öko-Audit verabschiedet. Darin wurde ausdrücklich betont, daß der DGB mit der EG-Verordnung die Forderung verbindet, betriebliche Mitwirkungsrechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erschließen und umzusetzen, um so die Arbeitswelt nach ökologischen Gesichtspunkten zu gestalten. Ferner wurde in dem Positionspapier begrüßt, daß mit der EG-Verordnung die Wirtschaft auf europäischer Ebene in die Pflicht genommen werden soll. Gleichzeitig wurde in dem Papier noch einmal betont, daß das Umwelt-Management und die Umwelt-Betriebsprüfung als Teil eines Modernisierungsprozesses der Arbeits- und Produktionsorganisation realisiert werden müssen. Dafür sei der Sachverstand der Beschäftigten, die an ihrem Arbeitsplatz selbst die besten Umweltexperten sind, unentbehrlich.

Der DGB forderte deshalb eine umfassende Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Prozeß der Ökologisierung und über notwendige Qualifizierungsmaßnahmen. Außerdem verlangte er die Beteiligung des Betriebsrates bei der Einrichtung des Umweltmanagement-Systems und der

Durchführung der Umweltbetriebsprüfung. Die zentrale Forderung aber bestand darin, einen paritätisch besetzten Umweltausschuß einzurichten, in dem die umweltrelevanten Entscheidungen des Betriebes erörtert werden müssen.

Die IG Metall hat Überlegungen dazu angestellt, im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der Öko-Audit-Verordnung mehrere Pilotprojekte durchzuführen mit dem Ziel, die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im betrieblichen Umweltschutz zu verwirklichen. In diesen Pilotprojekten könnte eine qualifizierte Beteiligung von Beschäftigten an Umweltmanagement-Systemen und Umweltbetriebsprüfungen erprobt und umgesetzt werden. Die Pilotprojekte sollen nachahmenswerte Beispiele für andere Unternehmen darstellen und eine Umsetzung der Audit-Verordnung unter Arbeitnehmerbeteiligung forcieren. Die IG Metall hat eine entsprechende Vorstudie bei der Hans-Böckler-Stiftung angeregt.

An dieser Stelle ist an die Aktion „Tatort Betrieb" zu erinnern, die die IG Metall 1989 für den Bereich Gesundheitsschutz / Umweltschutz im Bezirk Stuttgart startete. Die Bezirke Dortmund und Hamburg hatten sich seinerzeit dieser Kampagne angeschlossen und sich dabei auf den Gefahrstoff „Kühlschmierstoffe" konzentriert. Über die Kampagne ist es gelungen, eine hohe Sensibilität in den Betrieben bezüglich des Umganges mit Gefahrstoffen zu erreichen und Verbesserungen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsschutzes durchzusetzen. Mit dem Rückenwind der Kampagne haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedentlich eine „ökologische Spurensuche im Betrieb" durchgeführt. Im Bezirk Stuttgart wird mittlerweile – nach den Schwerpunkten chlorierte Kohlenwasserstoffe, Kühlschmierstoffe und Lösemittel – mit dem Thema Lärmbelästigung die vierte Phase der Aktion geplant.

Dies ist ein positives Zeichen dafür, wie sich Maßnahmen zu betrieblichem Gesundheitsschutz mit aktivem Umweltschutz verbinden lassen. Damit konnte auch eine Verbreiterung des Engagements für den Umweltschutz in der Organisation erreicht werden.

Ein weiteres Beispiel für Aktionen im betrieblichen Umweltschutz war das gemeinsam mit der IG Chemie und der Volkswagen AG durchgeführte Projekt „Perspektiven für eine umwelt- und sozialverträgliche Werkstoffentwicklung in der Metallindustrie". Das Projekt erprobte die betriebsnahe Gestaltung eines arbeitnehmerorientierten Produktinnovationsprozesses. Darüber hinaus sollte die Kooperation zwischen VW und den Zulieferern verbessert werden. Ziel des Projektes waren ferner die Klärung der umweltverträglichen Innovationspotentiale im Werkstoffbereich der Automobilindustrie, die Entwicklung von Umweltmanagement-Methoden und -Prozessen sowie die Prüfung von Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei umweltorientierten Innovationen.

Ein mittelständisches Unternehmen im Bereich des Bezirks Dortmund hat mit der IG Metall bereits 1991 auf freiwilliger Basis eine Betriebsvereinbarung zum Umweltschutz abgeschlossen, in der – bildhaft ausgedrückt – jeder Mitarbeiter zu seinem eigenen „Umweltminister" ernannt und der Betriebsrat bei den Entscheidungsprozessen im betrieblichen Umweltschutz beteiligt wurden. Im Vorgriff auf die EG-Verordnung wurden damals schon ein Öko-Audit durchgeführt und eine Umwelterklärung veröffentlicht. Diese Pionierleistung bezüglich des betrieblichen Umweltschutzes und der Arbeitnehmerbeteiligung hatten

die IG Metall veranlaßt, das betreffende Unternehmen für den Deutschen Umweltpreis 1995 der Deutschen Bundesstiftung Umwelt vorzuschlagen.

Die damals geschlossene Betriebsvereinbarung und die damit durchgesetzte Arbeitnehmerbeteiligung im betrieblichen Umweltschutz könnte auch heute noch als Vorbild für andere Unternehmen dienen und deutlich machen, daß Umweltschutz im Betrieb nur mit der Beteiligung der Beschäftigten durchsetzbar und umsetzbar ist.

Wirtschaftspolitische Orientierungslinien

Bei der Formulierung wirtschaftspolitischer Orientierungslinien konzentrierten sich die Aktivitäten der IG Metall auf drei Schwerpunkte. Es waren dies

– konzeptionelle Arbeiten, darunter insbesondere die Veröffentlichung des Standortpapiers von 1993 und dessen Ergänzung durch das Standortpapier von 1994;

– die Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und die Einbeziehung der Positionen der IG Metall in die wirtschaftspolitische Willensbildung des DGB;

– die stärkere Einbeziehung der internationalen Wirtschaftspolitik in die programmatische Arbeit.

KONZEPTIONELLE ANSÄTZE (STANDORTPAPIERE 1993/1994)

Das Standortpapier 1993 stand unter der Überschrift „Wirtschaftspolitische Reformen statt tarifpolitischer Restauration – ein Diskussions- und Kooperationsangebot der Industriegewerkschaft Metall". Es wurde im September 1993 vom Vorstand gebilligt und verfolgte von vornherein ein doppeltes politisches Ziel: Einerseits ging es um den Versuch, die Standortdebatte mit eigenen konstruktiven Alternativen positiv zu besetzen. Dies war erklärtermaßen ein eher mittelfristiges Projekt. Andererseits ging es um den Versuch eines Entlastungsangriffs im Vorfeld der Tarifbewegung in der westdeutschen Metallindustrie. Dies stand kurzfristig im Vordergrund.

Im Teil A des Papiers wurde für eine Versachlichung der Standortdebatte geworben. Ausgangspunkte einer prinzipiellen Positionsbestimmung wurden zusammengefaßt: Gewarnt wurde vor einer fortgesetzten Desorientierung in der Standortdebatte, in der unrichtige Diagnosen und falsche Therapien unkorrigierbaren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schaden anzurichten drohten. Plädiert wurde für eine Neuorientierung der Standortdebatte mit dem Ziel, nicht nur falsche tarif- und sozialpolitische Weichenstellungen zu verhindern, sondern statt dessen richtige wirtschafts- und gesellschaftspolitische Weichenstellungen vorzubereiten.

Die IG Metall hat sich der Auseinandersetzung um die Entwicklung quantitativer Wettbewerbsfaktoren nicht entzogen. Internationale Arbeitskosten und Steuerbelastungsvergleiche nahmen einen breiten Raum im Standortpapier ein. Sie führten zu dem Ergebnis, daß – bei Anwendung korrekter Methoden – von generellen Wettbewerbsnachteilen der bundesdeutschen Wirtschaft selbst bei einer isolierten Betrachtung quantitativer Standortfaktoren keine Rede sein kann.

Die IG Metall trat vor allem dafür ein, die Auseinandersetzung um qualitative Wettbewerbsfaktoren in den Vordergrund zu stellen. Dazu gehören

– betriebliche Standortfaktoren, wie die Qualifikation der Arbeitnehmer und die Qualität der Arbeit, die Qualifikation des Managements und die Qualität von Arbeite-, Betriebs- und Unternehmensorganisation;

– überbetriebliche Standortfaktoren, wie die Qualität der wirtschaftlichen und sozialen Infrastruktur, aber auch das Einkommensniveau breiter Bevölkerungsschichten und die Einkommensverteilung zwischen den sozialen Gruppen;

– gesellschaftliche Standortfaktoren, insbesondere Tarifautonomie und Sozialstaatsprinzip, die für die Formen des sozialen Konflikts und die Chancen für den gesellschaftlichen Konsens maßgeblich sind.

Gemessen an den qualitativen Standortfaktoren, so das Fazit, verfügt die bundesrepublikanische Wirtschaft über zahlreiche Wettbewerbsvorteile in der Gegenwart und gewichtige Entfaltungspotentiale für die Zukunft. Die IG Metall hat dabei insbesondere darauf hingewiesen, daß für die Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit in der Gegenwart und für die Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit in der Zukunft – gerade aus der Sicht der führenden Industrieländer im allgemeinen, der Bundesrepublik im besonderen – quantitative Standortfaktoren in den Hintergrund und qualitative Faktoren in den Vordergrund zu rücken sind.

Das Fazit dieses Teils wurde wie folgt formuliert: „Unter politischen Aspekten besteht in der Bundesrepublik ein gravierender Standortvorteil, nämlich die Existenz von verantwortungsbewußten Gewerkschaften und von selbstbewußten Arbeitnehmern. Unter politischen Aspekten besteht umgekehrt ein gravierender Standortnachteil, nämlich die Konzeptionslosigkeit der Bundesregierung und die Konfusion der amtlichen Wirtschaftspolitik. Unter diesen Bedingungen wäre es verantwortungslos und perspektivlos, wenn die Arbeitgeberseite auf einen tarifpolitischen Konflikt mit unkalkulierbaren Konsequenzen programmiert bleibt. Unter diesen Bedingungen ist es statt dessen dringend geboten, daß auch die Arbeitgeberseite auf einen wirtschaftspolitischen Reformkurs drängt."

Teil B des Standortpapieres plädierte für eine Wiederbelebung der konjunkturpolitischen Debatte. Als Ansatzpunkte eines kurzfristigen Stabilisierungsprogramms wurden insbesondere genannt

– geldpolitische Kurskorrekturen der Bundesbank, vor allem eine durchgreifende und dauerhafte Senkung der Leitzinsen;

– finanzpolitische Kurskorrekturen der Bundesregierung, insbesondere ein konjunktur- und arbeitsmarktpolitisches Investitionsprogramm;

– ein beschäftigungspolitisches Sofortprogramm mit industriepolitischer Prioritätenbildung für Gesamtdeutschland;

– vorgezogene öffentliche Investitionshilfen im Rahmen eines Infrastrukturprogramms Ost;

– vorgezogene öffentliche Investitionen und zusätzliche befristete Anreize für private Investitionen im Rahmen eines Impulsprogramms West.

Das Fazit dieses Teils wurde wie folgt formuliert: „Massenarbeitslosigkeit ist die teuerste und ungerechteste Form der Verschwendung von Produktivkraft. Der effektivste und gerechteste Weg zur mittelfristigen Konsolidierung der Staatsfinanzen ist die kurzfristige Sanierung der Beschäftigungsbilanzen. Sie verlangt nicht Abbau, sondern Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie verbietet sozialen Kahlschlag und erfordert gesellschaftliche Investitionen. Ein Programm für qualitatives Wachstum und attraktive Arbeit ist keine Frage der Finanzierungsmöglichkeiten, sondern eine Frage des politischen Handlungswillens."

Im Teil C des Papiers wurde für die Weiterentwicklung der strukturpolitischen Debatte Position bezogen. Daneben wurden Eckpunkte für ein mittelfristiges Reformprojekt genannt.

Danach verschärfte sich mit dem Zusammenbruch der staatssozialistischen Gesellschaftssysteme und dem Umbruch in den privatkapitalistischen Wirtschaftssystemen die ökonomische Konkurrenz im weltweiten, im europäischen und im nationalen Rahmen. Daraus entstanden neue soziale und ökologische Risiken. Dies unterstrich die ungebrochene Aktualität der gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Schutzfunktion.

Mit der Entstehung demokratischer Gesellschaftssysteme vor allem in den osteuropäischen Reformstaaten und neuer Formen der Entfaltung von Produktivkräften nicht nur in den westlichen Industrieländern verstärkte sich auch der politische Kooperationsbedarf auf weltwirtschaftlicher, europäischer und nationaler Ebene. Daraus könnten sich neue wirtschaftliche und soziale Chancen ergeben. Das verweist auf die gewachsene Aktualität von gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Gestaltungsoptionen.

Politische Perspektiven für ein mittelfristiges industriepolitisches Reformkonzept sind nur aus einer gesellschaftlichen Orientierung abzuleiten, die internationale Wettbewerbsfähigkeit und nationale Reformfähigkeit in Einklang bringt. Ein denkbarer Eckpunkt dafür wäre die Erarbeitung eines neuen wettbewerbspolitischen Leitbildes – weg vom traditionellen Vernichtungs- und Verdrängungswettbewerb und hin zum innovativen Entwicklungs- und Gestaltungswettbewerb.

In diesem Zusammenhang wären zwei Lösungsansätze zu diskutieren:

Ein erster Ansatzpunkt zu einer Operationalisierung ergibt sich aus der Globalisierung der internationalen Kapitalbeziehungen. Gefordert ist deshalb die erweiterte währungs- und wirtschaftspolitische Kooperation zwischen Zentralbanken und Regierungen der großen Industrieländer mit dem Ziel, die Wechselkurse zu stabilisieren und die Wirtschaftsstrukturen zu reformieren.

Ein zweiter Ansatzpunkt ergab sich aus der Regionalisierung der internationalen Handelsbeziehungen. Zur Diskussion gestellt wurde – als Alternative zu abstrakten Freihandelsparolen und konkreten Protektionismuspraktiken – ein Konzept des politisch gestalteten Handels. Es verlangt den Austausch zwischen

den hochentwickelten Industrieländern der Triade auf der Basis von Gleichberechtigung und Gegenseitigkeit, den Austausch zwischen hochentwickelten Industrieländern und weniger entwickelten Staaten des Südens und des Ostens auf der Basis des Solidaritäts- und des Gerechtigkeitsprinzips.

Von erheblicher Bedeutung wäre auch die Umsetzung eines neuen wachstumspolitischen Leitbildes – weg vom überlieferten quantitativen Wachstumsmodell, dessen soziale und natürliche Schranken unbestreitbar sind – hin zu einem überarbeiteten qualitativen Wohlfahrtsmodell, das soziale Stabilisierung und ökologische Erneuerung verbinden kann.

Ein erster Ansatzpunkt dafür ist die Suche nach einem Konsens über die Wachstumsfelder der Zukunft. Sie sollten nicht nur auf den Märkten gesucht werden, die von der kapitalistischen Entwicklungsdynamik schlechthin begünstigt werden (Informations- und Kommunikationstechnik, Bio- und Gen-Technik). Sie sollten vielmehr auf den Bedarfsfeldern gefunden werden, die sich aus einer sozialreformerischen gesellschaftlichen Entwicklungslogik ableiten (Verkehrs- und Energietechnologien, Umwelt- und Recyclingtechnologien, Investitionen in die wirtschaftliche und gesellschaftliche Infrastruktur, Initiativen für gesellschaftliche und soziale Dienste).

Ein zweiter Ansatzpunkt ist die Suche nach dem Konsens über die Rolle des Staates, der Unternehmen und der Gewerkschaften bei der Gestaltung der Zukunft. Ausschlaggebend sollten aber nicht allein gezielte industrie- und finanzpolitische Prioritätenbildungen sein. Vielmehr muß die Lösung bei der verstärkten Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung seitens der Unternehmen sowie bei der Mitbestimmung und der erweiterten Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Entwicklung und Umsetzung von industrie- und betriebspolitischen Reformstrategien ansetzen.

Das Standortpapier der IG Metall von 1993 wurde durch zwei Anlagen ergänzt:

– Dies war zum einen das Informationspapier „Zur Rolle der Lohnkosten als Bewertungsmaßstab der internationalen Wettbewerbsfähigkeit".

– Zum anderen handelte es sich um ein Diskussionspapier zur „Kritik an der aktuellen Steuer- und Finanzpolitik" der Bundesregierung mit ersten Überlegungen zur Erschließung neuer Finanzierungspotentiale und zu weiterführenden steuer- und finanzpolitischen Forderungen von DGB und IG Metall.

Die Umsetzung dieser Forderungen in der Öffentlichkeit konzentrierte sich – neben deren Vertretung in öffentlichen Veranstaltungen – vor allem auf zwei Schritte: Eine zentrale Pressekonferenz unmittelbar nach der Verabschiedung des Papiers im Vorstand und die Weiterleitung des Positionspapiers an den Bundeskanzler und die zuständigen Ministerien sowie an Parteien, Fraktionen und Länderregierungen.

Bei der Umsetzung in der Organisation selbst bzw. in den anderen DGB-Gewerkschaften standen ebenfalls zwei Punkte im Vordergrund: Zum einen die Vorstellung des Papiers und die offene Diskussion insbesondere der industriepolitischen Positionen in Geschäftsführerkonferenzen und Verwaltungsstellen der IG Metall, zum anderen der Versuch einer Einbeziehung des DGB und seiner Orientierung auf den Kern der von der IG Metall vertretenen Positionen.

Die Ergebnisse und Erfahrungen aus dem organisationsinternen und dem öffentlichen Diskussionsprozeß – zum Beispiel in der Klausurtagung des Vorstandes im April 1994 – wurden mit der Aktualisierung des Standortpapiers zusammengefaßt. Es wurde unter der Überschrift „Arbeitsplätze schaffen – Wettbewerbsfähigkeit erhalten – Reformfähigkeit erweitern" im Juli 1994 vom Vorstand der IG Metall gebilligt und unmittelbar darauf der Organisation und dann der Öffentlichkeit vorgestellt.

Das aktualisierte und ergänzte Standortpapier 1994 begann mit einer Bestandsaufnahme des grundlegenden wirtschaftspolitischen Handlungsbedarfs, abgeleitet aus den gravierenden sozialökonomischen Herausforderungen (Teil A). Konkretisiert wurden die beschäftigungspolitischen Herausforderungen. Dies geschah anhand einer Quantifizierung

– der absehbaren beschäftigungspolitischen Fehlentwicklungen in der Gesamtwirtschaft sowie in der Metallwirtschaft bis zum Jahr 2000;

– einer mittelfristigen beschäftigungspolitischen Zielvorgabe mit der Halbierung der offenen und verdeckten Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2000 und der Schaffung von mindestens drei Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen bei leistungsgerechten Arbeitseinkommen und menschengerechten Arbeitsbedingungen.

Aktualisiert wurden auch die wettbewerbspolitischen Herausforderungen im allgemeinen, das Datenmaterial zur Standortdebatte im besonderen. Dies erfolgte mit Hilfe

– einer Systematisierung und Konkretisierung der internationalen Vergleiche zur Entwicklung der Lohnstückkosten, der Betriebsnutzungszeiten (Kapitalstückkosten) und der Unternehmenssteuern sowie einer Systematisierung von Chancen und Risiken bei der Entwicklung von qualitativen Standortfaktoren im Betrieb, in der Gesamtwirtschaft und in der Gesellschaft;

– neuerer Untersuchungen zur Gewichtung von quantitativen und qualitativen Standortfaktoren anhand einer Untersuchung über die Entwicklung der Weltmarktanteile durch den Sachverständigenrat sowie einer Bewertung durch Unternehmensberater.

Zugespitzt und auf den Punkt gebracht wurden aber auch die gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Dies geschah durch Verweise auf

– die Aktualität eines gesellschaftspolitischen Richtungsentscheids nicht nur bei der Bundestagswahl 1994;

– die Drohung einer national-konservativen Restaurationspolitik;

– die Chancen einer sozial-ökologischen Reformpolitik.

Den Schwerpunkt des aktualisierten Standortpapiers von 1994 aber bildeten die systematische Darstellung und die gezielte Operationalisierung wirtschaftspolitischer Alternativen aus gewerkschaftlicher Sicht (Teil B). In einem ersten Schritt wurden die Rahmenbedingungen einer wirtschaftspolitischen Neuorientierung skizziert. Dies geschah durch die Darstellung

– von gesellschaftspolitischen Orientierungspunkten (Vorrang für die Vollbeschäftigung bei Erhalt der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit, Erweiterung

der gesellschaftlichen Reformfähigkeit und Verwirklichung von mehr Verteilungsgerechtigkeit);

– von beschäftigungspolitischen Eckpunkten (konjunkturpolitische Impulse, tarifpolitische Aktivitäten, arbeitsmarktpolitische Reformen, industriepolitische Initiativen);

– von industriepolitischen Prioritäten für die Modernisierung der Industriestrukturen und die Erneuerung der Infrastruktur unter instrumentellen und inhaltlichen Aspekten.

In einem zweiten Schritt wurden programmatische Ansatzpunkte einer industriepolitischen Neuorientierung dargestellt. Weiterentwickelt wurden die Elemente eines neuen wettbewerbspolitischen Leitbildes mit Vorstellungen und Vorschlägen zum Übergang von personalpolitischem Kahlschlag zur prozeßpolitischen Innovation und von handelspolitischen Konflikten zur industriepolitischen Kooperation.

Weiterentwickelt wurden ferner Elemente eines neuen wachstumspolitischen Leitbildes mit einer Skizze von innovativen Absatzfeldern und intelligenten Steuerungsformen.

Hinzugefügt wurden Elemente eines neuen verteilungspolitischen Leitbildes. Dies geschah anhand

– einer Skizze des verteilungspolitischen Handlungsbedarfs, abgeleitet aus verteilungspolitischen Fehlentwicklungen der Vergangenheit und verteilungspolitischen Erfordernissen der Zukunft;

– einer Kritik der konservativen Finanzpolitik, konzentriert auf bestimmte Gefahren der Konsolidierung und die Grenzen der Privatisierung;

– von Diskussionsvorschlägen für gewerkschaftliche Alternativen einer zukunftsorientierten Finanzpolitik, zugespitzt auf die Forderung nach einer Entideologisierung der Schuldendebatte und einer Enttabuisierung der Abgabendebatte.

In einem dritten Schritt wurden schließlich praktische Ansatzpunkte einer industriepolitischen Neuorientierung dargestellt. Dabei wurden drei Ansatzpunkte besonders hervorgehoben:

– für Westdeutschland die gewerkschaftlichen Vorschläge für ein Impulsprogramm West mit Forderungen an die Bundesregierung (Vorziehen vergabefertiger öffentlicher Investitionen, Einführung einer befristeten Investitionszulage von 7,5 vH und zur Bundesbankpolitik kurzfristige zinspolitische Kurskorrekturen, mittelfristige gesellschaftspolitische Legitimationspflichten der Bundesbank, grundsätzliche geldpolitische Alternativen zur Bundesbankpolitik) sowie die Operationalisierung von industriepolitischen Orientierungslinien anhand von branchenpolitischen Vorschlägen, regionalpolitischen Programmen und einer Verbindung von industrie-und umweltpolitischen Konzepten der IG Metall (beispielsweise Materialien zu Beschäftigungswirkungen des Umweltschutzes unter besonderer Berücksichtigung der Metallindustrie);

– für Ostdeutschland die Forderungen und Vorschläge von DGB und IG Metall zu einem Aufbauprogramm Ost und der Verbindung von offensiven industriepolitischen Sanierungs- und Stabilisierungsstrategien mit zukunftsorientierten

regionalen Entwicklungskonzepten und Rahmenvorstellungen für die Modernisierung der Infrastruktur;

– für Gesamtdeutschland die Eckpunkte einer mittelfristigen gesellschaftlichen Modernisierungs- und Beschäftigungsoffensive mit einer Laufzeit von zehn Jahren, der konkreten Benennung von Bedarfsfeldern zukünftiger öffentlicher Investitionspolitik, der erforderlichen Investitionsvolumina und der absehbaren Beschäftigungseffekte.

Als praktische Ansatzpunkte einer industriepolitischen Neuorientierung in Europa wurden genannt

– für Westeuropa die Schwerpunkte des Weißbuchs der EG-Kommission („Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21.Jahrhundert"), die dort entwickelten Grundgedanken eines neuen Entwicklungsmodells für Europa, seine industriepolitischen Prioritäten und seine denkbare Finanzierung sowie eine kritische Bewertung aus gewerkschaftlicher Sicht;

– für Osteuropa die Überlegungen der IG Metall zu kurzfristigen Konfliktfeldern und mittelfristigen Kooperationschancen aus einer Umgestaltung der Wirtschaftsbeziehungen zwischen West- und Osteuropa im allgemeinen, zu den Investitionsbeziehungen, den Handelsbeziehungen und den Arbeitsbeziehungen zwischen West- und Osteuropa im besonderen;

– für Gesamteuropa die Thesen die Europäischen Metallgewerkschaftsbundes zu einer europäischen Industriepolitik.

Hinsichtlich der praktischen Ansatzpunkte einer industriepolitischen Neuorientierung in der Weltwirtschaft wurde auf das neue Weltwirtschaftsprogramm des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes Bezug genommen. Dieses Programm kam auf Initiative der IG Metall zustande und wurde unter dem Titel „Metaller für eine alternative globale Wirtschafts- und Sozialentwicklung" im Mai 1994 von Exekutivausschuß und Zentralkomitee des IMB beschlossen.

WIRTSCHAFTSPOLITISCHE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM DGB

Wichtige Beispiele für die Kooperation mit dem DGB bei der Erarbeitung wirtschaftspolitischer Orientierungslinien waren die Beiträge der IG Metall

– zum Antrag des DGB-Bundesvorstandes „Zukunftsorientierte Standortstrategie – aktive Vollbeschäftigungspolitik", der auf dem DGB-Bundeskongreß im Juni 1994 einstimmig angenommen wurde;

– zum Initiativantrag „Für einen gesellschaftlichen Pakt gegen die Arbeitslosigkeit", den der Berliner DGB-Bundeskongreß ebenfalls einstimmig billigte;

– zum Positionspapier „Für freien und fairen Welthandel gegen unfaire und unsoziale Praktiken", das im September 1993 vom DGB-Bundesvorstand verabschiedet worden war.

In die Beschlußfassung des Berliner DGB-Kongresses zur Standortdebatte und zur Vollbeschäftigungspolitik haben die prinzipiellen Orientierungslinien und die praktischen Umsetzungsvorschläge des Standortpapiers der IG Metall weitgehend Eingang gefunden.

Dazu hieß es im Antrag 41: „Auf dieser Grundlage wird der DGB-Bundesvorstand zu einer offensiven Informations- und Aufklärungskampagne aufgefordert, die der Diffamierung von tarif- und sozialpolitischen Errungenschaften der Gewerkschaften als Standortnachteile entschlossen entgegentritt sowie zukunftsorientierte gewerkschaftliche Antworten ins Zentrum einer solchen Kampagne rückt ... Der Kernpunkt einer gewerkschaftlichen Standortkampagne ist das konsequente Engagement des DGB und seiner Einzelgewerkschaften gegen wirtschafts- und tarifpolitische Restauration, für beschäftigungs- und gesellschaftspolitische Reformen auch und gerade unter den Bedingungen des globalen wirtschaftlichen Wandels und der verschärften unternehmerischen Konkurrenz."

Die ebenfalls stark von der IG Metall beeinflußten Forderungen des 15. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses nach einer aktiven Vollbeschäftigungspolitik wurden im A 41 in zehn Punkten zusammengefaßt:

– Aktive Gestaltung zukunftsorientierter volkswirtschaftlicher Rahmenbedingungen;

– Verstetigung wirtschaftlicher Abläufe durch Anwendung und Reform des Gesetzes zur Förderung der Stabilität und des Wachstum der Wirtschaft;

– gleichgewichtige Berücksichtigung des Beschäftigungs- und Wachstumsziels durch die Deutsche Bundesbank (neben dem Ziel der Währungsstabilität);

– umfassende staatliche Industriepolitik, an der die Unternehmen und die Gewerkschaften zu beteiligen sind, und Ausbau gesellschaftlich nützlicher Dienstleistungen;

– Wohnraum für alle;

– aktive Regionalpolitik;

– Arbeitszeitverkürzung als Instrument der Beschäftigungspolitik;

– Wege zur solidarischen Finanzierung;

– gesellschaftliche Verabredungen zur Bewältigung der strukturellen Beschäftigungskrise.

Der von Delegierten der IG Metall eingebrachte und vom DGB-Bundeskongreß 1994 ebenfalls einstimmig angenommene Initiativantrag „Für einen gesellschaftlichen Pakt gegen die Arbeitslosigkeit" richtete an alle gleichgesinnten gesellschaftlichen Gruppen und politischen Kräfte den Appell, gemeinsam mit dem DGB und seinen Gewerkschaften der sozialen Spaltung in der Gegenwart Einhalt zu gebieten und Verantwortung für die solidarische Gestaltung der Zukunft zu übernehmen. Das konkrete Anliegen des Initiativantrages wurde wie folgt formuliert: „Das Engagement für die Vollbeschäftigung ist durch eine mittelfristige beschäftigungspolitische Zielvorgabe im nationalen Rahmen nach dem Beispiel der Delors-Initiative für die Europäische Union politisch glaubhaft zu machen. Für die Bundesrepublik Deutschland erfordert das als Zielsetzung die Halbierung der offenen und verdeckten Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2000, die Schaffung von mindestens 3 Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen bei leistungsgerechten Arbeitseinkommen und menschengerechten Arbeitsbedingungen."

Zur Umsetzung dieses Ziels nannte der Initiativantrag drei Schwerpunkte: Als erstes forderte er einen Eigenbeitrag des DGB und der Einzelgewerkschaften für die praktische Solidarität mit den Arbeitslosen. Dazu sollte die Selbstverpflichtung zum verstärkten Engagement „für die Verkürzung der Arbeitszeiten, z. B. auch in Form der Verlängerung von Qualifizierungszeiten oder der Durchsetzung von Beteiligungszeiten und sozialen Pausen", gehören.

Zweitens ging es um die vorrangige Verantwortlichkeit der staatlichen Wirtschafts- und Finanzpolitik für den Abbau der Arbeitslosigkeit. Dafür nannte der DGB-Bundeskongreß unter anderem folgende Ansatzpunkte:

– ein konjunkturpolitisches Impulsprogramm;

– ein mittelfristiges Zukunftsinvestitionsprogramm unter Einschluß eines regionalen Aufbauprogramms Ost;

– arbeitsmarktpolitische Reformen und dezentrale Beschäftigungsinitiativen;

– die gerechtere Verteilung von Einkommen und Abgaben sowie der Lasten einer solidarischen Finanzierung;

– die Ergänzung dieser Eckpunkte durch eine europäische Beschäftigungsinitiative.

Als dritten Schwerpunkt enthielt der Antrag das Angebot von neuen Formen der politischen Kooperation und der gesellschaftlichen Kommunikation.

Zur Erarbeitung des DGB-Positionspapiers „Welthandel" hatte die IG Metall ebenfalls eigene Überlegungen eingebracht. Danach hat sich die Tendenz zur Globalisierung der Produktions- und Handelsbeziehungen nicht nur beschleunigt, sondern auch eine neue Qualität angenommen. Dazu trug nicht nur das Zusammenspiel von politischer Deregulierung, neuen Informationstechnologien und Globalisierung der Finanzmärkte bei. Zusätzlich führten die Gründung des Europäischen Binnenmarktes und der Ende der achtziger bzw. Anfang der neunziger Jahre erfolgte Zusammenbruch der ehemaligen Sowjetunion zu einer historisch neuen Phase. Mit dem Ende der alten bipolaren Welt und dem Aufholen vormals klar hinter den USA und Europa zurückliegender Produktionssysteme hat die Weltwirtschaft mittlerweile die Form einer „regionalen Blockbildung" angenommen. Diese Tendenz hat sich bis zum Ende der Berichtszeit weiter verstärkt. Dies zeigt sich nicht nur im Rahmen der europäischen Integration, sondern auch bei regionalen Wirtschaftsblöcken, wie der NAFTA, den ASEAN-Staaten, dem MERCOSUR usw.

Es käme nun darauf an, daß der Prozeß der multipolaren Globalisierung mit dem Willen zur politisch-sozialen Gestaltung verknüpft würde. Politische Regelungen und allseitig anerkannte Institutionen sind nötig, wenn der Prozeß der Weltmarktintegration nicht kurzfristigen und kurzsichtigen Interessen der Gewinnmaximierung überlassen werden soll. Die IG Metall hat weder Interesse an einer Politik der Abschottung und des Protektionismus, noch will sie einen Zerfall der Welthandels- und Währungsorganisationen. Sie hat aber auch kein Interesse an einem darwinistischen Verdrängungs- und Vernichtungswettbewerb, der die ökonomische und soziale Ungleichheit weiter erhöht und den Raubbau an den natürlichen Ressourcen fortsetzt. Die IG Metall vertritt vielmehr ein Konzept des politisch gestalteten Handels, der die Setzung von multilateralen statt bilateralen Regeln des internationalen Handels genauso enthält wie die internationale und verbindliche Koordination. Sie hat sich in diesem Sinne in die

Debatte um die Neuorganisation des GATT (nun: WTO) eingeschaltet. Die von der IG Metall vorgelegten Eckpunkte zur Gestaltung des Handels zwischen den hochindustrialisierten Triadenländern basieren darauf,

– daß das jeweils exportierende Land auf seinen Märkten mindestens dieselben Bedingungen schaffen muß, die es auf dem Exportmarkt vorfindet;

– daß der Verkauf zu Preisen unterhalb der Herstellungs- plus Transportkosten und einer angemessenen Gewinnmarge unterbleibt;

– daß Direktinvestitionen, die im Zuge der Regionalisierung der Weltwirtschaft an strategischer Bedeutung gewinnen, an die Auflage gebunden sein müssen, daß ein bestimmter Prozentsatz an Wertschöpfung auch tatsächlich dort geschaffen wird, wo investiert wird (local content). Damit sollen reine Montagestandorte vermieden, die Beschäftigung und die jeweilige regionale Wirtschaftsentwicklung aber gefördert werden.

Die IG Metall ist sich darüber im klaren, daß an den Grenzen zu den wirtschaftlich schwachen Drittländern (Süden und Osten) Handelsprinzipien zur Geltung zu bringen sind, die den ökonomisch schwächeren Ländern die Teilnahme an der weltwirtschaftlichen Arbeitsteilung ermöglichen, gleichzeitig aber die innere und eigenständige Entwicklung jener Länder fördern. Die IG Metall ist ferner der Meinung, daß soziale und ökologische Mindeststandards sinnvoll und nötig sind, gleichzeitig jedoch von den reichen Industrieländern faire Entwicklungschancen für andere gewährt werden müssen. Dies erfordert unter anderem die Stabilisierung von Rohstoffpreisen, den Abbau von versteckten Marktzugangsbarrieren sowie ein kooperatives Verhalten bei der Schulden- und Zinspolitik. Die IG Metall ist sich aber auch darüber im klaren, daß eine wie immer modifizierte Öffnung gegenüber Osteuropa und Dritter Welt die Notwendigkeit einer vorausschauenden Struktur- und Regionalpolitik auf nationaler und europäischer Ebene verstärkt. Aus der beschleunigten Globalisierung der Wirtschaft muß die Lehre gezogen werden, daß die vorausschauende und intelligente wirtschaftspolitische Intervention im Interesse der Beschäftigung dringender ist denn je.

INTERNATIONALE WIRTSCHAFTSPOLITIK

Das wachsende Gewicht der internationalen Wirtschaftspolitik bei der Erarbeitung wirtschaftspolitischer Orientierungslinien zeigte sich im Berichtszeitraum unter anderem in folgenden Aktivitäten der IG Metall:

1. Beteiligung der IG Metall an der Erarbeitung des neuen IMB-Weltwirtschaftsprogramms vom Mai 1994;

2. Stellungnahmen zum Weißbuch der EU-Kommission;

3. Beteiligung an der Formulierung von Thesen des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes zur Industriepolitik.

Zu 1: Das Weltwirtschaftsprogramm des IMB basiert auf drei Säulen: der Schaffung von Arbeit und dem Schutz der Umwelt durch eine globale Strategie des qualitativen Wachstums, der gerechteren Verteilung des gesellschaftlichen

Reichtums auf der nationalen Ebene und im weltweiten Rahmen sowie dem Schutz der Menschen- und der Gewerkschaftsrechte überall in der Welt.

Dabei setzte das Weltwirtschaftsprogramm des IMB vor allem auf drei Instrumente. Es verlangte vor allem die Begrenzung der handelspolitischen Konflikte und damit nicht nur den Abbau von Handelshemmnissen. Dazu wurde mit dem Abschluß der Uruguay-Runde ein erster Schritt getan. Notwendig sind darüber hinaus multilaterale Gestaltungskriterien und Sanktionsmöglichkeiten jenseits abstrakter Freihandelsdogmen und konkreter protektionistischer Praktiken. Hier kann der Ausbau des Welthandelsabkommens (GATT) zu einer Welthandelsorganisation (MTO) weiterhelfen. In diesem Rahmen unterstützte der IMB das Bemühen um Umweltklauseln und forderte deren Ergänzung durch Sozialklauseln. Dazu hieß es in dem Programm des IMB: „Umwelt- und Sozialdumping dürfen kein Mittel des internationalen Wettbewerbs sein. Umwelt- und Sozialklauseln dürfen aber auch nicht für die Abschottung der Industrieländer und für die Ausgrenzung der Entwicklungsländer mißbraucht werden ... Soziale und ökologische Mindestbedingungen für die Teilhabe am weltweiten Handel müssen gekoppelt werden mit der Öffnung der Märkte in den Industrieländern und mit Reformen für die Menschen in den Entwicklungsländern."

Zweitens ging es um die Erweiterung der wirtschaftspolitischen Kooperation. Als besonders dringlich wurden abgestimmte Wachstums- und Beschäftigungsinitiativen in der Triade bezeichnet. Der IMB forderte konzertierte öffentliche Investitionsprogramme und gezielte gesellschaftliche Infrastrukturprojekte – vor allem in der Europäischen Union, in den USA und in Japan. Besondere Bedeutung wurde darüber hinaus dem Kampf gegen die weltweite Devisenspekulation zugemessen. Der IMB forderte dazu als ersten Schritt supranationale Initiativen der Notenbank für die Stabilisierung der Wechselkurse.

Das dritte Element im Rahmen dieses Programms war die Einbeziehung des gewerkschaftspolitischen Engagements über nationale Grenzen hinweg. Dabei wollte der IMB mit den bewährten Instrumenten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung seinen Forderungen Nachdruck verleihen: mit dem Engagement für tariflichen und politischen Fortschritt und der Verbindung von nationaler Vertretungsmacht und internationaler Koordinierung. Der IMB wollte zugleich neue Wege der politischen Kooperation und der gesellschaftlichen Kommunikation aufzeigen. Dazu hieß es in dem Programm: „Gewerkschaftsbewegung, Menschenrechtsbewegung und Umweltbewegung können und müssen – Differenzen in Einzelfragen zum Trotz – weiter zusammenrücken und enger zusammenarbeiten. Deshalb rufen wir auf zu einem neuen Bündnis all jener Kräfte, die für ein besseres Leben der Menschen und einen größeren Schutz der Umwelt kämpfen."

Zu 2: Die politische Verpflichtung zu einer aktiven Beschäftigungspolitik ist im Vertragswerk der Europäischen Union (EU) nicht enthalten. Es war die Absicht des von Jacques Delors herausgegebenen Weißbuches, diese eklatante Lücke zu schließen. Das Weißbuch ist ein strategisch argumentierendes Dokument zur europäischen Wirtschaftspolitik, das sich wohltuend von der Dürftigkeit der wirtschaftspolitischen Grundsatzpapiere der meisten Regierungen der Mitgliedsländer abhebt. Es ist gleichwohl in vielen Passagen widersprüchlich. Dies hat seine Ursache vor allem in dem politischen Zwang zum Kompromiß auf der EU-Ebene und darf nach Meinung der IG Metall die europäischem Ge-

werkschaften nicht daran hindern, die vorhandenen positiven Anknüpfungsmöglichkeiten politisch zu nutzen.

Die in diesem Papier formulierte Absicht, 15 Millionen Arbeitsplätze zu schaffen, ist nachdrücklich zu begrüßen. Die IG Metall hat aber deutlich darauf hingewiesen, daß es sich hierbei um sozial gestaltete und zukunftsträchtige Industrie- und Dienstleistungsarbeitsplätze handeln müsse. Für eine solche Position sind im Weißbuch durchaus Grundlagen gegeben. Dort wird nämlich nicht etwa eine Niedriglohnstrategie, sondern vielmehr eine Hochproduktivitätsstrategie favorisiert: „Europa wird seinen Wettbewerbsvorsprung nur durch höhere Produktivität und mit höherwertigen Produkten wahren können". Diese Akzentsetzung teilte die IG Metall genauso wie die Betonung des Vorrangs von Qualität, Bildung und Ausbildung, Effizienz der industriellen Organisation, Intensität von Forschung und Entwicklung, Bedeutung von Infrastruktur und Dienstleistungen, Umweltschutz und Einbeziehung der Folgen technologischer Veränderungen. Angesichts der sozialen, ökologischen und ökonomischen Situation in Europa kommt es nach Meinung der IG Metall nunmehr in stärkerem Maße darauf an, Investitionen in gesellschaftlich besonders wichtige Bedarfsfelder zu lenken. Das Weißbuch enthält in dieser Hinsicht zwar Gedanken zu einem „neuen Entwicklungsmodell" Europa, doch diese Vorschläge, wie auch die Anmerkungen zur ökologischen Neuerung, sind eher vage und stehen nicht selten im Widerspruch zu den sonstigen Positionen des Weißbuchs.

Die IG Metall hat in ihren Stellungnahmen auf nationaler und europäischer Ebene auf folgende Punkte besonderen Wert gelegt:

– Notwendigkeit eines langfristig angelegten, aber auch konjunkturpolitisch wirksamen öffentlichen und privaten Investitionsprogrammes, das sich vor allem auf die Infrastruktur Europas und die Bereiche Verkehr, Energie, transeuropäische Informationsnetze und Umwelt bezieht;

– offensive Industrie- und Technologiepolitik zur Sicherung der industriellen Basis unter besonderer Berücksichtigung von Forschung und Entwicklung, Innovation, Arbeitsorganisation und Produktionsmethoden, Produktqualität, neuen Märkten, darunter insbesondere solchen, die dringende soziale Bedürfnisse (Umwelt, Wohnen, Gesundheit, Kultur usw.) befriedigen;

– engere Kooperation innerhalb der EU in der Geld-, Zins- und Währungspolitik;

– regionalpolitische Maßnahmen, die die Unterschiede und Unausgewogenheiten in der Europäischen Union verringern und gleichwertige materielle Lebensbedingungen anstreben;

– Umsetzung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die nicht nur eine wichtige Überbrückungsfunktion in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, sondern auch eine wichtige Steuerungsfunktion hat.

Der Mangel an wirtschafts- und währungspolitischer Koordination und Konzeption hat in den vergangenen Jahren erheblich zum Anwachsen der europaweiten Arbeitslosigkeit beigetragen und bei der Arbeitnehmerschaft zur Ernüchterung hinsichtlich der Effekte des Binnenmarktes geführt. Gerade weil das politische Projekt Europa nicht weiter Schaden nehmen darf, müssen die vom Weißbuch ausgehenden beschäftigungspolitischen Impulse aufgegriffen und politisch umgesetzt werden.

Zu 3: Artikel 130 des Vertrages von Maastricht vom Februar 1992 räumte der EU ein Mandat für die Industriepolitik ein. Eine Reihe von konzeptionellen und praktischen Ansätzen für eine – wenn auch vom Ansatz her begrenzte – Industriepolitik der EU ist seit Beginn der neunziger Jahre vorhanden. Die bisherige Debatte um industriepolitische Ansätze und die Standortqualität der EU waren für den Europäischen Metallgewerkschaftsbund jedoch Anlaß zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit dieser Thematik. In die Positionsbestimmung des EMB konnten wesentliche Teile der industriepolitischen Konzeption der IG Metall eingebracht werden.

Vorbereitet durch die über ein Jahr andauerndeTätigkeit einer entsprechenden Arbeitsgruppe, legte der EMB anläßlich seiner Industriepolitischen Konferenz am 14./15. April 1994 eigene „Thesen zur Industrie-, Struktur- und Technologiepolitik" vor und machte sie damit einer breiten Öffentlichkeit bekannt.

In diesen Thesen wurde festgestellt, daß Industriepolitik ein notwendiges Teilstück einer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Neuorientierung in Europa ist. Die Aufgabe der Industriepolitik wurde vor allem in der zukunftsorientierten, sozialverträglichen Gestaltung des Strukturwandels und im Erhalt einer leistungsfähigen Basis in Europa gesehen, die den eigenständigen sozialen und ökologischen Weg Europas mitgestaltet. Von daher darf Industriepolitik nicht auf ein bloßes Fitmachen im internationalen Konkurrenzkampf reduziert werden. Es geht vielmehr darum, sie als ein Instrument einzusetzen, das die Vorteile des europäischen Gesellschaftsmodells nutzt und insgesamt stärkt. Hervorgehoben wurde, daß strukturellen Defiziten der europäischen Industrie klare Zukunftschancen und Zukunftspotentiale gegenüberstehen. Diese Chancen wurden vor allem in der Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur, in der Qualifikation der Arbeitskräfte, in der Dimension des Binnenmarktes und in den osteuropäischen Zukunftsmärkten gesehen.

Festgestellt wurde ein erheblicher Nachholbedarf bei modernen Methoden der Arbeits- und Unternehmensorganisation, die notwendige Produktivitätsfortschritte mit einer Verbesserung der Fähigkeiten und der Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindet und ihre Beteiligung an unternehmerischen und betrieblichen Entscheidungsprozessen garantiert. Gefordert wurde eine bewußte gesamtwirtschaftliche und europäische Integration der Industriepolitik und ein gesellschaftlicher Diskurs über industriepolitische Ziele. Dabei sollte sich die Bestimmung von Schlüsselindustrien und Wachstumsfeldern nicht allein an Tendenzen der Kapitalakkumulation ausrichten, sondern gleichermaßen den gesellschaftlichen Zukunftsbedarf berücksichtigen.

Zur Sicherung der Perspektive eines sozialen und wettbewerbsfähigen Europas wurde eine intelligente Synthese zwischen öffentlicher und marktwirtschaftlicher Steuerung als notwendig erachtet. Einbezogen werden müßte die Etablierung von drittelparitätisch mit Vertretern aus Unternehmen, Politik und Gewerkschaften besetzten Wirtschaftsbeiräten. Erforderlich wäre auch eine gezielte regionale Strukturpolitik zum Abbau von Entwicklungsdisparitäten in Europa.

Ausgehend von den Thesen des EMB zur Industriepolitik, wurde im September 1994 eine Stellungnahme zu der Mitteilung der Kommission „Eine Politik der industriellen Wettbewerbsfähigkeit für die Europäische Union" erarbeitet. Diese Stellungnahme wurde von der Exekutive des EMB im Dezember 1994 ver-

abschiedet. Darin wurden die positiven Ansatzpunkte der industriepolitischen Konzeption der Kommission herausgearbeitet – vor allem die ausdrückliche Thematisierung der Beschäftigungsproblematik und der notwendigen Verzahnung der Industriepolitik mit der Lösung von Umweltproblemen. Es wurden aber auch die offenkundigen Widersprüche in der Konzeption der Kommission sowie deren begrenzte Reichweite zur Problemlösung herausgearbeitet. Hierbei ging es vor allem um den Widerspruch zwischen industriepolitischer Gestaltungsoption und Deregulierungs- bzw. Privatisierungsstrategien in Verbindung mit dem Setzen auf reine Marktregulierung.

Strukturpolitische Aktivitäten

STRUKTURPOLITISCHE AKTIVITÄTEN IN WESTDEUTSCHLAND

Die industrielle Struktur- und Beschäftigungsentwicklung in Westdeutschland war in der Berichtsperiode zunächst gekennzeichnet durch eine konjunkturelle Abschwächung, der zum Jahreswechsel 1992/93 der Umschlag in eine tiefgreifende zyklische Krise in einer nach dem Zweiten Weltkrieg bisher nicht erreichten Dimension folgte. Bis Mitte 1994 verstärkte sich der Beschäftigungsabbau in der westdeutschen Metallverarbeitung von Quartal zu Quartal; erst Mitte 1994 verlangsamte sich der Abbau industrieller Arbeitsplätze vor dem Hintergrund einer erneuten konjunkturellen Erholung – ohne allerdings endgültig zum Stillstand zu kommen. In der Anfangsphase des Berichtszeitraums bis zum Aufbrechen der akuten zyklischen Krise wurde die strukturpolitische Auseinandersetzung eindeutig von den Problemen der Restrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft beherrscht.

Die strukturpolitische Auseinandersetzung in den westdeutschen Regionen wurde geprägt von einer Fortführung bereits vorhandener Ansätze, so vor allem hinsichtlich der Gestaltung der regionalen Strukturpolitik in Nordrhein-Westfalen sowie in den Regionen Nürnberg, Mannheim, Stuttgart und an der Küste. Zugleich waren vor dem Hintergrund sich abzeichnender weiterer regionaler und sektoraler Krisenprozesse eine verstärkte Befassung mit regionalpolitischen Alternativen und die Entwicklung regionalspezifischer Ansätze auch in anderen Regionen festzustellen. In erheblichem Umfang wurde dabei auf die Unterstützung durch die zwischenzeitlich herausgebildete gewerkschaftsnahe Beratungsinfrastruktur (ISA Consult, IMU-Institut und Progress-Institut für Wirtschaftsforschung), gewerkschaftlicher Beratungsagenturen (wie IKS, EfAS) sowie auf die Organisation von Forschungsprojekten der Hans-Böckler-Stiftung zurückgegriffen.

Neben der Betreuung von regionalen strukturpolitischen Projekten der Hans-Böckler-Stiftung unterstützte der Vorstand der IG Metall die betroffenen Bezirksleitungen bei der Auseinandersetzung um die Gestaltung der Industriepolitik und der regionalen Strukturpolitik in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg (in Vorbereitung des Kongresses Wirtschaft 2000 der dortigen Landesregierung).

Angesichts der anhaltenden Standortdebatte und der Auseinandersetzungen um industrielle Zukunftsperspektiven ergab sich die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung der regionalstrukturpolitischen Konzeption.

Dies betraf auch die Debatte um regionale Entwicklungspotentiale und die Konkretisierung von Diversifizierungsansätzen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in Industrieregionen. Hierbei kam der gezielten Weiterentwicklung sogenannter Produktionscluster eine besondere Bedeutung zu. Mit dem Begriff „Produktionscluster" wird ausgedrückt, daß sich quer zur traditionellen statistischen Zuordnung Strukturen herausbilden können, die durch – auf ein bestimmtes Produktfeld bezogene – industrielle und Dienstleistungsaktivitäten gekennzeichnet und zum Teil regional besonders konzentriert sind. Beispiele hierfür sind die Automobilproduktion mit ihren Hersteller-Zulieferer-Verflechtungen weit über den industriellen Sektor hinaus, die maritime Produktion, die Informations- und Kommunikationsindustrie, aber auch die Wälzlagerindustrie. Den Kooperationsbeziehungen zwischen Klein- und Mittelbetrieben einer Industriebranche sowie den Verflechtungen von Unternehmen / Betrieben verschiedener Branchenzugehörigkeit in einer Region muß künftig ebenfalls eine höhere Bedeutung beigemessen werden. Beispiele hierfür sind die Initiativen der IG Metall im Bereich der Bergbauzulieferer in Nordrhein-Westfalen, der Aufbau einer mittelständischen Schiffsneubaugesellschaft – mit dem teilweise Vorschläge der IG Metall für eine Entwicklungsgesellschaft Werften aus dem Jahr 1987 aufgegriffen wurden – sowie die neue Verbundinitiative Automobil der nordrhein-westfälischen Landesregierung.

Mit dem Umschlag in eine offene zyklische Krise und der Verschärfung des Beschäftigungsabbaus in allen Branchen der westdeutschen Metallindustrie ergab sich eine neue Dimension der regionalen Struktur- und Beschäftigungsproblematik. Die Probleme waren nicht mehr länger auf einzelne Branchen und Regionen beschränkt, sondern betrafen zunehmend auch bisherige Prosperitätsregionen und expandierende Metallbranchen.

Auch wenn zwischenzeitlich eine eindeutige konjunkturelle Erholung in der Metallindustrie zu verzeichnen ist, kann allenfalls mittelfristig wieder mit einer erneuten Ausweitung der industriellen Beschäftigung gerechnet werden – allerdings nicht in einem Umfang, der zu einem vollen Ausgleich der krisenbedingten Beschäftigungsverluste führt. Vor diesem Hintergrund kam es zu einer verstärkten Auseinandersetzung

– um eine Stabilisierung der industriellen Beschäftigung und eine Verlangsamung sowie quantitative Begrenzung des Beschäftigungsabbaus;

– um mittelfristig angelegte beschäftigungspolitische Überbrückungskonzepte in Betrieb, Unternehmen und Region;

– um die Schaffung neuer Arbeitsplätze und den Aufbau neuer Beschäftigungsfelder in Betrieb, Unternehmen und Region.

Mit der Verschärfung des krisenhaften Einbruchs in der Metallindustrie und dem dadurch bedingten Handlungsdruck vor Ort entstand ein unabweisbarer Bedarf an Systematisierung und Weiterentwicklung der beschäftigungspolitischen Konzeption der IG Metall. Dies galt insbesondere

– für die unterschiedlichen – sowohl hinsichtlich der beschäftigungspolitischen Wirkung, als auch von der Reichweite der politischen Umsetzung her – konkreten Ansätze vor Ort;

– für die verschiedenen konzeptionellen Ansätze auf regionaler Ebene;

– für die unterschiedlichen institutionellen und organisatorischen Formen beschäftigungspolitischer Initiativen;

– für die ungeklärten Fragen der Rückübertragung ostdeutscher Ansätze auf westdeutsche Bedingungen sowie der weiteren Perspektive ostdeutscher Ansätze selbst;

– für die konkrete Auseinandersetzung um eine beschäftigungspolitische Gestaltung weitreichender Umstrukturierungen auf der Ebene von Unternehmen und Konzernen.

Seit Mitte 1994 wurde vor diesem Hintergrund die Weiterentwicklung der beschäftigungspolitischen Konzeption betrieben. Zwischenzeitliche Umsetzungsschritte ergaben sich durch die Vorlage eines ersten Diskussionsentwurfs zu „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften als Element der beschäftigungspolitischen Konzeption der IG Metall" im September 1994 sowie durch die Einrichtung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe in der Vorstandsverwaltung unter Beteiligung der Abteilung Wirtschaft.

Die Arbeiten an der Weiterentwicklung der beschäftigungspolitischen Konzeption waren am Ende der Berichtszeit noch nicht abgeschlossen. Ziel der Überarbeitung war die Erstellung einer Konzeption, die sich nicht auf institutionelle Ansätze und Instrumente beschränkt, sondern eine Verbindung schafft zwischen inhaltlichen Zielvorstellungen und Gestaltungsansätzen, den jeweils erforderlichen institutionellen Organisationsformen und adäquaten Instrumenten auf den Handlungsfeldern Betrieb / Unternehmen, Unternehmen / Konzern, Unternehmen / Region. Dies soll Hand in Hand gehen mit einer kritischen Überprüfung der Veränderungen in den Rahmenbedingungen bisheriger beschäftigungs- und strukturpolitischer Ansätze und in Kooperation mit gewerkschaftsnahen Beratungsinstituten erfolgen.

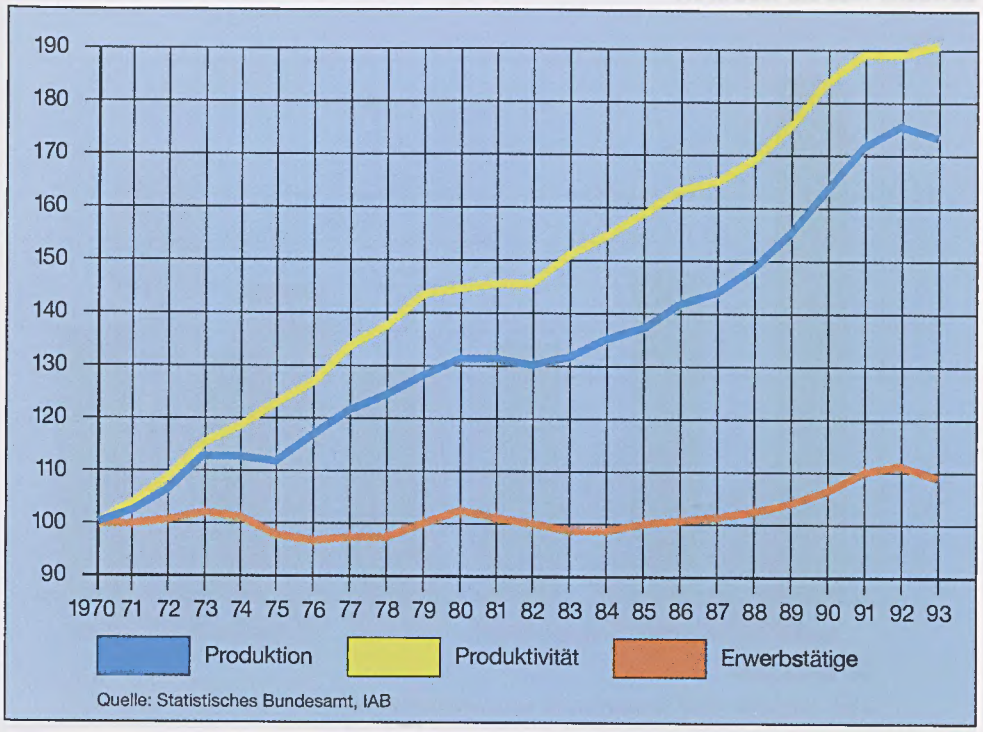
STRUKTURPOLITISCHE AKTIVITÄTEN IN OSTDEUTSCHLAND

Die struktur- und sanierungspolitischen Aktivitäten der IG Metall in den ostdeutschen Bundesländern erfolgten in den vergangenen Jahren unter der Überschrift: „Sicherung und Entwicklung der industriellen Kerne". Diese später auch – allerdings nur verbal – von der Bundesregierung propagierte Ausrichtung der ostdeutschen Wirtschaftspolitik stand allerdings in schroffem Gegensatz zu der in Westdeutschland noch bis Ende 1991 geforderten marktradikalen Politik der „schöpferischen Zerstörung" überkommener Wirtschaftsstrukturen.

Die IG Metall mußte bald erkennen, daß bei der Definition dessen, was unter „industriellen Kernen" zu verstehen ist, die Auffassungen keineswegs deckungsgleich waren. Weitgehende Übereinstimmung gab es bei der, die Beschäftigung in den Mittelpunkt stellenden, Definition des Industriekerns. Danach bilden die industriellen Kerne einer Region die Basis für andere Wirtschaftssektoren und Bereiche. Die produktiv-industrielle Wertschöpfung ist

Produktion, Produktivität, Erwerbstätige (1970 = 100)

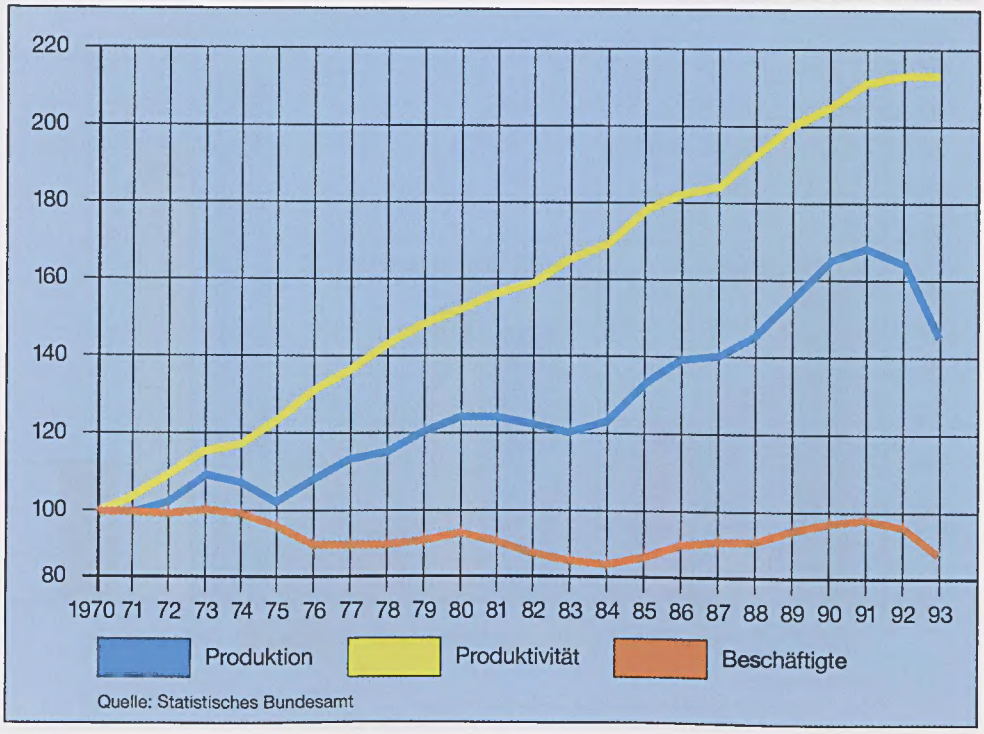
Gesamtwirtschaft Westdeutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt, IAB

Produktion, Produktivität, Beschäftigte (1970 = 100)

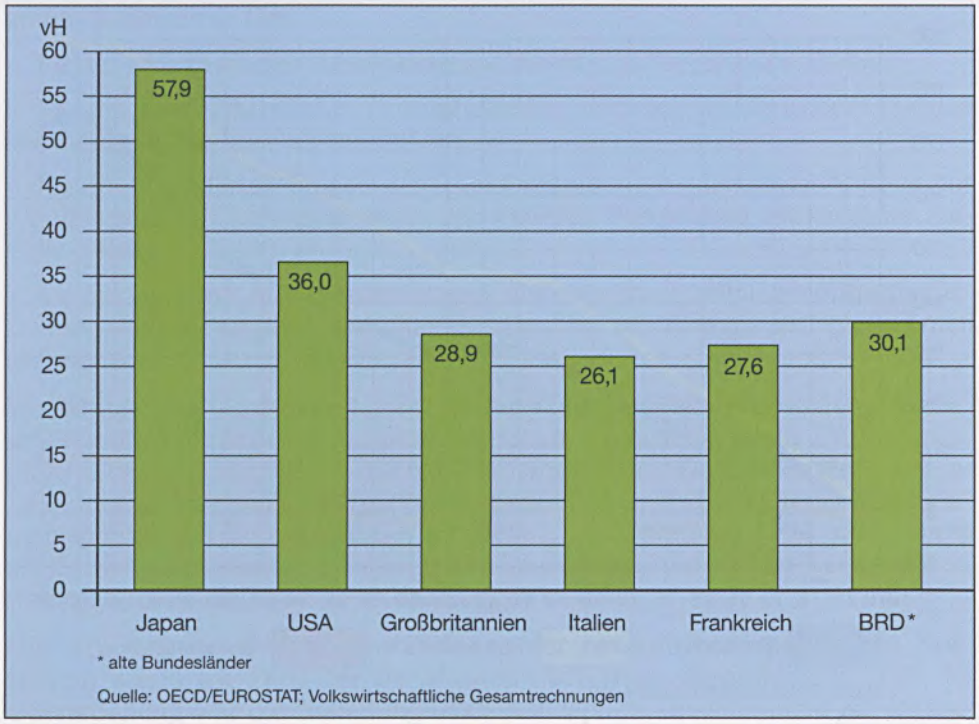
Metallverarbeitung Westdeutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt

Bruttoinlandsprodukt

Zuwachs 1980 bis 1993 in vH

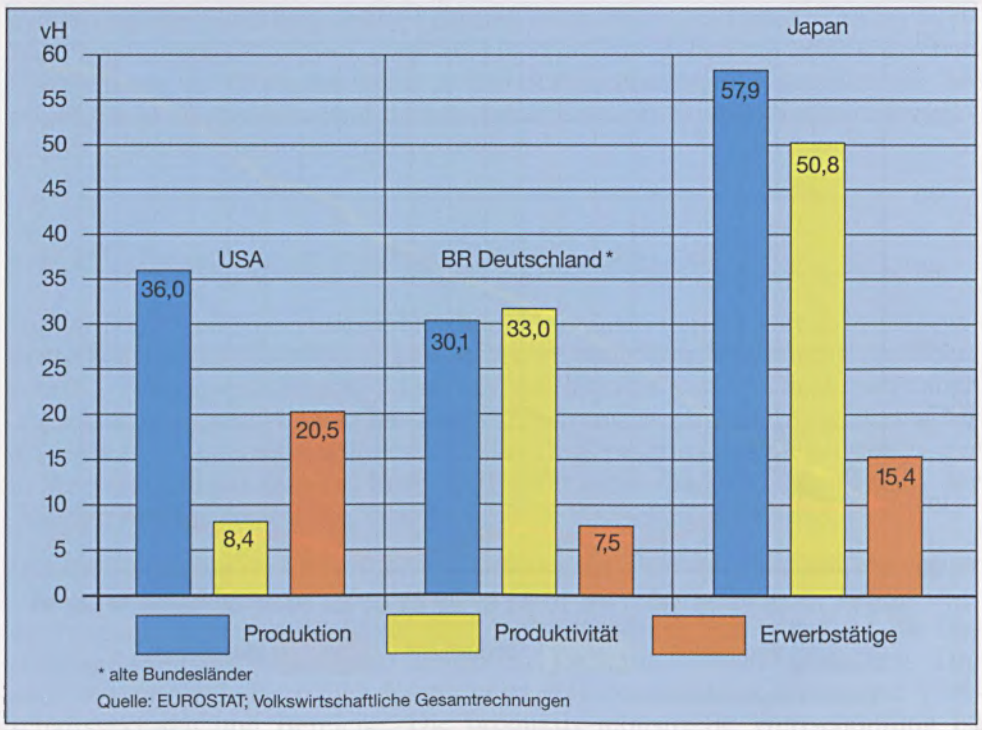


* alte Bundesländer

Quelle: OECD/EUROSTAT; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

Produktion, Produktivität, Erwerbstätige

Zuwachs 1980 bis 1993 in vH

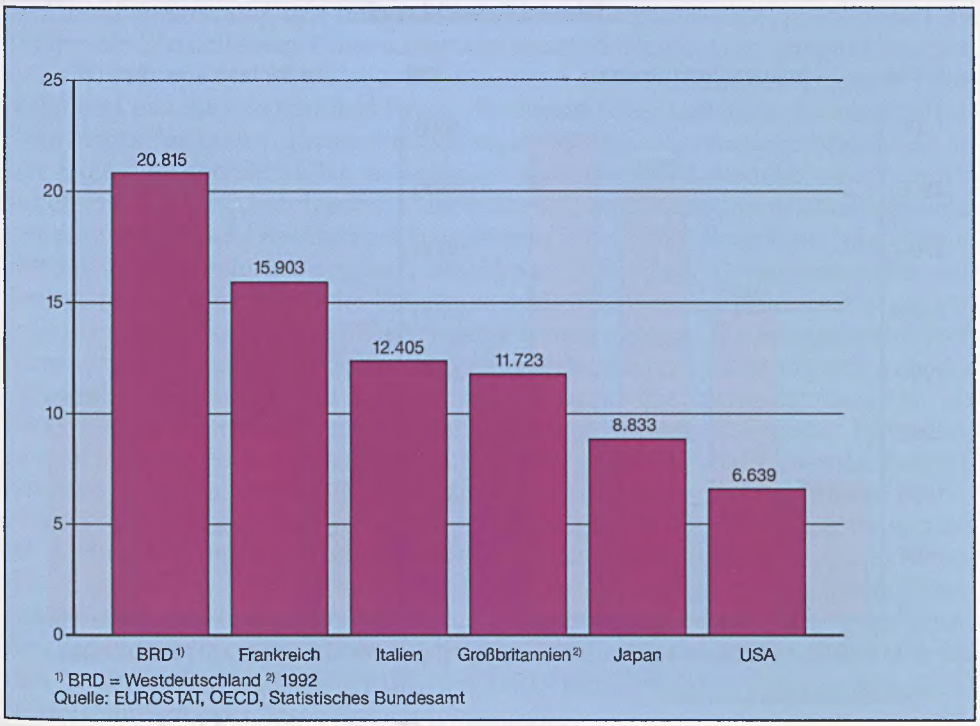


* alte Bundesländer

Quelle: EUROSTAT; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

Bundesrepublik Deutschland: Exportnation Nr. 1

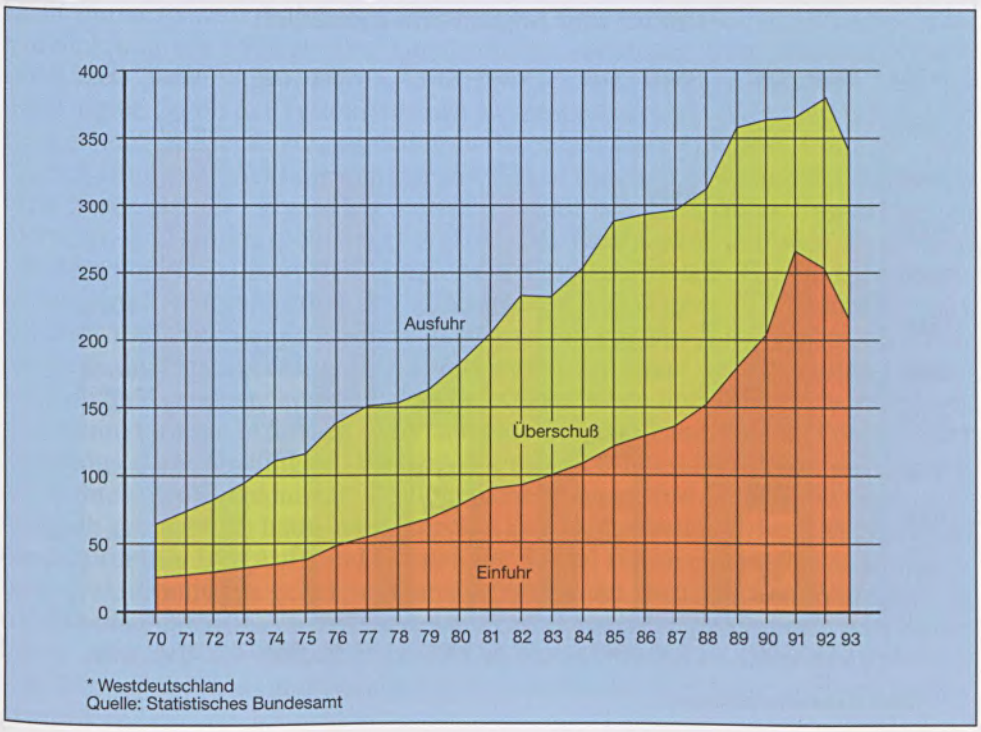
Ausfuhr je Erwerbstätigen 1993 in DM



1) BRD = Westdeutschland 2) 1992
Quelle: EUROSTAT, OECD, Statistisches Bundesamt

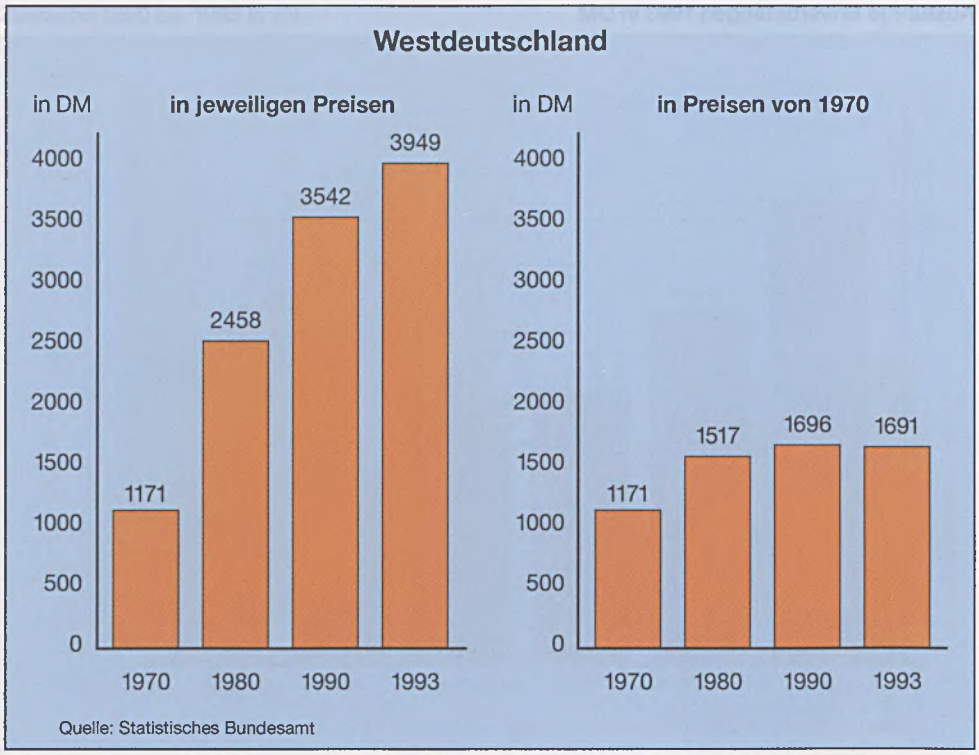
Ein- und Ausfuhr

Erzeugnisse der Metallverarbeitung* in Milliarden DM



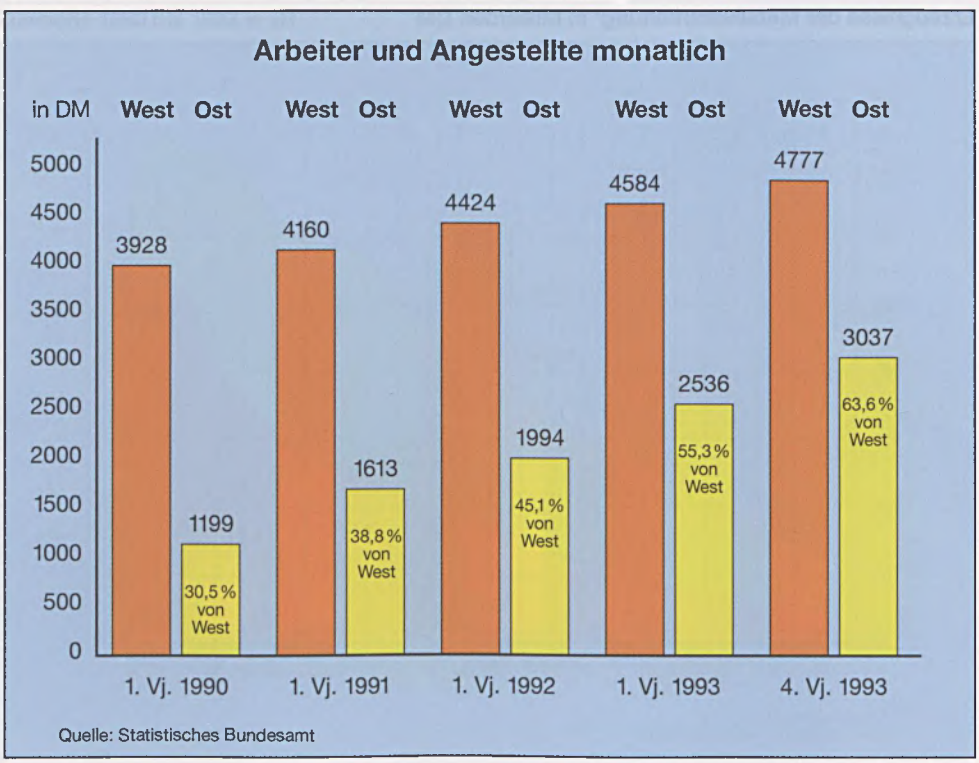
* Westdeutschland
Quelle: Statistisches Bundesamt

Monatseinkommen eines Metallarbeiters



Quelle: Statistisches Bundesamt

Effektiveinkommen in der Metallverarbeitung



Quelle: Statistisches Bundesamt

eine wesentliche Grundlage für die Steuerkraft einer Region und damit für die Finanzierung öffentlicher Aufgaben. Unter strukturpolitischen Aspekten ist diese Grundbestimmung des industriellen Kerns allerdings nicht ausreichend. Es fehlen die Elemente der Unterscheidung nach sektoralen Gesichtspunkten bzw. nach Branchen, der Beachtung von zukunfts- und wachstumsbezogenen industriellen Leitsektoren und Bereichen, die eine aktive, strukturbestimmende Rolle im wirtschaftlichen Entwicklungsprozeß spielen. Es fehlt der Blick auf solche Branchen und Bereiche, die lediglich eine mehr oder weniger passive Rolle innehaben und auf Anreizgeber („Incentives") angewiesen sind. Über Bereiche der industriellen Leitsektoren zu verfügen, die in der Regel als forschungsintensive Unternehmen zugleich Nachfrager wichtiger Dienstleistungen und Bezugspunkt für gewerbliche Zulieferer sind, stellt ein wesentliches Ziel der Politik für industriell geprägte Wirtschaftsregionen dar. Die Aufgabe einer aktiven Strukturpolitik besteht in deren direkter und indirekter Förderung sowie in der regionalen Verteilung und Abstimmung. Sowohl die sektorale Auswahl, als auch die regionale Verteilung und Abstimmung zukunftsorientierter Leitsektoren und -bereiche vollziehen sich nicht im marktwirtschaftlichen Selbstlauf, sondern bedürfen des intelligenten Eingriffs durch wirtschaftspolitische Steuerung. Schon gar nicht ist die Hoffnung begründet, daß die Zerstörung industrieller Potentiale mittelständisch-kleinförmige Innovationskräfte freisetzen könnte, die zu den neuen Triebkräften und Trägern der sektoralen und regionalen Wirtschaftsstruktur würden. Der Wirkungszusammenhang ist vielmehr umgekehrt: Erst die industriell-innovativen Kerne schaffen die regionalen Bezugspunkte für den gewerblichen und freiberuflichen Mittelstand; ohne sie sind gerade diese Mittelstandsgruppen nur begrenzt lebensfähig.

Derartige innovative Kerne waren im überkommenen industriellen Potential der DDR nur vereinzelt vorhanden. Dies reichte für eine tragfähige wirtschaftliche Entwicklung der ostdeutschen Bundesländer nicht aus. Eine strukturpolitisch orientierte Sanierung und Transformation der ostdeutschen Industrie hätte jedoch an die Stelle der systematischen Kombinatszerschlagung eine behutsame Entflechtung dieser überzentralisierten Einheiten setzen müssen. Dadurch wäre die Schaffung entwicklungsfähiger Komplexe möglich gewesen, die auch nach ihrer Sanierung die notwendige kritische Größe behalten hätten. Ein solcher sanierungs- und strukturpolitischer Auftrag der Treuhandanstalt wäre im übrigen mit dem von der letzten DDR-Regierung verabschiedeten „Gesetz zur Privatisierung und Reorganisation des volkseigenen Vermögens (TreuhandG)" vom 17. Juni 1990 durchaus vereinbar gewesen. Ein solcher Ansatz hätte auch keineswegs die Privatisierung dieses Vermögens im Sinne der Herstellung unterschiedlicher privater, kommunaler, halböffentlicher und öffentlich-staatlicher Eigentumsformen behindert oder ausgeschlossen. Eine solche Politik hätte allerdings den unbedingten Vorrang der möglichst raschen Privatisierung mit allen ihren heute bekannten Begleiterscheinungen und Nebenwirkungen unmöglich gemacht. Es hätte einer längeren Zeitspanne bedurft, diese Maßnahmen durchzuführen. Der Aufwand finanzieller Mittel für eine derartige sanierungs- und strukturpolitisch geleitete Transformation der ostdeutschen Wirtschaft in marktwirtschaftliche Verhältnisse wäre mit Sicherheit gleich hoch oder sogar höher gewesen; der volkswirtschaftliche Nutzen im Sinne der Herausbildung von Wertschöpfungs- und Beschäftigungspotentialen aber wäre ungleich größer geworden.

Dieser Position ist verschiedentlich entgegengehalten worden, daß nur die möglichst rasche Privatisierung den aus den Kombinatszusammenhängen verselbständigten Unternehmen die notwendige Ausstattung mit Management, Technologie und Marktzugängen verschafft hätte. Dabei wurde allerdings eingeräumt, daß Management und (fehlende) Technologie auch unabhängig von der Privatisierung zu beschaffen gewesen wären. Beim Marktzugang hätte die Sache anders ausgesehen. Aber der Zugang zum Markt ist seinerseits abhängig vom erzeugten Produkt und von einem leistungsfähigen Vertrieb sowie – und dies wird immer verschwiegen – von der Verfassung und Entwicklung dieses Marktes selbst. Eine zeitweilige Stützung und eine Präferenzregelung für marktgerechte und verkaufsfähige ostdeutsche Produkte, die den regelrechten Kollaps der binnenwirtschaftlichen Kreisläufe und außenwirtschaftlichen Lieferbeziehungen der DDR-Industrie verhindert hätten, wären nicht nur aus gesamtwirtschaftlicher Sicht, sondern auch im Hinblick auf die betriebswirtschaftliche Sanierung industrieller Kerne ein möglicher und machbarer Beitrag der Wirtschaftspolitik gewesen, der die Voraussetzungen für den Marktzugang geschaffen bzw. belassen hätte. Der Hinweis auf den nur durch Privatisierung herstellbaren Marktzugang erweist sich bei näherer Betrachtung als klassisch-betriebswirtschaftlicher Kurzschluß: Nur wenn man den Markt und seine Entwicklung als quasi natürlich und damit als unbeeinflußbar begreift und dabei unterschlägt, daß die immer noch anhaltende und teilweise zunehmende Verengung der Absatzbedingungen durch die betriebene Politik zu allererst erzeugt worden ist, kann man Hilfe für die mit diesen Entwicklungen konfrontierten ostdeutschen Unternehmen allein vom „Retter von außen", der seinerseits Märkte bzw. Marktzugänge „mitbringt", erwarten.

Es gehört allerdings zu der historischen Wahrheit der abgelaufenen Periode, daß dieses schlichte betriebswirtschaftliche Interpretationsmuster nicht nur ein Argument konservativer politischer Kräfte war und ist, sondern auch in den Belegschaften weithin geteilt wurde. Sowohl die Zerschlagung der Kombinatszusammenhänge und die Isolierung bzw. Verselbständigung kleiner Unternehmenseinheiten, als auch die Politik der raschen Privatisierung kamen einer verbreiteten Mentalität „Rette sich, wer kann" entgegen. Negative Erfahrungen mit dem Kombinatszusammenhang aus der Vergangenheit, undurchsichtige und willkürliche Ablieferungsverfügungen und Verteilungen von Betriebsüberschüssen sowie eine eigentümliche Verquickung von Selbstüberschätzung und Blindgläubigkeit gegenüber dem (vermeintlich) erfolgreichen Westmanager / Westinvestor spielten einander in die Hände.

Die Ergebnisse dieser Politik der raschen Privatisierung der verselbständigten Unternehmenseinheiten in den Jahren 1990 bis 1992 waren jedoch derart katastrophal – ablesbar an Umsatz- und Beschäftigungsrückgängen, Vernichtung von Wertschöpfungspotentialen sowie Stillegung von Betrieben insbesondere im industriellen Bereich –, daß sich der Druck auf Bundesregierung und Treuhandanstalt, eine Veränderung dieser Politik vorzunehmen, mehr und mehr erhöhte. Allerdings blieben die dann eingeleiteten Veränderungen von begrenzter Wirkung. Nach wie vor bildeten die Vollendung der Kombinats- und Unternehmenszergliederung und die möglichst rasche Privatisierung der verselbständigten neuen Einheiten die Grundorientierung für die Tätigkeit der Treuhandanstalt. Die stärkere Betonung des Sanierungsauftrages und die gewachsene Bedeutung, die die industriellen Fortführungskonzepte (inklusive Arbeitsplatzzusagen) der Investoren bei Privatisierungsentscheidungen erlangten,

bedeuteten keineswegs ein wirtschaftspolitisches Umsteuern, sondern waren nichts anderes als eine bloße Modifikation der gleichgebliebenen politischen Grundausrichtung. Folgerichtig gingen der Deindustrialisierungsprozeß und der Aufbau einer Filialökonomie mit verlängerten Werkbänken westlicher Konzerne in Ostdeutschland – nur geringfügig verändert – weiter. Gleichzeitig nahmen die direkten und indirekten Kosten dieser Wirtschaftspolitik – Bilanzbereinigung und zukünftige Verlustübernahme aus öffentlichen Mitteln bei Unternehmensprivatisierungen, finanzielle Lasten der wachsenden Arbeitslosigkeit durch Steuerausfälle und Einkommensersatzleistungen usw. („Sozialisierung der Verluste – Privatisierung von Gewinnen") – zu, ohne daß diesen Mehr-Aufwendungen – die Treuhand verkaufte ab einem gewissen Punkt keine Unternehmen mehr, sondern kaufte Investoren ein – ein gewachsener volkswirtschaftlicher Nutzen im Sinne der Steigerung der Wertschöpfungspotentiale der ostdeutschen Wirtschaft zuzurechnen gewesen wäre.

Für einen Zeitraum von zunächst drei Jahren richtete der Vorstand der IG Metall ab 1. Juli 1992 ein gesondertes und für alle ostdeutschen Länder zuständiges Beratungsbüro in Berlin ein. Zu seinen operativen Aufgaben zählten die Beratung und Unterstützung des Vertreters der IG Metall im THA-Verwaltungsrat sowie der Aufbau geregelter Kommunikationsbeziehungen zu den für die IG Metall relevanten Vorstandsbereichen der Treuhandanstalt. Darüber hinaus bestand die Aufgabe des Beratungsbüros in der Weiterentwicklung konzeptioneller Alternativen zu der betriebenen Politik: Die Konkretisierung einer beschäftigungsorientierten Strukturpolitik als innovative Industriepolitik sowie als Regionalpolitik mußte auf verschiedenen Ebenen und anhand praktischer Einzelfälle vorangetrieben werden.

Im Laufe der Berichtszeit wuchs die Hypothek der sich verschlechternden gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Dies galt vor allem im Hinblick auf die Verfassung der ostdeutschen Wirtschaft selbst: Die im Jahre 1992 bereits fortgeschrittene Zerstörung der wirtschaftlichen Verflechtungszusammenhänge, die Deformation der Wirtschaftsstruktur aufgrund der Deindustrialisierung, die Zerschlagung der industrienahen Forschung und das Schleifen der eigenständigen industriellen Entscheidungszentren (sogenannte Headquarter-Funktionen) ließen den einzelnen industriellen Einheiten immer weniger Spielraum für aktive Sanierungs- und Entwicklungsperspektiven. Die Anpassung an eine sich verengende Entwicklung der Märkte wurde so nicht nur betriebswirtschaftlich, sondern zunehmend auch regional- und volkswirtschaftlich zu einem fast alternativlosen Entwicklungspfad. Das – im internationalen Vergleich – verspätete Hereinbrechen der Konjunkturkrise in Westdeutschland verschlechterte seit 1993 die Entwicklungsmöglichkeiten Ostdeutschlands zusätzlich; denn mittlerweile waren die ostdeutschen Bundesländer eine Wirtschaftsregion geworden, die nur die Hälfte ihrer Endnachfrage (im Sinne des Bruttosozialprodukts) durch eigene Wertschöpfungsbeiträge finanzieren konnte. Dies bedeutete, daß rund die Hälfte der ostdeutschen Endnachfrage von außen, hauptsächlich aus westdeutscher Wertschöpfung, bereitgestellt werden mußte und muß. Eine eigenständige Entwicklung, geschweige denn eine Abkoppelung der ostdeutschen Wirtschaft von der rezessiven Entwicklung in Westdeutschland, war damit bereits kurz nach Inkrafttreten der Währungsunion weitgehend ausgeschlossen.

Die IG Metall kann für sich in Anspruch nehmen, schon frühzeitig die wahrscheinlichen Konsequenzen dieses Prozesses benannt und Alternativen dazu

entwickelt zu haben. Mit der Einbringung der sanierungsfähigen Industrieunternehmen (einschließlich der Liegenschaften) in eine Treuhand-Industrieholding AG (THI), deren Aufgabe die Sanierung und Entwicklung der von ihr geführten Unternehmen sein sollte, und der Bildung eines Treuhand-Vermögensfonds (THV), der eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen der THI von 25 vH – neben den 75 vH der Treuhandanstalt – vorsah, war ein Ansatz zur Verbindung von Sanierungs- und Vermögenspolitik entwickelt und zur öffentlichen Diskussion gestellt worden. Er sollte den institutionellen Rahmen für die Umsetzung einer aktiven Sanierungs- und Strukturpolitik für Ostdeutschland bilden. Die hier kurz skizzierten Vorschläge wurden in dem 1991 vom Vorstand der IG Metall herausgegebenen Positionspapier „Zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einigung" ausführlich dargestellt.

Vor dem Hintergrund anstehender Einzelentscheidungen für Unternehmen und Unternehmensgruppen ergab sich die Notwendigkeit zur einzelwirtschaftlichen Ausgestaltung der zunächst gesamtwirtschaftlich (ostdeutsch) orientierten Alternativen. Zu nennen sind an dieser Stelle die konzeptionelle Kritik sowie die Gegenentwürfe für die von der Treuhandanstalt seit 1993 eingerichteten Management-Kommanditgesellschaften. Diese Gesellschaften (KG) wurden als Sanierungsholdings für sanierungsfähige, aber nicht unmittelbar privatisierbare THA-Unternehmen gegründet. Die Kritik der IG Metall bezog sich einerseits auf die Zusammensetzung dieser Holdings (sogenannte Unternehmens-Portfolio), andererseits aber auch auf den Sanierungsansatz und die Sanierungsmethodik. Die Gegenkonzeptionen beinhalteten veränderte „Portfolios" mit alternativen Ertragsvorschauen und Finanzierungsrechnungen. Exemplarisch seien in diesem Zusammenhang die Initiativen der IG Metall für eine Sanierungsholding „Werkzeugmaschinenbau" sowie für den Sanierungsverbund „Ostdeutsche Landtechnik" genannt. In allen diesen Fällen bestand die handlungsleitende Überlegung darin, daß die radikale Zerschlagung der Kombinatsstrukturen, wie sie in der DDR bestanden hatten, und der Vorrang der Einzelprivatisierung solcherart gebildeter kleiner Unternehmenseinheiten jeglichen Sanierungsbemühungen nur die defensive Marktanpassung bzw. die Nischensuche mit immer neuen Schrumpfungswellen belassen würden. Dies gilt auch für die Sanierungsprozesse aus den Management-Gesellschaften, wenn deren Unternehmenspolitik weder die Bildung neuer industrieller Komplexe ermöglicht, noch die Aufschließung und Nutzung von Verbundeffekten für die Sanierung und Entwicklung erlaubt. Es ist interessant, daß selbst innerhalb der THA die Geburtsfehler der Management-Gesellschaften kurz vor ihrem Ende offen eingestanden wurden.

Der angedeutete Zusammenhang zwischen sektoraler Strukturpolitik und Unternehmenssanierung war auch in regionaler Hinsicht konzeptionell auszugestalten. Vordringlich ging es dabei um die Identifikation (relativer) regionaler Entwicklungszentren für Ostdeutschland (Berlin, Halle-Leipzig, Dresden-Südsachsen) und die Aufstellung von strukturpolitischen Entwicklungsleitbildern als – beständig weiter zu entwickelnde – Zielorientierungen der politischen Steuerung und Gestaltung der Wirtschaftsstrukturen. Erste Überlegungen wurden in diesem Zusammenhang für die Region Berlin-Brandenburg angestellt: Welche Proportionen soll eine reproduktionsfähige regionale Wirtschaftsstruktur Berlin-Brandenburg aufweisen? Wie sind die Übertragungseffekte (spill-over-Effekte) von Leitsektoren und -bereichen für andere Branchen nutzbar zu machen? Bei diesen Fragestellungen geht es um die Bestimmung des

Zusammenhangs zwischen Industrie und unternehmensbezogenen technischen und kaufmännischen Dienstleistungen, um die Identifikation der heutigen und künftigen Schlüsselbereiche und schließlich um das Verhältnis zwischen produktiv-wertschöpfenden Sektoren (erwerbswirtschaftliche Überschußerbringer) und öffentlichen oder privaten konsumtiven Sektoren (Verwendungsbereiche der Überschüsse) innerhalb der betreffenden Region. Bei der Entwicklung und Vorgabe regionaler Entwicklungsleitbilder handelt es sich also darum, Innovationspotentiale materiell zu benennen und auf die jeweiligen Stärken bzw. Schwächen der regionalen Wirtschaftsstruktur zu beziehen sowie sie mit geeigneten Instrumentarien auch durchzusetzen. Sicherlich stehen wir bei der Bewältigung dieser Aufgabe, auch in konzeptioneller Hinsicht, erst am Anfang.

Mit fortschreitender Zeit allerdings wird eine auf Ostdeutschland bezogene Strukturpolitik trotz der noch lange nachwirkenden besonderen Entwicklungsbedingungen der gesamten Region innerhalb der vergrößerten Bundesrepublik nichts mehr nützen, wenn sie nicht in gesamtdeutsche Strukturen eingebettet wird. Dabei ist es wichtig, den gewonnenen Erfahrungsschatz der praktischen Umsetzungsversuche von Politikansätzen konzeptionell nutzbar zu machen.

Bei der Umsetzung ihrer gesamtwirtschaftlichen, branchenmäßigen und regionalen strukturpolitischen Aktivitäten und Initiativen war der IG Metall nur wenig Erfolg beschieden. Zu offenkundig war die Diskreditierung aktiv-interventionistischer Wirtschaftspolitik durch das Scheitern des sogenannten real existierenden Sozialismus, zu eingängig war die vermeintliche Bestätigung konsequent-radikaler Marktwirtschaft. Die sich in der Zusammensetzung des Führungspersonals ausdrückenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Machtverhältnisse in der Bundesrepublik trugen natürlich ebenfalls zu dieser Entwicklung bei. In konkreten Einzelfällen und bei anstehenden Einzelentscheidungen konnte die IG Metall jedoch ihren Einfluß geltend machen. Als Erfolg ist in diesem Zusammenhang die Einrichtung eines Beratungsfonds für Betriebsräte aus Mitteln der THA („Treuhand-Betriebsräte-Beratungsfonds, TBB") zu nennen, der den Belegschaften und ihren Betriebsräten die Möglichkeit gibt, vorliegende Sanierungs- und Privatisierungskonzepte durch Experten ihres Vertrauens beurteilen zu lassen. Dies wäre sehr wichtig, um Management bzw. Investoren kompetent(er) gegenübertreten zu können. Die Fortführung dieses Projektes auch nach Auflösung der Treuhandanstalt und nach seiner Öffnung für privatisierte Unternehmen (Ex-THA-Unternehmen) würden die Chance bieten, unter Nutzung externer Kompetenzen die Mitwirkung / Mitbestimmung des Betriebsrates bei unternehmerischen Grundsatzentscheidungen – jenseits der Grenzen traditioneller Sozialpartnerschaft und bei (weitgehender) Ausschaltung von Finanzierungsrestriktionen (§ 80,3 BetrVG) – zu erproben und durchzuführen. Ein Zwischenergebnis aus dem Realisierungsprozeß des Projekts „TBB" zeigte die generelle positive Akzeptanz und eine positive Grundstimmung bei Betriebsräten. Gleichzeitig wurde allerdings auch die Schwierigkeit sichtbar, angesichts der geltenden einengenden Marktbedingungen alternative oder modifizierte Unternehmens- und Sanierungskonzeptionen zu entwerfen und tatsächlich auch umzusetzen. Objektive Grenzen, aber auch konzeptionelle Defizite bei den Beratern sowie Widerstände im Management markieren die gegenwärtigen sanierungs- und strukturpolitischen Schranken dieses Projekts.

Der Transformationsprozeß der ostdeutschen Wirtschaft wäre nicht möglich gewesen ohne den Einsatz des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums und ohne die aktive Mitwirkung der Gewerkschaften. Dabei ist es nicht so sehr von Bedeutung, ob das arbeitsmarktpolitische Engagement der IG Metall der praktizierten Politik erst zum Durchbruch verholfen hat. Sicher dürfte aber sein, daß ohne das gewerkschaftliche Engagement die soziale Lage der entlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch erheblich schlechter gewesen wäre. Ob sich daraus ein anderes, offensiveres soziales Verhalten der Betroffenen gegenüber der praktizierten Politik ergeben hätte, ist fraglich. Fest steht aber auch, daß es trotz der praktischen Niederlage der Gewerkschaften auf dem Felde der Strukturpolitik im Großen und Ganzen bereits zu unverrückbaren Grenzen und Beschränkungen hinsichtlich der regierungsamtlichen Arbeitsmarktpolitik gekommen ist.

Mit dieser Aussage soll die wirtschaftliche und strukturelle Bedeutung der in Ostdeutschland erprobten und praktizierten Arbeitsmarktpolitik nicht gering geschätzt werden. Allerdings rangierten die definitiven strukturpolitisch wirksamen Ergebnisse, also die regionale Angebotspotentiale betreffenden Wirkungen von „Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung" oder von ABS-Gesellschaften, wie sich an der Zahl von Unternehmensausgründungen ablesen läßt, erst an nachgeordneter Stelle. Im Vordergrund standen die beschäftigungspolitische Auffangfunktion, die Funktion als Qualifizierungsagentur und die sozialpolitische Funktion. Wo ABS-Gesellschaften in die Rolle des (zumeist) kommunalen Innovations- und Investitionsträgers hineingewachsen sind, die Sanierungsaufgaben auf industriell-gewerblichen Liegenschaften bis hin zu Ansiedlungsprojekten übernahmen, ist ihre Bedeutung als Impulsgeber für regionale Strukturentwicklung eher dem Fehlen bzw. der vorherigen Beseitigung anderer Impulsgeber zuzuschreiben.

Die mangelnde ökonomische Wirksamkeit der in Ostdeutschland praktizierten Arbeitsmarktpolitik beruhten aber nicht nur auf der fehlenden oder unzulänglichen Verknüpfung mit offensiver Strukturpolitik, sondern ebenso auf inneren Schwächen. Ursprünglich wurde das unter gänzlich anderen Bedingungen entwickelte und immer noch angewandte arbeitsmarktpolitische Instrumentarium aus Westdeutschland ungeprüft auf die ostdeutschen Verhältnisse übertragen. Die Schwächen eines im wesentlichen auf kurzfristig-konjunkturelle Arbeitslosigkeit bezogenen Instrumentariums mußten sich in Ostdeutschland in gesteigerter Weise zeigen. Als Hemmschuh erwies sich vor allem die Illusion, über individuelle Qualifizierung der Arbeitskraft gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit zu beseitigen. Gleiches galt für die „Lükenbüßerfunktion" des sogenannten Zweiten Arbeitsmarktes mit allen im Arbeitsförderungs- und Bundessozialhilfegesetz festgeschriebenen Einschränkungen für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und öffentlich finanzierte Beschäftigung (prinzipielle Befristung, unzulängliche Sachmittelausstattung, Eingruppierungs-/Entlohnungsproblematik der Betroffenen nach § 249 h AFG). Zum Teil ist in Ostdeutschland allerdings Pionierarbeit geleistet worden – nämlich in der Ausgestaltung und Anpassung von Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik, die viele der nicht gesetzlich geregelten Bedingungen progressiv veränderte. Zu nennen ist hier die Einrichtung von Träger- und Servicegesellschaften auf Länderebene, die wichtige Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben für einen öf-

fentlich finanzierten Beschäftigungssektor praktisch erprobt und bewerkstelligt hat.

Die Beteiligung der IG Metall vor Ort an programmatischen Debatten und praktischer Politik stellt einen wichtigen Erfahrungsschatz für die Weiterentwicklung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik dar.

STRUKTURPOLITISCHE KOORDINIERUNG

Um die enorm angestiegenen Arbeitsanforderungen – sowohl in der Vorstandsverwaltung, als auch in den Bezirksleitungen – zu bewältigen und Einfluß auf die soziale Gestaltung von Transformation und Sanierung der ostdeutschen Industrie nehmen zu können, wurden von der IG Metall fünf zusätzliche Bezirkssekretäre eingestellt. Dafür wurde jeweils eine Stelle in den Bezirken Berlin-Brandenburg, Dresden, Frankfurt, Hannover und Küste eingerichtet. Das Aufgabenspektrum dieser „Struktursekretäre" konzentrierte sich auf die bezirkliche Umsetzung der inhaltlich-konzeptionellen Schwerpunktsetzung der IG Metall zur Transformation, Restrukturierung und Sanierung der ostdeutschen Metallindustrie. Dabei ging es insbesondere um

- einen industrie-, unternehmens- und betriebspolitischen Sanierungsansatz;
- einen regionalstrukturpolitischen Gestaltungsansatz und
- einen beschäftigungspolitischen Überbrückungsansatz.

Diese drei Schwerpunkte bildeten den Rahmen für den jeweiligen konkreten Tätigkeitsbereich dieser Struktursekretäre. Innerhalb dieses Rahmens haben sich dann spezifische Schwerpunktsetzungen und zum Teil ganz unterschiedliche Tätigkeitsschwerpunkte herausgebildet. Dies wiederum resultierte einerseits aus objektiven – von außen gesetzten – Vorgaben, andererseits aus deren funktioneller Einbindung in die jeweilige Bezirksleitung. Unterschiedliche Schwerpunktsetzungen waren in der Regel ein Resultat der konkreten Umsetzungsanforderungen auf der regionalen Ebene.

Gleichzeitig machte die Unterschiedlichkeit der Anforderungen und Gegebenheiten eine spezifische inhaltliche Koordinierungsarbeit erforderlich. Sie orientierte sich an folgenden Ansätzen:

- Konzeptionelle Ausarbeitungen und Positionspapiere als inhaltlicher Rahmen für die Industrie-, Regionalstruktur- und Beschäftigungspolitik;
- regelmäßige Koordinierungstagungen zur Vorbereitung der jeweiligen Sitzung des THA-Verwaltungsrates und zur Diskussion und inhaltlichen Abstimmung über spezifische Themen / Probleme der Industrie-, Regionalstruktur- und Beschäftigungspolitik (ergänzt durch ein einwöchiges gemeinsames Seminar von Wirtschaftsabteilung und Struktursekretären);
- inhaltliche (und teilweise organisatorische) Koordinierung der Aktivitäten im Bereich der Management-Gesellschaften der THA und bei bezirksübergreifenden Sanierungs- bzw. Privatisierungsfällen;
- Unterstützung bezirklicher Aktivitäten im Bereich der Industriepolitik (Konferenzen, Gespräche usw.);

– Koordination der Aktivitäten bei den Auseinandersetzungen mit der THA über beschäftigungspolitische Maßnahmen (ABS-Vereinbarung, § 249 h AFG, ABS-Nachfolgeregelung).

Gegen Ende der Berichtszeit führte die Veränderung der Rahmenbedingungen in den Bereichen der Industrie-, Regional-, Struktur- und Beschäftigungspolitik in den neuen Bundesländern zur Notwendigkeit einer Akzentverlagerung bei den Arbeitsschwerpunkten der Strukturesekretäre und damit auch bei den Schwerpunkten der inhaltlichen Koordinierung. In diesem Zusammenhang ergab sich auch ein verstärkter Bedarf nach einem erweiterten Informationsaustausch und gemeinsamen konzeptionellen Weiterentwicklungen industrie- und beschäftigungspolitischer Ansätze zwischen West- und Ostdeutschland.

Mitte des Jahres 1994 wurden – in Verbindung mit der Umsetzung der Vereinbarung über die weitere Finanzierung der ABS-Gesellschaften vom 21. Dezember 1993 – die Koordinierungsaufgaben innerhalb der IG Metall zusammengefaßt und in den Bereich der Abteilung 1. Vorsitzender eingegliedert.

BRANCHENPOLITISCHE AKTIVITÄTEN

Automobilindustrie

Während des Berichtszeitraums kam es in der deutschen Automobilindustrie zu schwersten wirtschaftlichen Krisen. Der tiefe Einbruch durch eine anhaltende Rezession, der in den anderen europäischen Ländern bereits 1991 begonnen hatte, verzögerte sich in der deutschen Automobilindustrie durch den einigungsbedingten Absatzboom um einige Monate und kam dann ab Sommer 1992 voll zum Ausbruch. Erst zum Jahresbeginn 1994 waren die Produktionsraten in der deutschen Automobilindustrie wieder positiv, wenngleich der Produktionszuwachs sich fast ausschließlich auf zunehmende Exporte gründete. Der erdrutschartige Beschäftigtenabbau in der Automobil- und Zuliefererindustrie kam während des ganzen Berichtszeitraums nicht zum Stillstand. Im Straßenfahrzeugbau wurden in den Jahren 1992 bis 1994 mehr als 18 vH der Beschäftigten abgebaut. Auch die konjunkturelle Erholung, die sich zum Ende des Berichtszeitraums wieder abzeichnete, wird die Beschäftigungsprobleme der Automobilindustrie nicht lösen können.

Der Strukturwandel in der Welt-Automobilindustrie geht mit hohem Tempo weiter. Die Wettbewerbskonstellation war am Ende des Berichtszeitraumes von drei Merkmalen geprägt: Anhaltende Überkapazitäten vor allem in Europa und Japan, eine Kopf-an-Kopf-Position der führenden Produzenten in USA, Japan und Westeuropa sowie eine neue Herstellerkonkurrenz aus Schwellenländern, wie zum Beispiel Korea, und Niedriglohn-Ländern (Mittel- und Osteuropa, Mexiko, China usw.).

Für Japan sind durch die enormen Investitionsprogramme Ende der achtziger Jahre und die lange Rezession Anfang der neunziger Jahre Überkapazitäten im Pkw-Sektor von mehr als zwei Millionen Einheiten entstanden. In Westeuropa lag die Überkapazität – einschließlich der im Bau und vor dem Anlauf befindlicher Werke – sogar eher bei vier Millionen Einheiten. Eine Auslastung durch den Aufschwung in Westeuropa und Japan ist unwahrscheinlich, zumal neue Anbieter außerhalb der Triade auf den Markt drängen. Die Gefahr einer fort-

gesetzten ruinösen Preiskonkurrenz mit Verlusten und Stillegungen insbesondere auf dem westeuropäischen Markt konnte während des Berichtszeitraums nicht gebannt werden.

Im Gegensatz zu den achtziger Jahren werden sich die drei Hauptkonkurrenten, die Autoindustrie von Japan, den USA und Westeuropa, in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre etwa gleich wettbewerbsstark gegenüberstehen. Diese Kopf-an-Kopf-Position deutet nicht auf eine Normalisierung, sondern vor dem Hintergrund fortbestehender Überkapazitäten eher auf eine Verschärfung der Konkurrenz hin.

Die US-Hersteller haben sich inzwischen von dem Tief der achtziger Jahre und von ihrer Niederlage gegenüber der japanischen Automobilindustrie erholt: Anstrengungen zur Effektivitätssteigerung der Produktion und zur Modernisierung der Modell-Palette, eine wieder anziehende Autokonjunktur und die Dollar-Abwertung in Relation zum Yen haben die Wettbewerbsposition der „Großen Drei" verbessert. Die europäische Automobilindustrie hat zumindest damit begonnen, vorhandene Schwachpunkte im Vergleich zu Japan auszubessern (Produktions-, Entwicklungs-und Liefer-Organisation) und ihre traditionellen Stärken (Qualifikation und Produktinnovation) auszubauen. Die japanischen Hersteller kämpfen aufgrund der extremen Yen-Aufwertung mit Exportproblemen und mit Absatzproblemen im Binnenmarkt, die durch die ungewöhnlich lange anhaltende Rezession hervorgerufen wurden. Die Konkurrenz zwischen Standorten außerhalb der Triade wird sich künftig im Zusammenhang mit der Verlagerung von Komponenten- und Aggregate-Fertigung in Niedriglohn-Länder (Mittel- und Osteuropa, Mexiko, Asien) und durch den Aufbau neuer Autoindustrien in Schwellenländern (insbesondere Südkorea) noch weiter verstärken.

Die IG Metall hat mit dem Memorandum zur Standortsicherung in der Automobilindustrie vom August 1993 ihre Analysen und Forderungen in die öffentliche Diskussion eingebracht. In ihren „Industriepolitischen Thesen" vom September 1994 und einem Positionspapier analysierte und bewertete sie die Probleme und die Entwicklung der Automobil- und Zulieferindustrie. Beide Positionspapiere waren vom Automobilausschuß der IG Metall diskutiert und gebilligt worden. Sie zeigen, daß die deutsche Automobilindustrie vor allem unter vier großen Strukturproblemen leidet. Das sind Überkapazitäten und verschärfte internationale Konkurrenz, drohende weitere Arbeitsplatzverluste durch Auslagerung von Produktion, Rationalisierung und Reorganisation der Konzern- und Lieferstrukturen, schleppende und häufig falsch verstandene Unternehmens- und Organisationsreformen (traditionelle Kostensenkung) sowie wachsende ökologische und verkehrspolitische Belastungen.

Die härtere Gangart der Konkurrenz, die Verlagerung von Produktion im Rahmen von Globalisierungsstrategien, Konzentration bei Endherstellern und Zulieferern, Reorganisation und Rationalisierung des Lieferverbunds und der Wettlauf bei der Produktinnovation wirkten sich auf Zahl und Qualität der Arbeitsplätze sehr negativ aus. Akute Beschäftigungsprobleme und weiterhin drohende Beschäftigungsrisiken, hohe Umweltbelastungen und wachsende Verkehrsprobleme, die Verschärfung des Wettbewerbs zwischen den Automobilherstellern Japans, der USA und Westeuropas sind aber auch enorme Herausforderungen für die Unternehmens- und Wirtschaftspolitik in Europa. In der deutschen Automobilindustrie werden heute mehr als 1,5 Millionen Men-

schen beschäftigt. Hinter den sieben großen Endherstellern bzw. den fünf großen Konzernen mit rund 500 000 Arbeitnehmern stehen außerdem mehr als eine Million Beschäftigte in den verschiedensten Branchen und Unternehmen der Zuliefererindustrie. Wie in diesem größten europäischen Industriezweig Millionen von Arbeitsplätzen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden können, ohne daß gleichzeitig Umwelt- und Lebensqualität auf Dauer beschädigt werden, ist eine der großen Anforderungen auch an die Gewerkschaften. Daß es dazu gewaltiger Anstrengungen bedarf, war eine der zentralen Aussagen in den industriepolitischen Thesen der IG Metall.

Dabei ist sich die IG Metall durchaus darüber im klaren, daß der hohe Beschäftigungsstand der Automobilindustrie vom Ende der achtziger Jahre nicht wieder erreicht werden kann, daß auch Verlagerungen von Arbeitsplätzen in andere europäische und außereuropäische Länder nicht völlig zu vermeiden sind. Es geht aber darum, einen weiteren Erdrutsch der Beschäftigtenzahl zu verhindern und die anstehenden Umstrukturierungen sozial zu gestalten. Fünf Millionen und mehr Arbeitslose in Deutschland lassen keinen Spielraum für weitere marktradikale Selbstheilungshoffnungen.

Eine dauerhafte Arbeitszeitverkürzung als Ausgleich für Automatisierungs-, Rationalisierungs- und Produktivitätsfortschritte bleibt daher notwendig. Die jüngsten Tarif- und Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitverkürzung (VW-Modell und andere) zeigen Wege zur Überbrückung konjunktureller Krisen und struktureller Brüche ohne Entlassungen; sie müssen begangen werden, wenn die klassischen Instrumente von Kurzarbeit, Vorruhestand usw. bereits ausgeschöpft wurden.

Von den Unternehmen forderte die IG Metall die Beschleunigung der Produktinnovation, den Aufbau partnerschaftlicher Hersteller-Zulieferer-Beziehungen, eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Automobilzulieferern und -herstellern sowie die Wahrnehmung beschäftigungs- und regionalpolitischer Verantwortung.

An die Politik richtete die IG Metall die Aufforderung, Umstrukturierungsprozesse bei Automobilherstellern und -zulieferern zu unterstützen. Ferner verlangte sie die langfristige Vorgabe von Standards, Grenzwerten und Eckdaten als verläßliche Planungsgrundlage für die Unternehmen und die Sicherung der Rahmenbedingungen für einen fairen Wettbewerb.

Die IG Metall hat immer wieder auf Defizite aufmerksam gemacht und Initiativen ergriffen, um neue Entwicklungen zu fördern. Das geschah insbesondere auf dem ureigensten gewerkschaftlichen Gebiet von Arbeitsbedingungen, Entlohnungsfragen und Qualifikationsentwicklung. Konzepte und praktische Erfahrungen zur Überwindung des Taylorismus, zur Humanisierung der Arbeit, zur Gruppenarbeit usw. gibt es gerade für die Automobilindustrie in Fülle. Umsetzung und Aktualisierung dieser Konzepte wurden durch verbesserten Informationsaustausch – beispielsweise im Hinblick auf neue Betriebsvereinbarungen –, durch Diskussionsforen und Seminarangebote unterstützt. Das galt gleichermaßen für die Bereiche Produktinnovation und Reorganisation im Lieferverbund.

Seit 1990 liegen Vorschläge zu einer Konzeption „Auto, Umwelt und Verkehr" auf dem Tisch. Vorstellungen zu den Bereichen Verbrauchssenkung durch neue Fahrzeugmodelle, Stadt- und Kompaktautos, innovative Antriebssysteme und

integrierte Verkehrssysteme wurden von der IG Metall gemeinsam mit Betriebsräten und Ingenieuren erarbeitet und in die unternehmensinterne und öffentliche Diskussion gebracht. Die Erfahrungen und Konzepte verschiedener Verwaltungsstellen zu regionalen Verkehrssystemen müssen nun aufgearbeitet und in die sich wieder belebende Bonner Verkehrspolitik eingebracht werden.

Zur Gestaltung des Strukturwandels in der Zulieferindustrie sind von Verwaltungsstellen und Bezirken der IG Metall Vorschläge und Initiativen in die regionale und in die Landespolitik eingebracht worden. Bei zahlreichen Tagungen zur Lage der Zuliefererindustrie nutzten Unternehmensvertreter dieser Branche die IG Metall gleichsam als Klagemauer, weil sie weder bei ihrem Verband, noch bei der Regierung Gehör fanden. Die Antwort des Verbandes der Automobilindustrie bestand in einer Form von Öffentlichkeitsarbeit, die die Belastungen durch Löhne, Umweltabgaben und Steuern beklagte, statt unternehmens- und industriepolitische Perspektiven aufzuzeigen und in einen konstruktiven Dialog über eine innovative und soziale Industriepolitik einzutreten.

Die Organisation des Informationsaustauschs und der Zusammenarbeit „entlang der Wertschöpfungskette" zwischen den Interessenvertretern von Herstellern und Zulieferern erwies sich gerade für die IG Metall als eine wichtige und an Bedeutung noch zunehmende Aufgabe. Eine engere Kooperation der Betriebsräte aus den betroffenen Unternehmen sollte deshalb nicht nur unter dem Aspekt der Harmonisierung der Arbeitsbedingungen erfolgen, sondern auch darauf gerichtet sein, sich in Fragen der Unternehmensplanung und Produktentwicklung abzustimmen. Ziel ist dabei die Durchsetzung des Rechtes der Betriebsräte auf Information und Kommunikation entlang der logistischen Lieferkette („erweiterter Betriebsbegriff") – auch auf europäischer Ebene.

Auf europäischer Ebene haben die gewerkschaftlichen Aktivitäten im Laufe des Berichtszeitraums zugenommen. Der Automobilausschuß des EMB, der von der Bundesrepublik aus koordiniert wird, traf sich regelmäßig und beriet unter anderem das von der EG-Kommission vorgelegte Dokument zur Lage der europäischen Automobilindustrie. Zu dem EG-Kommissionspapier wurde außerdem eine Stellungnahme abgegeben, die in Zusammenarbeit von Wirtschafts- und Sozialausschuß und IG Metall entstanden war.

Elektroindustrie

Die elektrotechnische / elektronische Industrie einschließlich der EDV-Branche ist mit rund 920000 Beschäftigten und einem Organisationsgrad von etwa 30 vH eine der großen metallwirtschaftlichen Industrien. Die Bundesrepublik Deutschland stellt den drittgrößten Markt für elektrotechnische Erzeugnisse in der Welt und den größten Markt in Europa dar. Entgegen weitverbreiteter Wahrnehmung war für diese Entwicklung nicht der Teilbereich elektrotechnischer Konsumgüter maßgebend, sondern mit rund 80 vH der Bereich der Investitionsgüter. Der Bedeutungszuwachs für die Elektronik (integrierte Halbleiter) gegenüber der klassischen Elektrotechnik hat diese Gewichtsverteilung in der jüngsten Zeit noch verstärkt. Neben dem raschen Vordringen elektronischer Bauteile war die technische Entwicklung durch die Umstellung auf die Digitaltechnik, den wachsenden Bedarf an Software und die elektronische Vernetzung gekennzeichnet.

Die elektrotechnische und elektronische Industrie hat im Berichtszeitraum ein Wechselbad von Produktionsrekorden und Kapazitätsunterauslastung, verbun-

den mit starkem Beschäftigungsabbau, erlebt. Auf die durch Sonderfaktoren – wie die deutsche Vereinigung – zustande gekommene Boomsituation folgte ein scharfer konjunktureller Einschnitt, der gleichzeitig strukturelle Schwächen der Teilbranchen offenbarte. Auch wenn die elektrotechnische und die elektronische Industrie insgesamt nicht so tief in die Krise gerieten wie die anderen metallwirtschaftlichen Branchen, so war der Beschäftigungsabbau doch auch hier sehr drastisch. Ende 1994 waren rund 200 000 Personen weniger beschäftigt als Anfang 1992, einer Zeit hervorragender Kapazitätsauslastung. Besonders betroffen waren die Bereiche EDV/Bürogeräte und erneut die Unterhaltungselektronik, aber auch – vor allem in jüngster Zeit – der große Bereich der Telekom-Ausrüstungsgüterindustrie und andere investitionsgüternahe Bereiche – wie etwa die Industrieelektronik / Automatisierungstechnik.

Die Elektro-/Elektronikindustrie weist mit ihrem informationstechnischen Teilbranchen, der Industrielektronik (einschließlich Verkehrs-/Autoelektronik) und den elektronischen Halbleitern nach wie vor zentrale Bereiche auf, die auch in Zukunft über beträchtliche Wachstumschancen und eine gute Wettbewerbsposition verfügen werden. Das gilt sogar (wieder) für den elektronischen Halbleitersektor. Doch das für diese Teilbranchen zu erwartende Produktionswachstum wird nur geringe Beschäftigungseffekte mit sich bringen. Typisch für diese Entwicklung ist etwa der Telekom-Ausrüstungsgütersektor, der auch langfristig eine steigende Produktion aufweisen wird, aber mit eher geringerer Beschäftigung, insbesondere im Bereich der engeren Produktionstätigkeiten, auskommt. Die entscheidenden Stichworte für diese Entwicklung sind die Digitalisierung der Technik einerseits und die Optimierung der Produktionskapazitäten durch Standortkonzentration andererseits. Von beiden Entwicklungen gehen negative Beschäftigungseffekte aus, die besonders die Produktionsarbeit betreffen. Zwar wird es im Telekom-Sektor auch zu Beschäftigungszunahmen kommen, doch diese werden nahezu ausschließlich im Dienstebereich angesiedelt sein. Von besonderer Bedeutung wird der investitionsnahe Bereich der Industrielektronik bleiben. Hier hat die bundesdeutsche Elektroindustrie eine gute Position, die insbesondere durch eine entschlossene und forcierte wirtschaftspolitische Umsteuerung auf die ökologische Modernisierung der Volkswirtschaft weiter verstärkt werden könnte.

Charakteristisch für die jüngere Entwicklung der Branche ist auch der Wandel in der Unternehmensorganisation. Das schon seit Anfang der achtziger Jahre in die Krise geratene fordistische Produktionsmodell wird nun Schritt für Schritt abgelöst bzw. modifiziert. Seit Jahren sind die Unternehmen dabei, Produktion und Märkte neu zu organisieren. Flexible Produktionssysteme, neue Hersteller-Zulieferer-Beziehungen, kundennahe Produktgestaltung und Service sind einige der zentralen Stichworte für diese neuen Ansätze. Nicht zuletzt haben sich die Formen der Unternehmenszusammenschlüsse und der Kooperation gewandelt. In der Elektronikindustrie zum Beispiel haben strategische Allianzen und unternehmerische Netzwerke an Bedeutung gewonnen.

Die Internationalisierungsstrategie in den elektrotechnischen Unternehmen ist stark auf die Weltmarktregionen der Triade (Europa, Japan, USA) konzentriert. Stärker geworden ist inzwischen auch das Engagement in Osteuropa und in Asien. Doch deren Anteil an den gesamten Direktinvestitionen und am Handelsaustausch ist immer noch vergleichsweise gering. Der Trend geht dahin, sich innerhalb der jeweiligen Weltmarktregion Produktions- und Beschaffungs-

netzwerke aufzubauen. Die Ausnutzung der Kostenunterschiede erfolgt entlang der Wertschöpfungskette: Die Unternehmen sind dabei, die jeweiligen Produktionsabschnitte der Wertschöpfungskette, also die arbeitsteiligen Schritte von den Vormaterialien bis zum Endprodukt, neu zu organisieren.

Mittlerweile spielen die Produktionsstandorte in Mittel- und Osteuropa eine größere Rolle. Die Kostenunterschiede gegenüber dem Westen sind beträchtlich, haben aber nicht nur etwas mit den reinen Lohnsätzen, sondern auch mit den Wechselkursen zu tun. Daneben spielen die Arbeitsproduktivität, die Infrastruktur, die politische und monetäre Stabilität eine große Rolle. Untersuchungen belegten, daß langfristig orientierte Investitionen sich nicht etwa dort besonders konzentrieren, wo die Löhne am niedrigsten, sondern dort, wo die wirtschaftlichen Strukturen am leistungsfähigsten sind. Die elektrotechnischen Unternehmen verlagern vor allem die Produktion von bestimmten Komponenten und Modulen. Zum Beispiel lassen Unternehmen der Antriebstechnik die Gehäuse der Motoren in der Tschechischen Republik gießen, während die sonstige Motorenproduktion im Inland bleibt. Insgesamt haben diese Verlagerungen jedoch keineswegs jene Bedeutung, die ihnen in der Öffentlichkeit zugeschrieben wird.

In einer Studie von McKinsey wird belegt, daß die strategisch entscheidenden Kostenfaktoren in der elektronischen Industrie gar nicht in den Fertigungskosten, sondern in der möglichst effizienten Organisierung von Unternehmensabläufen, Produktentwicklungen und Produktionsprozessen liegen. Nur zu 5 bis 10 vH sind die Kostenunterschiede im Vergleich zu den besten Mitbewerbern auf die reinen Lohnkosten zurückzuführen.

Neben der Veränderung der Technik gab es auch Umbrüche in der Arbeitsorganisation. Die strikte Trennung von Produktion einerseits und Entwicklung / Fertigungsplanung / Engineering andererseits wird Schritt für Schritt aufgelöst und stärker in die Produktionstätigkeiten integriert. Dadurch erhöhen sich die Chancen für neue, reichhaltigere Arbeitstypen. Aber auf der anderen Seite werden in wachsendem Maße die in der Produktion Beschäftigten – und zwar besonders häufig Frauen – aus dem Arbeitsprozeß verdrängt. Weitere Veränderungen ergeben sich durch die Aufspaltung der Unternehmen in teilautonome Einheiten und durch die verstärkte Tendenz zur Ausgliederung bzw. Aufgabe bestimmter Produktionsbereiche bei gleichzeitiger Verringerung der Fertigungstiefe.

Von der IG Metall wurde diese Branchenentwicklung in vielfältiger Weise analysiert und beschrieben. Sowohl in Stellungnahmen auf europäischer Ebene – im Zusammenwirken mit dem Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Kommission und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund – als auch auf fachpolitischen Konferenzen wurden Positionen zur Branchenpolitik formuliert. Spezielle Tagungen fanden für die EDV-Industrie, die Unterhaltungselektronikindustrie, die Telekom-Ausrüstungsgüterindustrie und die meß- und regeltechnische Industrie statt. Die IG Metall hat dabei nicht nur für die Teilbranchen, sondern auch für die gesamte elektrotechnische und Elektroindustrie spezifische Anforderungen an die Unternehmen und die nationale sowie die europäische Politik erarbeitet. Im Kern lassen sich diese industriepolitischen Aussagen folgendermaßen zusammenfassen:

Anforderungen an eine langfristige Unternehmenspolitik: Obgleich die bundesdeutschen Unternehmen über eine qualifizierte Technologiebasis verfügen, mangelt es doch an schneller Produktinnovation und vor allem an leistungsfähiger Vermarktung. Deswegen muß die anwenderbezogene Entwicklung Vorrang bekommen. Darüber hinaus müssen neue produktive Beziehungen zwischen Herstellern und Nutzern aufgebaut werden. Ein Beispiel hierfür ist etwa die Beziehung zwischen Hardware-Herstellern und Software-Nutzern. Im Zuge der Erweiterung des Europäischen Binnenmarktes ist es dringlich, optimale Produktionskapazitäten bei gleichzeitiger Wahrung der sozialen Standards aufzubauen. Dabei hält die IG Metall Kooperationen zwischen den Unternehmen für durchaus sinnvoll.

Langfristige Nachfragestabilisierung durch nationale und europäische strukturpolitische Programme: Infrastrukturprogramme der EU und der nationalen Ebene, die sich insbesondere auf den Ausbau der Informationsinfrastruktur und die ökologische Erneuerung richten sollen, würden langfristige Nachfrage erschließen. Hinzukommen müßte allerdings die Harmonisierung der infrastrukturellen Ausstattung in den europäischen Regionen: Auf diese Weise würde vorhandenes Nachfragepotential aktiviert. Insbesondere auf nationaler Ebene müßten regionale Entwicklungskonzepte für monostrukturell geprägte Regionen erarbeitet werden.

Notwendigkeit handelspolitischer Flankierung: Die zentralen Faktoren für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Elektronikindustrie liegen sicherlich in Forschung und Entwicklung, Produkterneuerung, Schaffung optimaler Kapazitäten und Abläufe, Schaffung und Nutzung neuer Qualifikationsstandards. Gleichwohl beeinträchtigen da und dort auch Handelsverzerrungen die Position der Branche. Die IG Metall setzt sich für allgemeine und objektivierte Mindestregeln des internationalen Handels ein, von denen insbesondere zu nennen sind

– das Prinzip der Reziprozität, das heißt, die am Markt Beteiligten müssen sich gegenseitig jene Marktzutrittsbedingungen gewähren, die sie selbst auf anderen Märkten antreffen;

– Anti-Dumping, also die Unterbindung von Verkaufspreisen unterhalb der Herstellungs- plus Transportkosten und angemessener Mindestrendite.

Darüber hinaus zeigen die bisherigen Erfahrungen, insbesondere in der Unterhaltungselektronik, daß es Produktionsauflagen für Neuansiedler geben muß, um auf diese Weise reine „Schraubenzieherfabriken" zu vermeiden. In den Produktionsauflagen soll ein Mindestanteil der vor Ort zu erstellenden Wertschöpfung (local content) festgeschrieben werden.

Anforderungen an die Forschungs- und Entwicklungspolitik: Hier ist eine verstärkte gemeinschaftliche Forschungs- und Entwicklungspolitik auf europäischer Ebene gefordert, die auf neue Technologien und ökologische Innovation setzt. Dazu gehören Recycling-Aktivitäten im Bereich der Elektronik und Anreize für energiesparende Produkte. Insbesondere im informationstechnologischen Bereich ist die Schaffung internationaler Normen ein wichtiger Aspekt. Für die IG Metall ist in diesem Zusammenhang die Einrichtung einer institutionalisierten Technik-Folgenabschätzung von besonderer Bedeutung.

Notwendigkeit der Partizipation und des industriepolitischen Dialogs: Nach wie vor mangelt es – insbesondere auf europäischer Ebene – an einem beschäf-

tigungs- und industriepolitischen Dialog auf Branchenebene. Insbesondere müßten Technikänderungen und Beschäftigungsumbrüche frühzeitig erkannt werden, um die Suche nach sozial verträglichen Lösungen unverzüglich aufnehmen zu können. Gefordert wird darüber hinaus die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften an den europäischen Forschungs- und Entwicklungsprogrammen und, auf Unternehmensebene, an den beschäftigungsrelevanten Entscheidungen. Garantiert werden muß zumindest die rechtzeitige und umfassende Information der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften.

Maschinenbau

Der Maschinenbau hat im Berichtszeitraum seine schwerste Krise in der Nachkriegszeit erlebt. Produktionseinbrüche um fast 40 vH in der Werkzeugmaschinenindustrie und um fast 20 vH im Maschinenbau in nur drei Jahren kennzeichneten die Dramatik der Lage. Die IG Metall hat in ihren analytischen Stellungnahmen herausgestellt, daß Schwankungen in diesen Größenordnungen sozial nicht mehr tolerierbar und ökonomisch wie technologisch nicht mehr beherrschbar seien. Bei der zentralen Stellung des Maschinenbaus als Investitionsgüterlieferant in der Wertschöpfungskette entsteht bei solchen Beschäftigungseinbrüchen die Gefahr, daß technologische Innovationsprozesse abreißen und dann nicht wieder aufgenommen werden können. Mit zunehmender Annäherung an ein hohes Sättigungsniveau sind in Zukunft sogar noch stärkere Ausschläge zu befürchten. Die IG Metall hat deshalb die nationale und auch die europäische Wirtschaftspolitik aufgefordert, diesen Konjunkturschwankungen entgegenzusteuern. Ins Zentrum antizyklischer Maßnahmen wurde die Forderung nach einer Investitionszulage gestellt, die insbesondere dem Beschäftigungseinbruch im Maschinenbau entgegenwirken sollte.

In einer Spezialanalyse für die Bundesanstalt für Arbeit wurde 1993 für die Werkzeugmaschinenindustrie die These vertreten, daß es sich bei der aktuellen Entwicklung aus ökonomischer Sicht vorrangig um eine Konjunkturkrise, beschäftigungspolitisch jedoch eher um eine Strukturkrise handele. Mit dieser Studie untermauerte die IG Metall ihre Forderung nach Anwendung von § 63,4 AFG. Die Bundesanstalt nahm diese Argumentation positiv auf und gab einen neuen Erlaß heraus, der die bisher bestehenden Unterschiede zwischen konjunktureller und struktureller Kurzarbeit einebnete. Aufgrund dieser Änderung können Qualifizierungsmaßnahmen nunmehr generell innerhalb von Kurzarbeitszeiten durchgeführt werden, wenn sie auf wirtschaftlichen Ursachen beruhen. Dieser Erlaß gilt nicht nur für die Werkzeugmaschinenindustrie, sondern generell für alle Industriesektoren.

Zusammen mit dem Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft (RKW) und dem Verein Deutscher Werkzeugmaschinenfabriken (VDW) erarbeitete die IG Metall eine umfassende Studie über „Erfolgsfaktoren des japanischen Werkzeugmaschinenbaus", die 1992 veröffentlicht wurde. Im Mittelpunkt des Beitrages der IG Metall stand die Erarbeitung eines konstruktiven Leitbildes für eine innovative und sozial ausgeprägte Industriekultur, das insbesondere den Widerspruch zwischen Produktivitätsentfaltung und Beschäftigung deutlich machte. Vorgeschlagen wurde des weiteren ein industriepolitischer Dialog über die wichtigen Fragen in diesem Bereich.

Als Ergänzung seines Teils in der Analyse legte der VDW im November 1992 ein umfassendes „Strategiepapier für den deutschen Werkzeugmaschinenbau" vor und schlug der IG Metall die Aufnahme eines industriepolitischen Dialogs vor. Diesen Dialog hat die IG Metall auf zwei Ebenen aufgenommen:

Erstens wurde im April 1993 unter dem Titel „Für eine innovative und soziale Industriekultur" eine umfassende Stellungnahme zum Stragegiepapier des VDW veröffentlicht. In zwei industriepolitischen Dialogen auf Bundesebene wurde dem VDW vorgeschlagen, gegenwärtig und mittelfristig einen besonderen Schwerpunkt auf das Feld der Regulierung der neuen Produktionskonzepte zu legen.

Zweitens wurde der Dialog zwischen IG Metall und VDW auf regionaler Ebene fortgesetzt. Dies geschah zunächst in Baden-Württemberg, wo in Gesprächen, Konferenzen und Arbeitsgruppen zwischen IG Metall, VDW und dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) unter dem Titel „Gruppenarbeit – Chancen für den Maschinenbau" Grundlagen für die Regulierung neuer Produktionskonzepte erarbeitet und veröffentlicht wurden. Anliegen der IG Metall war es vor allem, mit diesen Grundsätzen zur Organisation und Umsetzung der Gruppenarbeit Anstöße für die betriebliche Umsetzung zu geben. Industriepolitische Dialoge auf der gleichen Basis wurden auch in anderen Regionen geführt, zum Beispiel in Berlin. Im übrigen wurden von der IG Metall in allen wichtigen Maschinenbau-Regionen Konferenzen auf bezirklicher Ebene durchgeführt, in denen über die hier genannten Initiativen diskutiert wurde. Unterstützt wurden diese Aktivitäten durch Analysen, die meist in Zusammenarbeit mit Betriebsräten erarbeitet wurden. Dazu gehören Fallbeispiele aus den Fachzweigen Textilmaschinenindustrie (Saurer-Gruppe), Antriebstechnik (Getrag) und Waagen (Mettler-Toledo). Dazu gehörte aber auch die Analyse über die Entwicklung der Unternehmenskultur der Werkzeugmaschinenindustrie in den letzten zwanzig Jahren. Sie wurde gemeinsam mit den Betriebsräten führender Werkzeugmaschinenhersteller erarbeitet und unter dem Titel „Festung Management" vorgelegt.

Im europäischen Maschinenbau hat sich die „Arbeitsgruppe Maschinenbau" des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes im Berichtszeitraum auf zwei Aufgaben konzentriert. Erstens wurde der vom Exekutivausschuß beschlossene „Rahmen für eine Betriebs- und Tarifpolitik zur Gestaltung des Managementkonzeptes der Lean production im Maschinenbau – Für eine innovative und soziale Unternehmenskultur" weiter vertieft. Zweitens entwickelte der Arbeitskreis für den EMB eine „Industriepolitische Initiative für den EU-Maschinenbau". Damit bezog der EMB Stellung zu dem industriepolitischen Papier der Generaldirektion III „Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Maschinenbauindustrie" vom Oktober 1994. In dieser „Industriepolitischen Initiative" legte der EMB Ansatzpunkte zur Lösung der konjunkturellen und strukturellen Problematik vor. Ins Zentrum rückte er dabei sein Konzept zur Produktivitäts- und Beschäftigungspolitik. Er forderte die EU-Kommission auf, die Rolle des Moderators in einem Dialog zur Produktivitätspolitik zu übernehmen und einen entsprechenden Arbeitsprozeß in Gang zu bringen.

Der drastische Abbau des ostdeutschen Maschinenbaus hat sich im Berichtszeitraum ungebremst fortgesetzt. Die Bundesregierung hat diesen Abbau des strukturtragenden Industriesektors nicht gestoppt. Verantwortlich dafür war auch die falsche Konzeption der Management-KG. Die IG Metall hatte statt dessen Hol-

dings für den ostdeutschen Maschinenbau gefordert. Sie verlangte, die Holdings produktbezogen auszurichten und sie zu „global players" weiterzuentwickeln. Diese Konzeption war Gegenstand eines industriepolitischen Dialogs zwischen der IG Metall, dem Bundeswirtschaftsminister, dem Präsidenten des VDMA sowie der THA-Spitze. Am Ende des Berichtszeitraums hat die Körber-Gruppe eine solche Holding realisiert. Sie schloß ostdeutsche, westdeutsche und westeuropäische Schleifmaschinenbetriebe zusammen, um auf dem Weltmarkt als Systemanbieter auftreten zu können. Die IG Metall hat zusammen mit den Belegschaften der verschiedenen Standorte gegen den Beschäftigtenabbau gekämpft, der auch mit diesem Konzept einherging. Dennoch muß festgestellt werden, daß der Form nach eine Konzeption realisiert worden ist, die wichtigen Eckpunkten der von der IG Metall vertretenen Position entsprach. Dies gilt zum Beispiel für die Zusammenfassung ostdeutscher Hersteller mit eng verwandten Produkten unter einem Dach, um Synergieeffekte und notwendige Größenordnungen sicherzustellen. Ökonomische Alternativen zu diesem Konzept zeigten sich lediglich bei der einzelbetrieblichen Sanierung. Gerade diese Alternativen jedoch waren es, die beschäftigungspolitisch keinerlei positive Wirkungen zur Folge hatten.

Luft- und Raumfahrtindustrie (LRI)

Im Berichtszeitraum ist die Luft- und Raumfahrtindustrie in die schwerste Krise der Nachkriegszeit geraten, weil Rüstungsausgaben und Raumfahrtprogramme erheblich gekürzt wurden und ein Abschwung in der Produktion von Flugzeugen eintrat. Es handelte sich allerdings um einen Abschwung, der wohl wieder in einen wirtschaftlichen Aufschwung einmünden wird. Hauptleidtragende der vergangenen negativen Entwicklung waren die Beschäftigten des Industriezweiges, und zwar weit über den nationalen Rahmen hinaus. In welchem Maße sie Nutzer des Aufschwungs sein werden, ist fraglich. Die Unternehmen wollen nämlich die Krise für gewaltige Kostensenkungsprogramme nutzen. Maßnahmen zur Rationalisierung von Produktion und Verwaltung stehen im Mittelpunkt. Eine zusätzliche Komplikation ergibt sich aus der Neuordnung dieses Industriesektors, bei der in Zukunft die Globalisierung vorangetrieben werden soll. Vor diesem Hintergrund ist erst recht eine tendenzielle Abkoppelung der Beschäftigung vom Produktionsaufschwung zu befürchten.

Was die deutsche Luft- und Raumahrtindustrie angeht, verkündete der Vorstand der DASA am 20. Oktober 1993 die Schließung von sechs Standorten und einen Personalabbau, der mehr als 16 000 Beschäftigte betrifft. Die IG Metall erarbeitete daraufhin zusammen mit den betroffenen Betriebsräten und Vertrauensleuten umfassende Lösungsvorschläge für die Sicherung der Arbeitsplätze und für einen Dialog zwischen Vorstand, Politik und Gewerkschaft. Ein umfassender Katalog von Forderungen konzentrierte sich auf die Schwerpunkte:

– Sicherung der Produktion (der Kern der industriepolitischen Forderungen richtete sich auf finanzpolitische Maßnahmen, Forschungs- und Entwicklungspolitik, Konversion, Exportkontrollen für Rüstungsgüter);

– Gestaltung der Produktivität (gefordert wurde ein Konzept moderner Unternehmensführung, bei dem die Rechte der Betriebsräte respektiert und die Interessen der Beteiligten eingebracht werden können);

– Sicherung des Arbeitsvolumens (gefordert wurden unter anderem die Vermeidung von Mehrarbeit, Teilzeitarbeit).

Speziell zur Problematik von Exportkontrollen in der Luft- und Raumfahrtindustrie wurde ein Positionspapier für Betriebsräte und Vertrauensleute erarbeitet, das auch im IGM-Arbeitskreis „Wehrtechnik und Arbeitsplätze" auf breite Zustimmung stieß. In diesem Positionspapier wurden außen-, sicherheits- und friedenspolitische Kriterien einerseits mit beschäftigungs- und industriepolitischen Überlegungen andererseits verknüpft. Für den in der Realität weit vorangeschrittenen europäischen Einigungsprozeß auf diesem Felde wurde die Forderung erhoben, das hohe deutsche Kontrollniveau zum Ziel der Verhandlungen zu machen.

In die IMB-Konferenz für die Luft- und Raumfahrtindustrie, die im Oktober 1994 in Hamburg stattfand, brachte die IG Metall nicht nur diese Beschäftigungsproblematik ein, sondern sie hob auch die strategische Bedeutung dieses Industriesektors als Technologie-Förderer hervor. Unter Bezugnahme darauf wurde eine Reihe industriepolitischer Maßnahmen gefordert, die sicherstellen sollen, daß die Beschäftigten und die Industrie selbst den Anschluß an den Wiederaufschwung erreichen. Ähnliche, von Organisationen aus allen Teilen der Welt erhobene Forderungen führten dazu, daß der IMB Arbeitsgruppen für folgende Sparten bilden will: Triebwerkhersteller, Hersteller von Bauelementen und Einzelteilen, Wartungs- und Serviceunternehmen, Weltraumaktivitäten. In diesen Arbeitsgruppen sollen unter anderem Globalisierungsaspekte diskutiert, die Verbesserung der Kommunikationsnetze zwischen den Gewerkschaften vorangetrieben, regionale Studien angefertigt und gewerkschaftliche Qualifizierungsaktivitäten intensiviert werden. Die Struktur soll in einem Pilotverfahren erprobt werden. Daneben wird die IG Metall mit der Gewerkschaft IAM in den USA bilaterale Beziehungen zur speziellen Problematik Airbus/Boeing aufnehmen.

Stahlindustrie

Die Situation der westdeutschen Stahlindustrie war bis zum Herbst 1993 von einem massiven zyklischen Einbruch gekennzeichnet, der seinen Ausgangspunkt bereits im Jahresverlauf 1990 hatte. Hinzu kamen die tiefgreifenden Restrukturierungsprobleme der ostdeutschen Stahlindustrie sowie die über einen langen Zeitraum ungeklärte Perspektive für das Unternehmen EKO Stahl.

Im Jahresverlauf 1992 brachen die ungelösten Strukturprobleme der deutschen und europäischen Stahlindustrie erneut voll auf. Einzelne deutsche Stahlunternehmen standen vor dem endgültigen Zusammenbruch.

In erheblichem Widerspruch zu der schweren Krise standen die industriepolitischen Optionen auf nationaler wie auf europäischer Ebene. Die nationale und die europäische Stahlpolitik waren geprägt von dem völligen Fehlen einer aktiven industriepolitischen Antikrisenstrategie. Die EU-Kommission favorisierte trotz des Vorhandenseins eines weitreichenden industriepolitischen Antikriseninstrumentariums gemäß dem EGKS-Vertrag eine industrieinterne „private" Umstrukturierungslösung, mit deren Hilfe der für notwendig erachtete Abbau von Überkapazitäten erreicht werden sollte.

Demgegenüber wurde bereits Anfang 1993 von der IG Metall eine gestaltende Industriepolitik sowohl auf nationaler Ebene, wie auch im Kontext mit der EG, gefordert. Die Strategieüberlegungen der IG Metall gingen davon aus, daß es sich bei einer gestaltenden Industriepolitik keineswegs um eine strukturkonservierende Maßnahme für einen im Niedergang befindlichen Industriezweig han-

delt, sondern um eine zukunftsorientierte Umstrukturierungsstrategie für einen ökonomischen Schlüsselsektor – auf nationaler wie auf europäischer Ebene.

Einer der Kernpunkte der zu entwickelnden Industriepolitik sollten der Erhalt und die dauerhafte Sicherung einer leistungsfähigen Stahlbasis sein. Ein weiterer Kernpunkt wurde in einer aktiven regionalen und sozialen Gestaltung der erforderlichen Umstrukturierungen gesehen. Gefordert wurde die Einberufung einer nationalen Stahlkonferenz unter Beteiligung von Bundesregierung, Landesregierungen, Treuhandanstalt, Unternehmen und Gewerkschaften. Aufgabe dieser Stahlkonferenz sollte die Erarbeitung eines nationalen Stahlkonzepts sein, das sich auf die beiden dargestellten Kernpunkte der vorgeschlagenen Industriepolitik konzentrierte.

Als Orientierungsrahmen für die Entwicklung einer leistungsfähigen Stahlbasis wurden sechs Faktoren genannt:

Erstens ging es um die Abschätzung des mittelfristig zu erwartenden Stahlverbrauchs. Zweitens sollte der jeweilige Stahlbedarf berücksichtigt werden, der sich aus der geforderten Orientierung an einem qualitativen Wirtschaftswachstum und aus der ebenfalls erforderlichen aktiven Sanierung von Industrie und Infrastruktur in den neuen Bundesländern ergeben hatte. Drittens sollte abgeschätzt werden, welcher Produktmix und welche Kombination von Verarbeitungsstufen für die mittel- bis längerfristige Entwicklung der Stahlproduktion erforderlich sein würde. Viertens wurde eine neue Bestimmung der Rolle der Stahlindustrie für die Sicherung eines leistungsfähigen Industriemix am Industriestandort Deutschland bzw. Europäische Union für notwendig erachtet. Fünftens wurde gefordert, die Rolle der Stahlstandorte bei der Sicherung der industriellen Kerne in Ostdeutschland zu berücksichtigen. Sechstens sollten die Auswirkungen der anzustrebenden Verbesserung der weltwirtschaftlichen Kooperation für die Stahlindustrie berücksichtigt werden.

Hervorgehoben wurde, daß auch im Rahmen eines solchermaßen ausgestalteten nationalen Stahlkonzepts deutliche Kapazitätseinschränkungen und tiefgreifende Restrukturierungsmaßnahmen nicht vermieden werden könnten.

Deshalb sollten alle diese Maßnahmen mit Hilfe eines abgestimmten Restrukturierungskonzeptes erfolgen. Hierfür wiederum wurden vier Anforderungen formuliert: Erstens sollte ein Restrukturierungskonzept eine tragfähige zeitliche Umstrukturierungs- und Übergangsperspektive von Stahlstandorten zu Industriestandorten beinhalten. Zweitens wurde verlangt, daß sich die Stahlkonzerne selbst zur Schaffung neuer Arbeitsplätze verpflichten. Drittens sollten Massenentlassungen in der Stahlindustrie weiterhin verbindlich ausgeschlossen werden. Viertens schließlich wurde gefordert, Maßnahmen der regionalen Struktur- und Beschäftigungspolitik auf der Grundlage regionaler Umbaukonzeptionen festzulegen. Die Inhalte dieser industriepolitischen Konzeption für die Restrukturierung und Sicherung der Stahlindustrie bildeten außerdem eine der Grundlagen für die vom Stahlaktionsausschuß der IG Metall am 13. April 1994 verabschiedeten „Vorschläge der IG Metall zum weiteren Handeln in der Krise der deutschen Stahlindustrie".

Die industriepolitischen Gestaltungsvorschläge der IG Metall wurden jedoch weder auf nationaler, noch auf europäischer Ebene aufgegriffen. Der aktuelle Stahlboom überdeckte lediglich die nach wie vor bestehenden strukturellen Probleme. Zu einer dauerhaften Lösung kam es nicht.

Maritime Produktion

Der deutsche Schiffbau liegt nach wie vor an dritter Stelle der Weltproduktion und – mit deutlichem Abstand – an erster Stelle der europäischen Schiffbauproduktion.

Der Schiffbaumarkt ist im klassischen Sinne ein Weltmarkt und unterliegt – nicht zuletzt infolge großzügiger Subventionierung – in hohem Maße einer internationalen Regulierung. Zentrale Bedeutung für die Entwicklung der maritimen Produktion in Deutschland kommt neben der nationalen also auch der europäischen Industriepolitik zu.

Auf der Ebene der Europäischen Union wurde inzwischen die Notwendigkeit einer aktiven industriepolitischen Gestaltung – wenigstens in Ansätzen – erkannt. Beleg hierfür sind die Stellungnahmen der EU-Kommission „Die maritimen Industrien vor neuen Herausforderungen" vom September 1991 sowie „Die europäischen maritimen Industrien: Weitere Schritte zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit" vom November 1992.

Diese Ansätze der EU-Kommission stellten deshalb einen positiven ersten Schritt hin zur Entwicklung einer zukunftsorientierten industriepolitischen Konzeption dar (ohne eine solche Konzeption bereits auszufüllen), weil

– in ihnen die maritime Wirtschaft von vornherein als Gesamtsektor betrachtet wurde;

– ein erster Ansatz zur Verzahnung von sektoraler Industriepolitik und Verkehrspolitik erfolgte;

– mit der Einrichtung eines europäischen „Maritimen Industrie-Forums" (MIF) unter Einbeziehung der Gewerkschaften ein erster Schritt zu einer dialogorientierten Entwicklung industriepolitischer Gestaltungsansätze vorgenommen wurde.

Die industriepolitischen Ansätze der Kommission waren unter anderem Gegenstand der Beratungen des EMB-Schiffbauausschusses am 29. Januar 1993 und am 24. Februar 1994.

Die nationale Industriepolitik für den maritimen Sektor – sofern von ihr bis jetzt überhaupt geredet werden kann – blieb weit hinter dem erreichten Niveau der EU-Politik zurück. Auf der nationalen Ebene herrschte ein konzeptionsloses „Stop and go" mit der Folge völlig unkalkulierbarer Rahmenbedingungen für die deutsche Schiffbauindustrie. Eine Verzahnung von maritimer Industriepolitik mit der Verkehrspolitik war – mit Ausnahme begrenzter Ansätze des Bundesverkehrsministeriums – nicht erkennbar. Mit Ausnahme unverbindlicher Gesprächsrunden wurde ein dialogorientierter Ansatz der Industriepolitik blockiert. Lediglich auf der Ebene der betroffenen Länderregierungen waren ähnliche Ansätze wie auf der EU-Ebene zu verzeichnen.

In einer Anhörung des Wirtschaftsausschusses des Deutschen Bundestages am 28. April 1993 hat die IG Metall auf diese Problematik deutlich hingewiesen. Gefordert wurde ein kalkulierbarer industriepolitischer Kurs für die maritime Produktion, der sich nicht allein auf eine – zum Ausgleich bestimmter Praktiken der internationalen Wettbewerber gedachte – Subventionierung im Rahmen der EU-Vorgaben beschränken sollte. Als notwendig bezeichnet wurde ein mittel- bis längerfristig angelegtes Gesamtkonzept, das die europäische Dimension

berücksichtigt und erforderliche verkehrspolitische Weichenstellungen sowie infrastrukturpolitische Schwerpunktsetzungen vornimmt. Ein solches Konzept sollte den Querschnittsanforderungen im Bereich von Umwelt- und Industriepolitik, also zum Beispiel den Sicherheitsstandards für Seetransporte, Rechnung tragen und eine zielgerichtete und ausreichend dimensionierte Unterstützung von Forschung und Entwicklung beinhalten. Schließlich sollte das Konzept kurzfristige Sicherungsmaßnahmen in Form einer kalkulierbaren Subventionierung – unter voller Ausschöpfung des vorgegebenen EU-Rahmens – vorsehen, solange international verzerrte Wettbewerbsverhältnisse bestehen. Für die Entwicklung eines solchen Gesamtkonzepts wurde die Institutionalisierung eines breiten industriepolitischen Dialogs im Rahmen eines nationalen maritimen Forums unter Beteiligung aller wesentlichen Akteure des Sektors eingefordert.

Dieser industriepolitische Ansatz bildete die Grundlage des in Kooperation mit der Bezirksleitung Küste, dem Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV und der Kooperationsstelle Universität – Arbeiterkammer Bremen formulierten gemeinsamen Programms von IG Metall und ÖTV „Zukunft der maritimen Wirtschaft". Dieses Programm wurde in einer öffentlichen Veranstaltung in Hamburg unter Beteiligung von Betriebsräten, Unternehmens- und Verbandsvertretern sowie Wissenschaftlern am 22. November 1994 vorgestellt und diskutiert. Ausgehend von der Bedeutung der maritimen Verbundwirtschaft als industrie- und verkehrspolitischer Zukunftssektor sowie den Zukunftschancen des maritimen Sektors im Rahmen einer offensiven Industrie- und Verkehrspolitik, wurden in diesem Programm Ansatzpunkte für eine zukunftsorientierte Industrie- und Verkehrspolitik aufgezeigt und Vorschläge für konkrete Maßnahmen erarbeitet.

Gefordert wurde eine breit abgestimmte industriepolitische Rahmensetzung mit einer Reihe konkreter Gestaltungsvorschläge. Sie konzentrierten sich auf folgende Punkte:

– transport- und verkehrspolitische Weichenstellungen, insbesondere zum gezielten Ausbau der Binnenschiffahrt und der Personenbeförderung;

– öffentliche Infrastrukturmaßnahmen, insbesondere an den Schnittstellen von See- und Landtransport;

– Fördermaßnahmen für maritime Produktinnovationen und innovative Veränderungen von maritimen Produktionsprozessen;

– unternehmens- und regionalpolitisch gestalteten Umstrukturierungsmaßnahmen und Beschäftigungs- und Qualifizierungsoffensiven;

– aktive nationale und europäische Maßnahmen zur Durchsetzung von Umwelt- und Sicherheitsstandards im Seetransport sowie Druck im Interesse verbesserter internationaler Standards.

Auf der Grundlage dieser Konzeption wurde gleichzeitig der Vorschlag für ein „Sofortprogramm Maritime Wirtschaft" entwickelt. Dieses Sofortprogramm ging unter anderem auf die aktuellen, kurzfristigen Herausforderungen ein, die sich aus dem Abschluß des OECD-Abkommens zum Abbau der Subventionen im Weltschiffbau vom Juli 1994 ergaben. In diesem Sofortprogramm wurde für die Übergangsperiode bis zum Inkrafttreten der Vereinbarung ein Bündel von Maßnahmen gefordert:

– Verzicht auf einen einseitigen, frühzeitigen Ausstieg aus Förderprogrammen für den west- und ostdeutschen Schiffbau;

– Fortsetzung der Wettbewerbshilfen zu den gleichen Konditionen wie in anderen europäischen Ländern unter Einbeziehung der Werften in Mecklenburg-Vorpommern ab 1996;

– weitere Modernisierung der Werften in Ost- und Westdeutschland und Verbesserung der Infrastruktur, Stärkung der Zusammenarbeit der kleineren und mittleren Werften, Erarbeitung eines Übergangskonzeptes bis 1998.

Insgesamt wurde im maritimen Programm, auch in den Beiträgen auf der maritimen Konferenz darauf verwiesen, daß mit dem OECD-Abkommen eine grundlegende Neuorientierung der Schiffbaupolitik eingeleitet werden. Maritime Industriepolitik müsse an die Stelle einer perspektivlos gewordenen Produktsubvention treten und zugleich politische Prioritäten setzen, die über einen bloßen Produktivitätswettlauf hinausgehen.

Die weiteren Perspektiven für die Entwicklung des Weltschiffbaus und industriepolitische Konsequenzen aus Sicht der Metallgewerkschaften waren ebenfalls zentrale Beratungspunkte bei der IMB-Weltschiffbaukonferenz im Mai 1994 in Tokio. In der abschließenden Erklärung dieser Konferenz wurde unter anderem auf die Pläne für einen umfangreichen Kapazitätsabbau im Weltschiffbau und damit auf die akute Gefahr der Herausbildung neuer Überkapazitäten trotz tendenziell steigender Weltnachfrage hingewiesen. Übereinstimmend wurden die führenden Weltschiffbaunationen auf ihre Verantwortung für eine Begrenzung der Schiffbaukapazitäten verwiesen. In diesem Zusammenhang wurde auch der Verzicht auf Kapazitätserweiterungspläne und Neubauprojekte gefordert.

Finanzpolitische Aktivitäten

Während des Berichtszeitraums setzten sich die chaotischen Zustände in der Steuer- und Finanzpolitik des Bundes fort. Seitdem die Steuer- und Finanzpolitik durch die Finanzierung der deutschen Einheit in besonderem Maße gefordert wurde, zeichnete sich eine fast schizophrene Entwicklung ab. So wurden offiziell die Ergfolgsmeldungen von Haushaltskonsolidierung, Förderalem Konsolidierungsprogramm und Solidaritätszuschlag angepriesen; faktisch aber trug die konservative Finanzpolitik zur Entsolidarisierung und zur weiteren Verschleppung einer Lösung der öffentlichen Finanzierungsprobleme wesentlich bei. Unter dem Diktat der leeren Kassen wurden weitere Einschnitte ins soziale Netz vorgenommen und der soziale Umbau wurde mit unverminderter Härte weiter vorangetrieben.

Es ist unbestritten, daß die öffentlichen Finanzierungspielräume enger geworden sind. Dennoch ist eine saubere Analyse der Ursachen- und Wirkungsmechanismen unter haushalts- und konjunkturpolitischen Aspekten unerläßlich. Die Arbeiten der IG Metall hatten sich deshalb darauf konzentriert, die Ursa-

chen und Wirkungsweisen staatlicher Steuer- und Finanzpolitik zu analysieren und gemeinsam mit dem DGB Alternativen vorzuschlagen.

Diese Analysen und Alternativvorschläge wurden in eigener Arbeit entwickelt. Teilweise konnte dabei auch auf Forschungsergebnisse zurückgegriffen werden, denn die Zahl der Kritiker an der staatlichen Finanzpolitik nahm während des Berichtszeitraumes deutlich zu. So hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung eine Untersuchung vorgelegt, die zeigt, daß die Steuerpolitik der achtziger Jahre verteilungspolitisch äußerst unsozial war und zudem die Situation der öffentlichen Haushalte geschwächt hat. Die zahlreichen Änderungen der Steuergesetzgebung zwischen 1983 und 1993, die zunächst Steuerentlastungen zum Ziel hatten, seit der deutschen Einheit aber immer stärker für Steuererhöhungen sorgten, entlasteten den Unternehmenssektor per Saldo um 170 Milliarden DM, die privaten Haushalte dagegen nur um 70 Milliarden DM.

Eine Untersuchung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim zeigte die strukturellen Ungerechtigkeiten in der Steuerbelastung auf: Demnach führte vor allem die unklare Abgrenzung zwischen Betriebs- und Privatsphäre dazu, daß es bei den Selbständigen zu zusätzlichen Möglichkeiten der Senkung des zu versteuernden Einkommens kam. Selbständigenhaushalte versteuerten 16,4 vH und Landwirte 40 vH von ihrem jeweiligen Einkommen – gemessen an den Arbeiter- und Angestelltenhaushalten mit gleichem Bruttoeinkommen.

Als zweite wichtige Ursache für Steuerersparnisse erwies sich der Besitz von Realvermögen. So versteuerten Durchschnittsverdiener ohne Hauseigentum durchschnittlich 54 vH ihres Einkommens, während Hauseigentümer lediglich 50 vH und Haushalte mit selbst- und fremdgenutztem Wohnungseigentum sogar nur 46 vH versteuern mußten.

Festzuhalten ist: Legale Steuererparnisse und illegale Steuertricks führen zu beträchtlichen Einnahmeausfällen in den öffentlichen Kassen. Würden alle Haushalte ihr Bruttoeinkommen oberhalb der Steuerfreibeträge vollständig versteuern, hätte es beispielsweise im Jahr 1992 zu Mehreinnahmen von mehr als 120 Milliarden DM kommen müssen.

Die bestehenden strukturellen Steuerungerechtigkeiten führen zu einem „Zwei-Klassen-Steuerrecht". Der längst fällige Neubeginn in der Steuer- und Finanzpolitik müßte diese strukturellen Steuerungerechtigkeiten abbauen und neue Finanzierungspotentiale ausloten. Die Beispiele für Steuermißbrauch und -betrug müßten weiter systematisiert und quantifiziert werden. Eines steht aber jetzt schon fest: Einnahmenausfälle aus Steuerbetrug und -mißbrauch übersteigen bei weitem den Schaden durch mißbräuchlichen Bezug von Arbeitslosen- und Sozialhilfe.

Ein tragfähiges finanzpolitisches Konzept müßte nicht nur grundsätzlich wachstumspolitisch stabilisierend wirken, sondern auch die arbeitsmarktpolitische Verantwortung berücksichtigen, die soziale Schieflage in der Lastenverteilung endlich korrigieren und ausreichende Finanzierungsspielräume für öffentliche Aufgaben zur Verfügung stellen.

Der DGB hat Vorschläge dazu unterbreitet: Vorgezogene Ergänzungsabgabe, Einführung einer Investitionshilfeabgabe für Unternehmer, Einführung der Arbeitsmarktabgabe und Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze, steuerlicher

Subventionsabbau, Einführung einer europäischen Zinsbesteuerung mit konkreten Kontrollmöglichkeiten (keine Sonderstellung Luxemburgs innerhalb der EG). Die IG Metall forderte weiterhin:

– Privatisierung und Abbau des Sozialstaates dürfen nicht mehr länger als vermeintlicher Ausweg aus der Finanzkrise mißbraucht werden.

– Notwendig ist die Rücknahme der Netto-Unternehmenssteuerentlastung im Standortsicherungsgesetz.

– Der Satz „Gewinne privatisieren, Schulden etatisieren" darf nicht länger das Leitbild in der Finanzpolitik sein.

– Die Diskussion um die Staatsverschuldung muß versachlicht werden.

– Die Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte müssen effizienter und endlich wieder sozial gerechter gestaltet werden.

– Es gilt, Finanzierungspotentiale zu erschließen, strukturelle Steuerungerechtigkeiten abzubauen, die steuerliche Gleichbehandlung aller Einkunftsarten zu gewährleisten, den Abbau zahlreicher Steuervergünstigungen und bewußt offen gelassener Steuerschlupflöcher voranzutreiben, die Umgestaltung der Besteuerungsregelung für Immobilien sowie die Abschaffung oder zumindest einkommensabhängige Kappung des Ehegattensplittings durchzuetzen.

– Die sozial gerechte Gegenfinanzierung kostenwirksamer Steueränderungen, beispielsweise bei der Umsetzung des verfassungskonformen Existenzminimums, muß einhergehen mit der Einführung eines einheitlichen Kindergeldes statt steuerlicher Kinderfreibeträge.

Die Ergebnisse von mehr als zehn Jahren konservativer Steuer- und Finanzpolitik sind finanzschwache öffentliche Haushalte und eine zunehmende soziale Schieflage als Folge sozial ungerechter Steuerbelastungen. Angesichts der bevorstehenden sozial- und wirtschaftspolitischen Aufgaben führt kein Weg daran vorbei, die bestehenden Finanzierungsquellen besser auszuschöpfen und neue, sozial ausgewogene Finanzierungspotentiale zu erschließen.

Neben ihrer verteilungs- und konjunkturpolitisch orientierten Kritik beschäftigten sich IG Metall und DGB vor allem mit den Chancen einer ökologischen Steuerreform. So forderte auf Initiative von IG Metall, IG Chemie-Papier-Keramik und Deutscher Postgewerkschaft der 15. Ordentliche DGB-Bundeskongreß den Bundesvorstand auf, die Möglichkeiten und Grenzen einer ökologischen Steuerreform auszuloten. Zu diesem Zweck wurde beim DGB eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus Umwelt- und Steuerpolitik gebildet. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, eine Analyse des Instrumentariums vor allem unter Lenkungs-, Finanzierungs- und Verteilungsaspekten zu erstellen, mehr Transparenz über die tatsächlichen Wirkungen von Öko-Steuern zu schaffen sowie über die Notwendigkeit der Einbettung in ein Gesamtkonzept der Steuerreform zu beraten. Diese Arbeitsgruppe hat gegen Ende des Berichtszeitraums ihre Arbeit aufgenommen.

Die Vorarbeiten der IG Metall trugen dazu bei, deutlich zu machen, daß vor allem unter ökologischen, aber auch unter steuerpolitischen Aspekten eine ökologische Steuerreform sinnvoll wäre. Im Berichtszeitraum wurde vom DIW dazu erstmals eine Studie veröffentlicht, die im Auftrag von Greenpeace die Auswirkungen einer ökologischen Steuerreform untersuchte. Der Wert dieser Studie

liegt darin, daß erstmals eine Modellrechnung über die Wirkungsweise einer Energiesteuer durchgeführt wurde, wenngleich das Kompensationsmodell noch auf seine Sozialverträglichkeit zu prüfen ist. Klar ist, daß eine ökologische Steuerreform nicht zu Lasten der sozialen Gerechtigkeit gehen darf. Um so wichtiger ist es, nach Möglichkeiten eines sozial gerechten Kompensationsmodells zu suchen. Hier liegen wichtige Aufgaben für die Arbeitsgruppe des DGB.

GEMEINSAME POSITIONSPAPIERE GESAMTMETALL / IG METALL

Im November 1992 hatte der Vorstand der IG Metall der Einsetzung einer Arbeitsgruppe mit Vertretern von Gesamtmetall und IG Metall zugestimmt, um auf dieser Ebene die Möglichkeiten gemeinsamer Forderungen zur Industriepolitik, zur Absatzstützung und zur Beschäftigungssicherung in den neuen Bundesländern auszuloten. Diese Expertengruppe hatte im Januar 1993 ihre Tätigkeit mit einem gemeinsamen Positionspapier „Zur langfristigen Sicherung des Wirtschaftsstandortes Neue Bundesländer und Berlin aus Sicht der Metall- und Elektroindustrie" abgeschlossen. Übereinstimmung war auf Expertenebene vor allem in vier Kernbereichen erzielt worden:

Das war erstens die Notwendigkeit einer industriellen Vorwärtsstrategie. Hier wurden nicht nur Forderungen und Vorschläge zur generellen Verstetigung und zur gezielten Verstärkung von öffentlicher Investitionstätigkeit und Investitionsförderung zusammengefaßt. Dabei wurde ein eindeutiges Bekenntnis zum Erhalt der industriellen Kerne in Ostdeutschland abgelegt, und es wurde eine weitgehende Übernahme gewerkschaftlicher Vorstellungen zur Unternehmenssanierung in der ostdeutschen Metallindustrie vereinbart.

Zweitens gab es Einvernehmen über die Dringlichkeit absatzpolitischer Stützungsmaßnahmen für die ostdeutsche Industrie. Hier wurde eine Verständigung auf Expertenebene erreicht, und zwar

– über zeitlich befristete Fördermaßnahmen für den Ostabsatz im allgemeinen sowie über die Verbindung zwischen Hilfsmaßnahmen für die ostdeutsche Industrie und Entwicklungskonzepten für die GUS-Staaten im besonderen;

– über die Notwendigkeit von zeitlich befristeten Stützungsmaßnahmen für den Inlandsabsatz der ostdeutschen Industrie, darunter der Vorschlag einer Absatzpräferenz und Local-Contest-Auflagen bei der Inanspruchnahme öffentlicher Fördermittel und bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Drittens bestand Einvernehmen über die Dringlichkeit flankierender beschäftigungspolitischer Maßnahmen. Dies schlug sich nieder in gemeinsamen Forderungen nach Garantien der Treuhandanstalt für Lieferverpflichtungen ostdeutscher Industriebetriebe, nach Ableitung des notwendigen Personalbestandes aus einem zukunftsorientierten, mehrjährig angelegten Sanierungskonzept sowie nach dem Erhalt der beruflichen Erstausbildung.

Im vierten Bereich ging es um gemeinsame Ausgangs- und Ansatzpunkte zu einer solidarischen Einheitsfinanzierung,

– den Vorrang gesamtfiskalischen Denkens anstelle von Kassendenken;

– die Notwendigkeit einer Stärkung der eigenen Wirtschafts- und Steuerkraft der neuen Bundesländer;

– die Selbstfinanzierung aus der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch industrielle Sanierungskonzepte und absatzpolitische Stützungsmaßnahmen;

– die Erhebung eines befristeten Zuschlags zur Einkommens- und Körperschaftssteuer unter Berücksichtigung der „Grenzen der Belastbarkeit von Arbeitnehmern";

– die Forderung nach Einführung einer Arbeitsmarktabgabe für alle Erwerbstätigen, die bislang keine Beiträge zur Sozialversicherung zahlten.

Über die Geschäftsgrundlagen des gemeinsamen Positionspapiers war schon in der Arbeitsgruppe niemals Konsens erzielt worden. Die Vertreter von Gesamtmetall hatten die wirtschafts- und finanzpolitischen Forderungen und Vorschläge stets als Ergänzung, die Vertreter der IG Metall hatten sie genau so konsequent stets als Ersatz für eine Revision der ostdeutschen Tarifverträge bezeichnet. Das gemeinsame Positionspapier wurde zwar vom Vorstand der IG Metall, nicht aber vom Vorstand von Gesamtmetall politisch beschlossen.

Im Oktober 1993 hatten die Vorstände von IG Metall und Gesamtmetall die Bildung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit dem Ziel der von der IG Metall geforderten „Versachlichung der Standortdebatte" beschlossen. Diese Expertengruppe hatte den Auftrag, kurzfristig Möglichkeiten und Grenzen einer gemeinsamen Positionsbestimmung in Standortfragen und daraus abgeleiteten wirtschaftspolitischen Forderungen gegenüber der Bundesregierung auszuloten. Hierzu wurde ein gemeinsames Positionspapier Gesamtmetall / IG Metall unter dem Titel „Für Wettbewerbsfähigkeit und mehr Beschäftigung" erarbeitet.

Im Teil I wurden „Ergebnisse und Grenzen einer gemeinsamen Standortanalyse" zusammengefaßt. Im Teil II sind „Gemeinsame Vorschläge für den Standort Deutschland" aufgeführt:

Unter den konjunkturpolitischen Forderungen wurde auch ein investitionspolitisches Impulsprogramm genannt, das sich auf die Metallindustrie konzentriert und den Vorstellungen der IG Metall nahekommt. Dies bezieht sich vor allem auf

– das Vorziehen vergabefertiger öffentlicher Investitionen, insbesondere auf dem Verkehrs, Umwelt- und Energiesektor;

– die Einführung einer befristeten Investitionsprämie von 7,5 vH für Ausrüstungsinvestitionen.

Es bezieht sich aber auch auf die Finanzierung des investitionspolitischen Impulsprogramms: Gefordert wird – neben Haushaltsumschichtungen und Einsparungen – eine Vorfinanzierung für öffentliche Kredite. Verwiesen wird auf den Selbstfinanzierungseffekt durch die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, der sich aus geringeren Ausgaben für die Bezahlung der Arbeitslosigkeit und vermehrte Steuer- und Beitragseinnahmen der öffentlichen Hände und Sozialversicherungen ergibt.

Hinzukommen sollen Prüfaufträge für verbesserte gesetzliche Möglichkeiten zur Innenfinanzierung beschäftigungswirksamer Investitionen (Reform der Unternehmensbesteuerung, denkbare vermögenspolitische Initiativen auf der Basis beiderseitiger Freiwilligkeit).

Im strukturpolitischen Teil sind zahlreiche Forderungen und Vorschläge enthalten, die eine Öffnung für einen gesellschaftlichen und politischen Reformprozeß auf diesem Feld ermöglichen:

Das gilt auf der europäischen Ebene insbesondere für die Unterstützung einer europäischen Beschäftigungs- und Wettbewerbsinitiative der EG-Kommission.

Auf der regionalen Ebene gilt dies vor allem für die Einführung eines regionalpolitischen Dialogs. Auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene werden vorgeschlagen

– die Organisation eines Zukunftsdialogs über technische Entwicklungslinien und industrielle Entwicklungsperspektiven unter Beteiligung der Gewerkschaften;

– die Einrichtung eines Sachverständigenrats für Fragen der technologischen Entwicklung mit Anhörungs- und Vorschlagsrecht der gesellschaftlichen Gruppen;

– die soziale und ökologische Gestaltung des wirtschaftlichen Wandels sowie die Bereitstellung zuverlässiger Planungsgrundlagen für die Unternehmen durch langfristige verkehrs-, energie- und umweltpolitische Konzepte.

Im arbeitsmarktpolitischen Teil wird vor allem die prinzipielle und praktische Bedeutung der aktiven Arbeitsmarktpolitik herausgestellt.

Diesem Entwurf eines gemeinsamen Positionspapiers auf Expertenebene haben die Vorstände von IG Metall und Gesamtmetall nach Abschluß der Tarifbewegung zugestimmt. Es wurde zum Gegenstand einer gemeinsamen Initiative gegenüber der Bundesregierung.

Eine Zustimmung der Bundesregierung zu den kurzfristigen konjunkturpolitischen Forderungen vor der Bundestagswahl – beim Kanzlergespräch vom Juli 1994 – konnte nicht erreicht werden. Die seinerzeit erklärte Gesprächsbereitschaft des Bundeskanzlers über beschäftigungspolitische Strategien im allgemeinen, über struktur- und arbeitsmarktpolitische Wege im besonderen hat nach der Bundestagswahl in der Regierungserklärung ihren Niederschlag gefunden.

Wirtschaftliche Begründung tarifpolitischer Forderungen

METALLVERARBEITUNG OSTDEUTSCHLAND

Zur Vorbereitung der Revisionsverhandlungen in der ostdeutschen Metallindustrie wurde von der IG Metall im Januar 1993 eine umfassende Ausarbeitung über wirtschaftliche und soziale Gründe „Gegen eine Revision der

Tarifverträge in der ostdeutschen Metallindustrie" erstellt, die durch eine Kurzfassung in Thesenform ergänzt und als hektographiertes Manuskript vor allem in den neuen Bundesländern breit gestreut wurde:

Im ersten Teil des Papieres wurden soziale Gründe gegen eine Streichung oder Streckung der tariflichen Stufenvereinbarungen in der ostdeutschen Metallindustrie systematisch zusammengestellt und empirisch untermauert. Dies geschah durch Hinweise

– auf die Grenzen der tariflichen Einkommensangleichung zwischen Ost- und Westdeutschland im gesamtwirtschaftlichen Vergleich und im metallwirtschaftlichen Bereich;

– auf die Grenzen der effektiven Einkommensangleichung in der ostdeutschen Metallverarbeitung, gemessen an den Nominaleinkommen, den Realeinkommen und den Haushaltseinkommen;

– auf die sozialökonomischen Risiken einer dauerhaften Einkommensabkoppelung im allgemeinen, auf die kontraproduktiven Auswirkungen verschärfter Abwanderung und beschleunigter Kostensenkung im besonderen.

Im zweiten Teil wurden ökonomische Gründe gegen eine Streichung oder Strekkung der tariflichen Stufenvereinbarungen in der ostdeutschen Metallindustrie geltend gemacht. Dies geschah vor allem dadurch, daß

– die Parallelität zwischen dramatischer Zuspitzung der Beschäftigungskrise und gleichzeitiger Senkung der Lohnstückkosten für die gesamtwirtschaftliche Ebene, vor allem aber für den metallwirtschaftlichen Bereich in den neuen Bundesländern, transparent gemacht wurde;

– der Gegensatz zwischen der von den Arbeitgebern behaupteten Entwicklung der Lohnstückkosten und der tatsächlichen Entwicklung dieser Kosten in den neuen Bundesländern, gemessen an der Entwicklung in den alten Bundesländern, herausgearbeitet wurde;

– der ideologischen Erklärung der Beschäftigungskrise durch die Arbeitgeberthese von der lohnkostenbedingten Eskalation der Arbeitsplatzvernichtung mit ökonomischen Fakten und politischen Argumenten begegnet wurde.

Im Mittelpunkt des dritten Teils schließlich standen Alternativen zur Revision der Tarifverträge und Ansatzpunkte zur offensiven Auseinandersetzung mit der Beschäftigungskrise in den neuen Bundesländern: Verwiesen wurde in diesem Zusammenhang auf absatzbedingte Beschäftigungseinbußen in der ostdeutschen Metallindustrie. Dagegengestellt wurden die Forderungen nach

– einem Sofortprogramm der Bundesregierung für absatzpolitische Stützungsmaßnahmen;

– einem strategischen Kurswechsel der Treuhandanstalt von der zufallsbedingten Privatisierung zur zukunftsorientierten Sanierung im allgemeinen, zur politischen Priorität von offensiver gesellschaftlicher Sanierung gegen defensive betriebswirtschaftliche Anpassung im besonderen;

– einer befristeten politischen Bestandsgarantie für Treuhand-Betriebe, die nicht der Konservierung überkommener Strukturen, sondern der Garantie von Mindestbedingungen für die Modernisierung vorhandener Strukturen dienen sollten.

Verwiesen wurde zum anderen auf rationalisierungsbedingte Beschäftigungseinbußen in der ostdeutschen Metallverarbeitung. Daraus wurden Alternativen abgeleitet zur Überwindung von Modernisierungs- und Investitions- und Finanzierungsdefiziten in der ostdeutschen Gesamtwirtschaft, vor allem aber in der Metallverarbeitung.

Verwiesen wurde aber auch auf arbeitszeitbedingte Beschäftigungsrisiken, die sich vor allem aus dem Abbau der Kurzarbeit und ihrem Ersatz durch Entlassungen ergaben. In diesem Zusammenhang wurde nicht nur die beschäftigungspolitische Bedeutung der arbeitszeitpolitischen Stufenvereinbarungen (Übergang von der 40-Stunden-Woche zur 38-Stunden-Woche bis 1. Oktober 1996) unterstrichen; es wurde auch auf die Dringlichkeit einer Weiterentwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und ihrer Verbindung mit einer offensiven Regionalpolitik hingewiesen.

METALLVERARBEITUNG WESTDEUTSCHLAND

In der Tarifbewegung 1992 für die westdeutsche Metallverarbeitung hatte die IG Metall einkommenspolitische Forderungen in einem Gesamtvolumen bis zu 9,5 vH gestellt.

Im Zentrum der wirtschaftlichen Begründung dieser Forderung standen die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Das Gesamtvolumen der Lohn- und Gehaltsforderungen wurde begründet

– mit einer gesamtwirtschaftlichen Produktivitätskomponente von mindestens 1,5 vH;

– mit einer gesamtwirtschaftlichen Preiskomponente von bis zu 4,5 vH;

– mit einer gesamtwirtschaftlichen Umverteilungskomponente von rund 3,5 vH.

Ergänzt wurde diese wirtschaftliche Begründung durch eine Einschätzung der weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, vor allem der konjunkturpolitischen Erwartungen und der wettbewerbspolitischen Erfordernisse. Daraus wurde die Schlußfolgerung abgeleitet, daß die einkommenspolitischen Vorstellungen der IG Metall unter Konjunkturaspekten auf jeden Fall nützlich und unter Wettbewerbsaspekten auf keinen Fall schädlich waren.

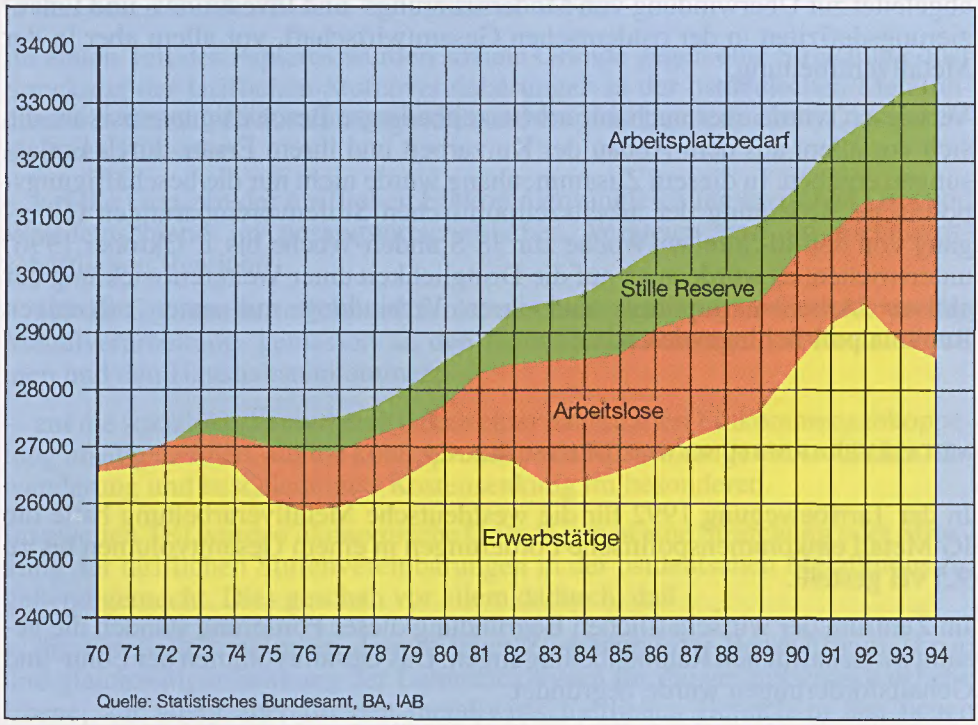
Ergänzt wurde die wirtschaftliche Begründung der IG Metall außerdem durch eine Einschätzung der metallwirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Untermauert wurden die einkommenspolitischen Forderungen der IG Metall anhand der Ertragsbilanzen der Metallbetriebe, der Einkommensbilanz der Metallbelegschaften und der Verteilungsbilanz in der Metallindustrie am Beginn der neunziger Jahre.

In der Tarifbewegung 1993/94 hatte die IG Metall Lohn und Gehaltsforderungen mit einem Gesamtvolumen von bis zu 6 vH gestellt. In der wirtschaftlichen Begründung dieser Forderung wurden vor allem drei Schwerpunkte gesetzt:

Das war erstens der – anhand weltwirtschaftlicher, gesamtwirtschaftlicher und metallwirtschaftlicher Entwicklungstendenzen und Einschätzungen geführte – Nachweis, daß die Überwindung der wirtschaftlichen Rezession und ihrer

Arbeitsmarktbilanz Westdeutschland

1970 bis 1994 in Millionen



Quelle: Statistisches Bundesamt, BA, IAB

Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland

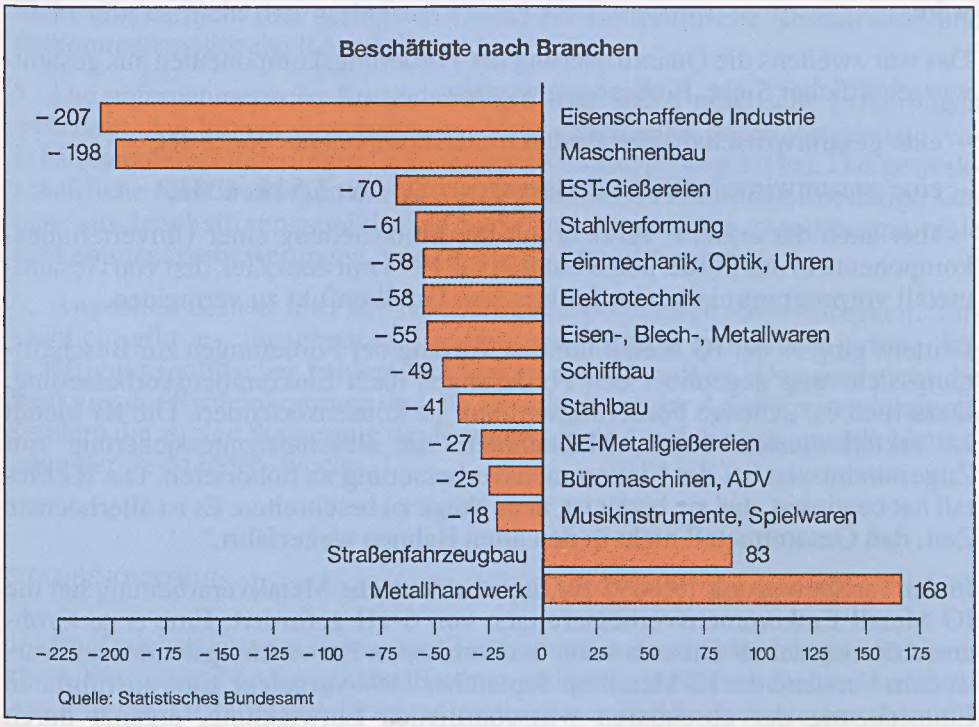
Übersiedler 90 000	Arbeitskräftepotential = Erwerbstätige 9 860 000					1989
Übersiedler[1] 505 000	Auspendler[2] 79 000	Arbeitskräftepotential 9 067 000: Erwerbstätige 8 820 000 (ABM 3 000; Kurzarbeit 758 000)	Arbeitslose 240 000	Weiterbildung 7 000	Stille Reserve	Altersübergang 10 000	Vorruhestand 180 000	1990
Übersiedler[1] 650 000	Auspendler[2] 365 000	Arbeitskräftepotential 7 959 000: Erwerbstätige 6 344 000 (ABM 388 000; Kurzarbeit 370 000)	Arbeitslose 1 170 000	Weiterbildung 425 000	Stille Reserven 20 000	Altersübergang 516 000	Vorruhestand 295 000	1992
Übersiedler[1] 597 000	Auspendler[2] 354 000	Arbeitskräftepotential 7 769 000: Erwerbstätige 6 125 000 (ABM 208 000; Kurzarbeit 181 000)	Arbeitslose 1 149 000	Weiterbildung 345 000	Stille Reserven 150 000	Altersübergang 639 000	Vorruhestand 214 000	1993
Übersiedler[1] 560 000	Auspendler[2] 323 000	Arbeitskräftepotential 7 910 000: Erwerbstätige 6 125 000 (ABM 209 000; Kurzarbeit 220 000)	Arbeitslose 1 250 000	Weiterbildung 235 000	Stille Reserven 300 000	Altersübergang 488 000	Vorruhestand 129 000	1994

[1] Wanderungssaldo (Fort- abzüglich Zuzüge) kumuliert [2] Pendlersaldo

Quelle: Berechnungen der IG Metall auf Basis von Daten des IAB

Strukturwandel im Beschäftigungssystem (Westdeutschland)

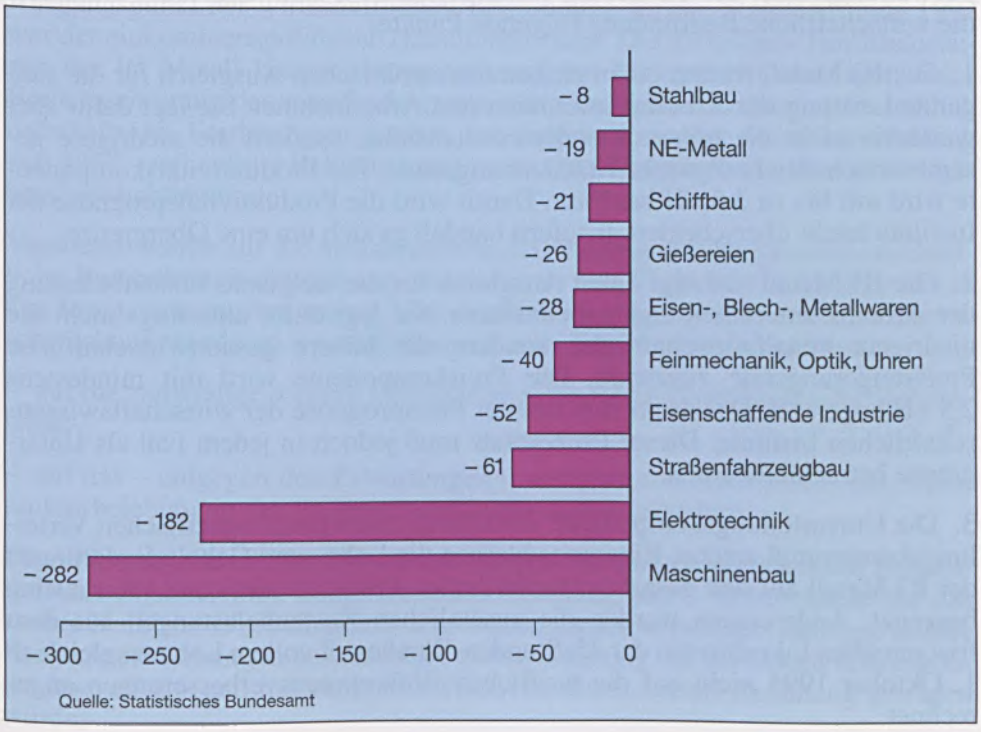
Veränderung der Beschäftigung 1970 bis 1993 in Tausend



Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeitsplatzverluste in der Metallindustrie (Ostdeutschland)

Veränderung September 1993 gegenüber Januar 1991 in Tausend



Quelle: Statistisches Bundesamt

dramatischen beschäftigungspolitischen Folgen nicht durch tarifpolitische Restauration, sondern nur durch wirtschaftspolitische Reformen einzuleiten wäre.

Das war zweitens die Quantifizierung der Forderungskomponenten aus gesamtwirtschaftlicher Sicht. Einbezogen wurden

– eine gesamtwirtschaftliche Produktivitätskomponente von 2 vH;

– eine gesamtwirtschaftliche Preiskomponente von 3,5 bis 4 vH;

– aber auch der erklärte Verzicht auf die Einbeziehung einer Umverteilungskomponente in das Forderungsvolumen für 1994 mit dem Ziel, den von Gesamtmetall vorprogrammierten tarifpolitischen Großkonflikt zu vermeiden.

Drittens ging es der IG Metall um den Vorrang der Forderungen zur Beschäftigungssicherung gegenüber den Forderungen nach Einkommensverbesserung. Dazu hieß es: „Unsere Forderungsstruktur ist konsensorientiert. Die IG Metall ist erklärtermaßen bereit, Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung mit Zugeständnissen bei der Einkommensverbesserung zu honorieren. Die IG Metall hat bewiesen, daß sie bereit ist, neue Wege zu beschreiten. Es ist allerhöchste Zeit, daß Gesamtmetall nicht in den alten Bahnen weiterfährt."

In der Tarifbewegung 1994/95 für die westdeutsche Metallverarbeitung hat die IG Metall Einkommensverbesserungen von 6 vH gefordert. Eine erste Grobeinschätzung der absehbaren sozialökonomischen Entwicklungstendenzen wurde dem Vorstand der IG Metall im September 1994 vorgelegt. Eine ausführliche Einschätzung der absehbaren wirtschaftlichen Entwicklung, ergänzt durch grafische Darstellungen, wurde dem Vorstand im Oktober übergeben und rechtzeitig vor der Willensbildung in den regionalen Tarifkommissionen an die Verwaltungstellen der IG Metall weitergeleitet. Zusammengefaßt beinhaltete die wirtschaftliche Begründung folgende Punkte:

1. Die IG Metall fordert einen einkommenspolitischen Ausgleich für die steigende Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie legt dafür aber weiterhin nicht die höhere metallwirtschaftliche, sondern die niedrigere gesamtwirtschaftliche Produktivitätsrate zugrunde. Die Produktivitätskomponente wird mit bis zu 3,5 vH beziffert. Damit wird die Produktivitätsprognose der Institute leicht überschritten. Insofern handelt es sich um eine Obergrenze.

2. Die IG Metall verlangt einen Ausgleich für die steigende Kostenbelastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie legt dafür allerdings nicht die niedrigere metallwirtschaftliche, sondern die höhere gesamtwirtschaftliche Preissteigerungsrate zugrunde. Die Preiskomponente wird mit mindestens 2,5 vH angesetzt. Das deckt sich mit der Preisprognose der wirtschaftswissenschaftlichen Institute. Dieser Prozentsatz muß jedoch in jedem Fall als Untergrenze betrachtet werden.

3. Die Umverteilungskomponente wird durch einen metallspezifischen Verteilungskompromiß ersetzt. Einerseits bleiben die Lohn- und Gehaltsforderungen der IG Metall auf den gesamtwirtschaftlichen Produktivitäts- und Preisanstieg begrenzt. Andererseits werden die zusätzlichen Kostenbelastungen aus dem fristgemäßen Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich ab 1. Oktober 1995 nicht auf die tariflichen Einkommensverbesserungen angerechnet.

4. Aus wettbewerbspolitischer Sicht gibt es gute Gründe für arbeitspolitische Neuerungen und für industriepolitische Reformen. Aus außenwirtschaftlicher Sicht gibt es nicht den geringsten Grund für tarifpolitische Restauration und einkommenspolitische Restriktion.

5. Die unternehmerische Kostenideologie wird durch praktische Erfahrungen widerlegt. Aus binnenwirtschaftlicher Sicht spricht alles gegen fortgesetzte reale Einkommensminderungen, wie sie Gesamtmetall propagiert hat. Das gewerkschaftliche Kaufkraftargument ist durch praktische Erfahrungen bestätigt. Gerade aus beschäftigungspolitischer Sicht spricht alles für angemessene reale Einkommensverbesserungen, wie sie die IG Metall fordert.

6. Angeblich besteht über die beschäftigungspolitischen Ziele Einigkeit. Tatsächlich gibt es für einen tarifpolitischen Beitrag zur Überwindung beschäftigungspolitischer Fehlentwicklungen nur einen Weg. Das sind nicht die Senkung der Realeinkommen und die Verschiebung der Arbeitszeitverkürzung, sondern die zügige Steigerung der Realeinkommen und die fristgemäße Umsetzung der 35-Stunden-Woche.

STAHLINDUSTRIE

In den Berichtszeitraum fielen zwei Tarifrunden in der Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen, Dillenburg, Niederschelden und Wissen. Für die Tarifauseinandersetzungen in dieser Tarifregion wurden ebenfalls wirtschaftliche Begründungen erstellt. Die erste Tarifrunde fand Ende 1992, die zweite fand im Frühjahr 1994 statt.

Ausgangspunkt der wirtschaftlichen Begründung für die Stahltarifrunde 1992 war der einkommenspolitische Handlungsbedarf. Die damaligen Tarifforderungen der IG Metall konzentrierten sich auf das Einkommen und lagen unter Berücksichtigung der spezifischen stahlwirtschaftlichen Bedingungen deutlich unterhalb des Forderungsvolumens der Tarifrunde in der Metallverarbeitung von 1992, weil auf die Reklamierung einer Umverteilungskomponente weitgehend verzichtet wurde.

Verwiesen wurde auf die im Jahresverlauf 1992 eingetretene gesamtwirtschaftliche Konjunkturabschwächung, deren Dauer und Tiefe allerdings über das in den Prognosen angenommene Maß deutlich hinausging. Diese Konjunkturabschwächung wurde im wesentlichen auf zwei Faktoren zurückgeführt:

– auf die zeitweilige weitere Verschärfung des Restriktionskurses der Bundesbank;

– auf das – entgegen den Erwartungen – weitgehende Ausbleiben einer Konjunkturbelebung in den anderen westlichen Industrieländern.

Für 1993 ging die IG Metall in Anlehnung an die damals vorliegenden Prognosen von einer leichten konjunkturellen Erholung aus – insbesondere für das zweite Halbjahr 1993. Zugleich aber wurde darauf verwiesen, daß eine solche Konjunkturbelebung in hohem Maße davon abhängig sei, inwieweit dem erhöhten konjunktur- und industriepolitischen Handlungsbedarf Rechnung getragen würde.

Das völlige Ausbleiben einer aktiven konjunktur- und industriepolitischen Gegensteuerung war in der Folge eine wesentliche Ursache dafür, daß tatsächlich anstelle einer Belebung 1993 der bislang schwerste zyklische Einbruch in der Wirtschaftsentwicklung der Nachkriegszeit erfolgte. Eine noch deutlichere Abweichung der realen Entwicklung von der Prognose war für die Stahlindustrie selbst zu verzeichnen.

Ausgehend von einer Fehleinschätzung der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung, hatte das Rheinisch-Westfälische Industrieinstitut noch im Herbst 1992 für das Jahr 1993 einen Anstieg der Rohstahlproduktion um 5,6 vH vorausgesagt. Tatsächlich verminderte sich 1993 die Rohstahlproduktion in Westdeutschland um 5,3 vH. Die optimistische Prognose des RWI wurde in der wirtschaftlichen Begründung der IG Metall bereits deutlich relativiert. Unterstützt wurde andererseits die Einschätzung des RWI, daß es sich bei der damaligen Entwicklung der Stahlindustrie um ein im Rahmen der normalen zyklichen Entwicklung liegendes Problem handele. Zu einer Relativierung dieser damaligen Einschätzung besteht auch heute noch kein Anlaß, da die Stahlkonjunktur nicht nur eine Vorlauffunktion gegenüber der allgemeinen Industriekonjunktur besitzt, sondern hier die zyklisch bedingten Ausschläge überdurchschnittlich stark ausfallen. Die eigentliche Ursache der verfehlten Stahlprognose war damit eine falsche Konjunktureinschätzung insgesamt.

Zugleich aber wurde in der wirtschaftlichen Begründung darauf verwiesen, daß einem Aufbrechen der in der Tat gegebenen strukturellen Probleme der Stahlindustrie nicht über die Tarifpolitik begegnet werden könne, sondern nur mit einer übergreifenden wirtschafts- und industriepolitischen Strategie.

Im Frühjahr 1994 fand die nächste Tarifrunde für die Stahlindustrie statt. Drei Besonderheiten kennzeichneten den Hintergrund dieser Tarifbewegung:

Dies war erstens die Tatsache, daß das Jahr 1993 den bisher schwersten gesamtwirtschaftlichen Konjunktureinbruch seit 1948 markierte. Zweitens konzentrierte sich dieser zyklische Einbruch überdurchschnittlich stark auf den industriellen Sektor mit drastischen Konsequenzen für die Situation in der Stahlindustrie – markiert durch einen massiven Einbruch von Produktion und Erlösen sowie durch einen dramatischen Beschäftigungsabbau. Drittens wurden zunächst für die Volkswagen AG, später für die gesamte westdeutsche Metallverarbeitung Tarifabschlüsse erreicht, bei denen die Beschäftigungssicherung im Vordergrund stand.

Dies hatte Auswirkungen auch für die Stahlindustrie und führte dazu, daß die Tarifrunde 1994 unter Verzicht auf eine Kündigung der Einkommenstarife und ohne quantifizierte Forderungen begonnen wurde. Daher standen Beschäftigungssicherung und -entwicklung auch im Mittelpunkt der wirtschaftlichen Begründung. Hierbei wurde die zentrale Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung hervorgehoben.

Die Bedeutung der Beschäftigungssicherung wurde – im Hinblick auf die gesamtwirtschaftlichen und die stahlwirtschaftlichen Entwicklungsperspektiven – dadurch untermauert, daß darauf verwiesen wurde, daß der zyklische Einbruch gestoppt sei, aber kurzfristig keine erneute konjunkturelle Belebung zu erwarten wäre. Andererseits wurde hervorgehoben, daß selbst im Falle einer erneuten zyklischen Erholung über einen längeren Zeitraum die Tendenz zum Beschäftigungsabbau fortbestände. Für das Jahr 1994 sei daher zwar mit einer deutlichen

Verbesserung der Erlös- und Ertragssituation zu rechnen, nicht aber mit einem kurzfristigen Ende des Arbeitsplatzabbaus.

Erneut wurde klargestellt, daß die Tarifpolitik allein nicht in der Lage ist, ökonomische und wirtschaftspolitische Fehlentwicklungen zu korrigieren, daß sie aber sehr wohl durch Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzung und ähnliche Maßnahmen ihren Beitrag zur Beschäftigungssicherung zu leisten vermag. Aus dieser Erkenntnis wurde die Notwendigkeit abgeleitet, die ursprünglich für den 1. April 1995 tariflich vereinbarte Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 1,5 Stunden auf 35 Stunden zeitlich vorzuziehen.

METALLHANDWERK

Wie in der Metallverarbeitung und in der Eisen- und Stahlindustrie sind auch im Metallhandwerk die einkommens- und beschäftigungspolitischen Erfahrungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Grundlage für tarifpolitische Forderungen in diesem Bereich.

Im Metallhandwerk stiegen die effektiven Tariflöhne – zum Beispiel im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen – zwischen 1991 und 1994 zwischen 11,1 vH (Sanitär, Heizung, Klima) und 16,1 vH (Heizungsindustrie). Die Reallohnentwicklung, also die Lohnentwicklung nach Abzug der Preissteigerungsrate, blieb dagegen weit hinter dem nominalen Zuwachs der Tariflöhne zurück (+ 1,7 vH bis + 6,3 vH). Zusätzliche Belastungen für die Handwerksbelegschaften ergaben sich durch die zu leistenden höheren Abgaben. So stieg die Steuer- und Sozialabgabenlast von 1991 bis 1994 um 1,8 vH auf 34,3 vH der Bruttoarbeitseinkommen an. Die reale Nettoentwicklung der Löhne verlief daher für die meisten Beschäftigten negativ. Viele hatten erhebliche Kaufkraftverluste gegenüber dem Jahr 1991 hinzunehmen.

Die beschäftigungspolitischen Erfahrungen zwischen 1991 und 1994 waren gekennzeichnet von der Rezession und der nachlassenden Sondernachfrage aus Ostdeutschland. Gegen Ende des Jahres 1994 lag die Zahl der Beschäftigten im Metallhandwerk mit 1,2 Millionen etwa auf dem Niveau des Jahres 1991.

Noch weit bis in das Jahr 1992 hinein profitierten die handwerklichen Metallbranchen von den Sondereinflüssen der deutschen Einheit auf die westdeutsche Konjunktur. Von 1989 bis 1992 hatten sich die Umsätze um mehr als ein Drittel (+ 37,3 vH) erhöht. Der ostdeutsche Nachholbedarf an Verbrauchsgütern begünstigte besonders das konsumnahe Metallhandwerk, so zum Beispiel das Kfz-Handwerk. Das Ausbaugewerbe verdiente an privaten und öffentlichen Aufträgen; und auch die Investitionsgüter produzierenden Branchen hatten weit höhere Umsätze als vor der deutschen Vereinigung. 1993 fiel dann das Umsatzniveau des Metallhandwerks um 7,6 vH unter das Vorjahresniveau. Sowohl der rezessionsbedingte Nachfrageeinbruch, als auch die nachlassende Nachfrage aus den neuen Bundesländern erfaßte das Metallhandwerk. Die Rezession traf besonders die Investitionsgüter produzierenden Branchen. Bei den konsumnahen Handwerken machte sich zusätzlich die rückläufige Nachfrage aus Ostdeutschland bemerkbar. Die Hauptprofiteure aus der deutschen Einheit

– die Ausbaugewerbe – hatten dagegen nur leichte Umsatzrückgänge zu verzeichnen.

Die konjunkturelle Trendwende zu Beginn des Jahres 1994 hatten ihren Schwerpunkt in der Auslandsnachfrage. Induzierte Nachfrageimpulse jedoch – etwa über einen Anstieg der Ausrüstungsinvestitionen – erreichten das Investitionsgüterhandwerk allenfalls abgeschwächt. Für einen grundlegenden Umschwung bei den Konsumgüterhandwerken waren die Wachstumsvoraussetzungen 1994 eher ungünstig: Steigende Preise und Abgaben schwächten die Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie dämpften über die Stagnation des privaten Verbrauchs besonders die Konjunktur im Handwerk.

Der einheitsbedingte Umsatzzuwachs im Metallhandwerk bis 1992 wurde nicht von entsprechenden Beschäftigungszuwächsen begleitet. Wegen des hohen Rationalisierungstempos kam es vielmehr zu zweistelligen Produktivitätszuwächsen. 1993 – in der Krise – gab es kräftige Umsatzeinbußen. Die Beschäftigungsverluste dagegen waren schwächer ausgeprägt. Aus dieser, für eine Abschwungphase normalen, Reaktion entstanden Produktivitätsverluste. Diese negative Tendenz wurde mit dem leichten Anziehen der metallhandwerklichen Nachfrage zu Beginn des Jahres 1994 gestoppt und durch erneute Produktivitätszuwächse kompensiert.

Die Gegenüberstellung der Einkommensbilanz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Metallhandwerk und der Handwerksunternehmer ergab ein paradoxes Bild: Die verteilungspolitischen Erfahrungen aus den Tarifverträgen seit 1992 wirkten zwar auf den ersten Blick positiv. Erstmals verbesserte sich die Verteilungsposition der Löhne gegenüber der Entwicklung der Produktivität und der Verkaufspreise. Die Wende vollzog sich jedoch nicht durch eine tarifpolitische Verteilungskorrektur, sondern aufgrund des rezessionsbedingten Nachfrageausfalls. Trotzdem waren die einkommenspolitischen Erfahrungen der Handwerksbelegschaften negativ. Dem Zuwachs der tariflichen Nominallöhne stand nicht nur ein kräftiger Preisanstieg gegenüber, sondern es kam auch zu stärkeren Abgabenlasten, so daß die im Metallhandwerk Beschäftigten zum Teil erhebliche Kaufkraftverluste hinnehmen mußten. Die von den Arbeitgebern auch heute noch propagierte betriebswirtschaftliche Kostenreduzierung durch Arbeitsplatzabbau und Lohnraub hätte sicherlich kurzfristige kostenentlastende Effekte, führte jedoch keineswegs zu einer konjunkturellen Entspannung. Mittelfristig hätte sie eher schrittweise eine nach unten gerichtete Lohnspirale – und damit erhebliche Nachfrageausfälle – zur Folge. Insofern sind nominale „Nullrunden“ und reale „Minusrunden“ Gift für Konjunktur und Arbeitsplätze. Deshalb gilt auch für die kommenden Tarifrunden: Die Arbeitgeber sind aufgefordert, ihren Beitrag zur konjunkturpolitischen Stabilisierung zu leisten. Das bedeutet, durch Lohnerhöhungen Kaufkraft und Nachfrage zu stimulieren und damit sowohl Umsatzwachstum, als auch Beschäftigungszuwächse zu ermöglichen.

JAHRESABSCHLÜSSE IN DER METALLINDUSTRIE 1991 BIS 1993

Im Berichtszeitraum hat sich die Zahl der von der IG Metall zu erstellenden Bilanzanalysen ständig erhöht, zuletzt auf über 300 pro Jahr. Da diese Anforderungen – Besteller waren Aufsichtsräte, Betriebsräte, Verwaltungsstellen und andere Einrichtungen – vom Volumen her nicht mehr zu bewältigen waren, wurden neben den Mitarbeitern der Wirtschaftsabteilung (im Zusammenwirken mit der Hans Böckler-Stiftung) externe Bearbeiter hinzugezogen, die 1994 rund 60 Analysen erstellt haben.

Die Abschlußzahlen dieser und einer Vielzahl weiterer Unternehmen wurden in der Datenbank der IG Metall gespeichert. Insgesamt handelte es sich um rund 1000 Einzelfirmen. Nach Branchen aufgegliedert, lieferten sie wertvolles Vergleichsmaterial bei der Erstellung der Bilanzanalysen. Die nachfolgenden Ausführungen zu den drei wichtigsten Branchen der metallverarbeitenden Industrie basieren auf insgesamt 163 Abschlüssen – im wesentlichen Konzernzahlen –, und zwar 89 aus dem Maschinenbau, 44 aus der Elektroindustrie und 30 aus dem Fahrzeugbau.

Aus der Entwicklung der Jahresabschlußzahlen wurde der etwa zur Jahresmitte 1992 einsetzende Konjunkturabschwung deutlich, der sich 1993 dann in fast allen Branchen in mehr oder weniger starken Umsatzrückgängen niederschlug. Die einzige Ausnahme bildete die Elektroindustrie, die auch 1993 noch ein Umsatzplus von 4,2 vH erreichte. Im Fahrzeugbau mußten dagegen im Vergleich zur Metallverarbeitung insgesamt (–4,3 vH) 1993 weit überdurchschnittliche Umsatzeinbußen (gut 9 vH) hingenommen werden.

Allerdings war der Rückgang des Geschäftsvolumens nicht unbedingt nur eine Folge gesunkener Absatzzahlen. Vielmehr haben hier Preiseinflüsse im Zusammenhang mit dem härter gewordenen internationalen Wettbewerb und der sinkenden Kapazitätsauslastung eine erhebliche Rolle gespielt. Dazu kamen noch veränderte Währungsrelationen, insbesondere gegenüber einer Reihe wichtiger europäischer Währungen, Verschiebungen im Absatzmix und andere Einflußfaktoren.

Insgesamt hat die Entwicklung aber zu einer verschlechterten Kapazitätsauslastung und Beschäftigungssituation in nahezu allen Branchen geführt. Dem wurde – wie dies in fast jedem früheren Geschäftsbericht auch schon zu lesen war – mit Restrukturierungs- und Kostensenkungsmaßnahmen begegnet, die zum überwiegenden Teil zu Lasten der Belegschaften gingen. Die jahresdurchschnittlichen Mitarbeiterzahlen sanken insbesondere 1993 überall, wobei auch die Elektroindustrie keine Ausnahme bildete.

Da die prozentualen Rückgänge bei den Beschäftigtenzahlen 1993 jedoch teilweise geringer ausfielen, als dies beim Produktionswert (Gesamtleistung) der Fall war, ist die Pro-Kopf-Leistung nach mehr oder weniger deutlichen Zuwachsraten bis 1991 ab 1992 und verstärkt im Jahr 1993 geringer geworden. Eine Ausnahme bildete auch hier die Elektroindustrie. Aufgrund der erwähnten

Einflußfaktoren bedeutete das Absinken der Gesamtleistung je Beschäftigten aber keineswegs eine tatsächliche Verschlechterung der Arbeitsproduktivität.

ENTWICKLUNG VON UMSATZ, BESCHÄFTIGUNG UND LEISTUNG
1991 BIS 1993 IN VH

Branche	Umsatz			Beschäftigte im Jahresdurchschnitt			Produktionswert pro Kopf		
	1991	1992	1993	1991	1992	1993	1991	1992	1993
Metallverarbeitung	10,3	3,9	–4,3	4,8	2,4	4,4	5,4	0,5	–0,5
Maschinenbau	10,3	–0,5	–3,3	10,1	–1,4	–2,8	0,8	–0,1	–1,9
Elektrotechnik	4,7	3,8	4,2	–0,5	–3,1	–4,3	6,0	5,1	7,8
Fahrzeugbau	14,5	4,5	–9,1	4,3	4,3	–7,5	9,8	0,1	–3,0

Mit rückläufigem Geschäftsvolumen hat der überwiegende Teil der Unternehmen auch die Sachanlageinvestitionen stark gekürzt. 1993 wurden im wesentlichen nur die notwendigsten Ersatzbeschaffungen vorgenommen. Im übrigen lag das Schwergewicht auf Struktur- und Rationalisierungsmaßnahmen; Kapazitätserweiterungen spielten so gut wie keine Rolle. Die Investitionsquote sank – gemessen am Umsatz – sowohl in der Metallverarbeitung insgesamt, als auch in den Branchen 1993 im Vergleich zu den beiden Vorjahren gravierend ab.

Diese Investitionszurückhaltung ermöglichte – wie schon in den Jahren 1991 und 1992 – trotz der spürbar verschlechterten Ertragslage fast aller Unternehmen auch 1993 eine fast vollständige Finanzierung der Sachanlagezugänge durch eigenerwirtschaftete Mittel. Der von den ausgewiesenen Nettoergebnissen, den Abschreibungen und den Zuführungen zu Pensionsrückstellungen und Sonderposten herrührende Umsatzüberschuß (Cash flow) deckte die Anlageinvestitionen in der Metallverarbeitung 1993 zu 96 vH ab. Lediglich der Fahrzeugbau schnitt mit einer Selbstfinanzierungsquote von 88 vH etwas schlechter ab.

Branche	Sachinvestitionen*			Umsatzüberschuß*			Selbstfinanzierungsquote *		
	1991	1992	1993	1991	1992	1993	1991	1992	1993
Metallverarbeitung	8,5	8,1	6,8	8,7	7,8	6,6	103	96	96
Maschinenbau	5,7	5,3	4,7	8,2	6,0	5,1	144	112	108
Elektrotechnik	5,9	5,8	4,8	7,1	6,5	5,6	126	112	115
Fahrzeugbau	7,8	7,3	5,2	8,3	7,4	4,5	106	101	88

* in vH, gemessen am Umsatz

Mengen- und preisbedingte Erlöseinbußen, teilweise ungenügende Kapazitätsauslastung und dadurch bedingte Verschlechterungen der Kostenstrukturen führten 1992 und verstärkt 1993 zu rückläufigen Betriebsergebnissen und Nettogewinnausweisen. Zusätzlich fielen insbesondere 1993 noch erhebliche

Sonderbelastungen aus Struktur- und Personalmaßnahmen an, etwa für Abfindungen, Vorruhestandszahlungen bzw. entsprechende Rückstellungsbildungen. So sank nach der Bilanzstatistik die 1991 bei 2 vH liegende Netto-Umsatzrendite in der Metallverarbeitung 1992 auf 1 vH und 1993 sogar auf – 0,3 vH. Ähnlich sah der Trend in den verschiedenen Branchen aus, wobei der Fahrzeugbau 1993 mit – 1,4 vH am schlechtesten abschnitt.

Trotz Belegschaftsabbau sind die Personalaufwandsquoten in den Ergebnisrechnungen 1993 angestiegen, und zwar – zumindest zum Teil – bedingt durch die in den Personalkosten enthaltenen Sonderbelastungen aus Sozialplanmaßnahmen. Die mit diesen Maßnahmen angestrebten Kostensenkungseffekte sind aber – wenn überhaupt – erst mit einer gewissen Zeitverzögerung zu erwarten, und ohne Flankierung solcher Rationalisierungs- und Kostensenkungsmaßnahmen durch gleichzeitige Erlösverbesserungen wird auf Dauer ohnehin keine Sanierung der Ertragslage zu erreichen sein.

Branche	Jahresüberschuß in vH vom Umsatz			Materialaufwand in vH vom Produktionswert		Personalaufwand	
	1991	1992	1993	1992	1993	1992	1993
Metallverarbeitung	2,0	1,0	–0,3	52,5	46,9	29,7	31,2
Maschinenbau	1,6	1,2	–0,1	46,8	45,8	34,3	36,1
Elektrotechnik	2,1	1,5	–0,4	42,8	48,7	34,4	34,6
Fahrzeugbau	2,0	1,6	–1,4	59,8	59,8	25,7	27,1

Im Gegensatz zu den Ergebnissen aus betrieblicher Tätigkeit konnten die meisten Unternehmen auch 1992 und 1993 positive Finanzergebnisse erzielen. So lagen insbesondere in der Elektroindustrie und im Fahrzeugbau aufgrund der zufrieden-stellenden Liquiditätsausstattung die Zinserträge immer noch beträchtlich über den entsprechenden Aufwendungen; die Zinsergebnisse schwankten hier zwischen etwa 0,5 vH und 1 vH, gemessen am Umsatz. Zusammen mit ebenfalls durchweg positiven Beteiligungsergebnissen und verkürzt um Finanzanlageabschreibungen erreichte das Finanzergebnis in der Metallverarbeitung insgesamt 1993 mit einem Volumen von gut 3 Milliarden DM zwar nur einen Anteil von 0,5 vH, gemessen am Produktionswert; bei einem lediglich ausgeglichenen Betriebsergebnis war dies aber ein durchaus ins Gewicht fallender Faktor.

Trotz deutlich schwächerer Ertragslage haben sich die finanzielle Situation und die Bilanzstrukturen der Unternehmen in der Metallverarbeitung und in den einzelnen Branchen in den Jahren 1992 und 1993 keineswegs in beunruhigendem Maße verschlechtert. Die Eigenkapitalausstattung in der Metallverarbeitung insgesamt sank zwar bis Ende 1993 auf 22,3 vH, gemessen an der Bilanzsumme – Ende 1990 waren es noch gut 26 vH gewesen –, zusammen mit Pensionsrückstellungen und Sonderposten, also aus eigener Kraft erwirtschafteten Kapitalteilen, machte das sogenannte wirtschaftliche Eigenkapital aber immer noch knapp 40 vH des Gesamtkapitals aus. In Verbindung mit langfristigen Verbindlichkeiten (Restlaufzeiten von mehr als fünf Jahren) standen Ende 1993 rund 43 vH der gesamten Finanzierungsmittel langfristig bzw. dauerhaft zur Verfügung.

Demgegenüber lag das Anlagevermögen in der Metallverarbeitung 1993 nahezu unverändert bei 35 vH der Bilanzsumme. Die Sach- und Finanzanlagen waren nach den bereits erwähnten Investitionskürzungen kaum höher als die Abschreibungen und Anlageabgänge, und die nach deren Aufrechnung in der Bilanz ausgewiesenen Restbuchwerte stiegen in etwa dem gleichen Maße wie die Bilanzsumme insgesamt (knapp 4 vH).

Branche	Anlagevermögen*		Liquide Mittel*		Eigenkapital*		Pensionsrückstellungen*	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993
Metallverarbeitung	35,7	35,1	13,9	15,3	24,1	22,3	16,3	16,6
Maschinenbau	31,4	33,0	10,1	10,7	27,2	27,4	12,9	13,5
Elektrotechnik	36,8	36,2	14,3	14,8	30,2	29,8	20,2	20,7
Fahrzeugbau	37,5	37,6	9,5	11,2	22,6	20,5	14,1	14,5

* in vH, jeweils gemessen an der Bilanzsumme

Geringere Investitionen und eine umsatzbedingt rückläufige Mittelbindung in Vorräten und Forderungen bewirkten, daß die Liquiditätsausstattung der Unternehmen auf einem unverändert hohen Stand gehalten wurde bzw. im Vergleich zu 1992 noch verbessert werden konnte. Barmittel und Wertpapiere des Umlaufvermögens beliefen sich bei den hier untersuchten Gesellschaften der Metallverarbeitung Ende 1993 auf rund 85 Milliarden DM. Dem standen rund 172 Milliarden DM an kurz- und mittelfristigen Verbindlichkeiten gegenüber. Berücksichtigt man, daß auch der überwiegende Teil der in den Forderungen und Vorräten gebundenen Finanzmittel (Ende 1993 etwa 270 Milliarden DM) je nach Umschlaggeschwindigkeit innerhalb kurzer Zeit wieder zurückfließen, so kann man davon ausgehen, daß die notwendige Zahlungsbereitschaft wohl ausreichend gesichert ist.

Völlig ausreichend sind nach wie vor auch die wichtigsten horizontalen Bilanzrelationen. Sach- und Finanzanlagen waren in der Metallverarbeitung 1993 zu knapp 64 vH durch Eigenkapital abgesichert, unter Einbeziehung der Pensionsrückstellungen, Sonderposten und der langfristigen Verbindlichkeiten belief sich der Deckungsgrad auf rund 123 vH. In den einzelnen Branchen schwankten diese Quoten zwischen 55 vH und 83 vH bzw. zwischen 110 vH und 148 vH.

Von ihrer finanziellen Situation her haben die Firmen also die konjunkturelle Schwächephase nahezu unbeschadet überstanden und konnten sich eine ausreichend solide Basis für ihre weitere Entwicklung verschaffen.

SCHWERPUNKTE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHER BERATUNGSTÄTIGKEIT

Die betriebswirtschaftliche Beratungstätigkeit umfaßte eine breite Themenpalette. Neben den traditionellen Bilanzanalysen für Aufsichtsräte und Wirtschaftsausschüsse waren die betriebswirtschaftliche Beratung vor Ort und die Behandlung bestimmter Fachfragen Schwerpunkte dieser Tätigkeit.

Unternehmenskrisen

Der Abbruch der Sonderkonjunktur 1993 stellte viele kleine und große Unternehmen vor erhebliche Anpassungsprobleme. Dazu kam der Strukturwandel in vielen Branchen der Metallindustrie, zum Beispiel bei der Restrukturierung der Zuliefererbeziehungen in der Automobilindustrie, die zunehmend spürbare Marktpräsenz ostdeutscher Unternehmen und die Nutzung von Faktorkostendifferentialen in Osteuropa. Die Unternehmen reagierten auf diese konjunkturellen und strukturellen Entwicklungen mit dem Einsatz neuer Rationalisierungstechnologien, die mit den Schlagworten Lean Production, Lean Management oder Reengineering zu umschreiben sind und die die Rechtfertigung für Personalabbau und Lohnkostensenkungen lieferten. Somit ergab sich ein Schwerpunkt der Beratungstätigkeit in den Fragen: Senkung der Leistungstiefe, Bildung von Profit- und Cost-Centren, gesellschaftsrechtliche Ausgliederungen usw..

Die Tiefe des Konjunktureinbruchs brachte 1993 viele Unternehmen in die Krise. Die restriktive Personalpolitik der Vergangenheit verbaute den Unternehmen gerade in den direkten Fertigungsbereichen die klassische Reaktion über die Arbeitsmenge und ließ sie verstärkt den Ausweg über den Preis der Arbeit suchen. Dabei standen die Streichung von Weihnachts- und Urlaubsgeld, die Kürzung übertariflicher Lohnbestandteile und der massive Versuch, auch in tarifliche Leistungen einzugreifen, im Vordergrund. Neben einer Vielzahl offensichtlich unberechtigter Fälle gab es auch einige Unternehmen, deren wirtschaftliche Schwierigkeiten, insbesondere bei knapper Liquidität, nicht zu verkennen waren. In diesen Fällen richtete sich die Beratungstätigkeit vor allem auf Stundungen und Besserungsabreden, um die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten. Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie wurden von den betroffenen Geschäftsleitungen nur selten in diese Beratungsarbeit einbezogen.

Als sehr hilfreich erwies sich in derartigen Fällen der Flexibilisierungstarifvertrag der Metallverarbeitung aus dem Jahr 1994. Er ermöglichte nämlich die Überbrückung eines konjunkturellen Tals durch ein reduziertes Arbeitsvolumen – ohne Eingriff in Beschäftigungsverhältnisse und Einkommensbestandteile.

Sanierung und Industriepolitik

Die in der Rezession 1993 gesammelten Erfahrungen mit Unternehmenskrisen in Westdeutschland und die intensive Beratungstätigkeit im Strukturbruch in Ostdeutschland wurden in einer Broschüre „Unternehmenskrisen und Sanierung" zusammengefaßt, die für Betriebsräte und hauptamtliche Mitarbeiter der IG Metall eine wichtige Handlungshilfe darstellte.

Es zeigte sich aber immer deutlicher, daß die herkömmlichen Instrumentarien der Krisenbewältigung bei den zunehmenden konjunkturellen Ausschlägen und dem sich beschleunigenden Strukturwandel in der Metallindustrie nicht mehr ausreichten. Nach der Wende in Ostdeutschland ergab sich ein gesellschaftlicher Konsens darüber, daß das klassische personalpolitische Mittel Sozialplan durch Beschäftigungsgesellschaften ersetzt werden muß. Jetzt zeigen die aktuellen Krisen, daß eine angepaßte Übertragung der ostdeutschen arbeitsmarktpolitischen Erfahrungen auf Westdeutschland erfolgen muß. Dies gilt aber nicht nur für die Arbeitsmarktpolitik. Vielmehr bedürfen die staatlichen Instrumen-

tarien zur Rettung notleidender Unternehmen und Branchen einer Modernisierung. Die IG Metall hat dazu eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet: Sanierungsbeteiligungsgesellschaften, geregelte außergerichtliche Vergleiche zur Abwendung von Konkursen, die Verzahnung von Sanierung und Arbeitsmarktpolitik und Ansätze zur industriepolitischen Begleitung von Branchenkrisen.

Härtefälle in Ostdeutschland

Der Tarifvertrag vom 18. Mai 1993 für die ostdeutsche Metallwirtschaft sah sogenannte Härtefallregelungen vor, in denen – insbesondere zur Abwendung drohender Insolvenzen, zur Sicherung der Arbeitsplätze und zur Verbesserung der Sanierungschancen – die Tarifvertragsparteien Abweichungen vom eigentlichen Vertragstext vereinbaren können. Von den 800 organisierten ostdeutschen Unternehmen stellten rund 100 entsprechende Anträge, von denen etwa ein Drittel zu Regelungen führten.

Von seiten der IG Metall wurde dazu eine Handlungsanleitung herausgegeben. Vertreter der IG Metall waren auch als Begleiter der Schiedsstellen tätig und haben geholfen, faire Regelungen für die Unternehmen zu finden. Dabei stellte sich heraus, daß viele Unternehmen es lediglich „einmal versuchen" wollten, daß in anderen Fällen die Krisenursachen nicht durch Härtefallregelungen zu beseitigen waren oder daß Anträge gestellt wurden, bei denen selbst die Mindestunterlagen zur Beurteilung der wirtschaftlichen Situation fehlten.

Die Handlungsanleitung der IG Metall lehnte sich an die Methodik gebräuchlicher Sanierungsprüfung an, zum Beispiel die des Instituts der Wirtschaftsprüfer, der Landeskreditausschüsse bei Bürgschaft oder des Pensionssicherungsvereins. Es wurde Wert darauf gelegt, daß aussagefähige Sanierungspläne vorgelegt und dementsprechende Sanierungsmaßnahmen ergriffen wurden. Dazu gehörten insbesondere Sanierungsbeiträge der Eigentümer und Gläubiger.

Wirtschaftsrecht

Das bedeutendste Reformprojekt der letzten Jahre im Bereich des Wirtschaftsrechts war die Insolvenzrechtsreform. Nach zwei Jahrzehnten intensiver Auseinandersetzung wurde am 21. April 1994 vom Bundestag die neue Insolvenzordnung verabschiedet, die zum 1. Januar 1999 die Konkurs- und Vergleichsordnung ablösen wird. Leider wurden die ursprünglich vorgesehenen Maßnahmen zur Verbesserung der Sanierungschancen insolvenzbedrohter Unternehmen im Laufe der Zeit stark zurückgeschnitten. So verwunderte es nicht, daß die Neuregelung nicht den Forderungen entsprach, wie sie vor 14 Jahren auf der konkursrechtlichen Arbeitstagung der IG Metall mit Thesen für ein Sanierungsverfahren vorgestellt worden waren. Auch in der Endphase des Gesetzgebungsverfahrens wurde in Stellungnahmen, intensiven Gesprächen mit Abgeordneten und Sanierungsfachleuten versucht, wesentliche Elemente dieser Forderungen zu retten und vor allem den Charakter des Insolvenzplans als Sanierungsplan zu stärken. Nicht gelungen ist es, Regelungen zu einem Sanierungsverfahren im Vorfeld von Insolvenzen durchzusetzen. Außerdem sind die neu eingeführten Verfahrensbeiträge der gesicherten Gläubiger viel zu niedrig, und die Arbeitnehmer werden praktisch an der Erstellung eines Insolvenzplans nicht beteiligt, um nur einige Kritikpunkte aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu nennen. Trotz aller Kritik wäre es aber noch schlechter gewesen, wenn das Reformvorhaben gar nicht zustande gekommen wäre.

Andere rechtspolitisch relevanten Arbeiten betrafen den Gesetzesvorschlag der SPD zum Wirtschaftsrecht mit der Zielrichtung, die Informationsrechte von Aufsichtsräten zu verbessern sowie einen Vorschlag zur praktischen Ausfüllung der Neuregelung von Sonntagsarbeit in § 13 Abs. 5 des Arbeitszeitrechtsgesetzes, das am 1. Juli 1994 in Kraft getreten ist. Dazu wurden die Bedingungen für die Zulässigkeit von Sonntagsarbeit aus ökonomischen Gründen anhand konkreter wirtschaftlicher Kriterien aufgezeigt.

Anpassung von Betriebsrenten an die Teuerung

Die Unternehmen verweigerten häufig die Anpassung der Betriebsrenten an die gestiegenen Lebenshaltungskosten, die grundsätzlich alle drei Jahre erfolgen soll. Sie begründeten die Anpassung meist damit, daß dies angesichts der wirtschaftlichen Lage für das Unternehmen nicht zumutbar sei. Unklar blieb dabei, welche konkreten Maßstäbe bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage angewandt wurden. Die Arbeitgeber haben in ihrer „Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung" ein Berechnungsmodell entwickelt – das sogenannte ABA-Modell –, mit dessen Hilfe Gewinne leicht in Verluste umgerechnet werden können. Eine von der IG Metall entwickelte Gegenargumentation wurde in zahlreichen Auseinandersetzungen eingebracht und spielte auch bei einem Prozeß eine Rolle, der voraussichtlich in letzter Instanz vom Bundesarbeitsgericht zu entscheiden sein wird. Es ist zu hoffen, daß die Richter den Rechentricks der Arbeitgeber einen Riegel vorschieben werden.

Unternehmenspublizität

Zahlreiche internationale Organisationen bemühen sich um eine weltweite Harmonisierung der Unternehmenspublizität. Um gewerkschaftliche Forderungen zur Verbesserung der Offenlegungspflichten durchzusetzen, fand in folgenden Gremien eine aktive Mitarbeit statt: Beim Beratenden Forum Rechnungslegung der EU-Kommission, bei Regierungsarbeitsgruppen der Vereinten Nationen und der OECD sowie bei der Konsultationsgruppe der Internationalen Dachorganisation der Wirtschaftsprüfer (International Accounting Standards Committee, Consultative Group). Themen waren die Behandlung von Bilanzierungs- und Offenlegungsproblemen, Finanzierungsinstrumente, Leasing, Währungsumrechnung, Umweltberichterstattung usw. Ein anderer Schwerpunkt betraf die Frage, welche bisherigen Bilanzierungs- und Bewertungswahlrechte zum Zwecke der internationalen Harmonisierung entfallen sollten.

Wie bedeutend die Wahlrechte und Unterschiede zwischen den Bilanzierungspraktiken einzelner Länder sind, wurde in einer Arbeitshilfe konkret am Beispiel des Daimler-Benz-Konzerns gezeigt. Anläßlich des Börsengangs in New York im Herbst 1993 wurden nicht nur die bisherigen Bilanzierungsmethoden im deutschen Daimler-Benz-Abschluß erheblich verändert, sondern es wurde zusätzlich eine Ergebnisrechnung nach US-Methoden vorgelegt. Daraus resultierte, daß das Ergebnis nach US-Regeln beispielsweise im Jahre 1990 um 1,7 Milliarden DM höher war als im deutschen Konzernabschluß, im Jahre 1993 dagegen um 2,4 Milliarden DM niedriger – ein klarer Beleg für die Notwendigkeit, die Bilanzregeln erstens zu harmonisieren und zweitens so zu verbessern, daß die ausgewiesenen Zahlen auch aussagefähig sind.

„Outsurcing" – Fremdbezug statt eigener Fertigung

Zu den aktuellen Unternehmensstrategien gehört es, immer stärker auf Fremdbezug statt auf Eigenfertigung zu setzen und bisherige Eigenleistungen in Tochtergesellschaften zu verlagern, oft verbunden mit dem späteren (Teil-) Verkauf dieser Töchter. In einer Arbeitsgruppe der IG Metall wurden Argumente zum ökonomischen Für und Wider dieser Outsourcing-Strategien erörtert. Auch in der konkreten Beratung von Aufsichtsräten und Betriebsräten spielte diese Problematik oft eine Rolle.

Informationssystem Wirtschaft

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN, SERVICELEISTUNGEN UND -ANGEBOTE

Die Beobachtung und Analyse volkswirtschaftlicher und metallwirtschaftlicher Entwicklungen und Tendenzen setzten eine kontinuierliche und systematische Aufbereitung empirischer Grundlagendaten voraus. Sie sind im Informationssystem Wirtschaft der IG Metall zusammengefaßt. So bezieht die IG Metall ihre ökonomischen Grundlageninformationen aus verschiedenen nationalen und internationalen Quellen der amtlichen Statistik. Beispiele sind das Statistische Bundesamt, die Bundesanstalt für Arbeit oder, für internationale Daten, die OECD. Daneben wird auf Informationen der Wirtschaftsforschungsinstitute zurückgegriffen. Beispiele dafür sind das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin – im Falle von gesamtwirtschaftlichen Entwicklungstendenzen – und das Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung in München im Falle von Unternehmensumfragen. Der größte Teil der Informationen wird durch die EDV technisch aufbereitet und in die Wirtschaftsdatenbank eingespeist. Grob gegliedert, unterscheidet das Informationssystem

- funktional Kennzahlen zu den Bereichen Absatz / Produktion und Außenhandel, Beschäftigung und Arbeitszeit, Einkommensentwicklung und -verteilung;
- regional welt-, gesamt-, metallwirtschaftliche und regionale Angaben;
- zeitlich Informationen mit jährlicher und unterjähriger Periodizität.

Das Informationssystem Wirtschaft bietet eine Fülle von Anwendungsmöglichkeiten in den verschiedenen Bereichen der IG Metall. Ein Beispiel dafür ist die Erarbeitung der „Wirtschaftlichen Begründungen für die Tarifrunden" in der metallverarbeitenden Industrie, im Stahlbereich oder im Metallhandwerk. Dazu kommen Branchenreports oder internationale Lohnstückkostenuntersuchungen. Auch die bisher im „Gewerkschafter" veröffentlichten „Zahlen zur Branchenentwicklung" kamen aus dem Datenpool des Informationssystems und ebenso das Basismaterial für zahlreiche Beiträge im „Spiegel der Wirtschaft". Von direktem Nutzen ist das Informationssystem ferner für die Erstellung des Handbuchs „Daten für Metaller", das einmal jährlich erscheint. Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen erhalten außerdem jährlich die regionalisierten „Strukturdaten" der IG Metall für eigene struktur- und organisationspolitische Untersuchungen.

Im Verlauf der letzten drei Jahre wurde der Datenpool – soweit irgend möglich – um ostdeutsche Kennzahlen erweitert. Die jüngsten Veränderungen betrafen den Aufbau einer internationalen Datenbasis mit Schwerpunkten bei den Ländern der Europäischen Union, den USA und Japan. Die notwendige Umstellung der nationalen Statistiken auf neue Branchenklassifikationen aufgrund der europäischen Harmonisierung werden 1995 zu erheblichen Revisionen der Wirtschaftsdatenbank führen müssen. Die künftigen Vorteile allerdings liegen auf der Hand: Endlich werden die im internationalen Rahmen erhobenen ökonomischen Indikatoren miteinander vergleichbar.

„DATEN FÜR METALLER"

Die in Form eines Handbuchs zusammengestellte Informationssammlung „Daten für Metaller" erschien Mitte 1994 in der neunten Auflage. Das Handbuch informiert jährlich über aktuelle wirtschafts-, konjunktur- und arbeitsmarktpolitische Tatbestände aus den Bereichen Welt-, Gesamt- und Metallwirtschaft. Seit der deutschen Vereinigung im Jahre 1990 wurden die Materialien um den Bereich Ostdeutschland erweitert.

Mit Tabellen und Grafiken wurden ökonomische Indikatoren über Produktion, Absatz, Außenhandel, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Arbeitszeit, Einkommen und Preise zusammengefaßt, erläutert und kommentiert. Das Handbuch lieferte Daten, Fakten und Argumente für Betriebsversammlungen, Sitzungen der Wirtschaftsausschüsse, für die Bildungsarbeit oder für die Vorbereitung von Tarifrunden. Daß das Handbuch den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen entgegenkam, drückte sich in einer breiten Resonanz aus. So wurden von der Ausgabe 1994 rund 12 000 Exemplare ausgeliefert. Für die nächsten Jahre sind weitere Fortschreibungen vorgesehen.

STRUKTURDATEN

Die „Strukturdaten" der IG Metall – angesiedelt im Rahmen der Wirtschaftsdatenbank – verfolgen zwei unterschiedliche Ziele. Die Strukturdatenbank ermöglicht einerseits strukturpolitische und andererseits organisationspolitische Auswertungen und Analysen. Inhalt der Strukturdatenbank sind Zeitreihen mit regionalisierten, auf die Ebene der Verwaltungsstellen bezogenen Beschäftigungsdaten aus der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit. Dem gegenüber stehen entsprechende Daten aus der Mitgliederstatistik der IG Metall.

Die Beschäftigtendaten sind gegliedert nach den wichtigsten Personengruppen, nach den Sektoren der Volkswirtschaft, nach Branchen der Metallindustrie und nach den bedeutendsten Handwerkszweigen. Vergleichsdaten stehen für die Jahre 1980 sowie 1986 bis 1993 zur Verfügung und werden jährlich aktualisiert. Fast ebenso differenziert betrachtet werden die Mitgliederzahlen. Unterschieden werden erwerbstätige und nichterwerbstätige Mitglieder, Personen- und Altersgruppen sowie Mitglieder in Industrie und Handwerk.

Eine Servicefunktion übernahm die Wirtschaftsabteilung der IG Metall mit der regelmäßigen Information über die Beschäftigtenentwicklung in den einzelnen

Regionen. So erhielten Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen Jahr für Jahr aktualisierte Auswertungen über den Stand, die Struktur und die Entwicklung der Beschäftigung in ihrer Region. Die Ergebnisse dienten sowohl als Grundlageninformation für regionale strukturpolitische Initiativen, als auch für die Analyse der Organisationspotentiale und -defizite. Mehrere Arbeitsbereiche (Angestellte, Frauen, Jugend, Handwerk, ausländische Arbeitnehmer) der Vorstandsverwaltung erhielten darüber hinaus detaillierte Sonderauswertungen aus den Strukturdaten.

Ergebnisse für die neuen Bundesländer lagen bis zum Berichtsjahr 1993 noch nicht vor. Es ist jedoch absehbar, daß die „Strukturdaten" sehr bald auch den ostdeutschen Verwaltungsstellen und Bezirken zur Verfügung gestellt werden können.

DEUTSCH-JAPANISCHES STUDIENPROJEKT

Die sozialökonomischen Zusammenhänge, Entwicklungen und Hintergründe der Arbeits- und Lebensbedingungen deutscher und japanischer Metallarbeitnehmer waren Gegenstand einer vergleichenden Studie im Rahmen eines deutsch-japanischen Studienprojekts, initiiert von der IG Metall und dem Japan Council of Metalworkers Unions (IMF-JC). Die Studie soll im Verlauf des Jahres 1995 über die Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

Die Studie beleuchtete erstens die langfristigen Entwicklungstrends der deutschen und japanischen Wirtschaft sowie die Stellung der Metallindustrie im Produktionszusammenhang. Herausgestellt wurden die Grundzüge des strukturellen Wandels in Westdeutschland und in Japan sowie die Rückwirkungen der wirtschaftlichen Entwicklung auf die Beschäftigung, auf Arbeitszeiten und auf die Einkommen. Der Schwerpunkt der Untersuchung jedoch lag bei den Metallbranchen, speziell bei der Automobilindustrie, der Elektrotechnik sowie bei der Eisen- und Stahlindustrie.

Die Studie belegte zweitens anhand von Fallbeispielen aus ausgewählten deutschen und japanischen Metallbetrieben die sozialökonomische Lage zu den Komplexen Einkommen, Sozialleistungen, Arbeitszeiten und Schichtsysteme sowie betriebliche Qualifizierung. Diese differenzierten Fallbeispiele untermauerten die allgemeinen Strukturen.

Drittens wurden die Arbeits- und Lebensbedingungen deutscher und japanischer Arbeitnehmer aus der Metallindustrie anhand von Befragungen in ausgewählten privaten Haushalten transparent gemacht.

Für deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren die Informationen über die duale Struktur des japanischen Beschäftigungssystems von besonderem Interesse. Die ausgeprägte Trennung der japanischen Arbeitnehmer in Stamm- und Randbelegschaften war Gegenstand einer speziellen Untersuchung, die interessante Ergebnisse aufwies.

Im folgenden werden einige wesentliche Untersuchungsergebnisse vorgestellt:

– In den letzten 25 Jahren durchlief die japanische Volkswirtschaft einen raschen Aufhol- und Anpassungsprozeß an die westlichen Industrieländer. Ge-

messen am Bruttoinlandsprodukt je Einwohner, hatte Japan das Niveau der Vergleichsländer USA und Westdeutschland 1992 fast erreicht (1970: USA = 100, Westdeutschland = 78, Japan = 57; 1992: USA = 100, Westdeutschland = 92, Japan = 84). Ausschlaggebend für diesen Entwicklungsprozeß war die Konzentration der japanischen Wirtschaft – insbesondere der Metallindustrie – auf die Erschließung ausländischer Märkte. So stiegen die japanischen Exporte seit 1970 dreimal so schnell wie in Westdeutschland. Über drei Viertel der japanischen Exporte (78 vH) kamen 1992 aus den metallverarbeitenden Branchen; in Westdeutschland waren es 58 vH.

– Infolge der raschen Expansion wuchs in Japan die Nachfrage nach Arbeitskräften weitaus schneller als in Westdeutschland. Die restriktive Einwanderungspolitik Japans verschärfte den jahrzehntelangen Arbeitskräftemangel. Einerseits stieg die Zahl der in der Metallwirtschaft Beschäftigten seit 1970 um ein Viertel (plus 26 vH); andererseits standen die japanischen Arbeitnehmer unter einem ständigen Arbeitszeitdruck. Noch 1992 leisteten japanische Arbeitnehmer in der Metallindustrie dreimal soviel Überstunden wie ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen. Dazu kam ein hohes Rationalisierungstempo. Die Produktivität in der japanischen Metallverarbeitung wuchs seit 1970 mehr als dreimal so schnell wie in Westdeutschland (plus 363 vH). In Westdeutschland stieg die Produktivität der metallverarbeitenden Industrie (plus 113 vH) schneller als die Produktion (plus 64 vH). Nur die Arbeitszeitverkürzungen – wie zum Beispiel die Verlängerung des Jahresurlaubs oder kürzere Wochenarbeitszeiten – verhinderten einen Kahlschlag bei der Beschäftigung. 1992 lag die westdeutsche Metallbeschäftigung etwa 5 vH unter dem Niveau von 1970.

– Im Gegensatz zur Bundesrepublik wurden die aus dem Produktivitätszuwachs der letzten Jahrzehnte entstandenen Verteilungsspielräume nur zu einem Drittel für Lohnzuwächse genutzt. Zwei Drittel verwendete die japanische Metallindustrie, um ihre internationalen Wettbewerbsbedingungen zu Lasten der Arbeitnehmerschaft zu verbessern. Auf der einen Seite reagierte sie mit einer Senkung der Ausfuhrpreise, zum anderen mit einer Verstärkung ihrer Auslandspräsenz über Direktinvestitionen. Die jahrzehntelange Unterbewertung der japanischen Währung begünstigte besonders die Exporte. Seit Ende der achtziger Jahre jedoch wurden die japanischen Verteilungsfehlentwicklungen nicht etwa korrigiert, sondern vielmehr durch den starken Anstieg der Yen-Bewertung währungspolitisch kompensiert.

– Trotz des hohen Arbeitszeitniveaus japanischer Arbeitnehmer muß festgestellt werden: Verkürzungen der Jahresarbeitszeit gab es nicht nur in Westdeutschland, etwa durch den längeren Urlaub, die Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder durch den Abbau von Überstunden im Vergleich zu 1970. Trotz des hohen Bedarfs an Arbeitskräften in Japan wurde nach und nach auch dort die 5-Tage-Woche durchgesetzt. 1970 hatten nur 5 vH der japanischen Industriearbeitnehmer eine 5-Tage-Woche, 1992 waren es immerhein 51 vH. Diese Regelung beschränkte sich allerdings auf Beschäftigte von Unternehmen mit dreißig und mehr Beschäftigten. Insgesamt arbeiteten in Japan die Beschäftigten der Metallindustrie nach einer Modellrechnung der IG Metall und des IMF-JC 1992 rund 470 Stunden im Jahr mehr als westdeutsche Arbeitnehmer. Davon sind 30 vH den längeren Urlaubszeiten in der Bundesrepublik zuzuschreiben (30 Tage). Einem in der Metallindustrie beschäftigten Japaner stehen 20 Urlaubstage vertraglich zu, aber nur 11 Tage werden tatsächlich genommen. Ein

gutes Viertel des Arbeitszeitüberschusses liegt an der Länge der tariflichen Wochenarbeitszeit (1993: Westdeutschland 36 Stunden; Japan 40 Stunden). Ein weiteres Viertel ist dem nach wie vor hohen Überstundenniveau, ein weiteres Fünftel den geringen Ausfallzeiten – etwa durch Krankheit – in Japan zuzuschreiben.

Internationale Gewerkschaftsarbeit

Auslöser tiefgreifender struktureller Wandlungsprozesse in der Weltwirtschaft waren unter anderem die Vorsprünge der japanischen Industrie bei qualitativen Wettbewerbsfaktoren mit der Folge hoher Leistungsbilanzüberschüsse sowie starker Wachstums- und Beschäftigungsimpulse. Ihnen folgte die Aufholjagd der entsprechenden Industrien in Amerika und Europa. Auch die sogenannte asiatische Herausforderung bestand im Kern darin, Wachstums- und Beschäftigungsimpulse durch Handels- und Leistungsbilanzüberschüsse auf der Grundlage quantitativer Standortvorteile (niedrige Steuern, Arbeits-, Sozial- und Umweltkosten) zu erzielen. Dieses Ringen um Wettbewerbsvorteile und -vorsprünge bestimmte die Strategien von Unternehmen ebenso, wie die Standortkonkurrenz in und zwischen den wirtschaftlichen Großräumen.

Die Mobilität des Kapitals (qualitative Sprünge in der Informations- und Kommunikationstechnik, neue Finanzinstrumente, enge Vernetzung der nationalen und regionalen Finanzmärkte usw.) einerseits und die Erweiterung der Optionen für Finanzanlagen, Direktinvestitionen, Ex- und Importe für Unternehmen und Kapital andererseits verschärften noch die Intensität dieses Ringens.

Traditionell dominierende Länder für ausländische Investoren, wie die USA, gewannen auf der Grundlage dieser weltwirtschaftlichen Entwicklungen an Attraktivität. Diese Attraktivität durch erfolgreiche Abwehr gewerkschaftlicher Organisierungsbemühungen und sinkende Gewerkschaftszugehörigkeit noch zu steigern, war im Berichtszeitraum erklärtes Ziel unternehmerischer Politik. In den Vordergrund der öffentlichen Diskussion wurde dabei meist der sogenannte Billiglohncharakter gerückt, auch wenn Marktpotentiale und Wachstumsdynamik real eine viel bedeutendere Rolle spielten. Die Idee der Begrenzung gewerkschaftlichen Einflusses und damit die größere Chance auf dauerhaft niedrige Sozialkosten in anderen Ländern übten in diesem Zusammenhang eine große Faszination aus.

Standortdebatten und -kampagnen, kritische Anmerkungen zu Gewerkschaften und Sozialstaat, möglichst verengt auf Arbeits- und Sozialkosten, Produktionsverlagerungen nach Mittel- bzw. Osteuropa lösten Besorgnis und Skepsis aus. Dies machte es den Gewerkschaften schwer, ihre Vorstellungen von einer solidarischen, langfristig wirksamen Beschäftigungspolitik überzeugend an die Betroffenen heranzutragen.

Das weitgehende Fehlen einer europäischen Technologie-, Industrie- und Sozialpolitik begünstigten dieses Klima mangelnder Zuversicht. Dazu kam noch das öffentliche Ausschlachten von Mitgliederverlusten bei den europäischen Gewerkschaften, die weitgehend durch den Abbau von Arbeitsplätzen entstanden waren. Es war also kein Wunder, daß viele Arbeitnehmer den Wan-

del eher als Risiko, denn als Chance empfanden und deswegen zu defensiven Einstellungen neigten.

Die erzkonservative These, daß das soziale und ökologische Fortschrittsmodell „Europa" angesichts zunehmender Arbeitslosigkeit, Ausgrenzung und Verarmung ausgedient habe, fand so ihre Anhängerschaft. Die Forderung vieler Europäer, nicht zuletzt der Gewerkschaften, nach weltweiter Respektierung von Menschenrechten und sozialen Standards wurde von daher häufig als arrogante Anmaßung abgelehnt, während asiatischen Ländern eine autoritär-despotische Staatlichkeit zugebilligt wurde. Man erklärte dies verharmlosend zum kulturhistorischen Erbe und als Ausdruck von Stabilität gegenüber der neuen wirtschaftlichen Dynamik.

Die Gewerkschaften hielten demgegenüber an ihrer Auffassung fest, daß internationaler Wettbewerb nicht gleichbedeutend sein müsse mit einer Politik der Verdrängung durch Sozialdumping.

Wer für eine sozial und ökologisch verpflichtete Marktwirtschaft eintritt, muß sie heute auch regional und international wollen. Arbeitgeber und Regierungen müssen daher die Gewerkschaften in den weltweiten Dialog über neue, ordnende Regelungen einbeziehen.

Die soziale Gestaltung von Marktwirtschaft war national aber nie eine Frage ordnender Regelungen, die allein von Politik und Gesetzgeber ausgingen. Sie wurde immer auch vom Verhalten der Wirtschaft mitgeprägt und war nicht zuletzt das Ergebnis unmittelbaren gewerkschaftlichen Handelns und gewerkschaftlicher Einflußnahme. Auf der regionalen und der internationaler Ebene war dies genauso. Dies zeigte sich sowohl bei dem Bemühen um Sozialklauseln für die Welthandelsorganisation, wie auch bei den Verhandlungen über einen Verhaltenskodex für ausländische Investoren.

Solche Bemühungen können aber nur dann zum Erfolg führen, wenn die Gewerkschaften international profilierte Konzeptionen erarbeiten und diese engagiert auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene vertreten. Eine weitere Voraussetzung ist, daß die Unternehmen durch gewerkschaftliche Einflußnahme weltweit auf die Einhaltung von Mindestregelungen verpflichtet werden und alle nationalen Gewerkschaften in ihren unmittelbaren Verantwortungsbereichen – insbesondere bei Tarifpolitik und Mitbestimmung – koordiniert auf diese Ziele hin arbeiten. Es ist schließlich unverkennbar, daß das gewerkschaftliche Handeln immer stärker von internationalen und regionalen Entwicklungen bestimmt wird. Ein nationalstaatlich begrenztes (isolierendes) Verständnis von Arbeitnehmerinteressen müßte daher unaufhaltsam in Widerspruch zu den gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten geraten. Die schrittweise Erweiterung dieses Verständnisses um eine europäische und eine internationale Dimension, die mehr beinhalten müßte als platte Appelle an internationale Solidarität, ist deshalb eine Aufgabe von höchster Dringlichkeit.

Die Öffnung des Weltmarktes konfrontiert gerade die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in nie gekanntem Maße mit den sozialen Risiken des weltweiten Wandels von Produktion und Beschäftigung. Diese Risiken gilt es zu begrenzen. Die gleichfalls vorhandenen Chancen bewußt zu machen und durch mehr Internationalität und überregionale Zusammenarbeit in die Realität umzusetzen, kann nur dann gelingen, wenn der innere und der äußere Frieden gewonnen und

gesichert werden und das Ziel des sozialen Friedens weiter auf der Tagesordnung bleibt.

Vor diesem Hintergrund stellten sich der IG Metall vor allem folgende Aufgaben:

1. Gewerkschaftlicher Beitrag zu nationalen und regionalen Friedensprozessen

Länder, deren innerer und äußerer Frieden gesichert erscheint, sind kooperationsfähiger und kalkulierbarer, wenn es um eine soziale Ordnung der Weltwirtschaft geht. Diese Erkenntnis hat die IG Metall veranlaßt, im Interesse einer stabilen demokratischen Entwicklung den südafrikanischen Metallern vor den ersten freien Wahlen im April 1994 die Fortsetzung ihres Engagements zuzusagen. Dies geschah in Anerkennung der Bedeutung Südafrikas für die Befriedung des Kontinents und fand seine Bestätigung im Besuch des Ersten Vorsitzenden der IG Metall im Dezember 1994.

Auf dem Höhepunkt des Friedensprozesses zwischen Israel und den Palästinensern sagte die IG Metall dem Generalsekretär der PLO, Yassir Arafat, im September 1994 materielle Unterstützung beim Aufbau der gewerkschaftlichen Arbeit in Palästina zu. Ein konkretes Projekt wurde inzwischen auf den Weg gebracht.

Die IG Metall hat trotz verbreiteter Skepsis den Dialog zwischen den Metallgewerkschaften in den Ländern des ehemaligen Jugoslawien angestoßen. Das gegenseitige gewerkschaftliche Verständnis sollte im Interesse des Friedens und eines künftigen demokratischen Zusammenlebens in dieser Region gefördert werden. Einer ersten Begegnung in Mazedonien folgte eine zweite Veranstaltung in Berlin, die zu Hoffnungen Anlaß gab.

2. Verteidigung der universellen Menschen- und gewerkschaftlichen Grundrechte in Ländern auf dem Wege zu demokratischen Verhältnissen

Die IG Metall hat bei jeder sich bietenden Gelegenheit die Universalität und Unteilbarkeit der Menschenrechte und der gewerkschaftlichen Grundrechte verteidigt. Sie hat zugleich Wert darauf gelegt, daß internationale Beschlüsse über Boykott und Desinvestition (wie zum Beispiel die des IBFG seinerzeit gegenüber Südafrika und später gegenüber China) immer wieder überdacht werden. Dies ist vor allem dann erforderlich, wenn der politische Demonstrationswert solcher Boykottbeschlüsse neuen Entwicklungen oder neuen Handlungsmöglichkeiten im Wege steht. Erforderlich ist eine Sanktionspolitik der internationalen Gewerkschaftsbewegung, die differenziert und flexibel anwendbar ist.

So, wie die IG Metall am Ende der achtziger Jahre gegen alle Vorbehalte mit dem Verhaltenskodex für deutsche Unternehmen in Südafrika eine erfolgreiche Initiative zur Stärkung der gewerkschaftlichen Arbeit in diesen deutschen Unternehmen startete, wurden jetzt ähnliche Versuche auch in China und Vietnam eingeleitet.

Die IG Metall hat außerdem die Entsendung einer IMB-Delegation unter Leitung des stellvertretenden IMB-Generalsekretärs nach China (September 1994) angestoßen. Diese Delegation sollte dort die gewerkschaftlichen Entwicklungspotentiale und -erfordernisse ausloten. Neben der IG Metall beteiligten sich an

dem Besuch auch Delegierte aus amerikanischen, skandinavischen, japanischen und italienischen Gewerkschaften. Die von dieser Gruppe erarbeitete Empfehlung zum gewerkschaftlichen Engagement entsprach den Vorstellungen der IG Metall und fand die Billigung der IMB-Exekutive. Sie veranlaßte inzwischen auch den IBFG zum Überdenken seiner bisherigen Position, die von der Wirklichkeit teilweise überholt erschien.

Auch für Länder wie China und Vietnam wäre ein Verhaltenskodex für westliche Investoren sinnvoll und angebracht. Eine solche Vereinbarung könnte die Bemühungen um Sozialklauseln für die Welthandelsordnung ergänzen. Allerdings waren mögliche Partner für eine solche Politik bisher noch nicht in der Lage, Standards mitzutragen, die für die IG Metall längst selbstverständlich sind. Daraus ergab sich die Notwendigkeit eines schrittweisen Vorgehens – differenziert nach verschiedenen Ländern. Für die IG Metall blieb es jedoch bei ihrer prinzipiellen Festlegung: Investitionen in China, Vietnam bzw. in Asien insgesamt, in Lateinamerika und in Osteuropa dürfen nicht zum Vehikel einer weltweiten sozialen Verrohung werden.

In diesem Sinne haben der Erste und der Zweite Vorsitzende der IG Metall bei ihrem Besuch in China im Oktober 1994 gegenüber den Vertretern der chinesischen Regierung, der Unternehmen und der Gewerkschaften ihre Erwartungen zur gewerkschaftlichen und sozialen Gestaltung des beeindruckenden Wachstumsprozesses in China bzw. in Asien generell dargelegt und für eine eigenständige gewerkschaftliche Interessenvertretung und für die volle Respektierung der Menschenrechte plädiert. Autoritär-despotische Staatlichkeit wurde ausdrücklich nicht als kulturhistorisches Erbe Asiens anerkannt. Es wurde vielmehr deutlich gemacht, daß sie mit dem wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt ebenso überwunden werden muß, wie dies in Europa zu einer früheren Zeit geschehen ist.

Ebenso hat die IG Metall die gewerkschaftlichen Bemühungen um Unabhängigkeit in Südkorea gegen die Unterdrückungsversuche der Regierung mit unterstützenden Maßnahmen begleitet. Die im KTUC zusammengeschlossenen Gewerkschaften haben dabei ständig an Stärke und Einfluß gewonnen. Der früher (eher erzwungen) regierungsfromme Dachverband FKTU befreite sich ebenfalls mit internationaler Hilfe von der staatlichen Bevormundung.

Regierungen und ausländische Unternehmen in vielen Ländern Asiens wurden wegen vielfältiger Behinderung der Gewerkschaftsarbeit kritisiert. Um die Entwicklungen in den verschiedenen Ländern durchschaubar zu machen, wurden zum Beispiel den Gewerkschaften in Malaysia und Indonesien regelmäßig wichtige Daten über deutsche Investoren zur Verfügung gestellt.

3. Unterstützung nationaler Gewerkschaften beim Ringen um Repräsentativität

Die schwer meßbaren Ergebnisse internationaler gewerkschaftlicher Arbeit werden oft eher unbewußt nach der relativen Durchsetzungsmacht im nationalen Umfeld beurteilt. Tatsache ist aber, daß weltweit der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich sank und in vielen Ländern die gewerkschaftliche Kraft ihren Schwung verlor.

In den wirtschaftlichen Großregionen Asiens und Amerikas bestimmte die De-
 regulierung im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit das wirtschaftspolitische

Handeln noch stärker als in Europa. Internationale Konferenzen (OECD, ILO, Interamerikanische Entwicklungsbank usw.) beklagten immer häufiger die soziale Unausgewogenheit in diesen Regionen und befürchteten deshalb eine wachsende Instabilität des wirtschaftlichen Entwicklungsprozesses (Risiko innerer und äußerer sozialer Konflikte). Regelmäßig wurde festgestellt, daß die Situation sich immer dann als besonders schwierig erwies, wenn Gewerkschaften als Sozialakteure und regulierendes Gegengewicht unzulänglich präsent waren.

Gewerkschaftliche Internationalität allein bietet jedoch noch kein Erfolgsrezept gegen nationale Schwäche. Das machte es erforderlich, nationale Gewerkschaften in wichtigen Regionen und Ländern in ihrer Arbeit zu unterstützen. Selbstverständlich kann um die gleichen Ziele im Rahmen der jeweiligen nationalen und regionalen Bedingungen nur von starken Organisationen gerungen werden. Die IG Metall hat sich deshalb an der Unterstützung nationaler Gewerkschaften multilateral und bilateral beteiligt. Die bereits erwähnten Aktivitäten in China, Vietnam und Korea gehörten ebenso dazu, wie in früheren Jahren das Engagement in Südafrika.

Die ersten freien Wahlen in diesem Lande, die im April 1994 stattfanden, brachten einen überlegenen Sieg des ANC (im Bündnis mit dem Gewerkschaftsbund COSATU). Die menschliche Größe des Präsidentschaftskandidaten Nelson Mandela trug wesentlich dazu bei. Seine neue Regierung (bestehend aus Vertretern nahezu aller Parteien) sah sich mit einer gewaltigen Aufgabe und hohen Erwartungen konfrontiert. Das staatliche Programm zur überfälligen Befriedigung gesellschaftlicher Grundbedürfnisse (Bildung, Gesundheit, Wohnen, Elektrizität) mußte mit den Finanzierungsbedürfnissen des wirtschaftlichen Entwicklungsprozesses, den Bedingungen einer verschärften Weltmarktkonkurrenz und den Wünschen aus- und inländischer Investoren bzw. Geldgeber in Einklang gebracht werden. Dafür zu sorgen, daß dabei die Interessen der arbeitenden Menschen nicht aus dem Auge verloren werden, erwies sich als eine der wichtigsten Aufgaben für die südafrikanischen Gewerkschaften.

Die stark von der Politik geprägte Arbeit der Gewerkschaften in den letzten Jahren war durch die Wahlen bestätigt worden. Deren Funktion aber hat sich verändert. Sie haben plötzlich die Doppelrolle zu übernehmen, unabhängige Interessenvertretung auf der einen und Mitwirkende an einem nationalen Entwicklungsprogramm auf der anderen Seite zu sein.

Zahlreiche kompetente Gewerkschafter aus der Führungsebene haben in Südafrika Regierungsaufgaben übernommen. Ein hoher Qualifizierungsbedarf für nachwachsende Funktionärinnen und Funktionäre war damit quasi über Nacht entstanden. Der innerorganisatorischen Solidität bei abnehmenden externen Finanzhilfen mußte besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Neue Konzeptionen beruflicher Bildung und Qualifizierung mußten mit gewerkschaftlicher Beteiligung kurzfristig erarbeitet werden.

Für die bilaterale Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in Südafrika waren das die neuen Schwerpunkte. Die IG Metall hat unter anderem Experten für berufliche Bildung mehrere Wochen lang in Südafrika eingesetzt. Sie sah sich insgesamt in ihrer Südafrika-Politik bestätigt. Gerade die vereinbarten Mindeststandards bewährten sich in den deutschen Tochterunternehmen sehr gut. In die gegen Ende der Berichtszeit einsetzende Reformdebatte um das südafrikanische

Arbeitsrecht wurden deutsche Erfahrungen und Regelungen ebenfalls einbezogen.

In Lateinamerika haben Mitarbeiter der IG Metall die regionale Organisation des IMB beraten (berufliche Bildung, Arbeitssicherheit, Umweltschutz usw). Arbeitsmaterialien der IG Metall zu den genannten Themen wurden, in die dortigen Landessprachen übersetzt, für Seminare zur Verfügung gestellt.

Besondere Anstrengungen richteten sich auf die gewerkschaftlichen Entwicklungen in Zentral- bzw. Osteuropa. Die Erweiterung der Europäischen Union nach Osten, die unterschiedliche wirtschaftliche Lage in den osteuropäischen Ländern und die Probleme der GUS-Staaten kennzeichneten die schwierigen gewerkschaftlichen Handlungsfelder in dieser Region.

Die Belastungen der politischen Vergangenheit, von denen auch viele Gewerkschaftsmitglieder betroffen waren, erschwerten sowohl das multilaterale Engagement von IMB und EMB, als auch die bilateralen Bemühungen der IG Metall. Die Auffassungen westlicher Gewerkschaften zu der Alternative „alte oder neue Organisationen" waren zunächst unterschiedlich bis kontrovers. Die IG Metall entschied sich für einen pragmatischen Weg – mit Prüfung im Einzelfall. Aufgrund langjähriger Erfahrungen in Ungarn vertraute die IG Metall gerade dort auf die sogenannte alte Gewerkschaft, die 1989 einen inneren Reformprozeß begonnen hatte und seitdem auf diesem Wege fortgeschritten ist. Die IG Metall unterstützte die Gewerkschaft öffentlichkeitswirksam bei der Vorbereitung und Durchführung der ersten Betriebsratswahlen in Ungarn. Dies war ein Akt der Solidarität und diente nicht so sehr der Herausbildung eines gewerkschaftlichen Pluralismus, der sich ohnehin schon verbreitet hatte. Die Erfahrungen seit diesen Betriebsratswahlen haben das Engagement der IG Metall bis heute bestätigt. Dennoch muß festgestellt werden, daß das Vorgehen in Ungarn in keiner Weise als allgemein gültiges Rezept für jedes andere Land angesehen werden kann.

Der sich in Zentral- und Osteuropa schnell ausbreitende Marktradikalismus bei zunächst drastisch sinkender Produktion und steigender Arbeitslosigkeit hat die sozialen Probleme in dieser Region massiv verschärft. Bald sprach man von den „Gewinner- und Verlierergesellschaften".

Dem entgegenzusteuern, war nicht leicht. Auf multilateraler Ebene leistete die IG Metall einen wichtigen Beitrag zum Schulungs- und Seminarprogramm des IMB, das von den Mitgliedsorganisationen arbeitsteilig durchgeführt wurde. Die IG Metall hat sich an Aktivitäten in Bulgarien, in Polen, in der Slowakischen Republik und in Slowenien kompetent beteiligt. Thematische Schwerpunkte waren die Regional- und Strukturpolitik (Privatisierungserfahrungen in Ostdeutschland), Fragen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Mitbestimmung sowie die Tarifpolitik.

Die Informations- und Bildungsaktivitäten des IMB konzentrierten sich vor allem auf dessen Mitgliedsorganisationen. Nicht-Mitglieder nahmen jedoch an den jährlich stattfindenden Osteuropa-Konferenzen des IMB teil und berichteten dort ausführlich über ihre Situation.

Das Bemühen des IMB um Arbeits- und Kooperationsstrukturen in dieser Region orientierte sich an den Überlegungen zur Erweiterung der Europäischen Union. Dabei spielte die geographische Ausdehnung der Europäischen Be-

triebsräte ebenso eine Rolle, wie die Folgen der Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzmigration sowie die Begleitung von Investitionsvorhaben westdeutscher Unternehmen in den mitteleuropäischen Regionen. Hinzu kam die Frage einer schrittweisen Marktöffnung für mitteleuropäische Produkte im Rahmen des Europäischen Binnenmarktes.

Die eigenen Maßnahmen der IG Metall beruhten zum Teil auf bilateralen Abkommen mit einzelnen Metallgewerkschaften in diesen Ländern. Der Informationsaustausch über deutsche Unternehmen und über tarifpolitische Auseinandersetzungen sowie die Beratungsarbeit in Konferenzen, Seminaren und ähnlichen Veranstaltungen standen dabei im Mittelpunkt. In diese Maßnahmen einbezogen waren Polen, die Tschechische Republik, die Slowakische Republik, Ungarn, Slowenien, Bulgarien, Weißrußland und Rußland.

Besondere Bedeutung für die Vertiefung des internationalen Engagements in der IG Metall wurde der grenznahen Kooperation mit den Metallgewerkschaften von Nachbarländern (Polen, Tschechische Republik, Slowakische Republik, Slowenien), beigemessen. Der Vorstand der IG Metall unterstützte unter anderem auch entsprechende Maßnahmen der Bezirke – Zusammenführung potentieller Kooperationspartner; Erschließung von Drittmitteln für die Finanzierung dieser Aktivitäten usw.. Neben der Grenznähe spielten Überschneidungen der Sektorenstruktur der ansässigen Industrien eine schwerpunktbildende Rolle für die gewünschte Zusammenarbeit. Für den Bezirk Küste beispielsweise bedeutete dies das Zustandekommen einer Kooperation mit den Werftarbeitern der Solidarnosc in Polen. Im Bezirk Berlin-Brandenburg kam es zu Kontakten mit gewerkschaftlichen Gremien aus der Elektro- und Elektronikindustrie in der Region Klein-Polen. Im Bezirk Dresden bildeten der polnische und der tschechische Maschinenbau den Schwerpunkt; im Bezirk München waren dies die Bereiche Maschinenbau, Automobil- und Automobilzulieferindustrie.

Bei dieser Grenzkooperation entwickelte sich außerdem ein intensiver tarifpolitischer Dialog. Das Lohngefälle, die jeweiligen Arbeitsstandards und Sicherheitsregelungen wurden verglichen. Gewerkschafter aus den verschiedenen Ländern nahmen auch an tarifpolitischen Veranstaltungen in den Bezirken der IG Metall teil.

4. Bemühungen um eine soziale und ökologische Welthandels- und Weltwirtschaftsordnung

Das IMB-Zentralkomitee hat im Mai 1994 zum Thema „Sozialklauseln und Welthandelsordnung" eine gemeinsame Position für alle Mitgliedsorganisationen erarbeitet. Die IG Metall hat mit einer wirtschaftspolitischen Expertise die Inhalte und damit die öffentliche Profilierung des IMB nachhaltig mitgestaltet. Auch mit den Metallgewerkschaften aus Schwellenländern außerhalb der sogenannten Triade konnte eine gemeinsame Position gefunden werden, die deren berechtigte Befürchtungen vor einem protektionistischen Mißbrauch durch die Industrieländer weitgehend ausräumte. Die Marktöffnung der Industrieländer und deren Mitwirkung bei ökologischen und sozialen Entwicklungsprojekten wurden in einen unauflöslichen Zusammenhang gebracht. Einvernehmen bestand auch darüber, daß Anreize besser geeignet seien als Bestrafungen, um Vorbehalte und Mißtrauen zu beseitigen und die handelspolitischen Ergebnisse der GATT-Runde vor Gefährdungen zu schützen.

Die Auseinandersetzungen um eine Sozialklausel für die Welthandelsorganisation wurden damit nicht beendet. Die Gewerkschaften stehen aber in dieser Frage nicht allein. Regierungen wichtiger Länder, wie der USA und Frankreichs, aber auch die Europäische Kommission, fordern ebenfalls eine Sozialklausel, und auf dem „Weltsozialgipfel" in Kopenhagen (März 1995) sollte dieses Thema erneut zur Diskussion gestellt werden.

5. Soziale Mitgestaltung in der europäischen Union

Qualifizierte Argumente des IMB und des EMB können nichts bewirken, wenn sie nicht von den Mitgliedsverbänden nachhaltig mitgetragen werden. Erfolgreiche multilaterale Arbeit muß sich schrittweise vom reinen Informationsaustausch zu einer Übertragung von Kompetenzen weiterentwickeln. Dieser Prozeß verlief jedoch in den letzten Jahren recht zähflüssig und unbefriedigend.

Gewerkschaften aus den Industrieländern bemängelten, daß ihre Kolleginnen und Kollegen aus anderen Regionen über weniger Information und Konzeption verfügten, so daß eine effiziente und zielgerichtete Zusammenarbeit nicht immer möglich erschien. Es blieb (auf vielen Konferenzen) zu sehr bei einer reinen Berichterstattung.

Zu erwähnen ist jedoch, daß der IMB eine Reihe wichtiger sektoraler Konferenzen (Automobil-, Elektro-/Elektronikindustrie, Schiffbau) veranstaltete. Sie fanden in Asien statt und trugen damit dem wachsenden Gewicht dieser Region in der Weltwirtschaft Rechnung.

Die IG Metall hat ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Vorschläge in die Veranstaltungen für Sektoren, Themen, Unternehmen und Regionen von IMB und EMB eingebracht. Als größte Gliederung in beiden multilateralen Organisationen hat sie die Fähigkeit zu gemeinsamen weltweiten Positionsbestimmungen nachdrücklich bestätigt; anderenfalls würden die gewerkschaftlichen Anliegen großen Schaden nehmen.

Die in Europa umgehende Idee, daß starke Gewerkschaften sich besser direkt in die Informations- und Konsultationsprozesse der europäischen Institutionen einschalten sollten, hat dazu geführt, daß vor allem Gewerkschaftsbünde im Laufe der Zeit immer mehr Vertreter nach Brüssel entsandten (gegenseitiger Zugzwang). Bei Beitragserhöhungen und Kompetenzübertragungen zugunsten von EMB und EGB wurde dagegen eher gezögert, obwohl der größere Teil dieser Aktivitäten von der Europäischen Union finanziert wird. Es ist zu hoffen, daß diese Präsenz bei den Organen der Europäischen Union letztlich auch einer gemeinsamen europäischen Interessenvertretung zugute kommt und daß die Risiken einer gewerkschaftlichen Konkurrenz, zum Beispiel um Förderprogramme der Union, in Brüssel vernünftig begrenzt werden.

EMB und EGB können letztlich nur in dem Maße effizient und kompetent, einflußreich und überzeugend handeln, wie die Mitgliedsverbände es wollen und mittragen.

Die IG Metall hat sich weiter um eine Stärkung des EMB bemüht. Sie hat – gegen vielfältige Vorbehalte – sowohl eine Straffung seiner Strukturen (in Zukunft wird nur ein stimmberechtigter Vertreter je Land an den Sitzungen der Exekutive teilnehmen), als auch die Übernahme von Verantwortung für Arbeitsgruppen und sektorale Interessenvertretung durch gewählte Funktionäre der Mit-

Washington, 24. Juni 1994: Vertreter der IG Metall zu Besuch bei US-Arbeitsminister Reich.

Klaus Zwickel trifft den PLO-Generalsekretär Yassir Arafat (September 1994).

IG Metall

Im Oktober 1994 reist eine Delegation der IG Metall nach China. Klaus Zwickel spricht mit dem Mitglied des Staatsrates Lua Gan.

IGMetall Internationales

IG Metall

Die Wahlen vom 27. April 1994 und die kurz zuvor in Kraft getretene neue Verfassung besiegeln das Ende der Apartheid in Südafrika. Mit Nelson Mandela wird erstmals ein Mitglied der schwarzen Bevölkerungsmehrheit zum Präsidenten gewählt.

Marcello Malentacchi, Generalsekretär des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes und Klaus Mehrens von der IG Metall bei der IMB-Weltkonferenz für die Luft und Raumfahrtindustrie in Hamburg (Oktober 1994).

Mehrsprachige Informationsbroschüre über Geschichte, Aufbau und Struktur der IG Metall.

gliedsorganisationen mehrheitsfähig gemacht. Dies bedeutet unter anderem: Wenn aus einem Land mehrere Organisationen im EMB vertreten sind, müssen sie sich untereinander verständigen.

6. Stärkung und Ausbau der Kompetenz von IMB und EMB

Absichtsvolle Zweifler an der Wettbewerbsfähigkeit Europas rücken kurzfristige Negativentwicklungen in den Vordergrund und erklären Sozialstandards in Asien zur Richtschnur. Sie zielen regelmäßig auf Gewerkschaften und Sozialstaat als angebliche Verursacher negativer Entwicklungen. Die Gewerkschaften müssen die Aufklärungskampagne über die unbestreitbaren qualitativen Standortvorteile bzw. über die langfristigen Potentiale und deren Erschließungsmöglichkeiten kompetent begleiten und selbst führen.

Die bisherige schnelle Entwicklung im Rahmen des einheitlichen Marktes und die kurzfristig anstehenden überragenden Zukunftsfragen der Europäischen Union erforderten ein über die traditionelle gewerkschaftliche Zusammenarbeit qualitativ hinausgehendes Engagement. Um dies zu unterstützen, wurde vom Vorstand der IG Metall eine „Arbeitsgruppe Europa" eingerichtet, die seit Februar 1994 bereichsübergreifend arbeitet. Sie soll für eine bessere wechselseitige Information sorgen, bei der Erarbeitung von Positionen zu europäischen Vorgängen helfen und der breiteren Verankerung der europäischen Arbeit in der IG Metall dienen. Erste Ergebnisse sind bereits zu verzeichnen. So wurden unter anderem Positionen der Organisation zu den zwei Weißbüchern der Europäischen Kommission mit den Titeln „Wirtschaftswachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung" und „Europäische Sozialpolitik" vorbereitet. Darüber hinaus wurden Stellungnahmen zur Revision des Maastrichter Vertrages, zu Fragen des „Sozialen Dialogs" und zur europäischen Sozialpolitik überhaupt erarbeitet. Im Mittelpunkt der Tätigkeit der AG Europa steht das Bestreben der IG Metall, in der europapolitischen Debatte jederzeit präsent zu sein.

Schwerpunkte der Arbeit der IG Metall im Europäischen Metallgewerkschaftsbund waren die Themen Industriepolitik, Tarifpolitik und das neue Instrument der Europäischen Betriebsräte. Die Konferenzen des EMB zu Fragen der Industrie- und Tarifpolitik wurden von den Experten der IG Metall inhaltlich wesentlich geprägt. Das galt besonders für die Kampagne zugunsten der Richtlinie „Euro-Betriebsräte". Im Interesse der Umsetzung der am 22. September 1994 endlich verabschiedeten Richtlinie in deutsches Recht wurden von seiten der IG Metall Initiativen gegenüber Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden gestartet.

7. Entwicklung weltweiter und regionaler Informations- und Konsultationsregelungen in transnationalen Unternehmen

Die IG Metall bemühte sich, gemeinsam mit dem EMB, schon lange vor der Verabschiedung der Richtlinie für die Bildung Europäischer Betriebsräte um entsprechende Vereinbarungen mit einzelnen Unternehmen. Besonders die Volkswagen AG wirkte beispielgebend für die Möglichkeiten und den Nutzen internationaler Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten, Vertrauenskörpern und Gewerkschaften.

Bis Mitte 1994 hatten 14 Unternehmen der Metallwirtschaft, darunter 3 deutsche (Volkswagen, Grundig und Schmalbach-Lubeca), eine freiwillige Verein-

barung zum Zwecke der Errichtung sogenannter Euro-Betriebsräte unterzeichnet. In der Zeit von Mitte 1991 bis Ende 1994 fanden auf europäischer Ebene nahezu 200 Vorbereitungssitzungen von Arbeitnehmervertretern verschiedener Unternehmen statt. Diese Treffen wurden von der Europäischen Union unterstützt. Die IG Metall hat bei der Entwicklung von Konzeptionen und bei der Durchführung der Treffen den Löwenanteil der Arbeit getragen.

Im November 1994 wurde beim Vorstand der IG Metall ein abteilungsübergreifendes Projekt „Euro-Betriebsräte" eingerichtet. Es hat die Aufgabe, Aktivitäten zu forcieren und dafür zu sorgen, daß die Gliederungen der Organisation in die beschlossenen Maßnahmen einbezogen werden. Das Projekt soll ferner helfen, die betroffenen Betriebsräte auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten. Außerdem sollen Qualifizierungskonzepte für diesen Personenkreis entwickelt und umgesetzt werden. Das Projekt soll darüber hinaus den Übergang in die operative Verantwortung der europäischen Betriebsrätearbeit in der Phase nach dem Gewerkschaftstag 1995 erleichtern.

IMB-Veranstaltungen im Rahmen von Weltkonzernausschüssen fanden unter Beteiligung der IG Metall bei zahlreichen Unternehmen statt. Zu nennen sind: Alfa Laval, SKF, ABB, Electrolux, Siemens, Thomson Consumer Electronics, Matsushita, Toyota, General Motors und Volkswagen. Die Konferenzen für Volkswagen und Siemens fanden in der Bundesrepublik statt.

Die IG Metall konnte bei ihrem Drängen auf Verbesserung des IMB-Berichtswesens für weltweit agierende Konzerne mit Hilfe moderner Kommunikationsmittel weitere Fortschritte erzielen. Dies war auch unbedingt notwendig, da der Informationsbedarf von Arbeitnehmervertretungen im In- und Ausland stetig zunimmt. Firmenübernahmen und Zusammenschlüsse (vor allem im Europäischen Binnenmarkt) trugen dazu ebenso bei, wie unzulängliche Rechte und Informationsmöglichkeiten in vielen Ländern unter anderem auch in den USA.

8. Intensivierung bilateraler Arbeitsbeziehungen zur Ergänzung der multilateralen Arbeit

Daß während des Berichtszeitraums die bilaterale Zusammenarbeit mit den japanischen, amerikanischen, chinesischen und vietnamesischen Gewerkschaften bei der IG Metall im Vordergrund stand, hatte unterschiedliche Ursachen.

Gleichartige Strukturveränderungen in der amerikanischen Wirtschaft sowie die politischen Pressionen während der Reagan-Bush-Aera haben einen nicht unwesentlichen Beitrag zu den sinkenden Organisationsgraden (rund 13 vH) in den Gewerkschaften der USA geleistet. Auch zahlreiche deutsche Investoren übernahmen ohne Zaudern die dort üblichen antigewerkschaftlichen Verhaltensweisen amerikanischer und japanischer Unternehmen. Bei der Mercedes-Tochter Freightliner zum Beispiel kam es erst dann zu einer gewerkschaftlichen Organisierung der Beschäftigten, als die IG Metall intervenierte und mit ihrer Kritik in die Öffentlichkeit ging. Bosch und Benteler versuchten ebenfalls alles, um die Gewerkschaften von ihren Betrieben fernzuhalten. Die gemeinsamen Erfahrungen von amerikanischen Metallgewerkschaften und IG Metall gaben schließlich den Anstoß zu einer formellen Vereinbarung über Grundsätze gegenseitiger Unterstützung. Diese Vereinbarung wurde im Juni 1994 von den Vorsitzenden der IG Metall und der amerikanischen Metallgewerkschaft unterzeichnet.

Eine schwierige Bewährungsprobe zeichnete sich am Ende der Berichtszeit bei BMW in South Carolina ab. Dort wollte die amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft eine Organisierungskampagne starten, stieß dabei jedoch auf großen Widerstand seitens der Unternehmensleitung.

Vor allem die jüngsten Fälle bei BMW und Mercedes (neues Werk in Alabama) veranlaßten die IG Metall zum verstärkten Engagement vor Ort: Im Juni 1994 reiste der Vorsitzende in die USA. Mit Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung gelang es, das Medieninteresse in hohem Maße auf das Verhalten dieser deutschen Unternehmen im Ausland zu richten.

Mit den im Gewerkschaftsbund IMF-JC zusammengeschlossenen japanischen Metallgewerkschaften fanden seit 1991 jährliche Konsultationen statt. Im Dezember 1992 wurden zwei gemeinsame Projekte vereinbart. Beim ersten Projekt ging es darum, die Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland und Japan zu vergleichen. Andere Bemühungen konzentrierten sich auf Konzepte und Realitäten der Produktionssysteme in der Automobilindustrie beider Länder. Neue Einsichten haben sich für beide Seiten sowohl im Bereich der öffentlichen Auseinandersetzung, als auch bei Tarifverhandlungen und im Hinblick auf die Möglichkeiten betrieblicher Gestaltungspolitik ergeben.

Gleichzeitig entwickelte sich ein intensiver Dialog über zukünftige Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Arbeit. Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Humanisierung und das gemeinsame Bemühen, den internationalen Wettbewerb an qualitativen Faktoren zu orientieren, standen dabei im Vordergrund. Die IG Metall hat zugleich in der japanischen Öffentlichkeit keinen Hehl daraus gemacht, daß sie bei diesen Fragen Fortschritte in Japan erwartet und daß sie die japanischen Gewerkschaften bei ihren Bemühungen weiterhin unterstützen wird.

Bei den japanischen Metallgewerkschaften zeichnete sich nicht zuletzt aufgrund des fallenden gewerkschaftlichen Organisationsgrades ein Wandel ab. Insbesondere gab es Anzeichen für eine stärkere Verlagerung gewerkschaftlicher Aufgaben von der betrieblichen auf die Branchen- bzw. Industrieebene. Bemühungen um eine stärkere Organisierung von Klein- und Mittelbetrieben und auch von Randbelegschaften wurden ins Auge gefaßt. Europäisches Humanisierungsdenken findet offensichtlich zunehmend Eingang in die gewerkschaftlichen Programmdiskussionen. Diese Entwicklungen verdienen nicht zuletzt wegen des japanischen Einflusses im gesamten asiatischen Umfeld auch künftig die Unterstützung der IG Metall.

China und Vietnam erlebten in jüngster Zeit den radikalsten Umbruch unter allen asiatischen Ländern. Die Zahl westlicher und asiatischer Investoren nahm sprunghaft zu. Gleichzeitig entstand große Unsicherheit über die zukünftige Rolle der Gewerkschaften innerhalb einer Marktwirtschaft. Wünschenswert wäre, daß die Gewerkschaften in diesen Ländern den Wandel zu handlungsstarken und gestaltungsfähigen Organisationen bald schaffen. Anderenfalls wäre zu befürchten, daß die Gewerkschaften von der wirtschaftlichen Dynamik überrollt werden, während neue Arbeitnehmerorganisationen sich nicht entfalten können. Auf Dauer wären schlechte Sozialstandards die Folge.

Die heutigen Gewerkschaften sind kein monolitischer Block. Sie wurden zwar vom herrschenden politischen System und seinen autoritären Strukturen geprägt, es zeichnen sich jedoch Tendenzen zur Veränderung ab. Auch nach dem Urteil des ILO-Büros in Peking und der dortigen Filiale der Friedrich-

Ebert-Stiftung haben die Kräfte innerhalb der Gewerkschaften zugenommen, die eine eigenständige Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft befürworten. Auf diese Entwicklungstendenzen konzentrierte die IG Metall ihre Bemühungen.

In Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung hat die IG Metall in China und in der Bundesrepublik Deutschland Seminare für chinesische Gewerkschafter durchgeführt. Alle Aspekte unabhängiger Arbeit in marktwirtschaftlich und demokratisch verfaßten Gesellschaften standen dabei auf dem Programm. Diese Seminare haben sich aufgrund der offenen und vorbehaltlosen Diskussion als Erfolg erwiesen. Weitere Veranstaltungen dieser Art, wie auch Beratungen in Fragen der Tarifpolitik, der betrieblichen Interessenvertretung usw., werden auf chinesischen Wunsch folgen.

In Vietnam hat der Wandlungsprozeß innerhalb der Gewerkschaften ebenfalls begonnen. Die IG Metall hat erste Kontakte geknüpft und die gewerkschaftlichen Bemühungen mit einem Seminar unterstützt, das im März 1995 in Deutschland stattfand.

9. Wahrnehmung einer besonderen Verantwortung für das internationale Zusammenwirken der Metallgewerkschaften

Inhalt und Ergebnis internationaler Arbeit erscheinen bisweilen fern vom gewerkschaftlichen Alltagsgeschäft und damit wenig konkret. Diese Arbeit beschränkt sich in der Regel auf Schwerpunkte (begrenzte Ressourcen), und bisweilen scheint die Diplomatie wichtiger zu sein als die machtvolle Durchsetzung von Interessen.

Die relative Größe der IG Metall innerhalb der internationalen Gewerkschaftsbewegung zwingt sie seit Jahren zur Übernahme einer besonderen Verantwortung, die aber nie zu einer Bevormundung anderer Organisation führte. Der Vorsitzende der IG Metall übernahm 1993 erneut die Präsidentschaft im Internationalen Metallgewerkschaftsbund und ist auch Vizepräsident des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes. Bei personellen Entscheidungen in IMB und EMB kam dem Urteil der IG Metall immer besondere Bedeutung zu. Da sie, mehr als viele andere Organisationen, über vielfältige professionelle Erfahrungen in wichtigen Bereichen gewerkschaftlicher Zukunftsgestaltung und über größere fremdsprachliche Kommunikationsfähigkeiten verfügt, wird von ihr erwartet, daß sie in allen möglichen Fragen der internationalen Arbeit die Initiative ergreift. Allerdings hat sich auch die IG Metall bei ihrem internationalen Engagement zunehmend verfügbarer Drittmittel bedienen müssen (EU-Haushalt, besondere EU-Förderprogramme, politische Stiftungen).

10. Schrittweise Europäisierung und Internationalisierung in der IG Metall

Die Größe der IG Metall, ihre tarifpolitischen und sozialen Errungenschaften und ihr öffentliches und internationales Profil führten im Berichtszeitraum wiederum zu einer hohen Zahl von Fragen und Wünschen nach Information. So wuchs zum einen das Bedürfnis nach Informationen über unternehmensspezifische Daten beträchtlich. Entsprechende Wünsche kamen aus dem Inland und dem Ausland gleichermaßen. Zum anderen war eine große Zahl von ausländischen Besucherinnen und Besuchern sowie von Delegationen (Gewerkschaften,

Politik, Wissenschaft, Management) zu betreuen. Diese Personen und Gruppen wollten sich in der Regel bei der IG Metall über Konzepte, Aktivitäten und Entwicklungen informieren. Außerdem ergingen zahlreiche Einladungen zu Kongressen und Seminaren, oft in Verbindung mit Wünschen nach Beratung oder Referententätigkeit, an den Vorstand der IG Metall. Soweit es irgend möglich war, wurde diesen Anliegen Rechnung getragen. Schließlich zieht auch die IG Metall Nutzen aus dem Kennlernen anderer Arbeitsbedingungen und dem Austausch von Erfahrungen.

Justitiariat

Gewerkschafts- und Arbeitskampfrecht

Im Berichtszeitraum haben das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), das Bundesarbeitsgericht (BAG) und das Bundessozialgericht (BSG) eine Reihe von Entscheidungen mit arbeitskampfrechtlichen Inhalten gefällt. Diese Entscheidungen erfolgten teils ausgehend von Rechtsstreitigkeiten im Bereich der IG Metall, teils von solchen aus dem Bereich anderer Gewerkschaften. Sie haben jedoch alle mittelbare oder unmittelbare Bedeutung für die Handlungsmöglichkeiten auch der IG Metall. Beim Versuch einer Gesamtbilanz können zwar einzelne gewerkschaftsfreundliche Ergebnisse festgestellt werden. Insgesamt haben die obersten Gerichte der Bundesrepublik jedoch die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeber gegenüber Streiks, insbesondere hinsichtlich Aussperrung und kalter Aussperrung, erweitert.

AUSSPERRUNG

In seiner Entscheidung vom 11. August 1992 (1 AzR 103/92) hatte sich das BAG erstmals mit der Zulässigkeit einer gegen einen Warnstreik gerichteten Aussperrung zu befassen. Die Besonderheit des Falles lag allerdings darin, daß es sich um einen einzelnen Arbeitgeber im Konflikt mit einem Firmentarifvertrag handelte. Jedenfalls für eine solche Konstellation hat das BAG dem Arbeitgeber grundsätzlich das Recht der Aussperrung gegenüber einem Warnstreik zugebilligt. Gleichzeitig hat es jedoch betont, daß diese Aussperrung am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gemessen werden müsse. Diese Verhältnismäßigkeit hat das BAG im entschiedenen Fall verneint: Einer Warnstreikdauer von einer halben Stunde stand eine Aussperrung von zwei Tagen gegenüber, die als rechtswidrig bewertet wurde. Nicht entschieden hat das BAG, wie sich die Rechtslage beim Warnstreik um einen Flächentarifvertrag darstellt. Nach Ansicht der IG Metall wäre hier eine Aussperrung schon vom Grundsatz her unverhältnismäßig und rechtswidrig.

Erweitert hat das BAG die Aussperrungsmöglichkeiten der Arbeitgeber auch in einem anderen, vom Ergebnis her zunächst positiv erscheinenden Fall: Mit Entscheidung vom 11. Mai 1993 (1 AzR 649/92) hat es eine Streiktaktik für nicht rechtsmißbräuchlich gehalten, bei der eine Streikmaßnahme am Tage vor einem Feiertag beendet und am Tag nach dem Feiertag wieder aufgenommen wurde. In einem solchen Falle sei der Arbeitgeber gleichwohl zur Entgeltzahlung am Feiertag verpflichtet. Das BAG hat diesen seinen positiven Entscheidungsinhalt jedoch sogleich dadurch relativiert und im Grunde hinfällig gemacht, daß es den

Arbeitgebern für diesen von der Gewerkschaft ausgesparten Feiertag das Recht der Aussperrung zubilligte.

KALTE AUSSPERRUNG / ARBEITSWILLIGE

Das BAG hatte sich kurz hintereinander zweimal mit folgender Arbeitskampfkonstellation zu befassen: Ein ganzer Betrieb wird bestreikt, das heißt alle Beschäftigten werden zum Streik aufgerufen – mit Ausnahme derer, für die Arbeitgeber und Gewerkschaft eine Notdienstvereinbarung abgeschlossen haben. Einzelne Arbeitnehmer, die nicht zum Notdienst eingeteilt waren, jedoch, technisch gesehen, weiterarbeiten konnten und dies persönlich auch wollten, wurden vom Arbeitgeber heimgeschickt; die Entgeltzahlung wurde ihnen verweigert. Hierzu entschied das BAG zunächst (Entscheidung vom 14. Dezember 1993 – 1 AzR 550/93), daß der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmern gegenüber zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibe. Er könne sich demgegenüber auch nicht auf eine Notdienstvereinbarung mit der Gewerkschaft berufen, die den Arbeitseinsatz jener Arbeitnehmer nicht vorgesehen habe. Mit dieser Entscheidung wurde gleichzeitig jede Rechtsgrundlage für eine Notdienstvereinbarung zwischen Arbeitgeber und streikführender Gewerkschaft bestritten. Auf diese Weise wäre es rechtlich völlig in die Hand des einzelnen Arbeitgebers gelegt, wen er zum Notdienst heranziehen möchte und wen nicht. Ein verantwortliches betriebliches Streikkonzept wäre für eine Gewerkschaft nurmehr schwer durchführbar gewesen.

Diese Entscheidung ist vom Ersten Senat des BAG in anderer Besetzung nur ein Vierteljahr später wieder korrigiert worden. Mit Urteil vom 22. März 1994 (1 AzR 622/92) stellte das BAG fest: Es steht dem Arbeitgeber frei, ob er bei einem Streik in seinem Betrieb Arbeitswillige, denen eine Weiterarbeit technisch möglich wäre, weiterbeschäftigt oder nicht. Entscheidet er sich dagegen, entfällt der Entgeltanspruch. Weil dies aber so ist, bleibt es dem Arbeitgeber auch unbenommen, den Kreis von Notdienstarbeiten und hierfür eingeteilten Beschäftigten in einer Notdienstvereinbarung mit der Gewerkschaft zu regeln.

Diese Entscheidung ist offenkundig ambivalent: Zum einen ist es begrüßenswert, daß so die rechtliche Möglichkeit von Notdienstvereinbarungen wieder hergestellt worden ist. Auf der anderen Seite ist nicht zu verkennen, daß der Arbeitgeber auf diese Weise ein Stück zusätzlicher Reaktionsmöglichkeit im Arbeitskampf gewonnen hat. Er kann den Entgeltanspruch arbeitswilliger Beschäftigter entfallen lassen, ohne zur ausdrücklichen Erklärung einer Aussperrung genötigt zu sein. Nicht entschieden ist jedoch die Fallkonstellation, daß die Gewerkschaft nicht den ganzen Betrieb in den Streik einbezogen hat, sondern den Streikaufruf nur auf einzelne Abteilungen bezieht. Dann muß es bei der Weiterarbeit mit Entgeltzahlung der nicht zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmer bleiben.

§ 116 AFG

Im Berichtszeitraum hat es erstmals einen Rechtsstreit hinsichtlich der Anwendung des neuen § 116 AFG gegeben, wenn auch in dem besonders gelagerten Fall des Konfliktes um die von den Arbeitgebern rechtswidrig gekündigten

Tarifverträge in der Metallindustrie Ostdeutschlands. Ausgangspunkt für den rechtlichen Konflikt war die arbeitskampfbedingte Nichtbeschäftigung von ca. 50 Arbeitnehmern in einem bestreikten Betrieb im Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern, die dorthin von einer sächsischen Firma entsandt worden waren. Der Neutralitätsausschuß der Bundesanstalt für Arbeit hatte eine Zahlung des Kurzarbeitergeldes abgelehnt. Die hiergegen von der IG Metall gemäß § 116 Abs. 6 AFG beim Bundessozialgericht erhobene Klage ist von diesem Gericht mit Entscheidung vom 4. Oktober 1994 (7 KlAr 1/93) zurückgewiesen worden. Das BSG ist den Argumenten der IG Metall zur Verfassungswidrigkeit des neuen § 116 AFG nicht gefolgt und hat demgemäß den Rechtsstreit nicht dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Die IG Metall hat gegen diese Entscheidung Verfassungsbeschwerde eingelegt und angeregt, dieses Verfahren mit dem grundsätzlichen Verfahren um die Verfassungswidrigkeit des § 116 AFG zu verbinden.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts hat sehr deutlich gemacht, in welch umfassender Weise der § 116 AFG gegen die IG Metall konzipiert worden ist: Selbst im Falle des Konflikts um eine rechtswidrige Kündigung von Tarifverträgen seitens der Arbeitgeber soll diese Vorschrift gegen die IG Metall angewendet werden. Auch ist die Unhaltbarkeit des gesamten Verfahrens deutlich geworden. Der Neutralitätsausschuß der Bundesanstalt für Arbeit hat erst lange nach dem Arbeitskampf entschieden und das BSG seinerseits wiederum erst über ein Jahr später. Gerade die Anwendung des § 116 AFG im konkreten Falle ist ein schlagender Beweis für die Verfassungswidrigkeit der gesamten Vorschrift.

Das BVerfG hatte zunächst als Termin für eine mündliche Verhandlung über die Verfassungsbeschwerde der IG Metall und die Normenkontrollanträge einiger von der SPD geführter Bundesländer bzw. SPD-Bundestagsabgeordneten für den 6. Dezember 1994 anberaumt. Im Hinblick auf die knapp zuvor ergangene Entscheidung des BSG, dessen Entscheidungsgründe zudem schriftlich nicht vorlagen, hat das BVerfG den Termin auf den 4. April 1995 verlegt.

In der Tarifbewegung für die Metallindustrie des Jahres 1994 wurde die bedrohliche Wirkung des § 116 AFG sehr sinnfällig. Vor der Entscheidung über die Auswahl der zu bestreikenden Betriebe im Tarifgebiet Niedersachsen fragte die IG Metall förmlich beim Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit nach einer Anwendung des § 116 AFG in der gegebenen tarifpolitischen Konstellation an. Dieser verweigerte eine entsprechende Antwort unter Hinweis darauf, daß der Neutralitätsausschuß erst nach Beginn des Arbeitskampfes entscheiden könne. Damit wurde ein spezifischer Aspekt des § 116 AFG dokumentiert, daß nämlich eine streikführende Gewerkschaft, ungeachtet der Negativerwartungen im Grundsätzlichen, nicht einmal förmliche Klarheit vor der Entscheidung über einen Streik erhalten kann. Das für das Tarifgebiet Niedersachsen ins Auge gefaßte Streikkonzept war im übrigen so angelegt, daß im Hinblick auf § 116 AFG zunächst vor allem solche Betriebe ausgewählt wurden, von denen Fernwirkungen vermutlich nicht ausgehen würden. Auch dies ist ein Beleg für den Eingriff des §116 AFG in die grundrechtlich geschützte Freiheit der IG Metall, sich autonom für Arbeitskampfmaßnahmen gemäß eigenen kampftaktischen Erwägungen zu entscheiden. Die SPD hat die Änderung des § 116 AFG erneut – wie schon im „Arbeitsrechtlichen Sofortprogramm 1990" – in ihr Wahlprogramm 1994 aufgenommen.

STREIKBRUCHPRÄMIE

Nicht selten versuchen Arbeitgeber, Streikbrecher dadurch zu ködern, daß ihnen über das normale Arbeitsentgelt hinaus zusätzliche Prämien versprochen werden. In dieser Hinsicht hat das BAG seine ursprünglich restriktive Position zunehmend aufgeweicht und letztlich Streikbruchprämien nahezu völlig freigegeben. Ursprünglich wurde der Grundsatz betont, daß eine Streikbruchprämie für die große Bereitschaft zur Streikbrucharbeit mit einer gleich hohen Zahlung für alle streikenden oder auch ausgesperrten Arbeitnehmer kompensiert werden müßte (Entscheidungen vom 17. September 1991 und 11. August 1992, 1 AzR 26/91; 1 AzR 103/92). In einer Entscheidung vom 28. Juli 1992 (1 AzR 87/92) legte das BAG schon einen deutlicheren Akzent darauf, daß eine Streikbruchprämie jedenfalls dann möglich sei, wenn mit ihr „erhebliche Belastungen" von Streikbrechern ausgeglichen werden sollten. Bloße Unbequemlichkeiten wurden allerdings nicht als solche gewertet.

Mit Entscheidung vom 13. Juli 1993 (1 AzR 675 und 676/92) hat das BAG seinen Willen bekundet, die bisherige Rechtsprechung aufzugeben. Es sprach sich ausdrücklich dafür aus, die Zahlung einer Streikbruchprämie als zulässiges Kampfmittel der Arbeitgeber freizugeben – ohne Rücksicht auf die Beschränkungen durch die bisherige Rechtsprechung. Im entschiedenen Falle kam es darauf nicht an, weil mit einer Maßregelungsklausel am Ende der fraglichen Tarifbewegung die insoweit völlige Gleichbehandlung von Streikenden und Streikbrechern angeordnet worden war. Die Entscheidung ist ein deutlicher Rückschritt. Sie kann nur als Aufforderung zur Radikalisierung von Arbeitskämpfen durch die Arbeitgeber verstanden werden. Gleichzeitig wird deutlich, welchen hohen Stellenwert eine Maßregelungsklausel am Ende jeder Tarifbewegung einnimmt.

SCHADENSERSATZ BEI KURZZEITIGER ARBEITSNIEDERLEGUNG

Ausgehend von Protestaktionen der IG Metall im Kampf gegen § 116 AFG, haben die nordrhein-westfälischen Metallarbeitgeber gegen die IG Metall Musterprozesse zur Feststellung der Rechtswidrigkeit dieser Aktionen geführt und ihre Klage zugleich mit dem Verlangen nach Schadensersatz verbunden. Nach – fallbezogen – unterschiedlichen Urteilen des Arbeitsgerichts Hagen hat das LAG Hamm am 24. September 1994 (18 Sa 1654/87) in der Grundargumentation gleichlautende Entscheidungen gefällt.

Die zentrale Argumentation des LAG Hamm lautete: Zur Berechnung des Schadens einer kurzzeitigen Arbeitsniederlegung reicht es nicht aus, den jeweiligen Produktionsausfall mit seinem prozentualen Anteil an der Gesamtproduktion auf den Jahresgewinn zu beziehen und hieraus prozentual abzuleiten. Vielmehr ist eine Gesamtbetrachtung mindestens eines weiteren Geschäftsjahres bis einschließlich des Zeitpunkts der letzten mündlichen Verhandlung erforderlich.

Nachdem die Arbeitgeber die zunächst eingelegten Revisionen zurückgezogen haben, sind diese Entscheidungen des LAG Hamm rechtskräftig geworden.

BEAMTENEINSATZ AUF BESTREIKTEN ARBEITSPLÄTZEN

Auf eine Verfassungsbeschwerde der Deutschen Postgewerkschaft hin hat das Bundesverfassungsgericht am 2. März 1993 (1 BvR 1213/85) entschieden, daß die Verpflichtung von Beamten zur Streikbrucharbeit unzulässig ist. Diese hinsichtlich des eigentlichen Ergebnisses nur für den öffentlichen Dienst bedeutsame Entscheidung enthält eine weitere Festlegung von allgemeiner Tragweite: Das BVerfG hält es für notwendig, daß die Koalitionsfreiheit im Hinblick auf die schwerwiegenden Auswirkungen von Arbeitskämpfen durch die Rechtsordnung ausgestaltet wird. Sofern dies nicht durch Gesetze geschehe, wie insbesondere im Bereich des Arbeitskampfrechts, seien hierfür die Arbeitsgerichte legitimiert.

DEMONSTRATIONSRECHT AUF DER HOFGARTENWIESE IN BONN

Am 29. Oktober 1992 hat das Bundesverwaltungsgericht über eine Klage der IG Metall gegen die Bonner Universität entschieden, in der es um die Nutzung der Hofgartenwiese für Demonstrationen ging. Die Universität hatte seit 1987 mehrfach die Erlaubnis zur Durchführung von Großkundgebungen verweigert, obwohl in Bonn kein anderes geeignetes Gelände zur Verfügung steht. Die Klage der IG Metall wurde aus formalen Gründen zurückgewiesen, war aber in der Sache in wesentlichen Punkten erfolgreich. Die Universität muß über einen konkreten Antrag auf Überlassung der Hofgartenwiese nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden und dabei das Interesse des Antragstellers an der Wahrnehmung des Grundrechts auf Versammlungs- und Demonstrationsfreiheit gebührend berücksichtigen. Sie muß deshalb im Einzelfall begründen, aus welchen Gründen sie eine Demonstration nicht zulassen will. Eine pauschale Ablehnung wie 1987 ist nach dieser Entscheidung nicht mehr möglich. Die Entscheidung ist über den konkreten Anlaß hinaus von grundsätzlicher Bedeutung.

VERLETZUNG DER TARIFAUTONOMIE DURCH § 249 h AFG

Ende 1993 hat die IG Metall gegen die Bestimmungen des § 249 h AFG Verfassungsbeschwerde eingelegt. Diese Frage war im DGB und in der Öffentlichkeit umstritten. Der Grund für die Verfassungsbeschwerde lag darin, daß die IG Metall durch § 249 h AFG in eine Erpressungssituation geraten ist. Sie muß nach dieser Vorschrift – wie alle Gewerkschaften – einen Abschlag von 10 vH des Tariflohns akzeptieren, um Beschäftigungsmaßnahmen nach § 249 h AFG zu ermöglichen. § 249 h AFG hat damit die gleiche Wirkung wie eine Tariföffnungsklausel, die die Bundesregierung ursprünglich generell einführen wollte. Die Verfassungsbeschwerde der IG Metall richtet sich nicht gegen eine Ausweitung öffentlich geförderter Beschäftigung. Die IG Metall tritt aber dafür ein, daß dies ohne Beschädigung der Tarifautonomie geschieht.

GEGNERISCHE ORGANISATIONEN

Zu der Frage, ob die Partei „Die Republikaner" als gegnerische Organisation behandelt werden kann und ihre Mitglieder deswegen von der IG Metall ausgeschlossen werden können, liegen unterschiedliche Urteile von Oberlandesgerichten vor. Während das Oberlandesgericht Stuttgart der Klage eines von der IG Medien ausgeschlossenen Parteimitglieds stattgegeben hat (Urteil vom 30. Dezember 1992 – 19 U 199/92), kam das Oberlandesgericht Düsseldorf zu dem Ergebnis, der Ausschluß von „Republikanern" durch die Gewerkschaft der Polizei auf der Grundlage eines entsprechenden Beschlusses des Gewerkschaftstages sei nicht zu beanstanden (Beschluß vom 18. Mai 1994 – 7 W 14/94). Das Oberlandesgericht Düsseldorf stützte sich dabei auf mehrere Entscheidungen von Verwaltungsgerichten und Oberverwaltungsgerichten, wonach ausreichende tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß von der Partei „Die Republikaner" Bestrebungen gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung ausgehen.

Der Bundesgerichtshof hatte am 4. März 1991 entschieden, daß die Gewerkschaft auch sogenannte einfache Mitglieder einer gegnerischen Partei ausschließen darf, wenn nicht zu erwarten steht, daß diese sich wenigstens von den im Kern mit den gewerkschaftlichen Zielen unvereinbaren Bestrebungen ihrer Partei fernhalten (siehe Geschäftsbericht der IG Metall für die Jahre 1989 bis 1991, S. 168). Eine hiergegen gerichtete Verfassungsbeschwerde wurde vom Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen. Das Oberlandesgericht Frankfurt hat unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesgerichtshofs den Ausschluß des Klägers aus der IG Metall mit Urteil vom 22. September 1993 (9 U 7/89) endgültig bestätigt.

KANDIDATUR AUF GEGNERISCHER LISTE

Die Kandidatur von Gewerkschaftsmitgliedern bei Betriebsratswahlen auf einer gegnerischen Liste ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs von den Gewerkschaften hinzunehmen, solange sie nicht mit offen gewerkschaftsfeindlichen Bestrebungen verbunden ist. Gestützt auf diese Rechtsprechung, hat das Oberlandesgericht Frankfurt den Klagen mehrerer Mitglieder stattgegeben, die gegen Ausschlüsse bzw. Funktionsverbote wegen der Kandidatur auf einer gegnerischen Liste geklagt hatten (Urteil vom 15. Dezember 1992 – AZ 11 U 58/92). Gegen dieses Urteil hat die IG Metall Verfassungsbeschwerde erhoben, weil sie diese Rechtsprechung als Angriff auf die gewerkschaftliche Satzungsautonomie und Betätigungsfreiheit und damit als Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz ansieht. Es geht in allen diesen Verfahren um die Frage, ob einzelne Mitglieder sich der Verbindlichkeit der Organisationsbeschlüsse im Hinblick auf die Betriebsratswahl entziehen können und ob die Gewerkschaft hinnehmen muß, daß so ihre Fähigkeit zum geschlossenen verbandsmäßigen Auftreten im Betrieb beschädigt wird. In ihrer Verfassungsbeschwerde hat die IG Metall deutlich gemacht, daß sie die Anforderungen

innergewerkschaftlicher Demokratie selbstverständlich respektiert und es als ihre Aufgabe ansieht, unterschiedlichen Strömungen in Betriebsratswahlen eine faire Chance auf einer Liste der IG Metall einzuräumen. Organisationsdisziplin und Verbandsbeschlüsse können jedoch nicht in das Belieben einzelner Mitglieder gestellt werden.

ORGANISATIONSABGRENZUNG

Der Rechtsstreit um die Organisationszuständigkeit bei der AGFA-GEVAERT AG, der schon im letzten Berichtszeitraum eine Rolle spielte, ist immer noch nicht entschieden. Der Gegenseite ist es gelungen, das Verfahren in 2. Instanz vor dem Landesarbeitsgericht München immer wieder aufs Neue zu verzögern, zuletzt durch die Vorlage zweier umfangreicher Gutachten.

Der DGB hat seine Richtlinien für die Abgrenzung von Organisationsbereichen und die Veränderung der Organisationsbezeichnungen gemäß § 15 Ziff. 1 der DGB-Satzung und die Richtlinien über die Durchführung des Vermittlungs- und Schiedsverfahrens gemäß § 16 der DGB-Satzung am 11. März 1992 neu gefaßt. Dabei wurden die Vorschläge der IG Metall berücksichtigt. Eine Reihe von Abgrenzungsstreitigkeiten konnte durch die Vermittlung oder einen Spruch der DGB-Schiedsstelle beigelegt werden. In einigen Verfahren haben andere Gewerkschaften Vorbehalte gegenüber einem Schiedsspruch angemeldet. Die IG Metall bemüht sich im DGB darum, dieses Verfahren zu stärken, weil Abgrenzungsstreitigkeiten in konkreten Fällen nur auf diesem Wege mit verbindlicher Wirkung nach innen und außen beigelegt werden können.

Beschäftigungsgesellschaften

Aufgrund einer Rahmenvereinbarung zur Bildung von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) mit der Treuhandanstalt vom 17. Juli 1991 hat die IG Metall in den neuen Bundesländern die Gründung der ABS-Gesellschaften begleitet. In einer größeren Anzahl von Gesellschaften haben Treuhänder einen Gesellschaftsanteil in Höhe von jeweils 5 000 DM erworben. 1994 bestanden derartige Beteiligungen noch an fünf Trägergesellschaften auf Landesebene und zwanzig ABS-Gesellschaften mit insgesamt 7 000 Beschäftigten. Die Statistik der Treuhandanstalt wies 1994 noch 142 ABS-Gesellschaften mit über 40 000 Arbeitnehmern aus. Über ein Viertel der Beschäftigten befindet sich in Maßnahmen nach § 249 h AFG.

Das Justitiariat beobachtete die Entwicklung und erfaßte die Veränderungen der ABS-Gesellschaften, an denen die IG Metall über Treuhänder beteiligt ist, in Zusammenarbeit mit der Abteilung Interne Revision.

1993 und 1994 kam es auch in Westdeutschland zur Gründung einiger Beschäftigungsgesellschaften, wobei die Ausgangsbedingungen, die materielle Ausstattung und die Rechtsform sehr unterschiedlich waren. Der Vorstand hat

eine Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der beschäftigungspolitischen Konzeption der IG Metall eingesetzt, an der das Justitiariat beteiligt ist.

Europäische Rechtsentwicklung

Das für die Gewerkschaften wichtigste Ereignis der europäischen Rechtsentwicklung war das Inkrafttreten der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte (Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen). Damit hat das nahezu dreißigjährige Ringen um eine europäische transnationale Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen zum Erfolg geführt. Die Richtlinie, die innerhalb von zwei Jahren von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden muß, sieht vor, daß in Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mindestens 1 000 Beschäftigten in den Mitgliedsstaaten und mit jeweils mindestens 150 Beschäftigten in mindestens zwei Mitgliedsstaaten ein Europäischer Betriebsrat zu errichten ist. Anstelle eines gemeinsamen Gremiums kann die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinbart werden. Obwohl der Europäische Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte im Sinne der deutschen Betriebsverfassung hat, bewertet die IG Metall die Verabschiedung der Richtlinie als wichtigen Fortschritt. Aufgrund der Richtlinie werden in der EG in 1 000 bis 1 500 Unternehmen oder Unternehmensgruppen Europäische Betriebsräte möglich.

Weitere Richtlinien, die im Berichtszeitraum in Kraft getreten sind, betreffen die Arbeitszeit, den Mutterschutz und den Jugendarbeitsschutz. Die Richtlinie über Massenentlassungen wurde in einigen Punkten geändert. Die Bundesregierung befindet sich mit der Umsetzung einer Reihe arbeitsrechtlicher Richtlinien in Verzug. Nicht fristgerecht umgesetzt wurden die Richtlinie über den Nachweis des Arbeitsvertrags aus dem Jahre 1991 und die Massenentlassungs-Änderungsrichtlinie aus dem Jahre 1992. Ein Gesetzentwurf der Bundesregierung vom April 1994 wurde in der letzten Legislaturperiode nicht mehr behandelt. Skandalös ist die Untätigkeit der Bundesregierung im Bereich des EG-Arbeitsschutzes. Hier ist die Umsetzungsfrist bei zahlreichen Richtlinien teilweise schon seit Jahren abgelaufen. Der DGB hat die EG-Kommission aufgefordert, ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesregierung einzuleiten.

Die stärksten Impulse für die europäische Rechtsentwicklung gingen unverändert vom Europäischen Gerichtshof aus. Der Gerichtshof ist deshalb seitens der Arbeitgeber und der Bundesregierung unter starken politischen Druck geraten. Ihm wird zu Unrecht vorgeworfen, seine Kompetenzen zu überschreiten. Besonders heftige Kritik hat ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. April 1994 zum Betriebsübergang ausgelöst. In diesem Urteil hat das Gericht die Übertragung des Reinigungsdienstes auf eine Fremdfirma als Anwendungsfall der Richtlinie zum Betriebsübergang (§ 613 a BGB) angesehen. Zum ersten Mal

hat die EG-Kommission die Kritik der Arbeitgeberseite sehr schnell aufgegriffen und einen Entwurf zur Änderung der Betriebsübergangsrichtlinie vorgelegt, der den Betriebsübergang neu definiert.

Das wichtigste politische Ereignis in der Berichtszeit war das Inkrafttreten des Vertrags von Maastricht. Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Urteil vom 12. Oktober 1993 den Weg dafür geebnet. In diesem Urteil wurde die Verantwortung des Parlaments für alle weiteren Integrationsschritte betont. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts gibt es keinen automatischen Übergang zu einer Währungsunion. Das Parlament muß darüber erneut entscheiden. Gleichzeitig hat das Gericht die Rolle des Europäischen Parlaments gestärkt. Es ist Aufgabe dieses Parlaments, die europäische Gesetzgebung neben den nationalen Parlamenten zu verantworten. Dieser Strang der Legitimation europäischer Rechtsentwicklung muß schrittweise ausgebaut werden. In dem Urteil wurde auch die soziale Zielsetzung des Vertrags von Maastricht bestätigt. Obwohl das Urteil in der juristischen Fachdiskussion kritische Stellungnahmen veranlaßte, hat es zu einer Besänftigung der öffentlichen Auseinandersetzung geführt. Trotz gewisser Vorbehalte gegenüber der Gemeinschaft ist das Urteil insgesamt europafreundlich. In den Fragen, die für die Gewerkschaften wichtig sind – die Entwicklung der Demokratie und der sozialstaatlichen Dimension – entspricht es gewerkschaftlichen Vorstellungen.

Mit der Verabschiedung des Vertragswerks von Maastricht hat der Soziale Dialog eine wesentliche Stärkung erfahren. Allerdings hat Großbritannien diesem Teil des Vertragswerks die Unterschrift verweigert. Die Einführung des Mehrstimmigkeitsprinzips auf bestimmten Gebieten der Sozialpolitik hat die Verabschiedung der Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten ermöglicht. Allerdings ist es den Parteien des Sozialen Dialoges erwartungsgemäß nicht gelungen, hierüber eine Einigung auf freiwilliger Grundlage zu erzielen.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung des Europarechts beteiligte sich die IG Metall am Aufbau eines Juristennetzwerkes „TUNNEL“ (Trade Union News Network for European Law) im Europäischen Metallgewerkschaftsbund und in Kooperation mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund.

Öffentlichkeitsarbeit

Nach der Einigung Deutschlands hat sich die Medienlandschaft stark verändert. Zu den rund 120 westdeutschen Zeitungsredaktionen kamen über 30 neue in Ostdeutschland hinzu. Die ostdeutschen Zeitungen sind nicht mit den westdeutschen Vorbildern zu vergleichen. Der redaktionelle Inhalt und auch das Leserverhalten unterscheiden sich beträchtlich. Nach vierzig Jahren DDR-Zensur genießen die Leserinnen und Leser in den neuen Bundesländern ihre „unabhängigen Zeitungen", haben eine enge Bindung zu ihnen und wollen darin natürlich ihre ureigenen Themen wiederfinden.

Die horrende Arbeitsplatzvernichtung, Angst vor Arbeitslosigkeit, die Auflösung alter Bindungen und politischer Wertvorstellungen werden in den ostdeutschen Zeitungen viel mehr thematisiert, als dies in Westdeutschland geschieht. Von einer Einheit auch in der Medienlandschaft konnte also im Berichtszeitraum nicht die Rede sein. Westdeutsche Zeitungen berichteten nach wie vor für westdeutsche Leser, ostdeutsche (auch überregionale) für Menschen, die in der DDR aufgewachsen waren. Die Öffentlichkeitsarbeit der IG Metall hat sich darauf einstellen müssen.

Immer mehr Pressekonferenzen fanden in Berlin statt. Informationsgespräche mit ostdeutschen Journalisten wurden besonders ausführlich geführt, jeder Interviewwunsch wurde nach Möglichkeit erfüllt.

Auch das ständige Anwachsen privater Hörfunk- und Fernsehsender hat sich auf die Pressearbeit der IG Metall ausgewirkt. Dabei war auch zu beachten, daß inzwischen jede Anstalt ihre Sendezeiten auf täglich 24 Stunden ausgedehnt und damit ihre Sendungen vervielfacht hat. 168 private Hörfunksender und 33 private Fernsehstationen taten alles, um ihre Programme zu füllen. Frühstücksfernsehen – vor wenigen Jahren in Deutschland noch völlig unbekannt – verbreiteten nicht nur ARD und ZDF, sondern auch RTL und Sat 1 suchten bei der IG Metall Interviewpartner für diesen frühen Nachrichtendienst. Gleiches galt für die Mitwirkung bei Talk-Shows und sonntäglichen Politik-Runden.

Zusätzlich betreute die Pressestelle der IG Metall eine wachsende Zahl von internationalen Wirtschafts- und Börsenagenturen sowie eine Reihe europäischer Medien. Gerade während der Tarifbewegungen, über die inzwischen nicht nur europaweit, sondern auch in den USA und Japan berichtet wird, ergaben sich daraus vielfältige Anforderungen.

Instrumente der Medienarbeit

Das Markenzeichen der IG Metall bei den Redaktionen von Presse, Rundfunk und Fernsehen ist der Metall-Pressedienst. Im Berichtszeitraum wurden 523

Metall-Pressedienste zu aktuellen wirtschafts-, gesellschafts-, bildungs- und sozialpolitischen Fragen versandt. Der Pressedienst wurde ferner an etwa 55 Redaktionen über Fernschreiber verbreitet. Empfänger waren die großen Nachrichtenagenturen, alle überregionalen Tageszeitungen, auflagenstarke Regionalzeitungen sowie Redaktionen von Rundfunk und Fernsehen.

Ein weit größerer Kreis von Interessenten erhielt den Metall-Pressedienst in gedruckter Form auf dem Postweg. Adressaten waren außer Zeitungs-, Zeitschriften-, Rundfunk- und Fernsehredaktionen, sowie freiberuflich tätige Journalisten die Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen der IG Metall, alle DGB-Gewerkschaften und die Pressestellen von Ministerien, politischen Parteien und sonstigen Institutionen. Das jahrelange Bemühen, den Bezieherkreis im wesentlichen auf Journalisten zu konzentrieren, setzte sich im Berichtszeitraum fort. Trotz der Einbeziehung zusätzlicher Redaktionen aus Ostdeutschland sank die Zahl der Bezieher des gedruckten Pressedienstes auf 908 (1992 waren es noch 995 gewesen).

PRESSE- UND FUNKNACHRICHTEN

Fünfmal in der Woche gibt der Vorstand der IG Metall die Presse- und Funknachrichten heraus. Mit diesem vierseitigen Informationdienst soll möglichst umfassend über gewerkschafts-, wirtschafts- und sozialpolitische Themen informiert werden. Dafür werden Zeitungs- und Zeitschriftenartikel, Rundfunk- und Fernsehmanuskripte sowie Grafiken ausgewählt. Zur Auswertung wichtiger Tageszeitungen kommt eine Vielzahl von Wochenzeitschriften, Magazinen und Monatsschriften, Pressediensten von Arbeitgebern, Parteien und anderen Verbänden. Betriebsratsvorsitzenden und Betriebsausschußmitgliedern in Betrieben mit mehr als zweitausend Beschäftigten, Leitern von Vertrauenskörpern, Mitgliedern der Ortsverwaltungen und hauptamtlich tätigen Funktionären der IG Metall werden die Presse- und Funknachrichten kostenlos zugesandt.

Der Kreis der Leserinnen und Leser ist jedoch viel größer. Immer wieder fragen Mitglieder der IG Metall und anderer Gewerkschaften an, ob sie die Presse- und Funknachrichten ebenfalls regelmäßig beziehen könnten. Groß ist auch das Interesse von Journalisten sowie bei Politik, Wissenschaft, Kirchen und Verbänden. Die IG Metall hat deshalb die Möglichkeit geschaffen, die Presse- und Funknachrichten zu abonnieren. Interessenten können die Presse- und Funknachrichten zu einem Preis von jährlich 160 DM (halbjährlich 85 DM und vierteljährlich 45 DM) bei der Union-Druckerei in Frankfurt bestellen. 1994 hatten 184 Personen die Presse- und Funknachrichten abonniert.

PRESSEKONFERENZEN

Im Berichtszeitraum sind von der IG Metall 109 Pressekonferenzen veranstaltet worden. Die Pressekonferenzen und Gespräche waren ein wichtiges Mittel zur direkten Kommunikation zwischen Vorstandsmitgliedern der IG Metall und Vertretern der Medien. Die Pressekonferenzen fanden ihren Niederschlag in einer Vielzahl von Artikeln, Hörfunk- und Fernsehbeiträgen. Sie trugen darüber hinaus zur Pflege kontinuierlicher Kontakte mit einzelnen Journalisten bei, was

sich mittelbar auf die Darstellung von Positionen der IG Metall in der Berichterstattung auswirkte. Ausdruck fand dies in zahlreichen Anfragen für Interviews mit Vorstandsmitgliedern und Sachbearbeitern der IG Metall sowie in Beiträgen von Autoren aus der IG Metall in den gedruckten Medien.

ERFOLGSKONTROLLE

Die quantitativen und qualitativen Ergebnisse von Pressediensten, Pressekonferenzen und Veranstaltungen der IG Metall in der Berichterstattung wurden in der Pressestelle gesammelt und dokumentiert. Die Medienbeobachtung umfaßte alle überregionalen und regionalen Tageszeitungen, Wochenzeitungen und Zeitschriften. Darüber hinaus dokumentierte die Pressestelle die Rundfunk- und Fernsehberichterstattung zu wichtigen gewerkschaftlichen Ereignissen und Themen. Die Auswertungen dieser Medienbeobachtung wurden den jeweiligen Vorstandsbereichen und den Abteilungen der Vorstandsverwaltung zur Verfügung gestellt.

DPA-BASISDIENST

Die Pressestelle ist, wie die Zeitungsredaktionen, Empfänger der Nachrichten der Deutschen Presse-Agentur, die Tag und Nacht einlaufen. Die Nachrichten werden gelesen, ausgewertet und an einen bestimmten, engen Bezieherkreis sofort weitergeleitet. Trotz wachsender allgemeiner Informationsüberschwemmung ist das Interesse innerhalb der Organisation an diesen bundesweiten, aber auch regionalen Meldungen ständig gewachsen. Die Pressestelle bemühte sich nach Kräften, diesen gewachsenen Anforderungen gerecht zu werden. Ein Ausbau dieses Informationsangebots an alle Verwaltungsstellen, Bezirke, zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Vorstandsverwaltung und auch an Vertrauensleute und Betriebsräte in großen Unternehmen wird angestrebt.

Schwerpunkte der Pressearbeit

1992

GEWERKSCHAFTSTAG

Der Gewerkschaftstag im Oktober und die zentralen Konferenzen zur Jugend-, Handwerks- und Angestelltenarbeit bildeten den eindeutigen Arbeitsschwerpunkt dieses Jahres.

Im Vorfeld des Gewerkschaftstages erschienen viele Artikel, die das veränderte politische Umfeld der IG Metall beschrieben. Angesichts von Arbeitsplatzabbau, Mitgliederverlusten, Sozialabbau und Ost-West-Konflikt wolle und müsse

sich die Gewerkschaft „runderneuern", hieß es. Neben der Tatsache, daß es mehrere Gegenkandidaten bei den Vorstandswahlen gab, spiegelte sich die Diskussion innerhalb der IG Metall zum Thema Solidarpakt im Zuge der deutschen Einheit in der Berichterstattung wider. Über die Vorstandswahlen, das Grundsatzreferat des Ersten Vorsitzenden und die Auseinandersetzung um den Einsatz der Bundeswehr in Kriegsgebieten „out of area" wurde in allen Medien berichtet.

Neben den täglichen Pressediensten fanden allein während des Gewerkschaftstages 46 Interviews statt, die von der Pressestelle vermittelt und begleitet wurden.

Am Eröffnungstag des Kongresses fand der traditionelle Presseempfang statt. Gastredner war der Chefredakteur des ostdeutschen Rundfunksenders Radio Brandenburg (ORB), Christoph Singelnstein. Er referierte zum Thema „Sprache in der Wende".

TARIFRUNDE FÜR DIE EISEN- UND STAHLINDUSTRIE

Ein weiteres wichtiges Ereignis im Jahre 1992 war die Stahl-Tarifrunde. Auf einer Pressekonferenz am 14. Januar wurde vom Vorstand der IG Metall das Forderungsvolumen von 9,5 vH bekanntgegeben. Am 31. Januar wurde gemeldet, daß sich 86,8 vH der Stahlarbeitnehmer für einen Streik ausgesprochen hatten. Unmittelbar vor Streikbeginn kam es dann in der Nacht zum 3. Februar zu einer Einigung zwischen den Tarifparteien.

TARIFRUNDE FÜR DIE METALLINDUSTRIE

Die Tarifrunde für die Metallindustrie schloß sich dem Stahlabschluß unmittelbar an. Ein Merkmal der Pressearbeit war die tägliche Zusammenstellung und Veröffentlichung der Warnstreikzahlen in den verschiedenen Tarifgebieten.

WEITERE SCHWERPUNKTE

Im Laufe des Jahres meldete sich die IG Metall ständig mit Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung und Sanierung der ostdeutschen Metallwirtschaft zu Wort. Hinzu kam der Druck aus Bonn und von den Arbeitgebern nach Tariföffnungsklauseln für ostdeutsche Betriebe, nach Sozialabbau (Karenztage) und Lohndumping (Revision der ostdeutschen Metall-Tarifverträge).

1993

ARBEITSKAMPF IN DER OSTDEUTSCHEN METALL- UND STAHLINDUSTRIE

Am 18. Februar kündigten nach erfolglosen Schlichtungversuchen die sächsi-
 schen Metallarbeitgeber (VSME) rechtswidrig den 1991 vereinbarten Stufen-

plan zur Einkommenserhöhung der in der Metallindustrie Beschäftigten. Diese Kündigung (die auch in den vier anderen ostdeutschen Tarifgebieten ausgesprochen wurde) führte in der Folge zu einem Arbeitskampf unter schwierigsten wirtschaftlichen Bedingungen. 1991 hatte die IG Metall mit dem Arbeitgeberverband vereinbart, daß im Rahmen des Stufenplans zum 1. April 1993 die Einkommen um 26 vH erhöht werden sollten. Die Arbeitgeber begründeten die Kündigung mit der wirtschaftlichen Lage in der ostdeutschen Metallindustrie. Die IG Metall dagegen bezeichnete die Kündigung als „einmaligen Fall in der Nachkriegsgeschichte" und als „eklatanten Rechtsbruch". Gerade weil diese Kündigung erst- und einmalig war, mußten die Medien in vielen Gesprächen, Telefonaten, Pressediensten und Interviews mit Hintergrundinformationen versorgt werden.

Am 9. März wurde berichtet, daß der Vorstand die Entscheidung für einen Arbeitskampf in der ostdeutschen Metallindustrie getroffen habe. Warnstreiks und Urabstimmungen wurden angekündigt. Der erste Streik in Ostdeutschland seit sechzig Jahren begann – begleitet von einem enormen Presseecho – am 3. Mai. Pressekonferenzen und Kundgebungen bildeten den Rahmen für die Besuche des Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Franz Steinkühler, am ersten Streiktag in Dresden und in Rostock.

Vor allem die ostdeutschen Journalisten, damals noch unerfahren in Arbeitskämpfen innerhalb einer Demokratie, aber bestrebt, möglichst viel und korrekt zu berichten, mußten während des Arbeitskampfes ständig mit Informationen versorgt werden. Aber auch die westdeutschen Medien widmeten diesem Arbeitskampf zahlreiche Berichte, Kommentare und Analysen, vor allem, weil die IG Metall immer wieder darauf hinwies, daß Ostdeutschland nicht isoliert betrachtet werden dürfe. Nach 14 Tagen endete der Arbeitskampf am 18. Mai in Sachsen und am 19. Mai in Mecklenburg-Vorpommern. Die Beschäftigten der ostdeutschen Stahlindustrie mußten noch eine Woche länger streiken. Am 28. Mai meldeten die Zeitungen in West und Ost: „Ost-Arbeitskampf endgültig vorbei."

STEINKÜHLER-RÜCKTRITT

In der Endphase des ostdeutschen Arbeitskampfes schickte die Zeitschrift „stern" am 17. Mai eine Meldung an die Agenturen, wonach der Erste Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, Insider-Geschäfte mit Mercedes-Aktien getätigt haben sollte. Sofort nach Bekanntwerden dieses Vorwurfes reagierte Franz Steinkühler mit einer Pressekonferenz, in der er Rede und Antwort stand. In der darauffolgenden Woche versuchte die IG Metall mit einer offensiven Informationspolitik, die vielen Anfragen zu diesem Thema zu beantworten. Eine Woche lang stand das Thema im Mittelpunkt des Medieninteresses, bis dann am 25. Mai im Laufe einer Pressekonferenz der Rücktritt von Franz Steinkühler bekanntgegeben wurde.

Sofort kamen Spekulationen über die Nachfolge auf. Die Nachfragen flauten erst ab, als der Vorstand am 7. Juni Klaus Zwickel zum Ersten und Walter Riester zum Zweiten Vorsitzenden nominierte. Bis zum außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall am 2. Oktober erschienen zahlreiche Artikel über das

neue „Führungsduo" der IG Metall, verbunden mit Interviews, Porträts und Kommentaren.

In zwei Hintergrundgesprächen hatten Journalistinnen und Journalisten Gelegenheit, die neuen Vorsitzenden persönlich kennenzulernen und sie zu ihren künftigen Aufgaben zu befragen.

Zum Presseempfang anläßlich des 3. ordentlichen Gewerkschaftstages hatte die IG Metall einen Journalisten als Gastredner zu einem von ihr vorgegebenen Thema eingeladen. Im Hinblick auf den Rücktritt von Franz Steinkühler widmete sich Quentin Peel, Korrespondent der Financial Times, der Frage: „Gibt es Grenzen zwischen der Information, auf die die Öffentlichkeit Anspruch hat, und dem Privatleben?"

ERSTER STREIK IN DER COMPUTERBRANCHE

Unmittelbar nach dem Arbeitskampf in Ostdeutschland rief die IG Metall Mitte Juni 1993 ihre Mitglieder in einem Unternehmen der Computerbranche zum Streik auf. Ab 15. Juni streikten die Beschäftigten in mehreren deutschen Standorten des amerikanischen Computerriesen Digital Equipment (DEC) für einen hausinternen Vertrag zum Schutz vor den Folgen von Rationalisierung. Dieser in vielerlei Hinsicht für die IG Metall untypische Streik endete nach zwei Wochen erfolgreich. Zu der normalen Berichterstattung über diesen Arbeitskampf kam das große Interesse von Fachjournalisten aus der EDV- und Informationstechnik-Branche, die plötzlich den Einfluß einer Gewerkschaft entdeckten und in vielen Telefonaten, Interviews und zwei Pressekonferenzen mit dem Vorsitzenden der IG Metall über die Strategie der Gewerkschaft aufgeklärt und mit Hintergrundinformationen versorgt werden mußten.

STREIKS IM HANDWERK

Noch während der Sommerpause mußte über einen weiteren Arbeitskampf berichtet werden: Wochenlange Streiks im Metallhandwerk von Schleswig-Holstein bis Baden-Württemberg um Arbeitszeitverkürzung und Einkommenserhöhung fanden erst Mitte Juli ein erfolgreiches Ende. Hier war vor allem lokale und regionale Öffentlichkeitsarbeit gefragt, die von zusammenfassenden Metall-Pressediensten und ähnlichen Aktivitäten unterstützt wurde.

WEITERE SCHWERPUNKTE

Mit der wirtschaftlichen Krise in Ostdeutschland und dem verheerenden Abbau von Arbeitsplätzen mußte sich die Pressearbeit der IG Metall das ganze Jahr über beschäftigen. Laufend wurden Vorschläge der IG Metall zur Sanierung der Ost-Wirtschaft publiziert. Öffentliche Auseinandersetzungen mit der Treuhandanstalt standen ebenso auf der Tagesordnung, wie die Angriffe der Bundesregierung und der Arbeitgeberverbände auf den Sozialstaat (Karenztage, Lohnverzicht, Standortdebatte).

TARIFKONFLIKT IN DER METALLINDUSTRIE

Höhepunkt des Tarifkonfliktes war zweifellos die Warnstreikwelle im Februar, an der sich rund 1,5 Millionen Metaller beteiligten. Trotz Massenarbeitslosigkeit und der ständigen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes gelang es der IG Metall in der tiefsten Wirtschaftskrise nach Kriegsende, unmittelbar vor Streikbeginn in Niedersachsen, einen Tarifkompromiß durchzusetzen. In der Nacht vom 4. auf den 5. März wurde der „Beschäftigungssicherungsvertrag" unterschrieben und in einer Pressekonferenz am frühen Morgen in Hannover der Öffentlichkeit vorgestellt. Dieser Tarifkompromiß wurde allgemein in den Zeitungen als „Sieg der Vernunft" und als „Signal in der Krise" beschrieben. Durch die permanente Unterrichtung der Medien, durch Interviews und Hintergrundgespräche (auch vor Ort in möglichen Streikgebieten) kam es zu einer sehr detaillierten und durchgehend korrekten Berichterstattung über diesen Tarifkonflikt. Die Teilnehmerzahlen an den Warnstreiks wurden täglich von der Pressestelle in den Bezirksleitungen abgefragt, zu einem Pressedienst verarbeitet und bereits am frühen Nachmittag an die Redaktionen versandt. Entsprechend aktualisiert, wurden die Warnstreikzahlen abends noch einmal an die Agenturen weitergegeben, so daß die Nachrichtenmagazine, wie „Tagesschau" oder „Heute-Journal", über die Warnstreiks jeweils mit genauen Teilnehmerzahlen berichten konnten.

METALLER WIRD DGB-VORSITZENDER

Nach dem plötzlichen Tod von Heinz-Werner Meyer nominierte die IG Metall am 17. Mai ihr geschäftsführendes Vorstandsmitglied Dieter Schulte für den DGB-Vorsitz und unterstützte ihn bis zu seiner Wahl auf dem 15. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

Die Frage, warum gerade die größte Einzelgewerkschaft einen der ihren für den DGB-Vorsitz vorschlug, wurde in vielen Zeitungen gestellt. Durch zahlreiche Interviews und Portraits wurde Dieter Schulte über den Bereich der IG Metall hinaus als zukünftiger DGB-Chef recht schnell bundesweit bekannt – erst recht nach der Debatte in verschiedenen Bereichen um weitere Kandidatinnen oder Kandidaten.

Bereits Mitte Mai schrieb die Frankfurter Allgemeine Zeitung „An der Wahl Schultes zweifelt niemand mehr", und schließlich setzte sich insgesamt die Meinung durch, daß die IG Metall mit ihrer Nominierung die Reform des DGB fördern und keineswegs die Interessen der kleineren DGB-Gewerkschaften übergehen wollte.

METALL-TARIFBEWEGUNG 1994/95

Ab Mitte Oktober widmeten die Zeitungen der kommenden Metall-Tarifrunde erste Kommentare und Berichte. Die IG Metall verkündete auf einer Pressekonferenz am 11. Oktober ihre Forderung nach Erhöhung der Löhne und Gehälter

um sechs vH, während Gesamtmetall das Inkrafttreten der vereinbarten 35-Stunden-Woche im Oktober 1995 bereits ein Jahr vorher in Frage stellte. Angesichts der wieder anspringenden Konjunktur wurde die Forderung der IG Metall in den Medien im Grunde als „vernünftig" bezeichnet. Zum Ende des Jahres wies die IG Metall in Interviews und Gastkommentaren auf die noch fehlende Binnennachfrage und die zusätzlichen finanziellen Belastungen für die Arbeitnehmer im Jahre 1995 hin. Damit konterkarierte sie die ständigen Forderungen der Arbeitgeber nach weiteren Kostensenkungen. In den meisten Kommentaren wurde die „sachliche Auseinandersetzung" zu Beginn dieser Tarifrunde gelobt; ein Tarifkompromiß ohne „großes Kampfgetöse" wurde daher durchaus für möglich gehalten.

JOURNALISTEN-REISEN

Zwischen 1992 und 1994 organisierte die Pressestelle vier Auslandsreisen mit Journalisten. Diese Reisen hatten immer zwei positive Ergebnisse: Der erste Erfolg bestand darin, daß schon während der Reise und unmittelbar danach über die Aktivitäten und den Einfluß der IG Metall außerhalb Deutschlands berichtet wurde. Als zweite, langfristig wirksame Folge war zu verzeichnen, daß die eingeladenen Journalisten – und auch die Korrespondenten vor Ort – die internationale Arbeit der IG Metall im Gedächtnis behalten und sich in der Regel wieder an die IG Metall wenden, wenn es zu sozialen Konflikten in den ehemals bereisten Ländern kommt.

Ungarn

Vom 16. bis 19. Februar 1993 begleiteten Journalisten den Vorsitzenden der IG Metall nach Ungarn. Grund der Reise war die Unterstützung, die die IG Metall bei der Entwicklung starker und handlungsfähiger Gewerkschaften in den osteuropäischen Ländern geben wollte. Auf dem Reiseprogramm standen unter anderem Gespräche mit dem Verband der ungarischen Metall-Gewerkschaften, mit Regierungspolitikern und Betriebsräten. In Budapest stellte die IG Metall auf einer Pressekonferenz das von ihr erarbeitete Ausbildungs-, Trainings- und Entwicklungsprogramm für die osteuropäischen Gewerkschaften vor. Unter den Überschriften „IG Metall will helfen" oder „IG Metall unterstützt Gewerkschaften im Osten" wurde anschließend bundesweit über das Engagement der IG Metall in Ungarn berichtet.

Südafrika

Vom 26. November bis 7. Dezember 1993 reiste der Vorsitzende der IG Metall mit Journalisten nach Südafrika. Auf dem Programm standen unter anderem Gespräche mit Vertretern der Gewerkschaftsverbände NUMSA, COSATU und des IMB sowie Besuche bei BMW in Pretoria und bei Siemens in Johannisburg. Ferner fanden Gespräche mit der Vertretung der Anglo-American-Corporation (ANC), dem Arbeitsminister und dem Verfassungsminister Südafrikas statt.

Diese Reise fand ein sehr breites Echo in der deutschen und südafrikanischen Presse. Der Zeitpunkt war gut gewählt: Mit der Verleihung des Friedensnobelpreises an Nelson Mandela war das Ende der menschenverachtenden Politik der Rassentrennung in Südafrika besiegelt. In den Zeitungsartikeln wurde der her-

ausragende Beitrag des IMB und der IG Metall bei der Abschaffung der Apartheid und der Demokratisierung Südafrikas gewürdigt. Ein großes Echo in deutschen wie in südafrikanischen Zeitungen fand auch die Pressekonferenz in Kapstadt, die sich mit den gleichen Themen beschäftigte.

Japan

Am 2. und 3. November 1994 besuchte eine Delegation der IG Metall unter Leitung des Ersten Vorsitzenden die Deutsch-Japanische Metallarbeiter-Konferenz in Tokio. Auf einer Pressekonferenz am 3. November wurden die Ergebnisse des Treffens vorgestellt. Berichte und Kommentare in der deutschen Presse beschäftigten sich hauptsächlich mit den Äußerungen der Delegation zur Gruppenarbeit in Japan und ihrer Kritik an deutschen Unternehmen.

USA

Zwischen dem 10. und 18. November 1994 reiste der Leiter der Pressestelle mit deutschen Journalisten in die USA. Aktueller Anlaß war die Eröffnung des neuen BMW-Werkes im US-Bundesstaat South Carolina. In mehreren Gesprächen mit Vertretern der amerikanischen Automobilarbeiter-Gewerkschaft (UAW) und der Friedrich-Ebert-Stiftung erhielten die Journalisten zu Beginn der Reise Informationen über die US-Gewerkschaften sowie über US-Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in den USA.

Am 14. November besuchten die Journalisten die Pressekonferenz des BMW-Vorstandes, besichtigten das neue BMW-Werk in Spartanburg und nahmen an der Eröffnungsfeier teil. Zum Ende der Reise organisierte die IG Metall noch ein Gespräch mit der Betriebsleitung von Freightliner/Mercedes in North Carolina sowie mit den Organisationssekretären und Mitgliedern der UAW.

Bereits während des USA-Aufenthaltes und auch danach erschienen zahlreiche, sehr ausführliche Artikel in den deutschen Zeitungen. Die Berichte der auf Einladung der IG Metall reisenden Journalisten setzten sich sehr kritisch mit den Beweggründen von BMW auseinander, in South Carolina eine erste amerikanische Produktionsstätte zu eröffnen. Ausgelöst durch die Informationspolitik der UAW und der IG Metall, wurde in den Artikeln der Konflikt zwischen BMW und der Automobilarbeiter-Gewerkschaft beschrieben. Daß BMW zum Werksstart noch keinen Tarifvertrag abgeschlossen hatte, überschattete in Verbindung mit der Kritik seitens der UAW die Berichterstattung über die Eröffnungsfeierlichkeiten. „Neues Werk ohne Gewerkschaft" oder „BMW startet US-Werk mit Tarifstreit", lautete der Tenor in der überregionalen Presse. Auch viele regionale Zeitungen übernahmen entsprechende Berichte der Deutschen Presse-Agentur.

Zentralbibliothek

Die Zentralbibliothek ist eine wissenschaftliche Spezialbibliothek im Dienste der Organisation und der Forschung. Sie verfügt über einen Bestand von 130000 Bänden. Hauptsammelgebiete sind Politik, Wirtschaft, Arbeitsrecht und Geschichte. Nach Feststellung des „Handbuches der historischen Buchbestände in Deutschland" (1992, S. 204) ist die Zentralbibliothek der IG Metall „die größte Spezialbibliothek für gewerkschaftspolitisch relevante Literatur in der Bundesrepublik".

Neben den Serviceleistungen für die Vorstandsverwaltung bearbeitete die Zentralbibliothek im Berichtszeitraum 1251 schriftliche Anfragen. Rund 5000 mündliche Auskünfte wurden erteilt. Im Zuge der Einschränkungen in anderen Bibliotheken und der zum 1. Januar 1995 beschlossenen Auflösung der Bibliothek des DGB-Bundesvorstandes werden die Anforderungen an die Zentralbibliothek der IG Metall noch zunehmen. Um ihnen gerecht werden zu können, ist für 1995 die Einführung eines elektronischen Bibliotheksverwaltungssystems geplant. Es soll die Funktionen Erwerbung, Katalogisierung, Recherche, Zeitschriftenverwaltung und -auswertung abdecken. Zur Vorbereitung der Umstellung wurden mehrere Tests durchgeführt.

Im Bereich der Informationsdienste mußten die Quartalsberichte sowie die Dienste „Neue Bücher" und „Neue Aufsätze" eingestellt werden. Beibehalten wurde dagegen der vierzehntägig erscheinende Dienst „Deutschland in Europa", der sich gezielt mit Problemen der Vereinigung, der regionalen Strukturpolitik und der Europapolitik befaßt. Besondere Aufmerksamkeit wurde der Auswertung von Zeitschriften gewidmet. Rund 6000 Aufsätze wurden im Berichtszeitraum nachgewiesen.

Bei der Benutzung der Bibliothek durch auswärtige Besucherinnen und Besucher kam dem internationalen Bereich besondere Bedeutung zu. Die Benutzung durch die örtlichen Hochschulen hat wegen der Standortverlegung der Vorstandsverwaltung nachgelassen. Die Bearbeitung regionaler Geschichtsprojekte wurde auch nach dem Jubiläumsjahr 1991 fortgesetzt. Da die Quellen zur Geschichte der deutschen Metallarbeiterbewegung vor 1933 sich fast ausschließlich auf gedrucktes Material beschränken, konnte die Zentralbibliothek der historischen Forschungs- und Dokumentationsarbeit nachhaltige Unterstützung geben.

Bei der Bereitstellung von Büchern („Buchpaket") für Seminare mußten Einschränkungen vorgenommen werden. Zum 30. Juni 1994 wurde die 1990 eingeführte Ausgabe des Gutscheins der Büchergilde Gutenberg eingestellt. Ab 1. Januar 1995 erfolgt die Buchverteilung nur noch in regionalen Seminaren. Die in den zentralen Seminaren erforderliche Literatur wird dann von den Bibliotheken der Bildungsstätten bereitgestellt.

Zentralbibliothek

Zentrale Dokumentation

Aufgabe der Zentralen Dokumentation ist es, sämtliche Unterlagen und Sammlungen in der Vorstandsverwaltung zu integrieren und sie für den Bedarf der täglichen Praxis allen Gliederungen der IG Metall benutzerorientiert zusammenzuführen und einheitlich zu erschließen.

Aufgrund einer umfassenden Ermittlung des tatsächlichen Informationsbedarfs wurde ein einheitliches Ordnungssystem – sowohl als Hilfe für die manuelle Ablage von Unterlagen und Sammlungen, als auch für die elektronische Speicherung und das Wiederauffinden von Dokumenten – entwickelt. Kern des Ordnungssystems ist das Kennziffernsystem. Dabei handelt es sich um ein Grobraster der anfallenden Aufgaben, das sich in allen Ablagesystemen wiederfindet:

– in dem Aktenplan, der den Organisationsgliederungen zur Anwendung empfohlen wird;

– in dem zentralen Presseausschnittarchiv, das der Zentralen Dokumentation zur Bearbeitung von Anfragen aus allen Gliederungen der Organisation dient;

– im zentralen Dokumentationssystem, in dem interne Unterlagen, Rundschreiben und Fachaufsätze nach dem Bedarf der Abteilungen gespeichert werden.

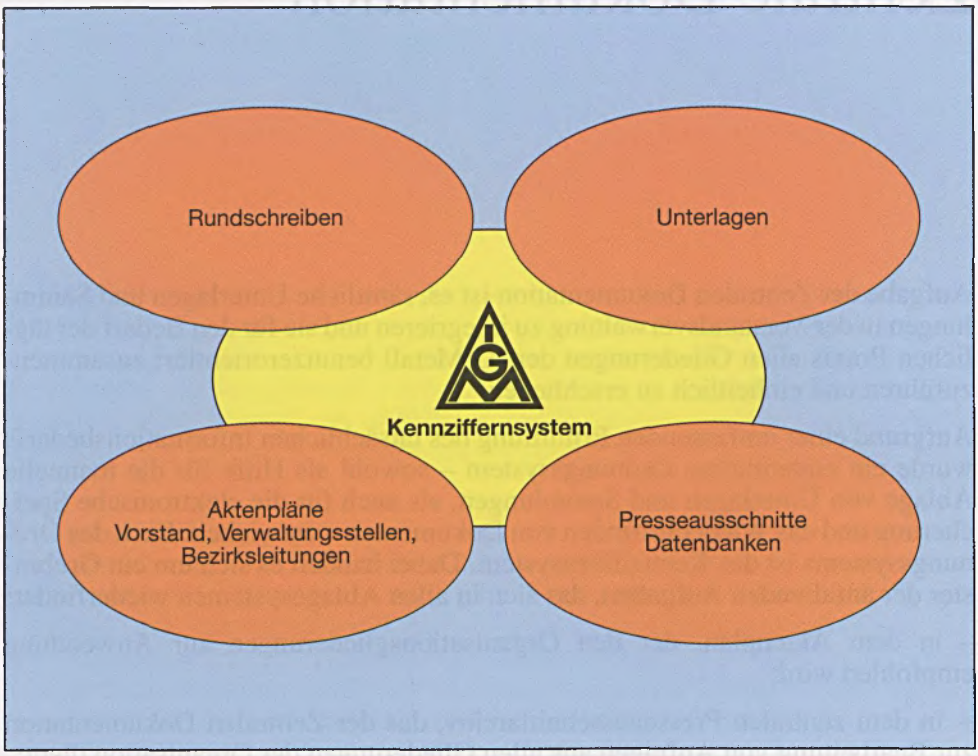
Die Ablage soll vor allem in den Verwaltungsstellen auch dadurch erleichtert werden, daß alle Rundschreiben und Positionspapiere zukünftig mit einheitlichen Kennziffern versehen werden. Das erste Seminar zur Einführung des Aktenplans in den verschiedenen Bereichen der Organisation fand mit Teilnehmern aus zehn Verwaltungsstellen im Oktober 1994 statt. Weitere Seminare einschließlich einer Rückkoppelung über den Erfolg der Anwendung des Aktenplans werden folgen.

Im Berichtszeitraum versorgte die Zentrale Dokumentation sowohl mit ihren internen Speichern, als auch mit dem Zugriff auf externe Presse-, Literatur- und Wirtschaftsdatenbanken die Gliederungen der IG Metall mit den gewünschten Informationen. Diese Informationsvermittlung umfaßte vor allem gezielte Recherchen auf Anfragen und periodische Profildienste zu allen Themen der gewerkschaftlichen Praxis – einschließlich Wirtschafts-, Branchen- und Unternehmensinformationen.

Ferner wurden Informationsdienste zu speziellen Themen, in Zusammenarbeit oder in Absprache mit den Fachabteilungen der Vorstandsverwaltung erstellt. Dabei ging es im wesentlichen um Fragen der Arbeitsorganisation, um Informationen über Qualifikation und Leistungspolitik, um die Arbeitsbeziehungen in Japan oder um Arbeitgeberargumente zur Tarifrunde.

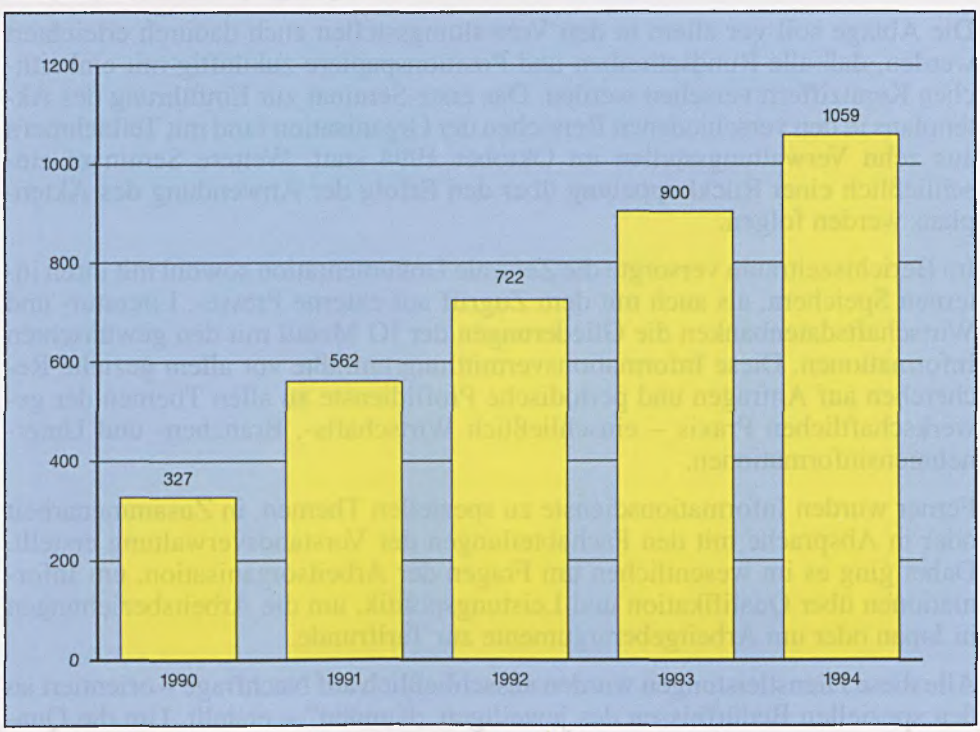
Alle diese Dienstleistungen wurden ausschließlich auf Nachfrage – orientiert an den speziellen Bedürfnissen des jeweiligen „Kunden" – erstellt. Um die Qua-

Einheitliches Ordnungssystem



Nutzungshäufigkeit der Zentralen Dokumentation

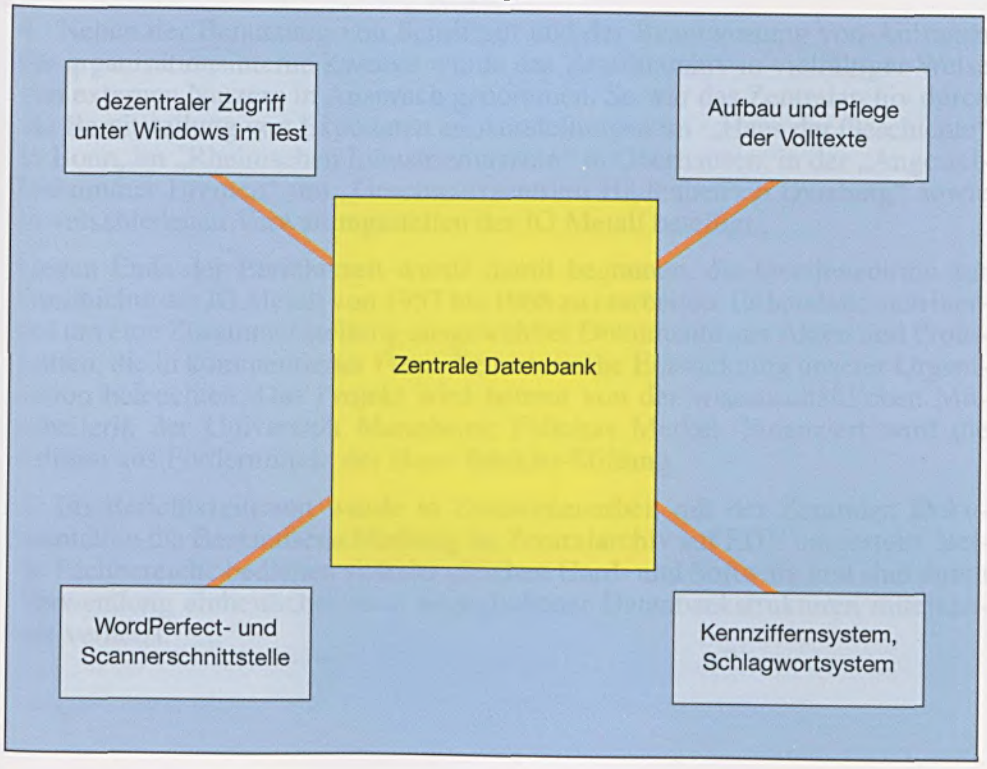
1990 bis 1994



Informationsdienstleistungen für die politische Arbeit der IG Metall

Vermittlung von Informationen	Erstellen von periodischen Profilen	Erstellen von Informationsdiensten	Ausbau und Pflege der Informationsquellen
Wirtschaftsauskünfte Unternehmensstrukturen alle Themen der gewerkschaftlichen Praxis	Branchenprofile Unternehmensprofile andere Themen	Arbeitgeberargumente zur Tarifrunde Arbeitsorganisation, Qualifikation, Leistungspolitik Japan-Informationsdienst Register für „direkt“ andere Dienste	Integration von Dokumenten im Volltext (Rundschreiben, Papiere, Publikationen, Tarifverträge) in der internen Datenbank systematischer Zugriff auf alle relevanten externen Datenbanken technische Integration in das IG-Metall-Netz

Informations- und Dokumentationssystem



lität der Information sichern und weiter verbessern zu können, wurden die Nutzer der Informationen von Zeit zu Zeit über die Verwendbarkeit des Materials befragt. Festzustellen ist, daß sowohl die Zahl der Anfragen, als auch die Anforderungen an die Qualität der übermittelten Informationen während des Berichtszeitraums kontinuierlich gestiegen sind. Die Zuverlässigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Information sowie deren schnelle Übermittlung erhielten einen immer größer werdenden Stellenwert für die Arbeit der IG Metall. Die Rechercheergebnisse wurden vor allem bei Härtefallverhandlungen, Tarifverhandlungen, Sozialplanverhandlungen sowie für die betriebliche Beratung und die Tätigkeit in Betriebs- und Aufsichtsräten, für Grundsatzreferate und viele andere Aufgaben der praktischen Gewerkschaftsarbeit genutzt. Dieses Dienstleistungssystem soll für die Zukunft inhaltlich und technisch noch weiter ausgebaut werden.

Um neue Arbeitsformen und Organisationsstrukturen, beispielsweise bestimmte Projektarbeiten, wirkungsvoll zu unterstützen, war die Zentrale Dokumentation darauf angewiesen, technisch jeweils auf dem neuesten Stand zu sein und die anfallenden Arbeiten mit den modernsten Informationssystemen und Kommunikationstechniken erledigen zu können. Die Zahl der gespeicherten Hinweise und Volltexte ist inzwischen auf 14 000 angewachsen. Ziel ist es, diese Daten möglichst benutzerfreundlich an den Arbeitsplatz zu vermitteln oder von dort her abrufen zu können.

Zentralarchiv

Das Zentralarchiv der IG Metall hat die Aufgabe, Materialien aus den Sekretariaten der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder, den Bezirksleitungen und den Bildungsstätten zu übernehmen, inhaltlich zu erschließen und im Falle der Archivwürdigkeit seine dauerhafte Aufbewahrung für die historische Forschung zu gewährleisten.

In diesem Zusammenhang wurden im Berichtszeitraum folgende archivische Dienstleistungen erbracht:

1. Aus den Vorstandssekretariaten und den Abteilungen der Vorstandsverwaltung wurden rund 2 000 Sachakten und Protokolle in den Archivbestand übernommen.

2. Aus dem Bildarchiv der Redaktion METALL/Der Gewerkschafter wurden etwa 80 000 Fotos an das Bildarchiv des Zentralarchivs abgegeben.

3. Aus der Abteilung Werbung – Kulturarbeit und der Pressestelle wurden die im Berichtszeitraum erstellten Werbematerialien, Plakate, Flugblätter, Pressemitteilungen usw. archiviert.

4. Neben der Benutzung von Schriftgut und der Beantwortung von Anfragen für organisationsinterne Zwecke wurde das Zentralarchiv in vielfältiger Weise von externen Nutzern in Anspruch genommen. So war das Zentralarchiv durch die Bereitstellung von Exponaten an Ausstellungen im „Haus der Geschichte" in Bonn, im „Rheinischen Industriemuseum" in Oberhausen, in der „Angestelltenkammer Bremen", im „Geschichtszentrum Hüttenbetrieb Duisburg" sowie in verschiedenen Verwaltungsstellen der IG Metall beteiligt.

Gegen Ende der Berichtszeit wurde damit begonnen, die Quellenedition zur Geschichte der IG Metall von 1957 bis 1968 zu erarbeiten. Es handelte sich hierbei um eine Zusammenstellung ausgewählter Dokumente aus Akten und Protokollen, die in kommentierter Form die historische Entwicklung unserer Organisation beleuchten. Das Projekt wird betreut von der wissenschaftlichen Mitarbeiterin der Universität Mannheim, Felicitas Merkel. Finanziert wird die Edition aus Fördermitteln der Hans-Böckler-Stiftung.

5. Im Berichtszeitraum wurde in Zusammenarbeit mit der Zentralen Dokumentation die Bestandserschließung im Zentralarchiv auf EDV umgestellt. Beide Fachbereiche bedienen sich der gleichen Hard- und Software und sind durch Verwendung einheitlicher bzw. angeglichener Datenbankstrukturen miteinander vernetzt.

Die Große Tarifkommission der IG Metall beschließt:

Streik

Die IG Metall hat bis zuletzt versucht, auf dem Verhandlungswege für die in der bayerischen Metallindustrie beschäftigten Arbeiter und Angestellten ein Ergebnis zu erreichen, das ihren berechtigten Forderungen Rechnung trägt. Das ist an der Haltung des Vereins der Bayerischen Metallindustrie gescheitert. Zwar hat der VBM, stark beeindruckt vom Ergebnis der Urabstimmung, nun erstmalig ein Angebot unterbreitet. Aber der Unternehmerverband hat nach über neunstündigen Verhandlungen der IG Metall zwei Vorschläge anzubieten gewagt, die beschämend niedrig und völlig undiskutabel sind. Die Große Tarifkommission der IG Metall hat sie einstimmig abgelehnt.

Legt am 9. 8. die Arbeit nieder!

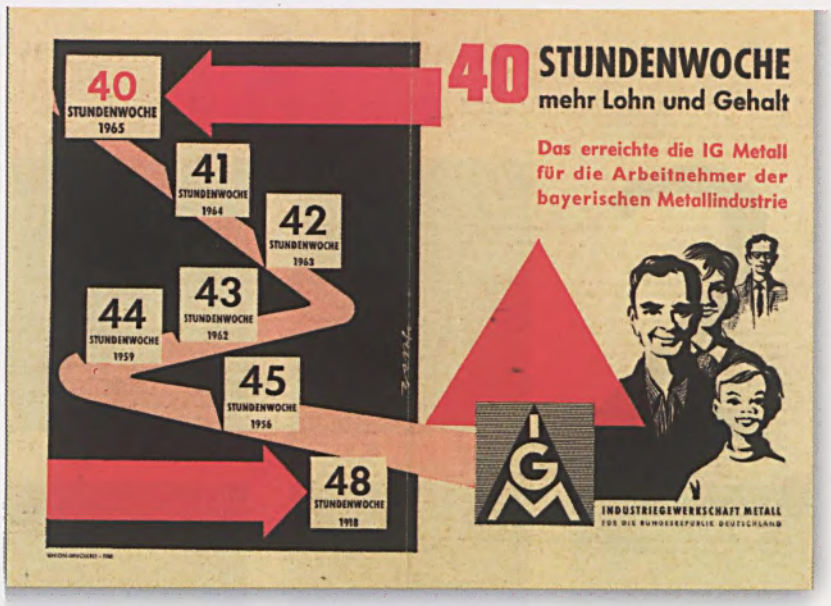
Den Arbeitern und Angestellten bleibt jetzt kein anderes Mittel, als durch Streik ihre berechtigten Forderungen durchzusetzen. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter und Angestellten haben sich in der Urabstimmung am 29. und 30. Juli mit überwältigender Mehrheit, mit 90,4 Prozent, für den Streik entschieden und damit der IG Metall ihr Vertrauen und ihre Kampfentschlossenheit bewiesen.

Wir appellieren in letzter Stunde an alle noch nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten, sich nicht zu Streikbrecherarbeit mißbrauchen zu lassen, sondern der IG Metall beizutreten. Wer das nicht tut, fügt sich, seiner Familie und seinen Arbeitskollegen schwersten Schaden zu. Die noch Unorganisierten müssen sich jetzt entscheiden.

Ab Montag, 0 Uhr, ruht in allen Betrieben der bayerischen Metallindustrie die Arbeit!

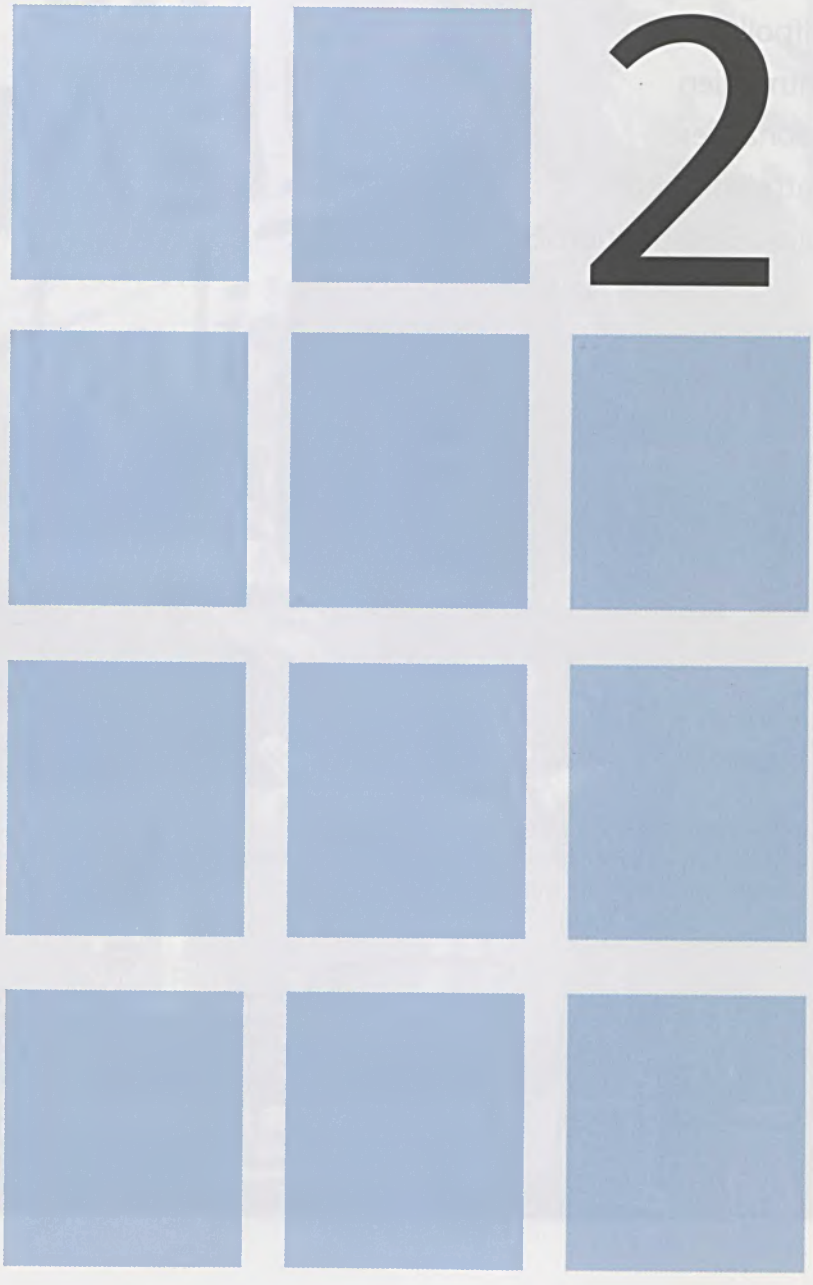
Erinnerung an den Bayernstreik: Streikaufruf der IG Metall vom 9. August 1954

IGMetall Archiv



Die Erfahrungen aus der Geschichte festzuhalten, ist Hauptaufgabe des Zentralarchivs der IG Metall.

IG Metall

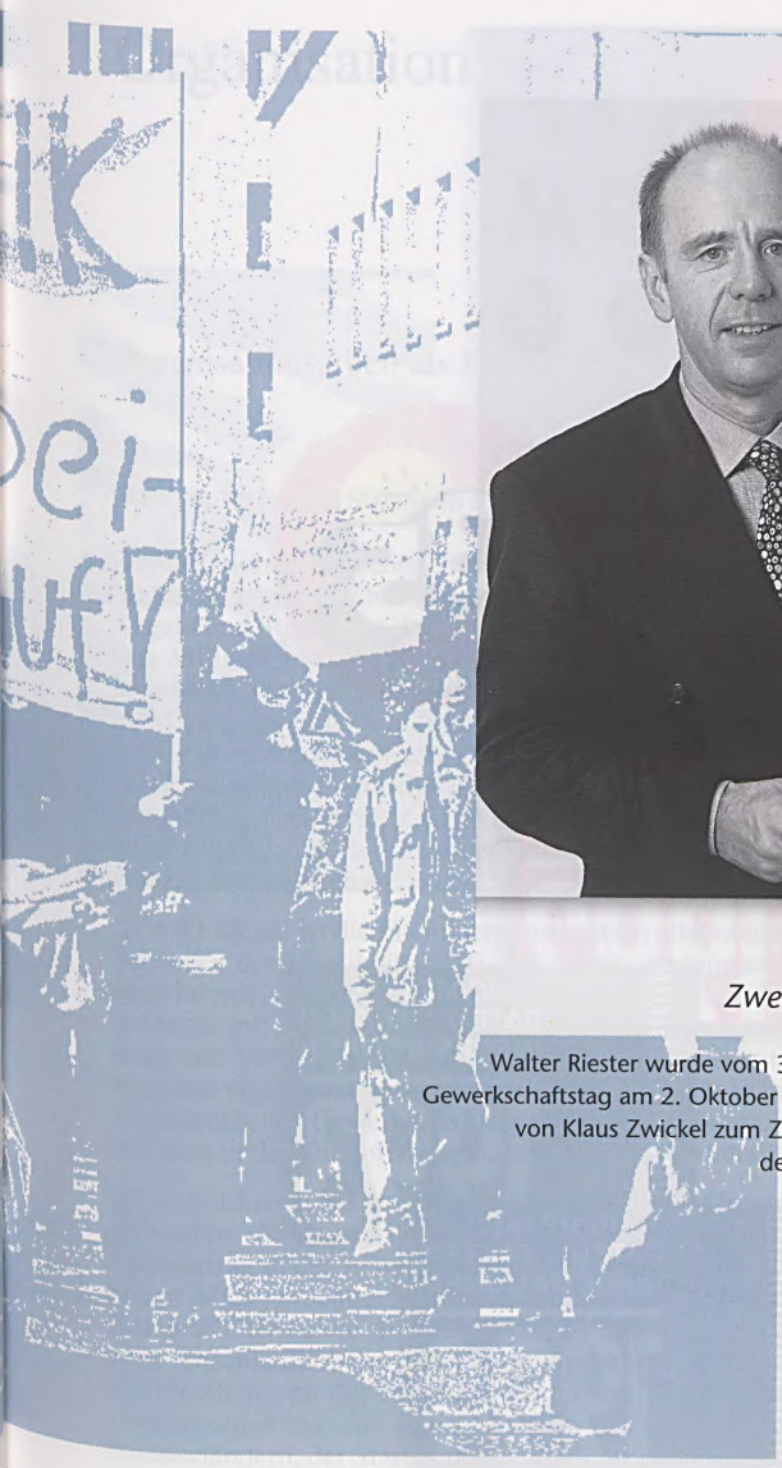


2

IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 2

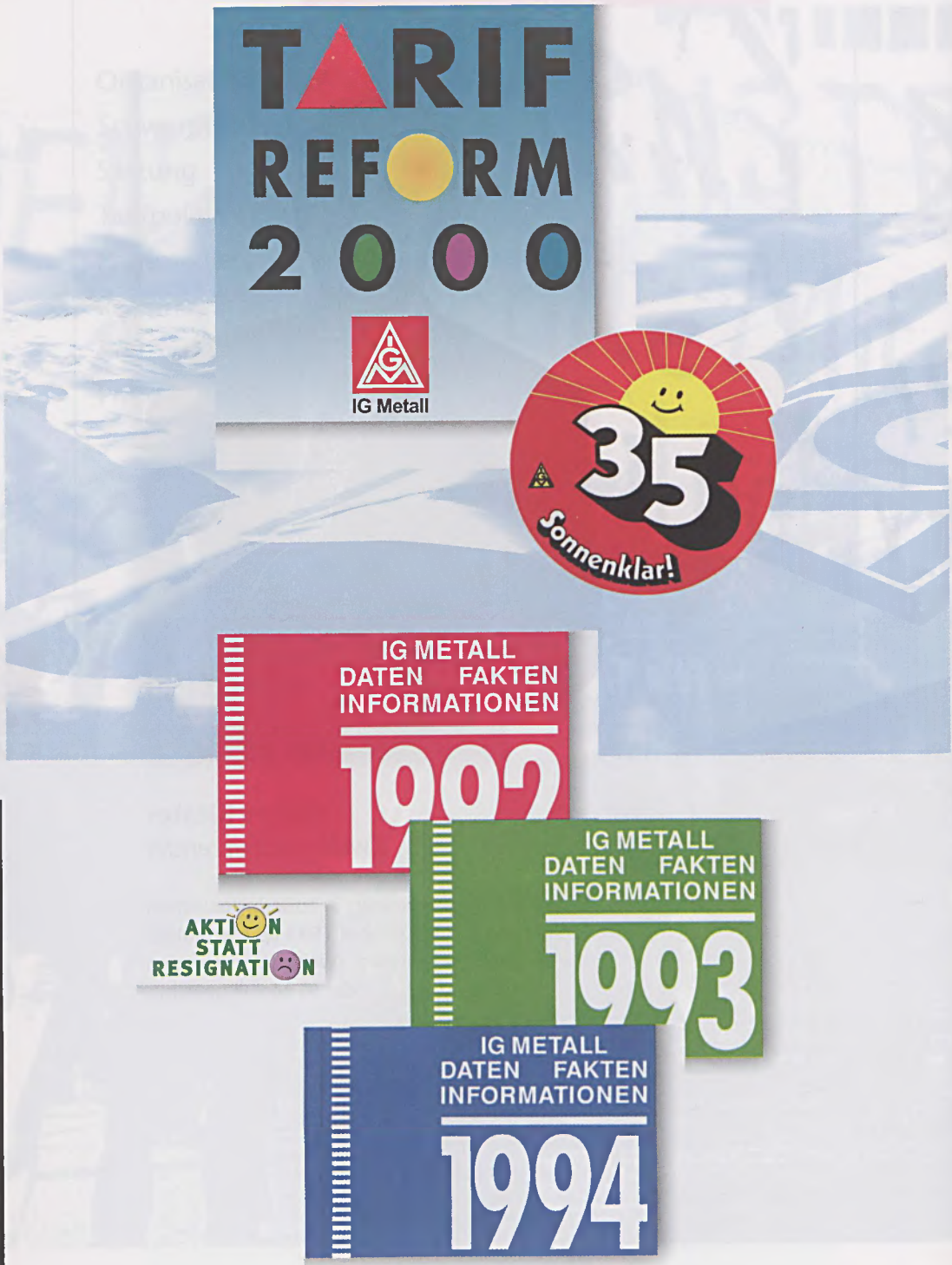
Organisation
Schwerpunktsekretäre
Satzung
Tarifpolitik
Printmedien
Personalwesen
Kontrollausschuß
Projekt OrganisationsEntwicklung (OE)



IG Metall

Walter Riester
Zweiter Vorsitzender

Walter Riester wurde vom 3. außerordentlichen Gewerkschaftstag am 2. Oktober 1993 als Nachfolger von Klaus Zwickel zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall gewählt.


TARIF
REFORM
2000
IG Metall
35
Sonnenklar!
IG METALL
DATEN FAKTEN
INFORMATIONEN
1992
IG METALL
DATEN FAKTEN
INFORMATIONEN
1993
AKTION
STATT
RESIGNATION
IG METALL
DATEN FAKTEN
INFORMATIONEN
1994

Organisation

Organisationsarbeit als Prozeß

DIE IG METALL ALS SOZIALES SYSTEM

Organisationspolitik entsteht durch die Menschen, die sich in der und für die IG Metall engagieren. Durch ihre Haltungen und Handlungen werden die Inhalte, Regeln und Strukturen der Organisation bestimmt. Die IG Metall mit ihren rund drei Millionen Mitgliedern ist deshalb erfolgreich, weil sie Erfahrungen anerkennt und würdigt. Gleichzeitig versucht sie, die so gewonnenen Erkenntnisse nicht bis zu einer fernen Zukunft zu zementieren, sondern sie überprüft ihr Handeln immer wieder kritisch. Durch das Wissen um Bewährtes und die Fähigkeit zur Erneuerung bleibt die IG Metall lebendig, handlungsstark und durchsetzungsfähig. Das versetzt sie in die Lage, ihre Ziele, Ideen und Handlungen den gesellschaftlichen Bedingungen anzupassen und als Organisation diese Bedingungen mitzugestalten.

„Die IG Metall ist die Interessenorganisation aller abhängig Beschäftigten in den Betrieben der Metallwirtschaft. Sie vertritt gemeinsam mit anderen zunehmend auch Interessen Nicht-Beschäftigter in der Gesellschaft. Die IG Metall will – gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften – weiterhin Träger von Hoffnung und Vertrauen sein. Sie ist gestaltende und schützende soziale Bewegung aufgrund eigener Kompetenz und Stärke". So heißt es in der Entschließung 2 des 17. ordentlichen Gewerkschaftstages von 1992. Es ist notwendig, daß die IG Metall auch in der Zukunft kampf-, konflikt- und diskursfähig bleibt.

Im wesentlichen bestimmten drei Ereignisse die Organisationsarbeit der letzten drei Jahre: die Auseinandersetzungen um Arbeitsplätze und der Streik für den Tarifvertrag in den neuen Bundesländern, die mit massivem Personalabbau und neuen Managementtechniken verbundenen Krisen in den Betrieben der alten Bundesländer sowie die komplizierten und dramatischen Tarifrunden im Westen, einschließlich der Urabstimmung im Bezirk Hannover 1994. Innerhalb der IG Metall waren der Rücktritt des Ersten Vorsitzenden, der außerordentliche Gewerkschaftstag, die Konsolidierung des Organisationsaufbaus in den neuen Bundesländern, der Start des Projektes OrganisationsEntwicklung (OE) und des Projektes MitgliederEntwicklung (ME) sowie die Strukturmaßnahmen zur Ausgabenanpassung die bestimmenden Faktoren für die organisationspolitische Arbeit.

Die Organisationsarbeit, das Projekt OrganisationsEntwicklung sowie die Strukturmaßnahmen waren dort besonders erfolgreich, wo Kolleginnen und

Kollegen die Initiative ergriffen und engagiert mitarbeiteten, offene Umgangsformen und Dialogbereitschaft pflegten sowie die Klugheit besaßen, Bewährtes zu erhalten und Nötiges zu verändern.

Das Projekt OrganisationsEntwicklung – wirksamer Schritt in die Zukunft

Ein wichtiger Schritt zur langfristigen und wirksamen Entwicklung der IG Metall ist mit dem Beginn des Projekts OrganisationsEntwicklung getan worden.

Der 17. ordentliche Gewerkschaftstag hatte mit der Entschließung 2 zur Organisationspolitik den Vorstand beauftragt, ein Projekt zur Organisationsentwicklung zu starten. Im November 1993 wurde das Projektteam gebildet. Im April 1994 hat der Vorstand den Projektplan und die darin festgelegten Aufgaben und Teilprojekte beschlossen. An der Erarbeitung des Projektplanes, der die zu behandelnden Themen festlegte, beteiligten sich Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen der IG Metall.

AUFTRAG UND ZIELE, GRUNDANNAHMEN UND ARBEITSWEISE

Das Projekt OrganisationsEntwicklung dient dem Ziel, die politische und organisatorische Effektivität der IG Metall durch mittel- und langfristig wirksam werdende Veränderungen zu erhalten und zu erhöhen. Im wesentlichen geht es um bessere Kommunikation und Kooperation. Angesichts veränderter Umfeldbedingungen und knapper Ressourcen mußte also zunächst geklärt werden: Welche Schwerpunktaufgaben hat die IG Metall künftig zu erfüllen, welche fallen nicht mehr so sehr ins Gewicht? Was sind notwendige Querschnittsaufgaben und Erfolgsfaktoren gewerkschaftlicher Arbeit? Wer macht auf welcher Ebene was, welche Ressourcen sind dafür notwendig, und wie wird die Aufgabe erledigt?

Das Projekt OrganisationsEntwicklung in der IG Metall war von vornherein nicht als theoretisches Konzept, sondern als praktischer Prozeß angelegt, der Veränderungen ermöglicht und begleitet.

Grundannahmen:

Mit dem Projekt OrganisationsEntwicklung werden Anstöße für einen wirksamen Veränderungsprozeß der Organisation gegeben, der über den Tag hinausweist. Es geht im Kern um einen ständigen Lernprozeß. Das Projekt OrganisationsEntwicklung mit seinen Maßnahmen und Vorhaben liefert dafür Impulse und schlägt Herangehensweisen vor. Vor allem werden Räume zum Probieren und zum Experimentieren geschaffen. Dieser ständige Lern- und Veränderungsprozeß hat begonnen. Er muß im Alltagshandeln der Organisation verankert werden, denn die gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und ökologischen (Rahmen-)Bedingungen verändern sich ständig.

Die Entschließung 2 des letzten ordentlichen Gewerkschaftstages hat die Probleme benannt, die einen Wandel in der IG Metall unbedingt nötig machen. Sie hat auch die Bedingungen dieses Wandels aufgezeigt. Die bisher in der IG Metall gewonnenen Erfahrungen zeigen, daß die wirksamste Art und Weise für Veränderungen darin besteht, die Menschen für produktive Lösungen zu motivieren. Dieses Vorgehen beinhaltet immer einen Prozeß der Beteiligung, der eine langfristige Weiterentwicklung der Organisation sicherstellt.

Das pragmatische Vorgehen in der Projektarbeit hat bereits nach wenigen Monaten gezeigt:

– Wirksame Veränderungen beginnen nur dort, wo der einzelne selbst gestaltungs- und veränderungsfähig ist und die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, mitbringt. Expertenvorschläge (von außen) – und seien sie noch so gut – greifen in der Regel im Alltag nicht.

– Einschneidende Veränderungen in die Organisation hinein erfordern ein schrittweises Vorgehen in einem von den Beteiligten leistbaren und verkraftbaren Tempo. Wirksamer organisatorischer Wandel braucht Zeit. Viele Organisationserfahrungen enthalten Bewahrenswertes.

– Ursachen für Konflikte und Differenzen in der IG Metall liegen nicht ausschließlich in politischen oder sachlichen Auffassungsunterschieden, sondern auch in den Beziehungen zwischen den Beteiligten. Mehr miteinander statt übereinander zu reden, ist sinnvoll und erleichtert die Arbeit. Diese Erkenntnis war ein wichtiges Ergebnis der bisherigen Arbeit.

Arbeitsweise im Projekt:

Die komplexen und vernetzten Vorhaben im Projekt OrganisationsEntwicklung wurden in Form von Teilprojekten bearbeitet. Je nach Themen- bzw. Aufgabenstellung handelte es sich um örtlich/regional oder übergreifend/bundesweit angesiedelte Vorhaben. Den hierfür gebildeten Arbeits- und Entwicklungsteams (AET) gehören ehren- und hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen aus Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Vorstand an.

Zu Beginn des Projektes wurde oft die Frage der Beteiligung und Transparenz aufgeworfen. Beteiligung heißt nicht, daß alle überall mitmachen oder mitentscheiden können. Dennoch gab es bis Ende des Jahres 1994 28 Teilprojekte mit Arbeits- und Entwicklungsteams, insgesamt sind rund 450 ehren- und hauptamtlich tätige Kolleginnen und Kollegen in deren Arbeit einbezogen. Die Ergebnisse stehen allen Interessierten in der IG Metall zur Verfügung.

Eine Sorge war im bisherigen Projektverlauf immer wieder zu spüren: Welchen Stellenwert haben eigentlich die politischen Entscheidungsgremien? OrganisationsEntwicklung übernimmt nicht die Entscheidung oder ersetzt gar die Tätigkeit der dafür berufenen Gremien. OrganisationsEntwicklung schafft vielmehr quer zu den üblichen Strukturen Lern- und Experimentierräume. OrganisationsEntwicklung setzt den Prozeß der Auseinandersetzung über das Was (Inhalte) und das Wie (Wege) in Gang. Die endgültige Entscheidung über Programmatik oder veränderte Strukturen, die sich letztlich in Satzung und Richtlinien manifestieren, fällen der Gewerkschaftstag, der Vorstand oder die Ortsverwaltung.

Alle Teilprojekte werden von einem bis zwei Prozeßberaterinnen oder -beratern unterstützt. Sie haben die Aufgabe, die Aktivitäten in den Arbeits- und Entwick-

lungs-Teams zu strukturieren, zu hinterfragen, Konflikte anzusprechen, Erkenntnisse aus der Projektarbeit und Verbindlichkeiten zu sichern und die Dokumentation der Arbeitsergebnisse zu gewährleisten. Hierfür haben sich Kolleginnen und Kollegen aus allen Organisationsebenen qualifiziert. Damit erwarben sie gleichzeitig auch die für andere, zukünftige Aufgaben nötigen Qualifikationen zur Gestaltung von Veränderungsprozessen. Bisher wurden in vier Ausbildungsgruppen rund 40 haupt- und ehrenamtlich tätige Kolleginnen und Kollegen zu Prozeßberaterinnen bzw. -beratern ausgebildet. Zur Unterstützung dieser Arbeit wurden für den betreffenden Personenkreis außerdem Supervisionsmaßnahmen durchgeführt. Gleichzeitig wurde das Wissen über Vorgehen und Methoden des Projektmanagements vermittelt und praktisch angewandt. Eine derartige Qualifizierung ist weiterhin notwendig, weil dieses Know how in der IG Metall noch immer unterentwickelt ist.

STAND UND ZWISCHENERGEBNISSE DER PROJEKTARBEIT

Entsprechend dem vom Vorstand beschlossenen Projektplan wurde das Projekt OrganisationsEntwicklung strukturiert, in Themengruppen gegliedert und in Form von Teilprojekten durchgeführt. Am Ende der Berichtszeit wurde an den Teilprojekten bereits intensiv gearbeitet.

Die Themengruppe 1 „Aufgaben, Handlungsfelder und Arbeitsprogramm" wurde in zwei Teilprojekte aufgeteilt. In einem dieser Teilprojekte wurden vorbereitende Diskussionen über künftige Handlungsfelder und Schwerpunktaufgaben der IG Metall geführt. Die Diskussionsergebnisse sollen die Basis für die politische Debatte innerhalb der Organisation liefern. Dabei sind notwendige Veränderungen in den bisherigen Handlungsfeldern aufgrund aktueller und neuer Herausforderungen für die IG Metall beraten worden. Dabei ging es beispielsweise um Fragen der betrieblichen Interessenvertretung in traditionellen und neuen Unternehmens- und Betriebsformen sowie um die Gestaltung und Sicherung des Flächentarifvertrages bei veränderten wirtschaftlichen, politischen und sozialen Bedingungen.

Das zweite Teilprojekt hat die Aufgabe, Vorschläge und mögliche Lösungen zur Reorganisation der Geschäftsverteilung und der Struktur der Vorstandsbereiche zu erarbeiten. Die Diskussionen des Teilprojektes sollen bei der Vorbereitung des 18. ordentlichen Gewerkschaftstages berücksichtigt werden. Reorganisationsmaßnahmen werden schrittweise erfolgen und sinnvollerweise in einem beteiligungsorientierten Stufenkonzept umgesetzt. Dieses Teilprojekt ist in engem Zusammenhang mit der Entwicklung des Struktur- und Sparkonzeptes des Vorstandes vom Januar 1994 zu sehen.

Die Teilprojekte der Themengruppe 2 „Betriebspolitik, Mitgliedererwartungen, Leistungen und Angebote" wurden in Zusammenarbeit mit der Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik und dem Projekt MitgliederEntwicklung auf den Weg gebracht. In vielfältigen örtlichen und insbesondere betrieblichen Arbeits- und Entwicklungsteams sollen neue Formen und Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik, der Vertrauensleutearbeit, der konkreten Arbeit mit Mitgliedern und Noch-Nicht-Mitgliedern entwickelt und in die Alltagspraxis der beteiligten Verwaltungsstellen umgesetzt werden. Dabei muß immer wieder

geprüft werden, welche Impulse, Ideen und Anregungen auf andere Verwaltungsstellen der IG Metall übertragbar sein könnten.

Den Mittelpunkt des Projektes OrganisationsEntwicklung bildeten die Teilprojekte der Themengruppe 3 „Organisationsebenen, Aufgaben, Anforderungen, Selbstverständnis, Kooperation". In einigen Verwaltungstellen unterschiedlicher Struktur wurden neue Ideen und Herangehensweisen für die Bearbeitung der konkreten betrieblichen und örtlichen Aufgaben entwickelt. Ehrenamtliche Funktionäre, Verwaltungsangestellte, politische Sekretäre haben gemeinsam Konzepte erarbeitet und teilweise erprobt. Beteiligt sind die Verwaltungsstellen Bautzen, Gütersloh, Ingolstadt, Lüdenscheid und Neckarsulm.

Mit ähnlicher Zielsetzung wurde die Arbeit im Teilprojekt „Groß-Verwaltungsstellen" in Duisburg, Hamburg und Hannover begonnen.

In fünf Regionen haben Verwaltungsstellen Kooperationsformen im Bereich der regionalen Gewerkschaftsarbeit, insbesondere zu Fragen der Strukturpolitik, entwickelt. Politische und ökonomische Synergieeffekte im Bereich der gemeinsamen Abwicklung von Verwaltungsaufgaben, der Bildungs- und Betreuungsarbeit sollen damit stärker genutzt werden. Derartige Kooperationsprojekte wurden in den Regionen Mittelfranken, Rhein-Main, Ruhrgebiet, Enneppe-Ruhr und Südost-Niedersachsen gestartet.

In zwei bezirklichen Teilprojekten sollen Möglichkeiten zur Verbesserung der Handlungsfähigkeit der Bezirksleitungen beraten werden. Unter Berücksichtigung der Anforderungen aus den Verwaltungsstellen soll die zukünftige Aufgabenstruktur der Bezirksleitung geklärt werden. Der Bezirk Küste entwickelt am Beispiel der Tarifpolitik mögliche Wege, mit deren Hilfe Tariforderungen für einen einheitlichen Entgeltrahmentarifvertrag beteiligungsorientiert durch- und umgesetzt werden könnten.

Ein weiteres Teilprojekt erarbeitete neue Vorschläge zur Arbeitsteilung und Kooperation der drei Arbeitsebenen (Verwaltungsstellen, Bezirke, Abteilungen des Vorstandes) der IG Metall. Anhand der wichtigsten politischen Handlungsfelder wurden Empfehlungen zur Arbeitsteilung (was soll auf welcher Ebene wie getan werden) entwickelt.

In der vierten Themengruppe „Entscheidungs- und Arbeitstrukturen, Arbeitsformen" wurden bisherige und neue oder auch veränderte Arbeitsformen für wichtige Ziel- und Personengruppen bzw. Wirtschaftsbereiche weiterentwickelt. Es sollten auch Lösungsvorschläge für politische Entscheidungen über die Zukunft der Personengruppenarbeit – unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus anderen Teilprojekten entwickelt werden.

Auch das Teilprojekt „Rechtschutz" nahm sich eine wichtige Aufgabe vor. Es geht um bessere Leistungen für das einzelne Mitglied und um eine bessere Zusammenarbeit mit den Rechtschutzstellen des DGB. Zudem werden in einem Teilprojekt die Veränderungen im Bereich der Bildungsarbeit in vielfältiger Weise methodisch unterstützt.

Mit dem Beschluß des Vorstandes zur Entwicklung eines Strukturkonzepts sind in verschiedenen Bereichen der Organisation Irritationen im Hinblick auf den Stellenwert des OE-Prozesses aufgetreten. Vielfach wurde befürchtet, daß die mittel- und langfristig angelegten OE-Prozesse und deren Ergebnisse wegen der eingeleiteten Einsparungsmaßnahmen des Strukturkonzeptes nicht greifen könnten bzw. von diesem Strukturkonzept überlagert würden. Die Realität hat gezeigt, daß beides, nämlich sowohl kurzfristige Sparmaßnahmen, wie auch mittelfristig wirkende Entwicklungen, notwendig ist.

Die beteiligungsorientierte Vorgehensweise im Projekt OrganisationsEntwicklung erweist sich als der richtige Weg, um erforderliche Veränderungen einzuleiten. Sie wird allgemein akzeptiert. Anfängliches Mißtrauen, daß im Projekt OrganisationsEntwicklung doch wieder alles bereits feststehe bzw. „vom Vorstand" komme und den Verwaltungsstellen „aufgedrückt" werde, konnte abgebaut werden. Die Beteiligung vieler interessierter Kolleginnen und Kollegen stößt nicht auf prinzipielle Vorbehalte; erschwert wird sie eher durch Arbeitsüberlastung und Zeitnot. Die Vorgehensweise im Projekt OrganisationsEntwicklung wird von den Beteiligten als sinnvoll und auch auf andere Bereiche übertragbar eingestuft.

In vielen Veranstaltungen auf allen Organisationsebenen (Ortsverwaltungssitzungen, Geschäftsführerkonferenzen, Arbeitstreffen, spezielle Informationsveranstaltungen) wurde über die Vorhaben im Projekt OrganisationsEntwicklung – auch darüber, was nicht getan werden kann – informiert. Nicht zuletzt die Veröffentlichungen in den Medien der IG Metall haben einen sehr wichtigen Beitrag zur Information und Klärung geleistet.

Erste konkrete Zwischenergebnisse und Inhalte der Projektarbeit werden frühestens Mitte 1995 zur Verfügung stehen. Immer stärker setzt sich in der IG Metall die Erkenntnis durch, daß es notwendig ist, nicht nur abstrakt zu kritisieren, sondern darüber hinaus nach konkreten Handlungsalternativen zu suchen.

In der nächsten Projektphase sind Umsetzungs- und Transferschritte zur weiteren Erprobung und Vorbereitung von Projektergebnissen erforderlich.

Organisationspolitische Aufgaben

Organisationsarbeit bietet interne Serviceleistungen in der IG Metall, indem sie den Menschen Informationen und Ressourcen zur Verfügung stellt, die sie für ihre Arbeit brauchen. Organisationsarbeit unterstützt die wesentlichen Prozesse und die Arbeit in wichtigen Handlungsfeldern. Neben den klassischen Organisationsaufgaben, den Projekten OrganisationsEntwicklung und MitgliederEntwicklung wurden weitere Projekte gestartet und durchgeführt: In den neuen Bundesländern versuchte das Projekt „Zeitungsvertrieb Ost", die Grundlage für eine effiziente Verteilung von METALL zu schaffen. Ein Folgeprojekt „Ver-

trieb“ soll die gesamte Vertriebslogistik – vor allem für die regelmäßig erscheinenden Printmedien – in der IG Metall verbessern.

Die Tarifflucht und die Umorganisation der IBM Deutschland, die mit massivem Stellenabbau verbunden war, machten ein Projekt „IBM“ notwendig. Dieses übergreifende Projekt koordiniert Aktivitäten auf Verwaltungsstellen-, Bezirks- und Vorstandsebene. Dies geschah mit Erfolg: Der Organisationsgrad stieg, bei den Betriebsratswahlen erzielte die IG Metall Stimmengewinne. Ziel bleibt, IBM wieder dazu zu bringen, einen Tarifvertrag mit der IG Metall abzuschließen.

Organisationsintern ist das Projekt GMB (Gewerkschaftliches Mitgliederbetreuungssystem) angelaufen. Für Verwaltungsstellen und Bezirke wurde eine Datei entwickelt, die durch die Überlassung entsprechender Strukturdaten Verwaltungsstellen und Vorstand Entscheidungshilfen bietet.

Das Beratungsangebot des Vorstandes für die Verwaltungsstellen hat im Berichtszeitraum erheblich zugenommen. Dazu zählten vor allem Beratungen bei strukturellen, betriebsorganisatorischen und personellen Fragen.

Für die Arbeit der Verwaltungsstellen wurde mit der Überarbeitung des bisherigen Musterortsstatutes begonnen. Ziel ist eine Richtlinie, mit deren Hilfe jede Verwaltungsstelle ein auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Ortsstatut entwickeln kann. In Jahr 1993 verabschiedete der Vorstand außerdem neue Richtlinien für die Vorbereitung und Durchführung der Aufsichtsratswahlen.

ORGANISATORISCHE ARBEITSHILFEN

Die Herausgabe der seit 1950 erscheinenden Vorstandsrundschreiben wurde Ende 1993 zugunsten eines Verwaltungshandbuches (VHB) als Organisationsmittel eingestellt. Dieses Handbuch enthält die für alle Organisationsgliederungen verbindlichen Richtlinien und Arbeitsanweisungen des Vorstandes und wird laufend ergänzt. Durch das Handbuch wurde 1992 auch der bis dahin immer wieder überarbeitete Satzungskommentar außer Kraft gesetzt.

Weitere bewährte Organisationsmittel sind das Telefonbuch der IG Metall, das Anschriftenverzeichnis und der Zentrale Terminplan. Die Pflege aller Daten für Gewerkschaftstag, Vorstand, Beirat, Ortsverwaltungen und weitere interne Gremien wurde verbessert und auf computergestützte Systeme umgestellt. Verwaltungsstellengrenzen nach Gemeinden können so einfacher dargestellt und graphisch umgesetzt werden.

Für die Abteilungen des Vorstandes steht die Fahrbereitschaft zur Verfügung. Änderungen der Reisekostenregelung haben bewirkt, daß zugunsten der Umwelt und der Finanzen mehr mit der Bahn und weniger mit dem Pkw gefahren wird.

UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN FÜR FUNKTIONÄRINNEN UND FUNKTIONÄRE

Leider geschieht es hin und wieder, daß ehrenamtlich für die IG Metall tätige Kolleginnen und Kollegen einen Unfall erleiden, während sie im Auftrag ihrer

Gewerkschaft unterwegs sind. Die IG Metall beteiligt sich deshalb an einer Unterstützungskasse des DGB, die für den Fall, daß die Kosten, die bei einem Unfall entstehen, nicht vollständig von Dritten getragen werden, auf Antrag Unfallunterstützung gewährt.

In den Jahren 1992 bis 1994 wurden in 51 Fällen Leistungen aus dieser Unfallunterstützung an Kolleginnen und Kollegen der IG Metall gezahlt. Insgesamt handelte es sich um einen Betrag von 73.597,63 DM.

LEISTUNGEN DER UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Jahr	Anzahl der Fälle	Leistung in DM
1992	25	27 475,90
1993	15	24 257,09
1994	11	21 864,64
Insgesamt	51	73 597,63

Verwaltungsstellen und Bezirke

VERWALTUNGSSTELLEN

Zu Beginn des Berichtszeitraumes unterhielt die IG Metall für rund 3,6 Millionen Mitglieder 192 Verwaltungsstellen; am 31. Dezember 1994 wurden knapp 3 Millionen Mitglieder von 189 Verwaltungsstellen betreut. Zurückgehende Mitgliederzahlen, insbesondere in den neuen Bundesländern, machten es notwendig, mehrere Verwaltungsstellen neu zu gliedern, so daß sich deren Zahl 1995 weiter verringern wird.

Zum 1. Januar 1992 wurde im Bezirk Hannover die Verwaltungsstelle Osterode mit der Verwaltungsstelle Goslar zusammengelegt.

Im Bezirk Dresden wurde zum 1. April 1994 die Verwaltungsstelle Döbeln-Grimma aufgelöst. Die Mitglieder werden nun teils von der Verwaltungsstelle Riesa, teils von der Verwaltungsstelle Leipzig betreut.

Die meisten Veränderungen gab es im Bezirk Frankfurt. Hier wurden im Bundesland Hessen zum 1. Oktober 1994 die Verwaltungsstellen Gießen und Wetzlar sowie zum 1. Januar 1995 Bad Hersfeld und Kassel zusammengelegt.

In Thüringen wurden zum 1. Januar 1995 die Verwaltungsstellen Sonneberg und Suhl zusammengelegt. Die Verwaltungsstelle Saalfeld wurde zum 1. Januar 1995 aufgelöst; die Mitglieder kamen teils zur Verwaltungsstelle Gera, teils zur Verwaltungsstelle Jena.

Im Bezirk Wuppertal wurden zum 1. Janaur 1995 die Verwaltungsstellen Solingen und Remscheid zusammengelegt.

VERWALTUNGSSTELLEN NACH MITGLIEDERZAHLEN Stand: Dezember 1994

Mitglieder	Verwaltungsstellen Anzahl	vH	Mitglieder	vH
0 bis 3 000	1	0,5	2 700	0,1
3 001 bis 5 000	7	3,7	28 067	0,9
5 001 bis 10 000	68	36,6	528 998	17,7
10 001 bis 15 000	49	25,9	604 633	20,2
15 001 bis 20 000	25	13,2	415 112	13,9
20 001 bis 30 000	18	9,5	428 858	14,3
30 001 bis 40 000	8	4,2	284 221	9,5
40 001 bis 50 000	8	4,2	356 235	11,9
50 001 bis 60 000	2	1,1	104 927	3,5
60 001 bis 70 000	1	0,5	63 652	2,1
70 000 bis 100 000	1	0,5	77 357	2,6
100 001 bis 150 000	1	0,5	100 978	3,4
Insgesamt	189	100,0	2 995 738	100,0

Vertreterversammlungen

In die Vertreterversammlungen wurden insgesamt 23 210 Kolleginnen und Kollegen gewählt. In den konstituierenden Versammlungen lag die Präsenz der gewählten Vertreter und Vertreterinnen zwischen 62,5 vH und 98,4 vH. In 23 Verwaltungsstellen waren weniger als 75 vH der gewählten Vertreter bzw. Vertreterinnen anwesend.

Im Berichtszeitraum wurde von verschiedenen Verwaltungsstellen berichtet, daß Vertreterversammlungen häufiger nicht beschlußfähig waren.

Ortsverwaltungen

In 192 Verwaltungsstellen wurden insgesamt 2 712 Ortsverwaltungsmitglieder gewählt.

MITGLIEDER DER ORTSVERWALTUNGEN 1993 IM VERGLEICH ZU 1990

Arbeitnehmergruppen	Zahl der Ortsverwaltungsmitglieder	Anteil der Gruppen in vH 1993	1990
Männer	2 305	85,0	87,4
Frauen	407	15,0	12,6
Arbeiterinnen/Arbeiter	1 649	69,9	63,4
Angestellte *	1 063	31,1	36,6
Ausländerinnen/Ausländer	71	2,6	2,7
Deutsche Staatsangehörige	2 641	97,4	97,3

* einschließlich hauptamtliche Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen

Der Anteil der Frauen unter den Ortsverwaltungsmitgliedern stieg gegenüber den Organisationswahlen 1987 von 10,2 vH über 12,6 vH (1990) auf nunmehr 15,0 vH. Bei den Wahlen 1984 – also vor Verabschiedung des Frauenförderplans der IG Metall – hatte der Frauenanteil mit 8,1 vH noch deutlich niedriger

gelegen. In 10 Verwaltungsstellen wurde 1993 keine Frau in die Ortsverwaltung gewählt.

Bevollmächtigte und Kassiererinnen/Kassierer

1. Bevollmächtigte der IG Metall:

1. Bevollmächtigte sind nach der Satzung hauptamtlich anzustellen, 2. Bevollmächtigte können ihre Funktion haupt- oder ehrenamtlich ausüben. Die Wahlen ergaben folgendes Bild:

1. BEVOLLMÄCHTIGTE 1993 IM VERGLEICH ZU 1990

1. Bevollmächtigte insgesamt	Anzahl	Erstmals gewählt		Frauen als Bevollmächtigte	
1993	1990	1993[1]	1990	1993[1]	1990
192	192[2]	4	15[3]	3	3

[1] Während der Legislaturperiode wurde in drei weiteren Verwaltungsstellen eine Frau zur 1. Bevollmächtigten gewählt.
[2] In den Zahlen von 1990 sind die in den neuen Verwaltungsstellen 1991 erstmals gewählten Bevollmächtigten enthalten.
[3] Ohne die erstmals 1991 gewählten 1. Bevollmächtigten aus den neuen Verwaltungsstellen

Die 1. Bevollmächtigten erhielten zwischen 42,2 vH und 100 vH der abgegebenen Stimmen. 80 vH der abgegebenen Stimmen konnten 25 von ihnen auf sich vereinigen. 56 1. Bevollmächtigte erhielten 80 vH bis unter 90 vH der abgegebenen Stimmen. 110 1. Bevollmächtigte erhielten 90 vH und mehr der abgegebenen Stimmen, 13 von ihnen wurden mit allen abgegebenen Stimmen gewählt.

2. Bevollmächtigte:

In der Legislaturperiode von 1990 bis 1992 war in drei Verwaltungsstellen durch Änderung des Ortsstatuts die bisher hauptamtlich besetzte Funktion des oder der 2. Bevollmächtigten in eine ehrenamtlich besetzte umgewandelt worden. In zwei Verwaltungsstellen wurde die Funktion des bzw. der 2. Bevollmächtigten von einer ehrenamtlichen in eine hauptamtliche Tätigkeit geändert.

2. BEVOLLMÄCHTIGTE DER IG METALL 1993 IM VERGLEICH ZU 1990

2. Bevollmächtigte insgesamt		Hauptamtlich tätig		Ehrenamtlich tätig		Frauen als 2. Bevollmächtigte			
						Hauptamtlich tätig		Ehrenamtlich tätig	
1993	1990	1993	1990	1993	1990	1993	1990	1993	1990
192	192	107	106	85	84	10	8	3	4

Von den 107 hauptamtlichen 2. Bevollmächtigten wurden 15, von den 85 ehrenamtlichen 6 erstmals gewählt (ohne die 1991 in den neuen Bundesländern gewählten 2. Bevollmächtigten).

Kassierer/Kassiererinnen:

In 12 Verwaltungsstellen gibt es einen Kassierer bzw. eine Kassiererin. In 5 Verwaltungsstellen wurde die eigenständige Kassiererfunktion abgeschafft, in einer Verwaltungsstelle wurde sie neu eingerichtet.

BEVOLLMÄCHTIGTE UND KASSIERER 1993

Funktion	Anzahl	Erstmals gewählt	in vH	Frauen	in vH	Erstmals gewählte Frauen in vH
1. Bevollmächtigte	26	1	0,4	–	–	–
1. Bevollmächtigte und Kassierer/Kassiererin	165	3	1,8	3	1,8	–
2. Bevollmächtigte hauptamtlich	90	13	14,4	10	11,1	1,0
2. Bevollmächtigte und Kassierer/Kassiererin	15	1	6,6	–	–	–
Kassierer/Kassiererin	12	3	25,0	1	9,3	1,0
Hauptamtliche gesamt:	308	19	6,2	14	4,6	2,0
2. Bevollmächtigte ehrenamtlich	85	6	7,1	3	3,5	–
Insgesamt:	393	25	6,4	14	3,6	2,0

BEZIRKE

Bezirkskonferenzen

Entsprechend den Bestimmungen des § 17 Ziffer 1 der Satzung der IG Metall fanden jährlich in allen Bezirken Bezirkskonferenzen statt.

Die Bezirkskonferenzen im Jahre 1993 wurden gemeinsam mit den bezirklichen Personengruppenkonferenzen durchgeführt.

Bei jeder dieser Konferenzen legte die Bezirksleitung in mündlicher und schriftlicher Form Rechenschaft über die im Berichtszeitraum geleistete Arbeit ab und nahm Stellung zu gewerkschaftspolitischen und organisatorischen Fragen. Neben Satzungsaufgaben – Wahl der Bezirkskommission, Wahl der vom jeweiligen Bezirk in den Beirat der IG Metall zu entsendenden Mitglieder, Bestätigung der Mitglieder der Tarifkommissionen – standen vor allem tarifpolitische Fragen im Mittelpunkt der Beratungen.

Im jeweiligen zentralen Konferenzmotto spiegelten sich Auftrag und Aktivität der Organisation wider:

1992

Zukunft gestalten – neue Herausforderungen annehmen

1993

Mit der IG Metall – Für Arbeitsplätze und soziale Gerechtigkeit

Beschäftigung sichern – Sozialstaat verwirklichen: Mit der IG Metall solidarisch handeln.

Geschäftsführerkonferenzen

Geschäftsführerkonferenzen sind ein wichtiges organisationspolitisches Instrument. Die Geschäftsführerkonferenzen auf Bezirksebene wurden im Berichtszeitraum sehr unterschiedlich gestaltet. In einigen Bezirken fanden sie – mit Ausnahme der Ferienzeit – monatlich als eintägige Veranstaltungen statt. In anderen Bezirken wurden wegen der räumlichen Ausdehnung alle zwei Monate zweitägige Veranstaltungen durchgeführt. Ferner wurden zwei- bis dreitägige Klausurtagungen ausgerichtet.

Auch der Kreis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer setzte sich jeweils unterschiedlich zusammen: In einigen Bezirken nahmen nur die Geschäftsführer/Geschäftsführerinnen bzw. Bevollmächtigten an den Zusammenkünften teil, in anderen Bezirken wurden auch die Verwaltungsstellensekretäre und -sekretärinnen eingeladen. Andere Bezirksleitungen luden zu Geschäftsführerbesprechungen und sonstigen Tagungen alle hauptamtlich Beschäftigten ein.

Wie auch schon in der Vergangenheit, nahmen an dem Meinungs- und Informationsaustausch in der Regel ein geschäftsführendes Vorstandsmitglied sowie eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Abteilung Organisation teil.

GESCHÄFTSFÜHRERKONFERENZEN 1992 bis 1994

Bezirk	1992	1993	1994
Berlin-Brandenburg	6	6	6
Dortmund	11	12	11
Dresden	6	6	6
Frankfurt am Main	7	7	4
Hannover	10	9	11
Küste	9	8	9
München	5	5	8
Stuttgart	7	7	6
Wuppertal	11	11	12
Insgesamt	68	71	73

Als Bezirksleiter waren angestellt:

Bezirk Berlin-Brandenburg : Horst Wagner

Bezirk Dortmund: Lorenz Brockhues (bis 10. November 1992), Harald Schartau (ab 10. November 1992)

Bezirk Dresden: Hasso Düvel

Bezirk Frankfurt: Karl-Günther Kronawitter

Bezirk Hannover: Jürgen Peters

Bezirk Küste: Frank Teichmüller

Bezirk Stuttgart: Walter Riester (bis 2.Oktober 1993), Gerhard Zambelli (ab 12. Oktober 1993)

Bezirk Wuppertal: Norbert Wrobel

Schwerpunktsekretäre und -sekretärinnen

Schwerpunktsekretäre und -sekretärinnen werden vom Vorstand in Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen zur Unterstützung der Arbeit eingesetzt. Sie helfen in Verwaltungsstellen, wenn dort die politische Handlungsfähigkeit – etwa durch Krankheit eines/einer Bevollmächtigten oder mehrerer politischer Sekretäre und Sekretärinnen – bedroht ist. Vom Vorstand finanzierte Schwerpunktsekretäre helfen außerdem, Mitgliederpotentiale zu erschließen, die auf örtlicher Ebene aus eigener Kraft nicht gewonnen werden könnten.

NEUKONZEPTION DES EINSATZES VON SCHWERPUNKTSEKRETÄREN UND -SEKRETÄRINNEN

Die bisherige Konzeption zum Einsatz von Schwerpunktsekretären und -sekretärinnen wurde im Laufe der Berichtsperiode modifiziert. Es wurde eine organisationspolitisch sinnvolle und sozial verträgliche Regelung gefunden, durch die die Zahl der mit diesen Aufgaben Betrauten gesunken ist.

Schwerpunktsekretäre und -sekretärinnen sollen in Zukunft ausschließlich Verwaltungsstellen in kritischen Situationen unterstützen und innovative Ansätze der Gewerkschaftsarbeit auf allen Ebenen der IG Metall fördern. Wo Verwaltungsstellen wegen ihrer strukturellen Probleme grundsätzlich der Unterstützung durch den Vorstand bedürfen, soll diese Hilfe entweder durch erhöhten Ortskassenanteil oder durch einmalige Personalkostenzuschüsse sichergestellt werden.

Diese Neukonzeption bietet sowohl für die Verwaltungsstellen, als auch für die eingesetzten Kolleginnen und Kollegen den Vorteil einer klaren Perspektive und die Sicherheit eines dauerhaften Einsatzortes. Mit dieser Konzeption, die im wesentlichen bereits verwirklicht wurde, war es im Berichtszeitraum möglich, die hohe Zahl von Schwerpunktsekretären und -sekretärinnen weiter zu reduzieren. Die meisten betroffenen Kolleginnen und Kollegen wurden am Ende ihres Einsatzes von der Verwaltungsstelle übernommen. Einige Schwerpunktsekretäre bzw. -sekretärinnen sind in ihrer Einsatzverwaltungsstelle zu Bevollmächtigten gewählt worden.

SCHWERPUNKTSEKRETÄRINNEN / SCHWERPUNKTSEKRETÄRE 1992 bis 1994

Jahr	Frauen	Männer	Insgesamt
1992			
West	4	20	24
Ost	9	37	46
1993			
West	3	20	23
Ost	4	20	24
1994			
West	2	14	16
Ost	0	6	6

Organisationszuständigkeit

Im Berichtszeitraum hat die Zahl der Streitfälle um die Organisationszuständigkeit erheblich zugenommen.

Bisher ergaben sich Probleme bei der Organisationszuständigkeit zumeist dann, wenn sich durch den Einsatz anderer Werkstoffe, neuer Produktionsverfahren oder durch die Herstellung anderer Produkte die wirtschaftliche Ausrichtung eines Betriebes veränderte und der Arbeitgeber damit die Notwendigkeit eines Verbandswechsels begründete. Die in der Berichtszeit auftretenden Konfliktfälle hatten ihre Ursache zumeist im Umbau der Unternehmensorganisation:

– Vor allem in den neuen Bundesländern entstanden durch die Entflechtung der Kombinate und die Privatisierung der Betriebe neue Zuordnungskriterien.

– Immer mehr Unternehmen lagerten Produktion aus oder vergaben bisherige eigene Fertigungen an Zulieferer. Die neuen Arbeitgeber nahmen dies in der Regel zum Anlaß, sich überhaupt keinem oder einem anderen als dem bisherigen Arbeitgeberverband anzuschließen. Sie versuchten, aus dem bisher gültigen Tarifvertrag zu fliehen und für sie selbst günstigere Bedingungen zu erreichen.

– Ein solches Vorgehen der Arbeitgeber führte oftmals zu Auseinandersetzungen zwischen der Ursprungsgewerkschaft und derjenigen Organisation, die sich jetzt für zuständig hält. Beispielhaft sei hier der Organisationsstreit mit der Gewerkschaft Textil – Bekleidung um die Zuständigkeit für die Firma Lear Seating GmbH genannt, in deren Betrieben im Just-in-time-Verfahren Autositze für die Firma Opel hergestellt werden.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 22 Abgrenzungsfälle mit anderen Gewerkschaften entschieden, davon 4 durch DGB-Schiedsverfahren, 18 einvernehmlich. In einem Falle (WIG) kam es zu einem Kooperationsabkommen und einer Tarifgemeinschaft mit zwei anderen Gewerkschaften. Diese Form der Kooperation zwischen Gewerkschaften zeigt modellhaft, wie bei der Tendenz zur „fraktalen Fabrik“ ein Lösungsweg aussehen kann, mit dem Mitgliederrechte gesichert und eine Konkurrenz der Gewerkschaften vermieden werden. Zwei

Vermittlungs- bzw. Schiedsverfahren waren am Ende der Berichtszeit noch beim DGB-Bundesvorstand anhängig.

Die IG Metall beteiligte sich an einer Arbeitsgruppe beim DGB, die ein Verfahren entwickeln soll, wie Abgrenzungskonflikte vermieden bzw. negative Auswirkungen solcher Auseinandersetzungen eingedämmt und Abgrenzungsfälle zwischen den Gewerkschaften möglichst zügig geklärt werden können. Die Gruppe erarbeitete ein Grundlagenpapier, das dem DGB-Bundesvorstand und den Vorständen der Einzelgewerkschaften zur Beratung vorgelegt wurde.

Satzungskommission beim Vorstand

Beschlossen wurde 1993, die bisherige Satzungskommentierungskommission (SaKoKo) in die „Satzungskommission beim Vorstand" (SK) umzuwandeln. Neben dem Ersten und dem Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, dem Hauptkassierer, dem Vorsitzenden des Kontrollausschusses, zwei Bezirksleitern, den Abteilungsleitern Koordination der Vorstandsaufgaben, Organisation, Beitrags- und Leistungswesen sowie dem Justitiar und einem Sachbearbeiter der Abteilung Organisation gehören die Mitglieder der Satzungsberatungskommission des letzten Gewerkschaftstages dem Gremium an. Dadurch ist sichergestellt, daß aus jedem Bezirk die Sichtweise der Verwaltungsstellen eingebracht werden kann. Die Satzungskommission hat sich mit der Richtlinie für das Ortsstatut, den veränderten Richtlinien für die Untersuchungsverfahren und mit Vorschlägen für die Änderung der Leistungen nach der Satzung befaßt.

Untersuchungsverfahren

Im Zeitraum vom 1. Januar 1992 bis 31. Dezember 1994 hatte der Vorstand über insgesamt 282 Angelegenheiten nach den Paragraphen 11 und 12 sowie über 12 Wiederaufnahmeanträge nach § 3 der Satzung zu entscheiden.

11 Wiederaufnahmeanträge, die jeweils von den zuständigen Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen befürwortet wurden, hat der Vorstand positiv entschieden, ein Wiederaufnahmeantrag wurde abgelehnt.

Im Berichtszeitraum hat der Vorstand 240 Mitglieder ausgeschlossen:

- 6 Mitglieder wegen Zugehörigkeit zu bzw. Unterstützung von gegnerischen Organisationen;
- 1 Mitglied wegen Nichtabführung von Aufsichtsratstantiemen;
- 228 Mitglieder wegen Streikbruch;
- 1 Mitglied wegen unterlassener Rechtfertigung;

– 4 Mitglieder wegen Nichtbenennung von Beisitzern für die Untersuchungskommission.

Von Versammlungen und Funktionen auf Zeit ausgeschlossen wurden 2 Mitglieder, und 5 Mitglieder erhielten wegen ihres Verhaltens eine schriftliche Rüge.

In 35 Fällen stellte der Vorstand die Verfahren wegen Geringfügigkeit oder aus formalen Gründen ein. In 4 Fällen wurde der Ausschluß durch den Vorstand wieder aufgehoben.

Kongresse und Tagungen

Im Mittelpunkt der Arbeit im Berichtszeitraum 1992 bis 1994 standen die organisatorische Planung und Durchführung des 17. ordentlichen Gewerkschaftstages in Hamburg und des 3. außerordentlichen Gewerkschaftstages in Mainz, der zur Neuwahl des Ersten und des Zweiten Vorsitzenden der IG Metall einberufen worden war.

Eine Vielzahl von Tagungen, Sitzungen und Konferenzen wurde im Berichtszeitraum organisatorisch vorbereitet und – teilweise in Zusammenarbeit mit anderen Vorstandsbereichen – durchgeführt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit waren die organisatorische Vorbereitung und Durchführung der Vorstands- und Beiratssitzungen, diverser Zusammenkünfte von Fachabteilungen und die Unterstützung von Tarifverhandlungen.

Darüber hinaus wurden folgende größere Veranstaltungen im Berichtszeitraum vorbereitet und betreut:

– 16. Jugendkonferenz der IG Metall vom 29. Januar bis 1. Februar 1992 in Duisburg;

– Verteilungspolitische Konferenz der IG Metall vom 26. bis 27. Februar 1992 in Berlin;

– 10. Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall vom 19. bis 21. März 1992 in Dortmund;

– 14. Angestelltenkonferenz der IG Metall vom 2. bis 4. April 1992 in Köln;

– 3. Ausländerkonferenz der IG Metall vom 7. bis 9. Mai 1992 in Travemünde;

– Fachtagung: Lean Production in der Metallindustrie vom 30. Juni bis 1. Juli 1992 in Frankfurt am Main;

– 17. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall vom 10. bis 17. Oktober 1992 in Hamburg;

– Stahl-Großkundgebung „Feuer nach Bonn“ am 26. März 1993 in Bonn ;

– IMB-Jubiläumskongreß vom 13. bis 18. Juni 1993 in Zürich;

– Tarifpolitische Konferenz der IG Metall vom 22. bis 23. Juni 1993 in Frankfurt am Main;

– 3. außerordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall am 2. Oktober 1993 in Mainz;

– Fachtagung der DV-Branche Angestellte der IG Metall vom 8. bis 9. Oktober 1993 in Mannheim;

– 15. Vertrauensleutekonferenz der IG Metall vom 18. bis 20. November 1993 in Stuttgart;

– Tagung der Metall-Berufsgenossenschaften vom 18. bis 19. Februar 1994 in Leverkusen;

– Zentrale Geschäftsführerkonferenz der IG Metall am 4. März 1994 in Frankfurt am Main;

– Klausurtagung des Vorstandes der IG Metall vom 18. bis 20. April 1994 in Dresden;

– Bildungspolitische Konferenz der IG Metall vom 22. bis 24. September 1994 in Sprockhövel.

An den 17 Veranstaltungen nahmen insgesamt rund 90 000 Personen teil.

Je enger die grenzüberschreitende Kooperation und die Verflechtung der Unternehmen im Zuge der Entwicklung zum Europäischen Binnenmarkt werden, desto wichtiger wird auch die sprachliche Verständigung in Europa. Ein großes Problem bei allen internationalen Veranstaltungen, die die IG Metall, der DGB oder andere Mitgliedsgewerkschaften im internationalen Bereich planen, sind die hohen Mietkosten für Übersetzungsanlagen.

Die IG Metall setzte ihre eigene Simultan-Konferenztechnik an 109 Tagen im Jahr ein. Die Simultananlage wurde dem DGB und anderen Gewerkschaften kostengünstig zur Verfügung gestellt. Damit leisteten wir einen praktischen Beitrag zur grenzüberschreitenden Kooperation.

Tarifpolitik

Rahmenbedingungen

Die wirtschaftlichen und politischen Bedingungen für gewerkschaftliche Tarifpolitik haben sich im Berichtszeitraum rapide und nachhaltig verschlechtert. Die Arbeitgeber waren in der Tarifrunde zu Beginn des Jahres 1992 auf breiter Front angetreten, um eine tarifpolitische Wende durchzusetzen. Schon in der Stahltarifrunde 1991/1992 hatte ein Kompromiß erst nach Urabstimmung und kurz vor Streikbeginn erzielt werden können. Da sich die Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes, der die tarifpolitische Frühjahrsrunde 1992 begann, als Wende-Vorreiter bewähren wollten, kam es dort zum Streik. Daß sich an diesem Streik viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligten und dabei in der Öffentlichkeit auf Verständnis stießen, hat sicherlich auch die Position der IG Metall gestärkt.

Trotz der äußerst zugespitzten Konfliktlage kam es im Mai mit dem Pilotabschluß für den Tarifbezirk Nordwürttemberg/Nordbaden ohne Arbeitskampf zu einem tariflichen Kompromiß für die westdeutsche Metallindustrie. Dieser Kompromiß erwies sich dann bei einer Laufzeit von 21 Monaten bis zum 31. Dezember 1993 und mit der zweistufigen Anhebung der Arbeitnehmerverdienste in den Jahren 1992 und 1993 – hier verknüpft mit der weiteren Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden – angesichts der dann einsetzenden scharfen Rezession auch im nachhinein als vorteilhaft.

Obwohl somit der Tarifkonflikt für 1993 beendet schien, kam es doch zu einem Jahr der tarifpolitischen Turbulenzen mit schweren Erschütterungen für die Tarifautonomie. Ein politisch schwerwiegender Angriff stand am Anfang: die als außerordentliche Kündigung deklarierte Ankündigung von Gesamtmetall, nach gescheiterten Revisions- und Schlichtungsverhandlungen aus den Stufenverträgen zur Angleichung der Ost- an die Westtarife auszusteigen.

Einen solchen offenen Bruch von Tarifverträgen durch die Arbeitgeber kannte die deutsche Nachkriegsgeschichte bis dahin nicht. Der rechtswidrige Schritt von Gesamtmetall richtete sich im Kern gegen das bestehende Tarifsystem und erschütterte in den neuen Bundesländern das Vertrauen in die versprochene schnelle Angleichung an den Westen.

So mußte die IG Metall – nicht einmal drei Jahre nach der Vereinigung – zum ersten Arbeitskampf im Osten antreten. Der Oststreik zeigte, daß die Metallarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer mit ihrer Gewerkschaft trotz der allerwidrigsten Bedingungen inmitten eines katastrophenartigen Umbruchs mit massiver Deindustrialisierung und Arbeitslosigkeit handlungs- und streikfähig waren.

Gesamtmetall mußte seine Kündigung für ungeschehen erklären und die Stufenpläne – allerdings mit einer um zweieinhalb Jahre verzögerten Anpassung und mit einer Härteklausel für „notleidende" Betriebe – neu in Kraft setzen.

Die zweite Attacke leitete Gesamtmetall mit einem Paukenschlag ein: Die Arbeitgeber kündigten in Westdeutschland ihrerseits die Lohn- und Gehaltstarife und das Urlaubsabkommen schon im September 1993. Ihr erklärtes Ziel war eine Kostenentlastung um 10 bis 15 vH, die durch Streichung des Urlaubsgeldes und andere Arbeitnehmervergünstigungen erreicht werden sollte. Die westdeutsche Wirtschaft, die zunächst noch von dem Einigungsboom profitiert hatte, den die hohen Transferzahlungen in den Osten auslösten, war nun – wie die Wirtschaft in anderen Länder zuvor – von der tiefen weltwirtschaftlichen Rezession und der damit einhergehenden Verschärfung der globalen Konkurrenz eingeholt worden. Der Druck einer der schwersten Rezessionen der Nachkriegsgeschichte hat die Spannungen und Erosionskräfte in den Arbeitgeberverbänden der Metallwirtschaft verstärkt, die sich schon in der Vergangenheit aufgebaut hatten und in neoliberalen Deregulierungsideologien ihren Ausdruck fanden. Dort dominierten nun die „Hardliner", die der IG Metall endlich einmal einen Schlag versetzen wollten. Die IG Metall hatte es nun mit einem Arbeitgeberverband zu tun, der seine inneren Schwächen und Spannungen mit einer aggressiven und provokativen Politik zu überspielen suchte.

Ehe die so belastete Tarifrunde jedoch in ihre heiße Phase treten konnte, wurde die Öffentlichkeit dann im November von einem weiteren bedeutsamen Ereignis überrascht: der Einführung der 4-Tage-Woche mit 28,8 Wochenarbeitsstunden bei VW. Die IG Metall hatte diesen Firmentarifvertrag mit einer einmalig massiven Arbeitszeitverkürzung bei entsprechenden jährlichen Einkommensverlusten und einer Arbeitsplatzgarantie für alle VW-Beschäftigten bis Ende 1995 ausgehandelt, um einen sonst drohenden Abbau von 30 000 Arbeitsplätzen zu verhindern. Generell war damit einerseits die Wirksamkeit von Arbeitszeitverkürzungen als Mittel der Beschäftigungssicherung von einem Teil des großindustriellen Managements anerkannt worden, andererseits hat die IG Metall ihre Position für Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich in diesem besonderen Fall relativiert.

Inzwischen hatte der durch die Rezession ausgelöste, explosive Anstieg der Arbeitslosigkeit allgemein dazu geführt, daß das Problem der Beschäftigungssicherung eine überragende Bedeutung erhielt. Deshalb gab die IG Metall mit allen anderen Gewerkschaften gemeinsam den Fragen der Beschäftigungssicherung für die Tarifrunde 1993/94 den Vorrang.

Es waren vor allem die maßlosen Gegenforderungen der Arbeitgeber (Urlaubsgeld), die dann die stärkste Warnstreikwelle (mit zwei Millionen beteiligten Arbeitnehmern) auslösten, die es in der Metallindustrie je gegeben hat. Aber erst das deutliche Votum bei der Urabstimmung in der niedersächsischen Metallindustrie und die absehbare Möglichkeit der politischen Verkoppelung eines Arbeitskampfes in der Metallwirtschaft mit den parallel sich entwickelnden Tarifkonflikten im Öffentlichen Dienst und in anderen Branchen hat dann in einer weiteren Verhandlung unmittelbar vor Streikbeginn zu einer Lösung geführt.

Der erzielte Kompromiß brachte 2 vH Lohn- und Gehaltserhöhung, die aber durch Abstriche bei den jährlichen Sonderzahlungen 1994 weitgehend aufgehoben wurden. Der vereinbarte Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag eröffnete

den Betriebsräten und Geschäftsleitungen die Möglichkeit für Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung – ähnlich dem VW-Vertrag – und sicherte erstmalig die Übernahme der Auszubildenden für mindestens sechs Monate. Er zeigte deutlich, wie schwierig es ist, einen tarifpolitischen Grundkonsens zu finden. Die Tarifpolitik der Metall-Arbeitgeber hat sich von der früheren Orientierung auf eine gleichgewichtige wachstums- und beschäftigungsfördernde Einkommensverteilung weitgehend verabschiedet. Sie zielt nur noch einseitig auf die Absenkung der Arbeitskosten zu Lasten der Beschäftigten.

Damit ist die gewerkschaftliche Tarifpolitik in eine neue Phase eingetreten, in der sie dauerhaft mit schwierigen Herausforderungen konfrontiert sein wird. Sie wird diese Lage nur dann meistern können, wenn sie auf drei Probleme Antworten findet:

Sie ist erstens mehr denn je auf die Widerstands- und Kampfbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewiesen und muß ihre Mobilisierungsfähigkeit erhalten und verbessern. Sie muß zweitens innerhalb und über Branchen und Erwerbszweige hinweg den allgemeinen strategischen Angriff der Arbeitgeber auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerschaft abwehren. Im Zentrum dieser Angriffe steht der Flächentarifvertrag, der die Konkurrenz unter den Beschäftigten mindert, indem er für eine Branche und in einer Region gleiche tarifliche Mindestbedingungen schafft und eine relativ homogene Industrieentwicklung in Deutschland garantiert. Den Flächentarifvertrag zu erhalten und ihn angesichts moderner Produktionskonzepte noch wirksamer zu gestalten, wird eine der vordringlichsten Aufgaben der nächsten Jahre sein. Mit dem Versuch der Arbeitgeber, den Flächentarifvertrag auszuhöhlen und ihn zu unverbindlichen Absichtserklärungen verkommen zu lassen, sind inzwischen alle DGB-Gewerkschaften konfrontiert. Deshalb werden sie ihre Arbeit enger koordinieren müssen. Tarifpolitik muß drittens ihre Anstrengungen für eine wirksame und verbindliche Koordination im europäischen Maßstab verstärken. Die deutsche Tarifpolitik hat durch das wirtschaftliche Gewicht des Landes eine Pilotfunktion für viele andere westliche Länder eingenommen. Zugleich gerät sie aber aufgrund der erheblichen Schwierigkeiten der Gewerkschaften, in anderen europäischen Ländern eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durchzusetzen, im Rahmen der Standortkonkurrenzen unter erheblichen Druck. Gelingt es nicht, im nationalen Rahmen diesem Druck zu widerstehen und im europäischen Rahmen Tarifpolitik stärker untereinander abzustimmen, droht die Abwärtsspirale alle europäischen Länder inklusive der Bundesrepublik zu ergreifen. Deshalb hat die IG Metall ihre Bemühungen um eine engere tarifpolitische Koordination im Rahmen des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes ausgebaut. Im Frühjahr 1993 fand die 1. Tarifpolitische Konferenz des EMB statt, die mit einer tarifpolitischen Grundsatzerklärung die Basis für die Zusammenarbeit verbessert hat.

TARIFBEWEGUNG 1992

Die Jahreswende 1991/92 war von strukturellen Umstellungszwängen und konjunkturellen Unsicherheiten geprägt. In der westdeutschen Wirtschaft sanken die Wachstumsraten, die Preisraten stiegen, die verteilungspolitischen Schieflagen verschärften sich. Die Realeinkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren wegen der sozial ungerechten Abgaben- und Steuerpolitik der Bundesregierung im Jahresverlauf gesunken. In den letzten zehn Jahren hat sich angesichts massiver politischer Fehlentscheidungen – vor allem nach der deutschen Vereinigung – die gesamtwirtschaftliche Einkommensverteilung gravierend zu Gunsten der Gewinneinkommen und zu Lasten der Arbeitnehmereinkommen verschoben. In den Betrieben und Verwaltungen der Metallindustrie diskutierten die Beschäftigten angesichts des spürbaren Drucks über eine deutliche Einkommensverbesserung.

Der Vorstand der IG Metall empfahl den regionalen Tarifkommissionen, bei der Aufstellung der Forderungen für die westdeutsche Metallindustrie ein Volumen von 9,5 vH nicht zu überschreiten. Damit sollte ein doppeltes Signal gegen die zunehmende Verschlechterung des tarifpolitischen Klimas und zur Versachlichung der einkommenspolitischen Debatte gesetzt werden. In den regionalen Tarifkommissionen wurde diese Linie mehrheitlich gebilligt. Es wurden die folgenden Forderungen aufgestellt:

– In den Tarifgebieten Berlin, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Hessen/Fulda, Rheinland-Pfalz, Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern, Südbaden, Bayern, Niedersachsen, Osnabrück forderte man die Erhöhung der Löhne und Gehälter um 9,5 vH;

– im Saarland die Erhöhung der Löhne und Gehälter um 9 vH;

– in Hamburg / Schleswig-Holstein, im Nordwestlichen Niedersachsen / Unterwesergebiet eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 225,– DM, mindestens aber um 9 vH.

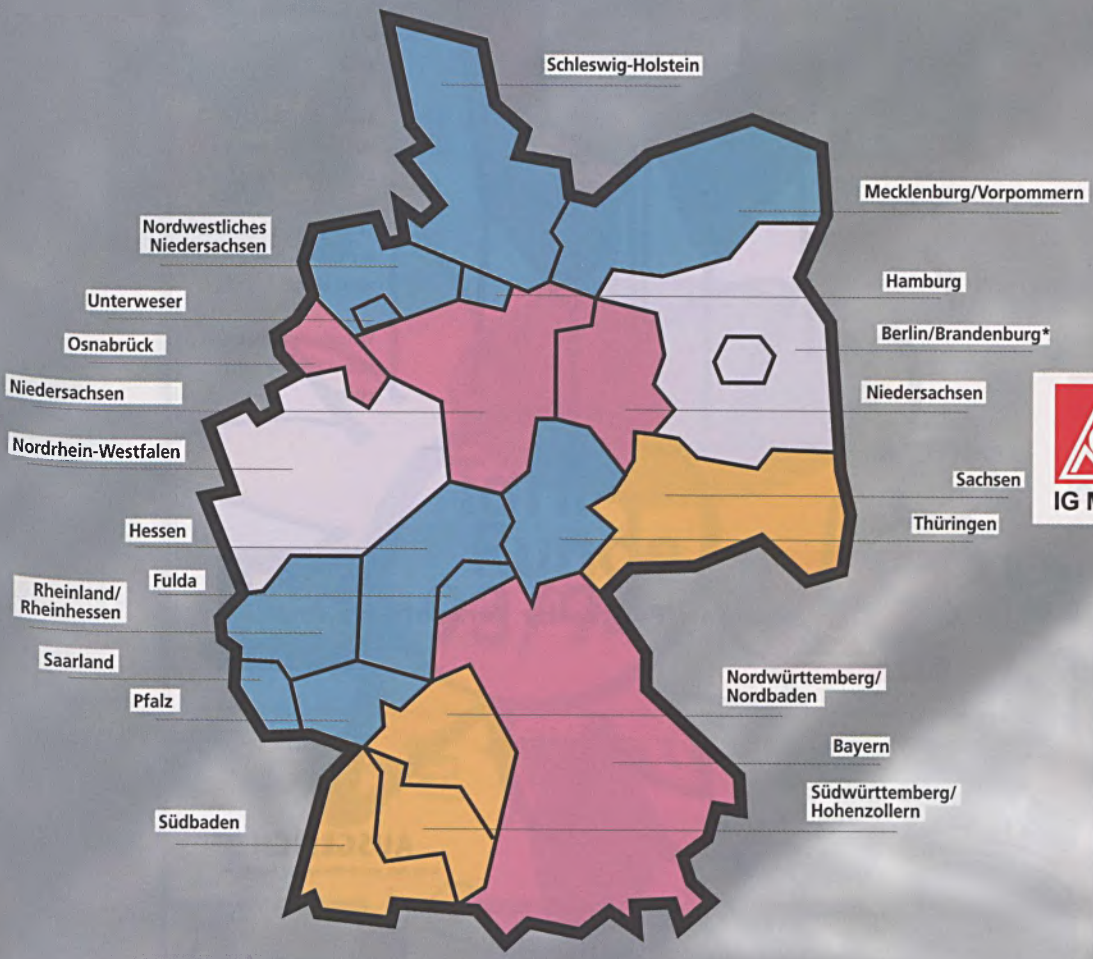
Die Ausbildungsvergütungen sollten um 150,– DM bis 223,– DM erhöht werden; es sollte die prozentuale Anbindung an die Ecklohn-Gruppe oder den Erhöhungsbetrag dieser Gruppe erfolgen.

Am 11. Februar 1992 genehmigte der Vorstand der IG Metall die von den Tarifkommissionen empfohlenen Forderungen zu Lohn und Gehalt sowie zu den Ausbildungsvergütungen.

Bereits vor Beginn der Verhandlungen hatte Gesamtmetall eine Diskussion unter der Überschrift „Industriestandort Deutschland in Gefahr" initiiert. Der Arbeitgeberverband wollte nach eigenen Aussagen eine Wende in der Tarifpolitik erreichen und allenfalls eine Tariferhöhung akzeptieren, die sich ganz eng an der Produktivitätssteigerung orientierte. Diese Position belastete die ersten regionalen Verhandlungen beträchtlich.

Tarifgebiete

Metallindustrie

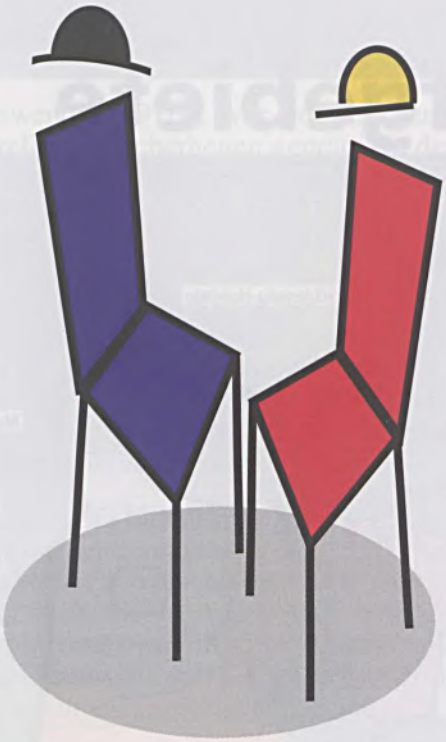


IG Metall

* Tarifgebiet I (ehemals Berlin-West)
Tarifgebiet II (ehemals Berlin-Ost und Brandenburg)

BEWÄHRT

Unsere Tarifautonomie ist ein Stück Freiheit



Bestens bewährt
hat sich unsere
Tarifautonomie.
Als Weg zu Wohlstand
und sozialem
Ausgleich.

Auch wenn`s bei den
Verhandlungen zwischen
Gewerkschaften und
Unternehmern hart zur
Sache geht:
Die Tarifautonomie
nützt allen.

Vorlautes Prozentgerede
einiger Politiker nützt
nichts.

...TarifPolitik der Vernunft

TARIF RUNDE

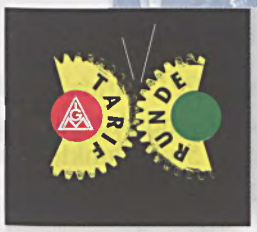
AUSGLEICH

Es ist Zeit, alte Rechnungen zu begleichen

...TarifPolitik der Vernunft

Materialien zur Tarifrunde
1992/93

IGMetall Tarifbewegung



Tarif-Runde 93/94

IG Metall

Als am 29. April Warnstreiks einsetzten, kam Bewegung in die Tarifverhandlungen. Ein seit dem 1. April vorliegendes Angebot von 3,3 vH bei einer Laufzeit von zwölf Monaten wurde vom Präsidenten von Gesamtmetall, Dr. Hans-Joachim Gottschol, öffentlich als „nicht endgültig" bezeichnet. Erst als die IG Metall die Aktionen und Warnstreiks ausweitete, waren die Arbeitgeber zum Kompromiß bereit. Insgesamt beteiligten sich zwischen dem 29. April und dem 15. Mai 1992 1 563 531 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus 5 072 Betrieben an den Warnstreikaktionen in der Metallindustrie.

In der Nacht vom 16. auf den 17. Mai 1992 wurde dann für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden ein Verhandlungsergebnis erzielt:

Vereinbart wurde eine Erhöhung der Löhne und Gehälter

- ab 1. April 1992 bis 31. März 1993 um 5,4 vH;
- ab 1. April 1993 bis 31. Dezember 1993 um 3 vH.

Die betriebliche Sonderzahlung für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende wurde für 1992 um 5 vH Punkte und für 1993 um weitere 5 vH Punkte erhöht.

Die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen wurde für alle Ausbildungsjahre

- ab 1. April 1992 bis 31. März 1993 um 75,– DM;
- ab 1. April 1993 bis 31. Dezember 1993 um 50,– DM

vereinbart.

Dieses Ergebnis übernahmen nach entsprechenden Verhandlungen auch alle anderen Tarifgebiete.

Die Tarifrunde in der Eisen- und Stahlindustrie der alten Bundesländer wurde am 30. Oktober 1992 eröffnet. Die vom Vorstand genehmigte Forderung lautete:

Erhöhung der Löhne und Gehälter um 7,5 vH, Erhöhung der Ausbildungsvergütungen

- im 1. Ausbildungsjahr um 185,– DM,
- im 2. Ausbildungsjahr um 170,– DM,
- im 3. Ausbildungsjahr um 155,– DM,
- im 4. Ausbildungsjahr um 140,– DM

bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

Auch hier gestalteten sich die Verhandlungen schwierig. Die Arbeitgeber verwiesen – wie so häufig – auf die besondere Situation der westdeutschen Stahlindustrie im europäischen Bereich, die ohne Subventionen in einem harten Verdrängungswettbewerb stehe. Der Arbeitgeberverband Eisen und Stahl betonte von Anfang an, daß ein Ergebnis, wie es in der Metallindustrie vereinbart worden war, bei Eisen und Stahl nicht möglich sei. Die Löhne und Gehälter dürften nur geringfügig, und zwar für eine längere Laufzeit, erhöht werden.

Nach einigen ergebnislosen Verhandlungen kam es in den Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie zu ersten Warnstreikaktionen. Unter dem Eindruck dieser Warnstreiks und in Erinnerung an den Ablauf der Tarifbewegung zum Jahres-

wechsel, als durch einen Kompromiß in letzter Minute nach einer eindrucksvollen Urabstimmung ein Streik vermieden werden konnte, zeigten sich die Arbeitgeber der Eisen- und Stahlindustrie kompromißbereit. Zuerst in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen, dann auch in den anderen Bereichen, wurde folgendes Ergebnis vereinbart:

Erhöhung des Ecklohns (Lohngruppe 6)

– ab 1. November 1992 um 0,85 vH (bereits in der letzten Tarifrunde vereinbart);

– ab 1. Februar 1993 um 3,1 vH;

– ab 1. Dezember 1993 um 3,4 vH, nach dem Stand vom 1. November 1992.

Die Tarifgehälter wurden folgendermaßen erhöht:

– ab 1. Februar 1993 um 3,1 vH,

– ab 1. Dezember 1993 um 3,4 vH, und zwar nach dem Stand vom 1. September 1992.

Die Ausbildungsvergütungen wurden zwischen 40,– DM und 55,– DM je nach Ausbildungsjahr angehoben. Die Laufzeit dieser Tarifbestimmungen wurden bis zum 30. April 1994 vereinbart.

TARIFBEWEGUNG 1993

Aufgrund der 1991 in der ostdeutschen Metall- sowie der Eisen- und Stahlindustrie vereinbarten Revisionsklausel fanden zu Beginn des Jahres auf Wunsch der Arbeitgeberverbände Verhandlungen über eine Revision der für den 1. April 1993 vereinbarten materiellen Bestandteile in den Tarifverträgen statt.

Nachdem die Revisionsverhandlungen ergebnislos verliefen, setzten die Arbeitgeberverbände Schlichtungsverfahren in Gang, die jedoch auch nicht weiterführten. Daraufhin kündigten sie rechtswidrig in den ostdeutschen Tarifgebieten die bestehenden Tarifvereinbarungen zum 31. März 1993.

Das kurzfristige Ziel der Arbeitgeber war, die Tarifverträge mit den verbindlichen stufenweisen Erhöhungen der Tarifeinkommen in Ostdeutschland auszuhebeln. Langfristig jedoch wollte Gesamtmetall die tarifliche Schutz- und Gestaltungsfunktion der Gewerkschaften im Bewußtsein der Mitglieder und der Öffentlichkeit demontieren. Der Flächentarifvertrag, der eine verläßliche Planung für Arbeitnehmer und Unternehmen ermöglichte, sollte unwirksam gemacht werden. Ein Einbruch wäre die Folge gewesen, der auch die Tarifpolitik in den alten Bundesländern erheblich beschädigt hätte. Die von Gesamtmetall dargestellte wirtschaftliche Notstandssituation war nur ein willkommener Anlaß für diesen Rechtsbruch.

Bei diesem politischen Anschlag auf die Tarifautonomie stand die Glaubwürdigkeit der IG Metall und der anderen Gewerkschaften auf dem Spiel. Es ging nicht nur um die Angleichung der Löhne und Gehälter. Es ging darum, den Anschlag auf die Tarifautonomie und auf die Gewerkschaften insgesamt öffentlich deutlich zu machen und zurückzuweisen.

Deshalb wurde nach sorgfältiger Vorbereitung und intensiver Diskussion die einzig richtige Antwort gegeben: Vom 26. bis um 28. April wurden in den Tarifgebieten Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen die ersten Urabstimmungen durchgeführt. Das Ergebnis war ermutigend: In Mecklenburg-Vorpommern stimmten 89,9 vH und in Sachsen 84,95 vH der Mitglieder für den Streik.

Der Arbeitskampf begann am 3. Mai in Sachsen und am 4. Mai in Mecklenburg-Vorpommern. Insgesamt beteiligten sich daran 27 262 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus 74 Betrieben. Mit vorbildlicher Disziplin und Kreativität haben die Metallerinnen und Metaller in Ostdeutschland diesen Arbeitskampf organisiert und durchgehalten.

In der Zeit vom 10. bis zum 12. Mai 1993 führte die IG Metall die Urabstimmung in den Tarifgebieten Berlin-Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen durch. In allen Tarifgebieten gab es eine mehr als 80 vH betragende Zustimmung für den Arbeitskampf.

Die Tarifgespräche wurden während des Arbeitskampfes weitergeführt. Sie konnten schließlich unter dem Druck des eindrucksvollen Streiks und der vielfältigen Aktionen in Ost und West am 14. Mai 1993 mit einem Verhandlungsergebnis für Sachsen beendet werden. Folgende Eckpunkte wurden festgelegt:

1. Die außerordentliche Kündigung von Teilen des Verhandlungsergebnisses durch den sächsischen Arbeitgeberverband ist gegenstandslos.

2. Es wird eine Härteklausel vereinbart, nach der Arbeitgeber oder Betriebsrat insbesondere

– zur Abwendung drohender Insolvenzgefahr;

– zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Vermeidung drohender Entlassungen;

– zur Verbesserung der Sanierungschancen aufgrund eines vorgelegten Sanierungsplans

einen Antrag an die Tarifvertragsparteien richten können, daß vom Stufenplan abgewichen wird. Über das Vorliegen eines Härtefalles haben die Tarifvertragsparteien sich zu verständigen. Im Nichteinigungsfalle entscheidet über den Antrag eine Schiedsstelle. Die Tarifvertragsparteien haben eine paritätisch besetzte Kommission zu bilden, die bei Vorliegen eines Härtefalles eine Regelung vereinbart. Kommt es nicht zu einer Einigung, ist die Angelegenheit den Tarifvertragsparteien vorzulegen. Gelingt auch hier keine Einigung, gilt der Tarifvertrag. Die Härteklausel endet, wenn die generelle Angleichung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen an das Westniveau erreicht ist.

3. Es wird folgender Stufenplan für Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen vereinbart:

– Ab 1. April 1993 gemäß Tarifvertrag und ab 16. April 1993 entsprechend den betrieblichen Regelungen,

– ab 1. Juni 1993 75 vH,

– ab 1. September 1993 78 vH,

– ab 1. Dezember 1993 80 vH,

– ab 1. Juli 1994 87 vH,

– ab 1. Juli 1995 94 vH,

– ab 1. Juli 1996 100 vH

des jeweils aktuellen bayrischen Niveaus.

Bei der letzten Stufe ist eine Verschiebung plus/minus sechs Monate möglich, wenn diese acht Monate vorher beantragt wurde.

4. Die Leistungszuschläge für Arbeiter werden zum 1. Juni 1993 erhöht.

Die übrigen Tarifgebiete Ostdeutschlands übernahmen dieses Verhandlungsergebnis mit regionalen Abweichungen.

Über die Annahme des Verhandlungsergebnisses wurde in einer zweiten Urabstimmung von den stimmberechtigten Mitgliedern der IG Metall wie folgt entschieden:

Berlin-Brandenburg 46,18 vH,

Mecklenburg-Vorpommern 60,60 vH,

Sachsen 77,66 vH,

Sachsen-Anhalt 60, 68 vH,

Thüringen 61,63 vH.

Damit war die erforderliche Mehrheit zur Annahme der Verhandlungsergebnisse erreicht worden – der Streik war zu Ende.

Der Arbeitskampf in der ostdeutschen Metall- und Stahlindustrie wurde damit zu einem Erfolg für die IG Metall. Die Rechnung der Arbeitgeber ist nicht aufgegangen. Trotz Massenarbeitslosigkeit und Wirtschaftskrise setzten sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit beispielhaftem Engagement gegen Vertragsbruch und Arbeitgeberwillkür zur Wehr. Durch den Streik der Metallerinnen und Metaller in Ostdeutschland konnte ein zentraler Angriff auf die Tarifautonomie und die Sicherheit der Tarifverträge für Ost- und Westdeutschland abgewehrt werden. Gleichzeitig verbesserte die IG Metall die Voraussetzung dafür, in den bevorstehenden tariflichen und sozialen Auseinandersetzungen in Gesamtdeutschland bestehen zu können.

Außergewöhnlich war auch der Streik, der im Juni 1993 begann.

Die Beschäftigten der Firma Digital Equipment (DEC) in Berlin entschieden sich für einen Arbeitskampf. Rein quantitativ war zwar dieser Streik eher von marginaler Bedeutung und stand im Schatten des großen Abwehrstreiks in Ostdeutschland. Qualitativ hat der Streik bei Digital Equipment mit seinem Ergebnis allgemeine Verwunderung hervorgerufen.

Das Ziel, einen eigenständigen Haustarifvertrag zu vereinbaren – die GmbH gehört nicht dem Arbeitgeberverband an –, wurde erreicht. Neben einem Anerkennungs-Tarifvertrag mit Verkürzung der Arbeitszeit und den allgemeinen Besitzständen der Flächentarifverträge, setzten die DEC-Beschäftigten die Effektivsicherung der Einkommen, eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs und die Einführung unbezahlter Freistellung zwecks Studium, die Einführung einer Teilzeitquote, die Sicherung der Mitbestimmung bei Unternehmensteilung und

weitere qualitative Verbesserungen durch, die üblicherweise nicht in den Flächentarifverträgen der IG Metall vereinbart sind.

Bemerkenswert war zudem, daß dieser Streik in einer Branche stattfand, in der sich – so die allgemeine Auffassung – die Belegschaften aus ausgesprochenen Individualisten zusammensetzen, die üblicherweise nicht die kollektiven Regelungen einer Industriegewerkschaft bevorzugen. Außerdem fand der Streik auch noch in einem Unternehmen statt, das einen Organisationsgrad von weniger als 40 vH aufwies. Erstaunlich war der Vorgang auch deswegen, weil kurz zuvor der Marktführer in der Computerbranche, IBM, aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war und auf Deregulierung, Arbeitszeitverlängerung und Lohnsenkung setzte.

So fand dieser Streik auch in der Öffentlichkeit große Beachtung. Die Frankfurter Allgemeine Zeitung sprach von einem „Fall Digital" sowie einem glatten Sieg der IG Metall, das „Handelsblatt" sah gar die tarifpolitischen Strategien der westdeutschen Arbeitgeber gefährdet. Auch in der gewerkschaftlichen Diskussion reagierte man eher überrascht, weil aus traditioneller Sicht dieser Streik nicht für möglich gehalten worden war.

Vorausgegangen war diesem ungewöhnlichen Streik eine vorbildliche Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit über längere Jahre. Betriebsrat und IG Metall hatten ihre Arbeit für die Beschäftigten der Firma Digital Equipment sehr transparent gestaltet. Dabei zeigten sich allerdings auch die Grenzen der Betriebsratsarbeit. Dieses Wissen um die Begrenztheit ihrer Möglichkeiten führte zu dem Wunsch der Belegschaft nach tarifvertraglichem Schutz ihrer Einkommens- und Arbeitsverhältnisse.

Eine besondere Situation ergab sich im Herbst 1993 bei der Volkswagen AG. (VW ist nicht im Arbeitgeberverband und verhandelt mit der IG Metall eigenständige Haustarife). Konjunkturelle und strukturelle Probleme summierten sich, die Produktivität stieg rasant. Da diese Entwicklung zu einem dramatischen Personalabbau von mindestens 30 000 Stellen bis zum Jahre 1995 geführt hätte, trat der Vorstand der Volkswagen AG an die IG Metall heran, um tarifvertraglich ein Absenken der Arbeitszeiten zu vereinbaren. VW wollte möglichst alle Arbeitsplätze erhalten und gleichzeitig seine Wettbewerbsfähigkeit verbessern. Die VW AG legte ein Konzept vor, das im Kern eine Arbeitszeitverkürzung um 20 vH bei einer entsprechenden Minderung der Einkommen bedeutete.

Die IG Metall nahm die Gespräche auf, betonte aber, daß eine Verringerung der Arbeitszeiten um 20 vH nicht ohne einen teilweisen Einkommensausgleich möglich sei. Nach mehreren Verhandlungsrunden wurden am 25. November 1993 folgende Eckpunkte festgehalten:

– 2 Jahre keine betriebsbedingten Kündigungen;

– 4-Tage-Woche mit 28,8 Stunden ab 1. Januar 1994.

Um die Absenkung des Monatseinkommens um 20 vH aufzufangen, wurden folgende Elemente vereinbart:

1. 3,5 vH: Für die fällige Tariferhöhung zum 1. November 1993 wird Arbeitszeit gekauft.

IG Metall

Oben: Kundgebung der IG Metall Oelde/Ahlen während der Tarifrunde der Elektro- und Metallindustrie NRW.
Unten: 1. März 1993 · Warnstreik der IG Metall vor der Siemens SNI GmbH in Erfurt.

Aktion zur Verteidigung des Tarifvertrages in Sachsen

Tarif-Runde 94/95

Wir sind uns einig:
"Höhere Löhne und Gehälter - jetzt!"
"Weil auch wir am Aufschwung unseren Anteil haben müssen."

"Alles wird teurer - nur ich nicht?"
"Wenn bei den Produkten die Kosten steigen, erhöhen die Unternehmer einfach den Verkaufspreis. Aber wenn bei unsereins die Kosten kaum noch zu tragen sind, z.B. die Miete, die Lebenshaltung oder die Steuern, versucht man uns mit den Arbeitsplätzen einzuschüchtern. Aber damit muß jetzt Schluß sein!"
Eine Runde für uns
IG Metall

Jetzt reicht's.
Eine Runde für uns
IG Metall

IG Metall

IG Metall:
rfolgreiche
nschaft

"Unsere Konten brauchen auch den Aufschwung!"
Eine Runde für uns
IG Metall

unde
Wichtige Informationen für alle, die am Streik beteiligt sind.
IG Metall

IG Metall

2. 1 vH: Es soll ein Vorgriff auf die Tariferhöhung zum 1. August 1994 erfolgen.

3. Die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich wird vorgezogen.

4. Erholungsfreizeiten: Die Erholungsfreizeiten werden ausgekauft und mit einem Teil des Lohnausgleichs der 35-Stunden-Woche verrechnet.

5. Jahressonderzahlung: Sie wird ab 1. Januar 1994 in monatliche Zahlungen umgewandelt.

6. Urlaubsgeld: Ein Teil des Urlaubsgeldes wird ab 1. Januar 1994 in monatliche Zahlungen umgewandelt. Der restliche Teil wird als einheitlicher Betrag, für alle in gleicher Höhe von 764,– DM pro Jahr 1994 und 1995 ausbezahlt.

Damit konnte eine Absenkung des Monatsentgelts verhindert werden, das Jahreseinkommen verminderte sich jedoch um rund 10 vH.

Dieser Verhandlungsstand wurde konkretisiert und als Tarifvertrag zur „Sicherung der Standorte und der Beschäftigung" für die Volkswagen AG abgeschlossen.

Die Tarifkommission der VW AG hat diese Vereinbarung bei einer Stimmenthaltung gebilligt. Die Vorstände von IG Metall und Volkswagen AG stimmten ebenfalls zu. Damit trat dieser Tarifvertrag zum 1. Januar 1994 in Kraft.

TARIFBEWEGUNG 1994

Angesichts einer weltweiten Wirtschaftskrise, der stärksten Rezession in Westdeutschland nach dem Zweiten Weltkrieg, der Deindustriealisierung und der sozialen Spannungen in Ostdeutschland fand die Tarifbewegung 1994 für die Metallindustrie unter schwierigen politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen statt.

Die Ursache für die steigende Arbeitslosigkeit, so die Bundesregierung in Übereinstimmung mit den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, seien die zu hohen Arbeitskosten und die zu kurzen Arbeitszeiten. Diese zugespitzte Standortdiskussion belastete die Tarifbewegung schon im Vorfeld.

Gesamtmetall nutzte die vermeintliche Gunst der Stunde: Ende September 1994 kündigten die regionalen Arbeitgeberverbände die Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sowie die tarifvertraglichen Bestimmungen über den Urlaub. Sie forderten eine Streichung des zusätzlichen Urlaubsgeldes, die Veränderung der Urlaubsrahmenbestimmungen und die Überprüfung der Bestimmungen über Verteilung und Gestaltung der Arbeitszeit. Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sollten unverändert bis zum 31. Dezember 1994 weitergelten, wenn die von ihnen genannten Forderungen erfüllt würden. Begleitet wurde dieser Angriff der Arbeitgeber auf tarifliche Besitzstände durch eine Medienkampagne zum Standort Deutschland und für ein Absenken des Kostenniveaus der Betriebe durch Senkung der Lohnstückkosten und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

Die IG Metall stellte regionale Forderungen im Volumen von 5,5 bis 6 vH auf. Dieses Forderungsvolumen sollte zur Sicherung der Einkommen und zu beschäftigungssichernden Maßnahmen verwandt werden.

In 43 regionalen Verhandlungen zwischen Dezember 1993 und März 1994 konnten die unterschiedlichen Standpunkte nicht angeglichen werden. Im Gegenteil: In den regionalen Verhandlungen legten die Metall-Arbeitgeber weitere Entwürfe von Kostensenkungsmodellen der unterschiedlichsten Art vor. So sollten in einem Jahresarbeitszeitmodell der Urlaub verringert, Überstundenzuschläge beseitigt und die Arbeitszeit generell den Bedürfnissen der Betriebe angepaßt werden.

Ein Spitzengespräch, in dessen Mittelpunkt die Beschäftigungssicherung stand, wurde erfolglos abgebrochen. Die regionalen Tarifkommissionen stellten daraufhin beim Vorstand Anträge auf Scheitern der Verhandlungen und Urabstimmung. Der Vorstand erkannte am 21. Februar 1994 das Scheitern der Verhandlungen in allen Tarifgebieten an und beschloß, im Tarifgebiet Niedersachsen vom 1. bis 3. März 1994 und für die Tarifgebiete Hamburg, Schleswig-Holstein, Nordwestliches Niedersachsen/Unterweser vom 16. bis 18. März 1994 Urabstimmungen durchzuführen.

In Niedersachsen stimmten 92,22 vH der stimmberechtigten Mitglieder für Streik. Als Streikbeginn wurde der 7. März 1994 festgelegt.

Fast in letzter Minute, am 5. März 1994, erzielten Gesamtmetall und IG Metall in einer Verhandlung in Hannover das nachfolgend skizzierte Ergebnis:

Beschäftigungssicherung:

Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen kann die wöchentliche Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarungen für Vollzeitbeschäftigte von 36 auf bis zu 30 Stunden gesenkt werden, mit Ausnahme der Auszubildenden. Zwei Modelle sind möglich:

1. Die Arbeitszeit wird für den ganzen Betrieb einheitlich gesenkt. Es gibt keinen Lohnausgleich. Die Beschäftigungssicherung gilt für die gesamte Laufzeit der Betriebsvereinbarung. Um Härten beim Monatseinkommen zu vermeiden, können Ausgleichszahlungen vereinbart werden, die mit den tariflichen Jahresleistungen verrechnet werden.

2. Die Arbeitszeit wird für Teile der Belegschaft gesenkt (Abteilungen, Betriebsteile, Beschäftigtengruppen). Bei so verkürzten Arbeitszeiten erhalten die Beschäftigten einen teilweisen Ausgleich für Lohn und Gehalt, und zwar bei

35 Wochenstunden	1,0 vH,
34 Wochenstunden	2,1 vH,
33 Wochenstunden	3,2 vH,
32 Wochenstunden	4,4 vH,
31 Wochenstunden	5,6 vH,
30 Wochenstunden	7,0 vH.

Laufzeit: 1. April 1994 bis zum 31. Dezember 1995.

Übernahme von Auszubildenden:

Nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung werden Auszubildende grundsätzlich für mindestens sechs Monate übernommen.

Abweichungen von dieser Regelung sind nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich, etwa bei akuten Beschäftigungsproblemen.

Einkommen:

Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen erhöhen sich vom 1. Juni 1994 an um 2 vH. Die Laufzeit geht bis zum 31. Dezember 1994.

Betriebliche Sonderzahlungen:

Für das Jahr 1994 wird die Sonderzahlung in allen Stufen um 10 vH gesenkt.

Urlaub und Urlaubsgeld:

Die gekündigten Bestimmungen über Urlaub, Urlaubsvergütung und zusätzliches Urlaubsgeld werden unverändert wieder in Kraft gesetzt. Urlaubs- und Urlaubsgeldregelungen können frühestens zum 31. Dezember 1996 gekündigt werden.

Berechnungsbasis:

Bei den Berechnungen für Sonderzahlungen, also für das Weihnachtsgeld sowie für das zusätzliche Urlaubsgeld, gelten folgende Regelungen:

– Die Höhe des Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes für die Jahre 1994, 1995 und 1996 wird auf dem Stand der Einkommen vom 31. Mai 1994 berechnet.

– Bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes werden weder Mehrarbeitsvergütungen noch Mehrarbeitszuschläge berücksichtigt.

Ausgleichszeitraum:

Der Ausgleichszeitraum für die wöchentliche Arbeitszeit beträgt statt bisher sechs Monaten nunmehr zwölf Monate.

In einer zweiten Urabstimmung in Niedersachsen, die in der Zeit vom 9. bis zum 11. März 1994 stattfand, votierten 63,6 vH der Abstimmungsberechtigten für die Annahme des Verhandlungsergebnisses.

Dieses Ergebnis wurde in den anderen Tarifregionen der IG Metall übernommen.

Damit hatte die IG Metall in einer der schwierigsten Krisensituationen der bundesdeutschen Nachkriegsgeschichte einen Kompromiß erzielt, der den wirtschaftlichen Möglichkeiten entsprach. Gleichzeitig hat sie demonstriert, daß die Tarifautonomie nicht nur ein Instrument für konjunkturelle Schönwetterperioden ist, sondern auch und gerade Schutz in Krisensituationen bietet.

Mantel- und Rahmentarifverhandlungen

METALLINDUSTRIE

Im Rahmen der Tarifbewegung 1992 für die Metallindustrie wurde neben der prozentualen Erhöhung auch eine Veränderung der Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld) vorgenommen. Die nach Betriebszugehörigkeit gestaffelten Zahlungen wurden für 1992 in allen Stufen um je 5 vH und für 1993 um jeweils weitere 5 vH angehoben.

Die im Jahre 1990 vereinbarte weitere Stufe der Arbeitszeitverkürzung wurde mit Wirkung vom 1. April 1993 umgesetzt. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit lag damit bei 36 Stunden. Die in verschiedenen Gesprächen gestarteten Versuche der Arbeitgeber, diese Stufe zu verzögern bzw. auszusetzen, konnten abgewehrt werden.

Für die Tarifbewegung 1994 stellten die Bezirksleitungen Forderungen auf, die vorrangig Beschäftigung sichern sollten.

Aufgrund des für die VW-Werke 1993 erzielten Abschlusses über eine Verkürzung der Arbeitszeit und einer damit verbundenen Beschäftigungsgarantie konnten für diesen Bereich 30 000 Entlassungen vermieden werden.

Die Arbeitgeberverbände setzten den Forderungen der IG Metall nach beschäftigungssichernden Maßnahmen die Forderung nach Kostenentlastung entgegen und kündigten die Urlaubsbestimmungen. Gleichzeitig forderten sie den Wegfall des zusätzlichen Urlaubsgeldes, eine nachteilige Veränderung der Urlaubsrahmenbestimmungen und eine Neugestaltung und Ausdehnung der Arbeitszeit. Sie konnten sich jedoch nicht durchsetzen.

Im März 1994 wurde im Rahmen der Tarifbewegung der bereits im einzelnen dargestellte Tarifvertrag über Beschäftigungssicherung abgeschlossen.

EISEN- UND STAHLINDUSTRIE

Während in den Jahren 1992/93 die IG Metall in der westdeutschen Stahlindustrie Einkommenserhöhungen durchsetzen konnte, mußte sie 1993 durch massive Streiks die ostdeutschen Stahltarifverträge retten.

Aufgrund der 1991 für die ostdeutsche Stahlindustrie vereinbarten Revisionsklausel fanden zu Beginn des Jahres auf Verlangen des Arbeitgeberverbandes Verhandlungen über die Revision der für den 1. April 1993 vereinbarten materiellen Bestandteile in den Tarifverträgen statt. Nach deren Scheitern setzte der Arbeitgeberverband das Schlichtungsverfahren in Gang, das ebenfalls ohne Ergebnis endete.

Die Arbeitgeber kündigten daraufhin die für die ostdeutsche Stahlindustrie bestehenden Verträge rechtswidrig zum 31. März 1993.

Die notwendige Urabstimmung brachte mit 85,92 vH eine deutliche Mehrheit für einen Streik, an dem sich vom 3. bis 24. Mai 1993 8518 Beschäftigte aus 13 Betrieben beteiligten.

In einer zweiten Urabstimmung stimmten dann 77,91 vH der stimmberechtigten Mitglieder für die Annahme des am 22. Mai 1993 erzielten Verhandlungsergebnisses, durch das der Stufenplan bis zur hundertprozentigen Anbindung an das Einkommensniveau von Nordrhein-Westfalen zeitlich gestreckt wurde.

1994 war auch in der Stahlindustrie das Jahr der Beschäftigungssicherung.

Vor dem Hintergrund nicht gekündigter Einkommenstarife forderte die IG Metall den Arbeitgeberverband Eisen und Stahl auf, über alle Möglichkeiten zur Sicherung von Beschäftigung und zur Übernahme von Auszubildenden zu verhandeln. Ziele sollten sein:

– Vorziehen der 35-Stunden-Woche um ein Jahr;

– darüber hinausgehende, auf die betrieblichen Verhältnisse angepaßte Modelle der Arbeitszeitverkürzung;

– Recht auf freiwillige, individuelle Verkürzung der Arbeitszeit, zum Beispiel gleitender Ruhestand;

– Ausgleich von Mehrarbeit und deren Zuschlägen ausschließlich in Freizeit.

Nach zwei Verhandlungen konnte ein Ergebnis erzielt werden: Die Arbeitszeitverkürzung wurde um elf Monate auf den 1. Mai 1994 mit vollem Lohnausgleich vorgezogen, dafür mußten die Jahressonderzahlungen in den Jahren 1994 und 1995 reduziert werden. Die Wochenarbeitszeit kann auf bis zu 32 Stunden mit Teillohnausgleich abgesenkt werden, Ausgelernte sind für sechs bzw. zwölf Monate zu übernehmen.

Im Rahmen weiterer Verhandlungen wurden für die Stahlbereiche West und Ost die Kündigungsfristen einheitlich für Angestellte und Arbeiter auf der Basis der gesetzlichen Vorgaben geregelt.

Die für Nordrhein-Westfalen aufgenommenen Verhandlungen zu einem gemeinsamen Entgeltrahmentarifvertrag in der Stahlindustrie (GERT) sind über erste Gespräche nicht hinausgekommen. Ein Arbeitskreis der IG Metall hat im Auftrag der Tarifkommission konkrete Vorgaben für die Inhalte eines neuen Entgelttarifvertrages entwickelt.

GEMEINSAME ENTGELTRAHMENTARIFVERTRÄGE IN REGIONALEN VERHANDLUNGEN

In allen Bezirken und für alle West-Tarifgebiete der metallverarbeitenden Industrie sowie der Stahlindustrie wurden seitens der IG Metall Entwürfe, differenzierte Eckpunkte oder Tarifvertragsentwürfe für gemeinsame Entgelttarifverträge entwickelt. Sie sind von den Tarifkommissionen beschlossen worden. In der Mehrzahl der Tarifgebiete der Metallindustrie wurden Beratungen mit den jeweiligen Verhandlungskommissionen der Arbeitgeber aufgenommen. Um die zeitliche und insbesondere die inhaltliche Koordination und Abstimmung zwischen den Bezirken zu verbessern, hat die IG Metall im Juni 1993 über 300 Teil-

nehmerinnen und Teilnehmer zu einer Tarifpolitischen Konferenz nach Frankfurt am Main geladen.

Alle Tarifgebiete – dies zeigte die Diskussion – verfolgen mit ihren Bemühungen um gemeinsame Entgelttarifverträge folgende Ziele :

– Gemeinsame Entgeltrahmenbestimmungen sollen gleichermaßen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende gelten.

– Die Eingruppierung erfolgt aufgrund der Arbeit in umfassenden Arbeitssystemen, -bereichen oder -aufgaben; Qualifikation soll bei der Eingruppierung einen höheren Stellenwert bekommen.

– Die Anzahl der Entgeltgruppen unterhalb der Eckentgeltgruppe soll niedriger sein als die Anzahl der heutigen Lohngruppen unterhalb des Ecklohns.

– Die Entgeltgruppen sollen in den heutigen außer- bzw. übertariflichen Bereich hineinreichen.

– Die Neugestaltung der Entgeltgrundsätze soll prinzipiell ein größeres Maß an Mitbestimmung über Leistung, Leistungsbedingungen und Personalbemessung verankern.

– Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen mehr Beteiligungs- und Gestaltungsrechte.

– Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz müssen stärker beachtet werden.

In Nordrhein-Westfalen wurde nach intensiver Vorbereitung in den Bezirken Dortmund und Wuppertal den Arbeitgebern der Entwurf eines Entgeltrahmentarifvertrages überreicht.

Die Verhandlungen im Jahre 1993 blieben allerdings ohne Ergebnis. In der dritten Verhandlungsrunde unterbreiteten die nordrhein-westfälischen Arbeitgeber unter dem Begriff „Profilbewertung" einen Gegenvorschlag für ein neues Eingruppierungssystem, das sehr stark auf anforderungsbezogene analytische Arbeitsbewertung setzte.

Nach insgesamt vier Verhandlungen wurden die Gespräche in Nordrhein-Westfalen vorerst unterbrochen.

Ebenfalls im Jahr 1993 vereinbarten alle Bezirke „20 Eckpunkte für gemeinsame Entgeltrahmentarifverträge", die den inhaltlichen Orientierungsrahmen für die Verhandlungs- und Tarifkomissionen darstellen sollten.

In einigen Tarifgebieten, insbesondere in Nordwürttemberg/Nordbaden, waren interessierte Mitglieder und Funktionäre an der Diskussion um die Entwicklung solcher Eckpunkte systematisch beteiligt. Sie konnten zu vier Schwerpunkten – „Gestaltung von Arbeit", „Bewertung von Arbeit", „Gestaltung von Leistung" und „Bewertung von Leistung" – in Arbeitskreisen der Verwaltungsstellen eigene Vorstellungen entwickeln und einbringen. Über Diskussionsstand und -ergebnisse aus anderen Verwaltungsstellen und aus der zentralen Arbeitsgruppe der Bezirksleitung sowie über Verhandlungsstände wurde jeweils informiert.

Dabei wurden, wie eine 1994 veröffentlichte Untersuchung des „Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V." im Auftrag der Bezirksleitung Stuttgart zeigte, sehr positive Erfahrungen gemacht. Die Verwaltungsstellen-Projektteams fanden Arbeitsformen, die eine breite Beteiligung interessierter Mit-

glieder ermöglichten und zu guten Ergebnissen führten. Allerdings zeigten sich auch Defizite in der Kontinuität und insbesondere in der Rückmeldung abgestimmter Diskussionsstände.

Aufgrund dieses beteiligungsorientierten Vorgehens konnte nicht in allen Tarifgebieten der gemeinsame Orientierungsrahmen eingehalten werden. Vielmehr kam es bei einigen Elementen in den Bezirken zur Entwicklung abweichender Konzeptionen.

Im Bezirk Küste wurde, unter Berücksichtigung der Stuttgarter Erfahrungen, mit der Entwicklung eines Forderungs- und Durchsetzungskonzeptes für den gemeinsamen Entgelttarifvertrag im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprojektes begonnen.

Tarifpolitik im Handwerk

Im Frühjahr 1992 begann die Tarifrunde im Kraftfahrzeug-Handwerk Bremerhaven. Mit der Forderung nach einem neuen Manteltarifvertrag, der 35-Stunden-Woche sowie der Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ging die IG Metall in die Verhandlungen.

Am 10. Juli 1992 lag ein Verhandlungsergebnis zum Manteltarif, zu Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen sowie ein Stufenplan zur Einführung der 35-Stunden-Woche vor. Im Rahmen der Erklärungsfrist lehnten die Arbeitgeber dieses Ergebnis jedoch ab. Nach erfolgreicher Urabstimmung wurde der Streikbeginn für den 1. Oktober 1992 festgelegt. Zwei Tage vor diesem Termin konnte ein Ergebnis auf der alten Basis erzielt werden. Die Arbeitgeber nahmen es einen Tag später um 21:58 Uhr auf der Straße vor dem vollen Urabstimmungslokal an. Dieser erfolgreiche Tarifabschluß war eine gute Motivation für die Tarifrunde 1993.

Es sollte ein Streik im Metallhandwerk folgen, der wahrscheinlich als der längste, der flächenmäßig größte, der mit den meisten Beteiligten sowie den meisten Tarifgebieten und Branchen in die Geschichte der IG Metall eingehen wird.

Die IG Metall hatte nicht nur die Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, sondern auch den letzten Schritt zur 35-Stunden-Woche eingefordert. Es galt das harte Tabu der Arbeitgeber in der Arbeitszeitfrage zu brechen. Der IG Metall war klar, daß dazu die Vorbereitung von Arbeitskampfmaßnahmen notwendig sein würde. Zudem bestand Einigkeit darüber, daß ein Tarifgebiet allein aufgrund des sehr unterschiedlichen Organisationsgrades in der Fläche nicht in der Lage sein würde, dieses Tabu aus der Welt zu schaffen. Aus diesem Grunde wurde die Vorbereitung auf mehrere Tarifgebiete und Branchen ausgedehnt.

Letzten Endes haben an dem Arbeitskampf die Kfz-Branchen in Schleswig-Holstein, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg sowie im Tarifgebiet Hamburg die Branchen Sanitärhandwerk und Heizungsindustrie/

Heizungshandwerk und in Bremerhaven die Branchen Heizung-Sanitär und das Metallhandwerk teilgenommen.

Hervorzuheben sind das Engagement und der persönliche Einsatz der Kolleginnen und Kollegen in den beteiligten Betrieben, die trotz teilweise sehr enger Bindung an die Arbeitgeber die Forderungen der IG Metall und die Auseinandersetzungen darüber getragen haben. In den Wochen des Arbeitskampfes haben die Streikenden in den einzelnen Tarifgebieten durch tägliche phantasievolle Aktionen bewiesen, daß auch viele kleine Betriebe erfolgreich einen Streik führen können.

In allen Arbeitskampfgebieten wurde der Streik mit Tarifverträgen über weitere Arbeitszeitverkürzungen und eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen beendet. Nur im Sanitärhandwerk Hamburg konnte keine weitere Arbeitszeitverkürzung in der Fläche vereinbart werden, mit Ausnahme von fünf Haustarifverträgen, in denen eine Arbeitszeit von 35 bzw. 36 Stunden festgeschrieben werden konnte. Nach diesem erfolgreichen Durchbruch gelang es auch in weiteren Branchen und Tarifgebieten, Arbeitszeitverkürzungen zu vereinbaren.

Der Unterausschuß Tarifpolitik hat sich mit den Erfahrungen und Ergebnissen dieser Tarifbewegung auseinandergesetzt. Festgehalten wurde, daß das Konzept des Ausschusses, die Entwicklung gut koordiniert in mehreren Tarifgebieten und Branchen gleichzeitig voranzutreiben, aufgegangen ist. Allerdings reichte die lange Streikdauer von acht Wochen in Schleswig-Holstein und noch länger in Bremerhaven bis an die Grenze der Belastbarkeit der beteiligten Kolleginnen und Kollegen. Zwar wurde die 35-Stunden-Woche nicht erreicht, aber dieser Arbeitskampf hatte immerhin die Kraft, die 36-Stunden-Woche durchzusetzen bzw. sie auch in anderen Tarifgebieten erreichbar zu machen.

Mit dem für die IG Metall erfolgreichen Abschluß der Tarifrunde im Jahr 1993 war die Auseinandersetzung für die Arbeitgeber im Handwerk offensichtlich nicht beendet. Sie griffen die Diskussion über die Deregulierung von Tarifverträgen auf und kündigten bereits zum Ende des Jahres 1993 reihenweise Tarifbestimmungen. Insbesondere wollten sie:

- Urlaubstage streichen;
- das Urlaubsgeld kürzen;
- betriebliche Sonderzahlungen streichen;
- Überstundenzuschläge kürzen;
- Karenztage einführen;
- Lohnfortzahlung kürzen

und darüber hinaus weitere Verschlechterungen im Besitzstand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk herbeiführen.

Diese Wünsche nach genereller Verschlechterung der Arbeitsbedingungen haben in der Tarifrunde 1994 die Verhandlungen erheblich erschwert und werden auch in den folgenden Tarifrunden von der IG Metall abgewehrt werden müssen. Erste Erfolge, wie etwa der Rückzug der Arbeitgeber von den Kündigungen geltender Tarifbestimmungen in einigen Bereichen sowie die erfolgreiche Be-

endigung des tariflosen Zustandes in anderen Tarifbereichen, zeigten, daß diese Abwehr möglich ist.

Das bestätigte sich auch in den Tarifverhandlungen im Metallhandwerk der neuen Bundesländer. Schritt für Schritt konnten im Berichtszeitraum in den einzelnen Branchen und Tarifgebieten Tarifverträge abgeschlossen werden. Teilweise gelang es auch, die tariflichen Bestimmungen mit Hilfe von Stufenplänen an das Niveau der alten Bundesländer heranzuführen. Massiv erschwert wurde diese Tarifarbeit durch das Verhalten der Arbeitgeber und ihrer Verbände: Bei einigen Verträgen war die Unterschrift noch nicht trocken, da erklärten die Arbeitgeber bereits, daß sie diesen Tarifvertrag nicht anwenden würden.

Auch die Kündigungsaktionen der Arbeitgeber in Westdeutschland wurden in den neuen Ländern übernommen. Gefordert wurden tiefgreifende Verschlechterungen der tariflichen Bestimmungen. Einige Arbeitgeberverbände suchten über die Auflösung des Verbandes ihr Heil in einer Tarifflucht. Trotz aller Rückschläge haben die Kolleginnen und Kollegen auch in den neuen Bundesländern bewiesen, daß sie in jeder Tarifrunde immer wieder neu antreten werden, um die tariflichen Bestimmungen zu verbessern.

Tarifarbeit in besonderen Bereichen

BUNDESTARIFVERTRÄGE

Die Beschäftigten im Tankanlagenbau wurden in der Tarifrunde 1993 ebenfalls mit der Blockadehaltung der Arbeitgeber in der Arbeitszeitfrage konfrontiert. Die Arbeitgeber lehnten eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit ab und boten nur geringfügige Einkommenserhöhungen an. Ergebnis war ein monatelanger tarifloser Zustand. Erst im Juli 1993 wurde auch hier die Arbeitszeit um eine Stunde auf 36 Stunden verkürzt, und es kam zur Vereinbarung vertretbarer Einkommenserhöhungen.

In der Tarifrunde 1994 wurden nicht nur die Einkommen erhöht, vielmehr wurde auch für die neuen Bundesländer mit Geltung ab 1995 die Arbeitszeit auf 39 Stunden verkürzt.

Im Bereich Graveure, Galvaniseure bahnte sich bereits Ende 1992 eine schwierige Auseinandersetzung an. Die Arbeitgeber überreichten der Bundestarifkommission einen Katalog der Zumutungen zum gesamten Manteltarifvertrag. In mehreren Verhandlungen gelang es nicht, diesen Katalog vom Tisch zu bringen.

Die Tarifkommission beschloß daraufhin, an den Vorstand der IG Metall den Antrag zu stellen, die Bundestarifkommission aufzulösen. Ziel dieses Vorgehens war es, durch die Bildung von betrieblichen Tarifkommissionen einzelne Arbeitgeber zu Verhandlungen zu bringen, um Druck auf den Bundesinnungsverband auszuüben. Daraufhin billigte der Vorstand die Auflösung der Tarifkommission. In einigen Betrieben konnten die Kolleginnen und Kollegen

Verhandlungsergebnisse zu Löhnen, Gehältern und betrieblicher Sonderzahlung erreichen. In Fragen des Manteltarifvertrages allerdings verweigerten die Arbeitgeber entsprechende Verhandlungen.

Die Arbeitgeber lenkten erst Ende 1993 ein und nahmen die Gespräche mit der IG Metall wieder auf. 1994 brachte dann den Erfolg. Es kam zum Abschluß von Tarifverträgen über Löhne und Gehälter.

In mühevollen Verhandlungen konnte schließlich der gesamte Manteltarifvertrag zu Ende verhandelt werden. Gleichzeitig wurde dieser Manteltarifvertrag auch für die neuen Bundesländer vereinbart. Ausgenommen wurden jedoch die betriebliche Sonderzahlung und die wöchentliche Arbeitszeit. Beide Punkte sollten einer gesonderten Regelung im Anhang zum Manteltarifvertrag unterliegen. Dabei wurde in einem Stufenplan die Arbeitszeit um vier Stunden auf 36 Stunden verkürzt.

Im Bereich Orthopädiemechaniker-Handwerk konnten in den letzten drei Jahren die Einkommen regelmäßig erhöht werden; ein Stufenplan zur Anbindung der Einkommen Ost an das Westniveau wurde vereinbart. Die Arbeitszeit liegt zur Zeit bei 38 Stunden in der Woche.

ALLIIERTE STREITKRÄFTE

Am 31. März 1994 wurde in der Verwaltungsstelle Hagen der letzte Großbetrieb der Alliierten Streitkräfte von den Engländern geschlossen.

Der bis dahin gültige Zusatztarifvertrag – Anhang E – wurde durch eine Vereinbarung zwischen der IG Metall, der Gewerkschaft ÖTV und den Alliierten Streitkräften aufgehoben. Ein Kapitel der Tarifpolitik der IG Metall ist damit zu Ende gegangen.

BUNDESMONTAGETARIFVERTRAG (BMTV)

Schwerpunkt der Tarifarbeit waren im Berichtszeitraum die volle Einbeziehung der Monteure aus den neuen Bundesländern in den Geltungsbereich des BMTV und die volle Anwendung des Tarifvertrages Auslösungssätze und Erschwerniszulagen auch für diesen Personenkreis.

Nachdem bereits 1991 die ersten Verhandlungen ohne Erfolg geblieben waren, sollte nach Auffassung der IG Metall das Jahr 1992 unbedingt den Durchbruch bringen.

In insgesamt zwölf Verhandlungsrunden, die von vielen Warnstreiks und einer am 1. September 1992 in Nürnberg durchgeführten bundesweiten Monteurkonferenz begleitet wurden, ist es letztendlich gelungen, den Geltungsbereich auf die gesamte Bundesrepublik auszudehnen und in einem Stufenvertrag die Auslösungen im Osten bis zum 31. Oktober 1994 auf 100 vH Westniveau anzuheben. Eine Ausnahme im Tarifvertrag von 1992 bildete der Montagezuschlag. Für die ostdeutschen Monteure konnte erst für Ende 1996 die volle Angleichung mit einem Zuschlag von 13 vH durchgesetzt werden.

Neben den vereinbarten Erhöhungen der West-Auslösungen um etwa 4,2 vH im Jahr 1992 und 3,8 vH im Jahr 1993 konnte eine Erhöhung des Kilometergeldes von 0,42 DM auf 0,45 DM erreicht werden. Durch diesen Gesamtabschluß war bis Oktober 1994 tarifpolitisch der Montagebereich geregelt. Dennoch mußte festgestellt werden, daß die Arbeitgeber firmenintern den Tarifvertrag nicht so anwendeten, wie er abgeschlossen worden war.

Vor allem galt das für die Definition der Begriffe Stützpunkt, Montagezuschlag, Betriebsarbeiter / Montagestammarbeiter, Familienheimfahrt, bis hin zur Festlegung des Kundenbetriebsgeländes als Betriebsgelände der Montagefirma. Mit dieser Strategie der Arbeitgeber, den Monteuren tarifliche Leistungen vorzuenthalten, hat sich die Tarifkommission mehrmals befaßt. Sie entschloß sich, mit Gesamtmetall in freiwilliger Verhandlung die Strukturen des BMTV so zu verändern, daß der Vertrag praxisgerechter und besser handhabbar wird. Doch die Arbeitgeber warteten mit zwei negativen Überraschungen auf:

– Gesamtmetall kündigte zum 31. Oktober 1994 den Tarifvertrag Auslösungssätze und Erschwerniszulagen mit dem Ziel, die vereinbarte Angleichung Ost auf 100 vH des Westniveaus zu kippen.

– Die größte Montagefirma der Bundesrepublik kündigte über Gesamtmetall an, wegen des angeblich nicht mehr bezahlbaren BMTV seine gesamten Montageaktivitäten in eine GmbH auszugliedern und mit dieser nicht dem Arbeitgeberverband beizutreten.

Aufgrund dieses Verhaltens sah sich die IG Metall gezwungen, ihre Verhandlungsstrategie so zu gestalten, daß es möglich wurde, die Strukturen zu verändern und gleichzeitig die volle Anbindung der Ostmonteure an das Westniveau zu vereinbaren.

Die Verhandlungen darüber dauerten am Ende des Berichtszeitraums noch an.

SCHROTTWIRTSCHAFT

Im Bereich der Schrottwirtschaft erreichte die IG Metall in regionalen Verhandlungen, daß die Entwicklung der Löhne mit der allgemeinen Entwicklung Schritt halten konnte.

Das Anliegen, auch in dieser Branche einen für Arbeiter und Angestellte gemeinsam geltenden Manteltarifvertrag zu schließen, konnte nicht erreicht werden. Die Tatsache, daß dieser Schritt im Osten bereits vollzogen war, konnte die Arbeitgeber nicht dazu bewegen, auch im Westen die Angestellten in den Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages einzubeziehen. Den Anachronismus, Arbeiter und Angestellte tariflich zu trennen, konnte auch die Tarifgemeinschaft IG Metall und Gewerkschaft HBV nicht beseitigen. Allerdings wurden die Bestimmungen des alten Rahmenvertrages West (Arbeiter) in mehreren Verhandlungen verbessert.

Dazu gehörten Regelungen zur Teilzeitarbeit, die Erhöhung der Spät- und Nachtarbeitszulage um jeweils 2 vH, die Einführung des obligatorischen Monatslohnes, ein Zuschuß zum Kurzarbeitergeld von 5 vH sowie eine neue bes-

sere Staffelung der einmaligen Sonderzahlung. Außerdem wurden die Kündigungsfristen den gesetzlichen Bestimmungen angepaßt.

Aus der Tatsache, daß der Arbeitgeberverband Schrottwirtschaft sich in „Arbeitgeberverband der Schrott-Recycling-Wirtschaft e.V." umbenannt hat, wird deutlich, daß dem Bereich Recycling in der Bundesrepublik immer größere Bedeutung beigemessen wird.

Die IG Metall wird für diese zukunftsträchtige Branche entsprechende tarifvertragliche Regelungen finden müssen. Erste Überlegungen dazu sind in einem Unterausschuß der Tarifkommission Schrott angestellt worden. Unter anderem gehört dazu ein gemeinsamer Entgelttarifvertrag auf der Basis eines neu zu konzipierenden Entgeltrahmentarifvertrages.

Heimarbeit

Im Zuständigkeitsbereich der IG Metall in der Be- und Verarbeitung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren (einschließlich Schwarzwalduhren), feinmechanischen und optischen Artikeln, inklusive aller Teil- und Verpackungsarbeiten, waren nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit im Jahr 1992 noch 44000, im Jahr 1993 nur noch etwa 37000 Heimarbeitende beschäftigt. Die Statistik weist hier also einen nicht unerheblichen Arbeitsplatzabbau aus. Auf die einzelnen Betriebe bezogen, schwankte die Zahl der in Heimarbeit Beschäftigten je nach Auftragslage beträchtlich. Dabei spielte auch die kurz- oder längerfristige Verlagerung von Heimarbeit in sogenannte Billiglohnländer eine wichtige Rolle.

Die Vertreter der IG Metall im Heimarbeitsausschuß arbeiteten vor allem daran, die Mindestentgelte und andere Vertragsbedingungen entsprechend den Tarifabschlüssen der Metallindustrie um- bzw. durchzusetzen.

Alte Bundesländer

Im Jahre 1992 wurden die Mindeststundenentgelte um 5,4 vH erhöht. Erstmals konnte für die Heimarbeitenden eine Jahressonderzahlung in Höhe von 5 vH durchgesetzt werden. 1993 wurden die Mindeststundenentgelte um 5,5 vH für neun Monate und die Jahressonderzahlung auf 10 vH angehoben. In der Verhandlung 1994 konnte eine zweiprozentige Vorweganhebung – gültig ab 1. Mai 1995 – festgeschrieben werden.

Neue Bundesländer

1992: Erhöhung der Mindeststundenentgelte auf 71 vH der bindenden Festsetzung der alten Bundesländer; Erhöhung des Urlaubs für das Kalenderjahr 1993 auf 26 Werktage. Das Urlaubsentgelt wurde von 9,1 auf 10 vH erhöht.

1993: Erhöhung der Mindeststundenentgelte um 18,4 vH auf 75,5 vH der Mindestentgelte für die alten Bundesländer ab 1. Juni 1994; Erhöhung der Jahressonderzahlung auf 10 vH.

1994: Erhöhung der Entgelte auf 87 vH des Niveaus der alten Bundesländer; Erhöhung des Urlaubs um einen Tag auf 27 Tage analog der ostdeutschen Metallindustrie. Erhöhung des Urlaubsentgeltes von 10 auf 10,35 vH.

GESETZLICHE NEUREGELUNG DER KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

Vereinheitlichte Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten galten seit dem 7. Oktober 1993 auch für die Heimarbeitenden. Diese Angleichung war in den Gesetzesentwürfen nicht vorgesehen gewesen. Erst nachdem die IG Metall bei den gesetzgebenden Organen auf diese Gesetzeslücke hingewiesen und mit Nachdruck gefordert hatten, die diskriminierende Benachteiligung der betreffenden Arbeitnehmer aufzuheben, wurden die Heimarbeitenden bei der Vereinheitlichung des Kündigungsfristengesetzes berücksichtigt.

Weitere Arbeitsschwerpunkte waren und sind weiterhin die Schulung und Beratung in den Regionen sowie von Einzelpersonen.

Arbeitsstudien und Arbeitswissenschaft

MITARBEIT IM REFA-VERBAND

Der REFA-Verband plant bereits seit mehreren Jahren, neue Methodenlehren zur Arbeitsgestaltung herauszubringen. Hiermit befaßte sich der Grundsatzausschuß Arbeitsgestaltung. In einem längeren Diskussionsprozeß mit dem REFA-Verband und in den Beratungen innerhalb und außerhalb des Grundsatzausschusses konnte erreicht werden, daß in den neuen Bänden zur Arbeitsgestaltung gewerkschaftliche Anforderungen an eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung aufgenommen und Belastungen bzw. Beanspruchungen neu bewertet werden sollen.

Verhindert werden konnte die Herausgabe der überarbeiteten Methodenlehre Datenermittlung, die in wesentlichen Punkten nicht den gewerkschaftlichen Vorstellungen entsprach.

Als im letzten Jahr die REFA-Methodenlehren in sogenannte „Module" umgewandelt wurden, galt es, vor allem in den Bereichen Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Ergonomie und menschengerechte Arbeitsgestaltung Verschlechterungen abzuwehren und das Herauslösen des gesamten Komplexes Mitbestimmung zu verhindern.

Der Wunsch des REFA-Verbandes, eine private Arbeitsvermittlung zu gründen, wurde aufgegriffen. Es gelang, diese Vermittlungstätigkeit zum einen auf die eigene REFA-Struktur (Vermittlung der Inhaber von REFA-Scheinen) zu begrenzen und zum anderen eine enge Zusammenarbeit mit der zuständigen Arbeitsverwaltung zu verankern.

Der Entwurf einer neuen Satzung des REFA-Verbandes wurde seitens der IG Metall fachlich überarbeitet und liegt nunmehr zur Entscheidung vor.

Mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten weitete der REFA-Verband seine Aktivitäten auch auf das Gebiet der neuen Bundesländer aus. Inzwischen haben sich in diesen Ländern REFA-Landesverbände gegründet, die die Ausbildung in der REFA-Methodenlehre für ihren jeweiligen Breich übernahmen. Stärker als in den alten Bundesländern wird von den ostdeutschen Unternehmern die Chance gesehen, durch das Instrumentarium des REFA-Verbandes die Produktivität in den Betrieben kurzfristig zu steigern. Daher gewinnt die Auseinandersetzung um das Arbeitsstudium in den Betrieben der neuen Bundesländer eine immer größere Bedeutung. Dies zeigte sich etwa in den Debatten um den Abschluß von Akkord- und Prämienvereinbarungen. Die Unternehmern versuchten häufig, Akkord- und Prämienregelungen festzulegen, die hinter dem Standard der westlichen Bundesländer zurückblieben. Die IG Metall dagegen drängte den REFA-Verband, bei seiner Arbeit auf die tariflichen Bestimmungen hinzuweisen.

SYSTEME VORBESTIMMTER ZEITEN (SVZ)

Die Bedeutung der Systeme vorbestimmter Zeiten ist gewachsen. Insbesondere gilt dies für das MTM-Verfahren. Mit der ständigen Weiterentwicklung hin zu verdichteten Analysesystemen – wie UAS und MEK – sowie deren Aufbaustufen verbreiteten sie sich auch in Mittel- und Kleinbetrieben. Der früher notwendige Analyseaufwand wurde durch diese Verdichtung und zusätzlich durch die immer stärkere Verbreitung der MTM-Software ANA-ZEBA DATA vermindert. MTM bietet heute Zeitwirtschaftsverfahren an, die einen geringeren Aufwand erfordern als zum Beispiel die Ist-Zeit-Ermittlung.

Immer öfter wird gesagt, MTM werde nur zur Arbeitsgestaltung und nicht etwa zur Ermittlung von Vorgabezeiten oder Soll-Zeiten angewendet. Gelegentlich wird MTM allerdings sogar im Zeitlohn angewendet. Diese Strategie soll den in allen Tarifgebieten der Metallindustrie geregelten tariflichen Zustimmungsvorbehalt, das heißt, die Einbeziehung der Tarifvertragsparteien bei der vorgabezeitwirksamen MTM-Anwendung, umgehen.

Praktisch ist die Analyse von Arbeitsabläufen jedoch ohne die Ermittlung von Zeiten gar nicht möglich. Es besteht daher die große Gefahr, daß solche „kalten" Vorgaben zur Meßlatte für Ist-Zeit-Ermittlungen mit Leistungsgradbeurteilung werden. Diese Strategie stößt bei der IG Metall auf Widerstand. Wenn die Anwendung von MTM im Betrieb nicht zu verhindern ist, muß dieses System als Datenermittlungsmethode geregelt werden.

Aber selbst dann stellt die Anwendung von MTM und aller anderen Systeme vorbestimmter Zeiten für die Arbeitnehmer noch eine erhebliche Leistungsverdichtung dar. Trotzdem können nur mit solchen Ermittlungsverfahren angemessene betriebliche Regelungen über Zeitzuschläge, Erholungszeiten usw. getroffen werden. So wurden in einigen Betrieben Prämienvereinbarungen durchgesetzt, die diesen Ansprüchen gerecht werden. Die grundsätzlich zu beachtenden Regelungspunkte wurden allen Verwaltungsstellen der IG Metall in Form von vier Musterbetriebsvereinbarungen zur Einführung und Anwendung von

MTM und ANA-ZEBA DATA im „blauen Ordner" der Abteilung Tarifpolitik zur Verfügung gestellt.

ARBEITSWISSENSCHAFT

Mit Unterstützung engagierter Arbeitswissenschaftler unterschiedlicher Fachrichtungen wurden in der Berichtszeit verschiedene Gestaltungskonzepte diskutiert. Diese Diskussionen begleiten auch die Umsetzung der „Tarifreform 2000".

Angesichts veränderter Produktionskonzepte haben sich die Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen und ihrer Gewerkschaften verändert: Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist in den Vordergrund gerückt. Die Kooperation mit Vertretern der Wissenschaft aber allein auf die Probleme der Metallwirtschaft zu begrenzen, würde bei der Definition neuer gewerkschaftlicher Handlungs- und Gestaltungskonzepte zu kurz greifen. Nach gemeinsamen Beratungen – auch mit dem DGB-Bundesvorstand und der Hans-Böckler-Stiftung – wurde der Gesprächskreis „Arbeitswissenschaft / Gewerkschaften" beim Referat „Tarifpolitik" des DGB-Bundesvorstandes etabliert. In diesem Arbeitskreis sollen aktuelle Probleme und mittel- bzw. langfristige Entwicklungen in wichtigen Handlungsfeldern aus der Sicht von Wissenschaft und Gewerkschaften zur Diskussion gestellt und Handlungsperspektiven beraten werden.

Der Arbeitskreis will anhand von Schwerpunktthemen seine Aktivitäten konzentrieren auf:

- Demokratisierung des Arbeitsalltags;
- Beschäftigungspolitik;
- Arbeitszeitpolitik;
- Leistungs- bzw. Entgeltpolitik;
- Arbeit und Technik;
- Arbeit und Gesundheit;
- Arbeit und Ökologie.

Die bei der Beratung dieser Themen gewonnenen Erkenntnisse sollen der Unterstützung der gewerkschaftlichen Arbeit dienen, nicht zuletzt der Tätigkeit des tarifpolitischen Ausschusses des DGB. Die einschlägige arbeitswissenschaftliche Publizistik der Gewerkschaften kann dadurch angereichert, Stellungnahmen, etwa zu arbeitspolitischen Konflikten, Gesetzesvorhaben, Verordnungen usw. können leichter erarbeitet werden. Damit wird es auch möglich, den Einfluß auf wissenschaftliche Gruppen und Forschungsinstitute besser zu koordinieren und auszubauen, regionale und/oder Verbundprojekte zu initiieren und zu fördern und Forschungsfragen bzw. den wissenschaftlichen Beratungsbedarf der Gewerkschaften gemeinsam zu formulieren. Letztlich kann so auch Einfluß genommen werden auf öffentliche Förder- und Forschungsprogramme sowie deren Durchführung.

Die Veröffentlichungen zu relevanten Ergebnissen und Erkenntnissen erfolgen in der Monatszeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ (AiB).

ARBEITSKREISE AUTOMOBILINDUSTRIE

Die IG Metall, vertreten insbesondere durch die Abteilung Tarifpolitik, betreute in der Berichtszeit drei Arbeitskreise, in denen Betriebsräte aus den Unternehmen der Automobilindustrie zusammenarbeiten:

- den Arbeitskreis „Arbeiter in der Automobilindustrie“;
- den Arbeitskreis „Angestellte in der Automobilindustrie“;
- den Arbeitskreis „Arbeiter im Nutzfahrzeugbau“.

Im Mittelpunkt dieser Arbeit standen

Beratungen und Ausarbeitungen zu aktuell wichtigen Schwerpunktthemen, wie Gruppenarbeit und Entlohnung;

Umstrukturierungen in der Automobilindustrie und Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte;

Konsequenzen des Strukturwandels für einzelne Beschäftigtengruppen;

Arbeitsbedingungen und Verdienste für AT-Angestellte;

Arbeitszeitgestaltung;

Beschäftigungs- und Standortsicherung durch Betriebsvereinbarungen in der Automobilindustrie;

regelmäßiger Informations- und Meinungsaustausch zwischen den Betriebsräten der Automobilindustrie und des Nutzfahrzeugbaus;

jährliche Untersuchungen über Löhne, Gehälter und Verdienste sowie über die betriebliche Beschäftigungs- und Arbeitszeitentwicklung („Betriebliche Daten“).

Dabei wurden im einzelnen folgende Daten erfaßt und ausgewertet:

- die Beschäftigungsentwicklung und die Verteilung der Beschäftigten auf die Entlohnungsgrundsätze Akkordlohn, Zeitlohn, Prämienlohn und Gehalt;
- die Entwicklung der Tariflöhne und Tarifgehälter sowie die Entwicklung der durchschnittlichen Effektivlöhne und Effektivgehälter;
- betriebliche und zusammenfassende Vergleiche der Lohn- und Gehaltsgruppenstrukturen;
- Lohn- und Gehaltsvergleiche an ausgewählten Arbeitsplätzen.

Die Untersuchung „Betriebliche Daten“ beinhaltet darüber hinaus ein breites Spektrum tariflicher und betrieblicher Fakten, zum Beispiel zur Beschäftigungsentwicklung, differenziert nach Arbeitnehmergruppen, Auszubildenden, Teilzeitbeschäftigten, unbefristeten Arbeitsverhältnissen, Schwerbehindertenarbeitsplätzen und Arbeitszeiten.

Zusammen mit den Mitgliedern der drei Arbeitskreise sollen in der IG Metall neue Arbeitsstrukturen entwickelt werden, die eine Zusammenarbeit aller Beteiligten aus den Automobilunternehmen über inhaltliche Schwerpunkte, wie etwa Beschäftigungssicherung, Fremdvergabe und Outsourcing, ermöglichen. Weitere Themen, die die jeweiligen Beschäftigtengruppen besonders betreffen, etwa bei den Arbeitern der Kontinuierliche Verbesserungsprozeß oder bei den Angestellten die Projektarbeit, sollen weiterhin in gesonderten Projektgruppen behandelt werden.

Tarifpolitische Bildungs- und Beratungsarbeit

Im Rahmen der Bildungsarbeit für ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre war die Tarifabteilung in Abstimmung mit der Abteilung Bildungspolitik an einer Vielzahl von Bildungsmaßnahmen und an der konzeptionellen Arbeit für tarifpolitische Seminare beteiligt. Dabei standen einerseits die Seminare der Lehreinheit 4 im Bildungszentrum Sprockhövel (entsprechend dem zentralen Seminarplan), andererseits regionale Kurzzeitseminare zu aktuellen Themenstellungen im Vordergrund. Zum Inhalt dieser Seminare zählten zum Beispiel

– Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen zur Umsetzung von Tarifabschlüssen;

– Bildungsveranstaltungen zu Gruppenarbeit und zum Kontinuierlichen Verbesserungsprozeß.

Ferner wurde im zurückliegenden Berichtszeitraum einmal jährlich ein Seminar zu den Wirkungsmöglichkeiten der Interessenvertretung bei Anwendung von „Systemen vorbestimmter Zeiten" durchgeführt.

SEMINARE FÜR HAUPTAMTLICHE

Im Berichtszeitraum wurde die Zahl der tarifpolitischen Seminare für Hauptamtliche gesteigert. Die Schwerpunkte der Seminare lagen bei der Datenermittlung, beim Thema Gruppenarbeit und bei dem Kontinuierlichen Verbesserungsprozeß. Insbesondere wurden mehr Seminare zur Datenermittlung und zu den tarifvertraglichen Bestimmungen angeboten. Der große Bedarf wurde durch zusätzliche Hauptamtlichen-Seminare der Bezirksleitungen abgedeckt. Inzwischen hat sich gezeigt, daß in den meisten Bezirken die Seminare zur Datenermittlung als abgeschlossen gelten können. In Zukunft werden die Seminare zur Gruppenarbeit und zum Kontinuierlichen Verbesserungsprozeß den Schwerpunkt der Ausbildung für Hauptamtliche bilden. Die große Nachfrage für diese Themen hat den Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen für Hauptamtliche bestätigt. Die Erfahrung lehrt, daß die Nachfrage da besonders groß ist, wo Seminare angeboten werden, die aktuelle Entwicklungen in den Betrieben aufgreifen. Deshalb wird es auch in Zukunft eine wichtige Aufgabe sein, dafür zu

sorgen, daß schnell und flexibel Seminare zu neuen Produktionskonzepten und tarifvertraglichen Lösungen angeboten werden können.

BERATUNGSTÄTIGKEIT

Im Berichtszeitraum hat sich der technisch-organisatorische Strukturwandel in den Betrieben und Unternehmen verschärft. Unter der Überschrift Lean Production und Fraktale Fabrik gab es massive Veränderungen: Große Betriebseinheiten wurden tendenziell zerschlagen, Produktions- und Verwaltungseinheiten ausgelagert.

Der Bedarf an Beratung durch die IG Metall hat sich folglich erheblich erhöht. Mit Gestaltungshinweisen zur Gruppenarbeit und zum Kontinuierlichen Verbesserungsprozeß wurde die Position der IG Metall zum Gegenstand der Auseinandersetzungen im Betrieb gemacht.

Zum Thema Gruppenarbeit wurde von vielen Kolleginnen und Kollegen die Forderung nach einer ganzheitlichen Betrachtung der Arbeit erhoben, um die jeweilige Tätigkeit abwechslungsreicher zu gestalten und die Belastungen und Beanspruchungen zu reduzieren. Teile des Arbeitgeberlagers wollen jedoch nach wie vor am tayloristischen Prinzip der Arbeitsteilung festhalten, indem sie verhindern, daß je nach Möglichkeit alle Gruppenmitglieder die ihnen übertragene Arbeitsaufgabe ausführen.

Heute können wir feststellen, daß im Zuge der vermehrten Gruppenarbeit in den Betrieben tendenziell eine höhere Eingruppierung durchgesetzt werden konnte. Zudem gelang es – etwa bei Mercedes-Benz –, Betriebsvereinbarungen durchzusetzen, aufgrund derer erstmals die Beschäftigten mit ihren Vorgesetzten auf gleichberechtigter Basis den Leistungskompromiß, das Pensum und die Personalbesetzung vereinbaren können. Änderungen bedürfen in solchen Fällen der Zustimmung der Beschäftigten, bei Nicht-Einigung entscheidet eine paritätisch besetzte Kommission.

Im Rahmen von ISO 9000 wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Verantwortung für die Qualitätssicherung und den Arbeitsablauf übertragen. Dieser Themenkomplex in Form einer aktiven Gestaltungspolitik wurde im Berichtszeitraum von den in Frage kommenden Kolleginnen und Kollegen nur bedingt genutzt. Die IG Metall will deshalb eine Offensive starten, um im Rahmen der Tarifverträge die entsprechende Eingruppierung durchsetzen zu können.

Von besonderer Bedeutung war auch die Diskussion um die Leistungsbedingungen. So findet sich zwischenzeitlich in vielen Betriebsvereinbarungen der Begriff der Personalbesetzung – ein tarifpolitisches Neuland. Viele Arbeitgeber wollten vom Akkord in den Zeitlohn wechseln, um die Deregulierung der Zeitwirtschaft an den Tarifverträgen vorbei durchzusetzen. Das Beschreiten dieses unheilvollen Weges konnte von der IG Metall allerdings abgewendet werden.

Gleichzeitig wurden jedoch die Leistungsbedingungen durch die Ergebnisse aus dem Kontinuierlichen Verbesserungsprozeß verändert. Die Diskussion um die Abgeltung für den Kontinuierlichen Verbesserungsprozeß wurde inzwischen entschieden. So haben fast alle Betriebe diesen Prozeß im Rahmen des betrieb-

lichen Vorschlagswesens nach § 87 Abs. 1 Ziff. 12 BetrVG geregelt. In den Bezirken konnten weitgehend die Arbeitgebermodelle von „gain sharing" (Gewinnbeteiligung) und „lost sharing" (Verlustbeteiligung) verhindert werden.

Durch die Einführung von Gruppenarbeit konnte ein kleiner Schritt zur Verwirklichung der ursprünglichen gewerkschaftlichen Forderungen nach ganzheitlicher Arbeit sowie tendenzieller Aufhebung des Gegensatzes von Hand- und Kopfarbeit erreicht werden. Um diesen Prozeß zu beschleunigen, ist es erforderlich, daß möglichst bald ein neuer,gemeinsamer Entgeltrahmentarifvertrag für Arbeiter und Angestellte abgeschlossen wird. Durch den Kontinuierlichen Verbesserungsprozeß wird sich die Arbeit wesentlich schneller wandeln, als dies in der Vergangenheit geschah. Das heißt: Für die IG Metall entsteht ein zusätzlicher Beratungsbedarf in den Betrieben, der in erster Linie von den Verwaltungsstellen abzudecken ist.

Arbeitsausschuß Tarifpolitik

Im Arbeitsausschuß Tarifpolitik arbeiten mit: die für Tarifarbeit zuständigen Sekretärinnen und Sekretäre der Bezirksleitungen, Vertreter des Bildungszentrums Sprockhövel sowie Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall.

Zu den wesentlichen Aufgaben des Ausschusses zählen

- die Koordination technisch-organisatorischer Fragen und Aktionen;
- gemeinsame Beratung, Abstimmung und Information;
- Vorbereitung und Analyse der Tarifbewegungen.

Im Berichtszeitraum kam der Arbeitsausschuß zu 20 Sitzungen und Klausurtagungen zusammen. Den Schwerpunkt der Beratungen bildeten die jeweiligen Tarifbewegungen. Vor allem aber wurde die Arbeit durch die tarifpolitischen Probleme der deutschen Wiedervereinigung geprägt. Weitere wichtige Themen ergaben sich aber auch im Zusammenhang mit der Umsetzung der unter dem Stichwort Tarifreform 2000 begonnenen Neugestaltung der Tarifverträge in den Tarifgebieten der alten Bundesländer.

Medien der IG Metall

Im Berichtszeitraum 1992 bis 1994 hat der Vorstand der IG Metall wichtige Beschlüsse zur Neuordnung der gewerkschaftseigenen Medien gefaßt. Hintergründe und Ergebnisse dieser Entscheidungen sollen an dieser Stelle dargelegt werden. Die Berichterstattung über die redaktionelle Arbeit tritt dagegen in den Hintergrund.

Wie bereits im letzten Geschäftsbericht erwähnt, hatte der Vorstand Ende 1989 ein umfangreiches Untersuchungsprojekt beschlossen. Ziel des Projekts sollte es sein, ein sozial glaubwürdiges, dienstleistungsorientiertes und wirtschaftlich vertretbares Medienkonzept zu entwickeln. Vor allem sollte dabei auch überprüft werden, ob die genutzten Printmedien in der heutigen Zeit noch ihre Berechtigung haben.

Entgegen der Ankündigung im letzten Geschäftsbericht hatte sich der Abschluß des Projekts verzögert, weil die Mitglieder in den neuen Bundesländern in die abschließende repräsentative Hauptstudie ebenfalls einbezogen werden sollten. Der Untersuchungsbericht konnte deshalb erst im Herbst 1993 vorgelegt werden. Die Schlußfolgerungen daraus wurden im April 1994 gezogen.

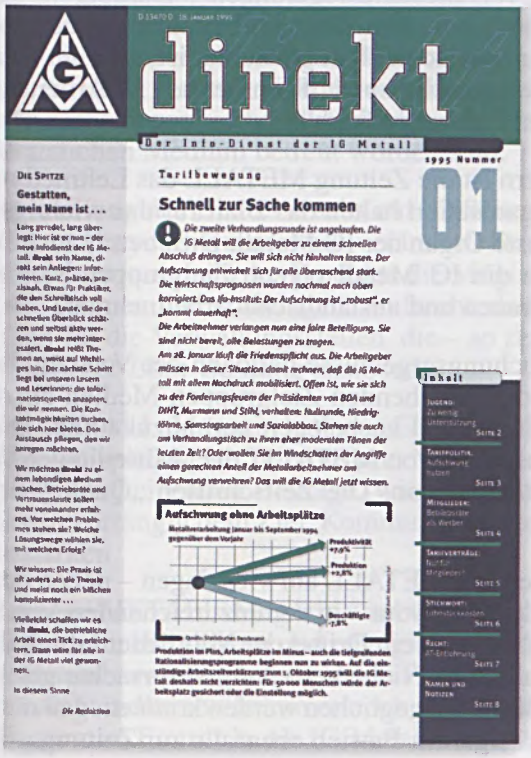
Das Projekt selbst umfaßte eine Folge von aufeinander abgestimmten Einzelstudien, Zwischenberichten und einer repräsentativen Hauptuntersuchung (neunstufiges Untersuchungsprojekt). Untersucht wurden vor allem die Kommunikation zwischen den Ebenen der Organisation und die Wirksamkeit aller von der IG Metall unterstützten Printmedien (Organisationskommunikation).

Ein zentrales Ergebnis der Untersuchungen war, daß die „persönliche Kommunikation zwischen den Mitgliedern vor Ort" die Grundvoraussetzung für den Erfolg der Gewerkschaftsmedien und aller Organisationsarbeit ist. Anders gesagt: Keine gewerkschaftliche Publikation kann das Gespräch und die Diskussion zwischen den Kolleginnen und Kollegen ersetzen; aber je mehr Anregungen, Informationen, Argumente für solche Gespräche und Diskussionen vermittelt werden können, um so erfolgreicher ist auch das Medium selbst.

In den Augen der großen Mehrheit aller Leser und Leserinnen von Gewerkschaftsmedien – und das gilt für Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder (in den Betrieben, aber auch in den Redaktionen, selbst in den Vorstandsetagen von Arbeitgebern) – haben die von der IG Metall publizierten Medien eine besonders hohe Kompetenz hinsichtlich der Informationen über den „Arbeitsalltag", die „betriebliche Wirklichkeit" und die Erfahrungen rund um den Arbeitsplatz.

Es gibt einen Kernbereich von Themen, über den aus Sicht fast aller Nutzer dieser Medien regelmäßig berichtet werden sollte. Das Spektrum dieser Themen reicht von „Tarifverhandlungen", „wirtschaftliche Entwicklungen", „Arbeit des

Die erste Ausgabe der neuen „metall“, die als Mitgliederzeitschrift einmal im Monat erscheint.



direkt

Der Info-Dienst der IG Metall

1995 Nummer 01

Die Spitze

Gestatten, mein Name ist ...

Lang geredet, lang überlegt: Hier ist er nun – der neue Infodienst der IG Metall. **direkt** sein Name, direkt sein Anliegen: informieren. Kurz, präzise, praxisnah. Etwas für Praktiker, die den Schreibtisch voll haben. Und Leute, die den schnellen Überblick schätzen und sortiert aktiv werden, wenn sie mehr interessiert. **direkt** teilt Themen an, weist auf Weiteres hin. Der nächste Schritt liegt bei unseren Lesern und Leserinnen: die Informationsquellen anzapfen, die wir nennen. Die Kontaktmöglichkeiten suchen, die sich hier bieten. Den Austausch pflegen, den wir anregen möchten.

Wir möchten **direkt** zu einem lebendigen Medium machen. Betriebsräte und Vertrauensleute sollen mehr voneinander erfahren. Vor welchen Problemen stehen sie? Welche Lösungswege wählen sie, mit welchem Erfolg?

Wir wissen: Die Praxis ist oft anders als die Theorie und meist noch ein bißchen komplizierter ...

Vielleicht schaffen wir es mit **direkt**, die betriebliche Arbeit einen Tick zu erleichtern. Dann wäre für alle in der IG Metall viel gewonnen.

In diesem Sinne

Die Redaktion

Tarifbewegung

Schnell zur Sache kommen

Die zweite Verhandlungsrunde ist angelaufen. Die IG Metall will die Arbeitgeber zu einem schnellen Abschluß drängen. Sie will sich nicht hinhalten lassen. Der Aufschwung entwickelt sich für alle überraschend stark. Die Wirtschaftsprognosen wurden nochmal nach oben korrigiert. Das Ifo-Institut: Der Aufschwung ist „robust", er „kommt dauerhaft".

Die Arbeitnehmer verlangen nun eine faire Beteiligung. Sie sind nicht bereit, alle Belastungen zu tragen.

Am 28. Januar läuft die Friedenspflicht aus. Die Arbeitgeber müssen in dieser Situation damit rechnen, daß die IG Metall mit allem Nachdruck mobilisiert. Offen ist, wie sie sich zu den Forderungsfeuern der Präsidenten von BDA und DIHT, Murmann und Stihl, verhalten: Nullrunde, Niedriglöhne, Samstagsarbeit und Sozialabbau. Stehen sie auch am Verhandlungstisch zu ihren aber modernsten Tönen der letzten Zeit? Oder wollen Sie im Windschatten der Angriffe einen gerechten Anteil der Metallarbeitnehmer am Aufschwung verwehren? Das will die IG Metall jetzt wissen.

Aufschwung ohne Arbeitsplätze

Produktion im Plus, Arbeitsplätze im Minus – auch die beigeplanten Rationalisierungsprogramme beginnen nun zu wirken. Auf die einstündige Arbeitszeitverkürzung zum 1. Oktober 1995 will die IG Metall deshalb nicht verzichten. Für 50 000 Menschen würde der Arbeitsplatz gesichert oder die Einstellung möglich.

Inhalt

Jugend: Zu wenig Unterstützung Seite 2
Tarifpolitik: Aufschwung haben Seite 3
Mitglieder: Besonders als Werber Seite 4
Tarifverträge: Nutzt Ärgernis? Seite 5
Stichwort: Tarifvertragsrecht Seite 6
Recht: AT-Zeichnung Seite 7
Namen und Notizen Seite 8

„direkt", den neuen aktuellen Informationsdienst für betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre gibt es alle zwei Wochen.

Standpunkt

Das Themenheft der IG Metall

Februar 1995 Jahrgang x D 5,- / € x

Impulse für mehr Gerechtigkeit

Das alternative Programm der IG Metall

Standpunkte

„Was wir von der Regierung erwarten"

Zu Schwerpunktthemen erscheint der „Standpunkt".

IG Metall

Betriebsrates", „Arbeitsschutz" und „Kurzarbeit" bis hin zu den Themen „Gesundheit am Arbeitsplatz" und „Vorruhestandsregelungen". Darüber hinaus sollte nach Meinung der großen Mehrheit über Themen berichtet werden, bei denen der betriebliche Bezug zwar unterschiedlich gewichtet ist, aber im Prinzip außer Frage steht. Dazu gehören zum Beispiel „Kommentare zu Arbeitsgerichtsurteilen", „Umweltschutz" und „Steuerreform".

Für eine große Zahl von Mitgliedern ist die Zeitung METALL das Leitmedium schlechthin. Alle Gruppen der Organisation halten das Blatt für das wichtigste und für sie persönlich einflußreichste Organ der IG Metall. Dies betraf auch für die Arbeitnehmergruppen, für die die IG Metall eigene Zielgruppen-Medien herausgegeben hat: Angestellte, Frauen und ausländische Arbeitnehmer.

Aufgrund der eindeutigen Untersuchungsergebnisse hat dann der Vorstand beschlossen, zum Jahresende 1994 die bestehenden Zielgruppen-Medien einzustellen bzw. nicht mehr von der IG Metall zu belegen und anzukaufen. Dies betraf für die fremdsprachigen Ausgaben von METALL, die „Mitteilungen für Frauen" und das DGB-Angestelltenmagazin. Die Zeitschriften „Quelle" und „ran" dagegen werden weiterhin bezogen.

Die größten Schwächen, die die Zeitung METALL aufwies, lagen – neben dem als nicht mehr zeitgemäß empfundenen Layout – in der unzureichenden Verteilung des Blattes in den Betrieben. Nur etwa ein Drittel der Mitglieder erhielt die Zeitung durch persönliche Übergabe. Die Nicht-Verteilung verursachte größte Streuverluste, die zum Teil nur dadurch ausgeglichen werden konnten, daß nicht der IG Metall angehörende Beschäftigte im Betrieb ebenfalls zur Zeitung griffen.

Ein weiteres Problem bestand darin, daß mit steigender Tendenz die Zeitung METALL in nahezu der Hälfte ihrer Auflage im Einzelversand zugestellt wurde. Grund dafür war vor allem der Umstand, daß sich immer mehr Mitglieder im Vorruhestand befinden oder in Rente sind und damit die Zeitung automatisch im Einzelversand erhalten. Weitere Ursachen sind der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit und die Tatsache, daß eine wachsende Zahl von Mitgliedern außerhalb des Betriebes arbeitet. Beide Gruppen müssen ebenfalls durch Einzelzustellung beliefert werden.

Die Verteilungsproblematik sowie die Zunahme des kostenträchtigen Einzelversandes haben wesentlich zu der Entscheidung des Vorstandes beigetragen, die Umstellung auf ein monatliches Erscheinen von METALL zu beschließen. Diesem Beschluß waren eine längere Diskussion und eine Befragung auf örtlicher Ebene vorausgegangen.

Grundsätzlich soll auch die neue Zeitung METALL über die Betriebe verteilt werden. Um aber die ermittelten Schwachstellen für die Zukunft zu beseitigen, hat der Vorstand mit der Entscheidung für das monatliche Erscheinen ein Projekt beschlossen, das sich um die besonderen Probleme des Vertriebs und der Verteilung kümmern sollte. Die Verbreitung gewerkschaftlicher Informationen über die Betriebe wird dabei nach wie vor als eine wichtige betriebspolitische Aufgabe angesehen. Der Vorstand wird sich darum in Zukunft in regelmäßigen Abständen über Wirkungen und Maßnahmen der betrieblichen Verteilung berichten lassen, um gegebenenfalls weitere Entscheidungen treffen zu können.

Mit dem Beschluß über METALL, die zum Jahresbeginn 1995 auf ein modernes Magazin umgestellt wurde, hat der Vorstand dem Leitmedium einen noch höheren Stellenwert in der Kommunikationspolitik zugesprochen. Dadurch soll ein weiterer Zuwachs an Akzeptanz bei den Leserinnen und Lesern erreicht werden. Mit dem neuen Redaktionskonzept soll ferner das Informationsangebot für jene Zielgruppen verbreitert werden. die bisher von der IG Metall mit einem zusätzlichen Medium betreut worden sind.

Der Umfang des Blattes wuchs auf 32 Seiten (8 Seiten mehr), und der formale Auftritt (Layout) wurde stark verändert. Den Bezirken der IG Metall wird auf drei Seiten innerhalb des Produkts die Möglichkeit eingeräumt, regionalspezifische Themen unterzubringen. Aufrechterhalten wurde das Prinzip der Lokalseiten für die Verwaltungsstellen, die – so zeigen es die Untersuchungen – eine hohe Leser-Blatt-Bindung auslösen.

Das METALL-Magazin hat neue Elemente der direkten Kommunikation eingeführt (beispielsweise Telefon- und Mitmach-Aktionen). Auch die neuen, regelmäßig erscheinenden Beiträge, wie „Reportage", „Ansichten" und „Infothek", dienen vorrangig dem Ziel, Kommunikationswege zu verkürzen und Dialoge zu verstärken.

Das neue METALL-Magazin wird vorrangig ein Informations- und Betreuungsmedium für die aktiven und engagierten Mitglieder der IG Metall sein. Gleichwohl wird erwartet, daß das neue Produkt mehr als bisher Frauen, Jugendliche und Angestellte sowie immer noch passive Mitglieder aktivieren und Nichtmitglieder zum Eintritt in die IG Metall bewegen wird.

Die durchgeführten Untersuchungen ergaben, daß die Stärken der Zeitung METALL offenkundig und ausgeprägt waren, während die Schwächen des Blattes sich weit schwieriger definieren ließen. Die entsprechenden Ergebnisse für die Funktionärszeitschrift „Der Gewerkschafter" waren dagegen eindeutig: Die Stärken wirkten weniger beeindruckend, die Schwächen wurden als schwerwiegender angesehen.

Zwar war das Ansehen/Prestige des „Gewerkschafter" bei fast allen Funktionärinnen und Funktionären hoch, gleichzeitig aber ließ sich eindeutig nachweisen, daß das Blatt unzureichend gelesen und genutzt wurde. Auch Inhalt wie formale Gestaltung des „Gewerkschafter" wurden von der großen Mehrheit der Leser als gut beurteilt. Dennoch zeigte sich andererseits, daß er nur sehr wenig Bedeutung in der praktischen Organisations- und Kommunikationsarbeit vor Ort hatte. Überspitzt formuliert, heißt dies: Der Bezug des „Gewerkschafter" war von größerer Bedeutung als sein nachweisbarer Nutzwert.

Der Vorstand der IG Metall hat daraus die Konsequenzen gezogen und beschlossen, das Blatt zum Jahresende 1994 einzustellen. Als Ersatz wurde ein neues Medium konzipiert: „direkt – Der InfoDienst der IG Metall". Diese Zeitschrift soll im Regelfalle in vierzehntägigem Abstand erscheinen und kurz, präzise und praxisnah über sämtliche Politikfelder der IG Metall berichten sowie weiterführendes Informationsmaterial anbieten. Die Konzeption selbst wurde in mehreren Workshops der Redaktion mit ehren- und hauptamtlichen Funktionären entwickelt, so daß die berechtigte Hoffnung besteht, daß das neue Medium zur Kommunikation und Aktion anregen wird.

Neben dem aktuellen Dienst sollte ein ergänzendes Medium herausgebracht werden, das für die IG Metall wichtige Themen schwerpunktmäßig und umfassend behandelt, aber ebenso eine Plattform für Diskussionen bieten kann. Es trägt den Titel: „standpunkt – Das ThemenHeft der IG Metall". Das Blatt sollte erstmalig im Frühjahr 1995 erscheinen.

Mit dieser Neuordnung der Medien hat der Vorstand der IG Metall die Absicht verbunden, in regelmäßigen Abständen Wirkungsweise und Nutzung der neuen Medien untersuchen zu lassen, um schneller als in der Vergangenheit die Konzepte auf den Prüfstand stellen und veränderten Anforderungen gerecht werden zu können.

Es ist davon auszugehen, daß die Optimierung der Medien zu erheblichen Kostenentlastungen führen wird: Allein die Umstellung von METALL, die Alternativ-Medien für Funktionäre als Ersatz zum „Gewerkschafter" sowie die Einstellung der Zielgruppen-Medien werden die Ausgaben bei den Printmedien um mehr als 20 Millionen Mark pro Jahr reduzieren – und das trotz gestiegener Produktqualität. Weitere positive Wirkungen werden von der Einführung des Blattes „direkt" erwartet; der Info-Dienst wird wahrscheinlich manche sporadisch erscheinende Publikation der IG Metall ersetzen können.

Personalwesen

Innerhalb des Berichtszeitraums haben sich für die Personalpolitik der IG Metall einige Umstrukturierungen ergeben. Neben den personellen Verwaltungsaufgaben rückten vor allem die Klärung rechtlicher Grundsatzfragen und der Bereich der Personalplanung und -entwicklung in den Mittelpunkt dieser Arbeit. Zu den Schwerpunktaufgaben gehörten insbesondere der Aufbau eines neuen Gehaltsgitters sowie die Planung und Umsetzung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen. Ausgehend von der unter anderem durch das OE-Projekt initiierten Diskussion um Strukturveränderungen und dem am 11. Januar 1994 vom Vorstand gefaßten Beschluß über „Strukturmaßnahmen zur Aufgabenanpassung und Organisationsentwicklung", wurde zunächst eine Analyse der Personalsituation vorgenommen, anhand derer erste Vorschläge zur Effektivierung der Ablauforganisation der Büro- und Verwaltungstätigkeit im Bereich der Vorstandsverwaltung entwickelt werden konnten. Ergänzend dazu wurden der Entwurf einer Qualifizierungsvereinbarung sowie ein Programm zur Führungskräfteentwicklung erarbeitet.

Auf der Grundlage der erstellten Analyse und der absehbaren altersbedingten Fluktuation wurden Planungen in Angriff genommen, die eine Reduzierung von Arbeitsplätzen und eine Veränderung der Ablaufstrukturen zum Ziel hatten.

Innerhalb des Berichtszeitraums konnten so bei der Vorstandsverwaltung 53 Planstellen im administrativen Bereich eingespart werden. Im gleichen Zeitraum ging in diesem Bereich der Anteil der befristeten Arbeitsverträge von 34 auf 7 zurück.

Aufgrund mangelnder Auslastung und demzufolge unzureichender Rentabilität sah sich der Vorstand gezwungen, die Schließung der Feriotels Buntenbock und Hauerskopf zu veranlassen. Die dort Beschäftigten sind entweder in den Vorruhestand gegangen oder haben eine neue Beschäftigung gefunden. Darüber hinaus wurden in Zusammenarbeit mit den örtlichen Arbeitsämtern für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die dies wollten, Umschulungsmaßnahmen organisiert.

Auch im Bereich der Verwaltungsstellen der IG Metall wurden erste Maßnahmen zur Reorganisation der verwaltenden Tätigkeiten durchgeführt. Im Berichtszeitraum verringerte sich die Zahl der Beschäftigten auf 3037, das entspricht einem Rückgang um 315 Stellen bzw. einer Verminderung um 6,6 vH, bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl.

Parallel dazu ist nach Abschluß der Aufbauphase der Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern die Zahl der vom Vorstand zu deren Unterstützung eingesetzten Schwerpunktsekretäre seit Ende 1992 um 40 auf 6 gesunken. Zum Teil wurden die früheren Schwerpunktsekretäre allerdings von Verwaltungsstellen

in die Funktion eines politischen Gewerkschaftssekretärs übernommen. Insgesamt waren Ende 1994 noch 22 Schwerpunktsekretärinnen und -sekretäre im Einsatz.

BESCHÄFTIGTE IN DER IG METALL

Arbeitsbereich	1992	1993	1994
Vorstandsverwaltung	729	723	681
Bezirksleitungen	206	214	201
Verwaltungsstellen	1 946	1 912	1 839
Feriotels/Kantine	108	107	87
Bildungsstätten	236	225	208
IGEMET	7	10	10
Jugendheim Schliersee	14	12	11
Insgesamt	3 246	3 203	3 037

TEILZEIT- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum erhöhte sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 24 und betrug Ende 1994 im Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten 17,3 vH gegenüber 15,4 vH Ende 1992. Dabei wiesen die Bildungsstätten und Feriotels, bedingt durch ihren Service-Bereich, prozentual den höchsten Anteil an Teilzeitkräften aus, gefolgt von den Verwaltungsstellen.

ALTERSSTRUKTUR

Der überwiegende Teil der Beschäftigten, nämlich 36,4 vH, war Ende 1994 im Alter zwischen 25 und 40 Jahren, an zweiter Stelle lag die Altersgruppe der Beschäftigten bis zu 50 Jahren (35,7 vH). Im Alter bis zu 60 Jahren waren 24,7 vH der Beschäftigten, jünger als 25 Jahre waren 2,3 vH.

Der Anteil der über Sechzigjährigen war weiter rückläufig und sank von 1,4 vH im Jahre 1992 und 1,1 vH im Jahre 1993 auf 1,0 vH zum Jahresende 1994.

MITARBEITER/MITARBEITERINNEN IN TEILZEIT- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

Arbeitsbereich	Beschäftigte 1992				Beschäftigte 1993				Beschäftigte 1994			
	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit in vH	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit in vH	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit in vH
Vorstandsverwaltung	729	45	684	6,2	723	43	680	5,9	681	50	631	7,3
Bezirksleitungen	206	13	193	6,3	214	13	201	6,1	201	10	191	5,0
Verwaltungsstellen	1 946	368	1 578	18,9	1 912	374	1 538	19,6	1 839	406	1 433	22,1
Feriotels/Kantine	108	34	74	31,5	107	32	75	29,9	87	27	60	31,0
Bildungsstätten	236	30	206	12,7	225	28	197	12,4	208	25	183	12,0
IGEMET	7	–	7	–	10	1	9	10,0	10	1	9	10,0
Jugendheim Schliersee	14	6	8	42,9	12	5	7	41,7	11	5	6	45,5
Insgesamt	3 246	496	2 750	15,3	3 203	496	2 707	15,5	3 037	524	2 513	17,3

BESCHÄFTIGTE NACH LEBENSALTER

Arbeitsbereich	Beschäftigte 1992						Beschäftigte 1993						Beschäftigte 1994					
	bis 25	bis 40	bis 50	bis 60	über 60	Gesamt	bis 25	bis 40	bis 50	bis 60	über 60	Gesamt	bis 25	bis 40	bis 50	bis 60	über 60	Gesamt
	Jahre						Jahre						Jahre					
Vorstandsverwaltung	20	282	239	177	11	729	16	264	257	176	10	723	10	238	242	181	10	681
Bezirksleitungen	6	84	70	41	5	206	4	87	67	53	3	214	3	74	69	54	1	201
Verwaltungsstellen	67	799	651	406	23	1 946	57	753	662	424	16	1 912	44	685	668	429	13	1 839
Feriotels/-Kantine	10	38	30	31	1	110	12	34	32	28	1	107	8	31	23	24	1	87
Bildungsstätten	8	84	74	66	4	236	7	74	76	65	3	225	3	70	76	56	3	208
IGEMET	1	3	–	3	–	7	1	6	–	3	–	10	1	4	2	3	–	10
Jugendheim	1	5	4	4	–	14	2	4	3	2	1	12	1	4	3	2	1	11
Insgesamt	113	1 295	1 068	728	44	3 248	99	1 222	1 097	751	34	3 203	70	1 106	1 083	749	29	3 037

SCHWERBEHINDERTE

Die durch das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft vorgeschriebenen Auflagen wurden von der Personalabteilung unter Einbeziehung der jeweils zuständigen Vertrauensleute für Schwerbehinderte erledigt.

Trotz intensiver Bemühungen war der Anteil der Schwerbehinderten, bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl, weiter rückläufig und sank von 5,1 vH im Jahr 1992 bis zum Ende des Jahres 1994 auf 4,7 vH. Das hatte zur Folge, daß die IG Metall weiterhin eine Ausgleichszahlung leisten mußte.

FRAUENFÖRDERUNG

Am 8. Juli 1986 beschloß der Vorstand einen Frauenförderplan für den hauptamtlichen Bereich der IG Metall. Seitdem wird jährlich in einem Bericht dargelegt, inwieweit dem Beschluß Rechnung getragen wurde, daß freiwerdende Stellen im politischen Bereich so lange vorrangig mit Frauen zu besetzen sind, bis deren Zahl dem Organisationsgrad der Frauen in der IG Metall entspricht.

Der Organisationsgrad der Frauen hat sich wie folgt entwickelt:

Jahr	Anteil der Frauen in vH
1988	15,1
1989	15,3
1990	15,9
1991	20,8
1992	19,7
1993	18,7
1994	18,3

Im Gesamtergebnis verbesserte sich der Anteil der politisch tätigen Frauen bis 1992, ging aber ab 1993 geringfügig zurück:

Anteil der Frauen in politischer Funktion

11,5 vH im Jahre 1989,
12,4 vH im Jahre 1990,
16,0 vH im Jahre 1991,
16,5 vH im Jahre 1992,
16,3 vH im Jahre 1993 und
16,1 vH im Jahre 1994.

Erfüllt wurde inzwischen der Frauenförderplan im Bereich der Bezirksleitungen und der Bildungsstätten. Ein Anstieg war auch im Bereich der Verwaltungsstellen zu verzeichnen. Nachdem sich dort die Zahl der in politischen Funktionen beschäftigten Frauen von vorher nur 53 bis 1993 auf 119 erhöht hatte, war 1994 eine Verringerung auf 114 zu verzeichnen. Damit sank die Frauenquote von 15,4 vH im Jahre 1993 auf 15,1 vH Ende 1994.

SCHWERBEHINDERTE (AB 50 vH GRAD DER BEHINDERUNG) UND IHNEN GLEICHGESTELLTE

Arbeitsbereich	Beschäftigte 1992			Beschäftigte 1993			Beschäftigte 1994		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Vorstandsverwaltung	12	29	45	17	31	48	15	29	44
Bezirksleitungen	1	4	5	1	4	5	1	3	4
Verwaltungsstellen	30	57	87	27	59	86	25	47	72
Feriotels/Kantine	–	5	5	2	7	9	2	6	8
Bildungsstätten	10	13	23	7	10	17	8	6	14
IGEMET	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Jugendheim Schliersee	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	57	108	165	54	111	165	51	91	142

FRAUEN IN HAUPTAMTLICHEN POLITISCHEN FUNKTIONEN

Arbeitsbereich	Beschäftigte 1992				Beschäftigte 1993				Beschäftigte 1994			
	gesamt	Männer	Frauen	vH	gesamt	Männer	Frauen	vH	gesamt	Männer	Frauen	vH
Vorstandsverwaltung	181	150	31	17,1	184	153	31	16,9	171	142	29	17,0
Bezirksleitungen	91	75	16	17,6	94	76	18	19,2	89	72	17	19,1
Verwaltungsstellen	748	637	111	14,8	774	655	119	15,4	754	640	114	15,1
Schwerpunktsekretäre West-Einsatz	24	20	4	16,7	23	20	3	13,0	16	14	2	12,5
Schwerpunktsekretäre Ost-Einsatz	46	37	9	19,6	24	20	4	16,7	6	6	–	–
Juristen Ost-Einsatz	34	23	11	32,4	1	1	–	–	–	–	–	–
Anschubsekretäre Ost-Einsatz	2	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bildungsstätten/Jugendheim	70	55	15	21,4	69	54	15	21,7	64	49	15	23,4
Insgesamt	1 196	999	197	16,5	1 169	979	190	16,3	1 100	923	177	16,1

GEHALTSENTWICKLUNG

Die für die Gewerkschaftsmitglieder in der Metallindustrie erreichten Einkommensverbesserungen wurden an die Beschäftigten der IG Metall in den alten Bundesländern wie folgt weitergegeben:

– Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. April 1992 um 5,4 vH und

– ab 1. April 1993 um 3 vH.

Für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern wurden die Löhne und Gehälter analog des bis dahin gültigen Tarifabschlusses im Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern am 1. April 1992 auf 69 vH der West-Gehälter angehoben.

Nachdem im Tarifgebiet Sachsen durch Urabstimmung am 17. und 18. Mai 1993 ein neuer Tarifabschluß angenommen worden war, beschloß der Vorstand am 6. September 1993 folgende neue Gehaltsregelung für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern:

ab 1. Dezember 1993	=	80 vH des West-Niveaus,
ab 1. Juli 1994	=	87 vH des West-Niveaus,
ab 1. Juli 1995	=	94 vH des West-Niveaus,
ab 1. Juli 1996	=	100 vH des West-Niveaus.

Bei der letzten Stufe (100 vH) ist eine Verschiebung um plus / minus sechs Monate möglich, wenn dies acht Monate vorher beantragt wurde.

ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN

1993 einigten sich Vorstand und Gesamtbetriebsrat über neue Anstellungsbedingungen. Am 22. November 1993 wurde eine freiwillige Betriebsvereinbarung „Anstellungsbedingungen, gültig ab 1. Januar 1994" unterzeichnet. Damit wurden sowohl die seit 1971 gültigen Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten in den alten Bundesländern, als auch die vom Vorstand für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern beschlossenen besonderen „Allgemeinen Anstellungsbedingungen und Richtlinien" abgelöst.

Eine der wichtigsten Änderungen gegenüber den alten Regelungen war die Abschaffung der Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung durch die IG Metall.

STRUKTURKONZEPT FÜR DEN ADMINISTRATIVEN BEREICH

Am 11. Januar 1994 hat der Vorstand „Strukturmaßnahmen zur Ausgabenanpassung und Organisationsentwicklung" beschlossen. Anlaß für diesen Beschluß waren der anhaltende Mitgliederrückgang und die sinkenden Beitragseinnahmen.

Der Personalabteilung wurde die Ausarbeitung eines „Strukturkonzeptes für die administrativen Bereiche, einschließlich der Hausdruckerei, der Hausmeisterei,

der allgemeinen Verwaltung, des Versands und ähnlicher Bereiche“ übertragen. Sie wurde auch einbezogen in die Entwicklung und Beratung eines Konzeptes zur Strukturveränderung der administrativen Bereiche in den Bildungsstätten. Dieses Strukturkonzept wurde am 30. Juni 1994 vorgelegt und vom Vorstand genehmigt. Strukturveränderungen, die sich aus dem bis Mitte 1995 vorzulegenden Konzept des OE-Projektes ergeben, werden bei einer Überarbeitung des Strukturkonzeptes für den administrativen Bereich entsprechende Berücksichtigung finden.

VORRUHESTANDSREGELUNG

Die bis zum 31. Dezember 1988 auf der Grundlage des Gesetzes zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand geltende Vorruhestandsregelung ist vom Vorstand 1991 nochmals um drei Jahre bis zum 31. Dezember 1994 und jetzt erneut um ein Jahr bis zum 31. Dezember 1995 verlängert worden. Danach wird Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit bei der IG Metall (nicht Gesamtbeschäftigungszeit) von mindestens zwanzig Jahren ein Vorruhestandsgeld von 75 vH des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes (bezogen auf den Durchschnitt der letzten sechs Monate) gezahlt.

Aufgrund der anhaltenden Mitgliederverluste und der deshalb vom Vorstand initiierten Strukturkonzepte zur Ausgabenanpassung wurde Ende 1993 die Vorruhestandsregelung ergänzt. Danach können Beschäftigte bereits nach Vollendung des 56. Lebensjahres und einer mindestens fünfzehnjährigen Betriebszugehörigkeit in den Vorruhestand gehen. Voraussetzung ist, daß der freiwerdende bzw. ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht wieder besetzt werden. 1992 haben 10 Kolleginnen und Kollegen, 1993 26 Kolleginnen und Kollegen und 1994 51 Kolleginnen und Kollegen von der Vorruhestandsregelung Gebrauch gemacht.

BETRIEBSÄRZTLICHE VERSORGUNG – ARBEITSSICHERHEIT

Seit Juli 1987 sind alle Verwaltungsstellen (über die Bezirksleitungen) sowie die Bezirksleitungen, die Bildungsstätten und die Feriotels dem zuständigen Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienst e.V. (BAD) angeschlossen und werden von dort arbeitsmedizinisch betreut. Nachdem Ende 1991 auch die Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen in den neuen Bundesländern in den Vertrag einbezogen wurden, ist die flächendeckende arbeitsmedizinische Versorgung für alle Beschäftigten sichergestellt. Für die Vorstandsverwaltung wird diese Aufgabe seit 1971 durch einen Facharzt für Arbeitsmedizin wahrgenommen. Für die Betriebsstätten des Vorstandes der IG Metall ist eine Sicherheitsfachkraft tätig, die die Auflagen gemäß dem Gesetz zur Aufgabendefinition von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren und anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit erfüllt.

SOZIALPLÄNE FÜR DIE FERIOTELS HAUERSKOPF UND BUNTENBOCK

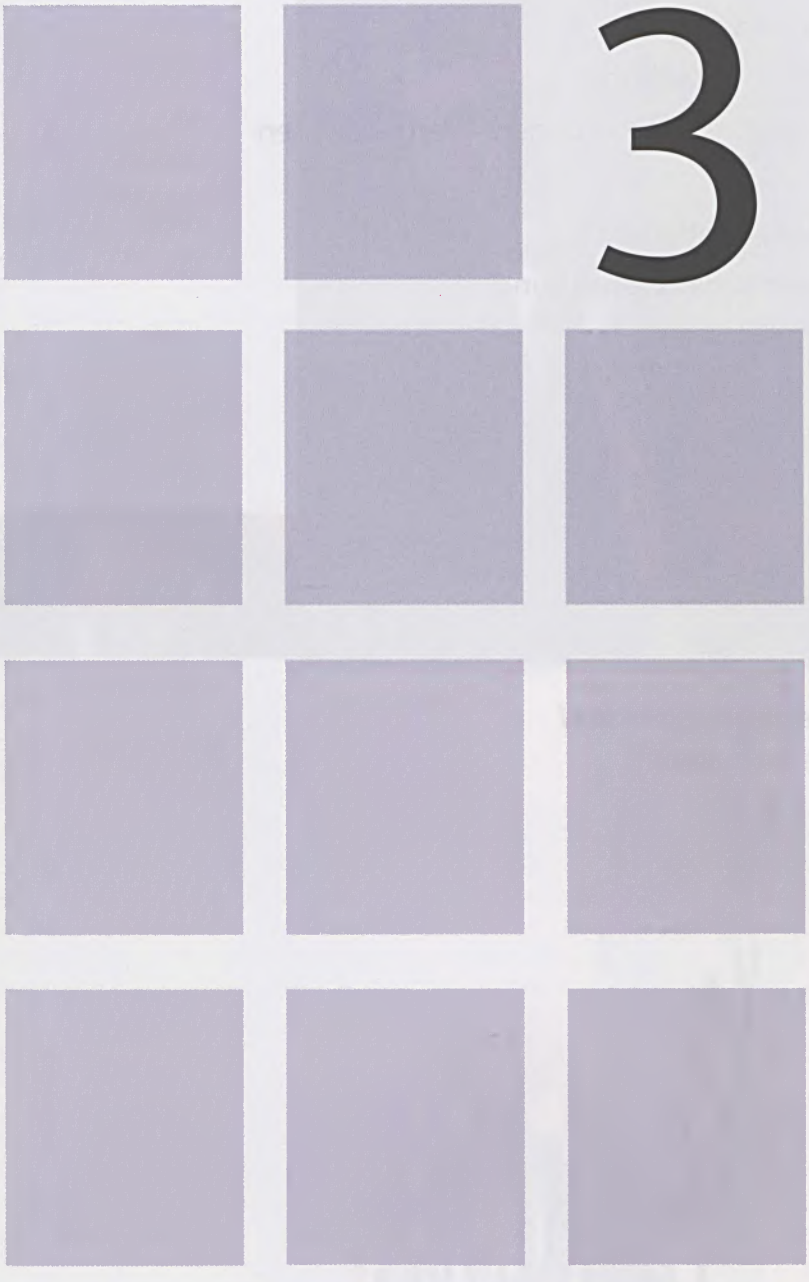
Mit dem Betriebsrat des Feriotels Hauerskopf wurde am 21. Juni 1994 für die zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Kolleginnen und Kollegen ein Sozialplan zum Interessenausgleich für die bevorstehende Betriebsschließung vereinbart.

Im wesentlichen beinhalteten diese Sozialpläne Regelungen zu folgenden Bereichen:

- Abfindung,
- Wahrnehmung von Vorruhestand (ab einem Alter von 56 Jahren und mindestens 13 Jahren Betriebszugehörigkeit),
- Berücksichtigung von Dienstjubiläen bis zu 24 Monaten nach der Schließung,
- Unterstützung bei notwendigem Wohnungswechsel bei Versetzung bzw. Aufnahme einer anderen Tätigkeit,
- finanzielle Unterstützung bei Qualifizierungsmaßnahmen für die Verbesserung der Vermittlungschancen, Versetzung auf freie Arbeitsplätze in anderen Gliederungen der IG Metall,
- bevorzugte Wiedereinstellung mit einer Garantie des letzten Gehaltes.

DIENSTJUBILÄEN

Im Berichtszeitraum konnten 129 Kolleginnen und Kollegen ihr fünfundzwanzigjähriges sowie 10 Kolleginnen und Kollegen ihr vierzigjähriges Dienstjubiläum begehen.



3

IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 3

Finanzen
Beitrags- und Leistungswesen
Rechnungswesen
Kapitalanlagen
Innere Verwaltung
Einkauf - Versicherungen - Vertragswesen

Gesellschaften
Liegenschaftsverwaltung
Beteiligungen

Werner Schreiber
Hauptkassierer

IG Metall

Werner Schmidbauer
Hauptkassierer

Finanz- und Kassenbericht

Mit der Aussage „Finanzkraft ist Kampfkraft" sind im Dreijahreszeitraum 1992 bis 1994 Fragen der Finanzausstattung der IG Metall stärker ins gewerkschaftsöffentliche Bewußtsein gehoben worden. Das Gewinnen neuer Mitgliederschichten, die identifikationssichernde Bindung der organisierten Arbeitnehmergruppen und die Entwicklung des Beitragsaufkommens haben eine noch bedeutendere gewerkschaftspolitische Dimension gewonnen. Auf der anderen Seite wuchs auch die innergewerkschaftliche Bereitschaft, finanzielle Einsparpotentiale zu erschließen.

Mitgliederentwicklung

Die Mitgliederzahl der IG Metall sank von 3 625 428 am 31.Dezember 1991 auf 2 995 738 am 31. Dezember 1994. Im Oktober 1994 wurde erstmals die Mindestvorgabe von drei Millionen Mitgliedern, die im Beirat der IG Metall gesetzt worden war, durchbrochen. Ob die Drei-Millionen-Grenze als Mitgliederbasis mittelfristig tragfähig sein wird, hängt davon ab, wie weit die im Herbst 1994 vereinbarten Zielmarken der Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung in den Bezirken der IG Metall in der Folgezeit realisiert werden können. Im Verlauf des Jahres 1994 entwickelte sich die Zahl der Zugänge/Neuaufnahmen wieder spürbar positiv; das Ergebnis reichte aber insgesamt noch nicht aus, um die Abgänge bzw. Austritte auszugleichen. Von Oktober bis Dezember 1994 war indessen ein absoluter Nettozuwachs um einige Tausende Mitglieder zu verzeichnen. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, daß die verstärkten Werbeanstrengungen in Verwaltungsstellen und Bezirken zu greifen beginnen.

Der Rückgang vom Jahresende 1991 bis zum Jahresende 1994 um 629 690 Organisierte entspricht 17,4 vH. Die Dynamik der Mitgliederverluste schwächte sich allerdings von jährlich 7,3 vH (1993) auf 4,8 vH (1994) ab. Im Vergleich zu dem Höchststand von 2 726 705 Mitgliedern, mit dem die IG Metall (West) in das Vereinigungsjahr 1991 gegangen ist, konnte bis zum Abschluß der Berichtsperiode dennoch ein Mitgliederzugewinn von fast 270 000 Frauen und Männern gehalten werden. Ende 1994 wurden von ostdeutschen Verwaltungsstellen 545 290 Mitglieder betreut, in Westdeutschland sind dementsprechend 2 450 448 Organisierte zu verzeichnen. Die West-Ost-Aufteilung der Mitgliedschaft entspricht einem Verhältnis von 81,8 vH zu 18,2 vH.

Im Berichtszeitraum wurden in Verbindung mit den an anderer Stelle beschriebenen Projekten OrganisationsEntwicklung und MitgliederEntwicklung Ansätze erarbeitet, um die gewerkschaftliche Bindung sowie die Beitrittsneigung durch attraktive Angebote, die nur im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in der IG Metall gelten, zu erhöhen. Der Mitgliedsausweis sollte als „Wertpapier" verstanden werden können.

Solche „kundenbezogenen" Angebote über die satzungsmäßigen sowie die immateriellen Leistungen der IG Metall hinaus werden in der Regel von leistungsfähigen Dritten erbracht. Sie können von mitgliedschaftsgebundenen Vorteilen und Serviceleistungen bei gewerkschaftsnahen Banken (BfG-Bank, Allgemeine Deutsche Direktbank) und Versicherungen (vergünstigte Produktpakete der Volksfürsorge für Mitglieder der IG Metall ab 1. Oktober 1994) bis hin zu den vielfältigsten Formen der mitwirkenden Bereitstellung bzw. provisionsfreien Vermittlung von Serviceleistungen durch Verwaltungsstellen reichen (preisermäßigte Kultur- und Freizeitveranstaltungen, Schuldner-, Verbraucher- und Mieterberatung, individuelle Bildungsangebote und anderes). Eine Arbeitsgruppe unter Federführung des Vorstandsbereichs für das Finanzwesen ist damit beauftragt, die verschiedenen Angebote und Konzepte daraufhin zu prüfen, wie die Nachfragemacht der IG Metall für Vergünstigungen eingesetzt werden kann, die eine mitgliederbindende Wirkung entfalten.

Eine Repräsentativbefragung des Wissenschaftlichen Instituts für Marktentwicklung und Management in Köln unter Mitgliedern und ehemaligen Mitgliedern der IG Metall sowie unter nicht gewerkschaftlich Gebundenen vom Mai 1994 über die Leistungen der IG Metall ergab: Keine der bisher gewährten immateriellen und materiellen Satzungsleistungen wird negativ bewertet, alle erscheinen den Befragten wichtig. Zusätzliche Leistungen zum Schutze der Mitglieder, die eventuell als Servicepaket zu offerieren wären, zum Beispiel weitere Absicherungen vor gesundheitlichen, finanziellen oder lebensumfeldbezogenen Risiken, werden jedoch als sinnvoll angesehen. Mitglieder wie ehemalige Mitglieder sind überwiegend bereit, für ihren Bedarf an Zusatzleistungen ein spezielles Entgelt zu zahlen. 80 vH der befragten Mitglieder halten den Monatsbeitrag im Verhältnis zur dargebotenen Leistung ihrer Gewerkschaft für angemessen.

Bedarf an exklusiv mit der individuellen Zugehörigkeit zur Gewerkschaft verbundenen Serviceangeboten und (Einkaufs-)Vergünstigungen für die Gewerkschaftsmitglieder wird vornehmlich aus den Verwaltungsstellen formuliert. Hier sind zunehmend entsprechende lokale oder regionale Aktivitäten feststellbar. Es ist notwendig, diese Bedürfnisse an Leistungen dort, wo es um bundesweite und bundeseinheitliche Schutz- und Vorteilsinteressen geht, für die Gesamtorganisation zu bündeln, um eine Gleichbehandlung der Mitglieder zu gewährleisten.

Das finanzielle Engagement des DGB und seiner Gewerkschaften an ehemals gewerkschaftlich-gemeinwirtschaftlichen Unternehmen wurde durch weitere Anteilsveräußerungen seitens der Beteiligungsgesellschaft für Gemeinwirtschaft AG (BGAG) nochmals reduziert: Seit Ende 1992 ist die BGAG mit nur noch knapp 25 vH an der BfG-Bank beteiligt; die BGAG – und damit anteilmäßig auch die IG Metall – erhalten eine garantierte Mindestdividende. Sie sind an einer Gewinnentwicklung beteiligt, tragen jedoch nicht das Risiko des Ausgleichs von Fehlbeträgen.

Eine Aktienbeteiligung der BGAG an der Volksfürsorge besteht seit 1. Dezember 1993 nicht mehr; aufgrund eines Kooperationsabkommens der

1986 bis 1994 – Die wichtigsten Zahlen (prozentuale Berechnungen vom Beitragsaufkommen)

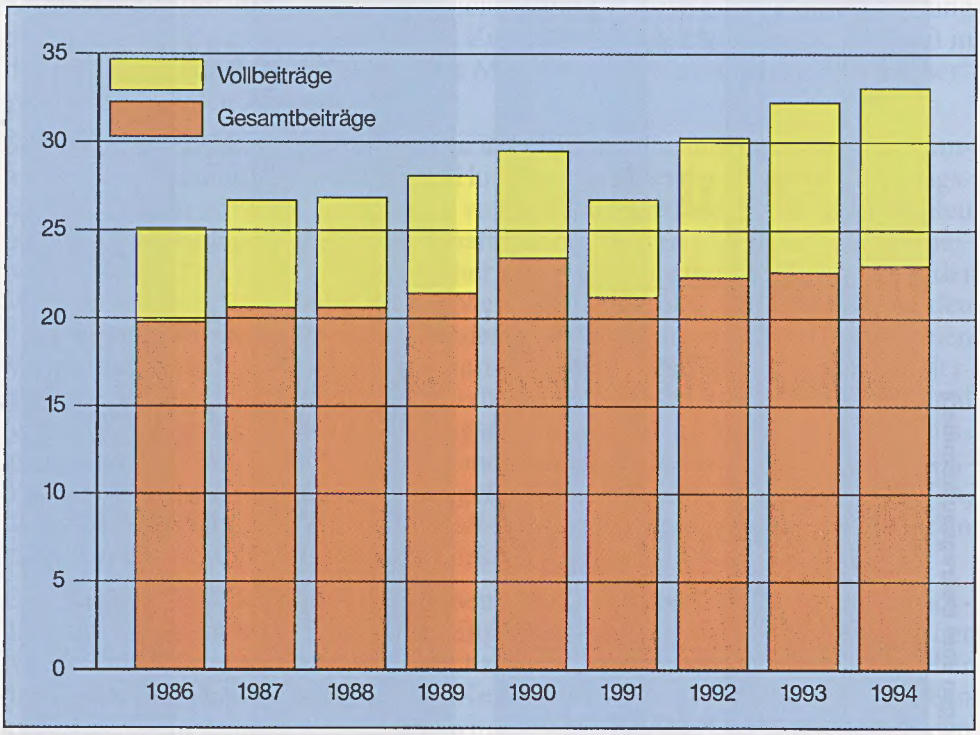
Jahr	Beitritte	Änderungen zum Vorjahr ±	Mitglieder-bestand	Änderungen zum Vorjahr ±	Durchschnittsbeiträge je Mitglied/Monat Vollbeitrag DM	Gesamtbeitrag DM	Beitrags-aufkommen Mio. DM	Änderungen zum Vorjahr Mio. DM ±
1986	203 742	2 132+	2 598 323	45 282+	25,27	19,85	590,7	30,9+
1987	172 836	30 906–	2 609 247	10 924+	26,60	20,52	615,9	25,2+
1988	172 046	790–	2 624 521	15 274+	26,84	20,46	630,2	14,3+
1986 bis 1988	**548 624**	–	–	–	–	–	**1 836,8**	–
1989	209 728	37 682+	2 679 237	54 716+	27,99	21,33	654,1	23,9+
1990	236 052	26 324+	2 726 705	47 468+	29,40	23,43	708,4	54,3+
1991	869 959	633 907+	3 625 428	898 723+	26,71	21,14	895,7	187,3+
1989 bis 1991	**1 315 739**	–	–	–	–	–	**2 258,2**	–
1992	204 351	665 608–	3 394 282	231 146–	30,14	22,29	903,6	7,9+
1993	97 777	106 574–	3 194 338	199 944–	32,11	22,66	863,4	40,2–
1994	96 656	1 121–	2 995 738	198 600–	33,01	22,92	825,2	38,2–
1992 bis 1994	**398 784**	–	–	–	–	–	**2 592,2**	–

Jahr	Einnahmen[1] Mio. DM	Ausgaben Mio. DM	Rücklagen + Vermögenszuwachs Mio. DM ±	Ortskassen-Anteile[2] Mio. DM	vH	Gewerkschaftliche Aufgaben Mio. DM	vH	Unterstützungs-leistungen Mio. DM	vH	Beiträge an Organisationen Mio. DM	vH	Verwaltungs-kosten[3] Mio. DM	vH
1986	610,0	489,7	120,3+	164,1	27,8	111,4	18,9	47,1	8,0	77,3	13,1	89,8	15,2
1987	634,3	513,6	120,7+	171,6	27,9	110,6	17,9	48,5	8,2	80,7	13,7	102,2	17,3
1988	647,4	519,5	127,9+	177,0	28,1	104,2	16,5	53,9	9,1	80,7	12,8	103,7	17,6
1986 bis 1988	**1 891,7**	**1 522,8**	368,9+	**512,7**	**27,9**	**326,2**	**17,8**	**149,5**	**8,1**	**238,7**	**13,0**	**295,7**	**16,1**
1989	671,8	549,8	122,0+	186,2	28,5	114,9	17,6	60,1	9,2	85,2	13,0	103,4	15,8
1990	722,8	627,3	95,5+	200,2	28,3	144,6	20,4	62,6	8,8	91,1	12,9	128,8	18,2
1991	913,3	766,3	147,0+	256,6	28,6	157,7	17,6	64,0	7,1	115,1	12,9	172,9	19,3
1989 bis 1991	**2 307,9**	**1 943,4**	364,5+	**643,0**	**28,5**	**417,2**	**18,5**	**186,7**	**8,3**	**291,4**	**12,9**	**405,1**	**17,9**
1992	926,6	809,8	116,8+	256,8	28,4	174,0	19,3	69,2	7,7	115,9	12,8	193,9	21,5
1993	880,0	848,1	31,9+	265,7	30,8	173,1	20,1	99,9	11,6	110,7	12,8	198,7	23,0
1994	839,4	779,5	59,9+	261,5	31,7	151,0	18,3	76,4	9,3	106,0	12,9	184,6	22,4
1992 bis 1994	**2 646,0**	**2 437,4**	208,6+	784,0	**30,2**	**498,1**	**19,2**	**245,5**	**9,5**	**332,6**	**12,8**	**577,2**	**22,3**

[1] ohne Ertragsüberhang IGEMET und FEHO GmbH; [2] einschließlich Zuschüsse an Verwaltungsstellen; [3] bis 1988 einschließlich Aufwand für Neuanschaffungen, ab 1989 Aufwand für Abschreibungen

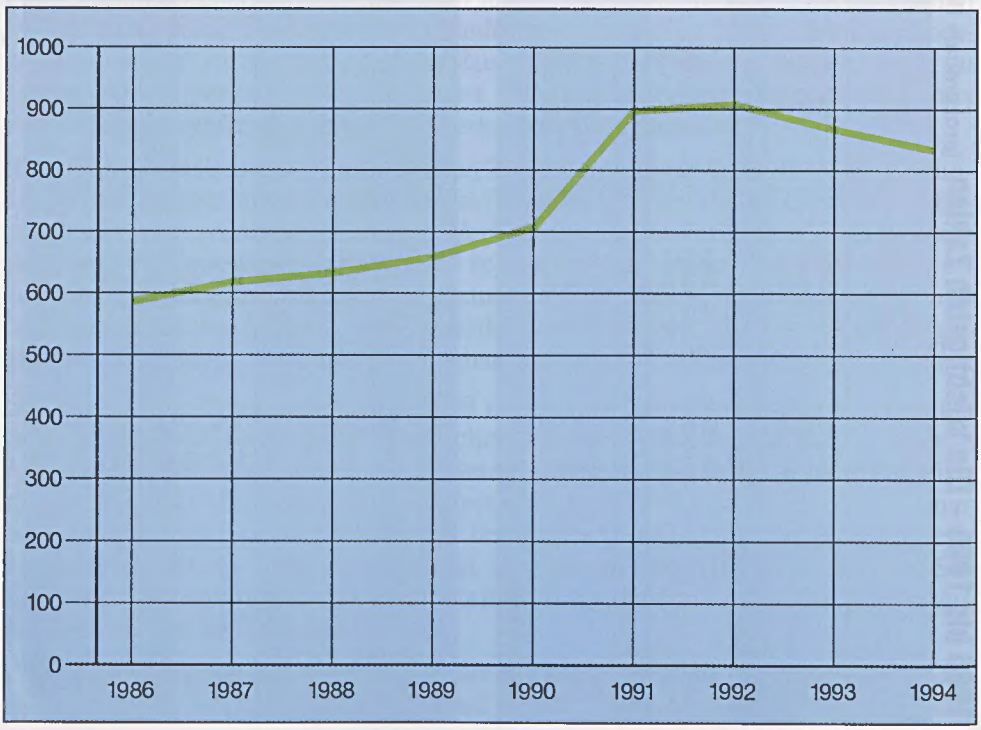
Voll- und Gesamtbeiträge Mitglied/Monat

Beiträge in DM



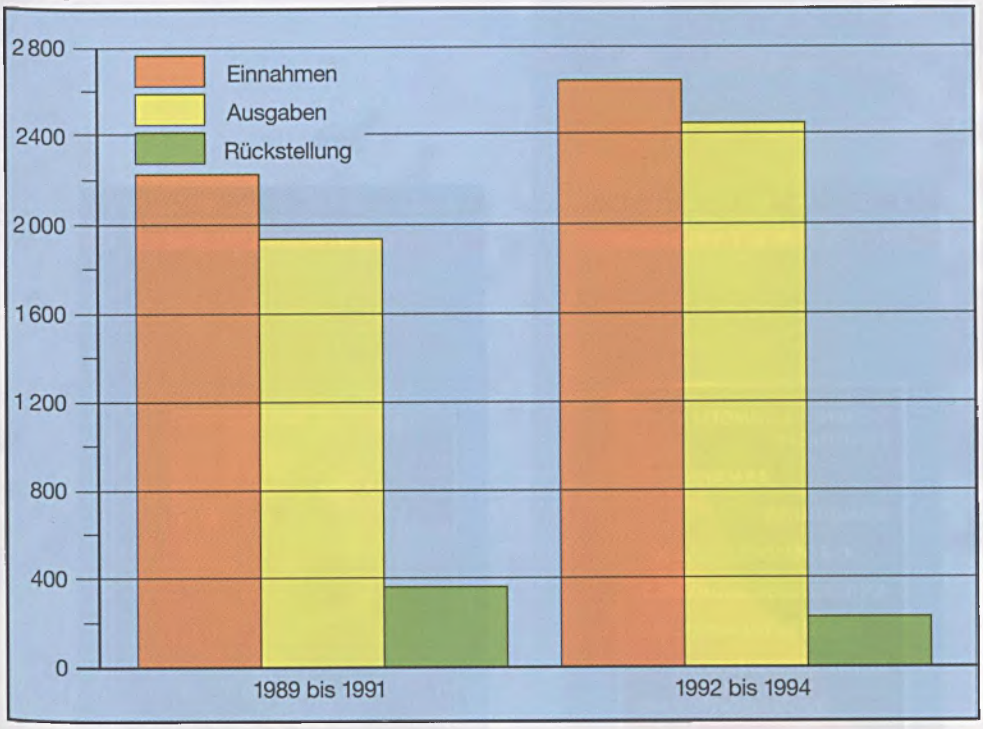
Entwicklung des Beitragaufkommens

Beiträge in Millionen DM



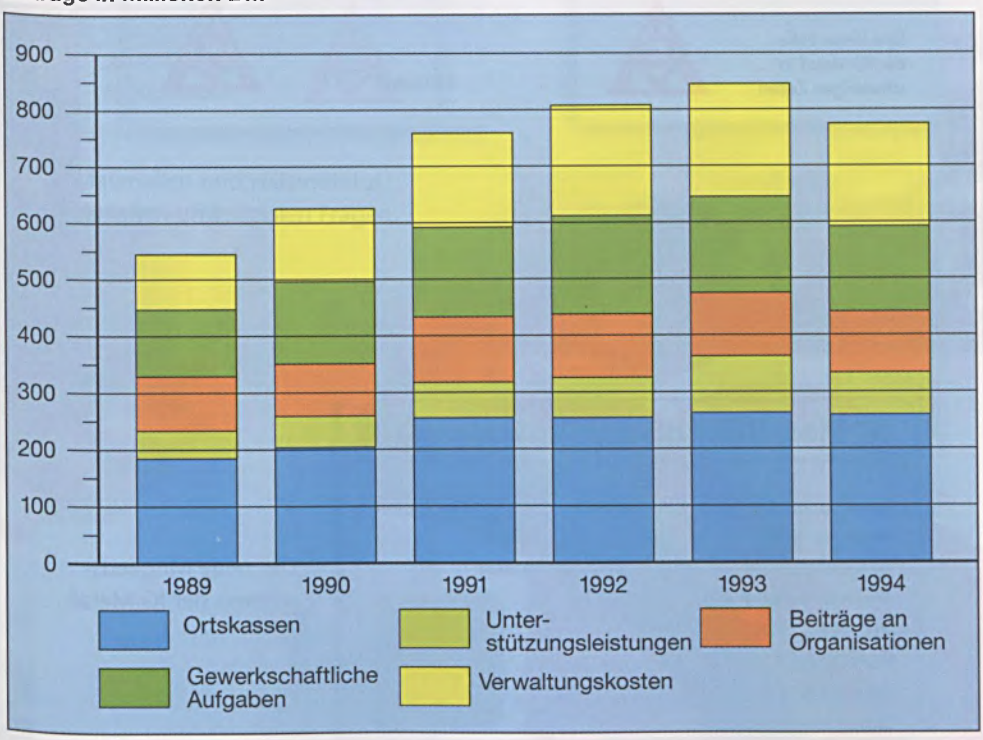
Einnahmen und Ausgaben 1989 bis 1994

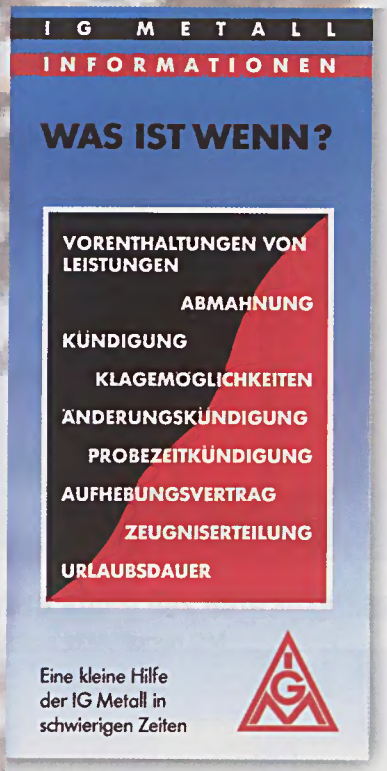
Beträge in Millionen DM

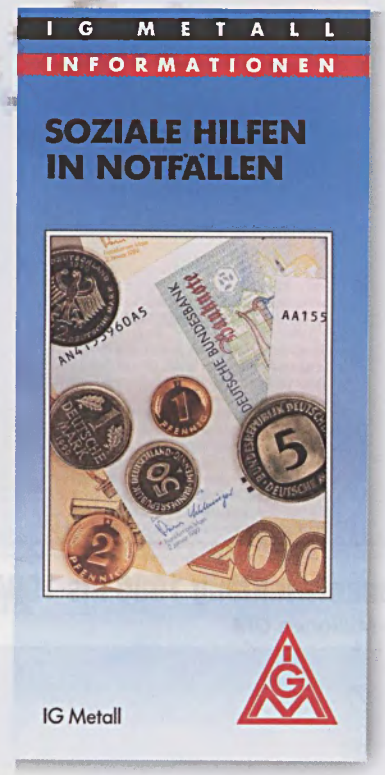


Ausgabenentwicklung 1989 bis 1994

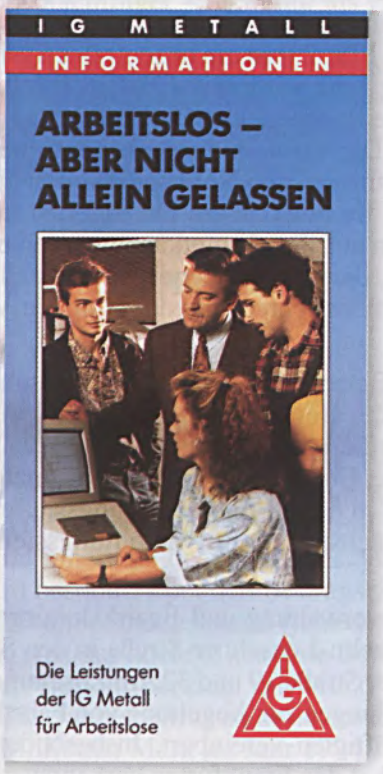
Beträge in Millionen DM







Der neue Mitgliedsausweis der IG Metall.



IG Metall

Materialien und Hilfsmittel zu aktuellen und sozialen Fragen.

Volksfürsorge mit der BGAG behält das Institut seine gewerkschaftliche Kundenausrichtung jedoch bei.

SYSTEM DER MITGLIEDERBETREUUNG

Der Stärkung der Mitgliederbindung durch schnelle, aktuelle Bereitstellung gewerkschaftlicher Strukturdaten und durch entsprechende Hilfestellung für die Betreuung in den Verwaltungsstellen dienen auch die Buchhaltungs- und Datensysteme FIS 2.0 (Arbeitstitel) und GMB. FIS 2.0 ist ein dezentrales System der Finanzbuchhaltung und Kostenrechnung und wird seit 1994 in Pilotverwaltungsstellen im Echtbetrieb getestet. Eine flächendeckende Einführung in Verbindung mit GMB soll ab 1995 erfolgen. Die Verwaltungsstellen entscheiden in diesem System nach ihren eigenen Bedürfnissen und Notwendigkeiten über den Detaillierungsgrad der Kontenpläne und Kontenklassen. Datengerüst und Datenmenge bauen sich von unten nach oben auf: Der Hauptkasse werden nur diejenigen konsolidierten Daten zugeliefert, die dort notwendig und sachdienlich sind. Budgetierungen und Kostenstrukturübersichten sind damit in den Verwaltungsstellen möglich.

GMB – Gewerkschaftliche Mitglieder-Betreuung – dient der tagesaktuellen dezentralen Erfassung, der Verbuchung der Beiträge und Leistungen in einem Mitgliedskonto und der statistischen Aufbereitung aller für die Verwaltungsstelle wichtigen Mitgliederdaten: Adresse, Eintrittsdatum, Beitragseinzug, Leistungen an das Mitglied usw. GMB wird in neun Pilotverwaltungsstellen getestet, die Flächeneinführung sollte in zunächst rund 30 Verwaltungsstellen mit Beginn des Jahres 1995 erfolgen.

Am 14. Dezember 1992 zogen Vorstandsverwaltung und Bezirksleitung Frankfurt am Main der IG Metall von der Wilhelm-Leuschner-Straße in den Stadtteil Niederrad, und zwar in die Gebäude Lyoner Straße 19 und 32. Im Zusammenhang mit dieser Betriebsänderung wurden Regelungen zur Abgeltung von Fahrtkostenmehraufwand für die betroffenen Beschäftigten vereinbart. Insbesondere wird seit 1. Februar 1993 kostenfrei ein Jobticket des Frankfurter Verkehrsverbundes angeboten. Damit leistet die IG Metall zugleich einen Beitrag zur Umweltschonung und Automobilverkehrsentlastung in der Frankfurter City.

Die zur Neubebauung des alten Zentralstandorts Wilhelm-Leuschner-Straße im November 1990 eingereichte Bauvoranfrage wurde seitens der Stadt Frankfurt am Main im März 1993 positiv beschieden. Der daraufhin gestellte Abbruchantrag für die alte Bausubstanz wurde im Frühjahr 1994 genehmigt. Der sogenannte „Schwere Abbruch" wurde für den Winter 1994 bzw. das Frühjahr 1995 vorgesehen – zeitgleich mit der Auslobung eines Architektenwettbewerbs für die Neubauplanung auf dem im Wert erheblich gestiegenen Grundstück.

Gewerkschaftliches Altvermögen

Aufgrund einer im Frühjahr 1994 paraphierten Rahmenvereinbarung zwischen den Gewerkschaften und der Treuhandanstalt erwarben DGB und Einzel-

gewerkschaften 36 ostdeutsche Immobilien aus dem Treuhand-Sondervermögen. Diese Objekte, von denen 11 an die IG Metall gingen, werden für die gewerkschaftliche Arbeit in Ostdeutschland benötigt; gegen ihren Kaufpreis wurden Rückerstattungsansprüche aus gewerkschaftlichem Altvermögensbesitz aus der Weimarer Zeit, soweit er sich im Treuhand-Sondervermögen befand, angerechnet. Ende Juli 1994 änderte der Deutsche Bundestag zudem § 2 Absatz 1 des Vermögensgesetzes. Damit sind die heutigen DGB-Gewerkschaften als Rechtsnachfolger – nicht nur als Funktionsnachfolger – der Weimarer Gewerkschaften anerkannt. Die über den mit der Treuhandanstalt geschlossenen Vergleich hinausgehenden Rückerstattungsansprüche auf gewerkschaftliches Alt-Immobilienvermögen in Ostdeutschland können damit wirksam verfolgt werden. Erste Objekte wurden bereits wieder in Besitz genommen.

Einnahmen und Ausgaben

Der negativen Mitgliederbewegung im Berichtszeitraum folgte die Einnahmenentwicklung, wenn auch um ein Jahr verzögert und in abgeschwächter Form. Die Berichtsperiode von 1989 bis 1991 verzeichnete Gesamteinnahmen von 2 307,9 Millionen DM; im Zeitraum von 1992 bis 1994 waren es 2 646,0 Millionen DM. Dies bedeutet insgesamt zwar noch eine Steigerung um 14,6 vH; die Werte innerhalb des Dreijahreszyklus 1992/1994 waren jedoch rückläufig. Das wird besonders bei den Beitragseinnahmen deutlich. Lag der bisherige absolute Mitgliederhöchststand (jahresendbezogen), wie berichtet, im Jahr 1991, so ergab sich das höchste absolute Beitragsaufkommen 1992, im ersten Jahr der aktuellen Berichtsperiode, mit 903,6 Millionen DM (1991: 895,7 Millionen DM). Die Jahresbeitragssumme sank über 863,4 Millionen Mark 1993 auf 825,2 Millionen Mark im Jahr 1994.

Die Aufwandsentwicklung verlief dagegen nach oben. Sie stieg von 945,3 Millionen DM im Jahr 1992 zunächst auf 977,6 Millionen DM (1993) und ging dann im Jahr 1994 zurück auf 903,3 Millionen DM. Die zusammengefaßten Aufwendungen in den Jahren 1992 bis 1994 in Höhe von 2 826,3 Millionen DM liegen um 21,9 vH über denen des vorhergehenden Berichtszeitraums 1989 bis 1991.

Wies die Aufwands- und Ertragsrechnung der Hauptkasse in zwei der drei Geschäftsjahre zwischen 1989 und 1991 noch Ertragsüberschüsse (Vermögenszuwachs) aus, so ist für den aktuellen Berichtszeitraum in allen drei Jahren ein erhöhter Aufwand (Vermögensminderung), und zwar auf insgesamt 180,2 Millionen DM, festzustellen. Es handelt sich hierbei jedoch weder um einen Rückgriff auf die Vermögenssubstanz, noch um den Verzehr von Vermögenserträgen für das laufende Geschäft, da in allen drei Jahren der Berichtsperiode die Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung jeweils in Höhe von 15 vH der Jahresbeitragseinnahmen – insgesamt waren dies 388,8 Millionen DM – voll getätigt wurden. Die jeweiligen Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung waren in jedem einzelnen Berichtsjahr höher als die mit der Bezeichnung „Vermögensminderung" versehenen Aufwandsüberhänge.

Ertragsüberschüsse aus den Vermögensverwaltungsgesellschaften der IG Metall sind in den hier beschriebenen Gesamteinnahmen / Gesamtausgaben nicht enthalten.

SINKENDER ANTEIL DER VOLLBEITRÄGE

Die Aufmerksamkeit der Organisation gebührt insbesondere dem Tatbestand, daß der durchschnittliche Vollbeitrag zwar kontinuierlich von 26,71 DM am Jahresende 1991 auf 33,01 DM zum Jahresende 1994 gesteigert werden konnte, daß aber der Durchschnitts-Gesamtbeitrag sich demgegenüber nur geringfügig veränderte. Er betrug am 31. Dezember 1991 21,14 DM, bis zum 31. Dezember 1994 war er auf 22,92 DM angestiegen. Innerhalb der Jahre 1992 bis 1994 blieb er im Bereich von 22 DM und veränderte sich weitestgehend nur „hinter dem Komma" (lediglich im Oktober 1994 erreichte er einmal 23,01 DM). Der Rückgang des Anteils der Vollbeitragszahler unter den Mitgliedern der IG Metall insgesamt ist erheblich. Dieser Anteil sank von 74,2 vH Ende des Jahres 1991 auf 62,7 vH Ende 1994 (jahresdurchschnittlich waren es 1994 63,5 vH). Diese schwerwiegende Entwicklung ist zurückzuführen auf hohe Arbeitslosigkeit, wachsende Verelendung von Bevölkerungsschichten, Massenentlassungen, eine Vielzahl von Konkursen sowie mangelnde Einstellungsbereitschaft und Ausbildungshäufigkeit in Deutschland. Die fehlenden beschäftigungspolitischen Impulse und das Abdrängen immer größerer Bevölkerungsteile an und unter die soziale Armutsgrenze beeinträchtigten auch die Mitglieder- und Beitragsstruktur der IG Metall. Soweit es nicht zu Austritten kam, sahen sich viele organisierte Metallerinnen und Metaller gezwungen, ihren Status als Vollbeitragszahler zu verlassen und zum arbeitslosen, kurzarbeitenden, ohne Krankengeldbezug erkrankten Mitglied mit reduzierter Beitragszahlung zu werden.

STRUKTURMASSNAHMEN ZUR AUSGABENANPASSUNG

Der Vorstand der IG Metall hat am 11. Januar 1994 „Strukturmaßnahmen zur Ausgabenanpassung und Organisationsentwicklung 1994 bis 1996" verabschiedet. Wichtige Ansatzpunkte sind im Rahmen der vorgesehenen Maßnahmen – neben der aktuellen Mitglieder- und Beitragsentwicklung – ein effektiver Einsatz der Beiträge und die Konzentration der Arbeit auf die gewerkschaftlichen Kernaufgaben. Mittelfristige Finanzplanung und jährliche Budgetierung der Ausgaben wurden für die Handlungsfelder und Organisationsebenen der IG Metall eingeführt.

Der erwähnte Vorstandsbeschluß enthält unter anderem eine mindestens dreiprozentige Kostensenkung in den einzelnen Geschäftsbereichen der Vorstandsverwaltung für 1994, einen grundsätzlichen Einstellungsstopp, ein personelles Strukturkonzept mit dem Ziel einer Straffung der Vorstandsabteilungen und der administrativ-technischen Funktionsbereiche sowie eine Aufforderung an Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen, im eigenen Bereich Synergiemöglichkeiten aufzuzeigen.

Das Feriotel Hauerskopf ist mit Abschluß des Jahres 1994 an einen privaten Träger im Kur- und Heilbereich übergeben worden: Die Zahl der dort vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse wird erhöht. Das Haus steht auch Mitgliedern der IG Metall zur Verfügung. Das Feriotel Buntenbock soll 1995 veräußert werden; Ziel ist es, den bisherigen Nutzungszweck im Hotel- und Erholungsgewerbe zu erhalten.

Die Abteilung Personalwesen einschließlich der Gehaltsbuchhaltung ging zum 1. Januar 1994 in den Verantwortungsbereich des Zweiten Vorsitzenden über. Zu diesem Termin war auch eine mit dem Gesamtbetriebsrat der IG Metall geschlossene Betriebsvereinbarung „Allgemeine Anstellungsbedingungen" in Kraft getreten, nachdem das verlangte Zustimmungsquorum von 80 vH der Beschäftigten mit über 99 vH erfüllt worden war. Die Betriebsvereinbarung enthält eine geänderte Fassung der Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten der IG Metall (Anspruch auf berufliche Qualifizierung, Teilzeitarbeit nach betrieblichen Möglichkeiten, einheitlicher Geltungsbereich in Ost- und Westdeutschland usw.) sowie eine Neuregelung über die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung.

Die eingeleiteten Strukturmaßnahmen brachten auch Veränderungen in einzelnen Tätigkeitsbereichen mit sich. So befindet sich der Bereich Innere Verwaltung beim Vorstand in einer Umstellungsphase – unter Einbeziehung der Betroffenen und des Betriebsrates.

Insgesamt jedoch bleibt festzuhalten, daß eine gesellschaftspolitische Organisation wie die IG Metall ohne vielfältige unterstützende Leistungen, wie Druckerei, Postversand, Kantinenangebot, Hausmeister- und Handwerkertätigkeiten, nicht funktionsfähig ist.

Innerhalb des Berichtszeitraums wurden die Bereiche Zentraleinkauf und Controlling zur Abteilung Einkauf – Versicherungen – Vertragswesen vereinigt. Die Beschaffungs- und Auftragsbündelung zur Reduzierung von Kosten sowie als preisgünstiges Dienstleistungsangebot mit entsprechenden Rabattierungsmöglichkeiten für alle Gliederungen der IG Metall wurde ausgebaut. So kam zum Beispiel ein neues Versicherungskonzept für die gesamte Organisation zum Tragen, das die Versicherungsleistungen verbessert, die Beitragsprämien senkt und die Handhabung vereinfacht. Die Übertragung der Beratung bei der Wahl der Verkehrsmittel für Dienstreisen und Konzentration auf eine professionelle Reisestelle führten zu stärkerer Nutzung des öffentlichen Schienenverkehrs (Angebot der DB-BahnCard und einer Visa Company Card der Allgemeinen Deutschen Direktbank AG für Dienstreiseberechtigte).

Dem „Cash Management" (Bereitstellung der Tagesendsalden laufender Geschäftskonten zur Verwendung im Bankensektor) haben sich inzwischen fast alle Einrichtungen und Gliederungen der IG Metall angeschlossen. Für mittel- und längerfristig sichere wie rentierliche Geldanlagen der Organisationsgliederungen wurden neben den zwei bestehenden Fonds (BfG:Invest, dbi-Fonds IMD) aufgrund der gewerkschaftlichen Nachfrage auch im übrigen DGB-Bereich weitere institutionelle Spezialfonds (Deka Investmentfonds, Sparkassenfonds, Allgemeine Deutsche Direktbank, Bankhaus Metzler) und ein Festgeldpool (Allgemeine Deutsche Direktbank) vorbereitet und aufgelegt. Ein mit einem Bankinstitut vereinbarter Testlauf im Bereich der Datenverarbeitung soll

erproben, ob der Kostenaufwand bei sogenannten Bankrückläufern beim Inkassoverfahren der Mitgliedsbeiträge verringert oder vermieden werden kann.

KONTROLLE DER FINANZTÄTIGKEIT

Revisionskommission und Kontrollausschuß der IG Metall haben dem Vorstand für den Berichtszeitraum eine ordnungsgemäße, der Satzung und den Beschlüssen entsprechende Buch- und Kassenführung bescheinigt. Der Revisionskommission gehörten im Berichtszeitraum an: Hans Möller (Vorsitzender), Inge Gardasch, Else Schmitt, Rolf Bockelmann, Klaus Brückner, Wolfgang Orphal und Bernhard Stock.

Der Kontrollausschuß setzte sich zusammen aus den Kollegen Hermann Günkel (Vorsitzender), Heinz Kaiser (stellvertretender Vorsitzender), Reinhard Bulitz, Ernst Eisenmann, Erwin Gößelein, Hans Hirsch, Walter Kaufmann, Dieter Knaack und Gerhard Ziems (†).

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG VOM 1. Januar bis 31. Dezember 1992

HAUPTKASSE		Aufwand DM	Ertrag DM
BEITRÄGE			903 548 732,88
ZINSEN UND ÄHNLICHE ERTRÄGE			16 009 096,47
SONSTIGE ERTRÄGE			7 041 289,28
ORTSKASSEN			
Anteile	247 533 716,02		
Zuschüsse	9 307 422,74	256 841 138,76	
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN			
Streik und Aussperrung	252,00		
Maßregelung	–5 440,40		
Rentner	31 020 617,00		
Sterbefälle	15 704 947,20		
a. o. Notfälle	770 193,02		
Rechtsschutz	2 322 729,12		
Freizeit-Unfallversicherung	19 336 713,06	69 150 011,00	
RÜCKSTELLUNGEN			
Für Leistungen nach der Satzung		135 532 309,93	
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN			
DGB	112 800 241,26		
IMB	2 684 264,00		
EMB	428 472,00		
Verbindungsbüro Montan-Union	36 281,59	115 949 258,85	
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN			
Zuschüsse an Bildungsstätten	44 741 887,93		
Zuschüsse an Jugendheime	1 445 091,10		
Zuschüsse an Ferienheime	5 089 807,94		
Seminarkosten (regional)	23 012 539,82		
Bücher für Seminarteilnehmer	735 658,23		
Reisekosten und Verdienstausfall	24 486 653,21		
Informationsmaterial	3 503 734,28		
Druckkosten	49 085 707,25		
Versandkosten METALL u. a.	16 267 402,90		
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	888 381,18		
Jubiläumsgabe	384 220,02		
Agitationskosten	4 397 740,56	174 0 38 824,42	
VERWALTUNGSKOSTEN			
Personalkosten	118 632 856,45		
Fremde Dienstleistungen	10 290 309,32		
Honorare, Beratungskosten	6 974 657,87		
Steuern, Abgaben, Versicherungen	801 887,08		
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	2 028 117,26		
Energiekosten	2 010 087,71		
Reparaturkosten	4 330 675,61		
Mieten	10 291 980,09		
Postgebühren u. a.	4 753 187,95		
Sonstige Verwaltungskosten und a. o. Aufwand	21 772 285,69		
Abschreibung auf Anlagevermögen	11 950 493,18	193 836 538,21	
		945 348 081,17	926 599 118,63
VERMÖGENSMINDERUNG			18 748 962,54
		945 348 081,17	945 348 081,17

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG VOM 1. Januar bis 31. Dezember 1993

HAUPTKASSE		Aufwand DM	Ertrag DM
BEITRÄGE			863 337 818,50
ZINSEN UND ÄHNLICHE ERTRAGE			9 962 352,80
SONSTIGE ERTRÄGE			6 719 639,45
ORTSKASSEN			
Anteile	258 017 578,54		
Zuschüsse	7 651 730,18	265 669 308,72	
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN			
Streik und Aussperrung	29 192 435,41		
Maßregelung	43 405,00		
Rentner	36 124 116,00		
Sterbefälle	16 851 029,70		
a. o. Notfälle	481 221,95		
Rechtsschutz	2 230 038,12		
Freizeit-Unfallversicherung	14 989 494,79	99 911 740,97	
RÜCKSTELLUNGEN			
für Leistungen nach der Satzung		129 500 672,78	
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN			
DGB	107 549 575,45		
IMB	2 676 278,00		
EMB	481 932,00		
Verbindungsbüro Montan-Union	37 695,64	110 745 481,09	
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN			
Zuschüsse an Bildungsstätten	44 754 264,96		
Zuschüsse an Jugendheime	1 267 629,00		
Zuschüsse an Ferienheime	5 418 617,48		
Seminarkosten (regional)	24 897 366,51		
Bücher für Seminarteilnehmer	651 107,52		
Reisekosten	21 152 532,64		
Informationsmaterial	3 293 995,52		
Druckkosten	50 276 318,93		
Versandkosten METALL u. a.	17 927 867,69		
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	941 333,80		
Jubiläumsgabe	278 180,00		
Agitationskosten	2 284 434,48	173 143 648,53	
VERWALTUNGSKOSTEN			
Personalkosten	121 828 010,06		
Fremde Dienstleistungen	11 321 546,76		
Honorare, Beratungskosten	6 627 425,14		
Steuern, Abgaben, Versicherungen	593 993,28		
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	1 922 716,63		
Energiekosten	2 679 895,78		
Reparaturkosten	4 615 385,29		
Mieten	18 930 007,42		
Postgebühren u. a.	3 512 902,38		
Sonstige Verwaltungskosten	14 198 263,63		
Abschreibung auf Anlagevermögen	12 416 497,23	198 646 643,60	
		977 617 495,69	880 019 810,75
VERMÖGENSMINDERUNG			97 597 684,93
		977 617 495,69	977 617 495,68

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG VOM 1. Januar bis 31. Dezember 1994

HAUPTKASSE		Aufwand DM	Ertrag DM
BEITRÄGE			825 233 682,00
ZINSEN UND ÄHNLICHE ERTRÄGE			8 890 139,08
SONSTIGE ERTRÄGE			5 281 902,04
ORTSKASSEN			
Anteile	256 629 335,13		
Zuschüsse	4 902 687,08	261 532 022,21	
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN			
Streik und Aussperrung	9 373,78		
Maßregelung	21 371,60		
Rentner	40 295 725,00		
Sterbefälle	16 684 119,21		
a. o. Notfälle	489 590,35		
Rechtsschutz	2 543 623,17		
Freizeit-Unfallversicherung	16 383 657,44	76 427 460,55	
RÜCKSTELLUNGEN			
für Leistungen nach der Satzung		123 785 052,30	
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN			
DGB	102 796 555,79		
IMB	2 756 292,00		
EMB	460 026,00		
Verbindungsbüro Montan-Union	0,00	106 012 873,79	
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN			
Zuschüsse an Bildungsstätten	44 155 517,22		
Zuschüsse an Jugendheime	1 451 262,71		
Zuschüsse an Ferienheime	7 872 436,61		
Seminarkosten (regional)	21 110 316,42		
Bücher für Seminarteilnehmer	470 507,66		
Reisekosten	13 164 922,78		
Informationsmaterial	3 207 071,92		
Druckkosten	40 711 837,99		
Versandkosten METALL u. a.	15 670 534,46		
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	634 054,03		
Jubiläumsgabe	258 931,50		
Agitationskosten	2 260 304,90	150 967 698,20	
VERWALTUNGSKOSTEN			
Personalkosten	116 833 895,95		
Fremde Dienstleistungen	5 584 795,49		
Honorare, Beratungskosten	11 536 177,55		
Steuern, Abgaben, Versicherungen	728 835,97		
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	1 348 662,96		
Energiekosten	2 573 499,46		
Reparaturkosten	3 998 102,72		
Mieten	19 241 277,76		
Postgebühren u. a.	3 396 303,66		
Sonstige Verwaltungskosten	7 888 631,96		
Abschreibung auf Anlagevermögen	11 431 499,63	184 561 683,11	
		903 286 790,16	839 405 723,12
VERMÖGENSMINDERUNG			63 881 067,04
		903 286 790,16	903 286 790,16

ZINSEN UND ÄHNLICHE ERTRÄGE

Die Erträge von insgesamt 34,9 Millionen DM lagen um 8,5 Millionen DM über dem Ergebnis des Berichtszeitraums 1989 bis 1991. Zwar wurden weiterhin die kurzfristigen Anlagebeträge zurückgeführt, um eine günstigere Verzinsung im mittel- und längerfristigen Anlagebereich zu erzielen, zugleich konnte aber auch die aus Liquiditätsgründen erforderliche Kurzfristanlage weiter optimiert werden.

SONSTIGE ERTRÄGE

Von den hier ausgewiesenen Erträgen in Höhe von 19,0 Millionen DM (von 1989 bis 1991 waren es 23,3 Millionen DM) entfielen 9,6 Millionen DM auf Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln, 3,1 Millionen DM auf Skonti-Erträge. Der Rest verteilte sich auf Erträge aus dem Abgang von Sachanlagen, Einnahmen aus Veranstaltungen, Erstattung von Rechtsschutzkosten sowie Einnahmen durch Gehalts- und Lohnkostenzuschüsse. Diesen Erträgen standen jeweils entsprechende Beträge auf der Aufwandsseite gegenüber.

ORTSKASSENANTEILE UND -ZUSCHÜSSE

Zur Durchführung ihrer Aufgaben erhalten die Verwaltungsstellen prozentuale Anteile des in ihrem Bereich erzielten Beitragsaufkommens (§ 14 Absatz 6 der Satzung). Für die Berichtszeit wurden hierfür 762,2 Millionen DM ausgewiesen. Dieser um 134,6 Millionen DM trotz abnehmender Beitrags-Gesamteinnahmen gegenüber dem Zeitraum von 1989 bis 1991 höhere Betrag ist hauptsächlich auf eine Satzungsänderung durch den 17. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 1992 zurückzuführen, die eine verbesserte prozentuale Staffelung der Ortskassenanteile gewährleistet. Entsprechend entwickelten sich die einmaligen und zweckgebundenen Zuschüsse an Verwaltungsstellen, wenn diese aufgrund struktureller oder anderer Gründe nicht in der Lage waren, mit ihrem satzungsgemäßen Ortskassenanteil den ihnen gestellten Aufgaben nachzukommen, im Zeitrahmen von 1992 bis 1994 rückläufig.

UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

Die Unterstützungsleistungen an Mitglieder der IG Metall sind in diesem Berichtszeitraum um 58,8 Millionen DM oder 31,5 vH gegenüber dem vorausgegangenen Zeitraum angewachsen. Dieser Anstieg wurde im wesentlichen durch Aufwendungen für Streik und Aussperrung in den Jahren 1993 und 1994 bewirkt.

Die Dynamik der Aufwendungen für Rentnerunterstützung konnte abgebremst werden durch einen Plafondierungsbeschluß des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall 1989; gleichwohl sind hier weitere Ausgabenzuwächse zu verzeichnen.

BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN

In § 2 Absatz 13 der Satzung der IG Metall ist die Zusammenarbeit mit dem DGB und anderen gewerkschaftlichen Organisationen geregelt. Weitere Mitgliedschaften und Verpflichtungen bestehen gegenüber dem Internationalen und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund sowie dem Verbindungsbüro der Montan-Union. An diese Organisationen wurden in den Jahren 1992 bis 1994 insgesamt 332,7 Millionen DM (1989 bis 1991: 291,3 Millionen DM) abgeführt.

GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN

Die Aufwendungen für diesen Ausgabenbereich betrugen in der Berichtszeit 81,0 Millionen DM. Dies bedeutete eine Steigerung um 498,2 Millionen DM oder 19,4 vH gegenüber den Jahren 1989 bis 1991. Innerhalb der Berichtsperiode ist der Aufwendungsblock „Gewerkschaftliche Aufgaben" ratenweise gesunken. Hauptgrund dafür war die Reduzierung der Druck- und Versandkosten seit Beginn des Jahres 1994. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die im Berichtszeitraum höher gewordenen Urabstimmungs- und Streiknebenkosten zwar inhaltlich zu den gewerkschaftlichen Aufgaben zählen, buchungstechnisch jedoch in den „Sonstigen Verwaltungskosten" enthalten sind.

VERWALTUNGSKOSTEN

Beim Anstieg der Verwaltungskosten (einschließlich Abschreibungen) gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um 171,0 Millionen DM oder 42,4 vH handelte es sich überwiegend um Bewegungen im Personalbereich, bei den Mieten und den sonstigen Verwaltungskosten. Der Entwicklung der Personalkosten begegnete der Vorstand der IG Metall unter anderem mit dem bereits erwähnten Beschluß über Strukturmaßnahmen zur Ausgabenanpassung vom Januar 1994.

EINNAHMEN – AUSGABEN 1992 bis 1994 im Vergleich zu 1989 bis 1991

HAUPTKASSE	1992 TDM	1993 TDM	1994 TDM	Berichtszeit 1992 bis 1994 TDM	vH	Vergleich 1989 bis 1991 TDM	vH	Veränderungen TDM ±
BEITRÄGE	903 549	863 338	825 234	2 592 121	100,00	2 258 197	100,00	333 924 +
ZINSEN UND ÄHNLICHE ERTRÄGE	16 009	9 962	8 890	34 861		26 384		8 478 +
SONSTIGE ERTRÄGE	7 041	6 720	5 282	19 043		23 328		4 285 –
Gesamteinnahmen	926 599	880 020	839 406	2 646 025		2 307 909		338 117 +
ORTSKASSEN								
Anteile	247 534	258 018	256 629	762 181	29,40	627 600	27,79	134 581 +
Zuschüsse	9 307	7 652	4 903	21 862	0,84	15 446	0,68	6 416 +
Summe	256 841	265 670	261 532	784 043	30,24	643 046	28,47	140 997 +
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN								
Streik und Aussperrung	0	29 192	9	29 201	1,13	2	0,00	29 199 +
Maßregelung	–5	43	21	59	0,00	38	0,00	21 +
Rentner	31 021	36 124	40 296	107 441	4,14	91 806	4,07	15 635 +
Sterbefälle	15 705	16 851	16 684	49 240	1,90	40 597	1,80	8 643 +
a. o. Notfälle	770	481	490	1 741	0,07	1 868	0,08	127 –
Rechtsschutz	2 323	2 230	2 544	7 097	0,27	4 753	0,21	2 344 +
Freizeit-Unfallversicherung	19 337	14 989	16 384	50 710	1,96	47 628	2,11	3 082 +
Summe	69 151	99 910	76 428	245 489	9,47	186 692	8,27	58 797 +
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN								
DGB	112 800	107 550	102 797	323 147	12,47	282 996	12,53	40 151 +
IMB	2 684	2 676	2 756	8 116	0,31	7 435	0,33	681 +
EMB	428	482	460	1 370	0,05	862	0,04	508 +
Verbindungsbüro Montan-Union	36	38	0	74	0,00	68	0,00	6 +
Summe	115 948	110 746	106 013	332 707	12,84	291 361	12,90	41 346 +

EINNAHMEN – AUSGABEN 1992 bis 1994 im Vergleich zu 1989 bis 1991

HAUPTKASSE	1992 TDM	1993 TDM	1994 TDM	Berichtszeit 1992 bis 1994 TDM	v H	Vergleich 1989 bis 1991 TDM	vH	Veränderungen TDM ±
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN								
Zuschüsse an Bildungsstätten	44 742	44 754	44 156	133 652	5,16	106 465	4,71	27 187 +
Zuschüsse an Jugendheime	1 445	1 268	1 451	4 164	0,16	6 240	0,28	2 076 –
Zuschüsse an Ferienheime	5 090	5 419	7 872	18 381	0,71	15 650	0,69	2 731 +
Seminarkosten (regional)	23 013	24 897	21 110	69 020	2,66	51 303	2,27	17 717 +
Bücher für Seminarteilnehmer	736	651	471	1 858	0,07	841	0,04	1 017 +
Reisekosten	24 487	21 153	13 165	58 805	2,27	50 621	2,24	8 184 +
Informationsmaterial	3 504	3 294	3 207	10 005	0,39	9 718	0,43	287 +
Druckkosten	49 086	50 276	40 712	140 074	5,40	134 043	5,94	6 031 +
Versandkosten METALL u. a.	16 267	17 928	15 671	49 866	1,92	28 611	1,27	21 255 +
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	888	941	634	2 463	0,10	2 014	0,09	449 +
Jubiläumsgabe	384	278	259	921	0,04	1 552	0,07	631 –
Agitationskosten	4 398	2 284	2 260	8 942	0,34	10 105	0,45	1 163 –
Summe	174 040	173 143	150 968	498 151	19,22	417 163	18,48	80 988 +
VERWALTUNGSKOSTEN								
Personalkosten	118 633	121 828	116 834	357 295	13,78	273 975	12,13	83 320 +
Fremde Dienstleistungen	10 290	11 322	5 585	27 197	1,05	25 701	1,14	1 496 +
Honorare, Beratungskosten	6 975	6 627	11 536	25 138	0,97	18 227	0,81	6 911 +
Steuern, Abgaben, Versicherungen	802	594	729	2 125	0,08	1 273	0,06	852 +
DV-, Büro-, Haushalts-Material	2 028	1 923	1 349	5 300	0,20	5 360	0,24	60 –
Energiekosten	2 010	2 680	2 573	7 263	0,28	4 833	0,21	2 430 +
Reparaturkosten	4 331	4 615	3 998	12 944	0,50	9 844	0,44	3 100 +
Mieten	10 292	18 930	19 241	48 463	1,87	25 366	1,12	23 097 +
Postgebühren u. a.	4 753	3 513	3 396	11 662	0,45	13 517	0,60	1 855 –
Sonstige Verwaltungskosten	21 772	14 198	7 889	43 859	1,69	10 066	0,45	33 793 +
Summe	181 886	186 230	173 130	541 246	20,89	388 162	17,20	153 084 +
Abschreibung auf Anlagevermögen	11 950	12 416	11 431	35 797	1,38	16 964	0,75	18 833 +
Gesamtausgaben	**809 816**	**848 116**	**779 503**	**2 437 436**	**94,03**	**1 943 388**	**86,07**	**494 047 +**

AUSZUG AUS DER KOSTENRECHNUNG 1992 bis 1994 im Vergleich zu 1989 bis 1991[1]

KOSTENSTELLE	1992 TDM	1993 TDM	1994 TDM	Berichtszeit 1992 bis 1994[2] TDM	Vergleich 1989 bis 1991 TDM	Veränderung TDM ±
Angestellte	2 919	2 103	1 686	6 708	7 787	1 079 –
Arbeits- und Gesundheitsschutz	144	261	194	599	1 770	1 171 –
Ausländische Arbeitnehmer	5 002	4 098	3 803	12 903	13 852	949 –
Automation/Technologie	522	310	274	1 106	3 598	2 492 –
Berufsbildung	696	645	352	1 693	2 577	884 –
Gewerkschaftliche Betriebspolitik	600	1 396	630	2 626	5 474	2 848 –
Bildungswesen/Bildungspolitik	62 420	47 369	45 611	155 400	119 811	35 589 –
Frauen	486	429	289	1 204	4 206	3 002 –
Internationale Beziehungen	643	1	1 423	2 067	2 105	38 –
Jugend	1 864	949	858	3 671	9 566	5 895 –
Redaktion Metall/Der Gewerkschafter	50 155	49 330	43 709	143 194	117 227	25 967 –
Sozialpolitik/Arbeitsrecht	280	768	346	1 394	2 758	1 364 –
Tarifpolitik	2 381	5 250	3 120	10 751	13 276	2 525 –
Vertrauensleute / Mitbestimmung	950	1 402	1 018	3 370	8 267	4 897 –
Werbung	1 667	2 100	2 373	6 140	7 293	1 153 –
Wirtschaftspolitik	1 157	729	415	2.301	2.134	167 –

[1] ohne Personalkosten

[2] ohne Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen

MITGLIEDER UND BEITRÄGE 1992 bis 1994

Abgerechnete Mitglieder	1. Januar 1992	31. Dezember 1994	Veränderung	vH
Mitglieder mit Vollbeitrag	2 688 586	1 867 786	– 820 800	– 30,53
Mitglieder ohne Vollbeitrag	935 794	1 112 470	176 676	18,88
Mitglieder insgesamt	3 624 380*	2 980 256*	– 644 124	– 17,77
Beitragseinnahmen in Millionen DM	1989 bis 1991 2 258,2	1992 bis 1994 2 592,2	334,0	14,79
Beitrag in DM				
Durchschnitt Vollbeitrag	26,71	33,01	6,30	23,59
Durchschnitt Gesamtbeitrag	21,14	22,92	1,78	8,42

VOLLBEITRÄGE NACH PERSONENGRUPPEN

Jahr	Beitrag/DM										
	Arbeiter männlich	Arbeiter weiblich	Jugendliche männlich	Arbeiter weiblich	Arbeiter insgesamt	Angestellte männlich	Angestellte weiblich	Jugendliche männlich	Angestellte weiblich	Angestellte insgesamt	alle Gruppen
1991	27,52	19,65	26,34	21,66	26,16	34,94	20,25	24,50	20,60	29,48	26,71
1992	30,36	23,21	28,62	24,93	29,19	39,12	25,79	27,14	24,90	34,72	30,14
1993	32,00	25,18	29,76	26,71	30,92	41,43	29,24	28,95	27,35	37,61	32,11
1994	32,71	26,01	30,10	27,69	31,68	42,52	31,17	29,14	28,25	39,10	33,01
Veränderung											
1991 zu 1994	5,19	6,36	3,76	6,03	5,52	7,58	10,92	4,64	7,65	9,62	6,30
in vH	18,86	32,37	14,27	27,84	21,10	21,69	53,93	18,94	37,14	32,63	23,59

DURCHSCHNITTLICHER MONATSBEITRAG IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN
unterteilt in Vollbeiträge (V) und Gesamtbeiträge (G)

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1991 bis 1994		Veränderung in vH	
	31. 12. 1988		31. 12. 1991		31. 12. 1992		31. 12. 1993		31. 12. 1994					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Aachen	25,56	19,63	29,72	23,29	31,60	24,14	32,81	24,18	33,07	23,54	3,35	0,25	11,27	1,07
Aalen	24,64	18,88	28,86	22,68	30,76	23,71	31,62	23,35	31,72	23,08	2,86	0,40	9,91	1,76
Albstadt	24,69	20,31	30,29	25,27	31,42	25,29	32,41	24,70	32,54	24,52	2,25	–0,75	7,43	–2,97
Alfeld	24,68	17,89	28,95	22,38	30,73	23,38	31,64	22,07	31,74	22,05	2,79	–0,33	9,64	–1,47
Amberg	24,27	16,95	29,10	20,89	30,14	21,21	31,32	21,08	32,58	21,89	3,48	1,00	11,96	4,79
Arnsberg	24,52	18,66	29,08	23,90	30,50	24,52	30,70	24,00	30,76	24,54	1,68	0,64	5,78	2,68
Aschaffenburg	25,20	20,37	30,86	25,14	32,31	25,70	33,20	25,92	33,71	25,96	2,85	0,82	9,24	3,26
Aschersleben[3]	–	–	12,19	10,08	17,11	11,20	20,76	11,71	23,00	12,81	10,81	2,73	88,68	27,08
Augsburg	25,58	19,37	30,99	23,94	32,36	24,18	33,36	23,92	33,42	23,72	2,43	–0,22	7,84	–0,92
Bad Hersfeld	–	–	31,98	24,57	32,97	24,32	32,88	22,87	32,99	21,66	1,01	–2,91	3,16	–11,84
Bad Kreuznach	23,76	17,94	28,62	23,48	29,74	23,82	30,86	24,01	31,05	23,65	2,43	0,17	8,49	0,72
Bamberg	24,54	19,96	28,86	23,72	30,23	24,26	31,45	23,94	31,62	23,61	2,76	–0,11	9,56	–0,46
Bautzen[3]	–	–	13,70	9,10	17,76	9,43	20,48	11,79	23,65	13,10	9,95	4,00	72,63	43,96
Bayreuth	24,00	17,35	28,74	22,47	29,86	22,90	30,78	22,70	30,89	22,69	2,15	0,22	7,48	0,98
Bebra[1]	28,11	20,50	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bergedorf	25,62	19,17	26,86	20,61	29,94	22,54	32,98	24,72	33,90	25,32	7,04	4,71	26,21	22,85
Berlin[2 4]	25,13	19,20	20,91	17,42	25,43	18,75	29,46	20,09	31,50	20,57	10,59	3,15	50,64	18,09
Betzdorf	24,06	16,51	28,33	20,75	30,50	22,05	31,47	21,88	31,62	21,86	3,29	1,11	11,61	5,35
Bielefeld	26,11	18,28	30,72	22,40	32,16	22,30	33,01	21,54	33,07	21,32	2,35	–1,08	7,65	–4,82
Bocholt	23,97	18,16	28,35	22,14	30,35	23,63	30,86	23,29	31,09	23,03	2,74	0,89	9,66	4,02
Bochum	28,74	21,11	33,07	25,51	36,36	27,49	37,71	27,18	38,08	27,08	5,01	1,57	15,15	6,15
Bonn	26,08	20,02	30,78	25,34	31,99	25,43	33,12	25,59	33,25	25,16	2,47	–0,18	8,02	–0,71
Braunschweig	31,25	22,04	35,29	26,47	37,52	27,66	39,86	27,88	40,47	27,86	5,18	1,39	14,68	5,25
Bremen	26,62	20,50	32,36	26,75	34,07	27,82	35,38	28,24	35,70	27,78	3,34	1,03	10,32	3,85
Bremerhaven	27,04	16,80	30,59	21,06	31,76	21,47	33,15	21,83	33,46	21,17	2,87	0,11	9,38	0,52
Bruchsal	25,41	20,13	30,10	24,38	31,68	24,99	32,92	24,86	33,17	24,66	3,07	0,28	10,20	1,15
Calw	26,34	19,65	30,59	23,33	32,09	23,94	33,30	24,09	34,07	24,60	3,48	1,27	11,38	5,44

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1991 bis 1994		Veränderung in vH	
	31. 12. 1988		31. 12. 1991		31. 12. 1992		31. 12. 1993		31. 12. 1994					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Celle	23,94	17,17	28,51	22,15	29,17	22,16	30,31	21,70	30,55	21,69	2,04	–0,46	7,16	–2,08
Chemnitz[3]	–	–	13,88	11,29	16,58	11,30	19,96	12,95	22,43	13,88	8,55	2,59	61,60	22,94
Coburg	24,06	18,03	28,43	22,18	29,31	22,30	30,36	22,43	30,32	22,16	1,89	–0,02	6,65	–0,09
Cottbus[3]	–	–	15,61	12,96	21,05	15,04	25,23	17,96	27,88	20,02	12,27	7,06	78,60	54,48
Darmstadt	27,84	21,46	33,82	27,99	35,59	29,13	36,99	28,52	37,10	28,38	3,28	0,39	9,70	1,39
Dessau[3]	–	–	13,66	11,32	16,82	11,50	21,79	12,91	23,43	12,64	9,77	1,32	71,52	11,66
Detmold	23,77	18,96	28,44	23,16	29,27	23,67	30,59	24,19	30,56	24,13	2,12	0,97	7,45	4,19
Dinslaken	26,53	18,48	31,05	22,30	32,16	23,35	33,08	23,20	33,60	23,54	2,55	0,64	8,21	2,79
Döbeln–Grimma[2 3]	–	–	13,05	8,64	16,71	9,56	18,37	10,86	–	–	–	–	–	–
Dortmund	27,87	17,28	31,68	20,50	34,48	21,52	35,43	21,08	35,59	20,32	3,91	–0,18	12,34	–0,88
Dresden[3]	–	–	13,61	9,57	18,40	10,53	21,89	11,50	24,13	12,37	10,52	2,80	77,30	29,26
Duisburg	26,56	18,23	29,49	21,64	31,77	23,25	32,56	23,18	32,92	22,46	3,43	0,82	11,63	3,79
Düren	24,78	19,11	30,29	23,69	31,92	23,89	32,82	23,58	32,92	22,89	2,63	–0,80	8,68	–3,38
Düsseldorf	25,94	19,36	29,55	23,13	31,23	23,74	32,13	23,98	32,80	24,02	3,25	0,89	11,00	3,85
Eberswalde[3]	–	–	13,62	11,82	18,23	12,65	22,50	14,46	27,39	16,56	13,77	4,74	101,10	40,10
Eisenach[3]	–	–	12,61	10,67	16,54	10,40	19,18	11,37	22,71	13,07	10,10	2,40	80,10	22,49
Elmshorn	26,34	19,33	32,46	26,04	33,34	26,61	34,16	26,58	34,23	25,88	1,77	–0,16	5,45	–0,61
Emden	34,66	27,79	37,71	31,94	40,58	33,69	42,59	30,72	42,47	33,58	4,76	1,64	12,62	5,13
Erfurt[3]	–	–	13,29	11,19	16,90	11,60	21,02	12,64	21,82	11,73	8,53	0,54	64,18	4,83
Erlangen	25,65	18,20	30,27	22,73	31,60	23,30	33,06	23,15	33,27	23,00	3,00	0,27	9,91	1,19
Essen	26,05	18,45	30,23	22,04	31,42	22,56	32,19	22,57	32,65	22,36	2,42	0,32	8,01	1,45
Esslingen	26,44	22,23	31,39	26,50	32,57	26,12	33,67	25,73	34,03	25,02	2,64	–1,48	8,41	–5,58
Finsterwalde[3]	–	–	12,04	10,41	15,21	10,86	20,95	13,17	25,80	14,57	13,76	4,16	114,29	39,96
Flensburg	25,32	18,44	29,37	22,38	30,12	22,85	30,96	22,38	31,21	22,39	1,84	0,01	6,26	0,04
Frankenthal[2]	23,85	17,48	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Frankfurt/Main	27,63	20,12	32,41	24,38	34,01	24,81	35,67	24,83	36,31	24,83	3,90	0,45	12,03	1,85
Frankfurt/Oder[3]	–	–	12,83	10,81	16,12	11,84	22,58	14,63	26,05	16,13	13,22	5,32	103,04	49,21
Freiburg	24,77	19,30	29,50	23,59	30,87	24,04	32,56	25,17	32,67	25,23	3,17	1,64	10,75	6,95
Friedrichshafen	24,83	20,77	29,53	24,55	30,84	24,86	32,34	25,07	32,52	24,48	2,99	–0,07	10,13	–0,29

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1991 bis 1994		Veränderung in vH	
	31. 12. 1988		31. 12. 1991		31. 12. 1992		31. 12. 1993		31. 12. 1994					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Fürth	24,24	17,47	28,77	21,67	30,06	21,97	31,21	21,09	31,23	20,27	2,46	–1,40	8,55	–6,46
Gaggenau	27,28	17,47	31,93	26,42	32,94	27,01	33,72	26,23	34,25	25,90	2,32	–0,52	7,27	–1,97
Geislingen	25,66	18,78	30,55	23,44	32,21	23,80	33,61	24,03	33,83	24,17	3,28	0,73	10,74	3,1196
Gelsenkirchen	27,21	17,97	30,80	21,54	32,13	22,05	33,62	21,99	33,92	21,59	3,12	0,05	10,13	0,23
Gera[3]	–	–	12,98	10,90	17,36	10,64	20,45	10,83	23,02	11,57	10,04	0,67	77,35	6,15
Gevelsberg	24,27	17,72	29,08	21,92	30,50	22,51	31,42	21,87	31,54	21,54	2,46	–0,38	8,46	–1,73
Gießen–Wetzlar[1]	25,39	19,05	30,57	23,20	31,73	23,48	32,85	23,62	32,67	22,72	2,10	–0,48	6,87	–2,07
Göppingen	26,10	19,60	31,73	23,56	32,90	24,02	33,93	23,45	34,01	22,66	2,28	–0,90	7,19	–3,82
Goslar–Osterode[1]	25,30	16,60	30,13	22,70	30,66	22,43	31,52	22,32	31,77	22,20	1,64	–0,50	5,44	–2,20
Göttingen	24,86	18,77	29,76	23,21	30,92	23,50	31,83	23,19	31,89	24,01	2,13	0,80	7,16	3,45
Gummersbach	25,54	19,58	30,41	24,38	31,80	24,46	32,84	24,17	32,97	23,79	2,56	–0,59	8,42	–2,42
Gütersloh	24,54	19,64	29,66	24,22	30,92	25,06	32,29	24,83	32,44	25,27	2,78	1,05	9,37	4,34
Hagen	26,35	19,47	30,39	23,51	31,82	24,12	32,44	23,16	32,92	22,65	2,53	–0,86	8,33	–3,66
Halberstadt[3]	–	–	14,23	11,00	18,33	11,94	21,13	12,59	23,01	13,51	8,78	2,51	61,70	22,82
Halle[3]	–	–	13,27	10,62	18,51	12,83	21,05	14,79	24,53	16,44	11,26	5,82	84,85	54,80
Hamburg	27,86	20,74	32,30	25,44	34,21	26,35	35,64	26,86	36,26	26,95	3,96	1,51	12,26	5,94
Hameln	24,23	17,63	29,08	22,40	30,42	22,98	31,81	22,93	32,04	22,95	2,96	0,55	10,18	2,46
Hamm	25,52	19,64	29,43	23,74	30,38	24,40	31,80	24,55	32,01	24,11	2,58	0,37	8,77	1,56
Hanau	27,52	20,53	32,43	25,08	33,84	25,12	34,72	25,17	34,96	24,59	2,53	–0,49	7,80	–1,95
Hannover	30,73	23,02	34,23	26,69	36,52	27,71	38,16	27,53	38,22	27,91	3,99	1,22	11,66	4,57
Hattingen	26,53	16,04	32,72	19,77	34,15	20,08	34,63	18,75	34,44	17,58	1,72	–2,19	5,26	–11,08
Heidelberg	24,87	20,26	30,50	25,17	31,89	25,36	33,05	25,44	33,14	25,16	2,64	–0,01	8,66	–0,04
Heidenheim	25,08	19,40	29,98	23,59	31,14	23,42	32,54	23,41	32,63	23,27	2,65	–0,32	8,84	–1,36
Herborn	25,25	19,32	31,29	24,84	32,77	24,51	33,77	24,85	33,77	23,65	2,48	–1,19	7,93	–4,79
Herford	23,64	18,71	28,06	22,97	29,21	23,60	30,28	23,97	30,45	23,93	2,39	0,96	8,52	4,18
Herne	28,41	21,32	34,29	26,82	36,07	26,17	37,15	25,85	37,30	24,71	3,01	–2,11	8,78	–7,87
Hildesheim	23,92	18,17	28,36	21,58	29,96	21,83	31,03	21,27	30,94	21,80	2,58	0,22	9,10	1,02
Homburg	26,03	19,67	32,80	25,95	34,84	26,22	36,19	25,49	36,93	26,68	4,13	0,73	12,59	2,81
Ingolstadt	27,19	22,78	33,56	28,15	34,83	28,89	35,98	28,07	34,88	26,45	1,32	–1,70	3,93	–6,04

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung		Veränderung	
	31. 12. 1988		31. 12. 1991		31. 12. 1992		31. 12. 1993		31. 12. 1994		1991 bis 1994		in vH	
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Iserlohn	25,83	19,06	30,85	23,93	32,77	24,61	33,45	24,44	32,84	23,30	1,99	–0,63	6,45	–2,63
Jena[3]	–	–	13,04	11,68	16,88	12,21	22,46	15,08	25,35	15,17	12,31	3,49	94,40	29,88
Kaiserslautern	25,96	21,47	30,82	26,33	33,28	27,76	34,73	27,64	35,24	27,71	4,42	1,38	14,34	5,24
Karlsruhe	25,49	19,39	30,40	23,33	31,80	23,61	32,86	23,39	33,09	22,89	2,69	–0,44	8,85	–1,89
Kassel	31,93	24,32	36,55	29,46	39,09	30,52	40,81	30,02	41,25	30,35	4,70	0,89	12,86	3,02
Kempten	24,36	19,86	30,60	24,98	31,62	25,08	32,68	24,87	32,76	24,20	2,16	–0,78	7,06	–3,12
Kiel	26,35	17,20	31,25	21,50	32,44	21,70	33,60	22,43	34,13	22,21	2,88	0,71	9,22	3,30
Koblenz	24,87	19,21	28,91	23,12	30,04	23,72	31,12	23,61	31,27	23,60	2,36	0,48	8,16	2,08
Köln	27,27	21,55	32,86	25,48	34,40	26,03	34,91	24,82	35,40	24,63	2,54	–0,85	7,73	–3,34
Krefeld	26,22	19,55	30,82	24,03	33,17	25,52	34,00	25,12	34,81	24,66	3,99	0,63	12,95	2,62
Landshut	24,11	21,21	29,32	25,59	30,67	25,79	31,70	26,04	31,84	25,93	2,52	0,34	8,59	1,33
Leer	23,27	16,24	26,49	20,01	27,45	20,43	28,32	19,88	28,39	19,71	1,90	–0,30	7,17	–1,50
Leipzig[3]	–	–	13,72	10,96	17,72	11,78	22,05	13,14	23,55	14,42	9,83	3,46	71,65	31,57
Leverkusen	25,63	19,61	30,42	23,21	31,53	23,58	32,15	22,80	32,33	22,04	1,91	–1,17	6,28	–5,04
Limburg	23,37	16,51	28,39	22,35	29,52	22,65	30,43	22,56	30,42	22,03	2,03	–0,32	7,15	–1,43
Lippstadt	24,57	19,36	29,82	23,34	31,33	24,38	32,95	24,38	32,94	24,73	3,12	1,39	10,46	5,96
Lörrach	24,96	20,95	29,60	24,88	30,93	25,05	31,91	25,09	32,91	25,57	3,31	0,69	11,18	2,77
Lübeck	24,59	15,83	22,77	17,50	25,83	18,20	28,82	19,42	29,91	20,12	7,14	2,62	31,36	14,97
Ludwigsburg	26,92	21,54	32,03	25,93	33,36	25,91	34,60	26,22	34,77	25,57	2,74	–0,36	8,55	–1,39
Ludwigsfelde[3]	–	–	13,18	10,91	18,30	12,64	24,89	16,51	27,11	19,95	13,93	9,04	105,69	82,86
Ludwigshafen/Frankenthal	25,12	17,32	29,50	23,18	31,10	24,09	32,18	24,28	32,14	23,57	2,64	0,39	8,95	1,68
Lüdenscheid	24,27	19,60	28,41	23,45	30,68	24,70	31,79	24,50	32,31	24,39	3,88	0,94	13,65	4,01
Lüneburg	25,90	18,66	19,68	15,88	24,56	17,71	26,53	18,60	28,26	20,32	8,58	4,44	43,60	27,96
Magdeburg[3]	–	–	14,74	12,44	18,36	13,40	20,85	13,59	24,41	14,58	9,67	2,14	65,60	17,20
Mainz	25,67	19,23	30,03	21,79	31,51	21,90	33,15	19,42	33,82	18,66	3,79	–3,13	12,62	–14,36
Mannheim	30,51	23,54	35,15	28,32	36,43	28,55	37,53	28,02	38,89	27,90	3,74	–0,42	10,64	–1,48
Marburg	24,79	19,13	30,24	24,47	31,32	25,41	32,05	25,17	32,71	25,17	2,47	0,70	8,17	2,86
Minden	25,22	17,75	30,05	23,09	32,03	22,98	32,46	24,61	33,19	24,48	3,14	1,39	10,45	6,02
Mönchengladbach	24,80	19,37	29,75	23,22	31,20	23,07	32,44	22,97	32,61	22,76	2,86	–0,46	9,61	–1,98

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1991 bis 1994		Veränderung in vH	
	31. 12. 1988		31. 12. 1991		31. 12. 1992		31. 12. 1993		31. 12. 1994					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Mülheim	26,74	17,98	29,89	21,66	31,51	22,29	32,56	22,16	33,21	21,89	3,32	0,23	11,11	1,06
München	25,83	20,97	31,19	25,39	32,63	25,86	33,86	25,82	34,34	25,40	3,15	0,01	10,10	0,04
Münster	26,97	19,99	31,43	23,85	32,63	24,95	33,66	24,87	33,89	25,01	2,46	1,16	7,83	4,86
Neckarsulm	27,78	22,01	32,88	26,42	34,17	26,50	35,41	25,97	35,54	25,49	2,66	–0,93	8,09	–3,52
Neu–Ulm	24,59	19,96	30,28	24,97	31,67	25,49	32,46	25,14	32,57	25,46	2,29	0,49	7,56	1,96
Neubrandenburg[3]	–	–	12,77	9,84	17,62	10,57	20,14	11,68	21,24	11,97	8,47	2,13	66,33	21,65
Neumünster	25,84	17,86	30,03	21,63	30,51	22,39	31,88	22,16	32,12	21,48	2,09	–0,15	6,96	–0,69
Neunkirchen	25,46	16,65	30,11	21,96	31,59	22,66	32,34	22,56	32,36	22,29	2,25	0,33	7,47	1,50
Neuss	26,22	19,93	31,19	24,72	32,42	24,72	32,89	24,12	33,04	23,71	1,85	–1,01	5,93	–4,09
Neustadt	26,08	22,43	32,63	28,84	33,87	28,26	35,08	28,09	35,19	27,45	2,56	–1,39	7,85	–4,82
Neuwied	24,59	18,82	29,56	23,48	30,39	23,83	31,72	23,97	31,73	23,75	2,17	0,27	7,34	1,15
Nienburg	24,13	18,48	28,48	23,35	29,39	22,02	30,38	22,12	30,64	22,18	2,16	–1,17	7,58	–5,01
Nordenham	23,32	17,72	27,82	21,78	29,21	22,42	30,48	22,32	29,29	15,50	1,47	–6,28	5,28	–28,83
Nordhausen[3]	–	–	12,05	10,17	14,40	9,87	16,43	10,00	20,70	11,64	8,65	1,47	71,78	14,45
Nürnberg	25,50	18,34	30,21	22,77	31,55	22,77	32,78	22,31	32,96	21,98	2,75	–0,79	9,10	–3,47
Oberhausen	25,39	14,90	31,57	18,89	33,19	20,47	34,49	20,34	34,96	20,51	3,39	1,62	10,74	8,58
Oelde	24,69	18,12	28,61	22,10	30,80	23,32	30,88	22,80	31,06	22,63	2,45	0,53	8,56	2,40
Offenbach	25,38	19,96	29,92	23,84	31,24	23,67	32,28	23,39	32,41	23,14	2,49	–0,70	8,32	–2,94
Offenburg	24,64	20,67	28,73	24,60	29,83	24,85	30,82	25,06	30,95	25,20	2,22	0,60	7,73	2,44
Oldenburg	23,26	16,95	27,63	21,50	28,74	21,99	30,08	22,39	30,41	22,19	2,78	0,69	10,06	3,21
Olpe	24,69	18,43	28,63	22,58	29,97	23,37	30,49	23,28	30,72	23,32	2,09	0,74	7,30	3,28
Olsberg	24,04	16,60	30,13	22,81	32,06	23,41	32,33	22,63	32,53	22,21	2,40	–0,60	7,97	–2,63
Oranienburg[3]	–	–	13,42	11,15	18,88	12,12	24,90	14,75	27,36	15,13	13,94	3,98	103,87	35,70
Osnabrück	27,06	19,23	30,08	23,63	31,70	24,22	33,03	24,30	33,38	23,74	3,30	0,11	10,97	0,47
Osterode[2]	24,48	17,91	29,00	20,97	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Paderborn	24,75	20,13	28,72	23,85	29,82	24,46	31,32	24,49	32,23	24,91	3,51	1,06	12,22	4,44
Passau	23,78	19,66	28,63	23,21	30,51	23,93	31,54	23,71	31,61	23,67	2,98	0,46	10,41	1,98
Peine	27,51	14,14	30,58	20,10	32,58	21,17	34,09	21,46	34,40	21,54	3,82	1,44	12,49	7,16
Pforzheim	23,82	19,50	28,16	23,02	29,38	23,40	29,80	22,86	30,27	22,77	2,11	–0,25	7,49	–1,09

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1991 bis 1994		Veränderung in vH	
	31. 12. 1988		31. 12. 1991		31. 12. 1992		31. 12. 1993		31. 12. 1994					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Pirna[3]	–	–	12,93	10,37	16,34	10,79	19,45	11,38	22,13	11,82	9,20	1,45	71,15	13,98
Potsdam[3]	–	–	13,19	11,14	16,34	11,28	21,12	13,39	25,32	14,46	12,13	3,32	91,96	29,80
Recklinghausen	24,65	18,44	29,03	22,85	31,07	23,79	32,00	23,57	31,97	22,99	2,94	0,14	10,13	0,61
Regensburg	24,07	18,16	28,51	22,50	29,67	22,91	30,66	23,27	30,62	23,16	2,11	0,66	7,40	2,93
Remscheid	24,57	18,88	29,57	23,35	31,80	24,46	32,14	23,95	32,20	23,97	2,63	0,62	8,89	2,66
Rendsburg	24,61	18,14	30,13	22,98	31,71	23,78	32,78	23,85	33,79	24,60	3,66	1,62	12,15	7,05
Reutlingen	26,73	22,24	32,47	26,81	33,66	26,82	34,97	25,90	35,16	26,02	2,69	–0,79	8,28	–2,95
Rheine	24,22	18,80	27,74	22,92	28,78	23,06	29,57	23,01	29,77	22,95	2,03	0,03	7,32	0,13
Riesa[1 3]	–	–	12,54	10,71	14,92	10,20	18,75	11,27	20,24	11,38	7,70	0,67	61,40	6,26
Rosenheim	24,48	19,41	29,08	23,64	30,32	24,20	31,22	24,34	31,33	23,85	2,25	0,21	7,74	0,89
Rostock[3]	–	–	16,03	12,00	20,74	13,39	23,76	14,75	27,17	15,89	11,14	3,89	69,49	32,42
Saalfeld[3]	–	–	12,36	10,14	14,64	9,68	18,06	9,97	19,82	10,97	7,46	0,83	60,36	8,19
Saarbrücken	25,36	18,38	29,99	21,02	31,36	24,16	32,09	23,45	32,24	23,46	2,25	2,44	7,50	11,61
Salzgitter	30,71	24,38	34,19	28,30	36,64	29,83	38,09	29,57	38,54	29,96	4,35	1,66	12,72	5,87
Schönebeck[3]	–	–	12,74	10,86	18,31	13,39	22,13	14,11	25,90	15,14	13,16	4,28	103,30	39,41
Schramberg	23,86	19,10	28,04	22,45	29,11	22,70	29,74	22,12	29,84	21,17	1,80	–1,28	6,42	–5,70
Schwabach	24,14	17,28	28,50	21,06	29,56	21,46	30,73	21,76	30,89	21,42	2,39	0,36	8,39	1,71
Schwäbisch Gmünd	27,60	22,68	33,48	27,53	34,95	27,52	35,94	26,92	36,39	27,20	2,91	–0,33	8,69	–1,20
Schwäbisch Hall	24,61	20,61	28,99	24,78	30,39	24,76	31,48	24,46	31,72	24,65	2,73	–0,13	9,42	–0,52
Schweinfurt	25,30	19,05	29,86	22,74	31,02	22,89	31,37	21,25	32,16	22,30	2,30	–0,44	7,70	–1,93
Schwerin[3]	–	–	13,48	11,62	18,84	13,32	21,11	13,96	21,49	14,66	8,01	3,04	59,42	26,16
Siegburg	25,26	19,88	29,67	24,75	30,92	25,10	32,05	24,64	32,21	24,43	2,54	–0,32	8,56	–1,29
Siegen	24,91	18,23	29,00	22,29	31,00	23,36	31,11	22,45	31,04	21,91	2,04	–0,38	7,03	–1,70
Singen	25,63	19,20	30,37	23,20	31,79	23,74	33,11	23,48	33,41	23,52	3,04	0,32	10,01	1,38
Solingen	25,82	17,93	31,17	22,71	33,48	23,68	33,42	22,52	33,30	22,39	2,13	–0,32	6,83	–1,41
Sonneberg[3]	–	–	12,15	9,55	15,33	9,98	18,66	10,97	20,35	11,07	8,20	1,52	67,49	15,92
Stadthagen	24,16	19,04	30,10	24,93	31,57	25,65	32,79	25,63	33,59	25,49	3,49	0,56	11,59	2,25
Stolberg	26,43	18,53	31,02	24,04	32,35	24,45	33,55	24,35	33,68	23,99	2,66	–0,05	8,58	–0,21
Stralsund[3]	–	–	13,78	11,36	17,62	12,21	21,51	14,51	25,31	16,15	11,53	4,79	83,67	42,17

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1991 bis 1994		Veränderung in vH	
	31. 12. 1988		31. 12. 1991		31. 12. 1992		31. 12. 1993		31. 12. 1994					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Stuttgart	29,44	25,66	34,36	30,15	36,07	30,39	37,48	30,36	38,38	30,22	4,02	0,07	11,70	0,23
Suhl[3]	–	–	11,56	9,60	16,86	9,54	17,77	9,24	18,43	9,58	6,87	–0,02	59,43	–0,21
Tauberbischofsheim	24,05	20,18	28,91	24,33	30,03	24,68	31,05	24,88	31,28	24,83	2,37	0,50	8,20	2,06
Trier	24,06	19,46	28,75	24,20	29,96	25,21	31,04	25,55	30,89	24,89	2,14	0,69	7,44	2,85
Ulm	26,42	20,72	31,49	25,51	32,66	25,81	34,03	25,96	33,93	25,24	2,44	–0,27	7,75	–1,06
Unna	24,47	18,61	28,46	22,10	30,06	22,80	31,46	22,67	31,58	22,11	3,12	0,01	10,96	0,05
Velbert	24,68	20,30	29,41	24,18	31,32	25,18	31,44	24,68	31,65	24,28	2,24	0,10	7,62	0,41
Villingen/Schwenningen	25,35	19,38	29,79	22,94	31,21	22,68	33,16	22,57	33,63	21,80	3,84	–1,14	12,89	–4,97
Völklingen	27,06	20,93	30,35	24,88	32,81	25,43	33,92	24,91	34,05	24,46	3,70	–0,42	12,19	–1,69
Waiblingen	25,30	20,75	30,61	25,10	31,65	24,95	32,63	24,67	32,73	24,12	2,12	–0,98	6,93	–3,90
Weilheim	25,96	19,94	30,49	23,55	31,65	23,10	32,76	23,26	32,78	22,87	2,29	–0,68	7,51	–2,89
Werdohl	24,27	19,39	29,41	23,38	30,50	23,55	31,23	22,79	31,17	22,38	1,76	–1,00	5,98	–4,28
Wetzlar	25,39	17,86	30,32	22,40	31,37	22,34	32,37	22,29	–	–	–	–	–	–
Wiesbaden	25,13	18,66	29,84	23,56	31,21	24,13	32,39	24,16	32,84	23,93	3,00	0,37	10,05	1,57
Wilhelmshaven	28,41	20,26	33,81	24,83	35,21	23,22	36,69	21,53	36,83	22,01	3,02	–2,82	8,93	–11,36
Witten	26,18	17,84	30,27	21,29	31,21	21,72	31,84	20,36	32,15	20,41	1,88	–0,88	6,21	–4,13
Wolfsburg	38,74	33,65	42,32	36,87	45,44	38,98	48,97	40,33	49,10	40,07	6,78	3,20	16,02	8,68
Worms	25,61	18,22	29,39	22,38	30,96	23,07	31,59	22,47	32,43	22,36	3,04	–0,02	10,34	—0,09
Wuppertal	25,26	19,38	30,40	23,63	31,54	23,81	32,64	23,46	32,86	23,08	2,46	–0,55	8,09	–2,33
Würzburg	24,33	19,34	28,76	23,00	30,26	22,36	31,27	22,07	31,00	22,09	2,24	–0,91	7,79	–3,96
Zschopau[3]	–	–	12,31	9,86	14,63	9,54	18,80	10,50	20,43	10,88	8,12	1,02	65,96	10,34
Zwickau[3]	–	–	13,16	10,36	17,34	11,78	19,88	11,99	21,66	13,04	8,50	2,68	64,59	25,87
Bundesgebiet	26,84	20,46	26,71	21,14	30,14	22,29	32,11	22,66	33,01	22,92	6,30	1,78	23,59	8,42

[1] Umbenennung

[2] Zusammenlegung

[3] Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern

[4] ab 1991 errechnete Zahlen wegen Zusammenlegung

DURCHSCHNITTLICHER MONATSBEITRAG DER RENTNER NACH BEZIRKEN

Bezirk	1992	1993	1994
Berlin-Brandenburg	6,14	6,84	7,11
Dortmund	5,85	6,58	7,43
Dresden	5,84	6,48	5,57
Frankfurt	6,42	7,21	8,04
Küste	6,06	6,75	7,60
Hannover	6,21	6,85	7,74
München	6,04	6,68	7,03
Stuttgart	5,94	6,47	7,22
Wuppertal	6,06	6,73	7,49
Bundesgebiet	6,02	6,68	7,40

DURCHSCHNITTLICHER MONATSBEITRAG DER AUSZUBILDENDEN NACH BEZIRKEN

Bezirk	1992	1993	1994
Berlin-Brandenburg	8,01	8,91	8,47
Dortmund	8,37	8,75	9,06
Dresden	8,29	9,03	7,59
Frankfurt	8,04	9,12	9,62
Küste	8,27	8,97	9,06
Hannover	8,25	9,01	10,14
München	8,31	9,10	10,13
Stuttgart	9,03	9,68	10,15
Wuppertal	8,68	9,06	9,33
Bundesgebiet	8,30	9,05	9,62

ENTWICKLUNG DES BEITRAGSAUFKOMMENS

Jahr	Beitrags-aufkommen in Millionen DM	Änderungen zum Vorjahr in Millionen DM	in vH	Durchschnittsbeitrag je Mitglied/Monat Vollbeitrag DM	Gesamtbeitrag DM
1980	501,4	61,0	13,9	19,83	16,71
1981	526,9	25,5	5,1	21,22	17,64
1982	542,2	15,3	2,9	22,02	17,92
1983	537,6	– 4,6	– 0,9	23,05	18,32
1984	541,7	4,1	0,8	23,29	18,37
1985	559,8	18,1	3,3	24,30	19,18
1986	590,7	30,9	5,5	25,27	19,85
1987	615,9	25,2	4,3	26,60	20,52
1988	630,2	14,3	2,3	26,84	20,46
1989	654,1	23,9	3,8	27,99	21,33
1990	708,4	54,3	8,3	29,40	23,43
1991	895,7	187,3	26,4	26,71	21,14
1992	903,6	7,9	0,9	32,16	22,30
1993	863,4	– 40,2	– 4,4	32,19	22,82
1994	825,2	– 38,2	– 4,4	33,01	22,92

ALTER UND DAUER DER MITGLIEDSCHAFT AM 31. DEZEMBER 1994

Alter	Geburts-jahr	EINTRITTSJAHRGÄNGE 1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983	1982	1981	1980–1978	1977–1975	1974–1972	1971–1969	1968–1966	1965–1963	1962–1960	1959–1957	1956–1954	1953–1951	1950–1948	1947–1945	1933–1900	Summe Geburts-jahre	vH
15	1979	729	15	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	744	0,02
16	1978	2 886	892	11	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3 789	0,13
17	1977	4 888	3 608	1 219	12	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	9 727	0,32
18	1976	4 505	5 726	4 687	1 605	101	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	16 624	0,55
19	1975	3 508	4 804	7 038	4 956	1 469	107	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	21 882	0,73
20	1974	3 124	3 535	5 859	7 961	5 112	1 531	71	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	27 193	0,91
21	1973	2 755	2 683	4 223	7 354	7289	5 479	1 413	82	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	31 278	1,04
22	1972	2 609	2 532	3 827	5 223	5 305	7 918	5 627	1 469	83	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	34 593	1,15
23	1971	2 706	2 533	3 717	5 082	5 427	5 371	8 448	5 585	1 524	59	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	40 452	1,35
24	1970	2 566	2 646	3 800	5 039	5 838	5 011	5 514	7 693	5 768	1 351	69	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	45 295	1,51
25	1969	2 730	2 731	3 823	5 064	6 475	5 827	5 111	5 185	8 155	5 836	1 256	81	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	52 274	1,74
26	1968	2 621	2 577	3 768	4 933	6 506	6 003	4 881	4 371	5 521	8 106	5 308	1 525	114	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	56 234	1,88
27	1967	2 650	2 671	3 871	4 781	6 291	5 910	4 464	4 274	5 236	5 551	7 513	6 114	1 613	102	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	61 041	2,04
28	1966	2 589	2 772	3 777	4 756	6 127	5 484	4 421	4 309	5 553	5 801	4 988	8 662	6 919	1 912	125	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	68 195	2,28
29	1965	2 704	2 570	3 486	4 551	5 765	5 255	4 116	4 037	5 501	5 729	4 643	4 647	8 956	6 959	2 593	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	71 512	2,39
30	1964	2 493	2 587	3 324	4 473	5 580	4 790	3 876	3 917	5 628	5 732	4 507	3 912	4 404	9 129	10 388	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	74 740	2,49
31	1963	2 329	2 544	3 109	4 168	5 014	4 255	3 450	3 594	5 033	5 674	4 214	2 938	3 673	5 062	19 256	200	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	74 513	2,49
32	1962	2 166	2 318	2 897	3 817	4 602	3 812	3 014	3 007	4 341	4 870	4 088	2 650	2 641	4 577	20 828	2 696	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	72 324	2,41
33	1961	2 002	2 221	2 814	3 613	4 307	3 484	2 653	2 821	3 846	4 235	3 555	2 849	2 524	3 259	17 753	9 985	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	71 921	2,40
34	1960	1 935	2 186	2 493	3 418	3 922	3 142	2 442	2 413	3 347	3 492	2 987	2 374	2 783	3 639	11 527	18 302	459	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	70 861	2,37
35	1959	1 825	2 090	2 336	3 057	3 633	2 805	2 109	2 234	2 844	3 076	2 468	2 048	2 217	3 693	10 368	19 152	3 797	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	69 752	2,33
36	1958	1 699	1 813	2 076	2 822	3 264	2 455	1 941	2 048	2 509	2 751	2 105	1 706	1 964	3 127	9 762	14 465	10 409	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	66 916	2,23
37	1957	1 624	1 737	2 007	2 699	3 073	2 317	1 828	1 813	2 253	2 409	1 942	1 478	1 730	2 741	9 733	8 918	16 942	597	–	–	–	–	–	–	–	–	–	65 841	2,20
38	1956	1 542	1 706	1 901	2 640	2 846	2 234	1 686	1 649	2 109	2 185	1 692	1 463	1 535	2 421	9 083	8 150	16 968	3 773	–	–	–	–	–	–	–	–	–	65 583	2,19
39	1955	1 461	1 604	1 796	2 539	2 539	2 004	1 416	1 555	1 879	2 079	1 578	1 226	1 355	2 277	7 943	7 598	12 891	10 395	–	–	–	–	–	–	–	–	–	64 135	2,14
40	1954	1 354	1 494	1 674	2 347	2 518	1 867	1 388	1 441	1 800	1 750	1 461	1 181	1 291	2 012	7 338	7 747	7 527	14 894	1 080	–	–	–	–	–	–	–	–	62 164	2,08
41	1953	1 215	1 427	1 595	2 157	2 314	1 727	1 291	1 329	1 658	1 708	1 266	1 077	1 151	1 899	6 336	7 425	6 611	13 222	4 282	–	–	–	–	–	–	–	–	59 690	1,99
42	1952	1 235	1 382	1 594	2 283	2 175	1 650	1 245	1 298	1 530	1 623	1 272	1 063	1 156	1 805	6 143	7 067	7 453	9 974	9 831	–	–	–	–	–	–	–	–	61 779	2,06
43	1951	1 175	1 369	1 440	2 079	2 137	1 601	1 222	1 245	1 494	1 488	1 203	995	1 069	1 674	5 853	6 378	7 961	6 402	14 139	1 704	–	–	–	–	–	–	–	62 628	2,09
44	1950	1 145	1 288	1 456	2 016	2 094	1 571	1 194	1 247	1 504	1 507	1 308	1 069	1 108	1 774	5 997	6 259	8 488	5 933	12 019	5 619	–	–	–	–	–	–	–	64 596	2,16
45	1949	1 044	1 272	1 309	1 882	1 851	1 445	1 147	1 151	1 387	1 437	1 140	962	1 091	1 713	5 757	5 984	8 300	6 118	8 767	8 912	–	–	–	–	–	–	–	62 669	2,09
46	1948	1 013	1 112	1 199	1 602	1 633	1 267	1 080	1 061	1 179	1 265	1 072	913	953	1 555	5 237	5 631	8 072	6 408	4 408	10 963	1 100	–	–	–	–	–	–	58 723	1,96
47	1947	871	1 079	1 098	1 493	1 509	1 116	980	941	1 078	1 167	964	815	878	1 395	4 825	5 142	7 634	6 668	3 465	9 812	2 472	–	–	–	–	–	–	55 402	1,85
48	1946	738	900	926	1 172	1 207	996	857	858	923	1 030	836	669	786	1 252	4 267	4 479	6 547	6 102	2 864	6 647	4 514	–	–	–	–	–	–	48 570	1,62
49	1945	616	764	805	1 081	1 066	835	671	718	823	897	711	606	721	1 063	3 817	3 847	5 929	5 131	2 672	3 861	7 409	1 573	–	–	–	–	–	45 616	1,52
50	1944	817	1 017	932	1 340	1 155	973	901	814	971	1 068	856	722	836	1 297	4 327	4 538	6 743	6 234	3 772	3 769	7 561	7 065	–	–	–	–	–	57 708	1,93
51	1943	712	955	837	1 378	1 154	923	809	857	949	1 068	828	725	827	1 325	4 355	4 582	6 909	6 173	3 738	3 735	7 963	11 507	–	–	–	–	–	62 309	2,08
52	1942	707	881	869	1 289	1 073	909	804	796	918	1 026	813	696	797	1 245	4 381	4 574	6 971	6 191	3 811	3 997	5 397	10 824	3 220	–	–	–	–	62 189	2,08
53	1941	839	980	968	1 395	1 174	959	917	897	1 032	1 090	861	851	901	1 394	4 643	5 032	7 684	7 085	4 700	5 277	5 606	8 905	10 685	–	–	–	–	73 875	2,47
54	1940	726	1 014	902	1 565	1 209	973	873	908	1 044	1 129	912	872	910	1 500	5 046	5 466	8 334	7 487	4 808	5 598	5 857	7 632	15 188	–	–	–	–	79 953	2,67

ALTER UND DAUER DER MITGLIEDSCHAFT AM 31. DEZEMBER 1994

Alter	Geburts-jahr	EINTRITTSJAHRGÄNGE 1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983	1982	1981	1980–1978	1977–1975	1974–1972	1971–1969	1968–1966	1965–1963	1962–1960	1959–1957	1956–1954	1953–1951	1950–1948	1947–1945	1933–1900	Summe Geburtsjahre	vH
55	1939	614	910	869	1 310	1 041	892	769	766	874	1 017	783	766	835	1 367	4 685	5 188	7 800	7 053	4 312	5 471	5 768	7 102	11 926	5 574	–	–	–	77 692	2,59
56	1938	432	701	683	1 090	840	695	658	682	756	821	728	666	778	1 212	4 195	4 615	7 173	6 546	3 944	4 906	5 897	6 126	8 017	11 338	–	–	–	73 494	2,45
57	1937	264	407	511	903	711	614	553	591	656	751	595	621	694	1 058	3 737	4 287	6 693	6 253	3 614	4 562	5 727	5 433	6 894	12 973	–	–	–	69 102	2,31
58	1936	190	291	363	729	607	506	490	494	541	657	495	499	603	971	3 314	3 990	6 358	5 869	3 531	4 413	5 160	5 309	7 231	9 556	4 156	–	–	66 323	2,21
59	1935	109	192	253	652	469	365	385	418	491	544	441	502	560	912	2 963	3 684	5 969	5 447	3 262	3 995	4 959	5 151	6 830	6 544	7 485	–	–	62 582	2,09
60	1934	80	121	159	454	352	272	292	322	343	406	348	383	455	736	2 453	3 148	5 564	5 193	2 981	3 695	4 318	4 442	5 990	5 059	8 352	–	–	55 918	1,87
61	1933	47	54	79	277	214	156	175	214	250	292	265	255	318	482	1 815	2 370	4 199	3 900	2 144	2 543	3 262	3 042	4 263	3 920	5 633	925	–	41 094	1,37
62	1932	21	37	42	242	153	121	146	168	195	227	234	243	288	418	1 527	2 155	3 886	3 398	1 972	2 412	2 881	2 963	3 879	3 674	4 485	2 539	–	38 306	1,28
63	1931	8	28	36	200	99	83	106	137	153	178	179	182	231	369	1 347	1 849	3 450	3 200	1 988	2 316	2 717	2 813	3 575	3 424	4 459	3 637	–	36 764	1,23
64	1930	7	27	32	144	89	38	67	91	108	157	142	158	179	325	1 199	1 643	3 044	3 083	1 907	2 300	2 618	2 526	3 310	3 113	4 250	4 442	–	34 999	1,17
65	1929	–	11	23	94	47	19	34	45	71	94	101	133	161	225	978	1 385	2 765	2 711	1 604	2 089	2 436	2 286	2 971	2 874	3 961	5 186	–	32 304	1,08
66	1928	–	–	31	70	27	9	11	34	58	70	89	94	123	165	814	1 226	2 465	2 465	1 572	2 022	2 162	2 093	2 854	2 785	4 210	5 004	–	30 453	1,02
67	1927	–	–	–	49	30	6	16	13	24	44	56	73	87	160	600	985	2 023	2 057	1 312	1 771	1 926	1 799	2 360	2 401	4 015	4 094	–	25 901	0,86
68	1926	–	–	–	–	17	3	4	5	15	20	33	56	78	130	515	891	1 722	1 765	1 147	1 619	1 725	1 636	2 176	2 265	4 456	3 433	–	23 711	0,79
69	1925	–	–	–	–	–	3	5	4	5	11	19	34	62	121	440	707	1 477	1 563	1 061	1 398	1 731	1 515	2 020	2 074	4 074	3 226	–	21 550	0,72
70	1924	–	–	–	–	–	–	2	4	7	9	10	22	35	53	308	482	1 129	1 184	848	1 245	1 385	1 249	1 699	1 724	3 331	2 657	–	17 383	0,58
71	1923	–	–	–	–	–	–	–	–	2	3	9	16	28	49	236	531	1 051	1 073	744	1 091	1 254	1 128	1 593	1 572	3 342	2 688	–	16 410	0,55
72	1922	–	–	–	–	–	–	–	–	5	6	5	6	9	26	186	429	917	971	712	1 095	1 237	1 194	1 563	1 598	3 291	2 939	–	16 189	0,54
73	1921	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	4	11	16	131	369	844	884	630	988	1 214	1 208	1 427	1 628	3 119	2 887	1	15 362	0,51
74	1920	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	5	2	5	8	84	260	702	750	526	877	1 109	1 013	1 328	1 448	2 999	2 776	1	13 893	0,46
75	1919	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	3	41	164	456	488	374	615	773	774	976	1 053	2 069	1 864	19	9 671	0,32
76	1918	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	20	93	254	278	198	342	462	448	528	634	1 188	1 090	111	5 646	0,19
77	1917	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	8	52	162	216	160	231	359	394	463	533	999	933	188	4 698	0,16
78	1916	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	7	36	142	197	149	277	310	350	468	505	999	941	283	4 664	0,16
79	1915	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	29	143	174	168	275	346	393	511	627	1 141	1 162	474	5 443	0,18
80	1914	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	24	117	177	169	272	381	433	609	671	1 381	1 387	673	6 294	0,21
81	1913	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	9	86	135	119	245	292	382	516	628	1 260	1 314	749	5 735	0,19
82	1912	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	48	98	108	203	267	320	499	548	1 013	1 228	786	5 118	0,17
83	1911	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	54	92	90	164	222	265	417	502	872	1 041	785	4 504	0,15
84	1910	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	12	39	71	115	188	215	325	423	740	961	897	3 986	0,13
85	1909	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	29	44	91	152	171	257	308	658	819	989	3 518	0,12
86	1908	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	15	34	71	126	140	194	281	475	725	899	2 960	0,10
87	1907	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	10	20	49	79	103	153	226	421	625	742	2 428	0,08
88	1906	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	14	37	52	51	104	167	288	461	640	1 814	0,06
89	1905	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	4	19	53	53	70	115	199	391	554	1 458	0,05
90	1904	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3	13	23	32	50	79	125	280	477	1 082	0,04
91	1903	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	4	18	19	37	45	94	205	370	792	0,03
92	1902	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	4	12	10	18	38	68	147	252	549	0,02
93 und älter	1901 und früher	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	9	9	13	27	39	72	171	313	653	0,02
Summe	Eintrittsjahre	78 625	82 814	98 544	125 856	129 450	107 788	87 573	81 605	93 974	93 496	72 954	61 604	62 445	80 607	239 284	214 218	243 334	196 100	125 892	123 738	111 489	112 100	117 221	92 966	89 680	62 178	10 203	2 995 738	100,00

MITGLIEDER DER IG METALL NACH BEZIRKEN

Stand: 31. Dezember 1992

Bezirk	Arbeiter		Jugendliche Arbeiter		Angestellte		Jugendliche Angestellte		Gesamtzahl
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Berlin-Brandenburg	99 044	37 892	14 435	4 386	19 913	19 664	353	1 347	197 034
Dortmund	279 094	27 700	41 488	4 650	44 552	12 647	1 808	3 318	415 256
Dresden	141 539	54 343	19 244	5 337	27 315	31 738	431	2 123	282 069
Frankfurt	304 528	67 044	50 358	9 554	54 374	26 058	1 429	3 566	516 910
Küste	165 238	22 965	27 093	3 892	31 289	13 952	698	1 841	266 967
Hannover	235 898	48 655	37 475	8 091	47 322	22 985	1 219	3 588	405 234
München	214 423	49 697	48 167	9 342	44 031	14 305	1 591	3 082	384 637
Stuttgart	336 227	71 749	60 520	10 169	59 307	18 569	1 431	3 787	561 760
Wuppertal	238 266	31 639	34 583	5 057	39 019	12 047	1 253	2 551	364 415
Insgesamt	2 014 257	411 683	333 363	60 477	367 121	171 964	10 213	25 203	3 394 282

Arbeiter	2 819 781	Männliche Mitglieder	2 724 955	Mitglieder unter 26 Jahren	429 257
Angestellte	574 501	Weibliche Mitglieder	669 327	Mitglieder über 26 Jahre	2 965 025

MITGLIEDER DER IG METALL NACH BEZIRKEN

Stand: 31. Dezember 1993

Bezirk	Arbeiter		Jugendliche Arbeiter		Angestellte		Jugendliche Angestellte		Gesamtzahl
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Berlin-Brandenburg	88 560	31 890	11 592	2 786	19 405	16 812	265	880	172 190
Dortmund	274 493	27 601	35 226	3 505	44 834	13 039	1 599	2 742	403 239
Dresden	125 875	46 857	14 815	3 483	24 461	26 199	291	1 274	243 256
Frankfurt	290 919	60 968	41 885	6 772	53 816	24 031	1 302	2 802	482 494
Küste	161 972	21 842	22 774	2 800	30 759	12 949	582	1 443	255 120
Hannover	222 633	42 887	30 243	5 522	47 318	21 448	1 033	2 901	373 986
München	211 943	48 789	40 273	7 169	43 906	14 491	1 403	2 639	370 612
Stuttgart	330 276	70 006	51 212	7 754	59 100	18 796	1 239	3 289	541 672
Wuppertal	233 487	31 502	28 697	3 773	38 846	12 342	1 073	2 048	351 769
Insgesamt	1 940 357	382 342	276 717	43 563	362 446	160 107	8 788	20 018	3 194 338

Arbeiter	2 642 979	Männliche Mitglieder	2 588 308	Mitglieder unter 26 Jahren	349 086
Angestellte	551 359	Weibliche Mitglieder	606 030	Mitglieder über 26 Jahre	2 845 252

MITGLIEDER DER IG METALL NACH BEZIRKEN

Stand: 31. Dezember 1994

Bezirk	Arbeiter		Jugendliche Arbeiter		Angestellte		Jugendliche Angestellte		Gesamtzahl
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Berlin-Brandenburg	79 865	26 434	8 922	1 695	18 186	14 480	185	578	150 345
Dortmund	267 180	26 877	28 933	2 522	42 878	13 028	1 378	2 263	385 059
Dresden	109 780	38 446	10 610	2 065	21 393	21 109	185	756	204 344
Frankfurt	277 430	54 819	34 711	4 634	52 408	21 892	1 142	2 268	449 304
Küste	155 760	20 358	18 108	1 912	30 404	12 151	493	1 187	240 373
Hannover	211 277	38 987	24 606	3 982	46 234	19 473	959	2 401	347 919
München	207 509	47 705	35 430	5 591	44 059	14 421	1 325	2 351	358 391
Stuttgart	319 326	67 628	43 689	5 927	59 608	19 001	1 094	2 858	519 131
Wuppertal	228 573	31 279	24 233	3 022	38 776	12 425	919	1 645	340 872
Insgesamt	1 856 685	352 539	229 247	31 352	353 948	147 979	7 681	16 307	2 995 738

Arbeiter	2 469 823	Männliche Mitglieder	2 447 561	Mitglieder unter 26 Jahren	284 587
Angestellte	525 915	Weibliche Mitglieder	548 177	Mitglieder über 26 Jahre	2 711 151

MITGLIEDERENTWICKLUNG IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1988 bis 1994

Stand jeweils am 31. Dezember

Verwaltungsstelle	1988	1991	1992	1993	1994	1991 bis 1994 Abgang	1991 bis 1994 Zugang
Aachen	12 064	12 367	12 165	11 882	11 311	–1 056	–
Aalen	13 854	14 148	13 707	13 339	13 318	–830	–
Albstadt	15 234	15 780	15 291	14 629	14 375	–1 405	–
Alfeld	5 824	6 290	6 222	6 179	6 120	–170	–
Amberg	15 418	16 504	15 985	15 455	15 304	–1 200	–
Arnsberg	10 068	10 483	10 150	9 829	9 648	–835	–
Aschaffenburg	12 731	13 006	12 724	12 564	12 566	–440	–
Aschersleben[3]	–	23 025	17 839	15 256	12 694	–10 331	–
Augsburg	26 328	27 099	26 060	25 033	24 109	–2 990	–
Bad Hersfeld	–	4 921	4 790	4 725	4 665	–256	–
Bad Kreuznach	7 691	8 140	7 945	7 782	7 751	–389	–
Bamberg	10 330	11 183	11 110	10 861	10 569	–614	–
Bautzen[3]	–	31 449	26 354	23 106	19 782	–11 667	–
Bayreuth	10 085	10 321	10 035	9 751	9 469	–852	–
Bebra[1]	4 422	–	–	–	–	–	–
Bergedorf	6 823	8 529	7 952	7 477	7 038	–1 491	–
Berlin [2 4]	49 350	116 313	100 871	86 568	77 357	–38 956	–
Betzdorf	6 547	6 773	6 645	6 467	6 444	–329	–
Bielefeld	29 584	29 349	28 097	26 915	25 339	–4 010	–
Bocholt	10 890	11 678	11 505	11 446	11 377	–301	–
Bochum	42 438	43 600	42 892	42 578	40 794	–2 806	–
Bonn	6 434	6 837	6 633	6 471	6 292	–545	–
Braunschweig	22 306	21 275	21 253	20 513	20 084	–1 191	–
Bremen	41 496	42 277	40 264	39 254	37 205	–5 072	–
Bremerhaven	10 241	10 409	10 323	10 148	9 852	–557	–
Bruchsal	12 531	14 124	13 782	13 253	12 841	–1 283	–
Calw	4 897	5 555	5 685	5 667	5 652	–	97
Celle	4 090	4 139	4 032	3 984	3 950	–189	–
Chemnitz [3]	–	59 533	48 547	42 839	37 349	–22 184	–
Coburg	8 922	9 629	9 622	9 503	9 329	–300	–
Cottbus[3]	–	8 184	8 013	7 878	7 484	–700	–
Darmstadt	42 844	43 317	42 477	41 324	40 319	–2 998	–
Dessau[3]	–	28 829	22 685	19 587	16 015	–12 814	–
Detmold	9 690	11 254	11 120	11 064	11 075	–179	–
Dinslaken	10 607	10 778	10 705	10 554	10 247	–531	–
Döbeln-Grimma[2 3]	–	14 298	12 005	9 867	–	–	–
Dortmund	51 122	49 110	47 699	45 830	43 892	–5 218	–
Dresden[3]	–	56 192	47 535	40 273	34 421	–21 771	–
Duisburg	65 860	63 149	60 837	58 692	54 781	–8 368	–
Düren	5 990	5 875	5 423	5 359	5 101	–774	–
Düsseldorf	31 411	29 673	28 258	27 272	25 006	–4 667	–
Eberswalde[3]	–	13 113	10 081	8 668	7 252	–5 861	–
Eisenach[3]	–	22 121	18 550	17 129	14 748	–7 373	–
Elmshorn	5 707	5 507	5 451	5 379	5 226	–281	–
Emden	15 221	18 418	17 674	16 752	15 871	–2 547	–
Erfurt[3]	–	39 199	33 170	26 823	22 778	–16 421	–
Erlangen	7 835	8 145	8 208	7 908	7 467	–678	–
Essen	21 084	19 925	19 467	18 734	17 999	–1 926	–
Esslingen	28 341	29 848	29 373	27 954	26 637	–3 211	–
Finsterwalde[3]	–	12 175	11 145	9 728	8 381	–3 794	–

Verwaltungsstelle	1988	1991	1992	1993	1994	1991 bis 1994 Abgang	1991 bis 1994 Zugang
Flensburg	5 637	6 175	6 105	6 184	6 266	–	91
Frankfurt/Main	33 716	31 038	29 470	28 680	27 247	–3 791	–
Frankenthal[2]	5 990	–	–	–	–	–	–
Frankfurt/Oder[3]	–	19 113	14 749	12 985	11 077	–8 036	–
Freiburg	8 597	9 954	9 516	9 795	9 564	–390	–
Friedrichshafen	15 614	16 194	15 753	15 073	14 510	–1 684	–
Fürth	11 569	12 451	12 064	11 600	11 125	–1 326	–
Gaggenau	15 254	16 878	17 489	17 478	17 336	–	458
Geislingen	7 427	7 621	7 496	7 319	7 108	–513	–
Gelsenkirchen	15 227	14 607	14 451	14 085	13 693	–914	–
Gera[3]	–	24 224	18 153	15 123	12 478	–11 746	–
Gevelsberg	12 104	11 849	11 781	11 460	11 271	–578	–
Gießen-Wetzlar[1]	16 484	16 731	16 582	15 992	24 332	–	7 601
Göppingen	14 985	15 139	14 685	14 040	13 605	–1 534	–
Goslar-Osterode[1]	8 339	8 046	14 223	13 766	13 212	–	5 166
Göttingen	9 797	9 897	9 663	9 452	9 375	–522	–
Gummersbach	18 485	17 288	17 132	16 730	16 426	–862	–
Gütersloh	7344	8 037	7 966	8 191	8 085	–	48
Hagen	24 332	23 253	22 661	20 695	23 358	–	105
Halberstadt[3]	–	21 436	16 081	13 657	11 967	–9 469	–
Halle[3]	–	33 730	27 640	23 148	20 048	–13 682	–
Hamburg	47 037	47 945	46 594	45 902	45 073	–2 872	–
Hameln	7 812	8 548	8 492	8 326	8 357	–191	–
Hamm	7 584	8 351	8 807	8 939	9 109	–	758
Hanau	12 641	12 669	12 018	11 914	11 482	–1 187	–
Hannover	49 304	50 230	49 586	47 979	46 905	–3 325	–
Hattingen	11 021	9 699	9 307	8 959	8 610	–1 089	–
Heidelberg	21 052	22 982	22 544	21 836	21 528	–1 454	–
Heidenheim	16 002	17 232	16 655	15 824	15 799	–1 433	–
Herborn	10 739	10 848	10 679	10 545	10 402	–446	–
Herford	6 352	7 158	7 447	7 602	7 740	–	582
Herne	7 493	7 437	7 372	7 014	6 744	–693	–
Hildesheim	11 390	11 896	11 133	10 422	9 697	–2 199	–
Homburg	16 891	17 760	17 392	16 867	16 569	–1 191	–
Ingolstadt	36 207	37 424	36 132	34 411	33 626	–3 798	–
Iserlohn	13 581	13 784	13 678	13 333	9 387	–4 397	–
Jena[3]	–	20 693	16 477	14 042	11 436	–9 257	–
Kaiserslautern	11 026	11 809	11 450	10 922	10 690	–1 119	–
Karlsruhe	16 899	17 131	16 503	15 817	15 259	–1 872	–
Kassel	48 395	49 742	48 883	47 469	46 208	–3 534	–
Kempten	10 538	10 996	10 739	10 479	10 101	–895	–
Kiel	15 749	15 827	15 718	15 475	15 063	–764	–
Koblenz	8 318	9 013	8 865	8 565	8 355	–658	–
Köln	52 899	51 916	51 181	49 357	48 738	–3 178	–
Krefeld	15 892	16 195	15 603	14 790	14 225	–1 970	–
Landshut	25 234	25 371	24 391	23 909	24 473	–898	–
Leer	7 068	7 707	7 629	7 602	7 411	–296	–
Leipzig[3]	–	57 787	44 751	37 347	32 726	–25 061	–
Leverkusen	9 436	11 525	11 151	10 409	9 645	–1 880	–
Limburg	2 402	2 762	2 757	2 776	2 700	–62	–
Lippstadt	6 475	7 381	7 167	6 650	6 360	–1 021	–
Lörrach	4 734	4 712	4 703	4 664	4 749	–	37
Lübeck	12 938	19 105	18 111	17 580	16 526	–2 579	–

Verwaltungsstelle	1988	1991	1992	1993	1994	1991 bis 1994 Abgang	1991 bis 1994 Zugang
Ludwigsburg	17 704	18 265	17 894	17 091	16 731	–1 534	–
Ludwigsfelde[3]	–	12 948	10 836	9 960	8 755	–4 193	–
Ludwigsh./Frankenthal	6 670	12 096	11 833	11 473	11 092	–1 004	–
Lüdenscheid	8 761	9 332	9 226	9 060	8 959	–373	–
Lüneburg	4 189	9 906	8 566	7 783	6 504	–3 402	–
Magdeburg[3]	–	32 615	26 923	23 452	20 349	–12 266	–
Mainz	11 191	9 518	8 826	8 031	7 363	–2 155	–
Mannheim	43 909	43 301	42 136	40 413	39 184	–4 117	–
Marburg	8 161	7 900	7 677	7 481	7 167	–733	–
Minden	8 390	8 224	8 065	8 163	7 882	–342	–
Mönchengladbach	18 021	17 891	17 552	17 115	16 248	–1 643	–
Mülheim	18 584	17 438	16 739	16 066	15 505	–1 933	–
München	59 017	55 783	54 112	52 096	50 146	–5 637	–
Münster	10 512	10 517	10 102	9 799	9 608	–909	–
Neckarsulm	29 381	31 105	30 234	28 933	28 111	–2 994	–
Neu-Ulm	8 137	8 661	8 310	8 068	8 115	–546	–
Neubrandenburg[3]	–	14 968	10 742	8 845	7 361	–7 607	–
Neumünster	5 041	5 451	6 125	5 737	5 349	–102	–
Neunkirchen	9 710	9 806	9 728	9 493	9 411	–395	–
Neuss	14 130	13 584	13 070	12 682	12 488	–1 096	–
Neustadt	13 519	16 796	15 815	14 870	14 356	–2 440	–
Neuwied	8 522	8 360	8 116	7 859	7 789	–571	–
Nienburg	3 363	3 724	3 979	3 884	3 885	–	161
Nordenham	5 788	6 772	6 861	6 747	6 609	–163	–
Nordhausen[3]	–	20 098	15 966	14 016	11 694	–8 404	–
Nürnberg	50 351	49 345	47 913	46 128	44 306	–5 039	–
Oberhausen	13 414	11 919	11 542	11 312	10 760	–1 159	–
Oelde	7 686	8 162	8 104	7 992	7 920	–242	–
Offenbach	13 347	13 694	13 164	12 641	12 189	–1 505	–
Offenburg	15 304	16 439	16 104	15 534	15 231	–1 208	–
Oldenburg	9 831	11 201	11 446	11 342	11 286	–	85
Olpe	9 164	9 615	9 534	9 619	9 507	–108	–
Olsberg	3 276	3 187	3 174	3 177	3 199	–	12
Oranienburg[3]	–	25 738	20 643	17 401	14 408	–11 330	–
Osnabrück	25 029	24 411	23 660	22 251	21 409	–3 002	–
Osterode[2]	6 395	6 463	–	–	–	–	–
Paderborn	7 665	8 715	8 753	8 621	8 723	–	8
Passau	14 900	15 936	15 222	14 263	13 755	–2 181	–
Peine	7 248	6 231	5 963	5 694	5 522	–709	–
Pforzheim	11 490	12 281	12 126	12 014	11 873	–408	–
Pirna[3]	–	24 747	19 601	15 784	13 066	–11 681	–
Potsdam[3]	–	29 019	20 170	18 539	15 631	–13 388	–
Recklinghausen	7 762	8 431	8 543	8 461	8 499	–	68
Regensburg	14 855	17 736	17 745	17 539	17 672	–64	–
Remscheid	14 446	14 854	14 799	15 043	14 638	–216	–
Rendsburg	7 183	6 917	6 723	6 433	6 336	–581	–
Reutlingen	18 117	18 517	17 958	17 043	16 180	–2 337	–
Rheine	7 092	8 465	8 397	8 155	8 021	–444	–
Riesa [1 3]	–	20 375	15 822	14 553	17 816	–2 559	–
Rosenheim	12 488	14 083	13 739	13 662	13 116	–967	–
Rostock[3]	–	21 308	18 217	16 562	14 496	–6 812	–
Saalfeld[3]	–	16 575	13 238	11 071	9 447	–7 128	–
Saarbrücken	19 842	19 583	18 980	18 286	17 923	–1 660	–

Verwaltungsstelle	1988	1991	1992	1993	1994	1991 bis 1994 Abgang	Zugang
Salzgitter	34 934	35 611	34 967	33 824	32 514	–3 097	–
Schönebeck[3]	–	17 829	14 947	12 555	10 540	–7 289	–
Schramberg	8 200	8 619	8 349	8 076	7 712	–907	–
Schwabach	8 292	8 243	8 059	7 866	7 602	–641	–
Schwäbisch Gmünd	12 281	12 853	12 664	12 122	11 351	–1 502	–
Schwäbisch Hall	9 144	10 387	10 035	9 845	9 516	–871	–
Schweinfurt	20 559	21 846	21 180	19 925	19 100	–2 746	–
Schwerin[3]	–	13 189	10 208	8 502	7 330	–5 859	–
Siegburg	9 952	9 519	9 465	9 285	9 192	–327	–
Siegen	26 344	26 879	26 558	25 881	25 435	–1 444	–
Singen	12 775	12 586	12 242	11 823	11 407	–1 179	–
Solingen	11 274	10 893	10 697	10 096	9 793	–1 100	–
Sonneberg[3]	–	12 437	9 059	7 459	6 027	–6 410	–
Stadthagen	4 885	5 245	5 319	5 164	5 120	–125	–
Stolberg	7 079	6 903	6 746	6 541	6 471	–432	–
Stralsund[3]	–	14 590	11 504	10 734	9 628	–4 962	–
Stuttgart	115 306	116 433	111 088	107 125	100 978	–15 455	–
Suhl[3]	–	32 333	20 689	17 793	14 773	–17 560	–
Tauberbischofsheim	5 417	6 674	6 476	6 247	6 065	–609	–
Trier	4 183	4 613	4 501	4 369	4 284	–329	–
Ulm	21 842	22 427	22 217	21 828	21 253	–1 174	–
Unna	11 075	11 147	11 181	10 921	10 759	–388	–
Velbert	15 351	15 267	15 351	14 729	14 501	–766	–
Villingen/Schwenningen	18 088	17 862	17 287	16 396	15 796	–2 066	–
Völklingen	28 886	29 542	28 854	27 995	27 361	–2 181	–
Waiblingen	16 380	16 871	16 703	16 134	15 462	–1 409	–
Weilheim	6 666	7 077	6 815	6 632	6 473	–604	–
Werdohl	13 265	13 130	12 896	12 574	12 201	–929	–
Wetzlar[2]	10 608	10 111	9 685	9 281	–	–	–
Wiesbaden	7 865	7 365	7 011	6 779	6 488	–877	–
Wilhelmshaven	8 103	7 613	7 342	6 903	6 447	–1 166	–
Witten	14 741	14 034	13 640	12 300	11 501	–2 533	–
Wolfsburg	69 505	69 954	68 917	64 773	63 652	–6 302	–
Worms	3 599	3 716	3 605	3 442	3 335	–381	–
Wuppertal	17 860	18 958	18 707	18 199	17 868	–1 090	–
Würzburg	10 157	11 106	10 696	10 173	9 968	–1 138	–
Zschopau[3]	–	22 356	17 225	14 773	11 988	–10 368	–
Zwickau[3]	–	58 014	49 056	43 552	37 196	–20 818	–
Bundesgebiet	2 624 521	3 624 380	3 368 357	3 173 976	2 995 738	–628 642	–

[1] Umbenennung
[2] Zusammenlegung
[3] Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern
[4] ab 1991 errechnete Zahlen wegen Zusammenlegung

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Aachen	Aalen	Albstadt	Alfeld	Amberg	Arnsberg	Aschaffenburg	Aschersleben
Kassenbestandsvortrag	1 530 662,61	4 554 679,78	160 109,96	1 494 779,76	1 065 967,66	2 568 612,26	522 371,48	249 008,63
Verkauf gew. Erzeugnisse	1 327,86	–	1 464,68	–	1 845,25	5 920,95	607,61	–
Veranstaltungen	–	10 405,65	–	–	12 341,76	578,94	7 584,94	822,74
Ortskassenanteil	3 215 297,48	3 494 818,61	3 796 780,39	2 075 121,13	3 691 722,11	3 008 631,44	3 620 404,53	2 604 603,79
Zuschüsse	65 040,71	21 135,41	250 573,45	4 298,52	78 313,76	–	213 455,28	764 792,03
Mieten	–	–	–	–	–	–	–	–
Verkauf Inventar	–	7 350,00	350,00	18 175,00	26 819,21	3 297,00	2 000,00	34 619,46
Sonstige Einnahmen	441 487,99	1 011 013,64	138 024,40	356 756,81	282 263,43	753 322,84	165 601,81	139 102,72
Gesamteinnahmen	3 723 154,04	4 544 723,31	4 187 192,92	2 454 351,46	4 093 305,52	3 771 751,17	4 009 654,17	3 543 940,74
Aufw. gew. Erzeugnisse	1 327,86	–	1 479,42	–	2 406,00	5 920,95	644,44	–
Veranstaltungen	–	74 087,58	–	–	21 191,39	21 887,86	6 440,00	4 486,54
Personalkosten	1 648 728,48	2 080 314,30	2 203 577,43	982 347,52	2 326 768,18	1 447 225,13	1 838 993,54	2 938 140,40
Sozialabgaben	587 343,39	707 350,95	847 286,17	314 216,37	774 023,67	473 163,81	575 886,74	16 255,33
Abschreibung (Afa)[2]	71 298,61	208 507,53	144 739,04	77 686,77	111 166,98	81 839,51	147 490,50	74 215,00
Steuern, Versicherungen	20 807,58	20 801,41	34 322,46	4 602,31	24 444,57	18 591,47	25 452,68	36 536,66
Materialkosten	39 897,95	121 526,02	166 870,20	47 952,31	145 105,33	42 750,52	113 660,93	95 644,30
Energiekosten/Reinigung	33 193,13	72 489,46	37 467,28	51 569,74	20 606,82	68 105,31	13 158,41	36 784,57
Spenden	–	3 280,00	1 225,00	2 250,00	3 920,00	696,00	240,00	1 100,00
Reise- und Seminarkosten	217 317,38	229 980,62	218 369,23	104 701,40	260 788,83	101 411,57	150 464,77	140 384,93
Reparaturkosten	39 381,35	76 466,50	91 844,80	25 093,72	34 648,51	56 744,19	41 946,03	68 661,14
Mieten	171 367,01	257 260,06	358 946,24	54 478,76	215 240,43	91 107,40	242 045,64	265 355,81
Kassierungskosten	36 448,02	26 525,10	24 461,87	17 533,15	26 722,81	15 268,15	19 804,50	25 867,30
Sonstige Aufwendungen	369 850,51	602 974,15	433 157,62	313 667,59	547 530,04	279 123,79	502 811,01	414 720,92
Gesamtausgaben	3 236 961,27	4 481 563,68	4 563 746,76	1 996 064,54	4 514 563,56	2 703 835,66	3 679 039,19	4 118 152,90
Kassenbestand	2 016 855,38	4 617 839,41	–216 443,88	1 953 066,68	644 709,62	3 636 527,77	852 986,46	–325 203,53

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Augsburg	Bad Hersfeld	Bad Kreuznach	Bamberg	Bautzen	Bayreuth	Bergedorf	Berlin
Kassenbestandsvortrag	909 809,54	76 000,37	311 605,88	516 604,15	485 851,17	521 647,53	529 390,90	961 036,78
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	–	536,13	–	–	–	20,00
Veranstaltungen	18 710,73	951,89	435,67	426 537,58	–	269,73	1 000,00	34 634,65
Ortskassenanteil	5 268 982,90	2 059 854,22	2 544 972,86	3 046 972,55	3 623 977,75	2 782 393,19	2 569 677,65	17 163 404,40
Zuschüsse	378 134,52	37 121,14	6 024,83	53 907,78	468 858,12	49 743,02	224 572,16	3 607 423,43
Mieten	3 516,95	–	–	500,00	–	3 200,00	300,00	84 240,00
Verkauf Inventar	14 500,00	9 111,25	845,00	14 036,41	44 492,05	29 749,22	-6 365,92	2 865,25
Sonstige Einnahmen	573 844,72	71 416,39	120 291,71	210 271,78	142 135,76	181 735,60	155 224,87	818 772,31
Gesamteinnahmen	6 257 689,82	2 178 454,89	2 672 570,07	3 327 116,45	4 279 463,68	3 047 090,76	2 944 408,76	21 711 360,04
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	–	536,13	–	–	–	20,00
Veranstaltungen	27 857,65	5 724,85	2 213,06	4 799,58	–	1 250,71	1 121,00	-60 925,27
Personalkosten	3 253 423,15	999 753,60	1 231 834,08	1 706 284,52	2 775 451,95	1 538 706,44	1 663 388,50	12 358 103,80
Sozialabgaben	1 077 681,55	326 603,21	421 048,88	580 973,66	13 764,41	514 925,65	566 399,18	4 519 683,13
Abschreibung (Afa)[2]	67 392,02	53 076,65	47 563,00	111 670,77	154 107,65	132 729,54	78 791,58	136 947,00
Steuern, Versicherungen	39 567,15	24 697,06	7 385,59	22 807,64	50 128,36	23 003,44	29 971,50	68 756,00
Materialkosten	124 554,15	56 797,42	72 136,87	88 540,66	132 430,91	70 037,38	52 997,91	348 390,14
Energiekosten/Reinigung	45 919,89	15 720,98	12 717,71	42 887,21	30 727,96	98 820,63	31 732,95	821 185,80
Spenden	4 205,39	–	–	480,62	150,00	1 188,00	620,00	22 530,85
Reise- und Seminarkosten	255 465,58	94 767,10	211 767,62	199 610,40	277 047,53	118 546,86	83 105,35	364 199,98
Reparaturkosten	64 190,98	7 659,59	38 044,43	39 164,70	81 603,90	19 766,83	43 674,85	161 456,28
Mieten	386 011,80	93 700,83	85 492,18	173 932,84	186 591,83	181 844,03	264 008,68	656 159,57
Kassierungskosten	157 008,15	12 190,96	21 582,86	14 450,50	28 816,83	14 022,00	16 762,93	209 782,21
Sonstige Aufwendungen	974 203,23	226 925,05	201 021,09	334 063,01	517 020,32	191 601,38	226 376,69	1 820 158,08
Gesamtausgaben	6 477 480,69	1 917 617,30	2 352 807,37	3 320 202,24	4 247 841,65	2 906 442,89	3 058 951,12	21 426 447,57
Kassenbestand	690 018,67	336 837,96	631 368,58	523 518,36	517 473,20	662 295,40	414 848,54	1 245 949,25

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Betzdorf	Bielefeld	Bocholt	Bochum	Bonn	Braunschweig	Bremen	Bremerhaven
Kassenbestandsvortrag	1 076 587,25	3 851 883,03	929 882,24	968 609,07	368 305,03	2 034 275,25	1 771 870,64	414 985,50
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	304,81	43,48	8 182,52	279,44	–	29,91	–
Veranstaltungen	–	2 655,00	137 079,86	951 436,97	862,45	–	45 995,25	–
Ortskassenanteil	2 335 404,39	5 172 939,54	3 057 578,83	9 096 509,88	2 301 835,84	5 643 974,64	8 942 101,62	2 877 049,80
Zuschüsse	–	8 800,00	13 000,00	867 618,11	3 379,00	478 936,11	507 720,31	9 060,00
Mieten	–	19 225,00	150,00	37 161,80	–	4 900,00	315,55	–
Verkauf Inventar	–	1 640,00	18 343,35	1 500,00	37 519,25	158,00	–	2 692,10
Sonstige Einnahmen	315 454,74	1 221 052,74	345 618,71	692 076,62	144 545,58	539 364,05	537 087,76	214 424,31
Gesamteinnahmen	2 650 859,13	6 426 617,09	3 571 814,23	11 654 485,90	2 488 421,56	6 667 332,80	10 033 250,40	3 103 226,21
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	304,81	43,48	8 182,52	279,44	–	29,91	–
Veranstaltungen	–	2 655,00	119 252,34	963 135,47	1 551,66	–	81 027,67	–
Personalkosten	1 077 813,44	3 024 335,23	1 681 674,74	5 349 563,07	1 188 603,08	3 992 370,65	4 946 184,39	1 637 103,19
Sozialabgaben	369 990,21	995 850,93	555 222,20	1 941 453,52	378 859,34	1 295 951,13	2 120 851,89	556 590,86
Abschreibung (Afa)[2]	27 331,25	77 343,57	110 667,32	59 016,38	141 936,11	68 286,43	244 939,32	61 703,72
Steuern, Versicherungen	13 125,66	19 421,11	22 584,36	39 041,99	21 921,79	25 695,83	36 859,37	14 805,94
Materialkosten	38 595,02	104 625,97	97 937,33	216 764,23	101 669,82	107 854,30	203 720,90	84 717,73
Energiekosten/Reinigung	15 490,52	313 471,83	66 372,56	314 612,28	71 678,68	171 511,98	71 327,05	5 692,12
Spenden	–	31 550,00	1 395,00	18 932,54	10 469,10	7 557,70	15 580,00	1 200,00
Reise- und Seminarkosten	55 073,50	317 899,86	265 546,04	580 208,22	75 260,59	259 860,38	501 773,24	255 207,76
Reparaturkosten	25 489,32	76 101,99	24 245,78	64 440,55	32 364,92	65 182,46	60 994,24	36 255,55
Mieten	75 117,50	263 480,50	91 667,46	443 136,77	129 855,25	183 773,89	1 046 240,05	122 639,54
Kassierungskosten	13 386,02	43 644,77	20 200,50	105 941,87	22 233,64	46 698,56	137 218,63	39 584,64
Sonstige Aufwendungen	177 834,73	754 782,85	408 389,85	2 243 700,91	395 767,50	567 593,07	1 742 729,66	414 376,84
Gesamtausgaben	1 889 247,17	6 025 468,42	3 465 198,96	12 348 130,32	2 572 450,92	6 792 336,38	11 209 476,32	3 229 877,89
Kassenbestand	1 838 199,21	4 253 031,70	1 036 497,51	274 964,65	284 275,67	1 909 271,67	595 644,72	288 333,82

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Bruchsal	Calw	Celle	Chemnitz	Coburg	Cottbus	Darmstadt	Dessau
Kassenbestandsvortrag	833 307,20	762 954,72	-7 535,61	1 470 716,54	363 648,88	166 741,46	1 522 089,82	477 501,43
Verkauf gew. Erzeugnisse	1 045,45	2 642,19	–	–	–	181,97	921,05	390,00
Veranstaltungen	8 041,07	–	–	1 078,26	–	–	420,00	-1 320,00
Ortskassenanteil	3 685 043,73	2 180 627,59	1 810 958,70	5 935 386,50	2 695 685,43	2 385 642,37	9 660 407,96	2 953 456,96
Zuschüsse	7 833,98	114 456,51	93 949,79	706 076,14	597,47	145 391,80	36 523,38	388 660,92
Mieten	–	–	–	949,00	–	–	–	20 225,00
Verkauf Inventar	18 070,00	19 881,00	-8 900,00	42 830,00	4 407,12	15 000,00	31 316,80	44 902,66
Sonstige Einnahmen	270 055,38	284 879,99	34 825,87	638 366,20	131 670,26	128 979,91	766 079,20	197 384,16
Gesamteinnahmen	3 990 089,61	2 602 487,28	1 930 834,36	7 324 686,10	2 832 360,28	2 675 196,05	10 495 668,39	3 603 699,70
Aufw. gew. Erzeugnisse	1 471,77	2 642,19	–	–	–	181,97	921,05	390,00
Veranstaltungen	24 557,63	–	–	2 833,93	–	1 596,00	4 691,78	500,00
Personalkosten	2 062 775,29	1 050 149,27	1 105 504,38	4 097 252,09	1 487 768,98	979 529,74	5 686 985,09	2 786 206,26
Sozialabgaben	645 337,96	334 579,01	365 821,00	19 120,05	478 311,60	4 749,31	1 894 277,20	15 603,01
Abschreibung (Afa)[2]	188 034,09	80 203,54	36 702,18	203 664,04	72 559,52	62 029,28	134 122,12	140 165,72
Steuern, Versicherungen	25 288,75	26 970,51	10 677,44	55 863,80	23 579,52	26 987,54	38 075,96	45 171,58
Materialkosten	139 349,94	34 676,46	48 279,40	114 850,82	64 371,87	50 608,80	164 497,70	84 260,99
Energiekosten/Reinigung	14 599,16	9 584,37	11 514,75	26 178,74	11 587,23	28 763,50	31 004,68	25 778,98
Spenden	6 924,61	–	280,00	6 313,21	–	1 050,00	18 300,00	–
Reise- und Seminarkosten	215 638,69	67 398,27	77 855,25	298 181,40	157 633,15	35 672,06	580 505,95	134 008,03
Reparaturkosten	77 212,82	55 005,18	41 330,69	75 357,98	43 555,77	61 269,24	83 404,89	49 255,74
Mieten	127 859,20	98 406,32	39 865,00	295 314,22	97 282,31	97 350,75	455 750,46	300 479,89
Kassierungskosten	22 543,30	27 332,57	9 255,29	63 943,91	13 131,23	19 406,25	105 069,27	36 434,79
Sonstige Aufwendungen	375 949,41	238 403,06	203 573,48	665 784,88	219 603,43	255 447,59	631 745,37	439 153,40
Gesamtausgaben	3 927 542,62	2 025 350,75	1 950 658,86	5 924 659,07	2 669 384,61	1 624 642,03	9 829 351,52	4 056 908,39
Kassenbestand	895 854,19	1 340 091,25	–27 360,11	2 870 743,57	526 624,55	1 217 295,48	2 188 406,69	24 292,74

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Detmold	Dinslaken	Döbeln	Dortmund	Dresden	Düren	Düsseldorf	Duisburg
Kassenbestandsvortrag	918 499,07	851 932,49	259 411,53	10 817 858,23	618 953,15	115 280,79	10 028,80	5 229 461,36
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	–	139,72	–	–	682,36	–
Veranstaltungen	10 487,25	7 940,00	–	–	–	–	29 210,43	4 516,75
Ortskassenanteil	2 998 421,34	3 115 140,32	1 449 976,27	8 037 803,39	5 238 357,04	2 026 491,32	5 251 667,07	10 976 205,36
Zuschüsse	63 820,01	28 742,00	227 322,87	292 379,82	700 301,45	55 140,00	615 620,14	699 563,64
Mieten	–	–	2 700,00	31 393,01	18 830,10	–	160,00	282,14
Verkauf Inventar	19 913,84	52 916,95	33 700,00	19 169,24	25 200,00	1 400,00	16 100,00	18 708,97
Sonstige Einnahmen	334 854,91	186 232,97	280 566,18	2 821 656,70	150 012,63	66 303,61	315 986,26	1 212 893,31
Gesamteinnahmen	3 427 497,35	3 390 972,24	1 994 265,32	11 202 541,88	6 132 701,22	2 149 334,93	6 229 426,26	12 912 170,17
Aufw. gew. Erzeugnisse	127,10	–	–	139,72	–	–	810,16	–
Veranstaltungen	20 133,04	9 737,21	–	–	–	–	32 274,53	4 516,75
Personalkosten	1 626 201,32	1 763 044,05	1 160 821,55	7 181 205,93	4 633 372,15	1 067 931,00	3 664 504,48	6 543 575,26
Sozialabgaben	531 235,81	576 970,59	9 130,97	2 261 454,93	24 494,87	352 070,75	1 450 527,94	2 680 283,96
Abschreibung (Afa)[2]	94 913,36	148 904,08	87 646,01	104 467,23	192 784,02	29 354,70	38 997,97	295 161,41
Steuern, Versicherungen	20 099,10	32 426,07	17 419,59	53 908,07	92 622,78	3 652,53	20 937,57	52 868,56
Materialkosten	105 865,81	94 295,63	89 818,92	304 678,75	215 538,63	50 029,43	111 120,96	210 310,26
Energiekosten/Reinigung	35 701,35	37 371,52	52 182,90	151 202,87	77 204,74	61 990,86	346 357,11	26 075,93
Spenden	1 495,24	2 346,17	100,00	17 178,10	–	100,00	1 500,00	450,00
Reise- und Seminarkosten	328 728,21	374 927,38	56 890,44	792 537,15	176 211,95	72 488,97	87 227,25	493 213,50
Reparaturkosten	28 170,03	21 739,56	65 103,79	113 309,92	146 353,46	9 215,07	23 326,88	117 573,91
Mieten	129 879,13	98 318,67	263 966,07	543 870,62	297 153,41	73 296,23	258 288,85	797 056,26
Kassierungskosten	28 045,34	28 876,67	20 955,03	152 999,16	42 681,19	23 733,32	22 964,54	50 776,43
Sonstige Aufwendungen	400 466,23	553 419,49	218 593,67	1 037 214,72	905 445,10	246 095,78	676 369,63	1 383 729,35
Gesamtausgaben	3 351 061,07	3 742 377,09	2 042 628,94	12 714 167,17	6 803 862,30	1 989 958,64	6 735 207,87	12 655 591,58
Kassenbestand	994 935,35	500 527,64	211 047,91	9 306 232,94	–52 207,93	274 657,08	–495 752,81	5 486 039,95

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Eberswalde	Eisenach	Elmshorn	Emden	Erfurt	Erlangen	Essen	Esslingen
Kassenbestandsvortrag	134 379,78	222 589,37	235 926,06	999 440,63	253 104,07	261 139,38	788 739,35	1 968 833,87
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	3 701,15	292,61	2 292,37	86,10	–	–
Veranstaltungen	–	748,42	–	–	501,27	1 719,30	–	8 464,34
Ortskassenanteil	2 106 221,12	2 810 066,75	2 306 111,05	5 507 619,77	3 772 958,03	2 583 227,04	4 199 818,48	5 920 368,18
Zuschüsse	681 396,18	563 346,82	272 218,79	145 293,76	1 231 539,21	115 590,63	35 637,92	224 466,28
Mieten	–	115,00	–	–	–	8 991,00	–	20 475,00
Verkauf Inventar	36 645,66	1 220,00	–	517,50	15 131,54	80,00	50,00	15 428,77
Sonstige Einnahmen	77 429,50	70 153,50	90 347,62	370 002,53	91 970,42	87 023,06	211 839,89	717 775,62
Gesamteinnahmen	2 901 692,46	3 445 650,49	2 672 378,61	6 023 726,17	5 114 392,84	2 796 717,13	4 447 346,29	6 906 978,19
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	4 139,48	292,61	2 379,02	86,10	–	–
Veranstaltungen	–	11 890,86	–	–	3 650,64	21 618,42	–	26 252,70
Personalkosten	2 138 608,66	3 008 912,00	1 355 768,98	2 883 754,59	4 852 309,53	1 433 712,43	2 579 466,71	3 441 727,09
Sozialabgaben	12 015,74	14 952,73	447 757,12	969 330,45	23 774,81	456 384,51	898 798,29	1 201 889,41
Abschreibung (Afa)[2]	97 915,54	47 635,85	28 934,63	174 467,61	189 546,23	53 230,13	64 331,04	146 899,13
Steuern, Versicherungen	24 503,98	30 241,82	19 644,40	33 096,77	52 041,07	15 106,68	12 912,15	46 348,51
Materialkosten	81 377,96	97 653,02	25 418,43	212 701,04	283 726,47	86 171,82	84 691,66	149 195,17
Energiekosten/Reinigung	23 646,76	33 582,52	26 434,63	120 993,78	212 371,88	27 707,69	1 464,37	100 476,84
Spenden	–	650,00	500,00	8 525,06	740,50	980,00	–	2 936,30
Reise- und Seminarkosten	121 341,36	128 251,22	40 093,23	278 278,79	287 218,80	48 098,54	123 757,67	571 779,80
Reparaturkosten	29 945,99	44 780,08	37 696,20	128 571,74	80 091,72	16 212,76	50 686,89	87 411,56
Mieten	109 047,98	199 355,83	83 841,71	254 288,00	603 331,87	136 412,20	270 274,38	610 783,56
Kassierungskosten	21 993,70	27 809,23	3 999,85	50 072,58	44 883,50	12 377,58	27 960,19	54 776,28
Sonstige Aufwendungen	312 077,72	471 111,10	206 586,35	991 848,50	960 533,03	413 758,85	394 688,18	540 011,14
Gesamtausgaben	2 972 475,39	4 116 826,26	2 280 815,01	6 106 221,52	7 596 469,85	2 721 857,71	4 509 031,53	6 980 487,49
Kassenbestand	63 596,85	–448 586,40	627 489,66	916 945,28	–2 228 972,94	335 998,80	727 054,11	1 895 324,57

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Finsterwalde	Flensburg	Frankenthal	Frankfurt/M	Frankfurt/O	Freiburg	Friedrichsh.	Fürth
Kassenbestandsvortrag	121 505,77	364 906,82	499 271,00	167 985,38	235 025,24	337 289,32	488 463,90	551 004,31
Verkauf gew. Erzeugnisse	1 547,66	–	–	0,06	–	–	3 547,81	–
Veranstaltungen	2 560,87	5 344,27	247,83	–	4 906,96	–	–	8 161,42
Ortskassenanteil	2 275 929,63	2 132 625,05	3 322 385,52	6 825 073,80	2 627 308,77	2 954 327,01	3 842 876,58	2 991 274,18
Zuschüsse	130 969,95	184 130,75	127 207,00	369 232,75	402 015,90	19 187,00	75 732,51	282 062,69
Mieten	7 104,38	–	5 160,87	–	–	–	342,95	13 850,00
Verkauf Inventar	15 500,00	7 737,30	14 120,50	17 352,46	13 043,00	450,00	48 714,20	16 826,62
Sonstige Einnahmen	240 575,20	290 399,67	172 423,15	191 520,97	74 288,68	160 821,17	311 067,58	115 410,61
Gesamteinnahmen	2 674 187,69	2 620 237,04	3 641 544,87	7 403 180,04	3 121 563,31	3 134 785,18	4 282 281,63	3 427 585,52
Aufw. gew. Erzeugnisse	1 547,66	–	–	–	–	–	3 547,81	–
Veranstaltungen	8 021,74	9 175,39	521,74	–	28 322,20	3 734,00	–	13 270,08
Personalkosten	1 877 238,04	927 718,34	2 324 728,24	4 442 548,21	1 846 877,82	1 661 908,38	2 408 985,99	1 710 094,62
Sozialabgaben	9 880,35	400 296,10	781 894,95	1 490 774,61	10 952,57	551 610,45	788 356,52	812 892,25
Abschreibung (Afa)[2]	59 330,43	64 510,99	117 177,85	89 322,42	54 468,90	62 572,52	97 125,30	152 903,68
Steuern, Versicherungen	34 808,56	13 231,82	23 870,22	38 166,97	26 052,72	21 861,77	22 690,72	32 703,85
Materialkosten	119 376,08	71 254,17	84 725,06	152 659,37	55 688,02	110 415,27	82 911,83	139 524,34
Energiekosten/Reinigung	65 861,33	360,00	106 726,59	203 141,14	25 620,63	26 733,28	55 906,26	11 838,61
Spenden	–	2 650,00	1 573,00	140,00	1 350,00	200,00	500,00	1 500,00
Reise- und Seminarkosten	95 328,44	75 897,30	190 994,55	125 401,24	84 786,70	123 362,13	241 813,05	194 185,33
Reparaturkosten	74 316,06	50 512,97	51 695,59	86 342,39	68 535,27	22 715,99	59 788,55	83 864,95
Mieten	99 997,92	113 595,97	248 723,65	380 019,11	233 846,93	96 616,55	147 673,20	258 524,34
Kassierungskosten	12 117,90	34 388,49	31 487,27	48 737,60	31 154,49	33 521,81	40 915,32	29 521,72
Sonstige Aufwendungen	410 565,08	546 757,66	374 205,63	778 699,58	431 611,15	326 511,10	374 881,46	338 919,44
Gesamtausgaben	2 868 389,59	2 310 349,20	4 338 324,34	7 835 952,64	2 899 267,40	3 041 763,25	4 325 096,01	3 779 743,21
Kassenbestand	–72 696,13	674 794,66	–197 508,47	–264 787,22	457 321,15	430 311,25	445 649,52	198 846,62

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Gaggenau	Geislingen	Gelsenkirchen	Gera	Gevelsberg	Gießen	Göppingen	Göttingen
Kassenbestandsvortrag	4 622 518,42	865 167,48	118 655,31	3 296,02	585 205,34	422 010,51	2 776 477,18	1 056 610,08
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	1 168,44	63,26	–	7 459,68	–	373,83
Veranstaltungen	13 863,26	1 816,25	32 399,94	-1 360,00	–	6 247,49	7 671,12	560,83
Ortskassenanteil	4 388 082,60	2 411 770,29	3 621 743,26	2 427 809,98	2 864 473,79	4 214 113,73	3 763 493,32	2 844 040,91
Zuschüsse	–	7 645,72	43 940,59	503 431,75	24 920,34	271 458,44	85 130,29	4 520,00
Mieten	2 709,00	1 110,00	11 610,00	175,50	–	–	–	–
Verkauf Inventar	16 300,00	25 400,00	120,00	25 746,62	–	11 883,00	7 100,00	–
Sonstige Einnahmen	1 124 355,25	290 258,65	133 930,54	123 606,84	238 159,23	291 248,31	1 326 639,05	247 044,80
Gesamteinnahmen	5 545 310,11	2 738 000,91	3 844 912,77	3 079 473,95	3 127 553,36	4 802 410,65	5 190 033,78	3 096 540,37
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	1 168,44	63,26	–	7 459,68	–	373,83
Veranstaltungen	26 141,25	2 314,26	56 643,15	–	–	23 752,75	58 459,98	2 459,38
Personalkosten	2 108 483,93	1 183 851,45	2 185 049,78	2 878 125,58	1 722 441,31	2 463 322,21	1 726 999,31	1 708 035,35
Sozialabgaben	692 957,43	390 901,74	773 643,73	16 033,58	582 672,09	860 800,20	616 943,65	577 039,33
Abschreibung (Afa)[2]	107 195,06	73 241,22	40 941,78	82 341,25	42 770,43	151 020,64	116 601,40	53 368,63
Steuern, Versicherungen	26 400,53	15 036,98	10 545,98	40 690,50	17 069,13	24 960,29	23 161,82	10 237,37
Materialkosten	93 667,94	80 021,56	59 350,18	140 582,49	57 072,79	153 352,55	130 998,38	78 475,33
Energiekosten/Reinigung	47 364,50	82 595,24	167 794,70	17 427,69	126 285,17	62 122,97	60 403,66	91 829,86
Spenden	340,00	500,00	200,00	50,00	300,00	640,00	2 789,00	250,00
Reise- und Seminarkosten	231 710,57	158 146,68	111 449,08	122 004,85	85 931,36	276 947,45	337 641,60	176 392,33
Reparaturkosten	1 927 169,39	37 041,01	46 334,09	70 013,29	39 700,67	56 426,35	57 775,01	30 439,99
Mieten	138 484,47	95 802,11	180 723,92	360 230,69	81 205,59	303 206,05	96 006,68	112 183,57
Kassierungskosten	18 125,65	15 818,30	18 683,67	40 386,45	26 602,42	35 562,80	22 991,99	16 660,15
Sonstige Aufwendungen	463 001,98	210 280,35	352 538,01	436 649,80	367 141,07	477 258,69	693 097,03	376 191,69
Gesamtausgaben	5 881 042,70	2 345 550,90	4 005 066,51	4 204 599,43	3 149 192,03	4 896 832,63	3 943 869,51	3 233 936,81
Kassenbestand	4 286 785,83	1 257 617,49	–41 498,43	–1 121 829,46	563 566,67	327 588,53	4 022 641,45	919 213,64

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Goslar/Oster.	Gütersloh	Gummersbach	Hagen	Halberstadt	Halle	Hamburg	Hameln
Kassenbestandsvortrag	783 450,46	380 532,45	775 045,82	112 527,68	288 662,69	625 444,97	1 152 331,07	350 813,74
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	-398,26	–	–	–	–	–	–
Veranstaltungen	–	25 776,15	600,00	672,00	651,50	–	100,00	–
Ortskassenanteil	3 903 262,62	2 628 520,33	4 138 090,48	4 602 582,20	2 636 068,25	4 050 096,30	11 263 653,57	2 592 155,16
Zuschüsse	79 897,85	119 993,19	117 811,55	131 198,64	607 083,81	1 823 113,99	585 876,80	298 112,42
Mieten	5 573,79	1 979,02	–	624,00	–	16 628,00	175,26	–
Verkauf Inventar	7 861,91	13 518,12	–	250,00	27 400,00	10 400,00	8 000,00	959,20
Sonstige Einnahmen	213 621,13	175 549,49	389 512,67	94 633,13	100 819,42	235 071,87	461 977,61	153 068,55
Gesamteinnahmen	4 210 217,30	2 964 938,04	4 646 014,70	4 829 959,97	3 372 022,98	6 135 310,16	12 319 783,24	3 044 295,33
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	–	–	–	–	–	–
Veranstaltungen	–	36 470,05	1 140,00	4 160,00	8 165,97	–	2 232,94	–
Personalkosten	2 374 955,55	1 444 967,34	2 283 654,61	3 081 560,38	2 299 651,71	4 545 776,24	6 216 061,50	1 502 235,59
Sozialabgaben	871 022,20	563 325,60	737 565,22	1 024 895,43	12 068,28	23 751,85	2 219 347,13	468 045,07
Abschreibung (Afa)[2]	49 474,22	79 639,20	46 836,34	139 915,39	59 866,97	132 386,06	91 056,16	58 279,72
Steuern, Versicherungen	19 953,58	22 700,37	18 439,33	20 184,21	27 785,58	41 557,94	35 377,38	12 867,69
Materialkosten	62 193,51	86 277,41	76 003,69	88 247,58	64 836,68	138 869,33	242 837,44	64 719,33
Energiekosten/Reinigung	24 781,70	88 127,17	93 123,01	19 139,24	80 058,34	159 030,73	207 894,00	42 311,57
Spenden	2 600,00	1 100,00	4 250,00	220,00	2 200,00	5 150,00	77 051,91	894,88
Reise- und Seminarkosten	232 053,94	124 234,98	239 266,04	235 840,82	147 965,65	178 993,99	309 698,94	168 507,48
Reparaturkosten	60 230,80	74 148,11	42 957,75	34 666,20	36 192,35	67 132,18	20 611,30	28 646,45
Mieten	178 504,41	106 604,98	109 345,94	193 682,12	136 075,88	219 530,00	931 188,38	86 032,25
Kassierungskosten	23 455,54	34 664,30	40 422,22	23 633,85	25 629,75	68 047,12	54 394,42	15 687,00
Sonstige Aufwendungen	445 179,00	365 983,17	528 401,06	432 938,05	367 750,83	416 201,34	1 859 269,89	416 097,12
Gesamtausgaben	4 344 404,45	3 027 844,42	4 221 405,21	5 299 083,27	3 268 247,99	5 996 426,78	12 267 021,39	2 864 324,15
Kassenbestand	649 263,31	317 626,07	1 199 655,31	–356 595,62	392 437,68	764 328,35	1 205 092,92	530 784,92

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Hamm	Hanau	Hannover	Hattingen	Heidelberg	Heidenheim	Herborn	Herford
Kassenbestandsvortrag	540 406,55	3 837 556,81	3 739 285,36	130 247,08	1 793 970,84	2 444 334,54	893 552,59	651 656,18
Verkauf gew. Erzeugnisse	988,18	–	–	308,41	131,58	–	1 825,96	469,56
Veranstaltungen	139,13	–	–	18 368,48	–	–	15 513,25	–
Ortskassenanteil	2 781 451,12	3 503 339,09	10 977 951,94	2 661 452,25	4 905 645,90	3 969 412,24	3 237 599,51	2 384 974,42
Zuschüsse	129 869,46	–	23 786,10	143 754,17	4 664,11	127 991,13	262 686,10	3 000,00
Mieten	–	–	26 715,00	–	326,84	–	–	638,04
Verkauf Inventar	32 023,99	25 245,66	25 359,03	–	13 072,50	9 490,00	7 600,00	–
Sonstige Einnahmen	167 723,94	654 073,01	1 416 086,10	130 301,70	714 826,91	913 545,84	162 001,50	215 196,22
Gesamteinnahmen	3 112 195,82	4 182 657,76	12 469 898,17	2 954 185,01	5 638 667,84	5 020 439,21	3 687 226,32	2 604 278,24
Aufw. gew. Erzeugnisse	1 023,09	–	–	616,82	131,58	–	1 825,96	469,56
Veranstaltungen	565,22	–	–	36 894,71	–	–	43 104,55	–
Personalkosten	1 418 542,62	2 305 024,90	5 767 924,91	1 665 817,33	2 690 733,50	2 076 777,74	1 798 953,82	1 250 005,58
Sozialabgaben	639 712,64	800 047,30	1 920 713,98	559 671,83	911 922,47	767 849,96	613 531,33	414 174,79
Abschreibung (Afa)[2]	116 793,18	240 370,43	89 046,79	21 973,15	75 789,87	114 393,98	150 205,72	80 147,89
Steuern, Versicherungen	21 950,50	36 180,96	36 337,89	13 160,63	22 961,91	15 697,46	26 037,64	20 181,79
Materialkosten	62 348,54	88 145,28	213 695,81	54 128,61	123 701,41	92 607,73	168 215,68	79 170,59
Energiekosten/Reinigung	11 274,46	182 665,71	310 295,09	49 782,74	104 733,67	29 762,24	18 906,47	57 354,88
Spenden	–	4 825,00	15 371,00	836,00	–	12 800,00	400,00	1 480,00
Reise- und Seminarkosten	48 043,51	138 542,06	537 068,90	56 176,62	333 026,34	347 189,83	210 522,55	174 448,75
Reparaturkosten	32 687,89	287 387,81	58 729,34	20 164,72	56 568,22	83 152,61	54 053,68	25 491,43
Mieten	123 686,85	184 772,39	1 079 824,23	176 708,24	316 488,15	99 645,57	122 391,75	46 112,46
Kassierungskosten	22 763,86	21 430,55	116 178,53	14 289,43	45 372,00	32 642,76	24 019,99	17 324,35
Sonstige Aufwendungen	325 222,20	664 795,74	1 558 664,00	227 926,56	616 945,42	651 914,77	743 067,83	374 616,87
Gesamtausgaben	2 824 614,56	4 954 188,13	11 703 850,47	2 898 147,39	5 298 374,54	4 324 434,65	3 975 236,97	2 540 978,94
Kassenbestand	827 987,81	3 066 026,44	4 505 333,06	186 284,70	2 134 264,14	3 140 339,10	605 541,94	714 955,48

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Herne	Hildesheim	Homburg	Ingolstadt	Iserlohn	Jena	Kaiserslautern	Karlsruhe
Kassenbestandsvortrag	548 080,02	861 464,52	1 408 760,06	3 475 827,29	1 791 502,28	380 484,11	570 788,41	1 886 510,24
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	164,27	1 930,91	–	–	–	106,33	251,46
Veranstaltungen	–	7 029,27	–	4 345,78	–	-1 440,00	870,02	2 780,31
Ortskassenanteil	2 505 585,12	2 796 137,05	4 429 950,52	8 031 570,79	3 624 562,95	2 771 981,21	3 385 642,12	3 912 578,71
Zuschüsse	49 670,20	48 860,90	373,11	103 227,13	21 551,23	438 531,19	3 320,00	20 973,88
Mieten	–	–	–	9 187,70	–	–	–	–
Verkauf Inventar	29 353,75	–	7 991,06	52 404,35	8 926,90	40 362,50	-3 848,55	22 500,00
Sonstige Einnahmen	173 362,63	233 158,69	430 379,96	1 222 135,26	476 510,75	128 413,47	210 175,45	671 878,26
Gesamteinnahmen	2 757 971,70	3 085 350,18	4 870 625,56	9 422 871,01	4 131 551,83	3 377 848,37	3 596 265,37	4 630 962,62
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	164,27	2 808,11	–	–	–	106,33	251,46
Veranstaltungen	–	16 438,55	–	17 893,76	–	1 580,70	2 624,23	22 815,38
Personalkosten	1 345 567,10	1 633 779,17	2 184 964,97	3 527 531,29	1 932 073,48	2 467 211,12	1 755 700,48	2 167 845,01
Sozialabgaben	492 801,32	555 455,45	718 785,52	1 135 656,45	627 161,42	12 957,70	562 986,80	704 049,41
Abschreibung (Afa)[2]	145 026,76	47 131,76	154 549,59	262 434,58	84 672,81	86 986,47	116 472,23	123 202,83
Steuern, Versicherungen	24 186,96	6 452,51	47 087,83	46 439,74	15 786,22	33 353,68	26 131,96	32 691,24
Materialkosten	76 808,65	27 522,85	159 892,21	214 843,15	80 799,79	75 342,75	148 258,02	87 287,84
Energiekosten/Reinigung	43 730,33	89 403,78	25 947,89	114 225,55	68 935,07	36 984,48	101 411,51	24 500,90
Spenden	2 310,00	300,00	3 361,56	3 060,00	430,00	50,00	2 000,00	2 209,20
Reise- und Seminarkosten	70 796,00	301 512,60	350 875,07	469 797,46	194 426,44	63 933,41	120 799,60	240 126,96
Reparaturkosten	75 295,57	72 840,32	91 337,89	763 774,93	42 955,69	67 084,13	68 226,43	42 875,87
Mieten	120 970,87	100 116,67	158 342,04	302 151,76	136 803,60	274 155,01	197 252,80	191 439,10
Kassierungskosten	21 055,25	24 834,09	31 357,65	41 920,47	23 868,34	23 610,00	31 530,48	33 793,19
Sonstige Aufwendungen	325 081,26	314 918,19	570 353,07	1 666 891,62	222 485,72	281 754,66	481 482,92	463 820,94
Gesamtausgaben	2 743 630,07	3 190 870,21	4 498 786,20	8 566 620,76	3 430 398,58	3 425 004,11	3 614 983,79	4 135 528,47
Kassenbestand	562 421,65	755 944,49	1 780 599,42	4 332 077,54	2 492 655,53	333 328,37	552 069,99	2 381 944,39

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Kassel	Kempten	Kiel	Koblenz	Köln	Krefeld	Landshut	Leer
Kassenbestandsvortrag	2 954 249,62	478 744,05	179 182,85	356 178,99	4 771 209,03	595 186,87	1 050 078,01	425 054,81
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	665,09	–	-15,41	69,48	–	114,93
Veranstaltungen	19 012,39	–	1 200,00	300,00	3 958,08	6 988,18	16 295,66	–
Ortskassenanteil	11 806 234,73	3 018 715,64	3 802 802,73	2 551 133,54	10 249 594,46	4 062 364,17	5 062 840,57	2 046 512,83
Zuschüsse	69 160,80	59 808,62	494 265,01	1 730,00	736 176,74	12 671,00	1 200,00	–
Mieten	–	–	470,00	–	–	147,54	1 751,45	–
Verkauf Inventar	44 887,38	7 065,85	–	300,00	150,00	5 100,00	-7 773,06	13 000,00
Sonstige Einnahmen	1 009 151,56	183 955,34	91 410,18	154 546,58	1 758 010,79	292 685,92	360 340,79	118 722,00
Gesamteinnahmen	12 948 446,86	3 269 545,45	4 390 813,01	2 708 010,12	12 747 874,66	4 380 026,29	5 434 655,41	2 178 349,76
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	665,09	–	–	86,85	–	114,93
Veranstaltungen	42 606,57	–	5 743,98	2 489,55	27 319,95	14 581,85	21 568,74	–
Personalkosten	6 368 485,28	1 678 307,49	2 410 932,91	1 252 459,09	5 851 497,47	2 164 422,00	2 918 447,70	1 074 428,25
Sozialabgaben	2 101 845,99	614 702,88	1 047 550,81	429 187,01	2 144 062,39	714 444,30	975 671,65	360 599,57
Abschreibung (Afa)[2]	189 657,74	101 516,03	102 231,52	52 229,15	97 210,40	99 106,63	233 242,55	114 286,23
Steuern, Versicherungen	52 926,17	24 643,48	12 743,86	19 317,02	35 485,87	19 957,34	45 446,00	10 176,89
Materialkosten	230 948,41	107 882,70	140 149,78	47 092,40	183 558,66	115 593,17	154 640,68	75 132,97
Energiekosten/Reinigung	303 560,42	74 489,20	102 819,38	30 615,45	146 602,55	25 600,27	118 445,28	11 230,89
Spenden	5 671,00	2 774,77	3 580,00	500,00	42 110,00	1 100,00	1 290,00	2 960,00
Reise- und Seminarkosten	432 247,51	224 526,25	113 658,50	119 420,73	1 134 460,13	338 325,31	520 689,18	211 738,30
Reparaturkosten	132 143,23	40 453,34	78 375,42	26 427,65	78 937,15	40 273,57	64 298,27	25 302,22
Mieten	495 856,10	126 783,33	227 753,83	169 582,82	627 540,35	217 446,85	260 091,36	125 951,16
Kassierungskosten	140 854,65	19 103,80	23 333,45	12 407,16	109 022,37	26 571,75	43 185,20	20 507,20
Sonstige Aufwendungen	1 371 902,82	356 712,42	626 146,62	341 127,68	1 750 016,71	422 374,08	805 119,02	373 599,98
Gesamtausgaben	11 868 705,89	3 371 895,69	4 895 685,15	2 502 855,71	12 227 808,59	4 199 883,97	6 162 135,63	2 406 028,59
Kassenbestand	4 033 990,59	376 393,81	–325 689,29	561 333,40	5 291 275,10	775 329,19	322 597,79	197 375,98

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Leipzig	Leverkusen	Limburg	Lippstadt	Lörrach	Ludwigsburg	Ludwigsfelde	Lübeck
Kassenbestandsvortrag	754 078,92	280 778,00	40 193,15	418 160,76	60 647,18	741 352,87	264 671,29	468 263,48
Verkauf gew. Erzeugnisse	4 744,30	376,73	3 050,00	–	76,79	453,80	–	22 069,50
Veranstaltungen	3 085,08	–	–	1 031,43	173,91	27 617,65	727,40	63 527,18
Ortskassenanteil	5 843 820,20	2 843 484,56	1 259 509,61	2 194 099,96	2 025 979,92	4 523 527,88	2 475 308,09	4 757 574,31
Zuschüsse	438 687,53	7 643,22	26 398,75	85 820,87	25 900,00	113 597,29	596 957,39	510 770,86
Mieten	–	200,00	–	538,96	955,07	–	2 820,00	–
Verkauf Inventar	19 000,00	-5 657,00	11 700,00	450,00	15 806,03	2 980,43	–	5 369,37
Sonstige Einnahmen	191 136,86	107 883,21	26 558,62	126 364,90	68 972,38	240 809,41	147 966,80	82 826,85
Gesamteinnahmen	6 500 473,97	2 953 930,72	1 327 216,98	2 408 306,12	2 137 864,10	4 908 986,46	3 223 779,68	5 442 138,07
Aufw. gew. Erzeugnisse	1 442,80	376,73	3 050,00	–	76,79	453,80	–	23 669,50
Veranstaltungen	6 070,97	–	–	1 807,57	5 817,48	29 461,37	-1 985,43	67 826,59
Personalkosten	4 740 992,70	1 870 600,78	621 209,98	1 203 222,32	1 187 248,63	2 216 885,02	1 710 847,60	2 732 924,99
Sozialabgaben	23 307,28	618 653,29	230 598,97	404 987,24	380 342,96	722 705,03	8 722,18	1 066 781,08
Abschreibung (Afa)[2]	67 712,53	46 597,35	28 023,10	36 882,67	47 171,01	129 322,32	64 607,15	74 933,33
Steuern, Versicherungen	87 617,76	18 138,86	7 495,55	10 063,05	15 308,36	34 201,28	33 611,89	41 160,52
Materialkosten	228 645,74	62 576,66	77 399,92	34 325,85	40 573,44	130 383,67	47 119,48	127 223,10
Energiekosten/Reinigung	141 735,97	16 514,96	28 453,52	26 815,79	8 494,06	86 735,27	15 138,07	83 612,21
Spenden	11 900,75	2 680,00	–	1 300,00	130,00	19 606,00	1 600,00	4 300,00
Reise- und Seminarkosten	291 160,88	149 366,20	69 425,86	171 238,87	102 401,00	271 099,32	74 543,94	251 975,54
Reparaturkosten	97 856,87	31 330,53	27 579,92	18 994,70	31 240,56	82 086,87	38 725,92	55 026,02
Mieten	449 725,55	185 673,76	52 246,18	144 595,65	118 273,25	261 450,02	306 790,47	231 713,67
Kassierungskosten	106 398,83	29 453,20	6 141,14	23 696,60	14 885,00	38 019,91	20 291,77	39 368,53
Sonstige Aufwendungen	840 011,63	239 150,05	97 689,33	231 213,97	142 038,14	652 418,31	386 460,77	1 024 069,37
Gesamtausgaben	7 094 580,26	3 271 112,37	1 249 313,47	2 309 144,28	2 094 000,68	4 674 828,19	2 706 473,81	5 824 584,45
Kassenbestand	159 972,63	–36 403,65	118 096,66	517 322,60	104 510,60	975 511,14	781 977,16	85 817,10

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Lüdenscheid	Lüneburg	M -gladbach	Magdeburg	Mainz	Mannheim	Marburg	Minden
Kassenbestandsvortrag	485 047,39	338 011,42	585 254,65	966 396,94	1 701 167,43	11 562 104,73	165 629,98	97 609,84
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	–	735,89	–	151,40	1 200,19	144,74
Veranstaltungen	–	6 939,18	–	14 172,63	–	3 056,98	–	–
Ortskassenanteil	2 805 004,76	2 222 277,04	4 007 232,78	3 818 349,95	2 318 051,93	9 591 217,02	2 478 998,76	2 662 523,34
Zuschüsse	5 814,00	176 180,39	113 843,20	507 713,03	–	705 985,29	45 134,99	37 442,48
Mieten	–	–	–	–	–	7 844,43	–	–
Verkauf Inventar	26 400,00	19 280,35	534,67	37 037,28	20 940,43	162 346,60	350,00	9 200,00
Sonstige Einnahmen	159 074,30	114 597,47	246 946,06	296 728,95	607 284,30	3 113 631,96	68 514,57	123 229,43
Gesamteinnahmen	2 996 293,06	2 539 274,43	4 368 556,71	4 674 737,73	2 946 276,66	13 584 233,68	2 594 198,51	2 832 539,99
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	–	250,80	–	151,40	1 200,19	144,74
Veranstaltungen	–	10 335,38	–	33 782,25	–	8 422,48	338,60	–
Personalkosten	1 612 355,56	1 277 798,33	2 250 004,32	3 045 034,97	1 500 854,27	5 459 769,94	1 474 144,03	1 574 628,56
Sozialabgaben	545 833,06	492 389,47	832 698,17	15 615,25	510 110,76	1 833 752,79	496 762,86	525 942,67
Abschreibung (Afa)[2]	60 717,21	78 183,57	84 243,93	64 056,60	106 412,02	350 522,30	60 232,98	33 490,58
Steuern, Versicherungen	16 606,27	21 915,53	26 339,13	24 903,36	27 605,26	68 318,66	18 716,31	11 548,72
Materialkosten	70 839,22	76 696,79	79 851,31	87 999,23	49 414,98	202 561,53	75 208,08	56 599,41
Energiekosten/Reinigung	69 757,74	12 080,26	116 117,14	6 158,22	10 392,38	312 325,13	24 901,37	8 782,67
Spenden	2 356,80	720,00	2 000,00	–	780,00	11 308,40	930,00	180,00
Reise- und Seminarkosten	98 971,39	109 490,74	194 780,71	61 131,97	83 790,85	706 300,47	99 702,13	116 224,53
Reparaturkosten	31 434,25	45 288,86	51 502,88	40 745,07	34 209,77	204 766,10	37 286,52	21 611,50
Mieten	211 867,80	205 232,15	193 767,99	337 798,80	234 319,54	464 391,22	93 495,54	176 175,12
Kassierungskosten	41 191,50	34 088,66	33 511,95	69 495,63	16 999,89	56 911,11	17 392,70	13 522,05
Sonstige Aufwendungen	300 233,96	279 749,56	591 628,71	404 452,64	298 088,55	1 733 487,97	370 806,90	280 277,27
Gesamtausgaben	3 062 164,76	2 643 969,30	4 456 446,24	4 191 424,79	2 872 978,27	11 412 989,50	2 771 118,21	2 818 557,64
Kassenbestand	419 175,69	233 316,55	497 365,12	1 449 709,88	1 774 465,82	13 733 348,91	–11 289,72	111 592,19

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Mülheim	München	Münster	Neckarsulm	Neu-Ulm	Neubrandenb.	Neumünster	Neunkirchen
Kassenbestandsvortrag	417 287,30	2 066 095,16	1 277 926,16	2 427 924,52	2 147 466,22	170 108,91	207 491,18	1 113 869,24
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	1 419,74	–	2 737,90	–	228,12	–	2 133,61
Veranstaltungen	–	16 601,40	–	–	–	–	5 437,35	–
Ortskassenanteil	3 997 242,00	10 979 959,94	3 094 918,48	6 237 820,83	2 693 287,31	1 864 235,44	2 081 862,20	2 859 416,61
Zuschüsse	144 985,38	203 514,09	-644,58	219 561,97	–	516 342,83	61 016,72	162 702,57
Mieten	–	–	–	–	–	5 380,00	–	–
Verkauf Inventar	–	37 260,14	16 617,42	43 950,00	10 943,44	24 950,00	2 112,18	9 547,38
Sonstige Einnahmen	104 120,27	742 271,52	332 752,30	872 627,15	857 992,94	98 755,10	50 197,30	274 264,75
Gesamteinnahmen	4 246 347,65	11 981 026,83	3 443 643,62	7 376 697,85	3 562 223,69	2 509 891,49	2 200 625,75	3 308 064,92
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	1 419,74	175,44	2 737,90	–	228,12	–	2 133,61
Veranstaltungen	–	43 388,76	–	–	412,99	–	12 186,18	–
Personalkosten	2 150 555,80	6 850 938,67	1 625 395,46	3 883 877,40	1 914 687,09	1 705 959,23	1 099 293,34	1 478 764,78
Sozialabgaben	882 334,52	2 345 228,07	530 253,41	1 233 287,08	615 184,75	9 297,05	359 021,09	496 087,13
Abschreibung (Afa)[2]	67 193,33	240 843,51	108 667,52	308 718,86	101 890,42	67 582,83	71 565,96	148 188,24
Steuern, Versicherungen	21 125,25	61 091,61	27 468,55	50 981,25	39 004,37	33 437,25	12 080,64	20 002,76
Materialkosten	65 226,83	182 519,45	53 287,66	183 609,44	64 155,66	114 844,15	48 636,36	91 209,90
Energiekosten/Reinigung	110 204,45	323 505,92	48 409,04	88 839,08	27 999,18	27 412,11	10 367,44	23 711,49
Spenden	1 616,00	2 090,00	1 100,00	5 689,00	417,43	5 455,00	2 621,10	1 610,00
Reise- und Seminarkosten	90 456,49	615 638,74	322 725,55	500 079,78	161 555,47	68 481,53	147 508,56	122 201,83
Reparaturkosten	196 741,58	94 647,55	32 280,75	190 770,07	144 334,74	77 062,75	41 396,01	37 125,81
Mieten	165 363,22	417 887,18	106 689,09	383 201,00	123 540,30	289 396,44	155 713,37	88 751,16
Kassierungskosten	22 090,78	77 383,36	23 967,00	68 415,20	31 170,37	16 687,01	20 439,86	27 583,80
Sonstige Aufwendungen	356 755,90	1 585 293,49	371 474,70	1 183 610,69	223 037,13	415 403,42	282 899,36	406 538,08
Gesamtausgaben	4 129 664,15	12 841 876,05	3 251 894,17	8 083 816,75	3 447 389,90	2 831 246,89	2 263 729,27	2 943 908,59
Kassenbestand	533 970,80	1 205 245,94	1 469 675,61	1 720 805,62	2 262 300,01	–151 246,49	144 387,66	1 478 025,57

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Neuss	Neustadt	Neuwied	Nienburg	Nordenham	Nordhausen	Nürnberg	Oberhausen
Kassenbestandsvortrag	2 456 530,11	1 435 790,87	252 190,44	103 755,85	647 360,46	161 869,37	1 687 407,22	584 123,95
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	130,00	–	–	123,86	–	7 995,61	–
Veranstaltungen	–	–	43 348,38	–	14 234,61	1 164,35	–	4 416,00
Ortskassenanteil	3 535 925,12	4 382 760,93	2 482 389,49	1 785 200,11	2 220 605,09	2 117 687,89	8 560 571,23	3 096 951,56
Zuschüsse	1 172,00	22 053,84	105 891,53	89 002,16	38 893,23	1 088 297,34	524 018,60	11 471,13
Mieten	–	–	–	–	26 442,00	120,00	–	–
Verkauf Inventar	–	–	550,00	-7 003,99	19 190,00	22 420,98	2 788,00	–
Sonstige Einnahmen	743 651,90	592 472,46	150 738,41	99 943,78	230 305,95	62 069,42	658 959,34	141 982,82
Gesamteinnahmen	4 280 749,02	4 997 417,23	2 782 917,81	1 967 142,06	2 549 794,74	3 291 759,98	9 754 332,78	3 254 821,51
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	130,00	–	–	123,86	–	7 995,61	–
Veranstaltungen	–	–	52 746,90	–	41 413,29	5 415,35	–	15 454,63
Personalkosten	1 797 447,29	2 007 111,64	1 482 833,40	761 663,43	1 098 887,93	3 315 506,49	5 541 027,03	1 950 156,96
Sozialabgaben	593 949,26	615 849,09	534 471,33	251 144,42	365 656,19	17 214,08	1 885 514,85	652 564,13
Abschreibung (Afa)[2]	22 899,79	137 673,50	49 835,75	68 760,60	71 471,94	110 613,71	83 259,13	26 103,88
Steuern, Versicherungen	12 328,28	23 898,04	18 045,74	14 929,00	12 395,81	46 339,29	59 148,83	13 323,52
Materialkosten	37 996,55	148 633,93	68 683,98	63 424,05	55 367,05	128 920,80	192 864,63	24 433,48
Energiekosten/Reinigung	4 409,43	4 581,80	25 581,65	19 829,59	55 890,37	30 132,18	357 340,89	96 996,11
Spenden	–	1 640,00	500,00	2 030,74	1 020,00	2 180,00	6 070,00	–
Reise- und Seminarkosten	309 665,44	345 963,90	179 478,12	110 132,27	91 721,86	153 309,03	498 977,61	48 331,02
Reparaturkosten	25 022,78	114 997,35	31 078,51	39 665,57	34 054,85	105 467,35	37 984,45	32 226,90
Mieten	198 744,80	217 887,05	143 021,81	85 114,25	136 556,77	281 816,36	649 746,54	181 901,07
Kassierungskosten	27 318,83	30 183,56	8 563,30	9 747,69	19 861,31	35 427,90	85 412,23	16 141,35
Sonstige Aufwendungen	347 821,40	807 012,55	200 400,89	207 387,37	305 875,06	477 838,19	1 061 050,21	348 380,33
Gesamtausgaben	3 377 603,85	4 455 562,41	2 795 241,38	1 633 828,98	2 290 296,29	4 710 180,73	10 466 392,01	3 406 013,38
Kassenbestand	3 359 675,28	1 977 645,69	239 866,87	437 068,93	906 858,91	–1 256 551,38	975 347,99	432 932,08

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Oelde	Offenbach	Offenburg	Oldenburg	Olpe	Olsberg	Oranienburg	Osnabrück
Kassenbestandsvortrag	422 224,76	501 206,73	2 651 259,29	698 880,02	937 956,21	90 959,64	724 734,08	2 317 400,79
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	145,23	15 004,02	–	–	–	288,08	4 063,49
Veranstaltungen	3 713,14	15 275,42	–	–	17 342,97	–	–	18 074,21
Ortskassenanteil	2 428 374,65	3 417 229,80	3 845 660,73	3 033 845,25	2 808 434,89	1 403 418,98	3 155 794,30	4 962 348,48
Zuschüsse	–	195 737,94	10 115,00	62 760,00	8 021,04	–	3 012 799,83	612 202,28
Mieten	3 500,00	–	–	–	–	–	2 618,70	–
Verkauf Inventar	–	36 581,01	47 853,60	10 022,60	25 943,47	999,00	67 550,00	800,00
Sonstige Einnahmen	162 838,00	166 021,52	600 105,36	195 197,59	394 852,32	79 816,42	117 629,50	797 133,32
Gesamteinnahmen	2 598 425,79	3 830 990,92	4 518 738,71	3 301 825,44	3 254 594,69	1 484 234,40	6 356 680,41	6 394 621,78
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	145,23	15 127,38	–	–	–	–	4 624,24
Veranstaltungen	4 950,13	22 109,47	–	–	61 294,45	–	–	37 167,80
Personalkosten	1 235 045,72	1 891 965,81	2 578 213,90	1 428 947,35	1 584 325,29	597 041,74	4 775 428,11	3 292 738,47
Sozialabgaben	413 877,28	754 284,69	870 567,46	478 962,21	537 203,27	194 565,17	24 745,43	1 180 058,32
Abschreibung (Afa)[2]	25 090,52	140 491,60	256 276,50	128 862,05	100 077,05	26 085,79	301 313,64	58 309,84
Steuern, Versicherungen	12 679,96	24 290,62	35 400,33	23 008,04	18 080,68	8 111,84	63 319,80	18 079,93
Materialkosten	34 444,49	107 748,65	117 517,22	241 508,37	83 951,94	34 531,97	152 673,61	102 054,39
Energiekosten/Reinigung	22 986,66	62 903,67	33 746,60	1 645,47	20 933,83	8 173,90	137 378,00	159 957,01
Spenden	1 286,80	560,00	6 037,20	4 900,00	754,00	–	3 636,13	13 231,60
Reise- und Seminarkosten	57 529,75	27 612,89	215 560,02	342 862,72	167 147,15	25 454,82	301 322,74	520 749,95
Reparaturkosten	78 570,92	49 032,60	106 180,50	58 009,60	100 019,46	23 775,49	119 385,81	38 651,57
Mieten	6 699,33	154 477,30	291 420,50	132 332,91	68 507,15	36 507,46	231 361,39	131 377,66
Kassierungskosten	15 555,52	38 522,97	33 663,21	24 824,99	23 731,99	8 150,93	60 580,30	23 289,95
Sonstige Aufwendungen	262 877,59	327 242,84	423 226,60	586 196,47	297 079,44	103 759,83	809 153,31	645 467,20
Gesamtausgaben	2 171 594,67	3 601 388,34	4 982 937,42	3 452 060,18	3 063 105,70	1 066 158,94	6 980 298,27	6 225 757,93
Kassenbestand	849 055,88	730 809,31	2 187 060,58	548 645,28	1 129 445,20	509 035,10	101 116,22	2 486 264,64

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Paderborn	Passau	Peine	Pforzheim	Pirna	Potsdam	Recklingh.	Regensburg
Kassenbestandsvortrag	229 539,33	487 263,90	172 145,20	969 245,75	382 181,30	453 967,01	1 318 033,94	1 717 049,44
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	193,86	–	–	89,82	–	–	171,43
Veranstaltungen	–	–	240,00	–	–	6 740,53	–	2 259,12
Ortskassenanteil	2 747 978,10	3 532 712,29	2 426 717,12	3 072 044,98	2 621 209,20	3 099 229,64	2 608 082,41	4 061 964,86
Zuschüsse	36 250,00	146 210,28	157 536,30	276 852,46	195 495,45	1 941 587,85	–	7 175,20
Mieten	–	–	480,24	–	3 014,26	430,00	–	–
Verkauf Inventar	-17 200,00	20 071,15	400,00	27 944,17	18 350,00	30 550,00	12 222,22	–
Sonstige Einnahmen	119 267,46	162 146,38	73 028,53	259 374,53	81 366,79	117 301,42	449 818,69	657 773,28
Gesamteinnahmen	2 886 295,56	3 861 333,96	2 658 402,19	3 636 216,14	2 919 525,52	5 195 839,44	3 070 123,32	4 729 343,89
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	193,86	–	–	89,82	–	–	489,18
Veranstaltungen	–	–	720,00	–	–	26 753,21	–	5 207,75
Personalkosten	1 543 630,27	2 224 930,79	1 359 223,33	1 820 994,30	2 336 635,76	4 141 379,90	1 221 712,73	2 182 500,09
Sozialabgaben	527 274,98	798 488,02	468 168,21	889 019,48	13 976,70	21 679,73	405 414,46	712 112,32
Abschreibung (Afa)[2]	49 380,45	123 552,50	10 604,94	136 611,13	83 367,29	81 685,71	85 601,61	91 659,14
Steuern, Versicherungen	13 893,40	41 239,64	4 867,29	40 599,21	43 224,44	59 504,97	23 870,50	21 367,65
Materialkosten	131 673,73	102 860,13	36 980,94	86 582,62	123 614,64	94 498,07	77 698,65	82 963,74
Energiekosten/Reinigung	3 766,41	21 890,50	15 461,43	30 434,22	35 958,18	87 284,42	12 742,33	53 305,04
Spenden	1 800,00	1 150,00	1 002,95	15 411,00	905,49	2 153,21	500,00	1 270,00
Reise- und Seminarkosten	230 897,56	240 664,63	109 263,35	236 526,24	137 486,91	273 144,45	72 837,88	217 087,82
Reparaturkosten	28 236,26	57 502,66	58 228,45	53 306,64	93 606,27	73 041,77	33 022,97	106 457,38
Mieten	146 957,81	79 211,50	97 773,99	191 191,05	150 771,95	426 468,44	109 308,17	83 618,49
Kassierungskosten	22 671,55	28 214,23	6 291,35	35 730,85	21 316,10	52 661,74	30 114,15	25 354,75
Sonstige Aufwendungen	357 794,83	424 609,88	237 049,25	372 535,99	277 704,34	403 420,12	195 863,35	373 418,83
Gesamtausgaben	3 057 977,25	4 144 508,34	2 405 635,48	3 908 942,73	3 318 657,89	5 743 675,74	2 268 686,80	3 956 812,18
Kassenbestand	57 857,64	204 089,52	424 911,91	696 519,16	–16 951,07	–93 869,29	2 119 470,46	2 489 581,15

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Remscheid	Rendsburg	Reutlingen	Rheine	Riesa	Rosenheim	Rostock	Saalfeld
Kassenbestandsvortrag	615 866,74	1 106 451,00	1 254 719,51	381 812,74	304 372,31	1 133 809,05	270 807,39	–39 564,77
Verkauf gew. Erzeugnisse	1 055,67	–	450,57	865,38	515,04	–	303,55	–
Veranstaltungen	–	49,12	61 513,50	–	372,81	–	228,09	1 934,78
Ortskassenanteil	3 875 059,05	2 352 180,75	4 461 526,26	2 376 808,60	2 622 301,39	3 605 425,17	3 393 240,50	1 839 076,68
Zuschüsse	126 340,98	10 707,15	92 367,99	–	32 606,87	263 038,57	126 016,29	759 963,83
Mieten	–	–	150,00	–	3 912,50	–	25 427,40	–
Verkauf Inventar	9 750,00	19 609,15	16 841,59	12 245,00	1 500,00	12 718,48	25 750,00	3 907,44
Sonstige Einnahmen	306 283,70	264 386,65	524 876,98	176 831,49	80 258,70	430 763,77	107 197,96	177 912,40
Gesamteinnahmen	4 318 489,40	2 646 932,82	5 157 726,89	2 566 750,47	2 741 467,31	4 311 945,99	3 678 163,79	2 782 795,13
Aufw. gew. Erzeugnisse	1 545,27	–	450,57	865,38	515,04	–	303,55	–
Veranstaltungen	122,81	1 416,63	69 892,07	–	1 457,82	–	855,50	8 627,43
Personalkosten	2 376 759,89	1 235 626,46	2 578 719,73	1 322 284,78	2 054 971,42	1 902 755,61	2 558 069,22	2 458 868,02
Sozialabgaben	798 919,98	403 981,79	908 098,88	433 404,48	8 856,01	738 535,21	12 286,01	15 644,16
Abschreibung (Afa)[2]	50 630,23	105 830,52	165 823,81	90 460,71	84 470,30	124 333,07	64 356,94	87 966,82
Steuern, Versicherungen	18 156,29	16 291,50	31 738,31	19 304,78	30 688,71	28 074,11	23 958,32	37 360,79
Materialkosten	106 800,72	76 787,51	142 437,89	91 885,06	84 212,92	79 498,73	63 057,75	84 596,88
Energiekosten/Reinigung	12 726,12	3 399,33	51 275,74	21 922,21	22 968,82	34 600,86	25 621,65	18 876,20
Spenden	4 020,00	2 340,00	8 385,00	987,50	–	1 527,60	3 749,76	7 930,92
Reise- und Seminarkosten	125 566,62	120 137,82	264 714,80	171 049,84	90 623,79	341 664,47	104 362,06	76 272,93
Reparaturkosten	45 815,50	112 130,03	129 466,92	100 177,69	65 671,69	45 999,60	86 672,88	68 380,30
Mieten	227 023,89	120 133,82	282 680,06	75 547,96	162 340,78	108 972,77	386 067,73	247 139,95
Kassierungskosten	39 610,45	20 520,65	28 699,82	16 061,80	25 444,80	24 281,26	32 017,50	15 313,07
Sonstige Aufwendungen	314 063,47	444 223,55	427 770,45	236 335,85	314 552,34	357 947,26	437 873,67	240 335,30
Gesamtausgaben	4 121 761,24	2 662 819,61	5 090 154,05	2 580 288,04	2 946 774,44	3 788 190,55	3 799 252,54	3 367 312,77
Kassenbestand	812 594,90	1 090 564,21	1 322 292,35	368 275,17	99 065,18	1 657 564,49	149 718,64	–624 082,41

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Saarbrücken	Salzgitter	Schönebeck	Schramberg	Schw Gmünd	Schw Hall	Schwabach	Schweinfurt
Kassenbestandsvortrag	251 901,33	1 662 427,37	145 672,33	710 017,01	1 915 881,68	1 216 651,73	221 330,03	1 014 025,73
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	573,09	265,41	108,95	–	–	–	–
Veranstaltungen	–	11 545,00	1 701,32	–	5 552,35	–	205,26	–
Ortskassenanteil	4 443 287,89	8 371 316,41	2 874 404,18	2 330 445,05	3 668 535,65	2 800 348,72	2 307 529,86	4 379 895,05
Zuschüsse	7 030,00	221 336,24	97 645,35	238 716,48	166 307,07	2 763,12	254 976,56	67 260,82
Mieten	240,00	6 900,00	10 202,50	–	–	–	1 932,00	–
Verkauf Inventar	37 950,00	17 650,00	–	–	11 543,48	26 200,00	15 500,00	35 206,70
Sonstige Einnahmen	148 819,00	675 073,57	52 185,28	213 697,73	613 247,17	372 058,50	97 952,68	401 343,81
Gesamteinnahmen	4 637 326,89	9 304 394,31	3 036 404,04	2 782 968,21	4 465 185,72	3 201 370,34	2 678 096,36	4 883 706,38
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	573,09	265,41	108,95	–	–	–	–
Veranstaltungen	–	12 105,86	2 104,39	–	35 673,43	–	–	–
Personalkosten	2 450 115,48	4 778 577,02	2 015 273,28	1 136 948,65	1 923 333,82	1 656 766,88	1 518 543,86	2 371 065,29
Sozialabgaben	846 258,90	1 669 286,26	11 600,91	619 335,84	794 901,61	545 902,75	592 797,48	853 276,07
Abschreibung (Afa)[2]	161 324,92	199 036,81	79 612,92	55 080,57	123 594,91	89 494,21	62 647,38	86 619,33
Steuern, Versicherungen	40 549,07	30 274,95	36 443,32	12 044,17	28 685,54	25 159,80	18 114,72	38 573,21
Materialkosten	108 213,70	127 159,81	115 987,91	55 992,62	101 245,77	112 117,81	50 898,46	138 317,16
Energiekosten/Reinigung	33 846,34	268 732,85	37 334,48	12 146,90	53 541,18	2 577,45	17 340,29	26 439,46
Spenden	1 670,00	85 260,00	5 076,94	1 215,00	–	–	240,00	2 590,00
Reise- und Seminarkosten	300 495,26	413 645,37	163 284,42	126 159,78	406 865,03	212 165,94	116 176,27	145 542,09
Reparaturkosten	91 432,90	165 198,33	69 353,34	37 738,95	183 056,47	29 149,44	32 968,65	66 493,13
Mieten	134 140,33	239 520,26	195 716,72	102 220,65	116 723,21	196 084,14	121 886,33	373 453,76
Kassierungskosten	38 382,75	42 615,44	30 584,50	50 944,58	16 298,56	27 926,01	17 207,93	27 680,30
Sonstige Aufwendungen	536 693,16	933 374,27	393 625,53	208 256,80	412 000,93	371 227,17	248 043,39	628 681,84
Gesamtausgaben	4 743 122,81	8 965 360,32	3 156 264,07	2 418 193,46	4 195 920,46	3 268 571,60	2 796 864,76	4 758 731,64
Kassenbestand	146 105,41	2 001 461,36	25 812,30	1 074 791,76	2 185 146,94	1 149 450,47	102 561,63	1 139 000,47

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Schwerin	Siegburg	Siegen	Singen	Solingen	Sonneberg	Stadthagen	Stolberg
Kassenbestandsvortrag	100 854,99	1 284 745,17	214 122,79	781 565,13	320 803,23	59 581,99	484 727,09	319 752,33
Verkauf gew. Erzeugnisse	3 082,68	–	1 412,58	–	–	863,83	–	34,61
Veranstaltungen	789,38	–	14 929,68	–	–	3 441,67	1 461,73	17 240,80
Ortskassenanteil	1 980 485,87	2 914 179,95	5 218 025,10	3 326 889,14	2 998 004,86	1 506 771,72	2 127 352,00	2 432 683,99
Zuschüsse	389 656,82	71 255,15	112 467,00	353 607,07	110 000,00	1 149 946,45	37 547,59	14 744,02
Mieten	–	–	3 972,00	2 280,00	–	699,00	–	–
Verkauf Inventar	15 000,00	10 162,48	11 019,37	29 245,26	2 270,00	22 038,25	9 736,84	3 050,00
Sonstige Einnahmen	125 975,70	374 581,04	326 463,08	211 002,82	184 654,46	73 704,79	176 051,24	130 582,50
Gesamteinnahmen	2 514 990,45	3 370 178,62	5 688 288,81	3 923 024,29	3 294 929,32	2 757 465,71	2 352 149,40	2 598 335,92
Aufw. gew. Erzeugnisse	2 495,31	–	1 435,01	–	–	863,83	–	34,61
Veranstaltungen	31 339,73	–	49 287,15	–	563,07	10 251,04	3 118,94	47 519,89
Personalkosten	1 641 928,25	2 040 290,83	3 128 666,20	1 858 317,19	1 842 079,47	2 776 248,10	745 125,25	1 338 673,96
Sozialabgaben	9 621,75	694 616,06	1 026 521,63	940 027,19	614 217,99	15 006,02	265 503,45	443 561,78
Abschreibung (Afa)[2]	60 554,10	142 521,02	77 835,49	69 199,97	45 566,23	69 509,86	58 274,83	25 689,72
Steuern, Versicherungen	27 715,26	33 748,11	29 434,63	21 102,36	9 331,56	30 462,20	10 518,46	9 701,44
Materialkosten	66 681,99	87 594,56	125 277,82	87 053,49	41 159,42	83 332,53	43 310,02	38 319,96
Energiekosten/Reinigung	27 617,63	48 387,08	69 817,70	37 004,65	90 551,61	1 571,45	10 377,85	23 659,86
Spenden	7 830,00	2 550,00	31 232,00	19 256,00	–	4 200,08	1 686,00	200,00
Reise- und Seminarkosten	92 732,64	174 362,19	257 745,34	108 107,54	59 413,63	39 931,64	81 889,01	63 794,33
Reparaturkosten	60 263,72	77 498,63	59 132,38	44 570,77	42 543,43	44 514,57	26 442,65	23 410,22
Mieten	171 805,00	106 734,75	293 358,41	93 849,39	111 097,11	132 844,49	74 291,09	104 046,43
Kassierungskosten	26 968,90	20 511,90	45 722,60	38 479,68	18 037,50	26 082,12	16 468,35	17 075,00
Sonstige Aufwendungen	437 193,22	277 025,50	498 871,45	335 045,07	225 144,78	165 297,78	230 717,54	204 717,99
Gesamtausgaben	2 635 476,43	3 705 840,63	5 694 337,81	3 652 013,30	3 099 705,80	3 400 115,71	1 567 723,44	2 340 405,19
Kassenbestand	–19 630,99	949 083,16	208 073,79	1 052 576,12	516 026,75	–583 068,01	1 269 153,05	577 683,06

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Stralsund	Stuttgart	Suhl	Tauberb.	Trier	Ulm	Unna	Velbert
Kassenbestandsvortrag	107 893,92	23 689 056,48	62 434,43	361 654,29	269 879,41	1 523 794,22	3 196 568,64	1 050 315,18
Verkauf gew. Erzeugnisse	285,70	11 697,43	–	–	–	–	–	335,37
Veranstaltungen	5 808,77	2 532,46	–	–	–	–	4 312,75	3 206,64
Ortskassenanteil	2 519 336,18	26 090 610,70	2 427 533,91	2 195 639,17	1 924 289,94	5 006 540,25	2 897 077,70	3 880 748,63
Zuschüsse	421 840,79	252 826,65	519 655,75	65 492,53	13 195,59	313 140,89	234 993,84	23 368,08
Mieten	–	–	1 634,49	270,00	–	–	–	–
Verkauf Inventar	11 830,29	90 686,60	22 721,51	12 800,00	7 105,32	43 130,38	13 700,77	500,00
Sonstige Einnahmen	67 492,88	9 875 848,58	98 838,63	98 548,30	111 035,28	599 114,81	755 196,21	420 460,86
Gesamteinnahmen	3 026 594,61	36 324 202,42	3 070 384,29	2 372 750,00	2 055 626,13	5 961 926,33	3 905 281,27	4 328 619,58
Aufw. gew. Erzeugnisse	285,70	11 697,43	–	–	–	–	–	335,37
Veranstaltungen	15 511,95	9 270,54	–	–	–	–	13 340,81	12 055,12
Personalkosten	2 525 543,96	11 920 764,70	3 039 583,49	1 298 847,58	1 045 338,92	3 129 361,07	1 668 569,50	2 335 919,53
Sozialabgaben	13 353,35	4 074 948,12	18 161,79	433 904,11	355 561,13	1 280 580,99	799 361,91	771 162,27
Abschreibung (Afa)[2]	107 965,12	594 323,20	200 695,31	74 246,80	46 908,40	206 677,41	193 093,30	76 547,96
Steuern, Versicherungen	48 250,15	156 464,06	36 086,93	10 562,44	7 116,92	41 342,84	31 921,28	18 602,95
Materialkosten	115 453,55	608 999,61	119 057,26	57 841,25	48 003,07	83 135,66	80 727,82	123 607,57
Energiekosten/Reinigung	27 960,36	234 798,62	33 198,55	10 389,57	40 158,49	17 321,00	11 494,92	72 803,48
Spenden	2 657,48	27 814,10	–	–	200,00	8 090,73	3 515,32	1 450,50
Reise- und Seminarkosten	168 343,06	4 181 189,25	155 134,38	173 928,86	90 643,15	347 747,26	463 380,29	235 284,43
Reparaturkosten	67 232,41	365 245,88	83 294,32	41 526,47	28 699,31	71 593,02	39 891,08	56 359,79
Mieten	123 764,28	1 359 328,41	477 576,77	33 585,50	89 758,99	312 505,18	130 219,39	152 482,70
Kassierungskosten	26 069,66	191 048,91	39 014,55	11 507,59	8 901,25	40 200,20	27 202,23	62 565,03
Sonstige Aufwendungen	371 517,86	5 174 244,65	773 074,34	147 429,36	164 896,81	468 149,50	438 494,66	353 515,23
Gesamtausgaben	3 613 908,89	28 910 137,48	4 974 877,69	2 293 769,53	1 926 186,44	6 006 704,86	3 901 212,51	4 272 691,93
Kassenbestand	–479 420,36	31 103 121,42	–1 842 058,97	440 634,76	399 319,10	1 479 015,69	3 200 637,40	1 106 242,83

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Villingen	Völklingen	Waiblingen	Weilheim	Werdohl	Wetzlar	Wiesbaden	Wilhelmshaven
Kassenbestandsvortrag	1 979 014,26	568 298,29	699 353,03	721 818,43	1 933 463,70	250 932,76	161 214,65	194 066,31
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	250,65	–	–	474,48	–	7 641,71
Veranstaltungen	102,00	6 065,13	–	1 969,35	–	–	–	6 707,23
Ortskassenanteil	3 906 889,95	5 860 445,30	4 027 818,84	2 336 294,81	3 324 401,77	2 549 991,99	2 244 734,19	2 428 213,99
Zuschüsse	–	20 920,00	271 622,42	136 680,18	8 476,00	105 283,00	4 100,00	210 814,67
Mieten	–	–	–	–	–	–	3 142,43	–
Verkauf Inventar	10 600,00	11 000,00	8 000,00	–	10 119,19	9 218,18	9 275,00	–
Sonstige Einnahmen	612 426,40	351 419,08	345 532,91	176 776,49	571 512,70	90 134,02	54 734,44	187 780,20
Gesamteinnahmen	4 530 018,35	6 249 849,51	4 653 224,82	2 651 720,83	3 914 509,66	2 755 101,67	2 315 986,06	2 841 157,80
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	250,65	–	–	474,48	–	7 641,71
Veranstaltungen	89,00	17 911,40	–	2 611,57	–	–	–	13 655,15
Personalkosten	2 068 581,43	2 960 827,96	2 363 695,87	1 552 030,55	1 720 123,01	1 371 954,89	1 354 729,81	1 426 785,91
Sozialabgaben	694 545,42	983 550,83	1 027 541,84	494 851,09	569 238,44	421 772,28	439 551,29	489 702,50
Abschreibung (Afa)[2]	115 092,93	117 373,35	117 811,14	88 262,14	59 911,99	92 379,25	46 388,87	39 360,44
Steuern, Versicherungen	28 126,36	38 667,82	24 836,58	30 025,93	17 298,26	23 796,74	12 264,59	18 560,73
Materialkosten	88 807,43	146 653,43	116 650,51	69 377,04	89 160,68	94 275,87	52 437,51	137 757,56
Energiekosten/Reinigung	43 169,99	57 323,58	52 543,13	15 686,58	33 162,57	68 097,77	43 143,87	58 858,18
Spenden	180,00	3 990,00	925,00	69,00	–	720,00	–	5 362,00
Reise- und Seminarkosten	300 579,05	416 107,06	192 209,26	140 441,56	283 182,93	85 849,81	80 738,41	325 628,63
Reparaturkosten	70 428,72	108 924,83	177 265,33	49 067,81	316 713,70	45 117,13	38 928,30	31 624,51
Mieten	96 839,03	168 841,51	118 350,75	94 661,30	95 143,01	146 776,93	92 299,43	159 806,57
Kassierungskosten	31 826,16	50 855,47	29 889,60	19 595,61	38 758,90	22 744,35	20 929,45	21 973,44
Sonstige Aufwendungen	325 785,95	840 523,55	400 350,23	218 414,33	448 870,73	403 303,16	242 559,31	307 911,57
Gesamtausgaben	3 864 051,47	5 911 550,79	4 622 319,89	2 774 705,51	3 671 564,22	2 777 262,66	2 423 970,84	3 044 628,90
Kassenbestand	2 644 981,14	906 597,01	730 257,96	598 833,75	2 176 409,14	228 771,77	53 229,87	–9 404,79

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1992 BIS 1994

Verwaltungsstelle	Witten	Wolfsburg	Worms	Würzburg	Wuppertal	Zschopau	Zwickau	Gesamt
Kassenbestandsvortrag	219 933,29	32 260 900,64	246 986,42	505 432,97	1 387 188,19	311 135,47	1 086 993,95	249 283 537,12
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	800,00	–	–	–	–	539,80	152 995,45
Veranstaltungen	–	189 070,51	–	443,48	10 468,64	2 924,00	1 754,71	2 129 555,64
Ortskassenanteil	3 337 118,87	21 347 221,24	1 492 302,62	2 767 362,76	4 274 936,55	2 235 906,23	5 619 846,03	761 348 337,73
Zuschüsse	9 600,00	473 948,40	8 039,00	202 992,68	60 892,71	121 154,79	848 816,06	46 892 789,19
Mieten	330,00	24 810,30	–	–	–	–	–	504 155,17
Verkauf Inventar	–	111 838,93	180,00	–	100,00	15 950,00	61 853,43	2 899 935,54
Sonstige Einnahmen	103 969,22	11 106 302,70	130 983,98	119 647,46	391 515,42	81 399,85	266 723,57	87 181 147,99
Gesamteinnahmen	3 451 018,09	33 253 992,08	1 631 505,60	3 090 446,38	4 737 913,32	2 457 334,87	6 799 533,60	901 108 916,71
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	800,00	–	–	–	–	129,47	153 262,34
Veranstaltungen	–	274 021,00	–	1 243,86	22 722,27	39 181,45	29 302,99	3 167 817,03
Personalkosten	2 062 541,41	7 818 445,18	797 742,22	2 002 402,84	2 945 022,69	1 814 336,34	4 517 292,61	469 922 271,96
Sozialabgaben	702 820,07	2 946 422,15	257 127,84	648 735,98	1 005 384,62	10 402,61	21 524,85	131 412 486,43
Abschreibung (Afa)[2]	56 220,74	701 008,84	46 034,03	36 479,37	74 705,78	63 022,34	294 472,80	20 470 904,09
Steuern, Versicherungen	16 769,41	109 131,56	9 052,10	23 939,72	15 209,06	40 490,46	79 040,12	5 477 145,16
Materialkosten	36 332,33	365 728,33	40 735,84	51 298,10	73 257,01	99 918,98	233 595,31	20 447 783,95
Energiekosten/Reinigung	71 167,90	406 431,31	12 591,18	5 379,14	85 411,57	71 085,97	28 274,69	13 291 360,92
Spenden	550,00	557 522,66	5 342,40	1 440,00	–	1 008,02	5 373,21	1 381 004,53
Reise- und Seminarkosten	40 288,49	1 727 820,09	26 449,12	113 908,28	264 469,73	71 052,95	180 607,99	45 823 269,64
Reparaturkosten	81 699,72	255 028,12	14 950,87	27 681,04	56 474,72	67 675,11	138 994,24	15 322 168,90
Mieten	152 046,61	664 718,13	61 176,04	256 791,85	268 658,98	326 509,36	605 347,26	42 866 298,22
Kassierungskosten	41 066,64	184 639,15	9 868,50	17 189,56	56 658,48	16 902,70	52 894,28	6 856 150,35
Sonstige Aufwendungen	267 573,96	3 326 970,89	121 781,88	250 791,89	416 934,99	345 679,95	817 353,37	102 817 430,23
Gesamtausgaben	3 529 077,28	19 338 687,41	1 402 852,02	3 437 281,63	5 284 909,90	2 967 266,24	7 004 203,19	879 409 353,75
Kassenbestand	141 874,10	46 176 205,31	475 640,00	158 597,72	840 191,61	–198 795,90	882 324,36	270 983 100,08

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

RECHTLICHE UND WIRTSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN

Die Gesellschaft wurde 1948 errichtet. Gegenstand des Unternehmens ist nach dem Gesellschaftsvertrag die treuhänderische Verwaltung von Vermögenswerten für die IG Metall. Aufgaben, die außerhalb des satzungsgemäßen Zweckes liegen, darf die Gesellschaft nicht übernehmen. Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt 180 000,– DM. Das Stammkapital ist voll eingezahlt und in Anteile von je 5 000,– DM aufgeteilt. Die Geschäftsanteile werden von Mitgliedern des Vorstandes der IG Metall treuhänderisch gehalten.

Die Gesellschaft ist als steuerbefreite Vermögensverwaltungsgesellschaft anerkannt und von der Körperschafts-, Vermögens- und Gewerbesteuer befreit. Gewinne sind an das Treuhandvermögen abzuführen.

Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr. Geschäftsführer waren im Berichtszeitraum Klaus Zwickel, Franz Steinkühler (bis 21. Juni 1993), Walter Riester (ab 10. November 1993) und Werner Schreiber. Jeder Geschäftsführer ist gemeinsam mit einem weiteren Geschäftsführer oder einem Prokuristen vertretungsberechtigt.

Das Rechnungswesen besteht aus der Finanzbuchhaltung und der Kostenrechnung. Es wird mit Hilfe der Anwendungssoftware FIS abgewickelt. Die Finanzbuchhaltung umfaßt die Sachkontenbuchhaltung sowie eine integrierte Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung. Die Bearbeitung der Geschäftsvorfälle erfolgt mit Hilfe der EDV im Rechenzentrum der IG Metall. Zur Erfassung der Daten und zum Anzeigen des aktuellen Buchungsstandes ist die Gesellschaft über Bildschirmterminals online mit dem Rechenzentrum verbunden. Die Verwaltung des Gesellschafts- und des Treuhandvermögens erfolgt in gesonderten Buchungskreisen. Die Geschäftsvorfälle der einzelnen Liegenschaften werden ebenfalls in eigenen Buchungskreisen erfaßt. Außerdem werden für die einzelnen Liegenschaften, Beteiligungen, Wertpapiere und Ausleihungen des Treuhandvermögens Akten geführt, in denen alle wesentlichen Vorgänge enthalten sind.

Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft werden nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches und des GmbH-Gesetzes aufgestellt. Die Gesellschaft erfüllt sämtliche Merkmale einer kleinen Kapitalgesellschaft gemäß § 267 Abs. 1 HGB. Sie reicht nach § 326 Satz 1 HGB nur die Bilanz und den Anhang zum Handelsregister ein. Der in verkürzter Form zur Offenlegung bestimmte und in einem gesonderten Dokumentenexemplar dargestellte Jahresabschluß wird zutreffend aus dem vollständigen Jahresabschluß abgeleitet.

Die Buchführung und die Jahresabschlüsse werden nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften ausgeführt. Die Jahresabschlüsse vermitteln unter Be-

Das Haus der IG Metall in
Eisenach, Rennbahn 5

Das Haus der IG Metall in
Riesa, Goethe Straße 102

Das Haus der IG Metall in
Zschopau, Spinnereistraße 212

IG Metall

Das Haus der IG Metall in
Halberstadt,
Bernhard-Thiersch-Straße 2

achtung der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage. Die Jahresabschlüsse tragen den uneingeschränkten Bestätigungsvermerk der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Allgemeine Treuhandgesellschaft mbH, Frankfurt am Main.

LIEGENSCHAFTSBESTAND

Der bisherige Bestand hat sich in der Berichtszeit nur geringfügig verändert:

Art der Grundstücke	Bestand 31. Dezember 1991	Bestand 31. Dezember 1994
Unbebaute Grundstücke	9	8
Geschäftsgrundstücke	51	53
Wohngebäude	5	5
Gemischt genutzte Gebäude	21	22
Bildungsstätten	4	4
Feriotels	3	2
Insgesamt:	93	94

Der Liegenschaftsbestand setzte sich zum 31. Dezember 1994 wie folgt zusammen:

Unbebaute Grundstücke:

1. Berlin 61, Neuenburger Straße 6
2. Berlin 61, Neuenburger Straße 7
3. Berlin 61, Neuenburger Straße 8
4. Berlin 61, Alte Jakobstraße 146
5. Berlin 61, Alte Jakobstraße 147
6. Kassel-Harleshausen, Ahnatalstraße 179
7. Heikendorf-Kitzeberg, An der Havas 12–14
8. Sundern (Amecke), Am Sporgsloh

Bebaute Grundstücke – Geschäftsgebäude:

1. Aalen, Friedrichstraße 54 (Teileigentum)
2. Amberg, Schrannenplatz 4
3. Berlin 61, Alte Jakobstraße 148-155
4. Bielefeld, Marktstraße 8
5. Braunschweig, Wilhelmstraße 5
6. Dortmund- Lücklemberg, Kirchhörder Straße 29-41
7. Duisburg-Rheinhausen, Friedrich-Alfred-Straße 25
8. Erlangen, Friedrichstraße 7
9. Eisenach, Rennbahn 5
10. Esslingen, Julius-Motteler-Straße 12
11. Emden, Kopersand 18
12. Frankenthal, Pilgerstraße 1
13. Frankfurt am Main, Untermainkai 76
14. Frankfurt am Main, Untermainkai 81

15. Frankfurt am Main, Untermainkai 82
16. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 79–85
17. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 87
18. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 89
19. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 90–92
20. Friedrichshafen, Riedleparkstraße 13
21. Geislingen/Steige, Burgstraße 3
22. Gelsenkirchen, Augustastraße 18
23. Gummersbach, Singerbrinkstraße 22
24. Hannover, Otto-Brenner-Straße 3
25. Hannover, Postkamp 10-12
26. Heidenheim/Brenz, Robert-Koch-Straße 28
27. Ingolstadt, Paradeplatz 9
28. Lüdenscheid, Knapperstraße 51
29. Mannheim, Hans-Böckler-Straße 1
30. Nürnberg, Kornmarkt 5-7
31. Mülheim (Ruhr), Friedrichstraße 24
32. Offenburg, Okenstraße 1 a
33. Osnabrück, Neuer Graben 39
34. Osterode, Scheerenberger Straße 4 (Teileigentum)
35. Peine, Lindenstraße 34
36. Reutlingen, Oskar-Kalbfell-Platz 10
37. Riesa, Goethestraße 102
38. Salzgitter-Lebenstedt, Chemnitzer Straße 33
39. Siegburg, Kaiserstraße 108
40. Siegen, Donnerscheidstraße 30
41. Sindelfingen, Mercedesstraße 12
42. Schwäbisch Gmünd, Türlensteg 32
43. Stuttgart, Hölzelweg 2
44. Stuttgart, Sattlerstraße 1
45. Ulm, Weinhof 22-23
46. Waiblingen, Fronackerstraße 60
47. Wilhelmshaven, Kieler Straße 32
48. Wolfsburg, Siegfried-Ehlers-Straße 55
49. Wuppertal, Elberfelder Straße 87
50. Dinslaken, Bahnhofstraße 53 (Teileigentum)
51. Homburg/Saar, Talstraße 35 (Teileigentum)
52. Leverkusen, Düsseldorfer Straße 24 (Teileigentum)
53. Nienburg, Hannoversche Straße 35 a (Teileigentum)

Gemischt genutzte Gebäude:

1. Arnsberg 1, Schobbostraße 54 (Neheim-Hüsten)
2. Detmold 18, Quellenstraße 55 (Pivitsheide)
3. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 86–88
4. Gaggenau, Hauptstraße 83
5. Gevelsberg, Großer Markt 9
6. Halberstadt, Bernhard-Thiersch-Straße 2
7. Herborn, Walter-Rathenau-Straße 55
8. Idar-Oberstein, Wilhelmstraße 25
9. Ludwigsburg, Schwieberdinger Straße 71

10. Neckarsulm, Salinenstraße 9
11. Olpe, Josefstraße 19
12. Singen/Htwl., Schwarzwaldstraße 30-32
13. Schramberg, Arthur-Junghans-Straße 3
14. Schwenningen, Arndtstraße 6
15. Bochum, Humboldtstraße 46
16. Dortmund, Ostwall 17-21
17. Düsseldorf, Pionierstraße 12
18. Hattingen, Große Weilstraße 8
19. Rosenheim, Brixstraße 2
20. Velbert, Oststraße 48
21. Witten, Hans-Böckler-Straße 12
22. Zschopau, Spinnereistraße 212

Wohngebäude

1. Berlin 61, Neuenburger Straße 9/Alte Jakobstraße 145
2. Frankfurt am Main, Reichsforststraße 25/Johann-Klotz-Straße 21
3. Frankfurt am Main, Johann-Klotz-Straße 17–19
4. Frankfurt am Main, Güntherstraße 26 (Teileigentum)
5. Frankfurt am Main, Philipp-Reis-Straße 65–79/ Voltastraße 51–59 (Teileigentum)

Bildungsstätten

1. Lohr am Main, Bergstraße 30
2. Sprockhövel, Otto-Brenner-Straße 100
3. Bad Orb, Würzburger Straße 51
4. Berlin, Am Pichelssee 30

Feriotels

1. Buntenbock, Clausthal-Zellerfeld
2. Reintaler Hof, Garmisch-Partenkirchen (1982 stillgelegt)

ERGEBNISSE DER REINEN LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG

Kosten bzw. Erträge	1991 DM	1992 DM	1993 DM	1994 DM
Abschreibungen	8 264 263,16	8 311 234,52	7 489 951,92	10 439 698,28
Betriebskosten und Instandhaltung	6 742 204,15	17 113 983,93	12 281 822,47	16 841 202,22
Aufwendungen insgesamt	15 006 467,31	25 425 218,45	19 771 774,39	27 280 900,50
Miete, Pacht und sonstige Erträge	19 614 256,17	18 542 250,32	17 865 286,86	25 926.864,40
Rohüberschuß/-verlust	4 607 782,86	./.6 882 968,13	./.1 906 487,53	./.1 354 036,10

Das Ergebnis 1992 ist maßgeblich bedingt durch die außerordentlichen Abschreibungen auf die Geschäftsgebäude der Vorstandsverwaltung in Frankfurt am Main sowie die Zuführungen zu den Rückstellungen für die Asbestentsor-

gung in Mannheim, Hans-Böckler-Straße 1, und im Bildungszentrum Sprockhövel.

Die Miet- und Pachterträge 1993 haben sich um 1 177 Millionen DM vermindert, wobei insbesondere die Erträge aus den Grundstücken mit Geschäftsbauten zurückgegangen sind. Maßgebend hierfür war vor allem die Räumung der Objekte der Vorstandsverwaltung in Frankfurt am Main im Dezember 1992. Dieser Ertragsrückgang wurde teilweise durch Mietanpassungen im Jahre 1993 bei den übrigen Geschäftsgrundstücken aufgefangen. Die durchgeführten Mieterhöhungen führten zu Mehrerträgen von 1 547 Millionen DM.

Die Miet- und Pachterträge 1994 haben sich insgesamt um 1 084 Millionen DM (6 vH) erhöht. Maßgeblich hierfür waren vor allem die Vermietung der vollständig sanierten Anwesen in Eisenach, Halberstadt, Zschopau, Amberg und Ingolstadt sowie eine zum 1. April 1994 erfolgte Anpassung der Mieten um bis zu 30 vH.

Die Aufwands- und Ertragsentwicklung, bezogen auf die letzten zehn Jahre, ergibt folgendes Bild:

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG DER LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG

Jahr	Aufwendungen DM	Erträge DM	+ Gewinn ./. Verlust DM
1985	11 849 236,75	10 579 523,31	./. 1 269 713,44
1986	12 646 601,36	12 450 132,97	./. 196 468,39
1987	10 926 632,62	13 497 225,06	+ 2 570 592,44
1988	11 632 767,36	13 658 576,99	+ 2 025 809,63
1989	12 172 174,93	15 337 318,75	+ 3 165 143,82
1990	12 338 240,06	19 061 876,46	+ 6 723 636,40
1991	15 006 467,31	19 614 250,17	+ 4 607 782,86
1992	25 425 218,45	18 542 250,32	./. 6 882 968,13
1993	19 771 774,39	17 865 286,86	./. 1 906 487,53
1994	27 280 900,50	25 926 864,40	./. 1 354 036,10

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG

Aufwendungen	1991 DM	1992 DM	1993 DM	1994 DM
Abschreibungen auf das Sachanlagevermögen	8 264 263,16	8 311 234,52	7 489 951,92	10 439 698,28
Aufwendungen für Betrieb und Instandhaltung der Grundstücke und Gebäude; Steuern	6 927 747,78	17 210 083,80	12 381 485,72	17 387 276,80
Verwaltungsaufwand	1 726 677,96	1 216 370,09	2 166 366,66	3 071 320,22
Finanzaufwand	3 016,96	1 182,31	1 521,97	10 215,32
Außerordentliche Aufwendungen	14 291 390,22	38 808 185,31	17 207 560,36	0,00
Insgesamt	31 313 096,08	65 547 056,03	39 246 886,63	30 908 510,62

Erträge	1991 DM	1992 DM	1993 DM	1994 DM
Miet- und Pachterträge	18 230 415,07	18 496 948,20	17 320 201,09	18 404 100,30
Erträge aus Beteiligungen	9 897 902,18	7 551 354,39	3 339 919,50	2 416 775,27
Zinserträge	23 588 534,18	28 864 600,11	34 334 973,47	15 174 357,36
Erträge aus dem Abgang von Gegenständen des Anlagevermögens	–	–	–	–
Ertragsüberhang der GmbH	13 501,00	16 200,00	13 500,00	9 270,00
Außerordentliche und sonstige Erträge	1 370 334,10	29 102,12	531 585,77	10 513 494,10
Insgesamt	53 100 686,53	54 958 204,82	55 540 179,83	46 517 997,03
./. Aufwendungen	31 313 096,08	65 547 056,03	39 246 886,63	30 908 510,62
Ertragsüberhang (Aufwandsüberhang 1992)	21 787 590,45	./. 10 588 851,21	16 293 292,20	15 609 486,41

Name der Gesellschaft	Grundkapital der Gesellschaft TDM	Beteiligungsquote der IG Metall vH
Beteiligungsgesellschaft für Gemeinwirtschaft AG (BGAG), Frankfurt am Main	671 000	24,97
Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH, Frankfurt am Main	29 604	38,79
Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft, Frankfurt am Main	214 869	0,23
Gewerkschaftshaus Kiel GmbH, Kiel	374	33,69
dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH, Hamburg	15 000	1,00
Gewerkschaftshaus Bremen GmbH, Bremen	733	5,12
Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main	55	100,00
Wiederaufbau-Gesellschaft mbH, Schweinfurt	6 154	0,13
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB, Düsseldorf	200	5,00
GIMET – Gewerkschaftliche Immobilien Metall GmbH, Frankfurt am Main	7 000	70,00
GINO – Gewerkschaftliche Immobilienverwaltung Nord-Ost-GmbH, Berlin	50	2,20

Die Gesellschaft hält Genossenschaftsanteile an folgenden Unternehmungen:

Hattinger Wohnstättengenossenschaft eG, Hattingen/Ruhr

Gemeinnützige Wohnstättengenossenschaft Dortmund-Süd eG, Dortmund-Hörde

Gemeinnütziger Wohnungsverein Hagen eG, Hagen

Neue Lübecker Schleswig-Holsteinische Baugenossenschaft, Lübeck

1992

Die abgerechneten Zugänge von 1,7 Millionen DM betreffen im wesentlichen den Erwerb eines Teileigentums in Lüdenscheid, Knapperstraße 51–53, zur Nutzung durch die Verwaltungsstelle Lüdenscheid der IG Metall.

1993

Die abgerechneten Zugänge von 8,7 Millionen DM betreffen im wesentlichen den Erwerb der Liegenschaften/Grundstücke:

Riesa, Goethestraße 102;
Eisenach, Rennbahn 5;
Mülheim, Friedrichstraße 24;
Aalen, Friedrichstraße 54;
Hannover, Postkamp 12;
Halberstadt, Bernhard-Thiersch-Straße 2;
Zschopau, Spinnereistraße 212.

1994

Die abgerechneten Zugänge von 15,7 Millionen DM beziehen sich auf Baumaßnahmen an Geschäftsbauten und gemischt genutzten Gebäuden:

Amberg, Schrannenplatz 4;
Berlin, Alte Jakobstraße 148-155;
Halberstadt, Bernhard-Thiersch-Straße 2;
Riesa, Goethestraße 102;
Wuppertal, Elberfelder Straße 87

Jugenderholungs- und Bildungsheime der IG Metall gemeinnützige GmbH

Die Gesellschaft wurde 1955 errichtet mit Sitz in Frankfurt am Main. Gegenstand des Unternehmens ist die Verfolgung gemeinnütziger Zwecke zur Förderung der Jugendhilfe und Jugendfürsorge, der Volks- und Berufsbildung, der internationalen Gesinnung und des Gedankens der Völkerverständigung durch Errichtung und Unterhaltung von Jugendheimen, Maßnahmen zur staatsbürgerlichen und beruflichen Bildung von Jugendlichen, Maßnahmen zur kulturellen und gesundheitlichen Förderung der Jugendlichen sowie die Veranstaltung internationaler Begegnungen und Jugendaustausch. Etwaige Gewinne dürfen nur für die bezeichneten Zwecke verwendet werden.

Die Gesellschaft ist als gemeinnützige Körperschaft anerkannt und von der Körperschafts-, Vermögens- und Gewerbesteuer befreit. Das Stammkapital beträgt 600 000,– DM. Es setzt sich aus sechs voll eingezahlten Anteilen zusammen, die von Treuhändern für die IG Metall gehalten werden.

Geschäftsführer waren im Berichtszeitraum Franz Steinkühler (bis 21. Juni 1993), Klaus Zwickel (ab 5. Juli 1993) und Werner Schreiber.

Die Gesellschaft besitzt ein Jugendheim mit Übernachtungsmöglichkeiten in Schliersee. Darüber hinaus befinden sich in ihrem Besitz Jugendheime in Oelde, Grubweg, Pfronten und Ebern, die von den örtlichen Verwaltungsstellen der IG Metall für ihre Jugendarbeit genutzt werden. Dazu gehören ferner ein Grundstück am Bodensee, das dem DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg zur Durchführung von Jugendfreizeiten zur Verfügung steht, sowie unbebaute Grundstücke in Wichsenstein, Lauenau und Usseln.

Die in diesen Einrichtungen stattfindenden Seminare sind für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kostenlos. Die Gesellschaft erhält über den DGB aus Mitteln des Bundesjugendplanes Zuschüsse, deren Höhe sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln und dem Umfang der insgesamt zu fördernden Maßnahmen richtet. Für den Besuch der Seminare besteht in der Regel ein Freistellungsanspruch nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. dem Bildungsurlaubsgesetz des jeweiligen Landes. Seminarteilnehmern, die keine Freistellungmöglichkeit in Anspruch nehmen können, wird eine Verdienstausfallentschädigung gezahlt.

Die Buchführung und das Belegwesen entsprechen den Grundsätzen der Ordnungsmäßigkeit. Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft tragen den uneingeschränkten Bestätigungsvermerk der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Allgemeine Treuhandgesellschaft mbH in Frankfurt am Main.

BILANZ VOM 1. JANUAR 1991 bis 31. DEZEMBER 1994

	1991 DM	1992 DM	1993 DM	1994 DM
AKTIVA				
1. Anlagevermögen	2 549 465,19	2 635 467,86	2 593 805,18	896 713,82
2. Umlaufvermögen	1 392 560,27	916 667,83	1 045 655,11	7 789 768,57
3. Rechnungsabgrenzung	2 498,36	4 332,25	4 119,47	3 645,52
4. Nicht durch Eigenkapital gedeckter Fehlbetrag	–	–	–	–
	3 944 523,82	3 556 467,94	3 643 579,76	8 690 127,91
PASSIVA				
1. Eigenkapital	2 219 648,34	2 219 648,34	2 219 648,34	2 219 648,34
2. Rückstellungen	732 855,00	857 734,00	872 460,00	955 559,00
3. Verbindlichkeiten	992 020,48	479 085,60	551 471,42	5 514 920,57
4. Rechnungsabgrenzung	–	–	–	–
	3 944 523,82	3 556 467,94	3 643 579,76	8 690 127,91

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG VOM 1. JANUAR 1991 bis 31. DEZEMBER 1994

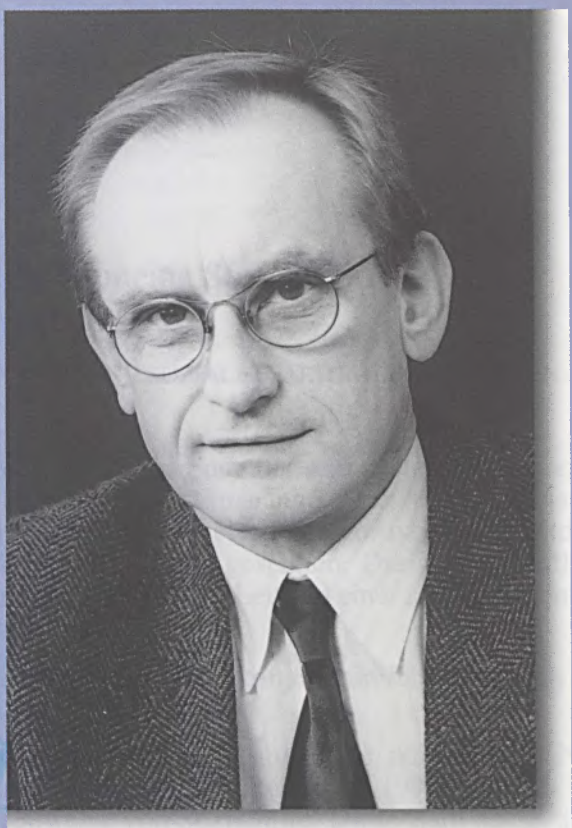
	1991	1992	1993	1994
1. Umsatzerlöse	314 486,41	292 767,79	380 647,02	320 558,85
2. Aufwendungen für Betriebsstoffe und Waren	112 356,62	107 015,59	113 085,76	100 381,26
3. Rohertrag, -aufwand	202 129,79	185 752,20	267 561,26	220 177,59
4. Sonstige Erträge	219 335,31	192 645,64	217 446,68	264 762,40
	421 465,10	378 397,84	485 007,94	484 939,99
5. Personalkosten	999 778,50	1 064 619,57	1 018 150,29	1 185 481,00
6. Abschreibungen auf Sachanlagen	89 918,13	87 003,43	88 919,99	86 390,95
7. Sonstige Aufwendungen	620 104,36	671 865,94	645 566,66	664 330,75
8. Außerordentliche Erträge	291 688,00	–	–	–
9. Erträge aus Verlustübernahme	996 647,89	1 445 091,10	1 267 629,00	1 451 262,71

4

IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 4

Sozialpolitik
Arbeitsrecht
Arbeits- und Gesundheitsschutz



Horst Schmitthenner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

IG Metall

Sozialpolitik

Soziale Entwicklung und allgemeine Sozialpolitik

MASSENARBEITSLOSIGKEIT, ARMUT UND SOZIALE SPALTUNG IM VEREINTEN DEUTSCHLAND

Obwohl sich zur Jahreswende 1994/95 ein Ende der schwersten Rezession der Nachkriegszeit abzeichnete, kann von einer Entspannung der sozialen Krise im vereinigten Deutschland nicht die Rede sein. Nach wie vor ist die gesamtdeutsche Gesellschaft durch tiefe soziale Gräben gespalten. Die gesellschaftliche Wirklichkeit entfernt sich zunehmend von dem Leitbild einer solidarischen und sozialstaatlich verfaßten Gesellschaft:

– Die Massenarbeitslosigkeit verharrt trotz konjunktureller Belebung auf einem historischen Rekordniveau.

– Materielle Armut und gesellschaftliche Ausgrenzung nehmen zu. Nach Angaben der „Nationalen Armutskonferenz" lebten Ende 1993 etwa 4,6 Millionen Menschen ganz oder teilweise von Sozialhilfe. Diese Zahl hat sich seit 1980 mehr als verdoppelt. Der Anteil der Haushalte, deren Einkommen weniger als die Hälfte des gesellschaftlichen Durchschnittseinkommens beträgt, ist in den letzten Jahren in Ost- wie in Westdeutschland kontinuierlich angestiegen.

– Die einkommenspolitische Fehlentwicklung in den achtziger Jahren, die zu Lasten der Arbeits- und Sozialeinkommen und zugunsten der Kapital- und Vermögenseinkommen verlief, hat sich in den neunziger Jahren fortgesetzt. Insbesondere der nicht durch Staatsverschuldung aufgebrachte Anteil an der Finanzierung der deutschen Einheit hat zu einem Höchststand von Steuer- und Abgabenlasten für die Arbeitseinkommen geführt, während die durchschnittliche Steuerbelastung der Unternehmen sank.

– Darüber hinaus weisen Wohnungsnot, zunehmende Obdachlosigkeit sowie sozialpolitische Sicherungslücken und Versorgungsdefizite etwa im Bereich der Kinderbetreuung auf erhebliche sozialstaatliche Unterversorgung großer Bevölkerungsgruppen hin.

Diese ungelösten sozialen Probleme prägten in wachsendem Maße Klima und politische Kultur in der Bundesrepublik Deutschland. Der gesellschaftliche Zusammenhalt drohte zu zerfallen. Individuelle Zukunftsängste und Resignation, aber auch fremdenfeindliche Gewalt und antidemokratische Verhaltensweisen, nahmen zu.

Als Reaktion auf diese Mißstände kam es 1993 und 1994 aus der Mitte der Gesellschaft zu einer Reihe von sozialpolitischen Aufrufen, die auf die fatalen Fol-

gen dieser Fehlentwicklungen für Gesellschaft und politische Demokratie aufmerksam machten. So wandten sich im Dezember 1993 auf Initiative der IG Metall Vertreterinnen und Vertreter aus Gewerkschaften, Politik, Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und Wissenschaft in einem „Bonner Aufruf für eine neue Sozialpolitik" gegen gesellschaftliche Spaltung und soziale Demontage. Sie riefen gemeinsam zu einer grundlegenden Wende in der Wirtschafts- und Sozialpolitik auf. In Übereinstimmung mit den sozialpolitischen Grundpositionen des DGB und der IG Metall wurden folgende Eckpunkte für eine solidarische und reformorientierte Sozialpolitik formuliert:

– Aktive Konjunktur- und Strukturpolitik gegen Massenarbeitslosigkeit in Ost- und Westdeutschland;

– gezielte Politik der öffentlichen Beschäftigungsförderung in gesellschaftlichen Bedarfsbereichen, um die Lebensqualität der Menschen zu erhöhen und neue Arbeitsplätze zu schaffen;

– Einführung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung, um soziale Armut zu bekämpfen;

– Schließung der „Gerechtigkeitslücke" bei der Finanzierung der Einheit durch Konzepte für die solidarische Finanzierung einer aktiven Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik;

– Abkehr vom marktradikalen Ab- und Umbau des Sozialstaates durch Bundesregierung und Arbeitgeber.

Anstatt durch eine aktive Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik der sozialen Spaltung in der Gesellschaft entgegenzuwirken, setzten Bundesregierung und Arbeitgeberverbände auf Deregulierung von Arbeitnehmerschutzrechten auf allen Ebenen sowie auf die Privatisierung sozialer Risiken und Einkommensumverteilung zu Lasten der Arbeits- und Sozialeinkommen. Gestützt wurde diese Politik durch eine ideologisch verblendete Kampagne gegen den Sozialstaat und die Opfer des sozialen Strukturwandels:

– Der Sozialstaat wird für die zunehmende Finanzkrise der öffentlichen Haushalte verantwortlich gemacht. Angeblich ausufernde Sozialleistungen und eine vermeintliche VollkaskoMentalität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen der Konsolidierung der Staatsfinanzen im Wege stehen. Die soziale Risikoabsicherung der abhängig Beschäftigten wird damit beantwortet, daß diese Menschen als Kostgänger der Wirtschaft diffamiert werden.

– Insbesondere in der „Standortdebatte" von Bundesregierung und Arbeitgebern wurden Sozialstaat und Sozialpolitik als Hemmschuh für die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft auf den Weltmärkten charakterisiert. Arbeitslosigkeit und Wettbewerbsrückstände werden als Folge überhöhter Arbeits- und Sozialkosten, zu üppiger Sozialleistungen und wettbewerbshemmender tarif- und arbeitsrechtlicher Regulierung interpretiert. Damit gelten Lohnsenkung, Deregulierung und Sozialabbau als unverzichtbare Voraussetzungen für Gewinn- und Produktivitätszuwächse und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Standortes.

– Um die Forderung nach der Einrichtung von neuen Niedriglohngruppen und der Kürzung von Lohnersatz- und Sozialhilfeleistungen zu unterstützen, wurde eine umfassende Kampagne gegen den angeblich zu geringen Abstand zwischen Sozialhilfe und unteren Arbeitseinkommen („Lohnabstandsgebot") sowie

den „Mißbrauch" sozialstaatlicher Leistungen gestartet, die selbst in Kreisen der SPD Unterstützung fand. Ausgerechnet die Verlierer von Einheit und Strukturwandel, die in die Sozialhilfe oder die Leistungen der Arbeitsämter abgedrängt wurden, sollten zu Verantwortlichen für die Krise des Sozialstaates gemacht werden. In dieser Kampagne, die die soziale Wirklichkeit auf den Kopf stellte, gingen Forderungen nach Sozial- und Tarifabbau Hand in Hand.

SOZIALABBAU AUF BREITER FRONT

Mit derartigen Begründungen wurde im Berichtszeitraum ein massiver Sozialabbau propagiert und durchgesetzt, der in der Geschichte der Bundesrepublik bislang die tiefgreifendsten Einschnitte in das soziale Netz bedeutete. Als besonders folgenreiche Maßnahmen sind zu nennen:

– die massiven Absenkungen der Lohnersatzleistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz und die Einsparungen bei der Sozialhilfe;

– die schrittweise Reduzierung der Finanzmittel für aktive Arbeitsmarktpolitik;

– der ordnungspolitische Bruch mit dem Solidarprinzip der paritätischen Finanzierung in der Pflegeversicherung, der den Arbeitgebern durch die Streichung von Feiertagen oder die volle Beitragsübernahme durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst eine Kompensation für ihren Finanzanteil sicherstellt;

– die Deregulierung und Flexibilisierung von Schutzvorschriften zu Lasten der abhängig Beschäftigten in wichtigen Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts.

Obwohl die Politik der Bundesregierung also bereits tiefe Einschnitte in den Sozialstaat durchgesetzt hatte, gaben sich die Arbeitgeberverbände damit nicht zufrieden. Wenige Tage nach der Bundestagswahl vom 16. Oktober 1994, bei der der Vorsprung der CDU/CSU/FDP-Koalition auf eine denkbar knappe Mehrheit zusammenschmolz, legte BDA-Präsident Klaus Murmann eine „Denkschrift" vor, die den Titel trug „Sozialstaat vor dem Umbau". Die dort enthaltenen Forderungen, die bruchlos an die Tradition der Sozialstaatsdemontage anknüpften, wurden in den folgenden Wochen von anderen Arbeitgebervertretern, beispielsweise vom DIHT-Präsidenten Hans-Peter Stihl, unterstützt, konkretisiert und noch erweitert. Als wichtigste Maßnahmen, durch die nach Auffassung der Arbeitgeber der „Umbau" des Sozialstaates durchgeführt werden sollte, wurden folgende Forderungen formuliert:

– eine durchgängige Zusatzbelastung („Selbstbeteiligung") der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung um 10 vH;

– der „Umbau" der gesetzlichen Rentenversicherung in eine beitragsbezogene Grundsicherung und eine private Zusatzversicherung;

– eine deutliche Absenkung des Rentenniveaus auf etwa 65 vH der Nettoeinkommen bzw. eine Veränderung der nettolohnbezogenen Rentenanpassung;

– ein Abschlag um 20 vH bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle für die ersten 14 Tage, die Einführung von Karenztagen oder die Verrechnung von Krankheitstagen mit dem tariflichen Anspruch auf Urlaubsgeld;

– die Abschaffung der Gewerbekapital- und Vermögenssteuer sowie eine Erhöhung der Mehrwertsteuer, um die Einnahmeausfälle zu kompensieren;

– die Einführung neuer, niedrigerer Lohngruppen für „geringerwertigere Arbeit" durch die Tarifvertragsparteien, die beispielsweise in der Metallindustrie 7 bzw. 5 vH unter der bisher niedrigsten Lohngruppe liegen sollten;

– die Wiedereinführung des Samstags als Regelarbeitstag.

Erneut bestätigte sich: Für Arbeitgeber und marktradikale Vertreter der Bundespolitik bedeutet „Umbau" des Sozialstaates nicht dessen auf die Zukunft gerichtete Erneuerung, sondern Absenkung des sozialen Sicherungssystems und Einschränkung sozialer Rechte der abhängig Beschäftigten.

Für die Sozialpolitik der IG Metall ergab sich aus der skizzierten Situation und der fortgesetzten Politik der sozialen Demontage eine doppelte Aufgabenstellung:

Zum einen galt es, die politischen Aktivitäten gegen Sozialabbau im örtlichen und regionalen Bereich zu unterstützen. Zu diesem Zweck wurden Informations- und Aufklärungsmaterialien über den aktuellen Stand und die Auswirkungen der sozialpolitischen Vorhaben von Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden erstellt.

Darüber hinaus erwies sich die Arbeit an Konzepten für eine reformorientierte Weiterentwicklung des Sozialstaates sowie deren Umsetzung als zunehmend wichtiger werdendes Handlungsfeld gewerkschaftlicher Sozialpolitik. Gerade hier hat sich die Kooperation mit anderen Gewerkschaften, politischen Organisationen sowie gewerkschaftlich orientierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bewährt.

Arbeitsmarktpolitik und gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit

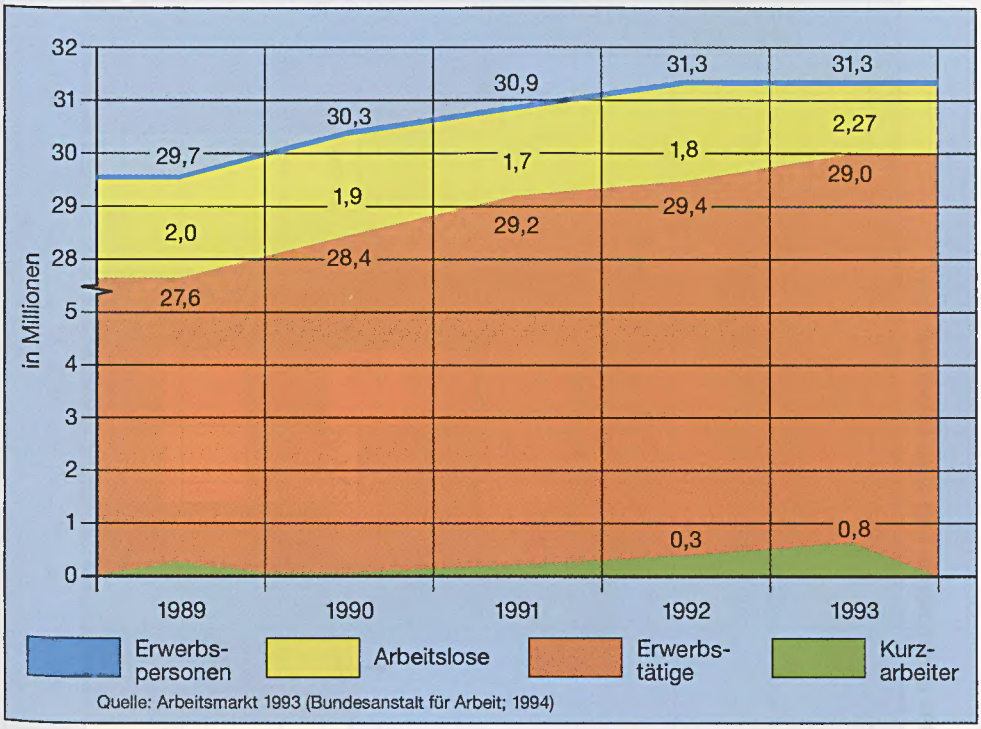
RECHT AUF ARBEIT – MASSENARBEITSLOSIGKEIT IN OST UND WEST

Vom Ziel der Vollbeschäftigung war die Bundesrepublik im Berichtszeitraum weiter denn je entfernt. Der Anstieg der Zahl registrierter Arbeitsloser auf zeitweise über 4 Millionen im Jahr 1994 und die Aussicht auf mehr als 3,5 Millionen im Jahresdurchschnitt 1995 zeigte, daß die Schere zwischen Arbeitsplätzen und Arbeitsuchenden weit auseinanderklafft. Hinzugezählt werden müssen weiterhin auch die nicht registrierten Arbeitslosen („stille Reserve") und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Aus alledem ergab sich, daß im Jahr 1993 Arbeitsplätze für nahezu 5 Millionen Personen fehlten (Westdeutschland: 4,2 Millionen; Ostdeutschland: 1,3 Millionen). Seriöse Prognosen besagten, daß bei fehlender Gegensteuerung im Jahre 2000 sogar rund 6 Millionen Erwerbspersonen keinen Arbeitsplatz finden werden.

Massenarbeitslosigkeit war nach einem starken Anstieg in den siebziger Jahren während der achtziger Jahre in der alten Bundesrepublik auf immer höherem

Erwerbspersonen, Arbeitslose und Erwerbstätige sowie Kurzarbeiter

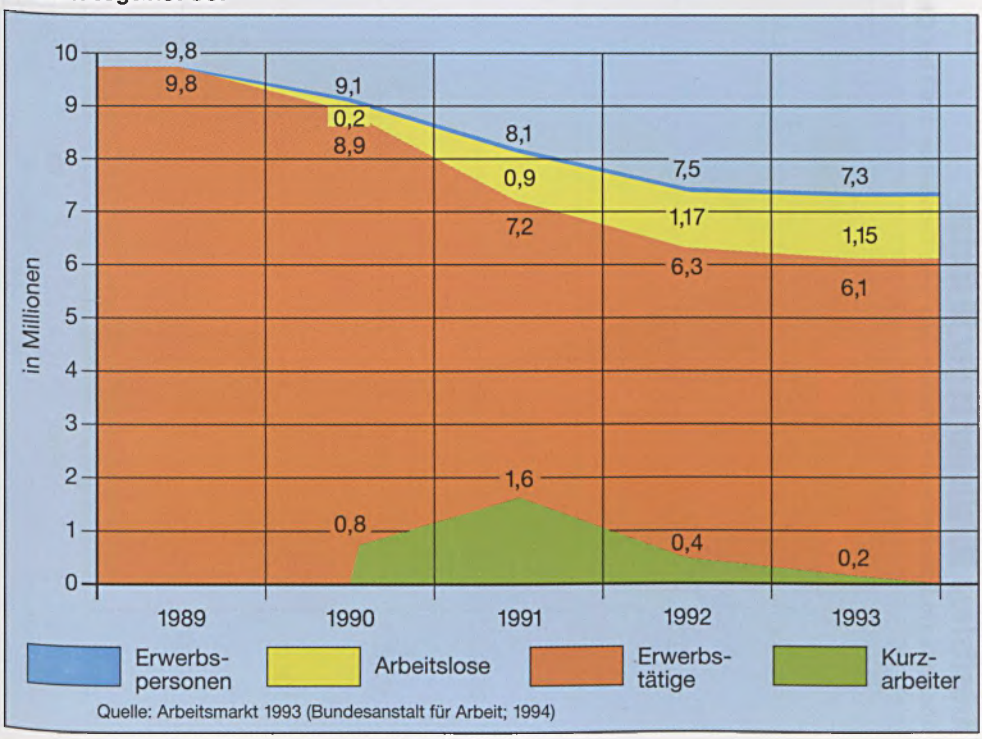
im Bundesgebiet West



Quelle: Arbeitsmarkt 1993 (Bundesanstalt für Arbeit; 1994)

Erwerbspersonen, Arbeitslose und Erwerbstätige sowie Kurzarbeiter

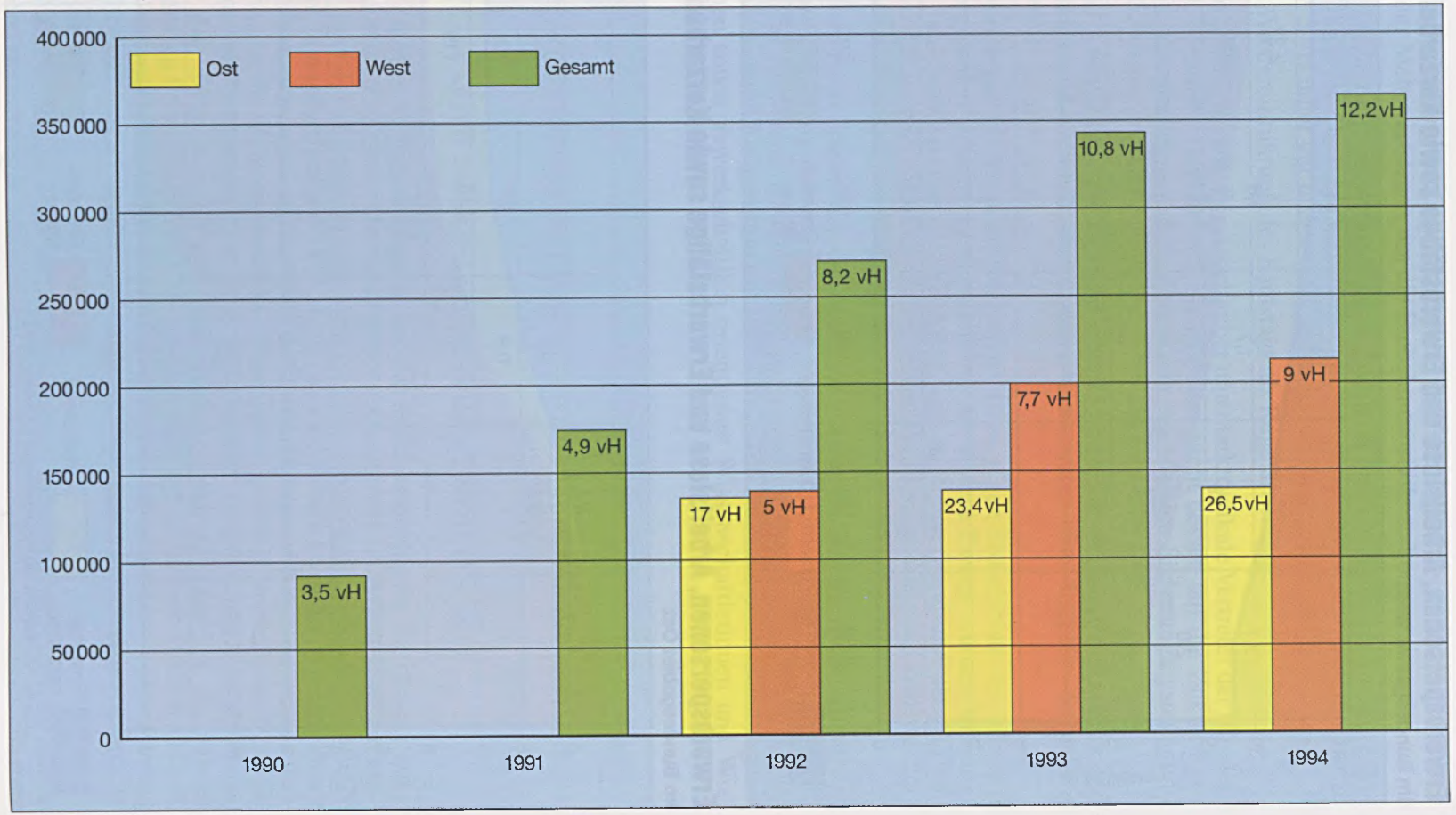
im Bundesgebiet Ost



Quelle: Arbeitsmarkt 1993 (Bundesanstalt für Arbeit; 1994)

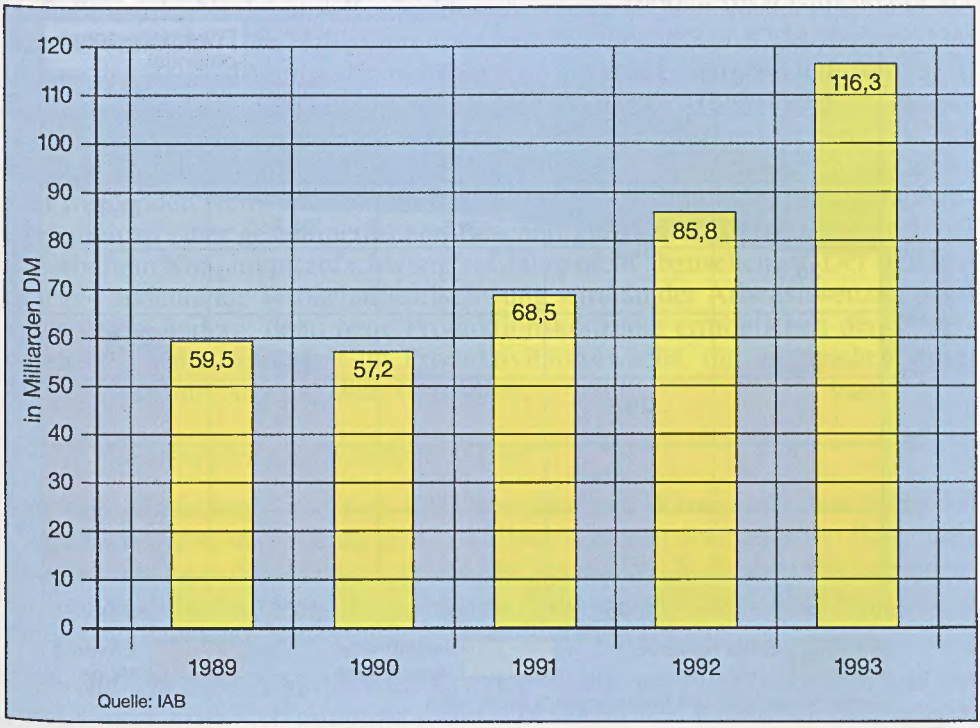
Arbeitslose Mitglieder in der IG Metall

Absolute und prozentuale Entwicklung von Dezember 1990 bis Oktober 1994 in den neuen und alten Bundesländern



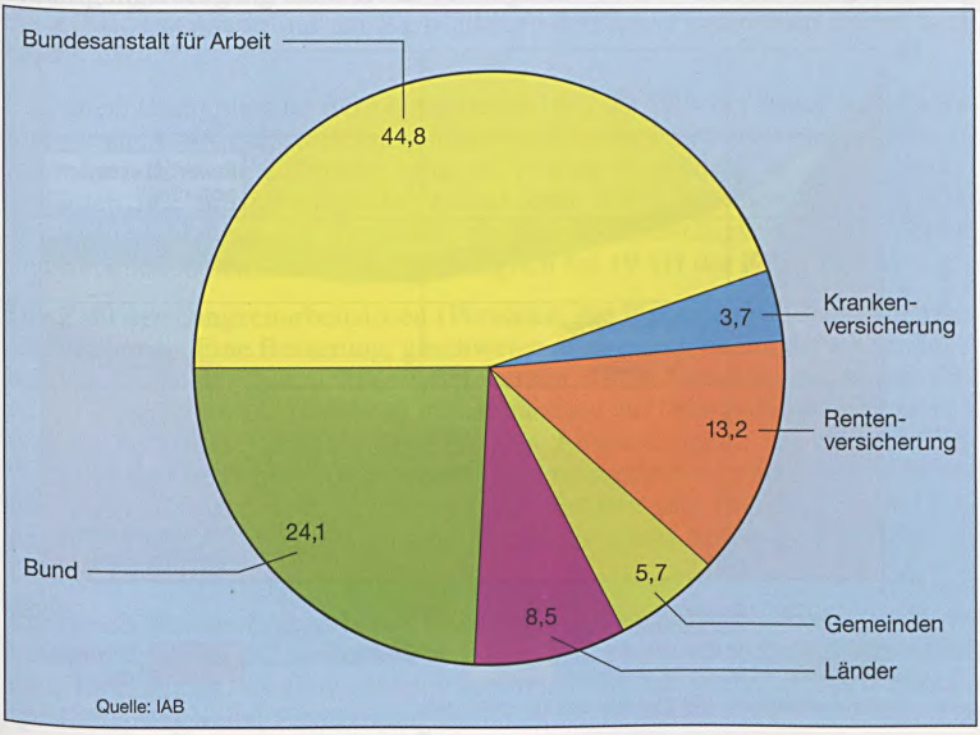
Gesamtfiskalische Kosten der Arbeitslosigkeit

Entwicklung der Kosten 1989 bis 1993



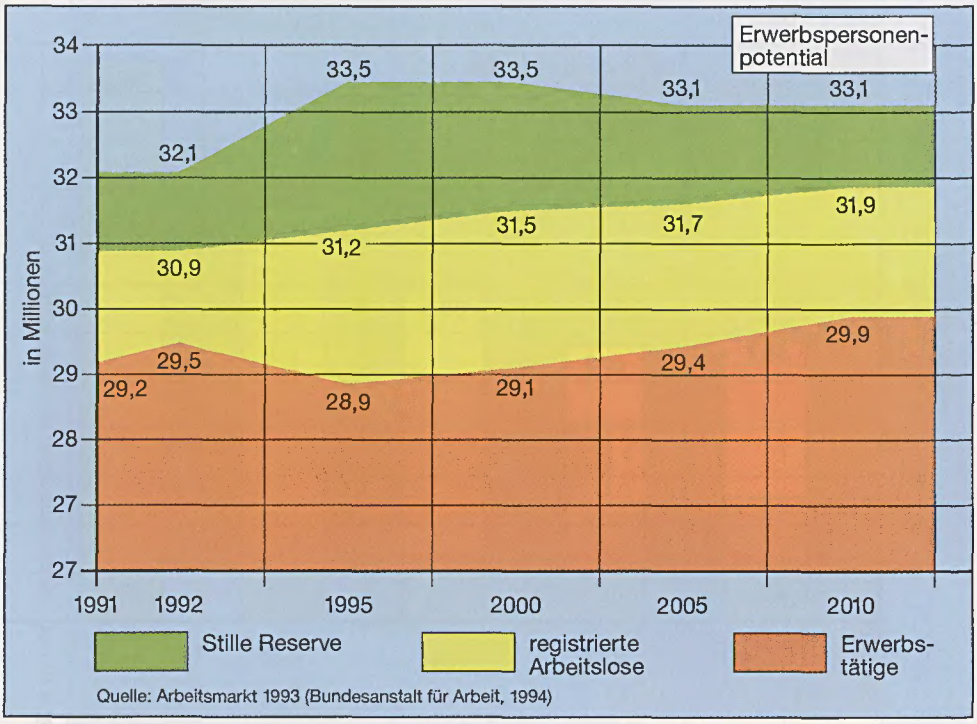
Lastenverteilung der gesamtfiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit 1993

Anteile in vH



Arbeitsmarktbilanz nach Prognosreport 1993

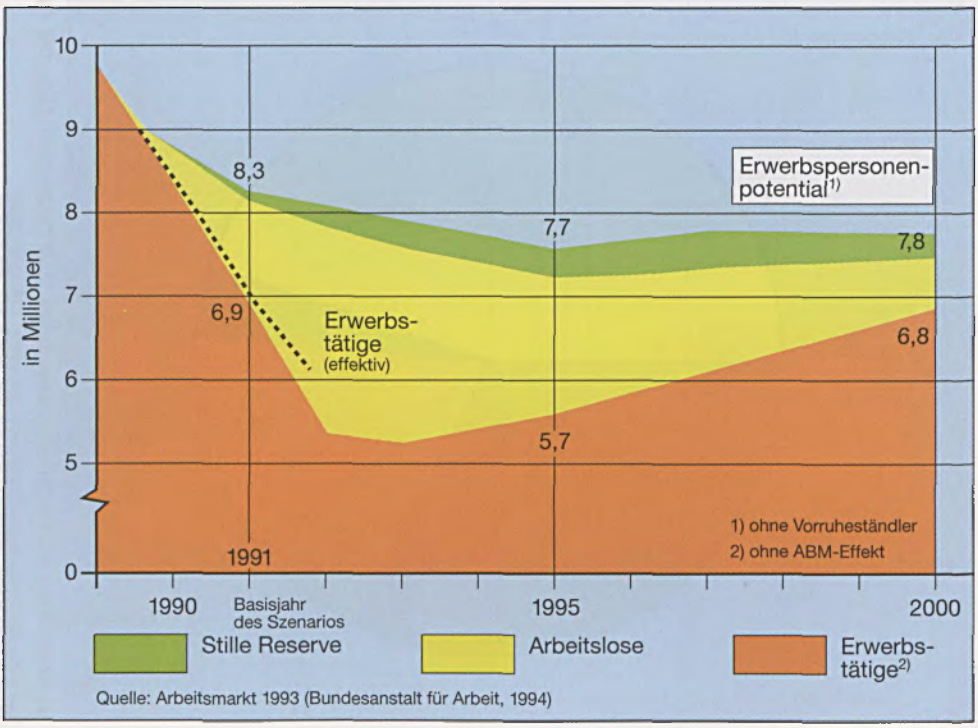
im Bundesgebiet West



Quelle: Arbeitsmarkt 1993 (Bundesanstalt für Arbeit, 1994)

Arbeitsmarktbilanz bis 2000

im Bundesgebiet Ost



Quelle: Arbeitsmarkt 1993 (Bundesanstalt für Arbeit, 1994)

Niveau zum Dauerzustand geworden, der auch durch den wirtschaftlichen Aufschwung und die Zunahme der Beschäftigtenzahl bis 1992 so gut wie nicht beeinflußt wurde. Nach guten Konjunkturjahren war 1990 in Westdeutschland die Arbeitslosenzahl (1,88 Millionen) etwa so hoch wie 1982 (1,83 Millionen). Die Folgen des Beschäftigungszusammenbruchs in der ehemaligen DDR führten in Ostdeutschland ab 1990 zu sprunghaft anwachsender Arbeitslosigkeit, die bis heute – ohne Hoffnung auf einschneidende Verbesserung – anhält. Seit 1992/93 verband sich diese Entwicklung mit den Folgen des in Westdeutschland wirksam werdenden weltweiten Konjunktureinbruchs und radikaler Personalabbaustrategien zu einer gesamtdeutschen Beschäftigungskrise, deren Ende auch bei dauerhaftem Konjunkturaufschwung auf Jahre nicht abzusehen ist. Der sich Ende 1994 andeutende Wirtschaftsaufschwung wird an der Arbeitslosenzahlwohl kaum etwas ändern, denn neue Produktionskonzepte ermöglichen den Unternehmen „Quantensprünge" im Produktivitätszuwachs, die in gleichen Relationen wiederum Arbeitsplätze vernichten.

Arbeitsmarktentwicklung Westdeutschland

Die 1992 einsetzende und sich 1993 verschärfende Krise nach dem Ende des „Vereinigungsbooms" schlug sich vor allem in einem dramatischen Beschäftigungsrückgang in der Industrie nieder. Der im zweiten Halbjahr 1994 beginnende Konjunkturaufschwung wird auch im Falle seiner Dauerhaftigkeit nicht zu einer grundlegenden Verbesserung dieser Situation führen.

Während 1992 die Zahl der Beschäftigten bereits um 50 000 abnahm und die Arbeitsmarktkrise sich mit einer starken Zunahme von Kurzarbeit ankündigte, beschleunigte sich die Talfahrt der Beschäftigung mit einem weiteren Abbau von 500 000 Arbeitsplätzen im Verlauf des Jahres 1993. 1994 hat sich der Beschäftigungsrückgang dann etwas verlangsamt. Im November 1994 jedoch lag die Arbeitslosenquote auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen immer noch bei 7,9 vH.

Fast unverändert blieb im Berichtszeitraum 1992 bis 1994 der Anteil der arbeitslosen Frauen sowie der arbeitslosen älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auffällig war außerdem eine wachsende Instabilität in den Erwerbsverläufen neu hinzukommender Arbeitsloser. 1993 entfielen 40,6 vH aller Arbeitslosenzugänge auf Personen, die ihre Erwerbstätigkeit bereits einmal unterbrochen hatten, 1990 war dies lediglich bei 19 vH der Fall gewesen.

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen (Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind) nahm zu. Eine Besserung, geschweige denn eine Umkehr dieser Tendenz, kann in absehbarer Zeit nicht erwartet werden, da die Verschärfung der betrieblichen Personalpolitik Menschen immer häufiger zur Dauerarbeitslosigkeit verurteilt. Die Strukturanalysen über die von Arbeitslosigkeit am stärksten Betroffenen und Bedrohten spiegelt die Ausgrenzungskriterien unternehmerischer Personalpolitik wider: Verliererinnen und Verlierer sind Frauen, An- und Ungelernte, gesundheitlich Beeinträchtigte und vor allem Arbeitslose, die älter als fünfzig Jahre sind.

Infolge der Bonner Einsparbeschlüsse wurde die Wirksamkeit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die weitere Arbeitslosigkeit vermeiden könnte, wesentlich eingeschränkt: In Westdeutschland konnten 1993 nur noch 348 100 Personen Qualifizierungs- und Einarbeitungsmaßnahmen beginnen (1992: 574 700). Die

jahresdurchschnittliche Zahl der in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen tätigen Personen wurde von 78 200 (1992) auf 50 500 (1993) reduziert.

Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland

Das bedrückende Ausmaß der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern hielt während des ganzen Berichtszeitraumes an. Mittlerweile zeigte sich hier die gleiche Strukturierung der Arbeitslosigkeit wie im Westen: Immer höherer Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit, Ausgrenzung vor allem von Frauen und Älteren. Die Privatisierungs- und Kahlschlagpolitik insbesondere der Treuhandanstalt sowie die mangelnde Struktur- und Industriepolitik seitens der Bundesregierung sind wesentlich mitverantwortlich für die ungebrochene Beschäftigungskrise. Die Daten der registrierten Arbeitslosigkeit verdeckten jedoch das wirkliche Arbeitsplatzdefizit; denn die Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Fördermaßnahmen nach den Bestimmungen von § 249 h AFG, Qualifizierung und Kurzarbeit sowie vorzeitige Rente) entlasteten den Arbeitsmarkt erheblich. Die geringe Stabilität der Beschäftigung drückt sich auch in der hohen Zahl von Ost-West-Pendlern (1993: 400 000) und in dem Aderlaß aus, den die Wirtschaft Ostdeutschlands durch die endgültige Abwanderung von rund 600 000 qualifizierten Arbeitskräften nach Westdeutschland erlitten hat.

STATT DER ÜBERFÄLLIGEN WENDE: DEMONTAGE DER ARBEITSMARKTPOLITIK

Die Jahre 1992 bis 1994 waren von einer Kette arbeitsmarktpolitischer Demontagepolitik seitens der Bundesregierung gekennzeichnet. Der als Antwort auf die Beschäftigungskrise dringend gebotene Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik blieb aus. Statt dessen wurde das Argument von den zerrütteten Staatsfinanzen ins Feld geführt, um die angeblich notwendige Kürzung der Finanzmittel für aktive Arbeitsmarktpolitik, der Geldleistungen für Arbeitslose und für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fördermaßnahmen zu begründen. Die Finanzkrise der öffentlichen Haushalte und die unbestreitbar hohen Kosten der Massenarbeitslosigkeit wurden dabei von der Koalition aus Konservativ-Liberalen und Arbeitgebern zur Durchsetzung von Deregulierungskonzepten im Sinne von Demontage und Ausdünnung der sozialen Sicherungssysteme instrumentalisiert. Die manifestierte sich in besonderem Maße in folgenden Feldern der Arbeitsmarktpolitik:

– Es ist im Herbst 1992 nicht gelungen, die drastischen Einschränkungen bei der Arbeitsförderung zu verhindern, die mit dem „Gesetz zur Änderung von Fördervoraussetzungen im Arbeitsförderungsgesetz und in anderen Gesetzen" vom 18. Dezember 1992 (10. AFG-Novelle) in Kraft traten. Das damalige „Sparziel" – eine Reduzierung der Bundeszuschüsse für die Bundesanstalt für Arbeit von über 5 Milliarden DM – wurde durch finanzielle und zeitliche Begrenzungen bei der Qualifizierung, bei Einarbeitungszuschüssen, bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und bei Rehabilitationsmaßnahmen durchgesetzt. Gleichzeitig schaffte sich die Bundesregierung durch eine Einschränkung des Selbstverwaltungsrechts ihr lästig erscheinende Einspruchsmöglichkeiten vom Halse. Die Neuregelung des § 216 AFG ermöglichte es dem Bundesarbeitsminister, nun mit einem Federstrich die beschlossene Haushaltsfestsetzung des Ver-

waltungsrates der Bundesanstalt zu korrigieren. Dies hat der Bundesarbeitsminister in den Jahren 1993 und 1994 – mit Milliardenkürzungen zu Lasten aktiver Arbeitsmarktpolitik – schon zweimal getan.

Als einziges, nur teilweise positives, Element der 10. AFG-Novelle ist der für Ostdeutschland neu in das Gesetz aufgenommene § 249 h („produktive Arbeitsförderung") zu erwähnen, der für Beschäftigungsmaßnahmen im Umweltbereich sowie im Bereich der sozialen Dienste und der Jugendhilfe die Umwandlung von Lohnersatzleistungen in die anteilige Förderung von Beschäftigungsmaßnahmen vorsieht. Die von den Gewerkschaften seit langem geforderte Umsteuerung von Finanzmitteln für Lohnersatzleistungen in die aktive Förderung von Beschäftigungsmaßnahmen wurde damit im Prinzip begonnen. Allerdings wurde die Finanzierung nur unzureichend geregelt, und es ist völlig inakzeptabel, daß der pauschalisierte Lohnkostenzuschuß eine Entlohnung unter dem Stand der Tarife für „ungeförderte Arbeit" voraussetzt. Dies widerspricht zudem der ausdrücklichen Verpflichtung der Arbeitsmarktpolitik auf die Einhaltung von Tarifverträgen (§ 16 AFG). Die IG Metall hält diese Regelung für einen Eingriff in die Tarifautonomie und hat sich deshalb mit einer Verfassungsbeschwerde an das Bundesverfassungsgericht gewandt.

– Nach weiteren gesetzlichen Einschränkungen im Juni 1993 trat mit Jahresbeginn 1994 das „Erste Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms" (1. SKWPG) vom 21. Dezember 1993 in Kraft. Damit verschlechterten sich erneut die Instrumente für eine aktive Arbeitsmarktpolitik (unter anderem wurde aus dem bisherigen Rechtsanspruch auf Unterhaltsgeld bei Qualifizierungsmaßnahmen eine in Abhängigkeit von Haushaltsvorgaben eng gehandhabte Ermessensleistung). Darüber hinaus wurden auch noch die Unterstützungssätze für alle Fördermaßnahmen und Lohnersatzleistungen gesenkt.

– Das „Beschäftigungsförderungsgesetz 1994" vom 30. August 1994 schließlich brachte derart einschneidende Verschlechterungen mit sich, daß man bei der Arbeitsförderung von einem „Tod auf Raten" sprechen könnte. Seitdem ist private, gewinnorientierte Arbeitsvermittlung generell zugelassen. Die gesetzliche Vorgabe von Tarifunterschreitungen bei Lohnkostenzuschüssen gilt jetzt für alle Beschäftigungsmaßnahmen (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie „produktive Arbeitsförderung" für Ost- und jetzt auch für Westdeutschland nach den §§ 249 h, 242 s AFG). Mit der nunmehr erlaubten Verpflichtung zu „Gemeinschaftsarbeiten" für Bezieher von Arbeitslosenhilfe wurde der Schritt zu Arbeitsverhältnissen außerhalb der Normen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts getan (§ 134 Abs. 3 b AFG).

Betrachtet man die Kombination aller dieser verschlechterten Bedingungen – Zulassung von kommerzieller Arbeitsvermittlung, gesetzliche Vorgaben zur Tarifunterschreitung bei geförderten Beschäftigungsmaßnahmen und Einstieg in die Abkoppelung von „Gemeinschaftsarbeiten" vom allgemeinen Sozialschutz –, so kommt man nicht umhin, festzustellen, daß damit ein politischer Rückschritt hinter die Bedingungen des Jahres 1969 eingetreten ist. Marksteine des 1969 in Kraft getretenen Arbeitsförderungsgesetzes waren die unentgeltliche, allen zugängliche Arbeitsvermittlung, die Anerkennung der tarifvertraglich gesicherten Mindestentgelte sowie gleicher sozialer Schutzstandards auch für öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse. Diese „Marksteine fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik" sollen jetzt wieder zurückversetzt werden.

Neben weiteren negativen Eingriffen in das Arbeitsförderungsrecht (Erhöhung des Beitragssatzes seit 1993 auf 6,5 vH, Verschlechterung der Anordnung über Qualifizierungsmaßnahmen usw.) sind auch einzelne positive, jedoch meist zeitlich begrenzte Veränderungen zu verzeichnen. Exemplarisch dafür sind die Verlängerung der Möglichkeit struktureller Kurzarbeit nach § 63 Abs. 4 AFG sowie die erleichterte Anwendung dieser Vorschrift auf westdeutsche Krisenbranchen. Die Gesamtbilanz der rechtlichen und finanziellen Veränderungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik in den Jahren 1992 bis 1994 fällt allerdings eindeutig negativ aus:

Zur beschäftigungspolitischen Untätigkeit der Bundesregierung traten unsoziale, Arbeitslosigkeit, soziale Ausgrenzung und Verarmung geradezu fördernde Maßnahmen, die ihrerseits Teil des Gesamtkonzepts konservativ-liberaler Demontagepolitik waren. Sie wurden begleitet von einer altbekannten und jetzt neu aufgelegten Kampagne gegen angeblichen Mißbrauch von Sozialleistungen, in deren Folge 1993 die gemeldeten Arbeitslosen sechs Monate lang einer strengen Kontrolle unterzogen wurden, wobei das ohnehin knappe Vermittlungspersonal in den Arbeitsämtern von seinen eigentlichen Aufgaben abgezogen wurde.

Massenarbeitslosigkeit und Demontagepolitik der Bundesregierung bildeten auch die Rahmenbedingungen für die gewerkschaftliche Arbeitsmarktpolitik. Die IG Metall hat sich nicht nur an den Informations- und Aktionsprogrammen des DGB zur Abwehr arbeitsmarktpolitischer Demontagepolitik beteiligt, sondern dazu auch mit eigenständigen Aktionen beigetragen. Den Organisationsgliederungen wurden unter anderem Informations- und Argumentationsmaterialien für die örtliche und betriebliche Arbeit zur Verfügung gestellt. Die Abwehrbemühungen haben viele Veranstaltungen und nicht zuletzt auch die gewerkschaftliche Arbeit in den Selbstverwaltungsgremien der Bundesanstalt für Arbeit sowie die enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik der SPD-Bundestagsfraktion geprägt. Die nüchterne Bilanz aber lautet: Die Einschnitte zu Lasten aktiver Arbeitsmarktpolitik konnten nur selten verhindert werden (beispielsweise die Zulassung der „Ernteeinsätze" für Arbeitslosenhilfebezieher). In einigen Bereichen gelang es zwar, sie abzumildern; aber insgesamt konnten nur geringfügige Verbesserungen erreicht werden (niedrigere Absenkung der Lohnkostenförderung, als zunächst vorgesehen, oder eine bescheidene Qualifizierungsöffnung für Arbeitslose – ohne Einschränkung ihrer Verfügbarkeit). Die „Abwehrbilanz" fällt ernüchternd aus. Grund dafür sind nicht nur die geringen Erfolge, sondern auch die Schwierigkeiten, in einer Zeit der Angst um Arbeitsplätze und zunehmender Resignation der Arbeitslosen selbst gegen die Politik der Sozialdemontage gewerkschaftlich zu mobilisieren. Daß dies nicht einfach ist, zeigten unter anderem die Kampagne zur Verabschiedung der 10. AFG-Novelle, die Aktion „Gegenwehr" – unter Federführung des DGB – im Jahr 1993 und die nur in Ausnahmefällen erreichte Mobilisierung gegen das „Beschäftigungsförderungsgesetz 1994". Daneben gab es aber durchaus beeindruckende Aktivitäten in einer Reihe von Regionen und Verwaltungsstellen, die nicht übersehen werden dürfen.

Die Bestätigung der konservativ-liberalen Regierungskoalition durch die Bundestagswahl 1994 läßt befürchten, daß die Einschränkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik fortgesetzt und die Lohnersatzleistungen weiter eingeschränkt werden sollen, um so die Betroffenen noch stärker als „Reservearmee" benut-

zen zu können. Die vom Bundesarbeitsminister Ende 1994 erneut verfügte Ablehnung selbst bescheidener Vorschläge zur Sicherung des ohnehin geringen Niveaus aktiver Arbeitsmarktpolitik im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit bestätigt diese Befürchtung.

Trotz dieser Verweigerungspolitik gilt es, die Möglichkeiten beschäftigungssichernder, qualifizierender und arbeitsschaffender Maßnahmen über die Selbstverwaltung der Arbeitsämter und durch betriebliche oder örtliche Anforderungen an die Arbeitsverwaltung auszuschöpfen. Deshalb müssen die verbesserten Kombinationsmöglichkeiten von konjunktureller und struktureller Kurzarbeit mit Qualifizierung und die in Ostdeutschland erworbenen Erfahrungen mit Beschäftigungs-und Qualifizierungsgesellschaften trotz aller Schwierigkeiten systematisch genutzt werden. Die Vorbereitung des notwendigen arbeitsmarktpolitischen Kurswechsels schließt auch die Abwehr von neuen Verschlechterungen – wie die nach wie vor geplante Befristung der Arbeitslosenhilfe – ein. Deshalb müssen die von den Arbeitgebern erhobene Forderung nach Lohnkostenzuschüssen bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen und das gleichzeitige Verlangen, die Tariflöhne dabei unterschreiten zu können, abgewehrt werden. Diese Forderung nach sogenannten Kombi-Löhnen zielt auf Mißbrauch von Beitragsgeldern der Sozialversicherten und bedeutet einen Eingriff in die tarifliche Entlohnung.

In diesem Zusammenhang ist die von der Bundesregierung inzwischen zugesagte Fortsetzung des Programms zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit (3 Milliarden Mark für vier Jahre und 180000 Arbeitsplätze) grundsätzlich zu begrüßen. Jedoch kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit gerade im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik um Milliarden Mark gekürzt wurde, obwohl deren Einsatz der Verstetigung struktureller Massenarbeitslosigkeit entgegenwirken könnte.

REFORMVORSCHLÄGE FÜR EINE NEUE ARBEITSMARKTPOLITIK UND EIN NEUES ARBEITSFÖRDERUNGSGESETZ

Der 17. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall hat mit der Entschließung 6 den Auftrag erteilt, Grundlagen für eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik und für ein reformiertes Arbeitsförderungsgesetz zu erarbeiten. Diesem Ziel dient unter anderem das „Memorandum für ein neues Arbeitsförderungsgesetz", das im Berichtszeitraum von einem auf Initiative der IG Metall und ihrer Abteilung Sozialpolitik entstandenen und koordinierten „Arbeitskreis AFG-Reform" ausgearbeitet wurde. Der Arbeitskreis setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitsmarktpraxis, der reformorientierten Wissenschaft und Gewerkschaften zusammen. Das Memorandum enthält Reformvorschläge, die von der Politik unmittelbar aufgegriffen und umgesetzt werden könnten. Die Vorschläge formulieren die Elemente einer reformierten öffentlichen Arbeitsmarktpolitik, die im Zusammenspiel mit einer gleichfalls notwendigen beschäftigungsfördernden Wirtschafts- und Strukturpolitik zum ökologischen und sozialen Strukturwandel, zur Überwindung der Massenerwerbslosigkeit und zur schrittweisen Wiederherstellung von Vollbeschäftigung einen wichtigen Beitrag leisten könnte. Das „Memorandum für ein Arbeitsförderungsgesetz" wurde auf einer gemeinsam mit dem DGB-Bundesvorstand und dem Ministerium für

Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführten Arbeitstagung der Öffentlichkeit vorgestellt. Sein Inhalt wurde in einer Broschüre zusammengefaßt, die den Gliederungen der IG Metall zur Verfügung steht.

Memorandum für ein neues Arbeitsförderungsgesetz

Eckpunkte der Forderungen (Kurzfassung)

1. Mehr aktive statt passive Arbeitsmarktpolitik: 50 vH der jährlichen Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit für Fördermaßnahmen.

2. Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik in regionalen Entwicklungskonzepten.

3. Abbau der Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch mehr Beteiligung an Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderung.

4. Stärkung der präventiven Handlungsmöglichkeiten mit Fördermaßnahmen schon vor eintretender Arbeitslosigkeit – neben individueller Förderung auch Gruppen- und Projektförderung.

5. Verknüpfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu flexiblen Förderketten, vor allem zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in das Erwerbsleben.

6. Ausweitung und Verstetigung öffentlich geförderter Beschäftigung zu einem wirksamen Netz von Trägern und Maßnahmen.

7. Dezentralisierung der Arbeitsmarktpolitik und Verbesserung des Dienstleistungsangebotes der Arbeitsämter.

8. Grundlegende Reform der Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik mit Beitragsfinanzierung aller Erwerbstätigen, einem regelgebundenen Bundeszuschuß und Regelungen für Kofinanzierung, Finanzierungspools und Kooperation.

Auf gleicher konzeptioneller Grundlage erfolgte die Mitarbeit im „Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik" der SPD-Bundestagsfraktion. Der SPD-Antrag für ein Arbeits-und Strukturfördergesetz, der 1993 in den Bundestag eingebracht und anschließend zu einem ausformulierten Gesetzentwurf weiterentwickelt wurde, deckt sich in den wesentlichsten Punkten mit den gewerkschaftlichen Anforderungen an eine neue Arbeitsmarktpolitik. Die gute und enge Zusammenarbeit mit DGB, Vertreterinnen und Vertretern reformorientierter Wissenschaft und der Arbeitsmarktpraxis hat sich auch in der Mitwirkung an weiteren arbeitsmarktpolitischen Initiativen über den unmittelbar gewerkschaftlichen Bereich hinaus niedergeschlagen. Diese Zusammenarbeit war Ausdruck der Notwendigkeit, in der Beschäftigungspolitik weiterhin das Bündnis zwischen Gewerkschaften und jenen reformorientierten Organisationen und Kräften weiterzuentwickeln, die sich gleichfalls gegen den konservativ-liberalen „Umbau" des Sozialstaats stemmen und die, wie die IG Metall, auf eine politische Wende zur Wiedergewinnung von Vollbeschäftigung hinarbeiten.

ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG

Eine Politik zur Überwindung von Massenarbeitslosigkeit und zunehmender sozialer Ausgrenzung erfordert die planvolle Intervention einer staatlichen Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, um wertschöpfende Arbeit in quantitativ und qualitativ hoher Wirkung zu fördern. Zu den Elementen einer solchen Politik

gehört nach Auffassung der IG Metall – neben konjunkturpolitischen Sofortmaßnahmen, industriepolitischer Erneuerung, Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie weiterer, deutlicher Arbeitszeitverkürzung – der systematische Aufbau eines breiten Sektors öffentlich geförderter Beschäftigung. Die in der Vergangenheit gebräuchliche Bezeichnung „Zweiter Arbeitsmarkt" ist zu eng gefaßt und bietet zuviel Spielraum für Mißverständnisse – auch im Sinne der Diskriminierung („zweitklassig") solcher Maßnahmen. Es geht um die Weiterentwicklung der bekannten Förderinstrumente von Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und um deren Ergänzung durch weitere Fördermöglichkeiten, damit in hoher Zahl ökonomisch und gesellschaftlich sinnvolle Arbeitsplätze einschließlich Qualifizierungsmöglichkeiten für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte entstehen.

Die IG Metall hat sich in die Debatte um öffentlich geförderte Beschäftigung vor allem aus zwei Gründen aktiv eingeschaltet: Der erste Grund war die Notwendigkeit der Abwehr von Regierungs- und Arbeitgeberkonzepten, die unter der Überschrift „Zweiter Arbeitsmarkt" untertarifliche Entlohnung bei öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen und die Abkoppelung solcher Beschäftigungsverhältnisse von den allgemeinen sozialen Schutznormen anstreben. Stichworte hierfür sind „Einstiegslöhne für Arbeitslose", „Sozialrechtsverhältnis" oder auch „ABM-Tarife". Der zweite Grund für die Einmischung der IG Metall lag darin, daß nach ihrer Überzeugung nur wertschöpfende Arbeit – mit ihrem Beitrag zu Steuern und Sozialabgaben – die öffentlichen Haushalte dauerhaft entlasten und nur regulär bezahlte Arbeit den scheinbar unaufhaltsamen Weg von immer mehr Menschen in instabile Beschäftigung und Armut aufhalten kann. Nur mit Hilfe eines breiten Sektors öffentlicher Beschäftigungsförderung kann der Widerspruch zwischen Massenarbeitslosigkeit und brachliegenden gesellschaftlichen wie ökonomischen Aufgaben aufgelöst werden. Deshalb hat der Vorstand der IG Metall im Dezember 1993 ein Positionspapier mit Vorschlägen und Forderungen nach öffentlich geförderter Beschäftigung verabschiedet. In diesem Papier wird die Vollbeschäftigungspolitik als weiterhin vorrangiges Ziel bezeichnet. Gefordert werden unter anderem die Organisation und Finanzierung dauerhafter Beschäftigungsförderung mit dem Ziel der Wiedereingliederung von Arbeitslosen (durch die öffentliche Förderung der hierfür notwendigen Trägerstrukturen und Beschäftigungsprojekte), die Ergänzung und Belebung des Arbeitsmarktes auf Feldern, die gesellschaftlich und wirtschaftlich nützlich sind (Infrastruktur im Bereich von Ökologie und sozialen Diensten usw.). Verlangt wird ferner die Ergänzung bewährter Instrumente durch weitere, neue Instrumente der Beschäftigungsförderung – vor allem für Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften sowie für Träger mit erwerbswirtschaftlicher Betätigung.

Die IG Metall forderte in ihrem Papier insbesondere die uneingeschränkte Geltung des individuellen und kollektiven Arbeits- und des sozialen Schutzrechts und erteilte allen Vorschlägen für einen „Niedriglohnsektor" mit geringerem Sozialschutz eine klare Absage. Zur Finanzierung eines solchen Sektors öffentlich geförderter Beschäftigung wurde auf das Vorschlagsbündel für eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik verwiesen, deren Leitlinie lautet: „Arbeit und nicht Arbeitslosigkeit finanzieren". Mittelfristig, gesamtfiskalisch und sozialpolitisch betrachtet, kostet eine solche Politik im Endergebnis weniger als die traditionelle Politik der Hinnahme von Massenarbeitslosigkeit.

Der Diskussionsprozeß um Fragen öffentlich geförderter Beschäftigung wurde in enger Zusammenarbeit mit dem DGB, der Gewerkschaft ÖTV und weiteren Trägern von Initiativen vorangetrieben; dies galt nicht zuletzt für die gute Zusammenarbeit mit den Ämtern für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelischen Kirche und deren Akademien. An den von der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen in Berlin 1993 und 1994 durchgeführten Konferenzen zu Fragen der öffentlich geförderten Beschäftigung wirkte die IG Metall ebenfalls mit.

GEWERKSCHAFTLICHE ARBEITSLOSENARBEIT

Mit anhaltender gesamtdeutscher Beschäftigungskrise wuchs nicht nur der Anteil arbeitsloser Gewerkschaftsmitglieder, sondern es nahm auch die Zahl derer zu, die wegen Arbeitslosigkeit für die IG Metall verloren gingen. Diese Entwicklung stellt eine gewerkschaftliche Herausforderung dar, die sich nicht mit der Abgabe der politischen Verantwortung für die Arbeitslosen an andere Organisationen oder „Instanzen der Fürsorge" erledigen läßt. Auch ein bloßes Mehr an Information oder Beratung für arbeitslose Mitglieder genügt da nicht.

Auch wenn letztlich nur eine erfolgreiche Vollbeschäftigungspolitik den Interessen der Arbeitslosen gerecht werden kann, ist es angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit dringend notwendig, den traditionellen Bereich der betrieblichen Interessenvertretung zu erweitern. Dazu hat der 17. ordentliche Gewerkschaftstag folgende Orientierungspunkte verabschiedet: Entwicklung von Arbeits- und Organisationsformen unter Einbeziehung arbeitsloser Mitglieder auch im Wohnbereich, gezielte Angebote im Bereich der Bildungsarbeit und der Hauptamtlichenqualifizierung, Kooperation mit anderen Organisationen und mit gewerkschaftlichen Arbeitsloseninitiativen sowie Durchführung von Modellprojekten. Dabei sollen auch Lage und Erfahrung in den neuen Bundesländern berücksichtigt werden.

Die IG Metall hat in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen in Bielefeld vor allem die Informations- und Beratungsangebote für Aufbau und Praxis der Arbeitslosenarbeit in den Verwaltungsstellen verstärkt. Die 1992 erstmals erschienene, 1994 auf aktuellem Stand neu herausgegebene Handlungshilfe für Arbeitslosen- und Wohnbereichsarbeit mit umfangreichem Informations- und Adressenmaterial, Erfahrungsberichten und Praxishilfen fand ein breites Echo. Die Koordinierungsstelle Bielefeld stand Verwaltungs- und Beratungsstellen zur Durchführung von Veranstaltungen sowie für Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung. Die Koordinierungsstelle war auch in die Bildungsarbeit für hauptamtlich beschäftigte Funktionärinnen und Funktionäre einbezogen und entwickelte in enger Kooperation mit der IG Metall Bildungs- und Informationsmaterialien. Alle Organisationsgliederungen werden laufend über das Informations- und Beratungsangebot der Koordinierungsstelle unterrichtet. Dieses Angebot wird nicht nur in den neuen Bundesländern, sondern verstärkt auch in Westdeutschland in Anspruch genommen.

Stand der gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit

Der Schwerpunkt der Arbeitslosenarbeit lag weiterhin in den neuen Bundesländern, wo 1991 und 1992 in den meisten Verwaltungsstellen mit rund 240 Arbeitslosen- und Sozialberaterinnen und -beratern der Aufbau von Betreuungsstrukturen im Wohngebiet in Angriff genommen wurde. Es entstanden über 120 Beratungsbüros, Begegnungsstätten und Anlaufstellen für Arbeitslose, teilweise in Trägerschaft der Verwaltungsstellen, teilweise auch angesiedelt bei Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften oder bei von der Gewerkschaft mitgetragenen Vereinen. Nach dem Ablauf vieler Förderprojekte im Jahr 1993 mußten neue Trägerkonstruktionen und Kooperationen gefunden werden: In Sachsen-Anhalt kooperiert die IG Metall seitdem mit der Arbeiterwohlfahrt, in Mecklenburg-Vorpommern ist ein Netz von gewerkschaftlich getragenen Vereinen entstanden, im Bezirk Dresden leistet die „Neue Arbeit Sachsen e.V.", getragen von Gewerkschaften und Kirchen, die notwendige Beratungs- und Qualifizierungsarbeit.

Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit sah sich immer wieder mit vielfältigen Problemen konfrontiert: Wie ist die Arbeitslosenarbeit in die politische Arbeit der Verwaltungsstellen zu integrieren? Wie soll die Arbeit im Wohnbereich politisch verantwortlich organisiert werden? Wie ist Beratungsarbeit in den geforderten Dimensionen und zudem auf fachlich schwierigen Gebieten, wie Arbeitsförderungs- und Sozialhilferecht, zu bewältigen? Wie können öffentliche Mittel mobilisiert, wie kann die Qualifizierung von Beratungskräften sichergestellt werden? Die in den Verwaltungsstellen und Bezirken bisher gefundenen Ansätze gestalteten sich recht unterschiedlich, waren aber alle von der Überlegung getragen, daß Arbeitslosenarbeit im Interesse der Mitglieder und im Interesse der politisch-gesellschaftlichen Handlungsfähigkeit und Kompetenz der IG Metall trotz aller Schwierigkeiten zu den politischen Regelaufgaben der Organisation gehört.

Die in Westdeutschland existierenden Ansätze gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit sind – auch im Verhältnis zur Zahl der arbeitslosen Mitglieder – noch wenig entwickelt. Nur in einzelnen Verwaltungsstellen hat sich, teils nach betrieblichen Massenentlassungen oder Konkursen in den achtziger Jahren, teils als Folge bewußter Prioritätensetzung eine stabile Arbeitslosenarbeit aufbauen lassen. Mit der Verschärfung der Beschäftigungskrise auch in der alten Bundesrepublik läßt sich seit 1993 auch in West-Verwaltungsstellen ein verstärktes Interesse an der Einbeziehung arbeitsloser Mitglieder erkennen. Dem Stillstand bis zum Jahr 1992 folgte im Zeitraum 1993/1994 die Gründung einer Reihe neuer Arbeitslosengruppen und -zentren, deren Aktivitäten von Beratungsarbeit über Mitgliederversammlungen und Arbeitskreise bis hin zu Beschäftigungsprojekten reichen.

Stellenwert und Grenzen der gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit sind in der IG Metall nicht unumstritten. Die Einwände beziehen sich auf die kaum zu bewältigende bzw. zu organisierende Arbeit außerhalb bekannter Organisationsstrukturen, auf das Problem fehlender personeller und finanzieller Kapazitäten bis hin zu der Befürchtung, die betriebsbezogene Organisationsarbeit könnte Schaden erleiden, weil sich die vorhandenen Kräfte in ihrer Wirksamkeit verzetteln.

ARBEITSLOSENPROJEKTE NACH ART DER GEWERKSCHAFTLICHEN ANBINDUNG

Stand: Dezember 1994

	Insgesamt	Träger	Mitträger	Zusammenarbeit
Bundesrepublik	222	47	51	124
Neue Bundesländer	100	20	32	48
Alte Bundesländer	122	27	19	76

ARBEITSLOSENPROJEKTE NACH BUNDESLÄNDERN UND NACH ART DER ANBINDUNG

Stand: Dezember 1994

Bundesland	Insgesamt	Träger	Mitträger	Zusammenarbeit
Baden-Württemberg	20	5	4	11
Bayern	15	3	4	8
Berlin	4	2	0	2
Brandenburg	19	6	1	12
Bremen	5	2	0	3
Hamburg	3	0	0	3
Hessen	4	1	2	1
Mecklenburg-Vorpommern	7	3	0	4
Niedersachsen	12	5	2	5
Nordrhein-Westfalen	52	8	7	37
Rheinland-Pfalz	3	1	0	2
Saarland	1	0	0	1
Sachsen	43	4	30	9
Sachsen-Anhalt	15	1	1	13
Schleswig-Holstein	6	1	0	5
Thüringen	13	5	0	8
Summe	222	47	51	124

Träger: Projekt ist rein gewerkschaftlich getragen, vom DGB und/oder von Einzelgewerkschaften

Mitträger: DGB und/oder Einzelgewerkschaften sind neben anderen Organisationen mit im Trägerverbund

Zusammenarbeit: Es besteht eine punktuelle bis regelmäßige Zusammenarbeit mit dem DGB oder Einzelgewerkschaften

Quelle: Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen, Bielefeld

ARBEITSMARKTBILANZ DER VIER REZESSIONSPHASEN*

Zeitraum	Rezessionsphase	Erwerbspersonenpotential	Erwerbstätigkeit	Arbeitslosigkeit	Stille Reserve
1966/1967	I	–376	– 951	+312	+263
1974/1976	II	+ 62	–1 184	+787	+459
1981/1983	III	+623	– 700	+986	+337
1992/1994	IV	+489	– 900	+792	+597

* absolute Veränderungen; in 1000

Quelle: IAB; eigene Berechnungen; Beschäftigungsortskonzept, Prognose 1994, IAB-Autorengemeinschaft, MittAB 1, 1993, Variante 1

UNTERSTÜTZUNGSSÄTZE NACH DEM ARBEITSFÖRDERUNGSGESETZ 1982 bis 1994
in vH (gemessen am Nettoarbeitsentgelt)

Jahr	Arbeitslosengeld		Arbeitslosenhilfe		Kurzarbeitergeld		Unterhaltsgeld[1]		Übergangsgeld		Eingliederungshilfe[2]	
	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)
1982	68		58		68		75	68	90	75		
1983	68		58		68		75	68	80	70		
1984	68	63	58	56	68	63	70	63	75	65		
1986	68	63	58	56	68	63	73	65	80	70		
1993	68	63	58	56	68	63	73	65	80	70	58	56
1994	67	60	57	53	67	60	67	60	75	68	57	53

a) bei unterhaltsberechtigten Kindern
b) ohne unterhaltsberechtigte Kinder

[1] Unterstützungssätze bei Teilnahme an arbeitsmarktpolitisch „notwendigen" Maßnahmen. Für lediglich „zweckmäßige" Maßnahmen beträgt der Unterstützungssatz 58 vH – bis 1981 als Zuschuß, seit 1982 als Darlehen.

[2] Die ausgewiesenen Prozentsätze beziehen sich auf 60 vH der monatlichen Bezugsgröße: 1993 = 3710 DM (West) und 2730 DM (Ost)

Die praktischen Erfahrungen in West- und Ostdeutschland belegen jedoch, daß die Wahrnehmung der Interessen arbeitsloser Gewerkschaftsmitglieder die jeweiligen Gliederungen der IG Metall organisationspolitisch durchaus stärken sowie konflikt- und mobilisierungsfähiger machen kann. Dies zeigte sich zum Beispiel beim solidarischen Einsatz arbeitsloser Kolleginnen und Kollegen im Arbeitskampf um die ostdeutschen Tarifverträge 1993. Davon einmal abgesehen, erwarten die arbeitslosen Mitglieder zu Recht von ihrer Organisation Information, Beratung und Hilfestellung, die Teilhabe am gewerkschaftlichen Leben und nicht zuletzt die politische Interessenvertretung durch die IG Metall. Diesen Anforderungen kann nur durch eine kontinuierlich angelegte Arbeit in den umrissenen Aufgabenfeldern Rechnung getragen werden.

Die stabile Organisation von Arbeitslosenarbeit wird allerdings nur in Kooperation mit anderen Trägern und gesellschaftlichen Kräften gelingen. Aus inhaltlicher Übereinstimmung und aus der Einsicht in die Notwendigkeit einer verstärkten Kooperation ergab sich im Berichtszeitraum örtlich und überregional eine vielfältige Zusammenarbeit mit den Industrie- und Sozialarbeitsstellen der Evangelischen Kirche, mit dem DGB sowie mit anderen Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbänden.

Auch das 1993 vom Vorstand der IG Metall beschlossene Mitgliederentwicklungsprojekt sollte sich mit dem Aufgabenbereich „Arbeitslosen-, Senioren- und Wohnbereichsarbeit" befassen. Ziel war die Unterstützung örtlicher und regionaler Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Arbeitslosen- und Wohnbereichsarbeit, die modellhaft und bespielgebend entwickelt werden sollten. In Abstimmung mit Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen wurden die in 17 Verwaltungsstellen bereits bestehenden Ansätze für diese Arbeit in die Projektförderung aufgenommen. Eine Projektgruppe übernahm die Unterstützung und Beratung der örtlichen Projekte, mit denen die unterschiedlichen Ansatzpunkte und Ziele weiterentwickelt und so stabilisiert werden sollen, daß sie nach Beendigung der Projektförderung aus Vorstandsmitteln in örtlicher Eigenverantwortung weiterarbeiten können. Ein entscheidender Bewertungs-

LANGZEITARBEITSLOSE (EIN JAHR ODER LÄNGER) UND IHR ANTEIL AN ALLEN ARBEITSLOSEN*

Arbeitslose Männer und Frauen	1991			1992			1993		
	Arbeitslose insgesamt	1 Jahr oder länger arbeitslos absolut	vH	Arbeitslose insgesamt	1 Jahr oder länger arbeitslos absolut	vH	Arbeitslose insgesamt	1 Jahr oder länger arbeitslos absolut	vH
	1 609 500	**454 894**	**28,3**	**1 783 608**	**474 315**	**26,6**	**2 287 972**	**593 945**	**26,0**
Männer	838 531	234 562	28,0	952 705	247 601	26,0	1 270 777	318 606	25,1
Frauen	770 969	220 332	28,6	830 903	226 714	27,3	1 017 195	275 339	27,1
Deutsche	1 402 816	407 472	29,0	1 527 246	421 513	27,6	1 938 954	520 119	26,8
Ausländer	206 684	47 422	22,9	256 362	52 802	20,6	349 018	73 826	21,2
Angestelltenberufe	598 120	159 867	26,7	641 395	161 189	25,1	822 528	199 168	24,2
Arbeiterberufe	1 011 380	259 027	25,6	1 142 213	313 126	27,4	1 465 444	394 777	26,9
Berufsausbildung									
ohne abgeschlossene Ausbildung	761 718	241 479	31,7	850 048	250 165	29,4	1 062 928	307 722	29,0
mit abgeschlossener Ausbildung	847 782	213 415	25,2	933 560	224 150	24,0	1 225 044	286 223	23,4

* jeweils Ende September; Bundesgebiet West

punkt für eine spätere Weiterführung der Förderung wird die Übertragbarkeit von Erfahrungen in andere Verwaltungsstellen sein.

Nach der vom 17. ordentlichen Gewerkschaftstag 1992 beschlossenen Aufforderung an den Vorstand, den finanziellen und organisatorischen Fortbestand der Bielefelder Koordinierungsstelle zu sichern, hat die IG Metall nach Beendigung der Bezuschussung aus dem DGB-Solidaritätsfond (1992) für 1993 und für das erste Halbjahr 1994 die vollen Fördermittel zur Finanzierung der Koordinierungsstelle aufgebracht. Der Vorstand beschloß, im Anschluß daran keine weiteren Zuschüsse aus der Hauptkasse mehr zu leisten, sondern die Verwaltungsstellen aufzufordern, die Angebote der Koordinierungsstelle für Beratung, Qualifizierung, Arbeitsmittel und andere Leistungen (Referentenpool, Informationen, Kontakte) direkt auf Honorarbasis in Anspruch zu nehmen. Dieser Aufforderung kamen die Verwaltungsstellen bis Ende 1994 allerdings nur sehr zögernd nach.

Ende 1994 war die finanzielle Sicherung der Koordinierungsstelle über das erste Quartal 1995 hinaus nur zu einem Teil gesichert. Mit Unterstützung der IG Metall wurde inzwischen ein Antrag auf Förderung durch den Europäischen Gewerkschaftsbund im Rahmen eines EU-Projektes auf den Weg gebracht. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat eine Teilförderung zur Beratung regionaler Projekte zugesagt. Einige Gewerkschaften werden voraussichtlich auch 1995 in gewissem Umfang mit Qualifizierungs- und Beratungsaufträgen zur Teilfinanzierung beitragen. Was weiterhin fehlt, ist eine mehrjährig gesicherte Grundfinanzierung.

Die Bielefelder Koordinierungsstelle ist nach wie vor die einzige überregionale Einrichtung, in der gewerkschaftliche Arbeitslosengruppen zusammenarbeiten und von der aus gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit durch Informationen und konkrete Beratung unterstützt wird. Die bisher gesammelten Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle machen deutlich: Der Verlust der dort aufgebauten, jeder Verwaltungsstelle zugänglichen Beratungs- und Informationskompetenz würde die Weiterentwicklung und Stabilisierung der Arbeitslosenarbeit in der IG Metall, aber auch ihre politische Handlungsfähigkeit in Fragen der Erwerbslosenarbeit erheblich schwächen. Deshalb müssen die Bemühungen um eine dauerhafte Sicherung der Koordinierungsstelle auf breiter gewerkschaftlicher Grundlage und mit Hilfe öffentlicher Fördermittel fortgesetzt werden.

Allgemeine Gesundheitspolitik und soziale Krankenversicherung

„... Im Hinblick auf einen unverzichtbaren qualitativen Novellierungsbedarf ... haben die DGB-Gewerkschaften wiederholt eine gründliche Reform des Gesundheitswesens gefordert. Dieses Ziel werden wir weiterverfolgen". Mit dieser Feststellung schloß der gesundheitspolitische Teil des letzten Geschäftsberichtes ab. Der Verlauf der letzten Jahre zeigte einmal mehr, daß von der Aufstellung einer Forderung bis zu deren Umsetzung in die Realität eine schwierige Wegstrecke zurückzulegen ist.

Das am 1. Januar 1989 in Kraft getretene „Gesundheits-Reformgesetz" (GRG) scheiterte gründlich. Die Ausgaben der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) expandierten trotz vieler Restriktionen und wuchernder Zuzahlungen der Patienten ungehemmt; die allgemeinen Beitragssätze stiegen in den alten Bundesländern von im Durchschnitt 12,21 vH im Jahre 1990 auf 13,41 vH im Jahre 1993.

Im Wege einer Umorganisation verschiedener Bundesministerien war 1990 das Bundesministerium für Gesundheit geschaffen worden. Im Juni 1992 legte die Bundesregierung die Eckpunkte eines „Gesundheitsstruktur-Gesetzes" (GSG) vor, das den Rahmen für eine Reihe von Maßnahmen bilden sollte:

– Erhöhung der Zuzahlungen bei Arzneimitteln auf generell 10 vH des Abgabepreises (mindestens 3,– DM, höchstens 10,– DM);

– Erhöhung der Zuzahlungen bei Krankenhausaufenthalt ohne zeitliche Begrenzung auf 11,– DM mit Dynamisierung;

– Zuzahlung bei Zahnersatz mit gleichzeitiger Aufteilung in Regel- und Wahlleistungen;

– Koppelung der Krankenhausbudgets an die Grundlohnentwicklung bis 1995;

– Begrenzung des Anstieges der Gesamtvergütung für Ärzte / Zahnärzte auf die Steigerung der Grundlöhne bis 1995;

– Budgetierung der Ausgaben für Arznei- und Heilmittel ab 1993;

– Absenkung der Arzneimittelpreise um 5 vH;

– Absenkung der Honorare für Zahnersatz und Zahntechniker um 20 bzw. 10 vH;

– Aufhebung des Selbstkostendeckungsprinzips im Krankenhaus und Einführung von Fallpauschalen;

– Begrenzung der Arztzahlen im ambulanten Bereich.

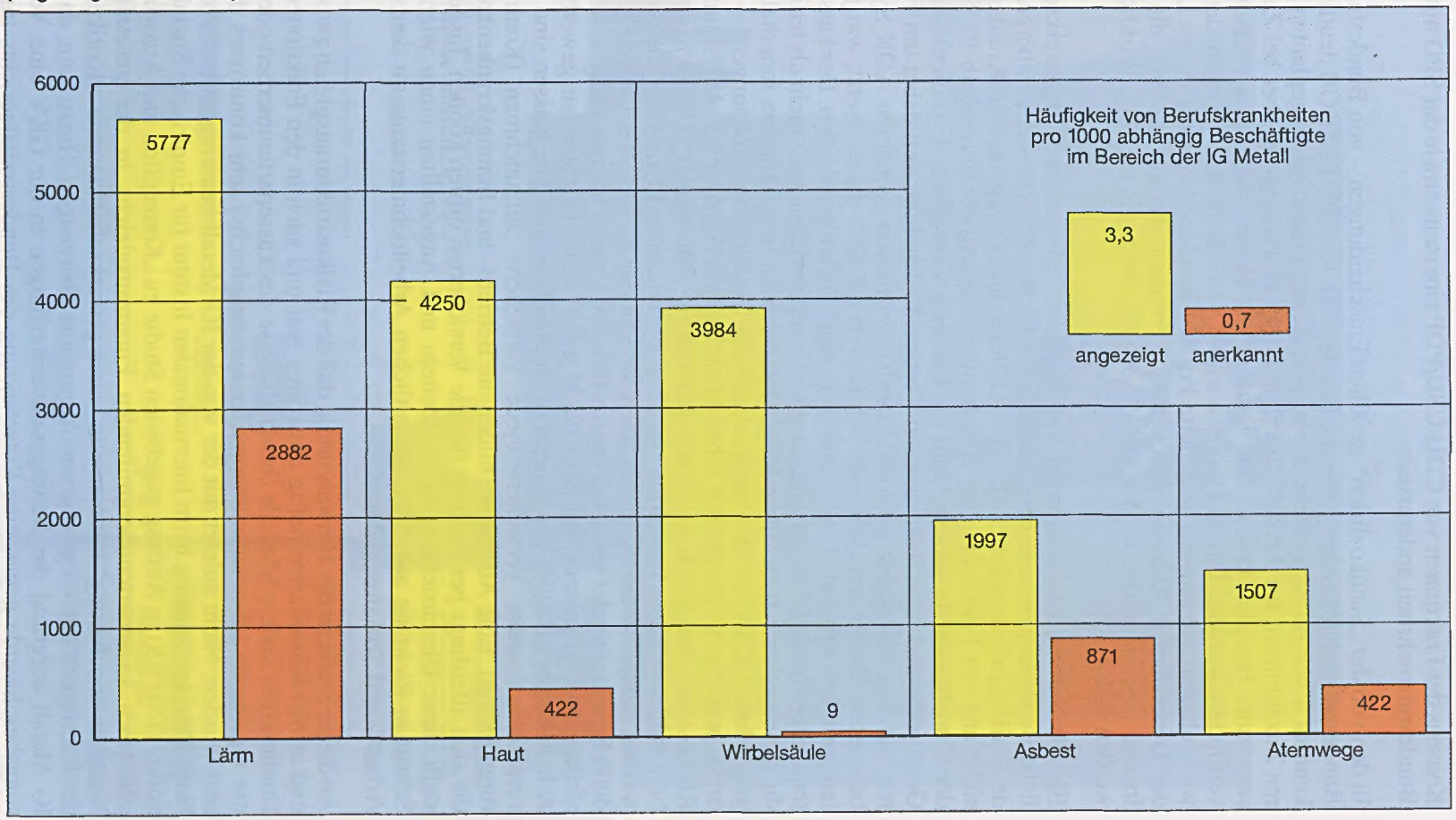
Das von der Bundesregierung als „sozial ausgewogen" bezeichnete Konzept sollte die Patienten mit rund 3 Milliarden, die Leistungsanbieter mit rund 8 Milliarden DM belasten. Unabhängig von der Kritik des DGB und seiner Gewerkschaften an diesem Gesetzesvorhaben waren in dem Gesetztestext dennoch einige Parallelen mit den Anfang 1992 vom DGB erhobenen „Forderungen zur Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen bei stabilen Beitragssätzen" erkennbar. Reformbedarf gab es nach Auffassung der Gewerkschaften vor allem bei den Vergütungsstrukturen im ambulanten und stationären Bereich. Gefordert wurden erneut eine Positivliste sowie Preisverhandlungen der Krankenkassen mit der Pharma-Industrie und eine Organisationsreform bei den Krankenkassen mit kassenartenübergreifendem Risikostrukturausgleich und einer (Kassen-)Wahlfreiheit der Arbeiter.

Die politischen Mehrheitsverhältnisse in Bundestag und Bundesrat verhinderten einen Alleingang der Regierungskoalition und eröffneten der SPD-Bundestagsfraktion sowie den von der SPD geführten Ländern die Chance, auf eine „Sachkoalition" zu dringen.

Das mit Wirkung vom 1. Januar 1993 geltende Gesundheits-Strukturgesetz war ein Ergbnis des „Lahnsteiner Kompromisses", einem parteienübergreifenden

Häufigste Berufskrankheiten im Bereich der IG Metall

(angezeigt – anerkannt)



Konsens der Fraktionen von CDU/CSU/FDP einerseits sowie der SPD mit ihrer Bundesratsmehrheit andererseits.

In den von der „Sachkoalition" gefällten Entscheidungen – von Bundestag und Bundesrat nachvollzogen – war die Handschrift von SPD und DGB deutlich erkennbar. Zwar gelang es nicht, die von der Regierungskoalition geplanten höheren Zuzahlungen bei Arznei- und Heilmitteln zu verhindern; aber bei Zahnersatz zum Beispiel konnte ein Splitting in Regel- und Zusatzversorgung verhindert werden. Darüber hinaus wurde vereinbart, daß die von den Gewerkschaften seit langem geforderte Positivliste (Medikamente, die zu Lasten der Gesetzlichen Krankenversicherung verordnet werden dürfen), die vom Institut „Arzneimittel in der GKV" erstellt wird, Ende 1995 Wirklichkeit werden soll.

Ein alle anderen Vereinbarungen überragender, insbesondere auf gewerkschaftliche Bemühungen zurückzuführender Erfolg war der kassenartenübergreifende Risikostrukturausgleich. Er gilt im Bereich der Allgemeinen Krankenversicherung seit 1994 und in der Krankenversicherung der Rentner ab 1995. Auf der Einnahmenseite sollten damit die Faktoren Grundlohn, Familienlastquote, Geschlecht und Alter ausgeglichen werden. Es handelte sich dabei um Faktoren, die über Jahrzehnte aufgrund ihrer Risikostruktur primär das AOK-System belasteten. Dieser entscheidende Schritt, von der SPD durchgesetzt, war jahrelang mit dem Attribut „Einheitsversicherung" diffamiert worden. Der kassenartenübergreifende Risikostrukturausgleich bedeutet daher weit mehr als lediglich die gesetzgeberisch eröffnete Möglichkeit eines Finanztransfers innerhalb der gegliederten GKV; er ist – wenn auch vom Gesetzgeber „erzwungen" – Ausdruck praktizierter Solidarität. Obwohl nach gewerkschaftlicher Auffassung der Risikostrukturausgleich noch um den Faktor „Morbidität" (Krankheitsstand bzw. zahlenmäßiges Verhältnis zwischen Gesunden und Kranken) komplettiert werden müßte, so ermöglicht er doch die von der IG Metall seit Jahren geforderte Beseitigung der versicherungsrechtlichen Ungleichbehandlung von Angestellten und Arbeitern: Mit dem Recht auf Wahlfreiheit werden gewerbliche Arbeitnehmer ab 1996 den Angestellten gleichgestellt. Die Kassen sind dann verpflichtet, jeden Versicherten/jede Versicherte aufzunehmen (Kontrahierungszwang). Eine Ausnahme bilden die Betriebs- und Innungskrankenkassen, die sich allerdings per Satzung für alle Versicherten öffnen können. Insgesamt stellt diese Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten einen wichtigen Schritt in Richtung auf einen einheitlichen Arbeitnehmerstatus im deutschen Arbeits- und Sozialrecht dar.

An dieser Stelle ist der Hinweis nötig, daß der Risikostrukturausgleich zwischen und in den Kassenarten heftig umstritten war und auch in den Fraktionen des Bundestages andere Modelle (beispielsweise des kassenarteninternen oder des nur regionalen kassenartenübergreifenden Ausgleichs) sehr kontrovers diskutiert wurden. Nicht zuletzt mit der von der IG Metall beantragten und von der Hans-Böckler-Stiftung beim Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) in Auftrag gegebenen Studie zu „Konzeption und Auswirkungen eines kassenartenübergreifenden Finanzausgleichs in der gesetzlichen Krankenversicherung" konnten wir – auch gewerkschaftsinterne – Kritiker von der Richtigkeit der vorgetragenen Argumente überzeugen. Hinzu kam, daß die IG Metall aufgrund der Beitragssatzverwerfungen in der GKV eine Verfassungsbeschwerde gegen eine Entscheidung des Bundessozialgerichts initiiert

GESUND HEIT

schützen und fördern

Eine Handlungshilfe für betriebliche Gesundheitspolitik

IG Metall

IG Metall

Gesundheitsgefahren durch Schadstoffe in Gießereien

Ein Handlungsfaden für Betriebsräte

MEMORANDUM FÜR EIN NEUES ARBEITSFÖRDERUNGSGESETZ

Herausgegeben vom Arbeitskreis AFG-Reform

Sprockhöveler

Gespräche

Ein Forum für Diskussionen zwischen IG Metall und Arbeits- und Betriebsmedizin

Die EU-Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellt neue Anforderungen an die arbeitsmedizinische Betreuung.
Mit der Diskussion um das Arbeitsschutzrahmengesetz hat sich insbesondere eine Kontroverse um den Stellenwert von Arbeitnehmeruntersuchungen entzündet, die vielfach Unsicherheiten ausgelöst hat.

Mit den Sprockhöveler Gesprächen möchte die IG Metall einen Beitrag zur Klärung dieser Problematik leisten, diese gemeinsam mit Betriebsärzten, Betriebsärztinnen, Arbeitsmedizinern und Arbeitsmedizinerinnen diskutieren und nach konstruktiven Lösungswegen suchen.

Wir laden Sie daher herzlich zu dieser Tagung ein.

Horst Schmitthenner

9. und 10. September 1994

Moderation: Eva Zinke,

IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 4

hatte, die den Gleichheitsgrundsatz bei unterschiedlichen Beitragshöhen (für Pflichtversicherte) nicht verletzt sah. Das Bundesverfassungsgericht hat im Sommer 1994 das Verfahren mit Blick auf die Ausgleichsregelungen im Gesundheits-Strukturgesetz eingestellt. Insgesamt gesehen, ist positiv zu vermerken, daß wenigstens eine starke Annäherung der Beitragssätze in der Gesetzlichen Krankenversicherung erreicht wurde.

Im Gesundheits-Strukturgesetz konnte die SPD auch ihre Forderung nach einer Reform der Selbstverwaltung durchsetzen. Bis zum 30. Juni 1995 sollen die Organe Vertreterversammlung und Vorstand zu einem ehrenamtlichen Verwaltungsrat zusammengefaßt werden. Es ist ferner vorgesehen, die bisherige, auf Lebenszeit gewählte Geschäftsführung nach dem 1. Januar 1996 durch einen hauptamtlichen, auf jeweils sechs Jahre gewählten Vorstand zu ersetzen.

Der bis zu 30 Personen umfassende Verwaltungsrat, der mindestens zur Hälfte aus Versichertenvertretern bestehen soll, übernimmt die bisherigen Aufgaben der Vertreterversammlung und trifft Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung. In der begründeten Annahme, daß mit der zahlenmäßigen Verkleinerung der Selbstverwaltung in deren Arbeit eine qualitative Verbesserung verbunden sein wird, haben die DGB-Gewerkschaften diesen Teil struktureller Veränderung in der GKV begrüßt.

Zwischenzeitlich ist den heutigen Selbstverwaltungsorganen eine von DGB, DAG und BDA gemeinsam erarbeitete Empfehlung für die Arbeit der Verwaltungsräte und die Abgrenzung ihrer Aufgaben gegenüber den hauptamtlichen Vorständen zur Verfügung gestellt worden. Ziel der gewerkschaftlichen Anstrengungen muß es sein, daß es in der vom Gesetzgeber auf Wettbewerb angelegten gegliederten Krankenversicherung gelingt, im Interesse der bei ihr Versicherten eine hohe Kompetenz in gesundheitspolitischer Verantwortung zu bewahren. Es kommt darauf an zu verhindern, daß die gesundheitlichen Bedürfnisse der Versicherten den marktwirtschaftlichen Bedingungen des Wettbewerbs um die sogenannten guten Versicherungsrisiken geopfert werden. Dies bedeutet eine große Herausforderung für die von den DGB-Gewerkschaften gestellten Verwaltungsräte.

Wie begründet derartige Befürchtungen waren, wurde spätestens bei dem vom „Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen" im Herbst 1993 vorgelegten Zwischenbericht klar. Im Zusammenhang mit der vom Bundesgesundheitsminister angekündigten dritten Reformstufe des Gesundheitswesens war ein Sondergutachten an den Sachverständigenrat vergeben worden. Ergebnis des Gutachtens war, daß vier mögliche Modelle für die künftige Entwicklung der Gesetzlichen Krankenversicherung beschrieben wurden:

– Das „einfache Abspecken", das darin besteht, bestimmte Leistungen der GKV (wie Zahnersatz, Hörhilfen, Brillen) nicht mehr oder nur noch von anderen (Beispiel: Leistungen bei Mutterschaft) bezahlen zu lassen. Der Einspareffekt wird mit insgesamt 20 Milliarden DM beziffert.

– Das „radikale Abspecken", das heißt, die Begrenzung der Leistungen auf einen wie auch immer definierten Kern. Dem Versicherten wird die Möglichkeit eröffnet, sich durch risikogerechte Beiträge (ohne Arbeitgeberanteil) zusätzliche Leistungen zu sichern („Pfirsichmodell").

– Das „tränenreiche Abspecken" („Zwiebelmodell"), das bedeutet, daß der/die Versicherte aus einem dürftigen Leistungskatalog auf so viele Leistungen verzichten kann oder soll (gegen geringere Beiträge), bis „ihm/ihr die Tränen kommen" (Gutachtentext).

– Das „kulinarische Abspecken", das darin besteht, daß Kern, „Pfirsichfleisch" und „Zwiebel" zu einem Tortenmodell verrührt werden: Je nach Geldbeutel und individueller Leidensfähigkeit können Leistungen außerhalb der Basisversorgung gewählt oder abgewählt werden.

Die Stoßrichtung der von dem hochdotierten Professorenrat vorgelegten Modelle zielte auf eine massive Zurückdrängung des Solidarprinzips in der Krankenversicherung. Diese Stoßrichtung kam vor allem in den unterschiedlichen Varianten der Einschränkung des Leistungskatalogs zum Ausdruck, der mit einer ausgedehnten Zusatzbelastung der Versicherten für den möglichen Erwerb von „Wahlleistungen" kombiniert werden soll. Das für ein solidarisches Versicherungssystem unverzichtbare Prinzip, nach dem die Absicherung des Krankheitsrisikos unabhängig von der Einkommenshöhe und dem Gesundheitszustand garantiert sein muß, soll nunmehr auf den Bereich der sogenannten Kernleistungen beschränkt werden. Das heißt auch, daß das Einkommen für Umfang und Qualität gesundheitlicher Versorgung des einzelnen ausschlaggebend sein würde.

In eine ähnliche Richtung zielte bekanntlich das zwei Tage nach der Bundestagswahl 1994 veröffentlichte Memorandum der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, nach dem die Leistungen der Systeme der sozialen Sicherung radikal eingeschränkt werden sollten. Auch der die Gesetzliche Krankenversicherung betreffende Teil der Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und FDP setzte unverhohlen auf die „Stärkung der Eigenverantwortung" (durch Ausgrenzung von Leistungen der GKV) und eine zusätzliche generelle und höhere Zuzahlung der Patienten.

Diesen Forderungen haben der DGB und seine Gewerkschaften auf der Basis der Grundprinzipien der sozialen Krankenversicherung eigene Grundsätze entgegengestellt:

1. Gefordert werden der Abbau bzw. die Vermeidung von Fehlsteuerungen im Gesundheitssystem (überflüssige Arztkontakte, Diagnosen und Therapien, Mehrfachuntersuchungen, zu lange Verweildauer bei stationärer Versorgung), die wesentlich zur Unwirtschaftlichkeit und zu Qualitätsmängeln beitragen.

2. Notwendig ist die Einordnung des von der GKV finanzierten Gesundheitswesens in eine übergreifende Gesundheitspolitik, die Ziele und Qualitätsstandards formuliert, die Aktivitäten der Leistungs- und Kostenträger abstimmt und koordiniert. Diese, als Gesamtverantwortung zu definierende, Aufgabe soll auf allen Ebenen von parlamentarischen bzw. staatlichen Gremien wahrgenommen werden.

3. Initiiert werden muß die flächendeckende Umsetzung qualitätsgesicherter und präventiv wirkender Programme für eine – insbesondere betriebs- und arbeitsplatzbezogene – Gesundheitsförderung.

4. Selbsthilfegruppen und -potentiale müssen durch Krankenkassen und medizinische Professionen unterstützt und gestärkt werden.

5. Die Gewährleistung kontinuierlicher und koordinierter Behandlung muß durch Verzahnung der Leistungsbereiche sowie durch Integration von Prävention, Rehabilitation und Pflege in einer Behandlungskette erfolgen.

6. Die Bereitstellung von Versorgungsalternativen und Beratungsangeboten muß eine bedarfsorientierte und qualitätssichernde Versorgung ermöglichen und die Wahlmöglichkeiten für Versicherte und Patienten erweitern.

Mit dem hier thesenartig dargestellten Inhalt eines im DGB erarbeiteten und mit den DGB-Gewerkschaften breit diskutierten Positionspapiers hat sich die IG Metall aktiv in die gesundheitspolitische Debatte eingeschaltet. Bei dem nur mittelbaren Einfluß der Gewerkschaften auf die Gestaltung und Fortentwicklung des Gesundheitswesens auf gesetzlicher Ebene ist es um so höher zu bewerten, daß die „Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen" ihrerseits eine Fülle gewerkschaftlicher Zielvorstellungen in ihre eigene Position zur Stärkung einer Gesetzlichen Krankenversicherung mit Solidaraufgaben übernahm. Dies galt insbesondere für die vom AOK-Bundesverband verabschiedeten Thesen zur Weiterentwicklung der sozialen Krankenversicherung.

Die IG Metall selbst wird alle gesundheitspolitischen Reformbestrebungen auch in Zukunft vor allem daran messen,

– ob sie zu Erhalt und Stärkung des Solidarprinzips in der GKV – als unverzichtbarer Grundlage für ein soziales Gesundheitssystem – beitragen und

– ob sie der notwendigen Stärkung einer präventiven, auf die Beseitigung von Krankheitsursachen in der Arbeits- und Lebensumwelt ausgerichteten, Gesundheitspolitik dienen.

Pflegeversicherung

Nach einer mehr als zwei Jahrzehnte andauernden politischen Diskussion und mehreren vergeblichen Anläufen in der letzten Phase des Gesetzgebungsverfahrens wurde das Gesetz über die Einführung einer Pflegeversicherung am 22. April 1994 vom Deutschen Bundestag und eine Woche später vom Bundesrat verabschiedet und als Teil XI in das Sozialgesetzbuch aufgenommen. In seinen wesentlichen Teilen ist das Gesetz am 1. Januar 1995 in Kraft getreten. Danach wird die Pflegeversicherung als fünfte Säule der Sozialversicherung von den bei jeder Krankenkasse zu errichtetenden Pflegekassen organisiert.

In der ersten Stufe wurden ab 1. April 1995 Leistungen für häusliche Pflege eingeführt und entsprechend dem Grad der Pflegebedürftigkeit als Sachleistungen in Höhe von 750 bis 2 800 DM – in besonderen Härtefällen bis zu 3 750 DM – monatlich übernommen. Dagegen liegt die Geldleistung „Pflegegeld" zwischen 400 DM und 1 300 DM im Monat.

Die zweite Stufe der Pflegeversicherung, der stationäre Teil, soll erst am 1. Juli 1996 Geltung erlangen. Sie gewährt dann Leistungen bis zu 2 800 DM, bei Härtefällen ausnahmsweise bis zu 3 300 DM monatlich. Eine kombinierte Inanspruchnahme von Sachleistungen und Pflegegeld ist möglich. Den Personen,

die häusliche Pflege leisten, werden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung – je nach Pflegestufe und Umfang der Pflegetätigkeit – zwischen 200 DM und 600 DM monatlich gezahlt.

Die Finanzierung nach einem Beitragssatz von 1 vH ab 1. Januar 1995 bzw. 1,7 vH ab 1. Juli 1996 – bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung – soll grundsätzlich durch hälftige Beiträge der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und der Arbeitgeber erfolgen. Aus „wirtschaftlichen Gründen" wurde jedoch bei den Beitragsanteilen der Arbeitgeber eine sogenannte Kompensation eingebaut. Das Gesetz sieht vor, daß die Bundesländer im Zusammenhang mit der ersten Stufe der Pflegeversicherung einen Feiertag, der stets auf einen Werktag fallen muß, streichen können. Soweit in einem Land die Kompensation durch Abschaffung eines Feiertages oder – im Rahmen der zweiten Stufe – gegebenenfalls zweier Feiertage nicht geregelt wurde, haben die Beschäftigten die gesamte Beitragslast allein zu tragen.

Mit der Einführung der Absicherung des Pflegerisikos ist der Sozialstaat seiner Verpflichtung zu solidarischer Hilfe gegenüber den derzeit mehr als zwei Millionen pflegebedürftigen Menschen auf dem Wege der gesetzlichen und auch der privaten Krankenversicherung endlich nachgekommen. Im Vergleich zu den Bedingungen bei Einführung anderer Sozialleistungen sind die Leistungen für die Pflegebedürftigen sicherlich nicht als gering einzuschätzen. Die Umsetzung des Gesetzes durch die Pflegekassen und Sozialhilfeträger durch Rechtsverordnungen, Richtlinien oder Rahmenverträgen läßt jedoch bereits im Anfangsstadium die Befürchtung aufkommen, daß längst nicht alle Bedürftigen berücksichtigt werden können und daß die Leistungen für ein möglichst selbständiges und selbstbestimmtes Leben auch im Falle der Pflegebedürftigkeit nicht ausreichend sind. So grenzen die von den Pflegekassen verabschiedeten Richtlinien pflegebedürftige Menschen aus dem leistungsberechtigten Personenkreis aus, wenn deren täglicher Hilfebedarf nicht zumindest eine Dauer von 90 Minuten erfordert. Gegenwärtig ist auch nicht absehbar, ob das Geflecht der sich gegenseitig beeinflussenden Ausführungsvorschriften am Ende tatsächlich ein tragfähiges System der Hilfe für Pflegebedürftige gewährleisten wird. Die von der IG Metall geforderte vollständige Integration der Pflegeversicherung in die Gesetzliche Krankenversicherung hätte dagegen eine umfassendere Absicherung der Pflegebedürftigen auf einem hohen Niveau ermöglicht.

Als sozial- und ordnungspolitischer „Rückschritt hinter Bismarck" muß die Kompensationsregelung zu Gunsten der Arbeitgeber gewertet werden. Derzeit fehlt eine einheitliche Linie der Bundesländer bezüglich der Konkretisierung dieser Kompensation. Statt der gesetzlich vorgesehenen, in der Mehrzahl der Bundesländer auch wahrgenommenen, Möglichkeit der Feiertagsstreichung wurde etwa in Bayern noch im Dezember 1994 die Kompensation auf dem Wege der Anrechnung eines Urlaubstages diskutiert. Der Freistaat Sachsen plante, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 1. Janaur 1995 den Beitrag zur Pflegeversicherung in vollem Umfange aufzuerlegen. Offensichtlich ist, daß die Befürworter einer marktradikalen Umgestaltung des Sozialstaates die Einführung der Kompensation in der Pflegeversicherung, die allein zu Lasten der Arbeitnehmerschaft geht, als Einfallspforte in die Abschaffung der paritätischen Finanzierung der Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung nutzen wollen. Damit würde ein bewährtes, der Tradition der solidarischen Sozialversiche-

rung verpflichtetes, Finanzierungsmodell als zentraler Bestandteil unseres Sozialstaates grundsätzlich in Frage gestellt.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Seit dem letzten Gewerkschaftstag waren die Aktivitäten der IG Metall im Arbeits- und Gesundheitsschutz im wesentlichen durch zwei Bestrebungen bestimmt:

– zum einen von dem Bemühen, die Umsetzung der Vorgaben der Europäischen Union zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in nationales Recht von der Bundesregierung einzufordern,

– zum anderen von den Bestrebungen, die Vorgaben der EU trotz der bislang fehlenden Umsetzung praktisch bereits in den betrieblichen und überbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz einfließen zu lassen.

Es ist davon auszugehen, daß die Umsetzung der EU-Richtlinien in nationales Recht zu erheblichen qualitativen Verbesserungen des nationalen Arbeits- und Gesundheitsschutzes führen wird. Erwartet wird vor allem, daß die von den Gewerkschaften vorgenommene inhaltliche und methodische Erweiterung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ihre rechtliche Entsprechung findet. Dabei geht es vor allem darum, den Schutz vor Arbeitsunfällen und speziell den Schutz der Gesundheit nicht allein den Aktivitäten professioneller Arbeits- und Gesundheitsschützer zu überlassen, sondern die Betroffenen unmittelbar in die Auseinandersetzung um die notwendigen Maßnahmen im Interesse eines vernünftigen Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzubeziehen. Notwendig ist außerdem die Erweiterung des bisher rein technikorientierten Ansatzes, um künftig auch arbeitsorganisatorische Gestaltungsmomente als Instrumente für den Arbeits- und Gesundheitsschutz nutzen zu können.

ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESUNDHEITSVERSCHLEISS

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in der Bundesrepublik haben sich trotz aller Aktivitäten in diesem Bereich nicht verbessert. Dies läßt sich unter anderem an den statistischen Zahlen über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ablesen. Zwar hat sich die leicht sinkende Tendenz bei der Zahl der erfaßten Arbeitsunfälle fortgesetzt; dies bedeutet aber nicht, daß die Arbeitsunfälle tatsächlich im entsprechenden Maße zurückgegangen wären. Vielmehr sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter dem gestiegenen Druck der wirtschaftlichen Verhältnisse eher bereit, trotz Unfallverletzungen auf sogenannten Schonarbeitsplätzen normal weiterzuarbeiten – sie erscheinen somit nicht in der offiziellen Statistik.

Alarmierend verlief die Entwicklung bei den Berufskrankheiten. Die Zahl der Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit ist weiter angestiegen. Dies ist zunächst darauf zurückzuführen, daß immer mehr Beschäftigte und Ärzte den

Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheitsbefinden sehen. Das Besondere an dieser Entwicklung ist dadurch gekennzeichnet, daß auch die Zahl der erstmals entschädigten Berufskrankheiten kontinuierlich anstieg. Berücksichtigt man die Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Berufskrankheiten, die zum Beispiel bei der restriktiven Gutachterpraxis der Berufsgenossenschaften immer wieder zum Ausdruck kommen, und berücksichtigt man die Tatsache, daß trotz einiger Erweiterungen in der Liste der Berufskrankheiten mangels Entschädigungsfähigkeit nach wie vor nur eine Minderzahl der arbeitsbedingten Erkrankungen überhaupt zur Anzeige kommt, so wird schnell klar: Die vorhandenen Zahlen und Fakten drücken eine stetige Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland aus. Die Ursache hierfür sind vorrangig die schlechten Arbeitsbedingungen.

Bezieht man in die Frage nach den Arbeitsbedingungen die Größe der Betriebe ein, so zeigt sich, daß die Risiken für die Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben sowohl beim Unfallgeschehen, als auch bei den Berufskrankheiten am höchsten liegen.

Die negativen Entwicklungen bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen in eklatantem Widerspruch zu den ständig vorgetragenen Forderungen nach Sicherung des Wirtschafts- und Industriestandortes Bundesrepublik Deutschland. Die bislang diskutierten Maßnahmen orientierten sich ausschließlich an einer rein ökonomischen Sicherung der Konkurrenzfähigkeit. Daß eine notwendige Voraussetzung hierfür auch gesunde und qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, wurde dabei ausgeklammert. Tatsache ist aber, daß drei von vier Männern und jede zweite Frau vor Erreichen des Rentenalters aus dem Berufsleben ausscheiden. Dies bringt nicht nur vielfältige materielle, soziale und gesundheitliche Belastungen für die Betroffenen mit sich, sondern es entstehen auch erhebliche betriebs- und volkswirtschaftliche Folgekosten, die erst recht dazu führen, daß der Standort Deutschland geschwächt wird. Hier liegen wesentliche Gründe für Defizite und Schwachstellen in der Gesellschaft, die es zu thematisieren und zu beheben gilt.

SCHWERPUNKTE DER ARBEIT

Rechtsnormen

Die Bundesregierung ist bis jetzt ihrer Verpflichtung zur vollständigen Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie sowie der sie ergänzenden Einzelrichtlinien nicht nachgekommen. Seit dem 31. Dezember 1992 hätte das entsprechende Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen sein müssen. DGB und IG Metall haben immer wieder entsprechende Forderungen an den Bundesarbeitsminister und die Bundesregierung herangetragen. Trotzdem wurde der im Dezember 1993 endlich vorgelegte Gesetzentwurf für ein neues Arbeitsschutzrahmengesetz nach einer Anhörung im zuständigen Bundestagsausschuß nicht an den Bundestag weitergeleitet. Im Juni 1994 wurde deshalb von der EU-Kommission auf Drängen des DGB ein Verfahren wegen Nichtumsetzung von Richtlinien gegen die Bundesrepublik in Gang gesetzt. In ihrer Stellungnahme hierzu stellte die Bundesregierung die Behauptung auf, die EU-Richtlinien seien in der Bun-

desrepublik bereits weitestgehend zu Rechtsnormen geworden. Daß bei dieser Feststellung dem federführenden Bundesarbeitsminister selbst Zweifel gekommen waren, zeigte die Tatsache, daß er die Berufsgenossenschaften aufforderte, die Unfallverhütungsvorschriften für die sicherheitstechnische (VBG 122) und arbeitsmedizinische (VBG 123) Betreuung zu ändern.

Im Zusammenhang mit dem Entwurf der Bundesregierung für ein Arbeitsschutzrahmengesetz wurde auch ein Entwurf für die Überarbeitung des Sozialgesetzbuches vorgelegt. Es ging dabei vor allem um die Überarbeitung jener Passagen, in denen die Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche der gesetzlichen Unfallversicherung geregelt sind. Im Entwurf wurde der Aufgabenbereich der Berufsgenossenschaften über die Prävention, Rehabilitation und Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten hinaus auf die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen ausgedehnt. Entgegen den Forderungen des DGB und der IG Metall wurde aber keine grundlegende Überarbeitung des Berufskrankheitenrechts vorgesehen. Der Entwurf bliebt auch in anderen Punkten weit hinter den gewerkschaftlichen Forderungen zurück. So sollen beispielsweise die Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Sicherheitsbeauftragten nicht ausgeweitet werden. Ebenso wurde die in der EU-Rahmenrichtlinie vorgegebene stärkere Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten nicht in den Entwurf aufgenommen. Auch die Vorlage für ein überarbeitetes Sozialgesetzbuch gelangte bis zur Bundestagswahl 1994 nicht mehr in das Gesetzgebungsverfahren, so daß das Gesetz in der neuen Legislaturperiode neu eingebracht werden muß. Vielleicht bietet sich dadurch noch einmal die Chance für eine intensivere Diskussion. Die IG Metall wird sich daran aktiv beteiligen.

Neben der Diskussion um das Arbeitsschutzrahmengesetz spielte in der sozialpolitischen Arbeit der IG Metall die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen eine wichtige Rolle. In dieser Entscheidung war das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen für verfassungswidrig erklärt worden. Die Bundesregierung legte daraufhin einen Entwurf zum Arbeitszeitgesetz vor, der sich nahezu ausnahmslos an den Interessen der Industrie orientierte. Trotz massiver gewerkschaftlicher Proteste fand dieser Gesetzentwurf die Billigung des Parlaments. Damit wurde der bislang für einzelne Bereiche geltende besondere Arbeitsschutz für Frauen gestrichen. Das neue Arbeitszeitgesetz läßt darüber hinaus eine erhebliche Ausweitung von Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu. Nicht etwa die Erfordernisse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, sondern die jeweiligen ökonomischen Interessen der Arbeitgeber sollen Dauer und Lage der Arbeitszeit bestimmen. Entsprechend wurde auch der gesetzliche Rahmen für Nacht- und Schichtarbeit erheblich erweitert.

Das Arbeitszeitgesetz entspricht in der vom Bundestag verabschiedeten Form jedoch nicht der EU-Richtlinie zur Arbeitszeit und muß deshalb schon bald novelliert werden. Während das Arbeitszeitgesetz Nachtarbeit nur für die Zeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr erlaubte, sah die EU-Richtlinie einen wesentlich größeren Spielraum vor (20.00 Uhr bis 9.00 Uhr). Differenzen ergaben sich auch hinsichtlich des Ausgleichszeitraums. Das Arbeitszeitgesetz beschränkte Nachtarbeit während eines Ausgleichszeitraums von vier Wochen auf höchstens acht Stunden täglich. Die EU-Richtlinie faßte diesen Zeitraum wesentlich enger, das heißt, sie begrenzte ihn auf vierzehn Tage. Da nicht zu erwarten ist, daß die gewerkschaftlichen Forderungen bei einer Novellierung des

Arbeitszeitgesetzes ausreichend berücksichtigt werden, muß der Gestaltungsspielraum für tarifliche Regelungen genutzt werden. Anderenfalls wären in den kommenden Jahren erhebliche gesundheitliche Schädigungen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu befürchten.

Im Berichtszeitraum wurde eine Reihe weiterer Gesetze und Verordnungen in Teilen verändert. Dabei handelte es sich meist um die Übernahme von EU-Vorschriften (beispielsweise beim Gerätesicherheitsgesetz oder bei der Gefahrstoffverordnung).

Europa

Die Verträge von Maastricht haben die Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Einflußnahme im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes etwas verbessert. Der „Beratende Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz", der den Wirtschafts- und Sozialausschuß der EU-Kommission in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beraten hat, besitzt nunmehr ein erweitertes Beratungsrecht gegenüber der Kommission, das sich auch auf Fragen der Umsetzung von Richtlinien bezieht. Dieses Beratungsrecht gilt es zu nutzen, um auf die Mitgliedstaaten, die der Verpflichtung zur Umsetzung einzelner Richtlinien nicht fristgemäß bzw. nicht ausreichend nachkommen, einen stärkeren Druck ausüben zu können.

Im Berichtszeitraum haben sich die Aktivitäten zur Erarbeitung und zum Erlaß neuer Richtlinien erheblich verringert. Die EU-Kommission reagierte damit auf die Tatsache, daß die Regierungen einer Reihe von Mitgliedstaaten die Umsetzung einzelner Richtlinien nicht vollzogen. Im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz befindet sich gegenwärtig nur eine wichtige Richtlinie in Vorbereitung: Die Richtlinie zu physikalischen Einwirkungen (Schwingungen, Vibrationen, Lärm, elektrische und elektromagnetische Felder, Strahlung, usw.).

Mit Auslaufen der Übergangsfristen für die Ausrüstungs- und Bauvorschriften und dem Ersatz der bisher geltenden Unfallverhütungsvorschriften durch europäische Normen gewannen die Aktivitäten zur Formulierung neuer Bestimmungen auf nationaler und europäischer Ebene erheblich an Bedeutung. Vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften wurde ein „Verein zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Europa" gegründet, der gemeinsam mit dem Bundesministreium für Arbeit eine beim Hauptverband angesiedelte Einrichtung, nämlich die Kommission „Arbeit und Normung", finanziell tragen soll. Aufgabe dieser Kommission soll es sein, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden eine bessere Beteiligung am Normungsprozeß zu ermöglichen, soweit es dabei um Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geht. Es zeichnet sich ab, daß die Gewerkschaften ihre finanziellen und personellen Kapazitäten in diesem Bereich zukünftig verstärken müssen, wenn sie die vorhandenen Gestaltungsspielräume im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vollem Umfange nutzen wollen.

Gefahrstoffe

Die Aufarbeitung des Altstoffproblems und die in diesem Zusammenhang erforderliche Festlegung von vorläufigen Arbeitsplatzrichtwerten gingen außerordentlich langsam voran. Deshalb stellte die IG Metall die Forderung auf, neue

Gefahrstoffe nur noch dann zuzulassen, wenn vorläufige Arbeitsplatzrichtwerte festgelegt worden sind. Damit soll erreicht werden, daß die Zahl der Stoffe ohne Grenzwerte nicht noch weiter zunimmt.

Insgesamt konnten bei den Bemühungen, die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefahrstoffen zu schützen, weitere Fortschritte erzielt werden:

– Bei 19 krebserzeugenden Stoffen – dazu gehört auch Asbest – konnte ein Herstellungs- und Verwendungsverbot durchgesetzt werden. Damit wurde eine alte Forderung der IG Metall erfüllt.

– Die Schutzbestimmungen für den Umgang mit krebserzeugenden Stoffen konnten wesentlich verbessert werden.

– Die Schutzmaßnahmen, die bei krebserzeugenden Gefahrstoffen gelten, sind nun auch bei der Herstellung und Verwendung von erbgutverändernden Gefahrstoffen anzuwenden.

– Zusätzlich zur Arbeitsbereichsanalyse ist bei krebserzeugenden und erbgutverändernden Stoffen eine umfassende Risikobewertung vorgeschrieben.

– Die Ersatzstoffbestimmungen bei krebserzeugenden Gefahrstoffen konnten verschärft werden.

– Das neue Sicherheitsdatenblatt ist seit dem 1. November 1993 vorgeschrieben und muß seit Mai 1994 in den Betrieben ausliegen.

– In den Betrieben sind Gefahrstoffverzeichnisse anzulegen.

Bei der Umsetzung dieser Schutzbestimmungen in den Betrieben sind allerdings erhebliche Defizite festzustellen. Deshalb muß sich die IG Metall in den nächsten Jahren verstärkt um den Abbau dieser Defizite kümmern. Dabei sind insbesondere die Gewerbeaufsicht und die Berufsgenossenschaften im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit gefordert.

Arbeit in den Berufsgenossenschaften

Im Berichtszeitraum fanden Sozialwahlen statt, die in zwei der sechs Metallberufsgenossenschaften als Urwahlen durchgeführt wurden. Sowohl die Beteiligung an den Wahlen, als auch das erzielte Wahlergebnis stellten einen Erfolg für die IG Metall dar.

Die Arbeit der Berufsgenossenschaften wurde in den vergangenen Jahren stark von den Rechtsetzungsaktivitäten der EU geprägt. Wie bereits dargestellt, wurde vom Hauptverband der Berufsgenossenschaften ein Trägerverein für die Beteiligung am Normungsgeschehen gegründet. Damit sollte zum einen der Teil der Maschinenrichtlinie umgesetzt werden, der eine stärkere Beteiligung der Sozialpartner am Normungsgeschehen vorschreibt. Zum anderen sollte aber auch dafür gesorgt werden, daß dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Normungsgeschehen ein größeres Gewicht beigemessen wird.

Da zu erwarten ist, daß das künftige Arbeitsschutzrahmengesetz den Berufsgenossenschaften einen weitergehenden Präventionsauftrag erteilt, wurde mit Unterstützung der IG Metall vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften ein Thesenpapier zur Prävention verabschiedet. Damit soll den

einzelnen Berufsgenossenschaften eine Hilfestellung bei der Umsetzung der Präventionsaufgaben gegeben werden.

Einen wesentlichen Schritt zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stellte die Überarbeitung der Unfallverhütungsvorschriften zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung von Betrieben dar. Nachdem bisher Klein- und Mittelbetriebe mit dreißig und weniger Beschäftigten weder eine sicherheitstechnische, noch eine arbeitsmedizinische Betreuung nachweisen mußten, sind nunmehr alle Betriebe verpflichtet, für eine entsprechende Betreuung zu sorgen. Nun ist es Aufgabe der technischen Aufsichtsbeamten, dafür zu sorgen, daß die Unfallverhütungsvorschriften auch in diesem Bereich konsequent eingehalten werden. Von besonderer Bedeutung wird dies insbesondere dort sein, wo – abweichend von der Regelbetreuung – den Unternehmen nach Informations- und Motivationsmaßnahmen ein geringerer personeller und zeitlicher Aufwand für die sicherheitstechnische Betreuung ihrer Betriebe zugestanden wird („Unternehmermodell"). Sowohl der Bundesarbeitsminister, als auch die Arbeitgeber haben die Aufnahme einer anderen Form von sicherheitstechnischer Betreuung verlangt. Es ist nicht gelungen, dies zu verhindern. Deshalb ist es künftig von besonderer Bedeutung, dafür zu sorgen, daß dieses Modell von den Arbeitgebern nicht als „Billigversion" des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes mißbraucht werden kann.

Betriebliche Gesundheitsförderung

In den letzten Jahren ist es zu einem erheblichen Anstieg der sogenannten Volkskrankheiten (Magen-Darm-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Erkrankungen der Atmungsorgane sowie psychische Erkrankungen) gekommen. Diese Entwicklung ist für die Betroffenen mit erheblichen materiellen, sozialen und physischen Belastungen und darüber hinaus für die Sozialversicherungen mit hohen Kosten verbunden. Um dem entgegenwirken zu können, erwies sich eine präventive Strategie im Arbeits- und Gesundheitsschutz als unverzichtbar, die die Arbeitsbedingungen – Ursache vieler chronischer Erkrankungen – ebenfalls einbezieht. Dazu bedurfte es der Entwicklung eines Konzeptes, das den traditionellen Ansatz des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verläßt und ihn andererseits für weitere Akteure (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften usw.) öffnet. Mit der aus der Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation entwickelten Strategie der „Betrieblichen Gesundheitsförderung" wurde gleichzeitig ein Konzept erarbeitet, um Einzelaktivitäten bündeln, erweiterte Möglichkeiten der Kooperation und Vernetzung nutzen und insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktiv in das Arbeitsschutzhandeln einbinden zu können. Schließlich wurden 1989 mit Inkrafttreten des Gesundheitsreformgesetzes (SGB V) – insbesondere im Blick auf die §§ 1 und 20 SGB V – die Krankenkassen verpflichtet, stärker auf dem Feld der Prävention tätig zu werden und hierfür Ressourcen bereitzustellen. Festgeschrieben wurde, daß nicht nur individuelle Verhaltensweisen, sondern auch eine Verhältnis-Prävention – zum Beispiel die Schaffung gesunder Arbeitsumweltbedingungen – Ziele einer vorbeugenden Gesundheitspolitik in den Betrieben sein sollen. So geht § 20 SGB V über den bisherigen Begriff der Prävention oder Vorbeugung hinaus, indem er auch die Krankenkassen einbezieht: Erstmals werden sie per Gesetz aufgefordert, bei der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen in Kooperation mit anderen Institutionen, unter anderem mit den Berufsgenossenschaften, mitzuwirken.

Das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung beinhaltet einen umfassenden Ansatz des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, dessen rechtlicher Status durch die EU-Rahmenrichtlinie abgesichert ist. Dies wäre eine solide Grundlage für das von der IG Metall 1991 vorgelegte Konzept „Betriebliche Gesundheitspolitik"; denn damit könnte die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen vorangetrieben werden. In Zukunft muß in den Betrieben ein stärkerer Akzent in Richtung eines ganzheitlichen Managements für den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelegt werden. Nur dadurch können die notwendige Koordinierung und die Verknüpfung der neuen Ansätze mit dem bisherigen System des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewährleistet werden.

Um die Kooperation zwischen Berufsgenossenschaften und Krankenkassen fördern zu können, bedurfte es einer Rahmenempfehlung der Spitzenverbände, in der die Entwicklung gemeinsamer Aufklärungs- und Interventionsstrategien zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen vereinbart wurde. Außerdem erwies es sich als erforderlich, eine geeignete epidemiologische Datenbasis zur Verbesserung der Erkenntnisse über Zusammenhänge zwischen Erkrankungen und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Auf der Grundlage dieser Empfehlung verfolgen bisher 15 Berufsgenossenschaften gemeinsam mit verschiedenen Krankenkassen Projekte mit überwiegend verhaltens- bzw. verhältnisbezogenem Präventionsansatz. Bei den verhältnisbezogenen Maßnahmen konnten technische, ergonomische und organisatorische Verbesserungen bei einzelnen oder Gruppen von Arbeitsplätzen erreicht werden. In einem gemeinsamen Forschungsvorhaben des Hauptverbandes der Berufsgenossenschaften und der Betriebskrankenkassen wurden bereits Sekundärdaten ausgewertet, um Ausmaß und Spektrum von Erkrankungen – im Zusammenhang mit Mehrfachbelastungen – bei Beschäftigtengruppen in der Stahlindustrie feststellen zu können.

Da auf dem Gebiet der Gesundheitsforschung, insbesondere der Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, nach wie vor große Defizite bestehen, wurden vom Bundesarbeitsministerium und vom Bundesministerium für Forschung und Technologie wissenschaftliche Projekte zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen unterstützt. Von seiten der Gewerkschaften war und ist es notwendig, solche Kooperationsprojekte zu begleiten, damit die Arbeitnehmerinteressen, insbesondere auch beim Datenschutz, gewahrt werden.

Inzwischen sind auf Initiative der Selbstverwaltung in den Bundesverbänden der gesetzlichen Krankenkassen die Grundlagen für Gesundheitsberichte mittels Auswertung von Arbeitsunfähigkeits-Daten geschaffen worden. Außerdem wurden Handlungsleitfäden für die betriebliche Gesundheitsförderung erstellt, die in ihren Zielsetzungen die Position der IG Metall zur betrieblichen Gesundheitspolitik unterstützen. Allerdings zeigte sich in der Praxis, daß auf lokaler Ebene bei den Krankenkassen noch erhebliche Defizite bestehen. So sind die Präventionsstrategien der Krankenkassen nach wie vor an dem traditionellen und stark von der Medizin geprägten Individualansatz der Verhaltensprävention ausgerichtet. Auch bestehen vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben auf seiten der Unternehmer Vorbehalte gegenüber den Initiativen der Krankenkassen. Dennoch gibt es eine begrenzte Zahl von Projekten, bei denen unter aktiver Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen Ansätze zur Verhältnisprävention verfolgt wurden, die den Kriterien und Ansprüchen der IG Metall für betriebliche Gesundheitspolitik nahe kommen. Angesichts dieser Situation wird

es weiterhin notwendig sein, das Schwergewicht der Argumentation und Überzeugungsarbeit auf die Verhältnisprävention zu legen. Es geht dabei um die Schaffung und Sicherung gesunder Arbeitsbedingungen und einer entsprechenden Arbeitsumwelt. Dies setzt voraus, daß die erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Mittel von den Versicherungsträgern bereitgestellt werden. Ebenso müssen Abschottungs- und Konkurrenzstrukturen zwischen den Sozialversicherungsträgern abgebaut werden. Daher müssen Kooperationsprojekte zwischen Berufsgenossenschaften und Krankenkassen, die dauerhaft einen systematischen Ansatz der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen verfolgen, weiterentwickelt und unterstützt werden. Dabei kommt auch den Selbstverwaltungsorganen eine wichtige Funktion zu. Auf regionaler Ebene muß die Bildung von Gesundheitsarbeitskreisen bzw. Gesundheitsförderungskonferenzen über einzelne, bereits existierende Ansätze hinaus gefördert werden.

Will man arbeitsbedingte Erkrankungen verhindern, so reichen hierfür die bisherigen arbeitsmedizinischen Ansätze nicht aus. Arbeitsmedizin beschränkt sich auch heute noch weitgehend auf sogenannte Vorsorgeuntersuchungen. Der wichtige Ansatz einer aktiven Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen findet jedoch bei den Arbeitsmedizinern oftmals kein Echo. Um derartige Defizite abzubauen und die Kooperation zwischen Arbeitsmedizin und Gewerkschaften zu fördern, wurden von der IG Metall im September 1994 erstmals die „Sprockhöveler Gespräche" durchgeführt und dokumentiert.

Um der betrieblichen Gesundheitsförderung stärker als bisher den Weg zu ebnen, erwies es sich als notwendig, positive Beispiele von gelungenen Projekten stärker in die öffentliche Diskussion zu bringen. Die IG Metall hat sich deshalb beispielsweise an der Verleihung des vom Bundesverband der Betriebskrankenkassen ausgeschriebenen Gesundheitsförderpreises aktiv beteiligt. Auch hier war es ihr Anliegen, durch eine aktive Beteiligung an der öffentlichen Diskussion der „Blaumacher-Kampagne" der Arbeitgeber entgegenzutreten und zur Aufklärung der Öffentlichkeit über die Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen und die Notwendigkeit betrieblicher Prävention beizutragen. Diskussionen mit Kolleginnen und Kollegen, die über Erfahrungen mit Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung verfügen, zeigten, daß durch das von der IG Metall erarbeitete Konzept der betrieblichen Gesundheitspolitik neue Anstöße für einen verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz gegeben werden konnten. Wichtige Ergebnisse dieser Diskussionen wurden dokumentiert, um dieses Erfahrungswissen weiter nutzbar zu machen.

In zahlreichen Verwaltungsstellen sowie auf Bezirksebene wurden Seminare, Veranstaltungen und Konferenzen zur „Betrieblichen Gesundheitspoltik" durchgeführt. Es zeigte sich, daß der gegenseitige Erfahrungsaustausch einen wichtigen Beitrag zum effektiven Umgang mit den Instrumenten der betrieblichen Gesundheitsförderung (Gesundheitsbericht, Belegschaftsbefragung, Gesundheitsarbeitskreis und Gesundheitszirkel) leisten kann. Weiterhin wurden Aktivitäten von Verwaltungsstellen hinsichtlich der Initiierung von Projekten zur Gesundheitsförderung aktiv unterstützt.

Die IG Metall muß in Zukunft stärkeres Gewicht auf die Qualifizierung und Beratung von Betriebsräten und Vertrauensleuten legen, um die Handlungskompetenz zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Positionen bei der Gesund-

heitsförderung zu sichern und weiter auszubauen. Dies betrifft vor allem Strategien der Beteiligung von Betroffenen an der Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bzw. der Gesundheitsförderung. Eine zu diesem Thema erstellte Handlungshilfe soll die praktische Umsetzung gewerkschaftlicher Positionen unterstützen. Darüber hinaus wird es nötig sein, Qualifizierungskonzepte für die verschiedenen Funktionsträger – unter anderem im Bereich der Selbstverwaltung – zu entwickeln, um die Organisation und die sachgerechte Betreuung von Gesundheitsprojekten auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene zu gewährleisten. Hierfür haben sich Projektseminare bewährt, in denen sowohl fachliche Qualifikationen, als auch organisatorisch-soziale Handlungskompetenzen vermittelt werden. Erfahrungen aus solchen Projektseminaren werden weitere Aufschlüsse über notwendige Schwerpunktsetzungen für eine betriebsnahe Bildungsarbeit zum Thema „Betriebliche Gesundheitspolitik" geben.

Arbeitsrecht

ALLGEMEINE RECHTSENTWICKLUNG

Im Berichtszeitraum war die arbeitsrechtliche Entwicklung durch Stagnation und Rückschritt gekennzeichnet. Zwar wurde das Arbeitsrecht nicht in dem Maße zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geändert, wie dies zum Beispiel im Bereich des Arbeitsförderungsgesetzes der Fall war. Gleichwohl ist festzustellen, daß durch Gesetzesänderungen und Änderungen der Rechtsprechung Verschlechterungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zustandekamen, die sich bruchlos in die Deregulierungskonzeption der Bundesregierung einordneten.

Angesichts von Massenarbeitslosigkeit und sozialer Spaltung wurde immer wieder versucht, verschiedene Arbeitnehmergruppen (Kernbelegschaft und Randbelegschaft, „Arbeitsplatzbesitzer" und Arbeitslose) gegeneinander auszuspielen. Zu dieser Spaltungsstrategie passen auch die Verlängerung der Befristungsmöglichkeit von Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz, die erst 1999 in Kraft tretende Insolvenzordnung und die weitgehende Untätigkeit des Gesetzgebers bei der Umsetzung von regulierenden EU-Richtlinien.

Diesen negativen Entwicklungen stand nur wenig Positives gegenüber. Dazu gehören die BAG-Entscheidungen zum Unterlassungsanspruch des Betriebsrates und zur Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung. Letzten Endes aber wurde die Entwicklung von einer Rechtsprechung flankiert, die die massenhaft geführten individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten zum großen Teil gegen die Arbeitnehmerinteressen entschieden hat. Das war so beim tariflichen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld, beim Vorruhestandsgeld, bei der Verfristung von Sozialplanansprüchen und der Erleichterung von krankheitsbedingten Kündigungen, wie bei der Absegnung der Weihnachtsgratifikation als reine Anwesenheitsprämie.

Aber selbst Gesetze, die nicht verschlechtert wurden, haben unter den Bedingungen der Krise vielfach die Fähigkeit verloren, die sozialen, materiellen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessen zu schützen. Das Kündigungsschutzgesetz degeneriert immer weiter zum Abfindungsrecht und stellt deshalb nur noch einen mangelhaften Schutz gegen Entlassungen dar. Hinzu kommt, daß insbesondere auf dem Gebiet der ehemaligen DDR die Abfindungen im Rahmen von gerichtlichen Prozessen meist äußerst niedrig ausfallen. Dies liegt nicht nur an den geringeren Grundlöhnen und -gehältern, sondern auch daran, daß bei offenem Prozeßausgang vom Gericht oftmals noch geringere Prozentsätze des Monatsverdienstes festgelegt werden. Hierbei handelt es sich um einen Trend, der langfristig auch für das Gebiet der alten Bundesrepublik entsprechende Folgen haben könnte.

Diese Entwicklung wurde von einem erheblichen Ansteigen der Prozeßzahlen begleitet. Daraus ergab sich ein entsprechend gestiegener Bedarf an Schulung und Beratung, was gerade im Bereich des Arbeitsrechtes wiederum zu neuen Anforderungen an die Gewerkschaften führte.

Gesetzgebung

Der Bundesgesetzgeber hat auf allen wesentlichen Reformgebieten des Arbeitsrechts versagt. Auch die Verpflichtung zur Schaffung eines Arbeitsvertrags- und Arbeitsschutzgesetzes wurde nicht erfüllt, obwohl Artikel 30 des Einigungsvertrags vom 30. August 1990 dies vorgeschrieben hatte.

Lediglich das Arbeitszeitrecht wurde neu gestaltet, und zwar durch das insgesamt als rückschrittlich zu bewertende Arbeitszeitgesetz, das am 1. Juli 1994 in Kraft getreten ist. Die unter Mitwirkung der IG Metall erarbeiteten und über den DGB eingebrachten gewerkschaftlichen Forderungen wurden nicht berücksichtigt. Es gilt nun, durch betriebliche Mitbestimmung und Überwachung der Einhaltung von Tarifverträgen die neuen, negativen gesetzlichen Möglichkeiten auszuschalten bzw. bessere Regelungen zu vereinbaren. In einem Schreiben des Vorstandes der IG Metall vom 15. Juli 1994 wurden den Organisationsgliederungen entsprechende Hinweise gegeben.

Am 15. Oktober 1993 trat das Kündigungsfristengesetz in Kraft. Es hat im neuen § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches zwar die Fristen für Arbeiter und Angestellte vereinheitlicht, aber dies geschah nicht auf dem von den Gewerkschaften geforderten Niveau (Grundkündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsende). Vielmehr liegt der Zeitraum deutlich darunter: Frist von 4 Wochen für alle. Nach dieser gesetzlichen Vorgabe hat auch das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß bei länger beschäftigten Arbeitern die noch in den Tarifverträgen der Metallwirtschaft niedergelegten kurzen Kündigungsfristen nicht mehr anwendbar seien, sondern die neuen Fristen des § 622 BGB gelten müßten. Die hierzu geführten Tarifverhandlungen laufen ebenfalls auf eine Orientierung an der neuen Gesetzeslage hinaus. In den neuen Bundesländern gab es eine Vielzahl von Prozessen um die Fortgeltung der kurzen Kündigungsfristen nach dem Arbeitsgesetzbuch. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes hierzu wurde noch nicht gefällt.

Als Bestandteil des verabschiedeten Pflegeversicherungsgesetzes hat das Entgeltfortzahlungsgesetz mit Wirkung ab 1. Juni 1994 die wesentlichen Regelungen des Lohnfortzahlungsgesetzes und sonstige Bestimmungen der Lohn- und

Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall (§§ 616 II, III BGB, 115 a ff. AGB-DDR) sowie das Feiertagslohnfortzahlungsgesetz abgelöst. Die bisherige Ungleichbehandlung von Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden sowie von Arbeitnehmern auf dem Gebiet der ehemaligen DDR ist damit im Bereich der Entgeltfortzahlung aufgehoben worden. Die Vereinheitlichung der gesetzlichen Regelungen wurde allerdings zumeist zu Lasten günstigerer Regelungen im Angestelltenbereich vollzogen.

Gegen gewerkschaftliche Proteste ist der Befristungsteil des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, das ursprünglich nur bis Anfang 1990 gelten sollte, nochmals bis zum 31. Dezember 2000 verlängert worden, obwohl Begleituntersuchungen und Praxiserhebungen keinerlei positive Beschäftigungseffekte des Gesetzes nachweisen konnten. Damit ist die Befristung von Arbeitsverträgen auch ohne Vorliegen sachlicher Gründe weiterhin zulässig.

Durch das Gesetz vom 21. Dezember 1993 wurde die Höchstdauer der zulässigen Arbeitnehmerüberlassung von sechs auf neun Monate verlängert. Auch dies bedeutet einen sozialpolitischen Rückschritt, weil damit die Möglichkeit von Fremdfirmeneinsätzen zu Lasten von Stammbelegschaften weiter ausgedehnt wurde.

Aus allen diesen Rechts- und Gesetzesänderungen ergab sich ein erheblicher Informationsbedarf für die Gliederungen der Organisation. Zur Unterstützung der Verwaltungsstellen und der betrieblichen Funktionärinnen und Funktionäre wurden daher „Rechtsinformationen", Handlungshilfen usw. erstellt. So wurde die Broschüre zu § 102 BetrVG „Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam" (Nr. 91 der Schriftenreihe der IG Metall) vollständig neu bearbeitet; außerdem wurden Schulungen zu diesem Themenkomplex durchgeführt.

EUROPÄISIERUNG DES ARBEITSRECHTS

Eine gewisse Dynamik für die Entwicklung des deutschen Arbeitsrechts ist vor allem durch die Richtlinien der Europäischen Union und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu verzeichnen.

Positiv hervorzuheben sind Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes zum Recht auf Ablehnung der Frage des Arbeitgebers nach einer Schwangerschaft, zur Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der betrieblichen Altersversorgung bezüglich der Altersgrenzen und der Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten, zur Lohnfortzahlung bei Krankheit im europäischen Ausland, zur Freizügigkeit türkischer Arbeitnehmer und zu Fragen des Arbeitnehmerschutzes beim Betriebsübergang.

Von der Bundesregierung wurden einige Vorgaben aus Richtlinien der Europäischen Union im Entgeltfortzahlungsgesetz (Einbeziehung geringfügig Beschäftigter), im Arbeitszeitrechtsgesetz (Abschaffung des Nachtarbeitsverbots für Frauen, Mindesturlaub von vier Wochen ab 1995) und im Zweiten Gleichberechtigungsgesetz (Änderung bezüglich der Höhe der Entschädigung bei Diskriminierung wegen des Geschlechts) umgesetzt. Allerdings ist zu kritisieren, daß die Vorgaben der Europäischen Union nicht immer vollständig eingehalten wurden.

Folgende EU-Richtlinien waren am Ende der Berichtszeit von der Bundesregierung noch nicht umgesetzt worden:

– Arbeitsschutzrahmenrichtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 mit den dazu ergangenen Einzelrichtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz;

– Richtlinie des Rates über den Nachweis von Arbeitsverhältnissen vom 14. Oktober 1991;

– Richtlinie zur Änderung der Regelungen über Massenentlassungen vom 24. Juni 1992.

Die entsprechenden Gesetzentwürfe wurden in der 1994 abgelaufenen Legislaturperiode zwar noch in den Bundestag eingebracht, jedoch nicht mehr verabschiedet, obwohl die Umsetzungsfristen bereits abgelaufen waren. Die Richtlinien können, nachdem sie die Bundesregierung nicht fristgemäß umgesetzt hat, Schadensersatzansprüche gegenüber der Bundesrepublik zur Folge haben.

Schließlich gab es auf deutsche Initiative hin einige Vorschläge der EU-Kommission zur Teilzeitarbeit, zur Änderung der Richtlinie über den Arbeitnehmerschutz bei Betriebsübergängen und zu einer Neufassung des Richtlinienvorschlags für die Arbeitsbedingungen bei Entsendung von Arbeitnehmern. Diese Vorschläge enthielten in der Regel Verschlechterungen gegenüber dem nationalen deutschen Recht. Die Verabschiedung einer Entsenderichtlinie, die Lohndumping vor allem auf den Baustellen verhindern sollte, ist in letzter Minute gescheitert. Immerhin hat Arbeitsminister Blüm daraufhin die Initiative für ein nationales Anti-Lohndumping-Gesetz angekündigt.

ALLGEMEINE RECHTSSCHUTZFRAGEN

Nicht nur die zunehmende Zahl der Prozesse in den neuen Ländern, sondern auch die konjunkturellen und strukturellen Probleme in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie haben im Berichtszeitraum nahezu eine Verdoppelung der Rechtsschutzfälle in der zweiten Instanz mit sich gebracht. Sinkende Einnahmen bei gleichzeitiger Zunahme der Rechtsschutzfälle erschwerten die Tätigkeit der DGB-Rechtsstellen, deren Effizienz unbedingt verbessert werden muß. Aber nicht nur diese objektiven Faktoren haben die Rechtsschutzarbeit belastet. Es gab auch Kritik wegen mangelhafter Abstimmung zwischen DGB-Rechtsstellen einerseits und Verwaltungsstellen der IG Metall andererseits.

Um diese sehr grundsätzlichen Mängel im Rechtsschutzbereich zu beheben, hat der Vorstand eine Projektgruppe damit beauftragt, Alternativen zu prüfen und gegebenenfalls entsprechende Reformvorschläge zu erarbeiten. Diese wiederum sind teilweise in die Beratungen einer DGB-Arbeitsgruppe zum Thema Rechtsschutz eingeflossen, an denen die IG Metall beteiligt war. Vorläufiges Ergebnis dieser Arbeitsgruppe ist eine Vereinbarung der Gewerkschaften mit dem DGB über die Zusammenarbeit im Rechtsschutzbereich. Unabhängig davon hat der DGB-Bundeskongreß 1994 den Bundesvorstand beauftragt, bis Mitte 1995 ein Reformkonzept für den DGB-Rechtsschutz zu erstellen.

Schwerpunkt der Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und DGB war eine exaktere Aufgabenverteilung bei der Vorbereitung von möglichen Rechtsstreitigkeiten, womit auch eine gewisse Entlastung der DGB-Rechtsstellen

erreicht werden könnte. Diese Regelungen veranlaßten die IG Metall, ihre aus dem Jahr 1966 stammenden Rechtsschutzrichtlinien zu überarbeiten, zu modernisieren und Aspekte aus der Vereinbarung mit dem DGB dort einzuarbeiten. Dieser Prozeß der Überarbeitung und Abstimmung mit Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen war Ende 1994 noch nicht abgeschlossen. Ziel ist es, mit diesen Aktivitäten auch eine Verstärkung der Schulungsarbeit für hauptamtlich tätige Funktionäre und Verwaltungsangestellte zum Thema Rechtsschutz zu verbinden. Der DGB beabsichtigt, parallel hierzu in Zusammenarbeit mit den Einzelgewerkschaften seine eigenen Arbeitsanweisungen für die Rechtsstellen völlig neu zu fassen.

Der Angriff der Arbeitgeber auf die in Jahrzehnten durchgesetzten Strukturelemente der Tarifautonomie (Flächentarifvertrag, Verbindlichkeit der Mindestsicherung) schlug sich in der Kündigung ganzer Tarifverträge durch die Arbeitgeberverbände nieder. Dazu kamen Verbandsaustritte einzelner Arbeitgeber, die sich auf diese Weise ihren tarifvertraglichen Pflichten entziehen wollten. Ferner mehrte sich die Zahl der Arbeitgeber, die die Erfüllung von tarifrechtlichen Ansprüchen einfach verweigerten. In solchen Fällen ist eine Vielzahl von arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen die Folge. Derartige „Massenverfahren" mußten und müssen zur Wahrung der Rechte der Betroffenen geführt werden. Um dies ohne unnötige Finanzbelastungen bewältigen zu können, müssen – oft recht mühsam – immer wieder Musterklageabreden oder Fristverzichtserklärungen seitens der Arbeitgeber durchgesetzt werden.

NEUE BUNDESLÄNDER

Nachdem zunächst in allen neuen Verwaltungsstellen der IG Metall Rechtssekretäre befristet beschäftigt worden waren, weil der Aufbau des DGB-Rechtsschutzes nicht den sprunghaft ansteigenden Anforderungen gewachsen sein konnte, ist es im Frühjahr 1993 nahezu vollständig gelungen, die arbeitsgerichtlichen Verfahren auf die DGB-Rechtsstellen zu überführen. Dazu waren örtliche und überregionale Absprachen notwendig. Einige Verwaltungsstellen führten den Rechtsschutz in eigener Regie weiter und beschäftigten den/die anfangs vom Vorstand finanzierten Rechtssekretärinnen und -sekretäre weiter. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Prozesse drehten sich häufig um die Zahlung des tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeiter- bzw. Unterhaltsgeld bei Abschluß eines Sozialplans und um die Frage, ob die Arbeitgeber die Differenz von 65 vH Vorruhestandsgeld auf 70 vH des bisherigen Verdienstes zuzahlen müßten. Beide Fragen wurden 1993 vom BAG negativ entschieden, nachdem praktisch bei allen Arbeitsgerichten Klagen anhängig gewesen waren. Eine weitere wichtige BAG-Entscheidung, nämlich zu den Betriebsrenten nach der Anordnung aus dem Jahr 1954 – ein Problem, das ebenfalls flächendeckend Arbeitsgerichtsverfahren auslöste –, steht noch aus. Dies gilt auch für die Frage der Fortgeltung der kurzen tariflichen Kündigungsfristen nach Inkrafttreten des neuen § 622 BGB (15. Oktober 1993).

BILDUNGSURLAUB

Ende 1993 gab es zum nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWBG) eine alle Beteiligten überraschende Serie von Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes, die sich verheerend auf die ohnehin geringen Chancen zur Inanspruchnahme von Bildungsurlaub auswirkten und die Gefahr heraufbeschworen, daß eine solche Entwicklung auch in anderen Bundesländern Platz greift.

Die Arbeitgeber haben es nach diesen Entscheidungen in der Hand, durch schlichte Ablehnung der Freistellung den Bildungsurlaub faktisch zu sabotieren. Auch wenn die Ablehnung noch so sehr zu Unrecht erfolgt ist, weil alle gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Bildungsurlaub gegeben waren, konnten Verdienstausfallansprüche nicht durchgesetzt werden. Erst nachdem die verweigerte Freistellung durch die Gerichte ersetzt worden ist, kann demnach der Bildungsurlaub ohne Entgeltausfall angetreten werden. Eine gerichtliche Ersetzung trifft jedoch schon vom Zeitablauf her auf große Schwierigkeiten, da die Gerichte einstweilige Verfügungen – wenn überhaupt – meistens nur recht zögerlich erlassen.

Die Rechtsprechung zum Bildungsurlaub wirkte auch in anderen Fragen einschränkend. Insbesondere war dies der Fall bei den möglichen Inhalten von Bildungsmaßnahmen – beispielsweise bei der Anerkennung von Sprachkursen.

Da eine baldige Wende in der Rechtsprechung nicht zu erwarten ist, muß „im Kleinen", auf betrieblicher Ebene, versucht werden, die Bildungsurlaubsmöglichkeiten durch entsprechende Vereinbarungen zu verbessern. „Im Großen" aber müssen die Gesetze der Länder so verändert werden, daß endlich Bildungsurlaub von einer größeren Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Behinderung in Anspruch genommen werden kann.

KONKURS- UND GESAMTVOLLSTRECKUNGSRECHT

Die Zahl der Insolvenzen hat einen neuen Höhepunkt erreicht, so daß allein 1993/1994 sechs Lehrgänge für Hauptamtliche zu diesem Rechtsgebiet durchgeführt wurden. Mitte 1994 hat der Bundestag – nach etwa fünfzehnjähriger Diskussion in Fachkreisen – eine neue Insolvenzordnung verabschiedet, die am 1. Januar 1999 die Vergleichs-, die Konkurs- und die Gesamtvollstreckungsordnung ablösen wird. Die zum Teil heftige Kritik der Gewerkschaften am Regierungsentwurf wurde dabei kaum berücksichtigt. Es war leider kein einmaliger Vorgang, daß – wie jetzt im Fall der neuen Insolvenzordnung – vom normalen Arbeitsrecht, insbesondere vom Betriebsverfassungsgesetz, abweichende Sonderbestimmungen in einem anderen Spezialgesetz geregelt wurden. Zwar soll die neue Insolvenzordnung masselose Insolvenzen vermeiden, bei denen die Beschäftigten in der Regel völlig leer ausgehen, doch auf der anderen Seite bleiben die Großgläubiger, die ihre Forderungen für den Insolvenzfall absichern, weitgehend ungeschoren. Dagegen sollen im Insolvenzfall die Betriebsratsrechte beim Interessenausgleich und Sozialplan beschränkt, beim Abbau von Sozialleistungen ausgebaut werden. Der Kündigungsschutz wird verschlechtert, und die Arbeitnehmervorrechte im Konkurs fallen weg. Die

IG Metall hat vor diesem Hintergrund die Insolvenzordnung als einen weiteren Schritt zur Deregulierung des Arbeitsrechts bezeichnet.

AUSBLICK

Die allgemeine Rechtsentwicklung, die Gesetzgebung und auch die Rechtsprechung haben im Berichtszeitraum einen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer negativen Verlauf genommen. Für die gewerkschaftliche Rechtspolitik ist es daher nach wie vor notwendig, Alternativen zum bestehenden Arbeitsrecht zu benennen und offensiv zu vertreten. In diesem Sinne unterstützte die IG Metall die alte, aber immer noch aktuelle Forderung der Arbeiterbewegung nach einem einheitlichen Arbeitsverhältnisrecht, das die heutige Unübersichtlichkeit im Arbeitsrecht beseitigt, die in aller Regel nur den Arbeitgebern dient. Dazu gehören

- ein Kündigungsschutzrecht, das die Interessen der Arbeitnehmer nicht den Profitinteressen der Arbeitgeber unterordnet;
- die Beseitigung jeglicher faktischer Diskriminierung;
- die Erweiterung der Beteiligungsrechte von Betriebsräten und Gewerkschaften;
- die Zurückdrängung von Deregulierung und Flexibilisierung (insbesondere Leiharbeit, Befristung) und die Verhinderung von Lohndumping.

Konzeptionelle Entwürfe für ein reformiertes Arbeitsrecht liegen vor. Beispiele dafür sind der Entwurf und die Thesen des DGB für ein Arbeitsverhältnisgesetz, auch wenn beide angesichts der Herausbildung des europäischen Binnenmarktes und der Entstehung neuer Billiglohnländer in Osteuropa der ständigen Weiterentwicklung bedürfen. Diese Entwürfe gilt es in den nächsten Jahren verstärkt in die öffentliche Debatte einzubringen.

Gleichwohl muß realistischerweise festgestellt werden, daß angesichts der politischen Kräfteverhältnisse die Aussichten für eine arbeitnehmerorientierte Reform des Arbeitsrechtes nicht gerade günstig sind. Es wird eine zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Rechtspolitik bleiben, weitere gesetzliche Verschlechterungen zu verhindern und punktuelle Gesetzesänderungen anzustreben. Eine effektive Organisation des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und sonstiger gewerkschaftlicher Serviceaufgaben in der Rechtspolitik kann darüber hinaus dazu beitragen, die Rechtsprechung von weiteren Verschlechterungen zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzuhalten. Auf jeden Fall muß verhindert werden, daß der Kernbestand des deutschen Arbeitsrechtes als „Standortnachteil" diskreditiert und auf dem Altar des europäischen Binnenmarktes oder der Standortkonkurrenz geopfert wird.

Sozialrecht

Während des Berichtszeitraums waren über die umfangreichen Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes mit ihren deutlichen Leistungsverschlechterungen

und über das Gesetz zur Einführung der Pflegeversicherung hinaus keine gesetzgeberischen Schwerpunkte im Bereich des Sozialrechts zu verzeichnen. Die bereits vorher in Kraft getretenen Neu- und Übergangsregelungen für die neuen Bundesländer führten jedoch zu einer wachsenden Inanspruchnahme des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes. Aber auch die Anzahl der Rechtsschutzanträge aus den alten Bundesländern stieg erheblich an, so daß insgesamt im Bereich des sozialrechtlichen Rechtsschutzes die zu bearbeitenden Fälle um rund 30 vH zunahmen. Die Schwerpunkte lagen in den Bereichen Rentenversicherung (einschließlich Rentenüberleitungsrecht), Unfallversicherung, Arbeitsförderung und Krankenversicherung. Aus der Fülle der sozialrechtlichen Entscheidungen seien folgende exemplarisch hervorgehoben:

– Zur Rentenüberleitung in den neuen Bundesländern hat das Bundessozialgericht (BSG) mit Urteil vom 30. März 1994 entschieden, daß die teilweise Nichtteilnahme von überführten Zusatzversorgungen an den regelmäßigen Rentenanpassungen (sogenanntes Einfrieren) den gesetzlichen Regelungen entspräche und auch nicht gegen das Grundgesetz verstoße.

– Von sozialpolitischer Brisanz und grundsätzlicher Bedeutung für den Rentenanspruch wegen Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit waren die Beschlüsse des 13. Senats des BSG vom 23. November 1994. Aufgrund der Anhörung von Sachverständigen aus den Bereichen Arbeitswissenschaft sowie Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wurden dem Großen Senat zwei Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, nämlich zur Problematik der sogenannten Verschlossenheit des Arbeitsmarktes für angelernte und ungelernte Arbeiter, vorgelegt, deren Entscheidung noch aussteht. Der 13. Senat hat aus der Anhörung der Sachverständigen aber bereits wichtige Anhaltspunkte dafür gewonnen, daß es für diesen Personenkreis, soweit er nur noch leichte Arbeiten ausüben kann, zu weiten Bereichen des Arbeitsmarktes keinen Zugang mehr gibt.

– Negativ zu bewerten war das Urteil des Bundessozialgerichts vom 26. Oktober 1993: Der 2. Senat bestätigte die Rechtmäßigkeit der Zweiten Änderungsverordnung zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKO) vom 18. Dezember 1992. Danach sind Versicherungsfälle von Berufskrankheiten im Bereich der Hals- und Lendenwirbelsäule (BK Nr. 2108-2110 der Anlage 1 zur BKVO) von der Entschädigung durch die Berufsgenossenschaften ausgeschlossen, wenn sie vor dem 1. April 1988 eingetreten sind.

– Beachtenswerte arbeitsförderungsrechtliche Entscheidungen waren der Vorlagenbeschluß des Bundessozialgerichts vom 13. März 1990 und das Urteil des Landessozialgerichts Chemnitz vom 26. Mai 1993. Das BSG hielt den § 117 AFG insofern für verfassungswidrig, als diese Vorschrift in der bis 31. Dezember 1992 geltenden Fassung Abfindungen für tariflich altersgeschützte Arbeitnehmer auch dann zum Ruhen des Arbeitslosengeldes führten, wenn wegen einer Betriebsstillegung der Alterskündigungsschutz aufgrund der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung nicht greift. Noch vor einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes, dem das BSG den Rechtsstreit vorlegte, hat der Gesetzgeber reagiert und § 117 AFG mit Wirkung ab 1. Januar 1993 entsprechend geändert. Gegen die bisherige ständige Rechtsprechung des BSG zum sogenannten Zuflußprinzip bei der Berechnung der Leistungen nach dem AFG (erzielt sind nach Auffassung des BSG nur das tatsächlich „zugeflossene" Arbeitsentgelt und nicht etwa Ansprüche auf spätere Leistungen) hat das LSG Chemnitz in mehreren Entscheidungen mit der auch von der IG Metall vertre-

tenen Argumentation opponiert, wonach auch solche Lohn- und Gehaltsbestandteile in die Berechnung der Lohnersatzleistung einfließen, die zu Beginn der Arbeitslosigkeit zwar schon erarbeitet, aber noch nicht ausgezahlt oder abgerechnet worden sind. In den nunmehr anhängigen Revisionsverfahren hat das Bundessozialgericht Gelegenheit zur Korrektur seiner Rechtsprechung.

Ein Blick auf die weitere Entwicklung der gewerkschaftlichen Rechtsschutztätigkeit bietet keinen Raum, darauf zu hoffen, daß die nach oben weisende Kurve der sozialgerichtlichen Verfahren bald abflachen könnte. Die Aktivitäten des Gesetzgebers sowie sich abzeichnende Veränderungstendenzen in der Rechtsprechung – beispielsweise hinsichtlich der Berufskrankheiten – machen solche Erwartungen unwahrscheinlich. Im Gegenteil, die leistungswirksame Inanspruchnahme des Pflegeversicherungsgesetzes ab 1. April 1995 wird weitere klärungsbedürftige Rechtsfragen aufwerfen. Insbesondere aufgrund strittiger medizinischer Sachverhalte wird mit einer verstärkten Inanspruchnahme des sozialgerichtlichen Rechtsschutzes durch die Mitglieder der IG Metall zu rechnen sein.

Alterssicherung

Nach Herstellung der staatlichen Einheit kam der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) für die von Verfassung und Politik definierte Zielsetzung vergleichbarer Lebensbedingungen im Osten und im Westen Deutschlands eine besondere Bedeutung zu. Vor dem Hintergrund auf breiter Fläche zusammenbrechender Wirtschaftsstrukturen konnte gerade den Rentnerinnen und Rentnern, die selbst auf die Gestaltung ihrer Einkommenssituation keinen Einfluß hatten, ein längeres Warten auf die ihnen zustehenden gesetzlichen Leistungen nicht zugemutet werden. Die Umsetzung der für die Rentenversicherung zentralen Gesetzeswerke – Rentenreformgesetz (RRG 92) und Rentenüberleitungsgesetz (RÜG) – prägte daher das Handeln von Politik und Selbstverwaltung in der ersten Phase des Berichtszeitraumes.

Der Betreuungsaufwand für die Menschen, die das ihnen „übergestülpte" Rentensystem westlicher Prägung weder dem Sinne, noch den Begriffen nach verstehen konnten, war einmalig in der Geschichte der Rentenversicherung. Der Bedarf an Beratung und prozessualer Unterstützung unserer Mitglieder zu Fragen aus nahezu dem gesamten Themenbereich der Rentenversicherung bestimmte maßgeblich den Arbeitsalltag in den Verwaltungsstellen der IG Metall.

Trotz einer erheblichen Aufstockung der personellen Kapazitäten bei den für die neuen Bundesländer zuständigen Rentenversicherungsträgern blieb bei der Erledigung von Rentenanträgen ein Arbeitsstau von politisch brisanter Größenordnung nicht aus. Auf Drängen der gewerkschaftlichen Vertreter in den Selbstverwaltungsorganen der Rentenversicherung hat der Gesetzgeber durch das Rentenüberleitungs-Ergänzungsgesetz mit Wirkung ab 1. Juli 1993 die Voraussetzungen für eine erheblich erleichterte Umsetzung der Rentenüberleitung durch Beschleunigung und Vereinfachung des Rentenverfahrens in den neuen Bundesländern geschaffen. Der zweite Schwerpunkt des Gesetzes lag in

der Ergänzung der Regelungen zur Überführung der Zusatz- und Sonderversorgungssysteme in die Rentenversicherung. Dieser Bereich, der in der Bearbeitung auch weiterhin kompliziert und höchst arbeitsaufwendig sein wird, war trotz der Gesetzesänderungen in starkem Maße der politischen Kritik ausgesetzt. In einer Vielzahl von Verfahren wurden die Gerichte mit sozial- und verfassungsrechtlichen Fragen befaßt. Insbesondere die bei der Rentenberechnung von Mitarbeitern sogenannter staatsnaher Systeme und bestimmten Funktionsträgern vorgesehene Kappung der früher tatsächlich erzielten Arbeitsentgelte um „politisch bedingte" Entgeltspitzen mobilisierte wegen der Vermischung von Sozialrecht und Strafrecht große Emotionen. Es entspricht dem Interesse der inneren Einheit Deutschlands, daß die SPD-Fraktion im 13. Deutschen Bundestag eine Gesetzesinitiative ergriffen hat, die das Ziel verfolgt, diskriminierende Elemente des Überleitungsgesetzes zu beseitigen.

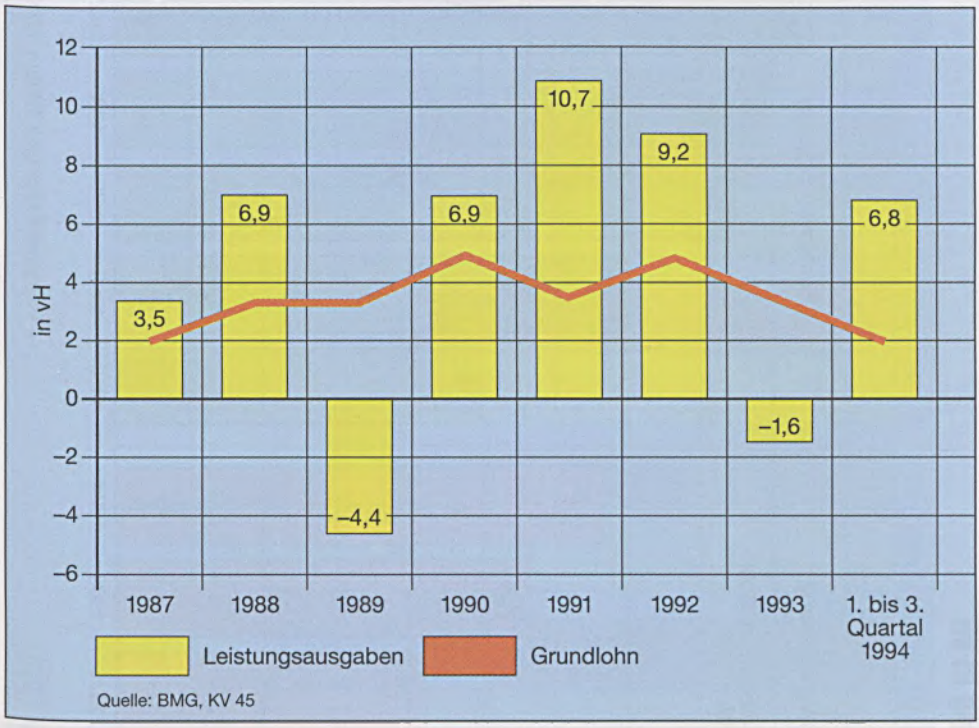
Bei der angestrebten Neuregelung muß eine zusätzliche Belastung der Beitragszahler unter allen Umständen vermieden werden. Der Akzeptanzverlust der Rentenversicherung in der Bevölkerung würde anderenfalls noch den Schaden übersteigen, den sie anläßlich der Verabschiedung des 2. SED-Unrechtsbereinigungsgesetzes erlitten hat. Dieses Gesetz, das am 1. Juli 1994 in Kraft getreten ist, ermöglicht Maßnahmen zur Rehabilitierung von Opfern politischer Verfolgung in der früheren DDR und sieht für diesen Personenkreis finanzielle Ausgleichsleistungen vor allem im Bereich der Rentenversicherung vor. Hierdurch entstehen Mehrausgaben (allein bis 1998 1,3 Milliarden DM), die aus den Beitragseinnahmen der Rentenversicherungsträger zu zahlen sind. Der Ausgleich politisch bedingter Unrechtsmaßnahmen ist jedoch unbestritten eine Aufgabe der Gesamtgesellschaft. Deshalb müßte die Finanzierung dieser Leistungen aus Steuermitteln und nicht aus Mitteln der Beitragszahler erfolgen.

Die gegen nachhaltigen politischen Protest aus Gewerkschaften und sozialer Selbstverwaltung im Vermittlungsausschuß von Bundestag und Bundesrat beschlossene – systemwidrige – Finanzierung der Ausgleichsmaßnahmen durch lohnbezogene Sozialversicherungsbeiträge war sozialpolitisch nicht zu begründen. Sowohl verteilungs-, als auch beschäftigungspolitisch kann sich diese Regelung nur negativ auswirken, weil die Verwendung von Beitragsmitteln für diesen Zweck die Asymmetrie bei der Verteilung einigungsbedingter Kosten in der Rentenversicherung zu Gunsten der Selbständigen und Beamten noch vergrößert.

Seit Mitte 1993 geriet die Entwicklung der Gesetzlichen Rentenversicherung wieder verstärkt in den Blickpunkt des öffentlichen Interesses. Selbsternannte „Rentenexperten" aus Politik und Wissenschaft lösten eine Grundsatzdiskussion über die Auswirkungen der sich verändernden demographischen Bedingungen auf die Rentenversicherung aus. Als hätte es die im Jahre 1989 verabschiedete Rentenreform und die vorangehenden Diskussionen gar nicht gegeben, wurden mit den immer gleichen Argumenten die bekannten Horrorszenarien einer zukünftig unfinanzierbaren Rentenversicherung beschrieben. Nicht berücksichtigt wurde dabei, daß die Zukunft der im Umlageverfahren solidarisch finanzierten Gesetzlichen Rentenversicherung durch politische Maßnahmen derart gestaltet werden kann, daß sich der vermutete Anstieg des Beitragssatzes halbieren läßt. Die Ende 1994 vorgestellten Ergebnisse des Prognos-Gutachtens, das von der Selbstverwaltung der Rentenversicherung vor dem Hintergrund geänderter Rahmenbedingungen in Auftrag gegeben wurde, bestätigen

Ausgaben in der Gesetzlichen Krankenversicherung

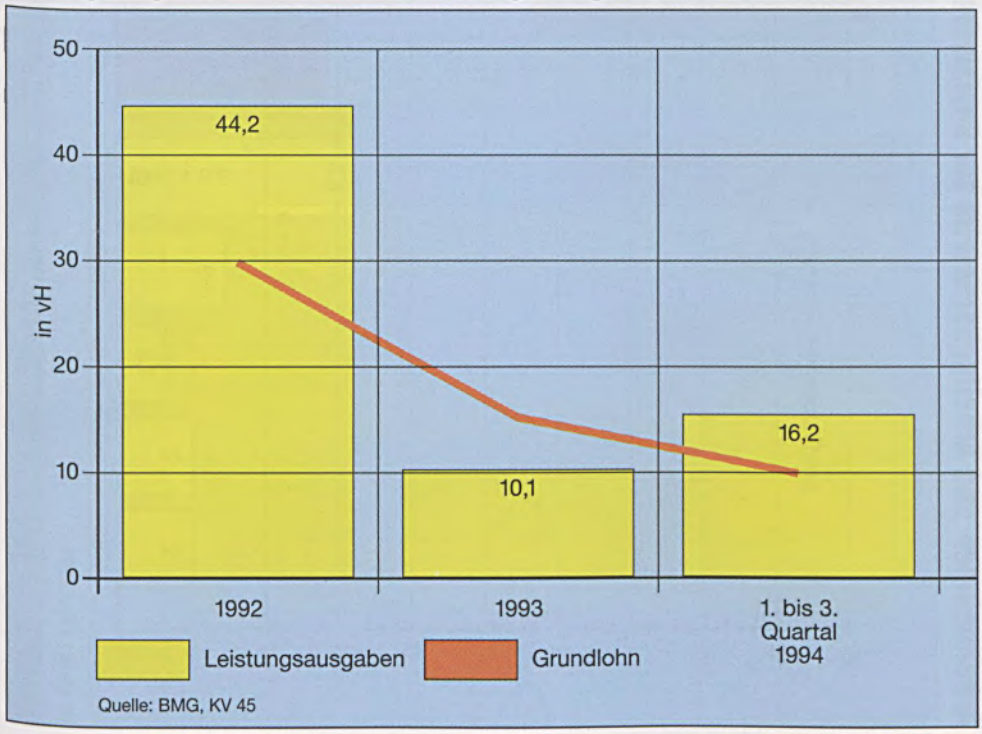
Leistungsausgaben und Grundlohnentwicklung je Mitglied (alte Bundesländer)



Quelle: BMG, KV 45

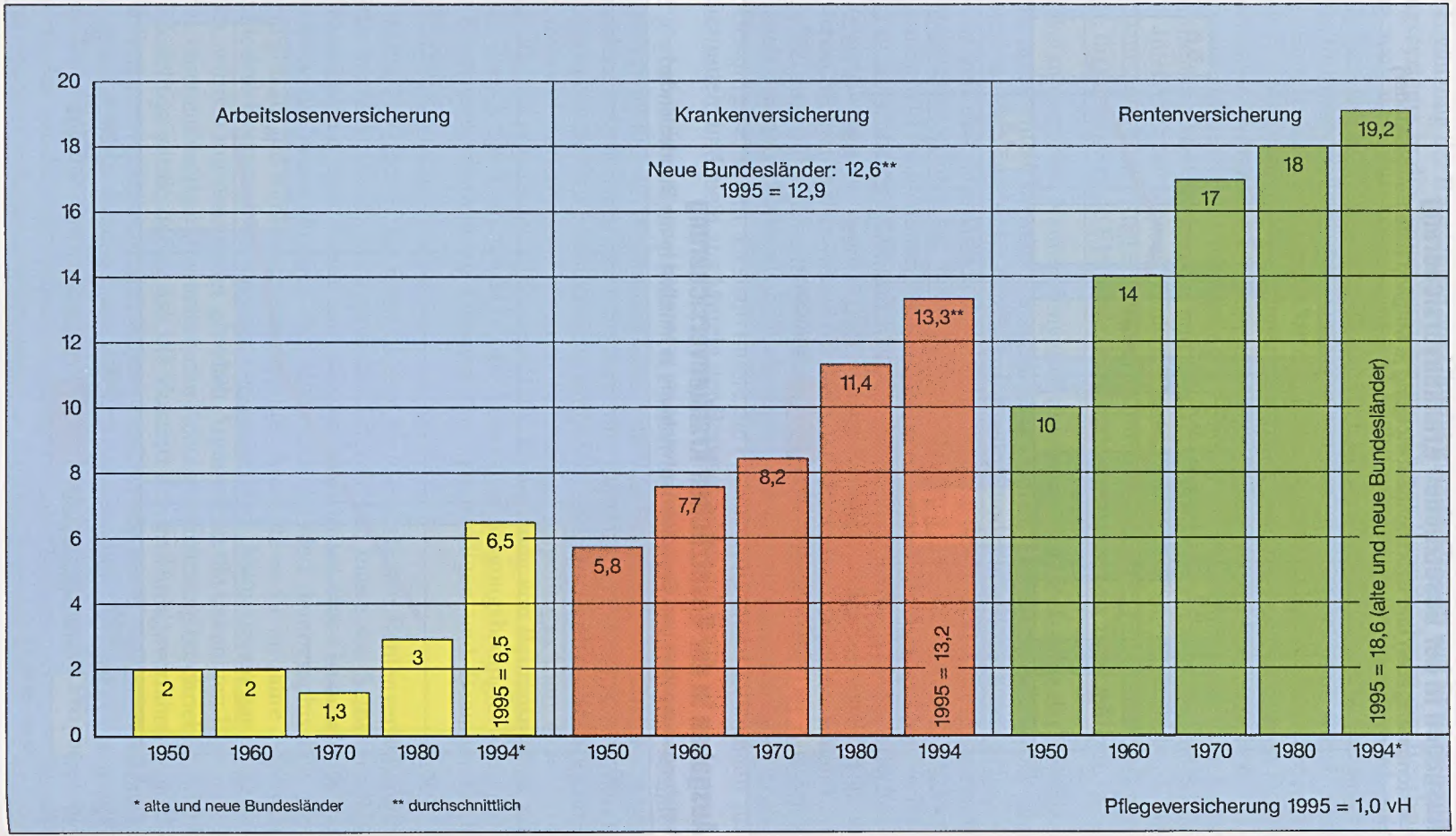
Ausgaben in der Gesetzlichen Krankenversicherung

Leistungsausgaben und Grundlohnentwicklung je Mitglied (neue Bundesländer)



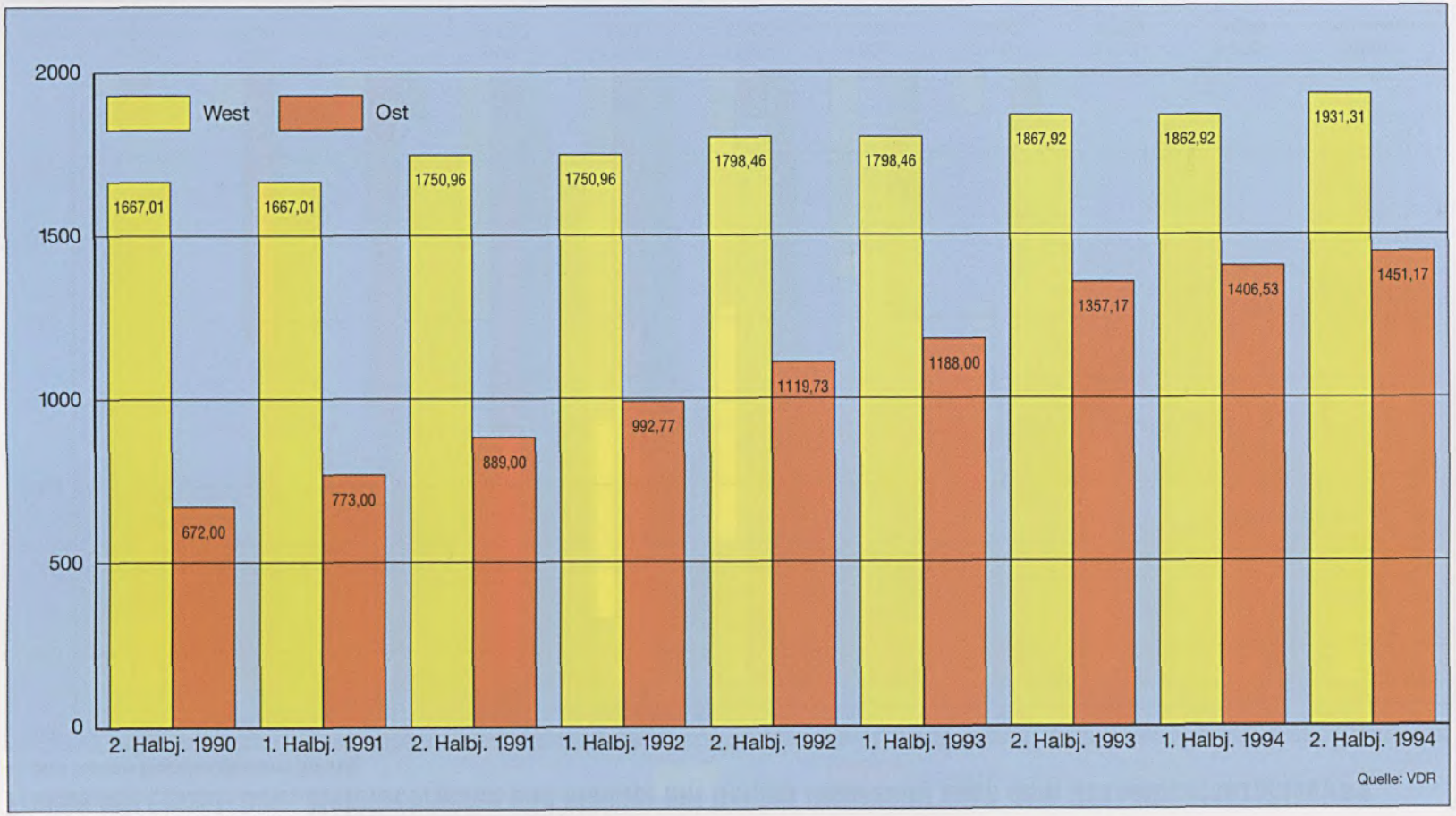
Quelle: BMG, KV 45

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung in vH



Verfügbare Netto-Standardrente bei 45 Versicherungsjahren (DM)

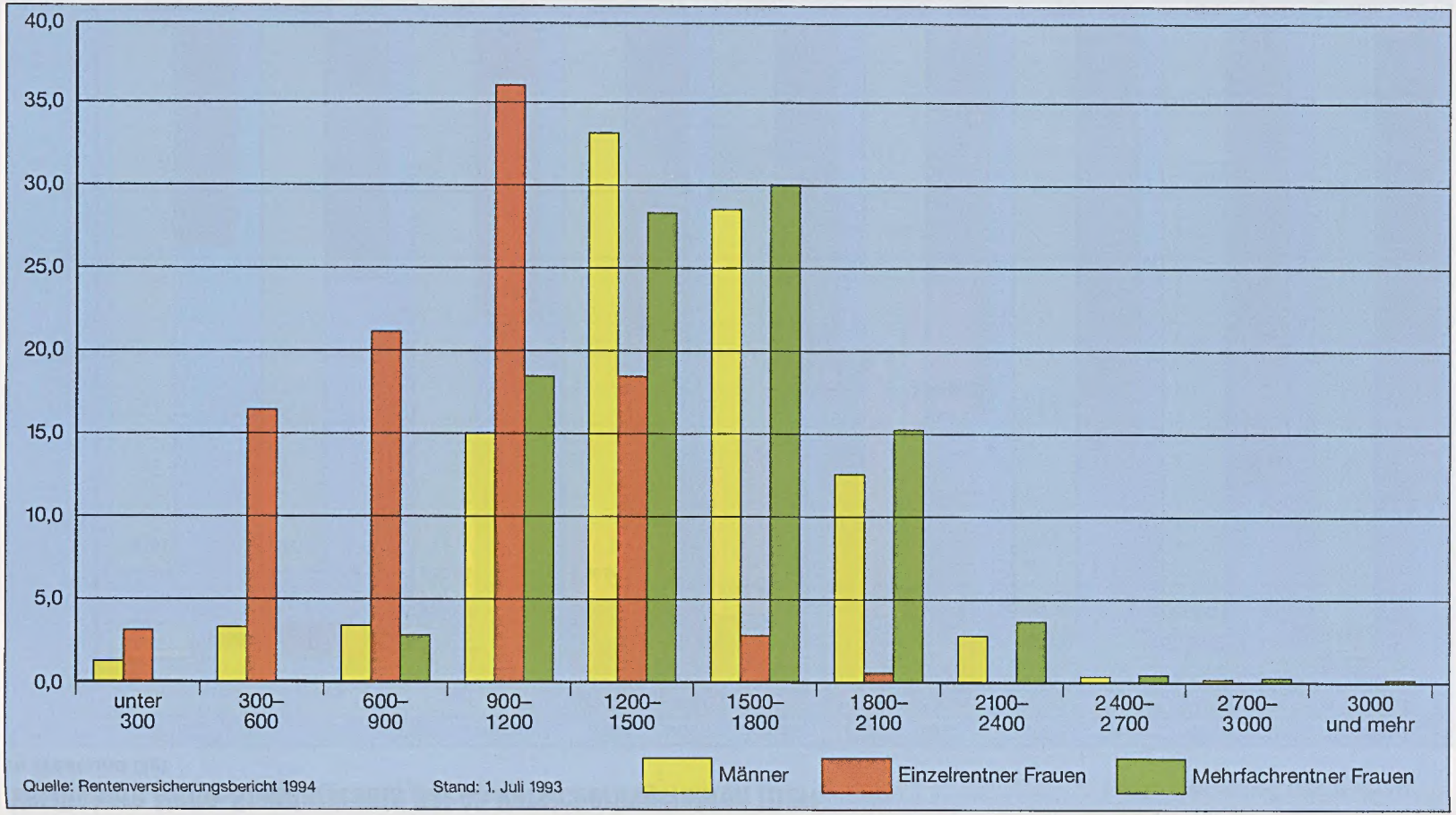
in West und Ost



Quelle: VDR

Frauen mit Einzel- bzw. Mehrfachrenten und Männer mit Renten insgesamt nach dem Gesamtrentenzahlbetrag

in den neuen Bundesländern (in vH)

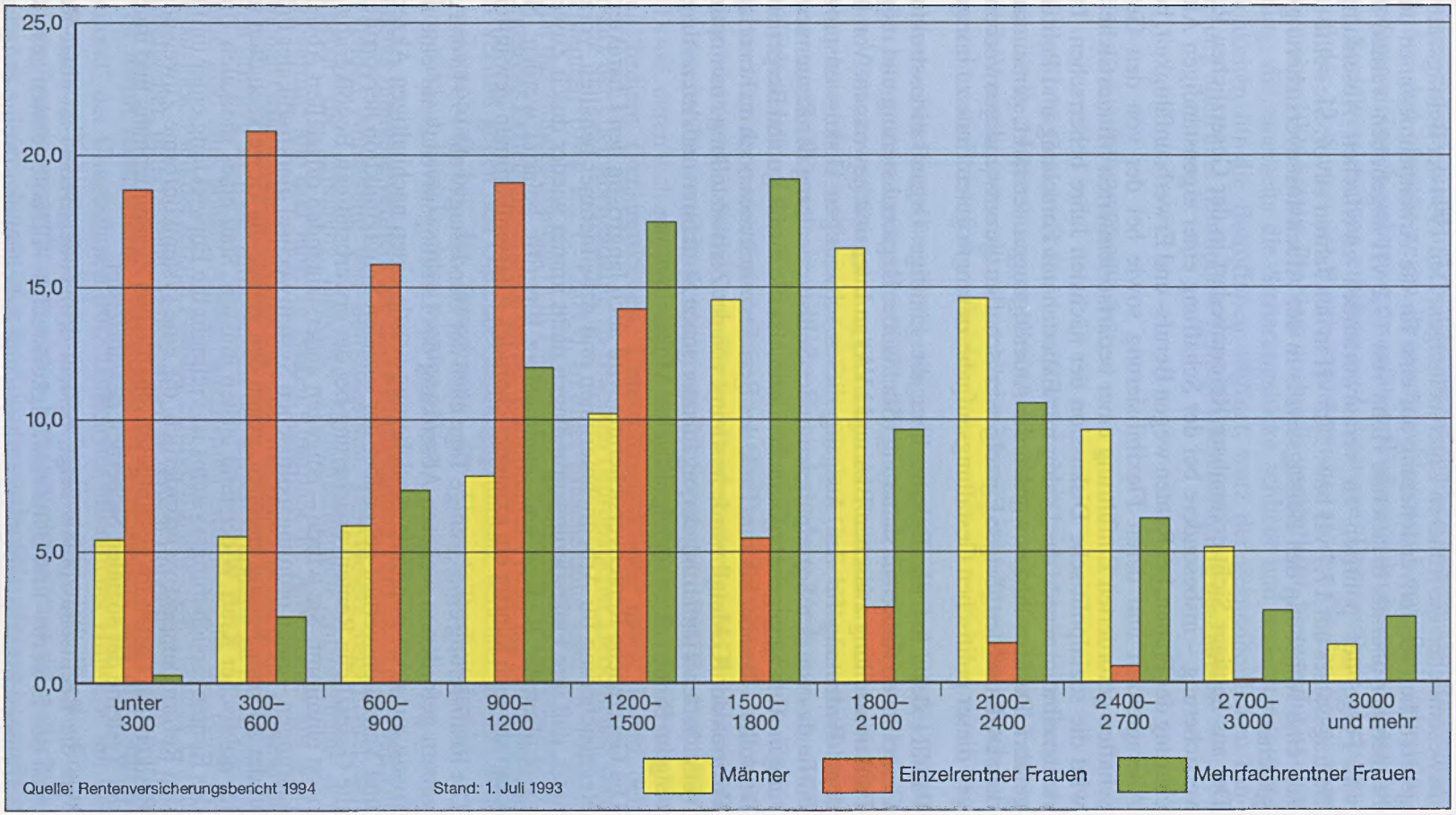


Quelle: Rentenversicherungsbericht 1994

Stand: 1. Juli 1993

Frauen mit Einzel- bzw. Mehrfachrenten und Männer mit Renten insgesamt nach dem Gesamtrentenzahlbetrag

in den alten Bundesländern (in vH)



im wesentlichen die früheren Untersuchungen. Daß 1994 der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung auf eine für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überaus belastende Höhe von 19,2 vH angehoben werden mußte, war Folge der politisch zu verantwortenden zweifachen Absenkung des Beitragssatzes auf 17,7 vH bzw. 17,5 vH in den Jahren zuvor: Sie sollte seinerzeit eine Anhebung des Beitragssatzes in der Arbeitslosenversicherung „ausgleichen".

Der aus heutiger Sicht erkennbare Reformbedarf in der Gesetzlichen Rentenversicherung – insbesondere bei der Schaffung einer eigenständigen Alterssicherung der Frauen, bei Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit, bei den Altersgrenzen und deren Flexibilisierung sowie bei der von den Gewerkschaften geforderten Einführung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung – wird die sozialpolitische Diskussion der nächsten Jahre beherrschen. Im Berichtszeitraum wurde der Dialog mit Experten aus Forschung und Politik fortgeführt. Darüber hinaus wurden die Anstrengungen verstärkt, gemeinsam mit dem DGB und den übrigen Einzelgewerkschaften die notwendigen Vorbereitungen dieser politischen Gestaltungsaufgabe zu einem guten Ende zu bringen.

Parallel dazu hat die Debatte über die künftige Organisationsstruktur der Gesetzlichen Rentenversicherung (Stichworte: Regionalisierung und mögliche Funktionsteilung zwischen BfA und LVA) an Intensität gewonnen. Von besonderer Bedeutung für den Ausgang dieses schwierigen Diskussionsprozesses dürfte das von den Sozialparteien in der Selbstverwaltung der Rentenversicherung in Auftrag gegebene Gutachten sein, das die Firma Roland Berger erarbeiten sollte – das aber bis zum Ende des Berichtszeitraumes noch nicht vorlag. Die Position der IG Metall wurde bestimmt von der Zielvorstellung einer optimalen Versichertenorientierung der organisatorischen Strukturen und deren Ausgestaltung im Sinne echter sozialpolitischer Mitbestimmung.

Die Gesetzliche Rentenversicherung wird auch langfristig den Charakter einer Regelsicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behalten, vorausgesetzt, daß ihre Finanzierungsgrundlagen nicht immer wieder durch Zuweisung systemfremder Risiken und manipulative Eingriffe belastet werden. Nur so kann sie auch künftig ein existenzsicherndes Alterseinkommen gewährleisten.

Die Realisierung einer wenige Tage nach der Bundestagswahl 1994 von Arbeitgebern geforderten weiteren Absenkung des Leistungsniveaus auf eine mittelfristig nur noch minimale Absicherung würde einen nachhaltigen Akzeptanz- und Vertrauensverlust gegenüber der sozialen Schutzfunktion hervorrufen, die die Gesetzliche Rentenversicherung bei der erwerbstätigen Bevölkerung heute noch einnimmt. Sie würde – entgegen anderslautenden offiziellen Absichtserklärungen – einen ordnungspolitischen Systemwechsel marktradikaler Prägung in der Alterssicherung einleiten, gegen den gerade die Gewerkschaften mit aller politischer Kraft Widerstand leisten müssen. Statt eines radikalen Umbaus des Rentenversicherungssystems ist vielmehr die Entwicklung einer umfassenden Reformperspektive erforderlich, die eine systemkonforme Zuweisung von Risiken und Lasten im gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang und innerhalb der Systeme der sozialen Sicherheit gewährleistet.

Wie die Rechtschutzpraxis zeigt, besteht dringender Bedarf an einer Reform auch des Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrechts. Allzuoft geraten gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in eine zwischen der

Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung bestehende „Regelungslücke“: Sie sind oftmals wegen ihrer angeschlagenen Gesundheit arbeitslos, aber andererseits noch nicht erwerbsunfähig. Weder aus der einen, noch aus der anderen Sozialversicherung erhalten sie Leistungen. Der erwähnte Vorlagenbeschluß des 13. Senats des Bundessozialgerichts an den Großen Senat vom 23. November 1994 hat das Problem nochmals verdeutlicht. Notwendig ist eine Regelung, die einerseits die Sicherungslücke schließt und andererseits neue Möglichkeiten für die Betroffenen eröffnet, trotz der gesundheitlichen Einschränkung noch eine (zumindest Teilzeit-)Beschäftigung auszuüben.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht haben im Berichtszeitraum die Rechtsprechung zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, zur Betriebsrentenanpassung und zur Nachwirkung gekündigter Betriebsvereinbarungen präzisiert bzw. fortgeschrieben.

Danach verstoßen Betriebsrentenregelungen dann gegen Artikel 119 des EWG-Vertrages, wenn sie ein unterschiedliches Zugangsalter für Männer und Frauen vorsehen. Bei der gebotenen Angleichung des Rentenalters für beide Geschlechter kann nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofes sowohl eine Verbesserung für Männer, als auch eine Verschlechterung für Frauen zum Ziel der Gleichbehandlung führen. Eine Verschlechterung darf nicht für Beschäftigungszeiten vor der ersten Entscheidung des Gerichtshofes vom 17. Mai 1990 vorgenommen werden. Ebenso unzulässig ist eine nachträgliche Anhebung des Rentenalters für Frauen (Entscheidung vom 28. September 1994, Rs. C 408/92). Auch Dritte, deren sich ein Arbeitgeber zur Erbringung von Betriebsrentenleistungen bedient (Pensionskassen, Unterstützungskassen usw.), haben den Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten (Europäischer Gerichtshof vom 28. September 1994, Rs. C-128/93). In einer Entscheidung vom 15. Februar 1994 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, daß die Nichtberücksichtigung von Zeiten des Erziehungsurlaubs bei der Ermittlung der Höhe der Betriebsrente keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bedeutet. Es hat aber auch gesagt, daß bei der Berechnung der Unverfallbarkeitsfristen der Erziehungsurlaub berücksichtigt werden müsse.

Besonderes Interesse verdient die BAG-Entscheidung vom 28. April 1992 zur nachholenden Anpassung von Betriebsrenten. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die Erhöhung laufender Rentenzahlungen entsprechend der Geldentwertung alle drei Jahre zu prüfen. Unterläßt der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen die Erhöhung ein- oder mehrmals, so hat er bei der jeweils nächsten Prüfung auch die Inflation seit der letzten Erhöhung zu berücksichtigen, muß also eine höhere Anpassungsleistung erbringen, als der reine Inflationsausgleich seit der letzten Prüfung erfordern würde. Die ständige Praxis der Arbeitgeber, unterlassene Anpassungen praktisch doppelt wirksam zu machen, ist damit rechtswidrig. Gleichwohl ist festzustellen, daß die „Anpassungsmoral“ der Unternehmen trotz zahlreicher öffentlicher Hinweise auf die Anpassungsverpflichtung nach wie vor zu wünschen übrig läßt. Für die Frage, ob bei der Anpassungsprüfung in einem Konzernunternehmen die wirtschaftliche Lage des Unternehmens oder des Konzerns zu berücksichtigen ist, sind die

BAG-Entscheidungen vom 6. Oktober 1992 und vom 4. Oktober 1994 (3 AZR 242/91 und 3 AZR 910/93) von Bedeutung. Hatte das BAG für die Annahme einer Konzernhaftung zunächst allein darauf abgestellt, ob der Konzern das Unternehmen tatsächlich beherrscht, so hat es dies in der Folgeentscheidung insoweit eingeschränkt, als es nunmehr auf eine Geschäftsführung des Konzerns ohne Rücksicht auf die Belange des Unternehmens ankommen soll. Da der Konzern im konkreten Fall das abhängige Unternehmen durch Übernahme der Verluste über Jahre hinweg gestützt hatte, wurde der erhobene Anspruch auf Anpassung der Betriebsrente abgewiesen.

Die in der Praxis äußerst problematische Rechtsprechung zur fehlenden Nachwirkung gekündigter Betriebsvereinbarungen über freiwillige Sozialleistungen wurde vom Ersten Senat des BAG insoweit ergänzt bzw. korrigiert, als es nunmehr für die Nachwirkung darauf ankommt, ob der Arbeitgeber die Kündigung wegen einer beabsichtigten Änderung der Versorgungsregelung ausspricht oder nicht. Kündigt er, um zu ändern, so besteht wegen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates eine Nachwirkung der gekündigten Betriebsvereinbarung (BAG vom 26. Oktober 1993 – 1 AZR 46/93).

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist in den alten Bundesländern zurückgegangen. 1993 hatten nur noch 66 vH der in der Industrie Beschäftigten eine Versorgungszusage (1990: 70 vH). Dies entspricht dem Stand von 1979. Auffällig war der Rückgang in großen Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten von 90 vH (1990) auf 85 vH (1993). Hier machte sich die einseitige Schließung von Versorgungswerken für Neueintretende durch die Arbeitgeber in den achtziger Jahren bemerkbar. Die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung müßten vom Gesetzgeber dringend verbessert werden, um den bestehenden Trend umzukehren. Statt dessen konnte 1993 nur mit Mühe die von der Bundesregierung beabsichtigte Anhebung des Zinsfußes für die Pensionsrückstellungen verhindert werden.

In den neuen Bundesländern existieren außerhalb der Leistungsebene der Betriebe praktisch keine Versorgungszusagen in nennenswertem Umfange. Eine DDR-Regelung aus dem Jahre 1954 war durch den Einigungsvertrag in ihrer Wirksamkeit auf den 31. Dezember 1991 beschränkt worden. Immerhin konnte die IG Metall der Treuhandanstalt eine Vereinbarung – wenngleich auch in einem letztlich nicht zufriedenstellenden Umfang – abringen, nach der für die Abfindung von Leistungen aus der früheren Regelung den Unternehmen Mittel zur Verfügung gestellt werden mußten. Rechtsstreite mit dem Ziel der Überprüfung der Zulässigkeit des Einstellens von Rentenleistungen seitens der Unternehmen sind zum Teil in der zweiten Instanz gewonnen worden und zur Zeit beim BAG anhängig.

Die gesetzliche Insolvenzsicherung für Betriebsrenten und Rentenanwartschaften durch den Pensionssicherungsverein aG (PSV) hat sich in der Rezessionszeit im wesentlichen bewährt. 1993 war das Jahr mit der bisher höchsten Schadenssumme. Trotzdem hat sich gezeigt, daß die Regelungen zur Insolvenzsicherung im Betriebsrentengesetz oftmals zu eng sind, um dem Pensionssicherungsverein einen angemessenen Platz in einem Sanierungsverfahren zuweisen zu können.

Der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit für Betriebsräte lag auch in diesem Berichtszeitraum in der Abwehr bzw. Abmilderung von verschlechternden

Regelungen. Die eingeschränkte Mitbestimmung in diesem Bereich und die scharfe Abgrenzung zwischen Mitbestimmungsrechten und individuellem Vertrauensschutz durch die BAG-Rechtsprechung erschwerten häufig eine effektive Rechtskontrolle mit Hilfe des mitbestimmungsrechtlichen Instrumentariums. Der beste Ansatzpunkt bleibt daher die betriebliche Mobilisierung gegen Verschlechterungsabsichten bei den Versorgungsleistungen. Die Bereitschaft dazu ist jedoch beim Thema Alterssicherung höchst unterschiedlich entwickelt.

Behindertenarbeit

In Deutschland leben zur Zeit 6,5 Millionen Schwerbehinderte. Weitere 2 Millionen Behinderte mit einem Grad der Behinderung (GdB) von unter 50 kommen hinzu. Jeder zehnte Bundesbürger ist also behindert. Über die Zahl der Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die keinen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt haben, lassen sich nur Vermutungen anstellen.

Es ist weithin unbekannt, daß Behinderung in unserem Lande eine Massenerscheinung ist, die überwiegend auf Gesundheitsverschleiß zurückzuführen ist, der durch das Arbeitsleben entstand. Heute sind 80 vH aller Behinderungen Spätfolgen von chronisch-degenerativen Krankheiten, die sich im Laufe eines Arbeitslebens entwickelten. Ursachen dafür sind oft Krankheiten des Bewegungsapparates, des Herz-Kreislauf-Systems oder der Atmungsorgane. Die vorzeitige Ausgliederung gesundheitlich Beeinträchtigter aus der Erwerbsarbeit hat ein beängstigendes Ausmaß angenommen. Nur noch ein Viertel aller Männer geht heute auf normalem Weg in die Rente; drei Viertel von ihnen werden Frühinvaliden, sterben oder fallen Personalabbaustrategien zum Opfer, bevor sie das Rentenalter erreichen.

BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

In den letzten fünfzehn Jahren ist die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter stark angewachsen. Davor lag die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten noch bei 6 vH, mittlerweile ist sie auf 15 vH angestiegen. Damals waren 61 000 Schwerbehinderte als arbeitslos gemeldet, heute sind es 180 000. Damit hat sich die Zahl verdreifacht. 63 vH aller Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Sie sind weder erwerbstätig, noch sind sie als Arbeitslose registriert. Zählt man zu diesen Nicht-Erwerbs-Personen noch die Arbeitslosen hinzu, dann ist festzustellen, daß gut 2 Millionen Schwerbehinderte im erwerbsfähigen Alter ohne Arbeit leben. Nur knapp 1 Million Schwerbehinderte gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Mit 36 vH ist die Erwerbsquote der Behinderten nur halb so hoch, wie dies im gesellschaftlichen Durchschnitt der Fall ist. Dies aber bedeutet Ausgrenzung, denn die berufliche Integration ist nun einmal der Schlüssel für die soziale Integration der Schwerbehinderten. Im Jahr 1993 wurde täglich je 110 schwerbehinderten Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmern gekündigt. Weit mehr behinderte Beschäftigte werden dazu gebracht, ihren Betrieb ohne Kündigung, sondern durch ihre Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag, zu verlassen. Es ist zu fragen: Wie kann die gesellschaftliche Integration der Behinderten gefördert werden, wenn man sie vom Arbeitsleben weitgehend ausschließt?

Mit der „Begleitenden Hilfe" soll erreicht werden, daß Schwerbehinderte in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, sondern auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. Außerdem sollen sie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und durch Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten. Die Hauptfürsorgestellen, die mit der Begleitenden Hilfe die Ausgliederung von Schwerbehinderten verhindern sollen, sind jedoch aufgrund ihrer Personalsituation nicht in der Lage, diese Aufgabe zu erfüllen. Dennoch sollten die Interessenvertreter der Schwerbehinderten die Dienstleistungen der Hauptfürsorgestellen weit häufiger als bisher in Anspruch nehmen, denn nur so könnte deren personelle Situation verbessert werden. Das aber wäre notwendig, um durch eine intensivere Betreuung in den Betrieben der Ausgliederung Behinderter entgegenwirken zu können.

Da die meisten Behinderungen in der Arbeitswelt entstehen, muß es die IG Metall weiterhin als eine Hauptaufgabe ansehen, die Ausgliederung beschäftigter Schwerbehinderter aus den Betrieben zu verhindern. Dies würde später die mühevolle und schwierige Aufgabe der Wiedereingliederung überflüssig machen.

Die Vermittlung von arbeitslosen Schwerbehinderten durch die Arbeitsämter war im Berichtszeitraum weiter rückläufig. Im Jahre 1993 wurden in den alten Bundesländern nur 20000 arbeitslose Schwerbehinderte wieder an einen Arbeitsplatz vermittelt. Das sind etwa genauso viele wie vor fünfzehn Jahren. Die Zahl der Vermittlungen reichte nicht einmal aus, um die der Kündigungen auszugleichen.

Von den Arbeitsämtern werden für die Schwierigkeiten bei der Vermittlung Schwerbehinderter Qualifikationsmängel und das relativ hohe Alter der schwerbehinderten Arbeitslosen verantwortlich gemacht. Daraus wird häufig abgeleitet, Behinderte seien grundsätzlich geringer qualifiziert. Dabei wird aber vielfach übersehen, daß vorhandene Qualifikationsmängel nicht Folge von Behinderungen sind, sondern oftmals zu den Ursachen der Behinderung gehören: Menschen mit geringerer Qualifikation laufen eher Gefahr, sich eine Behinderung zuzuziehen, weil sie auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, die gesundheitlich besonders riskant sind.

Mittlerweile ist die „Erfüllungsquote" der Beschäftigung Schwerbehinderter bei den privaten Arbeitgebern bei 3,8 vH angelangt. Bei den öffentlichen Arbeitgebern betrug sie 5,2 vH, so daß sich eine durchschnittliche Quote von 4,3 vH ergibt. Wenn man die neuen Bundesländer für sich allein bewertet, so kommt man dort auf eine Erfüllungsquote von 3,6 vH.

VERTRAUENSLEUTE DER SCHWERBEHINDERTEN

Im Oktober und November 1994 fand die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen statt. Erstmals war es möglich, die Wahlen für die Schwerbehindertenvertretungen in den alten und in den neuen Bundesländern zum gleichen Zeitpunkt durchzuführen. Eine Auswertung der Ergebnisse lag bis Ende des Jahres 1994 noch nicht vor.

Es ist davon auszugehen, daß insgesamt rund 4 000 Vertrauensfrauen bzw. Vertrauensmänner der Schwerbehinderten gewählt wurden. Dazu käme mindestens noch einmal die gleiche Zahl von Stellvertreterinnen und Stellvertretern. Bei den gewählten Interessenvertretungen der Schwerbehinderten gibt es einen Generationswechsel. Etwa die Hälfte der Schwerbehindertenvertretungen wurde zum ersten Male in diese Funktion gewählt. Daraus ergibt sich für die Jahre 1995 und 1996 ein großer Bedarf an Seminaren, in denen sich insbesondere die neugewählten Kolleginnen und Kollegen Grundkenntnisse für ihre Aufgaben aneignen können.

BILDUNGSARBEIT

In den Jahren 1992 bis 1994 wurde ein Projekt zur Qualifikation von Referenten für die Durchführung von Einführungs- und Aufbauseminaren zur betrieblichen Behindertenarbeit durchgeführt. Kooperationspartner war für die IG Metall das „Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft" (ISO) in Saarbrücken. Wesentlicher Inhalt des Projekts war der Versuch, die realen Anforderungen der Praxis betrieblicher Interessenvertretung für Schwerbehinderte systematisch zur Grundlage der Seminararbeit zu machen. In den durchgeführten Modellseminaren wurde dies von den teilnehmenden Referentinnen und Referenten engagiert unterstützt. Die Ergebnisse des Projekts lassen hoffen, daß mit der konsequenten Praxisorientierung in der Qualifikation und Betreuung von Schwerbehindertenvertretungen ein gangbarer Weg zur notwendigen Innovation gewerkschaftlicher Behindertenarbeit beschritten worden ist.

Anzahl und Verteilung der Absolventen des Qualifizierungsprojekts auf die Bezirke und Verwaltungsstellen der IG Metall ermöglichen es heute, eine flächendeckende Bildungsarbeit für Schwerbehindertenvertretungen auf der regionalen Ebene durchzuführen. Gestützt auf die Erfahrungen des Projekts, wurden auch die Bildungsmaterialien für diese Seminare überarbeitet (Reihe „Arbeit und Gesundheit im Betrieb"). Darüber hinaus wurde ein zusätzlicher Materialband für Referentinnen und Referenten erstellt. Im Laufe des Projekts konnten fünf weitere DGB-Gewerkschaften für das Seminarkonzept von IG Metall und ISO interessiert und gewonnen werden.

BEHINDERTENPOLITIK

Das Schwerbehindertengesetz erhebt den Anspruch, die Integration Behinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern. Anspruch und Wirklichkeit klaffen jedoch nach wie vor weit auseinander. Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes werden von den Arbeitgebern in der Praxis ungestraft ver-

letzt oder umgangen. So werden sie zum Beispiel ihrer Verpflichtung, vor der Besetzung freier Arbeitsplätze zu prüfen, ob dort Schwerbehinderte beschäftigt werden können (§ 14 Abs. 1 SchwbG), kaum gerecht. Die betriebliche Praxis nähert sich den Bestimmungen des Gesetzes nicht, sondern entfernt sich weiter von ihnen. Daran wird auch der vorliegende Entwurf für ein IX. Sozialgesetzbuch nichts ändern, in dem alle Bestimmungen des Rehabilitations- und Behindertenrechts zusammengefaßt werden sollen. Aufgrund der erheblichen Defizite dieses Entwurfs hat die IG Metall entsprechende inhaltliche Alternativen entwickelt.

Die von der IG Metall erarbeiteten Änderungsvorschläge wurden vom DGB aufgenommen und fanden auch in der außergewerkschaftlichen Öffentlichkeit, nicht zuletzt bei Behindertenverbänden und Selbshilfegruppen, eine breite Resonanz. Gleichwohl wurden diese Vorschläge in dem von der Bundesregierung vorgelegten Reformentwurf substantiell kaum berücksichtigt. Allerdings führte der Druck auf die Politik 1994 zur Verankerung eines Benachteiligungsverbotes im Grundgesetz. Dies wird jedoch nicht ausreichen, um die Situation der Behinderten zu verbessern. Das nunmehr zwanzig Jahre geltende Schwerbehindertengesetz hat gezeigt, daß die Integration Behinderter durch gesetzliche Bestimmungen allein nicht zu gewährleisten ist. Um die Integration Behinderter voranzubringen, bedarf es vielmehr der Initiative eines breiten gesellschaftlichen Bündnisses.

Die Arbeitskreise der Schwerbehindertenvertretungen nehmen eine Schlüsselstellung in der behindertenpolitischen Arbeit der IG Metall ein. Hier werden die „großen Perspektiven" der Sozialpolitik mit den „kleinen Schritten" der Tagesarbeit verbunden.

Bisher wurden die bezirklichen Arbeitskreise – und im Bedarfsfall auch die Arbeitskreise in den Verwaltungsstellen – direkt durch das Referat Behinderte beim Vorstand der IG Metall betreut. Aufgrund der quantitativen Ausweitung der Arbeit in den Arbeitskreisen müssen für die Zukunft neue Modelle gefunden werden, die stärker auf eine indirekte Betreuung und Unterstützung ausgerichtet sind. Die ehrenamtlich tätigen Arbeitskreisleiter müssen zukünftig die Aufgabe von „Multiplikatoren" übernehmen. Ein erster Workshop zur Entwicklung eines entsprechenden neuen Seminartyps wurde inzwischen konzipiert und konkret vorbereitet.

GRUNDANSATZ DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN

Die Schwerbehindertenvertretungen müssen weg vom rein fürsorgerischen Ansatz ihrer Arbeit, hin zur möglichst früh einsetzenden betrieblichen Initiative, die eine dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze von Behinderten zum Ziel hat. Mit dem während des Arbeitslebens langsam sich entwickelnden Gesundheitsverschleiß, bis hin zur anerkannten Schwerbehinderung, entsteht ein Prozeß der schrittweisen Entwertung der Arbeitskraft. Je früher dieser Prozeß abgefangen bzw. aufgehalten wird, um so geringer ist das Risiko, wegen einer Behinderung ausgegliedert zu werden. Für die betriebliche Arbeit ergeben sich aus diesem Ansatz folgende Schwerpunkte:

Prävention

Mit dem vorbeugenden Gesundheitsschutz wird das Ausgliederungsrisiko im Vorfeld abgefangen. Das Ziel aller Maßnahmen in diesem Bereich muß darin bestehen, die Überbeanspruchung der Arbeitskraft zu verhindern, wie sie aus Arbeitsüberlastung erwächst. Von zunehmender Bedeutung ist es, dem angewachsenen Arbeitsstreß dadurch entgegenzuwirken, daß Leistungsverdichtung und Termindruck abgebaut werden.

Schwerbehindertenvertretungen kennen die Krankheitsgeschichten vieler Kolleginnen und Kollegen. Sie sollten sich deshalb am vorbeugenden Gesundheitsschutz beteiligen. Er bietet eine gute Möglichkeit, die Zusammenarbeit von Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräten weiter zu fördern.

Integration / Rehabilitation

Bei bereits eingetretenen Behinderungen müssen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung ergriffen werden. Sie dürfen sich jedoch nicht darauf beschränken, unmittelbar bedrohte Arbeitsverhältnisse zu verteidigen (Kündigungsschutz). Von entscheidender Bedeutung sind vielmehr die behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und die (Wieder-)Herstellung einer „verwertbaren" Arbeitskraft (Rehabilitation). Den Hauptfürsorgestellen stehen erhebliche Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Beschäftigungssicherung zur Verfügung, die gegenwärtig nur in geringem Maße beansprucht werden. Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen für die Zukunft die Leistungen von den Hauptfürsorgestellen stärker und gezielter als bisher abfordern. Maßnahmen zur behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeit werden weiterhin Schwerpunkt der Seminararbeit für Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte sein müssen.

Beschäftigung / Eingliederung

Die Teilhabe am Erwerbsleben ist die Grundlage der sozialen Integration Behinderter. Vorurteile über die Leistungs- und Einsatzfähigkeit hemmen die Erst- oder Wiedereingliederung Behinderter. Die Vermittlungsbemühungen der Arbeitsämter bauen weder die Arbeitslosigkeit Behinderter ab, noch erhöhen sie deren Erwerbsquote. Die IG Metall muß mit Hilfe der Kolleginnen und Kollegen in der Selbstverwaltung der Arbeitsämter deren Vermittlungspraxis diskutieren und so dazu beitragen, daß die Schwerbehindertenvermittlung durch die Arbeitsämter von der überwiegend „stellenorientierten Vermittlung" zu einer „bewerberorientierten Vermittlung" übergeht. Die Arbeitskreise sollten solche Aktivitäten einleiten und darüber hinaus Beschäftigungsinitiativen vor Ort entwickeln.

Diese Aktivitäten können dazu beitragen, politische Initiativen zur Integration Behinderter voranzubringen.

SUCHTPROBLEME IM BETRIEB

Die deutsche Spitzenstellung beim Konsum von Alkohol und Medikamenten ist im Berichtszeitraum nicht ohne Auswirkung auf die Suchtproblematik in den Betrieben geblieben. Während die eine Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer vernünftiger, angepaßter und zurückhaltender mit Alkohol umgeht, trinkt die andere Hälfte immer mehr. Bei der Zunahme der Medikamentenproblematik liegen die Ursachen eindeutig darin, daß Arzneimittel mit Suchtpotential vor allem wegen der Aufrechterhaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit bzw. zur Vermeidung von Beschäftigungsrisiken eingenommen werden. Angesichts von Massenarbeitslosigkeit und rasanten betrieblichen Umbruchprozessen ist die Ausgrenzung und Diskriminierung von Arbeitnehmern mit Suchtproblemen zu einem zusätzlichen Problem betrieblicher Interessenvertretung geworden.

Betriebs- und Organisationsberatung

Aufgrund dieser Ausgangslage haben eine verstärkte Informationstätigkeit und die Sensibilisierung für diese Thematik inzwischen dazu geführt, daß die Anzahl der im Organisationsbereich der IG Metall abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen weiter zugenommen hat, wobei Beratung speziell in der Phase der Konzepterarbeitung und der anschließenden Umsetzung erforderlich ist. Auch bei Betriebsräten ostdeutscher Betriebe hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, daß sich ein wirksamer Schutz für suchtkranke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sinnvoll nur mit Hilfe einer solchen kontrollierbaren Rahmenvereinbarung organisieren läßt.

Information und Qualifizierung

Um dem Bedarf an praxisnaher Information nachzukommen und um gewerkschaftliche Suchtarbeit nach innen wie nach außen weiter auszubauen, wurden folgende Schritte unternommen:

– Die Herausgabe eines unregelmäßig erscheinenden Kurzinfos „Sucht" umfaßt sowohl die aktuelle Berichterstattung zur Thematik, als auch Handlungshilfen (Übersichten zu Beratungsstellen, ambulanten und stationären Therapieeinrichtungen usw.).

– Seit Ende 1992 liegt eine Konzeption für Wochenseminare zum Thema „Suchtverhalten und Arbeitswelt" vor. Sie vermittelt zum einen eine thematische Grundorientierung für die betrieblichen Interessenvertretungen, zum anderen die Befähigung zur Gesprächsführung und zur Umsetzung der Schutzfunktion für diesen Personenkreis durch spezifische betriebliche Handlungshilfen. Auf dieser einheitlichen Grundlage werden in der örtlichen Bildungsarbeit sowie auf der Ebene der Bildungsregionen und der Bezirke Tages- und Wochenseminare durchgeführt.

– Im Berichtszeitraum wurde das Projekt eines Handbuches „Medikamentenprobleme in der Arbeitswelt" gestartet. Dafür wurde ein Text erarbeitet, der im Rahmen der Schriftenreihe der IG Metall veröffentlicht werden soll.

FACHKONFERENZEN DER IG METALL

Erstmalig haben sich in den Bezirken Stuttgart und Hannover Betriebsräte, Vertrauensleute und Schwerbehindertenvertretungen in Fachkonferenzen mit der Thematik Sucht und den Problemen Suchtkranker in den Betrieben beschäftigt. Unter Beteiligung von Experten und Vertretern aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Politik, Wissenschaft, Suchtberatung und Fachkliniken wurden Erfahrungen über Konzepte und Praxis betrieblicher Suchtarbeit ausgewertet sowie Ansätze und Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen erörtert und vertieft. Beide Veranstaltungen unterstrichen aufgrund der großen Beteiligung die Bedeutung dieser Thematik in den Betrieben und fanden eine breite Beachtung in Presse, Funk und Fernsehen der jeweiligen Region.

KOOPERATION MIT DEM DGB

Ende 1994 wurde auf Initiative der IG Metall ein Arbeitskreis Sucht beim DGB ins Leben gerufen. Damit sollte das in diesem Bereich vorhandene Defizit in der Kooperation zwischen den Gewerkschaften beseitigt werden. Erreicht werden sollen darüber hinaus eine forcierte Diskussion des Themas Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt unter Einbeziehung des Themas Sucht, die Abstimmung gemeinsamer Empfehlungen als Arbeitsgrundlage, die Erstellung von Informationsmaterialien und die Vernetzung bestehender Arbeitsstrukturen im Arbeitsbereich Sucht innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften.

PERSPEKTIVEN

Trotz vielfältiger Fortschritte im betrieblichen Bereich sind zusätzliche Impulse zur Weiterentwicklung gewerkschaftlicher und betrieblicher Suchtarbeit erforderlich:

– Sicherung der Beschäftigung suchtkranker Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarungen und Hilfskonzepte;

– Abbau von Arbeitslosigkeit durch den Einsatz von Beratungs- und Hilfsangeboten für gefährdete und suchtkranke Arbeitslose im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit und der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung;

– Sicherung und effizienter Ausbau des Leistungs- und Versorgungsangebotes der für die Rehabilitation Suchtkranker zuständigen Institutionen durch verstärkte Kooperation und Koordination der Leistungsträger sowie die Verzahnung betrieblicher Suchtprävention mit Beratung und wohnortnaher Rehabilitation;

– Verankerung von Suchtprävention und psycho-sozialer Arbeit als Teil betrieblicher Gesundheitspolitik durch Einrichtung umfassender innerbetrieblicher Präventions- und Beratungsdienste bzw. durch arbeitmedizinische Zentren mit einem entsprechenden Angebot für kleinere und mittlere Betriebe.

SUCHTARBEIT IN DER IG METALL

Im Berichtszeitraum war aufgrund des steigenden Anforderungsdrucks eine deutliche Zunahme des Beratungsbedarfs in den Gliederungen der Organisation zu verzeichnen, wobei sich die Beratungstätigkeit in der Hauptsache auf die Suchtproblematik, in geringerem Umfang auf weitere psycho-soziale Problemlagen bezog.

Die Wünsche nach Beratung ergaben sich insbesondere im Zusammenhang mit der Durchführung von Konfrontationsgesprächen. Hinzu kamen Einzelberatungen für Betroffene, Vorgesetzte, Betriebsratsmitglieder und Angehörige, vereinzelt auch Gruppensupervision und -beratung von Arbeitsteams, therapievorbereitende und -begleitende Maßnahmen, Kooperation mit externen Stellen und schließlich die Begleitung von Wiedereingliederungsprozessen.

Erschwerend wirkte sich in manchen Fällen das Hinauszögern bzw. Vermeiden konfrontativer Gespräche mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus, weil sich dadurch deren Suchtkrankheit unnötigerweise verlängert und eine frühzeitige beraterische Intervention verhindert wurde. Dennoch gelang es zum überwiegenden Teil, Beschäftigungsverhältnisse und Gesundheit der betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu stabilisieren und weitere Beeinträchtigungen betrieblicher Abläufe in der Organisation zu vermeiden.

Als eine zentrale Maßnahme jedes betrieblichen Suchtpräventionsprogrammes ist daher die Durchführung von Vorgesetztenschulungen anzusehen. 1994 haben die ersten beiden Seminare „Suchtprobleme als Führungsaufgabe" stattgefunden, die künftig ein fester Bestandteil der Hauptamtlichen-Weiterbildung sein werden. Mit Hilfe dieses Qualifizierungsangebotes sollen hauptamtlich Beschäftigte in die Lage versetzt werden, Probleme mit suchtgefährdeten bzw. abhängigen Beschäftigten im eigenen Arbeitsbereich rechtzeitig zu erkennen, anzusprechen und und möglichst zu bewältigen. Darüber hinaus sollen diese Qualifizierungsmaßnahmen die „Multiplikatorenkompetenz" verbessern, damit sie die betrieblichen Interessenvertretungen vor Ort einschlägig unterstützen und beraten können.

Sozialwahlen 1993

Die Sozialversicherungswahlen wurden nach der Verschiebung um ein Jahr (Schaffung von Selbstverwaltungsstrukturen in den neuen Bundesländern) am 2. Juni 1993 prinzipiell als Briefwahl durchgeführt. Der Schwerpunkt lag im Bereich Angestellten-Versicherungsträger.

Im Vorfeld veränderte der Gesetzgeber das von DGB / DAG und BDA seit Jahren kritisierte Wahlvorschlagsrecht der sogenannten Mitglieder- und Interessengemeinschaften, während das vom DGB beanstandete Namensführungsrecht mit Hinweis auf verfassungsrechtliche Bedenken abgelehnt wurde. Erfolgreich waren DGB und IG Metall dagegen in ihrem Bemühen, den ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den EG-Staaten nunmehr auch das passive Wahlrecht zuzuerkennen.

Anstatt wie bisher einen finanziell aufwendigen „Wahlkampf" zu führen, entschieden sich die DGB-Gewerkschaften, sozialpolitische Themen und Inhalte in den Vordergrund zu rücken und zu popularisieren. Unter dem Motto „So oder so – Sozialpolitik bestimmt das ganze Leben" wurde eine sozialpolitische Image- und Wahlwerbung gestartet, die folgende Themen in den Vordergrund stellte: Betriebliche Gesundheitsförderung, Pflegeabsicherung, eigenständige soziale Sicherung von Frauen und Zukunft der Sozialpolitik.

Die themenbezogene Werbung wurde durch Veranstaltungen und umfangreiche Materialien flankiert.

ERGEBNISSE

Bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte erreichten die sieben Listen der Mitgliedergemeinschaften zusammen 60,3 vH der Stimmen. Sie besetzten damit 20 der 30 Versichertensitze in der Vertreterversammlung. Auf die DGB-Gewerkschaften entfielen 20,4 vH der Stimmen und damit 6 (1986: 8) Sitze, während die DAG auf einen Stimmenanteil von 6,6 vH und damit auf 2 (1986: 4) Sitze kam.

In den sieben Angestellten-Ersatzkassen erreichten die Mitgliedergemeinschaften 194 (bisher 162) Sitze. Die DGB-Gewerkschaften erhielten aufgrund eines Stimmenzuwachses bei Barmer bzw. Hanseatischer Ersatzkasse 50 (bisher 49) Mandate. Die DAG ist mit nur noch 12 (bisher 20) Mandaten vertreten.

Die Wahlbeteiligung betrug bei der BfA 42 vH, bei den Angestellten-Ersatzkassen 44,5 vH.

Ein völlig anderes, für die IG Metall positiveres Bild zeigte sich bei den zum Metall-Bereich gehörenden Berufsgenossenschaften, in denen Urwahlen durchgeführt wurden. Bei der Süddeutschen Metall-BG beteiligten sich zwar auch nur 41,03 vH der Wahlberechtigten an der Wahl; auf die Liste der IG Metall entfielen jedoch 76,86 vH der abgegebenen Stimmen, während die DAG 11,77 vH, die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) 4,72 vH und die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB) 6,65 vH auf sich vereinigen konnten. Der Stimmenanteil der IG Metall bei der Edel- und Unedelmetall-BG betrug 75,73 vH. Die DAG erhielt 10,91 vH, die AUB 8,21 und die CGM 5,15 vH der Stimmen. Die Wahlbeteiligung belief sich auf 43,5 vH.

Als letztes Beispiel sei auf die – für die IG Metall positiv zu wertende – Wahl der Organe der Betriebskrankenkasse Mannesmann-Röhrenwerke AG in Düsseldorf verwiesen. Bei einer Wahlbeteiligung von 52,17 vH betrug der Stimmenanteil für die Liste der IG Metall 85,49 vH.

Betrachtet man die Ergebnisse der Sozialwahlen insgesamt, so muß festgestellt werden, daß bei den Angestelltenversicherungsträgern die sogenannten Mitgliedergemeinschaften die Gewinner, die Gewerkschaften die Verlierer waren. Dadurch wird deutlich, daß den Gewerkschaften auf so spezifischen Feldern wie der Steuerung der Gesundheits- und Alterssicherungssysteme eine nur geringe Kompetenz zugesprochen wurde. Die mit den Namen des jeweiligen Versicherungsträgers auftretenden Mitgliedergemeinschaften wurden fälschlich – offensichtlich im Gegensatz zu den Gewerkschaften als Großorganisation mit primärer Zuständigkeit für die Tarif- und Einkommenspolitik – als Interessenvertretung der Versicherten angesehen und gewählt, und zwar vornehmlich im Angestelltenbereich.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände werden als Trägerorganisationen der Selbstverwaltung mit ordnungspolitischer Funktion gemeinsam mit dem Gesetzgeber darüber befinden müssen, ob auch weiterhin Mitgliedergemeinschaften, die dem versicherten Wähler den Besitz parteien- und gewerkschaftsunabhängiger Kompetenz mit hohem Sachverstand einreden wollen, eine so herausgehobene Rolle bei den Sozialwahlen spielen sollen. Für die IG Metall, den DGB und seine Gewerkschaften wird es darauf ankommen, den offensichtlich bei vielen Versicherten vorhandenen Eindruck des gewerkschaftlichen Kompetenzdefizits in spezifischen Fragen der Gesundheits- und Alterssicherungspolitik zu beseitigen. Dies setzt die Fortführung der Informations- und Aufklärungsarbeit unter den Gewerkschaftsmitgliedern über Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der sozialen Selbstverwaltung voraus.

Zugleich wird es aber notwendig sein, die Organe der Selbstverwaltung stärker als bisher als mögliche und notwendige Foren der sozialpolitischen Mitbestimmung zu begreifen. Unsere Arbeit in der sozialen Selbstverwaltung muß ein deutlicheres Profil als gewerkschaftliche Interessenvertretung in einem zentralen Bereich des Sozialstaates gewinnen. Es geht darum, die gewerkschaftlichen Positionen in konkrete, präventions- und reformorientierte Sozialpolitik zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umzusetzen.

Sozialpolitischer Ausblick

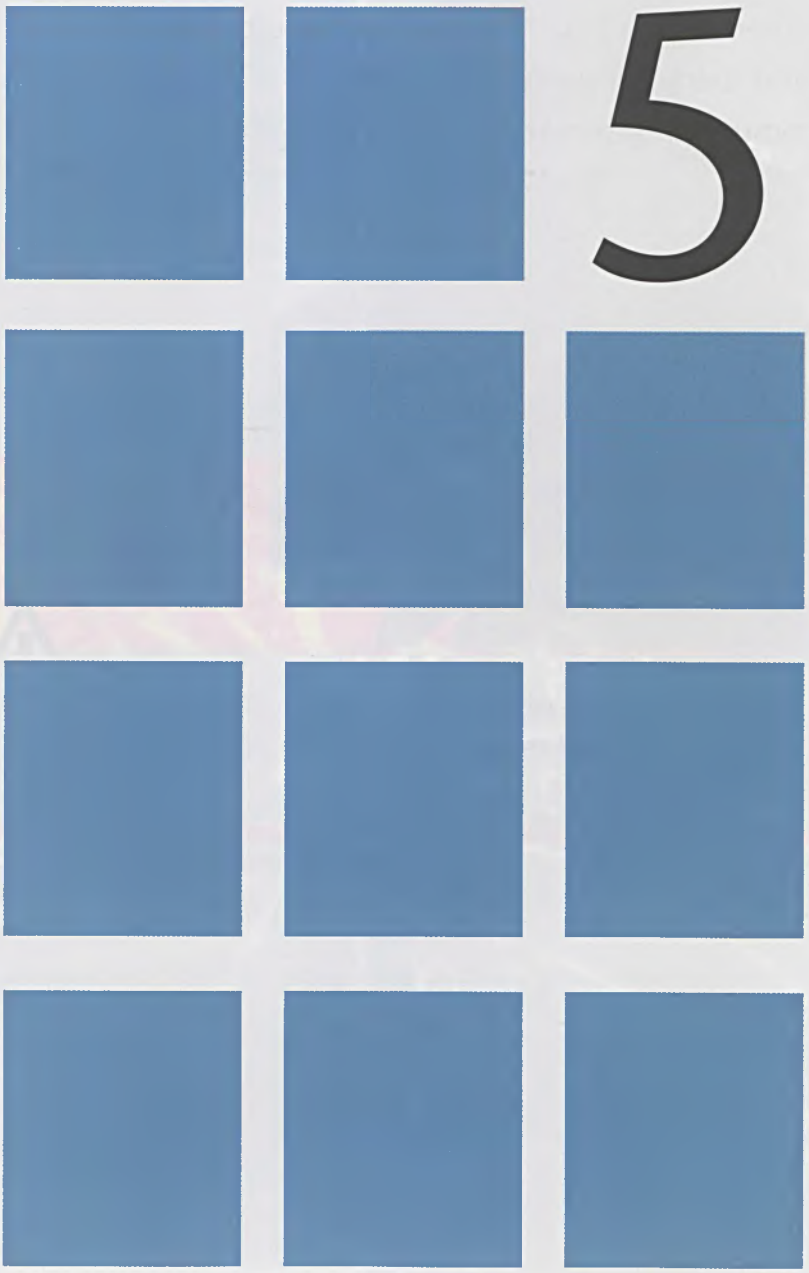
Die Aktivitäten der IG Metall auf den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Sozialpolitik waren vor allem durch den Versuch geprägt, der angestrebten Demontage des Sozialstaates durch Bundesregierung und Arbeitgeber entgegenzutreten. Der Ausgang der Bundestagswahl im Oktober 1994 und die erneuten Forderungen der Arbeitgeber nach weiterem Sozialabbau in den folgenden Monaten machten deutlich, daß sich an der Notwendigkeit der Mobilisierung gegen Sozialabbau und für den Erhalt der Grundlagen des Sozialstaates zumindest kurzfristig nichts ändern wird. Sollen die hier angelegten Konflikte für die Gewerkschaften nicht zu rein „defensiven Abwehrschlachten" werden,

so müssen wir unsere Schutz- und Gestaltungspolitik in diesen Bereichen selbstkritisch diskutieren und mit dem Ziel einer breiten Einbeziehung und Mobilisierung der Mitgliedschaft weiterentwickeln. Von besonderer Bedeutung sind dabei folgende Punkte:

– Die Beschränkung gewerkschaftlicher Politik auf die bloße Verteidigung vorhandener sozialstaatlicher Standards wird zunehmend an Grenzen stoßen. Der Politik des marktradikalen Abbaus des Sozialstaates wird nur dann erfolgreich zu begegnen sein, wenn die IG Metall ihre Anstrengungen zur Erarbeitung von Konzepten einer solidarischen Weiterentwicklung des Sozialstaates verstärkt. Sozialpolitik muß wieder mehr als gesellschaftliche Reformpolitik formuliert und praktiziert werden, die sich nicht auf die materielle Abfederung bereits eingetretener sozialer Risiken beschränkt, sondern sich im Sinne einer aktiv gestaltenden Politik auf die vorbeugende Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Gesundheitsverschleiß, materieller Armut und sozialer Ausgrenzung konzentriert.

– Das gewerkschaftliche Engagement für den Erhalt und die solidarische Weiterentwicklung des Sozialstaates erfordert eine intensive Kooperation und Koordination innerhalb des DGB und zwischen den Mitgliedsgewerkschaften. Die Erfahrungen, die etwa im Sommer 1993 bei der „Aktion Gegenwehr" unter Federführung des DGB gesammelt wurden, waren widersprüchlich. Einerseits gelang es, die Einführung von Karenztagen zu verhindern. Dies war ein gewerkschaftlicher Erfolg der deutlich werden ließ, daß eine erfolgreiche Gegenwehr gegen Sozialabbau durchaus möglich ist. Andererseits blieb der erreichte Umfang gewerkschaftspolitischer Mobilisierung nicht selten hinter den Erfordernissen zurück. Diese Erfahrungen selbstkritisch und ohne vorschnelle Schuldzuweisungen zu analysieren und daraus Schlußfolgerungen im Sinne einer effektiveren Zusammenarbeit für zukünftige Auseinandersetzungen zu ziehen, ist eine wichtige Aufgabe.

– Zugleich gilt es, über den Bereich der Gewerkschaften hinaus gesellschaftliche Reformbündnisse zur Verteidigung und solidarischen Erneuerung des Sozialstaates zu schließen. Als erste Schritte in diese Richtung haben sich gemeinsame sozialpolitische Aufrufe und Memoranden (mit Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, Wissenschaftlern und politischen Parteien) bewährt. Die vielfältigen Aktivitäten und Bündnisse vor Ort sowie auf regionaler Ebene bildeten zudem erfolgversprechende Ansatzpunkte für die weitere sozialpolitische Arbeit, auf denen sich aufbauen läßt.



IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 5

Gewerkschaftliche Betriebspolitik
Unternehmensmitbestimmung
Datenverarbeitung
Interner Datenschutz / Datenschutzbeauftragter
Projekt Betriebsorganisations- und
Kommunikationsstrukturen (BK)

Karin Benz-Overhage
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

IG Metall

Gewerkschaftliche Betriebspolitik

REORGANISATION DER ABTEILUNGEN BETRIEBSRÄTE UND VERTRAUENSLEUTE

Nach dem letzten Gewerkschaftstag wurde von den Abteilungen Betriebsräte und Vertrauensleute eine umfassende Überprüfung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik eingeleitet. Ziel war es vor allem, eine realistische Einschätzung der Rahmen- und der Arbeitsbedingungen betrieblicher Interessenvertretungen in Zeiten radikalen Beschäftigungsabbaus und konjunktureller wie struktureller Krisen vorzunehmen. Darüber hinaus ging es darum, genauer als bisher zu ermitteln, wie die IG Metall unter veränderten politischen und wirtschaftlichen Bedingungen den Wünschen der Kolleginnen und Kollegen nach Unterstützung ihrer gewerkschaftlichen Betriebsarbeit gerecht werden kann.

Die Bestandsaufnahme erfolgte mit Hilfe von „Expertengesprächen" mit Betriebsratsmitgliedern, Vertrauensleuten sowie Sozialwissenschaftlern, die an einschlägigen Studien zum Wandel der Aufgaben betrieblicher Interessenvertretungen arbeiten. Fragen nach der gewerkschaftlichen Unterstützung bei neuen Unternehmensstrategien, Produktions- und Beteiligungskonzepten, deren Auswirkungen auf die Strukturen betrieblicher Interessenvertretung sowie die möglicherweise notwendig werdende Reorganisation der Arbeit von Betriebsräten und Vertrauenskörpern standen bei diesen Gesprächsrunden im Mittelpunkt.

Die Ergebnisse der Gesprächsrunden zeigten einen verstärkten Bedarf an konzeptioneller Unterstützung der Arbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten bei neuen Unternehmensstrategien und Managementkonzepten, insbesondere bei der Einführung von Gruppenarbeit, KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß), TQM (Total Quality Management) sowie anderen Realisierungen von Lean Production.

Die Auswertung der Expertengespräche zeigte auch, daß Träger aktiver gewerkschaftlicher Betriebspolitik – bis auf großbetriebliche Bereiche – fast ausschließlich die organisierten Betriebsratsmitglieder sind. Die Arbeit von Vertrauensleuten hat in der Regel dann einen betriebspolitischen Stellenwert, wenn gemeinsame Arbeits- und Handlungskonzepte zwischen Betriebsräten und Vertrauensleuten entwickelt werden, wobei die Impulse hierfür wesentlich von den Betriebsräten ausgehen.

Zugleich wurde in den Gesprächsrunden festgestellt, daß die Arbeit von Betriebsräten wie Vertrauenskörpern angesichts der Herausforderungen durch neue Produktions- und Beteiligungskonzepte in vielen Aspekten selbst reorganisationsbedürftig ist.

Die Erfahrungen und Anregungen aus den Expertengesprächen führten nach intensiven Diskussionsprozessen zu einer weitreichenden Konsequenz: Die be-

triebspolitischen Aufgaben der Abteilungen „Betriebsräte, Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmung '76" und „Vertrauensleute" wurden zum 1. April 1994 zu der Abteilung ‚Gewerkschaftliche Betriebspolitik' zusammengefaßt. Dadurch wurde es möglich, die besonderen Erfahrungen und Qualifikationen aus beiden Abteilungen wirkungsvoller für die konzeptionelle Weiterentwicklung betriebspolitischer Positionen und Handlungsstrategien sowie die Unterstützung einer „beteiligungsorientierten Betriebspolitik" zu nutzen.

Die besondere Bedeutung der Mitbestimmung in den Unternehmen der Metallwirtschaft wurde durch die Bildung einer Abteilung ‚Unternehmensmitbestimmung' unterstrichen. Dies geschah nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt, dadurch die Arbeit der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten intensiver unterstützen und die mitbestimmungspolitischen Positionen der IG Metall, wie auch des DGB, gezielt weiterentwickeln zu können.

Bei allen diesen Überlegungen war den Beteiligten klar, daß die Arbeiten der beiden Bereiche ‚Gewerkschaftliche Betriebspolitik' und ‚Unternehmensmitbestimmung' sowohl politisch und konzeptionell, als auch hinsichtlich ihrer Beratungs- und Betreuungsaktivitäten einer engen Kooperation und Verzahnung bedurften. Dem wurde insbesondere durch Maßnahmen für eine gemeinsame Arbeitsplanung Rechnung getragen.

Gewerkschaftliche Betriebspolitik und neue Herausforderungen

ZUR REORGANISATION DER STRUKTUREN BETRIEBLICHER INTERESSENVERTRETUNG

„Wollen wir den neuen Unternehmensstrategien unsere gewerkschaftlichen Gestaltungskonzepte für eine andere Zukunft der Arbeitswelt entgegensetzen, müssen wir unsere Betriebspolitik ausbauen und weiterentwickeln" – so lautete ein Schlüsselsatz in der Entschließung 4 des letzten ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall.

Die Vorbereitung von Expertengesprächen über Chancen und Defizite der gewerkschaftlichen Betriebspolitik war von der Fragestellung geleitet, inwieweit sich die Problemlagen nach Branchen, Betriebsgrößen, Betrieben traditioneller Produktionsstrukturen sowie High-Tech-Betrieben unterscheiden. Dabei zeigte es sich, daß die Auseinandersetzung mit neuen Unternehmensstrategien, umfassender betrieblicher wie überbetrieblicher Reorganisation und den sich daraus ergebenden Problemlagen für die betriebliche Interessenvertretung keine wesentlichen Unterschiede aufwiesen. Fast überall gehörte diese Auseinandersetzung zum „Alltagsgeschäft" von Betriebsräten und Vertrauensleuten. Unterschiede ergaben sich lediglich im Grad der Entwicklung von neuen Strukturen und Konzepten. Teilweise befinden sich Betriebe (und Betriebsräte) nämlich noch im Stadium des Experimentierens.

Defizite, konzeptionelle und organisatorische Schwächen, wie sie in den Gesprächen mit den Experten deutlich wurden, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

– Die durch das Betriebsverfassungsgesetz geprägten Strukturen und Arbeitsformen betrieblicher Interessenvertretung werden den aus neuen Unternehmensstrategien und Managementkonzepten resultierenden Anforderungen an die Betriebsräte zunehmend weniger gerecht. Systematische Rationalisierung und Reorganisation verlangen eine prozeßorientierte Herangehensweise, die durch arbeitsteilig strukturierte Ausschüsse und Kommissionen angesichts der begrenzten mitbestimmungspolitischen Möglichkeiten kaum möglich ist. Zu fordern ist daher die Herausbildung neuer Strukturen der Interessenvertretung, verbunden mit einer betriebsverfassungspolitischen Reform.

– Gruppenarbeit, die Existenz und Wahl von Gruppensprechern, der Kontinuierliche Verbesserungsprozeß, aber auch andere Formen unternehmerischer Beteiligungspolitik gefährden die Stabilität der gewachsenen Strukturen gewerkschaftlicher Interessenpolitik. Einerseits ist zu erkennen, daß Beteiligungsangebote offensichtlich auf eine hohe Bereitschaft der Beschäftigten treffen, sich im Arbeitsbereich zu engagieren. Andererseits ist nicht zu übersehen, daß mit diesen Prozessen Gefahren verbunden sind: Gruppen regeln Fragen des betrieblichen Alltags an Betriebsräten und Vertrauensleuten vorbei. Mit dem Gruppensprecher entsteht eine neue Form der Interessenvertretung, die nicht in das gewachsene System integriert, dafür möglicherweise aber für andere Interessen instrumentalisierbar ist. Deshalb ist es erforderlich, das Verhältnis von Vertrauensleuten zu Gruppensprechern zu klären und ein integriertes Konzept betrieblicher Interessenvertretung zu entwickeln, das sich an den veränderten Bedingungen orientiert.

– Die gewerkschaftliche Betriebspolitik leidet immer noch an organisatorischen Schwächen: Nur in einem Drittel der bei Betriebsratswahlen erfaßten Betriebe (alte Bundesländer, Stand 1991) gibt es gewerkschaftliche Vertrauensleute. Sie konnten nur zum Teil aktive und selbstbewußte Arbeitsformen entwickeln. Defizite zeigten sich auch in der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Vertrauensleuten, weil es an Einsicht in die Notwendigkeit gegenseitiger Unterstützung und gemeinsamer Interessenvertretung fehlte.

Vor dem Hintergrund von Betriebsschließungen, massivem Arbeitsplatzabbau und dem ständigen Kampf der Betriebsräte um den Erhalt ihrer Standorte gestaltet sich der Aufbau von Vertrauensleutestrukturen in den Betrieben der neuen Bundesländer nach wie vor sehr schwierig, auch wenn punktuell Erfolge zu verzeichnen waren.

Im Rahmen betrieblicher Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Strukturen mangelte es noch an Initiativen und Modellen zum Ausbau von Beteiligungsrechten am Arbeitsplatz. Das galt gleichermaßen für die alten wie für die neuen Bundesländer. Die Forderung nach beteiligungs- und projektorientierter Arbeit, der Anspruch auf Beteiligung der Mitglieder und Beschäftigten sind immer noch keine Selbstverständlichkeit; beide Forderungen werden jedoch für die künftige Entwicklung von zentraler Bedeutung sein.

– Gestaltungs- und Beteiligungskompetenzen sind mit neuen Anforderungen an die Bildungsarbeit verbunden. Es gilt also, die politisch-sozialen Kompetenzen sowie die Fähigkeit zur Moderation von Beteiligungsprozessen in die bil-

dungspolitischen Aktivitäten einzubeziehen. In diesem Zusammenhang gewinnt eine betriebsnähere Bildungsarbeit an Bedeutung. Sie könnte ein Forum für Mitglieder und Beschäftigte bieten, sich an betriebspolitischen Aktionen zu beteiligen.

Um diese Entwicklung voranzubringen, erwies es sich als notwendig, die gewerkschaftliche Betriebspolitik mit dem von Gewerkschaftstag und Vorstand beschlossenen Projekt OrganisationsEntwicklung zu verzahnen. Zu diesem Zweck wurde ein Teilprojekt (Teilprojekt 2.1) mit der folgenden Fragestellung konkretisiert: Wie können angesichts der veränderten Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Betriebspolitik die Strukturen betrieblicher Interessenvertretung weiterentwickelt werden? Welche Formen der Vertrauensleutearbeit und welche Konzepte beteiligungsorientierter Betriebspolitik brauchen wir?

Im Vertrauensleute-Ausschuß beim Vorstand wurde vereinbart, daß sich zunächst betriebliche Interessenvertretungen und Verwaltungsstellen aus drei Bezirken sowie betriebliche Interessenvertretungen aus einer Verwaltungsstelle der neuen Bundesländer beteiligen sollten. Ausgehend von der jeweiligen betrieblichen Situation und einem vereinbarten Themenschwerpunkt (Gruppenarbeit / Vertrauensleutearbeit usw.), sollten Modelle einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik ausgearbeitet und erprobt werden. Die dabei gewonnenen Erfahrungen und Ergebnisse sollten dann dokumentiert und der Organisation zur Verfügung gestellt werden.

Die betrieblich in Gang gekommenen Prozesse bedürfen der Unterstützung seitens der Organisationsgliederungen. Kolleginnen und Kollegen aus der Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik und aus Bildungsstätten begleiteten deshalb diese Arbeit.

GEWERKSCHAFTLICHE BETRIEBSPOLITIK IN KLEIN- UND MITTELBETRIEBEN

Die Bestandsaufnahme hatte auf ein weiteres Defizit gewerkschaftlicher Betriebspolitik aufmerksam gemacht. Betriebspolitische Handlungsansätze orientierten sich in der Regel zu stark an Großbetrieben und an den dort vorhandenen Arbeitsmöglichkeiten für Betriebsräte und Vertrauensleute. Gefordert wurde deswegen die Erarbeitung geeigneter Konzepte und Handlungsorientierungen für klein- und mittelbetriebliche Strukturen.

Die Notwendigkeit einer solchen Umorientierung ergab sich vor allem aus der Tatsache, daß die Mehrzahl der Betriebe mit Betriebsrat innerhalb des Organisationsbereiches der IG Metall nicht mehr als 300 Beschäftigte aufweist. Bezogen auf die Gesamtwirtschaft bedeutet dies: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten hat ihren Arbeitsplatz in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern. Der Organisationsgrad in kleinen und mittleren Betrieben liegt bei 41,85 vH; der durchschnittliche Organisationsgrad aller Betriebe mit Betriebsrat beträgt 48,3 vH.

Auf der anderen Seite steht fest: Kleine und mittlere Betriebe bzw. Unternehmen werden zukünftig ökonomisch und organisationspolitisch weiter an Bedeutung gewinnen. Die seit Beginn der Industrialisierung gehegte Erwartung, die Entwicklung der Betriebsstrukturen verliefe generell hin zu großen Einheiten, scheint sich nicht zu erfüllen. Die gegenwärtigen Restrukturierungen von

Unternehmen und Konzernen zeigen vielmehr – auch unter dem Einfluß von Lean Production – eine Tendenz zur Auflösung großer Betriebs- und Unternehmenseinheiten (was jedoch nichts aussagt über die Konzentration wirtschaftlicher Macht- und Entscheidungsbefugnisse).

Die Tatsache, daß die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder sowie große Potentiale unorganisierter Beschäftigter in Betrieben kleiner und mittlerer Größenordnung tätig sind, wurde bisher nicht ausreichend berücksichtigt. Betriebspolitische Gestaltungsoptionen und Handlungsstrategien, die in die Beratung und Qualifizierung von Betriebsräten und Vertrauensleuten eingebracht wurden, berücksichtigten zu sehr großbetriebliche Rationalisierungsmuster, was nicht selten zu dem Vorwurf führte, Gewerkschaftspolitik werde nahezu ausschließlich von den Kolleginnen und Kollegen aus Großbetrieben bestimmt.

Wenn die IG Metall dem Anspruch gerecht werden will, gewerkschaftliche Betriebspolitik in allen Betrieben zu gestalten, erfordert dies ein verstärktes und spezifisches Engagement für Klein- und Mittelbetriebe. Damit wurde im Berichtszeitraum Ernst gemacht. Es wurde ein Arbeitsschwerpunkt „Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben" gebildet. Auch bei der Vertrauensleutekonferenz im November 1993 in Stuttgart war dieses Thema einer unserer Diskussionsschwerpunkte.

Im Anschluß an die Konferenz entstand eine Arbeitsgruppe, an der sich Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Vorstandsbereichen, Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen beteiligten. Vertreten sind die Verwaltungsstellen Bocholt, Siegburg, Düren, Stolberg, Aachen, Braunschweig; die Bezirksleitungen Hannover und Frankfurt sowie die Vorstandsabteilungen Handwerk, Senioren und Werbung. Die Arbeitsgruppe formulierte ihre Zielsetzung folgendermaßen:

– Durch eine spezifische, die besonderen Probleme aufgreifende gewerkschaftliche Betriebspolitik für Klein- und Mittelbetriebe sollen die Rechte der Beschäftigten ausgeschöpft und effektiv wahrgenommen werden.

– Die Position der IG Metall soll durch geeignete Maßnahmen der Mitgliedergewinnung, eine wirkungsvolle Interessenvertretung von Betriebsräten und Vertrauensleuten gestärkt werden.

– Den Interessen der in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigten Kollegen und Kolleginnen sollen innerhalb der IG Metall mehr Raum und ein stärkeres Gewicht zukommen.

Davon ausgehend, wurden mehrere konkrete Projektaktivitäten vorgeschlagen:

– Gründung von Betriebsräten in „betriebsratslosen" Betrieben (Entwicklung von Anregungen, Ideen und Hilfen für Verwaltungsstellen zur Erschließung „weißer Flecken");

– Entwicklung alternativer Betreuungsansätze (ehrenamtliche Gewerkschaftsbeauftragte, Senioren-Team);

– Schaffung überbetrieblicher Strukturen (Hilfe zur Selbsthilfe, regionale Arbeitsgemeinschaften von Betriebsräten / Vertrauensleuten, Aktionskreise aus gegebenem Anlaß).

Als Vorgehensweise hat die Gruppe die Methode der „Praxis-Schau" entwickelt. Das heißt, es wurden Beispiele aus der Praxis gesammelt, systematisiert und neu zusammengestellt. Auf diese Weise ist als erster Schritt ein Handbuch für Verwaltungsstellen und ehrenamtliche Gewerkschaftsbeauftragte entstanden, das zur Gründung von Betriebsräten ermuntert und im Rahmen des Mitgliederentwicklungsprojektes der IG Metall erprobt wird. Ferner wurden „Qualifizierungsbausteine" für ehrenamtliche Gewerkschaftsbeauftragte erarbeitet, die ebenfalls im Rahmen des ME-Projektes eingesetzt, modifiziert und weiterentwickelt werden sollen. Die hier gefundenen Ansätze werden dann integriert in das Teilprojekt „Klein-, Mittel- und Handwerksbetriebe", insbesondere in den Schwerpunkt „Gründung von Betriebsräten / alternative Betreuungsstrukturen". Die Projektaktivitäten werden in den Bezirken Dortmund, Dresden und Küste erprobt.

GEWERKSCHAFTLICHE BETRIEBSPOLITIK ANGESICHTS NEUER PRODUKTIONSKONZEPTE UND MANAGEMENTSTRATEGIEN

Unter dem Druck einer Vielzahl von konjunkturellen und strukturellen Problemen in der Metallwirtschaft erhielten Rationalisierungsstrategien in Verbindung mit neuen Produktionskonzepten eine besondere Bedeutung für die gewerkschaftliche Politik. In nahezu allen Betrieben, quer durch alle Branchen, mußten sich die Betriebsräte im Berichtszeitraum immer öfter mit Lean Production, Gruppenarbeit, KVP, Auslagerung von Betriebsteilen und ähnlichen Unternehmensstrategien auseinandersetzen. Obwohl solche Maßnahmen der Reorganisation auch die Möglichkeit verbesserter Arbeitsorganisation und menschengerechter Arbeitsgestaltung beinhalten können, werden sie heute meist einseitig zur Durchsetzung von Leistungsintensivierung und weiterem Personalabbau genutzt. Die IG Metall und ihre Mitglieder müssen sich deshalb darauf einstellen, daß auch in Zukunft Produktionswachstum und Produktivitätssteigerungen nicht unbedingt mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze einhergehen werden.

Die aus dieser Entwicklung erwachsenden beschäftigungspolitischen Probleme stellten eine große Herausforderung für die gewerkschaftliche Betriebspolitik dar und machten es notwendig, die Verteidigung bestehender sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze noch stärker in den Mittelpunkt der Arbeit zu rücken. Nur so können die gravierenden negativen Folgen der Einführung neuer Produktionskonzepte abgemildert bzw. abgewendet werden.

Die vielfach beschworenen positiven Erwartungen, die sich mit dem Begriff Lean Production verbanden, haben sich im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen in der Praxis nicht erfüllt. Die Chancen für verbesserte Arbeitsorganisation, menschengerechte Arbeitsgestaltung, mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz und zumutbare Leistungsanforderungen haben sich gerade in den letzten Monaten durch die überwiegende Orientierung auf Kostenreduzierung stark verringert. Standen früher bei der Einführung von Gruppenarbeit noch „qualifizierte Gruppenarbeit" und „attraktive Arbeitsplätze schaffen" im Vordergrund, so geht es heute fast ausschließlich um die Steigerung der Produktivität.

Die jüngsten Erfahrungen mit Gruppenarbeit als Rationalisierungsinstrument bestätigten den allgemeinen Trend: Man erwartet klare Produktivitätseffekte,

die – in Abhängigkeit vom jeweiligen Produktionsbereich – zwischen 15 und 30 vH betragen sollen. Die Gruppen sollen in aller Regel selber diesen Prozeß so organisieren, daß die Reduzierung von Verschwendung und die Vermeidung von nicht wertschöpfender Arbeit gefördert werden. Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten werden gering gehalten. Dagegen erwartet man einen hohen Grad an Verantwortung für den Ablauf der Arbeit, die Organisation des Umfeldes, die störungsfreie Produktion, die Materialbereitstellung, Wartung, Instandhaltung und Qualitätssicherung. Auf der Unternehmensseite steht die Effizienz der Arbeit im Mittelpunkt. Höhere Produktivität und Flexibilität, bessere Anlagennutzung und Kostenreduzierung sind hierbei die vorrangigen Ansatzpunkte. Dagegen verbinden die Beschäftigten mit Gruppenarbeit eine höhere Attraktivität der ausgeübten Tätigkeit, mehr Selbstbestimmung, bessere Arbeitsinhalte, mehr Qualifikation sowie verbesserte Arbeitsbedingungen und Sozialbeziehungen.

Um die Voraussetzungen für eine wirksame Beeinflussung der betrieblichen Praxis zu erreichen, wurden gemeinsam mit sachkundigen Betriebsräten und Leitern von Vertrauenskörpern die „Eckpunkte und Regelungspunkte bei Gruppenarbeit" entwickelt. Die darin formulierten gewerkschaftlichen Ziele wurden verbunden mit Forderungen nach humanen Arbeitsbedingungen, begrenzter, stabiler Leistungsanforderung, ausreichenden Erholungs-, Kommunikations- und Beteiligungszeiten, Mitbestimmung über Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie Möglichkeiten der Weiterentwicklung von persönlichen Qualifikationen.

Da sich humane und sozialkommunikative Aspekte der Gruppenarbeit nicht von selbst einstellen, muß die betriebliche Interessenvertretung den Prozeß der Einführung solcher Arbeitsformen mit eigenen Gestaltungsvorschlägen begleiten. In einer Vielzahl von Betrieben konnten bereits Betriebsvereinbarungen zur Gruppenarbeit beraten und die Betriebsräte bei deren Umsetzung unterstützt werden.

Zu den wesentlichen Inhalten der abgeschlossenen Vereinbarungen zählte, daß dort auch das Prinzip der solidarischen Arbeitskultur einbezogen werden konnte. Damit sollte der leistungsbedingten Ausgrenzung begegnet werden. Formulierungen, wie „die Gruppen werden in ihrer angetroffenen Zusammensetzung gebildet" oder „Mitarbeiter mit unterschiedlichen Qualifikationen bzw. Einsatzeinschränkungen sollen in einer Gruppe eingesetzt werden", dienten dazu, einer Auslese der Leistungsstärksten entgegenzusteuern. Über das gute Vereinbarungsniveau hinaus muß jedoch in der täglichen Praxis immer wieder Vorsorge getroffen werden, um ein schleichendes Hinausdrängen Leistungsschwächerer auszuschließen.

Eines der Hauptkonfliktfelder war und ist die Gestaltung humaner Leistungsbedingungen. Tarifvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Regelungen ermöglichen die Vereinbarung solcher Leistungsbedingungen durchaus. So können zum Beispiel im Rahmen des Entlohnungsgrundsatzes „Prämie" für jede Arbeitsgruppe die Personalbesetzung und eine zumutbare Soll-Leistung festgelegt werden. Für deren Einhaltung ist dann ein fester Standardlohn zu bezahlen. Bei der Bestimmung dieser Soll-Leistung müssen Erholungszeiten, persönliche Zeiten und „Beteiligungszeiten", also Zeiten für Gruppengespräche, berücksichtigt werden. Teilweise konnte dieser Grundsatz vereinbart werden. In einigen Fällen gelang dies allerdings nicht, weil hier nach wie vor traditionelle

Vorstellungen und Widerstände im Management vorhanden sind, die sich gegen eindeutige, kalkulierbare und motivationsschaffende Leistungsbedingungen sperrten.

Die Erfahrungen in der täglichen Praxis ließen erkennen, daß es häufiger zu Auseinandersetzungen über die Personalbesetzung während der Zeiten für Gruppengespräche und bei wechselnden Fertigungsmengen kam, so daß die Betriebsräte die vereinbarten Regelungen einklagen mußten. Immer noch stoßen Betriebsräte beim Thema Gruppenarbeit auf Widerstände im Management. Führungskräfte blockieren häufig die notwendigen Anpassungen der Hierarchie an dezentrale Gruppenarbeitskonzepte. Von den Gruppen werden in aller Regel Verhaltensweisen und Einstellungen erwartet, die das Management selbst nicht vorlebt. So entsteht häufig ein eklatanter Widerspruch zwischen der proklamierten „neuen Unternehmenskultur" und der Verfahrensweise im betrieblichen Alltag.

Eine besondere Herausforderung ergab sich aus dem Verhältnis zwischen Gruppensprechern und Vertrauensleuten. Hier hat sich in den Betrieben eine sehr unterschiedliche Praxis herausgebildet: Zum Teil werden Gruppensprecher gewählt, teilweise werden sie auch durch die Personalleitung benannt, und wieder andere werden einvernehmlich zwischen Betriebsrat, Personalleitung und Gruppe eingesetzt. Auch in Zukunft wird in dieser Frage mit einer Vielfalt von Strukturen zu rechnen sein, da die unterschiedlichen Machtkonstellationen eine einheitliche Lösung erschweren.

Eines ist jedoch klar: Die IG Metall bleibt in dieser Frage bei ihrer Zielsetzung, eine demokratische Wahl von Gruppensprechern durch die Gruppe selbst zu erreichen. Sie will auch nicht, daß Gruppensprecher disziplinarische Funktionen übernehmen und damit praktisch zu unteren Vorgesetzten werden.

Das heißt aber auch, daß seitens der IG Metall verstärkte Anstrengungen unternommen werden müssen, um die Gruppensprecher für die gewerkschaftlichen Zielsetzungen zu gewinnen. Die Gruppensprecher verfügen aufgrund ihrer Funktion, ihrer fachlichen Kompetenz, ihrer sozialen Aufgaben – die häufig die Regelungskompetenzen des Betriebsrates berühren – in den meisten Fällen über ein gewisses Maß an Autorität und Anerkennung. Gruppensprecher für die Gewerkschaft zu gewinnen, heißt nicht unbedingt, daß sie auch gewerkschaftliche Vertrauensleute werden. Auf jeden Fall ist es aber wichtig zu wissen, daß sie verläßliche Sympathisanten für die Inhalte gewerkschaftlicher Arbeit sind. Soll dies gelingen, so muß dem eine systematische Informationspolitik des Betriebsrates gegenüber den Gruppensprechern vorausgehen. Dazu gehören beispielsweise gemeinsame Veranstaltungen von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Gruppensprechern. Dies erforderte in der Berichtszeit verstärkte Anstrengungen in der Bildungsarbeit vor Ort, insbesondere in Verbindung mit speziellen Seminarangeboten für diese Zielgruppe. Um diesen Prozeß voranzutreiben, wurden in der Vorstandsverwaltung erste Entwürfe für entsprechende Seminarleitfäden in einer Reihe von Veranstaltungen erprobt. Die dabei gewonnenen Erfahrungen müssen nun zusammengetragen und zu einem Angebot für die örtliche Bildungsarbeit ausgearbeitet werden. Weiterhin wurde eine Informationsbroschüre zu diesem Thema erstellt, die zugleich Anleitungen und Hinweise für die betriebliche Regelungspraxis enthält. Hierfür haben sachkundige Betriebsratsmitglieder Anregungen und Handlungsorientierungen gegeben.

Im Berichtszeitraum wurde in vielen Betrieben der sogenannte Kontinuierliche Verbesserungsprozeß (KVP) eingeführt. In der Praxis ergaben sich dabei viele Widersprüche zwischen den formulierten Grundideen und der Art und Weise der Anwendung: Einerseits brauchte man die Motivation und die freiwillige Bereitschaft der Belegschaften, um an das „Gold in den Köpfen" heranzukommen, zugleich aber wurden Systeme inhaltlicher Vorgaben und Kontrollen aufgebaut, verbunden mit Festlegungen hinsichtlich der zu erreichenden Einsparziele. Die langfristige prozeßorientierte Ausrichtung von KVP ist zwar in vielen Broschüren beschrieben worden, verwandelte sich aber in manchen Betrieben schnell in eine „ergebnisorientierte" kurzfristige Gewinnerwartung. Attraktive und verbesserte Arbeitsbedingungen könnten mit Hilfe des KVP zwar realisiert werden, in der Praxis aber wurden eher Veränderungen bei den Vorgabezeiten und die Verengung von Arbeitsabläufen („Standardisierung der Arbeit") festgestellt. Die bisherigen Erfahrungen mit KVP in deutschen Unternehmen lassen daher die Schlußfolgerung zu, daß von einem langfristig angelegten, selbstorganisierten Prozeß nur in Einzelfällen die Rede sein kann. Es dominiert eindeutig das „expertengesteuerte" Modell, bei dem von außen kurzfristig erreichbare Einsparungsziele vorgegeben werden. Sinkende Motivation und fehlende Bereitschaft zum aktiven Engagement (kein Beschäftigter ist schließlich bereit, sich selbst wegzurationalisieren) sind die Folge. Nur wenn es gelingt, im Rahmen von KVP eine Gleichrangigkeit der ökonomischen und sozialen Ziele zu realisieren, wird ein langfristig stabiler, von der Motivation der Beschäftigten getragener Verbesserungsprozeß zu etablieren sein. Arbeitsplatzsicherheit, selbstbestimmteres Arbeiten und die Schaffung kreativer Freiräume sind wesentliche Voraussetzungen dafür. KVP sollte nach gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zur Effizienzsteigerung ohne Personaleinsparung und Arbeitsverdichtung beitragen und kreativen Ideen für die Schaffung umweltverträglicher Produkte und Produktionsweisen zum Durchbruch verhelfen.

In einer Handlungshilfe der IG Metall wurden die gewerkschaftlichen Positionen zu KVP zusammengetragen. Einbezogen wurden dabei Kenntnisse und Erfahrungen betrieblicher Experten. Die wesentlichen Grundzüge dieses Positionspapiers lassen sich wie folgt zusammenfassen: Vom Grundsatz her können eine kontinuierliche Verbesserung industrieller Produktion und die Vermeidung von Verschwendung aus gewerkschaftlicher Sicht jedoch lediglich unterstützt werden. Ein Nein zu KVP wäre allerdings falsch und würde der gewerkschaftlichen Interessenvertretung alle Möglichkeiten für einen kontinuierlichen Gestaltungsprozeß nehmen. Um KVP intelligent und sozialverträglich einzusetzen, bedarf es sinnvoller Regelungen. Vor allem müssen negative Auswirkungen ausgeschlossen und die schutzwürdigen Interessen der Belegschaft gesichert werden.

KVP sollte zu Effizienzsteigerungen führen, die nicht vordergründig bei Personaleinsparungen und Arbeitsverdichtungen ansetzen. Dies bedeutet, daß der Einführung von KVP keine Kündigungen, Änderungskündigungen oder Abgruppierungen folgen dürfen.

KVP muß von den Beschäftigten selbst ausgehen. Ob sich Gruppen überhaupt damit befassen und wo sie ansetzen wollen, kann nicht vorgegeben werden, sondern muß aus der Motivation und Eigeninitiative der Belegschaften entstehen. Dies erfordert die Festlegung von Beteiligungszeiten analog den Gruppen-

gesprächen bzw. die Möglichkeit der Schaffung von Werkstattkreisen. Nur dort, wo Beteiligungszeiten eingeräumt werden und der eigenen Initiative Raum geboten wird, entfalten sich wirksame Potentiale der Verbesserung. KVP darf auch nicht auf Kostenreduzierung beschränkt werden. Dies bedeutet, daß alle Aspekte, die den Menschen in der Arbeit berühren, Gegenstand von KVP sein können. Dies berührt ebenso die Arbeitsgestaltung, den Arbeitsschutz, die Arbeitsorganisation wie die Arbeitsbedingungen. Es muß ferner sichergestellt werden, daß eingebrachte Vorschläge auch weiterverfolgt und umgesetzt werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Ergebnisbeteiligung. Dies bedeutet, daß die Beschäftigten am Produktivitätserfolg von KVP-Maßnahmen beteiligt werden. Die Vorschläge müßten also – wie dies beim betrieblichen Vorschlagswesen geschieht – prämiiert werden. Nicht zuletzt müssen sich Beschäftigte durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen und verbindliche Qualifizierungsplanungen das notwendige Rüstzeug im Bereich Sozialkompetenz, also Problemlösungs- und Konfliktlösungsfähigkeiten, aneignen können. Betriebsräte müssen gleichberechtigt auf allen Ebenen der Projektsteuerung einbezogen werden.

Über die Erarbeitung der KVP-Handlungshilfe hinaus gab es zu diesem Thema zahlreiche Informationsveranstaltungen für Betriebsräte und Vertrauensleute, in denen auch der Inhalt von Betriebsvereinbarungen beraten wurde. Zusammen mit der Sozialforschungsstelle Dortmund wurde eine Befragung von Betriebsräten bei Automobilzulieferern durchgeführt, die unter anderem wichtige Hinweise auf betriebspolitische Ansatzpunkte und notwendige Regelungsbereiche erbrachte.

In wachsendem Maße sahen sich betriebliche Interessenvertretungen mit neuen Qualitätsstrategien konfrontiert. TQM und ISO 9000 sind Bezeichnungen für solche Strategien, die bereits in Betrieben eingeführt oder umgesetzt wurden. Die traditionelle Qualitätspolitik im tayloristischen Sinne war durch ausgeprägte Spezialisierung und Arbeitsteilung gekennzeichnet. Die Trennung von planenden und ausführenden Ebenen sowie die Übertragung der Qualitätsverantwortung auf Spezialisten in eigenen Abteilungen waren dafür die wichtigsten Merkmale. Gerade wegen der Mißachtung der ausführenden Bereiche und der damit einhergehenden Verschwendung von Erfahrungswissen war die traditionelle Qualitätspolitik meist unzureichend, zu teuer und unflexibel. Davon zu unterscheiden sind Ansätze, die den Menschen wieder in den Mittelpunkt der Qualitätsbetrachtung stellen. Diese Ansätze gehen von dem Grundsatz aus, Qualität müsse nicht erprüft, sondern erzeugt werden.

Nach Auffassung der IG Metall müssen neue Qualitätsstrategien als ganzheitliche Maßnahmen definiert werden, die den Menschen, den Prozeß, das Produkt und die Umweltbeziehungen umfassen. Das ist viel mehr als nur ein Programm oder eine Methode. Qualitätsstrategie ist ein Prozeß der Organisations- und Persönlichkeitsentwicklung im Unternehmen und bezieht alle Bereiche ein. Sie setzt andere Formen der Zusammenarbeit und der Kommunikation im Unternehmen und eine „humanorientierte" Grundeinstellung voraus. Dies macht es erforderlich, Freiräume für eigenverantwortliche, selbstregulierende Umsetzungsbereiche zu schaffen. Damit wäre Qualitätsproduktion untrennbar verbunden mit einer ganzheitlichen Arbeitsgestaltung und einer entsprechenden Organisations- und Persönlichkeitsentwicklung.

Die IG Metall hat sich verstärkt diesem Thema gestellt und dazu eine betriebspolitische Handlungshilfe erarbeitet. Darin sind die gewerkschaftlichen Grundpositionen ebenso enthalten, wie Hilfestellungen für Betriebsräte und Vertrauensleute im Umgang mit neuen Qualitätsstrategien.

Eine kundenorientierte, diversifizierte Qualitätsproduktion ist die entscheidende Grundlage für Wettbewerbsfähigkeit und Standortsicherung. Allerdings lassen sich die hohen Anforderungen an Qualität nicht mehr mit den herkömmlichen Organisationsstrukturen und der damit verbundenen Personalpolitik bewältigen. Die Ziele einer kundenorientierten Qualitätsproduktion sind nicht mehr durch aufwendige Kontroll- und Steuerungsmaßnahmen zu erfüllen, sondern nur noch auf der Basis von mehr Selbststeuerung und Motivation der Beschäftigten. Damit wird Qualitätsproduktion ein zunehmend wichtigeres Feld für die betriebliche Interessenvertretung. Nur mit deren Einbeziehung lassen sich neue Produktionskonzepte sozialverträglich beeinflussen, und nur so läßt sich Arbeit, verbunden mit einer Höherqualifizierung für die Beschäftigten, attraktiver gestalten.

In einer Reihe von Verwaltungsstellen wurden, insbesondere mit Betriebsräten aus Klein- und Mittelbetrieben des Zulieferbereiches, Seminarveranstaltungen über Ziele und Ansatzpunkte von Qualitätsproduktion und Gruppenarbeit durchgeführt. Dadurch wurde es vielfach möglich, eigene Gestaltungsansätze für ein Feld zu erarbeiten, das bisher kaum durch die betrieblichen Interessenvertretungen beeinflußt werden konnte.

Im Verhältnis von Herstellern und Zulieferern kam es zu Beginn der neunziger Jahre zu einer Beschleunigung des Strukturwandels. Insbesondere wurde die Fertigungstiefe beträchtlich verringert (Orientierung auf das Kerngeschäft), Bestrebungen für engere logistische Verzahnungen, eine radikalere Auswahl von Zulieferern waren weitere Schritte auf dem Wege zu einer neuen Gruppierung innerhalb der Zuliefererpyramide. Lag beispielsweise die Zahl der Autozulieferer Ende der achtziger Jahre im Durchschnitt bei etwa 1000 pro Werk, so wurde danach von fast allen Herstellern eine Reduzierung auf etwa 600 angestrebt. Heute sind diese Planzahlen längst Vergangenheit. Bereits drei große Automobilunternehmen sind dazu übergegangen, Verträge nur noch mit rund 150 Schlüssellieferanten abzuschließen. Diese haben dann wiederum Verträge mit ihren Sublieferanten zu schließen. Qualitativ verschoben sich die Anforderungen an die Zulieferer ebenso dramatisch. Im Zusammenhang mit der Neugestaltung der Geschäftsbeziehungen wurden immer mehr Gesamtleistungen als Modul- oder Systemlieferungen gefordert. Nicht mehr der einfache Teilefertiger soll Bestand haben; gefragt sind vielmehr Produktionsspezialisten, die als sogenannte Modullieferanten und/oder Entwicklungspartner tätig werden sollen. Gleiches gilt für Wertschöpfungspartner, die die komplette Verantwortung für Entwicklung, Produktion und Lieferung komplexer Komponenten übernehmen.

Vor dem Hintergrund derartiger Veränderungen mußten zwangsläufig neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaft gefunden werden. In vielen von der IG Metall durchgeführten Veranstaltungen rückte immer stärker die Frage nach den Voraussetzungen für Kooperationsnetzwerke und Wertschöpfungspartnerschaften in den Vordergrund. Dabei wurde deutlich, daß Informationsbeziehungen der Betriebsräte entlang der logistischen Kette nur eine kleine Untermenge in der gesamten Problematik darstellten und

daß von daher bestimmte industriepolitische Forderungen zu stellen waren. Sie fanden ihren Ausdruck unter anderem in den „Industriepolitischen Thesen der IG Metall zur Automobil- und Zulieferindustrie" und waren Thema einer Vielzahl von Konferenzen der IG Metall zur Entwicklung einer aktiven, dialogorientierten Industriepolitik. Es geht nun darum, wirksame Ansatzpunkte im Rahmen eines Dialogs aller beteiligten Gruppierungen zu finden und diese in die Tat umzusetzen. Die bestehenden Arbeitskreise der Betriebsräte und die gewerkschaftlichen Informationsnetzwerke werden dadurch nicht überflüssig. Sie bedürfen jedoch einer inhaltlichen Veränderung. Bei den hier beschriebenen Veranstaltungen wurden in der Regel übergreifende Gesamtkonzepte diskutiert, die sich an den industriepolitischen Vorstellungen der Gewerkschaften orientierten.

Besonders für den Bereich der Automobilzulieferer wurden auf verschiedenen Feldern zahlreiche Aktivitäten entfaltet. Erwähnt seien hier die an anderer Stelle dieses Berichts näher beleuchteten Projekte. Dabei ging es einmal um die Analyse und Bestandsaufnahme der Automobilzulieferindustrie; zum anderen handelte es sich um einen deutsch-japanischen Vergleich der Lebenssituation von Arbeitern in beiden Ländern. Ferner wurden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Betriebsräten Forderungen zum Thesenpapier der IG Metall für die Automobilindustrie erarbeitet.

Auch in zahlreichen bezirklichen Veranstaltungen wurden entsprechende struktur-, beschäftigungs- und betriebspolitische Vorschläge diskutiert. Dem folgte eine Reihe von Informationsveranstaltungen in Verwaltungsstellen, die dazu dienten, Betriebsräte vor allem bei der Entwicklung von Schutz- und Gestaltungsansätzen zu unterstützen.

Bei Veranstaltungen von Landesregierungen wie auch bei Managementforen wurde immer wieder versucht, gewerkschaftliche Positionen darzustellen und zu erläutern. Vertreter der IG Metall arbeiteten auch bei Initiativen zur Entwicklung landespolitischer Programme zur Unterstützung der Zulieferbranche aktiv mit. Ziel war es, konkrete industriepolitische Maßnahmen nach vorne zu bringen, die die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (beispielsweise hinsichtlich ihrer Qualifizierung) stärker berücksichtigten.

Auf der internationalen Ebene wurden Forschungsprojekte und gewerkschaftliche Seminare unterstützt, die das grenzüberschreitende Zusammenwirken der Zulieferindustrie und die damit verbundene Zusammenarbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften zum Thema hatten. Besonders erfreulich war, daß in der ersten IMB-Konferenz für die weltweit agierende Autozubehörindustrie Forderungen und Standards der IG Metall eingebracht werden konnten, die dazu beitragen sollten, dem Ziel einer Internationalisierung gewerkschaftlicher Mindestbedingungen in diesem Bereich näher zu kommen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Der wesentliche Schwerpunkt gewerkschaftlicher Arbeit in diesem Feld bestand in der Unterstützung der Betriebsräte bei der Bewältigung des radikalen Strukturwandels und der damit verbundenen zwischenbetrieblichen wie betrieblichen Aufgaben.

Deregulierung und betrieblicher Sozialabbau

Relativ geschlossene Märkte sowie eine Verschärfung der Konkurrenz führten dazu, daß die Unternehmen verstärkt danach strebten, auf den Betrieb selbst gerichtete Strategien der Rationalisierung Konkurrenzvorteile zu gewinnen und die Gewinnaussichten zu verbessern. Von daher messen sie natürlich dem Abbau von Lohn- und Lohnnebenkosten sowie der Einschränkung von betrieblichen Sozialleistungssystemen besondere Bedeutung zu. Der Abbau außer- bzw. übertariflicher Zulagen, die Kürzung bzw. Einschränkung betrieblicher Sozialleistungen und -einrichtungen (zum Beispiel beim zusätzlichen Weihnachts- oder Urlaubsgeld, bei Werkswohnungen, Betriebsrenten oder Kantinenessen) sind im Berichtszeitraum leider vielfach zur gängigen Praxis geworden. Stellten schon die damit verbundenen Realeinkommensverluste ein Problem für die Arbeitnehmer dar, so waren die Folgen, die sich hieraus für die Akzeptanz und die Handlungsfähigkeit der betrieblichen Interessenvertretungen ergaben, mindestens ebenso gravierend. Die Wegnahme sozialer Besitzstände über die arbeitgeberseitige Kündigung freiwilliger Betriebsvereinbarungen wurde nämlich häufig als Mißerfolg der Politik von Betriebsrat und Vertrauenskörper gewertet.

Die zu diesen Problemen von seiten des Vorstands entwickelten Handlungshilfen und -strategien, beispielsweise zur Begrenzung des Abbaus übertariflicher Zulagen auf der Grundlage der neueren Rechtsprechung des BAG, konnten infolge der unzureichenden Mitbestimmungsrechte in diesem Bereich nur teilweise dazu führen, daß der jeweilige Besitzstand gehalten wurde. Die Erweiterung der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Mitbestimmungsrechte bei sozialen Angelegenheiten steht im Interesse der Verhinderung weiterer betrieblicher Leistungskürzungen daher auf einem vorderen Platz in der Reihe der nach Auffassung der IG Metall dringlich zu erledigenden Gesetzesvorhaben. Die Erweiterung von Mitbestimmungsrechten ist darüber hinaus aber auch deshalb zwingend geboten, weil durch die Deregulierung von Normen des Arbeitsschutzes einerseits sowie die Öffnung der Tarifverträge für betriebliche Normsetzung andererseits Regelungsbedarf entsteht, dem ohne die Stärkung der Durchsetzungskraft der betrieblichen Interessenvertretung nicht Rechnung getragen werden kann.

So hat die Deregulierung der Arbeitszeit durch das neue Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nicht nur in tariflich nichtgebundenen Betrieben zu Regelungslücken geführt. Auch in den tarifgebundenen Unternehmen gilt, daß sich die Tarifverträge jeweils erst zeitversetzt auf die neuen deregulierten Gegebenheiten einstellen können. Die Aufhebung des vormals bestehenden gesetzlichen Arbeitsschutzes (ein Beispiel dafür waren das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen, der Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe, die Unzulässigkeit einer über Monate laufenden 60-Stunden-Woche) tritt somit zunächst als betriebliches Handlungsproblem auf.

Die IG Metall hat versucht, auf die Novellierung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1994 sowie des Arbeitszeitgesetzes durch frühzeitige Bereitstellung entsprechender Materialien zu reagieren. Dazu dienten auch die Herausgabe eines Kommentars zum Arbeitszeitrechtsgesetz sowie eine Reihe von – meist auf bezirklicher Ebene durchgeführten – Seminaren. Letzten Endes blie-

ben die Bemühungen, Einfluß auf die Novellierung der Arbeitszeitregelungen nehmen zu können, ohne Erfolg. Soweit die Oppositionsparteien im Bonner Parlament die gewerkschaftlichen Vorschläge aufgegriffen haben, wurden diese von der Koalitionsmehrheit abgelehnt. Es ist aber immerhin als Erfolg der Organisation und der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen zu werten, daß trotz der verschlechterten Rahmenbedingungen die negativen Folgen des Gesetzes bislang in engen Grenzen gehalten werden konnten. Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Bestrebungen der Arbeitgeber nach kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten und nach Ausdehnung der Betriebszeiten – in Verbindung damit auch nach Ausweitung von Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit – sich fortsetzen und sicherlich zu manchen Problemen im Betrieb führen werden. Allein durch eine extensive Nutzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Lage der Arbeitszeit wird man dem Problem nicht begegnen können. Vielmehr weisen gerade das Verlangen nach erweiterten Betriebszeiten und die damit verbundenen Standortfragen darauf hin, daß betriebliche Handlungsorientierungen stets in eine überbetriebliche, branchen-, konzern- und unternehmensbezogene arbeitszeitpolitische Gesamtkonzeption der Organisation eingebettet sein müssen.

Für die Entwicklung einer solchen Gesamtkonzeption sind aus der Sicht der Betriebspolitik entsprechende Arbeitsformen auszubauen. Der begonnene Aufbau vorstandsbereichsübergreifender Arbeitsgruppen und Arbeitskreise zu bestimmten Themenschwerpunkten (Nachtarbeit, Leiharbeit, Wochenendarbeit, Deregulierung usw.) stellte einen ersten Ansatz zur Formulierung einer betriebsübergreifenden, auf Interessenvereinheitlichung gerichteten Politik dar. Ebenso wichtig erscheint es jedoch, die Ansätze weiter zu verfolgen, die auf die Einrichtung branchenbezogener Foren gerichtet sind. Sie sollen verhindern, daß Betriebsratshandeln an dem einen Standort sich zu Lasten eines anderen Standorts auswirkt. Als Beispiel seien die Tagungen für die Schleifmaschinenbranche – unter Beteiligung der betroffenen Betriebsräte, Verwaltungsstellen und zuständiger Vorstandsbereiche – genannt.

Die von Arbeitgeberseite initiierte und vom Gesetzgeber betriebene Deregulierungspolitik hat sich nicht nur im Hinblick auf den Abbau von Arbeitsschutznormen ausgewirkt. Ebenso bedeutsam waren die von der Deregulierungsoffensive ausgehenden Folgen für die Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume der betrieblichen Interessenvertretungen. Die Einschränkungen beim Kurzarbeitergeld sowie die Streichung der Zuschüsse der Bundesanstalt zur Sozialversicherung bei Kurzarbeit, verbunden mit dem Abbau vorher gezahlter freiwilliger betrieblicher Leistungen, führten dazu, daß sowohl bei den Arbeitgebern, als auch bei den Beschäftigten das Interesse an Regelungen für Kurzarbeit sank. Die Politik der betrieblichen Beschäftigungssicherung geriet damit zunehmend in Konflikt mit der Notwendigkeit, die durch Deregulierung vergrößerten Einkommensverluste bei Kurzarbeit kompensieren zu wollen.

Handlungshilfen der IG Metall zu den Problemen von Kurzarbeit, Leiharbeit und zu den Mitbestimmungsrechten bei Fremdfirmenarbeit sollten es den Betriebsräten und Vertrauensleuten erleichtern, den an sie gestellten Anforderungen gerecht zu werden. In diesem Zusammenhang zeigte sich erneut die begrenzte Reichweite betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmung, die zum Beispiel bei Kurzarbeit keine Kompensation der Einkommensverluste ermög-

licht. Dies hat sich letztlich auch bei der relativ schwachen Nutzung der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung erwiesen. Obwohl seitens der IG Metall Instrumentarien entwickelt wurden, die über eine Nutzung der Rechte des Betriebsrates bei Betriebsänderung auch eine Abmilderung der Einkommensverluste ermöglicht hätten, reichte die Durchsetzungskraft der Betriebsräte vielfach nicht aus, um die in den Tarifverträgen eröffneten Möglichkeiten tatsächlich zu nutzen.

Angesichts dieser Erfahrungen bedarf es dringend einer Klärung und Abgrenzung der Regelungsbereiche auf den Ebenen des gesetzlichen Arbeitsschutzes, der Tarifpolitik und der Betriebspolitik. Notwendig ist nach wie vor aber auch der Ausbau der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates über tarifvertragliche Regelungen, die einen verbindlichen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherstellen.

Die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, Einschnitte in das Sozialsystem, höhere Abgaben zu Lasten der Beschäftigten sowie eine verschärfte Praxis der Sozialämter, Unterhaltsleistungen gegenüber den Betroffenen auch im Wege der Pfändung einzutreiben, haben inzwischen zu einer Verschuldung und Verarmung breiter Bevölkerungs- und Arbeitnehmerkreise geführt. Sie erwiesen sich im Betrieb immer wieder als Handlungshindernis für den Betriebsrat, wenn es darum ging, tariflich gesicherte Normalarbeitsverhältnisse aufrechtzuerhalten und Möglichkeiten zur Beschäftigungssicherung und -erweiterung zu nutzen. Der Kampf gegen illegale Beschäftigung sah sich in Betrieben zunehmend mit dem Argument der betroffenen Arbeitnehmer konfrontiert, daß die Aufnahme einer legalen Beschäftigung in Folge von Pfändungen keine ausreichende Existenzgrundlage mehr ermögliche. Auch der Kampf des Betriebsrates gegen ein unvertretbar hohes Maß an Mehrarbeit wurde häufig durch entgegengesetzte Bedürfnisse der Belegschaft erschwert. Grund war, daß viele Beschäftigte glaubten, nur über die Mehrarbeitsvergütung ihre Existenzgrundlage sichern zu können. Dauerhaft werden sich die Probleme nur lösen lassen, wenn die Politik des Sozialabbaus gestoppt und statt dessen eine Politik der solidarischen sozialen Hilfe betrieben wird.

Sozialpolitik und Deregulierung müssen also verstärkt in den Mittelpunkt betrieblicher Diskussionen und Betriebsversammlungen gestellt werden. Die relativ geringe Beteiligung an bundesweiten Aktionen zum Sozialabbau und zur Deregulierung zeigte, daß die Gefahren, die von der Aufweichung der Sozialsysteme für die Interessenvertretung von Arbeitnehmern ausgehen, bisher offensichtlich nicht ausreichend verdeutlicht werden konnten.

Betriebliche Beschäftigungspolitik

Trotz steigender Wachstumsraten im Jahr 1994 lassen sich keine wesentlichen positiven Beschäftigungsimpulse feststellen. Im Gegenteil: Trotz des extensiven Personalabbaus zu Beginn der neunziger Jahre setzten Unternehmen ihre Bestrebungen fort, tariflich gesicherte Arbeitsverhältnisse aufzulösen und die entsprechenden Arbeitsplätze dauerhaft abzubauen. Parallel zu diesen Prozes-

sen gab es erhöhte Anstrengungen, über Maßnahmen der Leistungsverdichtung (Formen von Gruppenarbeit, KVP usw.) und damit verbundene Steigerungen der Arbeitsproduktivität weitere Personaleinsparungen vornehmen zu können.

Die Formen des rein quantitativen Personalabbaus wurden begleitet von Prozessen, die die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse qualitativ verändern sollten. Befristete Arbeitsverhältnisse, freie Mitarbeit, Fremdfirmenarbeit, Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitszeiten entsprechend dem Produktionsanfall destabilisieren jedoch die Beschäftigungssicherheit und gefährden damit die Funktion der Arbeitsverhältnisse als Sicherung einer planbaren und ausreichenden Existenzgrundlage. Um diesen Gefährdungen begegnen und Möglichkeiten einer aktiven Politik der Beschäftigungssicherung und -erweiterung nutzen zu können, reichen die klassischen Reaktionsmuster der Betriebsräte in Form der Sozialplangestaltung, der Einführung von Kurzarbeit oder der Ablehnung von Mehrarbeit nicht mehr aus. Vielmehr läßt sich den negativen beschäftigungspolitischen Folgen unternehmerischer Rationalisierungsstrategien nur durch die Entwicklung alternativer Gestaltungskonzepte und darauf beruhender Handlungsstrategien begegnen.

Konzeptionelle Ansätze, wie sie zum Beispiel im Rahmen der Handlungshilfe „Flexibilisierung, Arbeitszeit und Beschäftigung" entwickelt wurden, ließen sich nur in wenigen Fällen umsetzen. Dabei zeigte sich, daß auch im Bereich der hauptamtlich arbeitenden Funktionäre gegenüber diesen neuen Anforderungen Weiterbildungsbedarf besteht. Die Erarbeitung von Bildungsmaterialien und -konzepten muß deshalb verstärkt werden, um das erforderliche Wissen und das geeignete Handwerkszeug zur Entwicklung alternativer Gestaltungskonzepte in der IG Metall jederzeit zur Verfügung zu haben.

In dieser Situation kam der Nutzung von Innovationspotentialen und Möglichkeiten der Produktdiversifikation und -erweiterung sowie der Förderung arbeitsintensiver Wachstumssektoren eine große Bedeutung zu. Durch den Aufbau betrieblicher Arbeitskreise (Arbeitskreis „Neue Produkte" usw.) und paritätisch besetzter Kommissionen konnten auf betrieblicher Ebene erste positive Erfahrungen gewonnen werden. Dabei hat sich gezeigt, daß selbst bei optimalen Bedingungen und entsprechender Bereitschaft zur Durchführung von Qualifizierungsprogrammen sowie zur Bereitstellung der dafür notwendigen Mittel vorhandene Innovationspotentiale nur dann genutzt werden können, wenn betriebliche Konzepte der Beschäftigungspolitik eingebettet sind in die regionale Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik. Die Programme für die „Küste" und das „Revier" (RESON und andere) oder auch die Entwicklungsgesellschaft Werften stellten in diesem Zusammenhang beispielhafte Ansätze dar. Diese Ansätze belegen aber auch, daß arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte, struktur- und industriepolitische Überlegungen in die Entwicklung alternativer beschäftigungspolitischer Gestaltungskonzepte der Betriebsräte einfließen müssen. Dazu gehört auch die Nutzung der Instrumente des Arbeitsförderungsgesetzes. Ein darauf gerichtetes Verständnis muß bei vielen Betriebsräten erst noch wachsen. Das Betriebsverfassungsgesetz selbst stellt dem Betriebsrat – mit Ausnahme der Kurzarbeit – leider keine ausreichenden Mitbestimmungsrechte zur Verfügung, mit denen die Durchsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Betrieb zu realisieren wäre.

Konzeptionell konnten die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte bei Betriebsänderungen weiterentwickelt werden: Künftig sollen auch für arbeits-

marktpolitische Maßnahmen erzwingbare Einigungsstellensprüche gefaßt werden können. Nach wie vor besteht jedoch die Notwendigkeit, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates über eine entsprechende Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes zu erweitern. Die im Gesetz verankerte Trennung von betrieblicher Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktpolitik birgt nämlich die Gefahr in sich, daß die Problematik der Arbeitslosigkeit aus dem Blickfeld der Betriebsräte schwindet. Die Diskussion um die Durchsetzung von Beschäftigungsgesellschaften, die von der IG Metall als Instrument der Beschäftigungssicherung im Betrieb entwickelt wurden, zeigt dies deutlich. Manche dieser Gesellschaften stellen in der Praxis Verwaltungsorgane zur Verwendung von AFG-Mitteln dar. Neue Beschäftigungsfelder werden dort nur selten erschlossen; denn dazu reichen die Kapazitäten der Organisation oder der betrieblichen Interessenvertretungen oft nicht aus. Aus diesem Grund müssen der Nutzung betriebsexternen Sachverstands und der Kooperation mit Beratungseinrichtungen, Wissenschaft und Forschung in Zukunft erhöhte Bedeutung zukommen. Subjektive Vorbehalte gegenüber der Einbeziehung von Sachverständigen stellen hier häufig eine erste Barriere dar, die es zu überwinden gilt. Der Aufbau eines Beratungsnetzwerkes könnte dazu beitragen, solche Vorbehalte auszuräumen und sicherzustellen, daß betriebliche Umstrukturierungsprozesse nicht an der IG Metall vorbei von Beratungseinrichtungen gesteuert werden können. In diesem Zusammenhang ist an die Beratungsprozesse im Rahmen des Treuhandberatungsfonds für Betriebsräte zu erinnern.

Detaillierte Handlungsmuster betrieblicher Interessenvertretung sind in hohem Maße auf Einzelproblemlösungen und die Nutzung einzelner Mitbestimmungsrechte orientiert, tragen also dem Gesichtspunkt konzeptioneller unternehmerischer Gesamtplanungen nur unzureichend Rechnung. Die bei unternehmerischen Entscheidungen gerne zitierten Sachzwänge werden sich nur dann durchbrechen lassen, wenn die Betriebsräte verstärkt Einfluß auf die vorgelagerten Planungsstadien nehmen und vorhandene Mitbestimmungsrechte stärker bündeln und zusammenfassen. So nutzt auch der erfolgreiche Einsatz der Mitbestimmungsrechte gegen den Abbau von Mehrarbeit nichts, wenn am nächsten Tag Leiharbeitnehmer die Arbeitsplätze besetzen oder sonstige ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb installiert werden. Auch eine Vereinbarung zur Kurzarbeit kann nur dann zur Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse führen, wenn sie mit Maßnahmen der Qualifizierung und der Entwicklung neuer Beschäftigungsfelder und ähnlichen Maßnahmen verbunden sind. Deswegen sind die richtige Handhabung der Instrumente zur Personal- und Qualifikationsplanung sowie die Ausschöpfung der Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeitgestaltung, bei Beschäftigungssicherung und Betriebsänderungen besonders wichtig. Dazu kommt, daß planerisch angelegte Gestaltungskonzepte auch der Verzahnung mit den Handlungsmöglichkeiten der Aufsichtsräte und des Wirtschaftsausschusses bedürfen.

Eine derart planerisch-konzeptionell angelegte Arbeit der Betriebsräte ist natürlich undenkbar ohne die Unterstützung der Organisation. Dazu diente unter anderem die Installierung der vorstandsbereichsübergreifenden „Arbeitsgruppe Beschäftigungssicherung", die vorrangig auf die Probleme betrieblicher Beschäftigungspolitik eingehen und Anworten geben soll zur Bewältigung dieser neuen Aufgaben. Erstes Ergebnis dieser Arbeit war das nach Durchführung einer Expertentagung unter Mitwirkung der Bezirke erstellte Positionspapier zum Thema Beschäftigungsgesellschaften. Die rechtlichen Grenzen, die nicht nur

durch die Mitbestimmungsgesetze und das Betriebsverfassungsgesetz, sondern auch durch die restriktive Rechtsprechung des BAG zur Zulässigkeit standortsichernder Vereinbarungen, zur Mitbestimmung bei Befristungen und Fremdfirmenarbeit festgelegt wurden, erfordern eine rechtspolitische Offensive zur Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates.

Ungeachtet derartiger rechtspolitischer Aktivitäten bedarf es aber auch eines stärker politisierten Handelns der betrieblichen Interessenvertretungen. Ein verrechtliches Denken kann angesichts der zunehmenden Deregulierungspolitik den Interessen der Beschäftigten keinesfalls gerecht werden. Deregulierung bedeutet nicht nur Entrechtlichung, sondern auch Entrechtung. Hier neue Aktionsformen zu entwickeln (kollektive Zusammenfassung individueller Leistungsverweigerungsrechte im Betrieb usw.), bedarf nicht nur konzeptioneller Anstrengung, sondern auch einer in politischen Zusammenhängen denkenden Belegschaft.

Betriebsverfassung

Die angespannte wirtschaftliche Situation und die Veränderungen in den neuen Bundesländern, verbunden mit einer dramatischen Veränderung der Betriebsstrukturen, stellten und stellen Betriebsräte und IG Metall vor neue Herausforderungen. Neue gesetzliche Regelungen, die die Arbeit der Betriebsräte erleichtern und ihre Mitwirkungsrechte erweitern könnten, sind dagegen in naher Zukunft nicht zu erwarten.

Aufgrund dieser Entwicklung nahmen die Beratungsaufgaben in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen erheblich zu. Über die allgemeine Betreuung der Arbeitsgerichtsverfahren und speziell einzelner Musterprozesse hinaus wurden den Betriebsräten häufig bereits im Vorfeld gerichtlicher Auseinandersetzungen Handlungshilfen zu zahlreichen Problemen zur Verfügung gestellt. Daneben wurden Schulungen durchgeführt, Broschüren verfaßt und Stellungnahmen ausgearbeitet.

PERSONALABBAU

Der Personalabbau in Betrieben und Unternehmen war im Berichtszeitraum ein besonders dramatisches Problem. Interessenausgleich und Sozialplan bzw. Beschäftigungsplan wurden zu den wichtigsten Mitteln, um diese Entwicklung zu beeinflussen oder/und zumindest sozial abzufedern. Hierbei nahm die Beratungstätigkeit stark zu. Um diesen Anforderungen noch besser gerecht werden zu können, wurden ein Schulungskonzept zu Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan entwickelt und entsprechende Seminare für hauptamtlich und ehrenamtlich tätige Kolleginnen und Kollegen durchgeführt.

Besondere Aktivitäten mußten in den neuen Bundesländern entfaltet werden, um den dort besonders gravierenden Personalabbau zu begrenzen und beschäf-

tigungs- und sozialpolitisch flankierende Maßnahmen durchzusetzen. Die Aushandlung, Vereinbarung und exemplarische Umsetzung von Regelungen mit der Treuhandanstalt sowie die Erstellung von Handlungsorientierungen und Mustervereinbarungen bildeten den Schwerpunkt dieser Tätigkeit. Zu nennen sind hierbei unter anderem die Rahmenvereinbarungen zwischen der IG Metall und der Treuhandanstalt zur Bildung von ABS-Gesellschaften, Sozialplänen, zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Maßnahmen nach § 249 h AFG. In diesem Zusammenhang ist ferner das vereinbarte Programm zur Sonderförderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erwähnen. Trotz eines entsprechenden Verbots im Einigungsvertrag konnte auch eine Regelung für die Zusatzrenten nach der „Anordnung 54 DDR" erzielt werden, nach der den betroffenen Arbeitnehmern zumindest eine Entschädigung für den Verlust ihrer betrieblichen Anwartschaften gezahlt werden muß.

Die betrieblichen Interessenvertretungen haben die hohen Anforderungen, die sowohl mit der Umsetzung der Vereinbarungen, als auch generell mit den Umstrukturierungsprozessen verbunden waren, in hohem Maße erfüllt. Dies galt auch für diejenigen Handlungsfelder, bei denen kaum auf Erfahrungen aus den alten Bundesländern zurückgegriffen werden konnte. Kurzarbeit Null, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Maßnahmen der Projektförderung nach § 249 h AFG sind in diesem Zusammenhang als Regelungsbereiche zu nennen, die nicht zuletzt wegen der guten konzeptionellen Vorarbeiten der Kolleginnen und Kollegen im Osten nunmehr auch auf den Westen übertragen werden konnten. Positive Ansätze konnten in den neuen Bundesländern ferner hinsichtlich der Erweiterung von Mitbestimmungsrechten bei Betriebsänderungen entwickelt und teilweise bereits umgesetzt werden. Exemplarisch zu nennen sind in diesem Zusammenhang Regelungen in den Bereichen Interessenausgleich, Sozialplan und Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit, die dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einräumen sollen. Derartige Ansätze sollten – unbeschadet der Regelungsnotwendigkeiten im Rahmen der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes – auf jeden Fall weiterentwickelt und, wo immer möglich, umgesetzt werden.

Die Sicherung des Mitbestimmungsrechts bei einer Betriebsänderung stellt nach wie vor ein großes Problem für die Betriebsratsarbeit dar. Es kann nicht hingenommen werden, daß Arbeitgeber die Betriebsräte einfach vor vollendete Tatsachen stellen und zum Beispiel Massenentlassungen vornehmen wollen, ohne die Arbeitnehmervertretung zuvor durch Information und Beratung in diese Pläne (§ 111 ff BetrVG) einbezogen zu haben. Nach der Rechtsauffassung der IG Metall besteht in diesen Fällen ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrates zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts, der auch im Wege einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann. Einige Instanzgerichte teilen diese Auffassung. Die zu dieser Frage kürzlich ergangene Entscheidung des 1. Senates des Bundesarbeitsgerichts zum Unterlassungsanspruch sollte daher zum Anlaß genommen werden, einen bundesweit geltenden Unterlassungsanspruch durchzusetzen.

KURZARBEIT

Zur Vermeidung von Entlassungen hat die Einführung von Kurzarbeit eine hohe Bedeutung. Für die Klärung der hiermit verbundenen rechtlichen Probleme

über den Umfang und die Grenzen des Mitbestimmungsrechts waren zahlreiche Einzelberatungen von Betriebsräten und Verwaltungsstellen erforderlich.

Völlig neue Anforderungen haben sich dabei hinsichtlich der Neuregelung des § 63 Abs. 4 AFG und der Notwendigkeit zur Konzipierung und Durchsetzung sogenannter betriebsorganisatorisch eigenständiger Einheiten ergeben. Daneben haben die gesetzlichen Verschlechterungen die Förderung von Kurzarbeit und deren Durchsetzbarkeit im Betrieb erschwert. Die ständigen Gesetzesänderungen gerade in diesem Bereich machten es schwer, dem Beratungsbedarf in der Organisation und in den Betrieben immer im gewünschten Maße gerecht zu werden. In der Regel geschah dies durch Rundschreiben und ähnliche Arbeitshilfen. Mit dem neuen Infoblatt „direkt" wurde inzwischen eine schnellere und jeweils aktuelle Informationsvermittlung möglich. Zur Information der Betriebsräte wurde außerdem die Broschüre „Kurzarbeit in der betrieblichen Praxis" überarbeitet und in einer zweiten Auflage neu herausgegeben.

ABBAU ÜBERTARIFLICHER LEISTUNGEN UND FLUCHT AUS TARIFVERTRÄGEN

Während des Berichtszeitraumes wurden in den Unternehmen die übertariflichen und sonstigen sozialen Leistungen und Einrichtungen in erheblichem Maße abgebaut. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht in dieser Frage gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG ein erweitertes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, das sich nicht auf das Volumen, sondern auf die Verteilungskriterien bezieht und auch bei der Anrechnung übertariflicher Zulagen Anwendung findet. Durch den starken Wandel der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes wurde es immer wieder erforderlich, die Betriebsräte über den jeweils aktuellen juristischen Stand und über ihre Handlungsmöglichkeiten in diesen Fragen zu informieren. Auf diese Weise gelang es in vielen Fällen, eine ungerechtfertigte Kürzung übertariflicher Leistungen zu verhindern.

In besonderem Maße sahen sich die Betriebsräte der Firma IBM herausgefordert, nachdem der Konzern in zahlreiche Unternehmen aufgeteilt wurde und die DAG einen „Billigtarifvertrag" abschloß, der unter anderem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei gleicher Vergütung auf 38 Stunden erhöhte. Diese Regelung entsprach einer zentralen Forderung der Geschäftsführung. Um jeglichen Widerstand von vornherein zu ersticken, wurde die zwingende Geltung des DAG-Tarifvertrages auf alle Beschäftigten des Unternehmens durch Abschluß einer „tarifübernehmenden Betriebsvereinbarung" erstreckt. Hiergegen sind – unterstützt von der IG Metall – zahlreiche Arbeitsgerichtsverfahren eingeleitet worden:

- Einzelne Arbeitnehmer haben ihre Ansprüche eingeklagt.
- Betriebsräte haben ihre Mitbestimmungsrechte reklamiert.
- Die IG Metall hat gegen IBM ein Beschlußverfahren eingeleitet mit dem Ziel, die Anwendung der tarifübernehmenden Betriebsvereinbarung zu verhindern.

Weitere Konfliktpunkte bei IBM – aber nicht nur dort – waren die Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Einhaltung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 99 BetrVG. Da es sich hierbei um eine komplizierte Regelungsmaterie handelte, ist in der Reihe der IG Metall

„Für den Betriebsrat" unter dem Titel „Rechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen" eine neue Schrift erschienen, die große Resonanz in der Organisation fand. Daneben wurden eine Handlungshilfe für Betriebsräte bei Leiharbeit sowie eine Informationsschrift zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates bei Fremdfirmenarbeit (Nr. 132 der Schriftenreihe der IG Metall) herausgegeben.

AUSGLIEDERUNG, BETRIEBSSPALTUNG, FREMDVERGABE VON FERTIGUNG UND DIENSTLEISTUNGEN

Durch Unternehmensteilung, Betriebsspaltung und Fremdvergabe von Fertigung und Leistungen sowie Fremdfirmenarbeit verbreitete sich in den Betrieben ein erheblicher Strukturwandel. Diese Veränderungen sind nicht neu, haben aber unter dem Begriff des „Outsourcing" erheblich an Gewicht gewonnen. Die Folgen sind gravierend, weil in der Regel der Arbeitgeber wechselt und damit die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses, des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarungen in Frage gestellt werden. Als unrühmliches Beispiel ist hier wiederum IBM zu nennen. Oft verändert sich auch die Mitbestimmungsstruktur, indem Betriebsräte, Gesamt- oder Konzernbetriebsräte neu gewählt werden müssen bzw. bestimmte Bereiche ganz aus der Mitbestimmung herausfallen.

Angesichts der komplizierten Materie entstand in der Organisation ein hoher Informationsbedarf. Dies galt für alle Fragen der Umstrukturierung von Betrieben und Unternehmen. Unter anderem fanden Seminare für hauptamtlich Beschäftigte zu der Problematik des „Outsourcing" statt. Im September 1994 wurde ferner die dritte Auflage der in der „B-Reihe" erschienenen Broschüre „Unternehmensteilung und Betriebsaufspaltung" herausgebracht.

Der Gesetzgeber hat die Spaltung und Ausgliederung von Unternehmen erheblich erleichtert. So hat er beispielsweise mit Wirkung ab 1. Januar 1995 das Umwandlungsgesetz mit einem steuerlichen Begleitgesetz in Kraft gesetzt. Um nachteilige Folgen für die Rechte der Betriebsräte möglichst zu vermeiden, war seitens der IG Metall versucht worden, in die sehr kurze Phase der Beratungen in Bundestag und Bundesrat gewerkschaftliche Positionen einzubringen, um so Einfluß auf Inhalt und Formulierung des Gesetzestextes auszuüben. Die IG Metall hat sich zu diesem Zweck auch an das federführende Bundesministerium für Justiz gewandt und mit Erfolg Ergänzungen des Gesetzes eingefordert. Gemeinsam mit dem DGB ist es ihr gelungen, wichtige Sicherungen für die Arbeitnehmer durchzusetzen. Dies betraf insbesondere die Anwendung des § 613 a BGB in wichtigen Umwandlungsfällen und die Sicherung der Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag nach §§ 324, 325 UmwG.

Durch Vorstelligwerden beim Bundesarbeitsministerium konnte außerdem verhindert werden, daß die bestehenden Rechtsverordnungen (Durchführungsanweisung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) entsprechend den Initiativen von Arbeitgeberseite verschlechtert wurden. Offen blieb allerdings, wie die noch laufende Auseinandersetzung um die Zulassung von Montagearbeiten der Zulieferer direkt am Montageband in der Automobilindustrie ausgehen wird. Die bisherigen Aktivitäten im Rahmen der Verhandlungen mit Bundesanstalt für Arbeit, Bundesarbeitsministerium und Arbeitgeberverbänden waren jedoch

insoweit erfolgreich, als eine Besetzung von Dauerarbeitsplätzen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung weiterhin ausgeschlossen ist.

GLEICHBERECHTIGUNG

Nach § 15 BetrVG sollen die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis auch im Betriebsrat vertreten sein. Das reale Mißverhältnis hat sich jedoch seit Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes nur unwesentlich zum Positiven hin verändert.

Das am 1. September 1994 in Kraft getretene Gleichberechtigungsgesetz hat nur unwesentliche Korrekturen am Betriebsverfassungsgesetz vorgenommen. Unter anderem sollen in Zukunft in Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern Frauen und Männer dem Wahlvorstand angehören (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BetrVG). Darüber hinaus wurde § 45 Satz 1 BetrVG durch die Klarstellung erweitert, daß auch „Fragen der Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf" Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen sein können. Die IG Metall hält diese Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes nicht für ausreichend, um dem Ziel der Gleichberechtigung in den Betrieben zum Durchbruch zu verhelfen. Das Gleichstellungsgesetz ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, es genügt aber nicht den gewerkschaftlichen Forderungen nach einer wirklichen Gleichberechtigungspolitik. Weitergehende Regelungen sind jedoch möglich; entsprechende Vorstellungen wurden in Zusammenarbeit mit der Abteilung Frauen beim Vorstand der IG Metall entwickelt.

BEHINDERUNG DER BETRIEBSRATSARBEIT

Die Beratungspraxis hat gezeigt, daß Betriebsräte zunehmend in ihrer Arbeit behindert wurden. Diese Behinderungen reichten von Störungen bei der Einleitung der Betriebsratswahl bis hin zur Erschwerung der täglichen Betriebsratsarbeit. Arbeitgeber verweigerten auch immer öfter die Teilnahme an notwendigen Schulungsmaßnahmen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes gewährte hiergegen keinen ausreichenden Schutz. In besonderer Weise ist beklagenswert, daß der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichtes die Abmahnung eines Betriebsratsmitgliedes für rechtswirksam angesehen hat, das nach dem ordnungsgemäßen Beschluß des Betriebsrates an einer Schulungsmaßnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnahm. Die Schulung erfolgte zum Thema „Gruppenarbeit in der Automobilindustrie" – bei dem betreffenden Unternehmen handelte es sich um einen Zulieferer. Eine solche Entscheidung ist skandalös. Wegen seiner Betriebsratsarbeit darf kein Mitglied dieses Gremiums dem Risiko einer Kündigung ausgesetzt werden.

Als eine im positiven Sinne herausragende Entscheidung ist der Beschluß des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichtes vom 3. Mai 1994 zu nennen, der sich mit dem Unterlassungsanspruch des Betriebsrates bei der Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 BetrVG befaßte. Das Bundesarbeitsgericht hatte bisher in ständiger Rechtsprechung angenommen, daß das Betriebsverfassungsgesetz keinen allgemeinen Anspruch des Betriebsrates kenne, wonach der Arbeitgeber generell zur Unterlassung von Handlungen verpflichtet wäre, die

gegen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verstoßen. Der Betriebsrat konnte bis zur Änderung dieser Rechtssprechung grundsätzlich nur nach § 23 Abs. 3 BetrVG die Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen verlangen. Voraussetzung dafür war stets ein grober Pflichtverstoß des Arbeitgebers gegen das Betriebsverfassungsgesetz. Der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts hält nunmehr an dieser alten Rechtsprechung nicht mehr fest und gesteht dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG einen allgemeinen Unterlassungsanspruch – unabhängig von den engen Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG – gegen den Arbeitgeber zu. Mit diesem Unterlassungsanspruch verfügt der Betriebsrat über ein wirksames Instrument zum Schutz seiner gesamten Mitbestimmungsrechte auch bei „einfachen" Gesetzesverstößen des Arbeitgebers. Diese Korrektur der Rechtsprechung des BAG entsprach endlich einer von den Gewerkschaften seit Jahren geäußerten Kritik.

BETRIEBSRATSWAHLEN

Ein großer Beratungsbedarf entstand anläßlich der Betriebsratswahlen 1994. Dies galt sowohl bei deren Vorbereitung und Durchführung, als auch bei den anschließenden Konstituierungen. Hier mußten erhebliche Defizite im Wissen über den formellen Ablauf der Betriebsratswahlen festgestellt werden. Für die 1998 stattfindenden Betriebsratswahlen wird es daher auch eine Aufgabe sein, die notwendige Qualifikation auf eine noch breitere Basis zu stellen.

RECHTSSCHUTZ

Im Rahmen der Rechtsschutzgewährung mußten zahlreiche Gerichtsverfahren eingeleitet und wichtige Prozesse organisationspolitisch begleitet werden. Für die Betriebsräte war es wichtig, bei hinreichender Erfolgsaussicht des Verfahrens auf die Rechtsschutzgewährung durch die IG Metall vertrauen zu können. Die Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten hat sich bewährt.

Betreuung und Unterstützung von Gesamt-, Konzern- und Euro-Betriebsräten

Der seit Jahren festzustellende Konzentrationsprozeß in der Wirtschaft hat sich im Berichtszeitraum verstärkt fortgesetzt. Im Zeichen der Rezession haben gerade Unternehmen und Konzerne der Metallindustrie umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen durchgeführt. Ziel dieser Bestrebungen war es vor allem, einerseits den Prozeß der Konzentration wirtschaftlicher Macht und der Bündelung von Entscheidungsgewalt in den Konzernspitzen vorantreiben und andererseits die Dezentralisierung von operativen Betriebs- und Unternehmenseinheiten vollziehen zu können. Diese Ausgliederung bestimmter Betriebs- und Unternehmenseinheiten führte nicht nur zur Zerschlagung handlungsfähiger

Betriebsratsgremien, sondern gleichzeitig zu einer strukturellen Grenze ihres Handelns.

Betriebsräte vor Ort fanden oftmals keinen kompetenten, verantwortlichen Ansprechpartner im Management mehr, da die für die Betriebsratsarbeit wesentlichen Funktionen – Planung, Soziales, Personal usw. – als „Zentralfunktionen" an der Unternehmens- bzw. Konzernspitze zusammengefaßt worden waren. Auf der operativen Ebene konnten sie sich oft nur noch an „Kostenverantwortliche" wenden. Noch schwieriger wurde die Situation, wenn Konzernzentralen ihren Sitz nicht mehr hierzulande hatten, sondern plötzlich irgendwo in Europa oder sonstwo in der Welt agierten.

Diese und andere Prozesse, wie die Verschärfung der Standortkonkurrenz, der wachsende Gestaltungsbedarf gegenüber neuen Unternehmens- und Managementstrategien, haben im Berichtszeitraum die Notwendigkeit einer effektiveren Betreuung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten nachhaltig unterstrichen. Es zeigte sich, daß die Zuspitzung der Konkurrenz zwischen Unternehmen einer Branche und die Zunahme von Konflikten um Produkt- und Standortpolitik zwischen den Unternehmen eines Konzerns einer sehr intensiven Abstimmung und Koordinierung betriebs- und unternehmenspolitischer Positionen seitens der IG Metall bedürfen.

Seit vielen Jahren unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IG Metall die Arbeit in Gesamt- und Konzernbetriebsräten. Diese Unterstützungsarbeit orientiert sich an der jeweiligen Unternehmens- oder Konzernstruktur und geschieht in enger Abstimmung mit Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen. Diese Formen von Betreuung sind inzwischen häufig an ihren Grenzen angelangt. Die vielfältigen Anforderungen hinsichtlich der Beratung und Unterstützung sind heute kaum mehr von einzelnen GBR- bzw. KBR-Beauftragten zu erfüllen. Vielmehr wandelt sich deren Funktion zu einer Koordinierungsaufgabe bei der Bereitstellung ihres ökonomischen, betriebs-, technologie-, tarif- und rechtspolitischen Sachverstandes. Daneben sollen sie Positionen und Gestaltungsoptionen, die in der Organisation entwickelt werden, an die Gesamt- und Konzernbetriebsräte heranbringen. Dies alles macht es kaum mehr möglich, die Forderungen nach einer umfassenden und möglichst aktuellen Information über die Arbeit der Gesamt- und Konzernbetriebsräte lückenlos zu erfüllen. Gerade die Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und sonstigen Gremien der Organisation, in deren Verantwortungsbereich solche Betriebsverfassungsorgane bestehen, sind aber auf eine ausreichende Information und enge Kooperation mit den dort Beschäftigten besonders angewiesen.

Um der Komplexität der Anforderungen und dem Problem des Informationsflusses zwischen Gesamtbetriebsräten, Konzernbetriebsräten und Betriebsräten sowie zwischen den Beauftragten der IG Metall und den Gliederungen der Organisation besser gerecht werden zu können, wurde mit Vorbereitungsarbeiten zur Reorganisation der bisherigen Betreuungsarbeit begonnen. Dazu wurde eine Projektgruppe gebildet, an der GBR- und KBR-Beauftragte aus Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und der Vorstandsverwaltung sowie GBR- bzw. KBR-Vorsitzende beteiligt sind. Die Projektaktivitäten sind eng mit dem Projekt „Euro-Betriebsräte" verknüpft und als Teilprojekt 2.3 Bestandteil des Projektes OrganisationsEntwicklung der IG Metall.

BETRIEBSRATSWAHLEN 1994

Unser Betriebsrat...

B94

IG Metall-Betriebsräte: Der beste Weg, sich durchzusetzen.

IG Metall

IG Metall

DENKEN
HANDELN
MITBESTIMMEN
B94
IG Metall-Betriebsräte:
Der beste Weg,
sich durchzusetzen.
IG Metall

BETRIEBSRATSWAHLEN 1994

DENKEN
HANDELN
MITBESTIMMEN

BETRIEBSRATSWAHLEN 1994

Personen

heißt:
Kolleginnen und Kollegen das Vertrauen persönlich schenken können. *

* Es gibt verschiedene Wahlverfahren: Listenwahl – wenn mehrere Wahlvorschläge eingereicht werden. Bei Listenwahl können nur Listen, keine Personen gewählt werden. Ein Wahlvorschlag ermöglicht Personenwahl.

Wir wollen deshalb mit allen Interessierten gemeinsam einen Wahlvorschlag erarbeiten.

B94
IG Metall-Betriebsräte:
Der beste Weg,
sich durchzusetzen.

DENKEN
HANDELN
MITBESTIMMEN

Gemeinsame Wahl

Gemeinsame Wahl heißt: Kein Einfluß auf die Zusammensetzung des Betriebsrates.

Gemeinsame Wahl benachteiligt beide Gruppen sind im Betriebsrat unterrepräsentiert.

Gemeinsame Wahl: Beste Voraussetzung für gemeinsame Beschlüsse.

B94
IG Metall-Betriebsräte:
Der beste Weg,
sich durchzusetzen.
IG Metall

BETRIEBSRATSWAHLEN 1994
DENKEN
HANDELN
MITBESTIMMEN
• Arbeitsplätze sichern,
• Einkommen verbessern,
• Berufliche Qualifizierung weiterentwickeln,
• Die Arbeit menschlich und umweltfreundlich gestalten.
Das sind die dringlichsten Aufgaben für die Zukunft. Wir wollen sie engagiert anpacken. Dazu brauchen wir das Vertrauen der Belegschaft und die Unterstützung einer erfahrenen und erfolgreichen Gewerkschaft.
Deshalb: Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall wählen.
B94
IG Metall-Betriebsräte: Der beste Weg, sich durchzusetzen.
BETRIEBSRATSWAHLEN 1994
Liste 3
Müller - Schwarz
Die Liste der IG Metall
Opel Rüsselsheim
BetriebsratsWahl 1994
bei Mercedes-Benz AG
Standort Stuttgart
Liste
Angestellte
in der IG Metall
Mercedes-Benz
IG Metall

IG Metall

Nach dem bisherigen Stand gliedern sich die Projektarbeiten im wesentlichen in folgende Aufgabenblöcke:

– Vorstellungen für die Betreuung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten unter veränderten produktionsstrukturellen, unternehmenspolitischen und ökonomischen Rahmenbedingungen;

– Beschreibung aktueller und zukünftiger Anforderungen der Gesamt- und Konzernbetriebsräte an die IG Metall sowie der Notwendigkeit, Beschlüsse der Organisation betriebspolitisch umzusetzen, Koordinierung von Gestaltungsentwürfen und Betriebsvereinbarungen auf GBR-/KBR-Ebene, Verzahnung betriebspolitischer Positionen mit der GBR-/KBR-Arbeit;

– Reorganisation der Betreuungsstrukturen und Informationsprozesse betrieblicher Interessenvertretungen in den Unternehmen und zwischen den Gliederungen der Organisation, Entwicklung von Betreuungsnetzwerken und Branchenkonzepten, Klärung der Probleme in ‚Mischkonzernen' mit Zuständigkeit mehrerer Gewerkschaften;

– Verzahnung der Arbeit von Gesamt- und Konzernbetriebsräten sowie Euro-Betriebsräten mit der Tätigkeit in Aufsichtsräten und Wirtschaftsausschüssen, Prüfung der Notwendigkeit, Aufsichtsratsmandate von den Beauftragten wahrnehmen zu lassen, Koordination der Arbeit in Wirtschaftsausschüssen und Aufsichtsräten, Verzahnung dieser Arbeit mit der Betriebspolitik, Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen;

– Selbstverständnis der GBR- und KBR-Beauftragten, mögliche Verbesserungen durch „Teambetreuung" oder branchenbezogene Betreuungsstrukturen.

Die zu erarbeitenden Lösungsvorschläge sollen in mehreren Workshops, an denen Vertreter aus Gesamt- und Konzernbetriebsräten sowie Beauftragte der IG Metall teilnehmen, gründlich diskutiert werden, bevor ihre Umsetzung in die Praxis ins Auge gefaßt werden kann.

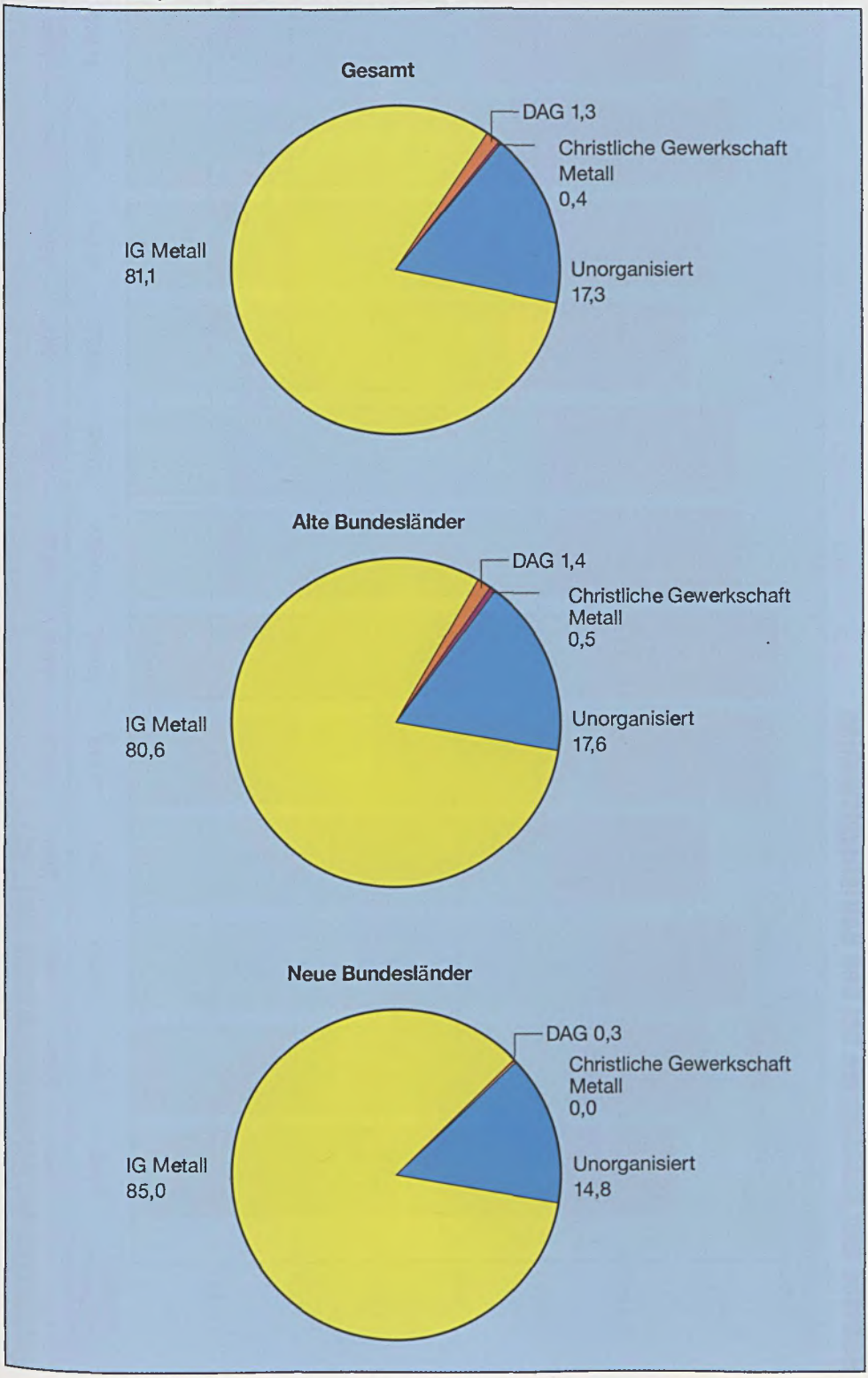
Im Berichtszeitraum wurde es – über die Reorganisation der GBR-/KBR-Arbeit hinaus – notwendig, Voraussetzungen und Strukturen für den Aufbau von Euro-Betriebsräten zu schaffen. Neue Internationalisierungsstrategien der Unternehmen – Fusionen, Firmenaufkäufe und -verkäufe im weltweiten Maßstab, strategische Allianzen, Partnerschaften auf Zeit in bestimmten Aktivititäten – haben in den letzten Jahren die gewerkschaftliche Betriebspolitik immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dagegen werden von wichtigen Unternehmensentscheidungen betroffen, die außerhalb desjenigen Landes gefällt wurden, in dem das Unternehmen ansässig ist.

Mit dem Beschuß der Arbeits- und Sozialminister der Europäischen Union vom September 1994, eine Richtlinie zur Bildung von Europäischen Betriebsräten (EBR) zu verabschieden, gibt es nach mehr als fünfundzwanzig Jahren politischer Auseinandersetzungen erstmals eine – wenn auch in weiten Teilen unzureichende – Rechtsgrundlage für die Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmervertretungen in transnationalen Unternehmen. Diese Richtlinie erhielt Geltung für fast fünf Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in rund 1500 gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen.

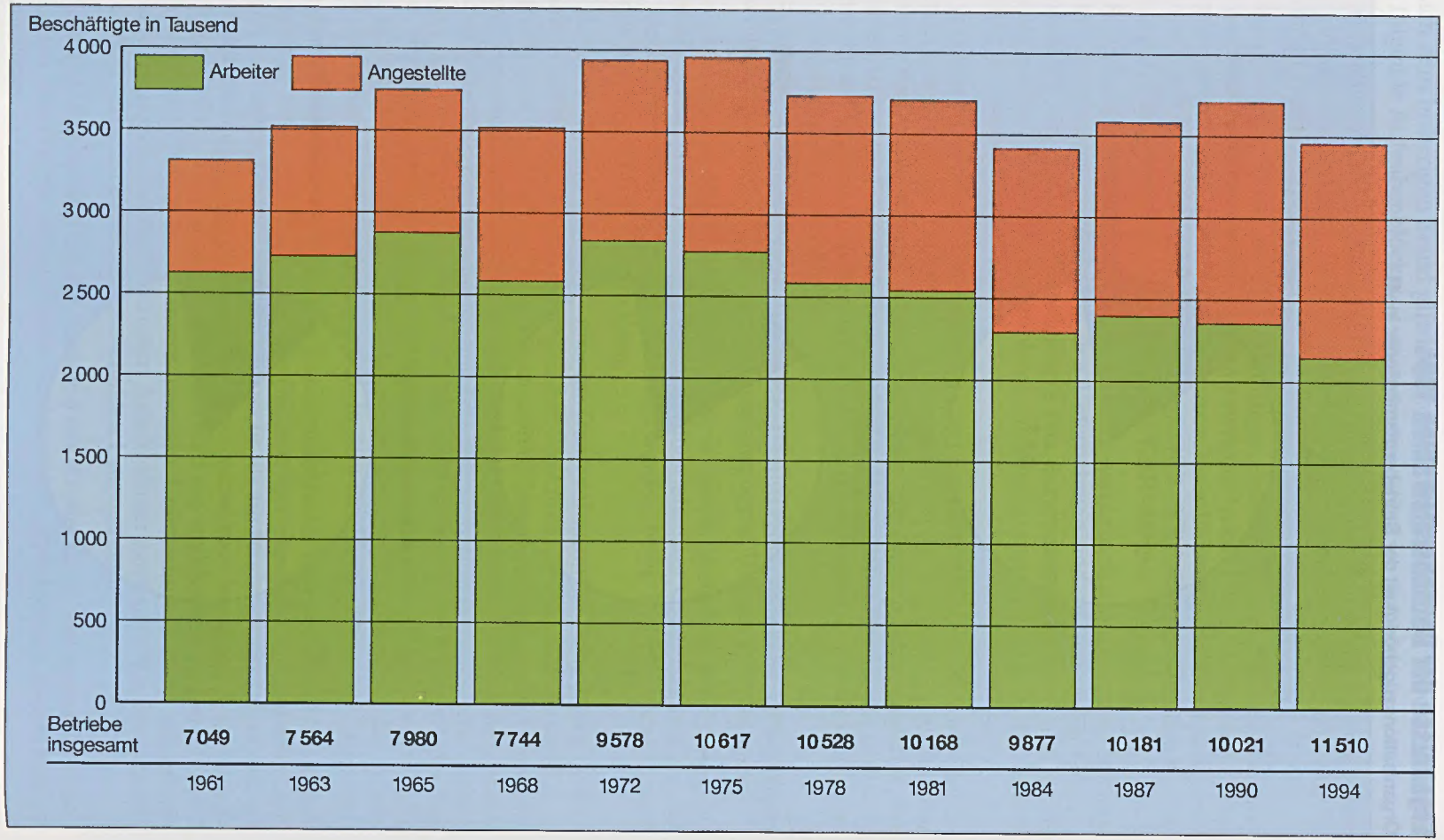
Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand der IG Metall im November 1994 beschlossen, das Projekt „Europäische Betriebsräte" mit folgenden Zielsetzungen einzurichten:

Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1994

Organisationszugehörigkeit der Betriebsratsmitglieder in vH



Betriebe und Beschäftigte bei den Betriebsratswahlen



Ergebnisse der Betriebsratswahlen seit 1957

– Unterstützung bei der Einrichtung von Euro-Betriebsräten;

– Einflußnahme auf die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht;

– Integration der Betreuungsarbeit in die bestehenden Strukturen der gewerkschaftlichen Betriebspolitik.

Die Projektgruppe hat ihre Arbeit im Dezember 1994 aufgenommen.

Betriebsratswahlen 1994

In der Zeit vom 1. März bis zum 30. Mai 1994 wurden die Betriebsräte neu gewählt. Erstmals wurden in diese Wahlen flächendeckend die Betriebe in den neuen Bundesländern einbezogen. Die Berichtsbogen zur Betriebsratswahl wurden bis zum 31. Oktober 1994 zusammengefaßt und zu diesem Stichtag ausgewertet.

Insgesamt fanden in 11 510 Betrieben Betriebsratswahlen statt, davon 10 134 Wahlen in den alten und 1396 Wahlen in den neuen Bundesländern. Für die alten Bundesländer bedeutete dies im Vergleich gegenüber der Betriebsratswahl 1990 eine Zunahme um 93 Betriebe. Diese Steigerung drückt nur unzureichend die enormen Anstrengungen in den Verwaltungsstellen der IG Metall aus, die notwendig waren, um diese große Zahl von Betriebsratswahlen durchzuführen. Aufgrund der nach wie vor stattfindenden Betriebsstillegungen, Konkurse und Unternehmenszusammenschlüsse mußte in den Verwaltungsstellen viel Mühe aufgewandt werden, um diesen Verlust durch die Erschließung neuer bzw. bislang „betriebsratsloser" Betriebe wettzumachen.

Die Betriebsratswahlen 1994 wurden zentral vorbereitet und koordiniert. Die Abteilungen Betriebsräte / Betriebsverfassungsgesetz / Mitbestimmung '76 und die Abteilung Vertrauensleute hatten auf der Grundlage der Auswertung der Betriebsratswahlen 1990, der Diskussionen im Vertrauensleuteausschuß und der dabei festgelegten Zielsetzungen die nötige Vorarbeit geleistet, unterstützende Materialien vorbereitet und die Durchführung der Wahlen sachlich und personell unterstützt.

	1984	1987	1990	1994
Erfaßte Betriebe	9 877	10 181	10 021	11 510
Beschäftigte insgesamt	3 428 287	3 618 894	3 712 177	3 489 543
Arbeiter	2 294 613	2 417 568	2 434 878	2 166 504
vH	66,9	66,8	65,4	62,1
Angestellte	1 133 674	1 201 326	1 277 299	1 323 039
vH	33,1	33,2	34,4	37,9
Wahlberechtigte	3 305 301	3 506 669	3 611 438	3 396 131
Betriebsratsmitglieder insgesamt	61 908	64 165	64 962	69 943
IG Metall	51 594	52 931	52 963	56 693
vH	83,3	82,4	81,5	81,1
DAG	1 216	1 144	1 032	876
vH	1,9	1,7	1,6	1,3
CMV/CGB	420	332	369	296
vH	0,6	0,5	0,6	0,4
Nicht organisiert	8 678	9 758	10 598	12 078
vH	14,0	15,2	16,3	17,3

Die Tabelle dokumentiert den bereits erwähnten Zugang an erfaßten Betrieben bei der Betriebsratswahl 1994. Mit dem Zugang an erfaßten Betrieben ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder (1990: 64 962) auf nunmehr 69 943 Betriebsratsmitglieder und damit um 4 981 Personen gestiegen. Das entspricht einer Zunahme um 7,7 vH.

Trotz der erstmaligen Einbeziehung der Betriebe aus den neuen Bundesländern ist die Zahl der Beschäftigten in den durch Betriebsratswahlen erfaßten Betrieben gesunken. Mit einem Minus von 6 vH lag die Zahl der Beschäftigten insgesamt niedriger als 1990, obwohl damals nur die alten Bundesländer an der Wahl beteiligt waren.

Die IG Metall errang 1994 insgesamt 81,1 vH aller Betriebsratsmandate. Dieses außerordentlich positive Ergebnis, das trotz vielfältiger Konkurrenz in freien und geheimen Wahlen erreicht wurde, darf allerdings nicht dazu führen, vorhandene Schwachstellen zu übersehen. So mußte gegenüber der Betriebsratswahl 1990 ein Rückgang von 0,4 vH hingenommen werden. Der stärkere Rückgang in den alten Bundesländern konnte andererseits durch ein überdurchschnittliches Ergebnis in den neuen Bundesländern teilweise aufgefangen werden.

Im Gesamtergebnis nach wie vor unbedeutend ist die Christliche Gewerkschaft Metall, die nur 0,4 vH aller Mandate erreichte. Bei der Betriebsratswahl 1990 hatte sie noch einen etwas höheren Anteil erzielt (0,6 vH). Die CGM ist nur vereinzelt lokal oder betrieblich von Bedeutung. In den neuen Bundesländern ist sie so gut wie gar nicht vertreten. In ihren bisherigen Hochburgen mußte sie zum Teil erhebliche Einbußen hinnehmen.

Die DAG verlor ebenfalls. Sie erhielt 1,3 vH aller Betriebsratsmandate, dies waren 0,3 vH weniger als bei der letzten Wahl. Zur objektiven Betrachtung gehört jedoch der Hinweis, daß die DAG vorwiegend im Angestelltenbereich präsent

ist – und dort vor allem in den Großbetrieben. Hier konnte sie durchaus Erfolge verbuchen, die über dem hier dargestellten Durchschnittswert lagen.

Herausgefordert fühlen muß sich die IG Metall angesichts des großen Anteils gewerkschaftlich nicht gebundener Betriebsratsmitglieder. 17,3 vH der Gewählten gehörte 1994 dieser Gruppe an. Gegenüber dem Ergebnis der Betriebsratswahl 1990 entspricht dies einer Zunahme um 1 vH. Überdurchschnittlich hoch ist deren Gewicht in den Kleinbetrieben, und zwar besonders bei den Angestellten, die die IG Metall bisher nicht für eine Mitgliedschaft gewinnen konnte. Außerordentlich hoch war der Anteil der Unorganisierten vor allem bei Angestellten in Großbetrieben. Sehr häufig handelte es sich hier um organisierte „Unorganisierte", die die IG Metall politisch herausfordern und aus den Betriebsratsgremien drängen wollten.

Die Gesamtbewertung führt zu der Schlußfolgerung, daß die IG Metall ein respektables Ergebnis vorzuweisen hat, sich aber nicht auf diesen Lorbeeren ausruhen darf. Die heute erkennbaren Schwachstellen müssen zum Schwerpunkt der Vorbereitungsarbeit für die nächsten Betriebsratswahlen werden.

Die IG Metall hat sich in ihren Zielsetzungen dazu bekannt, den Kolleginnen mehr Gewicht in den Betriebsratsgremien zu geben. Dieses Gewicht sollte sich am Beschäftigtenanteil der Frauen orientieren. Bei der Betriebsratswahl 1994 betrug er 20,7 vH. Mit nunmehr 10759 Kolleginnen in den Betriebsräten hat sich die Zahl der gewählten Frauen im Vergleich zur Betriebsratswahl 1990 um 892 erhöht. Damit lag ihr Anteil unverändert bei 15,4 vH, also ein ganzes Stück unter dem Beschäftigungsanteil der Frauen. Das Ziel, bei dieser Betriebsratswahl auch den Frauenanteil zu verbessern, wurde nicht erreicht.

Rückläufig war auch der Anteil der ausländischen Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsratsgremien. Betrug deren Anteil 1990 noch 5,4 vH, so waren es bei der Betriebsratswahl 1994 nur noch 4,7 vH. In diesem Zusammenhang muß allerdings darauf hingewiesen werden, daß in den neuen Bundesländern fast keine ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, weshalb sie auch kein Gewicht in die Betriebsratswahl einbringen können. Werden nur die alten Bundesäländer verglichen, zeigt sich, daß hier der Anteil der ausländischen Kolleginnen und Kollegen unverändert geblieben ist. Es muß daher kritisch angemerkt werden, daß das erklärte Ziel, den Anteil ausländischer Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsratsgremien zu erhöhen, nicht erreicht wurde. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil von 10,7 vH, besteht immer noch ein beträchtliches Mißverhältnis zwischen Beschäftigung und Präsenz im Betriebsrat.

Die Verbesserung der Position der IG Metall im Angestelltenbereich bleibt eine ständige Aufgabe. Die Angestellten nahmen 1994 32,4 vH oder 22 659 aller Betriebsratssitze ein. Der IG Metall gehörten 15 571 (68,7 vH) an. DAG und CGM gewannen 3,6 vH bzw. 0,4 vH der Mandate. Erheblich gestiegen ist im Angestelltenbereich der Anteil der „unorganisierten" Betriebsratsmitglieder (27,2 vH). Dieses Wahlergebnis muß für die IG Metall Anlaß sein, in den Betrieben noch stärker für ihre Zielsetzungen zu werben.

Vertrauensleutearbeit

Im Berichtszeitraum ist es – bedingt durch konjunkturelle und strukturelle Krisenerscheinungen und gewachsene Anforderungen an Schutz- und Gestaltungspolitik in den Betrieben – ungleich schwieriger geworden, eine erfolgreiche Interessenpolitik durch Betriebsräte und Vertrauensleute zu gewährleisten. Deswegen muß sich die IG Metall verstärkt mit der Frage auseinandersetzen, wie es ihr gelingen kann, für die Bewältigung zukünftiger Aufgaben ausreichend gerüstet zu sein. Es gibt nun einmal nach der Betriebsratswahl 1994 infolge der fast überall dezimierten Belegschaften nicht mehr so viele gewerkschaftlich gebundene Betriebsratsmitglieder als aktive Interessenvertretung der Belegschaft, und auch in der Vertrauensleutearbeit hat die IG Metall in den letzten Jahren an Boden verloren. Daran konnten auch die Ende 1994 noch nicht abgeschlossenen Vertrauensleutewahlen nichts Wesentliches ändern. Bereits nach den letzten Vertrauensleutewahlen 1991 waren nur noch in einem Drittel der Betriebe mit Betriebsräten gewählte Vertrauensleute und Vertrauenskörper vorhanden. Dafür gab es eine Reihe objektiver Gründe; aber das Netz der Vertrauensleutearbeit ist auch aufgrund von Defiziten in der eigenen Arbeit weitmaschiger geworden. Dem entgegenzuwirken, ist eine wichtige Organisationsaufgabe.

Die Entlassungswellen in den Betrieben haben Spuren auch in der Vertrauensleutearbeit hinterlassen. Vertrauensmänner und -frauen blieben von Entlassungen nicht verschont, und die ständige Reorganisation in den Betrieben hat vielfach die Strukturen der Vertrauensleutearbeit durcheinandergebracht. In den Betrieben, in denen weitgehend oder flächendeckend Gruppenarbeit mit Gruppensprechern eingeführt wurde, entstand außerdem Verunsicherung hinsichtlich der weiteren Aktionsmöglichkeiten der gewerkschaftlichen Vertrauensleute.

Dennoch ist auch selbstkritisch zu fragen: Warum war es so schwierig, für die Vertrauensleutewahlen 1994 Kandidaten und Kandidatinnen zu finden? Wie kommt es, daß immer weniger Kollegen und Kolleginnen bereit sind, diese Funktion zu übernehmen? Ist die Ursache dafür ein größeres Freizeitbedürfnis, oder ist es die Angst vor dem Engagement in der Krise? Liegt nicht eine Ursache darin, daß diejenigen, die für die Gewerkschaft gewonnen werden sollen, zuwenig gefragt werden, wie sie ihre Interessen und besonderen Erfahrungen einbringen wollen? Liegt der Grund vielleicht darin, daß Vertrauensleute eher zur Verteilung der Zeitung METALL gebraucht werden. als daß sie eigene Gestaltungsräume nutzen können? Überfordern wir nicht oft die „Aktiven" mit immer neuen Aufträgen und Anforderungen?

Um solchen Problemen gerecht werden zu können, müssen neue Antworten und vor allem neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Vertrauensleuten gefunden werden. Dies gilt um so mehr, als auch den Betriebsräten bei der Gestaltung neuer Technologien und Produktionskonzepte, bei der Standort- und Beschäftigungssicherung, beim „Einmischen" in regionale Strukturpolitik immer neue Aufgaben zuwachsen. Die sich hier bietenden Gestaltungsspielräume ließen sich oftmals nicht nutzen, weil die Arbeit auf zu wenigen Schultern ruhte. Daraus sind Schlußfolgerungen zu ziehen:

Es gilt, die Arbeit der Interessenvertretung auf mehr Schultern zu verteilen, und das erfordert zugleich, die Strukturen der Vertrauensleutearbeit vielerorts wieder systematisch auszubauen: Wirkungsbereiche für Vertrauensleute sind unter den Bedingungen einer reorganisierten Produktion neu festzulegen; Informationswege und Kommunikationsprozesse zwischen den Vertrauensleuten, wie auch zwischen Betriebsrat und Vertrauenskörperleitungen müssen neu definiert werden. Es geht vielerorts darum, Bewährtes wieder auszuprobieren, es den veränderten Bedingungen anzupassen. Es muß allerdings auch darum gehen, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Zum Beispiel muß das Verhältnis zwischen Vertrauensleuten und Gruppensprechern geklärt und geregelt werden.

Um die sichtbar gewordenen Probleme der Vertrauensleutearbeit lösen zu können, bedarf es der Entwicklung einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik. Dafür sprechen zwei Erfahrungssätze. Der erste heißt: Beteiligung ist ein Wert an sich. Der zweite Satz heißt: Gestaltung und Beteiligung bedingen sich wechselseitig. Die Unternehmen haben dieses Bedürfnis nach „gefragt werden" und „anerkannt werden" längst erkannt. In der Gruppenarbeit, bei KVP, in anderen betrieblichen Prozessen nutzen sie diese Beteiligungswünsche inzwischen systematisch für ihre Zwecke; der Gruppensprecher als Sprachrohr für solche Bedürfnisse erscheint ihnen von daher auch als geeignetes Instrument, eigene Ziele durchzusetzen.

Die IG Metall muß sich der damit verbundenen Gefahren bewußt sein. Es darf nicht geschehen, daß auf diese Weise die gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit ausgehöhlt wird. Verhindern läßt sich diese Entwicklung nur dann, wenn es gelingt, zu einer neuen Qualität des Hand-in-Hand-Arbeitens von Betriebsräten und Vertrauensleuten zu kommen, und wenn genügend interessierte Kollegen und Kolleginnen in das Finden und Konkretisieren gewerkschaftlicher Antworten und Lösungsstrategien einbezogen werden. Während des Berichtszeitraums wurde im Rahmen der bereits skizzierten Projektaktivitäten damit begonnen, Strukturen und Arbeitsweisen einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik zu entwickeln.

Einige Betriebsräte haben – mit positiven Erfahrungen – angefangen, ihre Arbeit in Teams und Projekten zu organisieren. Gerade solche Arbeitsformen bieten die Möglichkeit, Vertrauensleute, betroffene Belegschaftsgruppen und interessierte Beschäftigte an der Formulierung gewerkschaftlicher Positionen und Antworten zu beteiligen. Wichtig ist es auch, die Vertrauensleute in Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse über wichtige Vereinbarungen unmittelbar einzubinden. Damit wachsen zugleich die Chancen für eine verbesserte Vertrauensleutearbeit, die durch die Übernahme neuer Aufgaben ein schärferes Profil erhält.

Trotz aller Bedürfnisse nach dem „Gefragt werden" ist Beteiligung in der täglichen Praxis kein Selbstläufer. Es ist ein mühsamer Lernprozeß, um vom Verständnis, „für den Kollegen oder die Kollegin zu handeln", zur Einsicht des Miteinander-Handelns zu gelangen. Dieser Lernprozeß ist von seiten der IG Metall durch konzeptionelle Anstöße, bewährte Praxisbeispiele und eine die neuen Herausforderungen aufgreifende Bildungsarbeit zu fördern. Mit den Projektaktivitäten, die von der Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik initiiert wurden, und einem intensiven Dialog der an der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit Beteiligten über Seminarangebote und -inhalte wurden inzwischen wichtige Schritte zur Stärkung der Vertrauensleutearbeit getan.

VERTRAUENSLEUTEWAHLEN
1994
DENKEN
HANDELN
MITBESTIMMEN
Gut, wenn es Leute gibt,
auf die man sich verlassen kann.
Besonders in schwierigen Zeiten.
Jetzt Vertrauensleute wählen!
Vertrauensleute der IG Metall:
Der beste Weg,
sich durchzusetzen.
IG Metall

IG Metall

VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL
VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL

Vertrauensleutewahlen

HANDBUCH „GEWERKSCHAFTLICHE BETRIEBSPOLITIK"

Der Auftrag für ein neues Vertrauensleutehandbuch ging auf Anträge des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages zurück. Dementsprechend wurden den Vertrauenskörperleitungen ein „Handbuch für die gewerkschaftliche Betriebspolitik" und den Vertrauensleuten ein „Arbeitsbuch" zur Verfügung gestellt. Das „Handbuch" enthielt aus dem Heft Nr. 41 der Schriftenreihe stammende, überarbeitete Grundmaterialien, zwei Info-Dienste zum Thema Kühlschmierstoffe und Gesundheitszirkel sowie folgende, im Berichtszeitraum neu erstellte Arbeits- und Aktionshilfen:

- Gewerkschaftliche Organisations- und Informationspolitik;
- Mitgliederwerbung im Betrieb;
- Ökologie im Betrieb;
- Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Gewerkschaftliche Betriebspolitik mit ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;
- Leistungsverdichtung im Angestelltenbereich.

Das „Arbeitsbuch" umfaßt neben der Grundausstattung, bestehend aus Satzung, Richtlinien und Tarifverträgen, auch Kurzfassungen der Arbeits- und Aktionshilfen des Handbuches.

VERTRAUENSLEUTEAUSSCHUSS

Die Arbeit im Vertrauensleuteausschuß war insbesondere durch die Anstrengung geprägt, gewerkschaftliche Betriebspolitik den veränderten Rahmenbedingungen entsprechend weiterzuentwickeln. Dazu kam die Notwendigkeit, die ständig anstehenden organisationspolitischen Aufgaben zu unterstützen. Dies waren Tarifbewegungen, wie die Streiks in der ostdeutschen Metallindustrie im Frühjahr 1993, die Vorbereitung der Betriebsrats- und Vertrauensleutewahlen 1994 sowie die bezirkliche Vertrauensleutearbeit.

Darüber hinaus beschäftigte sich der Vertrauensleuteausschuß mit Problemen des Rechtsextremismus im Betrieb und der Asylpolitik, mit betrieblicher und gesellschaftlicher Deregulierung sowie mit den Auswirkungen der wirtschaftlichen Krise auf die gewerkschaftliche Betriebs- und Beschäftigungspolitik. Eine Reihe konzeptioneller Fragen der Betriebspolitik wurden in themenorientierten Schwerpunkten behandelt:

Dabei ging es zum Beispiel um betriebliche Öffentlichkeitsarbeit. So wurde ein Projekt „Gegenöffentlichkeit" vorgestellt, das Mitgliedergewinnung und Aktivierung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik zum Ziel hatte. Unter anderem wurde eine Bestandsaufnahme von Betriebszeitungen der Gewerkschaften ÖTV, HBV und IG Metall vorgenommen. Sachverständige Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben, die daran mitgearbeitet hatten, diskutierten mit den Ausschußmitgliedern über ihre positiven Erfahrungen. Dabei wurde deutlich herausgearbeitet, wie sehr sich betriebliche Öffentlichkeitsarbeit, Mitgliederwerbung und betriebsnahe Bildungsarbeit wechselseitig ergänzen können.

Ein anderes Schwerpunktthema war der Zusammenhang von Gruppenarbeit und Positionen der gewerkschaftlichen Betriebspolitik. Hier ging es insbesondere um folgende Fragen:

Welche Gestaltungs- und Requalifizierungschancen ergeben sich bei Produktionsformen mit flacheren Hierarchien und mehr Teamarbeit sowie bei mehr Eigenverantwortung der Gruppenmitglieder? Wie können arbeitsplatznahe Vertretungsstrukturen die betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten sinnvoll ergänzen? Wie sehr ist die Schutzfunktion der IG Metall gefordert, wenn „schlanke Produktion" auf eine Reduzierung des Personals, besonders der älteren oder leistungsgeminderten Beschäftigten, hinausläuft?

Ein weiteres wichtiges Thema war das Konzept der „Zukunftswerkstätten". Kolleginnen und Kollegen von Werften und aus der Elektroindustrie berichteten, wie mit Hilfe solcher Zukunftswerkstätten die Beteiligungsinteressen der Belegschaften aufgegriffen und für eine aktive gewerkschaftliche Betriebs- und Beschäftigungspolitik genutzt werden konnten. Ihre Initiativen, insbesondere zu Fragen der Technikgestaltung, der Rüstungskonversion, der Entwicklung neuer Produkte, waren eindrucksvolle Beispiele beteiligungsorientierter Betriebspolitik.

Darüber hinaus befaßte sich der Vertrauensleuteausschuß mit den beschäftigungssichernden Erfahrungen und den betriebspolitischen Auswirkungen des Arbeitzeitmodells bei VW. Fragen der Vermittlung und der Transparenz standen dabei im Vordergrund: Wie nahmen die Betriebsräte die Erwartungen und Bedürfnisse der Belegschaft auf, und wie setzten sie sie arbeitzeittechnisch um? Wie war auf Umstellungsprobleme und anfänglichen Verdruß zu reagieren? Wie sicherten Betriebsräte und Vertrauensleute die Akzeptanz des Arbeitszeitmodells?

Die hier beschriebenen themenorientierten Diskussionen haben sich als Instrumente der Positionsfindung wie der Verbreitung neuer Ansätze der Betriebspolitik bewährt. Sie werden auch in Zukunft die Arbeit des Vertrauensleuteausschusses mitbestimmen. Dabei wird es vor allem darauf ankommen, Zwischenstände der betriebspolitischen Teilprojekte des OE-Projektes zu erörtern und die Positionen des Ausschusses in die weiteren Projektaktivitäten einzubringen. Die Rückkoppelung mit den bezirklichen Ausschüssen wird darüber hinaus die Möglichkeit bieten, die projektbezogenen Aktivitäten mit dem notwendigen Diskussions- und Meinungsbildungsprozeß in den Gremien der IG Metall zu verbinden.

VERTRAUENSLEUTEKONFERENZ 1993

Unter dem Motto „Denken – Handeln – Mitbestimmen, Arbeitsplätze erhalten, Arbeitsplätze gestalten" fand in der Zeit vom 18. bis zum 20. November 1993 in Stuttgart die 15. Konferenz der IG Metall für Vertrauensleute statt. Die Referate und die sich anschließenden Diskussionsbeiträge konzentrierten sich auf die Probleme der gewerkschaftlichen Betriebspolitik im allgemeinen und der Vertrauensleutearbeit im besonderen. Schwerpunkt der Diskussion waren gewerkschaftliche Antworten und Alternativen zu unternehmerischer Kahlschlagspolitik, zu neuen Produktionskonzepten und Managementstrategien. Im

Rahmen der Konferenz fanden sechs Foren statt, die sich mit folgenden Themen und Problemen befaßten:

- Beschäftigungspolitik als Schwerpunkt gewerkschaftlicher Betriebspolitik;
- neue Unternehmensstrategien als Herausforderung für gewerkschaftliche Betriebspolitik;
- Umwelt- und Gesundheitsschutz im Betrieb;
- gewerkschaftliche Betriebspolitik als Fundament erfolgreicher Tarifpolitik;
- gewerkschaftliche Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben;
- Erfahrungen mit betrieblicher Interessenvertretung in den neuen Bundesländern und Schlußfolgerungen für gewerkschaftliche Betriebspolitik in Ost und West.

Zur Belebung der Diskussion wurden in verschiedenen Foren Videofilme zur Praxis gewerkschaftlicher Betriebspolitik eingesetzt. Den Delegierten wurden diese Filme dann zur Unterstützung ihrer Arbeit vor Ort zur Verfügung gestellt.

Auftritte eines Aktionstheaters und der Gruppe „Mitgift" begleiteten die Vertrauensleutekonferenz und lockerten den Konferenzverlauf immer wieder auf. In einer eigens dafür erstellten Zeitung konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Ergebnisse der einzelnen Foren und über den Verlauf der Konferenz, die insgesamt als gelungen empfunden wurde, informieren.

Unternehmensmitbestimmung

Die aktuelle Diskussion um den Aufsichtsrat

Die Forderung nach Mitbestimmung auf Unternehmensebene resultierte aus der Überzeugung, daß dort die wesentlichen Entscheidungen gefällt und die strategischen Weichen gestellt werden, die für die Wahrung und Entwicklung der Arbeitnehmerinteressen von ausschlaggebender Bedeutung sind. Dennoch betrachteten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lange Zeit die Unternehmensmitbestimmung im Vergleich zur konkret erfahrenen Mitbestimmung am Arbeitsplatz oder im Betrieb als abstraktes und mit ihren Interessen kaum in einem Zusammenhang zu bringendes Gebilde.

Selbstkritisch muß eingestanden werden, daß die Gewerkschaften insgesamt – also auch die IG Metall – offenbar nicht genügend Anstrengungen unternommen haben, um die Mitbestimmung als Konzeption der Interessenswahrung vom Arbeitsplatz über den Betrieb bis zur Unternehmens- und Konzernebene bei Mitgliedern und Beschäftigten fest zu verankern. Sie haben es versäumt, überzeugend klar zu machen, daß alle unternehmerischen Entscheidungen – egal, auf welcher Ebene sie fallen – die Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten berühren.

Die spektakulären Ereignisse um die Metallgesellschaft und die Flucht des Jürgen Schneider, aber auch die Konflikte um unternehmerische Struktur- und Zukunftskonzepte (Zeiss, DASA, Sket usw.) haben einmal mehr bestätigt, daß der Kontrolle und Einflußnahme auf Unternehmensebene in den kommenden Jahren womöglich ein noch größerer Stellenwert zukommen wird, als dies bisher schon der Fall war. Das bedeutet auch, daß die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten stärker als in der Vergangenheit ihre Tätigkeit mit der der Gesamtbetriebsräte und Betriebsräte verzahnen, einen beständigen Informationsfluß organisieren und den Nachrichtenaustausch mit den Interessenvertretungen pflegen müssen. Nur so kann es gelingen, die Einflußmöglichkeiten im Aufsichtsrat voll auszuschöpfen.

Die Kritik der IG Metall an dem aus ihrer Sicht unzureichenden Mitbestimmungsgesetz von 1976 ist bekannt. Dennoch hat die Arbeit in Aufsichtsräten – und die Arbeit der Aufsichtsräte insgesamt – für die IG Metall eine große Bedeutung. Sie nimmt deshalb die öffentliche Kritik an der mangelnden Effizienz der Aufsichtsratsarbeit und den unzureichenden Kompetenzen des Aufsichtsrates ernst. In dem Positionspapier „Zur öffentlichen Diskussion um den Aufsichtsrat" wurde diese Auffassung bekräftigt. Das Papier soll nach seiner Erörterung in den Gremien der Organisation zu einer Erklärung der IG Metall „Aufsichtsratsarbeit und Unternehmensmitbestimmung" verdichtet und in den

politisch-parlamentarischen Prozeß zur Reform des Aktienrechts eingebracht werden.

Insbesondere geht es in dieser Diskussion darum, deutlich zu machen, daß die aktuelle Debatte über den Aufsichtsrat eine Diskussion über dessen Möglichkeiten und Grenzen, auf keinen Fall jedoch eine Mitbestimmungsdebatte ist.

Die IG Metall wird die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten bei allen Initiativen unterstützen, die auf Effizienz- und Kompetenzstärkung der Aufsichtsratstätigkeit gerichtet sind. Daß nunmehr in der öffentlichen Diskussion Forderungen an die inhaltliche Arbeit von Aufsichtsratsgremien gestellt werden, die die IG Metall in der Vergangenheit in vielen Fällen vergeblich durchzusetzen versucht hat (allein schon die Rechtsstreitigkeiten, über die in diesem Berichtszeitraum entschieden wurde, sind Beweis dafür), erleichtert möglicherweise deren Verwirklichung. Dies wird aber nur dann der Fall sein können, wenn die Arbeitgeberseite sich bereit zeigt, ihre eigene ideologische Verstrickung abzustreifen. Schließlich muß daran erinnert werden: Weil den Unternehmern jede Erweiterung der Mitwirkungsrechte der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften ein Dorn im Auge ist, haben sie nach Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes 1976 alles daran gesetzt, die Regelungen dieses Gesetzes zu neutralisieren und dessen Rückwirkungen auf die gesellschaftliche Machtverteilung möglichst gering zu halten. Genauer gesagt: Die Kompetenzen des Aufsichtsrates sollten ausgehöhlt und der Aufsichtsrat auf diese Weise bis an die Grenze der Bedeutungslosigkeit gebracht werden. Es liegt also an ihnen, den alten ideologischen Ballast endlich über Bord zu werfen. Die Praxis der Aufsichtsratsmitbestimmung hat das Gemisch aus Unterstellungen und Befürchtungen, bezogen auf die Rolle und Funktion der betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretung, längst widerlegt. Weder laufen sie an der kurzen Leine der Gewerkschaftszentralen, noch geben sie geheimhaltungsbedürftige Daten an Unbefugte weiter oder verletzen sonst ihre gesetzlichen Pflichten.

Die Anteilseigner werden die IG Metall auf ihrer Seite finden, wenn es darum geht,

– einen auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittenen, ausreichenden Katalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte zu definieren;

– die aktienrechtliche Soll-Vorschrift von vier Aufsichtsratssitzungen im Jahr zu praktizieren;

– die Aushändigung des Wirtschaftsprüfungsberichts und die Teilnahme der Wirtschaftsprüfer an der Bilanzsitzung durchzusetzen;

– Plandaten und qualitative, zukunftsorientierte Informationen abzufordern sowie die rechtzeitige Zusendung aussagefähiger Diskussions- und Beschlußvorlagen zur Verpflichtung zu machen.

Die IG Metall muß sich künftig offensiv den Fragen der geplanten Kompetenzausweitung der Ausschüsse zuwenden: Ein nochmaliger Kompetenzzuwachs über die Rechtsprechung hinaus ist ohne die Verankerung der Parität in den Ausschüssen für die IG Metall nicht denkbar. Sie wird dagegen mit allen legalen Mitteln vorgehen. Sie wird weder zulassen, daß den Arbeitnehmervertretern eine Feigenblattfunktion zugemutet wird, noch wird sie dulden, daß der Auf-

sichtsrat insgesamt zum Zuschauer des unternehmerischen Geschehens degradiert wird.

Der Gesetzgeber hat sich vorgenommen, in der laufenden Legislaturperiode das Aktiengesetz weiter zu durchforsten. Die bisherige Sichtung hat unter anderem die „Kleine AG" zu Tage gefördert und das Umwandlungsgesetz gebracht, mit dem Interessenvertretungen sich nun auseinanderzusetzen haben. Dies waren nicht unbedingt gute Vorboten für die weiteren Reformplanungen. Die bisher bekannt gewordenen Vorschläge waren jedenfalls weder neu, noch besonders strittig. Sie betrafen die Beschränkung der Zahl der Mandate, eine aktienrechtliche Muß-Vorschrift von vier Sitzungen im Jahr, das Verbot von Aufsichtsratsmandaten in konkurrierenden Unternehmen, die Änderung des Depot-Stimmrechts der Banken sowie die Verschärfung des Haftungsrisikos.

Ganz anders ist die Diskussion um die Größe des Aufsichtsrates zu bewerten. Wer die zahlenmäßige Zusammensetzung des Aufsichtsrates in Frage stellt, will offensichtlich auch die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes verändern. Der mühsam gefundene Kompromiß über die Besetzung der Arbeitnehmerbank müßte damit revidiert werden. Ein solches Vorhaben stellt für die IG Metall eine Kampfansage dar; denn eine Verkleinerung des Aufsichtsrates kann nur darauf zielen, die unterschiedlichen Aspekte der Interessenwahrnehmung – sowohl der betrieblichen als auch der außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter – einzugrenzen bzw. ganz zu beseitigen. Dies würde negative Folgewirkungen für die Qualität der Aufsichtsratsarbeit nach sich ziehen, was wiederum nicht ohne Auswirkungen auf die Akzeptanz des Aufsichtsrates und der Arbeitnehmervertreter bei den Beschäftigten bleiben würde.

Die Diskussion über Möglichkeiten, Grenzen und Funktionen des Aufsichtsrates hat innerhalb der Gewerkschaften bereits lange vor der derzeitigen Debatte stattgefunden. Eine Aufarbeitung der bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse der Unternehmensmitbestimmung, die zu einer Reihe von Empfehlungen für die künftige Handhabung der vorhandenen Mitwirkungsrechte geführt hat, wurde in den Abschlußbericht der vom DGB-Bundesvorstand zu diesen Fragen eingesetzten Kommission aufgenommen. Der Bericht wurde den Delegierten des 15. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses im Juni 1994 vorgelegt.

Die IG Metall verfolgt die aktuelle Debatte über den Aufsichtsrat sehr genau. Sie wird die zu erwartenden politisch-parlamentarischen Initiativen kritisch prüfen und sich in den Gesetzgebungsprozeß einschalten. Ziel ist es, dafür zu sorgen, daß bestehende Mitbestimmungsregelungen nicht verschlechtert, zumindest der Status quo erhalten und die aktienrechtlichen Vorschriften den gewerkschaftlichen Vorstellungen entsprechend verändert werden.

Rechtsprechung zur Mitbestimmung – neue gesetzliche Regelungen

Im Berichtszeitraum hat es einige für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung in Aufsichtsräten wichtige Gerichtsentscheidungen gegeben.

So hat das Oberlandesgericht Stuttgart mit Datum vom 20. März 1992 (A2: U 115/90) entschieden, daß der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft seine Vertretungsmacht nur auf einen Ausschuß des Aufsichtsrates, nicht aber auf einzelne Mitglieder des Aufsichtsrates übertragen kann. Diese Einschränkung der Delegation von Vertretungsmacht bezieht sich auch auf den Aufsichtsratsvorsitzenden, der nicht allein Willenserklärungen im Namen der Aktiengesellschaft und für den Vorstand abgeben kann. Die Entscheidung begrenzt die Vertretungsmacht des Aufsichtsratsvorsitzenden und stellt ihn zu Recht als ein zwar herausgehobenes, jedoch nicht über dem Aufsichtsrat stehendes Mitglied dieses Organs dar (Primus inter pares).

Das Landgericht Hof hat in einem Beschluß vom 17. November 1992 (Az: 1 HT 3/92) im Rahmen eines aktienrechtlichen Bestellungsverfahrens nach § 104 Abs. 1 AktG festgestellt, daß ein Aufsichtsrat ohne Arbeitnehmervertreter mit dem modernen Sozialverständnis unvereinbar sei. Die Entscheidung ist zu begrüßen, da sie der zuweilen zu beobachtenden Praxis von Gerichten, die Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite hintanzustellen, einen Riegel vorschiebt.

Eine wichtige Entscheidung zur inneren Ordnung des Aufsichtsrates hat schließlich der Bundesgerichtshof am 17. Mai 1993 (Az: II ZR 89/92) gefällt. In dieser Grundsatzentscheidung zu Aufsichtsratsausschüssen ist der BGH zu der Auffassung gelangt, daß jedenfalls bei beschließenden Personalausschüssen des Aufsichtsrates der Ausschluß der Arbeitnehmervertreter allein aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit als mißbräuchliche Diskriminierung anzusehen ist. Ein Ausschluß von Aufsichtsratsmitgliedern kann demnach im Einzelfall nur dann in Betracht kommen, wenn erhebliche sachliche Gründe vorhanden sind, die der Mitarbeit in dem Ausschuß entgegenstehen. Damit hat der BGH im Prinzip klargestellt, daß Ausschüsse ohne Arbeitnehmervertreter unzulässig sind. Diese Entscheidung ist auf die Klage von Arbeitnehmervertretern in einem Aufsichtsrat, der nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 gebildet worden war, ergangen.

Das Landgericht Passau hat in einer weiteren Entscheidung vom 31. Mai 1994 (Az: HK.O. 75/93) entsprechend dieser BGH-Entscheidung bestimmt, daß bedeutende Vorbereitungsausschüsse des Aufsichtsrates, in der unternehmerische Vorentscheidungen getroffen werden, auch im Rahmen der drittelparitätischen Aufsichtsratsmitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 nicht ohne Arbeitnehmervertreter gebildet werden dürfen.

Die Fortentwicklung der Rechtsprechung zur inneren Ordnung von Aufsichtsräten und zur Bildung von Ausschüssen zeigte jedenfalls der Tendenz nach, daß die Gerichte langsam einsehen, daß im Rahmen der Aufsichtsratsmitbestimmung die Arbeitnehmervertreter in den Ausschüssen unbedingt zu beteiligen sind.

Angesichts der Diskussion um die Reform der Aufsichtsratspraxis erscheint aber auch die Revision der Rechtsprechung im Hinblick auf die Zulässigkeit einer nicht paritätischen Besetzung wichtiger Aufsichtsratsausschüsse angezeigt. Es ist unter Beachtung des Mitbestimmungsgedankens nicht hinnehmbar, daß derartige Aufsichtsratsausschüsse, denen wesentliche Vorklärungs- und häufig sogar Entscheidungsbefugnisse eingeräumt werden, nicht paritätisch besetzt werden. Dies hat um so mehr zu gelten, als den Vorbereitungs- und Personal-

ausschüssen nach dem Fall „Metallgesellschaft" in der Praxis und in der rechtspolitischen Diskussion zunehmend größeres Gewicht beigemessen wird. Für die IG Metall wird es in Zukunft darauf ankommen, hier eine Veränderung der Praxis einschließlich der Rechtsprechung durch die Förderung entsprechender Musterverfahren zu erreichen.

Eine weitere, für die Sorgfaltspflicht von Aufsichtsratsmitgliedern wichtige Entscheidung hat der Bundesgerichtshof mit Datum vom 15. November 1993 (Az: II ZR 235/92) gefällt. Danach ist auf Klage von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat ein mehrheitlich gefaßter Aufsichtsratsbeschluß für nichtig erklärt worden, mit dem die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen den Vorstandsvorsitzenden der betroffenen Aktiengesellschaft abgelehnt wurde. Hintergrund waren Verluste aufgrund durch den Firmenzweck nicht gedeckter Geschäfte des Vorstandsvorsitzenden. Der BGH hat bei der Prüfung der Frage, ob ein Vorstandsmitglied zur Verantwortung gezogen werden soll, dem Aufsichtsrat auferlegt, mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Verwaltungsmitglieds im Interesse der Gesellschaft „vorzugehen". Dies bedeutet im Ergebnis, daß der Aufsichtsrat nicht ohne sachliche Rechtfertigung und zwingende Gründe auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegenüber Vorstandsmitgliedern – in diesem Falle gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden – verzichten darf. Im Umkehrschluß ergibt sich hieraus ein Sorgfaltsmaßstab, der bei Nichtbeachtung seinerseits Schadensersatzansprüche zeitigen kann.

NEUE GESETZLICHE REGELUNGEN ZUM UNTERNEHMENSRECHT

Im Berichtszeitraum hat die Bundesregierung eine Reihe gesetzlicher Regelungen zum Unternehmensrecht verabschiedet, die für die Unternehmensmitbestimmung von erheblicher Bedeutung sind.

So trat am 1. August 1994 das Insidergesetz als Teil des Zweiten Finanzmarktförderungsgesetzes in Kraft. Damit hat das Insiderrecht in der Bundesrepublik Deutschland erstmalig eine gesetzliche Regelung erhalten. Mit diesem Gesetz werden sogenannte Insidergeschäfte verboten und Verstöße hiergegen unter Strafe gestellt. Da als Insider im besonderen Vorstände sowie Aufsichtsräte der Unternehmen gelten, betrifft es naturgemäß auch die Rechtsstellung der Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer in mitbestimmten Aufsichtsräten.

Das Insiderrecht, das die ungerechtfertigte Bereicherung durch Wertpapierhandel aufgrund von Insiderwissen verhindern will, entspricht letztlich einer alten Forderung des DGB. Wenngleich das Zustandekommen des Gesetzes unter spezifischen Aspekten beschleunigt wurde, wurde es im wesentlichen von den Gewerkschaften begrüßt. Im übrigen waren durch Richtlinien der IG Metall zur Aufsichtsratstätigkeit bereits Regelungen getroffen worden, um durch Verbot des Ankaufs und Handels mit Aktien in denjenigen Unternehmen, in denen die Aufsichtsratsmitglieder ihre Funktion ausüben, eine Interessenkollision auszuschließen.

Das neue Insiderrecht ergänzt die Regelungen des Aktiengesetzes, setzt sie jedoch weder außer Kraft, noch verschärft es sie. Demzufolge ist allen Versuchen von Unternehmen, unter Berufung auf das Insiderrecht eine Verschärfung der

aktienrechtlichen Verschwiegenheitspflicht zu verordnen, um letztlich damit mißliebige Kritik mundtot zu machen, entgegenzutreten.

Im Rahmen ihres Deregulierungsprogramms hat die Bundesregierung am 10. August 1994 das „Gesetz über kleine Aktiengesellschaften und zur Deregulierung des Aktienrechtes" in Kraft gesetzt. Das Gesetz will insbesondere kleineren Aktiengesellschaften den Zugang zum Kapitalmarkt erleichtern und modifizierte zu diesem Zweck die spezifisch auf große Aktiengesellschaften zugeschnittenen Regelungen des Aktienrechts. In diesem Zusammenhang wurde die Mitbestimmung in Aktiengesellschaften mit weniger als 500 Beschäftigten außer Kraft gesetzt. Die ursprünglich für alle Aktiengesellschaften – auch solchen mit weniger als 500 Arbeitnehmern – geltende drittelparitätische Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 gilt nach diesem Gesetz nicht mehr für nach dem 10. August 1994 neugegründete Aktiengesellschaften mit weniger als 500 Beschäftigten. Damit fand praktisch eine Rechtsangleichung an Kapitalgesellschaften in der Rechtsform der GmbH statt, die schon bisher bei einer entsprechend niedrigen Beschäftigtenzahl nicht der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterlagen.

Das Gesetz hat insofern keine große praktische Auswirkung, als bereits vor dessen Inkrafttreten die Existenz eines mitbestimmten, drittelparitätisch besetzten Aufsichtsrates in Aktiengesellschaften unterhalb von 500 Beschäftigten die absolute Ausnahme war. Demzufolge dürfte sich faktisch wenig ändern. Bestätigt wurde allerdings durch dieses Gesetz, daß in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten alle Kapitalgesellschaften in der Rechtsform der Aktiengesellschaft und der GmbH praktisch der Mitbestimmung unterliegen sollen. Dieser Rechtsgedanke dürfte für die infolge der Vereinigung Europas notwendig werdende Europäische Aktiengesellschaft von Bedeutung sein.

Schließlich hat der Bundestag im August 1994 ein Gesetz zur Beibehaltung der Mitbestimmung beim Austausch von Anteilen und der Einbringung von Unternehmensteilen, die Gesellschaften verschiedener Mitgliedsstaaten der Europäischen Union betreffen, verabschiedet. In diesem Gesetz wurde die Umsetzung der EG-Fusionsrichtlinie zur steuerrechtlichen Erleichterung grenzüberschreitender Vorgänge mitbestimmungsrechtlich flankiert. Danach bleibt auch bei Vorgängen, die in einem deutschen Unternehmen den Wegfall der Mitbestimmung zur Folge hätten, die Aufsichtsratsmitbestimmung bestehen. Daher hätten Betriebsaufspaltungen und Verlagerungen auf ein ausländisches Unternehmen, die das Absinken der für die Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 relevanten Größenklasse von 2000 Arbeitnehmern bewirken würde, bei grenzüberschreitenden Vorgängen praktisch keine Folgen.

Dies gilt allerdings dann nicht, wenn das Unternehmen bei derartigen Vorgängen darauf verzichtet, mögliche steuerrechtliche Erleichterungen bzw. Vorteile in Anspruch zu nehmen. Schließlich entfällt die Mitbestimmung auch dann, wenn die für die Mitbestimmungsorgane vorgeschriebene Mindestzahl von 2000 Arbeitnehmern im Unternehmen auf weniger als in der Regel ein Viertel dieses Wertes (beispielsweise auf 499) sinkt. Mit diesem Gesetz wurde der Versuch unternommen, grenzüberschreitende Vorgänge durch steuerrechtliche Vergünstigungen für die deutsche Mitbestimmung unschädlich zu gestalten. Das Gesetz dürfte daher in seiner Zielsetzung keine Beanstandung finden.

Des weiteren ist am 28. Oktober 1994 ein neues Umwandlungsrecht beschlossen und zum 1. Januar 1995 in Kraft gesetzt worden. Mit diesem Gesetz wird zum ersten Mal das Recht der Umwandlung von Unternehmen systematisiert und geregelt. Unter Umwandlung sind dabei die Verschmelzung (oder Fusion), die Vermögensübertragung, der Rechtsformwechsel von Gesellschaften bzw. Unternehmen und schließlich die Spaltung in der Form der Aufspaltung, Abspaltung oder Ausgliederung eines Unternehmens zu verstehen. Neu an diesem Gesetz ist insbesondere die generelle Einführung der sogenannten Unternehmensspaltung, quasi das Gegenstück zur Verschmelzung. Das Gesetz erleichtert die Umwandlung gegenüber dem bisherigen Rechtszustand und läßt die Aufspaltung von Unternehmen in bisher nicht möglicher Form zu. Die erleichterten Umwandlungsmöglichkeiten und die gesellschaftsrechtlichen Unternehmensveränderungen können naturgemäß zur Gefährdung bzw. zum Wegfall der Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene führen. Mindestens aber kann dies die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten sowie die Beibehaltung arbeits- und tarifvertraglicher Schutzvorschriften sehr erschweren.

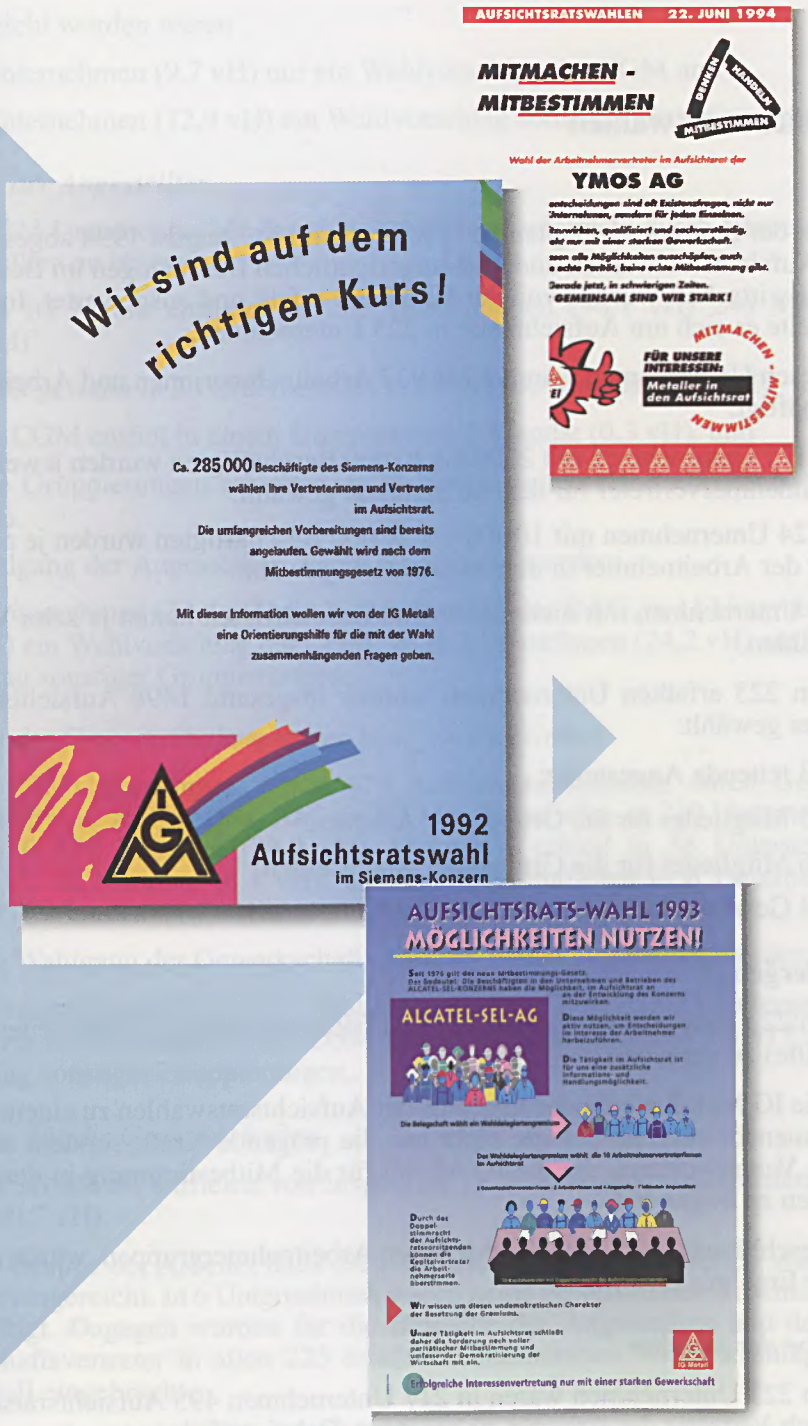
Eine Reihe von Schutzvorschriften, die erst im Laufe des Vermittlungsverfahrens nach Ablehnung durch den Bundesrat und auf Druck der Gewerkschaften in das Gesetz Eingang fanden, soll helfen, die Folgen der Unternehmensumwandlungen abzumildern und Mitbestimmungsrechte zu sichern. Dies geschah unter anderem durch die erstmalige Verankerung eines Informationsrechtes für Betriebsräte über die Form der jeweilig geplanten Unternehmensumwandlung und soll weiterhin durch die Festschreibung eines Übergangsmandates der Betriebsräte bei Unternehmensspaltungen gewährleistet werden.

Nach dem Gesetz findet die Unternehmensmitbestimmung bei Unternehmensspaltungen für weitere fünf Jahre auch dann Anwendung, wenn durch die Spaltung die Voraussetzung für die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat entfallen ist, es sei denn, die für die Mitbestimmung erforderliche Beschäftigtenzahl verringert sich auf weniger als ein Viertel. Schließlich ist individualrechtlich die Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die umfassende Anwendbarkeit des § 613 a BGB bei Unternehmensumwandlungen vorgesehen.

Obwohl die erleichterten Umwandlungsmöglichkeiten eine latente Gefährdung aller Mitbestimmungsebenen einschließlich der Individualrechte der Arbeitnehmer bewirken können, finden sich in dem Umwandlungsgesetz nur ansatzweise Regelungen, die die Folgen einer Umwandlung für die Beschäftigten und deren Interessenvertreter zumindest abmildern könnten. Es bleibt die bisher nicht durchgesetzte Forderung, mindestens eine tarifvertragliche Absicherungsklausel gesetzlich zu ermöglichen.

Die IG Metall hat durch die Herausgabe entsprechender Informationsmaterialien zu den wesentlichen Inhalten aller die Mitbestimmung betreffenden Gesetze die Organisation sowie die der IG Metall angehörenden Aufsichtsratsmitglieder unterrichtet und Schulungsveranstaltungen zu dieser Thematik vorbereitet. Der sich insbesondere durch die erleichterten gesetzlichen Umwandlungsmöglichkeiten ergebende erhöhte Beratungsbedarf stellte die fachlich zuständigen Kolleginnen und Kollegen vor immer höhere Anforderungen. Eine weitere Konsequenz aus den erleichterten Umwandlungsmöglichkeiten ergab sich hinsichtlich der Zusammensetzung von Aufsichtsräten. Dies hat zur Folge, daß aktienrecht-

Aufsichtsratswahlen


AUFSICHTSRATSWAHLEN 22. JUNI 1994
MITMACHEN - MITBESTIMMEN
DENKEN HANDELN MITBESTIMMEN
Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der
YMOS AG
GEMEINSAM SIND WIR STARK!
FÜR UNSERE INTERESSEN:
Metaller in den Aufsichtsrat
MITMACHEN - MITBESTIMMEN
Wir sind auf dem richtigen Kurs!
Ca. 285 000 Beschäftigte des Siemens-Konzerns wählen ihre Vertreterinnen und Vertreter im Aufsichtsrat.
Die umfangreichen Vorbereitungen sind bereits angelaufen. Gewählt wird nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976.
Mit dieser Information wollen wir von der IG Metall eine Orientierungshilfe für die mit der Wahl zusammenhängenden Fragen geben.
1992
Aufsichtsratswahl
im Siemens-Konzern
AUFSICHTSRATS-WAHL 1993
MÖGLICHKEITEN NUTZEN!
ALCATEL-SEL-AG
Wir wissen um diesen undemokratischen Charakter der Besetzung der Gremien.
Erfolgreiche Interessenvertretung nur mit einer starken Gewerkschaft

IG Metall

liche Bestellungsverfahren nach §104 AktG und Statusverfahren nach § 98 AktG beträchtlich zunehmen werden.

Aufsichtsratswahlen

Die in der Zeit vom 1. September 1989 bis zum 31. August 1994 abgeschlossenen Aufsichtsratswahlen und registergerichtlichen Besetzungen im Bereich der Metallwirtschaft wurden von der IG Metall erfaßt und ausgewertet. Insgesamt handelte es sich um Aufsichtsräte in 223 Unternehmen.

In diesen Unternehmen waren 2 736 932 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

– In 171 Unternehmen mit 2000 bis 10 000 Beschäftigten wurden jeweils sechs Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat gewählt.

– In 24 Unternehmen mit 10 000 bis 20 000 Beschäftigten wurden je acht Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat gewählt.

– 28 Unternehmen mit mehr als 20 000 Beschäftigten hatten je zehn Vertreter zu wählen.

In den 223 erfaßten Unternehmen wurden insgesamt 1498 Aufsichtsratsmitglieder gewählt:

– 223 leitende Angestellte;

– 495 Mitglieder für die Gruppe der Arbeiter;

– 306 Mitglieder für die Gruppe der Angestellten;

– 474 Gewerkschaftsvertreter bzw. -vertreterinnen.

Wahlergebnis

In den 223 Unternehmen waren 1275 Aufsichtsratsmandate (ohne leitende Angestellte) zu vergeben.

Für die IG Metall wurde das Ergebnis der Aufsichtsratswahlen zu einem großen Vertrauensbeweis. Es belegte nicht nur die prägende Kraft, sondern auch die große Verantwortung, die die IG Metall für die Mitbestimmung in den Unternehmen zu tragen hat.

Aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Arbeitnehmergruppen, wurde das folgende Ergebnis erzielt:

Gruppe der Arbeiter

In den 223 Unternehmen waren in 217 Unternehmen 495 Aufsichtsratsmandate durch Vertreter der Arbeiter zu besetzen. Dabei entfielen

auf die IG Metall in 214 Unternehmen (98,6 vH) 484 Mandate (97,8 vH).

Die CGM erhielt in einem Unternehmen (0,5 vH) 1 Mandat.

Auf sonstige Gruppierungen entfielen in 9 Unternehmen (4,2 vH) 10 Mandate (2,0 vH).

Eingereicht worden waren

in 21 Unternehmen (9,7 vH) nur ein Wahlvorschlag der CGM und

in 28 Unternehmen (12,9 vH) ein Wahlvorschlag sonstiger Gruppierungen.

Gruppe der Angestellten

In den 223 Unternehmen waren 306 Aufsichtsratsmandate durch Vertreter der Angestellten zu besetzen.

Auf die IG Metall entfielen in 201 Unternehmen (90,1 vH) 246 Mandate (80,4 vH)

Die DAG gewann in 30 Unternehmen (13,4 vH) 30 Mandate (9,8 vH).

Auf die CGM entfiel in einem Unternehmen 1 Mandat (0,3 vH), und

sonstige Gruppierungen erhielten in 23 Unternehmen (10,3 vH) 29 Mandate (9,5 vH).

Im Wahlgang der Angestellten waren eingereicht worden:

in 70 Unternehmen (31,4 vH) ein Wahlvorschlag der DAG, in 11 Unternehmen (4,9 vH) ein Wahlvorschlag der CGM, in 54 Unternehmen (24,2 vH) ein Wahlvorschlag sonstiger Gruppierungen.

Gruppe der Gewerkschaftsvertreter bzw. -vertreterinnen

In den 223 Unternehmen waren 474 Aufsichtsratsmandate durch Gewerkschaftsvertreter zu besetzen. Auf die IG Metall entfielen in 219 Unternehmen (98,2 vH) 426 Mandate (89,9 vH). Die DAG erhielt in 38 Unternehmen (17,0 vH) 40 Mandate (8,4 vH); auf die CGM entfielen in 6 Unternehmen (2,7 vH) 8 Mandate (1,7 vH).

Für den Wahlgang der Gewerkschaftsvertreter waren eingereicht worden:

in 96 Unternehmen (43,0 vH) 1 Wahlvorschlag der DAG; in 35 Unternehmen (16,6 vH) 1 Wahlvorschlag der CGM und in 3 Unternehmen (1,3 vH) 1 Wahlvorschlag sonstiger Gruppierungen.

Ergebnis für die Gewerkschaften

Auf die IG Metall entfielen von insgesamt 1275 Aufsichtsratsmandaten 1156 Sitze (90,7 vH).

Für die Gruppe der Arbeiter hatte die IG Metall in 217 Unternehmen Wahlvorschläge eingereicht. In 6 Unternehmen waren keine gewerblichen Arbeitnehmer beschäftigt. Dagegen wurden für die Bereiche der Angestellten und der Gewerkschaftsvertreter in allen 223 erfaßten Unternehmen Wahlvorschläge der IG Metall eingebracht.

In 2 Unternehmen hat die IG Metall kein einziges Aufsichtsratsmandat erringen können. In weiteren 20 Unternehmen erhielt die IG Metall kein Angestelltenmandat und in 2 Unternehmen kein Mandat aus der Gruppe der Gewerkschaftsvertreter.

Auf die DAG entfielen von den insgesamt 1 275 Aufsichtsratsmandaten 70 Sitze (5,5 vH).

Im Bereich der Angestellten entfielen 30 Mandate (9,8 vH) auf die DAG; in der Gruppe der Gewerkschaftsvertreter waren es 40 Mandate (8,4 vH). Insgesamt ist die DAG in den Aufsichtsräten von 50 Unternehmen (22,4 vH) vertreten.

Auf die CGM entfielen insgesamt 10 Sitze (0,8 vH). In der Gruppe der Arbeiter erzielte sie 1 Mandat (0,2 vH); bei den Angestellten erhielt sie ebenfalls 1 Mandat (0,3 vH). 8 Aufsichtsratssitze gewann die CGM in der Gruppe der Gewerkschaftsvertreter (1,7 vH). Insgesamt ist die CGM in den Aufsichtsräten von 6 Unternehmen (2,7 vH) vertreten.

Auf sonstige Gruppierungen entfielen 39 Aufsichtsratssitze (3,0 vH); dies waren 10 Mandate (2,0 vH) bei den Arbeitern und 29 Mandate (9,5 vH) bei den Angestellten. In der Gruppe der Gewerkschaftsvertreter sind diese Gruppierungen nicht anzutreffen.

Insgesamt sind die sonstigen Gruppierungen in 26 Unternehmen (11,7 vH) vertreten.

ABFÜHRUNG VON AUFSICHTSRATSVERGÜTUNGEN

Unverändert galten in der Berichtszeit der Beschluß des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages und das diesen Beschluß erläuternde Vorstandsrundschreiben Nr. 7/1990 zur Abführung eines Teils der Aufsichtsratstantiemen an die Hans-Böckler-Stiftung.

Bereits der 14. ordentliche Gewerkschaftstag hatte seinerzeit beschlossen, zur Kontrolle der korrekten Abführung eines Teils der Aufsichtsratsvergütungen eine Tantiemenkommission einzusetzen, die sich aus je einem ehrenamtlichen und einem hauptamtlichen Vertreter aller Bezirke sowie den zuständigen Sachbearbeitern der Vorstandsverwaltung zusammensetzt. Diese Kommission hat im Berichtszeitraum jährlich einmal getagt.

Im Jahr 1992 wurde kein Ausnahmeantrag, im Jahr 1993 wurden vier und im Jahr 1994 ebenfalls vier Ausnahmeanträge hinsichtlich der Tantiemenabführung bewilligt.

Auf Vorschlag der Kommission hat der Vorstand der IG Metall beschlossen, daß die Kontrolle und die Veröffentlichung des Abführungsverhaltens in der ersten Hälfte des Folgejahres der Abführungsverpflichtung stattfinden soll und daß bei festgestellten Verstößen gegen die geltende Beschlußlage die zuständige Abteilung der Vorstandsverwaltung sowohl auf ordnungsgemäße Abführung hinzuwirken hat, als auch satzungsrechtliche Maßnahmen initiieren kann.

In der Berichtszeit wurde entsprechend dieser Beschlußlage die Veröffentlichung der korrekten bzw. nicht korrekten Tantiemenabführung in der Zeitung METALL vorgenommen.

Für das Jahr 1990 sind 1552 Kolleginnen und Kollegen ihrer Verpflichtung zur Abführung eines Teils der Aufsichtsratsvergütungen korrekt nachgekommen. 129 Kolleginnen und Kollegen wurden wegen ihres nicht korrekten Abführungsverhaltens namentlich aufgeführt.

Im Jahr 1991 haben 1765 Kolleginnen und Kollegen ihren Anteil von der Aufsichtsratsvergütung korrekt abgeführt. 170 Kolleginnen und Kollegen mußten benannt werden, weil sie ihrer Abführungsverpflichtung nicht entsprechend der Beschlußlage nachgekommen sind.

In die Erfassung, Kontrolle und Veröffentlichung der Tantiemenabführung für die Jahre 1992 und 1993 wurden erstmals auch die Aufsichtsratsmitglieder in den neuen Bundesländern einbezogen.

Die Akzeptanz der Tantiemenabführung ist bei den ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen unterschiedlich ausgeprägt. Während der größte Teil von ihnen ohne jegliche Einschränkung ihrer Aufsichtsratsverpflichtung nachkam, mußte mit anderen mitunter sehr intensiv um die Bedeutung eines korrekten Abfühungsverhaltens gerungen werden. Die abschließende Veröffentlichung für die Jahre 1992 und 1993 konnte bis zum Ende des Berichtszeitraums noch nicht vorgenommen werden.

Informationsverarbeitungssysteme der IG Metall

Projekt BK

Der Gesamtauftrag des Projektes BK wurde im Berichtszeitraum 1992 bis 1994 in den wesentlichen Punkten erfüllt: Alle Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und nahezu alle Abteilungen der Vorstandsverwaltung sind flächendeckend mit dem Informationssystem der IG Metall einschließlich Bürokommunikation und den organisationsnotwendigen Anwendungen ausgestattet. Die Ausstattung der Bildungsstätten wurde 1994 begonnen und wird 1995 abgeschlossen werden können.

Im Frühjahr 1994 wurden die letzten Verwaltungsstellen auf MIDAB-Dialogbetrieb (Mitgliederdatenverwaltung) umgestellt. Die Arbeit mit Arbeitskarten und Papierbelegen gehört endgültig der Vergangenheit an. Mit der flächendeckenden Verfügbarkeit des Informationssystems hat die elektronische Kommunikation in der IG Metall eine neue Qualität erhalten: Alle Gliederungen der Organisation sind heute über die Elektronische Post schnell und zuverlässig erreichbar. So werden mit Beginn der neuen Berichtszeit Plätze in zentralen Seminaren ausschließlich über die Elektronische Post zur Verfügung gestellt.

Seit Einführung der Wirtschaftsdatenbank (WIDAB) können alle Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen dieses moderne Informationssystem zur Unterstützung der betrieblichen Gewerkschaftspolitik nutzen. Betriebliche Stammdaten und Zeitreihendaten können somit bezirklich und flächendeckend gepflegt und automatisch mit den zuständigen Bezirksleitungen ausgetauscht werden.

Die wesentlichsten Unterschiede in der technischen Ausstattung der Ost- und West-Verwaltungsstellen wurden im Berichtszeitraum beseitigt. Bereits seit Ende 1992 arbeiten auch sämtliche Ost-Verwaltungsstellen mit dem MIDAB-Dialogsystem. Inzwischen verfügen sie hinsichtlich ihrer technischen Ausstattung über den gleichen Stand wie die West-Verwaltungsstellen.

Das neue Gewerkschaftliche Mitglieder-Betreuungssystem (GMB) wurde mit den Funktionsbereichen „Kassierung" und „Elementare Betreuung" durch den Einsatz in zehn Pilotverwaltungsstellen soweit vervollständigt, daß es nunmehr flächendeckend eingeführt werden kann.

BLICK AUF DEN GESAMTVERLAUF DES PROJEKTES

Das Projekt BK war 1985 durch Vorstandsbeschluß ins Leben gerufen worden. Nach dem Großtest mit 15 Verwaltungsstellen und der Systementscheidung für

die mittlere Datentechnik im Jahre 1987/88 begann die Flächenausstattung mit dem von der IG Metall selbst entwickelten Software-Produkt MIDAB-Dialog. Dabei wurden auch Standard-Werkzeuge der Bürokommunikation, wie Textverarbeitung und Tabellenkalkulation sowie die Elektronische Post eingeführt. Entsprechend der technologischen Weiterentwicklung wurde dann mit der Integration der PC-Systeme begonnen. Zusätzlich wurden Vorplanungen für das zukünftige Gesamtsystem zur Mitgliederbetreuung vorgenommen. Außerdem wurde in diesem Zusammenhang eine Entscheidung für die Datenbank Oracle als dem zentralen und dezentralen Werkzeug der Datenhaltung getroffen. Die Flächenausstattung war für die Jahre 1989 bis 1992 konzipiert worden, wurde jedoch aufgrund der deutschen Vereinigung und der daraus resultierenden Notwendigkeit der Ausstattung von 34 weiteren Verwaltungsstellen bis zum Ende des Jahres 1993 ausgedehnt. Entsprechend der besonderen Situation in den neuen Bundesländern wurden die Mitgliederbetreuung und der Ausbau des elektronischen Netzes dort stark forciert, so daß bereits Ende 1992 sämtliche Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern über eine dezentrale Mitgliederdatenverwaltung verfügten. In den alten Bundesländern dagegen waren im Jahre 1993 fünfzig kleinere Verwaltungsstellen noch nicht entsprechend ausgestattet. Im März 1994 war diese Phase dann abgeschlossen. Im Jahre 1993 wurde damit begonnen, die Architektur des Informationssystems in seinen Hard- und Software-Komponenten bundesweit zu vereinheitlichen. An die Stelle der bisherigen klassischen zentralen Beratung und Betreuung der Organisationseinheiten wurde 1992 bzw. 1993 eine regionale Zuordnung eingeführt. Dabei lagen die Schwerpunkte auf regionalen Anwendertreffen sowie Training am Arbeitsplatz in den Verwaltungsstellen, soweit dies notwendig erschien.

Der gesamte Prozeß der Systemeinführung wurde durch sogenannte Orientierungsseminare in den Verwaltungsstellen sowie Informations-Workshops für Bevollmächtigte und politische Sekretäre begleitet.

BESCHREIBUNG DER WICHTIGSTEN TEILPROJEKTE

Gewerkschaftliches Mitglieder-Betreuungs-System (GMB)

Seit 1991 wurde neben der Einführung des IG-Metall-Informationsssystems ein neues gewerkschaftliches Mitgliederbetreuungssystem entwickelt. Dieses auf der Datenbank Oracle basierende flexible Anwendungssystem besteht aus zwei Hauptteilen: dem Kassierungs- und dem Betreuungssystem. Das GMB-Kassierungssystem arbeitet nach dem Prinzip der offenen Posten mit T-Konten und ermöglicht eine flexible Handhabung für einen modernen Mitgliederservice. Einerseits soll damit den gewachsenen Anforderungen der Verwaltungsstellen entsprochen werden, andererseits soll es die Arbeit der mit diesen Fragen befaßten Vorstandsabteilungen unterstützen.

Das Mitgliederbetreuungssystem insgesamt soll folgende Hauptaufgaben erfüllen:

– Zeitnahe Überwachung der Zahlungssituation des Einzelmitglieds sowie die Möglichkeit, sofort gezielt auf Zahlungsversäumnisse zu reagieren (aktuelle Übersicht über Außenstände in den Verwaltungsstellen);

– Möglichkeit zur Nutzung automatisierter Verfahren bei allen Kassierungsarten;

– detaillierter Nachweis des Zahlungsverhaltens von Mitgliedern, das Grundlage für Satzungsleistungen der IG Metall ist.

Daneben können Beiträge und Unterstützungsleistungen sowie andere Zahlungsvorgänge (beispielsweise Dienstleistungen der IG Metall) im Mitgliedskonto festgehalten werden.

Während der Pilotphase wurde in den Jahren 1993/1994 das System in insgesamt zehn Verwaltungsstellen installiert und steht mit Beginn des Jahres 1995 für den Flächeneinsatz zur Verfügung.

Im Bereich GMB-Betreuung ist ferner die Realisierung des Einzelprojektes „Funktionärsarbeitsplatz" geplant. Mit entsprechenden PC-Funktionärsarbeitsplätzen wird der Zugriff auf gemeinsam nutzbare, wichtige Daten für die Betreuung und die Verwaltungsstellen-Statistik möglich.

Die Entwicklung des Kern-Betreuungssystems ist mit der Pilotphase ebenfalls abgeschlossen; der flächendeckenden Einführung steht nichts mehr im Wege.

Schnittstelle zur dezentralen Buchhaltung (PC-FIBU)

Synchron zu GMB wird gegenwärtig an der Einführung einer dezentralen Buchhaltung gearbeitet. Die arbeitsorganisatorischen Vorbereitungen und die Einführungstermine werden mit den Verwaltungsstellen abgesprochen.

GMB-Einführungs- und Qualifizierungskonzept

Für dieses völlig neu konzipierte Anwendungssystem wurde in der Pilotphase ein Einführungs- und Qualifizierungskonzept entwickelt, das im wesentlichen aus folgenden Komponenten besteht: GMB-Übersicht, GMB-Grundlagen, GMB-Training am Arbeitsplatz I (zum Echtbetrieb), GMB-Training am Arbeitsplatz II (zur Vertiefung), GMB-Daten und -Formulare.

Die Kursbausteine wurden im Laufe des Jahres 1994 zur Einsatzreife gebracht und mehrmals erprobt. Die Dauer der Kurse soll zwischen einem Tag bzw. drei Tagen variieren. Die Durchführung orientiert sich regional und lokal, das heißt, an den Anforderungen der jeweiligen Verwaltungsstelle.

Parallel zur Konzeptentwicklung wurden benutzerorientierte Arbeitsmaterialien erstellt. Dabei handelte es sich einerseits um ein Nachschlagewerk für Funktionalität und Masken, andererseits um ein aufgabenbezogenes Handbuch.

Das Konzept der GMB-Qualifizierung wurde nach folgenden Grundsätzen aufgebaut:

– Die Formen erwachsenengerechten Lehrens und Lernens, das heißt, ein gleichberechtigtes Miteinander von BK-Trainern und Kolleginnen aus den Verwaltungsstellen sind ein wichtiger Schlüssel zum Gelingen der GMB-Einführung.

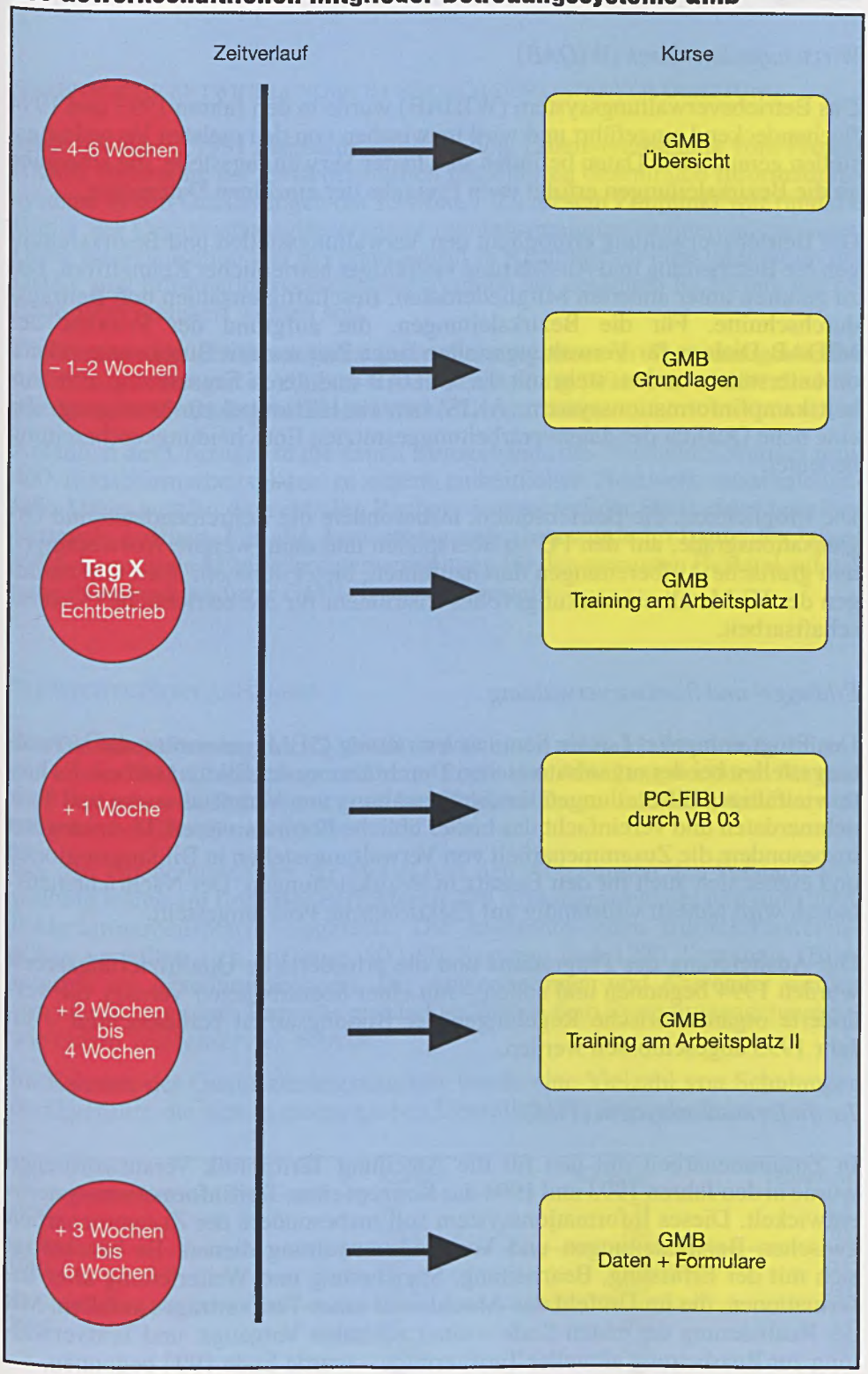
– Der Wechsel zwischen Information und aufgabenorientiertem Training sowie das schrittweise, an den Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen anknüpfende Vorgehen sind ebenfalls ein wichtiger Faktor der GMB-Qualifizierung.

Projekt BK

Projektstand

- **BK-System flächendeckend eingeführt (1994)**
  - ▶ MIDAB Dialog komplett in Betrieb (März 1994)
- **WIDAB flächendeckend eingeführt (1994)**
  - ▶ Hoher Nutzen in Bezirken mit systematischer Betreuung durch Bezirksleitungen
  - ▶ Nutzung in vielen Verwaltungsstellen im Datenaustausch mit Bezirksleitungen
- **Elektronische Post flächendeckend eingeführt**
  - ▶ in allen Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen
  - ▶ in nahezu allen Abteilungen der Vorstandsverwaltung (August 1994)
  - ▶ bundesweites elektronisches Teilnehmerverzeichnis (September 1994)
- **GMB Kassierung in der Flächeneinführung**
- **GMB Betreuung zentral verfügbar**
  - ▶ für Statistiken (März 1994)
  - ▶ für alle Mitgliederdaten (August 1994)
  - ▶ für die Verwaltung von Betrieben (ca. Dezember 1994)
- **PC Ausstattung und Netzumstellung der LAN erheblich ausgeweitet**
- **ergänzende Produkte und Systeme zur Verfügung gestellt**
  - ▶ Rechtsschutz
  - ▶ Wahlen (für alle Wahlarten)
  - ▶ Adreßverwaltung
  - ▶ Seminarverwaltung

Konzept zur Einführung des Gewerkschaftlichen Mitglieder-Betreuungssystems GMB



– Alle Schritte zum Erwerb und zur Vertiefung von Kenntnissen sind einführungs- und prozeßbegleitend vorzunehmen.

Wirtschaftsdatenbank (WIDAB)

Das Betriebsverwaltungssystem (WIDAB) wurde in den Jahren 1993 und 1994 flächendeckend eingeführt und wird inzwischen von den meisten Verwaltungsstellen genutzt. Die Daten befinden sich in der Verwaltungsstelle, die Übergabe an die Bezirksleitungen erfolgt nach Freigabe der einzelnen Datensätze.

Die Betriebsverwaltung ermöglicht den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen die Bearbeitung und Auswertung vielfältiger betrieblicher Kennziffern. Dazu gehören unter anderem Mitgliederdaten, Beschäftigtenzahlen und Beitragsdurchschnitte. Für die Bezirksleitungen, die aufgrund der Priorität des MIDAB-Dialogs für Verwaltungsstellen lange Zeit nur mit Bürokommunikation unterstützt wurden, steht mit der WIDAB und deren Erweiterung zum Arbeitskampfinformationssystem (AKIS) nun ein Hilfsmittel zur Verfügung, das eine neue Qualität der datenverarbeitunggestützten Entscheidungsvorbereitung bedeutet.

Die Möglichkeit, die Betriebsdaten, insbesondere die Zeitreihendaten und Organisationsgrade, auf den PC zu überspielen und dann weitere Auswertungen und grafische Aufbereitungen durchzuführen, bietet nunmehr allen Gliederungen der IG Metall ein wirkungsvolles Instrument für die betriebliche Gewerkschaftsarbeit.

Bildungs- und Seminarverwaltung

Das Programmpaket Lokale Seminarverwaltung (SEM) unterstützt die Verwaltungsstellen bei der organisatorischen Durchführung der Bildungsarbeit. Es bietet vielfältige Hilfestellungen für die Verwaltung von Veranstaltungen und Teilnehmerdaten und vereinfacht das bisher übliche Formularwesen. Es unterstützt insbesondere die Zusammenarbeit von Verwaltungsstellen in Bildungsregionen und eignet sich auch für den Einsatz in Bezirksleitungen. Der Nachrichtenaustausch wird nahezu vollständig auf Elektronische Post umgestellt.

Die Auslieferung des Programms und die erforderliche Qualifizierungsarbeit wurden 1994 begonnen und sollen – mit einer überarbeiteten Version, die veränderte organisatorische Regelungen der Bildungsarbeit berücksichtigt – im Jahr 1995 abgeschlossen werden.

Tarifinformationssystem (TIM)

In Zusammenarbeit mit den für die Abteilung Tarifpolitik Verantwortlichen wurde in den Jahren 1993 und 1994 das Konzept eines Tarifinformationssystems entwickelt. Dieses Informationssystem soll insbesondere der Zusammenarbeit zwischen Bezirksleitungen und Vorstandsverwaltung dienen. Es beschäftigt sich mit der Erfassung, Bearbeitung, Speicherung und Weiterleitung aller Informationen, die im Umfeld des Abschlusses eines Tarifvertrages anfallen. Mit der Realisierung der ersten Stufe – einer zentralen Vorgangs- und Textverwaltung zur Bearbeitung aktueller Tarifverträge – wurde Ende 1994 begonnen.

Datenverarbeitung

WESENTLICHE ENTWICKLUNGEN IM BEREICH DER DATENVERARBEITUNG

Mitte des Jahres 1991 übernahm die Abteilung Datenverarbeitung vom Projekt BK die Betreuung der zwischenzeitlich installierten dezentralen Informationssysteme in den Gliederungen der IG Metall. Zu diesem Zeitpunkt war rund die Hälfte der Organisationsgliederungen mit Informationssystemen ausgestattet. Diese Reorganisation war der erste Schritt in Richtung auf eine Integration der Daten- und Informationsverarbeitungssysteme der gesamten IG Metall, die bis Ende 1995 realisiert werden soll.

Die Einführung der dezentralen Informationssysteme in Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen ist abgeschlossen. Seit Anfang 1994 werden dort alle Mitgliederdaten im Dialogverfahren (MIDAB) verarbeitet.

Anläßlich des Umzuges in die neuen Bürogebäude des Vorstandes wurden rund 400 Bildschirmarbeitsplätze zu einem einheitlichen Netzwerk zusammengefaßt. Dabei wurden die zentralen Rechnersysteme auf der Basis eines Leasing-Vertrages erneuert. Für alle Auswertungsaufgaben wurde im Laufe des Jahres 1994 die zentrale Mitgliederdatenverwaltung für den gesamten Bestand auf das neue datenbankgestützte GMB-System umgestellt.

DIE WICHTIGSTEN AUFGABEN

Die Datenverarbeitung der IG Metall umfaßt einen zentralen Bereich, bestehend aus einem IBM-Großrechner und einer Reihe von Abteilungsrechnern für zentrale Aufgaben im Rahmen der neu konzipierten Daten- und Mitgliederverwaltung durch MIDAB und GMB.

Bei den Gliederungen der IG Metall und den Abteilungen der Vorstandsverwaltung waren am Ende der Berichtszeit 230 Abteilungsrechner und rund 2000 Bildschirmarbeitsplätze eingesetzt. Die angeschlossenen Bildschirmarbeitsplätze verteilten sich auf etwa 800 PC-Systeme und 1200 Terminals (Bildschirme am Abteilungsrechner). Die Anwenderinnen und Anwender werden von vier für regionale Bereiche zuständige Teams, dem Systemmanagement sowie einem Telefonservice betreut.

Im Rahmen der Qualifizierungstätigkeit wurde eine Vielzahl von Schulungen durchgeführt, die sich in einem groben Überblick wie folgt gliedern:

Jahr	Kursart	Kurstage	Teilnehmer
1992	PC	73	162
	VAX	192	611
1993	PC	151	332
	VAX	207	605
1994	PC	162	382
	VAX	154	486

Zusätzlich zu den Schulungsveranstaltungen wurde bei der Installation neuer DV-Anlagen in der Regel ein Training am Arbeitsplatz durchgeführt.

Nach Abschluß der Flächenausstattung und der Grundqualifizierung für die Textverarbeitung sowie die Mitgliederdatenverwaltung wurde das Schulungskonzept umgestellt. Sämtliche Bildungsmaßnahmen wurden in einem übersichtlichen Kursprogramm zusammengefaßt und werden nun halbjährlich allen Gliederungen angeboten.

Im Bereich der Mitgliederdatenverwaltung werden gegenwärtig etwa 180 Verwaltungsstellen durch das Produkt MIDAB-Dialog betreut. In rund 10 Verwaltungsstellen wurde im Rahmen eines Pilotversuchs das neue Mitgliederbetreuungssystem GMB eingeführt. Die zentrale Datenverarbeitung wickelt hierbei das gesamte Kassierungsverfahren ab.

Durch die Einführung von MIDAB-Dialog konnte eine erhebliche Reduzierung der Papierverwendung sowie der Versandarbeiten in Vorstandsverwaltung und Verwaltungsstellen erreicht werden: Viele Listen und Auswertungen werden in den Verwaltungsstellen inzwischen mit dem dezentralen DV-System erzeugt.

Zu Beginn des Jahres 1994 wurden sämtliche statistischen Auswertungen auf das neue GMB-System umgestellt. Im Verlauf des Jahres 1994 wurde für den Gesamtmitgliederbestand eine Auswertungsdatenbank geschaffen. Dadurch können sämtliche Vorgänge, mit Ausnahme des Kassierungsverfahrens, unter Zuhilfenahme der neuen Datenbankwerkzeuge abgewickelt werden. Zum Beispiel wurde ab Januar 1995 der Zeitungsversand auf das neue Verfahren umgestellt.

Im Bereich der Finanzinformationssysteme wurde eine Anwendung entwickelt, mit deren Hilfe die zentral vorliegenden Buchhaltungsdaten den Verwaltungsstellen auf Anforderung – elektronisch ausgewertet – zur Verfügung gestellt werden können. Diese Übergangslösung soll den Verwaltungsstellen die Finanzverwaltung und -kontrolle bis zu dem Zeitpunkt erleichtern, an dem eine dezentrale Finanzverwaltung im Rahmen der GMB-Einführung flächendeckend möglich wird.

VERÄNDERUNG DER DEZENTRALEN DV-SYSTEME

Eine entscheidende Veränderung der dezentralen DV-Systeme wurde bereits erwähnt: Die Bedeutung der PC-Systeme für die Gesamtkonzeption hat erheblich zugenommen. Standen früher Abteilungsrechner mit angeschlossenen Bildschirmen (mittlere Datentechnik – MDT) im Vordergrund, so bestimmt heute das Zusammenspiel von Abteilungsrechnern und Endgeräten mit eigener Rechnerkapazität (PC-Systeme in einer Client-Server-Umgebung) die Architektur der Informationssysteme.

Bisher stand in der Regel je Verwaltungsstelle nur ein PC für die Erstellung von Grafiken und komplexen Textvorlagen zur Verfügung. Das neue System bietet nahezu allen PC-Systemen die gleiche Funktionalität, wie dies bei dem Abteilungsrechnersystem der Fall war. Von daher werden langfristig nur wenige Bildschirmarbeitsplätze alter Art in der Organisation verbleiben.

Auch die Software-Landschaft hat sich nachhaltig verändert. Auf seiten der Abteilungsrechner haben sich im wesentlichen folgende Veränderungen ergeben: Die Tabellenkalkulation S 2020 wurde zugunsten einer PC-Software aufgegeben. Die Textverarbeitung, die bei den ersten Systemen in den westlichen Bundesländern und bei allen Ost-Verwaltungsstellen mit WPS-Plus durchgeführt wurde, wurde zwischenzeitlich vollständig auf Word-Perfect umgestellt.

Durch die Einführung von Windows wurde die bisherige Benutzerschnittstelle (WordPerfect-Shell) abgelöst. Die Textverarbeitung wurde in vielen Verwaltungsstellen auf „WordPerfect für Windows" umgestellt. Hierbei erwies sich die Tatsache als hilfreich, daß die Textverarbeitung auf dem Abteilungsrechner und auf dem PC – sowohl unter DOS wie auch unter Windows – dasselbe Dateiformat besitzt, wodurch der Wechsel nur geringe qualifikatorische Umstellungen erforderlich machte.

Das auf den PC-Systemen der IG Metall weit verbreitete Grafikpaket DrawPerfect wird seit der Umstellung auf Windows durch das Nachfolgeprodukt WordPerfect Presentations ersetzt. Vielfältige Veränderungen ergaben sich bei der Tabellenkalkulation. Die Leistungsfähigkeit der Textverarbeitung führte nach und nach dazu, daß wichtige Teile einfacher Tabellenkalkulationen direkt in der Textverarbeitung erledigt werden konnten. Das Produkt PlanPerfect wurde von der Herstellerfirma nicht auf Windows umgestellt. Aus diesem Grunde und weil überdies das Produkt Microsoft Excel derzeit die größte Marktbedeutung hat, wurde hier ein Wechsel des Herstellers vollzogen. MS Excel hat sich bei der Erstellung von Tabellen und Geschäftsgrafiken gut bewährt.

Das ursprünglich geplante Datenschutzprodukt PC-Guard wurde aufgrund der inzwischen veränderten Datenhaltung überflüssig. Die Anwenderdaten werden bei der neuen Netzwerkkonfiguration auf dem Abteilungsrechner abgelegt und somit ebenso geschützt und gesichert wie die Daten des Abteilungsrechners selbst.

STRATEGISCHE PLANUNG DER INFORMATIONSSYSTEME

Die Weichenstellungen für die Informationsverarbeitung der IG Metall sind anläßlich der Erarbeitung einer mittelfristigen Planung 1994 bis 1997 durch das Projekt BK in zwei Hauptphasen unterteilt worden.

Phase I: Grundausstattung aller Gliederungen mit Werkzeugen zur Ablösung von Schreibmaschine und Karteikarte. Diese Phase ist abgeschlossen.

Phase II: Schaffung von Werkzeugen zur Informationsverarbeitung auf der Basis relationaler Datenbanken und multifunktionaler Endgeräte. Dies stellt die technische Basis für eine Reorganisation der Geschäftsprozesse im Hinblick auf die sich wandelnden Anforderungen dar.

Die Hauptfaktoren, die heute auf die Informationsverarbeitung der IG Metall einwirken, sollen im folgenden dargelegt werden:

– Es besteht die Notwendigkeit einer erheblich verstärkten Mitglieder-(Kunden)orientierung. Dies bedeutet: Die Informationssysteme müssen die Gliederungen der IG Metall in die Lage versetzen, schnell, qualifiziert und umfassend hochwertige Dienstleistungen bereitzustellen.

– Veränderungen der Aufgabenstellungen der IG Metall, wie sie gegenwärtig im Projekt OE erarbeitet werden, erfordern Informationssysteme, die die Betriebsorganisation und die Kommunikationsstruktur der IG Metall flexibel und durch multifunktionale Arbeitsplätze unterstützen können.

– Der schnelle Wandel der Technologien zur Informationsverarbeitung stellt hohe Anforderungen sowohl an die Endanwender und -anwenderinnen, wie auch an den Bereich Informationsverarbeitung selbst, die notwendige Modernisierung schnell und zielgerecht durchzuführen.

– Der Kostendruck, der gegenwärtig auf der gesamten Organisation lastet, erfordert auch einen deutlichen Beitrag des Bereichs Informationsverarbeitung. Dies gilt sowohl für direkte Kosteneinsparungen, als auch hinsichtlich eines wirkungsvoll Ressourceneinsatzes mit Hilfe von Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungseffekten.

Für eine zielgerichtete Reaktion auf diese Herausforderungen werden zur Zeit folgende Maßnahmen eingeleitet beziehungsweise weiterentwickelt:

1. Die wichtigste technische Grundvoraussetzung besteht in der Schaffung von flexibel nutzbaren Werkzeugen, mit denen auf neue bzw. besondere Anforderungen schnell reagiert werden kann. Die Grundentscheidung der IG Metall, die Daten dezentral pflegen zu lassen und sie für die erforderlichen Auswertungen zur Verfügung zu stellen, war der erste Schritt in diese Richtung.

2. Der zweite Schritt besteht darin, durch multifunktionale Endgeräte (PC-Systeme und datenbankgestützte Informationsverarbeitung unter einheitlicher Benutzeroberfläche) die Möglichkeiten der Informationsverarbeitung bis hin zum einzelnen Arbeitsplatz zu dezentralisieren. Die Bearbeitungs- und Auswertungswerkzeuge werden für die Endbenutzer direkt gestaltbar und jederzeit auf neue Erfordernisse anwendbar.

3. In der Qualifizierung der Anwenderinnen und Anwender liegt die dritte große Gestaltungsmöglichkeit. Moderne Werkzeuge unter weitgehend gleichmäßig gestalteten grafischen Benutzeroberflächen erleichtern das Erlernen von Grundfunktionen erheblich. Der Lernaufwand für die Beherrschung dieser Grundfunktionen sinkt dadurch deutlich.

Die Anforderungen an die einzelnen Arbeitsplätze – weniger arbeitsteilig, mitgliedernäher und schneller die jeweiligen Aufgaben auszuführen – sind nicht zu erfüllen ohne eine weit über die technischen Funktionalitäten hinausgehende Qualifizierung. Die Erfahrungen zeigen: Qualifizierungsmaßnahmen müssen in hohem Maße ein ganzheitliches Verständnis der ihnen zugrunde liegenden Geschäftsprozesse und der zur Verfügung stehenden Informationswerkzeuge beinhalten, damit die angestrebte Flexibilität tatsächlich erreicht werden kann.

Diese Qualifizierungs- und Betreuungsaufgabe erforderte auch seitens der betreuenden Kolleginnen und Kollegen in der Vorstandsverwaltung eine veränderte Ausrichtung ihrer Tätigkeit. Dies betraf nicht nur die Beschäftigten im Bereich der Informationsverarbeitung, sondern auch die Beschäftigten in vielen anderen Fachabteilungen.

Interner Datenschutz – Datenschutzbeauftragter

Die IG Metall als speichernde Stelle verarbeitet Daten von rund drei Millionen Mitgliedern. Diese Daten können an unterschiedlichen Stellen (Vorstand, Bezirksleitungen, Verwaltungsstellen) gespeichert sein, aber in jedem Falle ist zu beachten: Die Daten gehören dem Mitglied. Die IG Metall verwaltet sie treuhänderisch und hat sich zu sorgfältigem Umgang mit ihnen verpflichtet. Sie benutzt sie ausschließlich für eigene, der Satzung entsprechende Zwecke.

Datensicherheit zielt auf den Schutz von Daten und Anlagen. Beim Datenschutz hingegen geht es um das im Grundgesetz formulierte Persönlichkeitsrecht des Menschen. Die einzelne Person, deren Daten gespeichert werden, soll vor den möglichen Gefahren geschützt sein, die aus der Verarbeitung und dem Umgang mit solchen personenbezogenen Angaben entstehen können.

Die flächendeckende Grundausstattung der IG Metall mit Abteilungsrechnern und Personalcomputern ist abgeschlossen. Durch die Komplettierung eines bundesweiten EDV-Netzes sind die Anforderungen an den Datenschutz weiter gestiegen. Im Berichtszeitraum wurden deshalb verstärkt Datenschutzunterweisungen in den Verwaltungsstellen und den anderen Gliederungen der IG Metall durchgeführt. Bei diesen Datenschutzunterweisungen handelte es sich zum einen um eine Schulung der an PC oder Terminals arbeitenden Kolleginnen und Kollegen in datenschutzrechtlichen Fragen. Zum anderen erfolgte im Rahmen dieser Unterweisungen eine Prüfung der datensicherheitstechnisch notwendigen Regelungen in den jeweiligen Büroräumen. Dabei wurden insbesondere die abgeschlossene Lagerung von Sicherungsbändern, der Umgang mit den Paßwörtern und die Vergabe von Zugriffsrechten zu den Systemen geprüft. Darüber hinaus wurden entsprechende Prüfberichte erstellt, die auch Anregungen zur Verbesserung von Datensicherheit und Datenschutz enthielten.

Für die Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern erfolgte eine gemeinsame Datenschutzunterweisung in Berlin. Ergänzt wurde diese Maßnahme durch Besuche in Verwaltungsstellen, die der Beratung in Datenschutzfragen dienten.

Im Seminarangebot des Projektes BK wurden im Berichtszeitraum verstärkt Datenschutzthemen behandelt. Auch in Seminaren im Bereich Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche werden Datenschutzfragen behandelt.

Die personenbezogene Datenverarbeitung der IG Metall erfolgt in Zusammenarbeit mit Dienstleistungsunternehmen, die bestimmte Formen von Massendatenverarbeitung übernehmen oder denen im Einzelfall von der IG Metall Daten zur Abwicklung ihrer Aufträge zur Verfügung gestellt werden. Mit diesen Unternehmen wurden im Berichtszeitraum Datenschutzverträge abgeschlossen. In diesen Verträgen wurden die Dienstleistungsunternehmen auf die

Datenschutzkriterien der IG Metall verpflichtet. Gleichzeitig erlauben diese Verträge unangemeldete Kontrollen in diesen Unternehmen zur Prüfung der Einhaltung der vereinbarten Datenschutzregelungen. Der Bereich „Interner Datenschutz" hat in diesen Unternehmen Begehungen zur Prüfung der Datensicherheit durchgeführt.

Weiterhin wurden für das Wahlerfassungsprogramm der IG Metall, mit dem die Betriebsratswahlen sowie sämtliche Funktionärswahlen erfaßt werden, Regularien erarbeitet, nach denen Nicht-Mitglieder der IG Metall nur dann statistisch erfaßt werden dürfen, wenn der entsprechende Persönlichkeitsschutz gesichert ist.

Im Berichtszeitraum wurden darüber hinaus die Anfragen von Verwaltungsstellen zu Datenschutz- und Datensicherheitsproblemen beantwortet und entsprechende Unterlagen zur Verfügung gestellt.

6

IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 6

Frauenarbeit

Werbung - Kulturarbeit

Projekt MitgliederEntwicklung (ME)

Gudrun Hamacher
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

IG Metall

Frauenpolitik

Frauenarbeit in Krisenzeiten

Die Bundesrepublik Deutschland wurde im Berichtszeitraum von der größten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit erschüttert. Mehr als vier Millionen Menschen waren auf dem Höhepunkt dieser Krise, im Februar 1994, als arbeitslos registriert. Frauen wiesen während des gesamten Krisenverlaufs eine deutlich höhere Arbeitslosenquote auf als Männer. Doch anders als in früheren Wirtschaftskrisen gingen Anzahl und Anteil der Frauen am Arbeitsmarkt nicht zurück, die Erwerbsquote von Frauen stieg vielmehr im Westen kontinuierlich weiter an. Allerdings zeigte sich eine gespaltene Entwicklung. Während im Westen die Erwerbsquote von 1989 bis 1992 von 55,5 auf 59,5 vH stieg, sank sie im Osten Deutschlands von 91 vH (1989) auf 74,8 vH im Jahr 1992, und es ist zu vermuten, daß sie inzwischen noch niedriger geworden ist.

So positiv die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Westen ist, so hat sie doch auch eine Schattenseite: Der Zuwachs der Frauenerwerbstätigkeit erfolgte in den Bereichen Dienstleistung und Handel – und dort vor allem auf Teilzeitarbeitsplätzen. Mit dieser Zunahme der Erwerbstätigkeit im tertiären Sektor ging andererseits ein überproportionaler Abbau von Frauenarbeitsplätzen im produzierenden (sekundären) Sektor einher. In der Metallindustrie beispielsweise wurden in der Zeit von 1980 bis 1992 „nur" 0,3 vH aller Frauenarbeitsplätze abgebaut. Aber bereits zwischen 1992 und 1993 lag diese Veränderung bei minus 9,1 vH aller Frauenarbeitsplätze. Auch wenn neuere Zahlen noch nicht vorliegen, ist mit einem weiteren Abbau von Frauenarbeitsplätzen zu rechnen.

Die Abnahme der Frauenerwerbstätigkeit mußte das Vertrauen der ostdeutschen Frauen in die deutsche Einheit erschüttern. Für sie sind die Zeiten hoher Erwerbstätigkeit mit dem Ende der DDR zu Ende gegangen: Jahrzehnte, in denen es für jede ostdeutsche Frau selbstverständlich war, das eigene Geld verdienen zu können, und in denen es in der Regel möglich war, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Den Zusammenbruch der ostdeutschen Wirtschaft und die damit verbundene anhaltende Massenarbeitslosigkeit hat die Frauen im Osten – trotz gleicher Qualifikation wie bei ihren männlichen Kollegen – doppelt getroffen. Sie waren die ersten, die entlassen wurden, und sie sind die letzten, die einen neuen Job finden oder in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen einbezogen werden.

Die Frauenarbeitslosenquote Ost lag Ende 1994 bei 21,9 vH, und 64 vH aller Arbeitslosen im Osten Deutschlands sind Frauen. Besonders schlimm gestalte-

te sich die Situation der alleinerziehenden Frauen in den neuen Bundesländern: Ein Viertel von ihnen ist ohne Erwerbsarbeit.

Die Wirtschaftskrise bedingt nicht nur Frauenarbeitslosigkeit; vielmehr erscheinen in Krisenzeiten nahezu alle anderen politischen Themen wichtiger als Frauenpolitik. Frauen und ihr Interesse an einer Gleichstellung der Geschlechter spielen deshalb kaum ein Rolle.

Selbstverständlich hinterließ die Krise auch in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit ihre Spuren. Die Angst um den Arbeitsplatz schränkte oftmals die Bereitschaft zum gewerkschaftlichen Engagement und zur betrieblichen Gegenwehr ein. Aber zu Resignation besteht kein Anlaß. In der vergangenen Legislaturperiode haben viele Frauenausschüsse in den Verwaltungsstellen die Frauenarbeit vorangebracht. Ungezählte weibliche Betriebsratsmitglieder haben die Interessen von und mit Frauen in den Betrieben vertreten. Die Frauenausschüsse haben die Formen ihrer Arbeit weiterentwickelt und verändert.

Es gibt aber auch Verwaltungsstellen, in denen Frauenausschüsse nicht mehr existieren, weil es an Kolleginnen fehlte, die bereit waren, dort mitzuarbeiten. Zur betrieblichen Realität gehört es ferner, daß bei Sozialplanverhandlungen in den Betrieben das Kriterium „Doppelverdiener" in manchen Betriebsvereinbarungen wieder Eingang fand.

In der IG Metall selbst ist der Frauenanteil in den letzten drei Jahren gesunken. Gestiegen ist allerdings die Beteiligung von Kolleginnen in den Gremien der IG Metall. So schwerwiegende Folgen auch die wirtschaftlichen Krisenzeiten für Frauenarbeit und Frauenpolitik hatten, die Frauen in der IG Metall waren sich stets darüber im klaren: Nur das Engagement in und mit den Gewerkschaften bereitet den Weg für die Gleichstellung der Geschlechter.

RASANTES AUF UND AB: MITGLIEDERENTWICKLUNG

Aufgrund der Vereinigung Deutschlands und der Erweiterung der IG Metall um die fünf neuen Bundesländer stieg der Frauenanteil um mehr als 5 vH, und zwar auf insgesamt 20,8 vH. Dieses absolute und prozentuale Wachstum ist zu erklären aus dem viel höheren Frauenanteil an den Beschäftigten der Metallindustrie in der ehemaligen DDR.

Die Politik der Treuhandanstalt und der damit verbundene industriepolitische Kahlschlag in den neuen Ländern wirkten sich auf die Mitgliederentwicklung bei den Frauen sehr negativ aus. Gehörten 1992 noch 756 034 Beschäftigte, davon 253 045 Frauen, in den fünf neuen Bundesländern der IG Metall an, so waren es 1993 nur noch 618 249, darunter 194 750 Frauen. Ende 1994 sank die Zahl der Mitglieder auf 545 290 (166 465 Frauen).

Aber auch im Westen verlief die Mitgliederentwicklung deutlich negativ. Ende 1992 waren 2 638 248 Personen Mitglied der IG Metall, davon waren 669 348 Frauen. Ende 1994 verringerte sich die Mitgliederzahl in den alten Bundesländern auf 2 450 448 (381 448 Frauen).

Mitgliederentwicklung*	1992	1993	1994
Insgesamt	3 394 282	3 146 437	2 995 738
Frauen	669 348	589 382	548 092
Anteil in vH	19,7	18,7	18,3

* berechnet jeweils zum 31. Dezember

Gleichstellungspolitik in der IG Metall

Die Debatte über gewerkschaftliche Frauenförderung, vor allem aber die Frauenförderpläne für die hauptamtlichen bzw. die ehrenamtlichen Funktionärinnen führten dazu, daß mehr Frauen in allen Gremien der IG Metall tätig sind. Dennoch sind in vielen Entscheidungsgremien und -funktionen Frauen immer noch unterrepräsentiert.

Die zahlenmäßigen Veränderungen sind jedoch nur die eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite geht es darum, die gewerkschaftlichen Strukturen und Arbeitsbedingungen so zu verändern, daß mehr Frauen mitarbeiten können und wollen. In dieser Beziehung wurden bisher kaum Fortschritte erzielt.

FRAUENFÖRDERUNG IM HAUPTAMTLICHEN BEREICH

Seit Bestehen des Frauenförderplans für Hauptamtliche ist der Frauenanteil an den politisch Beschäftigten von 7,7 vH im Jahr 1986 auf 16,1 vH Ende 1994 gestiegen. Trotz dieser Steigerung sind jedoch in einigen Bereichen deutliche Defizite festzustellen. In 92 Verwaltungsstellen gibt es noch immer keine einzige Gewerkschaftssekretärin. Obwohl der Frauenförderplan vorsieht, in allen Verwaltungsstellen ab drei hauptamtlich Beschäftigten freiwerdende Stellen mit Kolleginnen zu besetzen, wurde dies nicht überall durchgesetzt.

Als ein weiteres Defizit bleibt festzustellen, daß der prozentuale Anteil der mit politischen Aufgaben beschäftigten Frauen im Berichtszeitraum rückläufig war. Es müssen also noch einige Anstrengungen in quantitativer und vor allem auch in qualitativer Hinsicht unternommen werden, um der Zielsetzung des Frauenförderplanes für den hauptamtlichen Bereich gerecht zu werden.

FRAUENFÖRDERUNG IM EHRENAMTLICHEN BEREICH

Auf der Grundlage der vom Vorstand der IG Metall beschlossenen Richtlinie zur Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich ist in jeder Verwaltungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Ortsfrauenausschuß ein Frauenförderplan aufzustellen und jährlich fortzuschreiben.

Inzwischen haben zwei Drittel der Verwaltungsstellen (West) einen Frauenförderplan abgeschlossen. Im Juli 1994 verfügten 113 Verwaltungsstellen (West)

über einen Frauenförderplan, in 45 Verwaltungsstellen konnte noch keine Selbstverpflichtung zur Frauenförderung erreicht werden.

Der Aufforderung, jährlich Berichte anzufertigen, sie auszuwerten und zur Diskussion zu stellen, wurde sehr unterschiedlich nachgekommen. In den meisten Fällen handelte es sich bei den Berichten lediglich um statistische Aufstellungen; nur wenige Verwaltungsstellen berichteten über einzelne Schritte, über Erfolge und Barrieren. Eine inhaltliche Diskussion über Ansatzpunkte von Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich fand kaum statt. Damit blieb das Instrument der Rechenschafts- und Berichtspflicht bisher relativ wirkungslos.

GEWERKSCHAFTLICHE FRAUENPOLITIK IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Nach der Vereinigung galt es, die Strukturen der IG Metall aus der alten Bundesrepublik in den fünf neuen Bundesländern zu verankern. Gleichzeitig mußte der gewaltige Umbruch in den Betrieben der ehemaligen DDR gewerkschaftspolitisch bewältigt werden.

Sehr bald wurde deutlich, daß die Schaffung von Strukturen der gewerkschaftlichen Frauenarbeit nur eine nachrangige Bedeutung hatte. Dazu kam, daß immer mehr Frauen aus den Betrieben herausgedrängt wurden. Viele Kolleginnen aus den neuen Bundesländern machten sehr bald ähnliche Erfahrungen wie ihre westlichen Kolleginnen: Wenn es um den Erhalt von Arbeitsplätzen, um Massenentlassungen und Beschäftigungssicherung ging, waren die Interessen von Männern und „Hauptverdienern" oft wichtiger als die der Frauen. Sie mußten feststellen, daß Frauenrechte nicht von selbst berücksichtigt und in den seltensten Fällen von Kollegen durchgesetzt werden. Um deren Rechte besser vertreten zu können, wurde im Laufe der letzten Jahre eine Reihe von Frauenausschüssen gegründet. Angesichts der hohen Arbeitslosenquote von Frauen in Ostdeutschland mußten sich diese Ortsfrauenausschüsse in den neuen Bundesländern vor allem mit der Arbeitsmarktsituation auseinandersetzen.

Die Beschäftigungslage spiegelte sich auch in der Zusammensetzung der Ortsfrauenausschüsse wider. Anders als im Westen, arbeiten dort viel mehr weibliche Arbeitslose und Frauen aus Beschäftigungsgesellschaften mit. Frauen, die noch eine bezahlte Arbeit in Betrieben verrichten, sind in der Minderheit. Dies führte dann meist zu einer veränderten Schwerpunktsetzung. So wurden viele Frauenausschüsse zum Motor von Beschäftigungsinitiativen für Frauen. Die Frage betrieblicher Gleichstellungspolitik spielte nur eine untergeordnete Rolle, da der Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen und gegen Arbeitslosigkeit den zentralen Stellenwert in der gewerkschaftlichen Frauenpolitik einnahm.

Bildungsarbeit mit und für Frauen

Der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist im Zusammenhang von Frauenförderung, gewerkschaftlicher Frauenarbeit und Frauenpolitik eine hohe

Bedeutung zuzumessen. Dabei geht es vor allem um die Teilnahme von Kolleginnen an den Bildungsveranstaltungen der IG Metall und um die Einbeziehung der Situation erwerbstätiger Frauen in die Konzeption der Seminararbeit, aber auch um die Veranstaltung von Seminaren für Frauen.

TEILNAHME AN SEMINAREN DER IG METALL

Zentrale Seminare	1992	1993	1994
Teilnehmende insgesamt	8 946	9 668	8 191
davon Frauen	1 393	1 452	1 316
vH	15,6	15,0	16,1
Regionale Seminare	**1992**	**1993**	**1994**
Teilnehmende insgesamt*	21 437	15 396	9 253
davon Frauen	3 371	2 550	1 587
vH	15,7	16,6	17,2

* Die Teilnehmerzahlen vor allem für regionale Seminare liegen wahrscheinlich höher, da viele Angaben erst nach dem Stichtag 5. Januar 1995 ausgewertet wurden.

SEMINARE FÜR FRAUEN

Für die Gestaltung der zentralen Frauenseminare wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, an der die Abteilungen Frauen und Bildungswesen sowie pädagogische Mitarbeiterinnen aus allen Bildungsstätten beteiligt sind. Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe übernommen, das Bildungsprogramm für die Frauenseminare zu erarbeiten. Dazu werden Seminare quantitativ und qualitativ ausgewertet, und es wird diskutiert, welche „neuen" Themen künftig aufgegriffen werden sollten und wofür neue Seminarkonzepte entwickelt werden müßten. Die Arbeitsgruppe leistet damit einen Beitrag zur strukturellen und konzeptionellen Weiterentwicklung der allgemeinen Bildungsarbeit der IG Metall in Sachen Frauenpolitik.

Auf Initiative der Arbeitsgruppe wird seit 1992 einmal jährlich ein Überblicksheft „Seminare für Frauen" herausgegeben.

WEITERBILDUNG FÜR HAUPTAMTLICHE

In der Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche wurden in der Berichtszeit auch Seminare für Gewerkschaftssekretärinnen veranstaltet. Zum einen war dies ein Seminar „Ideenwerkstatt: Frauenarbeit in der IG Metall", zum anderen handelte es sich um das Seminar „Kommunikation und Umgang mit Konflikten im Arbeitsalltag von Gewerkschaftssekretärinnen". Diese Seminarreihe soll fortgesetzt werden.

Der Frauenausschuß der IG Metall beschloß im Februar 1992, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die die Position des Frauenausschusses zur Weiterentwicklung der Personengruppenarbeit entwickeln sollte. Für diese Arbeitsgruppe wurden ehren- und hauptamtlich tätige Kolleginnen aus allen Bezirken benannt.

Durch die Annahme der Entschließung E 2 auf dem 17. ordentlichen Gewerkschaftstag 1992, die die programmatischen Voraussetzungen lieferte, und den Beschluß des Vorstandes, ein Organisationsentwicklungsprojekt (OE) für die IG Metall zu initiieren, erhielten die Aufgaben dieser Arbeitsgruppe einen anderen Stellenwert. Es galt nun, Anforderungen zu formulieren, die die Frauen der IG Metall im Prozeß der Organisationsentwicklung erfüllt sehen wollen. Als wichtige Punkte wurden herausgestellt: Bei einer Reform der Personengruppenarbeit im Rahmen des OE-Prozesses wollen Frauen sichergestellt wissen, daß ihre Themen in der hauptamtlichen Arbeit, aber auch in Projektgruppen zu spezifischen inhaltlichen Fragen behandelt werden. Die Frauen legten Wert auf eigene Strukturen und Formen, eigenständige Themenwahl sowie auf die Berücksichtigung von Frauenpositionen in der Gesamtorganisation.

Für eine breite Diskussion hat die Arbeitsgruppe ein Positionspapier zur Organisationsentwicklung und zur Reform der Frauenpolitik in der IG Metall erarbeitet. Dieses Papier hat keinen Dogmencharakter. Es sollte vielmehr denjenigen Frauen, die am Thema „Organisationsentwicklung und Frauen" mitarbeiten wollen, eine Orientierung bieten. Es sollte aber auch allen Kollegen, die sich mit den Leistungen der Frauen in der IG Metall und den Wünschen und Anforderungen von Frauen an die IG Metall beschäftigen, eine Hilfe für ein besseres Verständnis sein.

Arbeit im Frauenausschuß

Der Frauenausschuß der IG Metall kam im Berichtszeitraum zu neun Tagungen zusammen, und zwar am

5./6. Februar 1992,

13. Mai 1992,

3./4. Dezember 1992,

17./18. Februar 1993,

2./3. Juni 1993,

1./2. Dezember 1993,

29./30. März 1994,

15./16. September 1994,

19./20. Dezember 1994.

Der Frauenausschuß befaßte sich in dieser Zeit mehrmals mit Fragen der Tarifpolitik – besonders mit den Auswirkungen tarifpolitischer Forderungen auf Frauen und der Tarifpolitik der Zukunft (Tarifreform 2000).

Die Frage der Arbeitszeitgestaltung spielt für Frauen eine wichtige Rolle. Auf Anregung der IG Metall hat die Sozialforschungsstelle Dortmund ein Forschungsprojekt über „Arbeitszeitpolitik für Eltern kleiner Kinder – Modelle, Anregungen und Lösungen für die Bundesrepublik Deutschland" durchgeführt. Über die Ergebnisse dieses Forschungsprojekts wurde im Frauenausschuß berichtet, und sie prägten auch die arbeitszeitpolitische Diskussion der IG-Metall-Frauen.

Eckpunkte zur Teilzeitarbeit wurden ebenfalls im Frauenausschuß beraten und den veränderten gesellschaftlichen, tariflichen und rechtlichen Bedingungen angepaßt. Auch die Frage der gesetzlichen Arbeitszeitpolitik inklusive eines neuen Arbeitszeitgesetzes spielte dort eine Rolle.

Die Mitglieder des Frauenausschusses wurden laufend über die Ergebnisse des Verbundprojektes Angestellte informiert. Ferner wurden Fragen der Bildungsarbeit mit und für Frauen mehrmals thematisiert.

Außergewöhnlich war, daß im Februar 1992 die Antragsberatung der vorausgegangenen Frauenkonferenz fortgesetzt werden mußte. Die Frauenkonferenz selbst hatte aufgrund von Zeitmangel eine Reihe von Anträgen nicht mehr abschließend beraten können. Deshalb wurde mit einem gewichteten Stimmrecht, das den ehrenamtlichen Mitgliedern zugeteilt wurde, die Antragsberatung fortgeführt.

Ein Thema, das den Frauenausschuß mehrfach beschäftigte, war der § 218 StGB. Hierzu trugen einerseits diverse Gesetzentwürfe der Bundesregierung und der Oppositionsparteien, aber auch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts bei.

In mehreren Sitzungen befaßte sich der Frauenausschuß auch mit dem Frauenpolitischen Programm. Dafür wurde im Dezember 1992 ein grobes Strukturraster vorgelegt; im Februar und im Juni 1993 wurden dann die Thesen zum Frauenpolitischen Programm ausführlich diskutiert.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz war ebenfalls ein Thema des Frauenausschusses – einerseits vor dem Hintergrund von Aktionen in den Betrieben, andererseits aufgrund eines konkreten Falles innerhalb der IG Metall.

Die Diskussion um die Organisationsreform warf auch im Frauenausschuß ihre Schatten: Es wurde intensiv das Thema der Weiterentwicklung der Personengruppenarbeit behandelt. Ferner wurden dort die jeweiligen Aktivitäten zum Frauentag am 8. März inhaltlich vorbereitet und koordiniert. Dabei war besonders der 8. März 1994 von Bedeutung, da in diesem Jahr erstmals betriebliche Aktionen zum Schwerpunkt gemacht wurden.

Immer wieder wurde über die Arbeit im DGB-Bundesfrauenausschuß berichtet und diskutiert, um Konsens über bestimmte Positionen zu erzielen. Vor allem die geplante Organisationsreform des DGB – hier besonders die Veränderungen in der Struktur der Frauenarbeit – erforderten Stellungnahmen und Aktivitäten des Frauenausschusses der IG Metall.

In der Berichtsperiode nahm die IG Metall an der Frauenmesse top 93 teil. Diese Beteiligung wurde inhaltlich ebenfalls im Frauenausschuß vorbereitet. Ein anderer wichtiger Beratungsgegenstand war die Mitgliederentwicklung. Beraten wurde auch das Thema „Neue Produktionskonzepte und Frauenarbeit".

Neben seiner regelmäßigen inhaltlichen Arbeit hat der Frauenausschuß mehrere Themen von Projektgruppen bearbeiten und vorstrukturieren lassen. Zu folgenden Themen wurden jeweils Projektgruppen gebildet:

- Weibliche Angestellte im Verbundprojekt Angestellte;
- Tagung Lean Production und Frauenarbeitsplätze;
- Reform der Personengruppenarbeit / Fraueninteressen im OE-Prozeß;
- Fraueninteressen im Betrieb;
- Fraueninteressen in der Tarifpolitik.

INTERNATIONALER FRAUENTAG

Der 8. März bietet den Frauen der IG Metall die Möglichkeit, ihre „Netze" mit den DGB-Frauen, den kommunalen Frauenbeauftragten und anderen Frauenorganisationen zu pflegen. Daher machen sie im Betrieb und in der Öffentlichkeit gemeinsam auf ihre Anliegen aufmerksam.

1992 und 1993 wurde der Internationale Frauentag mit Veranstaltungen, Frauenfesten und Aktionen vor den Betrieben gefeiert. 1992 stand unter dem Motto „FrauenMachtEuropa", 1993 unter dem Motto „Frau geht vor". Der DGB hat 1993 zu einer umfassenden Kampagne unter diesem Motto aufgerufen, um die Gleichstellungspolitik im DGB und in den Einzelgewerkschaften zu forcieren.

Von der IG Metall wurden die vom DGB dazu herausgegebenen Materialien jeweils mit eigenem Logo zentral angeboten. Darüber hinaus erfreuten sich weiterhin auch die Faltkärtchen der IG Metall großer Beliebtheit. Sie wurden mit Blumen an Kolleginnen in bzw. vor den Betrieben verteilt.

Doch in den letzten Jahren wurden auch vermehrt kritische Stimmen laut: Der 8. März sei ein überkommenes gewerkschaftliches Ritual, ihm fehlten Witz und Biß. Andererseits wollten die Frauen auch nicht auf diesen Tag verzichten.

Deshalb wurde eine neue Idee geboren: In Anlehnung an den Schweizer Frauenstreiktag sollte der 8. März 1994 als betrieblicher Aktionstag gestaltet werden. Sein Motto lautete dementsprechend: „Uns reicht's".

Innerhalb der IG Metall und bei den DGB-Frauen, aber vor allem auch mit dem nationalen Streikkomitee gab es anfangs heftige Diskussionen, ob die Gewerkschaften zu einem solchen Streiktag aufrufen dürften oder ob der 8. März ein betrieblicher Aktionstag werden sollte. Der Streit rankte sich dabei vor allem um den Begriff „Streik". Der Frauenausschuß votierte für einen betrieblichen Aktionstag, der Vorstand der IG Metall rief zur Teilnahme auf. Die Abteilung Frauen übernahm die Einrichtung einer Telefon-Hotline zur Vorbereitung des betrieblichen Aktionstages. Hier konnten ab Ende Januar regelmäßig aktualisierte Informationen und Aktionsbeispiele zum 8. März abgerufen werden. Gleichzeitig wurden drei Info-Rundbriefe mit Tips und Anregungen zur Gestal-

8. März
Internationaler
Frauentag
Frauen
Frauen

IG Metall

Für
zwei denken...
...Informationen
zum Mutterschutz-
und Bundes-
Erziehungsgeldgesetz
IG Metall

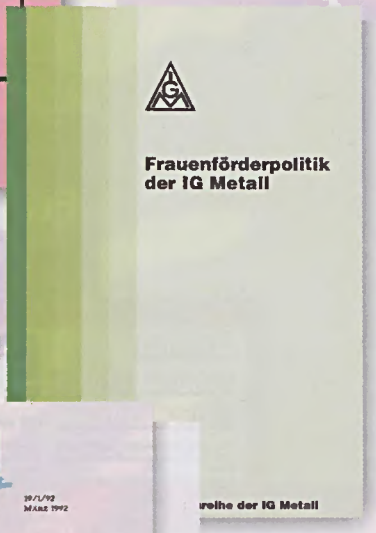
Frauen
leisten viel...
... und wollen
bekommen,
was sie verdienen
IG Metall

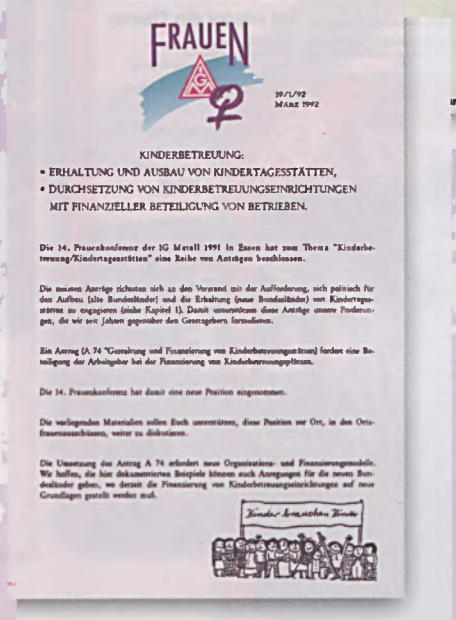
Frauen
wehren sich...
...gegen
sexuelle Belästigung
am Arbeitsplatz
IG Metall

IG Metall **Frauen**

Für 2 denken ...
Frauen wollen selbst entscheiden
§ 218
ist wieder ein Thema
D 8852 F
1/94 Mitteilungen für
Frauen

IG Metall





IGMetall Frauen

tung des 8. März an alle Verwaltungsstellen und Ortsfrauenausschüsse, Bezirksleitungen und Bildungsstätten versandt.

Und was geschah am 8. März 1994? Die Republik konnte zwar nicht lahmgelegt werden, aber das hatte wohl auch niemand erwartet. Aber: In vielen Städten fanden phantasievolle öffentliche Aktionen und Happenings statt. Vorwiegend in größeren Betrieben haben die Frauen der IG Metall zu „lauten und lustigen" Aktionen aufgerufen.

Zusammenarbeit in Deutschland und Europa

Die Frauen in der IG Metall arbeiten mit den Frauen in vielen anderen Organisationen, Verbänden und Parteien eng zusammen. Die Verbindung zur Frauenarbeit des DGB ist durch die Mitarbeit in dessen Frauenausschuß gewährleistet. Dadurch besteht die Möglichkeit, koordiniert gewerkschaftsübergreifende Themen zu bearbeiten, Aktionen zu besprechen und Kampagnen zu planen. Dies ist gerade für die Politik auf Bundesebene wichtig.

Die Zusammenarbeit im DGB verläuft sehr konstruktiv. Die Frauen in allen Gewerkschaften eint ihr Wunsch, Interessen von Arbeitnehmerinnen in den Betrieben, in der eigenen Organisation und in der Gesellschaft durchzusetzen.

Vertreterinnen der IG Metall werden regelmäßig zu Hintergrundgesprächen von Parteien, Kirchen und Verbänden eingeladen. Dort vertreten sie ihre Positionen und beraten gemeinsame Aktionen. Eine regelmäßige Zusammenarbeit gibt es zum Beispiel mit Frauen vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt.

FRAUENPOLITIK DES EMB UND DES EGB

Die IG Metall beteiligt sich an der Arbeitsgruppe Frauen des EMB und ist auch im Frauenausschuß des Europäischen Gewerkschaftsbundes vertreten.

Das dritte Aktionsprogramm der EG (1991 bis 1995) zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern hat sich ehrgeizige Ziele gesetzt: Frauen sollen nach diesem Programm besser in den Arbeitsmarkt einbezogen und ihre Beiträge zum wirtschaftlichen und sozialen Leben aufgewertet werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Förderung positiver Aktionen in Betrieben der Privatwirtschaft.

Zeitgleich beschlossen die Delegierten der 7. Generalversammlung des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, daß Frauenförderung auf betrieblicher und gewerkschaftlicher Ebene forciert werden soll. Der EMB hat – unter Mitarbeit der IG Metall – eine Synopse über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Metallindustrie der Mitgliedsländer erstellen lassen. Auf Konzern- bzw. Unternehmensebene wurden Seminare zur Situation der Frauenbeschäftigung und Frauenförderung in Europa veranstaltet. Diese Seminare befaßten sich vor allem mit Fragen der Interessenvertretung von Frau-

en in Euro-Betriebsräten. Eines der ersten Seminare wurde für die Frauen in europäischen Niederlassungen des VW-Konzerns durchgeführt.

Frauen und Rechtspolitik

DER FORTSCHRITT IST EINE SCHNECKE – FRAUENRECHTE IN DER VERFASSUNG

Der Einigungsvertrag zwischen der DDR und der Bundesrepublik Deutschland vom 6. September 1990 sah vor, innerhalb von zwei Jahren eine neue gemeinsame Verfassung zu erarbeiten. Eine Verfassungskommission aus Bundestag und Bundesrat sollte sie formulieren. Viele Frauen sahen nun die Zeit gekommen, den Artikel 3 (Gleichberechtigung) und auch den Artikel 6 (Schutz von Ehe und Familie) zu verändern und so auch die Rechtsposition der einzelnen Frauen zu verbessern.

Auf Initiative der SPD-Bundestagsfraktion kamen im August 1992 Hunderte von Frauen aus allen gesellschaftlichen Gruppierungen des Landes auf die Insel Frauenchiemsee. Dieser Ort war bewußt gewählt worden, da auf der Nachbarinsel Herrenchiemsee 1948 der Verfassungsentwurf für das 1949 in Kraft getretene Grundgesetz verabschiedet worden war. Die Veranstaltung auf Frauenchiemsee sollte ein Signal dafür sein, daß Frauen aus Parteien, Gewerkschaften und Verbänden, über parteipolitische und ideologische Grenzen hinweg, an einem zentralen Punkt eine gemeinsame Forderung entwickeln wollten. Ergebnis dieser Tagung war eine Resolution „Frauenrechte in die Verfassung" mit den folgenden zentralen Forderungen:

1. Die Ergänzung des Artikels 3 Grundgesetz durch die Formulierung:

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat ist verpflichtet zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung von Frauen zulässig."

2. Die Ergänzung des Artikels 6 Grundgesetz durch Aufnahme folgender Sätze:

„Wer in häuslicher Gemeinschaft Kinder erzieht oder notwendige Pflege leistet, ist durch die staatliche Ordnung zu schützen und zu fördern. Der Staat schafft die Möglichkeit für Frauen und Männer, Familienaufgaben mit Erwerbstätigkeit und Teilnahme am öffentlichen Leben zu vereinbaren."

Über alle parteipolitischen und ideologischen Grenzen hinweg, mit vielfältigen Aktionen und einer breiten öffentlichen Diskussion, setzten sich die Frauen für ihre Forderungen ein. So wurde Anfang März 1993 eine Plakataktion vorgestellt, die unter dem Motto „Jetzt oder nie" Frauenrechte in der Verfassung einforderte. In Briefen und Unterschriftenaktionen an die Verfassungskommission wurde deutlich gemacht, daß hinter den Forderungen des parteienübergreifenden Bündnisses Hundertausende von Frauen stehen. Der DGB unterstützte diese Aktivitäten mit einer Anzeigenkampagne im Rahmen der Initiative „Frau geht vor". Inhalt der Kampagne war ein Offener Brief an die Verfassungs-

kommission. Die Verfassungskommission beschloß am 27. Mai 1993 – bei einer Nein-Stimme und einer Stimmenthaltung – einen Kompromißvorschlag zu Artikel 3 Grundgesetz. Er lautete folgendermaßen: „Der Staat fordert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin".

Diese Formulierung ist sicher ein kleiner Fortschritt. Das Ziel der Frauen, die verfassungsrechtliche Zulässigkeit kompensatorischer Maßnahmen festzuschreiben, konnte jedoch nicht erreicht werden.

Auch bei Artikel 6 des Grundgesetzes mußte von den Frauen eine Niederlage hingenommen werden: Nach wie vor wird durch die Verfassung nur das Rechtsinstitut Ehe und Familie geschützt. Damit ist der Staat auch nicht verpflichtet, Möglichkeiten für Frauen und Männer zu schaffen, mittels derer sie Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit besser miteinander vereinbaren könnten.

WEIT HINTER DEN MÖGLICHKEITEN ZURÜCK: DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ 1994

Im September 1992 verabschiedete der DGB-Bundesfrauenausschuß unter Beteiligung der IG Metall Eckpunkte für ein umfassendes Gleichstellungsgesetz, das für alle Bereiche der privaten Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes gelten soll. Insbesondere sollte es wirksam werden bei

– Einstellungen, Höhergruppierungen und Weiterbildungsmaßnahmen;

– Quoten für Ausbildungsplätze und verbindliche Frauenförderpläne (Verpflichtung privater wie öffentlicher Arbeitgeber, die Ergebnisse ihrer Fördermaßnahmen zu publizieren;

– Änderung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetzes (Quoten in allen Gremien der Betriebsverfassung, verbindliche Gleichstellungsausschüsse, erzwingbares Mitbestimmungsrecht der Betriebs- und Personalräte bei frauenfördernden Maßnahmen).

Andere Forderungen richteten sich gegen Arbeitsverhältnisse ohne Sozialversicherungspflicht, wieder andere verlangten ein Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und die Verpflichtung des Arbeitgebers, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen. Gefordert wurde ferner die Einrichtung von Gleichstellungsinstanzen, deren Aufgaben und Rechte festzulegen sind.

Im Januar 1993 legte die damalige Bundesfrauenministerin Angela Merkel einen Gesetzentwurf zu diesem Themenkomplex vor. Dieser Entwurf wurde vom DGB und von den Mitgliedsgewerkschaften scharf kritisiert, vor allem deshalb, weil die Bundesregierung auf frauenfördernde Regelungen für die Privatwirtschaft völlig verzichten wollte. Das Gesetz sollte an diesem wichtigen Punkt nur für den Öffentlichen Dienst gelten. Trotz massiver Kritik der Gewerkschaften und vieler Frauenverbände wurde aufgrund der politischen Mehrheiten am 21. April 1994 dieser unzulängliche Entwurf des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes verabschiedet.

Als Geltungsbereich für Frauenfördermaßnahmen blieb damit allein der Öffentliche Dienst. Das bedeutet: Dieser Teil des Gesetzes gilt lediglich für 600 000

weibliche Beschäftigte. Arbeitnehmerinnen der privaten Wirtschaft, von Post und Bahn bleiben unberücksichtigt.

Am 1. September 1994 ist das Zweite Gleichberechtigungsgesetz in Kraft getreten. Es bringt kaum einen Rechtsfortschritt für die einzelne Frau, aber auch für die Frauen im Betrieb insgesamt ist es wenig hilfreich. Dennoch sollte dieses Gesetz von den Betriebsräten genutzt werden, um das Thema Abbau der Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben erneut auf die Tagesordnung zu bringen. So verstanden, würde das Zweite Gleichstellungsgesetz zwar keinen Rechtsfortschritt, aber einen faktischen betrieblichen Erfolg für Frauen bedeuten.

EINE UNENDLICHE GESCHICHTE? ZUR DEBATTE UM DEN § 218 STGB

Die politischen Auseinandersetzungen um die Neuregelung des Schwangerschaftsabbruchs waren in der Zeit nach der deutschen Vereinigung vor allem von der unterschiedlichen Rechtslage geprägt. In den alten Bundesländern sollte Schwangerschaftsabbruch grundsätzlich bestraft werden. Nur ganz spezielle Gründe (medizinische, eugenische, kriminologische, soziale Indikation) schließen eine Strafe aus. In jedem Falle muß sich die Frau vor dem Eingriff beraten lassen. In den neuen Bundesländern blieb ein Schwangerschaftsabbruch nach altem DDR-Recht in den ersten zwölf Wochen straffrei.

Die Gewerkschaften entwickelten eigene Vorstellungen zur Neuregelung des Schwangerschaftsabbruchs. Sie verlangten vor allem:

– Entkriminalisierung der Frauen durch Streichung des § 218 aus dem Strafgesetzbuch;

– alleiniges Entscheidungsrecht der Frauen;

– Verzicht auf Zwangsberatung und Wartefristen;

– Beratung auf freiwilliger Basis durch Sicherung eines quantitativen und qualitativen Ausbaus von Beratungsstellen;

– weitere Finanzierung von Schwangerschaftsabbrüchen durch die Krankenkassen;

– Einrichtungen für ambulante Schwangerschaftsabbrüche in Krankenhäusern und Facharztpraxen im gesamten Bundesgebiet;

– keine Erfassung der Betroffenen.

In vielen Verwaltungsstellen und Bezirken wurden Aktivitäten entwickelt, die diese Forderungen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt machen sollten.

Der Einigungsvertrag zwischen der DDR und der Bundesrepublik legte fest, daß bis zum 31. Dezember 1992 eine Regelung gefunden werden müßte, die geeignet sei, das ungeborene Leben zu schützen und den schwangeren Frauen eine verfassungskonforme Konfliktbewältigung zu ermöglichen. Besonders hervorgehoben wurde die Notwendigkeit von Beratung und finanzieller Hilfe.

Weibliche Bundestagsabgeordnete aus allen Parteien initiierten einen gemeinsamen Gruppenantrag, der im Juni 1992 im Bundestag tatsächlich auch eine

Mehrheit fand. Danach sollte ein Schwangerschaftsabbruch nicht strafbar sein, wenn

– er mit Einwilligung der Schwangeren von einem Arzt vorgenommen wird,

– seit der Empfängnis nicht mehr als zwölf Wochen vergangen sind,

– die Schwangere dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff beraten ließ.

Vor allem den Konservativen in der CDU ging das Gesetz zu weit. 249 Abgeordnete der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag sowie die Bayerische Staatsregierung legten deshalb dagegen Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht ein. Das Bundesverfassungsgericht gab den Beschwerdeführern recht. Im Mai 1993 entschieden die Verfassungsrichter, daß ein Schwangerschaftsabbruch ohne Indikation rechtswidrig sei. Die Richter forderten eine Beratung, die zum Lebensschutz ermutige, die Bestrafung von Familienmitgliedern oder Freunden, die eine Schwangere zum Abbruch drängen, sowie eine materielle Unterstützung der schwangeren Frau.

Bis zu einer Novellierung des Gesetzes beschlossen die obersten Richter eine Übergangsregelung, die seit dem 16. Juni 1993 gilt. Danach wird ein Schwangerschaftsabbruch nicht bestraft, wenn er innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt vorgenommen wird, wenn die schwangere Frau ihn verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen. Die Beratung soll dem Schutz des ungeborenen Lebens verpflichtet sein.

Noch vor der Bundestagswahl, im Mai 1994, versuchten CDU/CSU und FDP, einen neuen Gesetzentwurf zu § 218 StGB im Bundestag verabschieden zu lassen. Der Entwurf war eng an das Urteil des Verfassungsgerichts angelehnt, blieb aber noch hinter der Übergangsregelung zurück. Die SPD lehnte den Gesetzentwurf ab, weil er „meilenweit vom Denken und Fühlen der Frauen entfernt ist". Der Koalitionsentwurf wurde mit knapper Mehrheit im Bundestag angenommen. Der Entwurf wäre im Parlament gescheitert, wenn nicht 47 SPD-Abgeordnete bei der Abstimmung gefehlt hätten. So blieb der SPD nur der Weg in den Bundesrat, wo das Gesetz am 8. Juni 1994 mit der Mehrheit der von der SPD regierten Länder zu Fall gebracht wurde. Eine fortschrittliche Regelung im Interesse der Frauen ist nach wie vor nicht in Sicht.

Tarifpolitik ist (auch) Frauensache

LÖHNE UND GEHÄLTER VON FRAUEN

Frauen verdienen weniger als Männer. In der Metallindustrie, wie in anderen Branchen auch, gilt: Je niedriger die Entgeltgruppe, desto höher der Frauenanteil. Die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen sind fast ausschließlich für Frauen „reserviert".

1993 verdienten Metallarbeiterinnen durchschnittlich 25,3 vH weniger als ihre Kollegen. Die weiblichen Angestellten lagen mit ihrem Durchschnittsgehalt rund 32,4 vH unter dem der angestellten Männer.

In den vergangenen Jahrzehnten wurden einige Lohndiskriminierungen abgebaut. Gewerkschaftlich organisierte Frauen, unterstützt von ihren Kollegen, konnten mit vielen betrieblichen Höhergruppierungsaktionen gegen die Lohndiskriminierung beträchtliche Erfolge erzielen. Das änderte aber nichts daran, daß die Arbeit von Frauen noch immer geringer bewertet und schlechter bezahlt wird, als dies bei den Männern der Fall ist. Auch der Aufstieg in höhere Entgeltgruppen wird den Frauen häufig verwehrt.

TARIFPOLITIK FÜR DIE ZUKUNFT

Immer wieder forderten die Frauen in der IG Metall, daß Tarifpolitik und Frauenpolitik enger miteinander verknüpft werden müßten. Für die Frauen in der IG Metall ist Tarifpolitik ein zentrales Feld, auf dem sie arbeiten wollen, um ihre Interessen durchzusetzen. In den letzten Jahren debattierten Metallerinnen auf allen Organisationsebenen darüber, ob die Tarifreform 2000 genügend Ansätze bietet, um bessere Tarifbestimmungen – für und mit Frauen – zu entwickeln und bestehende Benachteiligungen aufzuheben. Diese Diskussion wird mit Sicherheit auch im nächsten Berichtszeitraum noch weitergehen.

In örtlichen und bezirklichen Frauengremien sowie in der Projektgruppe des Frauenausschusses beim Vorstand wurden dazu Positionen erarbeitet. Frauenförderung, so das erklärte Ziel, müßte zum Anliegen der gesamten IG Metall gemacht werden. So unterschiedlich die Diskussionen auch geführt wurden, hinsichtlich der zu lösenden Aufgaben gab es dennoch eine prinzipielle Übereinstimmung:

– Zukünftige Tarifregelungen müssen den Rahmen für eine verbindliche und kollektiv abgesicherte Gleichstellungspolitik bieten.

– Tarifverträge müssen direkte Diskriminierung ausschließen und indirekte Diskriminierung abbauen.

– Sie müssen die Chancen der Frauen auf qualifizierte Beschäftigung vergrößern: Über Frauenförderung und Qualifizierung soll der Anteil der Frauen in allen Entgeltgruppen systematisch gesteigert werden.

– Die Arbeit soll menschenwürdiger gestaltet werden – angefangen bei der Technik, bis hin zu den Arbeitsinhalten.

– Neue, gemeinsame Tarifverträge müssen bei vergleichbarer Tätigkeit die gleiche Bezahlung für Arbeiter/Arbeiterinnen und Angestellte gewährleisten.

– Frauen sollen bessere Chancen auf eine höhere Eingruppierung erhalten, und zwar durch einen veränderten Eingruppierungsgrundsatz (Eingruppierung entsprechend den Anforderungen an Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten) sowie durch bessere Eingruppierungskriterien und einen Höhergruppierungsanspruch bei veränderter Tätigkeit. Die Arbeitsaufgabe, der Arbeitsbereich oder das Arbeitssystem müssen die Eingruppierung maßgeblich bestimmen.

– Höhergruppierung durch Erfahrung und Qualifizierung muß von der untersten bis zur obersten Entgeltgruppe möglich sein.

– Die Eingruppierung muß nach der am höchsten bewerteten und abgeforderten Tätigkeit und nicht – wie bisher – nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit erfolgen.

– Es darf nur wenige Entgeltgruppen geben, die unterhalb der Entgeltgruppe im Tarifvertrag liegen, die eine Berufsausbildung voraussetzt. Die unteren Entgeltgruppen müssen angehoben werden.

– Erziehungs- und pflegebedingte Unterbrechungszeiten, in denen Weiterbildungsmöglichkeiten gewährleistet sein sollen, müssen als Beschäftigungszeit angerechnet werden.

– Mit dem geforderten Qualifizierungsanspruch sollen alle eine Chance erhalten, die beruflich weiterkommen wollen. Damit auch Frauen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen profitieren können, müssen dafür Voraussetzungen geschaffen werden, die ihre Lebenssituation und ihre persönlichen Ausgangsbedingungen berücksichtigen und so die Teilnahme auch praktisch ermöglichen. Der Rechtsanspruch auf Weiterbildung muß in der Praxis vorrangig Frauen begünstigen. Insbesondere sind Fördermaßnahmen in den unteren Einkommensgruppen notwendig.

Die Anforderungen von Frauen an die Tarifpolitik der IG Metall haben sich verändert. Heute wird zukunftsorientierte Tarifpolitik auch danach bewertet, ob sie die Gleichstellung von Frauen fördert. Die Konzeptionierung neuer Entgelttarifverträge bietet hierzu eine große Chance, wenn die IG Metall diese Möglichkeit aufgreift. Noch sind nicht alle überzeugt, daß Frauenforderungen Tarifforderungen werden müssen.

Doch die Aufgabe, kritische Gewerkschaftskollegen zu überzeugen, dürfte sicher leicht sein im Vergleich zu den Anstrengungen, die notwendig sind, um den Widerstand der Arbeitgeber zu überwinden. Auf jeden Fall wird die Durchsetzung eines Reformkonzeptes mit frauenfördernden und gleichstellenden Regelungen noch viel Kraft und Geschlossenheit in der IG Metall erfordern. Wir brauchen dazu die Unterstützung derjenigen, für die die demokratische Teilhabe und Gleichstellung der Geschlechter auch in konservativen Zeiten auf der Tagesordnung stehen.

SUCHE NACH GEMEINSAMEN WEGEN

Daß Frauenarbeit besser bewertet wird, ist ein Anliegen, das nicht nur innerhalb der IG Metall vertreten wird. Vielmehr haben sich in vielen DGB-Gewerkschaften immer mehr Frauen in die Debatte um die Tarifpolitik eingemischt. Auf der 13. DGB-Bundesfrauenkonferenz im Jahr 1993 tauschten die Gewerkschaftsfrauen ihre Erfahrungen und Positionen aus. Eigens dazu war ein Forum „Fraueninteressen in der Tarifpolitik" ausgerichtet worden. Die Delegierten erarbeiteten Leitsätze zur Tarifpolitik, Positionen zur Gleichstellungspolitik in Tarifverträgen und zur Aufwertung der Frauenerwerbsarbeit. Unter anderem wurde verlangt, in den Tarifverträgen Zielquoten mit Zeitvorgaben zur Gleichstellungspolitik zu verankern.

Die Aufwertung der Frauenarbeit setzt voraus, daß frauenspezifische Qualifikationsmerkmale definiert und bewertet werden. Dazu gehört, daß die einzelnen Beschäftigten wie auch die Personal- und Betriebsräte die Gestaltung der Arbeitsorganisation beeinflussen können. Neben einheitlichen Tarifverträgen für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte, einer Durchlässigkeit zwischen den Entgeltgruppen sowie Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen forderten die Delegierten, daß Erziehungs- und Pflegezeiten bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit anerkannt werden. Der DGB wurde beauftragt, tarifpolitische Grundsätze zur Gleichstellung zu entwickeln.

Betriebliche Gleichstellungspolitik

Leider hat sich auch im Berichtszeitraum wenig daran geändert, daß die Interessen von Frauen in vielen Betrieben und Unternehmen als Nebensache behandelt werden. Die Frauen in der IG Metall arbeiten seit mehr als einem Jahrzehnt daran, Frauenförderpläne zu initiieren und zu realisieren. Frauenförderpläne leisten einen wesentlichen Beitrag dazu, die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben abzubauen und statt dessen die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an chancenreicher und existenzsichernder Erwerbsarbeit zu sichern.

WAS HAT SICH GETAN?

Umfassende Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung, die sich im Prinzip meist an den Eckpunkten der IG Metall orientierten, konnten bisher nur selten abgeschlossen werden. Insgesamt gibt es bis heute vier derartige Vereinbarungen: Zwei wurden in Unternehmen der Automobilindustrie, zwei in Unternehmen der Elektroindustrie abgeschlossen. Alle anderen bisher abgeschlossenen Regelungen beschränkten sich auf das Handlungsfeld „Elternurlaub".

In der letzten Berichtsperiode wurde in keinem einzigen Betrieb eine neue Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung abgeschlossen. Es gab zwar verschiedene Entwürfe und Versuche, aber es kam zu keinem Abschluß.

Wie ist diese Stagnation zu erklären? Hat das Thema „Betriebliche Frauenförderung" in Krisenzeiten keine Konjunktur? Handelt es sich dabei um eine reine Schön-Wetter-Parole? Richtig ist wohl die These, daß Frauenförderung in wirtschaftlich prosperierenden Zeiten der unternehmerischen Imagewerbung dient, während in Krisenzeiten von seiten der Unternehmen kaum Interesse an solchen Vereinbarungen besteht.

Während die Frauen aus den neuen Bundesländern vor der Wende relativ umfassende gesetzliche und betriebliche Regelungen zur Frauenförderung nutzen konnten, sind diese mit der deutschen Vereinigung verloren gegangen. Inzwischen mußten viele unter ihnen feststellen, wie notwendig zum Erhalt der Beschäftigung von Frauen – dem derzeit dringlichsten Problem – frauenfördernde Maßnahmen gerade in einer Marktwirtschaft sind. Die Stagnation der Frauen-

förderpraxis im Westen einerseits und die Ambivalenz gegenüber Frauenförderung auf dem Gebiet der ehemaligen DDR andererseits können jedoch wichtige Ansatzpunkte zu einer grundlegenden Debatte und einer neuen gemeinsamen Positionsbestimmung bieten. Zu welchen Resultaten führte die Frauenförderung in West und Ost für die Masse der Beschäftigten? Sind die Frauen mit den bisherigen Ergebnissen zufrieden, welche Kritik gibt es?

Frauen, Arbeit und Technik

„LEAN" IN ALLEN VARIANTEN

Das Thema Frauen, Arbeit und Technik ist für die künftige Frauenerwerbsarbeit von enormer Bedeutung. Lean Production, Teamarbeit, Gruppenarbeit, KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß), Lean Management: Mit diesen Begriffen werden Prozesse umschrieben, in denen durch Neuorganisation und Neugestaltung des Betriebes die Produktion und auch die Verwaltung noch effizienter strukturiert werden sollen. Die Frage, was diese neuen Unternehmenskonzepte für die Beschäftigungsperspektiven von Frauen bedeuten, spielte in der Diskussion der IG Metall lange Zeit keine Rolle.

Chancen und Risiken der neuen Produktions- und Managementkonzepte für Frauen liegen in der Metall- und Elektroindustrie dicht beieinander. Bis jetzt scheinen die Risiken zu überwiegen. Häufig bleiben Arbeitsplätze, die typischerweise mit Frauen besetzt sind, von der Umgestaltung ausgespart. Unternehmen halten zudem immer noch an ihren Vorurteilen über die mangelnde Weiterbildungsbereitschaft von Frauen fest. Weiterbildung ist aber gerade für Gruppenarbeit besonders wichtig. Parallel zur Neugestaltung der Arbeitsorganisation wurde in vielen Bereichen die Unternehmensorganisation neu geschnitten. Dabei werden jene Bereiche, in denen vor allem Frauen arbeiten, immer häufiger an andere Firmen vergeben, in andere Länder verlagert oder ausgegliedert. Die Zukunft erscheint also düster – vor allem für Frauen in un- und angelernten Tätigkeiten. Arbeiterinnen und weibliche Angestellte befürchten zu Recht, bei diesen neuen Konzepten zu den Verliererinnen zu zählen.

Positive Effekte lassen sich – das zeigen erste Erfahrungen – noch am ehesten durch beteiligungsorientierte Ansätze erreichen. Darum müssen Frauen stärker, als bisher geschehen, ihre individuelle und kollektive Handlungsfähigkeit entwickeln, um in betriebliche Restrukturierungsprozesse eingreifen zu können.

Um die Chancen dieser Restrukturierungsprozesse für Frauen zu erhöhen, hat die IG Metall verschiedene Aktivitäten gestartet: Unter anderem wurde Mitte 1993 die Sozialforschungsstelle Dortmund beauftragt, bei ausgewählten Betrieben, in denen Frauen von neuen Produktionskonzepten betroffen wurden, Recherchen über deren Wirkungen anzustellen und die Ergebnisse zu dokumentieren. Dieser Bericht liegt inzwischen vor.

Im Mai 1994 fand eine Tagung zum Thema „Neue Organisations- und Produktionskonzepte – ohne Frauen?" statt. Sie wurde von der Hans-Böckler-Stiftung

und der IG Metall gemeinsam ausgerichtet. Bei dieser Tagung tauschten Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen ihre Erfahrungen über betriebliche Konzepte und deren Umsetzung aus. Das Ergebnis dieser Debatten ließe sich wie folgt zusammenfassen: Es ist eine wichtige Aufgabe der IG Metall, Gestaltungsoptionen zu entwickeln und betriebspolitisch durchzusetzen. Konzepte für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung müssen seitens der betrieblichen Interessenvertretungen mit Vorschlägen zu geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen verbunden werden. Gerade dies ist für Frauen von existentieller Bedeutung. Darüber hinaus muß in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit das Thema „Fraueninteressen und neue Produktionskonzepte" Eingang finden. In beteiligungsorientierten Prozessen müssen die Kolleginnen, die unmittelbar von neuen Produktionskonzepten betroffen sind, ihre Interessen einbringen. Dazu müssen sie befähigt und ermutigt werden. Wenn das nicht geschieht, wird die Entwicklung von Gestaltungskonzepten weiterhin durch Männer dominiert – eine Entwicklung, die eine weitere Ausgrenzung von Frauen aus der Metallindustrie zur Folge hätte. Erfahrungen und offene Fragen müssen gebündelt werden, um Empfehlungen für die gewerkschaftliche Betriebspolitik, wie auch für die gewerkschaftliche Frauenpolitik, zu erarbeiten und durchzusetzen.

TELEARBEIT

Seit einiger Zeit ist das Thema „Telearbeit" nach längerem Dornröschenschlaf wieder in die Diskussion gekommen. Der heutige Stand der Entwicklung im Bereich der Telekommunikation auf der einen Seite, veränderte Formen der Arbeitsorganisation und neue Rationalisierungsstrategien in den Unternehmen auf der anderen Seite, machten die Wiederaufnahme der gewerkschaftlichen Debatte um die Tätigkeit an außerbetrieblichen Arbeitsstätten, auch „Telearbeitsplätze" genannt, zwingend notwendig. Anders, als Anfang der achtziger Jahre diskutiert, sollen heute weniger Telearbeitsplätze in die Wohnungen der Beschäftigten ausgelagert werden, um dort einfachste Datenerfassungsarbeiten zu erledigen. Heute geht es um eine Kombination von – oft hochqualifizierten – Arbeiten im Betrieb und zu Hause. Wenn das Telefonnetz erst flächendeckend ISDN-Standard zur Verfügung stellt, werden Text- und Datenkommunikation noch weit problemloser erfolgen können, als dies gegenwärtig möglich erscheint.

Potentiell betroffene Beschäftigte sehen neben den unbestreitbaren Risiken dieser Entwicklung darin auch Chancen für mehr Zeitsouveranität. Das bedeutet: Die von den Beschäftigten formulierten Interessen an der Gestaltung von Telearbeit müssen ernst genommen werden. Angesichts der vielen Probleme und Risiken, die mit dieser Arbeitsform verbunden sein können, geht es darum, die Bedingungen und Voraussetzungen für Telearbeit so zu gestalten, daß sie für die Betroffenen sozial akzeptabel ist. Die Chancen und Risiken müssen sorgfältig abgewogen, die Rahmenbedingungen für die Arbeit an außerbetrieblichen Arbeitsstätten in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt werden. Ein „Ja" zur Telearbeit setzt voraus, daß die Interessen der betroffenen Beschäftigten geschützt werden. Deshalb sind für eine sozialverträgliche Gestaltung von Telearbeit Mindestbedingungen notwendig. Die konkrete Gestaltung solcher Mindestbedingungen muß entsprechend den verschiedenen Formen von Telearbeit differenziert werden – bei „mobilen Arbeitnehmerinnen/Arbeitneh-

mern", bei Überwachungsaufgaben und Bereitschaftsdiensten und bei Telearbeit am ausgelagerten Arbeitsplatz.

1993 ist innerhalb der Schriftenreihe der IG Metall eine Broschüre (Nr. 135) zum Thema „Teils im Betrieb – teils zuhause, Neue Formen der Telearbeit, Chancen und Risiken für die Beschäftigten, Positionen und Empfehlungen" erschienen, die gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus Betriebsräten – vor allen Dingen aus dem Bereich der DV-Industrie – erarbeitet wurde.

WEIBLICHE ANGESTELLTE

Unter welchen Bedingungen arbeiten weibliche Angestellte? Welche Bedürfnisse, Probleme, Interessen haben sie in ihrem Beruf? Was erwarten sie von der IG Metall? Welche Hoffnungen setzen sie in die Gewerkschaft? Für Angestelltenpolitik mit Frauen brauchen wir Antworten auf diese Fragen. Im Rahmen des Verbundprojekts Angestellte hat der „Arbeitskreis weibliche Angestellte" erste Antworten gefunden.

Arbeitsgestaltung

In den Industrieverwaltungen werden die einzelnen Tätigkeiten nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Abteilungen sehr arbeitsteilig ausgeführt. Durch die Abspaltung aus den Kernbereichen der Sachbearbeitung und die Zusammenfassung von Hilfsfunktionen sowie stark standardisierten Tätigkeiten – Schreiben, Ablage, usw. – hat sich ein Bereich von Infrastrukturtätigkeiten herausgebildet, der eine Frauendomäne ist.

Routinesachbearbeitung ist ein Frauenbereich, die hochqualifizierte Sachbearbeitung bleibt fast ausschließlich den Männern vorbehalten. Diese Verteilung erfolgt relativ unabhängig von den Qualifikationen der Angestellten. Im technischen Angestelltenbereich zeigt sich ebenfalls eine (geschlechts-)hierarchische Arbeitsteilung: Den Frauen fallen in der Regel der Assistenzbereich bzw. die markt- und kundenfernen Tätigkeiten zu.

Jetzt wird die Arbeitsorganisation im Büro verändert – wiederum zu Lasten der Frauen. Dies gilt beispielsweise für Organisationskonzepte, wie die „autarke Sachbearbeitung". Diese Form der Rationalisierung entsteht nicht aufgrund technischer Notwendigkeiten, sie ist das Ergebnis arbeitsorganisatorischer und personalpolitischer Entscheidungen, die einmal mehr dazu dienen, Frauen zu diskriminieren.

Zugang zu Ausbildung, Arbeitsplätzen und Positionen

Obwohl junge Frauen ihre Kollegen bei den Schulabschlüssen qualitativ wie quantitativ längst eingeholt, teilweise sogar überrundet haben, gelingt es ihnen nur unter großen Schwierigkeiten, zukunftsbezogene Ausbildungsgänge zu erobern. Immer noch werden sie in frauentypische Ausbildungsberufe abgedrängt. Aber auch nach gleicher Ausbildung haben Frauen nicht die gleichen Chancen wie männliche Bewerber. Führungspositionen oder Bereiche mit hochdotierten Spezialaufgaben sind für Frauen nur schwer und gegen viele Widerstände erreichbar.

Weiterbildung

Gerade den Frauen in Büroberufen wird – von PC-Schnellkursen abgesehen – nur wenig Weiterbildung angeboten. Meist hapert es schon an einer gründlichen Qualifizierung, wenn neue Bürotechniken und DV-Systeme eingeführt werden sollen. Noch seltener gibt es Möglichkeiten zur fachlichen oder fächerübergreifenden Fortbildung, die eine berufliche Weiterentwicklung erleichtern würde.

Einkommen

Der Grundsatz „Gleiches Gehalt für gleichwertige Arbeit" steht für viele weibliche Angestellte nach wie vor nur auf dem Papier. Häufig sind sie einfach falsch, das heißt, zu niedrig, eingruppiert; oft liegt das Gehalt ihres Berufskollegen trotz der gleichen Tätigkeit höher. Viele Frauen erhalten auch deutlich niedrigere Zulagen. Diese Einkommensdiskriminierung zieht sich durch alle Beschäftigungsbereiche: Sie gilt für kaufmännische Sachbearbeiterinnen ebenso wie für Ingenieurinnen und DV-Fachfrauen.

Arbeitszeit

In den Angestelltenbereichen weiterzukommen, bedeutet oft, Überstunden zu akzeptieren. Aber viele weibliche Angestellte haben Kinder und können bzw. wollen nicht ständig Mehrarbeit leisten. Andere wieder sind teilzeitbeschäftigt, und ihnen werden Möglichkeiten für eine berufliche Weiterentwicklung geboten. Die Arbeitszeit ist Dreh- und Angelpunkt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Interessenvertretung

Ein Drittel der Angestellten in der Metallindustrie sind Frauen, aber in den Betriebsräten und Vertrauenskörpern sind die Frauen unterrepräsentiert. Deutliche Zuwächse gab es im Bereich der kaufmännischen Angestellten. Trotzdem ist das Defizit der Interessenvertretung von weiblichen Angestellten noch längst nicht überwunden.

Zusammengefaßt läßt sich sagen: Weibliche Angestellte in der Metallindustrie werden vielfältig diskriminiert, die Mechanismen sind jedoch weniger offensichtlich, als dies bei den Arbeiterinnen der Fall ist. Die Personal-, Organisations- und Weiterbildungsabteilungen in den Betrieben haben vielfältige Praktiken gefunden, mit denen sie betriebliche Gleichstellung verhindern und weibliche Karriereplanung begrenzen können.

BESCHÄFTIGUNGSPERSPEKTIVEN FÜR FRAUEN IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Frauen zählen zu den Verlierern bei der deutschen Einheit. Diese Aussage hat ihre Gültigkeit bis heute behalten. Daß Frauen länger arbeitslos sind und schlechter eine neue Beschäftigung finden, läßt sich nachweisen.

Ende April 1994 waren knapp 64 vH aller registrierten Arbeitslosen in den neuen Ländern Frauen.

Es lohnt sich, die Entwicklung einmal am Beispiel der Stahlindustrie zu beleuchten.

1993/1994 initiierte die IG Metall eine wissenschaftliche Untersuchung zu den Beschäftigungsperspektiven von Frauen an Stahlstandorten in Brandenburg. Anders als in den alten Bundesländern arbeiteten dort relativ viele Frauen im Bereich der Metallurgie, das heißt, in der Eisen- und Stahlindustrie der ehemaligen DDR. In Brandenburg beispielsweise waren 1989 10500 Frauen in der Stahlindustrie tätig, das waren rund 30 vH aller Beschäftigten dieser Branche. Zum Vergleich: Der Frauenanteil in der Stahlindustrie des Ruhrgebietes beträgt lediglich etwa 6 vH.

Frauen waren in den Stahlstandorten Brandenburgs aber nicht nur in der Verwaltung beschäftigt, sondern auch in der Produktion, also in sogenannten männerdominierten Bereichen. Sie arbeiteten in stahl- und metallverarbeitenden Berufen, in der Logistik und in Elektroberufen.

Die Stahlindustrie steckt seit längerem in einem gewaltigen Umstrukturierungsprozeß – und dies nicht nur in Brandenburg. In den Stahlunternehmen ist die Zahl der „aktiven Beschäftigten" drastisch gesunken. Hiervon sind Frauen in besonderer Weise betroffen. Trotz aller Probleme in den Jahren 1990 bis 1993 aber wollen Frauen am Erwerbsleben beteiligt sein. Selbst die andauernde Beschäftigungskrise in den neuen Bundesländern hat – so eine neuere Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung – nicht dazu geführt, daß sich Frauen in größerem Maße mit dem Rückzug in das Privatleben zufrieden gaben. Gleichzeitig aber brechen Arbeitsplätze weg, finden Frauen kaum wieder neue Beschäftigung. Der Handlungsbedarf für die IG Metall ist offensichtlich. Er muß sich auf zwei Ebenen beziehen:

Betriebliche Ebene

Die Beschäftigung von Frauen hat in den Stahlunternehmen nicht nur quantitativ überproportional abgenommen. Auch im qualitativen Sinne hat sich die Arbeit verschlechtert. Frauen sind im gewerblich-technischen Bereich häufiger als früher auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte zu finden, und sie werden im Durchschnitt wesentlich schlechter eingruppiert als Männer. In Führungspositionen sind Frauen kaum noch vorhanden.

Notwendig ist daher eine gezielte betriebliche Gleichstellungspolitik, die der zunehmenden Segmentation nach Geschlecht entgegenwirkt. Künftige Frauenfördermaßnahmen müssen darüber hinaus auf die besonderen Anforderungen einer Beschäftigungssicherung für Frauen in der Krise zugeschnitten sein. Sie müssen unter anderem

– bei anstehenden Entlassungen bzw. Sozialplänen dafür sorgen, daß der Beschäftigungsanteil von Frauen insgesamt nicht sinkt;

– gleichstellungspolitische Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte in alle Sanierungsmaßnahmen integrieren, insbesondere bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen;

– gleichstellungspolitischen Sachverstand in die gesamte Sanierungsplanung einbeziehen.

Hier ist die IG Metall gefordert, zusammen mit den Betriebsräten und den beschäftigten Frauen selbst betriebliche Konzepte zu entwickeln und umzusetzen.

Ebene der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik

Die geschlechtsspezifische Segmentation spiegelt sich auch in der Anwendung der Arbeitsförderinstrumente wider. So wurde durch Fortbildung und Umschulung in den letzten drei Jahren ein Überangebot von sogenannten frauentypischen Qualifikationen (besonders im Büro- und Verwaltungsbereich) geschaffen. Frauen finden nach einer solchen Qualifizierung kaum eine existenzsichernde berufliche Tätigkeit. An allen Stahlstandorten sind deshalb differenzierte, zielgruppenspezifische arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Initiativen für Frauen dringend notwendig.

An allen Stahlstandorten ist ersichtlich, daß allgemeine Arbeitsfördermaßnahmen die Arbeitsmarktchancen der Frauen nicht wesentlich erhöhen. Sie brauchen eine Arbeitsmarktpolitik, die zwingend mit Maßnahmen der Frauenförderung verknüpft wird. Notwendig ist ferner die Bindung von Wirtschaftsfördermitteln an bestimmte Programme zur Sicherung der Beschäftigung von Frauen. Dazu gehören auch Reservierungsquoten bei Vermittlung in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (insbesondere nach § 249 AFG).

Frauen mit gleichstellungspolitischen Funktionen müssen bei allen Stellen, die für Beschäftigungs- und Strukturpolitik verantwortlich sind, vertreten sein. Nur dadurch kann die systematische und fortdauernde Ausgrenzung eines großen Teils weiblicher Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt beendet werden.

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Studie, wurde in Eisenhüttenstadt ein Workshop mit Verantwortlichen vor Ort durchgeführt. Im Ergebnis führte dies zu einem Projektansatz für ein dort angesiedeltes Handwerkerinnen-Zentrum. Die Landesregierung von Brandenberg hat hierfür Mittel zur Verfügung gestellt. Das ist ein hoffnungsvoller Anfang, dem weitere Initiativen folgen müssen. Frauen brauchen Perspektiven!

FRAUENFÖRDERUNG IN DER EHEMALIGEN DDR

Die Frauenförderpläne der früheren DDR fielen gleich nach dem Abbau der Grenzen dem Transformationsprozeß der DDR-Wirtschaft zum Opfer.

Wie aber hatten diese Frauenförderpläne ausgesehen, welche betrieblichen und gesetzlichen Regelungen gab es?

Ende 1992 bzw. Anfang 1993 wurden derartige „alte" Regelungen aus Metallbetrieben der DDR gesammelt und ausgewertet. Insgesamt konnten 31 Frauenförderpläne ausgewertet werden.

Ziel der Auswertung war es, einen Überblick über die Struktur und die Handlungsfelder betrieblicher Frauenförderung in Betrieben der ehemaligen DDR zu gewinnen. Daraus entstand die Zusammenstellung „Frauenförderpläne in der Metall- und Elektroindustrie der ehemaligen DDR".

Bilanzierend ist festzuhalten: In der Struktur waren die Förderpläne in Ost- und Westdeutschland zwar unterschiedlich angelegt, aber dennoch finden sich dort wie hier die gleichen inhaltlichen Schwerpunkte. Allerdings wurden in den Frauenförderplänen der ehemaligen DDR die Inhalte sehr konkret beschrieben, teilweise sogar auf zu fördernde Einzelpersonen zugeschnitten. Das unterscheidet sie sehr von den entsprechenden westdeutschen Regelungen, da die Frauen-

förderpläne in der westdeutschen Metallwirtschaft in der Regel nur sehr allgemein formulierte Zielvorgaben und Postulate enthalten.

Im Bildungs- und Beschäftigungssystem der DDR war außerdem die Bindung an den Betrieb von großer Bedeutung. Betriebliche Frauenförderpläne enthielten Regelungen, durch die die Frauen an den Betrieb gebunden werden konnten. War etwa zur Qualifizierung eine Unterbrechung der Berufstätigkeit notwendig, so hatten die Frauen die Sicherheit, im Anschluß in ihren früheren Betrieb zurückkehren zu können. Damit konnten Qualifizierungsbarrieren und -ängste abgebaut werden. Auch wenn die Frauenförderpläne teilweise sehr stark formalisiert waren bzw. formal gehandhabt wurden, führten sie doch zu einer Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt.

KINDERBETREUUNG – INVESTITION IN DIE ZUKUNFT

Aufgrund der anhaltend unzureichenden Versorgung mit Betreuungsplätzen für Kinder hat sich in den vergangenen Jahren eine neue Diskussion um betriebsnahe Kinderbetreuung ergeben. Gefordert werden nun vor allem Einrichtungen, zu deren Errichtung und Unterhaltung Betriebe einen finanziellen Beitrag leisten (sollen). Der jeweilige Träger soll vom betreffenden Betrieb unabhängig sein, aber mit Beiträgen von Arbeitgebern arbeiten können, die möglicherweise über Fondsmodelle zusammenzufassen wären.

Auf der Grundlage dieser Beschlüsse wurden seitens der IG Metall Informations- und Arbeitsmaterialien erstellt, die die Initiierung von betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtungen erleichtern sollten. Um die Kinderbetreuungseinrichtungen in den neuen Ländern zu erhalten, koordinierte die Arbeiterwohlfahrt Aktivitäten, die diesem Ziel dienen sollen. Neben vielen anderen gesellschaftlichen Gruppen beteiligte sich daran auch die IG Metall.

Eine neue Situation hinsichtlich des Problems der Kinderbetreuung entstand, als im Rahmen der Debatte um den Paragraphen 218 StGB im sogenannten Schwangerenhilfegesetz ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung (für Kinder von drei bis sechs Jahren) gewährt wurde. Ab 1996 ist danach im Kinder- und Jugendhilfegesetz ein Rechtsanspruch verankert. Diese Entscheidung führte dazu, daß Kommunalvertreter dagegen klagten. Die Kommunen sahen sich nämlich nicht in der Lage, die entsprechenden finanziellen Leistungen zu übernehmen. Allein werden sie als die zuständigen Träger der Jugendhilfe die notwendigen Investitionen und Betriebskosten in der Tat nicht aufbringen können. Von daher muß die öffentliche Finanzierung von Kinderbetreuung neu geregelt und von Bund, Ländern und Kommunen gemeinsam getragen werden.

Das Schweigen brechen: Sexuelle Belästigung im Betrieb

Neben den vielfältigen Diskriminierungen, denen Frauen im Erwerbsleben ohnehin ausgesetzt sind, ist sexuelle Belästigung eine besonders krasse und

entwürdigende Form der Diskriminierung. Sie ist zu einem belastenden Alltagsproblem vieler berufstätiger Frauen geworden. Das Ausmaß der Belästigungen ist erschrekend hoch. Nach bundesweiten Untersuchungen haben über 90 vH der Frauen Situationen erlebt, die sie als sexuelle Belästigung einstuften, über 70 vH von ihnen sogar mehrfach. Nur jeder zehnte Fall wird bekannt, und nur einer von vierhundert Tätern wird zur Rechenschaft gezogen. Die Hälfte der Frauen erlebte berufliche Nachteile, wenn sich die Betroffenen zu wehren versuchten. Sie werden in ihrer beruflichen und persönlichen Identität stark beeinträchtigt, und: Sexuelle Belästigung kann krank machen.

Im Unterschied zum Flirt ist sexuelle Belästigung diskriminierendes, unerwünschtes Verhalten, das Frauen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt und erniedrigt. Sexuelle Belästigung ist Gewalt, kein Mißverständnis. Noch immer wird die Diskussion darüber von Klischees, Vorurteilen, Unwissenheit, Verharmlosung und Gefühlslagen bestimmt. Von sexueller Belästigung sind fast ausschließlich Frauen betroffen. Frauen sind weder arbeits- noch strafrechtlich ausreichend gegen männliche Übergriffe geschützt. Belästiger kommen meist ungestraft davon.

Oftmals nehmen die Arbeitgeber ihre Verpflichtung, Frauen vor Übergriffen zu schützen, nicht wahr, spielen das Problem herunter und bestreiten im Konfliktfall häufig die Glaubwürdigkeit der Frauen. In der Regel wird das Problem von betrieblichen Personalverantwortlichen und Interessenvertretungen auch kaum erkannt, oder es herrscht Unsicherheit, wie man damit umgehen soll. Trotzdem: Das Schweigen wird gebrochen. Immer mehr Frauen wehren sich, immer mehr Fälle werden bekannt. Sexuelle Belästigung muß offen bekämpft werden, und dazu gehört die Auseinandersetzung mit dem Thema.

Eine Chance dazu bietet das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), das seit dem 1. September 1994 in Kraft ist.

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber ausdrücklich, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen. Doch es bleibt weit hinter dem notwendigen rechtlichen Regelungsbedarf zurück. Notwendig wäre es, den Tatbestand der sexuellen Belästigung, die Rechte der Belästigten und die Sanktionen für die Belästiger zweifelsfrei zu definieren. Ein Mangel des Gesetzes liegt auch darin, daß es sich mit der Problematik der praktischen Darlegung und Beweisführung von seiten der betroffenen Frauen nicht beschäftigt. Im Gegenteil. Das Beschäftigtenschutzgesetz bezieht sich nur auf eine sehr eng gefaßte Definition des Begriffs „Sexuelle Belästigung" und läßt wichtige Tatbestände außer Acht. Erfaßt werden nur die Formen der sexuellen Belästigung bzw. Nötigung, die im Strafgesetzbuch enthalten sind.

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen zu beschweren. Ergreift dann der Arbeitgeber nicht die notwendigen Maßnahmen, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden, so haben die betroffenen Arbeitnehmerinnen ein Leistungsverweigerungsrecht. Einer Frau kann jedoch nicht empfohlen werden, dieses Recht in Anspruch zu nehmen. Leistungsverweigerung wird regelmäßig mit Abmahnung und Kündigung beantwortet. Konkret bedeutet dies, daß die Betroffene bis zur Klärung des Verfahrens aus dem Betrieb entfernt werden kann.

Dennoch sollte das Beschäftigtenschutzgesetz zum Anlaß genommen werden, das Tabuthema „Sexuelle Belästigung" im Betrieb zu behandeln. Sexuelle Belästigung ist eine Frage der Ordnung des Betriebes. Hier aber gelten die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Zu diesem Themenkomplex wurde der Entwurf für eine Betriebsvereinbarung erarbeitet, der interessierten Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung gestellt werden kann.

Die IG Metall hat im Berichtszeitraum in vielen Fällen Rat, Unterstützung und Rechtsschutz gegeben. Die zunehmende Bereitschaft von Frauen, sich gegen Diskriminierung und Entwürdigung am Arbeitsplatz zu wehren, muß von der Organisation insgesamt aber noch stärker als bisher unterstützt werden.

Notwendigkeit eines frauenpolitischen Programms

Dieser Teil des Geschäftsberichtes hat viele Felder skizziert, auf denen ehren- und hauptamtliche Kolleginnen in Rahmen der gewerkschaftlichen Frauenarbeit und Frauenpolitik tätig sind. Er kann und soll nicht beendet werden, ohne ein weiteres Projekt zu erwähnen, das die Arbeit der Abteilung Frauen beim Vorstand, des Frauenausschusses und vieler Orts- und Bezirksfrauenausschüsse in den vergangenen Jahren stark beschäftigt hat. Gemeint ist das Frauenpolitische Programm der IG Metall.

Bereits die Frauenkonferenz 1988 und der Gewerkschaftstag 1989 forderten ein frauenpolitisches Programm, das Forderungen an die Organisation selbst, an staatliche Institutionen und an den Gesetzgeber enthalten, aber auch Durchsetzungsstrategien, Maßnahmen, Zeitvorgaben, Verzahnungen mit anderen Politikbereichen und Verantwortlichkeiten festlegen sollte. Die mit der Vereinigung der IG Metall einhergehenden neuen Aufgaben warfen dann allerdings die Pläne zur raschen Erstellung eines frauenpolitischen Programms über den Haufen.

Der Frauenausschuß entschied sich dafür, ein frauenpolitisches Programm nur gemeinsam mit den Kolleginnen aus den neuen Bundesländern zu erarbeiten. Im Jahr 1992 wurde im Frauenausschuß dazu eine erste grobe Gliederung besprochen und beschlossen. Aufgrund dieser Gliederung entstanden Thesen, die die einzelnen Handlungsfelder skizzierten. Diese Thesen waren Gegenstand ausführlicher Diskussionen in zwei Sitzungen des Frauenausschusses im Jahre 1993. Im Anschluß daran haben viele Bezirks- und Ortsfrauenausschüsse einzelne bzw. alle Thesen erörtert. Aus diesen Diskussionen ergaben sich zahlreiche Änderungs- und Ergänzungsvorschläge für den Inhalt des künftigen Programms.

Im Jahr 1994 wurde von der Abteilung Frauen eine Übersicht erstellt, die alle frauenpolitisch relevanten Beschlüsse der vergangenen sechs Jahre zusammenfaßte. Es zeigte sich, daß die Beschlußlage umfassend und vielfältig ist, daß aber noch erhebliche Defizite bei deren Umsetzung bestehen. Auf der Grundlage der erarbeiteten Thesen und der dazu eingegangenen Anregungen und Ergänzungen sowie der Zusammenstellung der Beschlüsse wurde im Dezember 1994 dem Frauenausschuß der Entwurf „Frauenpolitisches Programm der IG Metall" vor-

gelegt. Er wurde ausführlich diskutiert und in der überarbeiteten Fassung als Entschließung an die 15. Frauenkonferenz weitergeleitet.

Gewerkschaftliche Frauenpolitik ist kein Selbstzweck; sie soll auch dafür Sorge tragen, daß die Frauen in der IG Metall eine engagierte Vertreterin ihrer eigenen Interessen sehen. Nur dadurch wird die IG Metall für mehr weibliche Beschäftigte attraktiv. Ihre Glaubwürdigkeit wird die IG Metall dann bewahren können, wenn Programmatik, Forderungen und das tägliche Handeln in hohem Maße identisch sind. Frauenpolitik muß deshalb ein zentrales Handlungsfeld sowohl in den Betrieben, als auch in der eigenen Organisation sein. Letzten Endes hängt die Fortschrittsfähigkeit einer großen Organisation auch von ihrer Bereitschaft ab, Frauen an der gewerkschaftlichen Arbeit zu beteiligen und Frauenpolitik umzusetzen. Eine gute Frauenpolitik ist daher ein wesentlicher Beitrag für die Zukunft der IG Metall.

Werbung – Kulturarbeit

Werbearbeit und Werbeziele

Schwerpunkte der Werbearbeit waren im Berichtszeitraum vor allem Kampagnen zu folgenden Handlungsfeldern: Tarifauseinandersetzungen bis hin zum Streik in den neuen Bundesländern und im Metallhandwerk, Betriebsrats-, Vertrauensleute- und Schwerbehindertenwahlen. Andere Werbekampagnen, beispielsweise zum Standort Deutschland bzw. gegen die Einführung von Karenztagen, waren zwar als eigenständige Maßnahmen konzipiert worden, entwickelten jedoch wenig Durchschlagskraft und fanden deshalb nur im Rahmen der allgemeinen Organisationsarbeit Verwendung.

Intensive Anstrengungen wurden im Bereich der Mitgliederentwicklung und Mitgliederwerbung unternommen. Zu diesem Thema wurden zahlreiche Seminarveranstaltungen durchgeführt. Dazu kam die Erstellung von Werbematerialien zur Mitgliedergewinnung und -betreuung. Diese Aktivitäten werden in den kommenden Jahren an Umfang und Bedeutung mit Sicherheit noch zunehmen, weil bis jetzt bei den Mitgliederverlusten kein Ende abzusehen ist.

Die innerorganisatorische Kooperation in Fragen der Werbe- und Öffentlichkeitsarbeit hat sich im Berichtszeitraum entscheidend verbessert: Eine Arbeitsgruppe der für Werbung und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Bezirkssekretäre sowie eine weitere Arbeitsgruppe von Vertretern der Vorstandsbereiche beteiligten sich an der Entwicklung von Konzepten und an Aktivitäten zur Werbung und Öffentlichkeitsarbeit.

Auch die Kooperation mit Werbeagenturen und Werbungstreibenden hat sich vertieft. So wurden bei der Auswahl des Konzeptes zur Betriebsratswahl 1994 eine Präsentation mit zwei Agenturen und zur Tarifauseinandersetzung 1994/1995 eine Konkurrenzpräsentation mit drei Agenturen durchgeführt.

Deutlicher als früher stellte sich die Frage nach dem Corporate Design (einheitliches Erscheinungsbild) der IG Metall und nach Kommunikationsstrategien, die gerade in Krisenzeiten als Orientierungs- und Handlungsanleitung gewünscht werden. Dies ist eine besondere Aufgabe für die nächsten Jahre, die im Rahmen der Organisationsentwicklung und Organisationsreform angepackt werden muß. Sie geht weit über Werbung und Öffentlichkeitsarbeit hinaus. Die IG Metall als moderne Dienstleistungsorganisation und politischer Verband muß einheitlich und geschlossen nach innen und außen auftreten und agieren. Dabei schließen sich Einheitlichkeit und Pluralität nicht aus, sondern ergänzen sich in einer dynamischen und lebendigen Organisation.

„Tarifpolitik der Vernunft" – Tarifauseinandersetzung in der Metallindustrie in den alten Bundesländern 1992

Unter diesem Slogan standen die tarifpolitischen Aktivitäten der IG Metall zur Erhöhung der Löhne und Gehälter in der Metall- und Elektroindustrie im Frühjahr 1992 in den alten Bundesländern. Die Arbeitgeber hatten grundsätzliche Fragen, wie die nach der Tarifautonomie, zur Disposition gestellt und lamentierten über den Industriestandort Deutschland, der ihrer Meinung nach wegen zu hoher Löhne und Gehälter gefährdet sei. Werbung und Öffentlichkeitsarbeit der IG Metall mußten diese Probleme einbeziehen.

Motivplakate, Faltblätter, eine Broschüre und weitere Materialien mit dem Kampagnenzeichen des Schmetterlings wurden in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Tarifpolitik erstellt. Sie dienten vor allem der Mobilisierung der Funktionäre und Mitglieder und zielten auf die betriebliche Öffentlichkeit. Eigene Werbemittel für eine tarifpolitische Offensive in der Öffentlichkeit der Bundesrepublik wurden nicht entwickelt.

Nach Warnstreiks und zähen, intensiven Verhandlungen konnten höhere Einkommen und die Sicherung der 36-Stunden-Woche erreicht werden. Die von den Arbeitgebern gewollte Tarifwende wurde damit erfolgreich abgewehrt. Mit einem eigenen Motivplakat wurde der Erfolg in der betrieblichen Öffentlichkeit vorgestellt.

„Aktion statt Resignation" – der Streik gegen den Tarifbruch in den neuen Bundesländern 1993

Der Stufentarifvertrag für die ostdeutschen Metallerinnen und Metaller, der bei seinem Abschluß als wegweisend bezeichnet worden war, geriet im Herbst 1992 in das Fadenkreuz der Politik der Arbeitgeberverbände. Abbau von Arbeitnehmerrechten bei Tarifverträgen, Kündigungsschutz, Sozialplanrecht, Arbeitszeitordnung waren das erklärte Ziel.

Gesamtmetall spielte mit der Kündigung des Stufenvertrages am 16. November 1992 den Vorreiter. Die IG Metall bereitete den Kampf gegen den Tarifbruch vor. Als die Verhandlungen und Schlichtungsversuche scheiterten, rief die IG Metall zu Urabstimmung und Streik auf. Zum ersten Male nach 1945 mußten sich Metallerinnen und Metaller gegen die rechtswidrige Kündigung von Tarifverträgen zur Wehr setzen. Es war der erste Streik in den neuen Bundesländern. In den Tarifgebieten Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und in der Stahlindustrie Ost wurde erfolgreich gegen den Tarifbruch gekämpft

Unter den Slogans „Löhne zum Leben" und „Aktion statt Resignation" wurde die Tarifauseinandersetzung werblich gestaltet. Die beiden Slogans standen für die verschiedenen Phasen der Auseinandersetzung: „Löhne zum Leben" für die Verhandlungsphase und „Aktion statt Resignation" für die Phase von Warnstreiks, Urabstimmung und Streik. Die Werbematerialien richteten sich zunächst an die betriebliche Öffentlichkeit und wandten sich, der Dynamik der Auseinandersetzung folgend, dann mehr an die gesamte Öffentlichkeit. Der grundsätzliche Konflikt fand eine starke Beachtung in den Medien. Die Materialien, die in diesen Auseinandersetzungen die tariflichen Aktivitäten begleite-

ten, wurden in der zweiten Phase in enger Kooperation mit den Bezirksleitungen erarbeitet.

Nach einem dreiwöchigen Streik, der am 25. Mai 1993 endete, war ein sichtbarer Erfolg errungen worden, der grundsätzliche Bedeutung für die weitere Tarifpolitik hatte. Der Vertragsbruch war abgewendet worden, eine neue Stufe bei den Einkommen wurde erreicht, und die IG Metall ging insgesamt gestärkt aus den Auseinandersetzungen hervor.

„Es geht um mehr als um Lohn und Prozente" – Tarifauseinandersetzung in der Metallindustrie der alten Bundesländer 1993/1994

Dieser eingängige Slogan skizzierte deutlich Richtung und Ziel der Tarifauseinandersetzung in der Metall- und Elektroindustrie 1993/1994: Höhere Einkommen standen auf der Prioritätenliste der Forderungen weit oben. Daneben hatte die Kündigung des Urlaubsabkommens durch Gesamtmetall, erneut Speerspitze im Kampf gegen den Sozialstaat, deutlich gemacht, daß die Arbeitgeber, wie schon in den Jahren vorher, wichtige Regeln des bestehendenTarifsystems in Frage stellen wollten. Der Eindruck verfestigte sich, daß man von vierzig Jahren Sozialstaat Deutschland Abschied nehmen wollte. Dabei hätte der schroffe Beschäftigungseinbruch eigentlich gemeinsame Anstrengungen der Tarifparteien zur Begrenzung der Arbeitslosigkeit erfordert.

Neben werblichen Mitteln für die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit (Motivplakate und weitere Materialien) wurden auf Wunsch der Bezirksleitungen stärkere Werbemaßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vorgeschlagen und ausgeführt. Zum ersten Mal wies der Vorstand zum Jahresbeginn 1994 in einem Brief (Mailing) an alle Mitglieder der IG Metall auf die schwierigen Probleme der Tarifauseinandersetzung hin.

Nach intensiven Verhandlungen brachten erst eine eindrucksvolle Warnstreikserie im Februar 1994, die Urabstimmung in Niedersachsen und der Streikbeschluß das Verhandlungskarussell erneut in Fahrt. Im März 1994 wurde durch ein Spitzengespräch zwischen Gesamtmetall und IG Metall wenige Tage vor Streikbeginn ein Ergebnis erzielt. In dieser Tarifrunde hatte die IG Metall bewußt auf eine Strategie gesetzt, bei der die Auseinandersetzung argumentativ geführt wurde. Diese Strategie stieß auf sehr viel Sympathie in der Öffentlichkeit. Die Warnstreikaktionen, Urabstimmung und Streikvorbereitung in Niedersachsen unterstrichen die Konfliktfähigkeit der IG Metall und signalisierten die Kampfbereitschaft der Beschäftigten.

Den Kern des Abschlusses bildete die Beschäftigungssicherung zu Lasten einer nur geringfügigen Anhebung der Einkommen. Die Übernahmegarantie von Auszubildenden für sechs Monate nach Ausbildungsabschluß war ein weiteres Ergebnis, das von den Mitgliedern der IG Metall als Erfolg gewertet wurde.

Erfolge werden jedoch nicht immer erfolgreich verkauft: So wurde zum Beispiel der unter sehr schwierigen Bedingungen erzielte Tarifabschluß in der Organisation selbst, wie auch gegenüber der Öffentlichkeit, werblich nicht genügend als ein im Grunde positives Ergebnis dargestellt.

Mitgliederwerbung

Im Berichtszeitraum erlebte die IG Metall einen starken Mitgliedereinbruch – nicht nur in den neuen, sondern auch in den alten Bundesländern. Das Absinken auf unter drei Millionen Mitglieder war ein Alarmzeichen. Die Abteilung Werbung – Kulturarbeit arbeitete intensiv im Mitgliederentwicklungsprojekt mit und beschäftigte sich im Rahmen ihrer eigenen Zuständigkeit ebenfalls mit Fragen der Mitgliederwerbung.

Die Mitgliederentwicklung steht im Spannungsfeld gewissermaßen widersprüchlicher Tatsachen: Einerseits gab es einen negativen Trend nicht nur in den neuen, sondern verstärkt auch in den alten Bundesländern, der durch Arbeitsplatzabbau verursacht wurde. Andererseits sind im Handwerksbereich, in großen Industrieunternehmen und bei speziellen Zielgruppen, wie Jugendliche und Angestellte, noch kräftige Mitgliederpotentiale zu finden.

Eine der Hauptaufgaben war es daher, die Verwaltungsstellen sowie die haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre in den Betrieben bei ihren Mitgliederwerbeaktivitäten zu unterstützen.

Das Bereitstellen von geeigneten Werbematerialien ist eine wichtige Form der Hilfe. Weitere Möglichkeiten ergeben sich durch die konzeptionelle Unterstützung einzelner Verwaltungsstellen bei Mitgliederwerbeaktionen. Ähnliches gilt für die Erarbeitung von Vorschlägen für die örtliche Öffentlichkeits- und Werbearbeit. Beispiele sind das Texten und Gestalten von Anzeigen und die Mithilfe bei der Erstellung örtlicher oder regionaler Werbematerialien.

In enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Vertrauensleute wurde die Arbeits- und Aktionshilfe Nummer 5 „Mitgliederwerbung im Betrieb" erstellt.

Diese Arbeitshilfe (die die in den siebziger Jahren herausgegebene Broschüre „Werben mit System" ablöste) berücksichtigt die veränderten Bedingungen der Mitgliederwerbung im Betrieb und versucht, Wege aufzuzeigen, mit Beschäftigtengruppen in einen Dialog zu treten, die auf andere Weise schwer zu organisieren wären.

SEMINARE ZUR MITGLIEDERWERBUNG

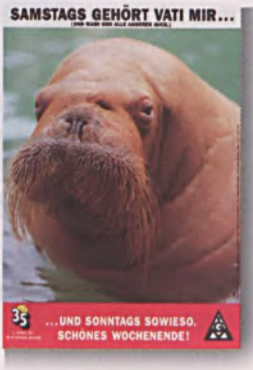
Von den Verwaltungsstellen der IG Metall stark nachgefragt wurden die Seminarangebote, die dazu gedacht waren, die in den Betrieben tätigen Kolleginnen und Kollegen für systematische Mitgliederwerbung und Mitgliederwerbegespräche zu motivieren und zu qualifizieren. Ziel war es, Wissen und Methoden anhand folgender Leitlinien zu vermitteln: Bei der Mitgliederwerbung an den Interessen der Umworbenen anknüpfen, in der betrieblichen Arbeit Vorhaben und Erfolge systematisch für die Mitgliederwerbung nutzen, die kommunikativen und sozialen Kompetenzen stärken – dies waren die wichtigsten Lernziele in den beschriebenen Seminaren.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum mehr als 40 Seminare zum Thema Mitgliedergewinnung abgehalten, und zwar hauptsächlich im Rahmen von

Faltblattserie zu den Leistungen der IG Metall für ihre Mitglieder.

Sonnigen Urlaub!
Viele wunderbare Tage. Ausspannen. Entspannen. Metallerinnen und Metaller haben's möglich gemacht.
IG Metall

KÜRZER, ABER NICHT MEHR...
35
...ARBEITEN MIT WENIGER STRESS. DER TARIFVERTRAG HILFT!


SAMSTAGS GEHÖRT VATI MIR...
35
...UND SONNTAGS SOWIESO. SCHÖNES WOCHENENDE!

Ortsverwaltungsklausuren oder Wochenendschulungen. Zum Teil waren sie zielgruppenspezifisch angelegt: Mitgliedergewinnung bei Angestellten, im Handwerk, Frauen werben Frauen usw..

Das Seminarkonzept, das in der Abteilung Werbung – Kulturarbeit entwickelt worden war, ist bei einigen Verwaltungsstellen inzwischen fest in der örtlichen Bildungsarbeit verankert, so daß der mit den Seminaren ebenfalls angestrebte Multiplikationseffekt – zumindest ansatzweise – erfüllt wird.

MUSTERMAPPE WERBUNG

Die Mustermappe Werbung ist ein Angebot für die Verwaltungsstellen, um die politischen und werblichen Botschaften der IG Metall über ein wenigstens annähernd einheitliches Erscheinungsbild transportieren zu können. Im Berichtszeitraum wurden große Teile der Mustermappe überarbeitet bzw. neu konzipiert und gestaltet. Das gilt insbesondere für die Materialien, die unmittelbar für die Mitgliederbetreuung und die Mitgliederwerbung genutzt werden können: Für Frauen wurde eine neue Serie von thematischen Faltblättern entwickelt, ebenso für das Handwerk. Neu erarbeitet wurde eine Faltblatt-Serie, die – zum Teil zielgruppenspezifisch (für Arbeitslose, Seniorinnen und Senioren) – die Leistungen der IG Metall kurz und knapp, aber dennoch überzeugend, vorstellt.

Auch die Selbstdarstellung der IG Metall wurde in versandfreundlichem Faltblattformat neu konzipiert und gestaltet.

Zu Beginn des Jahres 1994 wurden alle Verwaltungsstellen, Bezirke und Abteilungen beim Vorstand mit einer aktualisierten Mustermappe Werbung ausgestattet. Die auf diesem Angebot beruhenden Abrufzahlen der Verwaltungsstellen waren Beleg für das starke Interesse und die große Akzeptanz dieser Materialien.

ANGEFORDERTE WERBEMATERIALIEN

Jahr	Exemplare
1992	8 460 000
1993	8 317 000
1994	3 725 000

Die Modernisierung der Werbemittel in der Mustermappe Werbung im Hinblick auf mehr mitgliederbezogene Materialien und die Umgestaltung der Mappe in einen Werbemittelkatalog sollen fortgeführt werden.

SYMPATHIEKAMPAGNE FÜR AUSLÄNDISCHE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN

Besonders zu Beginn des Berichtszeitraumes verstärkte sich leider eine höchst bedenkliche gesellschaftliche Entwicklung: Gemeint ist die Zunahme von Rechtsradikalismus, Fremdenhaß und Ausländerfeindlichkeit. Diesem Trend öffentlich entgegenzuwirken, war für die IG Metall – die sich stets auch als Menschenrechtsorganisation begreift – unerläßlich.

Darum galt es, mit einer Sympathiekampagne Zeichen gegen diese bedenkliche Entwicklung zu setzen. Ziel war es aber auch, ausländischen Kolleginnen und Kollegen den Rücken zu stärken und ihnen zu signalisieren: Wir, die IG Metall, dulden keine An- und Übergriffe gegen ausländische Mitbürger und Mitbürgerinnen.

Unter dem eigens für diese Kampagne kreierten Motto: „Nur gemeinsam geht's – gegen Rechtsradikalismus und Fremdenhaß" wurden vier Themenplakate, ein Informationsblatt und ein Aufkleber entwickelt. Kommunikationsziel war nicht der moralische oder pädagogische Zeigefinger. Vielmehr sollte der Mischung aus sachlich nicht haltbaren Ängsten (zum Beispiel: „Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg") und irrationaler Abneigung, die auch vor den Betrieben nicht Halt machte, eine Kombination aus positiver emotionaler Ansprache und sachlicher Information entgegengesetzt werden.

Die übergreifende Botschaft aber sollte lauten: Die Bundesrepublik ist ohne ausländische Frauen und Männer überhaupt nicht mehr denkbar. Anhand von Einzelthemen, wie Wirtschaft, Gesundheit, Zukunftssicherung, Sozialversicherungssystem und gewerkschaftliche Auseinandersetzungen, wurde diese Botschaft durch spezielle Informationen transportiert. Ansprechende, sehr menschlich wirkende Fotos stellten die Sachaussagen in einen emotionalen Rahmen.

Die angebotenen Materialien wurden von den Verwaltungsstellen stark nachgefragt – für Veranstaltungen und für den betrieblichen Aushang.

INTERNATIONALE FUNKAUSSTELLUNG 1993 IN BERLIN

Nach den positiven Erfahrungen, die bei der erstmaligen IFA-Teilnahme im Jahre 1991 zu verzeichnen waren, sollte dieses Forum auch 1993 genutzt werden, um die Arbeit der IG Metall zu präsentieren und mit anderen Personen und Gruppen ins Gespräch zu kommen.

Gemeinsam mit der IG Medien, der Postgewerkschaft und dem DGB stellte sich die IG Metall dem Dialog mit interessierten Messebesuchern. Wie schon im Jahre 1991, freuten sich auch bei der zweiten Teilnahme Kolleginnen und Kollegen der IG Metall über die Präsenz „ihrer" Gewerkschaft auf dieser beliebten und sehr gut besuchten Messe. Auch der Wunsch nach Beratungsgesprächen am

Messestand zeigte sich in diesem Jahr immer wieder. Ganz besonders galt dies für Kollegen und Kolleginnen aus den neuen Bundesländern.

Jugendliche und Auszubildende, die, angezogen durch die angebotenen Werbeartikel (Sticker, Luftballons, Streichhölzer usw.), an den Stand kamen, wollten Informationen über den DGB und Einzelgewerkschaften – insbesondere über die IG Metall.

Werbemittel und Serviceleistungen

ALLGEMEINE DRUCKSACHEN

Neben den Materialien, die in der Mustermappe Werbung enthalten sind, und neben Werbemitteln für Kampagnen werden auch Werbe- und Informationsmaterialien produziert, die mit dem Sammelbegriff „Allgemeine Drucksachen" bezeichnet werden können.

Diese verschiedenen Drucksachen werden je nach Bedarf in der Organisationsarbeit verwandt.

Im Jahre 1992, ein Jahr nach Schaffung der Gewerkschaftseinheit, betrug die Gesamtauflage in dieser Produktgruppe 7,8 Millionen Exemplare; im Jahre 1993 waren es bereits 12 Millionen. In diesen Zahlen enthalten waren auch die Drucksachen für die Betriebsrats- und Vertrauensleutewahlen. Im Jahre 1994 ging die Zahl der „Allgemeinen Drucksachen" wiederum auf 7 Millionen zurück. Die Stückzahlen von insgesamt fast 29 Millionen Drucksachen für die Jahre 1992 bis 1994 waren weit geringer als die entsprechenden Zahlen im vorherigen Berichtszeitraum. Die Mitgliederverluste und deren finanzielle Folgewirkungen, die sich im geringeren Beitragsaufkommen zeigten, führten insgesamt zu einem vorsichtigeren Vorgehen in finanziellen Angelegenheiten. Dies erklärte auch die geringeren Aufwendungen für Werbemittel und Informationsmaterialien.

Die Produktion der Materialien erfolgte in enger Kooperation mit den fachlich zuständigen Abteilungen der Vorstandsverwaltung. Damit erhöhten sich die Chancen dafür, daß die IG Metall in Gestaltung und Erscheinungsweise geschlossener als früher auftritt und dadurch eine bessere Außenwirkung erzielt. Der Abteilung Werbung – Kulturarbeit oblag darüber hinaus die Produktion sämtlicher Drucksachen für die Vorstandsbereiche der IG Metall.

Zeitraum	Sorten-zahl	Auflage	Auflage Nachdrucke	Gesamt-auflage
1971 bis 1973	226	46 000 000	20 800 000	66 800 000
1974 bis 1976	331	48 591 000	24 060 000	72 651 000
1977 bis 1979	499	62 765 661	22 288 000	85 053 661
1980 bis 1982	421	54 898 624	32 211 800	87 110 424
1983 bis 1985	590	79 994 635	14 429 646	94 424 291
1986 bis 1988	507	32 677 815	41 788 203	74 466 018
1989 bis 1991	820	59 007 215	62 506 700	121 513 915
1992 bis 1994	875	29 037 000	42 020 300	71 057 300

VIDEOFILM-PRODUKTIONEN

Auch Film- und Videoproduktionen fallen in den Bereich der Werbe- und Kulturarbeit. So wurde ein Videofilm zum Gewerkschaftstag 1992 produziert. Andere Produktionen wurden in Zusammenarbeit mit Verwaltungsstellen (zum Beispiel Amberg) erstellt.

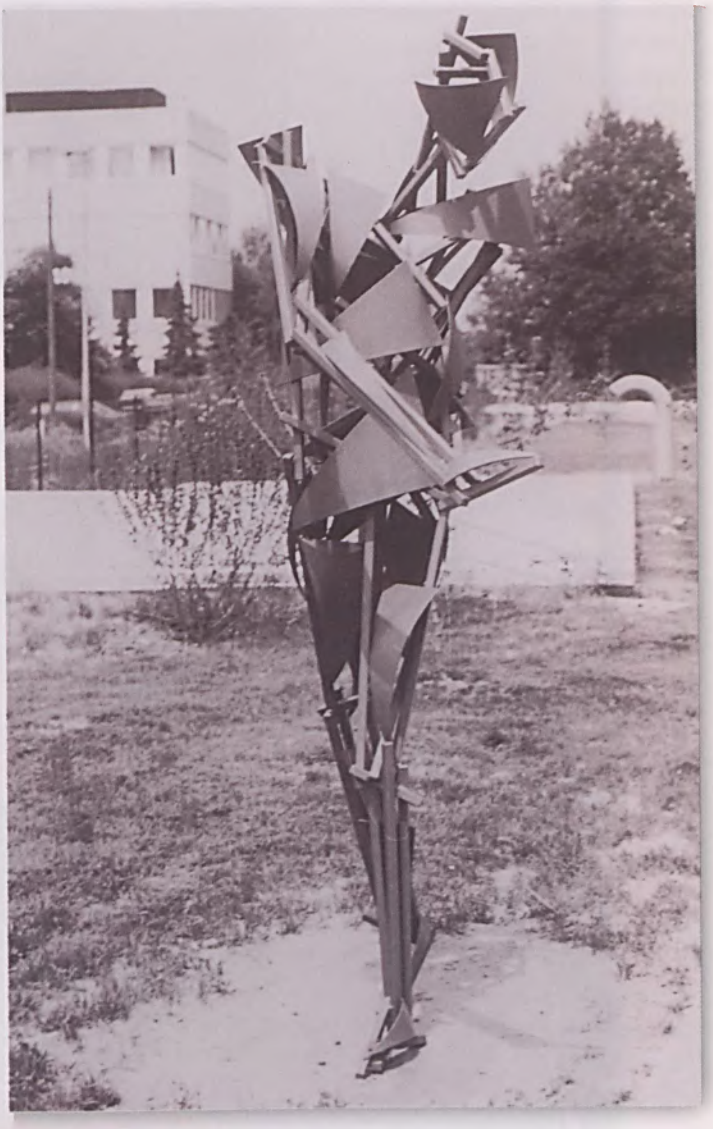
Ein besonders interessantes Beispiel für die Zusammenarbeit mit Verwaltungsstellen war die Produktion eines Videofilms über die Tarifauseinandersetzung und den Streik 1993, den die Verwaltungsstelle Bautzen gedreht hatte.

Der Film zeigte nicht nur Streikbilder, sondern schilderte auch die von vielen Besonderheiten geprägte Situation in Ost-Sachsen. Dabei wurde Wert darauf gelegt, neben „Kampfbildern", die zu einem Streikfilm naturgemäß dazugehören, auch die „Vor-Ort-Arbeit" zu dokumentieren. So entstand ein Film, der viel mehr ist als nur ein Video über Streiktage im Mai.

Kulturarbeit

KULTURARBEIT ALS TEIL DER ORGANISATIONSARBEIT

Die gewerkschaftliche Kulturarbeit versteht sich als „Zukunftsarbeit der IG Metall" (Antrag 312 des 17. ordentlichen Gewerkschaftstages). Der programmatische Anspruch läßt sich im folgenden Satz zusammenfassen: „Der Kampf um die Köpfe, die Herzen und die Ideen" der Mitglieder „kann nur durch neue und alte Formen der Kulturarbeit gewonnen werden." Formen kultureller Tätigkeit zu entwickeln, spielerisch zu erproben, Arbeits- und Handlungsfelder festzulegen und kulturelle Aktivitäten durchzuführen, waren die Aufgaben, die die



E.R. Nele · Stahlfigur im „Skandinavischen Garten" vor dem Gebäude der Vorstandsverwaltung der IG Metall in Frankfurt.

Heft aus der GALERIE-Reihe

IG Metall

Aufgang zum großen Sitzungssaal mit einem Wandbild von Christine Molis

Susanne Kessler
Ohne Titel 1992

Peter Loeding ·
Wacht Auf Brüder - es brennt

Albert Richard Pfrieger
Eitempera auf Karton 1993

IG Metall

gewerkschaftliche Kulturarbeit von Anfang an bestimmten. Diese Arbeitsvorhaben stießen bei vielen Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungsstellen und Bezirken auf großes Interesse.

Nicht alle Vorschläge konnten realisiert werden, und nicht alle Ideen wurden in die Praxis umgesetzt. Vieles blieb offen, und dennoch konnte eine Reihe von Anstößen für neue Initiativen gegeben werden. Die Kulturarbeit in den Verwaltungsstellen, Bezirken sowie auf zentraler Ebene nahm im Berichtszeitraum an Umfang und Intensität zu. Dies zeigte sich unter anderem in der Aufnahme von kulturellen Arbeitsformen in das Projekt OrganisationsEntwicklung und in der selbstverständlichen Einbeziehung von Kulturarbeit in die Tarifauseinandersetzungen, beispielsweise beim Streik in der Metall- und Elektroindustrie von Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen sowie in der brandenburgischen Stahlindustrie im Mai 1993. Auch die Tatsache, daß trotz knapper Kassen weiterhin finanzielle Mittel für die Kulturarbeit bereitgestellt und für die Zukunft zugesagt wurden, ist ein Hinweis auf deren feste Verankerung in den Aufgabenfeldern der Gesamtorganisation.

KULTURARBEIT IN VERWALTUNGSSTELLEN UND BETRIEBEN

Zunächst soll hier auf kulturelle Aktivitäten in den Verwaltungsstellen Amberg, Augsburg, Emden, Dresden und Frankfurt am Main verwiesen werden, die mit Unterstützung durch die Abteilung Werbung – Kulturarbeit geplant und durchgeführt wurden. Daneben nahm die Beratung von Verwaltungsstellen und Bezirken einen breiten Raum ein. Auch dies führte in einigen Fällen zu konkreten Unterstützungsaktionen, die jedoch im Gesamtumfang geringer ausfielen als die der vorher genannten Verwaltungsstellen. Die kulturellen Vorhaben der Verwaltungsstellen hatten meist Pilotcharakter und sollten als Anregung für ähnliche Aktionen an anderen Orten dienen. Dieser Anspruch konnte jedoch nicht immer eingelöst werden.

Die Gesamtbilanz ist dennoch zufriedenstellend, wenn man auf die Projekte in einzelnen Verwaltungsstellen blickt: In Amberg schufen Metaller und Künstler in der Maxhütte gemeinsam eine Stahlskulptur, die als „Kunst am Bau" vor dem Gewerkschaftshaus aufgestellt wurde. Das Projekt wurde in seinen verschiedenen Phasen – von der Entstehung bis zur Vollendung – auf einem Videofilm dokumentiert, der gleichzeitig die Geschichte der Maxhütte zeigt und die Bedeutung dieses Unternehmens für die Region schildert.

In Augsburg trafen sich erstmalig Jugendliche der IG Metall und Jugendliche aus dem nichtgewerkschaftlichen Bereich, um unter der Leitung des Jugendtheaters „Spielküche" gemeinsam ein Theaterstück zu erarbeiten, das die Lebens- und Arbeitswelt der Jugendlichen erfaßt. Die IG Metall Augsburg vertiefte zum einen mit diesem Vorhaben frühere Erfahrungen im Grenzbereich kulturellen Schaffens und gewerkschaftlicher Arbeit, zum anderen eröffnete sie den Kolleginnen und Kollegen ein weiteres Experimentierfeld, das Spaß macht und auch im betrieblichen Alltag auf Interesse stößt. Das Drehbuch zu diesem Stück und die Entstehungsgeschichte des gemeinsamen Theaterauftrittes wurden schriftlich dokumentiert und für eine breitere Öffentlichkeit publiziert.

Die Verwaltungsstelle Emden und die dortige Volkshochschule führten in Kooperation das erste plattdeutsche Theatertreffen in Emden durch. Sieben plattdeutsche Theaterbühnen präsentierten ihre Produktionen; der mit 10000 Mark dotierte Theaterpreis der IG Metall wurde von einer unabhängigen Jury vergeben. Die schon mehrfach erfolgreich praktizierte Zusammenarbeit von IG Metall und externen Kulturorganisationen wurde hier fortgesetzt und erneut als zukunftsweisendes Modell bestätigt. Das plattdeutsche Theatertreffen wird wegen des großen Zuspruches auch im Jahr 1995 wieder durchgeführt werden.

Die Verwaltungsstellen Dresden und Frankfurt am Main starteten Kulturprojekte, die sich vor allem an arbeitslose Mitglieder und an Senioren in den Orts- und Wohnbereichen wandten. Hier wurde besonderer Wert auf die Zusammenarbeit mit Institutionen und Vereinen vor Ort gelegt. Erste Ergebnisse liegen vor, die jedoch noch nicht auf andere Verwaltungsstellen übertragen werden können.

Darüber hinaus wurden zahlreiche kleinere Kulturaktionen in den Verwaltungsstellen finanziell unterstützt. Dazu gehörte die Initiative der Verwaltungsstelle Siegen, die sich am internationalen Musiktheaterfest „Kultur Pur" in ihrer Region beteiligte. Zu nennen ist ferner die Verwaltungsstelle Frankfurt/Oder, die im Rahmen des Projektes „Eisenhüttenstadt muß leben" einen Solidaritätssong für das EKO-Stahlwerk komponieren ließ, der auf Kassette vertrieben wird. Die Verwaltungsstelle Herne veranstaltete anläßlich des zehnjährigen Bestehens der Kulturgruppe „Fettnäpfchen" eine Jubiläumsrevue. Europäische und lateinamerikanische Künstler entwarfen für die Außenwand des Gewerkschaftshauses in Salzgitter ein Gemälde, das den Titel „500 Jahre Kolonialismus" trägt. Die Verwaltungsstelle Salzgitter organisierte dieses Projekt zusammen mit dem „Verein für Kulturoffensive Praxis".

Auf Initiative und unter Leitung des IG-Metall-Chores Bochum führten alle Gewerkschaftschöre aus Nordrhein-Westfalen im Zusammenspiel mit Musikern aus Lateinamerika den „Canto general" von Pablo Neruda in einer neu einstudierten Fassung auf. Die Chöre traten in vielen Städten auf und wurden lebhaft gefeiert. Große Aufmerksamkeit fanden sie auch bei den Ruhrfestspielen in Recklinghausen.

In Wuppertal inszenierte ein freier Kulturträger ein Rock-Theater zum Thema „Jugend gegen Ausländerfeindlichkeit, Rassismus und Faschismus". Dieses Projekt wurde gemeinsam von der Verwaltungsstelle Wuppertal, dem Vorstand der IG Metall sowie zahlreichen kommunalen und regionalen Verbänden getragen.

KULTURELLE AKTIVITÄTEN AUF ZENTRALER EBENE, KONTAKTE UND KOOPERATIONEN

In Zusammenarbeit mit der Bildungsstätte Berlin-Pichelssee fanden mehrere zentrale Kulturseminare statt; in Zusammenarbeit mit der Verwaltungsstelle Bautzen wurden ähnliche Seminare auf regionaler Ebene veranstaltet.

Die Kulturworkshops zur Qualifizierung der gewerkschaftlichen Kulturgruppen wurden in Kooperation mit der Heimvolkshochschule Springe erfolgreich fortgesetzt. Ab 1995 werden diese Workshops als regionale Kulturseminare im Rahmen des Bildungsangebotes der IG Metall durchgeführt.

Seit 1992 wird mit einem hektografierten Info-Blatt, das den Titel „Kultur-Info Ball" trägt, in unregelmäßigen Abständen über die Kulturarbeit innerhalb der IG Metall berichtet. Ideen und Aktionen werden vorgestellt, externe Kulturschaffende und Kulturinstitutionen berichten über ihre Arbeitsbereiche. Ferner treffen sich im Rahmen einer Kultur-Klausurtagung einmal jährlich in Frankfurt Kolleginnen und Kollegen aus Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen, um über die Kulturarbeit in der IG Metall und über die Zusammenarbeit mit außergewerkschaftlichen Kulturträgern zu diskutieren, Vorschläge zu entwickeln und Arbeitsvorhaben abzustimmen.

Weiterhin wurden im Berichtszeitraum mehrere Veranstaltungen der Büchergilde Gutenberg mitfinanziert. Die IG Metall trat bei einigen Kunstprojekten als Sponsor auf. Das Ensemble „100 Spinde – 100 Jahre IG Metall" aus der Ausstellung „100 Jahre IG Metall" wurde als Dauerleihgabe an das neugegründete Museum für Arbeit und Industrie in Leipzig-Plagwitz übergeben. Ziel des Museums ist es, die Tradition von Arbeiten und Wohnen in einem der ältesten Industrieviertel Europas zu dokumentieren und zu bewahren – so weit dies heute in unserer modernen Welt überhaupt noch möglich ist.

Das neue Konzept der Ruhrfestspiele wurde ideell und finanziell unterstützt; außerdem arbeitet die IG Metall in den Gremien der Festspiele aktiv mit.

Für Konferenzen und Tagungen der IG Metall sowie in Zusammenhang mit dem Streik in der ostdeutschen Stahl- und Metallindustrie wurden Rahmenprogramme in Verbindung mit Künstlerinitiativen und Agenturen erarbeitet und durchgeführt.

Im Rahmen der Förderung von Kooperationen mit Kulturinstitutionen arbeitet die IG Metall seit 1993 mit der Städelschule in Frankfurt am Main zusammen. Einmal jährlich erhält eine Meisterschülerin oder ein Meisterschüler dieser Kunstakademie die Möglichkeit, die große Wand im Foyer am Sitz des Vorstandes nach ihren/seinen Vorstellungen zu gestalten.

Im Foyer dieses Hauses der IG Metall in Frankfurt-Niederrad werden außerdem wechselnde Ausstellungen durchgeführt. Daraus hat sich eine Galerie entwikkelt, die sich über die IG Metall hinaus in Frankfurt inzwischen einen Namen gemacht hat. Damit soll der Kontakt zu Künstlerinnen und Künstlern gefördert werden, die mit ihren Werken Anstöße und Ideen geben können, die für die Metallerinnen und Metaller in ihrem gewerkschaftlichen Alltag von Nutzen sind.

Mit der Ausstellung „Brücken bauen" (2. Kunstpreis der IG Metall) wurde die Metall-Galerie im Februar 1993 eröffnet. Seitdem zeigten acht Künstlerinnen und Künstler ihre Arbeiten. Für 1995 sind weitere Ausstellungen geplant. Über die Auswahl der Künstler berät ein fachkundiger Kunstbeirat. Er unterstützt, macht Vorschläge und stellt den Kontakt zur Kunstszene her. Jede Ausstellung wird durch einen Katalog dokumentiert, der vom Vorstand der IG Metall herausgegeben wird. Im Zusammenhang mit dieser Kunstförderung wurden in einer Bestandsaufnahme sämtliche vom Vorstand angekauften Kunstwerke festgehalten.

Zum 16. ordentlichen Gewerkschaftstag im Jahre 1989 war erstmalig der Kunstpreis der IG Metall ausgelobt worden. Damit wurde eine Tradition begründet, die bis heute fortgesetzt wird. Unter dem Motto „Brücken bauen" beteiligten

sich im Jahre 1992 an der Ausschreibung des 2. Kunstpreises mehr als 500 Künstler. Der Kunstpreis wurde beim 17. ordentlichen Gewerkschaftstag in Hamburg verliehen. Drei Preisträger wurden für ihre Werke ausgezeichnet, insgesamt wurden 36 Kunstwerke von teilnehmenden Künstlerinnen und Künstern in einem Katalog vorgestellt und in einer Ausstellung zusammengefaßt.

Projekt MitgliederEntwicklung

Projektauftrag

Am 13. Juli 1993 hat der Vorstand die Einrichtung eines Projektes zur Mitgliederentwicklung (ME) beschlossen. Es wurde zum Bestandteil des Arbeitsprogramms des Vorstandes vom August 1993.

Aufgabe des ME-Projektes sollte es sein, Initiativen und Maßnahmen zu entwickeln, mit denen die derzeit negative Mitgliederentwicklung verlangsamt, gestoppt und – wenn möglich – in eine positive Entwicklung umgekehrt werden kann. Das ME-Projekt bezieht sich auf die Bereiche Mitgliederwerbung, Mitgliederberatung und Mitgliederentwicklung. Es umfaßt die IG Metall als Gesamtorganisation und dabei insbesondere die Zielgruppen Frauen, Jugend und Angestellte. Die Projektaktivitäten sollten unter anderem einen Beitrag leisten

- zur Verbesserung des Organisationsgrades in wichtigen Schwerpunktbetrieben und Branchen;
- zur Verbesserung des Organisationsgrades in Dienstleistungszentren;
- zur Übertragung von Erkenntnissen und Erfahrungen aus vorhandenen Projekten in die Fläche.

Im September 1993 wurde der Projektleiter benannt. Im Dezember des gleichen Jahres wurde das Projektteam nach Stellenausschreibungen und Versetzungen durch drei Mitarbeiterinnen und einen Mitarbeiter erweitert.

KONKRETISIERUNG DER PROJEKTZIELE UND ARBEITSHYPOTHESEN

Umfangreichere eigenständige Analysemaßnahmen waren im ME-Projekt zunächst nicht geplant. Man ging davon aus, daß das in der Organisation vorhandene Handlungswissen ausreiche, um möglichst zügig in die praktische Projektarbeit einsteigen zu können. Der Planungsprozeß begann daher auf der Grundlage der vielfältigen Erfahrungen aus Projekten, Arbeitsvorhaben und Umfragen, die für die allgemeine Aufgabenstellung des Projektes in Verwaltungsstellen, Bezirken und Abteilungen der Vorstandsverwaltung genutzt werden konnten. Aus dem Projektauftrag und den vorgenommenen Auswertungen ergaben sich für das ME-Projekt folgende Arbeitshypothesen:

- Mitgliederverluste der IG Metall sind überwiegend auf Arbeitsplatzverluste zurückzuführen. Tendenziell kann den Arbeitsplatzverlusten nur durch wirt-

schafts-, struktur- und tarifpolitische Maßnahmen entgegengesteuert werden. Umfangreiche Neuaufnahmen durch Neueinstellungen in Betrieben sind selbst bei ansteigender Konjunktur in den nächsten Jahren kaum zu erwarten. Deshalb müssen die in den Betrieben vorhandenen Mitgliederreserven erschlossen werden. Dabei handelt es sich in der Regel um Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit, die bisher nicht für eine Mitgliedschaft in der IG Metall gewonnen werden konnten. Es ist von daher kaum mit schnellen, spektakulären Erfolgen zu rechnen.

– Organisationsreserven gibt es zum einen in Betrieben, in denen die IG Metall bereits präsent ist, das heißt, in den traditionellen Industriebetrieben, der Automobil- und Elektroindustrie sowie in den industriellen Wachstumsbereichen, beispielsweise im Bereich der Datenverarbeitung und der Informationstechnologien. Organisationsreserven in Bereichen, in denen die IG Metall nicht präsent ist oder bestenfalls einzelne Mitglieder aufzuweisen hat, gibt es vor allem in Klein-, Mittel- und Handwerksbetrieben.

– Eine wirksame gewerkschaftliche Interessenvertretung ist die Voraussetzung für den Erhalt und die Erweiterung der Mitgliederbasis. Ohne gute Interessenvertretungspolitik als dem überzeugendsten „Werbeprodukt" wären auch die ausgeklügeltsten Werbekonzeptionen zum Scheitern verurteilt.

– Mitgliederwerbung, -beratung und -beteiligung bilden eine Einheit. Eine Vielzahl von Untersuchungen belegte: Der Hauptgrund, der IG Metall beizutreten bzw. Mitglied zu bleiben, ist darin zu sehen, daß Mitglieder sich in ihrer eigenen, ganz persönlichen Arbeitssituation durch die IG Metall vertreten fühlen und sich selbst an der Entwicklung gewerkschaftlicher Ziele und Strategien beteiligen können.

Dies ist in der Regel Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretung, der Betriebsräte und Vertrauensleute. Für die überwiegende Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder und für nahezu alle potentiellen Mitglieder wird die IG Metall insgesamt in erster Linie gleichgesetzt mit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb. Deswegen müssen im Rahmen von ME-Prozessen betriebliche Betreuungskonzepte weiterentwickelt und gegebenenfalls die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen verbessert werden.

– Mitgliederwerbemaßnahmen sind meist nur dann erfolgreich, wenn konkrete betriebliche Anknüpfungspunkte vorhanden sind und Konfliktsituationen (betriebliche Umstrukturierungsprozesse, Rationalisierungsmaßnahmen, Tarifauseinandersetzungen, Konflikte um den Abschluß von Betriebsvereinbarungen usw.) bei denen sich die betriebliche Interessenvertretung, unterstützt durch hauptamtliche Funktionärinnen/Funktionäre der IG Metall, als kompetente und engagierte Vertretung von Belegschaftsinteressen erweist.

– Bei den ME-Maßnahmen geht es nicht nur um die Gewinnung neuer Mitglieder, sondern auch um die Stabilisierung und Aktivierung der jetzigen Mitgliedschaft. Vielfältige Individualisierungs- und Differenzierungsprozesse, aber auch wirtschaftliche und gesellschaftliche Umbrüche sind der Grund dafür, daß die Bindekraft der IG Metall in den Betrieben nachläßt. Organisationsloyalität ist nicht länger selbstverständlich, sondern muß in vielfältigen Beteiligungs- und Beratungsprozessen immer wieder neu entwickelt werden.

Die hier beschriebenen Arbeitshypothesen wurden in einem breiten inner-
 organisatorischen Diskussionsprozeß überprüft und zu inhaltlichen Arbeits-

schwerpunkten verdichtet. An diesem Diskussionsprozeß waren die Projektplanungsgruppe und insgesamt mehr als 500 haupt- und ehrenamtlich tätige Funktionärinnen und Funktionäre (mehrheitlich aus Bezirken und Verwaltungsstellen) beteiligt. Die Ergebnisse dieser Beratungen wurden in einem Zwischenbericht zusammengefaßt, der am 6. Dezember 1993 den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern präsentiert und anschließend im Vorstand und im Beirat zur Diskussion gestellt wurde.

Arbeitsprogramm

Aus den Diskussionsergebnissen wurde ein Arbeitsprogramm entwickelt. Es sieht vier zentrale Aufgabenbereiche vor, die von herausragender politischer Bedeutung für die zukünftige Arbeit der IG Metall sind:

- Junge Arbeitnehmer/Auszubildende;
- industrieller Dienstleistungsbereich;
- Klein-, Mittel- und Handwerksbetriebe;
- Arbeitslosen-, Senioren- und Wohnbereichsarbeit.

Vier weitere Aufgabenbereiche haben unterstützenden Charakter für die Gewerkschaftsarbeit insgesamt, vor allem aber für die vier bereits genannten Projektschwerpunkte:

- Bildungsarbeit / Qualifizierung;
- spezifische Serviceangebote und Dienstleistungen;
- Ideenbörse;
- Fluktuationsanalyse, Austrittsgründe, Beitrittshemmnisse und Mitgliedererwartungen.

Die vier Hauptaufgabenbereiche wurden in mehrere konkrete Teilprojekte mit betrieblichen bzw. örtlichen Arbeitsschwerpunkten untergliedert.

Für die betrieblichen und örtlichen Teilprojekte wurden – gemeinsam mit den Betroffenen – systematisch angelegte, strategische Konzepte entwickelt. Damit sollte es den betrieblichen Interessenvertretungen und den zuständigen hauptamtlichen Mitarbeitern ermöglicht werden, selbst Problemstellungen für die Teilprojekte definieren und Arbeitsschritte für betriebliche und örtliche Lösungsansätze prozeßhaft entwickeln und gestalten zu können. Diese aktive Beteiligung war eine wichtige Voraussetzung für die Identifikation, das Selbstbewußtsein und die Motivation der an ME-Prozessen Beteiligten.

Im ME-Projekt hat der unmittelbare praxisbezogene Ansatz in Verbindung mit betrieblichen bzw. branchenspezifischen Problemstellungen Priorität. Maßnahmen zur Verbesserung des gewerkschaftlichen Images wurden als hilfreiche, flankierende Maßnahmen angesehen.

Die Struktur des ME-Projektes entsprach der von der Aufgabenstellung her notwendigen Vernetzung der verschiedenen Organisationsgliederungen:

Das Projektteam wurde beraten von Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Vorstandsbereiche und einer Projektplanungsgruppe mit Beteiligten aus Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen. Für die vier Hauptaufgabenbereiche und die Teilprojekte wurden eigenständige Projektstrukturen entwickelt.

Für die Projektgruppe wurde vom 9. bis zum 11. Mai 1994 ein Seminar zum Thema „Projektmanagement" durchgeführt, in dem Arbeitsschritte und Zeitplanung des ME-Projektes überprüft und weiter präzisiert wurden. Bearbeitet wurden ferner Probleme des Controlling, der Dokumentation und der Transparenz innerhalb des Projektes sowie der Zusammenarbeit zwischen Projekt und Linienstruktur der IG Metall.

Das Arbeitsprogramm des ME-Projektes, die Projektstruktur und die Arbeitstagungen zur Weiterentwicklung der ME-Prozesse wurden am 31. Januar 1994 von den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern und am 14. März 1994 vom Vorstand der IG Metall beschlossen.

IDEENBÖRSE

In vielen Verwaltungsstellen gab es bereits vor der Initiierung des ME-Projektes erfolgreiche und phantasievolle Aktivitäten zur Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung. Sie sollten möglichst schnell organisationsweit vorgestellt werden, um andere Verwaltungsstellen anzuregen und die Planung ähnlicher Aktivitäten zu erleichtern. Dafür wurde die „Ideenbörse" des ME-Projektes entwickelt. Die erste Ausgabe erschien im Dezember 1993. Ihr folgten bis zum Dezember 1994 fünf weitere Ausgaben. Diese regelmäßige Information sollte auch dazu beitragen, politische Aktivitäten, wie Tarifrunden, Betriebsratswahlen usw., noch stärker als bisher mit Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung zu verknüpfen.

LEISTUNGSUMFRAGE

In Zusammenarbeit mit der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen wurde in sechs Verwaltungsstellen repräsentativ eine Umfrage unter Mitgliedern, ausgetretenen Mitgliedern und unorganisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchgeführt. Dabei ging es insbesondere um folgende Fragen:

- die Kenntnis bzw. Einschätzung bestehender und die Erwartung weiterer Leistungen;
- die Gründe für den Austritt aus der IG Metall;
- die Bereitschaft, in die IG Metall einzutreten.

Die Ergebnisse der Umfrage gingen in die weitere Beratung der Projektarbeit ein. Hervorzuheben sind vor allem folgende Punkte: 27 vH der Mitglieder und 39 vH der ausgetretenen Mitglieder konnten keine Leistung der IG Metall nennen. Bei den Unorganisierten wurden nur 18 vH jemals auf einen Beitritt in die IG Metall angesprochen; aber 33 vH dieser Unorganisierten waren an einem Beitritt interessiert.

Besonders zu beachten ist aber die Feststellung, daß auf Austrittsschreiben in 42 vH der Fälle keinerlei Reaktion seitens der Verwaltungsstelle erfolgte. Lediglich 26 vH erhielten eine schriftliche Austrittsbestätigung und 22 vH ein Schreiben mit der Bitte, den Austritt zu überdenken.

ARBEITSTAGUNGEN ZUR ENTWICKLUNG DER ME-PROZESSE IN VERWALTUNGSSTELLEN UND BETRIEBEN

Im Verlauf der Monate Mai, Juni und Juli 1994 wurden elf Arbeitstagungen im Rahmen der Aufgabenbereiche durchgeführt, um die bisherige Planung des Arbeitsprogrammes für die örtliche und betriebliche Ebene zu konkretisieren. Dabei ging es vor allem darum, Kompetenzen aus Betrieben, Verwaltungsstellen und Bezirken einzubeziehen und zu vernetzen. Inhalte dieser Arbeitstagungen waren:

- Auswertung bisheriger positiver und negativer Erfahrungen mit ME-Maßnahmen;
- Einführung in die Projektarbeit, vor allem Vermittlung von Instrumenten für Ziel-, Maßnahmen- und Zeitplanung, auch als Grundlage für späteres Controlling;
- Erarbeitung von konkreten Zielen, Arbeitsschritten und Zeitplanungen für mögliche betriebliche / örtliche Teilprojekte;
- Entwicklung von betrieblichen / örtlichen Projektstrukturen sowie deren Vernetzung mit anderen Ebenen der Organisation;
- Verabredung der Informations- und Dokumentationswege.

An den Arbeitstagungen beteiligten sich 204 meist ehrenamtlich tätige Kolleginnen und Kollegen. Die Auswahl der in diese Maßnahmen einbezogenen Verwaltungsstellen / Betriebe erfolgte in der Regel in Zusammenarbeit mit den für die Aufgabenbereiche zuständigen Abteilungen der Vorstandsverwaltung bzw. den Bezirksleitungen. Kriterien für eine mögliche Initiierung von Teilprojekten mit Pilotcharakter waren unter anderem:

- vorhandene Potentiale für ME-Maßnahmen;
- Bereitschaft zur kontinuierlichen Mitarbeit im ME-Prozeß;
- Auswertung von Vorerfahrungen als Grundlage für schnell einzuleitende praktische ME-Prozesse.

Im Anschluß an die Arbeitstagungen wurden in den Betrieben und Verwaltungsstellen die betrieblichen bzw. örtlichen Pilotmaßnahmen in Projektgruppen weiterberaten und konkretisiert. Um die Verbindlichkeit der Arbeit abzusichern und sie zum Schwerpunkt der strategischen Arbeitsplanung zu machen, wurde anschließend in den betrieblichen und örtlichen Entscheidungsgremien eine entsprechende Beschlußfassung herbeigeführt.

Diskussionen in den Arbeitstagungen und die vor allem von den betrieblichen Kolleginnen und Kollegen vorgenommenen Einschätzungen ergaben, daß sich das Stimmungsbild in der IG Metall sehr ambivalent präsentiert. Abgesehen von einigen sehr engagierten Kolleginnen und Kollegen, herrscht offensichtlich

in weiten Teilen der Mitgliedschaft eine eher gedrückte und resignative Grundstimmung. Dies wirkt sich auch auf die Bindekraft der IG Metall aus. Trotz der hohen Motivation einzelner Mitglieder und Funktionäre scheint allgemein für die betriebliche Ebene zu gelten:

– In vielen Betrieben ist die Zahl der gewerkschaftlich Aktiven relativ klein.

– Leistungen, Erfolge und Ziele der IG Metall sind zu wenig bekannt.

– Nur relativ wenige Kolleginnen und Kollegen können mit überzeugenden Werbeargumenten arbeiten.

– Es herrscht vielfach Unsicherheit darüber, wie erfolgversprechend geworben werden kann bzw. wie eine persönliche Ansprache erfolgen könnte.

– Kampagnen zur Mitgliedergewinnung sind längerfristig nur dann erfolgreich, wenn neu eingetretene Mitglieder durch systematische Betreuung und Beteiligung in die betriebliche / örtliche Gewerkschaftsarbeit eingebunden werden.

Bildungsmaßnahmen zur Unterstützung der Projektarbeit

In den Arbeitstagungen des ME-Projektes, aber auch direkt aus Verwaltungsstellen und Betrieben, wurden erhebliche qualitative und quantitative Anforderungen zum Bereich Bildung und Qualifizierung an das ME-Projekt herangetragen. Im Mittelpunkt stand die Notwendigkeit, Werberinnen und Werber durch Argumentations- und Kommunikationstraining auf Diskussionen mit Unorganisierten vorzubereiten. Auch zu den Fragen, wie örtliche und betriebliche ME-Prozesse organisiert und unterstützt werden sollten bzw. wie sich die Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrates verbessern ließe, wurden entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen gewünscht.

Da die Anforderungen wegen der bereits festgelegten Seminarplanung 1994 nicht im Rahmen der zentralen Bildungsarbeit der IG Metall abgedeckt werden konnten, wurden vom Projektteam – gemeinsam mit Vertretern aus Verwaltungsstellen und externen Beratern/Trainern – für die Startphase die folgenden Seminartypen entwickelt und im Herbst 1994 angeboten:

– Mit Erfolg Mitglieder gewinnen: Argumentations- und Kommunikationstraining;

– Mit Erfolg Projekte zur Mitgliedergewinnung organisieren: ME-Prozesse in Betrieben steuern und beraten;

– Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrates im Zusammenhang mit ME-Maßnahmen.

Die Seminare „Argumentations- und Kommunikationstraining" basieren auf Qualifizierungsmaßnahmen, die im Rahmen des Verbundprojektes Angestellte erarbeitet wurden. Sie waren angelegt als Multiplikatorenseminare, in denen fast sechzig Referententinnen und Referenten zur Durchführung örtlicher / betrieblicher Seminare ausgebildet wurden. 1995 sollen Bildungsmaßnahmen für das ME-Projekt im Rahmen der zentralen Bildungsarbeit der IG Metall

durchgeführt werden. Geplant sind fünf Projektseminare, für die die Seminarkapazitäten gegebenenfalls erweitert werden sollen.

Arbeits- und Budgetplanung

Die von den betrieblichen und örtlichen Gremien verabschiedeten Konzeptentwürfe für Pilotmaßnahmen wurden dem ME-Team zugeleitet. Trotz des knappen zeitlichen Rahmens von nur wenigen Wochen wurden Projektpläne aus mehr als 50 Verwaltungsstellen vorgelegt. Sie waren ein Spiegelbild der hohen Motivation, mit der in den Arbeitstagungen und im Anschluß daran in den Betrieben gearbeitet wurde. Beschrieben wurden die Zielsetzungen der einzelnen Pilotmaßnahmen, die Arbeitsplanung zur Mitgliederentwicklung, flankierende örtliche und betriebliche Maßnahmen sowie notwendige Unterstützungsleistungen, die im Rahmen des ME-Prozesses erbracht werden sollten. Diese Pläne waren ein deutlicher Beleg dafür, daß es gelungen ist, die ursprüngliche Zurückhaltung bzw. Skepsis gegenüber dem ME-Projekt zu überwinden und eine beträchtliche Zahl betrieblicher Kolleginnen und Kollegen zu aktiver und engagierter Mitarbeit am Projekt zu gewinnen. Die vorgelegten betrieblichen und örtlichen Arbeitsplanungen für ME-Prozesse wurden mit den Leitern bzw. Leiterinnen der Aufgabenbereiche sowie mit der Projekt- bzw. der Projektplanungsgruppe beraten und ausgewählt.

Auswahlkriterien waren:

- der Pilotcharakter erfolgversprechender ME-Maßnahmen;
- eine detaillierte betriebliche / örtliche Arbeitsplanung;
- die Eignung für den Transfer der Piloterfahrungen in andere Verwaltungsstellen und Betriebe.

Am 26. September 1994 wurde den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern ein Zwischenbericht über den Arbeitsstand in den vier Hauptaufgabenbereichen vorgelegt. Am 8. November 1994 verabschiedete der Vorstand die Arbeits- und Budgetplanung für den Fortgang des ME-Projektes.

AUFGABENBEREICHE UND TEILPROJEKTE

Junge Arbeitnehmer / Auszubildende

Der Arbeitsschwerpunkt Junge Arbeitnehmer / Auszubildende beinhaltet sowohl ME-Aktivitäten im Betrieb, wie auch Maßnahmen in dessen Um- und Vorfeld.

In den Verwaltungsstellen Frankfurt am Main, Braunschweig und Stralsund wurde, ergänzend zur Verteilung der „ran"-Sonderausgabe zur Berufsorientierung, für Schulabgänger in den Abgangsklassen allgemeinbildender Schulen unter dem Motto „Gratis-TÜV Ausbildungsvertrag" ein Beratungsangebot vor-

gelegt. Ziel war es, bereits im Prozeß der Berufsorientierung auf die Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisierung aufmerksam zu machen, Kontakte herzustellen und Jugendliche für die IG Metall zu interessieren, um sie später als Mitglieder gewinnen zu können. Dieses von September bis Dezember 1994 laufende Beratungsangebot konnte bis zum Ende der Berichtszeit nicht mehr ausgewertet werden.

Mitgliedergewinnung über den Zugang zu schulischen Lernorten, insbesondere Berufsschulen

Im Bereich von Klein-, Mittel- und Handwerksbetrieben ohne hinreichend entwickelte Strukturen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung ist der Lernort Berufsschule häufig der einzige Ort, um Auszubildende aus solchen Betrieben gezielt anzusprechen. Mit dem Bezirk Küste und den Verwaltungsstellen in Schleswig-Holstein sowie der Verwaltungsstelle Hamburg sollen im Rahmen dieses Teilprojektes Pilotmaßnahmen entwickelt und erprobt werden, um Jugendliche – insbesondere über den Lernort Berufsschule – für die Mitgliedschaft in der IG Metall zu gewinnen. Als weiteres Ziel wird die Wahl von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Handwerksbetrieben forciert. Beteiligt sind die Verwaltungsstellen Flensburg, Rendsburg, Elmshorn, Kiel, Neumünster und Hamburg.

Gewinnung von Auszubildenden und Stabilisierung der Mitgliedschaft in Groß- und Mittelbetrieben

Dieses Teilprojekt zielt am Beispiel zweier Siemens-Betriebe in Leipzig darauf hin, in einem gewerkschaftlichen Defizitbereich die Organisierung Auszubildender erheblich zu verbessern und die Arbeit der Interessenvertretung auszubauen und weiterzuentwickeln. Außerdem werden berufs- und fachbezogene Angebote für die Ausbilder erarbeitet und erprobt, mit denen ein positives, gewerkschaftlich orientiertes Umfeld für Ausbildung und Auszubildende geschaffen und Hemmnisse für eine Mitgliedschaft abgebaut werden sollen. Beteiligte: Verwaltungsstelle Leipzig (ZN Siemens und Siemens-Kommunikationstechnik).

Gewinnung von Berufsanfängern in Schwerpunktbetrieben

In ausgewählten Schwerpunktbetrieben werden Mitgliederwerbeaktionen für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickelt und durchgeführt. Sie beziehen sich insbesondere auf Jugendliche am Beginn einer beruflichen Ausbildung. Weiter wird in diesem Teilprojekt das Ziel verfolgt, die gewonnenen jungen Mitglieder am Ausbildungsende bzw. beim Übergang in ein Arbeitsverhältnis oder auch beim Verlassen des Betriebes in der IG Metall zu halten. Beteiligte Verwaltungsstellen: Frankfurt/Oder (EKO-Stahl), Friedrichshafen (ZF, MTU, SEWR, MV), Rosenheim, Heidenheim (Siemens FT, Kathrein und andere).

Mitgliederentwicklung im industriellen Dienstleistungsbereich

Für die Zukunft der IG Metall ist die Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich von zentraler Bedeutung. Trotz verstärkter Anstrengungen, Angestellte gewerkschaftlich zu organisieren, besteht die Schere zwischen der Beschäfti-

gungsentwicklung in der Metallwirtschaft und der Mitgliederstruktur der IG Metall weiterhin.

Die Erfahrungen aus der betrieblichen Angestelltenarbeit, insbesondere aus dem Verbundprojekt Angestellte, belegten, daß in der Regel nicht mit kurzfristigen Erfolgen zu rechnen ist. Ähnlich wie in der Tarifauseinandersetzung bei DEC, zeigten die Ergebnisse des Verbundprojektes Angestellte aber auch, daß eine systematische, längerfristig geplante Organisationsarbeit, die vor allem an der persönlichen Arbeitssituation von Angestellten ansetzt, zu stärkerem gewerkschaftlichen Engagement der Betroffenen und in der Regel zu einem Mitgliederzuwachs führt.

Automobilindustrie

Dieses Unterprojekt verfolgte das Ziel, in einer gut abgrenzbaren, überschaubaren Branche die Mitgliederentwicklung zu einem Schwerpunkt gewerkschaftlicher Betriebspolitik zu machen. Die dort vorhandenen Strukturen der Vertrauensleute- und Betriebsrätearbeit wiesen auf erhebliche Lücken in den Angestelltenbereichen hin, so daß ein erster Ansatzpunkt in der erforderlichen Verbesserung der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung zu sehen war. Ein zweiter Schwerpunkt richtete sich auf eine intensive Qualifizierung zur Mitgliedergewinnung und die systematische Durchführung von ME-Maßnahmen in den einzelnen Betrieben. Die Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen und Probleme in der Automobilindustrie bietet günstige Voraussetzungen für einen breiten Transfer von Erfahrungen.

An dieser Aktion sind die Verwaltungsstellen Stuttgart (Mercedes-Benz Untertürkheim), Köln (Ford) und Eisenach (Opel) beteiligt.

Elektroindustrie

Beim Konzept des Unterprojektes „Elektroindustrie" steht weniger als in den Unterprojekten „Automobilindustrie" und „DV-/IT-" der Branchenansatz im Mittelpunkt der Aktionen. Die Elektrobranche ist heterogen strukturiert, und es bestehen hier vielfältige Abhängigkeiten aus Zulieferbeziehungen zu anderen Branchen (beispielsweise zur Automobilindustrie). Deshalb war davon auszugehen, daß in diesem klassischen Teilbereich der Metallindustrie neben dem ansehnlichen Organisationsgrad von Beschäftigten in produktionsnahen Bereichen noch große Organisationsreserven, nicht zuletzt bei den Angestellten, vorhanden sind, die mit realistischem Aufwand erschlossen werden können. In den für das Teilprojekt ausgewählten Betrieben der Elektroindustrie gibt es eine gewerkschaftliche Tradition, entsprechende organisatorische Strukturen und eine von der IG Metall geprägte Betriebsratsarbeit (wenn auch mit deutlichen Defiziten in den produktionsfernen Bereichen).

Einen besonderen Stellenwert nehmen darüber hinaus die Teilprojekte in Siemens-Betrieben (Verwaltungsstelle Hamburg und Region Mittelfranken) ein. Alle Entscheidungen in den Betrieben sind dort stark unternehmens- und konzernorientiert. Die eher arbeitgebernahe AUB (Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsräte) hat ihren festen Platz in den meisten Betriebsratsgremien. Die Auswirkungen einer aufwendig inszenierten „corporate identity" erschweren seit langem den Zugang der IG Metall gerade zu dienstleistungsnahen Beschäftigungsgruppen. Wegen der großen Bedeutung des riesigen Siemens-

Komplexes für die IG Metall – tarifpolitisch wie organisationspolitisch – müssen in Zukunft verstärkt unternehmensspezifische Aktivitäten auf den Ausbau der gewerkschaftlichen Strukturen und die Erschließung der enormen Mitgliederreserven bei Siemens ausgerichtet werden. In mehreren Siemens-Betrieben bestehen gegenwärtig, nach für die IG Metall positiven Ergebnissen von Betriebsratswahlen, neue Ansatzpunkte für ME-Maßnahmen.

Beteiligte Verwaltungsstellen: Hamburg (Siemens), Hildesheim (Blaupunkt), Stuttgart (Bosch-Feuerbach), Gütersloh (Miele), Region Mittelfranken (Siemens).

Datenverarbeitung / Informationstechnologie

Die Initiativen in Betrieben der Datenverarbeitung sind Teil einer branchenweit angelegten Aktion zur gewerkschaftlichen Organisierung in einem Wachstumsfeld, das für die IG Metall große strategische Bedeutung hat. Es geht um die Verankerung der IG Metall als führende und kompetente Gewerkschaft in dieser Branche. Dies ist eine unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Mitgliederwerbung. Verstärkte Aktivitäten in der gegenwärtigen Phase einer massiven Umstrukturierung und Neuentwicklung in diesem Bereich entscheiden über die zukünftigen Chancen der IG Metall. Eine fehlende oder nur gering ausgebaute Vertrauensleutearbeit, Betriebsratsgremien, in denen die IG Metall mit DAG und Unorganisierten konkurriert, und eine noch äußerst geringe Zahl von Multiplikatoren erfordern besondere Aktivitäten zum Aufbau stabiler gewerkschaftlicher Strukturen in den Betrieben und zur Mitgliedergewinnung. Ein wichtiges Element ist dabei die imagefördernde Darstellung der Kompetenz der IG Metall für die Lösung der Probleme in dieser Branche. An diesem Projekt nehmen folgenden Verwaltungsstellen teil: Stuttgart (debis-Systemhaus), Frankfurt (SNI), Paderborn (SNI).

Kaufmännische Angestellte

Dieses im Bezirk Wuppertal angesiedelte Pilotprojekt wird, inhaltlich orientiert am Themenkreis „Büro 2000", die Zielgruppe „kaufmännische Angestellte" ansprechen, die ein enormes Organisationspotential für die IG Metall aufweist. In diesem Schwerpunktbereich geht es vor allem um die Gewinnung und Einbeziehung von Frauen. Ihre Interessenlage und ihre Arbeitssituation sollen verstärkt die aktive betriebliche Interessenvertretung und die Arbeit der IG Metall insgesamt bestimmen. Zielsetzung ist es, potentiellen Mitgliedern aus dieser Beschäftigtengruppe die Kompetenz der IG Metall und die eigenen Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um so mehr Mitglieder zu gewinnen. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist die Erhöhung der Fachkompetenz der örtlichen und betrieblichen Funktionärinnen und Funktionäre. Beteiligt ist der Bezirk Wuppertal mit den Verwaltungsstellen: Gummersbach, Hattingen, Remscheid und Köln.

Klein-, Mittel- und Handwerksbetriebe

Der Aufgabenbereich Klein-, Mittel- und Handwerksbetriebe enthält sowohl betriebs- als auch verwaltungsstellenbezogene Projektaktivitäten.

Mitgliederentwicklung und -betreuung in Industriebetrieben mit Betriebsrat und niedrigem Organisationsgrad.

Dieses im Bezirk München angesiedelte Pilotprojekt soll Organisierungsdefizite in mittelgroßen Industriebetrieben untersuchen und diese Bereiche nach Möglichkeit für die Mitgliedergewinnung nutzen. Hierzu ist es notwendig, eine aktive und systematische Mitgliederwerbung zu betreiben. Sie muß als Aufgabe gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Arbeitsalltag fest verankert werden. Diese Bestrebungen sollen unterstützt werden durch die Qualifizierung betrieblicher Multiplikatoren für die Erfordernisse der Mitgliederwerbung. Dazu gehört eine enge Verzahnung der Mitgliederwerbung und -betreuung mit der Arbeit der Interessenvertretung an betriebsbezogenen Problemstellungen. Die Stärkung ehrenamtlicher Strukturen und die Entwicklung eines Netzwerkes zum überbetrieblichen und teils verwaltungsstellenübergreifenden Erfahrungs- und Informationsaustausch stellen eine wichtige Ergänzung und Unterstützung der betrieblichen Aktivitäten dar.

Das Vorhaben bezieht sich auf den Bezirk München, insbesondere auf die Verwaltungsstellen Kempten und Weilheim.

Mitgliederentwicklung und -betreuung in Handwerkskonzernen

Mit diesem Teilprojekt soll die Tendenz der zunehmenden Konzernbildung im Handwerk dafür nutzbar gemacht werden, den Organisationsgrad in Handwerksbetrieben möglichst effizient zu steigern und die Initiierung und Durchführung von Betriebsratswahlen in bisher betriebsratslosen Konzernbetrieben voranzutreiben. Mit der Betreuung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten im Handwerk wurde eine Arbeitsweise entwickelt und erprobt, durch die Teile der von hauptamtlichen Sekretärinnen und Sekretären wahrgenommenen Unterstützungs- und Beratungsaufgaben durch die Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Interessenvertretung abgedeckt werden sollen. Die Projektaktivitäten sollen einen Beitrag dazu leisten, daß die IG Metall ohne Ausweitung des hauptamtlichen Apparates den Anforderungen gerecht werden kann, die sich aus den veränderten Strukturen ergeben. Die wachsende Zahl in der Fläche verstreuter, kleiner Betriebseinheiten zu betreuen, ist eine Aufgabe von großer Tragweite. Beteiligte: Betriebe der Schultz-Gruppe im Bezirk Wuppertal mit den Verwaltungsstellen Wuppertal, Leverkusen, Velbert, Neuß sowie im Bezirk Dortmund mit den Verwaltungsstellen Essen, Düsseldorf und Mülheim.

Mitgliederentwicklung und -betreuung in Handwerksbetrieben mit Betriebsrat und niedrigem Organisationsgrad

Die Aktivitäten im Rahmen dieses im Bereich Berlin-Brandenburg angesiedelten Unterprojektes sollen dazu dienen, die Mitgliederentwicklung in Handwerksbetrieben durch die Intensivierung der Betriebsbetreuung zu verbessern. Dabei gilt es nicht nur, neue Mitglieder zu gewinnen, sondern auch der Fluktuation entgegenzuwirken. Um dies zu ermöglichen, sind geeignete Betreuungsstrukturen zu entwickeln und zu erproben, die insbesondere auf die Stärkung ehrenamtlicher Mitarbeit gerichtet sind. Geeignete Arbeitsformen hierzu sollen beispielsweise durch den Einsatz ehrenamtlicher Gewerkschaftsbeauftragter bzw. Senioren und durch die Förderung von Kooperation und wechselseitiger Unterstützung mit Hilfe von Betriebspatenschaften oder regionalen Netzwerken gefunden werden. Durch Kooperation und Zusammenarbeit von Verwaltungs-

stellen soll insbesondere die Effizienz der Betreuungsarbeit im Handwerk verbessert werden. Beteiligte Verwaltungsstellen: Berlin, Cottbus, Eberswalde, Oranienburg, Potsdam.

KONZEPTE ZUR MITGLIEDERENTWICKLUNG UND -BETREUUNG DURCH DEN EINSATZ EHRENAMTLICHER GEWERKSCHAFTSBEAUFTRAGER / SENIOREN

Die systematische gewerkschaftliche Erschließung des großen Mitgliederpotentials in Klein- und Mittelbetrieben der Industrie und des Handwerks, in denen die IG Metall bislang nicht vertreten war, ist angesichts der wachsenden Bedeutung dieser Betriebsgrößen nicht nur unter dem Aspekt der Mitgliedergewinnung, sondern auch aus betriebs- und tarifpolitischer Sicht von großer strategischer Bedeutung. Dies gilt angesichts wegbrechender Großbetriebsstrukturen und der Aushöhlung der Tarifbindung in besonderem Maße für die Ost-Verwaltungsstellen. Einen Schwerpunkt dieser Unterprojekte bildete die Entwicklung und Erprobung des Konzeptes, für diese Arbeit ehrenamtliche Gewerschaftsbeauftragte / Senioren zu gewinnen und zu qualifizieren. Sie sollen mit dem Ziel eingesetzt werden, den hohen Betreuungsaufwand für erstmalig gewählte Betriebsräte wenigstens teilweise abzudecken. Sie sollen also die Rolle des „erfahrenen Betriebsratsmitgliedes" übernehmen. Wegen der Dringlichkeit dieses Ansatzes und um möglichst schnell eine hinreichend breite Erfahrungsgrundlage zu schaffen, wird diese Projektaktivität mit teilweise unterschiedlichen Detailzielen in drei Unterprojekten durchgeführt. Die Unterprojekte werden getragen von den Bezirken Küste (Neubrandenburg, Rostock, Schwerin, Stralsund), Dresden (Zschopau) und Dortmund (Dinslaken, Essen, Recklinghausen).

Mitgliedergewinnung in Klein- und Mittelbetrieben in Mittelfranken

Dieses im Bezirk München angesiedelte Unterprojekt hat die Mitgliedergewinnung sowohl in gewerkschaftlich erschlossenen Betrieben, als auch durch betriebsbezogene Aktivitäten in Gewerbegebieten zum Ziel. Neben der Weiterentwicklung betrieblicher Gewerkschaftsarbeit, der Qualifizierung betrieblicher Multiplikatoren für die Werbearbeit und der Erstellung und Erprobung entsprechender Materialien sind insbesondere der Auf- und Ausbau ehrenamtlicher Aktivitäten im Rahmen regionaler Netzwerke zur wechselseitigen Unterstützung wichtige Arbeitsansätze. Darüber hinaus werden in Verbindung mit dem OE-Prozeß bereits vorhandene, verwaltungsstellenübergreifende Strukturen der Zusammenarbeit in der Region Mittelfranken für dieses Unterprojekt genutzt. Beteiligte Verwaltungsstellen: Nürnberg, Erlangen, Fürth, Schwabach.

ARBEITSLOSEN-, SENIOREN- UND WOHNBEREICHSARBEIT

Dieser Aufgabenbereich gliederte sich zunächst in zwei Unterprojekte für Ost-Verwaltungsstellen und für West-Verwaltungsstellen, um bei der Planung der Pilotmaßnahmen unterschiedliche Vorerfahrungen und Arbeitsbedingungen berücksichtigen zu können. Im Rahmen des Aufgabenbereichs sollen geeignete Arbeits- und Organisationsformen entwickelt werden, um Mitgliedern der

IG Metall, die nicht mehr über die Betriebe zu erreichen sind (Arbeitslose, Vorruheständler, Senioren), gezielte Angebote machen zu können, und zwar in den Bereichen Beratung, Entwicklung von Eigenaktivitäten und Beteiligungsmöglichkeiten an gewerkschaftspolitischen Aufgaben. Dabei stehen gewerkschaftliche Arbeits- und Vertretungsformen im Wohnbereich, die Verbindung mit gewerkschaftlicher Betriebspolitik und die Entwicklung von Kooperationsbeziehungen mit anderen Gewerkschaften, Kirchen, Wohlfahrtseinrichtungen im Mittelpunkt aller Bemühungen.

Ein weiteres wichtiges Ziel der Pilotprojekte ist der Aufbau von gewerkschaftlichen Interessenvertretungsstrukturen im Bereich von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften und damit die Wiedergewinnung ausgetretener Mitglieder sowie die Vernetzung dieser Gesellschaften mit regionaler Beschäftigungs- und Strukturpolitik.

Überprüft werden soll ebenfalls, ob die Erfahrungen, die in Ost-Verwaltungsstellen mit Beschäftigungsgesellschaften gemacht wurden, übertragbar sind auf die Verwaltungsstellen in den alten Bundesländern (wenn auch in veränderter Form).

Am Projekt beteiligte Ost-Verwaltungsstellen: Chemnitz, Zschopau, Zwickau, Berlin, Oranienburg, Schwerin, Neubrandenburg, Rostock, Stralsund.

Beteiligte West-Verwaltungsstellen: Bremen, Kiel, Kassel, Frankfurt am Main, Göttingen, Hameln Wolfsburg.

MOBILISIERENDE MITGLIEDERBEFRAGUNG

Um die Bindekraft der IG Metall und ihre Attraktivität für Nichtmitglieder zu erhöhen, wurde eine Mitgliederbefragungsaktion „Wir sagen, was wir wollen" entwickelt. Sie wurde in acht Verwaltungsstellen getestet (Homburg/Saar, Bruchsal, Wuppertal, Kassel, Wiesbaden, Koblenz, Ludwigshafen/Frankenthal, Eisenach). Die Mitgliederbefragungsaktion soll

- die Kommunikation innerhalb der IG Metall, insbesondere zwischen Funktionären und Mitgliedern beleben;
- Stimmungen und Einschätzungen in der Mitgliedschaft aufzeigen sowie konkrete Ansätze zur Weiterentwicklung einer an den Mitgliederinteressen ausgerichteteten Gewerkschaftsarbeit liefern;
- die Grundlage schaffen für die Entwicklung von Prozessen, die das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken und das aktive gewerkschaftliche Engagement fördern.

Die Befragungsaktion soll in einen Dialog einmünden mit dem Ziel, daß Funktionärinnen/Funktionäre und Mitglieder Möglichkeiten beraten,

- die gewerkschaftliche Arbeit zu verbessern;
- Mitgliederinteressen stärker in die Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen;
- Informationsflüsse zu aktivieren;
- größere Transparenz der gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort zu schaffen;

– betriebliche, örtliche und regionale Handlungsfelder zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu akzentuieren;

– beteiligungsorientierte Arbeitsformen zu entwickeln und zu erproben.

Der für die Mitgliederaktion entwickelte Fragebogen enthielt folgende Punkte:

– Grundsätzliche Einstellung zur IG Metall / zum Image der IG Metall;

– individuelle Beziehung der Befragten zur IG Metall;

– Einschätzungen zu / Anforderungen an Tarifpolitik;

– Einschätzungen zu / Anforderungen an Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik;

– Einschätzungen zu / Anforderungen an gewerkschaftliche Betriebspolitik.

Im Testlauf wurden rund 8 000 Fragebogen in Betrieben mit unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen verteilt. Die Befragungsaktion fand eine breite Resonanz. Insgesamt wurde die IG Metall positiv bewertet. Es zeigte sich, daß mit der Befragung dem erkennbaren Bedürfnis vieler Mitglieder und Beschäftigter nach besserer Betreuung und mehr Information Rechnung getragen werden konnte. Die gestellten Fragen erwiesen sich als geeignet, vorhandene Schwachstellen aufzudecken und Ansätze zu deren Bewältigung aufzuzeigen.

Insgesamt kann festgestellt werden: Eine solche Befragungsaktion ist durchaus ein geeignetes Instrument

– zur Verbesserung der gewerkschaftlichen Arbeit in Betrieb, Verwaltungsstelle und Region;

– zur besseren Verankerung der IG Metall in der Mitgliedschaft;

– zur Kontaktaufnahme mit potentiellen neuen Mitgliedern;

– zur Entwicklung von Arbeitsformen, die eine stärkere Einbeziehung von Mitgliedern in die betriebliche, örtliche und regionale Gewerkschaftsarbeit ermöglichen.

Es ist geplant, diese Befragung entweder als bundesweite, mobilisierende Mitgliederaktion im Frühjahr bzw. Frühsommer 1995 durchzuführen oder sie als Instrument zur Verbesserung der örtlichen und betrieblichen Gewerkschaftsarbeit in einzelnen Bezirken und Verwaltungsstellen einzusetzen.

WEITERE AKTIVITÄTEN – AUSBLICK

Im Laufe der Projektarbeit gelang es, das Thema Mitgliederentwicklung in Verwaltungsstellen und Bezirken systematischer zu verankern. Dies schlug sich auch nieder in der steigenden Zahl von Anforderungen an das ME-Projektteam, auf Geschäftsführertagungen, Ortsverwaltungsklausuren und in örtlichen Seminaren seine Arbeit darzustellen sowie bei der Konzipierung und Gestaltung von Projekten zur Mitgliedergewinnung und Mitgliederentwicklung in den Verwaltungsstellen zu helfen.

Die Teilprojekte für betriebliche oder örtliche ME-Maßnahmen sind zwischen September und Dezember 1994 angelaufen. Sie werden durch Beratung seitens

des ME-Projektes, der Abteilungen der Vorstandsverwaltung und der Bezirksleitungen begleitet und unterstützt.

Durch vielfältige Vernetzung ist der Erfahrungsaustausch innerhalb des Projektes und innerhalb der Aufgabenbereiche gesichert. Der Transfer von Zwischenergebnissen soll kontinuierlich erfolgen, um eine schnelle Übertragung positiver Erfahrungen zu ermöglichen. Daher wurde vereinbart, daß Anfang Mai 1995 erste dokumentierte Zwischenberichte aus allen Teilprojekten vorgelegt werden sollen. Der Vorstand der IG Metall wird dann anhand dieser Vorlage über die Fortsetzung oder Erweiterung der ME-Maßnahmen entscheiden.

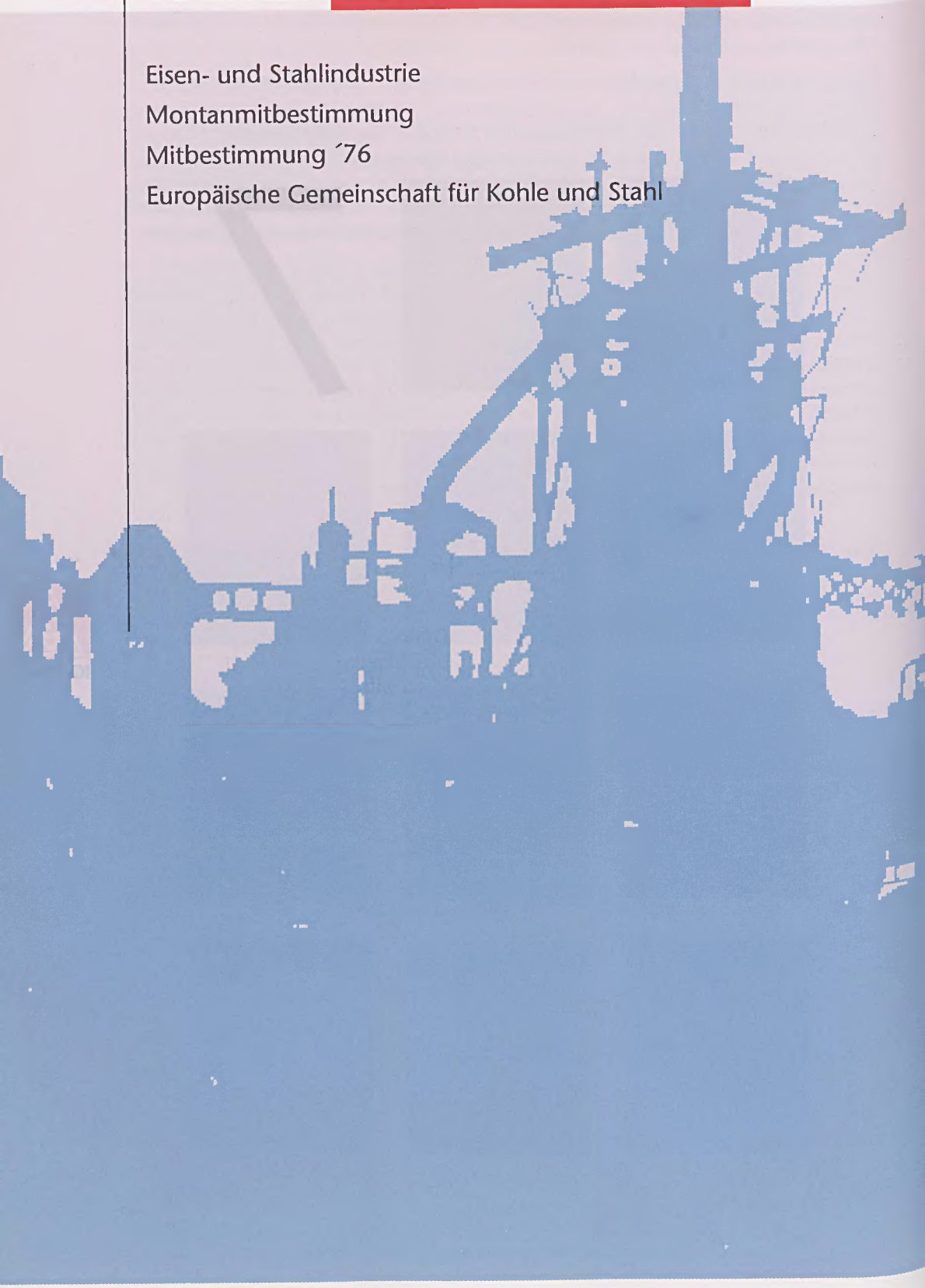
Zusätzlich ist im Rahmen des ME-Projektes geplant, Daten zur Mitgliederentwicklung differenzierter zu analysieren, um daraus detaillierte Ergebnisse über Schwachstellen, Entwicklungstendenzen und Aufgabenstellungen ableiten zu können.

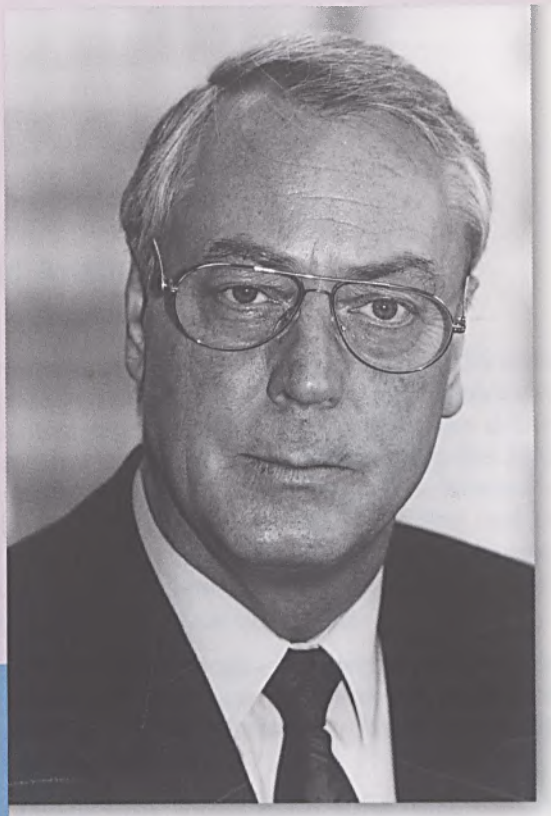
7

IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 7

Eisen- und Stahlindustrie
Montanmitbestimmung
Mitbestimmung ´76
Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl





Dieter Schulte
früheres Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Dieter Schulte schied im Juni 1994 aus dem Vorstand der IG Metall aus, da er vom 15. Ordentlichen Bundeskongress des DGB zum Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes gewählt wurde. Verantwortlich für den Vorstandsbereich ist seitdem Klaus Zwickel.

IG Metall

Zweigbüro des Vorstandes

Rahmenbedingungen und Arbeitsfelder

Die durch den Einigungsboom zeitweise überdeckten strukturellen Defizite und Problemstellungen der deutschen Wirtschaft kamen Ende 1992 wieder deutlich zum Ausdruck. Die Arbeitsschwerpunkte des Zweigbüros mußten daher sehr schnell diesen Aufgaben angepaßt werden. Neben der Begleitung des Strukturwandels bzw. der Privatisierungsvorhaben in Ostdeutschland richteten sich die Bemühungen im Berichtszeitraum vor allem auf die Formulierung und Durchsetzung eines nationalen und europäischen Stahlkonzeptes. In Zusammenarbeit mit dem Stahlaktionsausschuß wurden entsprechende Konzeptionen erarbeitet und in kurz- und mittelfristige Handlungspläne umgesetzt.

In gleicher Weise mußten die Umstrukturierungs-, Kooperations- und Fusionskonzepte der Stahl- und der stahlgeprägten Konzerne von einer zielstrebigen Vertragspolitik begleitet werden, um alle Möglichkeiten für sozialverträgliche Regelungen ausschöpfen zu können.

Dem Betreuungsbereich des Zweigbüros waren Ende 1994 rund 400 000 Beschäftigte zuzuordnen. Die betriebliche Interessenvertretung umfaßte zu dieser Zeit ca. 350 Betriebsratsgremien, 80 Gesamtbetriebsräte, 9 Arbeitsgemeinschaften der Betriebsräte sowie 10 Konzernbetriebsräte. Die kontinuierliche Beratung der Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie die Vorbereitung und Begleitung von Verhandlungen der Einzelgremien im Rahmen von Konflikt- oder Problemlösungen bildeten wesentliche operative Arbeitsschwerpunkte. Die Koordinierung der Aufsichtsratstätigkeit in den Konzernführungsunternehmen, den zuzuordnenden Führungsgesellschaften sowie in den Einzelunternehmen im Stahlbereich wurde insbesondere durch die Beratungstätigkeit des Zweigbüros für die Arbeitnehmervertretungen in den Aufsichtsräten gewährleistet. Die Vernetzung mit der europäischen Stahlpolitik ist durch die Beteiligung am Beratenden Ausschuß nach dem Europäischen Vertrag für Kohle und Stahl (EGKS) sowie an dessen Unterausschüssen gesichert. Eine Koordinierung der gewerkschaftlichen Aktivitäten für diesen Industriesektor auf der Ebene der Europäischen Union wird über den Montan- bzw. Stahlausschuß erreicht.

Situation der Eisen- und Stahlindustrie

1993 erlebte die Bundesrepublik Deutschland mit einem Rückgang des bereinigten Bruttosozialprodukts um 1,8 vH die tiefste Rezession seit ihrem Beste-

hen. Die besonders konjunkturempfindliche Eisen- und Stahlindustrie mußte 1993 in Westdeutschland einen Produktionseinbruch von 11,5 vH gegenüber dem Jahr 1992 hinnehmen. Bereits 1991 war ein Produktionsrückgang um rund 2 vH verzeichnet worden. Die Stahlindustrie hatte mithin den tiefgreifendsten Einbruch nach Kriegsende zu verkraften, nur zu vergleichen mit der krisenhaften Entwicklung in den Jahren 1973 bis 1975. Anders als in den Stahlkrisen der siebziger und achtziger Jahre wurde der im Jahr 1993 begonnene und voraussichtlich bis Ende 1995 abgeschlossene, drastische Personalabbau nicht nur durch die Anpassung der Personalkapazität an die Produktion, sondern zusätzlich durch Veränderungen der Arbeitsorganisation stark beeinflußt. In nahezu allen Stahlunternehmen standen die Überlegungen zur sogenannten Verschlankung der Produktion an erster Stelle. Produktlinien und Verarbeitungsstufen wurden – zum Teil im Rahmen von Kooperationen oder Fusionen mit nationalen und internationalen Partnern –, ausgelagert und rechtlich verselbständigt. Hierarchie-Ebenen wurden reduziert, Nebenbetriebe aufgelöst bzw. ausgegliedert.

Die Maßnahmen zur Personalanpassung sollten zu einer nachhaltigen Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch Produktivitätssteigerung führen. Im Rahmen dieser Arbeitsplatzvernichtungswelle war bemerkenswert, daß etwa die Hälfte der Arbeitsplatzreduzierungen auf technische und kaufmännische Angestelltentätigkeiten entfiel. Von Januar 1993 bis Dezember 1994 wurden nach den im Berichtszeitraum vorliegenden Unternehmensdaten über 40 000 Arbeitsplätze in der Eisen- und Stahlindustrie (etwa 30 vH) abgebaut.

Auch in den übrigen Ländern der Europäischen Union war der Stahlmarkt 1993 ganz durch die im Herbst 1992 einsetzende schwere Rezession gekennzeichnet. Die Marktversorgung mit Walzstahl war im Durchschnitt um rund 14 vH niedriger als im Vorjahr. Diese reduzierte Binnennachfrage der EU wurde allerdings durch zunehmende Exportquoten (Zuwachs um rund 50 vH auf 30 Millionen Tonnen) weitgehend kompensiert. Die Zahl der Beschäftigten in der Stahlindustrie der Europäischen Union ging 1993 um rund 9 vH zurück.

Das konjunkturelle Bild in Westeuropa hat sich bei günstigem internationalem Umfeld seit Mitte des Jahres 1994 deutlich aufgehellt. Die Wirtschaftsinstitute errechneten für 1994 einen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts in der Europäischen Union um 2,5 vH und um ca. 3 vH für das Jahr 1995. Das verbesserte konjunkturelle Klima spiegelte sich auch in dem für die EU prognostizierten sichtbaren Stahlverbrauch wider, dessen Wachstum für 1994 mit 6 vH und für das Folgejahr mit über 4 vH veranschlagt wurde. Zusätzliche positive Impulse ergaben sich aus der nach wie vor hohen Exportquote.

INTERNATIONALISIERUNGSTENDENZEN

Die zunehmende Internationalisierung der Stahlmärkte fand auch in einer Forcierung grenzüberschreitender Fusionen und Kooperationen mit italienischen, französischen, tschechischen, belgischen und luxemburgischen Unternehmen ihren Ausdruck. Neben der traditionellen Verflechtung der saarländischen Stahlindustrie mit dem französischen Stahlkonzern Usinor Sacilor prägten nach der Übernahme der Aktienmehrheit von Klöckner Stahl durch Sidmar vor allem

„Es ist 5 vor 12 - Stahl muß eine Zukunft haben"
Demonstration und Kundgebung der IG Metall
am 26. März 1993 in Bonn.

IG Metall

Aktionen für den Erhalt der Stahlstandorte

Kolleginnen und Kollegen der Edelstahlwerke in Freital machen dem sächsischen Ministerpräsidenten ihren Willen klar - hier mit einer Demonstration auf dem Flughafen Dresden.

internationale Kooperationen bzw. Fusionen im Bereich der Mannesmannröhren-Werke die Entwicklung in der westdeutschen Stahlerzeugung. In die gleiche Richtung zielte das deutsch-italienische Engagement im Edelstahlbereich von Krupp-Hoesch und Thyssen. Die am Markt weiterbestehenden stahlerzeugenden Unternehmen in Ostdeutschland sind bis auf die Edelstahlwerke in Freital und die Gröditzer Stahlwerke in Holdings europäischer Stahlerzeuger eingebracht worden.

Angesichts der wachsenden Tendenz zur Internationalisierung der Produktion und des Handels waren und sind entsprechende Konsultations- und Informationsgremien seitens der Interessenvertretung und der beteiligten Gewerkschaften zu installieren. Nach der Europipe-Vereinbarung, die neben der paritätischen Mitbestimmung auf Unternehmensebene auch die grenzüberschreitende Bildung einer Arbeitsgemeinschaft vorsieht, konnte im Januar 1994 eine Vereinbarung für den deutsch-französischen Verbindungsausschuß der Arbeitnehmervertretungen im Konzern Usinor Sacilor abgeschlossen werden. Im Dezember 1994 wurden dann auch die Konsultationsrechte zwischen dem Betriebsrat der EKO Stahl GmbH und der Interessenvertretung bei Cockerill Sambre vertraglich vereinbart. Gleichartige Initiativen und Verhandlungen wurden Ende 1994 für die deutschen Töchter des Arbed-Konzerns sowie für die Preussag AG und die Thyssen AG eingeleitet bzw. fortgeführt.

STRATEGISCHE ANTWORTEN

Die ökonomische, soziale und politische Krisensituation in der Eisen- und Stahlindustrie verlangte von der IG Metall einerseits die Präzisierung, andererseits die Weiterentwicklung ihrer stahlpolitischen Programmatik.

Die IG Metall sah es als eine vorrangige Aufgabe an, den ideologischen Begründungen der Kahlschlagpolitik in den Stahlrevieren offensiv entgegenzutreten und ihrerseits Perspektiven für eine gesicherte Zukunft der deutschen und der europäischen Eisen- und Stahlindustrie zu entwickeln. Diese Zielvorstellungen einer zukunftsorientierten Stahlpolitik sollten darüber hinaus dazu dienen, in den gesellschaftlichen Gruppen Bündnispartner zur Umsetzung der gewerkschaftlichen Politik zu finden. Der konservativen Argumentation, daß es sich bei der Eisen- und Stahlindustrie um eine industriegeschichtlich überalterte Branche handele, deren Erhalt modernisierungsfeindlich und deren Weiterentwicklung technisch nicht möglich sei, stellte die IG Metall daher ihre „Leitsätze für eine zukunftsorientierte Stahlpolitik" entgegen. Bewußt wurde hier die Entwicklung der Eisen- und Stahlindustrie in ein Szenario des qualitativen wirtschaftlichen und sozialen Wachstums einbezogen. Die IG Metall forderte in ihren Leitsätzen außerdem die Verantwortung der Konzerne und Unternehmen der Stahlbranche für die Beschäftigungs- und Standortsicherung.

Die Leitsätze bekräftigten auch die Feststellung, daß ökologisch negative Wirkungen der Eisen- und Stahlproduktion unbestreitbar Folgen einer Investitionspolitik sind, die ökologische Konsequenzen weitgehend außer acht ließ. Daraus resultierte die Forderung nach einer Investitionspolitik, die den Schutz von Natur und Umwelt ebenso berücksichtigt wie unmittelbare betriebs- und volkswirtschaftliche Interessen.

Auf der anderen Seite ging es darum, den Stahl als umweltfreundliches Produkt der Zukunft in den Mittelpunkt der Überlegungen zu stellen. Stahl kann – weil seine Recycling-Quote bei fast 100 vH liegt – umweltverträglicher hergestellt, verarbeitet und in den Stoffkreislauf zurückgeführt werden, als dies bei einer Reihe anderer Werkstoffe der Fall ist. Eine zielgerichtete, anwendungsorientierte Forschung könnte dem Werkstoff Stahl noch zusätzliche Anwendungsmöglichkeiten eröffnen.

Diese Leitsätze wurden in mehreren Konferenzen zentral wie regional diskutiert und auf ihre Umsetzbarkeit und die daraus resultierenden Maßnahmen hin überprüft. Die Konkretisierung erfolgte in den „Vorschlägen der IG Metall zum weiteren Handeln in der deutschen Stahlindustrie", die am 13. April 1994 vom Stahlaktionsausschuß in Bochum verabschiedet wurden.

Für die betriebliche Ebene enthielten die Vorschläge folgende Eckpunkte:

– Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen;

– weitere Arbeitszeitverkürzungen;

– aktuelles Krisenmanagement, das durch ein abgestimmtes Miteinander der regional wie lokal Beteiligten die unmittelbar brennenden Probleme löst und für die Betroffenen eine tragbare Regelung findet.

Im Vordergrund dieser kurzfristig wirksamen Maßnahmen standen die Standortsicherung und die sozialverträgliche Gestaltung des Beschäftigungsabbaus.

Zur mittelfristigen Neuorientierung sah es die IG Metall als notwendig an, die Arbeitsorganisation der Eisen- und Stahlindustrie nach Kräften mitzugestalten. Neue, arbeitsorientierte Fertigungskonzepte sollten die Chance bieten, nicht nur betriebswirtschaftlich optimale, sondern auch menschengerechte und demokratische Formen der Arbeitsorganisation zu entwickeln. Die betriebswirtschaftliche Effektivität sollte also durch die humane Gestaltung der Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen sowie eine demokratischere Gestaltung der Entscheidungsstrukturen am Arbeitsplatz ergänzt werden.

Sowohl unter dem Gesichtspunkt des Erhalts von Arbeitsplätzen und der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, wie auch unter dem Aspekt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit erwies sich die technologische Modernisierung der Eisen- und Stahlindustrie als unabdingbare Voraussetzung einer sinnvollen Zukunftsgestaltung. Die IG Metall hat deshalb entsprechende Vorschläge erarbeitet.

Im Zuge einer solchen technologischen Innovation müssen die Weichen für eine ökologische Umorientierung der Eisen- und Stahlindustrie gestellt werden. Die dazu erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen müssen neben der zentralen Handlungsebene Betrieb auch die Handlungsebenen Europa, Bundesrepublik Deutschland und die Regionen umfassen. Für die Handlungsebene der Bundesrepublik Deutschland müßte daneben in einem ersten Schritt eine Verständigung aller Parteien über einen gemeinsamen Handlungsrahmen zwischen Bundes- und Länderregierungen, Arbeitgebern und IG Metall herbeigeführt werden. Auf der Ebene der Regionen dagegen müßten Ansätze zur stärkeren Integration der Stahlunternehmen in die regionalen Wirtschaftskreisläufe entwickelt werden.

Beschäftigungssicherung

Der Beschäftigungssicherung in den Stahlrevieren ist weiterhin Priorität einzuräumen.

Hatte der Tarifvertrag vom 1. Juli 1990 für Ostdeutschland noch einen besonderen Schutz bei betriebsbedingten Kündigungen enthalten, so wurde nach dessen Auslaufen von seiten der Arbeitgeber versucht, diese Regelung aufzuweichen. Erst im Schlichtungsergebnis des Tarifvertrages vom 4. August 1991 konnte erzwungen werden, daß sich die Unternehmen ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung stellten. Sie mußten sich verpflichten, bei Bedarf die Initiative zur Gründung von Arbeitsförderungsgesellschaften zu ergreifen. Zwischenzeitlich wurden an nahezu allen Stahlstandorten entsprechende Beschäftigungsgesellschaften gebildet. Diese Institutionen konnten ihre programmatische Aufgabe immer dort erfüllen, wo es gelang, die Anforderungen an die Beschäftigungsgesellschaft mit einer entsprechenden zielgerichteten Ansiedlungs- und regionalen Strukturpolitik zu verbinden. Hier erfüllten die Gesellschaften wichtige Aufgaben im Bereich der Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, der Rekonstruktion von Betriebsflächen für ansiedlungswillige Unternehmen, der Beseitigung von Umweltschäden, aber auch als Vorstufe von Ausgründungen.

Damit nahmen die Beschäftigungsgesellschaften wichtige arbeitsmarkt- und strukturpolitische Funktionen wahr. Ihre Wirkungsweise wurde allerdings erheblich durch die widersprüchliche Politik der Bundesanstalt für Arbeit, der Treuhandanstalt und der Bundesregierung behindert. Vier Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes innerhalb von sechzehn Monaten führten in der Konsequenz dazu, daß die Beschäftigungsgesellschaften bald keine zuverlässigen Finanzierungs- und Planungshorizonte mehr besaßen.

So wurden Sachkostenanteile erheblich reduziert, die Bewilligung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wurde per Erlaß für Monate aufgehalten. Die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen wurde erheblich eingeschränkt und im Zuge der Einführung des § 249 h AFG einem höchst komplizierten Bewilligungsverfahren unterworfen. Dies alles führte schließlich dazu, daß eine planvolle, auf Dauer und Bestand ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik im Zusammenhang mit der Rekonstruktion von Stahlstandorten erheblich erschwert wurde.

Für die stahlnahen Beschäftigungsgesellschaften wurden vom Zweigbüro deshalb entsprechende Koordinierungsmaßnahmen initiiert. In einer Reihe von Expertentreffen wurden in Kooperation zwischen Unternehmen, Arbeitsverwaltung und IG Metall Erfahrungen bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Maßnahmen ausgetauscht, angesichts sich ständig ändernder Rechtslage entsprechende Strategien beraten sowie übertragbare Konzeptionen vorgestellt und diskutiert.

Der Forderung der IG Metall, die Stahlunternehmen nicht aus ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung zu entlassen, trugen der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 23. April 1994 sowie die Gemeinsame Erklärung von Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Vertretern der Stahlindustrie und IG Metall Rechnung. In dieser Erklärung verpflichteten sich die Unternehmen,

einen eventuellen Personalüberhang vor allem durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Vermittlung in andere Unternehmen abzubauen. Die Landesregierung erklärte sich bereit, rund 180 Millionen DM für Qualifizierungsmaßnahmen und Aktivitäten im Bereich der Forschung und Entwicklung zur Verfügung zu stellen. Damit konnten betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Im Unterschied zu den Konstruktionen bei Treuhand-Unternehmen in den östlichen Bundesländern blieb hier die Verknüpfung zwischen Unternehmen und Qualifizierungsgesellschaften auch gesellschaftsrechtlich erhalten.

Alle lokalen Akteure aus Unternehmen, Gewerkschaft, Ministerien, Arbeitsverwaltung und Beratungsinstitutionen kamen im Juli 1994 zu ihren ersten Sitzungen zusammen, um die Voraussetzungen für die praktische Umsetzung der Vereinbarungen zu schaffen. Ein engmaschiges Beraternetz half dabei direkt vor Ort.

Als besonders problematisch erwies sich die Beschäftigungssicherung in der ostdeutschen Stahlindustrie.

Statt die positiven Grundvoraussetzungen für die planvolle Umstrukturierung der Stahlindustrie in den neuen Bundesländern zu nutzen, setzte die Treuhandanstalt auf eine rigorose Privatisierungspolitik, statt eine offensive Sanierungspolitik zu betreiben. Die Rigorosität, mit der diese Politik betrieben wurde, soll hier anhand einiger Beispiele illustriert werden: 1990 prognostizierte die Wirtschaftsvereinigung Stahl für die ehemalige DDR noch eine notwendige Reduzierung der Belegschaften um 40 vH. Darüber hinaus sollten 10 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Ausgliederung der Belegschaften aus den Stahlunternehmen herausgelöst, aber in anderen Unternehmen der stahlnahen Produktion weiterbeschäftigt werden. Tatsächlich wurde aber in den folgenden Jahren der Belegschaftsabbau auf 14 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeweitet. Das bedeutete, daß 76 vH der ursprünglichen Belegschaft trotz massiver Abwehrkämpfe aus den Betrieben „freigesetzt" wurden.

Für die Unternehmenskonzeptionen hatte dies zur Folge, daß die Zukunft der ostdeutschen Stahlproduktion in der Regel nicht in einer Exportorientierung gesehen wurde, sondern vielmehr in einer Beschränkung auf die Zuwächse des Stahlverbrauchs in den neuen Bundesländern. Sie gingen von einem Produktionskonzept aus, das eine Reihe kleiner, flexibler Ministahlwerke zum Inhalt hatte.

Eine abschließende Dokumentation oder gar Beurteilung der Anpassungsfolgen in der ostdeutschen Stahlindustrie war bisher nicht möglich. Dies hat seinen Grund in den vollzogenen Privatisierungen. Für eine Reihe von Stahlstandorten, stellvertretend sei hier EKO in Eisenhüttenstadt genannt, konnte die Privatisierung bis zum Ende der Berichtszeit noch nicht endgültig abgeschlossen werden.

Am Beispiel der Stahlwerke in Gröditz läßt sich verdeutlichen, wohin eine zögerliche Treuhandpolitik führen kann. Obwohl bereits im Jahre 1991 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine umfangreiche Sanierungskonzeption beraten und akzeptiert hatten, wurden die entsprechenden Modernisierungsinvestitionen nicht getätigt. Es bedurfte mehrerer spontaner Arbeitsniederlegungen, um die Treuhand zu veranlassen, ihre früher gegebenen Zusagen einzuhalten. Seit 1993 gehören die Gröditzer Stahlwerke zur EREL Management KG. Nach dem Ergebnis der beratenen Sanierungskonzeptionen sollen erhebliche Investi-

tionen dazu führen, daß am Stahlstandort künftig rund 800 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigung finden können.

Die Maxhütte Unterwellenborn wurde zum 1. Juli 1992 von Arbed, Luxemburg, übernommen. Arbed verpflichtete sich, ein neues Elektrostahlwerk zu bauen. Nach vollzogener Umstrukturierung werden im Stahlbereich rund 620 Arbeitsplätze gesichert sein. Die Stahl- und Walzwerk Riesa AG (SWR) befand sich Ende 1994 in Liquidation. Dennoch wird Riesa, wenn auch zum geringen Teil, Stahlstandort bleiben können. Die Mannesmannwerke Sachsen haben das Rohrwerk übernommen. Auf dem Gelände der SWR AG will die italienische Gruppe Feralpi ein Ministahlwerk zur Erzeugung von Betonstahistäben und -ringen errichten. Dieses Werk könnte ca. 300 Beschäftigte einstellen. Bei der Beurteilung dieser Zahlen ist zu bedenken, daß hier ein gesamter Stahlstandort zu einem Industriestandort umstrukturiert wurde. Insgesamt sollen auf dem Gelände der ehemaligen SWR AG – vertraglich abgesichert – einmal etwa 3 800 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigung finden.

Für die Edelstahlwerke Freital, die von der Bosch-Gotthard-Hütte erworben wurden, hat der Modernisierungsprozeß begonnen. Das Konzept sieht die Weiterbeschäftigung von 1140 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Dies war nicht zuletzt das Ergebnis umfangreicher Kampfmaßnahmen seitens der Freitaler Metallerinnen und Metaller.

KONFLIKTE UND AKTIONEN

Vor dem Hintergrund einer sich zu Beginn des Jahres 1993 extrem verschärfenden Situation in der deutschen Stahlindustrie kam es bundesweit zu zahlreichen Aktionen in den Stahlregionen. Die Bevölkerung, die gesellschaftlichen Gruppen sowie die Politiker sollten erkennen, was den Regionen droht, wenn in der Stahlindustrie weiterhin massiv Arbeitsplätze abgebaut und ganze Stahlstandorte zur Disposition gestellt werden. Darüber hinaus wollte die IG Metall ihren Forderungen nach einer sozialverpflichteten Stahlpolitik öffentlich Nachdruck verleihen. Der Stahlaktionsausschuß, der wegen des bei Klöckner eingeleiteten Vergleichsverfahrens in Bremen tagte, beschloß deshalb die Durchführung einer Aktionswoche, die in den Tagen vom 8. bis zum 12. Februar 1993 statffinden sollte.

Im Rahmen dieser Aktionswoche gab es an allen Standorten von Bremen bis Sulzbach-Rosenberg und von Völklingen bis Freital eindrucksvolle Protestveranstaltungen. Bei einer Stahlkonferenz am 16. Februar 1993 in Duisburg-Rheinhausen wurde unter anderem eine Bewertung der bisher durchgeführten Aktionen vorgenommen. Ergebnis war die Verabredung weiterer Aktivitäten. Alle an dieser Stahlkonferenz Beteiligten waren sich darüber einig, daß neben der Fortführung und Intensivierung weiterer regionaler Aktionen eine zentrale Demonstration der Beschäftigten der Stahlindustrie organisiert werden müßte. Es wurde vereinbart, diese zentrale Aktion und Kundgebung am 26. März 1993 in Bonn durchzuführen. Während der Vorbereitung der Veranstaltung, aber auch wegen der sich weiter dramatisch zuspitzenden Situation, kam es zu weitergehenden Protestveranstaltungen. Beispielhaft seien hier genannt:

– Gemeinsame Aktionen der Beschäftigten von Krupp und Hoesch in Dortmund, Rheinhausen, Bochum, Essen und im Siegerland unter dem Motto

„Nacht der tausend Feuer" und „Ketten des Aufruhrs – Wir sichern unsere Arbeitsplätze";

– Aktionen der Beschäftigten der EKO Stahl AG, die mit einem Stafettenlauf am 1. März 1993 eine Fackel vom Hochofen ihres Werkes in das Zentrum von Eisenhüttenstadt trugen, sie dort entzündeten und bis zum 26. März eine Mahnwache stellten;

– Marsch von Tausenden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Revier von Dortmund nach Bonn unter dem Motto „Feuer nach Bonn" in insgesamt 17 Etappen über eine Länge von 176 Kilometern vom 23. März, 24.00 Uhr, bis zum 26. März, 10.00 Uhr.

Höhepunkt dieser Aktionswochen waren die Demonstrationen und die anschließende Kundgebung am 26. März 1993 im Bonner Hofgarten. Aus allen Stahlstandorten der Bundesrepublik waren mehr als 100 000 Kolleginnen und Kollegen angereist. Sie hatten Erzeugnisse mit nach Bonn gebracht, die in den Betrieben, in denen sie beschäftigt sind, produziert worden waren. Damit sollte dokumentiert werden, was eigentlich alles aus Stahl hergestellt werden kann. Andererseits ging es darum, darzulegen, daß der Werkstoff Stahl – und damit auch die in diesem Bereich arbeitenden Menschen – eine Zukunft haben müssen. Unterstützt wurde diese Kundgebung durch Delegationen aus dem Bereich der Werften und des Bergbaus. Neben dieser schon traditionellen Solidaritätsbekundung beteiligten sich erstmals auch Delegationen europäischer Stahlreviere an dieser Veranstaltung. Auch wenn mit der Aktion in Bonn der weitere Arbeitsplatzabbau in der Stahlindustrie nicht verhindert werden konnte, so hat die IG Metall damit doch zu einer Schärfung des Bewußtseins der Öffentlichkeit für die Probleme der Beschäftigten in der Stahlindustrie beitragen können. Darüber hinaus wurde in dieser großartigen Aktion erneut dokumentiert, daß die Beschäftigten der Eisen- und Stahlindustrie unabhängig davon, aus welchem Standort und aus welchem Konzern sie kommen, mit der IG Metall gemeinsam für eine Lösung der existenzbedrohenden Krise kämpfen.

Der Tarifkonflikt in der ostdeutschen Stahlindustrie stellt den Hintergrund für weitere Aktionen dar.

Wie in der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland, versuchten auch die Arbeitgeber in der Stahlindustrie, einen gültigen Tarifvertrag auszuhebeln. Diese politische Absichtserklärung machten sie in den Schlichtungsgesprächen vom 2. bis 15. März 1993 deutlich. Allerdings mußten die Arbeitgeber in zwei Spitzengesprächen (23. und 28. März 1993) zugestehen, daß der Tarifvertrag durchführbar war, da sich die Differenz der Lohn- und Gehaltssumme im Vergleich zum Stufenplan auf nur 1,4 vH belief. Dennoch war es für die IG Metall keine Überraschung, als der Arbeitgeberverband Eisen und Stahl am 30. März 1993 mitteilte, daß er die in Betracht kommenden Tarifverträge außerordentlich kündigen wolle. Auch umfangreiche Warnstreikaktionen machten auf den Verband scheinbar wenig Eindruck. obwohl die Beteiligung an diesen Warnstreikaktionen den Kampfgeist der Stahlbelegschaften durchaus dokumentierte. Von 94,8 vH der Abstimmungsberechtigten votierten 90,6 vH für einen Arbeitskampf. Am 3. Mai 1993 begannen die Kolleginnen und Kollegen des Walzwerks Finow, des Henningsdorfer Elektrostahlwerks, des Stahl- und Walzwerks Brandenburg, des Brandenburger Elektrostahlwerks, des Industrietransportbetriebs und der Gröditzer Stahlwerke mit den Streikmaßnahmen.

Es bedurfte noch einer weiteren Streikwelle, an der sich die Kolleginnen und Kollegen von EKO, den Freitaler Edelstahlwerken und den Mannesmannwerken Sachsen beteiligten, um die Arbeitgeber zum Einlenken zu zwingen. Das Verhandlungsergebnis vom 22. Mai 1993 wurde bei der zweiten Urabstimmung mit 77,9 vH angenommen. Vorbereitung und Durchführung des Arbeitskampfes wurden aktiv vom Stahlaktionsausschuß begleitet. Zur Verhinderung von Streikbrucharbeiten wurde ein Informationssystem errichtet. Personelle und logistische Unterstützung erhielten die Kolleginnen und Kollegen sowohl aus den westlichen Stahlstandorten und den Verwaltungsstellen, als auch vom Zweigbüro. Besonders bewährte es sich in dieser Situation, daß Westbetriebe Patenschaften für die Ostbetriebe organisierten.

Konflikte um Konkurs und Vergleich

Neben der an anderer Stelle dieses Berichtes beschriebenen Problematik der Zergliederung in vielen Stahlunternehmen gab es eine Reihe weiterer Konfliktsituationen:

1. Die Klöckner Werke AG, die Klöckner Stahl GmbH und die Georgsmarienhütte GmbH beantragten im Dezember 1992 die Einleitung eines Vergleichsverfahrens. Die damals von einigen deutschen Stahlunternehmen verfolgte Strategie, die in diesen Bereichen vorhandene Kapazität aus dem Markt zu drängen, konnte dank des engagierten Kampfes der Belegschaften verhindert werden. Die Georgsmarienhütte GmbH wurde im Wege des Management-Buy-Out Mitte 1993 vom bisherigen Management übernommen. Die Klöckner Stahl GmbH in Bremen konnte zunächst im Rahmen einer sogenannten Bremer Interessentengruppe weitergeführt werden. In der Zwischenzeit wurde mit der belgischen Stahlunternehmung Sidmar, einer Tochtergesellschaft der luxemburgischen Arbed-Gruppe, ein Beteiligungsvertrag vereinbart, der zunächst die Übernahme von 25,01 vH vorsah. Diese Beteiligung der Firma Sidmar sollte später auf 50,1 vH bzw. auf bis zu 75 vH erhöht werden. Mit dieser Entwicklung war sowohl für die Georgsmarienhütte 1, als auch für Klöckner Stahl, Bremen, eine realistische Zukunftsperspektive aufgezeigt worden.

2. Nach mehrjährigen negativen Geschäftsergebnissen der Saarstahl AG, die im Konzern Dillinger Hütte – Saarstahl AG ausgeglichen wurden, hat der DHS-Vorstand im Mai 1993 den Finanzverbund gekappt (Kündigung des Ergebnisabführungsvertrages). Das Grundkapital von 300 Millionen. DM war aufgezehrt. Bei den Anteilseignern bestand keine Bereitschaft, die Verluste auszugleichen. Am 19. Mai 1993 ging die Saarstahl AG Völklingen in Konkurs.

Innerhalb von acht Wochen wurden 2 300 Arbeitnehmer in die Stahlstiftung entlassen. Aufgrund der guten Zusammenarbeit von Landesregierung, Betriebsrat, IG Metall und Konkursverwalter konnten die damit verbundenen Probleme bewältigt werden. Erst dadurch wurde auch die Konkurseröffnung im August 1993 ermöglicht. Dies wiederum war eine Voraussetzung für die Weiterführung des Betriebes. Gegen Ende der Berichtszeit zeichnete es sich ab, daß wieder erfolgreich und gewinnbringend gearbeitet werden kann. Dazu hat die derzeitige Konjunkturlage wesentlich beigetragen.

Die gerade neu geordnete Weiterverarbeitung der Saarstahl AG wurde in den Strudel hineingezogen. Einige Anschlußkonkurse waren die Folge. Der von der IG Metall nach langwierigen Verhandlungen erreichte Mitbestimmungsvertrag mit paritätisch besetzten Aufsichtsräten kam nicht mehr zur Anwendung. Heute sind große Teile der Weiterverarbeitung verkauft. Die restlichen Drahtverarbeitungsfirmen sind stark geschrumpft. Ein Ende des Konkurses, dessen Forderungen sich auf rund 8 Milliarden DM belaufen, war Ende des Jahres 1994 noch nicht abzusehen.

3. Während des gesamten Berichtszeitraums mußten die Beschäftigten der Neuen Maxhütte GmbH, Sulzbach-Rosenberg, für den Abschluß eines Tarifvertrages und die Sicherung ihres Standortes mit einer möglichst hohen Zahl von Beschäftigten kämpfen. Die industriellen Gesellschafter Thyssen Stahl, Krupp Stahl und Klöckner Stahl verkauften ihre Anteile von jeweils 11 vH ebenso, wie der Freistaat Bayern seine Anteile (45 vH) an der Neuen Maxhütte GmbH zwischenzeitlich an den Unternehmer Max Aicher veräußerte. Der Mehrheitsaktionär mit seinem Anteil von 89 vH, der im Prinzip auch Alleingesellschafter der Lechstahlwerke GmbH und der Annahütte GmbH ist, trat in Sulzbach-Rosenberg mit einem Konzept an, das weiteren massiven Arbeitsplatzabbau bedeutete. Damit war die Fortführung der Auseinandersetzungen vorprogrammiert. Trotz dieser schwierigen Bedingungen erwies sich die Belegschaft als kampfbereit und -fähig. Der Streit um die tarifvertraglichen Regelungen konnte erfolgreich bestanden werden. Nach mehrjährigen Verhandlungen konnte sozusagen in letzter Minute ein Tarifabschluß erzielt werden, mit dem eine Angleichung an die Tarifbestimmungen der Stahlindustrie in Nordrhein-Westfalen vereinbart wurde. Dieser Tarifvertrag war allerdings erst möglich nach Durchführung einer Urabstimmung mit einem hervorragenden Ergebnis und der konkreten Festlegung eines Termins für den Streikbeginn.

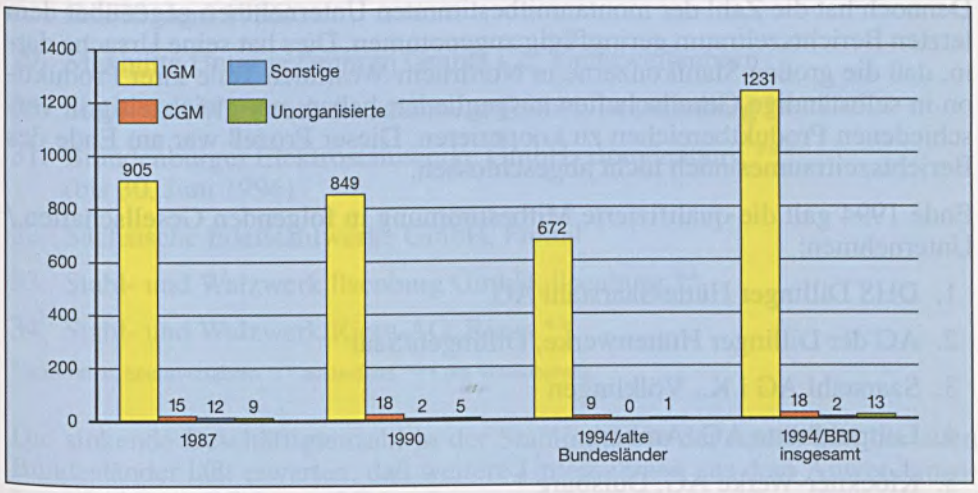
4. Weitere akute Problemsituationen stellten sich bei der Vereinigten Schmiedewerke GmbH (VSG), den Hamburger Stahlwerken und der Mannesmann Hoesch Präzisrohr GmbH. In allen drei Bereichen kämpften die Belegschaften um das Überleben. Die Zukunft von VSG ist allerdings durch ein drohendes Konkursverfahren stark gefährdet.

5. Trotz des beispiellosen Kampfes der Belegschaft des Krupp Stahlwerks in Duisburg-Rheinhausen seit dem Jahre 1987 konnte die endgültige Stillegung dieses Werkes 1993 nicht mehr verhindert werden. Weil durch den Kampf der Duisburger Kolleginnen und Kollegen die Arbeitsplätze in Rheinhausen und damit die Existenz vieler Tausender Beschäftigter mehr als sechs Jahre lang gesichert werden konnten und weil wichtige Impulse für den Kampf zur Sicherung von Arbeitsplätzen in der Eisen- und Stahlindustrie von Rheinhausen ausgingen, war diese Auseinandersetzung letztlich trotzdem nicht vergebens.

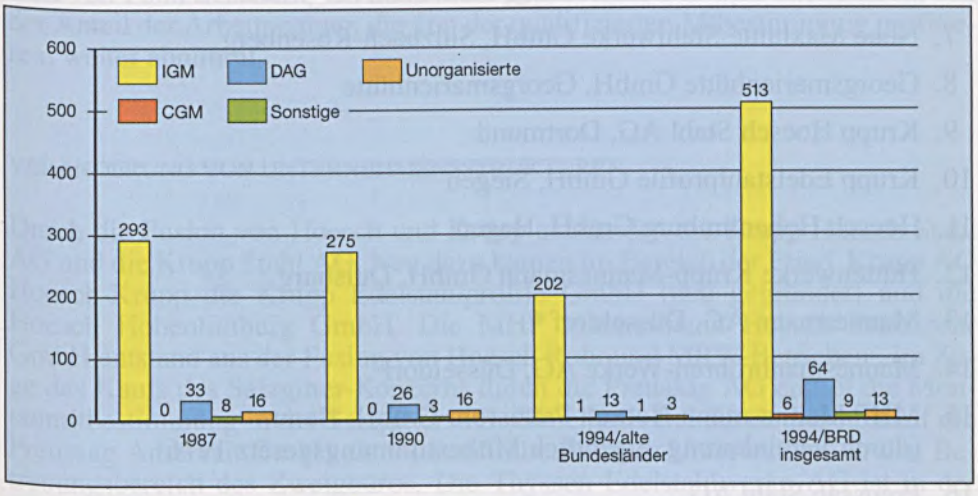
Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie

Von den einst 37 Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie und acht Holdinggesellschaften bei Inkrafttreten der Mitbestimmungsgesetze von 1951 und 1956 galten Ende 1994 nur noch für 34 Unternehmen die Regelungen des Montan-

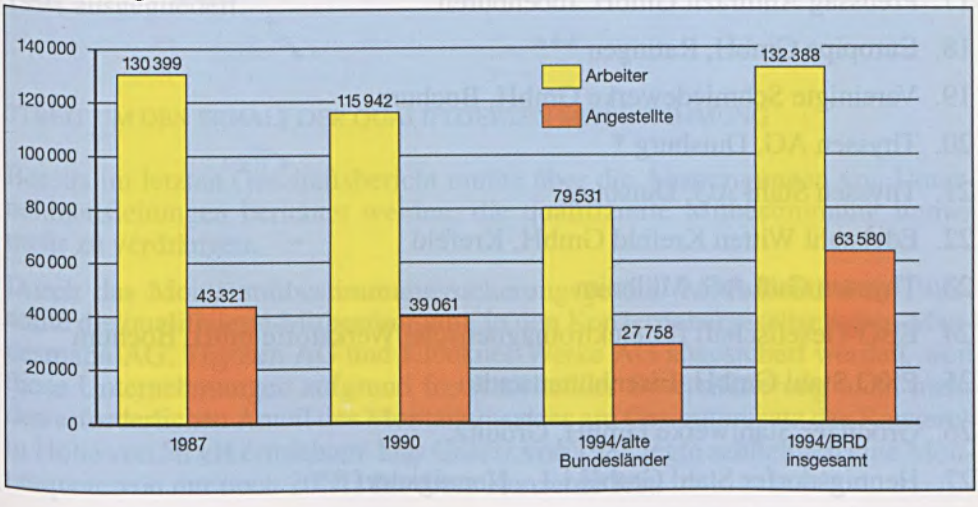
Betriebsratssitze / Arbeiter



Betriebsratsssitze / Angestellte



Beschäftigte



mitbestimmungsgesetzes von 1951 in der Fassung vom 20. November 1988. Dennoch hat die Zahl der montanmitbestimmten Unternehmen gegenüber dem letzten Berichtszeitraum geringfügig zugenommen. Dies hat seine Ursache darin, daß die großen Stahlkonzerne in Nordrhein-Westfalen Teile ihrer Produktion in selbständige Gesellschaften ausgegliedert haben, um gleichzeitig in verschiedenen Produktbereichen zu kooperieren. Dieser Prozeß war am Ende des Berichtszeitraumes noch nicht abgeschlossen.

Ende 1994 galt die qualifizierte Mitbestimmung in folgenden Gesellschaften / Unternehmen:

1. DHS Dillinger Hütte Saarstahl AG
2. AG der Dillinger Hüttenwerke, Dillingen/Saar
3. Saarstahl AG i.K., Völklingen
4. Luitpoldhütte AG, Amberg
5. Klöckner-Werke AG, Duisburg *
6. Klöckner Stahl GmbH, Duisburg
7. Neue Maxhütte Stahlwerke GmbH, Sulzbach-Rosenberg
8. Georgsmarienhütte GmbH, Georgsmarienhütte
9. Krupp Hoesch Stahl AG, Dortmund
10. Krupp Edelstahlprofile GmbH, Siegen
11. Hoesch Hohenlimburg GmbH, Hagen
12. Hüttenwerke Krupp-Mannesmann GmbH, Duisburg
13. Mannesmann AG, Düsseldorf *
14. Mannesmannröhren-Werke AG, DüsseldorF
15. MHP Mannesmann Hoesch Präzisrohr GmbH, Hamm (durch Vereinbarung; eigentlich Mitbestimmungsgesetz 1976)
16. Preussag Stahl AG
17. Preussag Anthrazit GmbH, Ibbenbüren
18. Europipe GmbH, Ratingen ***
19. Vereinigte Schmiedewerke GmbH, Bochum
20. Thyssen AG, Duisburg *
21. Thyssen Stahl AG, Duisburg
22. Edelstahl Witten Krefeld GmbH, Krefeld
23. Thyssen Guß AG, Mülheim
24. EBG-Gesellschaft für elektromagnetische Werkstoffe mbH, Bochum
25. EKO Stahl GmbH, Eisenhüttenstadt
26. Gröditzer Stahlwerke GmbH, Gröditz
27. Hennigsdorfer Stahl GmbH i. L., Hennigsdorf **

28. Hennigsdorfer Elektrostahlwerke GmbH, Hennigsdorf *** (bis 30. Juni 1996)
29. Maxhütte Unterwellenborn GmbH i. L, Unterwellenborn
30. Stahl- und Walzwerk Brandenburg GmbH, Brandenburg **
31. Brandenburger Elektrostahlwerke GmbH, Brandenburg *** (bis 30. Juni 1996)
32. Sächsische Edelstahlwerke GmbH, Freital
33. Stahl- und Walzwerk Ilsenburg GmbH, Ilsenburg **
34. Stahl- und Walzwerk Riesa AG, Riesa **

* umstritten, Statusverfahren * * auslaufend *** per Vereinbarung

Die sinkende Beschäftigtenzahl in der Stahlindustrie der neuen und der alten Bundesländer läßt erwarten, daß weitere Unternehmen aus dem Anwendungsbereich der qualifizierten Mitbestimmung ausscheiden werden, da der Richtwert von 1 000 Beschäftigten nicht mehr gegeben ist. Das wird dazu führen, daß der Anteil der Arbeitnehmer, die von der qualifizierten Mtbestimmung profitieren, weiter abnimmt.

VERÄNDERUNG VON UNTERNEHMENSSTRUKTUREN

Durch die Fusion von Hoesch und Krupp entstanden die Krupp Hoesch Stahl AG und die Krupp Stahl AG. Neu dazu kamen im Bereich der Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp die Krupp Edelstahlprofile GmbH (neu gegründet) und die Hoesch Hohenlimburg GmbH. Die MHP Mannesmann Hoesch Präzisrohr GmbH entstand aus der Fusion von Hoesch Rohr und MRW-Betrieben . Im Zuge des Kaufs des Salzgitter-Konzerns durch die Preussag AG entfiel die Montanmitbestimmung in der Salzgitter AG. Gleichfalls fiel durch diesen Kauf die Preussag Anthrazit GmbH als montanmitbestimmtes Unternehmen in den Betreuungsbereich des Zweigbüros. Die Thyssen Edelstahlwerke AG ist in der Thyssen Stahl AG aufgegangen; die Edelstahl Witten Krefeld GmbH wurde 1994 ausgegliedert.

STREIT UM DEN ERHALT DER QUALIFIZIERTEN MITBESTIMMUNG

Bereits im letzten Geschäftsbericht mußte über die Anstrengungen von Unternehmensleitungen berichtet werden, die qualifizierte Mitbestimmung immer mehr zu verdrängen.

Durch das Montanmitbestimmungssicherungsgesetz (MMbSichG von 1988) sollte die qualifizierte Mitbestimmung in den Konzernobergesellschaften Mannesmann AG, Thyssen AG und Klöckner-Werke AG abgesichert werden, weil diese Unternehmungen aufgrund fortschreitender Diversifizierung nicht mehr den erforderlichen Anteil des Montanumsatzes am Gesamtumsatz des Konzerns in Höhe von 50 vH erreichten. Das Gesetz von 1988 legte schließlich eine Montanquote von nur noch 20 vH für diese Konzerne fest.

Alle drei Konzernobergesellschaften haben gerichtliche Verfahren auf Feststellung der Verfassungswidrigkeit dieses Gesetzes eingeleitet. Inzwischen ist das Verfahren der Mannesmann AG beim Bundesverfassungsgericht als Pilotverfahren anhängig. Ziel sämtlicher eingeleiteter Verfahren ist es, die Geltung der qualifizierten Mitbestimmung in den Konzernobergesellschaften zu verhindern und an deren Stelle die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes 1976 zur Anwendung zu bringen. Führten diese Klagen zum Erfolg,

– wäre der Aufsichtsrat nicht mehr paritätisch besetzt (kein neutrales Mitglied, leitender Angestellter auf der Arbeitnehmerbank);

– könnte der Arbeitsdirektor – als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied – gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmerseite gewählt werden.

Die IG Metall hat alle Landesregierungen aufgefordert, die beim Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht zu beteiligen sind, sich für den Erhalt der qualifizierten Mitbestimmung auszusprechen. Dem sind die Länder Nordrhein-Westfalen, Hessen, Niedersachsen und Saarland nachgekommen. Sie haben ein Gutachten von Professor Dr. Hanau eingebracht, das eindeutig die Vereinbarkeit der Montanmitbestimmung mit dem Grundgesetz belegt. Die Stellungnahme von Gewerkschaftsseite erfolgte auf der Grundlage des Gutachtens von Professor Dr. Nagel. Im Ergebnis stellten beide Gutachten übereinstimmend fest, daß dem Gesetzgeber ein breiter Ermessensspielraum zustehe, wenn er die Voraussetzungen für den Erhalt der qualifizierten Mitbestimmung bei den Obergesellschaften politisch festlegen wolle. Wann mit einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes gerechnet werden kann, läßt sich derzeit noch nicht sagen.

Die IG Metall hält an ihrer Überzeugung fest, daß die qualifizierte Mitbestimmung in ihrer Wirkung für die Stahlregionen, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für die gesamte Bevölkerung eine soziale Errungenschaft darstellt, die die Gewerkschaften mit allen Mitteln verteidigen müssen und werden. Gerade im Zusammenhang mit den Strukturanpassungen in der Stahlindustrie hat sich die qualifizierte Mitbestimmung auch in diesem Berichtszeitraum immer wieder bewährt. Nicht nur im Hinblick auf aktuelle und zukünftige Stahlkrisen ist es erforderlich, die qualifizierte Mitbestimmung zu erhalten. Schutz- und Gestaltungsmöglichkeiten für die abhängig Beschäftigten, die die qualifizierte Mitbestimmung eröffnet, müssen vielmehr auf andere Bereiche ausgeweitet werden.

Vertragspolitik

Umstrukturierungen, Ausgliederungen, Veräußerungen und Kooperationen wurden seitens des Zweigbüros mit Sicherungsverträgen begleitet. Ziel dieser Vertragspolitik war und ist es,

– die qualifizierte Mitbestimmung zu erhalten;

– Mitbestimmungsrechte auf betrieblicher und unternehmerischer Ebene auszubauen;

– die Mitbestimmungspraxis der Betriebsräte in Montanbetrieben zu erhalten und nach Möglichkeit weiter auszubauen sowie den Schutz und die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit zu gewährleisten;

– die Arbeitsplätze und den sozialen Besitzstand der von den Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer abzusichern.

DAS BEISPIEL KRUPP – HOESCH

Die Strategie der Konzerne, gesellschaftsrechtlich eigenständige kleine Einheiten zu bilden, verlangte eine Vielzahl vertragspolitischer Initiativen, die gerade angesichts der unternehmensverfassungsrechtlichen Richtwerte (1000 Beschäftigte: qualifizierte Mitbestimmung; 2000 Beschäftigte: Mitbestimmungsgesetz 1976) mit großen Schwierigkeiten behaftet waren. Damit wurde der Weg hin zur Sicherung der Interessen von Belegschaften, Betriebsräten und Gewerkschaft sehr viel dornenreicher. Als prägnantes Beispiel für die veränderten Rahmenbedingungen vertragspolitischer Initiativen ist das Geschehen um die Fusion von Krupp und Hoesch anzusehen.

Im Mittelpunkt der Vertragspolitik stand zu Beginn des Jahres 1992 die Begleitung der Verschmelzung der Hoesch AG mit der Krupp GmbH, die durch den Erwerb der Anteilsmehrheit bereits Ende 1991 eingeleitet worden war. Bereits am 24. Februar 1992 konnten Eckpunkte zur Fusion Krupp – Hoesch vereinbart werden. Neben Standort- und Strukturfragen wurde ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen aus Gründen der gesellschaftsrechtlichen Übernahme ausgehandelt. Darüber hinaus wurden Fragen der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung geklärt. Dabei ging es vor allem um

– die Zusammenarbeit der Betriebsräte, die Errichtung einer Begleitkommission,

– die Fortsetzung der Sozialplanpolitik und die Festlegung des Mitbestimmungsstatuts.

In der neuen Obergesellschaft, der Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp, ist demnach ein Aufsichtsrat mit zwanzig Mitgliedern zu bilden. Dem Vorstand soll ein Arbeitsdirektor angehören, der nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter bestellt oder abberufen werden darf.

Als Antwort auf die Absicht, das neue Unternehmen in sechs Sparten – darunter eine Sparte Stahl – zu gliedern, wurde am 27. Mai 1992 eine gemeinsame Erklärung zwischen Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp und der IG Metall unterzeichnet. Im einzelnen ging es dabei – neben verschiedenen unternehmensverfassungsrechtlichen Fragen – um die Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung, die Fortgeltung der ehemaligen Hoesch-Betriebsvereinbarungen und die zusätzliche Möglichkeit zur Errichtung von an die Konzernstruktur angepaßten Spartenarbeitsgemeinschaften der Betriebsräte. Auf dem Sektor der Unternehmensmitbestimmung konnten wesentliche Eckpunkte gesetzt werden: Unabhängig vom gesetzlichen Mitbestimmungsstatus wird in allen Führungsgesellschaften ein Aufsichtsrat unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretern gebildet, dem umfangreiche Zustimmungsvorbehalte zustehen. Darüber hinaus soll

in jeder Führungsgesellschaft ein Vorstandsmitglied Personal in Abstimmung mit der IG Metall bestellt werden.

Nachdem so der Rahmen der Fusion weiter konkretisiert werden konnte, wurden im Jahr 1993 zwei Abkommen zur Sparte Stahl der neu geschaffenen Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp abgeschlossen. Dem lag die erklärte Absicht der Konzernleitung zugrunde, die Stahltöchter der beiden Mütter zu einer gemeinsamen Stahlgesellschaft zusammenzuführen, was mit zahlreichen Folgewirkungen für Standorte und bestehende Mitbestimmungsvereinbarungen verbunden war. Da unterhalb der neuen gemeinsamen Stahltochter verschiedene Geschäftsbereiche gebildet werden sollten, wurde vereinbart, daß in jedem dieser Geschäftsbereiche ein Geschäftsbereichsleiter Personal auf Vorschlag des Arbeitsdirektors dem Vorstand vorgeschlagen und mit Zustimmung des Aufsichtsrates bestellt und abberufen werden soll. Daneben wurde vereinbart, den sozialen Besitzstand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten und die Arbeit der Betriebsräte auch unter den veränderten Bedingungen sicherzustellen.

Die fortschreitenden rechtlichen und organisatorischen Änderungen in der Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp führten am 26. April 1993 zum Abschluß eines weiteren Übereinkommens. Darin konnten wesentliche Vereinbarungen über die Zusammensetzung der Aufsichtsräte der Führungsgesellschaften getroffen werden. Aufsichtsräte erhalten danach mehr Rechte, als sie das Mitbestimmungsgesetz 1976 vorsieht. Im Laufe der Jahres 1994 begann die Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp damit, den Stahlbereich noch einmal umzuorganisieren. Aus den unselbständigen Geschäftsbereichen sollten selbständige Gesellschaften in der Rechtsform einer GmbH entstehen, wobei eine Kooperation mit Thyssen geplant wurde. Durch die Verselbständigung ergab sich aber die Gefahr, daß Aufsichtsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (Drittel-Parität) gebildet worden wären. Hier konnte vereinbart werden, daß der Arbeitsdirektor von Krupp-Hoesch Stahl in den Aufsichtsrat als Anteilseignervertreter entsandt wird und daß die Beschäftigten ihren sozialen Besitzstand behalten.

CHRONOLOGIE DER MITBESTIMMUNGSVEREINBARUNGEN

Eine weitere Umstrukturierung stellte die Zusammenarbeit mit Mannesmann im Präzisrohrbereich vom März 1992 dar. In der begleitenden Mitbestimmungsvereinbarung wurde erreicht, daß der soziale Besitzstand der Beschätigten erhalten blieb. Hinsichtlich der Unternehmensmitbestimmung wurde festgelegt, daß der bei der neuen gemeinsamen Tochter – der MHP GmbH – nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 zu bestellende Arbeitsdirektor nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt oder abberufen werden kann. Außerdem wurden in den Gesellschafterausschuß von MHP auch die jeweiligen Arbeitsdirektoren der Muttergesellschaften entsandt.

Einen weiteren Schwerpunkt der Vertragspolitik stellte die Begleitung der Privatisierung der EKO Stahl GmbH dar. Aufgrund der Vielzahl von Privatisierungsversuchen mußten im Vorfeld jeweils mit allen Interessenten Mindeststandarts festgelegt werden. Im Ergebnis gelang es, sowohl mit Krupp, als auch mit RIVA und Cockerill Mitbestimmungsvereinbarungen abzuschließen. Mit der Cockerill Sambre Stahl GmbH, letztlich Erwerber der EKO Stahl GmbH, konnte eine tarifvertragliche Vereinbarung getroffen werden – ein Novum auf

dem Gebiet der Vertragspolitik. Sowohl betriebs- als auch unternehmensverfassungsrechtliche (Geschäftsführung, Aufsichtsrat) Strukturen wurden gemeinsam festgelegt. Darüber hinaus konnten hinsichtlich der zukünftigen Personalplanung Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet und der soziale Besitzstand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesichert werden. Gerade Cockerill Sambre wird künftig eines der Unternehmen sein, die für einen Europäischen Betriebsrat in Betracht kommen.

Außerhalb dieses Kernbereiches konnten auch in mehreren anderen Bereichen Mitbestimmungsvereinbarungen geschlossen werden. In chronologischer Reihenfolge seien hier folgende Unternehmen exemplarisch genannt:

Die Thyssen Edelstahlwerke und die Thyssen Stahl AG wurden im Juli 1992 zusammengefaßt. Ziel der Zusammenführung war die Optimierung der Bereiche Edelstahl und Stahl. Durch die Fusion beider Gesellschaften wurden beträchtliche Synergieeffekte erzielt. In der begleitenden Mitbestimmungsvereinbarung konnten die gewerkschaftlichen Positionen umgesetzt werden.

Im November 1992 erwarb das Unternehmen Vereinigte Schmiedewerke GmbH die hundertprozentige Beteiligung an der Radsatzfabrik Ilsenburg. Auch dieser Zusammenschluß wurde vertraglich begleitet.

Gegen Jahresende 1992 wurde mit den Mannesmannröhren-Werken und der Mannesmann Stahlflaschen GmbH (MSF) eine Vereinbarung über die unternehmensrechtliche Mitbestimmung und die Wahrung des Besitzstandes der künftig bei der MSF beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschlossen. Hintergrund war der Erwerb der Anteile der IWKA-Stahlflaschen GmbH durch Mannesmann.

Im Januar 1993 wurde die Zusammenlegung der Edelstahlrohr-Aktivitäten der Firmen Mannesmannröhren, Vallourec und Dalmine durch eine Vereinbarung begleitet. In diesem Zusammenhang wurde die neue deutsche Edelstahlrohrgesellschaft, die Mannesmann Stainless GmbH, gegründet. In der Vereinbarung wurden Fragen der Besetzung des Aufsichtsrates, der Arbeit der Betriebsräte und des Kündigungsschutzes im Sinne der Vorstellungen der IG Metall geregelt.

In der ersten Jahreshälfte 1993 wurden darüber hinaus Veränderungen im saarländischen Montanbereich durch Mitbestimmungvereinbarungen begleitet.

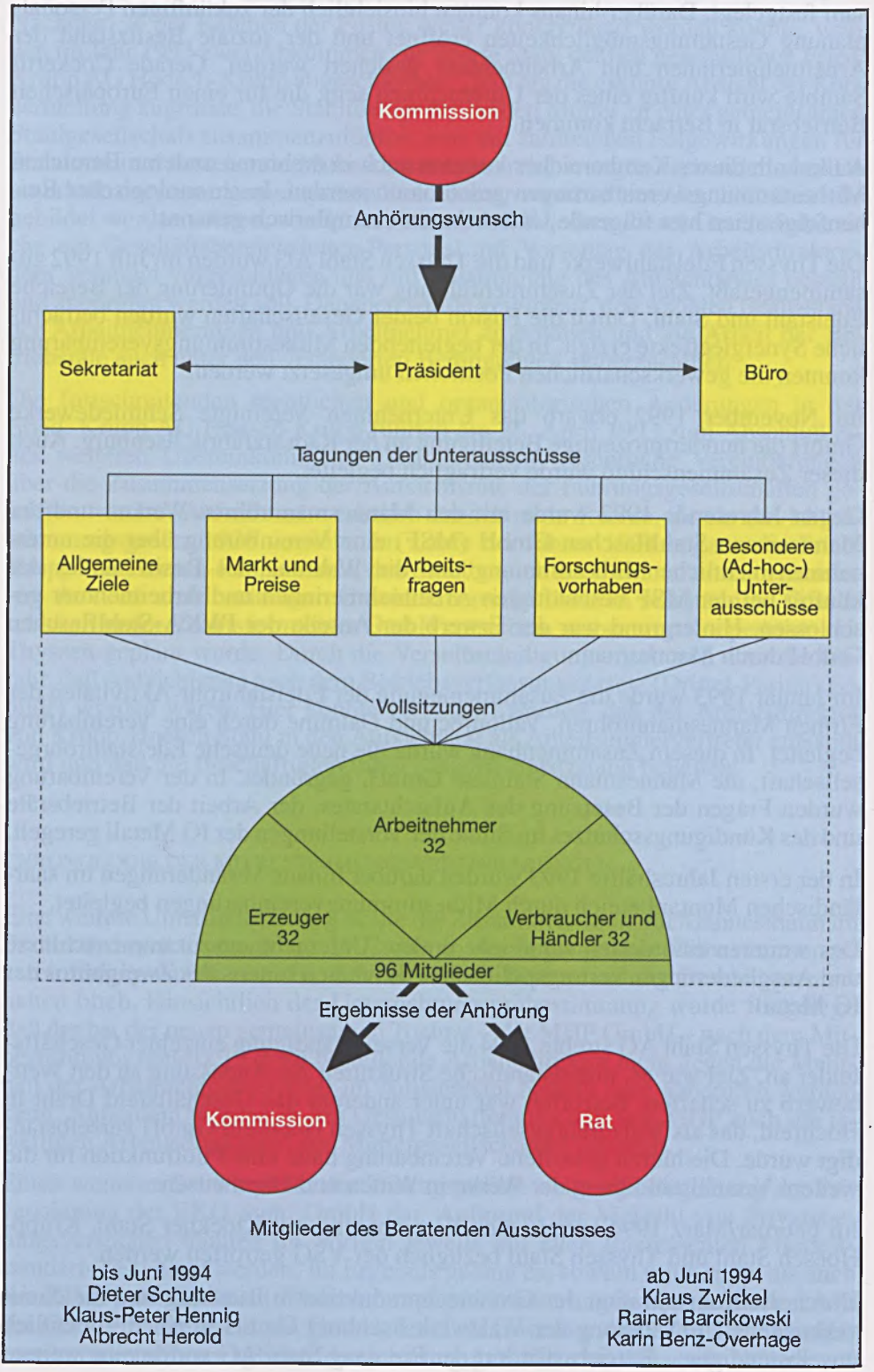
Des weiteren erforderten zahlreiche andere Unternehmenszusammenschlüsse und Ausgliederungen vertragspolitische Aktivitäten seitens des Zweigbüros der IG Metall:

Die Thyssen Stahl AG strebte 1994 die Verselbständigung einzelner Geschäftsfelder an. Ziel war es, mittelständische Strukturen zur Anpassung an den Wettbewerb zu schaffen. Betroffen war unter anderem das Geschäftsfeld Draht in Hochfeld, das als Walzdrahtgesellschaft Thyssen Hochfeld GmbH verselbständigt wurde. Die hierzu getroffene Vereinbarung hatte eine Pilotfunktion für die weitere Verselbständigung der Werke in Witten und Oberhausen.

Im Februar/März 1994 konnte eine Vereinbarung mit Klöckner Stahl, Krupp-Hoesch Stahl und Thyssen Stahl bezüglich der VSG getroffen werden.

Durch die Konzentration der Grobblechproduktion in Ilsenburg und die damit verbundene Umwandlung der Walzwerk Ilsenburg GmbH in einen – rechtlich unselbständigen – Betriebsstandort der Preussag Stahl AG wurde eine weitere

Beratender Ausschuß der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl



Vereinbarung erforderlich. Von Bedeutung ist dabei vor allem die Vereinbarung, daß die Besetzung des Personalleiters/Personalverantwortlichen für das Werk Ilsenburg durch den Arbeitsdirektor der Preussag Stahl AG im Benehmen mit den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat erfolgen muß. Darüber hinaus konnte der soziale Besitzstand der Beschäftigten abgesichert werden. Insbesondere ist gewährleistet, daß bei der Anwerbung neuer Belegschaftsmitglieder alle Standorte angemessen berücksichtigt werden.

In Folge dieser Regelung wurde eine regionale Entwicklungsgesellschaft für das südöstliche Niedersachsen gegründet (RESON). Sie faßt die regionalen Akteure aus Unternehmen, Gewerkschaften und Politik zusammen, um Leitbilder für die künftige industrielle Planung in der Region zu entwickeln.

Schon jetzt läßt sich prognostizieren, daß die fortdauernden Umstrukturierungsprozesse in der Stahlindustrie, vor allem die Schaffung kleinerer Einheiten durch Ausgliederungen rechtlich selbständiger oder unselbständiger Teile (Profit-Center), weitere vertragspolitische Aktivitäten erfordern werden. Dabei wird es gleichermaßen um den Schutz der qualifizierten Mitbestimmung und um die Ausgestaltung der Mitbestimmung in dezentralen Konzern- und Unternehmensstrukturen gehen.

Internationalisierung der Unternehmen erfordert Internationalisierung der Interessenvertretung

Die zunehmende Internationalisierung der von der IG Metall betreuten Unternehmen erfordert eine Reihe neuer vertragspolitischer Initiativen. Stichwort ist hier die Bildung Europäischer Betriebsräte. Die Thematik hat nach Verabschiedung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte durch den Rat der Arbeits- und Sozialminister am 22. September 1994 eine besondere Aktualität und Dynamik erhalten. Es geht nun darum, den eröffneten Weg im Hinblick auf ein europäisches Betriebsverfassungsrecht zu beschreiten und zu einer Angleichung der Beteiligungsrechte in den Mitgliedsstaaten zu gelangen. Gerade Artikel 13 der Richtlinie, der freiwillige Mitbestimmungsvereinbarungen privilegiert, schafft hier die Notwendigkeit, aber auch die Möglichkeit für vertragspolitische Aktivitäten. Dabei müssen die bei der Europipe-Kooperation gewonnenen Erfahrungen unter Anpassung an die veränderten rechtlichen Vorzeichen umgesetzt werden. Zur Vorbereitung dieser Aktivitäten hat das Zweigbüro eine Bestandsaufnahme der für die Bildung Europäischer Betriebsräte in Betracht kommenden Unternehmen, die teilweise auch bereits entsprechende Schritte unternommen haben, angefertigt. Beispielhaft seien hier folgende Konzerne und Unternehmen genannt:

Fried Krupp AG Hoesch-Krupp, H.E.S. Hennigsdorfer Elektrostahlwerke GmbH (RIVA), Klöckner Stahl GmbH, Mannesmann AG, Preussag AG, Thyssen AG, Benteler AG.

Es ist weiterhin notwendig, bereits bestehende Vereinbarungen auszubauen und mit Leben zu erfüllen. In diesem Zusammenhang sei auf die Vereinbarung über

den deutsch-französischen Verbindungsausschuß der Arbeitnehmervertretungen im Konzern Usinor Sacilor hingewiesen, die im Januar 1994 unter Beteiligung deutscher und französischer Gewerkschaften abgeschlossen worden ist. Hier wurde ein die nationalen Vertretungsorgane der Arbeitnehmer ergänzendes supranationales Gremium geschaffen, dem gegenüber der Konzernleitung Informations- und Konsultationsrechte zustehen.

Betriebsratswahlen in der Eisen- und Stahlindustrie

Wie dies bereits früher der Fall war, spiegelten auch die Betriebsratswahlen in diesem Berichtszeitraum den starken Belegschaftsrückgang der letzten Jahre wider. So sank die Zahl der Betriebsratssitze im Zeitraum 1990 bis 1994 in der Eisen- und Stahlindustrie um rund 27 vH auf 873 Sitze. Der Belegschaftsabbau lag in diesem Zeitraum bei 33 vH. Dennoch hat die IG Metall, prozentual gesehen, ihren Anteil steigern können, nämlich von 94,1 vH (1990) auf 96,8 vH 1994. Besonders erfreulich war dabei die Steigerung des Anteils der in der IG Metall organisierten Angestellten. Er erhöhte sich von 85,9 vH (1990) auf 91,4 vH. Der Zuwachs im Bereich der Arbeiter betrug 1,4 vH.

Im gleichen Maße, wie die IG Metall ihre Mandate in den Betriebsräten steigern konnte, wurden dort die Splitterorganisationen und die Unorganisierten weiter zurückgedrängt (von insgesamt 0,8 vH im Jahr 1990 auf nunmehr noch 0,2 vH). Auch der Anteil der DAG, der größten mit der IG Metall konkurrienden Organisation, sank von 26 Sitzen (8,1 vH) 1990 auf 13 Sitze (6,2 vH). Eine ähnlich positive Entwicklung ergab sich bei den Wahlen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Damit hat sich der schon im letzten Berichtszeitraum beschriebene Trend verstärkt: Die Beschäftigten messen der IG Metall eine hohe Kompetenz zu und bringen ihr bei der Wahrnehmung ihrer Interessen großes Vertrauen entgegen. Dies gilt in besonderem Maße in den der qualifizierten Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen.

Gewerkschaftliche Politik in der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS)

Die IG Metall, vertreten durch das Zweigbüro des Vorstandes, war und ist auf der Grundlage des EGKS-Vertrages aus dem Jahr 1951 in den historischen Prozeß der europäischen Integration eingebunden. Hinsichtlich der Beteiligungsformen sowie der Informations- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretungen und ihrer Gewerkschaften sind für die Wirtschaftssektoren Kohle und Stahl auf europäischer Ebene die mit Abstand weitestgehenden Partizipationsrechte vereinbart worden. Gleiches gilt für die wirtschafts- und sozialpolitischen Instrumentarien sowie deren Finanzierung. Was die Finanzierung der Maßnahmen der Europäischen Kommission auf der Basis des EGKS-Vertrages betrifft, so ist das hohe Maß an Autonomie hervorzuheben, das auf der sogenannten Montanumlage beruht. Die Finanzierung dieser Instrumentarien orientiert sich an den Prinzipien einer Solidargemeinschaft. Sie ist von staatlicher Subventionierung nicht abhängig.

Das hohe Informationsniveau aufgrund regelmäßiger Marktanalyse und Marktbeobachtung eröffnet der Kommission sowie den Beteiligten im Beratenden Ausschuß jederzeit schnell und gezielt die Möglichkeit, auf wirtschaftliche Entwicklungen in der Branche zu reagieren.

Unter den Instrumenten aus dem EGKS-Vertrag sind folgende Regelungen hervorzuheben:

- das System der Vorgabe von Produktionsquoten und Festpreisen bei gravierendem Rückgang der Nachfrage nach Artikel 58 des EGKS-Vertrages;

- der Beihilfenkodex, der die Subventions- und Beihilfengewährung reglementieren soll;

- die sozialen Maßnahmen, mit deren Hilfe die finanzielle Absicherung der von der Krise betroffenen Stahlarbeitnehmer erfolgen kann.

Gewichtigstes Instrument im zuletzt genannten Bereich sind die sogenannten Anpassungsbeihilfen gemäß Artikel 56 des EGKS-Vertrages. Arbeitnehmer aus Betrieben, die durch Rationalisierungsmaßnahmen oder Kapazitätsabbau ihren Arbeitsplatz verlieren, werden durch fünf unterschiedliche Maßnahmen gefördert, und zwar durch Beihilfen zum Vorruhestand, zur Unterstützung bei Arbeitslosigkeit, zum innerbetrieblichen Wechsel des Arbeitsplatzes, zum Wechsel des Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb und zur beruflichen Qualifizierung.

Mit dem Beratenden Ausschuß – einem drittelparitätisch zusammengesetzten Gremium aus Vertretern der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften, der Produzenten und der Verbraucher von Kohle und Stahl – wurde durch den EGKS-Vertrag ein Instrument geschaffen, das im Bereich europäischer sektoraler In-

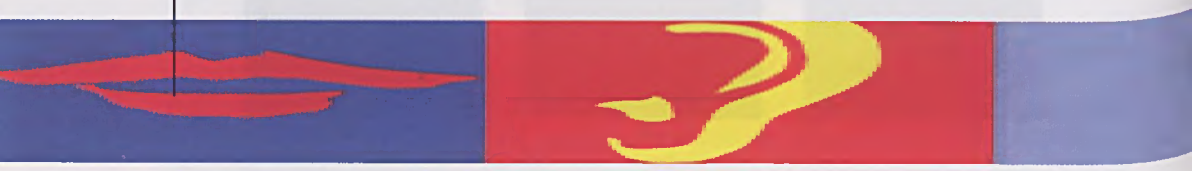
dustriepolitik beispielgebend ist. In keiner anderen Branche haben die Sozialpartner einen derart hohen und institutionell abgesicherten Einfluß. Ein Auslaufen des EGKS-Vertrages im Jahre 2002 – ohne die weitere Absicherung dieses partizipativen Moments in einer neu gestalteten europäischen Industriepolitik – würde nicht nur einen erheblichen Verlust an demokratischer Substanz, sondern auch einen erheblichen Rückschritt auf dem Weg zu einer mitbestimmten sektoralen Industriepolitik bedeuten.

Die Gefahr einer solchen Entwicklung veranlaßte das Zweigbüro, diesem Bereich besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Durch die Einleitung und Koordinierung von Aktivitäten zur Aufrechterhaltung des hohen Standards materieller, informeller und sozialer Inhalte des EGKS-Vertrages sowie zur Sicherstellung seiner Finanzierungsmechanismen sollte versucht werden, das Interesse der Politik und einer breiteren Öffentlichkeit an diesem Thema zu wecken. Ziel muß es sein, die Anwendung dieser Standards auch für die Zukunft zu garantieren. Es genügt aber nicht, die bewährten Instrumentarien aus dem EGKS-Vertrag nur für die jetzt betroffenen Bereiche zu sichern. Sie müssen vielmehr darüber hinaus auf andere Industriebereiche und Branchen ausgedehnt werden.

IG Metall

IG Metall **Vorstandsbereich 8**

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit
Bildungspolitik
Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche
Akademien



Siegfried Bleicher
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

IG Metall

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Für eine wirksame Interessenvertretung in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft und die Einflußnahme auf die politischen Rahmenbedingungen kommt der gewerkschaftlichen Bildung von Betriebsratsmitgliedern, Vertrauensleuten, Jugend- und Auszubildendenvertretern bzw. -vertreterinnen eine große Bedeutung zu. Das gilt auch für die Aus- und Weiterbildung von hauptamtlich für die IG Metall Tätigen.

Gerade in diesen Zeiten, in denen einerseits die gesellschaftlichen und ökonomischen Handlungsbedingungen immer komplexer und differenzierter werden und andererseits Mitgliederverluste die personellen und finanziellen Ressourcen einengen, wird dies besonders deutlich.

Aufgabe von Bildungsarbeit war es immer, diese Bedingungen aufzunehmen und auf zentraler und regionaler Ebene Bildungsangebote vorzubereiten, durchzuführen und zu unterstützen, die es ermöglichen,

- daß die betrieblichen Funktionsträger eine erfolgreiche, die gegenwärtigen und zukünftigen Verhältnisse mitgestaltende Interessenpolitik betreiben können;
- daß die Hauptamtlichen (in politischen und verwaltenden Funktionen) durch die Aktualisierung und Weiterentwicklung ihrer Fach- und Beratungskompetenz sowie ihrer strategischen und kommunikativen Fähigkeiten den ihnen gestellten Aufgaben auch in Zukunft gerecht werden.

Im Berichtszeitraum haben 28 283 Kolleginnen und Kollegen an Seminaren der zentralen Bildungsstätten teilgenommen; rund 52 092 Kolleginnen und Kollegen nahmen an regionalen Wochenseminaren teil.

TEILNAHME AN ZENTRALEN UND REGIONALEN WOCHENSEMINAREN
1992 bis 1994

Jahr	Teilnehmerinnen und Teilnehmer	
	Regionale Wochenseminare	Zentrale Seminare
1992	21 437	8 979
1993	15 686	10 089
1994	14 969	9 215

Stand: 10. April 1995

Hinzu kommen die vielfältigen Bildungsaktivitäten (Tages- und Wochenendveranstaltungen) auf betrieblicher, örtlicher, regionaler und bezirklicher Ebene. Daraus wird deutlich: Ein großer Teil der Bildungsarbeit wird nach wie vor auf

der regionalen Ebene, in den Verwaltungsstellen, den Bildungsregionen und den Bezirken durchgeführt.

Die regionalen Angebote stellen den ersten Schritt in die Bildungsarbeit dar und schaffen Voraussetzungen und Motivationen für den weiteren Besuch von Seminaren. Deshalb kommt der Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten eine Schlüsselrolle zu. Sie müssen durch Qualifizierungsangebote, Unterrichtsmaterialien und Rahmenkonzepte in ihrer Arbeit unterstützt werden.

Bei den regionalen Seminaren waren in den letzten Jahren wichtige neue Entwicklungen zu beobachten: Die Einführungsseminare werden teilweise nach örtlichen Gegebenheiten verändert und/oder auf einzelne Zielgruppen zugeschnitten (beispielsweise die Seminare F I für Handwerk oder Angestellte). Daneben werden in zunehmendem Maße eigene, auf örtliche und betriebliche Problemlagen bezogene Seminare entwickelt. Es entstehen neue Seminartypen (Lean Production, Strukturpolitik usw.). Diese Entwicklung spiegelt die steigenden Anforderungen an Betriebsräte, Vertrauensleute und Verwaltungsstellen wider, die sich durch neue Produktionsstrategien, Reorganisations- und Beteiligungskonzepte der Unternehmen sowie durch regionale Struktur- und Beschäftigungskrisen ergeben.

Die Umbruchprozesse in den Betrieben haben auch die Frage der betriebsnahen Bildungsarbeit wieder auf die Tagesordnung gebracht. In wachsendem Umfange werden betriebsbezogene Seminare angeboten, da die Veränderungen durch neue Produktionskonzepte von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich ablaufen. Diese Seminare versuchen, die jeweiligen Verhältnisse aufzuarbeiten und praktische Handlungsperspektiven zu entwickeln. So sollen zum Beispiel Vertrauensleute auf eine durch die Einführung von Gruppenarbeit eintretende neue Situation vorbereitet und Gruppensprecher enger an die Gewerkschaft gebunden werden.

Neben den Bildungsangeboten für ehrenamtlich Tätige haben im Berichtszeitraum 210 Seminare für Hauptamtliche mit insgesamt 3416 Teilnehmerinnen und Teilnehmern stattgefunden.

TEILNAHME AN HAUPTAMTLICHEN-SEMINAREN
SEMINARTEILNEHMERINNEN UND -TEILNEHMER 1992 bis 1994*

Jahr	Zahl der Seminare	Teilnehmende insgesamt	Teilnehmende pro Seminar (durchschnittlich)
1992	65	1 073	16,5
1993	68	1 111	16,3
1994	77*	1 232	16,0

* ohne Seminare für Handlungssteams

Auch im zurückliegenden Berichtszeitraum ist die jährliche Gesamtteilnehmerzahl gestiegen; mit 1 232 Teilnehmenden im Jahre 1994 wurden – auch wenn man Mehrfachteilnahme und Beteiligung von Ehrenamtlichen herausrechnet – über ein Drittel der Beschäftigten der IG Metall vom Angebot zur Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche erreicht.

TEILNEHMERSTRUKTUR DER HAUPTAMTLICHEN-SEMINARE

Jahr	Teilnehmerinnen und Teilnehmer[1]		Teilnehmende
	in politischer Funktion	in Verwaltung	insgesamt
1992	862	211	1 073
1993	791	320	1 111
1994	817 127[2]	288	1 232

[1] ohne Seminare für Handlungsteams
[2] Ehrenamtliche Teilnehmerinnen/Teilnehmer der Seminare „Seniorenarbeit", „Mitgliedergewinnung" und „Wohnbereichsarbeit"

Die Tabelle zeigt, daß sich überwiegend politische Sekretäre und Sekretärinnen an den Seminaren beteiligten. Vom Umfang her ist das Seminarangebot für Verwaltungsangestellte geringer. Die Zunahme der Teilnehmerzahlen im Berichtszeitraum erklärt sich unter anderem aus dem erweiterten Angebot in den Bereichen Kasse, Buchhaltung, Rechnungswesen sowie Mitgliederbetreuung und -beratung.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit wird im besonderen Maße mit den sich wandelnden gesellschafts-, betriebs- und organisationspolitischen Anforderungen konfrontiert. Diese Herausforderungen werden bei der Überarbeitung und Neugestaltung von Bildungsangeboten aufgenommen. Darüber hinaus erwies es sich aber auch als sinnvoll, veränderte Rahmenbedingungen und Anforderungen zum Anlaß einer umfassenden Überprüfung von Strukturen, Konzepten und Angeboten zu nehmen.

Unter dem Stichwort „Bildungsdebatte" wurde ein zielgerichteter und systematischer Diskussionsprozeß auf allen Ebenen der Organisation in Gang gesetzt, dessen Ergebnisse nun umzusetzen sind. Es gilt, basierend auf den Ergebnissen der Debatte, einen neuen, breit abgestimmten Konsens über die gewerkschaftliche Bildungsarbeit herzustellen, der Orientierung ermöglicht, Transparenz herstellt und die reflektierte Aufnahme gesellschaftlicher Entwicklungen fördert.

Die Bildungsdebatte der IG Metall

HINTERGRÜNDE UND ZIELE

Im Frühjahr 1993 legte die Abteilung Bildungswesen / Bildungspolitik das von ihr vorbereitete Debattenpapier „Bildungsarbeit der IG Metall – Investitionen in eine andere Zukunft" vor. Darin wurden Entwicklungen und Reformdiskussionen in der örtlichen, der regionalen und in der zentralen Bildungsarbeit aufgegriffen, strukturiert und zu folgenden Leitfragen gebündelt:

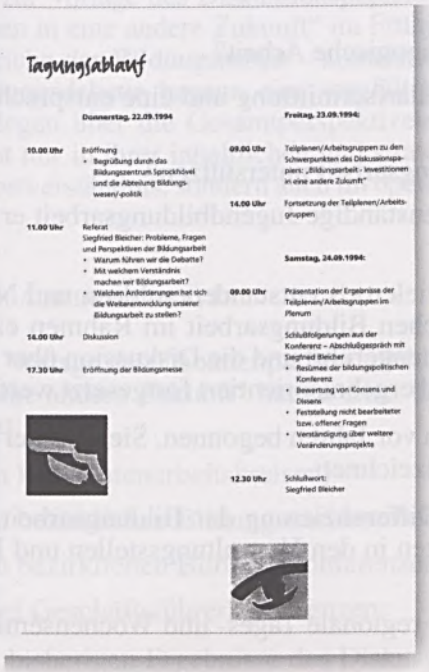
– Mit welchem Verständnis machte und macht die IG Metall Bildungsarbeit?

Bildungsarbeit

der IG Metall –

Investitionen in eine andere Zukunft

DEBATTE INFO 1



Tagungsablauf

Donnerstag, 22.09.1994

10.00 Uhr Eröffnung
- Begrüßung durch das Bildungszentrum Sprockhövel und die Abteilung Bildungswesen/-politik

11.00 Uhr Referat
Siegfried Bleicher: Probleme, Fragen und Perspektiven der Bildungsarbeit
- Warum führen wir die Debatte?
- Mit welchem Verständnis machen wir Bildungsarbeit?
- Welchen Anforderungen hat sich die Weiterentwicklung unserer Bildungsarbeit zu stellen?

16.00 Uhr Diskussion

17.30 Uhr Eröffnung der Bildungsmesse

Freitag, 23.09.1994:

09.00 Uhr Teilplenen/Arbeitsgruppen zu den Schwerpunkten des Diskussionspapiers: „Bildungsarbeit – Investitionen in eine andere Zukunft"

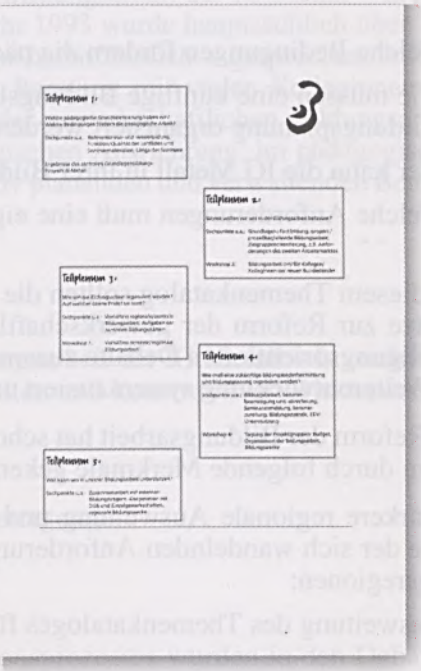
14.00 Uhr Fortsetzung der Teilplenen/Arbeitsgruppen

Samstag, 24.09.1994:

09.00 Uhr Präsentation der Ergebnisse der Teilplenen/Arbeitsgruppen im Plenum

Schlußfolgerungen aus der Konferenz – Abschlußgespräch mit Siegfried Bleicher
- Resümee der bildungspolitischen Konferenz
- Bewertung von Konsens und Dissens
- Feststellung nicht bearbeiteter bzw. offener Fragen
- Verständigung über weitere Veränderungsprojekte

12.30 Uhr Schlußwort:
Siegfried Bleicher



Teilplenum 1:

Teilplenum 2:

Teilplenum 3:

Teilplenum 4:

Teilplenum 5:

Bildungsarbeit

der IG Metall –

Investitionen in eine andere Zukunft

DEBATTE INFO 2

IG Metall

– Welche pädagogische Grundorientierung ist vorhanden?

– Womit soll sich Bildungsarbeit befassen?

– Wie soll die Bildungsarbeit organisiert werden? Auf welcher Ebene findet sie statt?

– Welche Bedingungen fördern die pädagogische Arbeit?

– Wie müssen eine künftige Bildungsbedarfsermittlung und eine entsprechende Bildungsplanung organisiert werden?

– Wer kann die IG Metall in ihrer Bildungsarbeit unterstützen?

– Welche Anforderungen muß eine eigenständige Jugendbildungsarbeit erfüllen?

Mit diesem Themenkatalog sollten die vielerorts entstandenen Ideen und Neuansätze zur Reform der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit im Rahmen einer beteiligungsorientierten Debatte zusammengeführt und die Diskussion über deren Weiterentwicklung systematisiert und ergebnisorientiert fortgesetzt werden.

Die Reform der Bildungsarbeit hat schon vor Jahren begonnen. Sie ist unter anderem durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

– Stärkere regionale Ausweitung und Differenzierung der Bildungsarbeit als Folge der sich wandelnden Anforderungen in den Verwaltungsstellen und Bildungsregionen;

– Ausweitung des Themenkataloges für regionale Tages- und Wochenseminare;

– Veränderungen in den methodischen Ansätzen bei der Durchführung von regionalen und zentralen Seminaren;

– Überarbeitung des zentralen Seminarplans, Aufnahme neuer Seminartypen, zum Beispiel „Ökonomie und Ökologie", das Frauenseminar „Eines ist zu wenig – beides zu viel" und das Seminar „Interessenvertretung in Europa".

– stärkere Thematisierung des Stellenwertes der Grundlagenbildung in der heutigen Bildungsarbeit.

Die Reform im Bildungsbereich gehört zum Reformprozeß der Gesamtorganisation; die Bildungsarbeit war und ist integraler Bestandteil der Organisation. Zugleich stand und steht sie in einem produktiven Spannungsverhältnis zur Organisation. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist immer politische Bildung. Politische Bildung aber ist nicht möglich ohne die kritische Auseinandersetzung mit den Voraussetzungen, Bedingungen und Strukturen gewerkschaftlicher Organisationsarbeit.

Bildungsarbeit funktioniert nicht als simples Umsetzungsinstrument. Sie ist vielmehr ein Ort der Kommunikation, der Motivation, der Reflexion, der Erweiterung der Perspektiven. Deshalb hat und braucht sie eine eigenständige Qualität und Struktur.

Das Organisationsentwicklungsprojekt der IG Metall hat ähnliche Hintergründe und beschäftigt sich mit fast den gleichen Fragestellungen wie die Debatte um die Weiterentwicklung und Reform der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Nicht ohne Grund ist der Reformprozeß im Bildungsbereich als eigenständiges Veränderungsprojekt dem OE-Projekt zugeordnet worden. Die Bildungsdebatte

und die Erneuerung der Bildungsarbeit wurden jedoch lange vor dem OE-Projekt und lange vor dem Strukturkonzept zur Ausgabenbegrenzung als eigenverantwortlicher Prozeß angestoßen, in die Wege geleitet und durchgeführt.

Bis zur Vorlage des Diskussionspapiers „Bildungsarbeit der IG Metall – Investitionen in eine andere Zukunft" im Frühjahr 1993 wurde hauptsächlich über Teilbereiche der Bildungsarbeit – zumeist nur halböffentlich – gesprochen. Mit der Bildungsdebatte begann eine sorgfältige Beratung mit vielen Kolleginnen und Kollegen über die Gesamtperspektiven der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, nicht nur in ihrer inhaltlichen und strategischen Ausrichtung, im pädagogischen Selbstverständnis, sondern auch im operativ planenden und verwaltenden Bereich.

VERLAUF DER DEBATTE

Die Vorlage des Debattenpapiers „Bildungsarbeit der IG Metall – Investitionen in eine andere Zukunft" hat zu einer breiten und konstruktiven Diskussion geführt:

- in Referentenarbeitskreisen;
- in bezirklichen Bildungssachbearbeitertagungen;
- in bezirklichen Bildungskonferenzen;
- bei Geschäftsführerkonferenzen.

Die bisherigen Ergebnisse des Diskussionsprozesses wurden in den Debatten-Infos 1 und 2 veröffentlicht, die allen Verwaltungsstellen in ausreichender Zahl zur Verfügung gestellt wurden.

Unter Einbeziehung von Verwaltungsstellen, Bezirken und Bildungsstätten wurde nach einem Workshop mit dem OE-Projekt die Projektgruppe „Bildungsdebatte" gebildet. Ihre Aufgabe sollte es sein, die Debatte zu organisieren, zu strukturieren und zu dokumentieren.

Zur Bearbeitung organisatorischer und organisationspolitischer Fragen, die sich im Verlauf der Debatte als klärungsbedürftig erwiesen, wurden, ebenfalls mit Beteiligung von Verwaltungsstellen, Bezirken und Bildungsstätten, weitere Projektgruppen eingerichtet:

- Projektgruppe „Planung und Organisation der Bildungsarbeit";
- Projektgruppe „Budget regionale Bildungsarbeit";
- Projektgruppe „Bildungswerke".

Diskutiert wurden die Arbeitsschritte und Zwischenergebnisse im Projektbeirat, der sich aus Vertretern der Bezirke, der Verwaltungsstellen, der Bildungsstätten und der Abteilung Bildungswesen / Bildungspolitik zusammensetzte. Zu drei zentralen Themen der Bildungsarbeit bzw. der Bildungsdebatte wurden Workshops durchgeführt:

- Workshop 1: „Zum Verhältnis von regionaler und zentraler Bildungsarbeit";
- Workshop 2: „Zur Bildungsarbeit in den neuen Bundesländern";
- Workshop 3: „Zur Rolle der Bildungsarbeit".

Auf einer Arbeitstagung der Projektgruppen wurden die Zwischenergebnisse der Bildungsdebatte und der Veränderungsprojekte (Budget, Planung / Organisation, Bildungswerke) ausgetauscht und die sich abzeichnenden Konsenspunkte sowie die strittigen Fragen herausgearbeitet.

Vom 22. bis zum 24. September 1994 fand in Sprockhövel eine zentrale Bildungskonferenz statt, an der 300 Kolleginnen und Kollegen aus allen Verwaltungsstellen, aus Bezirken und Bildungsstätten teilnahmen. Sie diente der Zusammenfassung erarbeiteter Positionen sowie der Verständigung über die zu lösenden Fragen. Verlauf und Ergebnisse der Konferenz sind im Debatten-Info 3 dokumentiert.

Was soll Bildungsarbeit leisten?

Auf der Bildungskonferenz in Sprockhövel wurden die Zwischenergebnisse und Arbeitsaufträge zu den folgenden sechs Eckpunkten zusammengefaßt:

Eckpunkt Nr. 1: Grundlagenbildung:

Die Grundlagenbildung ist und bleibt das Fundament der Bildungsarbeit. Sie ist ein unverzichtbarer Bestandteil. Die Bildungsarbeit der IG Metall geht von der Realität des Interessenkonflikts zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus. Sie begreift das bestehende Verhältnis von Arbeit und Kapital als zu verändernde wirtschaftlich-politische Machtkonstellation.

Angestrebt werden selbstbewußte, umfassend gebildete und qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Lage sind, betriebliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Fehlentwicklungen zu vermeiden und den Kampf für bessere Alternativen und humane Zukunftskonzepte zu führen. Dies erfordert Grundlagenbildung. Veränderte objektive und subjektive Bedingungen machen es notwendig, die Konzepte der grundlagenbildenden Seminare entsprechend weiterzuentwickeln.

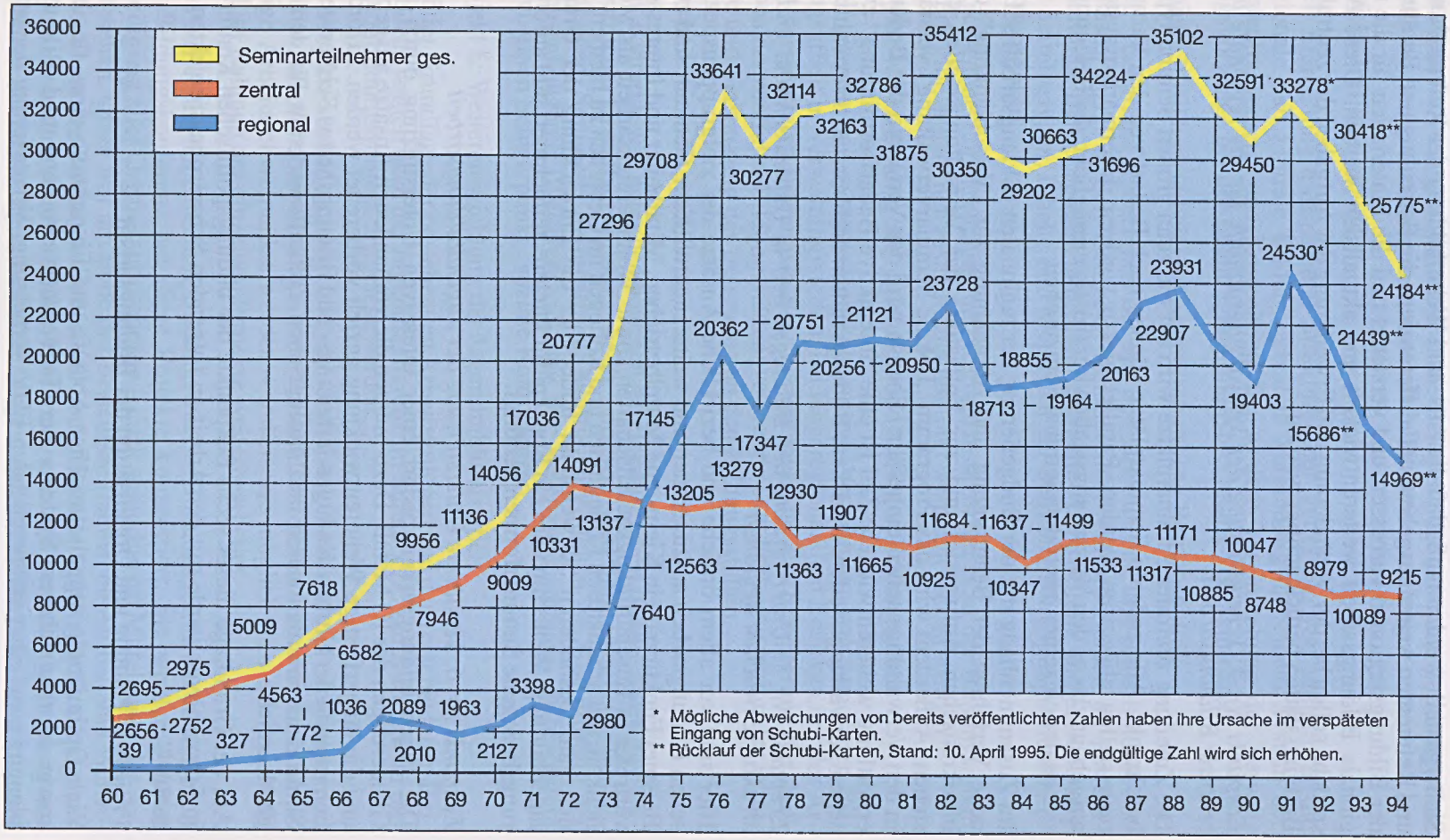
Eckpunkt Nr. 2: Verzahnung der Bildungsarbeit mit der Betriebspolitik

Nach wie vor ist der Betrieb das entscheidende gewerkschaftliche Handlungsfeld. Im Betrieb wird entschieden, ob die IG Metall auf Dauer Gegenmacht bleibt. Dort stellt sich heraus, ob es gelingt, Gestaltungsfähigkeit und Gestaltungskraft zu entwickeln. Im Betrieb entscheidet sich auch, ob der Mitgliederstand gehalten wird und neue Mitglieder hinzugewonnen werden. Bildungsarbeit muß vor dem Hintergrund wachsender Herausforderungen in den Betrieben ihren Beitrag zur Betriebspolitik in Zukunft noch verstärken.

Eckpunkt Nr. 3: Verzahnung von regionaler und zentraler Bildungsarbeit

Die Ausdehnung und Entwicklung der regionalen Bildungsarbeit stellt quantitativ und qualitativ erweiterte Anforderungen auch an die zentrale Bildungsarbeit.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an zentralen und regionalen Seminaren 1960 bis 1994*



Sichergestellt werden muß, daß die Aus- und Weiterbildung der Referentinnen und Referenten weiter ausgebaut und differenziert, die Betreuung und Beratung der Bildungsregionen verbessert und verstetigt und die Materialien für die regionale Bildungsarbeit weiterentwickelt und aktualisiert werden. Diese Ansprüche sollen bei der Veränderung und Erweiterung der Aufgaben der zentralen Bildungsstätten berücksichtigt werden.

Eckpunkt Nr. 4: Vereinfachung der Verwaltungsabläufe für die regionale und zentrale Bildungsarbeit

Die Zuteilung zentraler Seminarplätze wird auf die zehn großen Seminartypen beschränkt. Alle anderen Seminarplätze können nach Bedarf von den Verwaltungsstellen abgerufen werden. Parallel hierzu wird ein Informationssystem aufgebaut, das es den Verwaltungsstellen kurzfristig ermöglicht, die Belegungsstände der einzelnen zentralen Seminare einzusehen.

Im Zusammenhang mit der Budgetierung der regionalen Bildungsarbeit sollen neue Verfahren der Beantragung und Abrechnung zur „Verschlankung" des bürokratischen Aufwandes und zur Entlastung der Verwaltungsstellen entstehen. Außerdem wird das Programm „Lokale Seminarverwaltung" verstärkt in den Verwaltungsstellen eingeführt. Ebenso wird das Verfahren der Bedarfsermittlung weiterentwickelt: Ziel ist eine „interaktive Bedarfsermittlung" zwischen Verwaltungsstellen, Bezirken, Bildungsstätten und Vorstandsverwaltung.

Eckpunkt Nr. 5: Unterstützung der Bildungsarbeit in Ostdeutschland und in strukturschwachen Regionen

Hier sind vor allem örtliche und bezirkliche Ansätze der zielgruppenspezifischen Bildungsarbeit aufzunehmen und weiterzuentwickeln. Gemeint sind zum Beispiel Funktionäre in Klein- und Mittelbetrieben, Mitarbeiter und Interessenvertreter in Beschäftigungsgesellschaften sowie Wohnbereichsarbeit als Möglichkeit, mit arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen im Gespräch zu bleiben. Einen ganz besonderen Schwerpunkt bildet hier die Entwicklung der Grundlagenbildung. Weiterhin wird ein Konzept für kürzere, teilnehmer- und anforderungsbezogene Seminarformen benötigt.

Eckpunkt Nr. 6: Verstärkte Unterstützung der Jugendbildungsarbeit

Die Jugendbildungsarbeit bedarf einer intensiven Unterstützung durch alle Gliederungen der IG Metall. Dazu müssen die vorhandenen Ansätze ausgebaut und die längerfristige Weiterentwicklung gezielt vorbereitet werden. Erforderlich ist auch der Umbau des Jugenderholungs- und Bildungsheims Schliersee im Sinne einer internationalen und ökologischen Zukunftswerkstatt für den Jugendbereich.

Auf der Grundlage dieser sechs Eckpunkte der bildungspolitischen Konferenz in Sprockhövel wurde mit der Arbeit an folgenden Schwerpunktprojekten begonnen:

Projekt 1: Planung und Organisation der Bildungsarbeit

Ziel: Optimierung organisatorischer Abläufe und Einrichtung eines flexiblen sowie leistungsfähigen Systems der Teilnehmerverwaltung und Bildungsplanung samt einer entsprechenden EDV-Vernetzung; Verbesserung der Infor-

mation der Verwaltungsstellen über die Belegung der zentralen Seminare; Entwicklung neuer Verfahren der interaktiven Bedarfsermittlung.

Projekt 2: Bildungsbudget

Ziel: Erarbeitung transparenter Strukturen der Verteilung von Mitteln für die regionale und zentrale Bildungsarbeit in Verbindung mit einem System der Kostentransparenz und Kostenkontrolle; weitere Vereinfachung der Verwaltungsvorgänge bei der Beantragung und Abrechnung von Seminaren.

Projekt 3: Bildungsarbeit und gewerkschaftliche Betriebspolitik

Ziel: Verstärktes Aufnehmen der aus den strukturellen und organisatorischen Veränderungen in den Betrieben resultierenden Anforderungen an gewerkschaftliche Betriebspolitik und Bildungsarbeit; Überarbeitung und Erweiterung der Seminartypen, Inhalte und Methoden zur Stärkung beteiligungsorientierter Betriebspolitik.

Verschiedene Entwicklungen und Reformansätze, die es in der Bildungsarbeit bereits gibt, sollen hier zusammengefaßt und weiterentwickelt werden.

Projekt 4: Verzahnung der regionalen und zentralen Bildungsarbeit

Ziel: Engere und systematisch-kooperative Verzahnung von regionaler Bildungsarbeit in Verwaltungsstellen, Bildungsregionen und Bezirken mit der Arbeit der zentralen Bildungsstätten; Fortentwicklung und Erweiterung der Aufgaben der zentralen Bildungsstätten; vermehrte Durchführung regionaler Seminare und Verstärkung der Betreuung an den Bildungsstätten.

Projekt 5: Grundlagenbildung

Ziel: Klärung, was unter den heutigen gesellschaftlichen Bedingungen gewerkschaftliche Grundlagenbildung heißt und wie die Bildungsarbeit (Inhalte, Methoden, Seminare, Seminarplan) künftig zu gestalten ist. Überprüfung der Rahmenkonzepte; Weiterentwicklung der Referentenseminare, insbesondere durch einen Schwerpunkt „soziale Kompetenzen".

Projekt 6: Weiterentwicklung der Jugendbildungsarbeit

Auf der Grundlage der bestehenden Arbeitsgruppen und der verschiedenen Projektideen sollten nach der Jugendkonferenz im Januar 1995 die Aufträge für das Jugendbildungsprojekt festgelegt werden.

Die Projekte sind so angelegt, daß alle Organisationsebenen einbezogen werden und die Zusammenarbeit mit anderen Vorstandsbereichen intensiviert wird. Bisherige Arbeitsschwerpunkte werden – soweit wie möglich – zusammengefaßt und im Rahmen der einzelnen Projekte weiterbearbeitet.

Die Aktivitäten der Abteilung Bildungswesen / Bildungspolitik haben sich nach der Bildungskonferenz auf diese Projekte konzentriert. Sie werden – unter Beteiligung aller Organisationsebenen – auch weiterhin im Mittelpunkt der Arbeit stehen. Offen war am Ende des Berichtszeitraums, ob Aufbau und Weiterentwicklung der Bildungsarbeit in den neuen Bundesländern durch ein eigenes Projekt unterstützt werden sollten. Hier muß noch eine genaue Abstimmung mit Vertretern der zuständigen Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen erfolgen.

Die Debatte war und ist ein Prozeß der Diskussion und bedeutet zugleich eine Veränderung von Strukturen und Konzepten der Bildungsarbeit. Bereits in der laufenden Debatte wurden entsprechende Konsequenzen gezogen. Der zentrale Seminarplan für 1995 wurde in folgenden Punkten neu gestaltet:

– Die Grundlagenbildung wurde mit einem Anteil von rund 50 vH aller verfügbaren Kapazitäten gesichert.

– Das Verfahren der Zuteilung von Seminarplätzen an die Verwaltungsstellen wurde verändert und verbessert.

– Die Angebote der Bildungsstätten wurden stärker mit dem Bedarf der Bezirke und Verwaltungsstellen abgestimmt. Außerdem wurde eine engere Verknüpfung der regionalen und der zentralen Bildungsarbeit in die Wege geleitet.

Die Zuteilung zentraler Seminarplätze für das Bildungsjahr 1995 wurde – wie bereits dargestellt – auf die zehn großen Seminartypen beschränkt. Alle anderen Seminarplätze können von den Verwaltungsstellen nach Bedarf abgerufen werden. Außerdem wurde ein Informationssystem, gestützt auf die Elektronische Post des bundesweiten DV-Netzwerkes der IG Metall, in Betrieb genommen, das es den Verwaltungsstellen ermöglicht, die Belegungsstände in den einzelnen zentralen Seminaren einzusehen.

Der Seminarplan für 1995 wurde ergänzt durch zusätzliche Informations- und Werbeträger zu den Bereichen

– Jugendseminare;

– Frauenseminare;

– Seminare, die sich überwiegend an Betriebsräte wenden;

– Seminare zum Themenkomplex Arbeit und Technik;

– Seminare der Referentinnen/Referenten-Aus- und -weiterbildung;

– Seminare zum Themenkomplex Tarifpolitik.

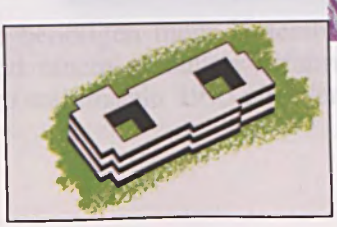
Unter dem Zwang der begrenzten Finanzmittel wurde eine Budgetierung der zentralen und regionalen Bildungsmittel eingeführt. Zugleich wurde das Verfahren für die Beantragung regionaler Seminare vereinfacht.

Anfang 1994 wurde ein Konzept für das Referentengrundseminar vorgelegt. Es bezieht sich ausdrücklich auch auf die psychosozialen Aspekte politischer Lernprozesse. Je nach Interesse werden beispielhaft inhaltliche und methodische Konzepte erprobt. Außerdem erwerben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer grundlegende selbstreflexive Fähigkeiten, die zur eigenständigen Durchführung von Bildungsveranstaltungen unbedingt erforderlich sind.

Die Seminare im Bildungsbereich Arbeit und Technik wurden strukturell neu geordnet und konzeptionell überarbeitet. In Zukunft wird es ein Einführungsseminar zu diesem Themenbereich geben, das sowohl zentral als auch regional durchgeführt werden kann. Kurzseminare für aktuelle, zu vertiefende Themen wurden erprobt. Zielsetzung ist der Transfer dieser Konzepte in die Regionen. Zugleich wurde damit begonnen, die Referentinnen und Referenten in diesem Bereich regionsbezogen auszubilden und zu betreuen.

IG Metall

Die Asbestsanierung im Bildungszentrum Sprockhövel ist mittlerweile abgeschlossen...



Asbestentsorgung in Sprockhövel

IG METALL
BILDUNGSZENTRUM
SPROCKHÖVEL

Das Bildungszentrum der IG Metall kann nun wieder uneingeschränkt besucht werden.

Zur Überarbeitung des Seminars „Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft I" wurden im Sommer 1994 zunächst drei Projektseminare mit Referentinnen und Referenten aus Verwaltungsstellen durchgeführt, um deren Erfahrungen aus der örtlichen Bildungsarbeit zum Ausgangspunkt der Überarbeitung zu machen. Diese Seminare zeigten deutlich die inzwischen sehr vielseitig gewordene Praxis vor Ort. Gleichzeitig wurden auf der Grundlage eines Meinungs- und Erfahrungsaustausches Kriterien entwickelt, nach denen das Konzept überarbeitet werden sollte. Sie wurden organisationsweit bekannt gemacht und zur Diskussion gestellt. Praktische Experimente auf der Grundlage dieser Vorarbeiten sind der nächste Schritt zur Erarbeitung neuer Seminarunterlagen.

Auch die Grundlagenseminare für Betriebsratsmitglieder wurden in den Bildungsstätten weiterentwickelt. Der Themenkatalog umfaßt neben arbeitsrechtlichen und ökonomischen Grundkenntnissen die Erweiterung bzw. die Ausbildung von team-, projekt-, arbeitsmethodischen und sozialen Kompetenzen. Einige Projektseminare richten sich an spezielle Zielgruppen (beispielsweise Freigestellte und Vorsitzende) bzw. werden themenspezifisch durchgeführt. Auch das Seminar für Vertrauenskörperleitungen wurde hinsichtlich des Erwerbs sozialer und politisch-kommunikativer Kompetenzen weiterentwickelt.

In der Jugendbildungsarbeit konnte in den vergangenen Jahren eine Reihe von Arbeitsprojekten durchgeführt werden, die geeignet erschienen, Jugendbildungsarbeit positiv zu beeinflussen, und die wichtige Anregungen für die gesamte Bildungsdebatte sowie für künftige Projekte lieferten. Neben dem Team-Info, der jährlichen Arbeitstagung mit ehrenamtlichen Teamern und Teamerinnen ist insbesondere die Art der Erarbeitung und Diskussion zum neuen Seminarkonzept Jugend I hervorzuheben.

BILDUNGSANGEBOT FÜR FRAUEN

Standen noch Anfang der neunziger Jahre das Grundlagenseminar „Erwerbstätige Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft" und die „Projektseminare zur betrieblichen Gleichstellungspolitik" im Vordergrund, so ist in der Zwischenzeit das zentrale Bildungsangebot für Frauen thematisch differenzierter geworden. Neue thematische Schwerpunkte sind Seminare zur Stärkung der sozialen Kompetenz von Frauen, Medienseminare und Seminare zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sowie Arbeitsschutzseminare für Frauen. Diese Schwerpunkte wurden für 1995 ergänzt durch Frauenseminare zum Thema Wirtschafts- und Strukturpolitik. Auswertende Diskussionen zum Profil des zentralen Frauenbildungsangebotes zeigten für die nächsten Jahre drei Schwerpunkte auf:

1. Das Interesse an Seminaren zur Stärkung der sozialen Kompetenz ist insbesondere bei Kolleginnen nach wie vor sehr groß.

2. Referentinnen der regionalen Seminare benötigen mehr Unterstützung in Form von örtlichen Seminarkonzepten und einem gezielten Erfahrungsaustausch zur regionalen Seminarpraxis. Hierzu soll im Jahr 1995 ein Werkstattseminar durchgeführt werden.

3. Hinsichtlich der inhaltlichen Schwerpunkte für die zentralen Seminare wird angeregt, systematisch Frauenfragen in die einzelnen Themenkomplexe einzubeziehen. Dies gilt sowohl für grundlagenbildende Seminare, als auch für Seminare zur beruflichen Bildung oder zu strukturpolitischen Fragen.

Der Anteil der Frauen am zentralen und regionalen Bildungsangebot der IG Metall ist gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum in etwa gleich geblieben. Der Frauenanteil bei regionalen Seminaren (rund 17 vH) liegt in der Regel etwas höher als beim zentralen Bildungsangebot (rund 16 vH).

INTERNATIONALE ARBEIT IM BILDUNGSBEREICH

Im Zusammenhang mit den politischen und wirtschaftlichen Veränderungen in Europa wurden im zentralen Seminarplan neue Seminartypen aufgenommen. Bestehende Seminartypen wurden durch die Themen der europäischen Integration und der grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit erweitert. In Grenzregionen wurden dazu entsprechende Bildungsangebote vorbereitet und durchgeführt.

Außerdem wurden in Zusammenarbeit mit der Abteilung Internationales, dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund und den Bildungseinrichtungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes Seminarangebote für Kolleginnen und Kollegen verschiedener Branchen und multinationaler Unternehmen veranstaltet.

Mit den Metallgewerkschaften in Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden wurde jährlich ein nordisch-deutsches Seminar organisiert. Im Zusammenhang mit dem Projekt „Europäische Betriebsräte" wurden umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen für haupt- und ehrenamtlich tätige Kolleginnen und Kollegen sowie die Erstellung eines Materialordners vereinbart. Durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Internationale Bildungsarbeit" sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, die begonnenen Bildungsaktivitäten im internationalen Bereich weiter zu verstärken.

ZENTRALE BILDUNGSSTÄTTEN

Im Juli 1991 mußte das Bildungszentrum Sprockhövel wegen einer Asbestverseuchung geschlossen werden, um die gesundheitliche Gefährdung von Menschen auszuschließen. Erst am 3. Oktober 1993 konnte es wieder in vollem Umfang seinen Betrieb aufnehmen. Während der Schließungszeit wurden die Seminare teilweise in anderen Bildungseinrichtungen, überwiegend aber in Hotels durchgeführt. Die vorgenommene Modernisierung ermöglicht es zukünftig, neben vielen anderen Veranstaltungen auch die zentralen Personengruppenkonferenzen im Bildungszentrum durchzuführen.

Im Zusammenhang mit Schließung und Sanierung des Bildungszentrums Sprockhövel ging die Teilnehmerzahl an den zentralen Seminaren zunächst zurück (1992: 8 979). In den folgenden Jahren machte sich die Wirtschaftskri-

se immer mehr bemerkbar, so daß die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nur langsam wieder anstieg (1994: 9 215).

Ursprünglich war allerdings auch mit einem höheren Bedarf aus den Verwaltungsstellen der neuen Bundesländer gerechnet worden. Deren Nachfrage nach Seminaren entsprach aber nicht den Erwartungen. Nur etwa 5 vH der an den zentralen Seminaren Teilnehmenden kamen aus den neuen Bundesländern. Diese relativ geringe Beteiligung aus den Ost-Verwaltungsstellen ist Ausdruck der Situation in den Betrieben, der Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und dem Plattmachen ganzer Industrieregionen.

Das Planungs- und Zuteilungssystem für die zentralen Seminarplätze erwies sich angesichts dieser Situation als zu unbeweglich. Das führte für das Bildungsjahr 1995, wie bereits an anderer Stelle dieses Berichts geschildert, zu der Konsequenz, nur noch die wichtigsten zentralen Seminartypen nach dem bisherigen Verfahren zuzuteilen. Darüber hinaus wurde das Informationssystem über die freien Plätze verbessert.

Die Bildungsstätten reagierten darauf mit dem Versuch, den Bildungsregionen und Verwaltungsstellen kurzfristig freie Seminarplätze direkt anzubieten. Außerdem wurden in Workshops unter Beteiligung von Vertretern der Bildungsstätten, Bezirksleitungen und der Bildungsabteilung neue Organisationsformen für die Bildungsarbeit entwickelt.

Die zentralen Seminarkapazitäten waren 1993 in Erwartung der Nachfrage aus den neuen Bundesländern noch einmal um vier Seminareinheiten erhöht worden. Im Rahmen des vom Vorstand der IG Metall beschlossenen Strukturanpassungskonzeptes wurde die Zahl der zentralen Seminare mit Wirkung ab 1995 auf den Stand von 1992 zurückgeführt. Außerdem wurden Personalanpassungsmaßnahmen an den Bildungsstätten vorgenommen. 1993 waren noch einmal sechs pädagogische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eingestellt worden, allerdings drei davon nur mit befristeten Arbeitsverträgen. Durch die Personalmaßnahmen reduzierte sich im Berichtszeitraum die Zahl der Beschäftigten im pädagogischen Bereich um neun Kolleginnen bzw. Kollegen, in den anderen Bereichen um 24.

Ebenso wurde ein anderer Teil des Strukturanpassungskonzepts, die Übertragung der Verantwortung im pädagogischen, politischen und wirtschaftlichen Bereich auf den Leiter/die Leiterin der Bildungsstätte, umgesetzt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsstätten beteiligten sich aktiv an der Bildungsdebatte und an der Vorbereitung und Durchführung der Bildungskonferenz.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Bildungsarbeit war ferner die Diskussion um das Verhältnis der zentralen zur regionalen Bildungsarbeit. Als erstes Ergebnis und als Beginn einer intensiveren Zusammenarbeit ist die Öffnung der Bildungsstätten für regionale Seminare zu sehen. Diese Möglichkeit wird inzwischen von vielen Verwaltungsstellen aus dem Einzugsbereich der Bildungsstätten genutzt, indem dort örtliche Seminare und Veranstaltungen durchgeführt werden. Außerdem hat sich die Zahl der Tagungen, Konferenzen und anderer Veranstaltungen an den zentralen Bildungsstätten erhöht. Zugenommen haben auch die unterschiedlichen Formen der Beratung von Verwaltungsstellen, Bildungsregionen, Referenten, Arbeitskreisen und Betrieben durch Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter der Bildungsstätten. Gleiches gilt für die Mitarbeit in verschiedenen Projekten der IG Metall, unter anderem an den Projekten MitgliederEntwicklung und OrganisationsEntwicklung.

Neue Seminartypen fanden im Berichtszeitraum Eingang in den zentralen Seminarplan. Kooperationsseminare zu unterschiedlichsten Themenschwerpunkten wurden angeboten. Seminare zur gewerkschaftlichen Betriebspolitik wurden entwickelt und erprobt.

Die Diskussion um beteiligungsorientierte Bildungsarbeit wurde in den einzelnen Bildungsstätten, aber besonders intensiv auch in der Arbeitsgruppe Referentinnen/Referenten-Weiterbildung geführt. Ausführliche Beschreibungen des Prinzips der Beteiligungsorientierung sowie eines Referenten/Referentinnen-Grundseminars liegen inzwischen vor.

Im Herbst 1991 begann die Arbeit des Forschungsprojektes „Probleme und Perspektiven der zentralen Bildungsarbeit der IG Metall". Diese Untersuchung, die in ihren Grundstrukturen von der Bildungsabteilung entwickelt worden war, wurde mit Hilfe der Hans-Böckler-Stiftung finanziert und in Zusammenarbeit mit dem Institut für Soziologie an der Universität Münster durchgeführt. Unter Leitung von Hanns Wienold arbeiteten Peter Blöing, Gertrud Hovestadt und Christoph Weischer an diesem Forschungsprojekt. Im Mittelpunkt der dreijährigen Forschungsarbeit standen die einführenden Seminare an den zentralen Bildungsstätten. Eine größere Zahl von Seminaren wurde systematisch beobachtet und unter verschiedenen Gesichtspunkten ausgewertet. Dazu kamen Gespräche mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie einer Reihe von Teamern bzw. Teamerinnen. In den Leitfragen für die Forschung, die gemeinsam mit Lehrenden erarbeitet wurden, ging es darum, wie die verschiedenen Wirklichkeiten der Beteiligten (Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte, Männer und Frauen, Mitglieder von Betriebsräten und Vertrauensleute, aber auch Teamer und Teilnehmer) stärker zum Gegenstand des Seminars gemacht werden könnten. Weiterhin sollte untersucht werden, wie der Prozeß der „Selbstaufklärung" (über die eigene Situation wie über die gesellschaftlichen Verhältnisse) von Teilnehmenden und Lehrenden produktiv verknüpft werden kann. Diese Leitfragen führten zu vielen weiteren Fragestellungen. Sie bezogen sich unter anderem auf Einflußchancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Inhalt und Verlauf der Seminare, die Verteilung und den Umgang mit Macht in Bildungsveranstaltungen, die Möglichkeiten der „Demokratisierung" des Unterrichtsgeschehens. Daneben ging es um das Verhältnis von „großer Theorie" und Alltagsproblemen, um das Geschlechterverhältnis, um den Bezug zur Organisation und vieles mehr.

Die Ergebnisse der Untersuchung sollen 1995 in zehn Arbeitsheften veröffentlicht werden. Sie können helfen, die Seminarpraxis kritisch zu überdenken.

Die Anregungen aus diesem Forschungsprojekt gingen auch in die Arbeit der bildungsstättenübergreifenden Arbeitsgruppe ein, die die Weiterbildung für die besonderen Arbeitsanforderungen der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter plant und vorbereitet. Diese Weiterbildung ist inzwischen zu einer festen Einrichtung mit prozeß- und schwerpunktbezogenen Angeboten sowie einer gemeinsamen Weiterbildungswoche geworden.

Die Seminarpraxis stellt hohe Anforderungen an die ehren- und hauptamtlichen Referentinnen und Referenten. Ständig spielen sich unter allen Beteiligten komplizierte Prozesse ab, die das Gelingen (oder auch Mißlingen) eines Seminars bestimmen. Hinzu kommt eine Vielfalt von Methoden und Vorgehensweisen, die sich für unterschiedliche Sachverhalte und Seminarsituationen auch unterschiedlich gut eignen. Deshalb kommt der Aus- und Weiterbildung von ehren- und hauptamtlichen Referentinnen/Referenten im Bildungsangebot der IG Metall eine besondere Bedeutung zu. Sie umfaßt die zentrale und die regionale Ebene.

1. Zentrale Ebene

– Grundseminar für Referentinnen und Referenten:

Ziel dieses Seminars ist es, ein Grundverständnis über Ziele und Aufgaben gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu festigen, die Rolle der Referentinnen und Referenten im Bildungsprozeß zu definieren und inhaltliche und methodische Hilfen für die Gestaltung von Unterrichtsprozessen zu vermitteln.

– Referentenseminare für regionale Wochenseminare:

Ziel dieser Seminare ist es, Referentinnen und Referenten für die Durchführung von regionalen Grundseminaren zu qualifizieren. Beispiele: F I / BR I, Lohn- und Gehaltsgestaltung I, Jugend I.

Neben der Vermittlung von Informationen zum jeweiligen Seminarkonzept werden methodische Hilfen gegeben und Seminarsituationen entsprechend dem jeweiligen Konzept erprobt.

– Weiterbildungsseminare:

Zu unterschiedlichen Fragestellungen der Referententätigkeit werden Seminare angeboten. Ziel ist es, Erfahrungen auszutauschen und die Kompetenz im Umgang mit Inhalt und Methoden zu erhöhen.

– Hospitationen und Referenteneinsätze in den zentralen Bildungsstätten:

In einer Reihe von zentralen Seminaren werden Hospitations- und Referentenplätze angeboten. Sie sind Teil eines Qualifizierungsprogramms und tragen außerdem dazu bei, die zentrale und die regionale Bildungsarbeit fester zu verknüpfen.

2. *Regionale / örtliche Ebene*

Im Rahmen der örtlichen bzw. regionalen Referentenqualifizierung stehen folgende Möglichkeiten im Mittelpunkt:

– Hospitationen und Referenteneinsätze in den regionalen Grundseminaren;

– Mitarbeit in den regionalen Referentenarbeitskreisen;

– Besuch von ein- und mehrtägigen Referentenweiterbildungsveranstaltungen der Verwaltungsstellen bzw. Bildungsregionen.

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen und der Betreuung von örtlichen und bezirklichen Referen-

tenarbeitskreisen gab es vielfältige Kooperationen zwischen den Bildungsstätten bzw. dem Regionsbetreuer und den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen.

Diese Zusammenarbeit soll künftig verstärkt werden. Außerdem wurde das Angebot an zentralen Weiterbildungsveranstaltungen erweitert. Insbesondere sind im Berichtszeitraum die Anforderungen an methodische und soziale Kompetenzen der überwiegend ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten gestiegen. In diesem Themenkomplex wird in Zukunft ein Schwerpunkt der Seminararbeit liegen.

JUGENDBILDUNGSARBEIT

Zur Bilanz der letzten drei Jahre gehören fünf Punkte, die entscheidend zur Weiterentwicklung der Jugendbildungsarbeit beigetragen haben:

1. Für das einführende „grundlagenbildende" Jugend-I-Seminar wurde ein neues Konzept erarbeitet. Dabei wurden neue Formen der Zusammenarbeit praktiziert, die auch für andere Überarbeitungsgruppen von Bedeutung sein könnten.

Das Seminarkonzept beinhaltet eine generelle Einführung für Teamerinnen und Teamer und gliedert sich in verschiedene Seminarphasen. Für die thematische und methodische Gestaltung der einzelnen Seminarphasen werden unterschiedliche Vorschläge gemacht. Die Seminarunterlagen bestehen aus drei Teilen: dem Seminarkonzept, einem Material- und einem Methodenanhang.

Nach Abschluß eines Projektes „Jugendbildungsarbeit und Medien" werden die Unterlagen durch gezielte Vorschläge zur Medienarbeit ergänzt. Einführende Veranstaltungen und Seminare mit örtlichen und bezirklichen Teamerinnen/Teamer-Arbeitskreisen unterstützen die Umsetzung des neuen Seminarkonzeptes.

2. Das „TeamInfo" (im Berichtszeitraum wurden 10 Ausgaben erstellt) unterrichtet haupt- und ehrenamtliche Teamerinnen/Teamer über neue Entwicklungen in der Jugendbildungsarbeit. Seminarberichte, Diskussionsbeiträge und Gesprächsrunden zu aktuellen Fragen der Jugendbildungsarbeit unterstützen den Erfahrungsaustausch zwischen den örtlichen und bezirklichen Arbeitskreisen, den Bezirken und den zentralen Bildungsstätten.

3. Die Bildungsdebatte legte offen, wie künftig die örtliche, bezirkliche und zentrale Bildungsarbeit koordiniert, weiterentwickelt und wie die Verfahren der Bildungsorganisation verbessert werden können.

Mit überwiegend ehrenamtlichen Teamerinnen/Teamern aus allen Bezirken wurde ein Thesenpapier „Jugendbildungsarbeit als Investition in eine andere Zukunft" erarbeitet und in die Bildungskonferenz eingebracht.

4. Das Angebot an zentralen Jugendseminaren ist durch eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Bildungsstätten und der Abteilung Bildung erweitert worden. Das Verhältnis von regionaler und zentraler Jugendbildungsarbeit wird ein zentraler Eckpunkt für die künftige Gestaltung des thematischen Angebotes sein.

5. Die einmal im Jahr stattfindende Arbeitstagung zur Jugendbildungsarbeit mit ehrenamtlichen Teamerinnen/Teamern aus alles Bezirken unterstützt den Erfahrungsaustausch zwischen den Regionen und erleichtert die Koordination der Aufgaben.

Im Zentrum der Arbeitstagung in Soest 1992 standen folgende Fragen: Was sind die aktuellen Bezugspunkte der örtlichen Jugendbildungsarbeit? Wie können sich Teamerinnen/Teamer inhaltlich und methodisch darauf vorbereiten?

1993 (Leipzig) wurden beispielhaft am ersten Entwurf für ein neues Jugend-I-Konzept methodisch-didaktische Fragen der regionalen Jugendbildungsarbeit diskutiert. Außerdem wurde durch ein entsprechendes Rahmenprogramm der Erfahrungsaustausch zwischen Teamerinnen/Teamern aus Ost- und Westdeutschland unterstützt.

1994 (Sprockhövel) stand die Arbeitstagung unter zwei Schwerpunkten. Wie muß sich insbesondere die regionale Jugendbildungsarbeit weiterentwickeln, und wie schätzen Teamerinnen/Teamer die Handhabbarkeit des neuen Seminarkonzeptes Jugend I ein?

TEILNAHME VON JUGENDLICHEN MITGLIEDERN SOWIE MITGLIEDERN VON JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN AN REGIONALEN UND ZENTRALEN SEMINAREN

Stand: Mai 1994

Jahr	JAV-Wahl IGM-Mitglieder	Jugendliche Mitglieder	JAV-Seminare	J-I	J-II	J-III	Ref. J-I	Politische Jugendarbeit
1988	7 867	–	1 126	3 191	640	232	59	236
1989	–	440 000	2 632	3 114	803	194	116	232
1990	7 289	430 000	521	2 162	680	232	85	159
1991	–	535 000	2 342	2.520	593	237	68	199
1992	7 362	447 000	627	1 993	512 3	169	105	218
1993	–	344 000	1 971	2 220	510	155	84	232

REGIONALE JUGENDBILDUNGSARBEIT

Das neue Jugend-I-Konzept liegt seit September 1994 vor und wird mit Unterstützung der Bildungsstätten und Bezirke schrittweise in den Verwaltungsstellen umgesetzt. Die Umsetzungsphase wird begleitet durch die Diskussion im TeamInfo und auf der einmal im Jahr stattfindenden Arbeitstagung zur Jugendbildungsarbeit.

Für die Bildungsarbeit mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind Tagesschulungskonzepte mit Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet worden. Diese Konzepte werden in einer Art Loseblattsammlung zu einem Ordner „JAV-Tagesschulungen" zusammengefaßt, um die Bildungsarbeit mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu unterstützen.

ZENTRALE JUGENDBILDUNGSARBEIT

Das Angebot der zentralen Jugendseminare wurde im Berichtszeitraum weiterentwickelt und ergänzt. Ein besonderer Schwerpunkt lag beim Angebot für Teamerinnen und Teamer. Einwöchige Weiterbildungsseminare zu methodisch-didaktischen Fragen sowie zur politischen Ökonomie wurden erfolgreich durchgeführt und ausgewertet.

Projektseminare zur Umweltbildung in der Berufsausbildung, zur Medienarbeit in Seminaren usw. sollen dazu anregen, Jugendthemen mit anderen Seminarschwerpunkten zu verbinden.

Durch die gute Zusammenarbeit zwischen den Bildungsstätten wurden eine bessere Koordination der Seminare sowie eine stärkere Unterstützung der regionalen und bezirklichen Jugendbildungsarbeit erreicht. Diese bessere Koordination in Verbindung mit gezielten Werbemaßnahmen führte zu einer guten Auslastung der zentralen Jugendseminare.

JUGENDERHOLUNGS- UND BILDUNGSHEIM SCHLIERSEE

Für das Jugenderholungs- und Bildungsheim Schliersee konnte bis jetzt nur der Status quo gesichert werden. Die Gesellschafterversammlung der Jugenderholungs- und Bildungsheim GmbH hat im September 1994 den Umbau von Schliersee zurückgestellt und ihn von einem Gesamtkonzept für alle Bildungsstätten (Kapazitäten, Personal, Finanzierung) abhängig gemacht.

Schliersee wird mit einer Lehreinheit zentral für die Seminare „Politische Jugendarbeit", „Jugend II", „Jugend III" und „Referenten/Referentinnen-Jugend I" genutzt und regional insbesondere durch Verwaltungsstellen der Bezirke München und Stuttgart belegt. Beide Bezirke haben die langfristige Nutzung von Schliersee für die Durchführung ihrer regionalen Seminare zugesagt.

Ein Umbau von Schliersee ist dringend erforderlich, um die Entwicklung zu einer „ökologischen und internationalen Zukunftswerkstatt" (so ein Antrag der Jugendkonferenz 1992) und damit für ein zukunftsträchtiges Nutzungskonzept zu ermöglichen.

SCHWERPUNKTE DER NÄCHSTEN JAHRE

Die Weiterentwicklung der regionalen und zentralen Jugendbildungsarbeit wird nach der Jugendkonferenz in Projektform organisiert. Nach zahlreichen Diskussionen und verschiedenen Vorarbeiten zeichnen sich folgende Schwerpunkte ab:

– Die Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote für Teamerinnen und Teamer sollen zwischen den Bezirken und Bildungsstätten besser abgestimmt werden.

– Die Bildungsangebote für Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollen entsprechend den jugend- und betriebspolitischen Schwerpunkten der IG Metall (zum Beispiel Kampagne „Ausbildung braucht Zukunft") überprüft und verbessert werden. Dazu gehören das regionale Seminar-

konzept „JAV", Tagesschulungen nach § 37,6 BetrVG und ähnliche Maßnahmen.

– Regionale Bildungsurlaubsseminare zu Themenschwerpunkten sollen in das Rahmenkonzept der Jugendseminare integriert werden.

– Die Arbeit mit Medien in den Jugendseminaren soll durch Medientage und Weiterbildungsseminare unterstützt werden.

– Um neue Themen und methodische Ansätze in das vorhandene Angebot zu integrieren, ist der regelmäßige und systematische Erfahrungsaustausch zur aktuellen Seminarpraxis notwendig. Hilfreich wäre es, die Rahmenkonzeption der Jugendbildungsarbeit der IG Metall neu zu formulieren.

– Der Bedarf an methodisch-didaktisch aufbereiteten Konzepten sowie Materialsammlungen ist groß. Die positiven Erfahrungen der Jugend-I-Überarbeitung sollen zu neuen Kooperationsformen führen. Denkbar wären „Konzeptionswerkstätten" zu Schwerpunkten, die in den Bildungsstätten stattfinden. Darüber hinaus sollten die vielen Seminarkonzepte aus den Regionen gesammelt und zugänglich gemacht werden (Datenbanken, Mailbox usw.).

– Eine einschlägige Bildungsstatistik wird gebraucht, die Aussagen über die thematische Seite, die Teilnehmerstruktur und die Kosten der Seminare im Zusammenhang ermöglicht.

– Die Kooperation mit anderen Gewerkschaften (Deutsche Postgewerkschaft) sowie auf DGB-Ebene ist in der Jugendbildungsarbeit der IG Metall auf zentraler Ebene überfällig. Auf regionaler und bezirklicher Ebene gibt es bereits vielfältige Formen der Zusammenarbeit.

Bildungspolitik

Der Berichtszeitraum war gekennzeichnet durch eine weitere Verschärfung und Zuspitzung der Krisenerscheinungen in den Bildungssystemen der Bundesrepublik. Die Probleme in den Berufsschulen nehmen zu, die Klassen in den Grundschulen und im aufbauenden Schulsystem werden wieder größer; viele Kurse und Unterrichtsfächer müssen mangels ausreichender Lehrerzahl ausfallen. Das Angebot an Ganztagsbetreuungsschulen und Gesamtschulen ist viel zu gering. Die Situation an Fachhochschulen und Universitäten spitzt sich weiter zu: Die Studentinnen und Studenten geraten in die Zwickmühle zwischen einem immer größer werdenden Druck auf die Studienzeiten sowie einer sich ständig verschlechternden sozialen Absicherung und der mangelhaften personellen und materiellen Ausstattung der Hochschulen. Diese Entwicklung gefährdet die Innovationsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei ist gerade eine neue Phase der Bildungsreform vonnöten, die der demokratischen Entwicklung unserer Gesellschaft, der Fortentwicklung des Sozialstaates, dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen, der verstärkten Schaffung friedensfördernder Instrumentarien sowie der sozial und ökologisch ausgerichteten Produktion verpflichtet ist. Im Kern mag die Etablierung eines „Zukunftsministeriums", zusammengesetzt aus Forschung, Technologie und Bildung, durchaus ein richti-

Bildungsprogramm

Zentrale Seminare 1995

IGMetall Seminarangebote

Arbeit
und Techn
Zentrale Seminar
Gewerkschaftliche
Betriebspolitik
e 1995
Jugend
Zentrale Seminare 19
Jugenderholungs- und Bildungsheim
SCHLIERSEE
Jugenderholungs- und
Bildungsheime der
Industriegewerkschaft Metall
Gemeinnützige GmbH

IG Metall

ger Schritt sein; gleichwohl bleibt diese Entwicklung im Ansatz stecken. Keineswegs werden dadurch ausreichende Ressourcen mobilisiert; es handelt sich vielmehr lediglich um eine Umschichtung zu Lasten des alten Bildungsetats. Bis heute läßt sich nicht erkennen, ob die Integration der verschiedenen Bereiche wirklich angestrebt wird.

Die IG Metall hat während des Berichtszeitraums zentrale bildungspolitische Aktivitäten des DGB und auch der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) unterstützt. In den Beratungen des Bildungspolitischen Arbeitskreises beim DGB standen die Erarbeitung einer gemeinsamen Stellungnahme für den von der Bundesregierung mehrfach angekündigten Bildungsgipfel sowie die Programmdiskussion zum Bereich Allgemeine Bildung im Vordergrund. Die IG Metall hat auf dem letzten DGB-Bundeskongreß den bildungspolitischen Antrag der GEW unterstützt. Gemeinsam mit ihr hat die IG Metall ein Werkstattgespräch „Neue Produktionsformen und Anforderungen an die Bildungspolitik" organisiert, das Aufschluß über die Neubestimmung des Verhältnisses von Bildungsreform und betrieblicher Qualifikationsentwicklung geben sollte.

Mit der Kooperationsstelle an der Ruhr-Universität Bochum, dem Forschungsinstitut für Arbeiterbildung in Recklinghausen und der Abteilung Berufsbildung beim Vorstand der IG Metall wurden im Bildungszentrum Sprockhövel zwei Kooperationsveranstaltungen zu Fragen der aktuellen Hochschul- und Studienreform sowie zu Regulationsproblemen in den Bildungssystemen durchgeführt.

Durch Kontakte auf unterschiedlichen Ebenen wurden auf der Basis des Modellstudienganges Maschinenbau / Elektrotechnik Initiativen zur Studienreform unterstützt. Hierbei hat sich herausgestellt, daß dieses Konzept nach wie vor eine hohe Aktualität besitzt, daß es aber gleichwohl erst einmal auf den neuesten hochschulpolitischen Stand gebracht werden muß.

Im Berichtszeitraum wurden in Rheinland-Pfalz und in Brandenburg neue Bildungsurlaubsansprüche durchgesetzt. In Brandenburg wurde der Bildungsurlaubsanspruch in ein umfassendes Weiterbildungsgesetz eingebettet. Damit sind zwar wichtige Schritte getan, andererseits aber sind noch immer wesentliche Bereiche Deutschlands von einem Bildungsurlaubsanspruch ausgeschlossen (Baden-Württemberg, Bayern und alle neuen Länder mit Ausnahme von Brandenburg).

ZUSAMMENARBEIT MIT DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Studienförderung

Sinkende Einnahmen kennzeichneten 1994 die Finanzsituation der Stiftung. Die öffentlichen Mittel, aus denen im wesentlichen die Stipendien finanziert werden, wurden um 8 vH reduziert. Die Differenz zwischen den Ausgaben für Leistungsempfänger (etwa 25,4 Millionen DM) und den Einnahmen aus öffentlichen Mitteln betrug 1994 rund 3,5 Millionen DM (1993: 2,6 Millionen DM). Diese Differenz mußte zusätzlich zu den Kosten für die ideelle Studienförderung und für Personal und Verwaltung aus Eigenmitteln der Stiftung, das heißt, durch Zuwendungen aus Aufsichtsratstantiemen, finanziert werden.

Vor dem Hintergrund dieser Finanzlage mußte 1994 die Zahl der Neuaufnahmen in die Studienförderung und in die Promotionsförderung West reduziert werden. Lediglich für die Promotionsförderung in Ostdeutschland stehen ausreichende Mittel aus dem Hochschulerneuerungsprogramm zur Verfügung. Auf Leistungskürzungen gegenüber den Stipendiatinnen und Stipendiaten wurde mit geringfügigen Ausnahmen (Auslandsförderung, Familienzuschlag) verzichtet. Allerdings dürfen auf längere Sicht Einsparungen nicht nur zu Lasten von Neuaufnahmen gehen. Durch überlange Studienzeiten werden Förderungsplätze für Neuaufnahmen blockiert. Deshalb sind mit Orientierung auf die durchschnittliche Studiendauer am jeweiligen Fachbereich Grenzen für die Förderungsdauer bis zum Vordiplom (oder vergleichbaren Leistungen) und bis zum Examen festgelegt worden. Ferner sollen Übergänge von Fachhochschulen und von der Hochschule für Wirtschaft und Politik auf Universitäten künftig nicht mehr „automatisch" erfolgen können.

Die Zahl der Bewerbungen um Aufnahme in die Studienförderung ist rückläufig. Zuletzt sind etwa 400 Bewerbungen weniger eingegangen als im vorangegangenen Jahr. 1994 wurden 294 Stipendiatinnen und Stipendiaten neu in die materielle Förderung aufgenommen (175 in die Studienförderung, 32 in die Promotionsförderung West und 36 in die Promotionsförderung Ost). Der Rest entfällt auf Neuaufnahmen in die ideelle Förderung.

Der Anteil der Stipendiatinnen und Stipendiaten ist 1994 noch einmal geringfügig auf 46,6 vH angestiegen. Besonders erfreulich ist mit 49,5 vH der Anteil der Stipendiatinnen im Förderungszweig „Universitäten".

Von den 1 921 im Jahr 1994 Geförderten gehörten 448 (23,3 vH) der IG Metall an. Von ihnen studierten 232 an Universitäten, 65 an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, 110 an Fachhochschulen, 24 an Abendgymnasien und Kollegs, 17 befanden sich in der Promotionsförderung.

Praktikantenprogramm

Während der Berichtsperiode haben im Organisationsbereich der IG Metall mit hoher Akzeptanz Praktika von Stipendiatinnen und Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung stattgefunden. 1994 wurden von der Stiftung rund 1 Million DM für 302 Praktika zur Verfügung gestellt. Davon befand sich etwa ein Viertel im Bereich der IG Metall. Zielsetzung des Praktikantenprogramms ist es, die wissenschaftliche Ausbildung und die fachlichen Kompetenzen der Stipendiatinnen und Stipendiaten mit ihrem gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Engagement sowie mit der Berufspraxis zu verbinden.

Beispiele von Praktikaschwerpunkten:

– Erstellung von Seminarkonzepten für Jugend- und Auszubildendenvertretungen (Abteilung Bildung beim Vorstand der IG Metall);

– Auswertung der Fragebogenaktion der IG Metall Bremerhaven/Cuxhaven über „Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichem Befinden" (Verwaltungsstelle Bremerhaven);

– Mitarbeit im Projekt zur Neuerschließung von Betrieben, insbesondere im Handwerksbereich (Verwaltungsstelle Rosenheim);

– Konzepterarbeitung für ein Projekt „Umweltschutz in der Berufsausbildung" (Bezirksleitung Hannover);

– Vorbereitung eines Forschungsprojektes zur ökologischen Betriebspolitik (Verwaltungsstelle Hamburg);

– Überarbeitung des Seminarkonzeptes „Arbeits- und Gesundheitsschutz" (Bezirksleitung Hamburg).

KOOPERATION MIT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Kooperationsgrundlage ist die zwischen der Ruhr-Universität und der Industriegewerkschaft Metall abgeschlossene „Vereinbarung über Zusammenarbeit". Im Zentrum der Aktivitäten steht, entsprechend den Beschlüssen und Empfehlungen eines paritätisch besetzten Kuratoriums bzw. Arbeitsausschusses, das Bemühen um eine möglichst weitgehende Berücksichtigung von Problem- und Interessenlagen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen von Forschung, Lehre und Weiterbildung. Darüber hinaus ist es ein wichtiges Anliegen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ihren gewerkschaftlichen bzw. betrieblichen Funktionsträgern einen besseren Zugang zu universitären Einrichtungen und zu Ergebnissen wissenschaftlicher Arbeit zu verschaffen.

An gemeinsamen Aktivitäten von Ruhr-Universität und IG Metall sind für den Berichtszeitraum Fachtagungen und Weiterbildungsveranstaltungen sowie die Erarbeitung bzw. Betreuung von Handlungshilfen, Gutachten und Forschungsprojekten zu nennen. Sie befaßten sich mit folgenden Themenfeldern:

– Technisch-organisatorische Umstellungen in Betrieben und Verwaltungen;

– Aspekte betrieblicher und regionaler Struktur-, Beschäftigungs- und Innovationspolitik;

– Probleme des betrieblichen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes unter besonderer Berücksichtigung von EG-Regelungen und

– Probleme der Aus- und Weiterbildung, insbesondere für Personen ohne Hochschulabschluß.

Darüber hinaus standen Fragen des Studiums, die Weiterentwicklung einer Qualifizierungs- und Beratungsinfrastruktur sowie die Hilfestellung und Vermittlung von Kontakten (beispielsweise für den Praktikanteneinsatz) im Mittelpunkt dieser Zusammenarbeit. Relevante Arbeitsergebnisse liegen in Form von gemeinsamen Veröffentlichungen vor.

FORSCHUNGSINSTITUT FÜR ARBEITERBILDUNG

Das Forschungsinstitut für Arbeiterbildung (FIAB) in Recklinghausen, 1980 gegründet, ist aus dem Kooperationsvertrag der IG Metall mit der Ruhr-Universität Bochum hervorgegangen. Es befaßt sich mit Fragen der Bildungsarbeit in enger Kooperation mit der IG Metall, dem DGB und anderen Einzelgewerkschaften. Seit Bestehen des Institutes, das von der IG Metall gefördert und vom

Land Nordrhein-Westfalen finanziell getragen wird, werden dort Projekte bearbeitet, die ihre Fragestellungen aus der aktuellen Gewerkschaftsarbeit ableiten. In der ersten Hälfte der achtziger Jahre handelte es sich vor allem um Arbeitsvorhaben, die im Rahmen der Auseinandersetzungen zur Verwirklichung der 35-Stunden-Woche durchgeführt wurden (Umfrage 35-Stunden-Woche, Untersuchung „Arbeitszeitverkürzung im Betrieb"). In jüngster Zeit beteiligte sich das Institut an der Bildungsdebatte der IG Metall und des DGB. Im Rahmen dieses Arbeitsschwerpunktes haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FIAB aktiv an der Vorbereitung und Durchführung der Bildungspolitischen Konferenz der IG Metall mitgewirkt.

Weitere Themenfelder des Forschungsinstituts sind Fragen, die sich aus dem deutschen Einigungsprozeß ergeben, aber auch Probleme der beruflichen Weiterbildung. In den einzelnen Arbeitsschwerpunkten werden unter anderem folgende Projekte bearbeitet:

- Arbeitsschwerpunkt Geschichte und Theorie

Projekt: Politisch-gesellschaftlicher Wandel im Geschichtsbewußtsein von Arbeitnehmern in den alten und neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland;

- Arbeitsschwerpunkt betriebliche und berufliche Arbeiterbildung

Projekt: Qualifizierungskonzept „Hybride Steuerungstechnik" (in Zusammenarbeit mit dem Qualifizierungszentrum Rheinhausen);

- Arbeitsschwerpunkt Gewerkschaftliche und kulturelle Arbeiterbildung

Projekt: Neue Ansätze zur kulturellen Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;

- Arbeitsschwerpunkt Frauenbildung / Geschlechterverhältnis in der Bildung

Projekte: Geschlechtsspezifische Verhaltensweisen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, Erwerbstätigkeit von Frauen in der Emscher-Lippe-Region;

- Arbeitsschwerpunkt Dokumentation, Bibliothek, Archiv

Projekte: Archiv zur Arbeiterbildung, Erfassung von Materialien der gewerkschaftlichen Jugend- und Erwachsenenbildung (Arbeit und Leben, Gewerkschaftsschulen usw).

Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche

Legt man die Zukunftskongresse und die Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform von 1989, die daran anknüpfende Entschließung E 2 des letzten Gewerkschaftstages, das Arbeitsprogramm des Vorstandes und die Ansätze des Projekts OrganisationsEntwicklung zugrunde, so sind die Anforderungen und Erwartungen an die Hauptamtlichen-Bildung der IG Metall als außerordentlich hoch einzustufen. Sie werden definiert durch

– die Aktualisierung von Fach- und Beratungskompetenz;

– die Weiterentwicklung von Gestaltungskompetenz;

– die Verbesserung der internen Arbeitsprozesse;

– die Befähigung zur Orientierung im gesellschaftlichen Geflecht, zur Einwirkung auf gesellschaftliche und politische Prozesse und zum Dialog nach innen und außen;

– die weitere Öffnung gegenüber unterschiedlichen gesellschaftlichen Denk- und Handlungsweisen, die Vernetzung zu neuen Bündnisbeziehungen und die Sicherung und Fundierung gewerkschaftlicher Gegenmacht.

In das Seminarprogramm, das halbjährlich vorgelegt wird, fließen die Anregungen und Anforderungen aus Bezirken und Vorstandsabteilungen, die Bedürfnisse, die in den Hauptamtlichen-Seminaren selbst deutlich werden, die Beratungen einer koordinierenden Arbeitsgruppe aller Vorstandsbereiche sowie die eigenen Analysen, Überlegungen und Vorhaben im Bereich Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche ein („interaktive Bedarfsermittlung").

Der Bereich Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche läßt sich dabei von dem Selbstverständnis leiten, daß die Wissensvermittlung, die Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten nur dann gelingen, wenn die Hauptamtlichen-Bildung breiten Raum für den Erfahrungsaustausch und den Dialog miteinander bietet. Immer wieder zeigt sich aber auch, daß die Erhöhung der politischen Urteils- und Handlungsfähigkeit sowie die Erneuerung und Verstetigung gewerkschaftlicher Motivation ohne die theoretische Analyse gesellschaftlicher Zusammenhänge und Perspektiven, die individuelle Selbstreflexion und die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation nicht denkbar sind.

Vor diesem Hintergrund von Anforderungen und Selbstverständnis wurde entsprechend den analytischen und konzeptionellen Überlegungen seit 1994 eine Systematisierung des Bildungsangebots nach fünf Themenfeldern vorgenommen, die die Rahmenbedingungen und Herausforderungen gewerkschaftlichen Handelns in absehbarer Zeit bestimmen dürften. Es sind dies die Themengruppen

1. „Interessendifferenzierung und gewerkschaftliche Einheit"
(interessensoziologische und gewerkschaftspolitische Fragestellungen);

2. „Perspektiven gesellschaftlicher und gewerkschaftlicher Entwicklungen"
(gesellschafts- und gewerkschaftstheoretische sowie programmatisch-praktische Fragestellungen);

3. „Selbstverständnis, Wandel und Motive hauptberuflicher Gewerkschaftsarbeit"
(organisationspolitische Ebene);

4. „Tarifpolitik, Tarifrecht, Arbeits- und Sozialrecht"
(Ebene der Betriebspolitik);

5. „Soziale Kompetenz"
(Ebene der politisch-kommunikativen, methodisch-sozialen und arbeitsorganisatorischen Fähigkeiten).

In dieser Themengruppe wurden im Berichtszeitraum – in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Vorstandsbereichen – Seminare zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit, zur Frauenarbeit und – als Prozeßbegleitung und Weiterführung der Impulse aus dem Verbundprojekt Angestellte – zur Weiterentwicklung der Angestelltenarbeit der IG Metall durchgeführt.

Fortgesetzt wurde die Unterstützung der Arbeitslosen- und Wohnbereichsarbeit durch begleitende Bildungsangebote für die Bezirke Küste und Dresden sowie für die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit insgesamt.

Neu aufgenommen wurde eine Seminarreihe „Seniorenarbeit in der IG Metall", die auf die Begründung, die Unterstützung und die künftige Entwicklung von Seniorenarbeit als Feld gewerkschaftlicher Politik zielt. Neben der Informationsvermittlung über „Alter" und „Politik" unter gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Gesichtspunkten geht es hier im wesentlichen um aktuelle Fragen der Seniorenarbeit und um die Aufgaben der Seniorenarbeitskreise in den Verwaltungsstellen.

PERSPEKTIVEN GESELLSCHAFTLICHER UND GEWERKSCHAFTLICHER ENTWICKLUNGEN

Im Seminarangebot zum Themenfeld „Perspektiven gesellschaftlicher und gewerkschaftlicher Entwicklungen" ging es vor allem darum, gesellschaftliche und politische Probleme und Tendenzen sowie deren Wechselbeziehungen zur Situation und Selbstveränderung der Gewerkschaften herauszuarbeiten.

Durchgeführt wurden unter anderem Seminare zu den Wurzeln und den neueren Entwicklungen des Neokonservatismus, zu den Inhalten zeitgemäßer gewerkschaftlicher Kapitalismuskritik, zur Bedeutung von Gesellschaftsutopien für das gewerkschaftliche Handeln. Seminare, Workshops und Arbeitstagungen behandelten – angestoßen durch den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung bei VW – auch neue Wege in der Verteilung von Arbeit, Arbeitszeit und Einkommen sowie – teilweise in Kooperation mit der Grundsatzabteilung – neue Leitbilder der Erwerbsarbeit, die Weiterentwicklung der betrieblichen Sozialverfassung sowie den gesellschaftlichen Strukturwandel und die politische Verantwortung der Gewerkschaften. Die Thematisierung dieser Fragen verstand sich zugleich als Beitrag zur Programmdebatte des DGB, wie auch zur Selbstverständnisdiskussion innerhalb der IG Metall.

Da der Prozeß der Europäischen Integration in seiner Widersprüchlichkeit von Regulierung und Deregulierung, von Erweiterung und Einengung politischer Handlungsräume, von Einbau und Einflußminderung der Gewerkschaften, von Ansätzen supranationaler Beschäftigungspolitik und Neoliberalismus die Gewerkschaften mittlerweile auf allen Ebenen ihrer Politik fordert, wurde 1994 der Seminartyp „Die Gewerkschaften und die Vereinigung Europas – Risiken, Chancen, Potentiale" in das Programm aufgenommen. In einer Mischung aus Grundlagen- und Schwerpunktbildung – im Mittelpunkt standen bisher die Arbeitnehmervertretungen in europaweit agierenden Unternehmen (Euro-Be-

triebsräte), die Ansätze europäischer Industrie- und Beschäftigungspolitik, die Möglichkeiten grenzüberschreitender Regionalpolitik sowie die angestrebte Wirtschafts- und Währungsunion – soll dieser Seminartyp, der in den nächsten Jahren noch ausgebaut wird, die Souveränität im Umgang mit der europäischen Dimension gewerkschaftlichen Handelns erhöhen.

Da die Gewerkschaften angesichts ökologischer Zerstörungen durch Produktion und Konsum Fragen nach den Gegenständen, Zwecken und Fernwirkungen der Arbeit nicht mehr ausweichen können, wurde gegen Ende der Berichtszeit der Seminartyp „Gewerkschaftspolitik in der Risikogesellschaft – Ökologisierung der Arbeit durch regionale Wirtschafts- und Strukturpolitik" aufgenommen. Dieses Weiterbildungsangebot für Hauptamtliche zielte darauf, von der IG Metall initiierte oder mitgetragene Ansätze und Aktivitäten regionaler Wirtschafts- und Strukturpolitik sowie die darauf bezogene Bildungsarbeit zu unterstützen, zu begleiten und zu erweitern. Dies soll dazu beitragen, möglichst gleiche Leitbilder und qualitative Kriterien zu verfolgen und eine Standortkonkurrenz im Kleinformat zu vermeiden.

Im Bereich „Arbeit und Gesundheit" wurden jeweils aktuelle Themenstellungen behandelt. Waren es in der Vergangenheit vor allem Fragen der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung, so traten im Berichtszeitraum der Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen, zum Beispiel Kühlschmiermitteln, sowie die Organisation der betrieblichen Gesundheitsförderung in Verbindung mit dem Gesundheitsreformgesetz in den Vordergrund. Außerdem wurde mit einem Grundlagenseminar „Schwerbehindertenrecht und die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung" ein weiteres Themenfeld einbezogen.

Im Bereich „Arbeit und Technik" wurde in einer Seminarreihe zu den Produktivitäts- und Rationalisierungsstrategien der Unternehmen der Komplex „Lean production / Lean management" unter Beteiligung der zuständigen Fachabteilungen ausführlich behandelt. Außerdem wurden die Auswirkungen beteiligungsorientierter Produktionskonzepte auf die gewerkschaftliche Betriebspolitik bewertet und Handlungsstrategien für die betriebliche Interessenvertretung erarbeitet. Auf bezirklicher Ebene wurden ebenfalls Seminare zu neuen „Rationalisierungskonzepten der Unternehmer in der Metallwirtschaft" veranstaltet. Diese Seminare waren auch für ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben, Mitglieder betrieblicher Rationalisierungsausschüsse und Arbeitskreisleiter offen. Ziel war es, Fachkompetenz auf diesem Gebiet in der Region stärker zu vermitteln und zu verankern. Damit sollten die Diskussionen über die Gestaltungsmöglichkeiten neuer Technologien belebt und die Kenntnisse darüber erweitert bzw. vertieft werden, um so einen gemeinsamen, kontinuierlichen Lern- und Erfahrungsprozeß zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen auch auf örtlicher Ebene zu organisieren.

SELBSTVERSTÄNDNIS, WANDEL UND MOTIVE HAUPTBERUFLICHER GEWERKSCHAFTSARBEIT

Da auf Hauptamtlichen-Seminaren immer wieder das Bedürfnis zum Ausdruck kommt, einmal neben die gewerkschaftliche Alltagsroutine zu treten und sich über die eigenen Ansprüche, den Sinn, die Motive der Arbeit zu verständigen,

wurde mit einem Seminarangebot unter dem Titel „Die Mühen des Alltags – und sonst nichts? – Über biographische und utopische Triebkräfte hauptberuflicher Gewerkschaftsarbeit" Gelegenheit geboten, lebensgeschichtliche Beweggründe und sozialphilosophisch-theoretische Anstöße zum gewerkschaftspolitischen Engagement kennenzulernen, auszutauschen, zu aktualisieren.

Eine Auswertung dieses Vorhabens konnte bis zum Ende der Berichtszeit nicht erfolgen.

SEMINARE FÜR POLITISCHE FUNKTIONÄRE UND FUNKTIONÄRINNEN IM BEREICH GEWERKSCHAFTLICHER BETRIEBS-, TARIF- UND RECHTSPOLITIK

Im Laufe des Berichtszeitraums konnte dieser Arbeitsbereich vor allem in zwei fachlichen Themenschwerpunkten systematisch ausgebaut werden. Es waren dies die Bereiche gewerkschaftlicher Rechtsschutz und gewerkschaftliche Tarifpolitik.

Überdurchschnittliche Teilnehmerzahlen, zusätzlich ins Seminarprogramm aufgenommene Lehrgänge und lange Wartelisten belegen, daß die ausgewählten inhaltlichen Schwerpunkte mit den Erwartungen vieler Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen übereinstimmten.

In Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachabteilungen des Vorstandes wurden diese Weiterbildungsbereiche völlig umgebaut und reorganisiert. Ziel ist es, innerhalb eines kurzen Zeitraumes notwendiges Fachwissen regionalen Gliederungen auf Anforderung zur Verfügung stellen zu können.

Neben der inhaltlichen Qualifikation wurde in diesem Bereich mit der Anwendung von Moderations- und Visualisierungsmethoden auch ein praktischer Beitrag zur bildungspolitischen Debatte geleistet: So konnten Akzeptanz für neue Methoden der Erwachsenenbildung erzeugt und Impulse für die Organisation regionaler Bildungsarbeit gegeben werden.

Zu Beginn des Berichtszeitraums stand auf Anregung der Bezirksleitung Dresden die prozeßbegleitende Bildungsarbeit für den neu aufgebauten Bereich „Rechtsschutz in den neuen Bundesländern" im Vordergrund. Für überwiegend direkt von der Universität kommende, befristet eingestellte Juristen mußte ein Rahmen für gewerkschaftlichen und juristischen Erfahrungsaustausch und die notwendige Einarbeitung erstellt werden. Rechtspolitische Strategien konnten ebenso diskutiert werden wie neu entstandene juristische Fragestellungen. Vor allem in der ersten Hälfte des Berichtszeitraumes mußten in vielen Fällen Antworten auf die Verrechtlichung der Auseinandersetzung in den neuen Bundesländern gesucht werden. Neue Fragestellungen standen dabei im Mittelpunkt: § 613a BGB, Management-buy-out, Betriebsauf- und -abspaltungen, gesellschaftsrechtliche und betriebswirtschaftliche Probleme usw..

Um die Aktualität zu gewährleisten und den realen Anforderungen gerecht zu werden, wurden die Seminarinhalte jeweils erst unmittelbar vor dem Seminarbeginn festgelegt. Mit Hilfe eigener Referenten und befreundeter Rechtsanwälte gelang es mit diesen nachfrageorientierten Bildungsveranstaltungen, einen wesentlichen Beitrag zum Aufbau gewerkschaftlicher Rechtsschutzstrukturen in den neuen Bundesländern zu leisten.

Nach dem Ende der befristeten Tätigkeit der Rechtsschutzsekretäre konnten ihre bei der Fortbildung gewonnenen Erfahrungen für die Vermittlung von Grundkenntnissen an politische Sekretäre und Sekretärinnen genutzt werden, um den Funktionswechsel von politischen Sekretären in den Rechtschutzbereich zu begleiten. Für diese neue Zielgruppe wurde die Bildungsarbeit wieder prozeßbegleitend organisiert – zunächst in Seminaren allein für die neuen Bundesländer. Mit Jahresbeginn 1993 wurden dann nur noch gemeinsame Rechtsschutzseminare für Ost- und West-Verwaltungsstellen durchgeführt. Neu entwickelt wurden in diesem Programm unter anderem das „Grundseminar Rechtsschutz" sowie die Seminare „Geltendmachung von Ansprüchen" und „Beendigung von Arbeitsverhältnissen".

Im Bereich Sozialrecht berücksichtigte die Seminarbeit vor allem die verstärkten Anforderungen in den Bereichen Arbeitslosengeld / Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe. Das Seminar „Einführung in das Sozialrecht" wurde völlig neu erarbeitet.

Mit prozeßbegleitender Bildungsarbeit wurde auch der Einsatz von Schwerpunktsekretären in den neuen Bundesländern unterstützt. Aufgrund geringer Seminarkapazitäten wurde die Weiterbildung für diese Zielgruppe in die allgemeinen Seminare integriert. Die Organisation von Hilfe im Rechtsschutz zur besseren Beratung der Gewerkschaftsmitglieder stand auch hier im Vordergrund.

Die so entstandenen Seminare „Einführung in das Konkursrecht", „Outsourcing", „Europa-Recht", „Interessenausgleich, Betriebsänderung und Sozialplan" sowie „Grundlagen der Betriebswirtschaft" konnten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der örtlichen Beratungskompetenzen leisten. Die Nachfrage für diese Themen war selbst durch die Anhebung der Teilnehmerzahlen auf 24 bis 26 und die Einführung von Zusatzseminaren nicht ausreichend zu befriedigen. Steigende Insolvenzzahlen haben vor allen Dingen in Konkursrechtsfragen einen hohen Bedarf erzeugt.

In der zweiten Hälfte des Berichtszeitraumes mußte die Vereinbarung zwischen dem DGB und den Einzelgewerkschaften zur Organisation der Rechtsschutzarbeit bei der Bildungsplanung berücksichtigt werden. Nachdem inzwischen grundsätzlich alle vorprozessualen Maßnahmen in den Verwaltungsstellen verbleiben, wurden für Verwaltungsangestellte sowie für politische Sekretäre und Sekretärinnen Qualifizierungsangebote entwickelt.

In Kooperation mit den bezirklichen Tarifsekretären und der Tarifabteilung konnte der Schwerpunkt Tarifpolitik im Berichtszeitraum systematisch ausgebaut werden. Ziel war es, die Debatte um die tarifpolitischen Perspektiven zu intensivieren. Dabei mußte zunächst der veränderten Ausbildung neu eingestellter politischer Sekretäre und Sekretärinnen Rechnung getragen werden; denn immer weniger hauptamtliche politische Funktionäre haben selber einmal im Leistungslohn gearbeitet.

In Zusammenarbeit mit dem Bezirk Frankfurt wurden drei Grundlagenseminare konzipiert. Es handelte sich dabei um die Seminare „Datenermittlung – Messen von Ist-Zeiten mit Leistungsgradbeurteilung", „Entgeltdifferenzierung" und „Weitere Methoden der Datenermittlung". Die gute Resonanz bei den politischen Funktionärinnen und Funktionären des Bezirks Frankfurt auf dieses Se-

minarangebot (fast 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in drei Jahren) veranlaßte weitere Bezirke, dieses Angebot zu prüfen und zu nutzen.

Mit der regionalen Durchführung solcher Seminare wurde den unterschiedlichen tarifvertraglichen Regelungen Rechnung getragen. Die Arbeitsmaterialien für diesen Arbeitsbereich wurden in Zusammenarbeit mit der Tarifabteilung neu konzipiert. Sie sollen dazu beitragen, in den Verwaltungsstellen wieder verstärkt Arbeitskreise Lohn und Gehalt zu initiieren.

Außerdem hat es sich bewährt, die Folgeseminare „Entlohnungsregelungen bei Einführung von Gruppenarbeit" und „Regelungsvorschläge beim Einsatz kontinuierlicher Verbesserungsprozesse" zentral anzubieten. So wird der überbezirkliche Erfahrungsaustausch zum zusätzlichen Ergebnis dieser Seminare.

Gemeinsam mit der Abteilung Tarifpolitik wurden ferner zusätzliche Seminare zur Mobilisierung für die Tarifrunde 1994 erarbeitet und angeboten.

Weitere Schwerpunkte in diesem Arbeitsbereich waren Seminare zur „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit" und Seminare für Klein- und Mittelbetriebe.

FÖRDERUNG DER SOZIALEN KOMPETENZ

Die Angebote im mittlerweile breit akzeptierten Schwerpunkt „Politisch-kommunikative, methodisch-soziale, arbeitsorganisatorische Kompetenz" wurden im Berichtszeitraum fortgeführt und erweitert. Zu den in den letzten Jahren entwickelten Seminaren zur Personalführung und Konfliktbewältigung, zur Arbeits- und Büroorganisation, zur Zeitplanung, zum Projektmanagement, zu Moderationsmethoden und zur Sprechwirksamkeit trat ein Weiterbildungsangebot „Suchtprobleme als Führungsaufgabe" und die Ausbildung als Moderatorin/Moderator für „Zukunftswerkstätten" hinzu. Letztere zielt auf die Verbreiterung und Intensivierung gewerkschaftlicher Beteiligungspolitik: sie ist die individuelle politisch-methodische Ergänzung zu den Inhalten, die in den Themenbereichen „Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit" und „Perspektiven gesellschaftlicher Entwicklungen" behandelt werden.

Zur Verbesserung der Selbstdarstellung der IG Metall in der Region und in der Verwaltungsstelle wurden Seminare zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit angeboten, die journalistische Grundkenntnisse zur Gestaltung von Pressemeldungen, -berichten und -konferenzen vermitteln sollten.

Auf weiterhin gute Resonanz stießen die Seminare für Handlungsteams, die zum Ziel haben, die Zusammenarbeit, die Arbeitsorganisation und die Kommunikation sowie die effizientere Umsetzung von Arbeitsvorhaben in einem Team von Kolleginnen und Kollegen (Handlungsteam) zu verbessern. Dieser Seminartyp, dessen Ausgestaltung auf die jeweilige Situation zugeschnitten ist, wurde mittlerweile mit zahlreichen Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Bildungsstätten und Vorstandsabteilungen der IG Metall durchgeführt: In den Jahren 1992 bis 1994 waren es 40 Seminare mit 529 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Aus Nachfragen, Diskussionen und Ergebnisberichten sind nachweisbare Wirkungen dieses Seminartyps – Veränderungen von Funktionshierarchien, Arbeits-, Interessenvertretungs- und Betreuungsstrukturen, in der Atmosphäre und im Umgang miteinander – erkennbar. Diese Seminare aus dem

Themenbereich „Soziale Kompetenz“ sind daher ein unspektakulärer, aber wirksamer Beitrag zur Veränderung der Organisationskultur und damit zur Organisationsentwicklung.

Zwischen den 1993/1994 angelaufenen Projekten OrganisationsEntwicklung und MitgliederEntwicklung und dem Bereich Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche bestanden von Beginn an enge Kooperationsbeziehungen. So wurden im Rahmen des Mitgliederentwicklungsprojekts mehrere Seminare zu den Themen „Kommunikation und Argumentation“ und „Mitgliedergewinnungsprojekte organisieren“ durchgeführt. An diesen Seminaren nahmen, da die Mitgliedergewinnung in den Betrieben ganz überwiegend durch Ehrenamtliche erfolgt, neben Hauptamtlichen auch in hohem Ausmaß ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen teil. Mit dem Projekt OrganisationsEntwicklung wurden überwiegend Seminare zum Projektmanagement und zur Unterstützung örtlicher Teilprojekte organisiert.

Erweitert hat sich das Seminarangebot für die Bereiche Buchhaltung / Rechnungswesen und Mitgliederbetreuung (Leistungen und Beiträge nach der Satzung der IG Metall). Dieses Angebot gilt sowohl für die Verwaltungsangestellten wie auch für die Kassierinnen/Kassierer.

Begonnen wurde mit einem Wochenseminar für Verwaltungsangestellte in den Bereichen Buchhaltung / Rechnungswesen und Mitgliederbetreuung sowie einem Wochenseminar für Kassiererinnen und Kassierer der IG Metall. Stand bei beiden Seminaren zunächst die Vermittlung von Grundlagenwissen im Vordergrund, so entwickelte sich daraus in den vergangenen drei Jahren ein differenzierteres Seminarangebot: Es gibt inzwischen eigene Grund- und Aufbauseminare für den Bereich Buchhaltung / Rechungswesen und den Bereich Mitgliederbetreuung. Für Kassiererinnen und Kassierer erwies es sich als sinnvoll, den Seminarteil „Buchhaltung / Kasse“ vom Seminarteil „Aufgaben gegenüber den Mitgliedern und innerhalb der Organisation“ zu trennen und jeweils an zweieinhalb Tagen anzubieten, um so möglichst vielen die Teilnahme zu ermöglichen.

Steigende buchhalterische Anforderungen aufgrund enger Finanzspielräume und das verstärkte Arbeiten mit Budgets haben dazu geführt, daß ein Grundlagenseminar über Buchhaltung und Rechnungswesen in Zusammenarbeit mit dem Berufsfortbildungswerk des DGB (bfw) seit 1993 fester Bestandteil des Seminarangebotes geworden ist. Die Ablösung der MIDAB im Bereich Mitgliederbetreuung durch GMB (Gewerkschaftliches Mitglieder-Betreuungs-System) ist für mehrere Verwaltungsstellen bereits vollzogen. Um die Einführung von GMB zu gewährleisten, müssen in Verknüpfung mit den bisherigen Systemen die Beitragsforderungskonten in jeder Verwaltungsstelle abgestimmt sein. Deshalb entstand die Notwendigkeit, vorrangig Buchhaltungsseminare zu veranstalten, die sich an den neuen Anforderungen orientieren.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Im Gegensatz zum vorherigen Berichtszeitraum, der ganz im Zeichen der deutschen Einigung, des Aufbaus von Gewerkschaftsstrukturen in den neuen Bundesländern und der darauf bezogenen Entwicklung und Durchführung von

Qualifizierungsmaßnahmen stand, waren die Bildungsangebote für Hauptamtliche im Zeitraum 1992 bis 1994 nicht mehr nach alten und neuen Bundesländern getrennt. Allerdings wurden auf Anfrage auch Seminare durchgeführt, die spezielle Probleme in Ostdeutschland zum Gegenstand hatten – etwa die abrupte und durchgreifende Deindustrialisierung, die massenhafte Langzeitarbeitslosigkeit, die Beratung, Betreuung und Aktivierung von Mitgliedern außerhalb der Betriebe (Wohnbereichsarbeit). Diese Seminare fanden auf bezirklicher Ebene statt und bildeten eine Ausnahme. Ein nach Ost und West geteiltes Seminarprogramm gab es nicht mehr. Dies kann man als gewerkschaftliche Integration zumindest im Bildungsbereich werten. Eine genauere Betrachtung deutet allerdings darauf hin, daß die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Ost-Verwaltungsstellen sich stärker an unmittelbar handlungsbezogenen Seminaren beteiligten, während gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Themen nicht in gleichem Maße gefragt waren. Hier wird zu prüfen sein, ob die spezifischen gesellschaftlichen Erfahrungen, die biographischen Erschütterungen und die politischen Fragen, die sich aus dem Systemwechsel für ehemalige DDR-Bürger ergeben, nicht doch ihren eigenen Platz in unserem Weiterbildungsangebot finden müssen.

Was zur Verteilung auf eher handlungspraktische und eher theoretisch-politische Seminare für die neuen Bundesländer gesagt wurde, gilt der Grundtendenz nach auch für die alten Bundesländer: Die „praktischen" Seminare werden stärker besucht als die „theoretischen". Zwar werden letztere auch immer wieder nachgefragt, und der Wunsch nach „Auftanken" und „Anschluß behalten" wird ständig geäußert. Im Entscheidungsfall allerdings gibt man offenbar – angesichts begrenzter Zeit und tendenziell unbegrenzter Aufgaben – der unmittelbar praktischen Verwertbarkeit von Weiterbildung den Vorzug. Dies ist verständlich und liegt darin begründet, daß die Gewerkschaften und die in ihr hauptamtlich Tätigen sich im Beherrschen der Alltagspraxis bewähren müssen. Gleichwohl sollte sich diese Alltagspraxis, ihr Selbstverständnis und ihre Ausrichtung von einem immer wieder aktualisierten gesellschafts- und gewerkschaftstheoretischen Grundverständnis und von den Perspektiven, mit denen die Gewerkschaften arbeiten, herleiten. Daher sollten diese Seminare, auch wenn ihre Teilnehmerzahl oftmals geringer ist als die anderer Bildungsveranstaltungen, ein fester Bestandteil des Weiterbildungsprogramms bleiben.

Dabei dürfen die Aus- und Weiterbildungsangebote der IG Metall den Diskussionsstand über gesellschaftliche Probleme und über gewerkschaftspolitische und gewerkschaftstheoretische Fragen außerhalb der Organisation – in der Wissenschaft, in der Publizistik, in der Diskussion innerhalb der bzw. zwischen den Einzelgewerkschaften und im DGB – nicht aus den Augen verlieren. Sie müssen vielmehr an nach wie vor gültigen Einsichten und Orientierungen festhalten und gleichzeitig die Bereitschaft zur offenen, undogmatischen Diskussion, zur Auseinandersetzung, Verständigung und Gewinnung neuer Einsichten aufgreifen und fördern.

In den kommenden Jahren wird es angesichts knapperer Personalausstattung und wachsender Aufgaben in Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Bildungsstätten und Vorstandsverwaltung voraussichtlich schwieriger sein, Seminare zu besuchen. Im Bereich Aus- und Weiterbildung wurde versucht, diesem Dilemma durch das Angebot von zweieinhalb- bis dreitägigen Seminaren zu begegnen. Das erleichert offensichtlich den Entschluß zum Seminarbesuch, weil

keine volle Arbeitswoche „geopfert" werden muß. Entscheidend dürfte allerdings sein, daß die ständige Erneuerung und die Erweiterung von Wissen und Kompetenzen als Selbstverständlichkeit und als Teil der Gewerkschaftsarbeit selbst verstanden werden. Hilfreich wäre ein Personalentwicklungskonzept, das Bildungs- und Entwicklungswege im Rahmen hauptberuflicher Gewerkschaftsarbeit aufzeigen und eine systematischere Aus- und Weiterbildung ermöglichen würde. Dies gilt insbesondere für die Weiterbildung der Verwaltungsangestellten, die im Bildungsprogramm nach wie vor unterrepräsentiert sind. Zwar wurde versucht, durch die Öffnung von sogenannten „politischen" Seminaren auch für interessierte Verwaltungsangestellte einer Hierarchiebildung entgegenzuwirken; jedoch wird letztlich der Wille der Gesamtorganisation und der Individuen, aus denen sie besteht, entscheidend dafür sein, ob die vorhandenen Funktions-, Kommunikations-, Qualifikations- und Bildungsgrenzen durchlässiger werden.

Ohne Zweifel ist ein Teil der Seminarthemen in der Hauptamtlichen-Aus- und -Weiterbildung gleichermaßen für ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen geeignet. Das gilt vor allem dort, wo neue Handlungsfelder und -formen nur durch unmittelbares Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen auszugestalten sind (Mitgliedergewinnungsprojekte, Aufbau von Seniorenarbeit, Wohnbereichs- und Arbeitslosenarbeit, beteiligungsorientierte Betriebspolitik usw). Genauso sieht es aus, wenn bestimmte theoretische und perspektivische Fragestellungen durch das zentrale Bildungsprogramm nicht abgedeckt werden. Es ist deshalb zu überlegen, welche Seminare der Hauptamtlichen-Bildung für welche Gruppen aus dem ehrenamtlichen Bereich geöffnet werden sollten, um auf diese Weise Synergieeffekte eines sich ergänzenden Gesamtprogramms gewerkschaftlicher Bildung zu erzielen.

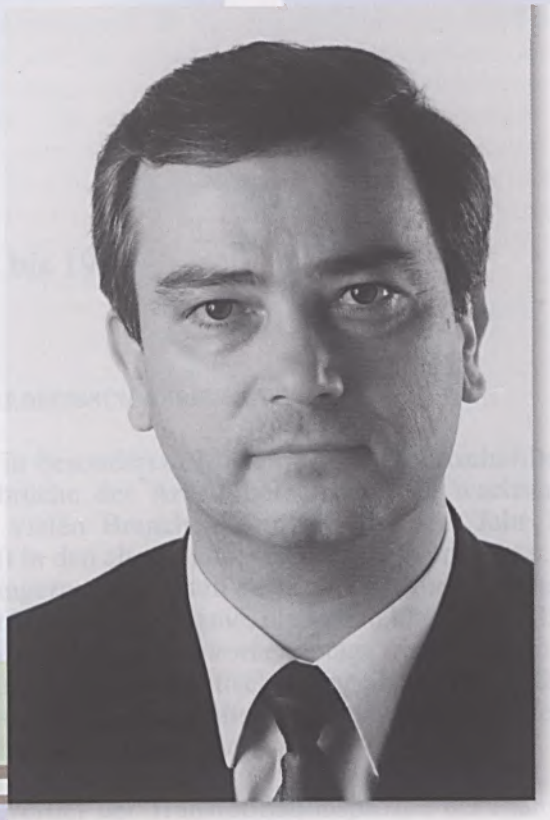
IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 9

Angestellte

Senioren

Treuhandanstalt



Joachim Töppel
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

IG Metall

Angestellte

Angestelltenpolitik 1992 bis 1994

RAHMENBEDINGUNGEN UND ARBEITSSCHWERPUNKTE

Die Arbeit der IG Metall ist in besonderem Maße durch die wirtschaftlichen Veränderungen und die Umbrüche der Arbeit bei gleichzeitig wachsenden Beschäftigungsproblemen in vielen Branchen geprägt. Mit dem Jahr 1992 endete für die Metallwirtschaft in den alten Bundesländern die Konjunktur. Deren einigungsbedingte Verlängerung und teilweise Verstärkung verdeckte zunächst die gravierenden strukturellen Probleme, die in den klassischen Industrieländern Europas und Nordamerikas schon vorher zutage traten und ein entsprechendes wirtschafts-und unternehmenspolitisches Gegensteuern auslösten. Die Auswirkungen der Rezession erfaßten die alten Bundesländer besonders in der Metallwirtschaft unmittelbar und tiefgreifend.

In den neuen Bundesländern verlief der Transformationsprozeß der Planwirtschaft der ehemaligen DDR in die Marktwirtschaft unter anderem durch die politischen Weichenstellungen sowie die praktische Arbeit der Treuhandanstalt in Richtung auf schnelle Privatisierungen und Abwicklungen in dramatischer Weise. Der Verlust von über 70 vH der Industriearbeitsplätze hat überproportional auf Angestelltenbereiche durchgeschlagen. Frauen waren vom Beschäftigungsabbau besonders hart betroffen. Vielfältige Initiativen und Anstrengungen der IG Metall zielten auf den Erhalt industrieller Kerne und die Eindämmung der Massenarbeitslosigkeit. Einiges wurde bewirkt, noch Schlimmeres konnte verhindert werden, aber ein Kurswechsel der Treuhandarbeit zur Umsetzung einer schlüssigen Aufbaustrategie, verbunden mit einer aktiven Industrie-, Struktur- und Beschäftigungspolitik, war politisch nicht durchzusetzen. Vor diesem Hintergrund änderten sich die Rahmenbedingungen für die gewerkschaftliche Arbeit in der Metallwirtschaft West- und Ostdeutschlands, besonders aber auch für die Angestelltenpolitik im Berichtszeitraum gravierend.

In den alten Bundesländern begann – insbesondere im Management der großen Branchen und Unternehmen - ein hektischer Versuch, die Ursachen für Verluste und strategische Defizite zu erkennen und abzustellen. Ausgehend von der 1992 in deutscher Sprache erschienenen MIT-Studie „Die zweite Revolution in der Automobilindustrie", ergoß sich eine wahre Sintflut neudeutscher Begriffe über Belegschaften, Interessenvertretungen und Geschäftsleitungen: Lean Production, Lean Management, Kaizen, Total Quality Management, Business Reengineering usw. In der Praxis der verordneten „Schlankheits- und Fitness-

kuren" herrschte und herrscht jedoch die alte Denkweise vor: Statt die menschliche Arbeitskraft als wertvolle Ressource zu begreifen, deren schöpferische Entfaltung es zu fördern gilt, wurde sie als zu minimierender Kostenfaktor gewertet. Anders ist es nicht zu erklären, daß bis heute Kosteneinsparungen durch massenhaften Beschäftigtenabbau überwiegen, nicht aber die Gewinne aus neu erschlossenen Geschäftsfeldern oder aus den Früchten intelligenter Formen einer neuen Arbeitsorganisation, die das tayloristische Modell tatsächlich überwunden hat. Geradezu exemplarisch zeigten sich diese Entwicklungen in den industriellen Dienstleistungsbereichen, denen für das Wachstum von Arbeitsplätzen eine volkswirtschaftliche Leitfunktion zugesprochen wurde, vorab der informationstechnischen Industrie. Einige Unternehmen dieser Branche waren allerdings selbst Vorreiter eines massiven Abbaus von Arbeitsplätzen. Der Strukturwandel wird seit mehreren Jahren von Kosten- und Personalsenkungsprogrammen begleitet. Wie gegenwärtig deutlich zu erkennen ist, koppeln sich Beschäftigungs- und Konjunkturentwicklungen zusehends voneinander ab. Angestellte, auch im außertariflichen Bereich, werden nicht mehr nur abgemildert erfaßt, sie sind oftmals existentiell genauso bedroht wie Produktionsarbeiter. Immer mehr ältere Ingenieure finden keine angemessene Beschäftigung mehr; dies gilt in zunehmendem Maße aber auch für Berufsanfänger.

Viele Angestellte entwickeln unter diesen Bedingungen ein wachsendes Interesse an kollektivrechtlichen Vereinbarungen. Sie erfahren zunehmend, daß individuelle Aushandlungs- und Problemlösungspraktiken nicht mehr weiterhelfen, daß die strukturelle Veränderung der Rahmenbedingungen ihrer Arbeit vom einzelnen nicht beeinflußt werden kann. Zu diesen Rahmenbedingungen zählen: Beschäftigungssicherung, kalkulierbare berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, gesicherter Anspruch auf Weiterbildung, durchschaubare Entgeltstrukturen und ein angemessenes Einkommen sowie akzeptable Arbeits- und Urlaubszeiten. Die 14. Angestelltenkonferenz der IG Metall, die vom 2. bis 4. April 1992 in Köln stattfand und an der erstmals auch Kolleginnen und Kollegen aus den neuen Bundesländern teilnahmen, vermittelte sehr nachhaltig die gewaltigen Gestaltungsherausforderungen, denen sich die IG Metall stellen muß.

Das einführende Grundsatzreferat des Ersten Vorsitzenden zum Thema „Umbrüche fordern Gestaltung" skizzierte die veränderten wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen und beschrieb die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Organisation – unter besonderer Berücksichtigung der Veränderungen im wachsenden Dienstleistungsbereich der Metallwirtschaft. Im zweiten wichtigen Referat der Konferenz wurden unter dem Titel „Tarifreform 2000 – bessere Tarifverträge für alle" die besonderen Anforderungen und Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die zukünftige Tarifpolitik der IG Metall hervorgehoben. Ein hohes Maß an Beteiligungsmöglichkeiten boten die fünf Konferenzforen.

Der 17. ordentliche Gewerkschaftstag hat wenig später das Erfordernis und die zukunftssichernde Bedeutung einer handlungsorientierten, praxisbezogenen und kreativen Angestelltenarbeit bekräftigt. In mehreren Anträgen aus dem Angestelltenbereich spiegelten sich Erkenntnisse und Forderungen aus dem bisherigen Verlauf des Verbundprojektes Angestellte wider. Dies galt für die Organisationsentwicklung und für die verstärkte Hinwendung zu verschiedenen Zielgruppen, beispielsweise zu den weiblichen und den kaufmännischen Angestellten gleichermaßen. In diesem Zusammenhang hat sich die weitere Ausprä-

gung und Gestaltung einer zielgruppenorientierten Angestelltenpolitik als richtig erwiesen und bewährt. Das Bewußtsein für die Probleme der Angestellten und die Bedeutung der Angestelltenarbeit als organisationspolitische Zukunftsvorsorge ist größer geworden; auch in der Metallwirtschaft verschieben sich schließlich die Beschäftigungsstrukturen stetig zugunsten der Angestellten. Ein Ergebnis dieses Wandels ist die relative Stabilisierung der Mitgliederentwicklung in Angestelltenbereichen, aber auch eine ganze Anzahl Erfolge bei der Mitgliedergewinnung in den schwer zu organisierenden Bereichen der Datenverarbeitung, der Automobilindustrie sowie der industriellen Dienstleistungsbetriebe. Der erfolgreiche Arbeitskampf und die beschäftigungssichernden Initiativen bei Digital Equipment (DEC) haben gezeigt, daß qualifizierte Angestellte bereit sind, für ihre Interessen zu kämpfen. Vordringliche Aufgabe war und ist es, die Organisations- und Aktionsfähigkeit der IG Metall im Angestelltenbereich weiter zu verbessern. Daraus leiten sich auch künftige Arbeitsschwerpunkte ab.

In der ersten Phase der Neubestimmung der Angestelltenarbeit hat die Erarbeitung eines modernen angestelltenpolitischen Programms „Solidarität 2000" im Vordergrund gestanden. In den letzten Jahren konzentrierten sie sich auf Arbeitsschwerpunkte thematischer, betrieblicher und branchenpolitischer Art. Durch vielfältige Aktivitäten konnte eine weitere Profilierung erreicht werden. Deutlich wurde diese Konzentration nicht zuletzt in der Forcierung der im Rahmen des Verbundprojektes Angestellte vereinbarten Vorhaben. Dadurch konnten gezielte und kontinuierliche Aufbauprozesse in Gang gesetzt werden. Gleichzeitig war die Angestelltenarbeit um eine bessere Integration in die Arbeit anderer Organisationsgliederungen bemüht, um zu einer intensiveren Zusammenarbeit und effektiveren Unterstützung bei der Umsetzung angestelltenpolitischer Aufgabenstellungen zu gelangen. So sind viele Inhalte der Angestelltenpolitik in unterschiedliche Arbeitsbereiche der IG Metall eingeflossen, was die Erreichung des Zieles, die Angestelltenpolitik zu einer integrierten Querschnittsaufgabe der Gesamtorganisation zu machen, positiv befördert hat. Die Sensibilität für Fragen der Angestelltenpolitik hat erheblich zugenommen. Die Bilanz dieser Arbeit zeigt in einigen Bereichen konkrete organisationspolitische Erfolge. Dennoch darf nicht übersehen werden, daß nach wie vor Schwächen und Defizite in der Angestelltenarbeit vorhanden sind, die es konsequent und engagiert zu beseitigen gilt, um einen generellen organisationspolitischen Durchbruch zu erzielen.

Gerade die Betriebsratswahlen 1994 waren ein Beleg dafür, daß die gravierenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüche und die damit einhergehenden Einschnitte in die berufliche und individuelle Entwicklung der abhängig Beschäftigten bloße fortschreibende Vergleiche mit früheren Wahlen nicht zulassen. Einigen nennenswert positiven Entwicklungen in Angestelltenbereichen – sowohl im Hinblick auf das Organisationsverhältnis in vielen Unternehmen, als auch auf die errungenen Betriebsratsmandate – stehen unübersehbare Defizite in anderen Bereichen gegenüber. Der Anteil der Betriebsratsmandate bei Angestellten wurde mit 68,7 vH im Vergleich zu 1990 gehalten, maßgeblich beeinflußt durch die auch im Angestelltenbereich höher organisierten Betriebsratsmitglieder aus den neuen Ländern. Eine insgesamt stärkere Verankerung gewerkschaftlicher Betriebspolitik in Angestelltenbereichen muß für Angestellte jedoch noch spürbarer werden. Nicht in allen Verwaltungsstellen findet eine zielgerichtete, schlüssige und vor allem kontinuierlich angelegte Angestell-

tenarbeit statt, die auf die Betriebe und Angestelltenbereiche ausstrahlt. Damit sich die IG Metall genauso als Organisation für gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie für Angestellte profilieren kann, müssen Mitglieder in Betriebsräten und Ortsverwaltungen sich noch intensiver und überzeugender in Angestelltenbereichen engagieren. So gesehen, besteht nach wie vor die Aufgabe, noch vorhandene, teilweise klischeehafte Vorbehalte bei Arbeitern gegenüber Angestellten und bei Angestellten gegenüber Arbeitern abzubauen. Nur so kann eine von gegenseitigem Verständnis geprägte, gemeinsame Interessenvertretung im Betrieb geschaffen werden. Am Prinzip: „Einheit in der Vielfalt" führt kein Weg vorbei.

Wie schon der Arbeitskampf im Frühjahr 1993 in Ostdeutschland durch eine hohe Beteiligung der Angestellten gekennzeichnet war, so nahmen Angestellte auch in großer Zahl an den gewaltigen Warnstreiks im Rahmen der Tarifauseinandersetzung 1994 in Westdeutschland teil. Sie unterstrichen damit die tendenziell gewachsene Bereitschaft zum gewerkschaftlichen Engagement. Auf den verschiedenen Ebenen gilt es, Bedeutung und Notwendigkeit einer aktiven und vor allem attraktiven Angestelltenarbeit hervorzuheben und erfahrbar zu machen. Unter den Tendenzen zur Lösung der industriellen Strukturprobleme gehören die Konzepte zu Gruppen-, Team- und Projektarbeit für die Beschäftigten zu den folgenreichsten Veränderungen ihrer Arbeitssituation. Eine aktive Unterstützung und Moderation dieser Prozesse wird für die gewerkschaftliche Betriebspolitik unumgänglich sein. Gruppen-, Team- und Projektarbeit sind nun einmal keine isolierten Elemente einer neuen Arbeitsorganisation.

Die Angestelltenarbeit der IG Metall konzentrierte sich in der ersten Hälfte des Berichtszeitraums stark auf die Aktivitäten im Verbundprojekt Angestellte (VPA) sowie auf die Fortsetzung der Arbeitsansätze zum Thema „Arbeit und Leistung", das in den Betrieben im Zentrum des Interesses vieler Angestellter stand. Zunehmend in den Vordergrund der Arbeit traten Anforderungen aufgrund von Umstrukturierungen, Personalabbau und Tarifflucht sowie Veränderungen bei Gehaltssystemen und Gehaltsansprüchen. Ein weiterer wichtiger Arbeitsschwerpunkt war die organisatorische Erschließung von Betrieben und Unternehmen der Informations- und Kommunikationsbranche sowie der industriellen Dienstleistungsbereiche. Ein neuer Schwerpunkt wurde die Mitarbeit in den beiden Großprojekten OrganisationsEntwicklung und MitgliederEntwicklung. In das Projekt OE wurden die Erfahrungen des Verbundprojektes Angestellte eingespeist, außerdem läuft derzeit eine intensive Mitarbeit im Teilprojekt „Neue Arbeitsformen innerhalb und außerhalb der Personengruppenarbeit", in dem es um die Diskussionen zur Weiterentwicklung der Angestelltenarbeit geht. Das Aufgabengebiet „Industrielle Dienstleistungsbereiche" des ME-Projektes wurde von der Abteilung Angestellte beim Vorstand verantwortlich übernommen. In den drei Branchen Automobil-, Elektro-, informations- und kommunikationstechnische Industrie sowie bei der Zielgruppe Kaufmännische Angestellte sollen in enger Kooperation mit den beteiligten Verwaltungsstellen Mitgliedergewinnungsaktionen in Pilotbetrieben durchgeführt werden.

Beschäftigten- und Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich

In den alten Bundesländern war in der Metallwirtschaft bis Mitte 1992 noch ein deutlicher Zuwachs von Arbeitsplätzen im Angestelltenbereich zu verzeichnen. Die Zunahme zwischen 1980 und 1992 lag bei rund 241 000 (20,2 vH). Im Arbeiterbereich stieg die Zahl um 0,6 vH. Von Mitte 1992 bis Mitte 1993 gingen rund 52 000 Arbeitsplätze (3,0 vH) bereits wieder verloren, rund 42 000 davon allein in den Branchen Elektrotechnik, Maschinenbau und Informationstechnik. Im Metallhandwerk stieg die Zahl der Angestellten dagegen 1993 weiter an, und zwar um 2,3 vH auf insgesamt 279 000. Die Entlassungswelle hat die Angestellten erst später getroffen, sie setzte sich jedoch im Laufe der Berichtszeit ungebrochen fort, insbesondere im Zusammenhang mit den Restrukturierungsprogrammen der großen Unternehmen. Diese Entwicklung dauert immer noch an. Die Angestellten sind mittlerweile ins Zentrum der Rationalisierungsprozesse geraten. Gleichwohl wächst der Anteil der Angestellten an den Beschäftigten weiter an. Im Verhältnis zu den alten Bundesländern fand im Osten eine geradezu dramatische Vernichtung von Arbeitsplätzen statt. Allein in den Branchen der Metallverarbeitung sank die Zahl der Angestellten zwischen Januar 1991 und März 1994 um 264 000: 1991 waren es insgesamt 376 000, 1994 nur noch 112 000 Beschäftigte. Besonders in den Branchen Maschinenbau und Elektroindustrie wurden in diesem Zeitraum insgesamt 187 000 Arbeitsplätze im Angestelltenbereich abgebaut. Anders als in den westlichen Bundesländern war damit der Abbau von Arbeitsplätzen im Angestelltenbereich mit 70,3 vH höher als der im Arbeiterbereich. Nach wie vor ist das Organisationsverhältnis der Angestellten in den neuen Ländern jedoch doppelt so hoch wie in Westdeutschland. Im Zeitraum vom 31. Dezember 1991 bis zum 31. Dezember 1994 verlor die IG Metall rund 91 000 Mitglieder im Angestelltenbereich (gegenüber rund 530 000 im gewerblichen Bereich). In diesen drei Jahren entfielen rund 87 000 Abgänge auf die Verwaltungsstellen in den neuen Ländern und lediglich 4 000 auf die alten Länder. Trotz des dramatischen Beschäftigungseinbruchs blieben offensichtlich viele Angestellte in der IG Metall. In den alten Bundesländern zeichnete sich 1994 ein verhalten positiver Trend bei der Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich ab. Es überwogen die Neuaufnahmen deutlich gegenüber den Austritten. Bundesweit dominieren derzeit die Zugänge gegenüber den Abgängen. Damit wirken sich die im Angestelltenbereich verstärkten und gezielten Aktivitäten bei der Mitgliederentwicklung in Schwerpunktbetrieben positiv aus.

Praktische Erfahrungen zeigten, daß Angestellte für die IG Metall durchaus ansprechbar sind. Selten zuvor waren die Angestellten aber auch in einem solchen Umfang, wie dies heute der Fall ist, mit Krisen- und Rationalsierungserfahrungen konfrontiert. Angestellte erleben betriebliche Entscheidungsprozesse oft als nicht nachvollziehbare und nicht genügend beeinflußbare Geschehnisse. Die IG Metall hat in dieser Situation die große Chance, sich bei Angestellten als kompetente, orientierungsfähige und durchsetzungsstarke Organisation zu profilieren. Tarifverträge, Hilfestellungen in Arbeits- und Sozialrechtsfragen, Präsenz und aktive Unterstützung bei den gravierenden ökonomischen und technologischen Veränderungen sind dabei wichtige Ansatzpunkte.

Ein Blick auf die Betriebsratswahlen 1994 und deren Ergebnisse zeigt sehr anschaulich die anhaltende Dynamik des Strukturwandels und die Anforderungen, die sich daraus für die IG Metall und die gewerkschaftliche Betriebspolitik ergeben. Dank des durchschnittlich doppelt so hohen Organisationsgrades bei Beschäftigten und Betriebsräten im Angestelltenbereich der neuen Bundesländer konnte das Gesamtergebnis der IG Metall leicht verbessert bzw. gehalten werden. Daß besondere Anstrengungen seitens der Gewerkschaften sich lohnen, belegen zahlreiche Beispiele aus Pilotbetrieben des Verbundprojektes Angestellte. Dort konnten durch kontinuierliche Entwicklungsarbeit die betrieblichen Arbeitsstrukturen wesentlich verbessert werden. Auch die Aufbauarbeit in neuen Branchen, zum Beispiel die der informations- und kommunikationstechnischen Industrie, zahlte sich bei den Betriebsratswahlen aus.

Deutlich hinzuweisen ist allerdings auch auf Defizite, die insbesondere in der angestelltenintensiven Elektroindustrie Süddeutschlands, in den dienstleistungsorientierten Betrieben sowie in Klein- und Mittelunternehmen bestehen. Angesichts der Angleichungstendenzen an West-Standards ist auch die Zielgruppenarbeit in den Unternehmen der neuen Bundesländer zu verstärken. Im Rahmen der Projekte Organisations- und Mitgliedergewinnung werden die erkannten Defizite nunmehr gezielt angegangen.

MITGLIEDER DER IG METALL IM ANGESTELLTENBEREICH

Jahr *	Organisierte Angestellte insgesamt	Mitglieder alte Bundesländer	Mitglieder neue Bundesländer
1992	573 746	411 730	162 016
1993	540 364	406 052	134 312
1994	525 612	405 678	119 934

* jeweils am 31. Dezember

MITGLIEDER IM ANGESTELLTENBEREICH NACH STATUS

Jahr *	Männer	Frauen	Junge Männer	Junge Frauen	Ohne weitere Aufschlüsselung	Aktiv Beschäftigte	Rentner/ Rentnerinnen	Insgesamt
1992	298 571	157 350	10 199	25 163	331	491 614	82 482	574 096
1993	285 691	139 964	8 647	19 538	180	454 020	86 535	540 555
1994	279 571	132 849	7 673	16 280	134	436 507	89 105	525 612

* jeweils am 31. Dezember

MITGLIEDER IM ANGESTELLTENBEREICH NACH BEZIRKEN

Bezirk	1992	1993	1994
Berlin-Brandenburg	41 272	36 147	33 423
Dortmund	62 269	61 721	59 478
Dresden	61 564	49 437	43 437
Frankfurt	85 373	79 831	77 648
Hannover	74 986	71 197	69 042
Küste	47 746	44 769	44 227
München	63 005	61 857	62 138
Stuttgart	83 021	81 766	82 504
Wuppertal	54 860	53 830	53 715
Insgesamt	574 096	540 555	525 612

Verbundprojekt Angestellte – eine Bilanz

Das 1989 auf der Basis des angestelltenpolitischen Arbeitsprogramms „Solidarität 2000" gestartete Verbundprojekt Angestellte fand im Frühjahr 1994 nach fünfjähriger Laufzeit mit der Präsentation im Vorstand der IG Metall seinen formalen Abschluß. Es hatte sich zur Aufgabe gestellt, Konzepte zur Verringerung des Organisationsdefizits im Angestellten- und Dienstleistungsbereich der Metallwirtschaft zu entwickeln, in der Praxis zu erproben und die daraus gewonnenen Erkenntnisse und Empfehlungen der Gesamtorganisation verfügbar zu machen. Der Brennpunkt der Arbeit lag auf der betrieblichen Ebene, allerdings in enger Kooperation mit den zuständigen Verwaltungsstellen. Somit war es nicht die vorrangige Aufgabe des Verbundprojektes, in größerem Umfang neue Mitglieder zu gewinnen, sondern es wollte dafür die kommunikativen, organisatorischen und strukturellen Voraussetzungen schaffen.

Am Verbundprojekt Angestellte waren insgesamt achtzehn Verwaltungsstellen beteiligt; fünf Verwaltungsstellen stand ein Schwerpunktsekretär für die Projektarbeit zur Verfügung. Darüber hinaus gab es einen Projektbetreuer und Koordinator, der beim Vorstand der IG Metall angesiedelt war. Für die konkrete betriebsbezogene Arbeit waren in jeder Verwaltungsstelle in Abstimmung mit den Ortsverwaltungen Schwerpunktbetriebe ausgewählt worden. Überwiegend waren dies sogenannte „Problembetriebe" im Hinblick auf Organisationsgrad und Arbeitsstrukturen im Angestelltenbereich. Zur Begleitung des Projekts wurde die Zeitschrift „Verbundbrief" herausgegeben, in der Projektbeteiligte und viele andere Interessierte über Erfahrungen haupt- und ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen, die am Verbundprojekt aktiv beteiligt waren, informiert wurden. Nach anfänglich sehr zeit- und kraftaufwendiger Überzeugungsarbeit innerhalb der Organisation, verbunden mit dem Abbau von Vorurteilen und Ressentiments gegenüber einer verstärkten Hinwendung der IG Metall zu den Angestellten, kann heute gesagt werden, daß die Botschaft von der Notwendigkeit einer vorbehaltlosen Öffnung der IG Metall für Angestellte die Gliederungen der Organisation erreicht hat. Eine kontinuierliche und beharrliche Um-

setzung dieser Erkenntnis, ohne die ein erfolgreicher Durchbruch kaum möglich wäre, verläuft mit unterschiedlichem Erfolg. Das Verbundprojekt leistete hierbei wertvolle Beiträge. Zum einen erfolgte eine akzeptierende Reflektion auf kritische Vorbehalte; zum anderen wurden insbesondere in Pilotverwaltungsstellen mit Schwerpunktsekretären wegweisende, vor allem betriebspolitische Arbeitsprozesse initiiert und entsprechende Erfahrungen gesammelt. In den Angestelltenbereichen vieler Schwerpunktbetriebe war die IG Metall zu Anfang des Projektes „kein Thema". Dies hat sich aufgrund der Verbund-Aktivitäten gründlich geändert. In den Betrieben wurden die unterschiedlichen Formen der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit genutzt bzw. neu entwickelt, um das Interesse an Gewerkschaftsarbeit zu wecken und durch konkrete Beiträge zu fördern. Die Resonanz vieler Beschäftigter auf derartige Vorhaben und Aktivitäten haben Profil und Image der IG Metall wesentlich verbessert. Entscheidend war und ist, daß Themen aus konkreten betrieblichen Problemlagen und Interessen entwickelt und beteiligungsorientiert aufgearbeitet werden.

Hauptarbeitsgebiete im Verbundprojekt waren Aufbau, Verbesserung und Ausprägung einer intakten Gewerkschaftsarbeit in den ausgewählten Angestelltenbereichen. Hier mußten vielfach erst einmal gewerkschaftliche Arbeitsstrukturen aufgebaut und somit eine Grundlage für eine mittelfristige positive Mitgliederentwicklung geschaffen werden. Diese schwierige Aufgabe mit ihren alltäglichen Kleinarbeiten konnte in vielen Betrieben durch das hohe Engagement der dort tätigenKolleginnen und Kollegen sowie die Unterstützung der Sekretärinnen/Sekretäre erfolgversprechend angepackt und geleistet werden. Dabei waren Betriebe aus der Elektro-Branche und der Datenverarbeitung besonders stark vertreten. In der Folge konnte dann die Frage gewerkschaftlicher Organisierung offensiv und konstruktiv thematisiert werden. Mitgliederwerbung erschien somit nicht mehr als vordergründige Aktion.

Als Fazit ist festzustellen: Das Verbundprojekt Angestellte hat auf diesem Wege wichtige Arbeit geleistet. Als richtig hat sich der Ansatz der Schwerpunktsetzung auf der betrieblichen Ebene erwiesen. Von Anfang an wurde im Verbundprojekt der gewerkschaftspolitische Ansatz einer breiten Beteiligung und Vernetzung praktiziert. Besonders gut gelang dies im ehrenamtlichen Bereich bzw. in der betrieblichen Arbeit. In den Projektbetrieben, dort, wo die Probleme im Alltag auftreten und wo Lösungen von der Gewerkschaftsarbeit erwartet werden, führte diese Vorgehensweise zu einer direkten Unterstützung der betrieblichen Akteure. Im Verbundprojekt wurden zentrale Aufgabenstellungen mit Hilfe einer dezentralen Ressourcenaufteilung bearbeitet. Für die Lösung vieler anspruchsvoller Aufgaben gab es für die Kolleginnen und Kollegen eine projektbegleitende, auf die jeweilige Situation abgestimmte Weiterbildung. Dies bedeutete im Arbeitszusammenhang: Betriebsnahe Bildung für die Ehrenamtlichen und Weiterbildung für die Hauptamtlichen, aber auch eine gezielte Förderung der sozialen und methodischen Kompetenz mittels neuer Arbeitstechniken, die zur Zeit des Projektbeginns vor fünf Jahren in der IG Metall noch nicht üblich waren. Hier hat das Projekt mit Unterstützung aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche ein gutes Stück Pionierarbeit geleistet. Das, was heute zunehmend als selbstverständliche Ergänzung und Profilierung in der Gewerkschaftsarbeit anerkannt ist, wurde von Projektbeginn an leidenschaftlich erstritten.

Besonders gute Erfahrungen wurden mit Materialien zu speziellen Problemfeldern gemacht, die in der örtlichen Arbeit entstanden, das heißt, meist von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen erstellt wurden. Einzelne Broschüren, wie „Hochschulabsolventen", „Streß im Projekt" aus München, „Umwelt – Büro" aus Augsburg und „Gleitzeit" aus Erlangen stießen bei Mitgliedern und gewerkschaftlich Organisierten auf großes Interesse. Diese Erfahrungen konnten auch im Projekt ME genutzt und weiterentwickelt werden. Die Projektarbeit hat zweifelsfrei Eingang in die Arbeitsorganisation der IG Metall gefunden und diese zunehmend beeinflußt. Exemplarisch sei hier verwiesen auf die Projektausschüsse „Weibliche Angestellte" und „Junge Angestellte", auf neue Formen der Arbeit von Angestelltenausschüssen sowie auf die Bildungsarbeit mit Angestellten. Das Verbundprojekt Angestellte, so die Einschätzung des Vorstandes bei einer umfassenden und kritischen Präsentation, hat zur Sensibilisierung und zur Ausprägung der Angestelltenarbeit in der IG Metall maßgeblich beigetragen und die gesetzten Ziele zum überwiegenden Teil erreicht. Diese Würdigung der Projektarbeit unterstrich gleichzeitig die Notwendigkeit, die daraus gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen in den Großprojekten OrganisationsEntwicklung und MitgliederEntwicklung weiter zu nutzen.

Angestelltenarbeit in Ostdeutschland

Im Berichtszeitraum fand die extrem schnelle und völlig unzureichend flankierte Transformation der Planwirtschaft der ehemaligen DDR in die Marktwirtschaft ihren Höhepunkt. Der damit einhergehende Beschäftigungsabbau traf die Metallwirtschaft besonders dramatisch. Frühverrentung, Vorruhestandsregelungen und Massenarbeitslosigkeit nahmen 1992 und in der ersten Hälfte des Jahres 1993 ein solches Ausmaß an, daß gegensteuernde Maßnahmen, wie der Aufbau von Arbeitsförderungs-, Beschäftigungs- und Strukturförderungesellschaften – als Brücke zur Schaffung stabiler Arbeitsplätze gedacht – in einigen Regionen als einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit erschienen. Allein in der Metallwirtschaft wurden mehr als eine Million Arbeitsplätze vernichtet, und die ostdeutsche Erwerbsquote sank im Durchschnitt unter diejenige in Westdeutschland. Von dieser Entwicklung besonders betroffen waren Frauen, Beschäftigte über fünfzig Jahre sowie die Angestellten. Die massenhafte Abwanderung, vor allem junger Menschen, in die alten Bundesländer hat in einigen Regionen und Branchen inzwischen zu einem Fachkräftemangel geführt. Die IG Metall hat durch den Abschluß von Stufentarifverträgen eine Angleichung der tariflichen Löhne und Gehälter durchgesetzt. Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, daß die Nominal- und Realeinkommen der abhängig Beschäftigten in der Metallwirtschaft der neuen Bundesländer noch auf lange Zeit deutlich hinter denjenigen ihrer westdeutschen Kolleginnen und Kollegen zurückbleiben werden. Dazu tragen nicht nur geringere oder gar gänzlich fehlende außertarifliche Zulagen bei, sondern vielfach auch schlechtere Eingruppierungen. Gewerkschaftspolitische Durchsetzungsmöglichkeiten gelangten aufgrund der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse im außerparlamentarischen Bereich häufig an Grenzen, die kaum überwindbar waren. Priorität hatten in dieser Situa-

tion die Schutzfunktion, die Eindämmung von Massenarbeitslosigkeit sowie die Schaffung, Initiierung und Stabilisierung von Beschäftigungsalternativen. Der Aufbau und die Stabilisierung gewerkschaftlicher Strukturen in den Betrieben wurden immer wieder durch rigorosen Personalabbau sowie durch „Feuerwehreinsätze" zum Erhalt von Betrieben unterbrochen. Anforderungen und Ansprüche an die qualitative Gestaltungspolitik in neuen Unternehmen und privatisierten Betrieben mußten daher in manchen Fällen vernachlässigt werden.

Die außerordentlich heterogene Situation in der ostdeutschen Metallwirtschaft, der Überlebenskampf von Betrieben und die relative Stabilität von Unternehmenstöchtern namhafter westdeutscher Konzerne einerseits sowie die Profilierung von High-Tech-Zentren andererseits forderten von der IG Metall einen Spagat der Prioritätensetzung, der die Anspannung aller Kräfte notwendig machte. Derartige Situationen werden von Unternehmen und Geschäftsführungen immer wieder zum Anlaß genommen, bestehende kollektivvertragliche Regelungsmechanismen für Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten und Arbeitsverträge in Frage zu stellen oder zu unterlaufen. Die gleiche Entwicklung zeichnet sich auch bei der Umsetzung des Stufentarifvertrages ab.

Der von den Arbeitgebern im Frühjahr 1993 durch Kündigung des Stufentarifvertrages provozierte Arbeitskampf ist trotz widriger Rahmenbedingungen fast überall auf geschlossene Gegenwehr der Belegschaften gestoßen. Arbeiter und Angestellte, gleichermaßen existentiell bedroht, haben ihre Solidarität in beeindruckender Weise gezeigt. Dieses geschlossene Auftreten war in Umfang und Intensität so nicht unbedingt zu erwarten gewesen. Die öffentliche Meinung und das gesamte politische Stimmungsbild haben damals eine einzigartige und damit unvergleichliche Streiksituation bewirkt. Der Kampf um die Wiederinkraftsetzung des Stufentarifvertrages und die Verhinderung der von den Arbeitgebern gewollten Öffnungsklausel verband sich mit existentiellen Forderungen nach dem Erhalt von Standorten und Arbeitsplätzen. Beginn, Verlauf und Ergebnis des ersten Arbeitskampfes in Ostdeutschland sind aus gewerkschaftspolitischer Sicht nicht hoch genug einzuschätzen. Die soziale Nähe der Mehrheit der Angestellten zu den gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die mindestens vergleichbare Betroffenheit im Prozeß der wirtschaftlichen Umgestaltung führten häufig zu einer gewissen Neutralisierung innerbetrieblicher Entsolidarisierungstendenzen. Im Zuge zunehmender Privatisierungs- und Stabilisierungsprozesse marktwirtschaftlicher Strukturen, vor allem mit Blick auf die Beschäftigtenzahlen und die zunehmende Vereinzelung in Angestelltenbereichen, das heißt, mit fortschreitender Individualisierung, schwächten sich Gemeinsamkeiten auch im gewerkschaftlichen Engagement jedoch ab.

Fundamentale Arbeitsplatzängste beeinflussen die Kompromiß- und Duldungsbereitschaft von Angestellten (aber nicht nur bei ihnen). Gleichzeitig fühlen sich Angestellte auf der Suche und im Ringen um eine neue berufliche und soziale Identität vor dem Hintergrund ihrer individuellen Positionen im Arbeitsprozeß besonders herausgefordert. Dies ist ein Vorgang, der sich sehr unterschiedlich, aber stetig vollzieht. Die Risikoabschätzung eines offenen gewerkschaftlichen Engagements wird in der Regel von der betrieblichen Präsenz der IG Metall sowie der erfahrbaren Schutz- und Gestaltungskraft, die sich wiederum an konkreten und vor allem identifikativen Inhalten festmacht, bestimmt.

Die seit mehreren Jahren bestehende Zusammenarbeit der Abteilung Angestellte mit den bezirklichen und örtlichen Angestelltenausschüssen sowie den entsprechenden Arbeitskreisen hat sich bewährt. Ein wichtiges Prinzip setzte sich durch: Keine von zentraler Stelle organisierte und durchgeführte Veranstaltung fand ohne Einbeziehung und aktive Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen aus Ostdeutschland statt. Seminare wurden von Angestellten aus den neuen Bundesländern ebenso angenommen, wie der Erfahrungsaustausch und die Problemberatung zu aktuellen Fragen. Weiterhin wurden vermehrt Zusammenkünfte von Arbeitskreisen und Ausschußsitzungen in Ostdeutschland durchgeführt. So tagten der Angestelltenausschuß in Potsdam, der DV-/IT-Arbeitskreis in Dresden und der Arbeitskreis Außertarifliche Angestellte (AT) in Jena. Wenn es Zeichen der Mitgestaltung des sozialen, aber auch des innergewerkschaftlichen Einigungsprozesses bedarf, so sind Begegnungen, Erfahrungsaustausch und Arbeitstagungen mit Kolleginnen und Kollegen vor Ort dafür konkrete und vor allem motivierende Belege. Gerade in den ehemals klassischen Industrieregionen des Ostens, zum Beispiel in Jena, Dresden, Berlin, Chemnitz und Magdeburg, verdichteten sich exemplarisch die Probleme des wirtschaftlichen Strukturwandels und damit auch die Risiken und Chancen, die sich mit den gewaltigen Veränderungsprozessen verbinden. Während nahezu flächendeckend die industriellen Traditionen weggebrochen sind, entstehen an anderer Stelle neue Strukturen, oder es entwickeln sich alte weiter. Während in einigen Firmen Fachkräfte engagiert damit beschäftigt sind, Innovationsstrategien umzusetzen, liegt zugleich ein großes Potential an Know how brach, weil viele Fachleute samt ihrer Berufserfahrung anscheinend nicht mehr gebraucht werden.

Die Entwicklung einer gestaltenden Angestelltenarbeit gewinnt auch in Ostdeutschland an Bedeutung, insbesondere vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozialen Umbrüche. Dies hat die im bisherigen Bezirk Berlin-Brandenburg durchgeführte Befragung in Angestelltenbereichen eindeutig unterstrichen. Darauf hat der Angestelltenausschuß reagiert und eine Beratung zu spezifischen Problemen der Angestelltenarbeit in den neuen Ländern angeregt. Unter der Bezeichnung: „Regionaltagung Ostdeutschland" wurden Bedürfnisse, Erwartungen und Ansprüche an die Angestelltenarbeit der IG Metall sowie deren Realisierungsmöglichkeiten – besonders nach Abschluß des ersten Arbeitskampfes in den neuen Bundesländern – ausführlich beraten. Ziel war es, Impulse zu geben, Initiativen zu fördern sowie angestelltenrelevante Themen auf betrieblicher, örtlicher und bezirklicher Ebene stärker zu problematisieren. Die Regionaltagung fand im September 1993 in Berlin statt und stieß auf eine außerordentlich positive Resonanz. Folgende Schwerpunkte wurden als besonders wichtig erachtet:

– Schaffung stabiler Kommunikations- und Arbeitsstrukturen in Angestelltenbereichen und Gewinnung kompetenter Kolleginnen und Kollegen für ehrenamtliches Engagement zur weiteren Stärkung der IG Metall im Betrieb;

– Vermittlung von Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Betriebspolitik in Angestelltenbereichen privatisierter Betriebe bzw. treuhänderisch geführter Unternehmen;

– Mitgliederpflege zur Stabilisierung des durchschnittlich hohen Organisationsgrades in Angestelltenbereichen, verbunden mit einer intensiven Vorbereitung der Betriebsrats- und Vertrauensleutewahlen als organisationspolitische Schwerpunktaufgabe.

Von dieser Tagung gingen wichtige Impulse aus, die zu konkreten Verabredungen führten. Vertreterversammlungen, Ortsverwaltungsklausuren, Workshops und Seminare zu Fragen der Leistungsverdichtung und Personalbemessung, zu Entgeltgrundsätzen und Leistungsbedingungen, aber auch zu Gruppen- und Projektarbeit, boten Foren, um Netzwerke zur Information und Kommunikation als Grundlage für gewerkschaftliche Problemlösungen anzuregen.

Anregungen und konkrete Angebote zur Unterstützung und Mitwirkung an bezirklichen bzw. örtlichen Aktivitäten fanden zwar Resonanz, aber dem folgte nicht immer die konsequente praktische Realisierung. Dennoch gelang es, Ansätze für angestelltenpolitische Aktivitäten weiterzuentwickeln und zum festen Bestandteil der Arbeit in mehreren Bezirken und Verwaltungsstellen zu machen. Ein Beispiel dafür war die Hilfe bei der Umsetzung des angestelltenpolitischen Arbeitsprogramms des Bezirks Frankfurt für Thüringen. Aber auch Verabredungen in ausgewählten Regionen, angestelltenrelevante Themen aufzugreifen und in die bezirkliche bzw. örtliche Gewerkschaftsarbeit einfließen zu lassen, haben zur weiteren Sensibilisierung für das Ziel, Angestellte stärker als bisher in die aktive gewerkschaftliche Arbeit einzubeziehen, beigetragen.

Angestelltenausschüsse der IG Metall

Die Ausschußarbeit wurde im Berichtszeitraum sehr ernst genommen, stellt sie doch ein wichtiges Podium für die Meinungsfindung und Willensbildung innerhalb der Gliederungen der Organisation und der Mitgliedschaft dar. Dabei wurde stets großer Wert auf qualitativ-inhaltliche Aspekte und Arbeitsweisen gelegt. Der Stellenwert der bezirklichen Angestelltenarbeit war im Berichtszeitraum von Bezirk zu Bezirk sehr unterschiedlich. In den meisten Bezirken wurde eine intensive, in den Arbeitsformen modernisierte und auf konkrete Themenschwerpunkte und Arbeitsprozesse bezogene Ausschußarbeit vorangetrieben. Damit wurde die Angestelltenarbeit als ein wichtiger Teil der Zukunftssicherung und als Chance zur eigenen Modernisierung in der Organisation verankert. Es gab aber auch Bezirke, die aus unterschiedlichen Erwägungen auf einen eher „integrativ" wirkenden Ansatz vertrauten, vor allem im Zusammenhang mit der Diskussion um den geplanten gemeinsamen Entgelttarifvertrag für Arbeiter und Angestellte. Diese Bezirke setzten vorrangig auf die Einbeziehung der Angestellten in ihre „normalen" Aktivitäten im Rahmen gewerkschaftlicher Betriebspolitik. Dies führte in vielen Fällen zu einer erfolgreichen Betreuung bereits organisierter Angestellter. Es konnten auf diese Art und Weise jedoch nicht alle Chancen genutzt werden, bisher eher organisationsferne Angestellte, insbesondere aus den neuen industriellen Dienstleistungsbereichen, in die praktische Arbeit einzubeziehen und neu für die IG Me-

tall zu gewinnen. Aber auch in diesen Bezirken engagierte sich eine große Zahl von Kolleginnen und Kollegen für die speziellen Belange der Angestellten.

Die Arbeitsintensität der bezirklichen und örtlichen Angestelltenausschüsse hing stark vom Engagement der Beteiligten ab. Dies betraf die betriebliche Ebene genauso wie die hauptamtlich tätigen Gewerkschaftsfunktionäre, und natürlich kam es auch auf die vereinbarten Prioritäten der Arbeitsplanung an. So konnte in den Pilotverwaltungsstellen des Verbundprojekts Angestellte, in denen ein Schwerpunktsekretär tätig war, eine aktive Arbeit der Angestelltenausschüsse verzeichnet werden. An Schwerpunktthemen orientiert, wurde dort eine praxisbezogene Arbeit geleistet, die erfolgreich in die Betriebe zurückwirkte. So wurden Broschüren und Arbeitshilfen entwickelt, die eng an die betrieblichen Erfahrungen anknüpften und dementsprechend weit über das Verbundprojekt Angestellte hinaus auf große Resonanz stießen. Je praxisnäher, beteiligungsorientierter und themenbezogener in den Ausschüssen gearbeitet wurde, desto attraktiver wurde für viele auch die Mitgliedschaft in diesen Gremien – vom formalen Entsendungsprinzip („wen schicken wir denn in diesen Ausschuß?") hin zur Teilnahme aus eigenem Interesse. Dies erhöhte zweifellos die Qualität der Ausschußarbeit und das Ausmaß an Engagement, das die Beteiligten einzubringen bereit waren.

Über die Pilotverwaltungsstellen hinaus gab es aber noch viele andere Verwaltungsstellen mit aktiven Angestelltenausschüssen. Gute Erfahrungen wurden unter anderem mit projekthaften, beteiligungsorientierten, eng an konkrete Aufgaben gebundene Arbeitsweisen gemacht – ein guter Weg, um Ehrenamtliche stärker in die Arbeit einzubeziehen und die betreuenden Hauptamtlichen nicht zu überlasten. Entscheidend kam es bei den aktiven themen- und zielorientiert arbeitenden Angestelltenausschüssen darauf an, die geleistete Arbeit auch in andere Gremien vor Ort zu vermitteln und dort selber die Gelegenheit zum Blick über den eigenen Tellerrand wahrzunehmen, beispielsweise durch Teilnahme an Sitzungen der Ortsverwaltung, verbunden mit Berichten, oder durch gemeinsame Tagungen aller Personengruppenausschüsse (letzteres wird in einem Fall auch auf bezirklicher Ebene regelmäßig praktiziert). In anderen Verwaltungsstellen, insbesondere in den neuen Ländern, wurde die Last der strukturellen Probleme durch Arbeitsplatzabbau, Deindustrialisierung usw. als derart drükkend und übermächtig empfunden, daß gezielte Angestelltenarbeit als kapazitätsmäßig nicht oder kaum mehr kontinuierlich leistbar erschien. Auch in den neuen Bundesländern wurde eine sehr unterschiedliche Herangehensweise an die Angestelltenarbeit praktiziert.

Das Spektrum der in den bezirklichen und örtlichen Angestelltenausschüssen bearbeiteten Themen reichte von den spezifischen Anforderungen an den zukünftigen gemeinsamen Entgeltrahmen über die Begleitung der Tarifrunden, Leistung und Personalbesetzung, Gestaltung von Team-, Gruppen- und Projektarbeit bis hin zu betrieblicher Öffentlichkeitsarbeit und Mitgliederwerbung, um nur einige Bereiche beispielhaft zu nennen. Fast alle örtlichen und bezirklichen Ausschüsse haben sich in den letzten Monaten verstärkt mit dem Organisationsentwicklungsprozeß der IG Metall auseinandergesetzt und dazu teilweise eigene Stellungnahmen und Empfehlungen, bezogen auf die Zukunft der Angestelltenarbeit, beigesteuert.

Der Angestelltenausschuß beim Vorstand der IG Metall nahm entsprechend den Richtlinien für die Personengruppenarbeit seine Aufgaben wahr und koordinierte die Angestelltenpolitik zwischen den Bezirken. Dabei konnte zweifelsfrei eine neue Qualität der Ausschußarbeit umgesetzt werden, die, von allen Beteiligten getragen, zu hoher Motivation und ideenreicher Beteiligung führte. Themenschwerpunkte der Ausschußarbeit im Berichtszeitraum waren:

- Nachbereitung Angestelltenkonferenz;
- Anträge zum 17. ordentlichen Gewerkschaftstag;
- Diskussion zur Reform der Personengruppenarbeit und der Organisationsentwicklung in der IG Metall;
- Tarifreform 2000 und Angestellte;
- neue unternehmenspolitische Strategien;
- Verbundprojekt Angestellte;
- Orientierungsrahmen für angestelltenpolitische Maßnahmen zur Entwicklung und Umsetzung im Zeitraum von 1993 bis 1995;
- Vorbereitung der Bundesfachkonferenz des DGB;
- Sozialwahlen und sozialpolitische Ereignisse;
- Gewerkschaftsarbeit in der DV-/IT-Branche und Durchführung einer DV-Fachtagung;
- Bildungspolitik;
- Vorbereitung der Betriebsratswahlen;
- Projekte OE und ME;
- Medienkonzept der IG Metall;
- Regionaltagungen;
- Vorbereitung der 15. Angestelltenkonferenz.

Von den sozialpolitischen Ereignissen im Berichtszeitraum waren die Angestellten besonders stark betroffen. Da bei der BfA, allen Angestellten-Ersatzkassen und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft Sozialwahlen stattfanden, waren so gut wie alle Angestellten aufgerufen, an solchen Wahlen teilzunehmen. Die Beteiligung blieb dennoch wieder relativ gering, und die Ergebnisse waren für die DGB-Gewerkschaften enttäuschend. Das Gesundheitsstrukturgesetz veränderte mitten in der Legislaturperiode die seit 1953 bestehende Form der Selbstverwaltung. Es wird nunmehr ein hauptamtlicher Vorstand gebildet, aus dem bisherigen Vorstand und der Vertreterversammlung entsteht ein Verwaltungsrat. All dies geschieht bei erheblicher personeller Reduzierung, was mit Sicherheit zu einer weiteren Erschwerung der Selbstverwaltungsarbeit führen wird.

Das am 15. Oktober 1993 in Kraft getretene Kündigungsfristengesetz hat zwar zu gleichen Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter geführt, den Angestellten aber auch eine Verkürzung der Kündigungsfristen beschert. Bei den Arbeitern allerdings wurden die Fristen verlängert. Unserem Willen, die neuen Fristen an die bisher bei den Angestellten üblichen anzugleichen, hat der Gesetzgeber jedoch nicht entsprochen.

Die Beratungen des Angestelltenausschusses fanden stets in einer konstruktiven Atmosphäre statt und wurden nicht zuletzt für einen regen Gedanken- und Erfahrungsaustausch sowie für wechselseitige Anregungen zur Gestaltung der Angestelltenarbeit genutzt. Hervorzuheben ist unter anderem die Erörterung der angestelltenpolitischen Schwerpunktaufgaben und Maßnahmen sowie deren Entwicklung und Umsetzung, die in einem Orientierungsrahmen für die Jahre 1993 bis 1995 ihren Niederschlag fand.

Angestelltenpolitik in unterschiedlichen Handlungsfeldern

TARIFPOLITIK

Organisationspolitische Erfolge in der Angestelltenarbeit hängen ganz entscheidend davon ab, daß und wie die IG Metall mit ihrer Tarifpolitik Themen und Problemkomplexe aufgreift, die für die Angestellten von wesentlichem Interesse sind. Für die Angestelltenpolitik war und ist es deshalb eine zentrale Aufgabe, sich an der tarifpolitischen Meinungs- und Willensbildung aktiv zu beteiligen. Die Erarbeitung und Einbringung angestelltenpolitischer und -spezifischer Aspekte war damit auch in diesem Berichtszeitraum ein Arbeitsschwerpunkt der Angestelltenarbeit. Folgende Themen bestimmten in besonderer Weise die tarifpolitische Debatte:

- Diskussion zu Tarifreform 2000 und neuen Entgeltrahmentarifverträgen;
- Beschäftigungssicherung über Tarifverträge;
- Ausbau und Sicherung der Tarifbindung;
- Arbeitszeitgestaltung;
- Arbeitskampf in den neuen Ländern.

Die Diskussion um die Tarifreform 2000 sowie um die Entwicklung und Realisierung gemeinsamer Entgeltrahmentarifverträge setzte sich im Berichtszeitraum fort. In den Bezirken wurde weiterhin an der Erstellung von Forderungskonzepten und Tarifvertragsentwürfen gearbeitet. In unterschiedlichem Ausmaß kam es in den Bezirken zu Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden. Sie offenbarten, wie schwierig es sein wird, qualitative Zielsetzungen zu realisieren. Hierbei spielt die tarifliche Gestaltung der Leistungsbedingungen und der Personalbesetzung eine herausragende Rolle. Dies gilt ebenso für die tarifpolitische Gestaltung der innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung sowie der beruflichen Entwicklungsperspektiven. Für die Angestelltenarbeit war und ist es eine wichtige Aufgabe, sich aktiv an der Diskussion um neue Entgelttarifverträge und die Ausgestaltung gemeinsam getragener Forderungskonzepte zu beteiligen. Im September 1993 fand zu diesem Themenbereich ein Workshop statt, der sich hauptsächlich mit Inhalten und Konzepten solcher Entgeltrahmentarifverträge beschäftigte. Im Mittelpunkt der Erörterung standen folgende Punkte:

– Zielvereinbarungen und leistungsbezogene Entgeltgestaltung;

– Laufbahn-, Personal- und Entgeltentwicklung;

– Schaffung gemeinsamer Entgeltstrukturen, Probleme und Lösungswege bei der Angleichung unterschiedlicher Lohn- und Gehaltsstrukturen.

Auch auf bezirklicher und örtlicher Ebene wurde die Diskussion intensiv weitergeführt. Viele Angestelltenausschüsse erarbeiteten Stellungnahmen und brachten sie in die Diskussion der Gesamtorganisation ein. Bei der Bildung von örtlichen und bezirklichen Arbeitskreisen oder Projektgruppen war ebenfalls festzustellen, daß die betrieblichen Angestelltenvertreterinnen und -vertreter sich sehr aktiv beteiligten. Dabei war nicht zu übersehen, daß die Angleichung unterschiedlich gewachsener Lohn- und Gehaltsstrukturen im Rahmen gemeinsamer Entgelttarifverträge aus angestelltenpolitischer Sicht Probleme aufwirft. Unumstritten blieb, daß einkommenspolitische Ungerechtigkeiten im gewerblichen Sektor abgebaut werden müssen. Andererseits haben Angestelltenausschüsse auf allen Ebenen der Organisation deutlich gemacht, daß eine Angleichung der Lohn- und Gehaltsstrukturen nicht mittels einer Benachteiligung der Angestellten „erkauft" werden darf. Die IG Metall wird nur dann größere Mitgliedererfolge bei den Angestellten erzielen können, wenn neue Entgeltrahmentarifverträge auch für Angestellte attraktiv und mobilisierungsfähig sind. Umstrukturierungen in Produktion und Beschäftigung sowie verstärkte Rationalisierungsmaßnahmen in allen Bereichen erfordern eine grundlegende Erneuerung der bestehenden Tarifverträge in qualitativer Hinsicht.

Immer wichtiger wird es, die Tarifbindung zu sichern und auszuweiten. Es muß unbedingt verhindert werden, daß der Geltungsbereich der Tarifbindung und der Flächentarifverträge ausgehöhlt wird. Das kann dadurch geschehen, daß sich Arbeitgeber ganz der Tarifbindung entziehen wollen oder daß sie Tarifverträge mit konkurrierenden Organisationen abschließen. Es könnte aber auch der Fall sein, daß sich Arbeitgeber und Betriebsräte Lösungen am Tarifvertrag vorbei suchen. Insbesondere durch Ausgliederung von Betriebsteilen in Verbindung mit neuen Unternehmenskonzepten und Outsourcing-Prozessen hat die Flucht aus der Tarifbindung mit dem Ziel, sich dem Metalltarif zu entziehen und freiere Hand bei der Gestaltung der Vertragsbedingungen zu haben, deutlich zugenommen.

Prominentestes Beispiel war im Berichtszeitraum die Firma IBM. Sie erklärte für sämtliche Unternehmensteile außerhalb der Produktion ihren Austritt aus dem Arbeitgeberverband zum Jahresende 1993. Dies ging einher mit einem scharfen Rationalisierungskurs und Plänen für massiven Personalabbau, mit denen die Geschäftsleitung die zum großen Teil hausgemachte Krise des Unternehmens, unter anderem durch falsche Markteinschätzungen verursacht, zu bewältigen versuchte. In enger Zusammenarbeit mit den betrieblichen Interessenvertretungen und örtlichen bzw. bezirklichen Organisationsgliederungen entwickelte die IG Metall alternative Konzepte zur Umstrukturierung und zur Beschäftigungssicherung bei IBM. Dafür wurde ein Projekt IBM gebildet, das unter anderem die Aufgabe hatte, ein tarifpolitisches Konzept für die Durchsetzung eines Haustarifvertrages und die notwendigen organisationspolitischen Voraussetzungen zu deren Durchsetzung zu schaffen. Die verstärkten Aktivitäten führten zu einer merklichen Steigerung der Mitgliederzahlen bei IBM. Dies reichte aber nicht aus, um zu verhindern, daß die DAG mit der Ge-

schäftsleitung der IBM einen separaten Tarifvertrag abschloß, der in einer ganzen Reihe von Punkten Verschlechterungen gegenüber den bisherigen Tarifstandards der Metalltarifverträge bedeutete. Mit diesem Vorgehen versuchte die DAG, sich als alternative Tarifpartei zur IG Metall zu profilieren, auch um den Preis, Tarifdumping zu betreiben. Die DAG rechtfertigte ihr Vorgehen damit, daß anderenfalls IBM keinerlei Tarifbindung akzeptiert hätte. Demgegenüber ist festzuhalten, daß die DAG mit der Geschäftsleitung ohne jegliche Mobilisierung der Beschäftigten verhandelte und sich einem gemeinsamen Vorgehen mit der IG Metall zur Bündelung der Kräfte verweigerte.

Bei Digital Equipment kam es demgegenüber zu einer tarifpolitisch und angestelltenpolitisch wegweisenden Tarifauseinandersetzung. In einem mehrjährigen intensiven Arbeits- und Diskussionsprozeß war es bei DEC gelungen, eine gewerkschaftliche Mindestbasis für die Durchsetzung eines Tarifvertrages zu erreichen. Da die Geschäftsleitung jegliche Tarifverhandlung mit der IG Metall zunächst kategorisch ablehnte, mußte eine Urabstimmung darüber entscheiden, ob erstmals in einem Unternehmen der Computerbranche ein Arbeitskampf zur Durchsetzung eines Tarifvertrages geführt werden konnte. 84,9 vH der abstimmungsberechtigten Mitglieder der IG Metall votierten für den Arbeitskampf. Nach einem in der Geschichte der Bundesrepublik beispiellosen Streik gelang unter großer Anteilnahme der Öffentlichkeit und unterstützt von zahlreichen Solidarisierungsbekundungen aus der gesamten Branche der Abschluß eines Haustarifvertrages mit Elementen der Tarifbindung an den Flächentarifvertrag in Südbaden. Der Erfolg bei DEC ist ein ermutigendes Beispiel für die Perspektiven der Gewerkschaftsarbeit in einer Branche, in der bisher Gewerkschaften eine relativ unbedeutende Rolle spielten.

Die Arbeitszeitgestaltung blieb ein Dauerbrenner in der Alltagsarbeit der Betriebsräte. Starre Arbeitszeiten im Angestelltenbereich gehören, zumindest in den größeren Betrieben, der Vergangenheit an. Ein Teil des Flexibilisierungsspielraums konnte für die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten genutzt werden – so haben einzelne Arbeitgeber ihre Vorbehalte gegen Teilzeitarbeit in qualifizierten Positionen ein Stück weit abgebaut (was nicht heißt, daß es heutzutage einfach wäre, beruflichen Aufstieg in Teilzeitarbeit zu verwirklichen). Es fehlen härtere tarifliche Regelungen, beispielsweise zu quantitativ und qualitativ gleichberechtigter Teilhabe von Teilzeitkräften an Qualifizierungsmaßnahmen. Gleitzeitregelungen bieten mehr variablen Spielraum (sofern der Arbeits- und Vorgesetztendruck diesen zuläßt), Betriebsvereinbarungen zu längeren Freistellungszeiten (für Kindererziehung, Sabbaticals, Weiterbildung usw.) wurden in größerer Zahl abgeschlossen. Ein anderer Teil der Flexibilisierung belastet jedoch die Beschäftigten: Wo Umstrukturierungen und neue Arbeitskonzepte auf Service und Kundenorientierung ausgerichtet wurden, werden von den Beschäftigten Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit und flexible Bereitschaftsdienste gefordert, mit Wechselwirkung zwischen Auftraggeber- und Auftragnehmer-Firma: Wo nächtliche Datensicherung und Gerätewartung als Marktvorteil angepriesen werden, müssen Service-Techniker und Datenverarbeitungsfachleute gleichermaßen wie Beschäftigte auf der Kundenseite in Schichtdienst arbeiten.

Teilzeitarbeit wurde ebenfalls als Mittel der Beschäftigungssicherung eingesetzt, teils tariflich für größere Beschäftigtengruppen, teils im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zur Vermeidung von Entlassungen. So konnten in großen

Abteilungen Arbeitsplätze durch befristete Umwandlung mehrerer Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze gesichert werden, und zwar mit dem betriebspolitischen Reiz, daß es hier nicht um abstrakte Solidaritätsleistungen, sondern um bekannte Köpfe von Arbeitskolleginnen und -kollegen ging. Wirkungsvoll waren solche Lösungen aber nur im Zusammenhang mit der Abwehr von Outsourcing, Fremdvergabe und ähnlichen Strategien, wie zum Beispiel im Projekt SELIM („Statt Externer Lieber Interne Mitarbeiter") bei SNI. Daß es bei den umfangreichen und teilweise über das Ziel hinausschießenden Personalabbaumaßnahmen in der Folge zu verstärkter Mehrarbeit anstelle von Neueinstellungen kam, ist ein dringend regelungsbedürftiger Tatbestand, der nur überbetrieblich bewältigt werden kann. Die Erfahrung hat gezeigt, daß es Betriebsräten in Phasen drohenden Arbeitsplatzabbaus und wirtschaftlicher Probleme nur unzureichend gelingt, über die Ablehnung von Überstunden Arbeitsplätze sichern und schaffen zu helfen. Zu groß ist der Druck der Arbeitgeberseite, die mit Aufgabe von Standorten oder Verlagerung ins Ausland droht und weiterhin auf eine „schlanke" Stammbelegschaft setzt.

Bei vielen höherqualifizierten Angestellten (AT-Angestellten) ist geringfügige Mehrarbeit im Gehalt abgegolten und steht den Arbeitgebern somit kostenfrei zur Verfügung.

Darüber hinaus rückten zwei Aspekte der Leistungsverdichtung im Angestelltenbereich in den Vordergrund. Zum einen fehlt im Angestelltenbereich meist eine systematische Personalbemessung, die Fehl- und Qualifizierungszeiten, Tagesgeschäft und Projektarbeitszeiten berücksichtigt. Das hat zur Folge, daß viele Angestellte Mehr- und Heimarbeit leisten, um das vereinbarte Ziel zu erfüllen. Jede Ausfallzeit muß nachgearbeitet werden, weil Vertretungsregelungen und -kapazitäten fehlen und die Arbeitsaufgabe ansonsten unfertig liegen bleibt. Zum anderen hat die „Verschlankung" der Arbeit viele ehemals auch als Puffer nutzbare Tätigkeiten eliminiert. Umfragen zeigen ferner, daß die für Erfahrungslernen, Teamfähigkeit usw. so wichtigen Phasen informeller Kommunikation erheblich gesunken sind – mit heute noch nicht absehbaren Folgen für Kooperation, Arbeitsproduktivität und Innovationsfähigkeit.

Wenige Monate nach der Tarifauseinandersetzung in Ostdeutschland forcierten die Metallarbeitgeber mit Verweis auf die tiefe Krise des Industriestandortes Deutschland ihre Angriffe auf die Tarifverträge in Westdeutschland. Die IG Metall lenkte daraufhin ihre angestelltenpolitischen Aktivitäten auf diese neue Herausforderung und unterstützte intensiv den Sensibilisierungs- und Mobilisierungsprozeß für die Tarifauseinandersetzung. Vielen Angestellten, auch unorganisierten, war bewußt geworden, daß der von den Arbeitgebern betriebene Konflikt in einem größeren Zusammenhang zu sehen und zu beurteilen war, als dies bei einer „normalen" Tarifauseinandersetzung der Fall gewesen wäre. Hier wurden seitens der Arbeitgeber Besitzstände und soziale Errungenschaften in Frage gestellt und angegriffen, die eine massive Gegenwehr herausforderten. Berufliche und soziale Zukunftsperspektiven galt es zu verteidigen. Die Empörung und der Protest der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die Forderungen der Arbeitgeber nach Streichung des Urlaubsgeldes, Anrechnung der freien Tage an Heiligabend und Silvester auf den Jahresurlaub sowie Urlaubsentzug bei langer Krankheit gipfelten in beeindruckenden Warnstreiks, an denen sich nahezu zwei Millionen Metallerinnen und Metaller beteiligten. Angestellte aller Branchen und Berufsgruppen identifizierten sich mit dieser

Haltung und nahmen engagiert an betrieblichen Aktionen teil. Diese Tatsache wurde in der Gesamteinschätzung der Tarifauseinandersetzung besonders gewürdigt.

Der heutige Stand der Entwicklung im Bereich der Telekommunikation – das technisch Machbare – auf der einen Seite, veränderte Formen der Arbeitsorganisation und neue Rationalisierungsstrategien in den Unternehmen andererseits erforderten eine Wiederaufnahme der gewerkschaftlichen Debatte um die Arbeit an außerbetrieblichen Arbeitsstätten, auch „Telearbeit" genannt. Anders als zu Anfang der achtziger Jahre richtete sich das Augenmerk diesmal nicht allein auf die vollständige Auslagerung von Telearbeitsplätzen in die Wohnungen der Beschäftigten und auf die Verlagerung einfachster Datenerfassungsarbeiten, sondern auch auf Kombinationen von – häufig hochqualifizierten – Arbeiten im Betrieb und zuhause.

Potentiell betroffene Beschäftigte sehen in solchen Regelungen neben unbestreitbaren Risiken auch Chancen für mehr Zeitsouveränität. Die Chancen und Risiken müssen sorgfältig abgewogen, die Rahmenbedingungen für die Arbeit an außerbetrieblichen Arbeitsstätten in Betriebsvereinbarungen und vielleicht auch in Tarifverträgen geregelt werden. Zur Wiederaufnahme des Themas wurde im Rahmen des Arbeitsschwerpunkts „DV-Industrie" eine Projektgruppe einberufen, in der Kolleginnen und Kollegen der Vorstandsbereiche Angestellte, Betriebsräte, Frauen und Tarifpolitik, ein Vertreter aus einer Bezirksleitung und vor allem Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben der DV-Industrie, in denen die Diskussion um „Telearbeit" derzeit wieder verstärkt geführt wird, zusammenarbeiteten. Die in intensiven Diskussionsprozessen erarbeitete Bestandsaufnahme sowie Positionsbestimmungen und Empfehlungen zum Umgang mit den neuen Formen der Tele(heim)arbeit – einschließlich umfangreicher Hinweise zu Regelungsmöglichkeiten – wurden 1993 in Heft 135 der Schriftenreihe der IG Metall „Teils im Betrieb – teils zu Hause: Neue Formen der Telearbeit; Chancen und Risiken für die Beschäftigten – Positionen und Empfehlungen" zusammengefaßt. Die Broschüre erwies sich in der praktischen Arbeit vor Ort als hilfreich und wurde in großer Zahl – weit über den Organisationsbereich hinaus – angefordert. Ein Nachdruck mußte bereits in Auftrag gegeben werden. Die praktizierte Form der Projektarbeit (Zusammenarbeit kompetenter hauptamtlicher und betrieblicher Kolleginnen und Kollegen, quer zu Vorstandsbereichen und einzelbetrieblichen Blickfeldverengungen, befristete Arbeit mit genau definiertem Ziel und auf andere übertragbaren Arbeitsergebnissen) hat sich hervorragend bewährt.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit Angestellten

Die Angestelltenarbeit im Bereich „Gewerkschaftliche Bildung" wurde im Berichtszeitraum ausgeweitet. Die Arbeit läßt sich in zwei Schwerpunktfeldern zusammenfassen:

1. Mitwirkung an der organisationsweiten Debatte um die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit;

2. Durchführung und Organisation von spezifischen Seminarangeboten.

Sowohl bei der täglichen Zusammenarbeit mit Funktionären und Mitgliedern aus dem Angestelltenbereich, als auch bei der Begleitung spezifischer betriebs- und gewerkschaftspolitischer Aktivitäten mit Angestellten wurde deutlich, daß ein hoher Bedarf an gewerkschaftlichen Bildungsangeboten besteht und daß das vorhandene Angebot in vielen Fällen den konkreten Anforderungen der Kolleginnen und Kollegen nicht ausreichend gerecht wird.

Um diese zusätzlichen oder alternativen Anforderungen zusammenzuführen, zu operationalisieren und in die laufende Debatte zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit einzubringen, wurde eine Arbeitsgruppe „Angestellte und gewerkschaftliche Bildung" einberufen. Die zu behandelnden Themen bezogen sich vor allem auf Erfahrungen mit neuen Seminarkonzepten und Projektseminaren und darüber hinaus auf Fragen der Gewinnung geeigneter Referentinnen und Referenten.

Auch deren Weiterbildung für spezifische Sachfragen sowie die Ermittlung des zielgruppenspezifischen Bildungsbedarfs spielten dabei eine Rolle. Ferner standen Fragen zur Seminarplanstruktur sowie organisatorische Probleme zur Debatte. Diese erste Arbeitsphase führte zu einer anhaltenden Verbesserung der internen Informations- und Abstimmungsprozesse mit den Bildungsstätten sowie zur Gewinnung einiger zusätzlicher Mitstreiterinnen und Mitstreiter.

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Bemühungen um die Datenverarbeitungsbranche zeigte sich wiederholt, daß es in bestimmten Situationen vor allem auf eine rasche, problemorientierte Intensivschulung auch für erstmals gewählte Funktionärinnen und Funktionäre ankommt. So konnten neugewählte Betriebsräte aus Unternehmen der Informationstechnologie in vielen Fällen nicht auf das Erfahrungswissen bewährter Betriebsratsmitglieder zurückgreifen. Gleichzeitig sahen sich aber viele dieser betrieblichen Interessenvertretungsorgane sehr schnell vor weitreichende Entscheidungen – Personalabbau, Umstrukturierungen usw. – gestellt, auf die umgehend und in der richtigen Weise reagiert werden mußte. Dies erforderte ein Umdenken auch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Sie wurde im Angestelltenbereich auch als Mittel zur Mitgliedergewinnung genutzt. So nahmen an den meisten Seminaren (nach § 37,6 BetrVG) auch Unorganisierte teil, die sich in vielen Fällen aufgrund der kompetenten und problemgerechten Ansprache und Information zu einer Mitgliedschaft in der IG Metall entschlossen. Bei bisher für die Arbeit in der IG Metall kaum erschlossenen Beschäftigtengruppen wurden gute Erfahrungen mit Workshops gemacht, die an Wochenenden stattfanden. Daran nahmen in der Regel einige Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall und etliche interessierte Unorganisierte teil (als Beispiel sei die Arbeit mit der Zielgruppe „Ingenieurinnen in der Automobilindustrie" genannt).

Wo Bildungsarbeit prozeßbegleitend oder problemnah ansetzen sollte, waren die Vorlaufzeiten des zentralen Seminarplans manchmal zu groß, so daß etliche Bildungsangebote kurzfristig organisiert, konzipiert und durchgeführt werden mußten. Neben dem Konzept der Handlungsteams bewährten sich auch Bildungsangebote für sehr spezifische Zielgruppen, beispielsweise für Mitglieder von Interessenvertretungen aus einzelnen Unternehmen bzw. einer Branche, oder aber Angebote, die sich an Personen richteten, die sich speziell auf die Ansprache einer Zielgruppe im Betrieb vorbereiten wollten. Insbesondere in Unternehmen mit ausgeprägter „Corporate Identity" war der unternehmensüber-

greifende, aber brancheninterne Erfahrungsaustausch von direktem praktischen Wert für die betriebliche Arbeit.

Um die erarbeiteten Ergebnisse einem breiteren Kreis von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen und die Diskussion in größerem Rahmen fortzusetzen, organisierte die Arbeitsgruppe im April 1993 einen zweitägigen Workshop zum Thema „Stärkung der regionalen Bildungsarbeit mit Angestellten". Daran nahmen fünzig Kolleginnen und Kollegen teil, darunter auch zwei sachlich zuständige geschäftsführende Vorstandsmitglieder. Es ging im ersten Teil um Anforderungen von Angestellten an die gewerkschaftliche Bildungsarbeit aus sozialwissenschaftlicher und organisationsinterner Sicht, um die Gewinnung und Ausbildung ehrenamtlicher Referenten und Multiplikatoren und um Empfehlungen zur Weiterentwicklung der örtlichen Bildungsarbeit mit Angestellten aus der Sicht des Verbundprojektes. Im zweiten Teil wurden Praxisbeispiele (ein neues F-1-Konzept, ein prozeßbegleitendes Projektseminar zur Betriebspolitik mit Angestellten, ein Mitgliedergewinnungsseminar) in kleineren Arbeitsgruppen präsentiert und diskutiert. Erfreulicherweise war der Workshop trotz der großen Teilnehmerzahl durch eine offene, konstruktive Auseinandersetzung und großes Interesse am Erfahrungsaustausch gekennzeichnet. Die Referate, viele Diskussionsbeiträge und die präsentierten Praxisbeispiele wurden in einer Broschüre dokumentiert.

Die zentrale Bildungskonferenz im Jahr 1994 sowie eine Veranstaltung mit gleicher Thematik auf Bezirksebene befaßten sich damit, die Erfahrungen mit Bildungsmaßnahmen im Angestelltenbereich in die Debatte zur Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit einzubringen. Insbesondere sollte verdeutlicht werden, daß es im zukünftigen Bildungsangebot nach Dauer und Vorlaufzeit flexiblere, im Vergleich zu heute meist kürzere Seminare geben soll, die eine stärkere Themenzentrierung und eine vernünftige Gewichtung von Fachinformationen erforderlich machen.

Die Abteilung Angestellte hat im Berichtszeitraum auch selbst Bildungsmaßnahmen organisiert und durchgeführt, immer in enger Abstimmung mit der Abteilung Bildungspolitik. In einigen Fällen konnten hierdurch vielversprechende Kooperationen auf den Weg gebracht werden. Als Beispiele dafür seien die teilweise in der Bildungsstätte Lohr durchgeführten Seminare für neugewählte Betriebsratsmitglieder aus der DV-/IT-Branche sowie mehrere pilothaft gestaltete und dokumentierte, zielgruppenspezifische Seminare genannt.

Die Schwerpunkte der hier beschriebenen Seminare lagen – ergänzend zum allgemeinen Bildungsangebot – vor allem im Bereich betriebs-, unternehmens- und branchenspezifischer Fragestellungen der Datenverarbeitung und der Informationstechnologie einschließlich der Telekommunikation. Dazu kamen pilothaft organisierte themen- oder zielgruppenspezifische Angebote für junge / weibliche / kaufmännische Angestellte, Qualifizierungsbedarfsplanung, berufsspezifische Fragen und Prozeßbegleitung. In Folgeseminaren mit dem gleichen Teilnehmerkreis wurden die angesprochenen Themen vertieft.

Im Zusammenwirken mit dem Bereich Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche wurde ein Seminar „Neue Aufgabenfelder der Angestelltenarbeit" für Sekretärinnen und Sekretäre aus Verwaltungsstellen konzipiert und durchgeführt, in dem auch Erfahrungen aus dem Verbundprojekt Angestellte präsentiert und diskutiert wurden.

Branchenarbeit

Ein zunehmend bedeutsamer werdender Schwerpunkt der Angestelltenarbeit lag im Berichtszeitraum auf der gewerkschaftlichen Erschließung von Betrieben aus dem Bereich Datenverarbeitung und Informationstechnologie sowie sonstigen industriellen bzw. industrienahen Dienstleistungsbereichen. Die DV-/IT-Branche entwickelt sich zu einem volkswirtschaftlichen und industriepolitischen Schlüsselsektor mit wachsender Beschäftigtenzahl. Dazu zählt auch das derzeit stark expandierende Segment von Unternehmen des Mobilfunks und der Telekommunikation. Immer mehr wird die Branche zu einer informations- und kommunikationstechnischen Industrie einschließlich Dienstleistung und Software. Dieser Sektor gehört zu den organisationspolitischen und strategischen Schlüsselbereichen, in denen die IG Metall eine Mindeststärke ihrer betriebspolitischen und tarifpolitischen Handlungsfähigkeit erreichen will. Noch ist der Organisationsgrad im Durchschnitt sehr niedrig, und die gewerkschaftliche Verankerung in den Betrieben liegt ebenfalls unter dem Durchschnitt anderer Metallbranchen.

Verstärkte Aktivitäten der letzten Jahre bewiesen jedoch, daß es mit einem entsprechenden Konzept der Ansprache, Einbeziehung und Betreuung möglich ist, organisationspolitische Erfolge bei den in diesem Bereich tätigen, meist hoch qualifizierten Angestellten zu erzielen. Dies ist deswegen besonders erfreulich, weil die angesprochene Personengruppe den Gewerkschaften bisher recht reserviert gegenüberstand. Eine wichtige Rolle spielte bei dieser Entwicklung der DV-/IT-Arbeitskreis, der sich mittlerweile als Zentrum der Kommunikation, der Abstimmung und zunehmend auch der projektorientierten Aufarbeitung von Branchenproblemen etabliert hat.

Folgende Unternehmen sind gegenwärtig in diesem Arbeitskreis vertreten: Andersen-Consulting, Bull, DEC, debis, IBM, Digital, Mannesmann-Mobilfunk, Unisys, SNI, ZMD. Der Arbeitskreis ist beim Vorstand angesiedelt; er wird unterstützt von örtlichen oder regionalen Arbeitskreisen. Die im Oktober 1993 durchgeführte Branchentagung hat den Kontakt zu den dort tätigen Betriebsräten weiter verstärkt und die Position der IG Metall öffentlichkeitswirksam dargelegt. Die IG Metall insgesamt hat in der Branche an Kompetenz und Akzeptanz gewonnen. Im Zuge dieser Aufbauarbeit bildete sich ein größerer Kreis qualifizierter und engagierter Betriebsratsmitglieder und betrieblicher Handlungsträger, auf den heute zurückgegriffen werden kann. Dringend notwendig ist es nunmehr, eine branchenweite Initiative zur gewerkschaftlichen Organisierung der neuen informations- und kommunikationstechnischen Massenproduktions- und Dienstleistungsindustrien des nächsten Jahrhunderts zu starten. Es muß ein klares Signal dafür gegeben werden, daß die IG Metall entschlossen ist, die Interessen der Beschäftigten in dieser Branche aktiv aufzunehmen und sie für die Mitarbeit in der IG Metall zu gewinnen. Die Erfahrung zeigt, daß der Zugang zu solchen Bereichen mit überwiegendem Angestelltenanteil andere Strategien erfordert, als sie in traditionellen Bereichen angewandt werden müssen. Speziell im Hinblick auf diese Anforderungen müssen die Ressourcen der Verwaltungsstellen gestärkt werden. Verbessert werden können die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit in diesem Bereich vor allem durch folgende Maßnahmen und Schritte:

- Beratungsangebote für Betriebsräte;
- Bildungsangebote zur Kompetenzentwicklung für Ehrenamtliche im Betrieb;
- stärkere Präsenz in den Betrieben bzw. in den Angestelltenbereichen durch anerkannte und kompetente ehren- und hauptamtliche Repräsentanten;
- tarifpolitische Leistungen;
- Knüpfung regionaler und überregionaler Netzwerke für Informationsaustausch, Kommunikation, Beratung und Betreuung.

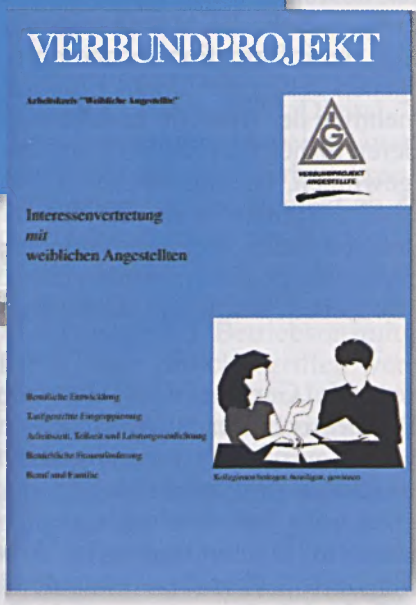
Eine der wichtigsten Aufgaben besteht darin, eine neue Betreuungskonzeption zu realisieren, um die gravierenden Schwachpunkte bei der Ansprache und der Entwicklung betrieblicher Strukturen für eine wirksame Interessenvertretung zu beseitigen. Das ist um so notwendiger, als gerade in diesem Bereich eine spürbare Unsicherheit bei den Beschäftigten besteht, welche Gewerkschaft die richtige ist. In Verwaltungsstellen, deren Zusammenarbeit mit Betrieben der Datenverarbeitungsbranche systematisch und kontinuierlich auf- und ausgebaut wurde, sind organisationspolitische Erfolge bei der Mitgliederwerbung für die IG Metall durchaus möglich. Dies zeigen viele Beispiele.

Am 8. und 9. Oktober 1993 fand in Mannheim eine in Zusammenarbeit mit dem zentralen Arbeitskreis DV-IT vorbereitete Fachtagung zum Thema „Situation und Perspektiven der DV-Branche" statt. Die Veranstaltung stieß bei den fast 200 betrieblichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern (meist Betriebsratsmitglieder) und bei den hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Vorstandsverwaltung sowie bei einer großen Zahl wissenschaftlicher Experten und Gäste auf reges Interesse. Auch in der Tages- und Fachpresse wurde ausführlich und positiv über die Tagung berichtet. Begrüßt wurde der Umstand, daß die IG Metall erstmals einer größeren Zahl von Interessenvertretern aus der informationstechnologischen Branche ein Podium bot, um über den eigenen Tellerrand hinaus Einblick in die Probleme und Strategien anderer Unternehmen der Branche zu erhalten und Anregungen aus der Betriebsratsarbeit anderer, bisher stets nur als Konkurrenz gesehener Betriebe und Unternehmen zu gewinnen. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Fachtagung hatten ohne Zweifel eine Signalwirkung für die verstärkte Hinwendung der IG Metall zu den Problemen dieser wichtigen Branche, die als eine gewerkschaftspolitische Herausforderung begriffen werden müssen. Ergänzt durch Erfahrungen aus einzelnen Betrieben, wurde mit dieser Tagung eine interessante Diskussion angeregt.

Das Referat eines Vertreters der „Gartner Group Unternehmensberatung" zum Thema: „Situation und Perspektiven der europäischen Informationstechnologie-Industrie" behandelte nicht nur fundiert die allgemeine Branchenentwicklung, sondern beleuchtete ebenso profund Strategien und Marktperspektiven einzelner Unternehmen. Der hohe Informationswert dieses Beitrages lieferte viel Zündstoff für die Debatte im Plenum und in den Arbeitsgruppen. Auf besondere Resonanz stieß der Bericht über die vorbereitende Mobilisierung und den Arbeitskampf bei DEC. In Arbeitsgruppen wurde über folgende Themen beraten:

- Zukunftsperspektiven der Branche und gewerkschaftliche Alternativen;
- Umorganisation und Umstrukturierung der Branche;

Das Verbundprojekt Angestellte war ein Pilotprojekt. Hauptarbeitsgebiete waren der Aufbau bzw. die Verbesserung der Gewerkschaftsarbeit in ausgewählten Angestelltenbetrieben der Elektro- und DV-Branche.



Gute Erfahrungen wurden mit Materialien zu speziellen Problemfeldern gemacht. Unter anderem entstanden die Broschüren: „Gleitzeit", „Hochschulabsolventen", „Umwelt-Büro" und „Streß im Projekt".

Im Jahr 1993 meldeten sich Betriebsräte und Beschäftigte aus DV-Unternehmen mit der „Mannheimer Erklärung" zu Wort. Darin wurden Unternehmensführungen und Bundesregierung aufgefordert, durch gezielte beschäftigungspolitische Initiativen dem rasanten Arbeitsplatzabbau in dieser Schlüsselindustrie Einhalt zu gebieten.

Netzwerk

Informationen der IG Metall für die Beschäftigten der DV- und IT-Unternehmen

Noch 15000 Arbeitsplätze verschwinden zum Jahresende

Was wird aus der DV-Branche?

Mannheimer Erklärung

Dialog beginnen – Beschäftigung sichern

Innovation

IG Metall

Die Informations- und Kommunikationstechnologie, die sich zu einem volkswirtschaftlichen und industriepolitischen Schlüsselsektor entwickelt sowie Technik und Wirtschaft, Arbeitsplätze und Qualifikationen maßgeblich beeinflußt, gehört zu den strategischen Bereichen, in denen die IG Metall ihre betriebs- und tarifpolitische Handlungsfähigkeit stabilisieren und ausbauen muß.

metall nachrichten

Für die Beschäftigten der DV-Branche

Juli 1993

Streikerfolg der DEC-Belegschaft: Signal für die Computerbranche

Der neue Trend: Tarif!

Beschäftigungssicherung

Die Probleme kennen Sie auch aus Ihrem Unternehmen. Was halten Sie von der Lösung bei DEC?

Tarifvertrag Südboden

Neue Entgeltregelung

Mitbestimmung bleibt

Faltblatt zu den persönlichen und betrieblichen Belastungen im Angestelltenbereich

Magendrücken? Kommt vom Kantinenessen.
Einschlafstörungen? Wahrscheinlich das Formaldehyd aus dem Schlafzimmerschrank.
Kopfweh? Sicher das Wetter.
Herzrhythmusstörungen? Vielleicht zu wenig Mineralien.
Nackenschmerzen? Wahrscheinlich beim Autofahren einen Zug gekriegt.
Nervös? Mal abends ein Buch über Entspannungsübungen lesen.
Augenflimmern? Wahrscheinlich neue Brille nötig.
Kreislaufbeschwerden? Zu heiß gebadet.
Zuhause ewig nicht zum Aufräumen gekommen? Chaos ist kreativ.
Potenzstörungen? Mann ist ja keine Maschine.
Tomatenpflanzen im Garten vertrocknet, weil die Zeit zum Gießen fehlte? Kanarische Tomaten schmecken sowieso besser.
Zähneknirschen im Schlaf? Wahrscheinlich stimmt die Gebißstellung nicht.
Katze verhungert? Warum hat sie sich keine Mäuse gefangen, das dumme Tier?
Keine Zeit für den Zahnarztbesuch? Aspirin soll ja sogar dem Herzinfarkt vorbeugen.
Magengeschwür wegen Kaffeemißbrauch? Dabei soll Vieltrinken doch gesund sein.
Urlaub wieder mal vertagt? Im Sommer ist es auf Fuerteventura sowieso hoffnungslos überfüllt – wie soll man sich da erholen?
Rendevous verpaßt? Wer weiß, wozu's gut ist. ...

IG Metall Angestellte

Kaufmännische Angestellte
mit der IG Metall

IG Metall

IG Metall

Neue modern gestaltete Materialien für Werbemaßnahmen im Angestelltenbereich

- leistungsbezogene Bezahlung und Gestaltung zukünftiger Entgeltsysteme;
- Konfliktfeld Arbeitszeit;
- Qualifikation und Personalentwicklung.

Die von der Konferenz verabschiedete „Mannheimer Erklärung" zur Situation und zu den Perspektiven der DV-/IT-Branche war in der Zwischenzeit schon mehrmals Grundlage für politische Erklärungen, unter anderem in einer Tagung des EMB. Durch eine Sonderausgabe des Brancheninfos „Netzwerk" wurde das politische Ergebnis der Tagung den Beschäftigten in den Betrieben der Branche zugänglich gemacht.

An anderer Stelle wurde bereits darauf hingewiesen, daß der Mobilfunk einen neuen Bereich mit gewaltigen Wachstumsraten darstellt und daß sich insgesamt mit der Telekommunikation eine neue, volkswirtschaftlich bedeutsame Schlüsselbranche entwickelt. Seit 1992 entstand hier eine Reihe neuer Unternehmen. Beispiele sind Mannesmann Mobilfunk oder E-Plus. Die IG Metall hat sich entschlossen den in diesem Bereich entstehenden neuen Aufgaben zugewandt. Als notwendig erwies sich insbesondere die Schaffung einer abgesicherten tariflichen Grundlage (perspektivisch für sämtliche Unternehmen in der Branche), um gleiche Wettbewerbs- und Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Dazu soll auch die verabredete Kooperation zwischen IG Metall und der Deutschen Postgewerkschaft beitragen. Einen großen Erfolg konnte die IG Metall bei Mannesmann-Mobilfunk erreichen. Bei den Aufsichtsratswahlen errang sie die Mehrheit der Stimmen und damit auch der Sitze. Nach einem intensiven Diskussionsprozeß entschied sich die Mehrzahl der Betriebsratsmitglieder nach einem Betriebsrätetreffen Ende September 1994, in die IG Metall ein- bzw. überzutreten, die seit dieser Zeit als führende Gewerkschaft anerkannt ist.

Die Umbrüche in den Industrie- und Beschäftigungsstrukturen sowie sinkende Mitgliederzahlen in traditionell starken Organisationsbereichen machten es zu einem dringenden Gebot, die Mitgliederentwicklung in industriellen Dienstleistungsbereichen zu einem strategischen Arbeits- und Investitionsziel zu machen und alles zu tun, um dort mehr Mitglieder zu gewinnen. Einer der für die IG Metall besonders wichtigen Sektoren, bei dem gerade im Angestelltenbereich große Mitgliederpotentiale bestehen, ist die Automobilindustrie. Im Rahmen des Projektes MitgliederEntwicklung wurden deshalb in Absprache mit den betreffenden Interessenvertretungen und Verwaltungsstellen in ausgewählten Betrieben der Automobilindustrie entsprechende Schritte unternommen. Das Konzept ist so angelegt, daß im weiteren Verlauf des Projektes ein Transfer der Erfahrungen über diese Betriebe hinaus erfolgt, um so die Möglichkeit zu schaffen, weitere Betriebe und Verwaltungsstellen in diese Maßnahmen einzubeziehen.

Auch im Bereich der Elektroindustrie gab es umfangreiche betriebspolitische Aktivitäten, vor allem in verschiedenen Siemens-Betrieben, die in das Verbundprojekt Angestellte einbezogen waren. Darüber hinaus wurde im Rahmen des Aufgabenbereichs „Industrielle Dienstleistungsbereiche" des ME-Projekts ein Unterprojekt „Elektroindustrie" geschaffen, in das exemplarisch vier Betriebe der Branche und mehrere Siemens-Betriebe aus der Region Mittelfranken einbezogen wurden. Außerdem werden einige weitere Betriebe durch entsprechende Transferleistungen (Workshops, Materialien) an den Projektaktivitäten teilhaben können. In den Pilotbetrieben wurden im Rahmen des ME-Projekts

systematische Maßnahmen zum Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen im Angestelltenbereich und zur Mitgliedergewinnung initiiert. Bereits nach einer Laufzeit von wenigen Monaten zeigten sich in einigen Betrieben konkrete Erfolge: So warb ein einzelner Betriebsrat beim Projektbetrieb Bosch Feuerbach in Stuttgart während einer Werbeaktion innerhalb von acht Wochen 105 (!) neue Mitglieder für die IG Metall, bei Miele in Gütersloh wurden gute Erfolge bei der Werbung von Auszubildenden erzielt – ein betriebliches Projektteam treibt den Mitgliedergewinnungsprozeß und den Strukturaufbau hochengagiert, systematisch und mit viel Phantasie voran. Eine umfassendere Bewertung der Projektaktivitäten war zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Berichts noch nicht möglich.

Von dem im Berichtszeitaum herrschenden Beschäftigungsabbau in der Stahlindustrie waren die Angestellten in starkem Umfang betroffen. Nachdem die Belegschaften im gewerblichen Sektor kaum mehr zu reduzieren sind, wenn die Produktion angesichts steigender Aufträge sichergestellt werden soll, ist zu befürchten, daß auch in der Stahlindustrie Rationalisierungsstrategien künftig verstärkt auf den Angestelltensektor ausgedehnt werden. In den Zentren der Stahlindustrie haben Angestellte mittleren Alters außerhalb ihrer bisherigen Arbeitsplätze kaum mehr Beschäftigungschancen. Die negativen Beschäftigungswirkungen eines anhaltenden Arbeitsplatzabbaus in diesem Wirtschaftszweig wurden bisher für die konkret betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über entsprechende Sozialpläne abgefedert. Da auch diese Sozialplanpolitik inzwischen überall gefährdet zu sein scheint, wurden – in Zusammenarbeit mit dem Zweigbüro des Vorstandes, unter anderem im Stahlaktionsausschuß – in wichtigen Unternehmen der bisherigen Stahlgesellschaften die notwendigen Schritte für den Ausbau der Angestelltenarbeit unternommen. Ein positives Beispiel für diese Kooperation war die äußerst erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit bei der Firma Mannesmann Mobilfunk. Im Berichtszeitraum wurde eine Studie zur Situation der AT-Angestellten in der Stahlindustrie erarbeitet und von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegeben. Nach wie vor liegen die Tarifgehälter für die Angestellten in der Stahlindustrie unterhalb des Niveaus der Metall- und Elektroindustrie. Diese Entwicklung ist organisationspolitisch um so gravierender, als im Rahmen der ursprünglichen Stahlkonzerne Techniker und Ingenieure, die unter den Stahltarifvertrag fallen, zum Teil erheblich weniger Einkommen realisieren können, als Kolleginnen und Kollegen in Unternehmen des gleichen Konzernverbundes, die zur Metall- und Elektroindustrie gehören.

Arbeit mit Zielgruppen

Der im Rahmen des Verbundprojektes Angestellte gebildete Arbeitskreis „Weibliche Angestellte“ bemühte sich um die Verbesserung der gewerkschaftlichen Arbeit mit dieser Arbeitnehmergruppe. Unter Federführung der Vorstandsbereiche Angestellte und Frauen arbeiten in diesem Kreis Vertreterinnen der Betriebsräte und Vertrauenskörper aus Pilotbetrieben des Verbundprojektes (überwiegend aus dem High-Tech-Bereich) zusammen. Dem Arbeitskreis gehö-

ren ferner Schwerpunktsekretäre aus dem Verbundprojekt und Vertreterinnen weiterer Vorstandsbereiche an, die mit dem Thema befaßt sind. Inhaltlich folgten der Bestandsaufnahme zur Situation weiblicher Angestellter in den einzelnen Betrieben systematisch angelegte Aktivitäten zur tariflichen Eingruppierung und zur Höhergruppierung sowie Diskussionen über die neuen tariflichen Konzepte der IG Metall aus Sicht weiblicher Angestellter, aber auch Diskussionen und Initiativen zu Fragen der Qualifizierung, Personalentwicklung und arbeitsorganisatorischen Konzepten.

Arbeitsgestaltung und Leistungsverdichtung bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf waren weitere wichtige Themen, mit denen sich der Arbeitskreis befaßte. Weiterhin wurden Möglichkeiten zur betrieblichen Frauenförderung und Handlungsansätze in den Betrieben pilothaft erprobt. Es wurden Arbeitshilfen entwickelt und in gemeinsamem Erfahrungsaustausch beraten. Es gab viele Anregungen zu neuen Arbeits- und Anspracheformen und einen Workshop zur Verbesserung der innerbetrieblichen Öffentlichkeitsarbeit. Die umfangreichen Arbeitsergebnisse wurden in der Broschüre „Interessenvertretung mit weiblichen Angestellten" zusammengefaßt und stehen somit allen zur Verfügung, die heute erste Schritte in Richtung auf eine zielgruppenorientierte Betreuung weiblicher Angestellter unternehmen wollen und hierfür Anregungen suchen. Weitere wichtige Impulse ergaben sich aus dem speziell für Ingenieurinnen in der Automobilindustrie veranstalteten Wochenendseminar, das auf großes Interesse und äußerst positive Resonanz stieß. Die wichtigsten dort behandelten Themen waren die Auswirkungen der Konzepte für eine neue Arbeitsorganisation, die Vereinbarkeit von Familie und engagierter Berufstätigkeit sowie der Zugang von Frauen zu Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Es war offensichtlich, daß dieses zielgruppenspezifische Angebot in der branchenbezogenen Betreuung von Frauen eine Lücke in der Arbeit der IG Metall ausfüllte. Im Rahmen des ME-Prozesses startete im Herbst 1994 das Projekt „Kaufmännische Angestellte", mit dem – berufsbedingt – insbesondere weibliche Angestellte angesprochen werden sollten. Auch bei anderen Bildungs- und Beteiligungsangeboten konnte eine erfreuliche Zunahme bei der Teilnahme weiblicher Angestellter verzeichnet werden. Das gleiche gilt hinsichtlich der spezifischen Angebote für Betriebsräte und Beschäftigte der DV-/IT-Branche.

Weitere Workshops vertieften und problematisierten die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf speziell für weibliche Betriebsratsmitglieder aus dem Angestelltenbereich.

Ebenfalls im Verbundprojekt Angestellte entstand ein zentraler Arbeitskreis „Junge Angestellte". Zwar haben die Nachwirkungen der Arbeitskreisarbeit mit Sicherheit individuell Früchte getragen, aber eine Verstetigung der Aktivitäten in den beteiligten Betrieben war über Einzelpersonen, die im Jugendbereich bekanntlich häufig wechseln, nur ausnahmsweise möglich. Hierfür fehlte eine stärkere Vernetzung mit den betreuenden Verwaltungsstellen, um die sich die für diese Arbeit Verantwortlichen allerdings intensiv bemüht hatten.

Andererseits gab es im Nachhinein aus Betrieben und Verwaltungsstellen zahlreiche Aufforderungen an die Abteilung Angestellte, gezielte Angebote für die Thematik „Junge Angestellte" zu unterbreiten. Daraufhin kam im Herbst 1994 ein Workshop „Interessenvertretung mit jungen Angestellten nach der Berufsausbildung" zustande, in dem Handlungsteams aus Betriebsrat, Jugend- und

Auszubildendenvertretung und gegebenenfalls auch dem Vertrauenskörper angesprochen wurden. Ziel des Workshops war die Verbesserung der Zusammenarbeit dieser Gremien bei der Ansprache junger Angestellter im Betrieb. Diesmal ging es allerdings nicht um den Slogan „Wir gewinnen die Neuen für uns", sondern in erster Linie um die Hinwendung zu den Berufsanfängerinnen bzw. -anfängern, die sich, so die Ausgangsthese, in einer für sie persönlich wichtigen Orientierungsphase befinden, in der die IG Metall ihnen interessante Perspektiven bieten sollte. Dieser Workshop war hervorragend besucht. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurden dokumentiert und als Material für die Bildungsarbeit zur Verfügung gestellt. Damit verband sich die Empfehlung, das Seminarkonzept zu übernehmen und gegebenenfalls weiterzuentwickeln.

Das Projekt „Kaufmännische Angestellte", dem ein berufspolitischer Ansatz zugrunde liegt, verfolgte von Anfang an das Ziel, die Interessen junger Angestellter, die sich vor allem im Hinblick auf die Umsetzung der neuen kaufmännischen Berufsbilder ergeben, aufzugreifen und in der Organisationsarbeit fest zu verankern.

Im AT-Arbeitskreis sind folgende Unternehmen – in der Regel durch Betriebsratsmitglieder aus dem Kreis außertariflich beschäftigter Angestellter – vertreten: Siemens Nixdorf, Siemens AG (verschiedene Unternehmensbereiche und Standorte), Krupp-Hoesch, Thyssen Saarstahl, Preussag, Ford, BMW, Philips, HEW, TEMIC (Daimler-Benz), Deutsche Aerospace, Carl Zeiss Jena, Bosch, KHD. Sie vertreten die Interessen großer AT-Gruppen. Für sie ist dieser Arbeitskreis meist die einzige Gelegenheit, Probleme und deren Lösungsmöglichkeiten durch die gewerkschaftliche Interessenvertretung zu beraten, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Ansätze zu entwickeln. Im Berichtszeitraum fanden jährlich drei Tagungen statt, die jeweils in enger Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen Angestellte und Tarifpolitik sowie dem Sprecher des Arbeitskreises vorbereitet, koordiniert und durchgeführt wurden. Schwerpunktthemen dieser Tagungen waren:

- Betriebsvereinbarungen über Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im AT-Bereich;
- Entwicklung von Entgeltstrukturen und deren Beziehungen zu den Tarifverträgen;
- Gehaltsvergleich unter den beteiligten Unternehmen;
- Prüfliste für Einzelarbeitsverträge;
- Faltblatt der IG Metall für AT-Angestellte;
- Informations- und Erfahrungsaustausch über die Umstrukturierungsprozesse in den industriellen Großunternehmen und deren Folgen für Beschäftigung, Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der außertariflich entlohnten Angestellten.

Mit Beginn des Jahres 1994 sind erstmals zwei Folgen eines „Newsletters" erschienen, in dem Informationen zu rechtlichen, wirtschaftlichen, betrieblichen und gewerkschaftlichen Fragen angeboten werden – zunächst für die Mitglieder des Arbeitskreises. Angesichts der gegenwärtigen Entwicklung, die durch Forschungsberichte bestätigt wurde, zahlreichen Anfragen aus Verwaltungsstellen und Betrieben, ist davon auszugehen, daß die IG Metall durch eine kompetente

Interessenvertretung dieser Gruppen ihre politische Gestaltungskraft betrieblich und gesellschaftlich beträchtlich stärken kann.

Als Beleg für die weiter wachsende Bedeutung der außertariflich Beschäftigten sei exemplarisch auf einige Strukturdaten der Siemens AG verwiesen: Der Angestelltenanteil an den Beschäftigten (1970: 200 500, 1993: 185 300) wuchs dort von 37 vH (1970) auf 59 vH im Jahr 1993. Unter den Angestellten wiederum wuchs im gleichen Zeitraum die Gruppe der Hochschulabsolventen sehr viel schneller, und zwar von 10 vH auf 25 vH. Die große Mehrzahl dieser Beschäftigten zählt zum AT-Bereich.

Auch die Zahl der im Metallhandwerk beschäftigten Angestellten ist im Berichtszeitraum erheblich angestiegen. Insbesondere im Kraftfahrzeughandwerk ist angesichts zunehmender Vertriebs- und Serviceleistungen eine wachsende Zahl von Angestellten anzutreffen. In vielen Betrieben des Metallhandwerks konnte der Organisationsgrad der Angestellten erheblich verbessert werden. Die Tarifauseinandersetzungen des Jahres 1994 haben im Kraftfahrzeughandwerk ebenfalls zu einer Verbesserung des Organisationsgrades beigetragen. Bei Warnstreiks sowie im Arbeitskampf selbst beteiligten sich Angestellte stärker als in der Vergangenheit. Die Vertretung der Angestellten in der Handwerksarbeit der IG Metall ist allerdings nach wie vor unzureichend. Ein von den Abteilungen Angestellte und Handwerk für den Herbst 1994 gemeinsam geplanter Workshop zur Situation der Angestellten im Handwerk wurde auf 1995 verschoben. Es wurde festgestellt, daß erst einmal eine Bestandsaufnahme der Situation der Angestellten im Metallhandwerk erfolgen muß, bevor wirklich erfolgversprechende Perspektiven für die Zukunft entwickelt werden können.

Die Angestelltenarbeit im Metallhandwerk wird weiter an Bedeutung gewinnen, weil die novellierte Handwerksordnung erstmals auch die Wahl von Angestellten in die Gremien des Handwerks ermöglicht. Bisher konnten ausschließlich Gesellen und Meister in diese Gremien entsandt werden. Die Novellierung der Handwerksordnung hat zumindest in diesem Zusammenhang überkommenes „Zunftdenken" beseitigt und gleiche Voraussetzungen bezüglich des aktiven und passiven Wahlrechtes für gewerbliche und angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hergestellt.

Die früher in der Arbeit der IG Metall eher am Rande stehende Gruppe der kaufmännischen Angestellten, die heute noch unterproportional organisiert ist, aber eine Organisationsreserve von rund einer dreiviertel Million Beschäftigter im Bereich der Metallwirtschaft darstellt, rückte im Verlauf des Berichtszeitraums, wie es auch im Antrag 226 des letzten Gewerkschaftstages gefordert wurde, verstärkt ins Zentrum der gewerkschaftlichen Arbeit. Neben den Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Arbeitskreis „Weibliche Angestellte" des Verbundprojekts konnte die erste Phase eines größer angelegten Projekts „Kaufmännische Angestellte" als Unterprojekt des Aufgabenbereichs „Industrielle Dienstleistungsbereiche" des Mitgliederentwicklungsprojektes verankert werden. Dieses Unterprojekt wird von den Abteilungen Berufsbildung und Angestellte im Zusammenwirken mit der Bezirksangestelltensekretärin des ausgewählten Pilotbezirks Wuppertal koordiniert. Am Projekt nehmen die Verwaltungsstellen Gummersbach, Hattingen, Remscheid und Iserlohn teil, jeweils mit ausgewählten Betrieben und engagierter Betreuung der Teilprojekte durch hauptamtlich
650 Beschäftigte aus den Verwaltungsstellen. Das Projekt verfolgt vorrangig das

Ziel, berufspolitische Aufgaben und Fragen der Arbeitsgestaltung im Bereich kaufmännischer Angestellter in enger Anbindung an die betrieblichen Pilotprojekte aufzugreifen, fachbezogene Arbeitshilfen sowie weiteres unterstützendes Material für die Ansprache kaufmännischer Angestellter zu erarbeiten sowie Seminare und Veranstaltungen hierfür zu entwickeln und zu erproben. Als Arbeitsschwerpunkt dieser Projektphase wurde der Themenkomplex „Büro 2000" gewählt. Über die beschriebene Pilotphase im Bezirk Wuppertal hinaus werden in jedem Fall weitere Interessierte von der geleisteten Arbeit profitieren. Bei erfolgreichem Verlauf sollen dann weitere Themenschwerpunkte verabredet werden.

Die Industriemeister bilden die mit Abstand höchstorganisierte Beschäftigungsgruppe unter den Angestellten der Metallwirtschaft. Der Organisationsgrad lag im Berichtszeitraum bei etwa 50 vH. Derzeit sind rund 190 000 Industriemeister in der Metall- und Elektroindustrie beschäftigt. Ein beträchtlicher Teil dieser, mit dem Meisterzertifikat der Industrie- und Handelskammern ausgestatteten, Meister ist allerdings im Betrieb nicht in einer Meisterfunktion tätig. Viele Facharbeiter, die sich als Industriemeister qualifiziert haben, beklagen die äußerst geringen Möglichkeiten, tatsächlich in einer „Meisterschaft" der erworbenen Qualifikation eingesetzt zu werden. Angesichts neuer Produktionskonzepte und der damit verbundenen Reorganisation der Arbeitsstrukturen in der Metallindustrie werden sich Berufsbild und Aufgabenstellung des Industriemeisters nachhaltig verändern. In der Fachdiskussion gibt es auch die Auffassung, daß die Funktion des Meisters unter den Bedingungen von Gruppenarbeit und Lean Production erheblich abnehmen bzw. ganz überflüssig werden wird. Viele Beispiele belegen, daß diese Entwicklung nicht eintreten muß, wenn über entsprechende Vereinbarungen die Aufgabenstellung des Industriemeisters fortentwickelt und angereichert wird. Unverkennbar ist allerdings, daß der Meister künftig erheblich mehr soziale Kompetenz, Organisationsvermögen und Fähigkeiten zur Menschenführung besitzen muß.

Die IG Metall hat auf der Grundlage einer koordinierten Arbeit in den zuständigen Fachabteilungen im Berichtszeitraum ein gutes Verhältnis zur „Industriemeistervereinigung" entwickeln können. In einer gemeinsamen Fachtagung diskutierten in der IG Metall organisierte Industriemeister und Vertreter der Industriemeistervereinigung über das zukünftige Berufsbild sowie die betriebliche Aufgabenstellung dieser Beschäftigtengruppe. Die Ergebnisse der Fachtagung, die auf außerordentlich breite Resonanz stieß, flossen in das Positionspapier der IG Metall zur Reformdiskussion über die Rolle der Industriemeister ein. Vertreter der IG Metall nahmen auch Einfluß auf die Diskussion über das Arbeitspapier „Industriemeister 2000" des Deutschen Industrie- und Handelstages und beteiligten sich an mehreren Projekten des Bundesinstitutes für Berufsbildung sowie der Hans-Böckler-Stiftung zur Zukunft des Industriemeisters. Es kommt nun darauf an, die Funktion des Industriemeisters anzureichern und aufzuwerten, wobei allerdings zu erwarten ist, daß die Zahl der Industriemeister tendenziell abnehmen wird. Der Berufsgruppe „Meister" kommt auch deshalb besonderes gewerkschaftspolitisches Gewicht zu, weil die Erreichung der Meisterqualifikation eine der wenigen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten für qualifizierte Facharbeiter ist. Die IG Metall wird sich weiterhin dafür einsetzen, daß die Meisterqualifikation zur Aufnahme eines Studiums an Hochschulen und Fachhochschulen befähigt und damit der Hochschulreife

gleichgesetzt wird. Über diesen Weg könnte ein gutes Beispiel zur Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung gegeben werden.

Im Rahmen der Aktivitäten in der DV-/IT-Branche wurden neue Wege für die Ansprache und Beteiligung der Beschäftigten gesucht. Besonders erfolgreich waren zwei zentrale Seminare für Betriebsratsmitglieder und einzelne Vertrauensleute, in denen es um tätigkeits- bzw. berufsspezifische Inhalte der Arbeit in Rechenzentren bzw. in der Softwareentwicklung ging. Äußerst positiv wurde es von den Teilnehmenden bewertet, daß ihnen die IG Metall die Möglichkeit zum betriebs- und unternehmensübergreifenden Informationsaustausch bot – malten die Unternehmer der Branche doch den Beschäftigten permanent die Markenkonkurrenz und die höhere Flexibilität, die niedrigeren Kosten beim Konkurrenzunternehmen und damit die eigene düstere Zukunft an die Wand, sollten die Beschäftigten keine Zugeständnisse machen. Der in den Seminaren begonnene Informationsaustausch setzte sich in vielen Fällen fort und führte zu einer stabilen Vernetzung zwischen den Funktionärinnen und Funktionären. Auch die zentrale Ausgangsthese beider Seminarkonzeptionen, daß nämlich eigene berufsfachliche Interessen auch für nicht freigestellte Funktionäre ein ausgezeichneter Anknüpfungspunkt für überzeugende Mitgliedergewinnungsgespräche seien, scheint sich zu bewahrheiten.

Weibliche Angestellte in männerdominierten Personalalstrukturen sind im Bereich der Metallwirtschaft vor allem Ingenieurinnen. Vor diesem Hintergrund und zusätzlich angeregt durch viele Anfragen aus Automobilunternehmen, organisierte die IG Metall ein beachtetes und stark frequentiertes Wochenendseminar für diese Fachkräfte. Die Teilnehmerinnen hoben hervor, daß ihnen bisher eine solche Gelegenheit zum qualifizierten und ergebnisorientierten Gedankenaustausch über ihren Beruf noch niemals geboten worden war.

Mehrere Teilnehmerinnen sind inzwischen enger in die Arbeit der IG Metall einbezogen und bereichern die männlich dominierten Macht-, Denk- und Arbeitsstrukturen der IG Metall durch Phantasie, Pragmatismus und Fachkompetenz.

Vorfeldarbeit: Studierende, Hochschulen

Die vom 17. ordentlichen Gewerkschaftstag 1992 angenommenen Anträge zu vermehrten Anstrengungen der IG Metall im Hochschulbereich haben weitere Schritte in diese Richtung bewirkt, aber die konkrete Arbeit vor Ort kam (von Ausnahmen abgesehen) insgesamt nur schleppend voran. Eine erfreuliche Ausnahme bildete das Zustandekommen der Broschüre „Studierende im Betrieb – Informationen für Praktikant(inn)en und Werkstudent(inn)en in der Metallwirtschaft". Verwaltungsstellen und Betriebsräte haben diese aktuelle Informations- und Handlungshilfe außerordentlich positiv aufgenommen und in kurzer Zeit mehrere tausend Exemplare angefordert.

Dieses von der 14. Angestelltenkonferenz 1992 in Köln als dringliche Zukunftsaufgabe bezeichnete Feld ist – wie andere Reformvorhaben auch – durch die

großen Anforderungen des Einigungsprozesses, den tiefgreifenden Strukturwandel in der Metallwirtschaft und die gleichzeitige Beschäftigungskrise etwas an den Rand gedrängt worden. Angesichts der demographischen und qualifikatorischen Entwicklung wird dieses Themenfeld die IG Metall jedoch immer mehr fordern.

In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, daß die koordinierende Funktion des DGB auch auf diesem Themenfeld immer wichtiger wird. Der handlungspolitische Druck wird größer, denn für wachsende Teile gegenwärtiger und künftiger Belegschaften werden Hoch- und Fachhochschulabschlüsse vorausgesetzt. Mehr als zwei Drittel der Studierenden an ingenieurwissenschaftlichen Bereichen von Fachhochschulen sind junge Facharbeiter. Viele von ihnen müssen sich gegenwärtig mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder tariflichen Eingruppierungen unterhalb ihrer früheren Facharbeiterlöhne abfinden. Allein schon für diese durchaus ansprechbaren Gruppen von Studierenden lohnen sich konzentrierte Anstrengungen seitens der IG Metall, die allerdings nicht auf die lange Bank geschoben werden dürfen. Hinzu kommt, daß der wechselseitige Transfer von Wissen, technisch-naturwissenschaftlichen Innovationen und Personal für die Zukunft des Industriestandortes Deutschland eine immer größere Bedeutung erhält. Durch eine verstärkte Aktivierung der Träger betrieblicher und beruflicher Kompetenzen unter den Mitgliedern und durch eine extensive Nutzung der Mitbestimmungsmöglichkeiten muß dieser Entwicklung Rechnung getragen werden. Inzwischen hat sich eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe auf Vorstandsebene gebildet, die diese Vorfeldaktivitäten bündeln und effektiver gestalten will. Initiativen zur Einbindung der Thematik in die Projekte OrganisationsEntwicklung und MitgliederEntwicklung mußten aus Kapazitätsgründen vorerst zurückgestellt werden, verlieren aber keineswegs an Relevanz.

Seit 1993 wurden immer wieder exemplarische Arbeitsschritte vorgeschlagen, um diesem wichtigen Handlungsfeld den richtigen Stellenwert in der Organisation einräumen zu können. Initiativen in einigen Verwaltungsstellen, beispielsweise ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Projekt zur Thematik „Hochschule – Betrieb" in Erlangen, sind wichtige Schritte auf dem Wege zu einer weiteren Sensibilisierung für dieses Aufgabenfeld und zur Erzielung eines generellen qualitativen und quantitativen Durchbruchs.

Öffentlichkeitsarbeit für den Bereich der Angestellten

Im Berichtszeitraum wurde der Öffentlichkeitsarbeit als einem wichtigem gewerkschaftlichen Handlungsfeld größere Aufmerksamkeit gewidmet. Die Abteilung Angestellte betreute im Zusammenarbeit mit der Redaktion die „Metall-Beilage" im DGB-Angestelltenmagazin, für die Joachim Töppel verantwortlich zeichnete. Im Zuge der Neuorientierung der Medienpolitik von IG Metall und DGB wurde das Angestelltenmagazin zum 31. Dezember 1994 eingestellt. Die bis zu diesem Zeitpunkt erfolgten Veröffentlichungen spiegelten unverkennbar die Schwerpunktthemen und die Diskussionsprozesse zur

weiteren Profilierung der Angestelltenarbeit in der IG Metall wider und erreichten allgemein eine hohe Akzeptanz.

Um eine stärkere Zielgruppenorientierung zu unterstützen, wurde vereinbart, bei Bedarf qualifizierte Informationen zur Angestelltenarbeit in bestimmten Branchen und Unternehmen herauszugeben. Dies fand zum Beispiel in einer weiteren Ausgabe von „Netzwerk" seinen konkreten Niederschlag. In der informationstechnischen Industrie hat sich der hohe Stellenwert von Betriebszeitungen bei der Gewinnung und Mobilisierung von Angestellten für die IG Metall deutlich gezeigt. Sowohl Initiativen zur Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen des Verbundprojektes Angestellte, als auch individuelle betriebliche Aktivitäten zur Verbesserung des Erscheinungsbildes der IG Metall wurden in mehreren Beiträgen als Anregung für ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen bzw. Funktionäre öffentlichkeitswirksam dargestellt und von der Abteilung Angestellte aktiv unterstützt.

Im Rahmen mehrerer Bildungsveranstaltungen zu Fragen der gewerkschaftlichen Betriebspolitik im Angestelltensektor wurden spezielle Seminare zur inhaltlichen Gestaltung von Betriebszeitungen durchgeführt. Veröffentlichungen in Fachzeitschriften und in der Tagespresse sowie mehrere Pressegespräche dienten der Verbreiterung angestelltenpolitischer Vorhaben und Ergebnisse der IG Metall, aber auch der Vermittlung konkreter Fach- und Sachthemen. Unter anderem geschah dies im Zusammenhang mit Workshops, Seminaren und der Branchenfachtagung zum Bereich Datenverarbeitung / Informationstechnologie, die 1993 in Mannheim stattfand.

Die beiden im Berichtszeitraum durchgeführten Wochenseminare zur Öffentlichkeitsarbeit im Angestelltenbereich stießen auf eine große und positive Resonanz und hatten konkrete bzw. praktische Konsequenzen in den Betrieben, aus denen die am Seminar teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen kamen. In Pressekonferenzen und Hintergrundgesprächen wurde insbesondere die Position der IG Metall zur Entwicklung in der nachrichtentechnischen Industrie vermittelt. Inzwischen ist die IG Metall gerade in angestelltenpolitischen Fragen zu einer geschätzten Anlaufstelle für die Redaktionen von Presse, Funk und Fernsehen geworden. Besonders in Verbindung mit dem Arbeitskampf bei Digital Equipment wurden viele Anfragen an die Abteilung Angestellte gerichtet. Die dabei geknüpften Kontakte bezogen sich auch auf ausländische Presseorgane, die in einem erheblichen Maße über den DEC-Arbeitskampf berichteten. Die Kontakte zu den Redaktionen wissenschaftlicher Publikationen konnten ebenfalls erweitert werden. Themen waren unter anderem die Position der IG Metall zur Ingenieursausbildung, Beiträge zu für die Angestelltenarbeit relevanten Forschungsprojekten und die Positionsbestimmung zu allgemeinen sozialwissenschaftlichen Fragen.

Mitarbeit im DGB

Die Mitarbeit der IG Metall in den Gremien des DGB war besonders geprägt durch eine intensive Diskussion um die Reorganisation des Bundes als Dachverband (DGB-Reform). Dazu gehörte auch die Debatte über die zukünftigen

Strukturen der Personengruppenarbeit. Im Hinblick auf die Angestelltenarbeit wurde dabei insbesondere die Frage diskutiert, ob auch in Zukunft Angestelltenausschüsse auf allen Ebenen des DGB Bestandteil der Satzung bleiben sollten. Debatten gab es ferner darüber, ob es sinnvoll ist, weiterhin auf örtlicher, Landes- und Bundesebene Angestelltenkonferenzen nach dem Delegiertenprinzip abzuhalten.

Die IG Metall engagierte sich intensiv in dieser Debatte und bei der Vorbereitung der Antragsgestaltung für den 15. Ordentlichen Bundeskongreß des DGB im Juni 1994. Aus dieser Diskussion entwickelte sich – nicht zuletzt auf Initiative der IG Metall – der Vorschlag zur Bildung eines Sekretariats Angestelltenpolitik auf der Ebene des DGB-Bundesvorstandes, das die politische Dach- und Dienstleistungsfunktion des DGB im Politikfeld Angestellte zukünftig wahrnehmen soll. Ihm zur Seite stehen soll ein Arbeitskreis von Vertretern der Einzelgewerkschaften, der an die Stelle des bisherigen Bundesangestelltenausschusses tritt. Diese Vorstellungen wurden Grundlage der Beschlußfassung des DGB-Bundeskongresses in Berlin. In diesem Beschluß wurde ausdrücklich festgehalten, daß unter anderem die Wahrnehmung der gemeinsamen Aufgaben aller Gewerkschaften für Arbeiter und Angestellte satzungsgemäße politische Verpflichtung des Bundes bleibt. Zur Umsetzung dieses Satzungsauftrages sind neue Richtlinien zu erarbeiten und zu verabschieden. Die Mitgliedergewinnung und -betreuung ist nach diesem Beschluß Aufgabe der Mitgliedsgewerkschaften. Zur Stärkung der politischen Dachfunktion des DGB gehört es jedoch, zu zentralen angestelltenpolitischen Interessenfeldern den branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch zu organisieren und unterschiedliche gewerkschaftliche Ansätze zu gemeinsamen Strategien und Umsetzungskonzepten zusammenzuführen.

Internationale Angestelltenpolitik

Die IG Metall hat im Berichtszeitraum weiterhin im Beratenden Ausschuß des IMB aktiv mitgearbeitet und in dessen Arbeit neue Initiativen eingebracht. Das Bedürfnis nach Austausch von Informationen und Erfahrungen über geeignete Strategien zur Gewinnung der Angestellten in den verschiedenen Ländern mit ihren unterschiedlichen Traditionen und Strukturen hat spürbar zugenommen. Hinzu kam, daß mit der FIET (Internationaler Bund der Privatangestellten) eine eigene internationale Organisation für die Angestelltengewerkschaften geschaffen wurde. Es erwies sich als erforderlich, auch auf internationaler Ebene neue Formen der Zusammenarbeit im Hinblick auf die Angestelltenpolitik und -organisation zu entwickeln. Der beratende Ausschuß für die Angestelltenpolitik befaßte sich intensiv mit diesen Fragen. Er bereitete die Weltkonferenz in Tokio vor, die vom 17. bis zum 19. Februar 1993 stattfand. Die Konferenz beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit den Veränderungen der Industriestrukturen und den neuen Herausforderungen für die Gewerkschaften. Es wurde ein umfangreicher Bericht „Gewerkschaften verbessern das Arbeitsleben – Orientierung auf die Zukunft" vorbereitet, der ausführlich diskutiert und anschließend verabschiedet wurde. Joachim Töppel hielt auf dieser Konferenz

ein Referat zum Thema „Gewerkschaftliche Positionen zu neuen Formen der Arbeitsorganisation". Ende 1993 wurde im Anschluß an die Weltkonferenz ein gemeinsames internationales Untersuchungsprojekt vereinbart, das in enger Zusammenarbeit mit der FIET und dem Europäischen Gewerkschaftsbund durchgeführt wird und an dem sich auch die IG Metall aktiv beteiligt. Gegenstand des Projektes ist die Untersuchung von Veränderungen der Arbeits- und Unternehmensstrukturen in multinationalen Konzernen sowie deren Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit. Die IG Metall trug dazu mit einem Untersuchungsbericht über den Bereich ABB bei. Die Ergebnisse sollen im Laufe des Jahres 1995 veröffentlicht werden.

Auch im Europäischen Metallgewerkschaftsbund wurden die angestelltenpolitischen Aktivitäten verstärkt. In Zusammenarbeit mit der FIET wurde ein Arbeitskreis „Euro-Cadres" gegründet. Die IG Metall war aktiv an dieser Initiative beteiligt, die vom Europäischen Gewerkschaftsbund, dem EMB und FIET getragen wird. „Euro-Cadres" bearbeitet als gewerkschaftliche Instanz auf europäischer Ebene berufliche und soziale Fragen, die insbesondere Führungskräfte, Ingenieure, Naturwissenschaftler und andere hochqualifizierte Angestelltengruppen betreffen, und entwickelt Perspektiven gemeinsamen Handelns, zum Beispiel zur Beschäftigungssituation, zur Anerkennung von Berufsabschlüssen, zur Weiterbildung und Qualifikation und zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Jahrestagungen und Projekte werden in den Arbeitsgruppen des EMB und der FIET mit aktiven Beiträgen der IG Metall vorbereitet. Es ist gelungen, die von den Arbeitgeberverbänden und den Berufsverbänden der leitenden Angestellten (in der Bundesrepublik ist dies die ULA) beabsichtigte separate internationale Interessenvertretung zu verhindern. Ebenso wie die EURO-FIET führt auch der EMB mit Unterstützung der Europäischen Union europaweite Tagungen für Vertreter aus Unternehmen der gleichen Branche durch. Dabei werden die wirtschaftlichen, technologischen und beschäftigungspolitischen Entwicklungen der Branche vorgestellt, um aus diesen Informationen dann die richtigen Schlußfolgerungen ziehen zu können. Wichtig sind auch die Aktivitäten des EMB zur Bildung von Euro-Betriebsräten. Dazu werden auf Konzernebene mit Hilfe des EMB Betriebsräteseminare und Tagungen durchgeführt, und zwar vor allem mit dem Ziel, Euro-Betriebsräte tatsächlich durchzusetzen.

Die verstärkte Einbeziehung angestelltenpolitischer Themen in die Politik des EMB ist insbesondere vor dem Hintergrund des Europäischen Binnenmarktes, der am 1. Januar 1993 in Kraft trat, und der Weiterentwicklung der Europäischen Union notwendig. Der Europäische Binnenmarkt wird auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Angestellten große Auswirkungen haben. Viele berufspolitische Fragestellungen, wie die Anerkennung von Berufsabschlüssen und Diplomen auf europäischer Ebene, sind zu lösen. Darüber hinaus werden sich neue tarifpolitische Fragestellungen sowie berufliche Themen ergeben, die zum Beispiel mit der internationalen Normung verbunden sind.

Die IG Metall hat im Internationalen Bund der Privatangestellten auf globaler und europäischer Ebene aktiv mitgearbeitet. In der FIET sind derzeit 365 Gewerkschaften mit 11 Millionen Angestelltenmitgliedern aus 107 Ländern vertreten. Im März 1994 fand in Amsterdam die europäische Regionalkonferenz der FIET statt. Joachim Töppel wurde als neues Mitglied in den Regionalvorstand gewählt. Im Mittelpunkt der Konferenz standen folgende Themen:

- Aufbau starker Gewerkschaften in einem demokratischen Europa;
- Beschäftigung – eine Herausforderung für Europa;
- EURO-FIET und der soziale Dialog.

Im Mai 1994 fand in Budapest die Industriekonferenz der EURO-Fiet zum Thema „Industrieller Wandel in einem geeinten Europa" statt, an deren Vorbereitung und Durchführung die IG Metall aktiv mitwirkte. Fragen der Streßprävention in der Arbeitswelt, Arbeitsbedingungen, Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechte in multinationalen Unternehmen und die unsicheren Zukunftsaussichten standen ebenso im Mittelpunkt wie die organisationspolitischen Herausforderungen im Bereich Informationstechnologie.

Die FIET legt das Schwergewicht ihrer Tätigkeit auf die Organisierung der europäischen Zusammenarbeit in der Computerbranche. Seit drei Jahren führt sie jährlich einmal ein europäisches Computerforum durch, das sich zur Profilierung der Gewerkschaften in der Branche entwickelt hat.

Senioren

Das gesellschaftliche und organisationspolitische Engagement vieler nicht mehr im aktiven Berufsleben stehender Menschen hat in den letzten Jahren ständig zugenommen. Auf der Grundlage bisheriger Erfahrungen und angesichts der demographischen Entwicklung, der Beschäftigungssituation sowie der Veränderungen in der Mitgliederstruktur ist es ein gesellschaftspolitisches Erfordernis, der Seniorenarbeit die entsprechende Bedeutung beizumessen.

Soziale Verunsicherungen, zunehmende Verwässerung politischer und sozialer Werte, das permanente Infragestellen sozialstaatlicher Errungenschaften und nicht zuletzt die Zukunft einer solidarischen Altersvorsorge und Altersversorgung in ihrer Vielschichtigkeit haben das Bedürfnis älterer Menschen verstärkt, sich interessiert zu beteiligen und sich vielerorts in die Ausgestaltung der deutschen Einheit einzumischen. Das trifft in besonderer Weise auf Senioren der Gewerkschaften zu, die mit Nachdruck vielfältigere Möglichkeiten und Formen der aktiven Beteiligung an der Entwicklung ihrer Organisation – und damit der Gesellschaft – einfordern. Es handelt sich um einen Prozeß, der durch die deutsche Einheit und das damit einhergehende Zusammentreffen unterschiedlicher gewerkschaftlicher Erfahrungen, Erwartungen, Ansprüche und Bedürfnisse neue Impulse erhielt.

Entsprechend dem Ergebnis des 17. ordentlichen Gewerkschaftstages hat der Vorstand der IG Metall auf die qualitativ veränderten Herausforderungen auch im Seniorenbereich reagiert und ein Ressort Seniorenarbeit geschaffen. Dies war ein wichtiges und in der IG Metall insgesamt positiv aufgenommenes Signal, der Arbeit mit und für Senioren (Übergangsgeldempfänger, Vorruheständler und Rentner) nach innen und nach außen ein größeres politisches Gewicht zu verleihen. Es war und ist nicht nur ein Gebot der Wahrnehmung des Interesses an aktiver Beteiligung, sondern auch ein Anspruch an die Organisation, Senioren noch vorbehaltloser Partizipations- und Einflußchancen zu eröffnen, die dem Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ glaubhaft Rechnung tragen. Die Praxis zeigt immer wieder, wie gerade Senioren der IG Metall aus West- und Ostdeutschland zur Verständigung beitragen und so einen wichtigen Beitrag zur inneren Gestaltung der Gewerkschaftseinheit leisten.

Orientierungsprobleme älterer Menschen in Ost und West, der ehemals andere gewerkschaftliche Bezug sowie der plötzliche Wegfall der betriebszentrierten Lebenseinstellung in den neuen Bundesländern, verbunden mit dem bisher nicht erfahrenen Phänomen von Arbeitslosigkeit, Altersübergangsregelungen und Frühverrentungen, haben die Ansprüche der immer jüngeren Älteren an die IG Metall beeinflußt. Zunehmende Bestrebungen nach sogenannten „Olympia-Mannschaften“ im Arbeitsleben, die massenhafte Vergeudung von Berufserfahrung, Fachwissen und sozialer Kompetenz sowie der frühere Übergang in den

Eine aktive Seniorinnen- und Seniorengruppe aus dem Ruhrgebiet, die sich nicht auf das „Altenteil“ zurückzieht.

Die Mitglieder, die nicht mehr im Erwerbsleben stehen gewinnen in der IG Metall immer mehr an Bedeutung.

IG Metall

Leistungen der IG Metall

für Seniorinnen und Senioren

IG Metall

Seniorinnen und Senioren werden in die aktuelle Gewerkschaftsarbeit der Verwaltungsstellen einbezogen.

Ruhestand, aber auch Entwicklungen wachsender finanzieller, sozialer und kommunikativer Belastungen und Defizite, prägen die Bedürfnisse und Erwartungen vieler Senioren in West- und Ostdeutschland gleichermaßen. Nie zuvor verfügten die Vorruheständler, Sozialplaner und Rentner über so bemerkenswerte Aktivitäts- und Mobilitätspotentiale wie heute. Im Berichtszeitraum wurde den sich verändernden Ansprüchen der Senioren nach mehr Beteiligung innerhalb der IG Metall zunehmend Rechnung getragen und die Interessen der älteren Mitglieder wurden sensibel aufgegriffen. Hierbei vollzog sich eine prozeßhafte Entwicklung, bei der die Prioritäten im Hinblick auf die Vielschichtigkeit der Anforderungen an die IG Metall keinesfalls aus dem Blick geraten dürfen. So gesehen, gilt es, dafür Sorge zu tragen, daß sich Seniorenarbeit als wichtiger Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit weiterentwickelt und ständig an politischem Profil gewinnt.

Der im Berichtszeitraum beschrittene Weg, der verstärkt auf Generationserfahrungen und ehrenamtliches politisches Engagement, zum Beispiel auf Multiplikatoren im außerbetrieblichen Bereich, setzt, wurde durch erste wichtige Schritte in Richtung vernetzter Kommunikations- und Arbeitsstrukturen unterstützt. Auf der Grundlage einer Vielzahl von Anregungen über Seniorenarbeitskreise hinaus wurden mit örtlichen und bezirklichen Gremien konkrete Verabredungen zur inhaltlichen Gestaltung der Arbeit getroffen. In den letzten zwei Jahren wurden weitere örtliche Arbeitskreise, vor allem in den neuen Ländern, ins Leben gerufen. So bestehen heute in nahezu allen Verwaltungsstellen Senioren- oder Rentnerarbeitskreise bzw. Gesprächskreise für ältere Mitglieder, die als wichtigste Informations- und Kommunikationsbasis zur Vorbereitung und Durchführung interessanter kultureller und politischer Veranstaltungen dienen und den Zugang Älterer zur IG Metall fördern. Besonders erfreulich ist die Tatsache, daß alle Bezirke nunmehr über bezirkliche Arbeitskreise bzw. konkrete Ansprechpartner für Sprecherinnen- oder Sprecherkreise verfügen, mit deren Hilfe bereits in vielen Fällen eine effektive Koordination geplanter Aktivitäten möglich wurde. Die Förderung wechselseitiger Besuche und Arbeitstreffen zwischen Arbeitskreisen aus West und Ost, gemeinsame Seminare und gegenseitiger Erfahrungsaustausch vor Ort sowie die Unterstützung gewünschter Patenschaften hatten einen hohen Stellenwert. Ähnlich positive Wirkungen erzielten Workshops und Kurzseminare unter dem Motto „Senioren als Brücke zwischen Ost und West" – ein gestaltender Anspruch, der auf der Ebene des DGB sensibel aufgegriffen werden sollte.

In vielen Auseinandersetzungen, insbesondere bei den Streikaktionen der zurückliegenden Jahre, die sowohl die Stahlindustrie wie auch die Metall- und Elektroindustrie betrafen, und vor allem in den Tarifauseinandersetzungen des Metallhandwerks hat sich die aktive Beteiligung der Seniorenarbeitskreise bewährt. Nicht selten waren sie vor Ort Aktionsträger der Mobilisierung. In diesem Zusammenhang ist das hervorragende Engagement vieler Senioren im Rahmen des ersten Arbeitskampfes in Ostdeutschland zur Verteidigung des Stufentarifvertrages zu nennen. Als Streikhelfer und -helferinnen, aber auch durch Initiativen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit haben sich Senioren hervorgetan und manche Lücke im Kommunikationsnetz von Betrieb zu Betrieb durch ihren mobilen Einsatz geschlossen. Viele Besuche und Referenteneinsätze in örtlichen Arbeitskreisen, die Mitwirkung und aktive Gestaltung von Seniorenveranstaltungen, unter anderem im Rahmen sozialpolitischer Tagungen, und nicht zuletzt die Anregung sowie aktive Unterstützung erster DGB-

Seniorentage verschiedener Landesbezirke (beispielsweise in Berlin-Brandenburg und in Sachsen), haben in der regional- und landespolitischen Öffentlichkeit wichtige Akzente gewerkschaftlicher Seniorenpolitik vermittelt. Im Zuge der Umsetzung der vom 17. ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossenen Großprojekte OrganisationsEntwicklung und MitgliederEntwicklung sind Senioren nicht nur am Diskussionsprozeß beteiligt, sondern besetzen und unterstützen wichtige Problemfelder. Darüber hinaus ist es gelungen, eine Aktion „Seniorenteams im Handwerk" zu starten, die sich nach ersten konkreten Erfolgen auf die Mitgliederbetreuung und Mitgliederwerbung in Klein-, Mittel- und Handwerksbetrieben ausgedehnt hat. Um Erfahrungen zu sammeln, wurde eine exemplarische Vorgehensweise gewählt; denn Rahmenbedingungen und Prioritätensetzungen sind in den Verwaltungsstellen sehr unterschiedlich. Deshalb kommt es darauf an, erfolgreiche Teamarbeit in der Organisation so zu vermitteln, daß sich dies wiederum vorteilhaft auf die Motivation der Seniorenteams auswirkt. Das Bemühen, Einzelmitglieder in Betrieben ohne Betriebsrat zu betreuen und erste, wichtige Kontakte zur IG Metall zu initiieren und zu stärken, um Betriebsratswahlen anzuregen und durchzuführen, ist ein wichtiges Ziel dieser Initiative.

Ein folgerichtiger Schritt zur Koordinierung der Arbeit waren Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch sowie erstmals zentral angebotene Seminare für ehrenamtliche Arbeitskreisleiter und hauptamtliche Arbeitskreisbetreuer der Verwaltungsstellen. Die Seminare mit zum Teil externen Referenten sowie profunden Kennern seniorenpolitischer Entwicklungstendenzen stießen auf ein hervorragendes Echo, so daß auch 1995 mit der Fortführung interessenorientierter Seminare für Senioren zu rechnen ist. Anregungen und erste Zusammenkünfte mit Bezirkssekretärinnen und -sekretären sowie haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus Verwaltungsstellen, die für Seniorenarbeit Verantwortung tragen, führten zu konkreten Rahmenabsprachen für die nächsten zwei Jahre. Sie sind eingebunden in das Ziel, die gewerkschaftliche Seniorenarbeit allmählich zur gesellschaftspolitischen Komponente zu profilieren. Die Problematisierung sozial- und altenpolitisch relevanter Themen – unter anderem zur Zukunft des Generationsvertrages und der sozialen Sicherungssysteme, aber auch zu Fragen der Pflegeversicherung – gegenüber Parteien, Verbänden und Organisationen ist dabei genauso notwendig, wie das Einbringen seniorenpolitischer Ansprüche auf kommunaler, landes- und bundespolitischer Ebene. Vor diesem Hintergrund sind alle Einzelgewerkschaften und der DGB gefordert, eigene Initiativen zu entwickeln. So fand auf Drängen der IG Metall im November 1994 eine erste Zusammenkunft von Vertretern der Einzelgewerkschaften beim DGB-Bundesvorstand zu Fragen der Seniorenpolitik statt. Das vorgelegte „Diskussionspapier zur gewerkschaftlichen Seniorenarbeit des DGB" war ein positives Ergebnis dieser verstärkten Bemühungen und ist in die Beratungen des „Arbeitsausschusses zur Modernisierung des DGB" eingegangen.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch zunehmend die Frage, wie seniorenrelevante Themen in die internationalen Gewerkschaftsverbände und Entscheidungsgremien eingebracht und dort wirkungsvoll vertreten werden können. Die Gestaltung des sozialen Europa steht aktuell auf der Tagesordnung, von daher gewinnen erste Überlegungen an Gewicht, inwieweit der DGB bzw. Einzelgewerkschaften Mitglieder im „Europäischen Verband der Rentner und alter Menschen" werden sollten. Im Zuge der Organisationsentwicklung werden auch auf

diesem Gebiet Entscheidungen heranreifen, die im organisationspolitischen Zusammenhang zu betrachten und zu treffen sind.

Die Organisationswahlen der IG Metall im Jahr 1993 haben die Veränderungen in der Mitgliederstruktur aufgezeigt. Im Jahre 1995 wird nahezu jedes fünfte Mitglied der IG Metall Übergangsgeldempfänger, Vorruheständler oder Rentner sein. In 171 Verwaltungsstellen wurden Senioren als Delegierte zur Vertreterversammlung gewählt. In 83 Verwaltungsstellen (mit steigender Tendenz) sind Senioren Mitglied der Ortsverwaltung bzw. der erweiterten Ortsverwaltung. Seniorenarbeit der IG Metall muß die Problematik der sozialen Ungleichheit im Alter wie auch die differenzierten Interessenlagen und Möglichkeiten Älterer für gewerkschaftspolitische Aufgaben berücksichtigen. Vor dem Hintergrund zunehmender Angriffe auf das System des Sozialstaates gilt es, die Seniorenarbeit qualitativ und inhaltlich konsequent weiterzuentwickeln. Senioren müssen sich mit ihrer IG Metall identifizieren können. Organisation und Förderung von Diskussionsprozessen zur stärkeren Integration der Senioren in die allgemeine Gewerkschaftspolitik sind dabei von Bedeutung. Angebote für aktive Mitwirkungsmöglichkeiten sowie Informationsveranstaltungen, Projektarbeit, Seminare und Workshops werden diese positive Entwicklung auch in den nächsten Jahren fördern.

Treuhandanstalt

Mit Wirkung zum 1. Januar 1995 sind durch Rechtsverordnungen die unternehmens- und liegenschaftsbezogenen Aufgaben der ehemaligen Treuhandanstalt direkt auf das Bundesministerium für Finanzen übergegangen. Um die noch offenen Aufgaben aus der Privatisierungstätigkeit der Treuhandanstalt in den nächsten Jahren zu bearbeiten, hat das Ministerium die folgenden Gesellschaften gegründet bzw. beauftragt, die Tätigkeit der Treuhandanstalt als bundesunmittelbare Gesellschaften fortzusetzen:

- Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben (BVS);
- Beteiligungs-Management-Gesellschaft Berlin mbH (BMGB);
- Bodenverwertungs- und -verwaltungs GmbH (BVVG);
- DV-Informations-Systeme, Organisation und Service GmbH (DIOS GmbH).

Die Beteiligung der Gewerkschaften an den Treuhand-Nachfolgeeinrichtungen ist insbesondere über die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der BVS, im Aufsichtsrat der BMGB sowie über die regionalen Beiräte, wie im Fall der TLG, gewährleistet. Die IG Metall ist mit Sitz und Stimme im Verwaltungsrat der BVS sowie im Aufsichtsrat der BMGB vertreten. Für die Arbeit in den Aufsichtsratsgremien der Treuhand-Nachfolgeeinrichtungen, die im wesentlichen das Vertragsmanagement und -controlling (zuständig dafür ist wiederum die BVS) sowie die Sanierung und Privatisierung der bisher nicht verkauften Betriebe (zuständig BMGB) umfassen, sind die folgenden Problembereiche von erheblicher Bedeutung:

1. Das Einhalten von Privatisierungsverträgen

Nach Aussagen der Bundesregierung hat die Treuhandanstalt bis zum Ende ihrer Tätigkeit rund 85 000 Privatisierungsverträge abgeschlossen. Von industriepolitischer Bedeutung sind davon etwa 30 000. Die wesentliche Aufgabe der BVS als direkter Nachfolgerin besteht darin, die Einhaltung der geschlossenen Verträge zu kontrollieren, bei Nicht-Einhaltung zu sanktionieren oder gegebenenfalls Betriebe unternehmenspolitisch zu stützen bzw. finanziell zu fördern. Aus gewerkschaftlichem Interesse steht natürlich die Einhaltung betrieblicher Investitionen und damit der Erhalt von Arbeitsplätzen im Vordergrund allen Bemühungen. Investitions- und Arbeitsplatzzusagen können, entgegen den Aussagen der Bundesregierung, gegenwärtig kaum beurteilt werden, da sie sich in der Regel über mehrere Jahre erstrecken. Die mitbestimmungspolitischen Anforderungen, die gegenüber dieser Problematik bestehen, lassen sich daher auch nicht allein über die Vertretung im Verwaltungsrat der BVS erfüllen. Ziel ist – in Verbindung mit der Aufsichtstätigkeit im Verwaltungsrat – der Aufbau eines Informationsnetzes von den Betrieben über die Verwaltungsstellen zu den

Bezirken, um darüber wesentliche Fragen der Einhaltung von Privatisierungsverträgen entweder im Verwaltungsrat selbst oder auf der Arbeitsebene der Direktorate im gewerkschaftlichen Interesse beeinflussen bzw. lösen zu können.

2. Finanzierungsprobleme nach der Privatisierung

Es ist bekannt, daß die Treuhandanstalt insbesondere großen und namhaften Investoren erhebliche „Anschubfinanzierungen" bei der Privatisierung von Betrieben gewährt hat. Dieser Praxis steht auf der anderen Seite aber ein großer Bereich weniger namhafter und kleinerer Investoren gegenüber, bei denen eine erfolgreiche Sanierung nach der Privatisierung wegen mangelhafter Kapitalausstattung durch die Treuhand oder einer besonders restriktiven Regelung der Altschuldenproblematik kurz- bzw. mittelfristig gefährdet ist. In diesen Fällen war und ist die IG Metall bemüht, durch Initiativen im Verwaltungsrat oder durch begleitende Gespräche auf der Arbeitsebene finanzielle Unterstützung für Klein- und Mittelbetriebe durch die Treuhand-Nachfolgeeinrichtungen zu erreichen. Ergänzt wird diese Arbeit durch entsprechende Beratungen mit politisch verantwortlichen Instanzen in Bonn sowie bei den Landesregierungen in den neuen Ländern.

3. Gescheiterte Privatisierungen

Der Preis für die Treuhand-Strategie der schnellen Privatisierung war ein hohes Überlebensrisiko der Betriebe. Empirisch in keiner Weise abgesicherte Einschätzungen lassen vermuten, daß die Quote gescheiterter Privatisierungen bei 40 bis 50 vH liegt. Auch wenn solche Zahlen möglicherweise angezweifelt werden könnten, so machen sie dennoch die Dimension des Problems deutlich. Selbst eine Quote von nur 10 bis 20 vH bei weitgehend gleichbleibenden Rahmenbedingungen wäre insbesondere aufgrund der eingetretenen Deindustrialisierung wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisch eine Katastrophe. Die Ursachen für gescheiterte Privatisierungen reichen von falschen bzw. unzureichenden Privatisierungskonzepten und Kapitalmangel über spekulative Privatisierungen bis hin zu kriminellen Machenschaften. Im Zusammenhang mit gescheiterten Privatisierungen bestehen enge Arbeitskontakte mit dem Treuhand-Controlling, was allerdings noch lange keine Garantie für eine Lösung dieser Fälle im Interesse von Arbeitsplätzen und Beschäftigung ist.

Das generelle Problem gescheiterter Privatisierungen, an denen die Treuhandanstalt fast immer eine Mitverantwortung trägt, besteht nach wie vor in der Totalverweigerung hinsichtlich der Rücknahme von Betrieben. Nur im Falle schwerwiegender Strafbestände zeigten sich die Bundesregierung bzw. die BVS zur Rücknahme bereit. In der gegenwärtigen Situation besteht nur eine minimale Chance zum Erhalt von Betrieben bei gescheiterten Privatisierungen, die zusätzlich durch eine restriktive Haushaltspolitik des Bundesfinanzministeriums gegenüber der BVS eingeschränkt wird. Politisch ist die Forderung der IG Metall nach einer Auffanggesellschaft für gescheiterte Privatisierungen vom Gesetzgeber nicht aufgegriffen worden. Dennoch wird die IG Metall diese Forderung nicht aufgeben und gegenüber den Ländern und dem Bund in dieser Richtung initiativ bleiben. Es wäre nach wie vor sinnvoll, gescheiterte Privatisierungen nach definierten Kriterien in eine Auffanggesellschaft einzubringen. Ohne eine derartige Auffanggesellschaft werden die Gewerkschaf-

ten gegenüber gescheiterten Privatisierungen letztlich auf die Konkursordnung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zurückgeworfen.

4. Sanierung und Privatisierung von Betrieben der Management-Kommanditgesellschaften

Mit Abschluß der operativen Hauptgeschäfte der Treuhandanstalt zum 31. Dezember 1994 standen noch etwa 200 Betriebe zur Privatisierung an. Der überwiegende Teil dieser Betriebe gehört zu einer sogenannten Management-KG, deren Aufgabe die Sanierung und Privatisierung der Betriebe ist. Zuständig für diesen Bereich ist die Berliner Management-Gesellschaft. Die Arbeit im Aufsichtsrat der BMGB konzentriert sich auf die politische Unterstützung des Sanierungsprozesses der betroffenen Betriebe und ihrer dann erfolgenden Privatisierung. Für diesen Prozeß sind noch erhebliche Schwierigkeiten zu erwarten, da der dafür politisch gesetzte Zeitraum bei einem Teil der Betriebe nach zahllosen gescheiterten Sanierungsversuchen zu kurz sein dürfte. Es kommt daher darauf an, auch über den Aufsichtsrat der BMGB die Einflußfaktoren Sanierung, Investitionen und Zeit so aufeinander abzustimmen, daß die Zukunft der bisher noch nicht privatisierten Betriebe gesichert werden kann.

5. Anforderungen an die Restrukturierung und den Neuaufbau der ostdeutschen Industrie

So sehr – bei aller Realität – die gegenwärtigen Wachstumsraten in Ostdeutschland zu begrüßen sind, von einer selbsttragenden Wertschöpfung kann dennoch keine Rede sein. Ebenso sind sie leider kein Ausdruck für das Ende der Deindustrialisierung. Dieser Prozeß hat sich lediglich abgeflacht, greift aber in vielen Betrieben um so nachhaltiger in die verbliebene Kernsubstanz ein. Unzureichende Eigenkapitalausstattung und extrem reduzierte Forschungs- und Entwicklungskapazitäten sind in vielen Fällen nur die Spitze eines „Eisberges" an Problemen, sich am Markt behaupten zu können.

Wenn es aber nicht gelingt, den Prozeß der Deindustrialisierung zu stoppen und eine nachhaltige Reindustrialisierung einzuleiten, wird Ostdeutschland auf lange Sicht von Sozialtransfers abhängig sein. Damit wäre die ökonomische und soziale Einheit Deutschlands langfristig belastet bzw. sogar gefährdet.

Diese Problematik – und dies muß hervorgehoben werden – läßt sich auch nicht durch Lohnverzicht lösen, wie er von den Unternehmerverbänden und konservativen Politikern immer wieder propagiert wird. Dieses Problem ist nur durch eine effiziente Industriepolitik zu lösen, die sich die Restrukturierung und den Neuaufbau der ostdeutschen Industrie zum Ziel setzt und dabei den Anforderungen an die Struktur einer modernen Industriegesellschaft Rechnung trägt. In modernen kapitalistischen Industriestaaten sind nicht nur einzelne Konzerne und Unternehmen in die internationale Arbeitsteilung einbezogen, sondern ganze Regionen, mit verzahnten Wertschöpfungsketten und vernetzten Branchenstrukturen von industrieller Wertschöpfung, Dienstleistung und Handel. Genau diese industriellen Verflechtungszusammenhänge in einzelnen Regionen – einschließlich der dazugehörigen Dienstleistungen – existieren in Ostdeutschland nicht mehr.

Genau hier liegt das eigentliche Problem gegenüber den Milliarden Subventionen, die von West nach Ost fließen. Das Problem der Wirtschaftsförderung Ost

ist nicht selten ihre Ineffizienz, denn sie entspricht überwiegend nicht der Problemlage und den Anforderungen an eine Restrukturierung der ostdeutschen Industrie. Eine Politik, die Wirtschaftsprozesse nahezu ausschließlich vom einzelnen Unternehmen her begreift, dagegen das Umfeld der Betriebe, ihre Verflechtung, die Bedeutung von Kooperation mit Forschungsinstitutionen oder den grundlegenden Beitrag qualifizierter Arbeitskräfte als weitere wichtige Voraussetzung für Marktfähigkeit und Wirtschaftlichkeit nicht erfaßt, kann im notwendigen Umfang keine den westlichen Industrieländern vergleichbare Modernisierung bewirken, obwohl die Bedingungen für moderne Industriestandorte vorliegen. Tatsache ist, daß es fast ausschließlich bei punktuellen Aktivitäten, also bei wenigen sogenannten „Leuchttürmen" ohne Vernetzung bleibt.

Die aktuelle Wirtschaftspolitik gegenüber Ostdeutschland bekommt in ihrer Struktur das Grundproblem der Deindustrialisierung nicht in den Griff. Vielmehr tendiert die Entwicklung in Richtung kapitalintensiver, arbeitsplatzsparender und wertschöpfungsarmer verlängerter Werkbänke ohne jeden regionalen Verflechtungszusammenhang. Was wir aber für Ostdeutschland benötigen, ist eine ressort- und länderübergreifende industrielle Entwicklungs- und Aufbaupolitik, die gezielt an den noch vorhandenen Standorten ansetzt, regionale Zulieferer- und Abnehmerbeziehungen aufbaut und fördert sowie diese Zusammenhänge für eine gezielte Innovationspolitik nutzt. Dies erfordert allerdings in der Politik und insbesondere auch in den Treuhandnachfolgegesellschaften ein ressortübergreifendes, politisches Denken und Handeln. Daran mangelt es erheblich.

Die bisherigen Ausführungen zur Arbeit in den Aufsichtsgremien der Treuhand-Nachfolgeeinrichtungen zeigen deutlich, daß allein durch die aktive Mitarbeit in diesen Gremien eine Bewältigung der bestehenden Probleme nicht möglich ist. Wichtig ist daher eine Verzahnung mit regionaler Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, die die Arbeit der IG Metall in Ostdeutschland in den letzten Jahren bereits stark bestimmte. Diese Verzahnung wird auch über die entsprechenden politischen Kontakte, die im Rahmen der Aufsichtsgremien der Treuhand-Nachfolgeeinrichtungen bestehen, soweit wie möglich unterstützt und angeregt. Ein Instrument dafür ist der Betriebsräte-Beratungsfonds, der in letzter Zeit immer stärker von der einzelbetrieblichen Beratung zu Beratungen im regionalen Kontext übergehen konnte. Diese Arbeit, die unter anderem die Qualifizierung von ABS-Gesellschaften hin zu regionalen Entwicklungsagenturen und Kompetenzzentren betrifft, wird nicht zuletzt über die Tätigkeit im Verwaltungsrat der BVS abgesichert.

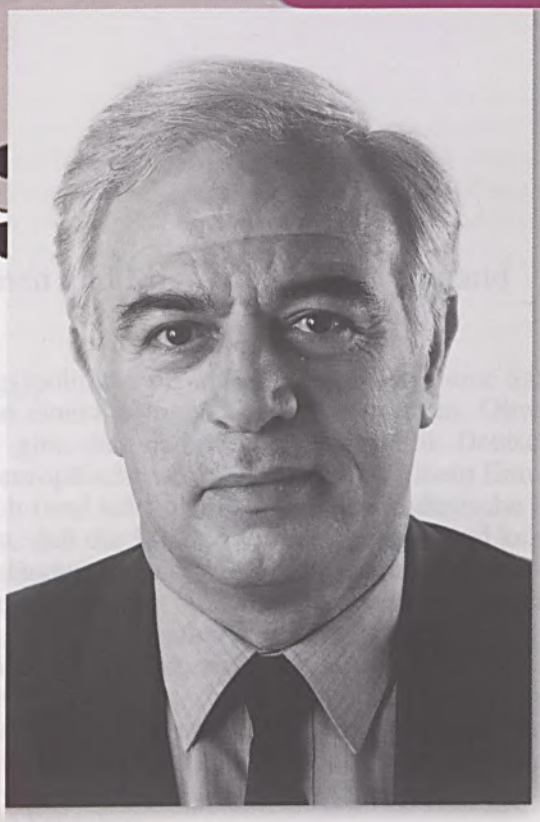
IG Metall Vorstandsbereich

IG Metall

IG Metall Vorstandsbereich 10

Ausländische Arbeitnehmer

Jugend



Yilmaz Karahasan
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

IG Metall

Ausländische Arbeitnehmer

Zur Lage der Migrantinnen und Migranten in Deutschland

Die Ausländer(beschäftigungs)politik der Bundesregierung ist in eine Sackgasse geraten, ja, man kann von einem völligen Scheitern sprechen. Obwohl es hinreichende Faktoren dafür gibt, daß sich die Bundesrepublik Deutschland, ebenso wie die anderen westeuropäischen Gesellschaften, zu einem Einwanderungsland entwickelt hat, hielt (und hält) die offizielle bundesdeutsche Staatspolitik an ihrer Ideologie fest, daß die Bundesrepublik Deutschland kein Einwanderungsland sei. Die Ausländerpolitik der Bundesregierung überläßt offensichtlich die vielbeschworene „Integration" bewußt nur den Marktkräften. Das könnte letztlich dazu führen, daß die sozialen Konflikte zwischen der eingewanderten und der einheimischen Bevölkerung, vor allem in ökonomischen Krisenzeiten, irgendwann derart eskalieren, daß Bedrohungen bis hin zur Gewaltanwendung nicht auszuschließen wären. Die nationalstaatliche Regulierung war alles andere als integrationsorientiert, denn es wurde eine staatlich initiierte, gestützte und aktiv vorangetriebene Migrations- und Integrationspolitik nicht gewollt und nicht betrieben.

Die sich verschärfenden Konkurrenzbedingungen auf dem Weltmarkt, die damit einhergehenden sozialen und ökonomischen Veränderungen globalen Ausmaßes, das Ende einer langen Periode des „Kalten Krieges" und der Wegfall der Systemkonkurrenz haben weltweit zur Radikalisierung der gesellschaftlichen Verhältnisse geführt. Der Migrationsprozeß ist längst nicht abgeschlossen und nimmt aufgrund dieser radikalen Veränderungen eher zu. Obwohl davon ausgegangen werden muß, daß die Migration aus den industriell unterentwickelten Gebieten der südlichen Welt und aus den Ländern Mittel- und Osteuropas in die westlichen Industrieländer – insbesondere in die Bundesrepublik – anhalten wird, fehlt es bis jetzt an offiziellen Konzeptionen zur Gestaltung der Einwanderung. Von der Bundesregierung wurde vielmehr, insbesondere in der Frage der Behandlung von Asylsuchenden, verstärkt die Politik der Abschreckung und Abschottung, Ausgrenzung und Kasernierung betrieben, selbst miterzeugte Fluchtursachen wurden dabei einfach ingnoriert. Die deutschen Ausländerbehörden setzten ihre rigorose Abschiebepraxis unter den veränderten juristischen Bedingungen fort, und der restriktive Charakter des Ausländergesetzes wurde beibehalten und sogar verschärft. Auch im vierzigsten Jahr der Einwanderung hielt also die Bundesregierung an der institutionellen Kontinuität des „Gastarbeitersystems" fest, in dessen Folge sich der Status von Migrantinnen und Migranten in entmündigender und entwürdigender Weise verschlechterte.

Mit der Einführung der „Unionsbürgerschaft" im Maastrichter Vertrag der Europäischen Union wurde zwar ein erster Schritt zur Vergemeinschaftung

politischer Schutzgarantien und Partizipationsmöglichkeiten unternommen und Angehörigen aus den Mitgliedsländern der EU die politische und rechtliche Gleichstellung (zum Beispiel durch das aktive und passive Wahlrecht bei Kommunal- und Europawahlen am jeweiligen Wohnort) ermöglicht. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die größten Bevölkerungsteile unter den Migranten (Türken, ehemalige Jugoslawen usw.) rechtlich wie politisch immer mehr an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Restriktive Bedingungen im Aufenthalts-, Arbeits- und Einbürgerungsrecht konzipieren die Einwanderung als gesellschaftlichen Ausgrenzungsprozeß, der das friedliche Miteinander zwischen den Menschen aus unterschiedlichen Kulturen negativ belastet.

Obwohl das Thema Ausländergesetz bereits in der 3. Ausländerkonferenz der IG Metall behandelt wurde, ist eine Nachbetrachtung hinsichtlich der mehr als dreijährigen Praxis mit diesem Gesetz und der in dieser Zeit gesammelten Erfahrungen in diesem Bereich notwendig.

Die Darstellung des Bundesinnenministeriums – die im übrigen noch nicht veröffentlicht und deshalb auch noch nicht zum Gegenstand der Diskussion im Bundestag gemacht wurde – erlaubt einen Vergleich mit den einzelnen Länderberichten nicht. Die Berichte der Länder sind, bis auf wenige Ausnahmen, den zusammenfassend dargestellten Positionen des Innenministeriums nicht beigefügt. Daher ist nicht erkennbar, auf welcher Grundlage der Abschlußbericht erfolgte. Dies wiederum ist nicht erstaunlich; denn seit 1990 ist das neue Ausländergesetz in Kraft, aber bis heute liegen die Verwaltungsvorschriften dazu immer noch nicht vor.

Für eine gesicherte demokratische Teilhabe der Migranten und Migrantinnen am gesellschaftlichen Leben ist die Verwirklichung einer Gleichstellungspolitik (aktives und passives Wahlrecht, Einführung der doppelten Staatsangehörigkeit, humane Gestaltung der Einwanderung, Erleichterung des Einbürgerungsverfahrens usw.) eine wichtige und unverzichtbare Voraussetzung. Hierfür tritt die IG Metall weiterhin auf allen gesellschaftlichen Ebenen ein.

Abgesehen von der Verwirklichung auch des passiven Wahlrechtes bei Sozialwahlen und einer gleichberechtigten Vertretung der nichtdeutschen Kolleginnen und Kollegen bei den Wahlen zu Handwerkskammern, waren die Vorstöße der IG Metall in Richtung rechtlicher und politischer Gleichstellung von nichtdeutschen Bürgerinnen und Bürgern jedoch bislang leider nicht erfolgreich. Die IG Metall hat zwar, gemäß ihrer Beschlußlage, immer klare Positionen in Bezug auf eine demokratische, fortschrittliche und gerechte Einwanderungs- und Integrationspolitik eingenommen. Die Verwirklichung ihrer Forderungen vermochte sie bisher aber nicht durchzusetzen. Andererseits ist festzuhalten: Die meisten politischen Aktionen (Demonstrationen, Aufrufe, Lichterketten, Musikfestivals), die auf einen breiten Konsens in der Bundesrepublik stießen, wurden von der IG Metall teilweise mitinitiiert und voll unterstützt.

Es ist außerdem festzustellen, daß Nationalismus, Ethnozentrizismus und Rassismus weder vorübergehende „Phänomene", noch allein Produkte politischer Eliten sind. Offensichtlich sind die Ursachen und Bezugspunkte rechter Ideologien mehrdimensional. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Kirche oder einer ähnlichen Institution bietet keine Gewähr dafür, daß der rassistische Gedanke nicht mehr in das Alltagsbewußtsein der Menschen eindringt.

DIE 3. AUSLÄNDERKONFERENZ DER IG METALL

Vom 7. bis 9. Mai 1992 fand in Travemünde unter dem Motto „Menschenwürde und Menschenrechte sind untrennbar – für Offenheit und kulturelle Vielfalt in Europa" die 3. Ausländerkonferenz der IG Metall statt.

207 Delegierte aus allen Regionen Deutschlands und aus 16 Nationen diskutierten dort über mehr Mitspracherechte in den Gremien „ihrer" IG Metall, über zunehmenden Fremdenhaß und über bessere Möglichkeiten zur Integration.

Die in 123 Anträgen zusammengefaßten Themenbereiche, wie Ausländerpolitik, politische Beteiligung, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Finanzpolitik, Tarifpolitik, Rationalisierung und technologischer Wandel, Organisationspolitik, gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Bildung in Schule und Beruf, betriebliche Arbeit, Diskriminierung, Ausländerfeindlichkeit, Rassismus und Neofaschismus, Asylrecht und internationale Politik, wurden ausführlich beraten. Sie bildeten – im Sinne der Beschlußfassung – die Grundlage für die Arbeit in den folgenden drei Jahren.

Wichtig war die Forderung nach einem „Verschwinden des Ausländergesetzes aus der politischen Landschaft". Verlangt wurden insbesondere neue Regelungen für Aufenthaltserlaubnis und gegen die Visapflicht für Kinder unter sechzehn Jahren. Zurückgewiesen wurde die Regelung, wonach sechzig Monatsbeiträge zur Sozialversicherung als Voraussetzung für die Aufenthaltsberechtigung notwendig sind. Heftig kritisiert wurden die Verschärfung der Ausweisungsgründe, die Überwachungsinstrumente, die Notwendigkeit des Nachweises von ausreichendem Wohnraum für die Familienzusammenführung und den Erwerb des Aufenthaltsrechts sowie der Rotationsmechanismus für Saisonarbeiter, Werksvertragsarbeitnehmer und Gastarbeitnehmerabkommen.

Verlangt wurden erneut das aktive und passive Wahlrecht sowie die Zulassung der doppelten Staatsangehörigkeit und ein Einwanderungsgesetz. Ein großes Einvernehmen wurde bekundet hinsichtlich der Notwendigkeit des Einsatzes der Betriebsräte für Neueinstellungen von Ausländerinnen/Ausländern sowie für ausreichende Aus- und Weiterbildungsangebote im Betrieb.

AKTIONEN IM BEREICH DER AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMER

Die IG Metall unterstützte die Initiative „Eine Million Unterschriften" für die Doppelstaatsbürgerschaft nachdrücklich. Innerhalb von acht Monaten wurden mehr als eine Million Unterschriften gesammelt.

Sie beteiligte sich auch an einer Anhörung zum Niederlassungsrecht und brachte dazu eigene Vorstellungen ein.

Die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beteiligte sich maßgeblich an der Erarbeitung und Bekanntmachung der gewerkschaftlichen Positionen zur Asyl- und Einwanderungspolitik in Form von sieben Thesen. Darüber hinaus nahm

die IG Metall teil an einer Initiative zur Beteiligung der europäischen Bürgerinnen und Bürger an der Europawahl. Besonders wichtig für die zukünftige Arbeit ist das von einer Arbeitsgruppe des Ausländerausschusses erstellte und bereits verabschiedete „Arbeitsprogramm 2000".

Ein Teil der Aktionen und Aktivitäten wurde in enger Zusammenarbeit mit Kirchen, Akademien, Menschenrechtsorganisationen, dem Bunten Forum Deutschland, Ausländerbeauftragten und Universitäten durchgeführt.

Um die tarifpolitische Arbeit der Kolleginnen und Kollegen besser zu unterstützen, wurden in acht verschiedenen Sprachen die wichtigsten Inhalte und die Strukturen von Manteltarifverträgen aus Baden-Württemberg, Hessen, Bayern und Nordrhein-Westfalen dargestellt.

Zu erwähnen ist hier auch die von der IG-Metall-Jugend in Sachsen ins Leben gerufene Aktion Courage, die im Zusammenwirken mit anderen antifaschistischen und demokratischen Organisationen gestartet wurde und sich bald zu einer bundesweiten Aktion entwickelte. Erfreulich war, daß sie auch in die Betriebe hineingetragen werden konnte.

Zu den Aktionen kamen noch verschiedene andere Veranstaltungen, wie Freundschaftsfeste, internationale Kinderfeste, Seminare, Telefonketten, Mahnwachen, Fußballspiele usw.. Besonders zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang die Kampagne „Jugend gegen Gewalt und Rassismus".

RECHTSEXTREMISMUS UND RASSISMUS – EINE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN

Die Lebenslüge der bundesdeutschen Politik, Deutschland sei kein Einwanderungsland, und die ständige Wiederholung dieses Grundsatzes in Medien, Wahlkämpfen, Regierungskreisen, extremistischen Gruppierungen und teilweise auch seitens der etablierten Parteien haben erheblich dazu beigetragen, daß in Deutschland fremdenfeindliche und rassistische Tendenzen Auftrieb erhielten.

Im Gegensatz zu täglichen Bekundungen der Regierungspolitiker, „Deutschland" sei „ein fremdenfreundliches Land", entwickelte sich die Realität im wiedervereinigten Deutschland alles andere als „fremdenfreundlich".

Die von einer deutsch-national geprägten Ideologie geschürten Gefühle von Angst und Aggression gegenüber den „Fremden" haben letztlich zu den erschreckenden rassistischen und rechtsextremistischen Angriffen gegen Menschen anderer Herkunft geführt. Sie haben im Berichtszeitraum 49 Menschen das Leben gekostet. Städtenamen wie Hoyerswerda, Mölln, Solingen, Magdeburg stehen für viele andere Orte in dieser Republik, in denen ähnliches möglich wäre. Ein Ende dieser Entwicklung scheint nicht in Sicht; denn in einer Phase zunehmender sozialer und materieller Unsicherheiten ist die Fähigkeit zur Solidarisierung oft nur noch schwach ausgeprägt.

Immerhin gelang es der IG Metall trotz der schwierigen Lage, in einigen Bereichen richtungsweisend zu wirken:

– IG Metall und Gesamtmetall ergriffen im Bereich der Berufsbildung gemeinsam die Initiative im Kampf gegen Ausländerfeindlichkeit und Rechtsextremis-

mus. Mit der Herausgabe der Broschüre „Handreichungen für Ausbilder in der Metall- und Elektroindustrie – Zusammen arbeiten – zusammen leben – zusammen lernen mit Ausländern" wurde ein wichtiger Schritt zur Beförderung von Toleranz und gegenseitiger Akzeptanz getan.

– Es fanden zahlreiche Begegnungen und Veranstaltungen mit den Schwestergewerkschaften statt, die insgesamt eine positive Wirkung erzielten.

FREMDENFEINDLICHE STRAFTATEN

Straftaten	1991	1992	1. Halbjahr 1993	1993	1. Halbjahr 1994
Tötungsdelikte	3	4	2	2	–
vollendet	(3 Opfer)	(6 Opfer)	(6 Opfer)	(6 Opfer)	
versucht	–	28	7	18	4
Körperverletzungen	236	576	420	727	278
Sprengstoffanschläge	–	12	2	3	1
Brandanschläge/Brandstiftungen	335	596	187	284	44
Weitere fremdenfeindliche Strafttaten	1 852	5 120	3 566	5 687	1 568
Straftaten insgesamt	2 426	6 336	4 184	6 721	1 895

Quelle Bundesministerium des Innern

RECHTSEXTREMISTISCHE GEWALTTATEN 1992 NACH BUNDESLÄNDERN

Bundesländer	Zahl der Gewalttaten	Bezogen auf je 100 000 Einwohner
Nordrhein-Westfalen	513	2,95
Baden-Württemberg	256	2,61
Brandenburg	229	8,83
Mecklenburg-Vorpommern	184	9,52
Niedersachsen	177	2,40
Sachsen	151	3,35
Hessen	133	2,31
Bayern	110	0,98
Schleswig-Holstein	110	4,19
Sachsen-Anhalt	104	3,59
Berlin	92	2,68
Thüringen	80	3,04
Rheinland-Pfalz	54	1,43
Saarland	45	4,19
Hamburg	36	2,18
Bremen	2	0,28
Insgesamt	2 276	2,81

Quelle: Bundesministerium des Innern

Es ist sicher nicht damit zu rechnen, daß die Situation in Bezug auf die rechtliche und politische Gleichstellung von Arbeitsmigranten sich wesentlich verbessern wird. Um die Verwirklichung dieser Forderungen zu erreichen, ist die Entwicklung einer neuen migrations- und integrationspolitischen Konzeption der IG Metall erforderlich.

„DUALER RECHTSSTATUS" DER MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN

Für die Migrantinnen und Migranten ist ihr „dualer Rechtsstatus" nach wie vor von zentraler Bedeutung: Einerseits sind sie – dank gewerkschaftlicher Errungenschaften – in vielerlei Hinsicht der deutschen Bevölkerung arbeits- und sozialrechtlich gleichgestellt. Auf der anderen Seite sind sie aufgrund des Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisverfahrens staatlichen und gesellschaftlichen Diskriminierungen und Repressionen auch in der Wirtschaft ausgesetzt.

In den Betrieben müssen die Migrantinnen und Migranten, zumindest auf der formal-juristischen Ebene, mit allen übrigen Beschäftigten gleichgestellt werden (§ 75 BetrVG). Sie haben bei der beruflichen Interessenvertretung das Recht auf eine weitestgehende Gleichbehandlung im Betrieb. Das hat sicherlich dazu beigetragen, daß in den Betrieben bisher recht selten fremdenfeindliche Vorfälle zu registrieren waren.

Anders sieht es auf der politischen Ebene aus. In einer Veröffentlichung der Bundesregierung verlangte selbst die Beauftragte der Regierung für die Belange der Ausländer unter anderem „... der Weiterentwicklung der Integrationspolitik Anregungen zu geben". In der Praxis aber tut die Bundesregierung alles, um die Arbeit der Beauftragten zu behindern und deren Vorschläge zu ignorieren. Das gilt zum Beispiels für den von der Ausländerbeauftragten vorgelegten „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Staatsangehörigkeitsrechtes" (ein Gesetz von 1913). Der Entwurf wurde zwar von der Regierung zur Kenntnis genommen, aber nicht behandelt. Dies ist höchst bedauerlich, denn der Entwurf enthielt viele positive Vorschläge, unter anderem zur Einbürgerung durch Geburt und zu allgemeinen Erleichterungen hinsichtlich der Einbürgerung als Anspruch. Wenn man aber die Ausländerbeauftragte weder als Helferin ansieht, noch sie als Sachverständige betrachtet, sondern, wie es die Bundesregierung tut, nur als sogenannten „Puffer" zwischen Politik und demokratische Öffentlichkeit, dann darf man sich nicht wundern, wenn die Öffentlichkeit dieses Ressort lediglich als ein „Aushängeschild" betrachtet.

Die nichtdeutsche Bevölkerung in der Bundesrepublik

Ende Dezember 1993 lebten in Deutschland fast 7 Millionen Menschen ohne deutschen Paß, rund 380 000 mehr als im Jahr zuvor. Bei einer Gesamtbevölkerung von 81,3 Millionen entspricht dies einem Anteil von 8,4 vH. Das kontinuierliche Anwachsen der nichtdeutschen Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland seit Mitte der siebziger Jahre verstärkte sich im Berichts-

zeitraum weiter. Während die Zahlen aus den ehemaligen Anwerbestaaten um 27,3 vH stiegen, erhöhte sich die Zuwanderung aus anderen Staaten um 86,2 vH.

Die neu Zugewanderten kamen meist aus den Krisengebieten Bosnien-Herzegowina, Kroatien und dem übrigen ehemaligen Jugoslawien sowie aus Ruanda, Algerien und Afghanistan. Die Motive, Deutschland als zweite Heimat zu wählen, haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Während in den achtziger Jahren hauptsächlich die wirtschaftliche Lage viele Menschen zum Verlassen ihrer Heimat bewog und zur Arbeitssuche in die Bundesrepublik zog, fliehen die Zuwanderer heute vor Bürgerkriegen und Verfolgung.

AUSLÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND Stand 31. Dezember 1993

Ausländer insgesamt	6 878 117	EU-Ausländer	1 531 993
Türkei	1 918 395	Italien	563 009
ehemaliges Jugoslawien[1]	1 238 953	Griechenland	351 976
Italien	563 009	Spanien	133 160
Griecheniand	351 976	Niederlande	113 758
Polen	260 514	Großbritannien	108 165
Österreich	186 302	Portugal	105 572
Rumänien	162 577	Frankreich	94 160
Spanien	133 160	Belgien	22 438
ehemalige Sowjetunion[2]	118 845	Dänemark	19 602
Niederlande	113 758	Irland	14 688
Großbritannien	108 165	Luxemburg	5 465
USA	107 834		
Portugal	105 572		
Iran	101 517	ehemaliges Jugoslawien	
Vietnam	95 542	Rest-Jugoslawien	929 647
Frankreich	94 160	Bosnien-Herzegowina	139 126
Marokko	82 803	Kroatien	153 146
ehemalige Tschechoslowakei	62 807	Slowenien	14 411
Ungarn	62 195	Makedonien	2 623
Bulgarien	56 709		
Libanon	55 083		
Sri Lanka	46 530		
Afghanistan	46 464		
China (einschließlich Taiwan)	37 077		
Indien	36 023		
Schweiz	35 023		
Pakistan	34 347		
Tunesien	28 060		
Japan	27 076		

[1] einschließlich Bosnien-Herzegowina, Kroatien, ehemalige Republik Makedonien, Slowenien
[2] einschließlich baltische Staaten

Quelle: Bundesministerium des Innern

Seit 1972 konnte die Zahl der nichtdeutschen Betriebsratsmitglieder in der Metallwirtschaft trotz des massiven Rückgangs der Ausländerbeschäftigung von 1445 auf 3 268 gesteigert werden. Dennoch ist hier immer noch ein erhebliches Vertretungsdefizit festzustellen.

Bei den Betriebsratswahlen 1994 hat sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder nichtdeutscher Nationalität gegenüber 1990 (3 423) sogar um 155 verringert (3 268). Ihr Anteil liegt jetzt bei 4,7 vH (1990: 5,3 vH).

Die Zahl der nichtdeutschen Betriebsratsvorsitzenden hat sich gegenüber 1990 um zwei Mandate erhöht (1990: 242, 1994: 244), und die Zahl der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden verzeichnete eine Zunahme um 12 Mandate (1990: 282, 1994: 294).

Vergleicht man diese Zahlen mit der Entwicklung bei den nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Metallwirtschaft und bei den nichtdeutschen Mitgliedern der IG Metall, so kann man insgesamt von einem zumindest zufriedenstellenden Ergebnis der Betriebsratswahlen sprechen.

Dieses Ergebnis ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß der Vorstand der IG Metall mit einem Schreiben zur Betriebsratswahl 1994 ausdrücklich dazu aufgefordert hat, die Repräsentanz der Nichtdeutschen in den Betriebsräten deutlich zu erhöhen und damit ein Signal gegen Fremdenfeindlichkeit zu setzen. Um dies zu erreichen, sollte nicht nur die Zahl der nichtdeutschen Kandidaten und Kandidatinnen der IG Metall gesteigert werden, sondern es ging auch darum, deren Aufstellung auf aussichtsreichen Listenplätzen zu gewährleisten.

Für die Zukunft gilt es, das Thema „Zusammenleben und Integration mit Nichtdeutschen im Betrieb" verstärkt in die Betriebe hineinzutragen und so mit Leben zu erfüllen.

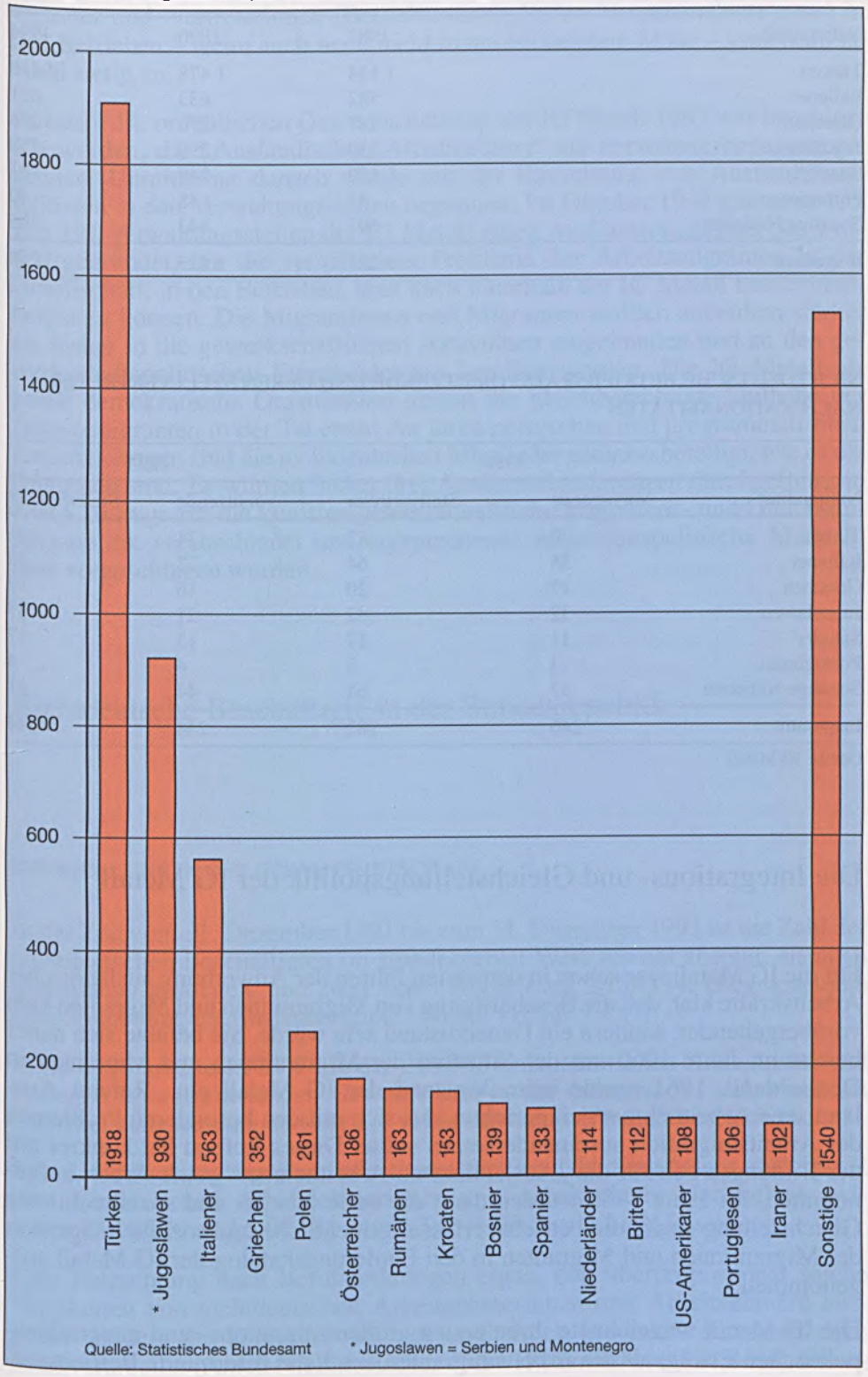
MITWIRKUNG NICHTDEUTSCHER BESCHÄFTIGTER IN DEN BETRIEBSRÄTEN

	1990	1994	
Betriebsratsmitglieder	3 423	3 268	(–155)
Betriebsratsvorsitzende	242	244	
stellvertretende Betriebsratsvorsitzende	282	294	

1991 waren 588 283 nichtdeutsche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Metallindustrie der Bundesrepublik beschäftigt, 1993 sank ihre Zahl auf 544 278.

Ausländer in Deutschland

Anfang 1994 insgesamt 6,88 Millionen – Verteilung auf Herkunftsländer in 1000



Quelle: Statistisches Bundesamt

* Jugoslawen = Serbien und Montenegro

NICHTDEUTSCHE BETRIEBSRATSMITGLIEDER NACH NATIONALITÄT
1987 bis 1994

Nationalität	1987	1990	1994
Türken	1 154	1 478	1 416
Italiener	582	633	621
Griechen	247	273	278
Jugoslawen	350	399	358
Spanier	150	149	151
Portugiesen	43	48	49
Sonstige Nationen	697	443	395
Insgesamt	3 223	3 423	3 268

NICHTDEUTSCHE BETRIEBSRATSVORSITZENDE UND DEREN STELLVERTRETER NACH NATIONALITÄTEN

	1990		1994	
Nationalität	Vorsitzende	Stellvertreter	Vorsitzende	Stellvertreter
Türken	70	82	74	111
Italiener	55	64	72	55
Griechen	17	20	16	19
Jugoslawen	32	32	21	37
Spanier	11	17	13	17
Portugiesen	4	3	4	4
Sonstige Nationen	57	64	44	51
Insgesamt	246	282	244	294

Quelle: IG Metall

Die Integrations- und Gleichstellungspolitik der IG Metall

Für die IG Metall war schon in den ersten Jahren der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte klar, daß die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten kein vorübergehender, sondern ein Dauerzustand sein würde. Sie befaßte sich daher bereits im Jahre 1960 mit der Situation der Migrantinnen und Migranten in Deutschland. 1961 wurde beim Vorstand der IG Metall ein „Referat Ausländische Arbeitnehmer" eingerichtet, das sich mit den besonderen Problemen der Arbeitsmigration auseinandersetzen sollte. Dieses Referat hat konkret mit der Bildungsarbeit für die „Ausländischen Arbeitnehmer" seine Arbeit aufgenommen. Im Jahre 1965 wurden dann die volle arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung sowie die betriebsverfassungsrechtliche und soziale Integration der Migrantinnen und Migranten in den Forderungskatalog der IG Metall aufgenommen.

Die IG Metall verzeichnete ihren ersten großen migrations- und integrationspolitischen Erfolg, als die Arbeitsmigranten durch das reformierte Betriebsver-

fassungsgesetz von 1972 das passive Wahlrecht für die Betriebsratswahlen erhielten. Von damals bis heute nahm die Zahl der nichtdeutschen Interessenvertreter und -vertreterinnen (Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute usw.) in den Betrieben – wenn auch noch nicht in ausreichendem Maße – von Wahl zu Wahl stetig zu.

Auf dem 14. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 1983 war beschlossen worden, die „Ausländischen Arbeitnehmer" als Personengruppe anzuerkennen. Unmittelbar danach wurde mit der Einrichtung von Ausländerausschüssen in den Verwaltungsstellen begonnen. Im Oktober 1994 gab es in 135 von 191 Verwaltungsstellen der IG Metall einen Ausländerausschuß. Sie wurden gegründet, um die spezifischen Probleme der Arbeitsmigranten in der Gesellschaft, in den Betrieben, aber auch innerhalb der IG Metall besser bearbeiten zu können. Die Migrantinnen und Migranten wollten außerdem stärker als bisher in die gewerkschaftlichen Aktivitäten eingebunden und an den gewerkschaftspolitischen Entscheidungen beteiligt werden. Die IG Metall als große demokratische Organisation nimmt die gleichberechtigte Teilhabe der Arbeitsmigranten in der Tat ernst: An ihren politischen und programmatischen Entscheidungen sind die nichtdeutschen Mitglieder genauso beteiligt, wie es die deutschen sind. Es wurden bisher drei Ausländerkonferenzen durchgeführt, in denen Anträge für die künftige gewerkschaftliche Migrations- und Gleichstellungspolitik verabschiedet und entsprechende migrationspolitische Maßnahmen vorgeschlagen wurden.

Nichtdeutsche Beschäftigte in der Bundesrepublik

ENTWICKLUNG IN DER GESAMTWIRTSCHAFT

In der Zeit vom 31. Dezember 1991 bis zum 31. Dezember 1993 ist die Zahl der nichtdeutschen Beschäftigten im Bundesgebiet West sowohl absolut, als auch anteilmäßig gestiegen, und zwar von 1 908 669 auf 2 150 114. Dies bedeutete eine Steigerung der Ausländerquote von 8,2 vH auf 9,4 vH.

Mitte 1992 arbeiteten 57,9 vH der 2 036 154 nichtdeutschen Kolleginnen und Kollegen im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie. 41 vH waren im Dienstleistungsbereich und nur 1,1 vH in der Landwirtschaft beschäftigt.

Eine Untersuchung des Bundesinstitutes für Berufsbildung belegt, daß 15 vH der nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Nachtarbeit zwischen 23.00 Uhr und 5.00 Uhr sowie 33 vH Wechselschicht leisten.

Eine Betrachtung nach Berufsordnungen ergab, daß überproportional solche Tätigkeiten von nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeübt werden, die körperlich oder gesundheitlich besonders belastend sind: Fischverarbeiter (Anteil Nichtdeutscher 45,9 vH), Emaillierer (34,8 vH), Form-

gießer (33,1 vH), Metallerzeuger (29,1 vH), Bergleute (28,2 vH), Galvaniseure (28,1 vH), Metallverarbeiter (26,1 vH), Gebäudereiniger (26,1 vH).

Ende 1989 arbeiteten in der ehemaligen DDR 90 500 ausländische Vertragsarbeitnehmer. Es ist davon auszugehen, daß sich gegenwärtig noch 15 000 bis 20 000 dieser Vertragsarbeitnehmer in der Bundesrepublik aufhalten. Schätzungsweise verfügen nur noch 10 bis 15 vH von ihnen über einen Arbeitsplatz.

Im April 1991 betrug die Zahl der nichtdeutschen Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern 71 000. Aktuelle Zahlen liegen derzeit nicht vor. Man geht jedoch davon aus, daß es jetzt noch rund 60 000 sind.

Die Zahl der in der Bundesrepublik beschäftigten Osteuropäer lag Ende 1992 bei 143 000.

BESCHÄFTIGUNG VON NICHTDEUTSCHEN ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN IN DER METALLWIRTSCHAFT

Im Berichtszeitraum hat sich die Gesamtbeschäftigung nichtdeutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metallwirtschaft – gemessen an den Verhältnissen – positiv entwickelt. Diese Beschäftigtengruppe ist jedoch nach wie vor in der Regel auf Arbeitsplätzen zu finden, bei denen nur geringe Qualifikationen erforderlich sind.

Bei der zweiten und dritten Generation ist zwar insgesamt eine Wende in Bezug auf die berufliche Qualifikation festzustellen, das ändert aber nichts an der Beschäftigungsstruktur der nichtdeutschen Arbeitnehmer insgesamt. Es ist deshalb verständlich, daß die nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am stärksten von der Massenarbeitslosigkeit betroffen sind. Berücksichtigt man die zu erwartenden weiteren Strukturveränderungen in den Betrieben im Hinblick auf die Arbeitsplätze – insbesondere in der Metallwirtschaft -, die immer mehr und bessere Qualifikationen erfordern, so werden nichtdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch künftig stark von Arbeitslosigkeit bedroht sein.

Am 31. Dezember 1993 waren im Bereich der Metallwirtschaft in Westdeutschland 544 278 nichtdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl in der Metallwirtschaft von 4 454 121 entsprach ihr Anteil 12,2 vH – 1 vH mehr als am Stichtag 31. Dezember 1991 (Beschäftigte in der Metallwirtschaft am 31. Dezember 1991: 5 246 210; davon ohne deutsche Staatsangehörigkeit: 588 283, also 11,2 vH).

AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER IN DER METALLWIRTSCHAFT
BUNDESGEBIET WEST[1]

Industriezweig	Ausländische Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
	1991 insgesamt	1992 insgesamt	1993 vH[2]	1993 Männer	1993 Frauen
Eisen- und Stahlerzeugung	32 667	29 074	15,1	27 285	1 789
Gießereien	25 934	20 798	23,3	18 912	1 886
Ziehereien, Stahlverformung	45 486	42 442	15,5	36 682	5 760
Stahl- und Leichtmetallbau	33 085	36 931	9,8	34 633	2 298
Maschinenbau	88 931	80 956	8,6	70 091	10 865
Straßenfahrzeugbau	139 023	127 762	13,0	114 457	13 305
Schiffbau	3 766	3 555	11,1	3 470	85
Luftfahrzeug	3 280	3 372	5,6	2 837	535
EDV-Anlagen, Büromaschinen	4 831	4 140	7,7	2 631	1 509
Elektronik	128 892	116 003	11,7	66 353	49 650
Feinmechanik, Optik	16 308	16 243	8,2	8 583	7 776
Uhren	1 499	1 173	14,2	398	975
EBM-Waren	59 954	57 281	14,6	35 354	17 927
Musikinstrumente, Spielwaren	2 810	2 896	12,0	1 405	1 491
Schmuckwaren	1 817	1 652	7,7	652	100
Insgesamt	588 283	544 278	12,2	427 743	116 535

[1] jeweils am 31. Dezember
[2] Anteil an den Beschäftigten

AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMERINNEN / ARBEITNEHMER IN DER METALLWIRTSCHAFT NACH NATIONALITÄTEN Stand 31. Dezember 1993

Nationalität	Zahl der Beschäftigten	vH
Türken	199 650	36,68
Jugoslawen	100 303	18,42
Italiener	54.260	9,96
Griechen	42.037	7,72
Spanier	15 987	2,93
Portugiesen	11 354	2,08
Sonstige Nationen	120 687	22,17
Insgesamt	544 278	100,00

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 9/1994

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE AUSLÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND NACH STAATS- UND EG-ZUGEHÖRIGKEIT (WESTDEUTSCHLAND)

Nalionalitäten	Juni 1965	vH	Juni 1970	vH		Januar 1973	vH	Juni 1980	Juni 1985	vH	Juni 1991	vH		Juni 1992	vH		Juni 1993	vH
Frankreich	2,2		2,0	54 669		2,3		2,5	2,6		44 542	2,3	44 683		2,2	60 752		2,8
Griechenland	15,6		12,5	268 408		11,4		6,4	6,5		105 237	5,5	102 831		5,1	120 347		5,5
Großbritannien	0,7		0,7	19 839		0,8		1,7	1,9		40 396	2,1	42 363		2,1	42 851		2,0
Italien	30,9		20,4	409 448		17,4		14,9	12,8		171 814	9,0	165 050		8,1	194 416		8,9
Niederlande	5,1		3,1	75 127		3,2		1,9	2,0		25 759	1,4	25 893		1,3	36 285		1,7
Portugal	0,9		2,2	68 994		2,9		2,8	2,2		46 295	2,4	44 521		2,2	49 780		2,3
Spanien	15,5		9,0	179 157		7,6		4,2	4,3		60 694	3,2	54 922		2,7	55 340		2,5
Belgien	0,6		0,5	11 504		0,5		0,5	0,5		6 934	0,4	6 760		0,3	9 269		0,4
Irland	0,0		0,0	806		0,0		0,1	0,1		2 318	0,1	2 725		0,1	3 938		0,2
Luxemburg	0,1		0,1	2 209		0,1		0,1	0,1		886	0,0	879		0,0	1 223		0,1
Dänemark	0,3		0,3	3 954		0,2		0,2	0,2		2 906	0,2	3 247		0,2	5 083		0,2
Aktuelle EG Staaten[1]	71,8	836 477	50,6	930 242	1 094 115	46,6		35,3	33,1	524 312	507 781	26,7	493 874		24,3	579 284		26,5
Türkei	10,4		17,8	528 414		22,5		28,5	31,5		632 236	33,3	652 097		32,0	631 837		28,9
Jugoslawien/ehem. Jugoslawien	5,5		21,2	465.611		19,8		17,3	18,5		325 266	17,1	375 082		18,4	417 548		19,1
Sonstige Nationen	12,3		10,4	258 660		11,0		18,9	16,8		433 257	22,8	515 101		25,3	554 910		25,4
Nicht-EG-Staaten	28,2	327 887	49,4	908 617	1 252 685	53,4		64,7	66,9	1 059 586	1 390 759	73,3	1 542 280		75,7	1 604 295		73,5
Insgesamt[2]	1 164 364		1 838 859	2 346 800		100		2 071 658	1 583 898		1 898 540	100	2 036 154		100	2 183 579		100

[1] Einschließlich der zwischenzeitlich der EG beigetretenen Staaten
[2] Einschließlich der aus dem benachbarten Ausland in die Bundesrepublik einpendelnden Auslander

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

AUSLÄNDISCHE AUSZUBILDENDE IN WESTDEUTSCHLAND NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT, LÄNDERN UND AUSBILDUNGSBEREICHEN
1985 bis 1992

	Auszubildende insgesamt	vH[1]	Staatsangehörigkeit Italien	Griechenland	Spanien	Portugal	Türkei	Ehemaliges Jugoslawien	Sonstige Staatsangehörigkeit[2]
Bundesländer (West)									
1985	51 396	2,8	6 825	3 272	2 973	1 429	21 664	6 435	8 798
1991	108 830	7,6	10 969	5 846	3 143	2 209	48 283	19 553	18 827
1992	119 849	8,6	11 420	6 471	3 041	2 254	53 678	21 790	21 195
Bundesländer 1992									
Schleswig-Holstein	1 420	2,4	40	34	43	35	853	132	283
Hamburg	3 447	9,5	103	116	65	159	1 600	637	767
Niedersachsen	6 620	3,7	473	286	272	155	3 061	699	1 646
Bremen	1 270	6,8	21	15	13	53	789	118	261
Nordrhein-Westfalen	36 166	9,9	2 683	2 103	1 143	881	19 180	4 511	5 665
Hessen	13 347	11,4	1 476	656	605	333	4 789	2 422	3 066
Rheinland-Pfalz	4 213	5,5	479	137	81	75	1 850	570	1 021
Baden-Württemberg	26 208	12,6	4 102	1 900	578	426	9 244	6 984	2 974
Bayern	21 397	8,1	1 499	1 103	219	123	9 108	4 805	4 540
Saarland	1 231	5,5	498	11	11	8	428	38	237
Berlin	4 530	10,5	46	110	11	6	2 776	874	707
Ausbildungsbereiche 1992									
Industrie und Handel	53 662	7,8	4 819	2 626	1 587	1 119	24 579	10 716	8 216
Handwerk	52 210	11,4	5 535	3 176	1 157	923	22 469	8 725	10 225
Landwirtschaft	324	1,3	10	5	1	1	17	10	280
Öffentlicher Dienst	1 827	2,9	197	105	70	27	687	447	294
Freie Berufe	11 530	8,1	813	543	214	169	5 839	1 849	2 103
Hauswirtschaft[3]	291	3,7	46	16	12	15	86	43	73
Seeschiffahrt	5	1,3	–	–	–	–	1	–	4

[1] In vH der Gesamtzahl der Auszubildenden; [2] Einschließlich ohne Angabe [3] Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie II, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1992. Erhebung zum 31. Dezember: Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung

ARBEITSLOSENQUOTE VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERN NACH HERKUNFTSLÄNDERN in vH

Jahr[1]	Arbeitslose insgesamt	davon Ausländer[2]	Griechenland	Italien	Portugal	Spanien	ehemaliges Jugoslawien	Türkei
1979	3,2	3,9	3,6	4,5	1,7	2,9	2,3	4,2
1980	3,5	4,8	4,1	5,5	2,1	3,2	2,8	6,3
1981	5,4	8,5	6,9	8,4	3,8	5,1	5,2	11,2
1982	7,5	11,8	9,9	11,9	6,6	7,3	8,2	14,9
1983	8,6	13,7	12,0	13,9	9,7	8,9	9,7	16,7
1984	8,6	12,7	11,7	13,9	7,3	8,8	9,3	14,4
1985	8,7	13,1	11,4	14,7	7,6	8,7	9,0	14,8
1986	8,2	13,0	11,5	14,6	7,7	8,5	8,2	14,5
1987	8,4	14,1	12,1	16,1	8,0	9,1	8,8	15,5
1988	8,1	13,9	13,5	15,9	7,4	8,9	8,5	14,5
1989	7,3	11,2	11,4	13,2	6,1	7,7	6,9	11,6
1990	6,6	10,0	9,7	10,6	5,5	6,8	6,0	10,0
1991	6,0	10,6	10,1	11,2	5,8	6,7	6,5	11,0
1992	6,5	12,3	12,7	13,6	6,3	7,7	9,2	13,5
1993	8,3	15,3	17,4	18,3	9,7	10,8	11,0	17,4

[1] jeweils September
[2] Arbeitslose in vH der ausländischen Arbeitnehemer im Bundesgebiet West

Quelle Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitslosigkeit unter den nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Bei den nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern war die Arbeitslosenquote im Juni 1992 mit 12,2 vH fast doppelt so hoch wie generell bei den abhängig Beschäftigten im Durchschnitt desselben Jahres (6,6 vH). Bis zum Dezember 1993 ist die Arbeitslosigkeit bei dieser Personengruppe – mit insgesamt 400 285 im Bundesgebiet West – nochmals stark, und zwar auf 17,5 vH, angestiegen. Eine so sprunghafte Zunahme hatte es zuletzt Anfang der achtziger Jahre in der damaligen konjunkturellen Krise gegeben.

Erst im August 1994 war die Zahl der nichtdeutschen Arbeitslosen mit nunmehr 394 155 (15,6 vH) wieder leicht rückläufig, doch konstant blieb der Trend auf einer Linie, die doppelt so hoch ist wie bei den Deutschen. Dies ist um so bemerkenswerter, als eine größere Zahl von nichtdeutschen Arbeitslosen in ihr jeweiliges Heimatland zurückkehrte und deshalb gar nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik der Bundesrepublik auftaucht.

Es ist ferner davon auszugehen, daß die Arbeitslosigkeit der nichtdeutschen Arbeitnehmer in der Regel länger dauert als die der Deutschen.

Da der Arbeitsplatzabbau am stärksten die Wirtschaftszweige betrifft, die höhere Beschäftigungsquoten von nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufweisen, ist deren Zahl unter den Arbeitslosen entsprechend hoch. Der Produktionsbereich, in dem viele Nichtdeutsche beschäftigt sind, ist weit mehr vom Arbeitsplatzabbau betroffen, als dies beim Dienstleistungszweig der Fall ist.

Gemessen an den Zahlen der Beschäftigtenstatistik, liegt die Arbeitslosenquote nichtdeutscher Frauen über der der nichtdeutschen Männer.

In Ostdeutschland waren 1994 im Durchschnitt 11 000 Nichtdeutsche arbeitslos, was in etwa eine Arbeitslosenquote von 20 vH ausmacht.

Die Arbeitslosigkeit verursacht bei den betroffenen nichtdeutschen Bürgerinnen und Bürgern tiefe Unsicherheit. Ihre Lebensplanung wird in doppelter Weise erschwert: durch die finanzielle Notlage und durch die Angst vor rechtlichen, womöglich den Aufenthalt beendenden Maßnahmen, die unter Umständen auch durch die Inanspruchnahme von Sozialhilfe in Gang gesetzt werden können. Sie können die Ausweisung zur Folge haben – eine Möglichkeit, die ausdrücklich in § 46 des Ausländergesetzes vorgesehen ist.

Allgemeine und berufliche Bildung nichtdeutscher Jugendlicher

Die berufliche Entwicklung der ersten Generation der Migrantinnen und Migranten hat sowohl unter den schlechten Ausgangsbedingungen im Heimatland, als auch unter dem Mangel an konkreter Unterstützung in der Bundesrepublik gelitten. Bis heute hat sich daran wenig geändert. Um so wichtiger waren situationsspezifische Hilfen für die nichtdeutschen Jugendlichen der zweiten und dritten Generation. Ihre Zahl steigt immer mehr. Schon 1992 lebten 767 000 zehn- bis achtzehnjährige Jugendliche mit nichtdeutschem Paß in der

Bundesrepublik: 350 000 davon waren Türken, 126 000 stammten aus dem ehemaligen Jugoslawien. Dazu kamen 64 000 Italiener und 44 000 Griechen. Die Erfahrung lehrt, daß die nichtdeutschen Jugendlichen meist nur dann eine Lehrstelle bekommen, wenn die Betriebe vor einem Mangel an Auszubildenden stehen.

Der Anteil der nichtdeutschen Jugendlichen in der Altersgruppe der Sechzehn- bis Neunzehnjährigen liegt bei 14 vH. Sie stellen aber lediglich 7,6 vH der Auszubildenden. Das bedeutet: Während jeder Sechste in dieser Altersgruppe keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, erhält nur jeder Dreizehnte von ihnen einen Ausbildungsplatz. Während 82,3 vH aller deutschen Jugendlichen eine duale Ausbildung anstreben, ist dies nur bei 37,8 vH der nichtdeutschen Jugendlichen der Fall.

Die duale Berufsausbildung bleibt den meisten nichtdeutschen Jugendlichen versagt. Gründe sind

– niedrige Schulabschlüsse (zum Beispiels Hauptschule);

– Selektionskriterien und Auswahlverfahren der Betriebe;

– besondere Einstellungsstrategien der Betriebe bei der Suche nach Auszubildenden;

– negative Einstellungen und Vorurteile von Betrieben und Mitarbeitern gegenüber Nichtdeutschen;

– Schwierigkeiten von Eltern, den Jugendlichen die gebotene Aufmerksamkeit und Unterstützung in dieser Frage zu geben.

In den folgenden Berufen gab es am Ende der Berichtszeit im Durchschnitt einen höheren Anteil von nichtdeutschen Auszubildenden:

Beruf	Nichtdeutsche Auszubildende	Anteil an allen Auszubildenden in vH
Kfz-Mechaniker/Kfz-Mechanikerin	11 500	15,4
Friseur/Friseurin	9 300	23,7
Arzthelfer/Arzthelferin	5 700	11,9
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	5 400	12,9
Gas- und Wasserinstallateur bzw. -installateurin	3 200	14,3
Maler- und Lackierer / Malerin, Lackiererin	2 600	11,4

Die Berufsbildung gehört andererseits zu den wichtigsten Integrationsfaktoren für die nichtdeutschen Jugendlichen. Damit die Integration besser gelingt, müßte auch die Situation an den allgemeinbildenden Schulen verbessert werden. Von den nichtdeutschen Schulabgängern haben 12 vH die Hochschulreife und 28 vH einen mittleren Bildungsabschluß erreicht, 19 vH verlassen die Hauptschule ohne Abschluß. Ihre Benachteiligung wird sichtbar, wenn man diese Quote mit den Zahlen der deutschen Schulabgänger vergleicht. Von den Deutschen verlassen nur 6 vH die Hauptschule ohne Abschluß. Ein Drittel hat die Hochschulreife erworben und ein weiteres Drittel einen mittleren Abschluß.

Die Zahl der nichtdeutschen Auszubildenden war 1992 in den alten Ländern um 11 000 auf 120 000 angestiegen. Gegenüber dem Vorjahr war die Steigerung mit

AUSLÄNDISCHE AUSZUBILDENDE NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT

Nationalität	1986	vH	1987	vH	1988	vH	1989	vH	1990	vH	1991	vH	1992	vH
Griechenland	3 573	0,20	3 825	0,22	4 241	0,26	4 586	0,30	5 052	0,34	5 846	0,41	6 471	0,40
Italien	7 425	0,41	8 271	0,48	9 196	0,55	9 685	0,62	10 431	0,71	10 969	0,77	11 420	0,70
Jugoslawien	7 347	0,41	8 375	0,48	10 407	0,63	13 120	0,85	16 544	1,12	19 533	1,37	21 790	1,30
Portugal	1 650	0,90	1 841	0,11	2 023	0,12	2 038	0,13	2 039	0,14	2 209	0,15	2 254	0,10
Spanien	3 226	0,18	3 109	0,18	3 259	0,20	3 119	0,20	3 141	0,21	3 143	0,22	3 041	0,20
Türkei	24 622	1,36	27 675	1,59	32 435	1,96	37 709	2,43	44 280	3,00	48 283	3,38	53 678	3,20
Sonstige	9 476	0,52	10 529	0,61	11 637	0,70	13 389	0,86	16 752	1,13	18 827	1,32	21 195	1,30
Alle Ausländer	57 319	3,18	63 625	3,66	73 198	4,41	83 646	5,39	98 239	6,65	108 830	7,61	119 849	7,20
Deutsche und Ausländer	1 805 247	100,00	1 738 687	100,00	1 657 960	100,00	1 552 534	100,00	1 476 880	100,00	1 430 211	100,00	1 388 300	100,00

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG AUSLÄNDISCHER JUGENDLICHER IN WESTDEUTSCHLAND
1987 bis 1992

Staatsangehörigkeit	Zahl der Auszubildenden[1]						Ausländische Auszubildende[2] in vH					
	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Türken	27 675	32 435	37 709	44 280	48 283	53 678	25,2	29,1	30,9	35,5	38,8	44,0
Ehemals Jugoslawen	8 375	10 407	13 120	16 544	19 553	21 790	29,7	33,6	32,6	40,0	41,6	42,8
Italiener	8 271	9 196	9 685	10 431	10 969	11 420	33,5	36,6	38,3	42,8	46,1	50,8
Griechen	3 825	4 241	4 586	5 052	5 846	6 471	22,4	24,2	23,9	27,2	32,3	38,8
Spanier	3 109	3 259	3 119	3 141	3 143	3 041	42,7	45,3	45,2	49,0	52,4	57,4
Portugiesen	1 841	2 023	2 038	2 039	2 209	2 254	37,7	42,5	43,3	43,8	47,0	48,0
Ausländer insgesamt	63 625	73 198	83 646	98 239	108 830	119 849	26,9	30,8	32,4	35,5	37,9	40,4
Zum Vergleich:												
Deutsche Auszubildende, bezogen auf die Zahl der deutschen Sechzehn- bis Neunzehnjährigen[3]							72,8	75,0	75,0	79,4	–	–

[1] Jeweils am 31. Dezember
[2] Jeweils Jahresdurchschnitt
[3] Aufgrund des höheren Alters wird für die deutschen Auszubildenden die Gruppe der Sechzehn- und Neunzehnjährigen herangezogen. Für 1991 ist eine Berechnung nicht möglich, da viele Jugendliche aus den neuen Ländern in den alten Ländern Ausbildungsverträge abgeschlossen haben und die Quote damit überhöht ist.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Grund- und Strukturdaten; Statistisches Bundesamt, Fachserie I, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 2, Ausländer

10 vH wiederum beträchtlich. 7,6 vH der Auszubildenden hatten eine nichtdeutsche Staatsbürgerschaft. Die Zahl der deutschen Auszubildenden in den alten Ländern ging von 1991 auf 1992 um 4 vH (53 000) zurück. Ohne die Steigerung bei den nichtdeutschen Auszubildenden wäre der Rückgang noch stärker ausgefallen. In den neuen Bundesländern gibt es – entsprechend dem Anteil in der Bevölkerung – wenig nichtdeutsche Auszubildende. Für das Handwerk wurden 70, für die Landwirtschaft 52 gemeldet.

Die Auszubildendenstatistik weist die Staatsangehörigkeit nicht nach Geschlecht aus. Es können jedoch aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit Angaben zur geschlechtsspezifischen Aufteilung entnommen und auf die Auszubildendenzahlen hochgerechnet werden. Danach waren 40,5 vH der nichtdeutschen Auszubildenden Frauen, ein gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig höherer Wert. Anfang der achtziger Jahre lag der Frauenanteil noch bei nur 33 vH. Aber auch die höheren Werte entsprechen nicht dem Bevölkerungsanteil der jungen Frauen in der entsprechenden Altersgruppe (rund 47 vH). Die besonderen Schwierigkeiten nichtdeutscher Mädchen, einen Ausbildungsplatz zu finden, kommen hier zum Ausdruck.

Die nach wie vor geringe Ausbildungsbeteiligung nichtdeutscher Jugendlicher sollte Betriebe, Praxen und Behörden – auch vor dem Hintergrund der absehbaren Nachwuchsprobleme und der erheblichen Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze – veranlassen, das Begabungspotential nichtdeutscher Jugendlicher zu erkennen und im eigenen Interesse zu nutzen. Des weiteren müssen nichtdeutsche Jugendliche und ihre Eltern noch besser über die Chancen der Berufsausbildung informiert und zur Teilnahme motiviert werden.

Ohne eine deutliche und klare Prioritätensetzung zu Gunsten der Migrantenkinder im Bildungs- und Ausbildungsbereich wird keine Änderung ihrer Lage zu erwarten sein. Deshalb bleiben die Forderungen aus dem Antrag Nr. 183 des 17. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall von drängender Aktualität. Dabei ging es insbesondere um

– bessere Versorgungsangebote für nichtdeutsche Kinder in den Kindertagesstätten;

– bessere schulische Angebote durch Förderungsmaßnahmen für nichtdeutsche und deutsche Schüler;

– bessere Voraussetzungen für den Besuch weiterführender Schulen und qualifizierende Maßnahmen der beruflichen Bildung;

– Programme zur Eingliederung nichtdeutscher Mitbürger und ihrer Familien durch Aus- und Weiterbildungsangebote;

– die Ausweitung des Beratungsnetzes und die Qualifizierung des Personals bei örtlichen Trägern und Wohlfahrtsverbänden.

Mitgliederentwicklung und Vertretung nichtdeutscher Mitglieder in der IG Metall

Obwohl die nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich (fast doppelt so hoch wie die deutschen) betroffen sind, ist der Mitgliederrückgang bei ihnen ähnlich verlaufen wie bei ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen: Während die IG Metall im Berichtszeitraum rund 331 000 deutsche Mitglieder verlor, lag die entsprechende Zahl bei den nichtdeutschen Arbeitnehmern im Oktober 1994 bei 33 386.

Die Mitgliederstruktur der IG Metall in Metallhandwerk und Metallindustrie sah – nach Nationalitätengruppen gegliedert – folgendermaßen aus:

NICHTDEUTSCHE MITGLIEDER IN DER IG METALL

Nationalität	1992[1]	1993[1]	1994[2]
Jugoslawen	53 143	51 391	49 415
Italiener	39 744	37 617	36 026
Türken	149 631	142 015	134 938
Griechen	31 942	30 306	28 933
Spanier	11 752	11 088	10 486
Portugiesen	5 593	5 385	5 137
Sonstige Nationen	30 269	24 480	23 753
Insgesamt	322 074	302 282	288 688

[1] jeweils am 31. Dezember; [2] Stand: 30. September

Die erforderliche Repräsentation der nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der IG Metall ist leider noch immmer nicht gewährleistet, obwohl dies nach der Beschlußlage schon vor Jahren hätte verwirklicht werden müssen. Die nichtdeutschen Arbeitnehmer sind nach wie vor in der IG Metall „besser organisiert, aber schlechter repräsentiert". In den beschlußfassenden Gremien ist die Zahl der nichtdeutschen Mitglieder, gemessen an ihrem Organisationsgrad, immer noch gering. Allerdings ist hier eine tendenzielle Verbesserung festzustellen.

NICHTDEUTSCHE MITGLIEDER IN GEWERKSCHAFTLICHEN ORGANEN 1994

	Mitglieder	
Nationalität	Ortsverwaltung	Vertreterversammlung
Jugoslawen	7	102
Italiener	5	172
Türken	22	423
Griechen	4	77
Spanier	6	43
Portugiesen	–	26
Sonstige Nationen	5	119
Insgesamt	49	962

Der Aufwärtstrend bei den nichtdeutschen Funktionärinnen/Funktionären in den Vertreterversammlungen hielt im Berichtszeitraum an. Im Jahre 1990 waren 919 nichtdeutsche Kolleginnen und Kollegen Mitglied in den gewerkschaftlichen Organen. Diese Zahl konnte bis zum Jahr 1994 deutlich erhöht werden. Die Zahl der nichtdeutschen Funktionäre in den Ortsverwaltungen jedoch ging von 60 im Jahr 1990 auf 49 im Jahr 1994 zurück. Im Beirat der IG Metall, dem höchsten beschlußfassenden Organ zwischen den Gewerkschaftstagen, gab es 1990 lediglich zwei nichtdeutsche Mitglieder. Diese Zahl hat sich inzwischen auf sieben erhöht.

Die Zahl nichtdeutscher Delegierter zum Gewerkschaftstag ist ebenfalls gestiegen. Hatten 1989 von 555 Delegierten 19 Delegierte keinen deutschen Paß (3,4 vH), so waren 1992 von 770 Delegierten 39 nichtdeutscher Nationalität.

Arbeit der Ausländerausschüsse

Die Arbeit der Ausländerausschüsse hat sich bisher auf allen Ebenen der IG Metall bewährt. Ihre Arbeitsfelder und Aktivitäten waren, wie in der Vergangenheit, im Berichtszeitraum durch die betrieblichen und gesellschaftlichen Herausforderungen und Vorgaben bestimmt. Die Ausländerausschüsse mußten wegen anhaltender rechtlicher, politischer, sozialer und betrieblicher Diskriminierungen und explosionsartiger rechtsextremistischer und rassistischer Angriffe in den letzten Jahren ihre Aktionen anders gewichten bzw. verlagern.

Ein wichtiger Grund für die Abnahme der Aktivitäten und die Veränderung der Arbeitsweise bei den Ausländerausschüssen dürfte auch in den gesellschaftspolitischen Fehlentwicklungen zu sehen sein. Die nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mußten nämlich wieder einmal feststellen, daß sie auf fast keinem politischen Feld (doppelte Staatsbürgerschaft, Wahlrecht, also rechtliche und politische Gleichstellung), auf dem sie sich mit hohem Engagement betätigt hatten, die Früchte ihrer Arbeit ernten konnten. Sie mußten in nahezu allen migrationspolitischen Lebensbereichen, für deren Demokratisierung sie gekämpft hatten, Niederlagen erleiden. Dieser Zustand ließ in den Köpfen der nichtdeutschen Arbeitnehmer einige Fragen entstehen, zum Beispiel die nach den Gründen für die öfter als zu gering empfundene Unterstützung seitens der deutschen Kolleginnen und Kollegen.

Vielleicht nicht ganz so intensiv wie bisher, aber dennoch stark genug, organisierten die Ausländerausschüsse im Berichtszeitraum inner- und außerhalb der IG Metall eine Reihe von gewerkschaftlichen Aktivitäten. Darüber hinaus suchten sie immer wieder auch die Kooperation mit anderen Gruppen, wie Migrantenorganisationen, Wohlfahrtsverbänden, Handwerkskammern und Unternehmen. Insbesondere gegen das Auftreten von Rechtsextremismus und Rassismus sind in vielen Verwaltungsstellen, Bezirken und auf der zentralen Ebene gemeinsam mit anderen Gruppen und Initiativen Telefonketten, runde Tische, Arbeitskreise, Aufrufe, Unterschriftenaktionen, Flugblätter und andere Veranstaltungen initiiert und durchgeführt worden. Zur Unterstützung der Forderung

nach rechtlicher und politischer Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten wurden ebenfalls Aktionen kleineren und größeren Ausmaßes gestartet.

Die bezirklichen Ausländerausschüsse konzentrierten sich im Berichtszeitraum auf gesellschafts- bzw. organisationspolitische Themen. Sie mußten auf der einen Seite den Kampf gegen die menschenfeindlichen Angriffe und Anschläge der Rechtsextremisten, Rassisten und Neofaschisten – besonders gegen Migrantinnen und Migranten sowie Asylsuchende – und für die rechtliche Gleichstellung der nichtdeutschen Arbeitnehmer organisieren. Auf der anderen Seite standen für sie organisationspolitische Themen – Tarifbewegung, OE- und ME-Projekte, Arbeitsprogramm der Ausländerausschüsse, Betriebsrats- und Vertrauensleutewahlen sowie gewerkschaftliche Bildungsarbeit – im Vordergrund.

Eine weitere Ursache für eine gewisse resignative Haltung in den Ausschüssen könnte in der Ritualisierung der Personengruppenarbeit bzw. deren abnehmender Wirksamkeit gesehen werden. Deshalb beteiligen sich die nichtdeutschen Kolleginnen und Kollegen bzw. ihre Ausschüsse nunmehr auf allen Ebenen an der Diskussion des OE-Prozesses und arbeiten im Teilprojekt 4.3 „Neue Arbeitsformen und Weiterentwicklung der Personengruppenarbeit" aktiv mit.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit für nichtdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Es hat sich an der klassischen Bedeutung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit für Migrantinnen und Migranten, daß sie nämlich die wichtigste Voraussetzung zu einer schnelleren und besseren Eingliederung in die gewerkschaftliche Arbeit ist, nichts geändert. Insbesondere die gewerkschaftliche Grundlagenbildung (deutsch bzw. fremdsprachig) ist nach wie vor das wichtigste Fundament für die gewerkschaftspolitische Arbeit der Funktionäre deutscher und nichtdeutscher Nationalität in den Betrieben, in Organisation und Gesellschaft.

Die Grundkonzeption der Bildungsarbeit der IG Metall (für die ehren- und hauptamtlichen Funktionäre), die aus den siebziger Jahren stammte, mußte einer selbstkritischen Betrachtung und einer Reform unterworfen werden. Die seit Jahren geführte Debatte um die gewerkschaftliche Bildungsarbeit gipfelte schließlich im September 1994 in einer bildungspolitischen Konferenz, die in Sprockhövel stattfand. In dieser Konferenz wurden die Grundsteine für die Perspektiven einer effektiven und praxisorientierten Bildungsarbeit gelegt. Dazu wurden sechs grundsätzliche Eckpunkte entwickelt, ohne daß allerdings die speziellen Bedürfnisse der nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesondert behandelt worden wären. Die im Ergebnis der bildungspolitischen Konferenz gesetzten Rahmenbedingungen umfassen somit auch die fremdsprachigen Seminare. Das bedeutet: Die fremdsprachige Bildungsarbeit der IG Metall muß – genauso wie andere Bereiche – die veränderten gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Gegebenheiten sowie die internen und externen Rahmenbedingungen berücksichtigen und „die notwendigen Veränderungen der Inhalte und Methoden sowie vor allem auch der Organisations-

Migrations- und Integrationsfragen nehmen in der europäischen Politik an Bedeutung zu. Damit wächst auch die Verantwortung der IG Metall für den Teil ihrer Mitgliedschaft, der nicht über einen deutschen Paß verfügt.

IG Metall

Wir haben Zukunft mit Kimia und Martin

IG Metall
Erledigungsvermerke
zu den Anträgen der 3. Ausländerkonferenz
der IG Metall
vom 7.-9. Mai 1992 in Travemünde
zur Vorlage
für die 4. Ausländerkonferenz
IG Metall
Vorstand
Abt. Ausländische Arbeitnehmer
Wir leben besser miteinander

Wir leben besser miteinander
AUSLÄNDERAUSSCHÜSSE DER IG METALL
- Arbeitsprogramm 2000 -
INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
VORSTAND
Abt. Ausländische Arbeitnehmer
Im Juni 1994
IG Metall

Die Verwirklichung der rechtlichen und politischen Gleichstellung und Gleichberechtigung wäre das deutlichste Zeichen gegen rechtsextremistische und rassistische Bestrebungen in unserer Gesellschaft.

IG Metall

Ausländer Abteilung

BLEIB

Mensch

gib dem Rassismus keine Chance

IG Metall

und besonders der Planungsstrukturen der Bildungsarbeit selbstkritisch überprüfen und konkret verändern" (so ein Zitat aus der Bildungsdebatte, Info Nr. 2, Seite 2).

FREMDSPRACHIGE SEMINARE

Wegen der europapolitischen Veränderungen im letzten Berichtszeitraum (Gleichstellungsklauseln für EU-Bürger gemäß Maastrichter Vertrag, Entwicklungen in Ex-Jugoslawien) und einer gleichzeitig sinkenden Mitglieder- und Teilnehmerzahl bei der IG Metall wurden Anzahl und Inhalte der Seminare in relevanten Sprachbereichen (jugoslawisch, spanisch, portugiesisch, italienisch und griechisch) 1994 geändert: In den ehemaligen jugoslawischen, spanischen und portugiesischen Sprachbereichen wurde auf muttersprachliche zentrale Seminare zu Gunsten regionaler und lokaler Seminare verzichtet. Im spanischen und portugiesischen Sprachbereich wurde dafür aber ein binationales Seminar eingeplant. Die Anzahl der Seminare für Italiener und Griechen wurde wegen zu erwartender niedriger Beteiligung auf jeweils ein Seminar im Jahr 1995 reduziert. Im türkischen Sprachbereich war eine andere Tendenz zu erkennen: Hier wurde zusätzlicher Bedarf angemeldet.

Die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim Vorstand konzipierte in Zusammenarbeit mit der Abteilung Bildung auf zentraler Ebene zwei Wochenseminare für die Qualifizierung der Referentinnen und Referenten für die Seminare in türkischer Sprache sowie eine Arbeitstagung, an der Vertreter der Metallgewerkschaften aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien und der IG Metall teilnahmen. In einem einwöchigen Seminar in Berlin wurde mit Referentinnen und Referenten aus dem türkischen Sprachbereich ein neues Seminarkonzept für die grundlagenbildenden Seminare in türkischer Sprache entwickelt. In einem zweiten Seminar, das ebenfalls in Berlin stattfand, wurde erstmals nach dem Zerfall des früheren Jugoslawien mit den Vertretern der dortigen Metallgewerkschaften ein Erfahrungsaustausch organisiert. Derartige Möglichkeiten zur Diskussion wichtiger Fragen und zum Gedankenaustausch soll es auch in Zukunft geben.

Fremdsprachige Seminare wurden außerdem in den Bezirken bzw. in den Verwaltungsstellen je nach Bedarf organisiert und von der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer begleitet.

Internationale Kontakte

Der Aufbau eines geeinten Europa, die Demokratisierung der Europäischen Gemeinschaften, die Gestaltung und die Weiterentwicklung der bisherigen Wirtschaftsgemeinschaft zu einer politischen und sozialen Union sind von so großer Bedeutung für die zukünftigen Arbeits- und Lebensbedingungen in diesem

Kontinent, daß gerade in den letzten Jahren ein noch stärkerer Einsatz seitens der IG Metall und ihrer zuständigen Fachabteilungen notwendig wurde.

Mit dem Ziel, die Gewerkschaften international zu stärken, weil sie Träger der Solidarität aller arbeitenden Menschen – unabhängig von deren Nationalität, Religion und ethnischer Zugehörigkeit – sind, haben sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IG Metall an Konferenzen und Tagungen über Ost-West-Wanderungen, berufliche Bildung, Flüchtlinge, Rassismus und rechte Gewalt sowie die Geschehnisse in Ex-Jugoslawien und Lateinamerika beteiligt.

Zu dieser Arbeit gehörte außerdem die Übersetzung der Korrespondenz, die den notwendigen Dialog erleichtern sollte. Erarbeitet wurden ferner Broschüren, Arbeitsmaterialien, Infoblätter sowie Referentenunterlagen und vergleichende Arbeiten über Länder der Europäischen Union.

Die Vorbereitung und Begleitung von Delegationen und die Pflege von Kontakten waren weitere wichtige Aufgaben in diesem internationalen Bereich.

Speziell galt dies für die Vertretung bei der 4. und 5. Sitzung des erweiterten Vorstandes der FLATIM (Bund der lateinamerikanischen Metallgewerkschaften) sowie für die Durchführung eines deutsch-lateinamerikanischen Seminars in der Bildungsstätte Bad Orb mit den Vorsitzenden aller FLATIM-Gewerkschaften. An der Vorbereitung und Durchführung dieser Veranstaltung war die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer maßgeblich beteiligt.

Ähnlich verlief die Mitwirkung bei der IMB-Lateinamerika- und Karibik-Konferenz über Hygiene, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt. Dabei wurden unter anderem Broschüren und Folien in den entsprechenden Sprachen erarbeitet und den Konferenzteilnehmern zur Verfügung gestellt.

Auf europäischer Ebene wurde die unterstützende Mitwirkung der IG Metall, die in Zusammenarbeit mit Verwaltungsstellen, Bezirken, Euro-Betriebsräten und anderen Gewerkschaften erfolgte, weiter ausgebaut.

Vertreter der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer nahmen an Gewerkschaftstagen von Bruder- bzw. Schwesterorganisationen teil, unterstützten bestehende Partnerschaften, wirkten bei Tagungen über Tarif- und Integrationsfragen auf europäischer Ebene mit und vertraten die IG Metall beim EGB-Gewerkschaftsforum in Luxemburg, an dem sich Vertreter aus Osteuropa und aus dem ehemaligen Jugoslawien beteiligten. Ein außerordentliches Ereignis war die Mitwirkung beim Treffen von Vertretern aus sechs Ländern des ehemaligen Jugoslawien in Berlin. Die Vorsitzenden der Gewerkschaften aus sechs Republiken haben in einer gemeinsamen Erklärung ihre Stimme gegen den Krieg auf dem Balkan erhoben und ihr Engagement für Frieden und die demokratische Gestaltung der Zukunft in den neuen Ländern als ihre gemeinsame gewerkschaftliche Aufgabe hervorgehoben.

Auch beim Auf- und Ausbau regionler Kontakte zu den Gewerkschaften in Griechenland, Italien, Portugal und Spanien hat die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer geholfen. Zwischen der Verwaltungsstelle Bochum und der Verwaltungsstelle Oviedo in Asturien haben sich die bereits existierenden Verbindungen zu einer regelrechten Partnerschaft entwickelt, bei der Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben gemeinsam interessierende Fragen aufarbeiten. Dasselbe gilt für die Kontakte zwischen der IG-Metall-Jugend des Bezirks Dort-

mund und den jungen Gewerkschaftern aus Katalonien, die sich zu einem regelmäßigen Austausch ausgeweitet haben.

Zum ersten Mal besuchte eine Jugenddelegation der IG Metall Partnerorganisationen in der Türkei. Ziel ist es, auch dort zu einem engeren und intensiveren Jugendaustausch auf allen Organisationsebenen zu kommen.

Neue Kontakte für einen künftigen und hoffentlich fruchtbaren Austausch wurden im Berichtszeitraum zwischen der Verwaltungsstelle Völklingen und der Jugendorganisation der Intersindical in Portugal geknüpft.

Wie tief die bilateralen Kontakte gehen können, zeigt die Teilnahme von Vertretern der Verwaltungsstelle Bochum am Gewerkschaftstag der spanischen Gewerkschaft UGT im Jahr 1994 als gleichberechtigte Delegierte.

Aus dieser Auflistung ergibt sich, daß die Aktivitäten im Bereich Ausländische Arbeitnehmer einen wichtigen Beitrag zur Integration nichtdeutscher Beschäftigter sowie zur Pflege guter Beziehungen zu den Herkunftsländern und vor allem zu den dortigen Brudergewerkschaften zu leisten vermögen.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit

Zentrale Jugendarbeit in Schwerpunkten

Die zurückliegenden Jahre waren für die IG Metall insgesamt, aber erst recht für ihre Jugendarbeit durch vielfältige soziale Auseinandersetzungen und Herausforderungen zur Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in dieser Gesellschaft geprägt. Die Lebenssituation insbesondere vieler junger Menschen hat sich zunehmend verschlechtert. Massiver Ausbildungsplatzabbau, fehlende Beschäftigungsperspektiven, soziale Entwurzelung sind für Viele gesellschaftliche Realität. Das heißt aber auch, daß Krisenerfahrungen bei jungen Menschen häufig den Eindruck von Normalität und Unveränderbarkeit erwecken.

Die soziale Differenzierung, konkret die Entwicklung zur Zwei-Drittel-Gesellschaft, schreitet weiter voran. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der auf Sozialhilfe angewiesenen Kinder und Jugendlichen verdoppelt. Immer mehr junge Menschen fallen durch die gröber werdenden Maschen des sozialen Netzes. Ebenso weisen die Berichte der Wohlfahrtsverbände darauf hin, daß sich die Obdachlosenzahl auf einem Rekordniveau befindet. Dabei ist besonders alarmierend, daß sich die Gruppe der Obdachlosen mehr und mehr verjüngt.

Die Staatsfinanzen sind so zerrüttet, daß es noch Jahrzehnte dauern wird, bis die aufgetürmten Schuldenberge abgetragen sind. Geradezu beschämend ist es, daß die Sparpolitik vielerorts auf dem Rücken von Kindern und Jugendlichen betrieben wird. Konkrete Auswirkungen sind Mittelkürzungen für Jugendverbände und die Schließung von Einrichtungen der Jugendarbeit.

Die Regierenden sehen diesen Entwicklungen nahezu tatenlos zu. Sie eröffnen der Jugend immer weniger die Aussicht auf eine gesicherte Zukunft. Die herrschende Politik ist vielfach diskreditiert. Bei den Jung- und Erstwählern sind diejenigen, die ihr Wahlrecht nicht ausüben, mittlerweile die größte Gruppe. Aber auch hier ist zu differenzieren. Die Ursachen für Politik-(Parteien-)Verdrossenheit liegen auch darin, daß der realen Politik (den Parteien) nicht zugetraut wird, die heutigen Probleme der Menschen ernsthaft anzugehen. Die Ergebnisse der Jugendforschung machen andererseits deutlich, daß das friedliche Zusammenleben der Völker, die ökologische Vernunft, sinnvolles Leben und Arbeiten, wie auch moralische Kategorien einen zentralen Stellenwert im Lebenskonzept junger Menschen einnehmen und somit auch Ansprüche an die Politik darstellen.

Insbesondere der massive Ausbildungsplatz- und Beschäftigungsabbau ist Kennzeichen der konjunkturellen und strukturellen Krisenerscheinungen, die

auch Auswirkungen auf die Zukunftsperspektiven der Jugend haben. Immer mehr Betriebe – vor allem Großunternehmen der Metallindustrie – verabschieden sich völlig von der Ausbildung oder reduzieren aus Kostengründen ihre Ausbildungskapazitäten in erheblichem Umfang. Die zunehmend sichtbar werdenden Reformdefizite im Bereich der Berufsbildung sind aber auch ein Ergebnis der herrschenden Politik, die die einzelbetriebliche Verfügungsgewalt über Angebot und Struktur von Ausbildungskapazitäten unangetastet läßt. Die sich anbahnende Ausbildungskatastrophe läßt das grundgesetzlich garantierte Recht der freien Berufswahl zur Farce werden. Deshalb ist die Forderung nach einem Ausbildungsfonds „Wer nicht ausbildet, muß zahlen" von der Gewerkschaftsjugend wieder auf die Tagesordnung gesetzt worden.

Positiv ist hervorzuheben, daß die Beschäftigungsperspektiven Jugendlicher zu einem zentralen Handlungsfeld der Gesamtorganisation geworden sind. Die IG Metall hat schließlich 1994 unter schwierigsten wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen den Tarifvertrag für die westdeutsche Metallindustrie zur Beschäftigungssicherung durchgesetzt, in dem auch eine tarifliche Übernahmeregelung verankert werden konnte. Danach ist der bzw. die Ausgebildete für mindestens sechs Monate zu übernehmen. Dieser Erfolg ist um so höher zu bewerten, als in den letzten Jahren die Kämpfe um den Erhalt vereinbarter Flächentarifverträge angesichts der zunehmenden Wirtschafts- und Beschäftigungskrise im Mittelpunkt tarifpolitischer Auseinandersetzungen standen.

Ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt in der Jugendarbeit in den vergangenen Jahren wurde der Kampf gegen Rassismus und rechte Gewalt sowie für ein multikulturelles Zusammenleben. Eine friedliche Gesellschaft definiert sich nicht nur in der Abwesenheit von Krieg, sondern auch durch die politische Alltagskultur. Rechtsmotivierte Gewalt findet trotzdem weiterhin statt und ist längst – auch wenn man nur an die vielen kleinen verbalen Gehässigkeiten denkt – zu einem Bestandteil des Alltagslebens geworden. Führende Politiker in Bonn haben zur Klimavergiftung beigetragen und müssen mitverantworten, daß ihre Emotionen auslösende Sprache sich in krimineller Energie entlädt.

Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte wissenschaftliche Untersuchung „Politische Orientierungen jugendlicher Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer" kam in ihrem Abschlußbericht zu dem Ergebnis, daß rechte Orientierungen in den „Kernen der industriellen Zentren" (gemeint ist auch die Mitgliederbasis der IG Metall) verwurzelter sind als bei den sogenannten „Randgruppen". Damit bestätigte sich die These, daß die Begründungszusammenhänge von Rassismus und Rechtsextremismus in der „Mitte der Gesellschaft" entstehen.

Die Diskussion um Lösungsansätze und um konkrete Handlungsorientierungen für ein antirassistisches Engagement auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene bestimmten in den letzten Jahren die Jugendarbeit der IG Metall. Dabei orientierte sie sich an den Lebens- und Arbeitsinteressen junger Menschen und versuchte diese mit der Vision einer freien, gerechten, chancengleichen und solidarischen Gesellschaft zu verknüpfen. Dies ist sicherlich nicht umfassend auf allen Ebenen der Organisation und über den gesamten Berichtszeitraum hinweg gelungen. Dennoch hat die Jugendarbeit der IG Metall mit ihren vielfältigen Aktivitäten dazu beigetragen, den Widerstand und die Abwehrkräfte gegen einen gesellschaftlichen Rechtsruck zu verstärken.

Die Deindustrialisierung in Ostdeutschland und die massive Beschäftigungskrise in Westdeutschland haben seit 1990 zu einem besorgniserregenden Mitgliederrückgang geführt. Der Mitgliederrückgang ist zwar wesentlich geringer als der Beschäftigungseinbruch – und dies gilt nicht zuletzt für den Jugendbereich – , dennoch stellte die negative Mitgliederentwicklung die Organisation vor große organisatorische und finanzielle Herausforderungen. Damit die IG Metall ihre Schutz- und Gestaltungsfunktion und ihre Handlungsfähigkeit auch zukünftig bewahren kann, muß dieser Trend mittel- und langfristig gestoppt und umgekehrt werden.

Einer der Hauptaufgaben des Projektes MitgliederEntwicklung umfaßt die Zielgruppe junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende. Gerade dieser Bereich ist für die IG Metall von strategischer Bedeutung, um zu verhindern, daß sich die Organisation zu einer überalterten, männlich dominierten Facharbeitergewerkschaft entwickelt. Allerdings sollte man nicht verkennen: Noch so ausgeklügelte Werbekonzepte ersetzen nicht eine konsequente Interessenvertretungspolitik auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene. Das gilt für die IG Metall insgesamt und natürlich auch für die IG-Metall-Jugend.

Vor diesem Hintergrund ist das vom letzten Gewerkschaftstag beschlossene Projekt OrganisationsEntwicklung sehr wichtig. Es geht nicht nur darum, isoliert allein die Formen und Strukturen gewerkschaftlicher Arbeit – auch der Jugendarbeit – effizienter zu gestalten, sondern es geht vor allem um die entscheidende Frage, welche konkreten Handlungsfelder und Aufgabenschwerpunkte die Politik der IG Metall in Zukunft bestimmen sollen. In diesem Sinne will sich die IG-Metall-Jugend selbstbewußt, kreativ und konsequent in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse einmischen.

16. JUGENDKONFERENZ 1992

Unter dem Motto „Bewegte Zeiten brauchen bewegende Ideen" führte die IG Metall vom 29. Januar bis 1. Februar 1992 ihre 16. Jugendkonferenz, erstmals auch unter Beteiligung ostdeutscher Kolleginnen und Kollegen, in Duisburg durch.

An der Diskussion zum Geschäftsbericht beteiligten sich 38 Kolleginnen und Kollegen. Im Mittelpunkt der Diskussionsbeiträge standen die Darstellung örtlicher / betrieblicher Aktivitäten sowie inhaltliche Problemfelder der Jugendarbeit. Erstmals wurden auf einer zentralen Jugendkonferenz Diskussionsforen zu inhaltlichen Schwerpunkten der Jugendarbeit durchgeführt. Zur Vorbereitung hatte die Abteilung Jugend Thesenpapiere für die einzelnen Arbeitsgruppenthemen erstellt. Insgesamt gab es zu der Arbeitsgruppenphase in allen Bezirken eine grundsätzlich positive Einschätzung. Allerdings gab es auch kritische Einschätzungen zum Stellenwert und der Zielsetzung der Diskussionsforen – vor allem im Zusammenhang mit der späteren Antragsberatung.

Der 16. Jugendkonferenz lagen insgesamt 75 Anträge und 35 Ergänzungs- und Initiativanträge zur Beschlußfassung vor. In der Antragsberatung selbst waren nur wenige inhaltliche Streitpunkte zu verzeichnen. Diskussionsbeiträge mit unterschiedlichen inhaltlichen Positionen beschäftigten sich vor allem mit der zukünftigen Tarifpolitik im Ausbildungsbereich und mit der Verkehrs- und

Umweltproblematik. Die Entscheidung des Jugendausschusses, zu einigen zentralen Fragen der Jugendarbeit Anträge einzubringen, wurde in den Bezirken überwiegend als richtig bewertet. Auch die Form der „kulturellen Durchdringung" wurde einhellig sehr positiv aufgenommen. Allerdings hätte noch mehr Kultur in der Konferenz selbst stattfinden sollen.

Im Nachgang zur Konferenz beschäftigte sich der Jugendausschuß in einer Klausurtagung mit den politischen Konsequenzen der 16. Jugendkonferenz. Dabei wurde auf der Grundlage der beschlossenen Anträge ein Arbeitsprogramm des Jugendausschusses entwickelt. In insgesamt neun inhaltlichen Schwerpunkten wurde die Arbeitsplanung des Jugendausschusses und der Abteilung Jugend zusammengefaßt.

DGB-JUGENDARBEIT AUF ZENTRALER EBENE

Die IG-Metall-Jugend war während des Berichtszeitraums im Bundesjugendausschuß des DGB durch die Kollegin Karin Benz-Overhage (bis Oktober 1992), den Kollegen Yilmaz Karahasan (ab Oktober 1992), den Kollegen Reinhold Götz (bis September 1994), den Kollegen Reinhard Hahn (ab November 1994) und die ehrenamtlichen Kollegen Joachim Horner (bis September 1994) und Holger Wachsmann sowie Klaus Mittermeier (beide ab November 1994) vertreten.

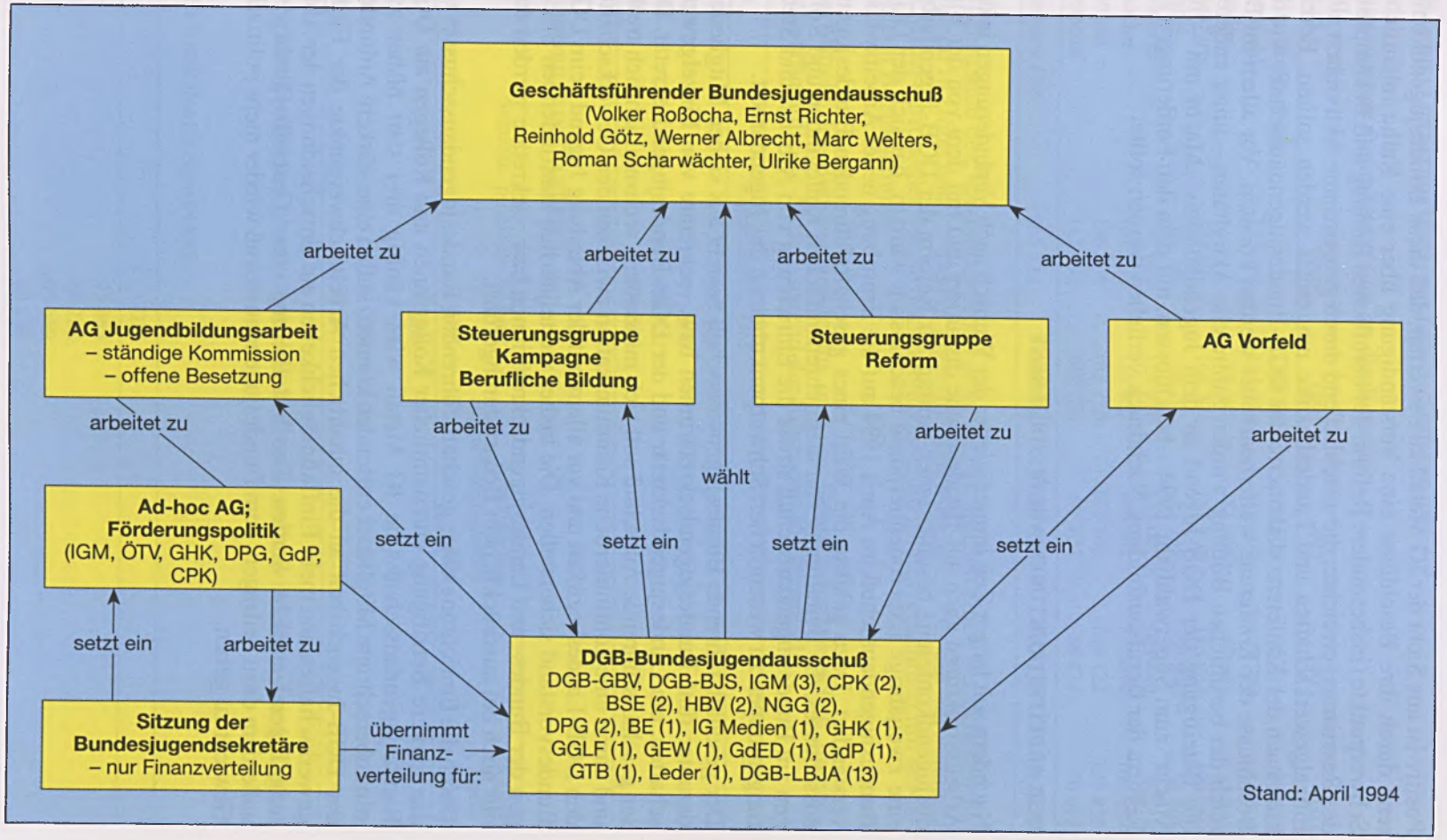
DGB-BUNDESJUGENDKONFERENZ IN CHEMNITZ

Die erste gesamtdeutsche Jugendkonferenz fand im Dezember 1993 in Chemnitz statt. Den 144 Delegierten – darunter 50 Metallerinnen und Metaller – lagen insgesamt 105 Anträge vor.

Bereits im Vorfeld der Konferenz zeichnete sich ab, daß erhebliche inhaltliche Differenzen um die Zukunft der DGB-Jugendarbeit vorhanden waren. Im DGB-Bundesjugendausschuß war es aufgrund unterschiedlicher Zielvorstellungen nicht gelungen, einen gemeinsamen Leitantrag vorzulegen. Der Jugendausschuß der IG Metall entschied sich schließlich dafür, einen Antrag des DGB-Landesbezirks Hessen zu unterstützen und ihn durch einige Änderungs- und Ergänzungsvorschläge inhaltlich „anzureichern". Der so veränderte Antrag wurde schließlich von der Konferenz mit großer Mehrheit beschlossen. Danach sollen in einer zweijährigen Experimentierphase auf Kreis-, Landes- und Bundesebene unterschiedliche Formen und Strukturen innerhalb der DGB-Jugendarbeit ausprobiert werden. In einer außerordentlichen Bundesjugendkonferenz soll dann 1996 – rechtzeitig vor dem außerordentlichen Bundeskongreß des DGB – über die zukünftigen Arbeitsstrukturen in der Jugendarbeit entschieden werden.

Die Geschäftsberichtsdebatte auf der Konferenz zeichnete sich vor allem durch erhebliche Kritik der Delegierten an der Arbeit der Abteilung Jugend beim DGB-Bundesvorstand aus. Symptomatisch dafür war die Einschätzung eines Diskussionsteilnehmers, der es befremdlich fand, daß das Grußwort eines Ministerpräsidenten mehr Beifall erhielt als der mündliche Geschäftsbericht des Bundesjugendsekretärs.

Gremien der Gewerkschaftsjugend im DGB auf Bundesebene



Positiv ist aus Sicht der IG Metall zu bewerten, daß diese Bundesjugendkonferenz durch ihre Beschlüsse eine Verständigung über eine Reihe inhaltlicher Schwerpunkte (insbesondere Reform der beruflichen Bildung und Bekämpfung des Rassismus) erreichte, die anschließend durch gemeinsame Aktivitäten aller Einzelgewerkschaften und Landesbezirke umgesetzt werden sollten. Bereits kurz nach der Konferenz diskutierte der DGB-Bundesjugendausschuß, wie die Beschlüsse der Konferenz weiterbearbeitet werden könnten. Vor allem im Bereich der beruflichen Bildung wurden zahlreiche Aktivitäten – unter anderem die Beteiligung der DGB-Jugend an dem Jugendbündnis „Macht mit – mit Macht" zum Superwahljahr 1994 – beschlossen, mit dem den Forderungen zur Reform der Berufsausbildung Nachdruck verliehen werden sollte.

DGB-ARBEITSSTRUKTUREN AUF BUNDESEBENE

Nachdem seit langer Zeit immer wieder der Wunsch nach Veränderungen in den Arbeitsstrukturen auch auf Bundesebene diskutiert und mit dem von der Bundesjugendkonferenz beschlossenen Antrag zur Reform der DGB-Jugendarbeit eine zweijährige Experimentierphase beschlossen wurden, hat sich der DGB-Bundesjugendausschuß im April 1994 auf die Erprobung neuer Arbeitsweisen verständigt. Dazu gehörte die Wahl eines geschäftsführenden Bundesjugendausschusses, die Beteiligung von mehr ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen am Bundesjugendausschuß sowie die Einrichtung von Arbeits- und Steuerungsgruppen zu wesentlichen Schwerpunktthemen der Jugendarbeit.

Der geschäftsführende Bundesjugendausschuß besteht aus sieben Mitgliedern, darunter fünf Bundesjugendsekretärinnen bzw. -sekretäre von Einzelgewerkschaften, ein Landesjugendsekretär und der DGB-Bundesjugendsekretär. Dieser geschäftsführende Ausschuß soll sich mindestens sechsmal jährlich treffen und damit eine kontinuierliche Kommunikation zwischen den Gewerkschaften, den DGB-Landesbezirken und vor allem mit der Abteilung Jugend beim DGB-Bundesvorstand sicherstellen. Die bisher vierteljährlich stattfindenden Sitzungen der Bundes- und Landesjugendsekretärinnen bzw. -sekretäre werden dann nur noch bei ausdrücklichem Bedarf durchgeführt.

Durch die Einrichtung eines geschäftsführenden Bundesjugendausschusses und die stärkere Beteiligung ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen am DGB-Bundesjugendausschuß (die IG Metall wird künftig drei statt bisher zwei stimmberechtigte Mitglieder entsenden können) sollen eine stärkere Anbindung der DGB-Jugendarbeit an die inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte der Einzelgewerkschaften und mehr Einflußmöglichkeiten auf Entscheidungen der Abteilung Jugend erreicht werden. Die Installierung einer Geschäftsführung soll außerdem dazu beitragen, dem Bundesjugendausschuß wieder mehr politisches Gewicht zu geben.

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG DER JUGENDARBEIT

Zugewiesene Jugendetatmittel an die Bezirke:

Bezirk	1990	1991	1992	1993	1994
Berlin-Brandenburg	–	59 038	59 658	45 814	30 256
Dortmund	122 566	121 954	113 102	103 720	85 608
Dresden		78 642	81 568	59 912	37 598
Frankfurt	124 636	168 294	161 296	136 864	103 260
Küste	66 748	86 796	81 738	69 890	54 408
Hannover	91 002	125 916	125 082	105 440	78 218
München	161 274	155 852	141 502	126 014	101 854
Stuttgart	186 806	183 758	171 392	154 122	125 898
Wuppertal	112 692	107 756	97 734	88 474	70 678
Insgesamt DM	865 724	1 088 006	1 033 072	890 250	687 778

Auf Beschluß des Vorstandes erhält jeder Bezirk jährlich einen bezirklichen Jugendetat in Höhe von 2,– DM je jugendlichem Mitglied. Über die Verwendung der Mittel entscheidet der Bezirksjugendausschuß im Einvernehmen mit der jeweiligen Bezirksleitung.

Aus Mitteln des Bundesjugendplans und des Deutsch-französischen Jugendwerks erhielt die IG-Metall-Jugend die folgenden Finanzmittel:

Jahr	Gesamtbetrag DM
1991	592 147
1992	371 209
1993	410 352
1994	374 550

JUGENDBILDUNGSARBEIT

Jahr	Seminare politische Bildung DM	Arbeitstagung Jugendbildungsarbeit DM	Gesamt betrag DM
1991	177 060	–	177 060
1992	181 128	9 740	190 868
1993	201 390	13 665	215 055
1994	192 366	37 123	229 489,

Für Schliersee gibt es einen jährlichen Personalzuschuß in Höhe von 45.000,– DM.

INTERNATIONALE SEMINARE

Jahr	DM
1991	75 463
1992	88 722
1993	103 669
1994	60 239

EINZELMASSNAHMEN
(GROSSVERANSTALTUNGEN, SONSTIGE ARBEITSTAGUNGEN, MATERIALIEN)

Jahr	DM
1991	294 624*
1992	46 619
1993	46 628
1994	39 822

* Zuschüsse für Bundesjugendtreffen in Bielefeld

JUGENDZEITSCHRIFT 'RAN

Im Berichtszeitraum gab es erneut Diskussionen über die weitere Perspektive der DGB-Jugendzeitschrift 'ran. Mitte 1992 sollte im Beirat des Bund-Verlages (in ihm sind verschiedene Gewerkschaften vertreten) aufgrund „mangelhafter Wirtschaftlichkeit" die Einstellung der 'ran beschlossen werden. In fast allen Gewerkschaften gab es aus dem Jugendbereich Widerstand gegen die Absicht, das einzige politische Jugendmagazin aus betriebswirtschaftlichen Gründen einstellen zu wollen. Der Jugendausschuß beim Vorstand der IG Metall hat sich, nachdem im Juni 1992 erste Informationen über die geplante Einstellung in der Presse veröffentlicht wurden, mehrfach mit der Problematik beschäftigt und sich einmütig für den Fortbestand der Zeitschrift `ran ausgesprochen. Die Bezirke haben sich verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten dazu beizutragen, daß die wirtschaftliche Situation der Zeitschrift kurz- und mittelfristig verbessert werden kann. Ebenso hat sich der Vorstand der IG Metall in Anlehnung an die Beschlußfassung des Gewerkschaftstages für ein Konsolidierungsvorhaben ausgesprochen.

Parallel zu diesen gewerkschaftspolitischen Aktivitäten entwickelten die Bundesjugendsekretärinnen und -sekretäre der Einzelgewerkschaften, die Abteilung Jugend beim DGB-Bundesvorstand und die Redaktion 'ran gemeinsam ein Konzept zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, das im wesentlichen folgende Punkte beinhaltete: Mehr gewerkschaftliche Themen sollen in die 'ran-Ausgaben; Sonderpublikationen sollen gewerkschaftliche Aktivitäten unterstützen; mehr Werbung soll der 'ran zu zusätzlichen Einnahmen verhelfen.

Die Zeitschrift 'ran hat im Berichtszeitraum ihre Serviceleistungen in Form von Sonderpublikationen zu wichtigen gewerkschaftlichen Themenfeldern – vor allem für die Jugend der IG Metall – erheblich ausgeweitet. Folgende Titel wurden produziert:

- „JAV-Wahl" (Herbst 1992 und Herbst 1994);
- „Chef übernehmen Sie" (1993);
- „Was tun gegen Rassismus" (1993);
- „Ausbildung und Übernahme" (Januar 1994);
- „SuperWahlJa!" (August 1994).

Auch für einige Bezirke wurden von der 'ran-Redaktion Sonderpublikationen erstellt. Zusätzlich wurden den Verwaltungsstellen Angebote zur Ansprache von Schulabgängern aus allgemeinbildenden Schulen unterbreitet. Damit wurde dem oftmals formulierten Anspruch auf gewerkschaftliche „Vorfeldarbeit" Rechnung getragen.

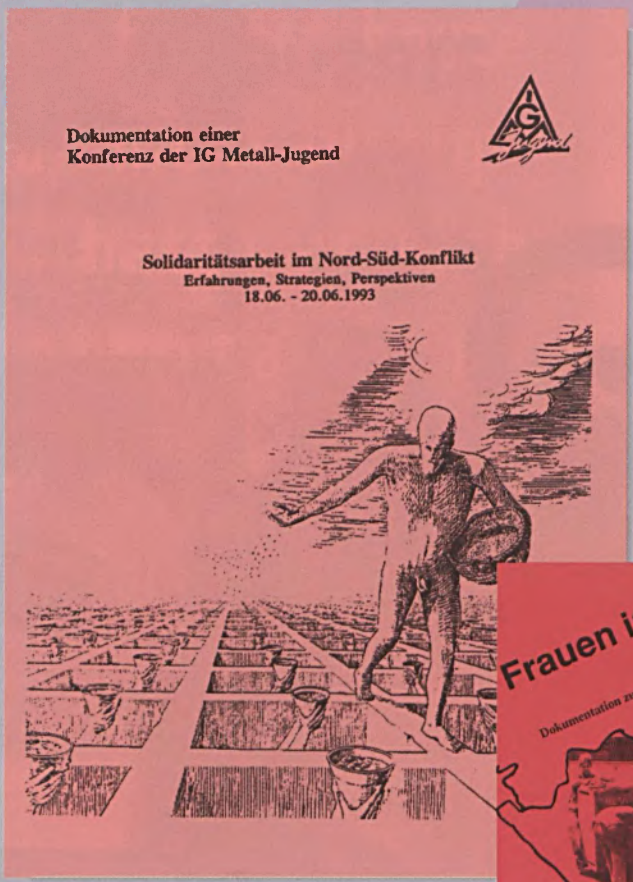
IG Metall

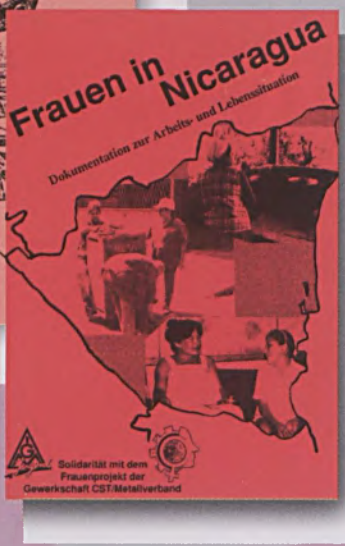
Materialien aus
der Jugendmappe der
IG Metall.

Jugend braucht Zukunft

„Ohne Arbeit gehst Du kaputt" - Aktionen für die Übernahme nach der Ausbildung waren ein Schwerpunkt in der Arbeit der letzen Jahre.

IGMetall Solidarität





Die IG-Metall-Jugend unterstützt durch Solidaritätsbrigaden den Aufbau der Ausbildungs-Werkstatt Metasa in Nicaragua.

Zwischenzeitlich hat sich die wirtschaftliche Situation der Zeitschrift insbesondere durch die Herausgabe von 'ran-extra's verbessert. Dennoch trägt sich die 'ran noch nicht selbst. Angesichts der angespannten finanziellen Situation des DGB und der Einzelgewerkschaften ist deshalb Ende 1995 erneut mit einer grundsätzlichen Diskussion über die Fortführung des Blattes zu rechnen.

JUNGWÄHLERINITIATIVE „MACHT MIT – MIT MACHT – JUGEND BRAUCHT ZUKUNFT"

Das sogenannte Superwahljahr 1994 mit seiner Vielzahl von Kommunal- und Landtagswahlen und der Bundestagswahl am 16. Oktober stellte eine bedeutsame Schnittstelle für die weitere gesellschaftliche Entwicklung dar. Schließlich stehen auch die Zukunftschancen der jungen Generation zur Disposition. Die Verbesserung der Lebenssituation von Jugendlichen sowie die Abwehr von Rechtsextremismus und Rassismus standen deshalb im Mittelpunkt der Aktivitäten vieler Jugendverbände und -organisationen, die dieser Entwicklung nicht tatenlos zusehen wollten. Gerade rechte Orientierungsmuster, aber auch die geringe Wahlbeteiligung insbesondere bei Jung- und Erstwählern stellen eine besondere Herausforderung für die demokratische Entwicklung der Gesellschaft dar.

Auf Initiative von SJD – Die Falken und IG-Metall-Jugend wurde deshalb auf zentraler Ebene Anfang 1994 ein Jugendbündnis „Macht mit – mit Macht" gegründet. Diese Jungwählerinitiative wurde von einem breiten Spektrum von 24 Jugendorganisationen und -verbänden aus den Bereichen Sport, Kirchen, Schule, Umwelt, Soziales und Gewerkschaften getragen. Dabei standen als übergreifende Zielsetzung folgende Punkte im Vordergrund:

– die Orientierung, vom Wahlrecht Gebrauch zu machen, also wählen zu gehen;

– das Bestreben, den Einzug rechtsextremer Parteien in die Parlamente zu verhindern, also keine Stimme den „Republikanern" und der DVU zu geben;

– die Forderung nach einer an den Bedürfnissen der Jugend orientierten Politik unter dem Motto „Jugend will Zukunft";

– das Bemühen um eine Politisierung der Jugend und deren Einmischung über den Wahltag hinaus.

Zur Unterstützung der Aktivitäten im Rahmen der Jungwählerinitiative wurde in Kooperation mit der Abteilung Jugend des DGB-Bundesvorstandes und dem Verlag an der Ruhr eine Aktions- und Projektmappe erstellt. Diese Mappe beinhaltete Materialien, Checklisten, Aktionstips usw., also Hilfen für ein selbstbestimmtes und produktives Einmischen im Superwahljahr. Ferner wurden im Rahmen des Jugendbündnisses vielfältige Materialien – Infofaltblätter zu den Schwerpunkten des Aufrufs, Layout-Bögen, Spuckis, eine „ran-Spezial" und vieles mehr – bereitgestellt.

Als Höhepunkt wurde vom Jugendbündnis in Kooperation mit „Künstler in Aktion" am 17. September 1994 in der Dortmunder Westfalenhalle ein Jugendfestival bzw. Aktionstag organisiert, an dem sich mehr als 15 000 Jugendliche, darunter über 4 000 junge Metallerinnen und Metaller, beteiligten. Die Akti-

vitäten unter dem Motto „Dortmund gehört uns" am Vormittag in der Innenstadt, die federführend von den NRW-Gliederungen veranstaltet wurden, waren erfolgreich. Ebenso ist das Programm im Jugendzelt der IG Metall am Nachmittag, vor allem die Politikerrunde zu Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven, gut angenommen worden. Die Stimmung beim Abendkonzert war hervorragend. Dabei war die Mischung zwischen Musik und inhaltlichem Angebot durchaus gelungen. Infolge der guten Resonanz kam während des Konzerts ein gemeinsamer Aufruf „Bewußte Einmischung" mit den beteiligten Künstlerinnen und Künstlern zustande.

Mit dem Aktionstag und der überwältigenden Presseresonanz konnte zugleich erreicht werden, daß sich die „andere", die friedliebende Jugend, die sich von sozialen und humanen Orientierungen leiten läßt, ein entsprechendes Gehör in der Gesellschaft verschafft hat.

JUGENDCAMPS

Die Vielfalt der Jugendarbeit wird bereits seit mehreren Jahren ergänzt durch Jugendcamps, die zumeist im Abstand von zwei Jahren auf bezirklicher Ebene durchgeführt werden. Sowohl inhaltliche Schwerpunktthemen der Jugendarbeit der IG Metall, als auch ein vielseitiges kulturelles und sportliches Programm finden in den Camps statt. Diskussionsrunden, Filmangebote, die Erstellung von Zeitungen, Ausstellungen und viele andere Aktivitäten bieten Gelegenheit, Anregungen zu erhalten, Erfahrungen und Meinungen auszutauschen. Verwaltungsstellen, Arbeitskreise und Initiativen erhalten darüber hinaus die Möglichkeit, sich mit ihren Aktivitäten vorzustellen.

Ziel ist es auch, durch die gemeinsame Freizeitgestaltung die IG-Metall-Jugend in einer nicht alltäglichen Form kennenzulernen. Die Jugendlichen können sich schon bei der Vorbereitung der Veranstaltungen in die inhaltliche und organisatorische Durchführung aktiv einbringen und so das Camp selbst mitgestalten.

Insgesamt stoßen die Jugendcamps auf große Resonanz, so daß teilweise bis zu 1 500 Jugendliche zusammenkommen. Finanziert werden die bezirklichen Jugendcamps durch Beiträge von Teilnehmern und Teilnehmerinnen, Zuschüsse der verschiedenen Ebenen der IG Metall sowie durch öffentliche Mittel.

Mitgliederentwicklung im Jugendbereich

Die Mitgliederentwicklung im Bereich der IG-Metall-Jugend ist seit mehreren Jahren stark rückläufig. Waren 1987 noch 450 695 Mitglieder unter 25 Jahren zu verzeichnen und konnten nach dem Beitritt von über 150 000 Jugendlichen aus den neuen Bundesländern im Dezember 1989 sogar insgesamt 580 714 jugendliche Mitglieder gezählt werden, so ist diese Zahl bis zum Dezember 1994 auf 284 456 gesunken. Die auf den ersten Blick naheliegende Schluß-

folgerung, der IG Metall liefen die (jungen) Mitglieder in Scharen davon, ist dennoch falsch.

Von einer Austrittswelle bei Jugendlichen kann keineswegs die Rede sein. Vor allem die strukturellen Veränderungen im Beschäftigungsbereich der Metall- und Elektroindustrie haben zu dieser Entwicklung beigetragen. Die vom Vorstand der IG Metall getroffene Feststellung, daß Mitgliederverluste weit überwiegend auf Arbeitsplatzverluste zurückzuführen sind, gilt für den Jugendbereich in besonderem Maße. Die Vernichtung von Arbeitsplätzen geht immer und vor allem zu Lasten der Beschäftigung Jugendlicher. Durch Nichtersetzen der Fluktuation verändert sich auch die Altersstruktur der Beschäftigten. Nichtübernahme am Ende der Ausbildung ist neben dem Auslaufenlassen befristeter Verträge die billigste Form der Personalreduzierung. Aber auch bei betriebsbedingten Kündigungen sind aufgrund der sogenannten „Sozialauswahl" gerade die Jugendlichen die ersten, die gehen müssen. Vor allem diese strukturellen Gründe haben dazu beigetragen, daß der Anteil jugendlicher Beschäftigter im Organisationsbereich der IG Metall sich verringert hat. Dramatisch verminderte Ausbildungskapazitäten (Rückgang von 1986 bis 1992 um über 40 vH), längere Schulausbildung und damit späterer Eintritt ins Berufsleben haben ebenfalls erheblichen Einfluß auf das Potential der für die Gewerkschaften zu gewinnenden Jugendlichen.

Diese strukturellen Veränderungen und Entwicklungen dürfen jedoch keinesfalls dazu führen, Defizite in der eigenen Arbeit zu überdecken und eine Politik des „Weitermachen wie bisher" zu verfolgen. Die IG Metall hat dies erkannt. In Betrieben, Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und beim Vorstand wurde die Mitgliederentwicklung bei Jugendlichen mehrfach und differenziert analysiert, und es wurden entsprechende Veränderungen eingeleitet.

Positiv kann hier vermerkt werden, daß überall dort, wo die IG Metall als kompetente und konsequente Interessenvertretung der Jugendlichen erfahrbar ist, auch die Bereitschaft zum Engagement und zur Mitgliedschaft geschaffen werden kann. In den Betrieben mit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist der Organisationsgrad in den letzten Jahren bei den Auszubildenden bundesweit auf über 50 vH gestiegen. Defizite in der Jugendarbeit der IG Metall sind jedoch ebenso deutlich am Organisationsgrad in bestimmten Bereichen zu erkennen.

Besondere Schwachstellen sind in Klein- und Mittelbetrieben ohne betriebliche Interessenvertretungsstrukturen zu finden. Gerade der Organisationsgrad der Auszubildenden im Handwerk belegt dies. Von zur Zeit über 250 000 Jugendlichen, die eine gewerbliche Ausbildung in einem Metall- bzw. Elektrohandwerksberuf absolvieren, konnten bisher weniger als 10 vH für eine Mitgliedschaft in der IG Metall gewonnen werden. Daß dies keine spezifische „Handwerksproblematik" ist, zeigen andererseits die Organisationsgrade in kleinen und mittleren Betrieben der Industrie, in denen keine Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. kein Betriebsrat vorhanden sind. Versuche der IG-Metall- und DGB-Jugend, durch verstärkte gewerkschaftliche Präsenz an den Berufsschulen mehr Jugendliche für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu gewinnen, brachten leider noch nicht die erhofften Erfolge.

Zugespitzt lassen sich die Erfahrungen in diesem Bereich folgendermaßen zusammenfassen: Die Darstellung der tarifpolitischen Erfolge der IG Metall während einer Unterrichtsstunde in der Berufsschule kann allein nicht überzeugend

wirken, wenn aufgrund fehlender betrieblicher Interessenvertretungen die Einhaltung dieser Tarifregelungen allzu oft nicht gewährleistet ist. Dies macht deutlich, daß neue Werbekonzepte oder ein „jugendgemäßes Outfit" nicht ausreichen. Gelöst werden muß vielmehr die weit schwierigere Aufgabe, wie mit diesen Jugendlichen und für diese Jugendlichen eine wirksame Interessenvertretung organisiert werden kann.

Junge Angestellte sind in der IG-Metall-Jugend nach wie vor unterrepräsentiert. Trotz wachsender beschäftigungspolitischer Bedeutung ist der Anteil jugendlicher Angestellter an der Gesamtmitgliedschaft der IG Metall nach wie vor gering. Im Dezember 1994 waren unter den 525 612 Mitgliedern der IG Metall im Angestelltenbereich nur 83 968 Jugendliche (bis einschließlich 25 Jahre).

Selbstkritisch müssen wir uns fragen, ob die IG Metall auf allen Handlungsebenen – im Betrieb, in der Verwaltungsstelle, im Bezirk sowie beim Vorstand – die spezifischen Bedingungen von Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven junger Angestellter im jeweils notwendigen Umfang thematisiert hat.

DIE „ZWEITE SCHWELLE" ALS EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG DER IG METALL

Mehr und mehr zeigt es sich, daß die Mitgliederentwicklung bei der IG-Metall-Jugend nicht allein an der Zahl der Neuaufnahmen im Ausbildungsbereich festgemacht werden kann. Die über lange Jahre gültige Feststellung, daß die während ihrer Ausbildung für die IG Metall gewonnenen Mitglieder zum ganz überwiegenden Teil „nahtlos" und auf Dauer ihre Mitgliedschaft beibehalten, beginnt brüchig zu werden. Ursache ist offensichtlich, daß der „klassische" Berufsverlauf, nach der Ausbildung unmittelbar eine Facharbeitertätigkeit auszuüben, aus vielen Gründen mittlerweile eher die Ausnahme denn die Regel ist.

Selbst die bekannten Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit, wie Zivil- und Wehrdienst, unterliegen einem starken Wandel. Durch die Zunahme befristeter Arbeitsverträge ist das Arbeitsplatzschutzgesetz nahezu völlig ausgehöhlt. Aus dem vormals zeitweiligen Ausscheiden aus dem Betrieb wird immer öfter ein endgültiges Verlassen des Arbeitsplatzes.

Neben diesem Funktionswandel klassischer Unterbrechungen haben jedoch auch die folgenden Bereiche erheblich an Bedeutung gewonnen:

– Außerbetriebliche Weiterqualifizierung (Fachschulen, Fachhochschulen usw.) und / oder

– Arbeitslosigkeit und / oder

– Betriebs- bzw. Branchenwechsel infolge der Nichtübernahme oder am Ende einer befristeten Übernahme.

Trotz teilweise vorhandener Materialien zu einzelnen, sich am Ende der Ausbildung ergebenden Problemstellungen sind hier deutliche Defizite in der gewerkschaftlichen Arbeit zu erkennen. Die Beibehaltung der Mitgliedschaft am Ende der Ausbildung bzw. beim zeitweiligen oder endgültigen Ausscheiden aus

dem Betrieb muß darum den gleichen Stellenwert erlangen wie die Neuanfängerwerbung zu Beginn der Ausbildung.

MITGLIEDERWERBUNG IM JUGENDBEREICH IST EINE AUFGABE DER GANZEN IG METALL

Bei der Analyse der unterschiedlichen Organisationsgrade von Auszubildenden in einzelnen Betrieben ist ein Zusammenhang sehr deutlich feststellbar:

In Betrieben, in denen sich die Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebsräte und Vertrauensleute gleichermaßen um die Mitgliedergewinnung bei den Jugendlichen kümmern und persönlich überzeugend für Ziele und Aufgaben der IG Metall eintreten, können nahezu alle Jugendlichen für die Gewerkschaft gewonnen werden.

Dagegen können in Betrieben, bei denen die Aufgabe der Mitgliederwerbung bei Auszubildenden allein auf die oftmals gerade erst neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretungen abgeschoben wird, nur selten erfolgreiche Organisationsgrade erzielt werden. Sehr schnell tritt in solchen Fällen Resignation bei den aktiven Jugendfunktionärinnen und -funktionären auf, insbesondere dann, wenn neben der mangelhaften Unterstützung durch die Betriebsräte auch starke antigewerkschaftliche Vorbehalte beim Ausbildungspersonal die Mitgliederwerbung erschweren. Die IG Metall muß sich deshalb mehr als bisher um solche „Problembetriebe" kümmern; denn in diesen Betrieben liegen oftmals erhebliche Organisationspotentiale auch und gerade im Jugendbereich.

VORBEHALTE JUGENDLICHER UND DIE NOTWENDIGKEIT VON „VORFELDARBEIT"

Die Meinungsbildung über Gewerkschaften erfolgt bei Jugendlichen nicht erst beim Eintritt in das Berufsleben. Bereits während der Schulausbildung werden oftmals, ohne daß unmittelbare Erfahrungen mit den Gewerkschaften vorliegen, bestimmte Meinungen gegenüber diesen Organisationen entwickelt. Negative Einstellungen, Vorbehalte und Vorurteile sind aber bei einem späteren Eintritt in das Berufsleben oft nur schwer zu korrigieren. Die IG Metall sowie die anderen Einzelgewerkschaften und der DGB müssen sich mehr als bisher mit dieser Problematik auseinandersetzen und die sogenannte Vorfeldarbeit – insbesondere in allgemeinbildenden Schulen – intensivieren.

ME-PROJEKT

Die vorliegenden Erfahrungen, Einschätzungen und Fragestellungen sowohl zu den strukturellen Ursachen, als auch zu den Defizitbereichen bezüglich der Mitgliederentwicklung im Jugendbereich wurden auch in das vom Vorstand beschlossene ME-Projekt eingebracht. Einige dieser Vorschläge wurden dort aufgegriffen.

Die Ansätze und Ideen aus dem Jugendbereich, die nun in einigen Pilotverwaltungsstellen bzw. Schwerpunktbetrieben erprobt und ausgewertet werden, beziehen sich vor allem auf folgende Problemfelder:

1. Neue Formen der Ansprache von Auszubildenden in beruflichen Schulen, Entwicklung entsprechender Unterrichtseinheiten und begleitender Materialien sowie Qualifizierungskonzeptionen für den Einsatz ehrenamtlicher Funktionärinnen und Funktionäre;

2. Vorfeldarbeit in Abschlußklassen allgemeinbildender Schulen, insbesondere Berufswahlservice und Angebote zur Rechtsberatung bezüglich der Ausbildungsverträge;

3. Systematische Vorbereitung und Auswertung der Neuanfänger-Werbung in Schwerpunktbetrieben unter Einbeziehung von Betriebsräten und Vertrauensleuten sowie Unterstützung zur Erstellung von betriebsnahen Materialien und Konzeptionen zur Ansprache der neuen Azubis;

4. Abbau von Vorbehalten gegenüber Gewerkschaften beim betrieblichen Ausbildungspersonal in bestimmten Schwerpunktbetrieben.

Weiterentwicklung der Jugendarbeit

Rückläufige Mitgliederzahlen der IG Metall werfen die Frage nach den Ursachen auf. Dies ist zentraler Gegenstand des initiierten Projektes zur Mitgliederentwicklung und soll deshalb an dieser Stelle lediglich daraufhin thematisiert werden, ob und inwiefern Formen und Strukturen der IG Metall und ihrer Jugendarbeit damit in einem Zusammenhang stehen. Bereits seit mehreren Jahren finden auf allen Ebenen der Organisation Diskussionen darüber statt.

Aufgrund der vorliegenden Erfahrungen aus der Praxis und angereichert durch die Ergebnisse vieler Jugendstudien lassen sich verschiedene Faktoren benennen, die eine Bereitschaft zu gewerkschaftlichem Engagement fördern oder behindern und daher die Formen und Strukturen gewerkschaftlicher Jugendarbeit beeinflussen sollten: Verstärkte Individualisierungstendenzen unter Jugendlichen, eine große Vielfalt von Lebensstilen, häufiger anzutreffende Vorbehalte gegenüber bürokratischen Großorganisationen, Anforderungen an Mitsprachemöglichkeiten bei gleichzeitiger Politik- bzw. Parteienverdrossenheit sind einige zentrale Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Jugendarbeit. Sie tragen dazu bei, daß es in den vergangenen Jahren schwieriger geworden ist, Jugendliche für ein aktives Engagement über einen längeren Zeitraum hinweg zu gewinnen.

Dies hat zum Nachdenken darüber geführt, in welchen unterschiedlichen Formen Jugendliche von der IG Metall angesprochen werden sollten. Themenbezogene Angebote für Arbeitsgruppen, oft zeitlich begrenzt, sind eine der Konsequenzen, die bereits diskutiert und erprobt wurden. Die Vorbehalte gegenüber festgefügten Strukturen und Funktionen haben es teilweise notwendig gemacht, den Zugang zu bestimmten Gremien zu erleichtern oder aber Wahlfunktionen

auf mehrere Jugendliche zu verteilen. So können in den Ortsjugendausschüssen vieler Verwaltungsstellen heute auch Jugendliche mitarbeiten, die nicht formal in dieses Gremium gewählt worden sind.

Gleichzeitig gibt es aber weiterhin in der Jugendarbeit vieler Verwaltungsstellen die Beibehaltung sogenannter traditioneller Formen und Strukturen.

Vor diesem Hintergrund entstand eine Diskussion darüber, inwiefern die Richtlinien der IG Metall für die Personengruppenarbeit die Realität und die Anforderungen der Mitglieder überhaupt noch widerspiegeln. Vom Jugendausschuß beim Vorstand wurden diese Debatten aufgegriffen. Bereits 1991 wurde eine Projektgruppe eingeleitet, die sich mit den genannten Fragen auseinandersetzte. Die Gruppe bestand aus haupt- und ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Handlungsebenen der IG Metall. Ihre Aufgabe war es, die Themen und Formen der Jugendarbeit zu analysieren und daraus Konsequenzen und Anregungen für deren Weiterentwicklung abzuleiten. Allen Verwaltungsstellen und Bezirken wurde ein Diskussionspapier zur Bestandsaufnahme der gewerkschaftlichen Jugendarbeit zur Verfügung gestellt. Damit wurde versucht, die Diskussionen der 16. Jugendkonferenz fortzuführen und zu intensivieren. Bei dieser Konferenz hatten sowohl in der Antragsberatung, als auch in einer Arbeitsgruppe Diskussionen um die Jugendarbeit und die Personengruppenrichtlinien stattgefunden. Erfahrungen anderer Einzelgewerkschaften und Jugendorganisationen waren in diese Debatte einbezogen worden.

Festgestellt werden muß, daß die Fortsetzung dieser Diskussionen in einem gemeinsamen Prozeß innerhalb der Jugendarbeit nur teilweise gelungen ist. Als Ursache dafür lassen sich verschiedene Faktoren benennen.

Unter dem Druck, Jugendliche mit attraktiven Arbeitsformen für eine Mitarbeit zu gewinnen, ist der Stellenwert von Richtlinien oft sehr gering. Lediglich dort, wo formale Regelungen in der Weise angewendet werden, daß sie das Engagement Interessierter behindern, spielt diese Diskussion eine Rolle. Entsprechend unterschiedlich wird die Notwendigkeit einer Veränderung eingeschätzt. Darüber hinaus läßt sich feststellen, daß die Fluktuation in der Jugendarbeit dazu geführt hat, daß diejenigen, die im Zusammenhang mit der 16. Jugendkonferenz an den Diskussionen beteiligt waren, inzwischen aufgrund persönlicher, beruflicher und regionaler Veränderungen nicht mehr an diesen Beratungen teilnehmen können. Darum ist die Themenstellung zwar weiterhin aktuell, eine bruchlose Fortsetzung der Debatte ist aber nicht möglich.

Die Positionen des Jugendausschusses auf der Grundlage von Diskussionen über die Weiterentwicklung und Ausgestaltung der Jugendarbeit wurden in einem Antrag an den 17. ordentlichen Gewerkschaftstag festgehalten und von den Delegierten auch angenommen. In dem Antrag wurde festgestellt, daß die Arbeitsformen und Strukturen in der Weise formuliert werden müssen, daß sie den Arbeitsweisen Jugendlicher besser gerecht werden. Das bedeutet: Es bedarf sowohl der Eigenständigkeit von Jugendarbeit, als auch der strukturellen und inhaltlichen Integration dieser Arbeit in die Organisation. Vielfältige Arbeitsformen müssen ermöglicht werden, um die Mitwirkung Jugendlicher zu fördern. Eine rein formale Anwendung von Richtlinien könnte demgegenüber eher zu einer Behinderung des Engagements führen.

Neben diesen Diskussionen innerhalb der IG Metall finden auch in anderen Einzelgewerkschaften und im DGB selbst Debatten darüber statt, wie gewerkschaftliche Jugendarbeit gestaltet sein sollte. Im Rahmen der von der letzten DGB-Jugendkonferenz in Chemnitz beschlossenen zweijährigen Experimentier- und Erprobungsphase wird sich auch die IG-Metall-Jugend auf allen Ebenen engagiert und kritisch einbringen.

Die in der Jugendarbeit entwickelten Positionen werden darüber hinaus auch in die allgemeine Debatte innerhalb des Projektes OrganisationsEntwicklung einfließen.

Jugendbildungsarbeit

Die Zielsetzungen und Anforderungen, die an gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit gerichtet werden, sind vielfältig. Sowohl theoretische als auch praktische Qualifikationen und Kompetenzen sollen in den Seminaren erarbeitet und vermittelt werden. Damit sollen eine individuelle Standortfindung in der Gesellschaft und im Betrieb ermöglicht, Ansprüche und Erwartungen an Leben und Arbeiten entwickelt sowie insgesamt Handlungsbereitschaft zur Durchsetzung solcher Ansprüche angeregt und unterstützt werden. Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit möchte Raum bieten zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch zwischen den Beteiligten, um eigenes Handeln zu reflektieren und Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede festzustellen. Daraus können und sollen dann Konsequenzen für individuelles und gemeinsames Handeln gezogen werden. Um dies zu ermöglichen, muß eine Auseinandersetzung über die gesellschaftlichen, aber auch über die betrieblichen Rahmenbedingungen stattfinden. Zusammenhänge, Entwicklungen und Widersprüche müssen aufgearbeitet werden, um zielgerichtet und planvoll vorgehen zu können.

Übergreifendes Ziel der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit ist es, die an ihr Teilnehmenden zum selbständigen, kreativen und interessenbezogenen Handeln mit und in der Gewerkschaft zu befähigen. Zentrale Problemfelder gewerkschaftlicher Praxis müssen Gegenstand dieser Bildungsarbeit sein, um dadurch die Aktionsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu unterstützen. In diesem Sinne bestimmt sich auch das Verhältnis zwischen gewerkschaftlicher Jugendarbeit und Jugendbildungsarbeit.

Vor dem Hintergrund des Interessengegensatzes zwischen Kapital und Arbeit einerseits, der gemeinsames Handeln erfordert, und der nach wie vor bestehenden Individualisierungstendenzen – besonders auch unter Jugendlichen – mußte die Jugendbildungsarbeit verändert und weiterentwickelt werden. Dies bezieht sich nicht nur auf die Methoden, sondern auch auf eine kontinuierliche Reflexion der Inhalte und Konzeptionen. Dazu wurden im Berichtszeitraum vielfältige Maßnahmen ergriffen. Die Abteilung Jugend hat sich in die entsprechenden Planungen und Arbeitsvorhaben aktiv eingeschaltet. Unter anderem wurden zur Unterstützung der gemeinsamen Diskussionen jährlich Arbeitstagungen mit jeweils 120 bis 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.

Eine enge Zusammenarbeit gab es auch mit der Redaktion des Team-Info, an der die Abteilung Jugend personell beteiligt ist. Das Team-Info begleitet die allgemeine Diskussion zur Jugendbildungsarbeit und unterstützt den Überarbeitungsprozeß des Seminarkonzeptes „Jugend I". Über einen Zeitraum von insgesamt mehr als zwei Jahren wurde an der Neugestaltung des Jugend-I-Konzeptes gearbeitet. Dabei lag ein besonderer Schwerpunkt auf der Einbeziehung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aktuelle Debatten und Erfahrungen zur Jugendbildungsarbeit sind in diesen Arbeitsprozeß eingeflossen. Im Rahmen der Debatte zur „Bildungsarbeit der IG Metall – Investitionen in eine andere Zukunft" beteiligten sich auch die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den regionalen / örtlichen Arbeitsstrukturen ebenso wie auf der Bundesebene.

SEMINARE „POLITISCHE JUGENDARBEIT" IM JUGEND- UND BILDUNGSHEIM SCHLIERSEE

Das Seminarangebot im Jugend- und Bildungsheim Schliersee wurde im Berichtszeitraum auf alle zentralen Seminartypen der Jugendbildungsarbeit erweitert. Das heißt, es werden dort neben den regionalen Seminaren Jugend I und JAV sowie anderen regionalen Maßnahmen nunmehr aus dem zentralen Seminarplan folgende Seminare angeboten: Jugend II und Jugend III, Seminar für Referentinnen/Referenten Jugend I, Weiterbildungsseminar für Referentinnen/Referenten und einige internationale Seminare.

Die jährlich etwa acht Seminare „Politische Jugendarbeit", die von den Bezirken belegt werden, finden nur in Schliersee statt. In diesen zweiwöchigen Seminaren wird die Bearbeitung jugend- und gewerkschaftspolitischer Themen mit der gemeinsamen aktiven Freizeitgestaltung kombiniert. Die inhaltliche Arbeit wird wesentlich mit Hilfe verschiedener Methoden der Kulturarbeit (Song, Theater, Siebdruck, Zeitung, Foto, Video) gestaltet.

Die 16. Jugendkonferenz der IG Metall hat sich durch einen entsprechenden Beschluß für einen Aus- und Umbau der Bildungsstätte Schliersee ausgesprochen. Dabei sollten die Seminarmöglichkeiten durch technische und räumliche Verbesserungen ergänzt und die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, daß die Auslastung des Hauses durch eine höhere Belegungszahl gesteigert werden kann. Ziel ist es, insgesamt zwei komplette Lehreinheiten mit der entsprechenden Bettenkapazität zur Verfügung zu haben, wobei eine Lehreinheit für die zentralen Seminare und eine für regionale Seminare vorzusehen ist. Der Jugendausschuß hat sich im Berichtszeitraum mehrfach mit der künftigen konzeptionellen Gestaltung des Hauses beschäftigt und ein deutliches Votum für dessen Erhalt und Ausbau abgegeben.

Den hohen Stellenwert, den die einzige noch verbliebene Jugendbildungsstätte der IG Metall innerhalb der Jugendarbeit hat, belegte auch eine Unterschriftenaktion ehren- und hauptamtlicher Funktionärinnen und Funktionäre, die eine deutliche Mehrheit für den Erhalt und den Ausbau des Hauses ergab.

Nachdem ein geplantes Seminar für Jugendsekretärinnen und Jugendsekretäre 1993 aufgrund der Tarifrunde in den neuen Bundesländern abgesagt werden mußte, fand 1994 erstmals ein zentrales Hauptamtlichen-Seminar zur Jugendarbeit der IG Metall statt. Inhalte waren der Erfahrungsaustausch und die Diskussion zu zentralen Themen- und Aktionsfeldern gewerkschaftlicher Jugendarbeit. Dort fand auch eine Auseinandersetzung um Tendenzen und Ursachen der Mitgliederentwicklung im Jugendbereich statt. Die Ausbildungsplatz- und Beschäftigungssituation sowie notwendige Aktivitäten und die Diskussion zur Organisationsentwicklung wurden ebenfalls aufgegriffen. 17 Kolleginnen und Kollegen aus Verwaltungsstellen nahmen an dem Seminar teil. Für die Zukunft sind jährlich gezielte Bildungsangebote für Hauptamtliche in der Jugendarbeit geplant.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit im Betrieb

ALLGEMEINE EINSCHÄTZUNG

Die betriebliche Jugendarbeit der IG Metall läßt sich nur unter Berücksichtigung der ökonomischen und politischen Entwicklung der letzten Jahre angemessen beurteilen. Massive Arbeitsplatzvernichtung, veränderte Produktionskonzepte, betriebliche Kostensenkungsprogramme, aber auch geändertes bildungspolitisches Verhalten der Jugendlichen haben schließlich gravierende Auswirkungen auf Inhalte und Formen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit.

Ein zentraler inhaltlicher Schwerpunkt der betrieblichen Jugendarbeit war der Kampf um die Übernahme am Ende der Ausbildung. Die intensive Auseinandersetzung mit dieser Problematik offenbarte Stärken, aber auch Schwachstellen der Gewerkschaftsarbeit. Ganz allgemein muß festgehalten werden: Die Konzentration der vorhandenen Kräfte im Jugendbereich auf diesen Schwerpunkt hat einen beachtlichen tarifpolitischen Erfolg gebracht; jedoch ist auf der anderen Seite festzustellen, daß andere, ebenfalls wichtige Themenfelder nicht immer im erforderlichen Maße vertieft werden konnten.

Insbesondere zu Fragen der Produktkonversion, die im Zusammenhang mit der Friedens- bzw. Umweltproblematik immer wieder auch in der Jugendarbeit der IG Metall betriebspolitisch thematisiert wurden, finden zur Zeit kaum mehr nennenswerte Aktivitäten statt.

Neben der Übernahmeproblematik standen eindeutig Ausbildungsfragen im Mittelpunkt der betrieblichen Jugendarbeit. Initiativen zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten, zur Qualität der Berufsausbildung, zu neuen Lehr- und Lernmethoden (Gruppen- und Projektarbeit, Leittexte), zu Beurteilungsverfahren und Einstellungstests sind hier zu nennen. Die betriebliche Berufsausbildung ist damit neben der Übernahme zentraler Kristallisationspunkt gewerkschaftlicher Jugendarbeit im Betrieb.

Weitaus kritischer muß jedoch bewertet werden, wie weit es gelungen ist, über den unmittelbaren Interessenbezug der Ausbildung hinausreichende gesellschaftspolitische Forderungen der IG Metall mit betrieblichen Aktivitäten zu untermauern. Lediglich zum Thema Rassismus gab es weiterhin vielfältige Ansätze und Aktivitäten auch in den Betrieben. Aktivitäten zur internationalen Solidarität und zu Frieden und Abrüstung jedoch sind, sofern überhaupt vorhanden, nur außerhalb der betrieblichen Jugendarbeit – und nicht mit dieser verbunden – feststellbar.

Die Jugendarbeit der IG Metall muß sich dieser Diskussion und Problematik stellen. So wichtig die betriebliche Berufsausbildung als zentraler Kristallisationspunkt auch ist, so darf sich doch Jugendarbeit nicht ausschließlich darauf beschränken. Die Lebensinteressen auch der in Ausbildung befindlichen Jugendlichen gehen über diesen unmittelbaren Lebensabschnitt weit hinaus. Gerade Jugendliche sind auf der Suche nach Perspektiven und Orientierungen für ihr weiteres Leben. Die Frage, wie wir in Zukunft leben werden, hat gerade für Jugendliche eine große Bedeutung. Fragen nach sozialer Gerechtigkeit, umweltschonenden Produktions- und Lebensweisen, gewaltfreiem Miteinanderauskommen dürfen nicht als abstrakte Postulate für Feiern zum 1. Mai, ohne Verbindung zu den Alltagsaktivitäten der betrieblichen „Realpolitik", stehen bleiben. Gewerkschaftliche Jugendarbeit muß diese Programmatik wieder stärker mit dem betrieblichen Alltagshandeln verknüpfen und weiterentwickeln.

Nach wie vor große Probleme ergaben sich in der betrieblichen Jugendarbeit aufgrund der zunehmenden Fluktuation bei den Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Weniger als 20 vH bringen ihre Erfahrungen in eine zweite oder dritte Wahlperiode ein. Immer öfter mußte sogar in einer laufenden Wahlperiode neu gewählt werden, da selbst die Nachrückerlisten erschöpft waren. Immer mehr gewinnt deshalb die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten für die Jugendarbeit an Bedeutung.

Die kritische Aufarbeitung bestehender Mängel in der Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Betriebsrat sowie die – oftmals noch fehlende – Unterstützung der Jugendlichen durch Betriebsräte sind zwingend erforderlich. Folgendes Beispiel mag dies illustrieren: Während einer gemeinsamen Sitzung von Betriebsratsvorsitzenden und JAV-Vorsitzenden herrschte auf die Frage an die Betriebsratsmitglieder, wann in den letzten zwölf Monaten ein Jugendthema auf der Tagesordnung ihrer Sitzung gestanden hätte, betretenes Schweigen. Jedoch auch die anwesenden JAV-Vorsitzenden hatten keinen Anlaß, zu triumphieren. Auf die Frage, wann sie die Behandlung eines solchen Themas denn in den letzten zwölf Monaten beantragt oder eingefordert hätten, war auch hier Sendepause.

Die Problematik zunehmender Fluktuation bei den Jugend- und Auszubildendenvertretungen kennzeichnet ebenfalls die Arbeit der jugendlichen Vertrauensleute. Zwar ergab die Auswertung der letzten Vertrauensleutewahlen, daß der Anteil jüngerer Vertrauensleute gestiegen ist; dennoch ist festzustellen, daß die Vertrauensleutearbeit im Ausbildungsbereich fast nur in Großunternehmen vorzufinden ist. In kleineren und mittleren Betrieben übernehmen nahezu ausschließlich die gewählten JAV-Mitglieder die Aufgaben der Vertrauensleutearbeit. Die sich verbreitende Praxis, unabhängig von den zentralen Vertrauensleutewahlen im Ausbildungsbereich jährlich neue Vertrauensleute

„nachzuwählen", hat sich insgesamt bewährt und sollte systematisch gefördert werden.

Betriebliche Jugendarbeit im Handwerk findet fast nur in Betrieben mit gewählter Jugend- und Auszubildendenvertretung statt. Doch selbst für diese verhältnismäßig wenigen Betriebe sind die Unterstützung der Jugendarbeit und die Berücksichtigung ihrer besonderen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in weiten Bereichen unzureichend. Zwar konnten in der Tarifpolitik (überproportionale Anhebungen der Ausbildungsvergütungen, Übernahmeregelungen usw.) in einigen Tarifgebieten und Handwerksbranchen, wie auch bei der Neuordnung von Handwerksberufen beachtliche Erfolge erzielt werden; hinsichtlich der betrieblichen Umsetzung dieser Erfolge sind jedoch nach wie vor große Lücken erkennbar. Nur wenn es gelingt, diese Lücken Zug um Zug zu schließen, werden sich die Aussichten auf mehr jugendliche Mitglieder auch im Handwerksbereich verbessern.

In über- und außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ist es der IG Metall bisher nicht gelungen, gewerkschaftliche Strukturen in einem nennenswerten Umfang aufzubauen. Trotz einiger Versuche und Ansätze in den neuen Bundesländern, in denen die über- und außerbetriebliche Ausbildung einen erheblichen Anteil an der Gesamtausbildung hat, konnten hier kaum Erfolge erzielt werden. Initiativen zur Durchsetzung tarifvertraglicher Ausbildungsvergütungen, aber auch Ansätze für die Wahl von Jugend- und Auszubildendenvertretungen waren in den meisten Fällen erfolglos. Nach der ausdrücklich geänderten Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht bezüglich des Wahlrechts in „reinen Ausbildungsbetrieben" wird es für die IG Metall in Zukunft noch schwieriger werden, eine gewerkschaftliche Interessenvertretung in diesen Bereichen aufzubauen.

WAHL VON JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN 1992 UND 1994

Die Jugend- und Auszubildendenvertreterwahlen 1992 fanden unter dem Motto „Qualifizierte Ausbildung – deshalb eine starke JAV" statt. In den Ergebnissen dieser Wahl spiegelte sich deutlich der Rückgang an Ausbildungsplätzen in der Metallwirtschaft wider. Obwohl erstmals Ergebnisse aus den neuen Bundesländern einbezogen wurden, war die Zahl der gewählten Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen bzw. -vertreter gegenüber 1990 von 9 197 um 354 auf 8 843 zurückgegangen. Die Ursache hierfür lag vor allem in der wirtschaftlichen Krisensituation. Sie hatte nicht nur einen quantitativen Rückgang an Ausbildungsplätzen und entsprechend weniger Jugend- und Auszubildendenvertretungen zur Folge, sondern erschwerte auch qualitativ die Bedingungen für die betriebliche Interessenvertretungsarbeit. Erhebliche Beschäftigungseinbrüche banden Kapazitäten in der Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit. Wurde schon vor der Krise eine mangelnde Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch manche Betriebsräte beklagt, verschärfte sich nun die Situation erst recht. Übernahmeprobleme und die Vernichtung von Ausbildungskapazitäten führten dazu, daß sich auch die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen zunehmend auf den Beschäftigungsbereich konzentrierte. Daneben war jedoch nach wie vor die Qualität der Berufsausbildung ein wichtiges Handlungsfeld.

1992 wurden insgesamt 155 318 Wahlberechtigte in 3 155 Betrieben erfaßt. Bei rund 349 000 Auszubildenden in der Metallwirtschaft bedeutete dies, daß mehr als die Hälfte der Auszubildenden in Betrieben ohne Jugend- und Auszubildendenvertretung beschäftigt ist. Die Jugendlichen sind dadurch schwierig zu erreichen und nur begrenzt für die IG Metall zu gewinnen.

Gegnerische Gruppierungen spielten bei der Jugend- und Auszubildendenvertreterwahl 1992 keine Rolle. DAG und CMV erreichten jeweils nur einen Anteil von 0,1 vH der Mandate. Dagegen waren am Wahltag bereits 83,3 vH der 8 843 gewählten Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen bzw. -vertreter in der IG Metall organisiert. Damit wurde der höchste Organisationsgrad gegenüber allen vorangegangenen Wahlen in diesem Bereich erzielt.

Der Anteil erstmals gewählter Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter bewegte sich mit 77,4 vH im üblichen Rahmen. Um insbesondere die Schulung und Qualifikation der Neugewählten sicherzustellen, wurden auf örtlicher und regionaler Ebene Tagesschulungen, Seminare und Arbeitstagungen durchgeführt. Zur Unterstützung bei der Durchführung von Tagesschulungen wurden für die Verwaltungsstellen entsprechende Konzepte und Materialien von der Abteilung Jugend bereitgestellt. Des weiteren wurde die Arbeitshilfe für Jugend- und Auszubildendenvertretungen umgestaltet und an die Neugewählten weitergegeben bzw. in der Jugendbildungsarbeit eingesetzt. Zur Durchführung der Jugend- und Auszubildendenvertreterwahl waren den Verwaltungsstellen Materialien, wie Plakate, Faltblätter, Aufkleber, Arbeitshilfen und eine „ran-Sonderausgabe", zur Verfügung gestellt worden.

Die Jugend- und Auszubildendenvertreterwahlen 1994 fanden unter dem Motto statt „Damit die Ausbildung nicht zur Sackgasse wird – eine starke JAV!". Im Mittelpunkt standen dabei der Erhalt von qualifizierten Ausbildungsplätzen und die Übernahme nach Beendigung der Ausbildung. Die Ergebnisse der Wahl lagen am Ende des Berichtszeitraumes noch nicht vor. Dennoch zeichneten sich zu diesem Zeitpunkt bereits bestimmte Tendenzen ab. So ist zu erwarten, daß infolge des weiteren drastischen Abbaus von Ausbildungskapazitäten die Zahl kleinerer Jugend- und Auszubildendenvertretungen zunehmen wird. Andererseits ist mit einer Zunahme von Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Handwerksbereich zu rechnen. Diese Verschiebungen und Veränderungen werden sich auch in den künftigen Betreuungsanforderungen gegenüber den Verwaltungsstellen auswirken. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist neben spezifischen Angeboten für die neugewählten Jugend- und Auszubildendenvertretungen – Schulungen auf der Grundlage des § 37,6 BetrVG oder JAV-Arbeitskreise – das Engagement aller Kräfte (Betriebsräte, Ortsverwaltung usw.) in der Verwaltungsstelle gefordert.

WAHL VON JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN IM VERGLEICH

	1988	1990	1992	1994
Erfaßte Betriebe	3 642	3 327	3 155	2 504
Wahlberechtigte	178 273	163 230	155 318	109 646
Wahlbeteiligung in vH	80,7	77,9	76,4	77,2
Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen bzw. -vertreter	9 885	9 197	8 843	6 546
davon Mitglieder der IG Metall in vH	79,6	79,3	83,3	78,3
Erstmals Gewählte in vH	85,4	74,0	77,4	73,6
Anteil der Frauen	22,4	24,3	23,5	22,6
Anteil der Angestellten	24,9	26,0	24,1	22,1

ARBEIT DER GESAMTJUGEND- UND -AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN

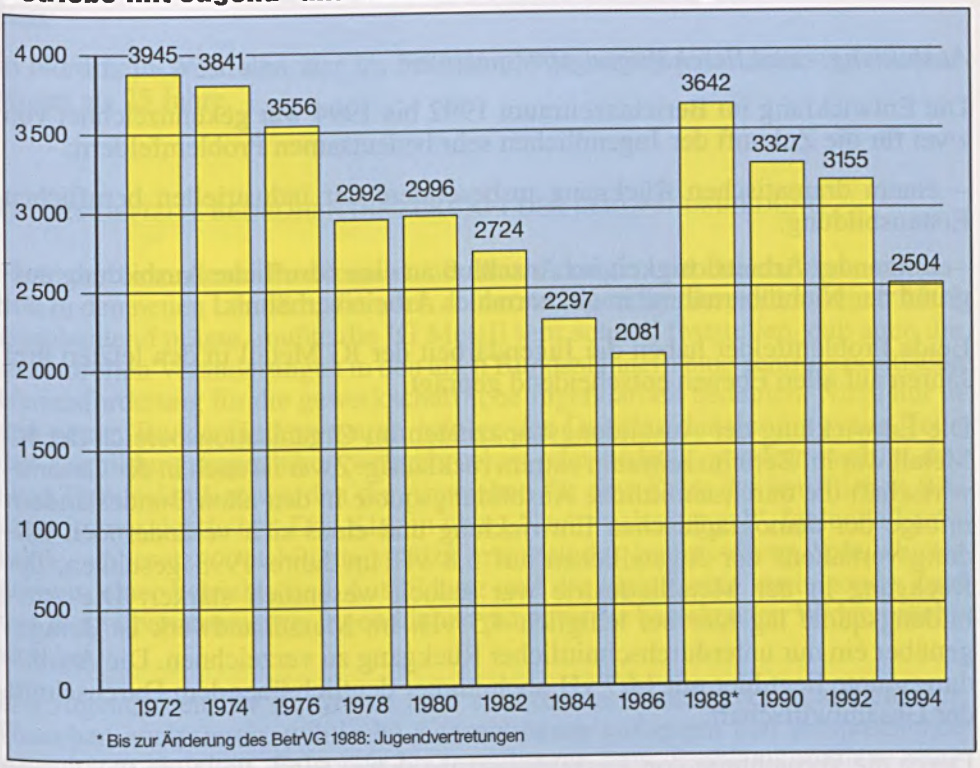
Die inhaltlichen Probleme der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Betrieben und Standorten der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie waren naturgemäß auch Gegenstand der Tätigkeit von Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretungen. Für sie wurden im März 1993 vier Arbeitstagungen durchgeführt, zu deren inhaltlicher Gestaltung umfangreiche Materialien zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten bzw. der Übernahmeproblematik sowie zum Thema Gewalt und Rassismus bei Jugendlichen bereitgestellt wurden. Darüber hinaus wurden die Arbeitsweise der Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretung, Fragen der Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat und mit der IG Metall sowie arbeitsrechtliche Grundlagen (themenbezogen, exemplarisch) behandelt. An diesen vier Arbeitstagungen nahmen 88 Kolleginnen und Kollegen aus 31 Unternehmen teil. Nur bei etwa der Hälfte der Unternehmen konnten auch GBR-Mitglieder zur Teilnahme an diesen Tagungen gewonnen werden. Die jeweils drei Tage dauernden Arbeitstagungen wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern überwiegend positiv beurteilt. Allerdings wurde die zur Verfügung stehende Zeit als zu kurz empfunden.

Die Teilnehmermaterialien wurden zur Information und zur Unterstützung der örtlichen Bildungsarbeit auch allen Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt.

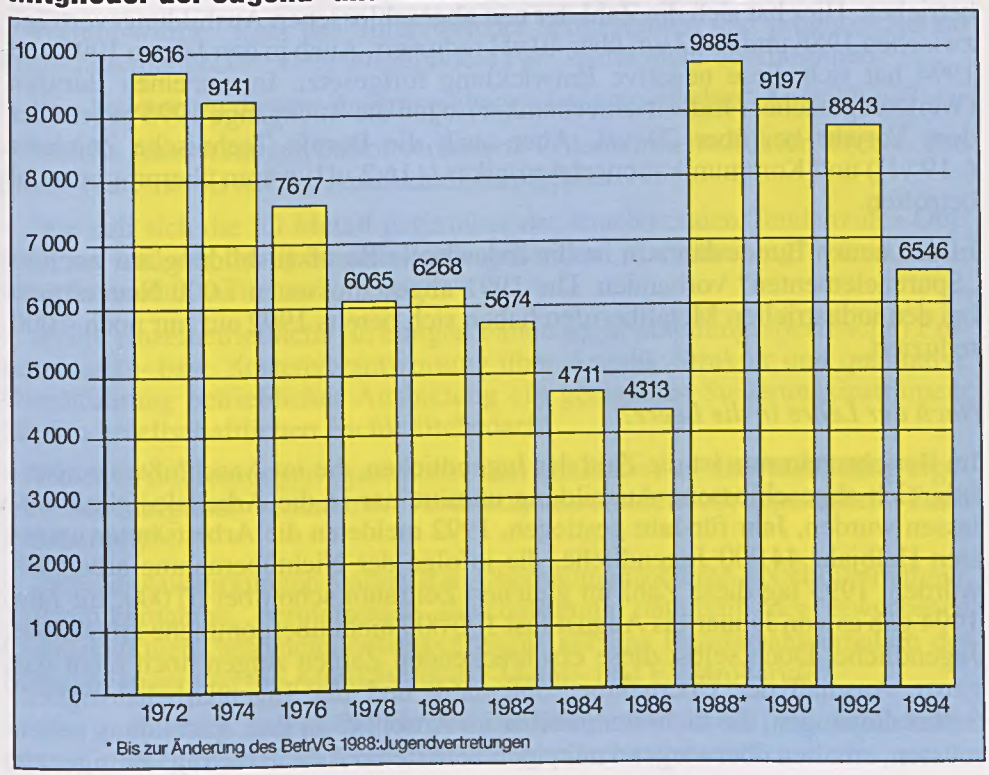
Nach der Auswertung der JAV-Wahlen und vorhandener Daten der Abteilung Betriebspolitik wurden den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen Vorschläge zu einer neuen Betreuungsstruktur für insgesamt 118 Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretungen unterbreitet. Aus vielerlei Gründen (veränderte Unternehmensorganisation, Nachtrag bislang nicht vorliegender Daten, personelle Situation in den Verwaltungsstellen usw.) mußten diese Vorschläge zum Teil mehrfach geändert werden.

Bei 104 Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretungen wurden Verwaltungsstellen bzw. Bezirksleitungen mit der Zusammenarbeit / Betreuung beauftragt; für 14 liegt die Verantwortung unmittelbar beim Vorstand (Abteilung Jugend).

Betriebe mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen



Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen



Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven

Die Entwicklung im Berichtszeitraum 1992 bis 1994 war gekennzeichnet von zwei für die Zukunft der Jugendlichen sehr bedeutsamen Problemfeldern:

– einem dramatischen Rückgang insbesondere der industriellen beruflichen Erstausbildung;

– steigender Arbeitslosigkeit im Anschluß an eine berufliche Ausbildung aufgrund der Nichtübernahme in ein normales Arbeitsverhältnis.

Beide Problemfelder haben die Jugendarbeit der IG Metall in den letzten drei Jahren auf allen Ebenen entscheidend geprägt.

Die Entwicklung der Ausbildungskapazitäten im Organisationsbereich der IG Metall war im Berichtszeitraum extrem rückläufig. Zwar ist auch in der Gesamtwirtschaft die durchschnittliche Ausbildungsquote in den alten Bundesländern infolge der demographischen Entwicklung und eines sich verändernden Bildungsverhaltens der Jugendlichen auf 5,8 vH im Jahre 1993 gesunken, der Rückgang in der Metallindustrie war jedoch wesentlich stärker: Die Ausbildungsquote lag hier bei lediglich 4,5 vH. Im Metallhandwerk ist demgegenüber ein nur unterdurchschnittlicher Rückgang zu verzeichnen. Die Ausbildungsquote liegt hier mit 14,7 vH noch immer deutlich über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.

Durch die Vernichtung von Ausbildungskapazitäten besonders betroffen waren und sind die industriellen Metall- und Elektroberufe in den Groß- und Mittelbetrieben. Hier hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zwischen 1986 und 1992 um über 40 vH reduziert. Auch in den Jahren 1993 und 1994 hat sich diese negative Entwicklung fortgesetzt. In einzelnen Berufen (Werkzeugmacher / Industriemechaniker) lagen die Rückgänge 1993 gegenüber dem Vorjahr bei über 20 vH. Aber auch die Berufe Technische Zeichner (–19 vH) und Kommunikationselektroniker (–16,2 vH) waren überproportional betroffen.

In den neuen Bundesländern ist die industrielle Berufsausbildung nur noch in „Spurenelementen" vorhanden. Die 1991 abgeschlossenen 7 000 Neuverträge bei den industriellen Metallberufen haben sich bereits 1992 auf nur noch 4 000 reduziert.

Nach der Lehre in die Leere?

Im Berichtszeitraum ist die Zahl der Jugendlichen, die im Anschluß an eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung unmittelbar in die Arbeitslosigkeit entlassen wurden, Jahr für Jahr gestiegen. 1992 meldeten die Arbeitsämter im ersten Halbjahr 44 000 Jugendliche, die infolge der Nichtübernahme arbeitslos wurden. 1993 lag diese Zahl im gleichen Zeitraum schon bei 67 000. Im Jahr 1994 gab es von Januar bis August fast 100 000 nicht übernommene arbeitslose Jugendliche. Doch selbst diese erschreckenden Zahlen zeigen noch nicht das ganze Ausmaß der Übernahmeproblematik und der Jugendarbeitslosigkeit. Selbst diejenigen, die nicht unmittelbar im Anschluß an ihre Ausbildung gehen müssen, erhalten überwiegend nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Weniger als

die Hälfte aller Auslernenden wird nach der Ausbildung unbefristet übernommen.

In Nordrhein-Westfalen war im Frühjahr 1994 bereits jeder achte Arbeitslose jünger als 25 Jahre.

REFORMDEFIZITE BEDROHEN DIE ZUKUNFT DER BERUFSAUSBILDUNG

Trotz der besonderen Problematik der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation in den neuen Ländern, die noch die letzte Jugendkonferenz im Januar 1992 entscheidend prägte, mußte die IG Metall sehr schnell feststellen, daß auch die strukturellen Veränderungen in den alten Bundesländern eine zentrale politische Herausforderung für die gewerkschaftliche Jugendarbeit bedeuten. Nicht nur in den neuen Bundesländern waren infolge der Deindustrialisierung weite Teile der Ausbildungskapazitäten weggebrochen oder bedroht, sondern auch in den alten Bundesländern wurden die Anzeichen für eine Krise der beruflichen Bildung immer deutlicher. Das Klagen über „Nachwuchsmangel", fehlende Fachkräfte, unbesetzte Ausbildungsplätze, mangelndes Interesse von Schulabgängern an einer betrieblichen Ausbildung und die gleichzeitig ansteigende Zahl von nicht übernommenen Jugendlichen machten die bestehenden Widersprüche sichtbar.

Die Jugendarbeit der IG Metall muß sich diesen Widersprüchen stellen, ihre Ursachen analysieren, politische Konsequenzen aufzeigen und entsprechende Aktivitäten einleiten. Folgende Fragestellungen bzw. Problemkomplexe standen während des Berichtszeitraums im Mittelpunkt:

- Warum wurden trotz des immer wieder festgestellten und prognostizierten Fachkräftemangels so viele ausgebildete Fachkräfte nicht übernommen?
- Was bedeutet in diesem Zusammenhang „bedarfsgerechte" Ausbildung?
- Welche Auswirkungen haben veränderte Unternehmensstrukturen (cost- und profit-center usw.) auf die Ausbildungskapazitäten?
- Wie soll sich die IG Metall gegenüber der zunehmenden Tendenz des Outsourcing und der damit oftmals einhergehenden „Ausgründung" von Ausbildungsbereichen verhalten?
- Ist die einzelbetriebliche (in einigen Fällen sogar abteilungsspezifische) Entscheidungs- bzw. Kostenverantwortung über Anzahl, Struktur und qualitative Durchführung betrieblicher Ausbildung ein geeignetes Steuerungsinstrument für den gesellschaftlichen Fachkräftebedarf?
- Welche Anforderungen (quantitativ und qualitativ) an die Ausbildung ergeben sich aufgrund veränderter Produktionsstrukturen (Gruppenarbeit, Lean Production)?
- Welche Auswirkungen haben die Übernahmeprobleme (Nichtübernahme, Teilzeitübernahme, berufsfremde Beschäftigung unterhalb der erworbenen Qualifikationen, befristete Arbeitsverträge) auf das Berufswahlverhalten der Schulabgänger und die Attraktivität der Metall- und Elektroberufe?
- Gibt es zuwenig „geeignete" Bewerberinnen/Bewerber, oder aus welchen anderen Gründen bleiben so viele Ausbildungsplätze unbesetzt?

– Auf welche Entwicklungen kann die IG Metall mit ihrer Tarifpolitik einwirken?

– Welche Anforderungen sind an die politisch Verantwortlichen (gesetzliche Rahmenbedingungen) zu stellen?

– Welche Aktivitäten sind auf den unterschiedlichen Handlungsebenen erforderlich, um den gewerkschaftlichen Forderungen nach ausreichender Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven für die Jugend Nachdruck zu verleihen?

ÜBERNAHMEKAMPAGNE

Die IG Metall hat sich den Herausforderungen dieser komplexen Situation von sinkenden Ausbildungsverhältnissen und der Nichtübernahme am Ende der Ausbildung gestellt. Bereits während der Gespräche und Verhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag „Ausbildung" 1992 im Bezirk Stuttgart war eine tarifvertragliche Übernahmeregelung ein zentraler Forderungsbestandteil. Sie wurde jedoch vom Arbeitgeberverband damals kategorisch abgelehnt.

Mit einer Arbeitshilfe für Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebsräte und Vertrauensleute sowie weiteren Kampagnematerialien (Plakate, Spuckis, einer 'ran-Sonderausgabe usw.) sollte der anstehenden Übernahmeproblematik zum Ausbildungsende Januar 1993 begegnet werden. Die inhaltlichen Schwerpunkte dieser Materialien setzten sich mit der komplexen Situation von Ausbildung und Beschäftigung auseinander. Strategische Ansatzpunkte orientierten sich insbesondere an folgenden Feststellungen:

1. Die Übernahmeregelung darf nicht als Alibi für einen weiteren Abbau von Ausbildungskapazitäten mißbraucht werden.

2. Die Übernahmeregelung muß dazu beitragen, daß vorhandene Ausbildungsplätze von den Jugendlichen auch angenommen werden.

3. Die Übernahmeregelung muß in Konzepte zur Beschäftigungssicherung für alle eingebunden werden.

4. Die gesellschaftspolitische Bedeutung von Beschäftigungsperspektiven für Jugendliche muß deutlich herausgestellt werden.

5. Die strukturpolitische Bedeutung der Sicherung von Fachkräftenachwuchs für Betriebe, Regionen und Branchen muß herausgearbeitet werden.

Mit vielfältigen Aktionen in Betrieben, Verwaltungsstellen und Bezirken wurde im Jahr 1993 der Forderung nach Übernahme aller Azubis Nachdruck verliehen. Der IG-Metall-Jugend ist es damit gelungen, die Problematik der Übernahme und die Bedeutung von Beschäftigungsperspektiven für Jugendliche in beachtlichem Umfange in der Gesamtorganisation zu verankern. Diese Aktivitäten haben entscheidend zu dem tarifpolitischen Erfolg 1994 (Metallindustrie West) beigetragen.

Bereits während der Diskussion um die Übernahmeproblematik wurde klar, daß sich die IG Metall entschieden gegen den dramatischen Abbau von Ausbildungskapazitäten – insbesondere in den großen Industriebetrieben – zur Wehr setzen muß. In der Einleitung zu dem von der Abteilung Jugend erstellten Materialreader „Für eine grundlegende Reform der Berufsausbildung – Materialien zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation der Jugend 1993/1994" wurden die Hintergründe und Ziele der dazu notwendigen Kampagne zusammengefaßt.

Mit der Kampagne „Zukunftsinvestition Ausbildung – Jugend braucht Perspektiven" wollte die IG Metall dazu beitragen, die notwendigen und längst überfälligen Reformschritte einzuleiten.

Zur Unterstützung betrieblicher, örtlicher und regionaler Aktivitäten wurden neben einem Materialreader auch Aufkleber, Aktions-Postkarten sowie eine 'ran-Sonderausgabe zur Verfügung gestellt. In Zusammenarbeit der Vorstandsabteilungen Jugend, Berufsbildung und Betriebspolitik wurde im Juni 1994 eine Fachtagung „Ausbildung braucht Zukunft" in Bonn durchgeführt. Vertreterinnen/Vertreter von politischen Parteien sowie von Gesamtmetall wurden mit den Forderungen der IG Metall konfrontiert und waren aufgefordert, hierzu Stellung zu beziehen. Bei den Stellungnahmen der anwesenden Parteienvertreter wurde allerdings deutlich, daß gegenüber der Forderung der IG Metall nach einer gesetzlichen Finanzierungsregelung für die Berufsausbildung erhebliche Vorbehalte vorhanden sind. Der stellvertretende Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall lehnte auch eine tarifvertragliche Finanzierungsregelung kategorisch ab.

Im Anschluß an die Fachtagung wurde der Aufruf „Ausbildung braucht Zukunft" – getragen durch in der IG Metall organisierte Mitglieder von Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Metall- und Elektroindustrie – veröffentlicht. Die darin enthaltenen Forderungen dieser Repräsentanten der betrieblichen Interessenvertretungen enthielten klar umrissene Forderungen:

„Es geht darum, die Bildungsinteressen der nachwachsenden Generation zu sichern. Denn: In einem demokratischen Staat ist berufliche Bildung unverzichtbar für soziale Sicherheit, zur Entfaltung der Persönlichkeit und für mehr Chancengleichheit. Deshalb fordern wir

1. den sofortigen Stopp des Abbaus industrieller Ausbildungsplätze – statt dessen mehr qualifizierte Ausbildungsplätze in der Metall- und Elektroindustrie;

2. eine Fondsfinanzierung auf gesetzlicher Grundlage;

3. einen Rechtsanspruch auf berufliche Bildung;

4. eine grundlegende Reform des Berufsbildungsgesetzes."

Bereits bei der Diskussion und Festlegung der Ziele und Forderungen der Kampagne „Zukunftsinvestition Ausbildung – Jugend braucht Perspektiven" im Jugendausschuß wurde festgestellt, daß die Forderungen nach einer gesetzlichen Finanzierungsregelung, nach einem Rechtsanspruch auf berufliche Bildung sowie einer grundlegenden Reform des Berufsbildungsgesetzes von der IG Metall allein nicht durchgesetzt werden können. Die IG-Metall-Jugend hat deshalb in-

tensiv an der Erstellung der Anträge des Bundesjugendausschusses zur DGB-Jugendkonferenz 1993 mitgewirkt. Dadurch konnte die Unterstützung aller Einzelgewerkschaften und des DGB für diese Reforminitiative erreicht werden.

Auch mit der Festlegung, eine Kampagne für eine bessere Berufsausbildung und eine gesetzliche Reforminitiative frühzeitig zu beginnen, um noch auf die politische Willensbildung im „Superwahljahr 1994" einwirken zu können, hat sich die IG Metall – trotz einiger Bedenken im Vorfeld der Konferenz – durchgesetzt.

INITIATIVEN FÜR EINE VERBESSERTE QUALITÄT DER BERUFSAUSBILDUNG

Die von der Abteilung Berufsbildung erstellten Materialien zur Aktion „Ausbildung checken und verbessern" wurden in vielen Verwaltungsstellen und Betrieben eingesetzt. Während der Jugendsachbearbeitertagungen im Herbst 1992 wurden die teilweise unterschiedlichen Erfahrungen und Bewertungen bezüglich der Aktionsmaterialien dargestellt und diskutiert. Positiv wurde hervorgehoben, daß mittels der Materialien ein Ansatz geschaffen worden war, sich erneut systematisch mit Fragen der Ausbildungsqualität im Betrieb auseinanderzusetzen und dies zum Gegenstand der betrieblichen Jugendarbeit zu machen. Bemängelt wurde insbesondere, daß der Bereich der kaufmännischen Ausbildung und die Berufsschulproblematik nicht thematisiert worden waren. Die in einigen Verwaltungsstellen speziell für diese Bereiche entwickelten Materialien wurden allerdings auch allen anderen Verwaltungsstellen zur Kenntnis gebracht.

Bemerkenswert war in diesem Zusammenhang die von einigen regionalen Arbeitgeberverbänden in Anschreiben an ihre Mitgliedsfirmen erhobene Forderung, die Materialien möglichst nicht zum Einsatz kommen zu lassen. Trotz dieser gezielten Behinderung ist es jedoch in nicht wenigen Betrieben gelungen, die Aktion in der bewußt gewollten Zusammenarbeit auch mit dem betrieblichen Ausbildungspersonal durchzuführen. Kritisch ist jedoch anzumerken, daß es der IG Metall trotz einiger positiver Ansätze offensichtlich nicht gelungen ist, mit den Materialien „Ausbildung checken und verbessern" eine flächendeckende Initiative zur Qualitätsverbesserung der betrieblichen Ausbildung zu erreichen. Neue und moderne Ausbildungsmethoden (Leittexte, Projekt- und Gruppenarbeit, Ausbildung in Fertigungsinseln) sind nach wie vor eher die Ausnahme als die Regel. Dies bestätigten auch die Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Unter dem Titel „Ausbildung planen und kontrollieren" wurde im März 1994 den Organisationsgliederungen eine Arbeitshilfe zur Problematik betrieblicher Beurteilungsverfahren in der Ausbildung zur Verfügung gestellt, die von der Abteilung Jugend entwickelt worden war. Eine Überarbeitung der vorhergehenden Schrift „Erziehung zur Anpassung" war nicht zuletzt aufgrund der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe seit geraumer Zeit geboten. Nicht wenige Unternehmens- und Ausbildungsleitungen versuchten, die in der Neuordnung enthaltenen berufsübergreifenden Lernziele (insbesondere unter dem Stichwort „soziale Kompetenz") zu nutzen, um erneut personen- und verhaltensbezogene Beurteilungskriterien zur Anwendung zu bringen. Die IG Metall hielt demgegenüber an ihrer Position der lernzielorientierten Ausbil-

dungsstandkontrolle fest. Viele Beispiele belegen, daß gerade diese Art der Beurteilung ein wichtiger Beitrag zur systematischen Planung und Durchführung der einzelnen Ausbildungsabschnitte ist. Darüber hinaus bietet diese Vorgehensweise auch bessere Voraussetzungen, um den Grundsatz „Fördern statt Auslesen" zur Geltung zu bringen.

Zunehmend wird über die angeblich mangelnde Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern um Ausbildungsplätze geklagt. Die damit einhergehenden politischen Forderungen der Unternehmer und ihrer Verbände konzentrierten sich im wesentlichen auf zwei Punkte:

1. Zurückdrängen und teilweise Infragestellen der mit der Neuordnung errungenen qualitativen Verbesserungen der beruflichen Erstausbildung.

Verlangt werden in diesem Zusammenhang die Errichtung von Ausbildungsgängen unterhalb des bisherigen Facharbeiterniveaus (zweijährige Ausbildungsdauer) sowie Sonderausbildungsgänge für sogenannte leistungsgeminderte Jugendliche.

2. Verunglimpfung von Reforminitiativen im allgemeinbildenden Schulsystem.

Insbesondere neue Schulformen (Gesamtschulen, Förderstufen) werden für ein angeblich zu niedriges Leistungsniveau der Berufsanfänger verantwortlich gemacht.

Darüber hinaus wurden oftmals die angeblichen Eignungsmängel als Alibi für den sowieso geplanten Kapazitätsabbau der Ausbildung mißbraucht. Die IG Metall hielt demgegenüber an ihrem Grundsatz „Fördern statt Auslesen" in vollem Umfange fest. Viele Untersuchungen und Modellprojekte belegten, daß auch Jugendliche, die aus sehr unterschiedlichen Gründen gewisse Leistungsschwächen aufweisen, eine Ausbildung erfolgreich absolvieren können, wenn die Jugendlichen mit differenzierten und fallbezogenen Hilfen gefördert werden. Für solchermaßen gezielte Förderprogramme können auch öffentliche Mittel – insbesondere im Rahmen von „Ausbildungsbegleitenden Hilfen" in Anspruch genommen werden. In der Arbeitshilfe „Ausbildung Planen und Kontrollieren" sowie in den Arbeitstagungen der Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretungen wurde die Problematik der Bewerberauswahl jeweils umfassend behandelt.

Tarifpolitik und Jugendarbeit

TARIFLICHE BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG / ÜBERNAHMEREGELUNG

Ein hohes Maß an Zustimmung und die Bereitschaft zur aktiven Unterstützung tarifpolitischer Ziele wurde der IG Metall in der für sie sehr schwierigen tarifpolitischen Situation im Frühjahr 1994 zuteil. Im Vorfeld der Auseinanderset-

zung und des heraufziehenden Arbeitskampfes hatte der Jugendausschuß einen Arbeits- und Aktionsplan erstellt.

Der Tarifabschluß, konkret die Übernahmeregelung von sechs Monaten in der westdeutschen Metallindustrie, ist als großer Erfolg zu werten. Die politischen Ausgangsbedingungen für die Beschäftigungssicherung junger Menschen haben sich für die betriebliche Interessenvertretung eindeutig verbessert. Der Konflikt um die Übernahme wurde von der „Bittsteller"- auf eine kollektivrechtliche Ebene in Form des Tarifvertrages gehoben. Sowohl im Bereich der Eisen- und Stahlindustrie, als auch in einigen Handwerksbereichen konnten vergleichbare Regelungen durchgesetzt werden. Die Pilotfunktion wird darin deutlich, daß auch in anderen Branchen bzw. anderen Organisationsbereichen ähnliche tarifliche Regelungen zustande kamen.

Um auch im Osten entsprechende Tarifergebnisse zu erreichen, wurden vielfältige Aktivitäten, beispielsweise im Bezirk Dresden die „Woche der Unruhe", durchgeführt. In einigen Betrieben konnten daraufhin zumindest entsprechende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Der Erfolg der IG Metall ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, daß es im Vorfeld der Tarifrunde zunächst Zweifel daran gab, inwieweit sich die Gesamtorganisation mit diesem Ziel identifizieren und auch bereit sein würde, in der entscheidenden Phase der Verhandlungen an den Forderungen festzuhalten. Viele Jugendfunktionäre und betroffene Auszubildende hatten sich in die Diskussionen eingemischt, bis hin zur Beteiligung an Warnstreiks und vielen phantasievollen Aktivitäten. Insgesamt war ein breiter Mobilisierungsprozeß für die Forderung nach einer tarifvertraglichen Regelung festzustellen. Diskussionen auf Jugendversammlungen, in Jugendgruppen oder Ortsjugendausschüssen bestätigten, daß die Forderung nach einer tarifvertraglichen Übernahmeregelung eindeutig Priorität hatte. Mit der Verankerung des halbjährigen Übernahmeanspruchs im Tarifvertrag hat die IG Metall ihre tarifpolitische Handlungsfähigkeit erneut unter Beweis gestellt. Damit konnte ein konkreter Beitrag gegen Krisenängste und Perspektivlosigkeit junger Menschen geleistet werden.

Zur betrieblichen Umsetzung des Tarifvertrages wurde eine „Kleine Arbeitshilfe für Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebsräte und Vertrauensleute" gemeinsam mit den Jugendlehrerinnen und -lehrern des Bildungszentrums Sprockhövel erstellt. Damit wurden ein Orientierungsrahmen wie auch das nötige Handwerkszeug für betriebliche Diskussionen und örtliche Veranstaltungen sowie regionale Seminare geschaffen.

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN

Über das Volumen und die Forderungsstruktur (Festbetrag oder prozentuale Anbindung) wurde in den letzten Jahren heftig diskutiert. Unstrittig war dabei, daß überdurchschnittliche Erhöhungen der Vergütungen erforderlich sind. Schließlich brauchen auch Auszubildende ein Einkommen zum Auskommen. Zur Unterstützung und Mobilisierung wurde ein Argumentationspapier „Für eine überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütung" zur Verfügung gestellt. In vielfältigen Aktionen beteiligten sich Auszubildende, junge Metalle-

rinnen und Metaller an der Tarifauseinandersetzung – einschließlich der Initiierung von Warnstreiks. So konnten in allen Tarifgebieten überproportionale Anhebungen bei den Ausbildungsvergütungen erreicht werden. In den nachfolgenden Tarifbewegungen 1993/1994 konnte ein überproportionaler Abschluß allerdings nur noch bedingt bzw. überhaupt nicht mehr durchgesetzt werden. Dies war vor allem eine Folge der bereits beschriebenen allgemeinen beschäftigungs- und gesellschaftspolitischen Entwicklung.

Mit dem ostdeutschen Arbeitskampf im Frühjahr 1993 konnte auch für Auszubildende der Stufenplan und damit die perspektivische Angleichung an das Westniveau gesichert werden. An dem Arbeitskampf hatte sich die IG-Metall-Jugend phantasievoll beteiligt, teilweise auch in Form von Patenschaften zwischen Ortsjugendausschüssen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Ost und West.

MANTELTARIFVERTRAGSBESTIMMUNGEN

Im Hinblick auf die Verbesserung der Manteltarifvertragsbestimmungen für Auszubildende (teilweise Sonderbestimmungen / Anhang Tarifverträge) hat es im Berichtszeitraum keinerlei Bewegung gegeben. Im Bezirk Stuttgart wurden nach einem intensiven Diskussionsprozeß zum Forderungskonzept „Tarifvertrag Ausbildung" und einer sich darauf beziehenden Kampagne mit zahlreichen Jugendversammlungen, einer Jugend- und Auszubildendenvertreterkonferenz usw. die Unternehmer (VMI) immerhin an den Verhandlungstisch gezwungen. Im Zuge der beschriebenen Entwicklung sind die Verhandlungen zum Tarifvertrag „Ausbildung" jedoch bisher ergebnislos geblieben.

ARBEITSZEIT

Im Hinblick auf die betriebliche Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung im Ausbildungsbereich entsprechend dem Stufenplan zur Realisierung der 35-Stunden-Woche entstand Handlungsbedarf. Dabei war die orientierende Umsetzung der täglichen / wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung besonders wichtig. Dies war auch im Hinblick darauf von Bedeutung, daß in vielen Betrieben Gleitzeitregelungen mittlerweile Realität sind. Entsprechend dem Auftrag der vorangegangenen Jugendkonferenz wurde im September 1992 ein „Positionspapier zur Arbeitszeit für Auszubildende" herausgegeben. In einer Reihe von Unternehmen konnten dessen Eckpunkte beim Abschluß entsprechender Betriebsvereinbarungen, zum Beispiel zur Gleitzeitregelung, verankert werden.

In der Vergangenheit ist es immer wieder zu Konflikten darüber gekommen, in welcher Form die Berufsschule auf die Arbeitszeit anzurechnen ist. Diese Problematik war somit auch Gegenstand von Sitzungen des Jugendausschusses.

Dazu wurde nunmehr vom Bundesarbeitsgericht höchstrichterlich entschieden (tariflicher Regelungsbereich Gewerkschaft Holz und Kunststoff), daß sich die acht Stunden nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz auf die gesetzlich höchstzulässige Gesamtarbeitszeit von vierzig Stunden und nicht auf die betriebliche bzw. tarifliche Arbeitszeit beziehen. Das BAG ging nämlich davon aus, daß eine

Regelungslücke im Tarifvertrag bestehe, da bezüglich der Anrechnung von Berufschultagen in den zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen nichts vereinbart wurde. Insofern hänge es von der Konfliktfähigkeit der betrieblichen Interessenvertretungen ab (§ 87 Abs. 2 BetrVG, Lage und Verteilung der Arbeitszeit), inwieweit eine Lösung im Interesse der Betroffenen durchsetzbar sei. Als Orientierungsgröße wurde hierzu im Jugendausschuß verabredet, die jeweils durchschnittliche tägliche Arbeitszeit – im Rahmen der Wochenarbeitszeit (Fünftelung) – bei der Anrechnung des Berufsschulbesuches zugrunde zu legen. Versuche des Bezirks München, dies im Sinne von Protokollnotizen im Rahmen von Tarifverhandlungen zu verabreden, sind allerdings erfolglos geblieben.

TARIFREFORM 2000

Auf der vorhergehenden Jugendkonferenz war die Tarifpolitik vor dem Hintergrund der Zielbeschreibung und des strategischen Herangehens eines der am intensivsten debattierten Themen gewesen. Dabei ging es auch um die Frage, wie sich die Interessenlage für Auszubildende und junge Erwerbstätige darstellt und wie vor allem jugendspezifische Vorstellungen im Rahmen des Tarifkonzepts 2000 aussehen könnten. Deshalb wurde im Februar 1993 gemeinsam mit der Abteilung Tarifpolitik in Essen ein tarifpolitischer Workshop durchgeführt. Trotz unterschiedlicher Vorstellungen, insbesondere zur Anbindung und Höhe der Vergütung, konnten dort ein Erfahrungsaustausch vermittelt und ein Diskussionsrahmen hergestellt werden. Die Ergebnisse des Workshops wurden in einer Dokumentation zusammengefaßt.

Im Nachgang zu diesem Workshop konnte auch ein bezirklicher Diskussionsprozeß erreicht werden; jedoch muß kritisch angemerkt werden, daß sich die IG-Metall-Jugend insgesamt zu wenig in die tarifpolitische Debatte der Gesamtorganisation eingebracht hat. Um die jugendspezifischen Forderungen zu konkretisieren und verschiedene bezirkliche Diskussionen zusammenzufassen, wurde im Rahmen der Sitzung des Jugendausschusses im Juni 1993 ein Positionspapier mit folgenden Schwerpunkten beraten:

– Prozentuale Anbindung der Ausbildungsvergütung an die jeweilige Ecklohn- bzw. Gehaltsgruppe;

– halbjährige Übernahmeverpflichtung nach beendeter Ausbildung;

– Qualifizierungsmaßnahmen nach beendeter Ausbildung;

– Zeit- und Entgeltzuschläge für das Ausbildungspersonal;

– Weiterbildungsansprüche für das Ausbildungspersonal;

– Kompetenzen paritätisch besetzter Qualifizierungskommissionen für den Erstausbildungsbereich;

– Mindeststandards moderner Ausbildungsmethoden;

– Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit, ökologisch orientierte Fahrtkostenerstattung und ähnliches.

Im Hinblick auf die Einbeziehung Auszubildender in den Arbeitskampf, also konkret den Aufruf zur Beteiligung am Streik, existieren in den Bezirken unterschiedliche Auffassungen. Beim ostdeutschen Arbeitskampf wurden die Auszubildenden beispielsweise im Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern in den Streikaufruf einbezogen; im Tarifgebiet Sachsen hingegen geschah dies nur indirekt in Form streikbegleitender Aktivitäten.

Ob es richtig ist, Auszubildende in den Arbeitskampf einzubeziehen, hängt im wesentlichen vom jeweiligen Arbeitskampfkonzept ab. Hierfür tragen die bezirklichen Arbeitskampfleitungen die Verantwortung. In jedem Falle ist es wichtig, die Auszubildenden – ob direkt oder indirekt – am Arbeitskampfgeschehen zu beteiligen. Dies kann in vielfältiger Weise geschehen, wie es die zurückliegenden Streikbewegungen, insbesondere im Handwerksbereich, gezeigt haben. So wurde zum Beispiel eine alternative Ausbildung außerhalb des Werksgeländes durchgeführt, oder es wurde ein alternativer Sozialkundeunterricht der Berufsschule im Streiklokal organisiert.

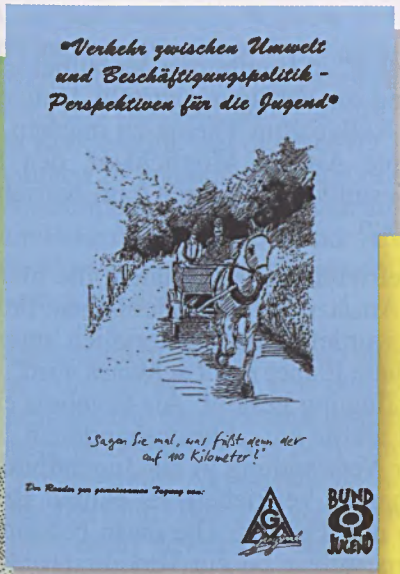
Die Arbeitshilfe „Auch Auszubildende haben ein Recht zum Streik" wurde überarbeitet und um die Erfahrungen aus der ostdeutschen Auseinandersetzung ergänzt. Sie erweist sich nach wie vor als unverzichtbares Instrument zur Klarlegung der Rechtslage, aber auch zur Mobilisierung von Auszubildenden.

Umweltarbeit mit Jugendlichen

Insbesondere aufgrund der konjunkturellen und strukturellen Wirtschaftskrise wurden Umweltschutzthemen in den Hintergrund der betrieblichen Auseinandersetzung gedrängt, weil zunehmend Fragen der Übernahme von Auslernenden und der Sicherung von Ausbildungskapazitäten in den Vordergrund rückten. Dennoch fanden im Berichtszeitraum unterschiedliche Aktivitäten zum Umweltschutz statt. So ist es gelungen, Umweltschutzkonzepte für die Berufsausbildung durchzusetzen bzw. weiterzuentwickeln. Im Bezirk Hannover wurde unter dem Motto „Zukunft möglich machen: Umweltschutz in der Ausbildung" eine Aktion durchgeführt, die Auszubildende und Ausbilderinnen bzw. Ausbilder für ein umweltbewußtes Handeln im Betrieb sensibilisieren sollten. Hauptbestandteile der Aktion waren eine Informations- und Handlunghilfe für Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, ein Projektseminar für Ausbilder und ein Umweltschutzwettbewerb. Letzterer wurde unter der Schirmherrschaft der niedersächsischen Umweltministerin zu Umweltkonzepten in der Berufsausbildung durchgeführt. An diesem Wettbewerb beteiligten sich Auszubildende und Ausbilderinnen/Ausbilder aus 12 Betrieben. Die Ergebnisse wurden bezirklich dokumentiert.

Inzwischen hat sich in Sachen Umweltschutz schon viel getan: Im Rahmen der Ausbildung werden ökologische Projekte, wie der Bau von solarbetriebenen Akkuladern, Ölabscheidern und Vorrichtungen zur Nutzung von Wind- und Sonnenenergie, durchgeführt. In vielen Ausbildungswerkstätten ist eine ge-

Zentrales Plakat zu umweltpolitischen Aktionen der IG Metall-Jugend.



Science-Fiction-Comic mit umweltpolitischem Hintergrund.

trennte Müllsammlung längst gängige Praxis geworden. Plastikbecher und Blechdosen wurden mit phantasievollen Aktivitäten aus zahlreichen Ausbildungszentren verbannt.

Eine Dokumentation zur „Umweltrallye" in Hamburger Metallbetrieben wurde allen Verwaltungsstellen als Anregung zur Verfügung gestellt. Umweltschutz in der Ausbildung auch in Form einer Rallye zum Thema zu machen, bietet den Auszubildenden auf eine interessante Art die Möglichkeit, den Betrieb zu erkunden und dabei Umwelt- und Gesundheitsgefahren bzw. betriebliche Umweltschutzmaßnahmen kennenzulernen.

Darüber hinaus gab es eine Fülle betrieblicher Aktivitäten, die hier nicht alle aufgezählt werden können. Um die Ansätze in der betrieblichen, örtlichen und bezirklichen Arbeit zu unterstützen, wurden Arbeitsmaterialien unter dem Titel „Handeln statt hoffen – damit der blaue Planet nicht schwarz wird" entwickelt und den Verwaltungsstellen zur Veräfügung gestellt. Als Ergebnis einer engen Kooperation mit der BUND-Jugend wurde ein „Aktionshandbuch Jugend und Umwelt" herausgegeben. Neben der Verwendung in der Jugendbildungsarbeit wird es erfolgreich über den Buchhandel vertrieben. Es enthält Beispiele für Handlungsmöglichkeiten in Betrieb und Freizeit. Die darin behandelten Themen reichen von Ernährung und Körperpflege bis zur Verkehrsproblematik und zum Urlaub. Im betrieblichen Teil werden die Aktionen „Tatort Betrieb" bzw. „Tatort Büro" beschrieben, die in Betrieben der Metallindustrie durchgeführt wurden. Diese Aktionen verfolgten das Ziel, gefährliche Arbeitsstoffe für Gesundheit und Umwelt aufzuzeigen und Alternativen durchzusetzen. In einem eigenen Kapitel zur Ausbildung werden verschiedene Projekte, wie Umweltschutz aufgegriffen werden kann, dargestellt.

BETEILIGUNG AM DEUTSCHEN UMWELTTAG 1992

Die IG-Metall-Jugend beteiligte sich am 2. Deutschen Umwelttag vom 18. bis zum 22. September 1992 in Frankfurt am Main. Damit wurde die Chance genutzt, sich in die ökologische Diskussion einzubringen und den Dialog mit Umweltverbänden zu erweitern. Im Rahmen einer Ökologie-Messe wurden Praxisbeispiele, wie Umweltprojekte und Ausbildungskonzepte zum Thema Umweltschutz, vorgestellt. Im Rahmen eines DGB-Jugendzeltes wurden von den Kolleginnen und Kollegen der IG Metall weitere Aktionsbeispiele, wie die Hamburger Umweltrallye, dargestellt. Mit einer Ausstellung und einem Aktionstheater wurde die Problematik „Auto, Umwelt und Verkehr" behandelt. Ebenso fand zu diesem Thema eine Diskussionsveranstaltung „IG-Metall-Jugend im Dialog" mit der BUND-Jugend und dem Verkehrsclub Deutschland (VCD) statt.

AUTO, UMWELT UND VERKEHR

Aufgrund der Wirtschaftskrise, die nicht zuletzt Absatzeinbrüche in der Automobilindustrie zur Folge hatte, wurde eine kritische Auseinandersetzung mit dem Produkt Auto schwieriger. Dennoch wurde versucht, Impulse für eine Dis-

kussion in der Jugendarbeit der IG Metall zu geben. So wurde die Arbeitstagung Automobil 1993 genutzt, um das Thema „Auto, Umwelt und Verkehr" zu diskutieren. Ebenso wurde im Rahmen der Betreuung von Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretungen in der Automobilindustrie das Thema problematisiert. Im November 1994 fand eine Arbeitstagung unter dem Titel „Verkehr zwischen Umwelt- und Beschäftigungspolitik – Perspektiven für die Jugend" statt. Sie wurde in Kooperation mit der BUND-Jugend durchgeführt. Von seiten der IG Metall nahmen 26 jugendliche Mitglieder, überwiegend Angehörige von Jugend- und Auszubildendenvertretungen aus der Automobilindustrie, teil. Dazu kamen Jugendliche der BUND-Jugend. Als Anregung zur weiteren Diskussion sowie für die Verwendung in der Jugendbildungsarbeit werden die Ergebnisse dieser Arbeitstagung dokumentiert.

Den Verwaltungsstellen wurden Materialien für die überverbandliche Aktion „Mobil ohne Auto 1994", die von der DGB-Jugend unterstützt wurde, zur Verfügung gestellt. Die Gewerkschaftsjugend sowie viele andere Verbände und Organisationen, insbesondere aus dem Umwelt- und dem kirchlichen Bereich, haben eine bundesweite Aktionswoche mit örtlichen und regionalen Veranstaltungen durchgeführt. Bei dem zentralen Aktionstag am 5. Juni 1994 wurde an vielen Orten dafür geworben, das Auto stehen zu lassen und andere Verkehrsmittel zu benutzen. Im Mittelpunkt stand dabei nicht etwa die Forderung nach Abschaffung des Autos, sondern vielmehr der Versuch, einen Anstoß zum Umdenken auch im eigenen Verkehrsverhalten zu geben. Für die IG-Metall-Jugend stellte die Aktion „Mobil ohne Auto" eine gute Möglichkeit dar, um örtlich bzw. regional mit Jugendumweltgruppen zu kooperieren und gewerkschaftliche Positionen zur Diskussion zu stellen.

Internationale Solidaritätsarbeit im Nord-Süd-Konflikt

Die internationale Solidaritätsarbeit der IG-Metall-Jugend im Nord-Süd-Konflikt wurde im Berichtszeitraum vor allem am Beispiel Nicaragua fortgeführt. Kritisch muß jedoch angemerkt werden, daß die Solidaritätsarbeit nicht mehr in allen Bezirken verankert ist. Insbesondere dort, wo sowieso keine funktionierende Solidaritätsarbeit besteht, ist eine zunehmende Kritik an der Weiterführung des Projekts zu verzeichnen. Vermehrt wird auch gefragt, wieso Nicaragua „immer noch" im Mittelpunkt der Aktivitäten steht. Aus diesem Grunde wurde von der Abteilung Jugend ein Diskussionspapier zum Stand und zu den Perspektiven der internationalen Solidaritätsarbeit der IG Metall erstellt. Damit sollten zum einen die inhaltliche Auseinandersetzung über die Notwendigkeit eines internationalen gewerkschaftlichen Engagements angeregt und zum anderen ein Rahmen für die künftige Solidaritätsarbeit beschrieben werden. Dabei stand außer Frage: Auch in Zukunft wird es Aufgabe der IG-Metall-Jugend sein, ihren Beitrag dazu zu leisten, daß politische Alternativen gegen die Ungerechtigkeit in der herrschenden Weltwirtschaftsordnung entwickelt werden. Die Zusammenhänge des Nord-Süd-Konflikts müssen weiterhin Bestandteil aktueller gewerkschaftlicher Politik, wie auch der gesellschaftlichen Auseinandersetzung bleiben.

Um diesen Anspruch zu erfüllen, muß die Solidaritätsarbeit vor allem in den Strukturen der IG Metall stattfinden. Einen guten Ansatz hierfür bieten konkrete gewerkschaftliche Projekte mit Ländern der sogenannten Dritten Welt, die von Verwaltungsstellen, auf regionaler oder bezirklicher Ebene durchgeführt werden. In diesem Sinne soll die Auseinandersetzung um den Nord-Süd-Konflikt von der IG-Metall-Jugend weiterhin auch am Beispiel Nicaragua geführt werden.

Die soziale Situation der Menschen in Nicaragua hat sich nach dem Regierungswechsel 1990 dramatisch verschlechtert. Kennzeichnend hierfür sind eine Arbeitslosigkeit von über 60 vH und, damit verbunden, eine starke Zunahme von Armut und Kinderarbeit (Straßenverkauf, Prostitution). Ebenso trug die Abschaffung der kostenlosen Gesundheitsversorgung zur Verschlechterung der Lebensbedingungen bei. Verantwortlich für diese Entwicklung ist eine Politik der Privatisierung und des massiven Sozialabbaus, verlangt und gefördert vom Internationalen Weltwährungsfonds und somit von den führenden westlich-kapitalistischen Staaten. Nicaragua ist aber nur ein Beispiel für die Situation der sogenannten Entwicklungsländer, die in der Regel kaum imstande sind, durch eine eigenständige Politik für die Befriedigung der menschlichen Grundbedürfnisse zu sorgen.

Für die Fortführung der Nicaragua-Solidaritätsarbeit und die Möglichkeit des ehrenamtlichen Engagements sind die guten Kontakte und eine hohe Kontinuität in der langjährigen Zusammenarbeit von Nutzen.

KONFERENZ ZU DEN PERSPEKTIVEN INTERNATIONALER ARBEIT

In der Zeit vom 18. bis 20. Juni 1993 fand in Bonn die Konferenz der IG Metall zum Thema „Solidaritätsarbeit im Nord-Süd-Konflikt – Erfahrungen, Strategien, Perspektiven" statt. Die Idee, eine Konferenz zu den Perspektiven internationaler Arbeit der IG-Metall-Jugend durchzuführen, ist aus den Erfahrungen und nicht zuletzt aufgrund der Umbrüche in der Nicaragua-Solidaritätsarbeit erwachsen. Ziel der Konferenz war es, eine kritische Bestandsaufnahme der gewerkschaftlichen Solidaritätsarbeit durchzuführen und deren künftige Aufgaben zu diskutieren. Als wesentliche Inhalte der weiteren Arbeit wurden folgende Eckpunkte festgehalten:

– Bessere Vernetzung der Solidaritätsgruppen, in denen sich überwiegend ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen engagieren;

– Intensivierung der inner- und außergewerkschaftlichen Öffentlichkeitsarbeit;

– stärkere Verankerung der Nord-Süd-Problematik in der Bildungsarbeit der IG Metall;

– Fortführung von Solidaritätsgruppen in Ländern der Dritten Welt mit dem Ziel, dort soziale Projekte durchzuführen sowie die Gewerkschaften zu unterstützen;

– Sammeln konkreter Erfahrungen für die zukünftige Solidaritätsarbeit in Deutschland.

Im Rahmen der Nachbereitung der Konferenz wurde eine ausführliche Dokumentation erstellt.

INTERNATIONALER ARBEITSKREIS DER IG-METALL-JUGEND

Die Solidaritätsarbeit wird vor allem vom Internationalen Arbeitskreis der IG Metall-Jugend koordiniert. Sie ist von einer hohen Kontinuität der sich darin engagierenden Kolleginnen und Kollegen geprägt. Zu den Aufgaben des Arbeitskreises gehören insbesondere: die Vernetzung der Solidaritätsarbeit, der Informationsaustausch, die Koordination der Arbeit, die Vor- und Nachbereitung der Solidaritätsgruppen, die konzeptionelle Erarbeitung von Materialien und Diskussionspapieren sowie die Initiierung von Arbeitsgruppen zu thematischen Schwerpunkten.

Während des Berichtszeitraums bestand außerdem eine Arbeitsgruppe zur Bildungsarbeit, die die Aufgabe übernommen hatte, Ansätze dafür zu entwickeln, wie die Nord-Süd-Problematik in die Jugendbildungsarbeit einbezogen werden könnte. In diesem Zusammenhang wurde im Juli 1994 die „Sommerschule Nord-Süd-Konflikt in der Jugendbildungsarbeit" durchgeführt. In diesem Projektseminar wurden entsprechende Ansätze entwickelt, die in die Jugendbildungsdebatte einfließen sollen.

SOLIDARITÄTSGRUPPEN UND -PROJEKTE

Im Berichtszeitraum arbeiteten jährlich bis zu vier Solidaritätsgruppen in Nicaragua. Kolleginnen und Kollegen hatten so die Möglichkeit, die Arbeits- und Lebensbedingungen in einem sogenannten Entwicklungsland konkret zu erfahren. In diesem Zusammenhang wurden vor allem kleine Projekte mit sozialem bzw. gewerkschaftlichem Charakter unterstützt. Eine engere Zusammenarbeit fand vor allem mit der nicaraguanischen Metallgewerkschaft CST statt.

Für 1995 wurde erstmals auch eine Solidaritätsgruppe nach Brasilien ausgeschrieben. In Brasilien hat mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union im Herbst 1994 das Projekt ESCOLA SUL begonnen, das sich den Aufbau eines regionalen Bildungs- und internationalen Begegnungszentrums der Gewerkschaften in Südbrasilien zum Ziel gesetzt hat. Die ESCOLA SUL ist ein internationales Solidaritätsprojekt, an dem neben der brasilianischen Gewerkschaft CUT und dem Nord-Süd-Netz des DGB-Bildungswerks auch die italienische Gewerkschaft CGIL mitarbeitet. Im Rahmen des Projektes soll die Solidaritätsgruppe der IG-Metall-Jugend beim Aufbau der Schule mitarbeiten.

Des weiteren konnten im Berichtszeitraum zwei größere Projekte in Nicaragua realisiert werden. Im Stahlbetrieb METASA hatte bereits im September 1990 ein Ausbildungsprojekt begonnen, das mit finanzieller Förderung durch die EG und in Zusammenarbeit mit dem Nord-Süd-Netz des DGB gestartet wurde. Ziel war es, beispielhaft betriebliche Ausbildung unter Einbeziehung von Personal aus Nicaragua selbst durchzuführen. Aufgrund des Regierungswechsels in Nicaragua fiel die Realisierung des Projektes in eine Zeit großer Umbrüche. Neben anderen Faktoren erforderte dies eine außerordentliche Flexibilität der vor

Ort arbeitenden deutschen und nicaraguanischen Ausbilder. Zwar konnte nicht alles in der ursprünglich geplanten Form umgesetzt werden, aber insgesamt läßt sich feststellen, daß die Projektziele trotz vieler unvorhersehbarer Entwicklungen zumindest teilweise erreicht wurden. Dies bezieht sich sowohl auf den Verlauf der Ausbildung, als auch auf deren Weiterführung.

Das zweite größere Projekt war das Frauenbildungsprojekt, das 1991 gemeinsam mit den Frauen der Gewerkschaft CST entwickelt wurde. Frauen gehören zu den Hauptleidtragenden der neoliberalen Wirtschaftspolitik in Nicaragua. Wenn sie überhaupt Arbeit finden, sind sie meist in traditionell schlecht bezahlten Bereichen tätig. Benachteiligt sind die Frauen aber nicht nur bei der Bezahlung, sondern auch beim Zugang zu Qualifikationen. Auch innerhalb der Gewerkschaften haben die Frauen einen schweren Stand. Deshalb wurde ein Frauenbildungsprojekt mit Weiterbildungsseminaren zu den Themen Gesundheitsschutz und Sexualerziehung sowie Arbeitsrecht für Gewerkschafterinnen initiiert. Daneben wurden Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im kaufmännischen und im gewerblich-technischen Bereich unterstützt. Für die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Frauenbildungsprojekt und das Sammeln von Spenden in der Bundesrepublik Deutschland wurden eine Broschüre und ein Dia-Vortrag zur Situation der Frauen in Nicaragua erstellt. Die Broschüre wurde an alle Verwaltungsstellen und Bildungsstätten der IG Metall versandt.

Die Finanzierung dieser Solidaritätsarbeit erfolgte weitgehend über das Nicaragua-Solidaritätskonto der IG-Metall-Jugend. Im Berichtszeitraum sind – bis zum Oktober 1994 – insgesamt 247 853,82 DM auf dem Solidaritätskonto eingegangen. Gleichzeitig wurden 281 435,08 DM für die Solidaritätsarbeit ausgegeben. Der Kontostand zum 1. November 1994 betrug 23 709,05 DM. Verwendet wurden die Gelder für Projekte und die damit verbundenen Kosten: Material- und Werkzeugbeschaffung, Transportkosten, Spenden an nicaraguanische Gewerkschaften und Organisationen sowie für die Finanzierung der Solidaritätsgruppen.

Internationale Jugendarbeit

EMB-JUGENDAKTIVITÄTEN

Im Berichtszeitraum fanden mehrere Zusammenkünfte auf europäischer Ebene statt, bei denen über gemeinsame Jugendaktivitäten beraten wurde. Leider ist festzustellen, daß die Bedeutung der Jugendarbeit innerhalb des EMB in den vergangenen beiden Jahren eindeutig abgenommen hat. Grundlage für eine erneute Aufwertung dieses Aufgabengebietes könnte die 1992 verabschiedete EMB-Plattform „Jugend" sein, an deren Entwicklung die IG Metall maßgeblich beteiligt war. Darin werden neben einer Situationsanalyse Anforderungen aus Sicht der Jugend zu den Bereichen Aus- und Weiterbildung formuliert. Verbindliche Mindeststandards schulischer und beruflicher Ausbildung werden eingeklagt und besondere Schutzvorschriften europaweit eingefordert. Auch an

die Gewerkschaften werden konkrete Forderungen gerichtet, deren Erfüllung für eine angemessene Förderung der Jugendarbeit notwendig ist. Zur Intensivierung der Zusammenarbeit wird vorgeschlagen, internationale Austauschmaßnahmen zu verstärken. Im Berichtszeitraum führte der Jugendausschuß der IG Metall die nachfolgend beschriebenen internationalen Maßnahmen durch.

VIER-LÄNDER-SEMINARE

In abwechselnder Verantwortlichkeit für die inhaltliche und organisatorische Durchführung veranstalteten die im EMB zusammengeschlossenen Gewerkschaften aus Österreich, der Schweiz, Luxemburg und Deutschland jährlich einmal sogenannte Vier-Länder-Seminare. Zwischen 30 und 40 Kolleginnen und Kollegen nahmen jeweils daran teil, darunter waren immer 7 bis 9 Mitglieder der IG Metall. Neben dem Austausch über die Arbeits- und Lebensbedingungen in den verschiedenen Ländern standen die Themen Berufsbildung, Strukturpolitik und der Europäische Binnenmarkt im Mittelpunkt der einwöchigen Seminare.

DEUTSCH-FRANZÖSISCHE SEMINARE

Neben Seminaren auf Verwaltungsstellen- und Bezirksebene findet seit langem einmal im Jahr ein zentrales deutsch-französisches Seminar statt. Kontaktorganisationen der IG Metall sind die Gewerkschaften FGMM / CFDT (Fédération Générale de Mines et de la Métallurgie) und die FO-M (Fédération Confédérée FO de la Métallurgie). Anforderungen an zukünftige europäische Gewerkschaftspolitik, das gemeinsame Engagement gegen Rassismus sowie der Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren zentrale Themen der jeweils einwöchigen Seminare.

DEUTSCH-ISRAELISCHE SEMINARE

Die Verständigung zwischen den beiden Völkern vor dem Hintergrund der historischen Erfahrung des deutschen Faschismus und des Holocaust ist zentrales Ziel der Seminare, die seit den sechziger Jahren regelmäßig von IG Metall und Histadrut durchgeführt werden. Das Kennenlernen der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Problematik des Nahost-Konfliktes standen im Mittelpunkt der Maßnahmen. Aufgrund des aktuellen Friedensprozesses auf der Grundlage des Gaza-Jericho-Abkommens nahm dieser Aspekt 1994 eine besondere Bedeutung ein. In den Gesprächen und Veranstaltungen zeigte sich ein großer Konsens zwischen allen Beteiligten in der Erkenntnis, daß nur eine friedliche Konfliktlösung zukunftsfähig ist. Von seiten palästinensischer Gewerkschaften wurden große Erwartungen hinsichtlich der Unterstützung durch deutsche Gewerkschaften formuliert.

INTERNATIONALE MASSNAHMEN
DER BEZIRKSLEITUNGEN UND VERWALTUNGSSTELLEN

Internationale Maßnahmen im Ausland

1992

Verwaltungsstelle Salzgitter	Tschechoslowakei
Verwaltungsstelle München	Ukraine
Verwaltungsstelle Karlsruhe / Pforzheim	Spanien
Bezirk Berlin-Brandenburg / Dresden[2]	Frankreich

1993

Verwaltungsstelle Berlin	2 Maßnahmen in Frankreich
Bezirk Dortmund	Spanien
Bezirk Küste	Dänemark
Bezirk Hannover	Finnland
Verwaltungsstelle Chemnitz[1]	Italien
Verwaltungsstelle Hattingen	Spanien
Verwaltungsstelle Esslingen	Italien

1994

Verwaltungsstelle Karlsruhe	Spanien
Verwaltungsstelle Singen	Ukraine
Verwaltungsstelle Lörrach	Frankreich

INTERNATIONALE MASSNAHMEN
INNERHALB DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

1992

Bezirk Dortmund	Deutsch-spanisches Seminar
Bezirk Küste	Deutsch-dänisches Seminar
Bezirk Hannover	Deutsch-finnisches Seminar
Verwaltungsstelle Duisburg / Krefeld[2]	Deutsch-französisches Seminar
Verwaltungsstelle Osnabrück	Deutsch-französisches Seminar

1993

Verwaltungsstelle Salzgitter[2]	Deutsch-tschechisches Seminar
Verwaltungsstelle Pforzheim / Karlsruhe[2]	Deutsch-spanisches Seminar
Verwaltungsstelle Singen	Deutsch-ukrainisches Seminar
Bezirk Berlin-Brandenburg / Dresden	Deutsch-französisches Seminar

1994

Bezirk Hannover	Deutsch-finnisches Seminar
Bezirk Küste	Deutsch-dänisches Seminar

[1] Wegen Altersstruktur kein Zuschuß
[2] Nicht über den Bundesjugendplan abgerechnet

DEUTSCH-UNGARISCHE SEMINARE

Mit Blick auf die notwendige Unterstützung beim Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen in den osteuropäischen Staaten war insbesondere der Kontakt mit der Partnerorganisation in Ungarn von Bedeutung. Im Mittelpunkt des regelmäßigen Jugendaustauschs mit der Gewerkschaft der ungarischen Eisen-, Metall- und Elektrizitätsenergiearbeiter standen der Prozeß der deutschen Vereinigung sowie der wirtschaftliche und gesellschaftliche Wandel in Ungarn. Das System der beruflichen Bildung und die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit waren weitere Schwerpunkte.

DEUTSCH-TÜRKISCHER JUGENDAUSTAUSCH

Erstmals fand 1994 ein Treffen von Mitgliedern der IG-Metall-Jugend und Vertretern der EMB-Mitgliedsgewerkschaften Türk Metal und Birlesik Metal Is in der Türkei statt. Die aktuelle politische, wirtschaftliche und gewerkschaftliche Situation in der Türkei war Gegenstand der Gespräche und Veranstaltungen. Dabei wurde deutlich, daß die Gewerkschaften zu den maßgeblichen Reformkräften in der Türkei gehören. Sie fordern die Verankerung demokratischer Grundrechte und die Einhaltung der Menschenrechte. Die Jugendkontakte zwischen den beteiligten Gewerkschaften sollen in den kommenden Jahren fortgesetzt und intensiviert werden.

EUROPÄISCHES VW-JUGENDSEMINAR DES EMB

Auf Einladung des EMB und unter Federführung der IG Metall fand 1992 ein VW-Jugendseminar mit jungen Interessenvertreterinnen und -vertretern aus Belgien, der Tschechoslowakei, Österreich, Spanien und Deutschland statt. Neben dem Erfahrungsaustausch war die Verbesserung der Informations- und Kommunikationsstrukturen zentrales Ziel des Seminars. Das Seminar für jugendliche Kolleginnen und Kollegen aus einem multinationalen Unternehmen hatte Pilotcharakter und wurde aus Mitteln der EG finanziert. Die begrenzten finanziellen Möglichkeiten ließen Folgeseminare bisher leider nicht zu.

Aktionen für Frieden und Abrüstung

Vor allem der Krieg im ehemaligen Jugoslawien und die Versuche, Lösungsmöglichkeiten zu finden, haben quer durch die Friedensbewegung bzw. die verschiedenen politischen Spektren zu erheblichen Kontroversen darüber geführt, inwieweit der Einsatz von Soldaten und militärischen Kampfmitteln zu verantworten sei.

Krieg als Mittel der Politik galt vor allem nach dem Golf-Krieg für viele wieder als legitim, sauber und führbar. In diesem Kontext sind auch die Debatten zur

„Neustrukturierung" der Bundeswehr und der „out-of-area"-Einsätze, zu betrachten. In dem Aufruf der Jugendverbände zum Superwahljahr 1994 heißt es hierzu: „Unter dem Vorwand der humanitären Hilfe werden der Bundeswehr neue Aufgaben übertragen, die von zivilen Organisationen mindestens genauso qualifiziert erledigt werden könnten".

In einem Brief des Ortsjugendausschusses der Verwaltungsstelle Augsburg an Verteidigungsminister Rühe, bezogen auf den Somalia-Einsatz der Bundeswehr, wurde festgestellt: „Wehrpflichtige sollen mit dem Versprechen hoher Abfindungsbeträge zu einem freiwilligen Einsatz in Somalia 'motiviert' werden. Oft auch – so berichten die Eltern – ist der Druck von seiten der Vorgesetzten so groß, daß Wehrpflichtige nur unter äußersten Anstrengungen eine ablehnende Entscheidung treffen können."

Die Bonner Großdemonstration „Es ist Zeit – 14.11." von 1992, zu der ein breites Spektrum der Friedens-Antirassismus-Bewegung sowie die Gewerkschaftsjugend aufgerufen hatten, richtete sich gegen die verfassungsrechtliche Änderung des Asylrechts, zugleich aber auch gegen eine Verfassungsoption zum Einsatz deutscher Soldaten überall in der Welt.

Vertreter der Abteilung Jugend arbeiteten im Berichtszeitraum im Netzwerk der Friedenskooperative, der Verbindungsstelle der Friedensbewegung, mit. Darüber hinaus wurden verschiedene friedenspolitische Materialien erarbeitet. In diesem Zusammenhang ist jedoch kritisch anzumerken, daß friedenspolitische Debatten in der Jugendarbeit der IG Metall nur noch einen relativ geringen Stellenwert besaßen. Dies zeigte sich auch bei den Aktivitäten zum Antikriegstag am 1. September.

WEHRPFLICHT

Innerhalb der Gewerkschaftsjugend existierte bisher keine klare Position in Sachen pro und contra Wehrpflicht. Um in der Debatte weiter voranzukommen, wurde in der Sitzung des Jugendausschusses im November 1993 die Fragestellung „Bundeswehr im Umbruch – pro und contra Wehrpflicht" mit einem Vertreter der Initiative für Frieden, internationalen Ausgleich und Sicherheit (IFIAS) erörtert. Entsprechende Diskussionen wurden innerhalb der IG-Metall-Jugend jedoch nicht vertieft, so daß eine Positionsbestimmung nach wie vor schwierig bleibt.

Zwischenzeitlich wurde in Kooperation mit dem DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend, ein Ratgeber für Wehrdienstleistende erstellt. Er enthält viele praktische Tips über den „Kasernenalltag", den Wehrsold und vieles mehr. Vor allem aber enthält er eine ausführliche Darstellung der Rechte der Soldaten.

Das sogenannte Freiwillige Soziale Jahr wurde in der Berichtszeit durch die Möglichkeit eines Freiwilligen Ökologischen Jahres erweitert. Darüber hinaus wurde vielfach die Einführung eines „Sozialen Pflichtjahres für alle" gefordert. Derartige Vorstellungen werden von der IG-Metall-Jugend entschieden abgelehnt, wie dies auch in dem gemeinsamen Aufruf der Jungwählerinitiative zum Ausdruck kam. Darin wird verlangt, „... keine Zwangsdienste in Form von Pflichtjahren, ganz gleich welcher Art, einzuführen."

Der Ratgeber für Kriegsdienstverweigerer, der unter dem Titel „Für die andere Zukunft" erstmals 1989 in Kooperation mit der Vereinigung DFG-VK erstellt wurde, hat mittlerweile eine Auflagenhöhe von 50 000 Exemplaren erreicht. In der Jugendarbeit der IG Metall dient er als unverzichtbares Instrumentarium, um zu informieren und jungen Metallern Mut zu machen, wenn sie den Kriegsdienst verweigern wollen. Nunmehr ist auch die vierte Auflage vergriffen, und eine grundlegende Überarbeitung im Rahmen der Neuproduktion steht an.

Von der DFG-VK wurde nun auch für die Zielgruppe der türkischen Jugendlichen ein zweisprachiges Informationsheft herausgebracht. Neben allgemeinen Informationen zur Kriegsdienstverweigerung werden dort etwaige Folgen für die Staatsangehörigkeit, den Aufenthaltsstatus und die eventuelle Einbürgerung in die Bundesrepublik beschrieben. Der Ratgeber wurde allen Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen des Jugendbündnisses zum „Superwahljahr 1994" hat die IG Metall ihre Forderungen zur Novellierung des Kriegsdienstverweigerungs- bzw. Zivildienstrechts bekräftigt. In dem Aufruf der Jugendverbände wird verlangt, „... uneingeschränkte Wahlfreiheit zwischen Wehr- und Zivildienst, ohne irgendeine Form der Gewissensprüfung bei gleicher Dauer zu garantieren".

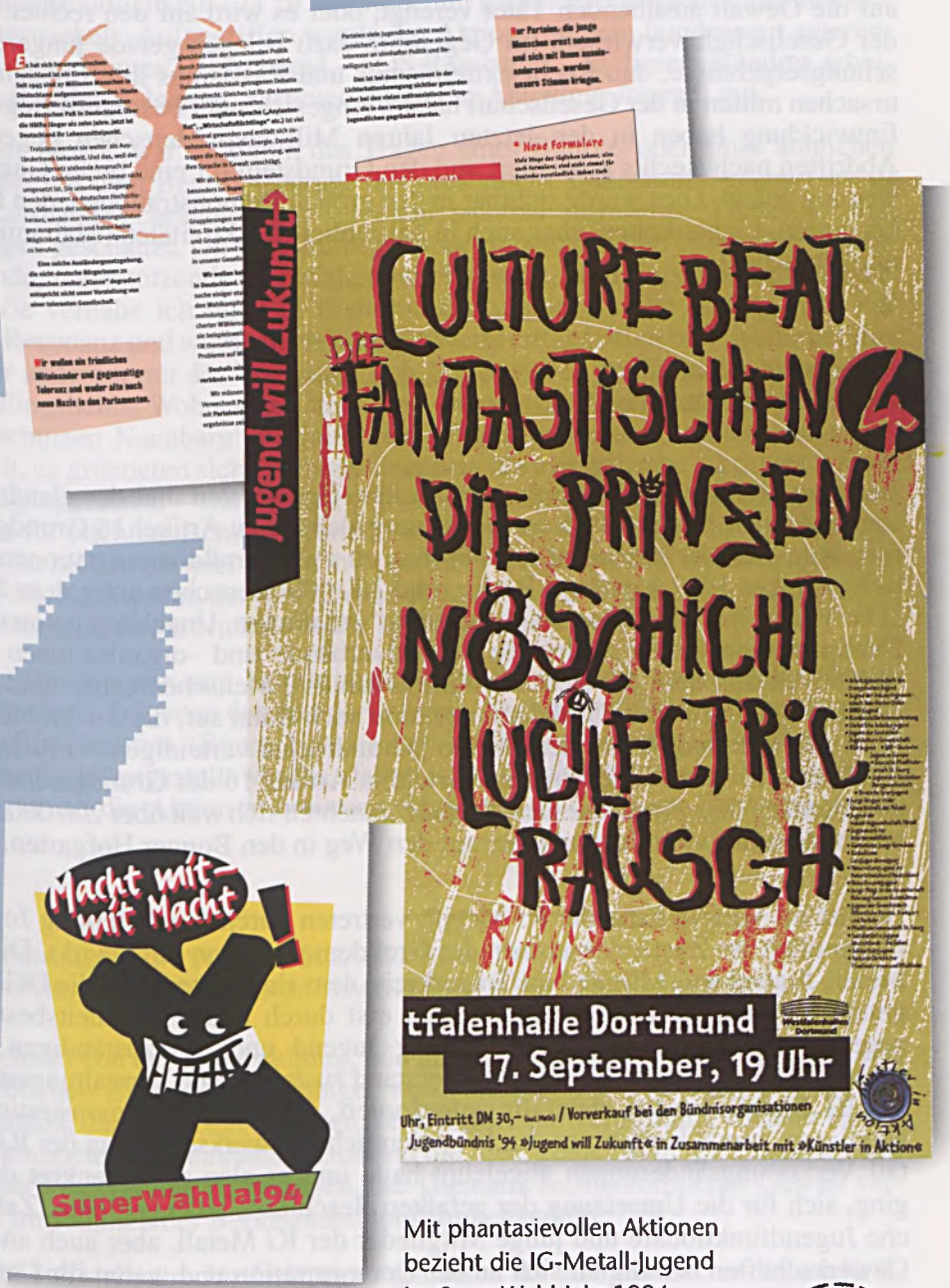
Ferner wird seitens der IG Metall für Verfahren, bei denen eine anwaltliche Beratung bzw. Vertretung der Betroffenen notwendig ist, Rechtschutz gewährt.

Antirassismus / Antifaschismus

Kein anderes Thema war im Berichtszeitraum von solcher Brisanz wie der Komplex Neofaschismus und Rassismus. Dies galt nicht nur für die Gesellschaft schlechthin, sondern in hohem Maße auch für die gewerkschaftliche Jugendarbeit. Dies konnte auch gar nicht anders sein. Schließlich zieht sich die Spur rechtsextremistischer Gewalttaten von Hoyerswerda nach Saarlouis und Rostock, von Hünxe nach Mölln, von Solingen bis hin nach Lübeck, Magdeburg und Halle. Diese Namen sind längst zu Symbolen einer unheilvollen Entwicklung in der Bundesrepublik geworden. Dabei darf aber nicht außer Acht gelassen werden, daß die mit diesen Städtenamen verbundenen Taten eine Vorstufe und ein Umfeld hatten, daß die Täter offensichtlich glaubten, im Sinne des gesellschaftlichen Alltagsbewußtsein zu handeln. Nicht zuletzt die Tatsache, daß es sich bei den Gewalttätern meist um junge Leute handelt, wobei vier von fünf über einen gesicherten materiellen Status verfügen, also in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis stehen, zeigt überaus deutlich, daß rechte Gesinnung und Fremdenfeindlichkeit keineswegs allein Probleme von Arbeitslosen und sozial Ausgegrenzten sind.

Der Rechtsextremismusforscher Heitmeyer hat diese Vorgänge in der These gedeutet, „daß die Ursachen des Rechtsextremismus in den Ideologien der Ungleichheit und Gewaltakzeptanz zusammenfließen im Zentrum der Gesell-

Gegen Rassismus unf Gewalt



Mit phantasievollen Aktionen bezieht die IG-Metall-Jugend im SuperWahl-Jahr 1994 Position.

schaft, also in den zentralen Strukturen und dominierenden Mechanismen der industriegesellschaftlichen Verhältnisse, mit ihren widersprüchlichen Modernisierungsprozessen und Veränderungsschüben entstehen".

Gerade in Krisenzeiten haben ausgrenzendes Bewußtsein und aggressives Verhalten Hochkonjunktur. Dabei ist zu bedenken, daß Jugendliche lediglich das offen und direkt zum Ausdruck bringen, was im gesellschaftlichen Alltag gedacht wird. In der öffentlichen Debatte wird der rechte Spuk leider allzu sehr auf die Gewalt ausübenden Täter verengt, oder es wird auf den rechten Rand der Gesellschaft verwiesen. Im Gegensatz dazu belegen gerade jüngere Forschungsergebnisse, daß Rechtsextremismus und Rassismus ihre Entstehungsursachen mitten in der Gesellschaft haben. Angesichts der besorgniserregenden Entwicklung haben in den letzten Jahren Millionen Menschen gegen das Abdriften nach Rechts protestiert und den Grundstein für eine breite Gegenbewegung gelegt. Dies wurde sichtbar in den großen Demonstrationen, den Rockkonzerten, Lichterketten, aber auch in betrieblichen Aktivitäten (Mahnminuten und ähnliches).

GROSSDEMONSTRATIONEN

Auf dem Höhepunkt rechtsextremistischer Gewalttaten und der gleichzeitig stattfindenden Asylrechts- bzw. Verfassungsdebatte zu Artikel 16 Grundgesetz formierte sich der demokratische Protest zu zwei Großdemonstrationen. Am 8. November 1992 kamen in Berlin rund 300 000 Menschen unter dem Motto „Die Würde des Menschen ist unantastbar" zusammen. Unabhängig von dieser Demonstration riefen zahlreiche Jugendverbände und -organisationen bzw. -initiativen aus dem Bereich der Antirassismus-, Menschenrechts- und Friedensbewegung zu einer Großdemonstration nach Bonn auf, die am 14. November 1992 stattfand. Unter dem Motto „Grundrechte verteidigen – Flüchtlinge schützen – Rassismus bekämpfen, verteidigt Artikel 16 des Grundgesetzes, für eine humane demokratische Gesellschaft" machten sich weit über 200 000 Menschen, darunter viele Jugendliche, auf den Weg in den Bonner Hofgarten.

Bereits im Vorfeld hatte die IG Metall, vertreten durch die Abteilung Jugend, maßgeblich am Zustandekommen der Großdemonstration mitgewirkt. Die IG-Metall-Jugend war Mitglied im Trägerkreis, dem sich später auch die DGB-Jugend anschloß. Deren Beteiligung kam erst durch einen Mehrheitsbeschluß gegen die Auffassungen der Abteilung Jugend und des zuständigen Vorstandsmitgliedes beim DGB-Bundesvorstand zustande. Die Verwaltungsstellen der IG Metall wurden ebenfalls aufgefordert, sich an der Demonstration zu beteiligen, zumal kurz zuvor der 17. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall Verfassungsänderungen abgelehnt hatte und es also auch konkret darum ging, sich für die Umsetzung der gefaßten Beschlüsse zu engagieren. Zahlreiche Jugendfunktionäre und junge Mitglieder der IG Metall, aber auch anderer Gewerkschaften beteiligten sich an der Demonstration und waren für Logistik und Organisation der Veranstaltung unterstützend tätig. Für die Gewerkschaften sprach Karin Benz-Overhage zu den Demonstranten.

Auf das Anwachsen der rechtsmotivierten Gewalt reagierten viele Menschen nicht nur mit Entsetzen und Wut, sondern auch mit Resignation. Immer wieder ging es bei Diskussionen und Veranstaltungen um die Frage, wie den Taten und Entwicklungen wirksam begegnet werden könne. Daraus entstand die Idee zur Aktion Courage. Zunächst wurde der Gedanke von der IG-Metall-Jugend in Sachsen im Rahmen eines breiten Jugendbündnisses „Nein zu Gewalt und Ausländerfeindlichkeit – Ja zu Toleranz und gleichberechtigtem Zusammenleben" entwickelt. Aufgegriffen wurde die Aktion von dem bundesweit agierenden „Forum Buntes Deutschland – SOS Rassismus". In diesem Bündnis arbeitet die IG-Metall-Jugend, vertreten durch die Abteilung Jugend, mit.

Ziel der Aktion war es, durch das Tragen eines Buttons oder eines ähnlichen Symbols mit dem Begriff Courage das persönliche Bekenntnis, gegen Gewalt und Rassismus couragiert einzuschreiten, sichtbar zu machen. Ferner wurden Anzeigen geschaltet, um die Aktion bekannt zu machen, und es wurden weiterführende, unterstützende Materialien bereitgestellt, zum Beispiel ein Merkzettel „Wie verhalte ich mich in Bedrohungssituationen". Die Aktion stieß auf große Resonanz und wurde in vielfältiger Weise aufgegriffen bzw. weitergeführt – unter anderem mit der Verteilung von Trillerpfeifen an die in der Nähe eines Flüchtlingsheims Wohnenden, um so ein Warnsystem nach dem Motto „Nachbarn schützen Nachbarn" zu initiieren. Woanders wurden Telefonketten entwickelt, es gründeten sich Courage-Gruppen, die symbolische Aktionen – etwa in Fußgängerzonen – durchführten. In anderen Orten wurde ein Unterstützersystem für Nichtdeutsche erarbeitet, um ihnen bei der Gestaltung des Alltagslebens zu helfen, beispielsweise in Form einer Begleitung bei Behördengängen, durch das Nachspüren des alltäglichen Rassismus im Wohnumfeld oder aber in Gaststätten, in denen Nichtdeutsche nicht bedient wurden.

Rund 30 Initiativen und Institutionen, darunter auch die Junge Union, beteiligten sich als Träger an der Aktion Courage. Seitens der IG Metall wurden spezielle Blechbuttons (Bunte Hände) zur Verfügung gestellt. Allerdings muß selbstkritisch festgestellt werden, daß es trotz mancher positiver Aktionen nicht gelungen ist, die Aktion in breiterem Maße auf betrieblicher Ebene zu verankern.

GEMEINSAME INITIATIVE VON GESAMTMETALL UND IG METALL ZUM ANTIRASSISTISCHEN ENGAGEMENT IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Ausgehend von der Fragestellung, wie die IG-Metall-Jugend vor allem auf der betrieblichen Ebene konfliktfähiger werden könnte, und im Hinblick auf den Tatbestand, daß die neugeordneten Berufsbilder die Vermittlung sozialer Handlungskompetenzen beinhalten, entstand die Idee, gemeinsam mit Gesamtmetall zu einer Verabredung zu gelangen, die Thematik rechtsmotivierter Gewalt verstärkt im Rahmen der Berufsausbildung zu behandeln.

Schließlich stellen rechte Orientierungsmuster für alle gesellschaftlichen Kräfte, so auch für die Tarifvertragsparteien, eine Herausforderung dar. Dazu gehört es, diese Orientierungen und Verhaltensweisen in ihren betrieblichen Zusam-

menhängen zu sehen und ernst zu nehmen. Somit sind auch in den Betrieben demokratische und solidarische Formen der Konfliktlösung zu installieren.

In einer mehr als einjährigen Verhandlungsphase wurden mit Gesamtmetall ein gemeinsames Konzept und eine pädagogisch-didaktisch aufbereitete Handreichung im Umfang von rund 80 Seiten erstellt. Vor allem ging es dabei um die aufklärerische und damit auch präventive Wirkung der Aktion. Es ging ferner darum, die Zivilcourage zu einer praktischen Handlungslinie werden zu lassen, um über das bloße Appellieren hinauszukommen.

Um die Multiplikatoren in der Berufsausbildung zu erreichen, wurde verabredet, eintägige Regionalkonferenzen durchzuführen. Die erste Konferenz dieser Art hat im Oktober 1994 in Nordrhein-Westfalen stattgefunden. Die übrigen Regionalkonferenzen wurden für das Jahr 1995 geplant.

Die Initiative wurde Mitte Juli 1994 in einer gemeinsamen Pressekonferenz von IG Metall und Gesamtmetall der Öffentlichkeit vorgestellt. In den Medien stieß die Initiative auf große Resonanz. Es kommt nun darauf an, sie mit Leben zu erfüllen.

FORSCHUNGSPROJEKT DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Mit Unterstützung der IG Metall wurde von einer Tübinger Forschungsgruppe (Institut für Erziehungswissenschaften) im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ein zweijähriges Forschungsvorhaben mit dem Titel „Politische Orientierungen jugendlicher Arbeitnehmer/innen und ihre subjektiven Begründungen im Kontext gesellschaftlicher Veränderungen" durchgeführt. Im Kern ging es darum, zu ergründen, in welchem Maße rechte Orientierungsmuster in der Spannbreite zwischen autoritärer, rassistischer oder nationaler Orientierung im Bewußtsein der für die Gewerkschaften wichtigen Zielgruppe junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind. Dies ist auch im Hinblick darauf wichtig, daß die gängigen Jugend- und Rechtsextremismusstudien oftmals nur auf die Zielgruppe der Schüler und Studenten ausgerichtet sind.

Die Untersuchung war in zwei Phasen gegliedert. Die erste Phase umfaßte eine Repräsentativumfrage bei 511 jugendlichen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern im Raum Leipzig und 622 Jugendlichen im mittleren Neckar-Gebiet. Die zweite Phase, das heißt, die qualitative Untersuchung, fand in Form von vertiefenden Interviews statt. Im Abschlußbericht, der auch die Feststellung enthielt, daß junge Gewerkschaftsmitglieder sich stärker an autoritären Verhaltensmustern orientieren als nicht organisierte Jugendliche, wurden die sich ergebenden Konsequenzen für die gewerkschaftliche Jugend- und Bildungsarbeit – allerdings nur andeutungsweise – aufgezeigt.

Von der Abteilung Jugend der IG Metall wurde ein Dialog mit dem Forschungsteam entwickelt. Dabei ging es unter anderem um deren Teilnahme an einer Jugendsachbearbeitertagung, eine Diskussionsrunde mit Jugendlehrern im Bildungszentrum Sprockhövel und ein Interview im Team-Info.

Filmarbeit ist ein wirkungsvolles und oft vernachlässigtes Mittel, Fremdes verständlich zu machen, eigenes Verhalten zu überprüfen und neue Lösungen zu finden. Um den Film als Medium der politischen Bildungsarbeit neu zu beleben, haben die SJD – Die Falken, die Jusos, das Jugendwerk der Arbeiterwohlfahrt und die IG-Metall-Jugend gemeinsam eine Initiative zur Durchführung eines Filmtages ergriffen. Ende Januar 1993 kamen insgesamt 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Bonn, um nicht nur Filme anzuschauen, sondern auch mit Pädagogen, Regisseuren und Darstellern zu diskutieren. Wegen der positiven Resonanz und dem großen Interesse wurde im Anschluß an den Filmtag ein Filmkatalog „Gemeinsam gegen Rechts" erstellt. In Ergänzung dazu wurden in Kooperation mit IDA (Informations-, Dokumentations- und Aktionszentrum gegen Ausländerfeindlichkeit – für eine multikulturelle Zukunft e.V.) weitere unterstützende Materialien in der Reihe „Ideen, Aktionen, Projekte ..." produziert. Hierbei handelt es sich im einzelnen um eine umfassende Film- und Videoliste, ein Ausstellungsverzeichnis sowie ein Verzeichnis von Bildungs- und Unterrichtsmaterialien.

Im Rahmen einer Kampagne „Nein zu Gewalt und Rassismus" wurde dazu ermuntert, am Antirassismustag der UNO, dem 21. März 1993, zumindest in einem Betrieb jeder Verwaltungsstelle eine Jugend- und Auszubildendenversammlung mit dem Schwerpunkt Antirassismus durchzuführen. Die Nachbetrachtung hat jedoch gezeigt, daß diese Aktivität nur punktuell durchgeführt wurde. Zur Unterstützung der Aktivitäten wurden vielfältige Materialien bereitgestellt, wie Spuckis, Plakate, ein Sonderdruck der 'ran „Was tun ..." und vieles mehr.

In Kooperation mit verschiedenen Initiativen und Organisationen aus dem kirchlichen, gewerkschaftlichen und antirassistischen Spektrum, so vor allem dem Arbeitskreis SOS-Rassismus-NRW, wurde Anfang 1993 das Projekthandbuch „Gewalt und Rassismus" erarbeitet. Es ist in seiner pädagogischen und didaktischen Art bisher einzigartig. Mit Aktionsvorschlägen, Arbeitsblättern, Spielen, Liedern, Comics, Theater ermuntert es, ohne Gewalt gegen die Gewalt anzugehen. Der Begriff Deutschland wird darin positiv definiert und nicht etwa diskriminiert. Es setzt Fakten gegen Vorurteile, klopft Politikern und Medien auf die Finger und ermutigt, die Verhältnisse mit- und umzugestalten. Außerdem sind Alternativen eines multikulturellen Zusammenlebens aufgezeigt, und es wird die Frage behandelt, wie mit Zivilcourage in Zukunfts- und Ideenwerkstätten agiert werden kann. Es handelt sich also um ein Buch, das weniger theoretische als vielmehr praxisorientierende und unterstützende Inhalte bzw. Überlegungen zu der Problematik enthält. Ein Beleg dafür ist, daß es im großen Umfang abgerufen wurde und in der Jugend- bzw. Jugendbildungsarbeit vielfältig genutzt wird. Dem Titel wurde kürzlich der Gustav-Heinemann-Friedenspreis für Kinder- und Jugendbücher 1994 zugesprochen.

Zu nennen ist hier auch die Taschenbuchreihe „Ideen", die die aktuellen Gefahren für die Demokratie anspricht. Es werden darin nicht nur Standpunkte bezogen, Hintergrundinformationen und Analysen geliefert, sondern es werden auch Perspektiven aufgezeigt: Regeln für ein Einwanderungsland Deutschland und den interkulturellen Umbau der Gesellschaft, den Umgang mit rechtsextremen Jugendlichen, neue Formen der Erinnerungsarbeit und neue Wege in der Aus-

einandersetzung mit rechtsextremen Vorstellungen und Gruppierungen. In der Redaktion „Ideen" arbeitet auch die Abteilung Jugend der IG Metall mit. Im Sinne der Erfahrungs- und Lernprozesse geht es darum, den Dialog und Diskurs mit anderen Akteuren aus dem Bereich der antirassistischen Bewegung für die Jugend- und Jugendbildungsarbeit der IG Metall nutzbar zu machen.

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit wurden neben den zentralen Aktivitäten in vielfältiger, kreativer Form auch in den Bezirken, Verwaltungsstellen und Betrieben bzw. Ausbildungswerkstätten Aktionen gegen Rassismus und neofaschistische Tendenzen durchgeführt. Sie alle systematisch aufzubereiten und an dieser Stelle darzustellen, würde den Rahmen des Berichts sprengen. Deshalb sollen die folgenden Aktionen beispielhaft genannt werden:

– Anzeigenaktion der Auszubildenden der Schichau-Seebeckwerft AG (Verwaltungsstelle Bremerhaven), bei der jeder persönlich mit seinem Namen dafür eintritt: „Stoppt Gewalt und Rassismus";

– Filmaktion „Schindlers Liste" in Verknüpfung mit einer Unterschriftensammlung gegen den rechten Spuk im Bereich der Verwaltungsstelle Frankfurt/Oder;

– Fax- und Plakataktion unter dem Motto „Ausländerfeindlichkeit – nicht mit uns" der Gesamtjugend- und -auszubildendenvertretung Siemens;

– Aktion „Kebab für alle" am Standort Augsburg der Siemens Nixdorf AG (neben kulinarischen Genüssen wurden offene Diskussionsrunden in Kleingruppen zu der Thematik durchgeführt);

– symbolische, selbst aufgebaute Grenze des Ortsjugendausschusses in der Fußgängerzone von Göppingen, um auf die Probleme von Flüchtlingen aufmerksam zu machen;

– der von der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Firma Calor-Emag AG gestaltete, alternative Wagen im Rahmen des Rosenmontagszuges in Ratingen;

– Gelber-Punkt-Aktion mehrerer Verwaltungsstellen in Unterfranken, mit der sichtbar gemacht werden sollte, daß es sich um „ausländerfreundliche" Räumlichkeiten und eine entsprechende Atmosphäre handelt;

– Aktion „Saubere Wände" bei VW-Salzgitter, die darauf ausgerichtet war, rechtsextreme und rassistische Parolen aus dem Betrieb zu verbannen;

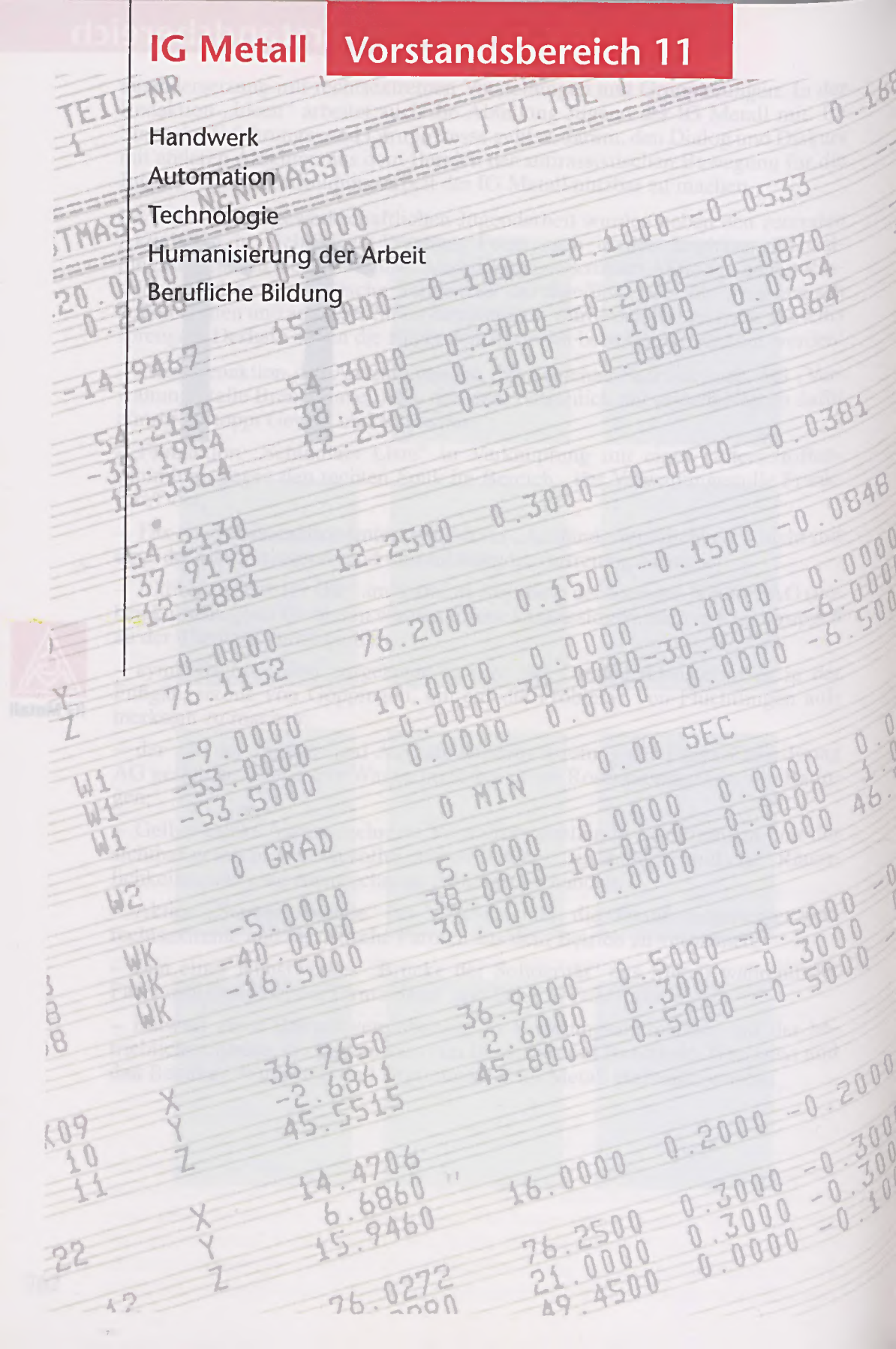
– Bau eines Kunstwerkes „Brücke der Solidarität" aus Metall während der Fachausbildung bei der Firma Sauer und Sohn in Eckernförde;

– Entwurf einer Betriebsvereinbarung zu Handlungsalternativen auf der betrieblichen Ebene, der gemeinsam von Gesamtmetall Nordrhein-Westfalen und den Bezirken Wuppertal und Dortmund der IG Metall erarbeitet wurde.

11

IG Metall

Handwerk
Automation
Technologie
Humanisierung der Arbeit
Berufliche Bildung



Erwin Vitt
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

IG Metall

Handwerk

Metallhandwerk in Westdeutschland

EINKOMMENS- UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE ERFAHRUNGEN

Wie in der Metallverarbeitung und in der Eisen- und Stahlindustrie, bilden auch in den Handwerksbranchen die einkommens- und beschäftigungspolitischen Erfahrungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Grundlage für tarifpolitische Forderungen:

– So stiegen die effektiven Tariflöhne zum Beispiel im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen von 1991 bis 1994 zwischen 11,1 vH (Sanitär, Heizung, Klima) und 16,1 vH (Heizungsindustrie).

– Die reale Entwicklung, das heißt, die Lohnentwicklung nach Abzug der Preissteigerungsrate, blieb dagegen weit hinter dem nominalen Zuwachs der Tariflöhne zurück (+ 1,7 vH bis + 6,3 vH).

– Zusätzliche Belastungen kamen auf die Handwerksbelegschaften durch höhere Abgaben zu. So stieg die Belastung durch Steuer- und Sozialabgaben zwischen 1991 und 1994 um 1,8 vH auf 34,3 vH der Bruttoarbeitseinkommen.

Die reale Nettoentwicklung der Löhne gestaltete sich daher für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer negativ. Viele mußten gegenüber dem Jahr 1991 erhebliche Kaufkraftverluste hinnehmen.

Die beschäftigungspolitischen Erfahrungen zwischen 1991 und 1994 waren durch die Rezession wie auch durch die nachlassende Sondernachfrage aus Ostdeutschland gekennzeichnet. Gegen Ende des Jahres 1994 lag die Zahl der Beschäftigten im Metallhandwerk mit 1,2 Millionen etwa auf dem Niveau des Jahres 1991.

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Noch weit bis in das Jahr 1992 hinein profitierten die handwerklichen Metallbranchen von den Sondereinflüssen der deutschen Einheit auf die westdeutsche Konjunktur. Von 1989 bis 1992 wuchsen die Umsätze um mehr als ein Drittel (+ 37,3 vH). Dies hatte vor allem folgende Gründe:

– Der ostdeutsche Nachholbedarf an Verbrauchsgütern begünstigte besonders das konsumnahe Metallhandwerk, so zum Beispiel das Kfz-Handwerk.

– Das Ausbaugewerbe verdiente an privaten und öffentlichen Aufträgen.

– Auch die Investitionsgüter produzierenden Branchen hatten weit höhere Umsätze als vor der deutschen Einheit.

1993 fiel dann das Umsatzniveau des Metallhandwerks um 7,6 vH unter das Vorjahresniveau. Sowohl der rezessionsbedingte Nachfrageeinbruch, als auch der nachlassende Bedarf in den neuen Bundesländern erfaßte nun auch das Metallhandwerk. Die Rezession traf zunächst die Investitionsgüter produzierenden Branchen. Bei den konsumnahen Handwerken machte sich zusätzlich die rückläufige Nachfrage aus Ostdeutschland bemerkbar.

Das Ausbaugewerbe, Hauptprofiteur der deutschen Einheit, hatte dagegen nur leichte Umsatzrückgänge zu verzeichnen.

Die konjunkturelle Trendwende zu Beginn des Jahres 1994 hatte ihren Schwerpunkt bei der Auslandsnachfrage. Gewisse Nachfrageimpulse – etwa über einen Anstieg der Ausrüstungsinvestitionen – gab es jedoch im Investitionsgüterhandwerk, allerdings in abgeschwächter Form. Für einen grundlegenden Umschwung bei den Konsumgüterhandwerken waren die Wachstumsvoraussetzungen 1994 negativ: Steigende Preise und Abgaben schwächten die Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie dämpften über die Stagnation des privaten Verbrauchs besonders die Handwerkskonjunktur.

Produktivität

Der einheitsbedingte Umsatzzuwachs im Metallhandwerk bis 1992 wurde nicht von entsprechenden Beschäftigungszuwächsen begleitet. Wegen des hohen Rationalisierungstempos kam es vielmehr zu zweistelligen Produktivitätszuwächsen. 1993 – in der Krise – gab es kräftige Umsatzeinbußen. Die Beschäftigungsverluste dagegen waren schwächer ausgeprägt. Aus dieser – für eine Abschwungphase normalen – Reaktion entstanden Produktivitätsverluste. Diese negative Tendenz wurde mit dem leichten Anziehen der Nachfrage zu Beginn des Jahres 1994 gestoppt und durch erneute Produktivitätszuwächse kompensiert.

Erträge in Handwerksunternehmen

In den Krisenjahren 1992 und 1993 hatte sich die Verteilungsposition in den Investitionsgüter produzierenden Handwerkszweigen sowie in den konsumnahen Branchen erstmals seit 1985 zu Lasten der Handwerksgewinne verschoben. Die Löhne und Gehälter der Beschäftigten stiegen schneller als der Verteilungsspielraum und die Zuwachsraten aus Produktivität und Verkaufspreisen. Arbeitgeberverbände und auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks unterstellten eine aus dem Lohnanstieg resultierende Kostenkrise. Tatsächlich war dieser Kostendruck aber auf die rezessionsbedingt rückläufige Nachfrage zurückzuführen. Bei den baunahen Metallbranchen gab es hingegen eine andere Entwicklung. Zuwächse bei den realen Umsätzen gingen einher mit kräftigen Preissteigerungen. Dahinter blieb die Lohnentwicklung zurück. So hatten die Ausbaugewerbe selbst in den Krisenjahren 1992 und 1993 gute Realisierungschancen für Gewinne.

Einkommenspolitische Bilanz

Die Gegenüberstellung der Einkommensbilanz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Metallhandwerk und der Handwerksunternehmer ergibt ein paradoxes Bild: Die verteilungspolitischen Erfahrungen aus den Tarifverträgen seit 1992 wirken zwar auf den ersten Blick positiv. Erstmals verbesserte sich die Verteilungsposition der Löhne gegenüber der Entwicklung der Produktivität und der Verkaufspreise. Die Wende vollzog sich jedoch nicht durch eine tarifpolitische Verteilungskorrektur, sondern, wie schon erwähnt, aufgrund des rezessionsbedingten Nachfrageausfalls. Trotzdem waren die einkommenspolitischen Erfahrungen der Handwerksbelegschaften negativ. Dem Zuwachs der tariflichen Nominallöhne stand nicht nur ein kräftiger Preisanstieg gegenüber, sondern er wurde auch beeinträchtigt durch stärkere Abgabenlasten, so daß die im Metallhandwerk Beschäftigten zum Teil erhebliche Kaufkraftverluste erlitten.

Die von den Arbeitgebern auch heute noch propagierte betriebswirtschaftliche Kostenreduzierung durch Arbeitsplatzabbau und Lohnraub hätte sicherlich kurzfristige kostenentlastende Effekte erbracht, jedoch keineswegs zu einer konjunkturellen Entspannung geführt. Mittelfristig hätte sie eher eine schrittweise nach unten gerichtete Lohnspirale und damit erhebliche Nachfrageausfälle zur Folge. Insofern sind nominale „Nullrunden" und reale „Minusrunden" Gift für Konjunktur und Arbeitsplätze. Deshalb gilt auch für die kommenden Tarifrunden: Die Arbeitgeber sind aufgefordert, ihren Beitrag zur konjunkturpolitischen Stabilisierung zu leisten. Das bedeutet, durch Lohnerhöhungen Kaufkraft und Nachfrage zu stimulieren und damit sowohl Umsatzwachstum, als auch Beschäftigungszuwächse zu ermöglichen.

Metallhandwerk in Ostdeutschland

Bis 1994 – dem vierten Jahr nach der Wirtschafts- und Währungsunion – gab es noch kein einheitliches Bild über das gesamtdeutsche Metallhandwerk. Immer noch fehlten detaillierte Informationen über das ostdeutsche Metallhandwerk. Dieses Defizit wird wohl erst mit der für 1995 geplanten ersten gesamtdeutschen Handwerkszählung überwunden werden können. Die Kurzanalyse der wirtschaftlichen Entwicklung in den ostdeutschen Handwerksbranchen stützt sich daher auf unterschiedliche Quellen.

EXPANSION UND UMSTRUKTURIERUNG

Die Branchenstruktur des ostdeutschen Handwerks hat sich seit 1990 erheblich verändert. Betriebsgründungen konzentrierten sich stark auf das Bau- und Ausbaugewerbe. Schrumpfungstendenzen dagegen gab es bei den Investitionsgüterhandwerken als Zulieferer der Industrie. Bei den Konsumgüterhandwerken verlief die Entwicklung unterschiedlich. Die technischen Gebrauchsgüterhandwerke – dazu gehört die Kfz-Branche – konnten ihre Position verbessern.

Vom Aufschwung des ostdeutschen Handwerks hatten die Bauhandwerke ganz besonders profitiert. Die öffentlichen Transferleistungen zum Ausbau der ostdeutschen Wirtschaft kamen in erster Linie der Bauwirtschaft zugute. So verdoppelten sich die realen ostdeutschen Bauinvestitionen zwischen den Jahren 1991 und 1994. Dagegen waren die Konsumgüterbranchen Nutznießer des privaten Verbrauchs. Die schrittweise Anpassung der ostdeutschen Löhne und Gehälter an das westdeutsche Niveau brachte nicht nur einen Ausgleich für die starken Preissteigerungen, sondern auch reale Kaufkraft für den privaten Konsum. Der private Verbrauch expandierte zwischen 1991 und 1994 nominal um fast die Hälfte, real um 16 vH.

UMSATZ, BESCHÄFTIGUNG, PRODUKTIVITÄT

Die Handwerksumsätze – beispielsweise im Bundesland Sachsen – wuchsen zwischen dem ersten Quartal 1991 und dem vierten Quartal 1993 auf das Dreieinhalbfache.

Im selben Zeitraum stieg der Absatz im Metallhandwerk auf mehr als das Dreifache.

Auch die Beschäftigung nahm zu, allerdings nicht im gleichen Tempo wie die Umsätze: im Handwerk insgesamt auf das 1,6-fache, im Metallhandwerk auf das 1,7-fache.

Die Produktivitätslücke (Umsatz je Beschäftigten) zwischen ost- und westdeutschem Handwerk schloß sich mit hohen Zuwachsraten sehr schnell. Das westdeutsche Niveau dürfte in den meisten Branchen – vor allem aber im Ausbau- und Kfz-Handwerk – fast erreicht sein.

EFFEKTIVLÖHNE

Die relativ positive Entwicklung gilt nicht für die Entlohnung. Trotz längerer Arbeitszeiten der ostdeutschen Metallhandwerker lagen ihre effektiven Monatsverdienste im Mai 1994 noch um 30 vH unter westdeutschem Niveau.

Mitgliederentwicklung, Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung

Die Mitgliederentwicklung im Handwerk weist über einen langen Zeitraum eine positive Tendenz auf. 1984 waren 107 170 Kolleginnen und Kollegen aus dem Metallhandwerk in der IG Metall organisiert. 1989 waren es 120 349. Bis zum 31. Dezember 1994 stieg die Zahl auf 154 377. Dies ist ein hervorragender Erfolg, der auf eine kontinuierliche Arbeit hinweist. Die Steigerungsraten dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß im Metallhandwerk der Orga-

Mitglieder im Metallhandwerk*

Bezirk	1991	1992	1993	1994
Berlin-Brandenburg	5 150	11 458	11 225	11 977
Dortmund	19 812	21 394	22 025	22 208
Dresden	1 929	7 252	18 714	16 323
Frankfurt	18 051	26 286	25 188	25 308
Küste	17 236	19 200	20 604	21 336
Hannover	12 566	13 151	15 545	16 131
München	15 495	16 467	15 956	15 893
Stuttgart	13 228	14 075	13 700	13 747
Wuppertal	9 237	10 600	11 199	11 454
Insgesamt	**112 704**	**139 883**	**154 156**	**154 377**

* berechnet im Dezember eines jeden Jahres

Betriebe mit Betriebsrat

Bezirk	1975	1978	1981	1984	1987	1990	1994
Berlin-Brandenburg	73*	63*	27*	61*	60*	77*	180
Dortmund	236	334	389	387	421	363	361
Dresden	–	–	–	–	–	–	74
Frankfurt	220	260	264	225	281	269	315
Küste	246	236	222	222	252	256	294
Hannover	145	151	152	144	158	193	237
München	236	316	315	301	301	297	258
Stuttgart	187	181	210	233	252	232	242
Wuppertal	137	171	193	182	198	223	235
Insgesamt	**1 480**	**1 712**	**1 772**	**1 755**	**1 923**	**1 910**	**2 196**

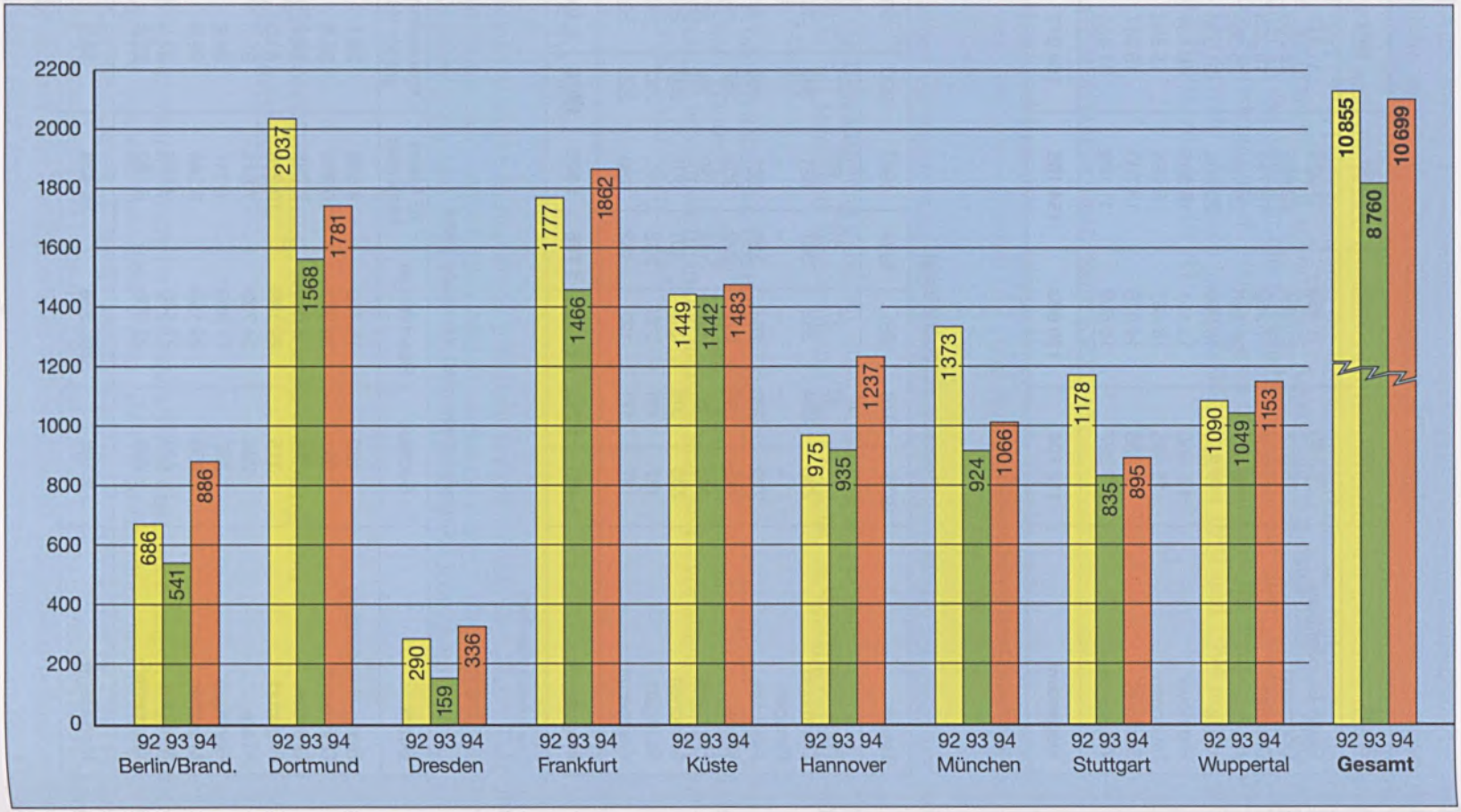
* nur ehemals West-Berlin

Organisationsgrad BR-Wahl 1994

Bezirk	Betriebe	Beschäftigte	IG Metall Mitglieder	Organisations-grad in vH
Berlin-Brandenburg	180	15 780	4 598	29,1
Dortmund	361	29 993	10 971	36,6
Dresden	74	5 659	2 782	49,2
Frankfurt	315	29 189	10 228	41,5
Küste	294	24 733	7 841	31,7
Hannover	237	17 889	6 111	34,2
München	258	29 169	8 549	29,3
Stuttgart	242	27 540	9 176	33,3
Wuppertal	235	23 986	6 180	25,8
Insgesamt	**2 196**	**203 938**	**66 436**	**34,5**

Neuaufnahmen im Metallhandwerk

1992 bis 1994



Mitglieder im Metallhandwerk nach Handwerkscode

Stand: Dezember 1994

Bezirk	H 1	H 2	H 3	H 4	H 5	H 6	H 7	H 8	H 9	Gesamt
Berlin-Brandenburg	3 939	1 280	1 282	954	874	1 836	67	802	943	11 977
Dortmund	8 914	5 887	1 941	344	990	3 043	129	202	758	22 208
Dresden	2 610	641	665	831	820	1 841	312	894	7 701	16 323
Frankfurt	9 420	2 317	1 011	3 711	1 565	3 719	352	1 188	2 025	25 308
Küste	6 811	3 949	1 984	1 702	1 740	2 441	223	985	1 472	21 336
Hannover	5 322	2 676	1 227	911	1 743	2 285	191	576	1 120	16 131
München	6 346	3 573	726	896	1 356	1 504	385	39	1 068	15 893
Stuttgart	6 111	1 934	682	1 350	962	1 949	318	28	413	13 747
Wuppertal	5 593	1 682	740	978	718	1 094	83	77	489	11 454
Insgesamt	**55 066**	**23 939**	**10 258**	**11 677**	**10 768**	**19 712**	**2 060**	**4 791**	**15 989**	**154 377**

H 1 = Kfz- Handwerk
H 2 = Schlosserhandwerk
H 3 = Sanitärhandwerk
H 4 = Heizungsindustrie
H 5 = Heizungshandwerk
H 6 = Elektrohandwerk
H 7 = Mechanikerhandwerk
H 8 = Landmaschinenmechanikerhandwerk
H 9 = Sonstige

nisationsgrad erst bei 13 vH liegt. Es ist deshalb eine ständige Aufgabe der Gewerkschaftsarbeit im Handwerk, den Organisationsgrad zu verbessern und weitere Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen.

Mitgliederwerbeaktionen in einzelnen Verwaltungsstellen oder Bezirken haben gezeigt, daß bei einer systematischen Vorgehensweise der Organisationsgrad nachhaltig gesteigert werden kann. Die in diesen Verwaltungsstellen und im Projekt MitgliederEntwicklung gesammelten Erfahrungen müssen auch in den Verwaltungsstellen Anwendung finden, in denen Handwerksarbeit heute noch erhebliche Defizite aufweist. Es ist nur schwer nachzuvollziehen, warum der Organisationsgrad im Metallhandwerk in einzelnen Verwaltungsstellen unter 2 vH, in anderen aber über 50 vH liegt. Schuld daran sind jedoch nicht die Beschäftigten im Handwerk und deren womöglich mangelnde Organisationsbereitschaft in einzelnen Regionen.

60 vH der Auszubildenden, die zum Organisationsbereich der IG Metall gehören, sind im Handwerk zu finden. Nur etwa 6 vH aber arbeiten in Betrieben mit Betriebsrat. Das führt dazu, daß der größte Teil der Auszubildenden im Handwerk die Gewerkschaft in der praktischen Arbeit überhaupt nicht erlebt. Arbeitnehmerinnen und Abreitnehmer, die in frühen Jahren nicht zur Gewerkschaft gestoßen sind, die nicht erfahren haben, daß durch gewerkschaftliches Engagement ihre Situation in den Betrieben verbessert werden kann, sind später nur noch schwer für die IG Metall zu gewinnen. Das gilt erst recht für junge Leute, die nach einer Berufsausbildung im Handwerk in die Betriebe der Metallindustrie wechseln. Um zu einer generellen Veränderung der Situation zu kommen, müssen Auszubildende im Handwerk auch außerhalb des Betriebes von der IG Metall angesprochen und für die Organisation geworben werden. Hierzu bieten sich in erster Linie die Berufsschulen und die überbetrieblichen Ausbildungszentren der Handwerkskammern bzw. Innungen an. Den Gewerkschaftsmitgliedern in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu. Schon bei den Zwischenprüfungen haben sie Gelegenheit, Kontakte zu den Auszubildenden aufzunehmen. Um junge Auszubildende, die in Betrieben ohne Betriebsrat arbeiten, zu gewinnen und dauerhaft an die Gewerkschaft zu binden, müssen Konzepte für ein attraktives Angebot und die richtige Art der Betreuung entwickelt werden.

Das beste Werbemittel zur Gewinnung neuer Mitglieder sind das Gespräch und eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit im Betrieb. Faltblätter, Werbebroschüren usw. können bei der Mitgliederwerbung ein gutes Hilfsmittel sein. Sie können aber niemals die Diskussion mit „Noch-Nicht-Mitgliedern" über Ziele und Aufgaben der Gewerkschaft ersetzen. Das Werbematerial der IG Metall ist in aller Regel auch bei Aktionen im Handwerk einzusetzen. Nur in Ausnahmefällen kann es erforderlich werden, handwerksspezifische oder branchenspezifische Probleme anzusprechen. Dabei sind dann zentrale Faltblätter kein Ersatz für örtlich erstellte Werbematerialien, die speziell auf den einzelnen Betrieb zugeschnitten sind und die Probleme der Beschäftigten bis ins Detail erfassen. In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, daß die meisten Neueintritte in die IG Metall während der Tarifrunden erfolgt sind. Hier spüren die Beschäftigten am ehesten, daß die IG Metall für sie da ist. Aktuelle Flugblätter, die die Tariffordernungen der IG Metall erörtern, über Verhandlungsstände informieren, das reaktionäre Verhalten der Arbeitgeber während der Tarifrunden verdeutlichen,

müssen auch in Zukunft allen Beschäftigten des Handwerks während der Tarifrunden zur Verfügung stehen.

Durch die Einführung eines neuen Mitgliedererfassungssystems im Rahmen des BK-Projektes wurde die Grundlage für eine systematische Mitglieder- und Betriebsbetreuung geschaffen, die auch eine detaillierte Abgrenzung der vielfältigen tarifpolitischen Bezeichnungen zuläßt. Zum Organisationsbereich des Handwerks zählen nämlich alle Mitglieder, deren Betriebe in den Verzeichnissen der Handwerkskammern geführt werden. Bei Doppel-Mitgliedschaften in Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammern ist deshalb der überwiegende Betriebszweck zu überprüfen. Hinzu kommen die Betriebe der Heizungsindustrie. Die Tarifbindung und -anwendung ist für eine Zuordnung im Handwerk nicht maßgebend. Dies wird von vielen Verwaltungsstellen auch heute noch übersehen, so daß die Mitgliederstatistik im Handwerk den korrekten Mitgliederbestand nicht widerspiegelt. Für Einzelmitglieder wurden bei den Branchen des Handwerks Sammelnummern eröffnet. Die Zuordnung von Mitgliedern in Sammelnummern weist jedoch erhebliche Defizite für die praktische Arbeit aus. Auch ein einzelnes Mitglied muß einem Betrieb zugewiesen werden. In der Beitrittserklärung der IG Metall gab es bisher keine Möglichkeit, die Zugehörigkeit zum Handwerk und zu einer Branche zu erfassen. Dies hatte nach Aussagen der Verwaltungsstellen – insbesondere bei der Erfassung von Einzelmitgliedern – immer wieder zu erheblichen Problemen geführt. Zwischenzeitlich wurde die Beitritts- und Einzugsermächtigung allerdings durch die Rubriken Handwerk, Industrie und Branche erweitert.

10. BUNDESHANDWERKSKONFERENZ 1992

Die 10. Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall fand in der Zeit vom 19. bis 21. März 1992 in Dortmund statt. Es war die erste Bundeshandwerkskonferenz, die nach der deutschen Wiedervereinigung durchgeführt wurde. So konnten entsprechend dem Konferenzmotto: „IG Metall im Handwerk – Herausforderung und Zukunft" die Delegierten aus Ost und West gemeinsam ihre Situation diskutieren und über notwendige Schritte für die Zukunft beraten. Trotz der unterschiedlichen Lebensumstände, trotz unterschiedlicher Ausbildung und Lebenserfahrungen sowohl im Beruf, als auch im privaten und politischen Umfeld, wurde in der Diskussion deutlich, daß die Gemeinsamkeiten überwogen. So konnte zum Abschluß der Konferenz festgestellt werden, daß entgegen der allgemeinen Tendenz, die Probleme in Ost und West auf getrennten Wegen zu lösen, im Handwerk ein breiter gemeinsamer Konsens besteht.

Neben den 203 Delegierten und den Sekretären der Verwaltungsstellen nahmen erstmals die Vertrauensleute der IG Metall in den Handwerkskammern an der Bundeshandwerkskonferenz teil. Die Teilnahme der 56 Kollegen wurde als notwendig erachtet, da in einem Antrag darüber entschieden werden sollte, ob die IG Metall ihre ablehnende Position zu einer Mitarbeit in den privatrechtlich organisierten Kammervereinigungen weiterhin aufrecht erhält. Der Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes Michael Geuenich, ging schon in seinen Grußworten auf diese Problematik ein. Er verwies darauf, daß die Entscheidung einer Einzelgewerkschaft weder in die Handlungsfähigkeit des DGB eingreifen, noch die Handlungsfähigkeit der Mandatsträger in der Selbstverwaltung beein-

trächtigen dürfe. Diese Feststellung müsse nach seiner Überzeugung bei der Entscheidung berücksichtigt werden, da in den privatrechtlichen Kammervereinigungen Arbeitnehmervertreter nur als Vizepräsidenten der Handwerkskammern mitarbeiten dürften. Zur Zeit würden von der IG Metall jedoch 41 vH der Vizepräsidenten gestellt. Michael Geuenich befürchtete, daß beim Fernbleiben der Vertreter der IG Metall die Entscheidung, wer die Arbeitnehmer im Vorstand des Deutschen Handwerkskammertages vertritt, in die Hände der Betriebsinhaber und der Unorganisierten gelegt würde. In der Diskussion zu diesem Antrag prallten zwei Meinungen aufeinander:

Die Befürworter einer Mitarbeit in den privatrechtlichen Kammervereinigungen sahen die Möglichkeit, insbesondere in Fragen der Wirtschaftsförderung und der beruflichen Bildung Arbeitnehmerinteressen verstärkt einbringen zu können. Diese Themenfelder dürften nicht allein den Arbeitgebern in den Kammervereinigungen überlassen werden. Mit der ablehnenden Haltung der IG Metall sei in den vergangenen Jahren nichts erreicht worden – im Gegenteil: Die Position der IG Metall in den Selbstverwaltungsorganen sei dadurch geschwächt worden.

Die Gegner einer Mitarbeit in den privatrechtlichen Kammervereinigungen hielten dem entgegen, daß Arbeitnehmervertreter durch eine Beteiligung, die vom Wohlwollen der Arbeitgeber abhängig sei, lediglich eine Feigenblattfunktion ausübten, und zwar mit der Folge, daß ihre gesetzlich verankerten Mitwirkungsrechte in den Handwerkskammern ausgehöhlt würden. Es sei Aufgabe der Kolleginnen und Kollegen in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks, darauf zu achten, daß Aufgaben, die der Gesetzgeber den Handwerkskammern zugewiesen habe, nicht von Körperschaften des Öffentlichen Rechtes an einen privatrechtlichen Verein delegiert würden.

Das Votum der Konferenz war eindeutig. Bei sieben Gegenstimmen sprachen sich die Delegierten mit überwältigender Mehrheit gegen eine Mitarbeit in den privatrechtlichen Kammervereinigungen aus.

Im mündlichen Geschäftsbericht wurde darauf hingewiesen, daß die Zahl der Mitglieder im Metallhandwerk um mehr als 7000 auf 123800 gesteigert werden konnte. Gleichzeitig wurde aber kritisiert, daß in vielen Bereichen der Organisation noch nicht erkannt worden wäre, daß Mitgliederwerbung im Handwerk eine Aufgabe der Gesamtorganisation sei. Es könne kein Verständnis dafür geben, daß in Großbetrieben ganze Kolonnen von Handwerkern beschäftigt seien und die dortigen Vertrauensleute der IG Metall sich für sie nicht zuständig fühlten. In diesem Zusammenhang wurden die Mitglieder in den Ortshandwerksausschüssen aufgefordert, in Ortsverwaltungen und Vertreterversammlungen die Kolleginnen und Kollegen aus Industriebetrieben darauf hinzuweisen, daß sie nicht weiterhin ihre Kraftfahrzeuge gedankenlos in Werkstätten reparieren lassen sollten, in denen immer noch kein Betriebsrat installiert worden ist.

Am dritten Konferenztag fand eine Podiumsdiskussion über die Zukunft der Arbeit im Handwerk statt. Volkmar Kath von Bundesinstitut für Berufsbildung stellte fest, daß unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen die Arbeitgeber des Handwerks nicht mehr, wie in den Zeiten geburtenstarker Jahrgänge, qualifizierte Arbeitskräfte durch Auszubildende ersetzen könnten. Um die Neuordnung der Metall- und Elektroberufe des Handwerks in der Berufsausbildung

in die Praxis umzusetzen, müßte als Einstieg eine Ausbildung der Ausbilder, und zwar im betrieblichen wie im berufsschulischen Bereich, erfolgen. Ziel müsse es sein, daß nicht mehr allein Wert auf das handwerkliche Können, sondern auch auf bestimmte Qualifikationen im Hinblick auf planerische oder kontrollierende Tätigkeiten gelegt würde. Aus- und Weiterbildung dürften nicht mehr isoliert gesehen werden. Vor allem aber müsse die Weiterbildung nicht als Reparatur von Defiziten und Fehlern, die in der Erstausbildung entstanden sind, verstanden werden, sondern im wahrsten Sinne des Wortes als Weiterqualifizierung, also als Qualifizierung über eine Erstausbildung hinaus.

Peter Thomas, selbständiger Installateur und Planer, hob die hohe Qualifikation und Kompetenz der Kolleginnen und Kollegen im Handwerk hervor. Für die Zukunft forderte er, diese Stärke nicht nur zu erhalten, sondern auch zu nutzen und auf ein noch höheres Niveau anzuheben. Leider gehe die tägliche Realität in den Werkstätten in eine andere Richtung und setze weiterhin auf das klassische Lösungsmuster der Arbeitsteilung und Spezialisierung. Dies sei insbesondere in den Berufen des Metallhandwerks der Fall. Im Handwerk sah Peter Thomas das Problem einer unüberschaubaren Produktvielfalt, bei der kaum noch jemand in der Lage sei, die einzelnen Erzeugnisse zu beherrschen. Die Handhabung dieser Produkte wäre auf Bastlerniveau reduziert worden, während für Reparatur und Wartung Spezialisten erforderlich seien. Einstellwerte würden dabei als Betriebsgeheimnisse gehandelt. Primär gehe es um die Frage der Technik: Welche Produkte, welche Werkzeuge, welche Maschinen, aber auch welche EDV-Systeme können den organisatorischen Handlungsspielraum vergrößern? Welche Qualifikationen müssen bei den Mitarbeitern angereichert werden? Wie lassen sich die Belastungen und gesundheitlichen Gefährdungen begrenzen und verhindern? Schon diese wenigen Fragen machten klar, welche zentrale Schlüsselrolle die Technik für die Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Zukunft einnehmen wird.

Betriebliche Interessenvertretung im Handwerk

BETRIEBSRÄTE

Betriebe mit Betriebsrat sind im Handwerk noch immer nicht die Regel. Es ist daher eine außerordentlich wichtige Aufgabe der Gewerkschaften, Betriebsratsgründungen in Betrieben ohne Interessenvertretung einzuleiten. Betriebsräte sind die Voraussetzung dafür, daß gewerkschaftlich erkämpfte Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Tarifverträgen, Gesetzen und Verordnungen in den Betrieben umgesetzt werden. Versucht ein einzelner seine Rechte allein durchzusetzen, so ist das in der Regel mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden. Nicht alle Beschäftigten in den Betrieben des Metallhandwerks können das nachvollziehen. Sie glauben noch immer, auch ohne Betriebsrat „leben zu können", indem sie ihre Probleme mit dem Chef persönlich regeln.

Arbeitshilfe für Betriebsräte
in Betrieben mit
21 - 150 wahlberechtigten Arbeitnehmern

Wird über Interessenvertretung der Arbeitnehmer gesprochen oder geschrieben entsteht der Eindruck, alle Arbeitnehmer würden in Großbetrieben arbeiten. Mitbestimmung im Aufsichtsrat und starke Betriebsräte mit vielen Freistellungen werden als Selbstverständlichkeit dargestellt. Eine Situationsbeschreibung, die für die meisten Arbeitnehmer nicht zutrifft. Das gilt in besonderem Maße für den Handwerksbereich. Hier arbeiten nur ca. 15 % der Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten.

Die Arbeitsgrundlage der Betriebsräte ist das Betriebsverfassungsgesetz. Ist das Betriebsverfassungsgesetz schon für Betriebsräte in Großbetrieben unzureichend und verbesserungsbedürftig, so weist es für Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben weitere Einschränkungen aus. Um trotz dieser Unzulänglichkeiten eine wirksame Interessenvertretung für die Arbeitnehmer zu erreichen, bedarf es umfangreicher Kenntnisse der Betriebsräte. Eine erste Arbeitshilfe soll diese Unterlage bieten. Sie kann gewerkschaftliche Schulungen jedoch nicht ersetzen.

IG Metall Vorstand
- Abteilung Handwerk -

im Juli 1993

IG Metall

Die Arbeitswelt menschlich machen, das ist unser Handwerk.

Das haben wir erreicht:	Ihr habt noch viel zu tun:
Firma:	Firma:
Wir haben einen Betriebsrat	Ihr habt noch keinen Betriebsrat

IG Metall

Der gute Rat für Klein- und Mittelbetriebe

BETRIEBSRAT

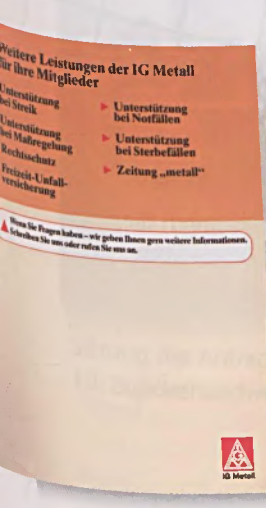
IG Metall

DIE ARBEITSWELT MENSCHLICH MACHEN, DAS IST UNSER HANDWERK • IG Metall •

"Meine Arbeit macht mir Spaß – kaputtmachen soll sie mich nicht."

In kleinen Betrieben ist die Lage für die Beschäftigten oft besonders schlimm: schlechte, gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen treffen zusammen mit gesetzlichen Benachteiligungen, die Arbeitnehmern in Kleinbetrieben weniger Schutz und Rechte zugestehen als in Großbetrieben.

"Für Stress und Hektik brauch' ich einen Ausgleich: kürzere Arbeitszeiten."



Weitere Leistungen der IG Metall für ihre Mitglieder

- Unterstützung bei Streik
- Unterstützung bei Maßregelung
- Rechtsschutz
- Freizeit-Unfallversicherung
- Unterstützung bei Notfällen
- Unterstützung bei Sterbefällen
- Zeitung „metall"

Wenn Sie Fragen haben – wir geben Ihnen gern weitere Informationen. Schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.

IG Metall

In der Ausbildung – keine Rechte und Mädchen für alles – oder was?

Während der Ausbildung gibt's viele bewegende Fragen:

- Wie nicht's um mit Überstunden – müssen sie gemacht werden?
- Bekommen Azubis Anwesung? In welcher Höhe?
- Wie hoch ist die Ausbildungsvergütung?
- Wieviel Urlaub gibt's, und wann kann er genommen werden?
- An Berufsschultagen nachmittags noch zur Bausielle?
- Wie tun, wenn man etwas Dinge machen muß, die nicht zur Ausbildung gehören?
- Gibt es einen betrieblichen Ausbildungsplan?

Viele Antworten auf Deine Fragen stehen im Tarifvertrag der IG Metall. Tarifvertrage regeln alles Wichtige, was die Arbeit betrifft – auch für Azubis. Von A wie Arbeitszeit bis Z wie Zuschläge. Einfach mal reingucken. Tarifvertrage gibt's bei der IG Metall.

IG Metall – damit die Ausbildung kein Flop wird.

Mit einem Betriebsrat kann vieles besser werden.

Sie hätten gern einiges anders? Was können Sie tun? Einen Betriebsrat wählen, wenn Sie noch keinen haben. Schon ab fünf Beschäftigten kann in einem Betrieb ein Betriebsrat gewählt werden. Ein Betriebsrat weiß, was gemacht werden muß, damit Sie möglichst lei. Er achtet darauf, daß gesetzliche Bestimmungen und tarifliche Regelungen eingehalten werden. Die IG Metall hat in Sachen Betriebsratswahlen viel Erfahrung. Sie hilft vor und natürlich auch nach der Wahl. Rufen Sie uns an. Wir helfen Ihnen gern.

Gibt's das schon bei Ihnen?

- Arbeitskleidung vom Arbeitgeber gestellt – wie zum Beispiel Arbeitsanzüge, Sicherheitsschuhe, Helme und Handschuhe
- Zusatzurlaubsregelung für die ganze Belegschaft
- gerechte Arbeitszeiten
- Tarifvertrag, die eingehalten werden
- moderne Unterkünfte auf Baustellen
- gute sanitäre Einrichtungen
- Essenzuschuß

IG Metall – damit kann es noch besser werden.

Arbeitsplatz Baustelle

Wir verstehen unser Handwerk

IG Metall

Minden, 6.April 1994:
Einer von vielen Warnstreiks im Metallhandwerk.

Aufarbeitung des Streiks durch die Betriebsräte der VAG-Vertriebszentren.

Seminar zur Situation der Beschäftigten im Metallhandwerk

IG Metall

Sitzung der Antragsberatungskommission bei der 10. Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall

Der überwiegende Teil der erstmals gewählten Betriebsräte hat seine Existenz Konfliktsituationen in den Betrieben zu „verdanken". Oftmals in letzter Sekunde wendet man sich an die IG Metall als Retter in der Not. Die kleinbetrieblichen Strukturen mit starkem Einfluß der Arbeitgeber sowie die gesetzliche Benachteiligung in kleinen Betrieben erschweren den Ausbau der Betriebsrätearbeit im Handwerk zusätzlich. Handwerksarbeitgeber und ihre Verbandsvertreter machen in ihren Medien offen Politik gegen die Errichtung von Betriebsräten. Sie scheuen sich nicht, Anleitungen zur Betriebsaufspaltung zu geben – mit dem Ziel, Betriebsratswahlen zu verhindern oder bestehende Betriebsräte aufzulösen.

Aufgrund solcher überwiegend kleinbetrieblicher Strukturen werden in Handwerksbetrieben Vertrauensleute nur in Ausnahmefällen gewählt. Die Funktion der Vertrauensleute wird in der Regel von den Betriebsratsmitgliedern übernommen. Die gewerkschaftliche Stärke und der Organisationsgrad der Beschäftigten in einem Betrieb sind daher häufig ein Spiegelbild der Arbeit des Betriebsrates im Handwerksbereich.

Die erstmalige Durchführung von Betriebsratswahlen im Handwerk ist arbeitsintensiv. Sollen Betriebsratswahlen erfolgreich abgeschlossen werden, ist eine regelmäßige Betreuung, oftmals über einen längeren Zeitraum, erforderlich. Die komplizierten Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, mit denen viele Kolleginnen und Kollegen kaum vertraut sind, und die ständige Beeinflussung durch die Arbeitgeber führen immer wieder dazu, daß Betriebsratswahlen im Handwerk scheitern.

Die gleichzeitige Durchführung von mehreren, erstmalig stattfindenden Betriebsratswahlen nimmt den zuständigen Sekretär der Verwaltungsstelle voll in Anspruch. Die Werbung neuer Mitglieder und die Einleitung von Betriebsratswahlen können daher nicht allein Aufgabe einzelner Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen sein. Hier ist die gesamte Organisation gefordert.

Mit einer erfolgreich abgeschlossenen Betriebsratswahl ist die arbeitsintensive Betreuung eines Handwerkbetriebes jedoch nicht beendet. In der ersten Phase der Betriebsratsarbeit sind Mitarbeiter der Gewerkschaft sozusagen weitere Betriebsratsmitglieder. Sie unterstützen den neugewählten Betriebsrat bei seinen ersten Gehversuchen, bei denen vor allem der Umgang mit Formalien, Protokollen, Gesetzen und Tarifverträgen sowie die Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber und die Einbeziehung der Belegschaft trainiert werden müssen. Um eine intensive Betreuung weiterhin zu gewährleisten und auszubauen, reichen Zeit und Kapazitäten der hauptamtlichen Funktionsträger häufig nicht aus.

Aufgrund positiver Erfahrungen, die in einigen Verwaltungsstellen mit dem Einsatz von Senioren-/Seniorinnenteams gesammelt wurden, soll deren Arbeit im Rahmen der Betreuung von ausgewählten Handwerksbetrieben und erstmals gewählten Betriebsräten ausgebaut werden. Hierbei geht es nicht darum, den Gewerkschaftssekretär zu ersetzen. Vielmehr sollen Wissen und jahrelange Erfahrungen aus der Betriebsratsarbeit an die neugewählten Betriebsratsmitglieder als „Hilfe zur Selbsthilfe" weitergegeben werden. Dies ist ein neuer Ansatz, der je nach örtlichen Gegebenheiten die Möglichkeit bietet, durch den Einsatz jung gebliebener Senioren die Betreuungsarbeit im Handwerksbereich zu intensivieren. Im Rahmen des Projekts MitgliederEntwicklung der IG Metall ist das

Betreuungskonzept mit Senioren eines von vier Teilprojekten für den Bereich Handwerk, Klein- und Mittelbetriebe.

Die von der Abteilung Handwerk entwickelten Arbeitshilfen zu Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit in Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern sowie in Betrieben mit 21 bis 150 wahlberechtigten Arbeitnehmern wurden im Berichtszeitraum überarbeitet und aktualisiert. Diese und andere Schriften zum Thema Betriebsräte fanden innerhalb der Organisation einen regen Zuspruch.

Die in diesem Berichtsteil abgedruckten Grafiken geben Aufschluß über die Ergebnisse der Betriebsratswahlen im Handwerksbereich. Mit einer Steigerung von 15 vH auf jetzt 2 196 Betriebsräte in Betrieben des Metallhandwerks konnte die IG Metall bei den Betriebsratswahlen 1994 einen beachtlichen Erfolg erzielen. Von den 9 311 gewählten Betriebsratsmitgliedern sind 7 055 (75,9 vH) Mitglieder der IG Metall. 0,4 vH gehörten der DAG und 0,15 vH der CGM (Christliche Gewerkschaft Metall) an. Die Ergebnisse von DAG und Christlicher Metallgewerkschaft sind unerheblich, 23,7 vH der Betriebsratsmitglieder sind jedoch noch unorganisiert. Auf diesen Bereich wird die IG Metall künftig einen Schwerpunkt ihrer Arbeit legen müssen. In 2 196 Betrieben mit einer gewählten Interessenvertretung ist ein durchschnittlicher Organisationsgrad der Beschäftigten von 34,5 vH zu verzeichnen. Dieses Ergebnis muß, bezogen auf die gewerkschaftliche Kampfkraft zur Durchsetzung der Tarifverträge, noch um einiges verbessert werden.

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN

60 vH der Jugendlichen, die in Betrieben ausgebildet werden, die zum Organisationsbereich der IG Metall gehören, arbeiten im Handwerk. Nur 7 vH der Auszubildenden im Handwerk arbeiten in Betrieben mit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung. Dies bedeutet, daß es der IG Metall im Handwerksbereich nicht gelungen ist, in allen Betrieben, in denen eine solche Wahl möglich wäre, tatsächlich eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bilden. Die Ursache dafür liegt sicherlich vor allem darin, daß in solchen Betrieben meist auch keine Betriebsräte bestehen und somit keine Voraussetzung für die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gegeben ist. Leider ist jedoch auch festzustellen, daß sogar in Betrieben mit Betriebsrat, bei denen also die erforderlichen Voraussetzungen gegeben wären, die Wahlen durchaus nicht immer durchgeführt wurden. Hier die Schuld allein den Auszubildenden zu geben, verbunden mit dem Vorwurf mangelnden Interesses, ist nur zum Teil berechtigt. Es ist Aufgabe der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte in Handwerksbetrieben, das Interesse der Jugendlichen an gewerkschaftlichem Engagement im Betrieb zu wecken und zu fördern. In den Handwerksbetrieben, in denen Jugendliche in die Gewerkschaftsarbeit der Vertrauensleute und Betriebsräte einbezogen werden, sind Jugend- und Auszubildendenvertretungen seit Jahren ein fester Bestandteil der betrieblichen Interessenvertretung.

Im Jahr 1992 wurden in 355 Handwerksbetrieben Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt. In diesen Betrieben waren 10 253 Wahlberechtigte

beschäftigt. 7 990 beteiligten sich an den JAV-Wahlen. Das entspricht einer Quote von 77,9 vH. In 74 Betrieben wurde erstmals eine Wahl durchgeführt.

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN IM HANDWERK
1976 bis 1992

Jugend- und Auszubildendenvertretungen wurden gewählt:

1976 in 497 Betrieben,

1978 in 372 Betrieben,

1980 in 379 Betrieben,

1982 in 379 Betrieben,

1984 in 280 Betrieben,

1986 in 204 Betrieben,

1988 in 485 Betrieben,

1990 in 369 Betrieben,

1992 in 355 Betrieben.

Bildungsarbeit im Handwerk

Die Bildungsarbeit im Handwerk war auch im Berichtszeitraum eingebunden in die Bildungsarbeit der Gesamtorganisation. Den Mitgliedern im Handwerk sollte die Möglichkeit gegeben werden, gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und zu werten, sich an demokratischen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft aktiv zu beteiligen und im gemeinsamen Lernen zu erfahren, daß demokratischer Fortschritt durch solidarisches Handeln erkämpft werden muß. Betriebliche Interessenvertretung in Industrie und Handwerk unterscheidet sich in aller Regel nicht. So sind bei der Lösung betrieblicher Konflikte Parallelen bei vergleichbaren Betriebsgrößen festzustellen, unabhängig davon, ob es sich um Industrie- oder Handwerksbetriebe handelt.

Gewerkschaftsarbeit im Handwerk ist aber nicht in allen Bereichen mit derjenigen in der Industrie vergleichbar. Die Bildungsangebote müssen daher den unterschiedlichen Gegebenheiten Rechnung tragen. Während sich die Beschäftigten in industriellen Kleinbetrieben bei der Durchsetzung von Tarifforderungen auf die Kampfkraft der Belegschaften in den Großbetrieben verlassen können, müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Kleinbetrieben des Handwerks auf ihre eigene Durchsetzungskraft vertrauen. Erschwerend kommen die Branchenvielfalt und die damit verbundene Tarifautonomie der einzelnen Handwerksverbände hinzu, die zu einer Fülle von Tarifverträgen führen. Fast 800 Tarifverträge schließt die IG Metall im Bereich des Handwerks ab. Handwerker müssen in jeder Branche für ihre Forderungen kämpfen. Ohne

Aktionen und Kampfmaßnahmen können nur noch selten Tarifforderungen durchgesetzt werden. Zur Schaffung und Verbesserung der dafür notwendigen organisatorischen Voraussetzungen hat die Bildungsarbeit im Handwerk ihren Beitrag geleistet, örtlich, bezirklich und auf zentraler Ebene.

Die Berufsausbildung im Handwerk unterliegt anderen Regelungen als dies in der Industrie der Fall ist. Ende 1993 waren in den Branchen der Elektro- und Metallhandwerke 463 156 Ausbildungsverhältnisse registriert; das sind 40 vH aller Ausbildungsverhältnisse im Handwerk. Kennzeichnend für das Handwerk ist eine von der Produktion abhängige Berufsausbildung, die ergänzt wird durch ein überbetriebliches Ausbildungswesen in Einrichtungen von Innungen und Handwerkskammern bis hin zu einem eigenständigen Prüfungswesen.

Die im Gesetz verankerte Möglichkeit der Mitwirkung in den Selbstverwaltungsorganen ist nach dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis als Auftrag zur Beteiligung zu verstehen. Die Mitwirkungsmöglichkeiten in Innungen und Handwerkskammern werden von vielen Mitgliedern der IG Metall wahrgenommen. Durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit wird ihnen dazu das notwendige Rüstzeug vermittelt.

Den Handwerksausschüssen in den Verwaltungsstellen kommt in der Gewerkschaftsarbeit im Handwerk eine große Bedeutung zu. Mit dem zentralen Seminar „Situation der Arbeitnehmer im Handwerk – Mitglieder in Handwerksausschüssen" wird dem seit Jahren Rechnung getragen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dieser Seminare sollen befähigt werden, die Interessen der Arbeitnehmer im Handwerk durch gewerkschaftliches Engagement zu verbessern, die Arbeit der Handwerksausschüsse zu aktivieren und deren Zusammenwirken mit anderen gewerkschaftlichen Gremien zu initiieren. Dieses Seminar wurde 1993 und 1994 teilnehmerorientiert umgestaltet und – in Zusammenarbeit mit der Bildungsstätte Berlin – auf moderne Moderationstechnik umgestellt.

Für Funktionsträger in Handwerksinnungen wurde im Berichtszeitraum pro Jahr ein Seminar angeboten. Aufgrund der gestiegenen Zahl von Funktionsträgern in den Innungen, vor allem in den neuen Bundesländern, erschien es zunächst erforderlich, dieses Angebot aufrechterhalten. Allerdings mußten die Seminare mangels Beteiligung abgesagt werden.

1994 wurden im Rahmen der Seminarreihe Handwerk zwei zusätzliche Seminare nach § 37,6 BetrVG angeboten. Sie waren für jeweils 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bestimmt und dauerten zweieinhalb Tage. Für den Schwerpunkt „Montagebetriebe" wurden die Seminare „Betriebsratsarbeit – Aber mit System" und „Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit im Metallhandwerk" angeboten. Forderungen und Wünsche von Seminarteilnehmern und -teilnehmerinnen aus früheren Bildungsveranstaltungen hatten dazu geführt, daß diese Seminare zusätzlich angeboten wurden. Verwaltungsstellen, Handwerksausschüsse und Betriebsräte wurden mit einer Broschüre über diese Seminare informiert. Für beide Seminare wurde die notwendige Teilnehmerzahl nicht erreicht. Das kann unter anderem daran gelegen haben, daß die betriebliche Bildungsplanung in die Sommerferien fiel.

Für Arbeitnehmervertreter in den Handwerkskammern führt der DGB Seminare durch. In den Seminaren „Funktionsträger in Handwerksinnungen" wurde

von den Teilnehmern das Thema Handwerkskammerwahlen wiederholt angesprochen. Um dem Rechnung zu tragen, wird 1995 das Seminar „Funktionsträger in Handwerksinnungen" unter dem neuen Titel „Funktionsträger in der handwerklichen Selbstverwaltung" angeboten.

Das Verfahren, nach dem die jährlich zur Verfügung stehenden Seminarplätze durch den Handwerksausschuß beim Vorstand auf die Bezirke verteilt werden, hat sich bewährt. Die bezirklichen Ausschüsse geben die Plätze an die Verwaltungsstellen weiter.

Mitte 1994 begannen Überlegungen zur Überarbeitung bestehender Seminare sowie zur Entwicklung neuer Bildungskonzeptionen. Diese Arbeiten waren am Ende der Berichtszeit noch nicht abgeschlossen. Das erweiterte Angebot „Handwerksseminare (Baukastensystem) 1995" umfaßt neun Seminare mit einer Gesamtdauer von sieben Wochen. Das heißt, es werden 180 Seminarplätze zur Verfügung stehen.

Handwerkliche Selbstverwaltung

Das Handwerk verfügt über ein breit angelegtes Netz an Einrichtungen. Auch der neutrale Betrachter muß das Handwerk als völlig überorganisiert bezeichnen. Durch die Verflechtung von öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Einrichtungen verfügen die Arbeitgeber des Handwerks über eine Organisation, die auf allen räumlichen und politischen Ebenen Einfluß ausüben kann. 7 383 Handwerksinnungen, verteilt über fast alle Handwerksberufe, bilden das Organisationsfundament der Arbeitgeber des Handwerks. Mitglieder der Innungen sind die Inhaber selbständiger Handwerksunternehmungen, die Mitgliedschaft ist freiwillig. Die Innungen sind Tarifvertragspartei gegenüber den Gewerkschaften. Bei den Innungen werden Gesellenausschüsse gewählt. Wichtigste Aufgabe der Gesellenausschüsse ist die Benennung der Arbeitnehmervertreter für die Prüfungsausschüsse. Bis auf wenige Ausnahmen sind die Innungen in rund 400 Kreishandwerkerschaften zusammengeschlossen. Die Kreishandwerkerschaften sind die Geschäftsstellen der Innungen. Eine Arbeitnehmervertretung bei den Kreishandwerkerschaften gibt es nicht. 56 Handwerkskammern üben die Rechtsaufsicht über alle Handwerksinnungen und Kreishandwerkerschaften aus. Sie sind Pflichtzusammenschlüsse der zum Handwerk gehörenden Unternehmen. Mitglied der Handwerkskammer sind nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch alle bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sowie die Auszubildenden.

In der Handwerkskammer sind die Arbeitnehmer im obersten beschlußfassenden Gremium der Vollversammlung ebenso wie im Vorstand mit einem Drittel der Sitze beteiligt. Die Arbeitnehmer stellen einen der beiden Vizepräsidenten der Handwerkskammer. Nur im Berufsbildungsausschuß der Handwerkskammer gibt es eine paritätische Beteiligung der Beschäftigten. Handwerksinnung, Kreishandwerkerschaft und Handwerkskammern sind Körperschaften des Öffentlichen Rechts. Für die Aufsicht über die Handwerks-

kammern sind die Wirtschaftsministerien der Bundesländer zuständig. Um unter sich zu bleiben und sich der Arbeitnehmerbeteiligung und der Aufsicht der Wirtschaftsministerien zu entziehen, haben die Arbeitgeber des Handwerks neben den gesetzlichen Einrichtungen privatrechtliche Zusammenschlüsse in Form von Fachverbänden und Gewerbevereinen auf Kreis-, Landes- und Bundesebene gegründet. Handwerkskammern haben sich auf Landes- und Bundesebene in Arbeitskreisen und Kammervereinigungen zusammengeschlossen. Die Einrichtungen werden in der Regel von den gleichen Arbeitgebern geführt, die auch in den Körperschaften des Öffentlichen Rechts an der Spitze stehen.

Die Spitzenorganisation des Handwerks ist der Zentralverband des Deutschen Handwerks. Spätestens hier, zum Teil aber auch auf Landesebene, gibt es eine direkte Verflechtung zwischen Körperschaften des Öffentlichen Rechts und privatrechtlichen Arbeitgeberverbänden des Handwerks. Durch die Gründung von sogenannten Gemeinschaftsbüros wird die öffentlich-rechtliche Körperschaft Handwerkskammer mißbraucht, um die Arbeitgeberverbände des Handwerks zu finanzieren. Die Mitglieder der IG Metall in den Handwerkskammern haben deshalb die Finanzierung der privatrechtlichen Kammervereinigungen durch die Handwerkskammern bei den Haushaltsberatungen abgelehnt.

ARBEITSTAGUNGEN FÜR VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL IN DEN HANDWERKSKAMMERN

Seit 1990 sind die Arbeitstagungen für Vertrauensleute der IG Metall in Handwerkskammern zum festen Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks geworden. Fünfmal führten die Abteilungen Berufsbildung und Handwerk in enger Kooperation diese Arbeitstagungen durch. Zweck dieser Tagungen ist es, über Erfahrungen aus der Selbstverwaltungsarbeit zu berichten, Informationen auszutauschen, Zielsetzungen für die kommende Arbeit festzulegen und konkrete Vorgehensweisen zur Erreichung dieser Ziele zu vereinbaren.

Teilnehmer dieser Arbeitstagungen sind je ein Vertreter der IG Metall, der ein Mandat in einer der 56 Handwerkskammern ausübt, und die für die Handwerksarbeit zuständigen Bezirkssekretäre. Vertreter in den Handwerkskammern sollen generell ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen sein. Bis zum Jahr 1993 wurde allerdings aufgrund der Schwierigkeiten der Arbeit in der Selbstverwaltung des Handwerks in den neuen Bundesländern das Mandat in Ausnahmesituationen auch von einem hauptamtlichen Mitarbeiter wahrgenommen.

Im Oktober 1992 wurde in Kassel eine Arbeitstagung für Vertrauensleute der IG Metall in den Handwerkskammern durchgeführt. Bei dieser Tagung wurde berichtet, daß es der IG Metall gelungen sei, ein Positionspapier des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks zum Thema „Kleinere und Mittlere Unternehmen (KMU) und Handwerksbetriebe", das vom Wirtschafts- und Sozialausschuß der EG beschlossen werden soll, in wesentlichen Punkten zu ändern. Das Papier sollte als Orientierungsrahmen einer europäischen Politik für Klein- und Mittelbetriebe dienen. Beim ersten Durchlesen war der Eindruck entstanden, als bestehe das Handwerk ausschließlich aus deutschen Handwerkern und deren Familienangehörigen. Daß es europaweit 20 Millionen Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer in diesem Wirtschaftsbereich gibt, deren Interessen sich in vielen Positionen von denen der Arbeitgeber unterscheiden, kam darin nicht zum Ausdruck.

Von der IG Metall konnten unter anderem folgende Positionen in das Papier eingebracht werden:

– Um die europäische Unternehmenspolitik praxisnah auszurichten, müssen die repräsentativen Handwerksverbände sowie die Arbeitnehmerorganisationen in alle mittelstandsrelevanten EG-Konsultationsgremien einbezogen werden.

– Der Ausschuß unterstreicht, daß die notwendige Flexibilität der Unternehmen das soziale Schutzniveau der Arbeitnehmer nicht in Frage stellen darf.

– Für das Handwerk war von dessen deutschem Zentralverband eine eigene Anlaufstelle auf EG-Ebene gefordert. Diese Ansprechstelle soll nun auch Ansprechpartner für die Arbeitnehmerorganisationen des Handwerks sein.

– Konferenzen zum Thema KMU-Politik, die auf EG-Ebene bisher ohne Arbeitnehmerbeteiligung stattgefunden haben, sollen der Vergangenheit angehören. An den Folgekonferenzen sollen die Interessenvertreter der Beschäftigten beteiligt sein.

Im Mittelpunkt der Kasseler Beratungen stand das Thema „Arbeits- und Umweltschutz im Handwerk". Gerade in diesem Bereich bestehen nach wie vor erhebliche Defizite. Als Ergebnis der Diskussion forderten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einer Presseerklärung die Bildung von Umweltberatungsteams in allen Handwerkskammern und die Gründung eines Instituts für Umweltschutz und neue Technologien im Handwerk. Hierzu wurde festgestellt, daß es eines Umdenkens der Arbeitgeber des Handwerks bedürfe. In den vergangenen Jahren hatten sie nämlich offenbar vergessen, daß Mitglieder der Handwerkskammern nicht nur für die Arbeitgeber, sondern auch für Gesellen und Auszubildende zuständig sind. Durch die Gründung von Umwelt- und Beratungsteams sollte nun den Arbeitnehmern durch die Handwerkskammern ein zusätzliches Angebotgemacht werden. Betriebsräte, aber auch einzelne Arbeitnehmer, sollten durch die Berater der Handwerkskammern bei der Bewältigung von Umweltproblemen, bei der Einführung handwerksgerechter Technologien und bei Maßnahmen der Arbeitssicherheit unterstützt werden. Die Beratungsteams sollten dazu beitragen, die Arbeitsplätze im Handwerk modern und zukunftsorientiert zu gestalten. Die Arbeitgeber des Handwerks müßten endlich von ihrem Herr-im-Hause-Standpunkt abrücken und gemeinsam mit den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften die beide Seiten betreffenden Aufgaben in Angriff nehmen. In der Tagung wurde deshalb verlangt, daß zur Koordinierung dieser neuen Aufgaben ein Umweltschutzausschuß bei den Handwerkskammern errichtet werden sollte. Die Zusammensetzung eines solchen Ausschusses dürfe aber nicht unter den verkrusteten Strukturen der handwerklichen Selbstverwaltung erfolgen, sondern vielmehr in der paritätischen Zusammensetzung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Vertretern der Handwerkskammern. Die Umweltberatungsteams sollten durch ein Institut für Umweltschutz unterstützt werden. Dieses Institut solle die Teams wissenschaftlich begleiten und den Handwerkskammern Konzepte für den Umweltschutz unterbreiten. Das Institut solle bundesweit arbeiten und seinen Sitz in den neuen Bundesländern haben.

Im Jahr 1993 fand die Arbeitstagung der Vertrauensleute der IG Metall in den Handwerkskammern in Wuppertal statt. Im Mittelpunkt der Beratungen standen diesmal die Themen „Technologieentwicklung im Handwerk" und „Verbesserung der Aus- und Weiterbildung". Die Tagung war mit einem Besuch bei der Firma Keller verbunden. Diese Firma beschäftigt sich mit der Entwicklung von werkstattgerechten Programmiereinrichtungen für Drehmaschinen. Die Programmierung einer Drehmaschine erfolgt hier nicht durch einen EDV-Spezialisten, sondern kann auch nach einer relativ kurzen Einweisung von einem Dreher vorgenommen werden, der bisher ausschließlich an konventionellen Maschinen arbeitete. Die Eingaben in diesem System erfolgen in der Kombination einer Tastatur mit selbsterklärenden Symbolen und dem konventionellen Handrad. Die Teilnehmer der Tagung stellten übereinstimmend fest, daß es empfehlenswert sei, in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Handwerkskammern die Einführung eines solchen Programmiersystems einzuführen.

Das 12-Punkte-Programm zur Verbesserung der Berufsausbildung im Handwerk, beschlossen auf der Arbeitstagung der Vertrauensleute der IG Metall in den Handwerkskammern im Jahr 1990, wurde in Bezug auf dessen Umsetzung neu diskutiert. Josef Claessen, Vizepräsident der Handwerkskammer Düsseldorf, berichtete darüber, wie es nach drei Jahren Arbeit gelungen sei, dieses Programm in der Vollversammlung der Handwerkskammer beschließen zu lassen. Bereits im Jahr 1991 hatte das 12-Punkte-Programm der Verwaltung vorgelegen. In einer Stellungnahme des Hauptgeschäftsführers waren im wesentlichen die ablehnende Position des Deutschen Handwerkskammertages aufgegriffen und eine Übernahme abgelehnt worden. Im Juni 1992 wurde das 12-Punkte-Programm durch die Arbeitnehmer in die Vollversammlung der Handwerkskammer Düsseldorf eingebracht. Die Beratung des Programms führte zu erheblichen Turbulenzen in der Vollversammlung. Ein der Übernahme zustimmender Beschluß wurde nicht gefaßt. Bereits einen Monat später wurden die Positionen des 12-Punkte-Programms im Berufsbildungsausschuß der Handwerkskammer beraten. Auch hier kam es zu einer kontroversen Diskussion. Bei Berufsschullehrern fanden die Arbeitnehmervertreter erste Unterstützung. Zur weiteren Beratung wurde das Papier an einen Unterausschuß weitergegeben. Zwar mußten an der einen oder anderen Stelle Kompromisse eingegangen werden, im Grunde stellte sich der Unterausschuß Berufliche Bildung jedoch hinter das 12-Punkte-Programm. Im März 1993 wurde das Programm erneut im Berufsbildungsausschuß der Handwerkskammer beraten. Der Versuch eines einzelnen Arbeitgebers, den Tagesordnungspunkt erst gar nicht zur Diskussion zu stellen, wurde selbst vom Präsidenten und vom Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer abgelehnt. Bei einer Stimmenthaltung wurde das 12-Punkte-Programm dann angenommen. Im Mai 1993 wurde es vom Vorstand der Handwerkskammer gebilligt. Nachdem auch das Votum des Vorstandes vorlag, wurde in der Vollversammlung im Juni 1993 das 12-Punkte-Programm ohne Gegenstimmen beschlossen. An diesem positiven Beispiel wird deutlich, daß durch Hartnäckigkeit und Verhandlungsgeschick gewerkschaftliche Positionen auch unter den unzureichenden Bedingungen der Handwerksordnung in der Selbstverwaltung des Handwerks umsetzbar sind.

Die dritte Tagung der Vertrauensleute in den Handwerkskammern im Berichtszeitraum fand im November 1994 in Bonn statt. Auf dieser Tagung wurde erneut das Thema „Gesundheitsförderung und Umweltschutz", das zwei Jahre zu-

vor schon einmal diskutiert worden war, angesprochen. Es konnte festgestellt werden, daß dieser Themenbereich bereits zum wiederholten Male im Kreise der Vizepräsidenten auf der Ebene des Handwerkskammertages diskutiert worden war. Zur Unterstützung der Vizepräsidenten wurde zwischenzeitlich das Büro für Sozialforschung in Kassel damit beauftragt, die Vorgehensweise der Arbeitnehmervertreter in den Selbstverwaltungsorganen zu begleiten und zu unterstützen. Karl-Heinz Rosenhövel vom Büro für Sozialforschung informierte auf der Tagung über die geplante Arbeitsweise bei diesem Projekt. Ergänzend zum Thema berichtete Rainer Voges über das Projekt „Allergievorsorge in der Berufsausbildung". Die Teilnehmenden stimmten darin überein, daß dieses Thema verstärkt in die Berufsausbildung der Betriebe, aber auch in die überbetrieblichen Ausbildungsstätten, einfließen müsse. Insbesondere bei den Beschäftigten im Kfz-Handwerk gibt es offensichtlich in diesen Bereichen erhebliche Probleme.

Bei dieser Tagung wurde auch über Bestrebungen des Deutschen Handwerkskammertages berichtet, keine bundeseinheitlichen Weiterbildungsordnungen mit der IG Metall zu vereinbaren. Das Gremium sprach sich vielmehr für Einzelmaßnahmen der Handwerkskammern aus. Bei den Tagungsteilnehmern bestand Einigkeit darüber, eine solche Politik nicht hinzunehmen. Gegebenenfalls sollte mit einem Boykott von Weiterbildungsmaßnahmen in den Handwerkskammern reagiert werden.

Kontrovers diskutiert wurde die Anfrage des Zentralverbandes des Kraftfahrzeughandwerks (ZDK) bei der IG Metall wegen einer branchenspezifischen Erstausbildung im kaufmännischen Bereich. Vereinbart wurde, die Frage der Ausbildung eines Automobil-Kaufmannes im Kreise der Betroffenen zu beraten und deren Erkenntnisse bei einer späteren Entscheidung einzubeziehen.

Informiert wurde ferner über ein Praxisprojekt zur Umsetzung der Neuordnung in der kaufmännischen Berufsausbildung des Handwerks. Dieses Projekt wurde in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung, der IG Metall und dem VAG-Autohaus Fleischhauer in Köln durchgeführt.

Die Arbeitstagungen für Vertrauensleute der IG Metall in den Handwerkskammern haben sich bewährt und sollen deshalb fortgesetzt werden.

TEILNOVELLIERUNG DER HANDWERKSORDNUNG

Mehr als dreißig Jahre dauerte der Kampf um eine Verbesserung der Situation der Arbeitnehmer in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks. Alle Versuche, die Handwerksordnung in wesentlichen Punkten zu verändern, scheiterten am Widerstand des selbständigen Handwerks und seiner Spitzenorganisation, dem Zentralverband des Deutschen Handwerks. Seit dem 1. Januar 1994 ist ein neues Handwerksrecht in Kraft getreten, nach dem der Bundestag am 2. Dezember 1993 Veränderungen der Handwerksordnung beschlossen hatte und der Bundesrat diesen Änderungen am 17. Dezember 1993 zustimmte. Zur Änderung der Handwerksordnung war es durch eine gemeinsame Initiative des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, des Kolping-Werks und des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gekommen. Die gemeinsame Vorgehens-

weise wurde ermöglicht durch Vorschläge der Deregulierungskommission, die die Handwerksordnung in ihren wesentlichen Grundzügen in Frage stellten.

Dabei war die Novellierung der Handwerksordnung in der Tat überfällig gewesen. Im gemeinsamen Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU/CSU, SPD und FDP wurde als gemeinsames Ziel definiert: „... die Handwerksordnung soll novelliert werden, damit sich das Handwerk dem wirtschaftlichen Wandel mit den technologischen, institutionellen und rechtlichen Änderungen der Rahmenbedingungen marktgerecht anpassen kann."

In Presse, Rundfunk und Fernsehen wurde in erster Linie über den Erhalt des „großen Befähigungsnachweises", der Meisterprüfung, und eine größere Flexibilität der Handwerksbranchen berichtet. Bei der Durchführung eines Auftrages kann nach der Änderung der Handwerksordnung der Handwerker auch Arbeiten in einem fremden Handwerk miterledigen, wenn sie sein eigenes Leistungsangebot wirtschaftlich ergänzen. Bei Nachweis der erforderlichen Kenntnisse können andere Handwerke ganz oder in Teilbereichen ausgeübt werden. Dies ist eine wichtige Veränderung, die auch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt.

Mit der Teilnovellierung der Handwerksordnung konnten aber auch langjährige Forderungen der Beschäftigten aus dem Bereich des Handwerks verwirklicht werden:

1. Die Pflichtzugehörigkeit zu den Handwerkskammern wurde ausgeweitet auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung. Dies war die Voraussetzung, um das aktive und passive Wahlrecht auf diese Arbeitnehmergruppe im Handwerk auszudehnen. Durch die Veränderung der Handwerksordnung können sich bei künftigen Kammerwahlen auch Techniker, Ingenieure und alle Angestellten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung an Wahlen beteiligen und für Funktionen in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks kandidieren.

2. Die diskriminierende Ausgrenzung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurde abgeschafft. Wählbar und wahlberechtigt sind nun auch ausländische Kolleginnen und Kollegen, sofern sie über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und im Handwerk tätig sind.

3. Auch arbeitslos gewordene Beschäftigte des Handwerks sind wahlberechtigt, wenn die Arbeitslosigkeit nicht länger als drei Monate vor dem Wahltag entstand.

4. Das Wahlmänner-System wurde abgeschafft. Bisher galt: Bei Vorliegen von mehr als einer gültigen Liste bei den alle fünf Jahre stattfindenden Handwerkskammerwahlen erfolgte die Wahl über die Abstimmung durch sogenannte Wahlmänner. Der Ausgang einer eventuellen Wahl war für den DGB und seine Gewerkschaften nach diesem System unkalkulierbar. Jetzt können Handwerkskammerwahlen als Urwahl stattfinden. Jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer kann sein Wahlrecht in unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl ausüben.

5. Arbeitslosen Mandatsträgern bleibt ihre Funktion bis zum Ende der Amtszeit erhalten.

6. Der Minderheitenschutz der Arbeitnehmer (mit einem Drittel in der Vollversammlung der Handwerkskammer vertreten) ist verbessert worden. Kommt es bei der Wahl des Vizepräsidenten und der weiteren Vorstandsmitglieder im ersten und zweiten Wahlgang nicht zu einer absoluten Mehrheit, sieht das Gesetz die verbindliche Vorgabe der Gruppenwahl für den dritten Wahlgang vor. Das heißt, daß Arbeitnehmervertreter bei kammerinternen Wahlen in den Vollversammlungen nun nicht mehr vom Wohlwollen der Arbeitgeber abhängig sind.

7. Der Freistellungsanspruch für Mandatsträger wurde verbessert und präzisiert. Lohn und Gehalt werden für die Zeit der Mandatsausübung nicht gekürzt. Der Arbeitgeber muß nun verbindlich die Lohnfortzahlung – einschließlich der darin enthaltenen Beiträge zur Sozialversicherung – übernehmen. Diese Kosten kann sich der Arbeitgeber von der Handwerkskammer erstatten lassen.

Mit der Novellierung der Handwerksordnung konnte ein deutliches Zeichen für mehr Demokratie in der Wirtschaft und gegen Ausländerfeindlichkeit gesetzt werden. Alle Erfolge dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Forderungen der IG Metall nur zum Teil realisiert werden konnten. Deshalb kann auch nur von einer Teilnovellierung und nicht von einer Novellierung der Handwerksordnung gesprochen werden. Vor allem die Forderungen nach paritätischer Besetzung der Kammerorgane und der Einbeziehung der Kammerzusammenschlüsse auf Bundes- und Landesebene in das Gesetz zur Ordnung des Handwerks fanden keine Berücksichtigung.

Mit der Teilnovellierung der Handwerksordnung wurden auch Veränderungen in der Anlage B der Handwerksordnung, dem Verzeichnis der handwerksähnlichen Gewerbe, vorgenommen. Veränderungen in diesen Bereichen haben für die Beschäftigten in den in Frage kommenden Branchen erhebliche Bedeutung. Da Änderungen in den Anlagen A und B der Handwerksordnung auch Auswirkungen auf die Verbandsstrukturen der Arbeitgeber des Handwerks haben, kann es zu Veränderungen der Tarifzugehörigkeit der Arbeitnehmer kommen. Über die Änderung in der Anlage B der Handwerksordnung war die IG Metall nicht informiert. Erst aus der Presse erfuhr sie hiervon. Neben den bereits beschlossenen Veränderungen wird es weitere geben. In einem ausführlichen Positionspapier wurden von der IG Metall weitere Änderungsvorschläge an den DGB weitergereicht, die nun dem Gesetzgeber vorliegen. Bei der Novellierung der Anlagen A und B der Handwerksordnung verfolgt die IG Metall drei Ziele:

1. Handwerksberufe sollen so umfassend sein, daß sich der Handwerker aus diesen Berufen heraus spezialisieren und an die wirtschaftliche Entwicklung anpassen kann.

2. Handwerke, bei denen nicht gewährleistet ist, daß die Arbeitnehmer auf der Grundlage des einmal erlernten Berufs eine möglichst große Mobilität und Flexibilität besitzen, sollen mit anderen Handwerken zusammengefaßt werden.

3. Veränderungen sollen nicht zu einer Ausweitung des Handwerks zu Lasten der Industrie oder des Handels führen.

Über die Veränderungen in der Handwerksordnung wurde schon im Vorfeld der Gesetzesänderung in den Sitzungen des Handwerksausschusses beim Vorstand und in bezirklichen Ausschußsitzungen sowie über die Publikationen der IG Metall informiert. Nach Inkrafttreten des Gesetzes erhielten die Verwaltungs-

stellen eine vorläufige Arbeitshilfe, in der das Gesetz zur Ordnung des Handwerks aufgeführt und die darin enthaltenen Veränderungen hervorgehoben wurden. Zwischenzeitlich wurden den Verwaltungsstellen über 1 000 Exemplare der Schrift „Gesetz zur Ordnung des Handwerks und ergänzende gesetzliche Vorschriften nach dem Stand der Novellierung vom 1. Januar 1994“ zur Verfügung gestellt.

Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit

Handlungsfeld Automation und Technologie

Im letzten Geschäftsbericht, der die Zeit bis zum Ende des Jahres 1991 umfaßte, stand die Frage im Mittelpunkt, wie sich gewerkschaftliche Vorstellungen zur Arbeits-, Technik- und Organisationsgestaltung vor dem Hintergrund der damals gerade beginnenden Diskussion um Lean Production zukünftig besser durchsetzen lassen. Immerhin versprachen die Vertreter der „schlanken Produktionsprozesse" unter anderem, den „Menschen in den Mittelpunkt" ihrer Produktivitätsstrategien zu stellen. Heute ist zu prüfen, ob und wie sich die Praxis inzwischen entwickelte und welche Schlußfolgerungen die IG Metall daraus für ihre konzeptionelle und praktische Gestaltungspolitik gezogen hat.

Die betriebliche Realität ist widersprüchlich. Viele Unternehmen sehen in den neuen Produktionskonzepten eine effektivere Methode, ihre Kosten zu senken. Die Folgen sind dann häufig Arbeitsplatzverluste und Leistungsverdichtung. Für andere scheint es unnötig zu sein, ihre „bewährten arbeitsteiligen Strukturen" zu verändern, weil sie weiter wirtschaftlich erfolgreich sind. Es gibt aber auch Unternehmen, die die Beschäftigten an der Umstrukturierung der Betriebe beteiligen.

Aus der Sicht der abhängig Beschäftigten ist zu fragen, ob und wie die neuen Produktionskonzepte ihre Arbeitsbedingungen verändern und welche Möglichkeiten sie und ihre Interessenvertretungen haben, darauf Einfluß zu nehmen. Beispielhaft werden deshalb hier Themen und Projekte beschrieben, wo und wie die IG Metall mit verschiedenen Ansätzen versucht hat, diese Prozesse im Sinne der Beschäftigten zu beeinflussen.

ZIELE

Produkte, Technik und Organisation setzen wichtige Rahmenbedingungen für die Perspektiven von Arbeit und Umwelt. So sind rund 80 vH der Rationalisierungs- und Automatisierungstechnologien aller Branchen Produkte der Metallwirtschaft. Sie prägen damit den Prozeß der Produkterstellung und die Arbeitsbedingungen weit über die Metallwirtschaft hinaus. Dahinter stehen unternehmerische Investitionsentscheidungen, gesellschaftliche Rahmenbedingungen und die jeweils dominierenden sozialen, ökologischen und technischen Leitbilder. Damit sind Produkte, Technik und Organisation Gegenstand der politischen Meinungsbildung und Gestaltung geworden.

Dabei muß jedoch auch gesehen werden, daß die vorherrschenden technischen Leitbilder häufig die sozialen und ökologischen Vorstellungen dominieren. Sie sind damit stärker als das sozial und ökologisch wünschbare Ziel, selbst wenn sich letzteres ökonomisch besser rechnet. Am Beispiel der „CIM-Automatisierungsphilosophie", die mit ihrem Leitbild der „menschenarmen Fabrik" die achtziger Jahre bestimmte, ist das sehr deutlich geworden. Milliardenschwere Fehlinvestitionen und unnötige Arbeitsplatzverluste waren das Ergebnis dieser Politik.

Die IG Metall stellte sich dieser Gestaltungsaufgabe unter anderem in ihrem Handlungsfeld Automation und Technologie im Interesse ihrer Mitglieder und aus ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung heraus. Sie bemühte sich darum, sozial und ökologisch förderliche, aber auch ökonomisch vernünftige Arbeitsprozesse, Produktionsprozesse und Produkte zu verwirklichen und attraktive Arbeitsplätze in Deutschland zu schaffen und zu erhalten. Seitens der Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit wurde dazu ein „Erweiterter Innovationsansatz" in Pilotprojekten erprobt und weiterentwickelt. Dabei wurden betriebliche Probleme und Forschungserkenntnisse zusammengeführt.

Ohne betriebliche Innovationen gefährden die Unternehmen ihre Zukunft und damit Arbeitsplätze. Die Träger von Innovationen sind die Menschen. Die IG Metall drängt deshalb darauf, in den Betrieben entsprechende Strukturen zu schaffen. Wichtige Rahmenbedingungen setzt aber auch die staatliche Forschungs- und Technologiepolitik, die Zukunftsvorsorge betreiben und soziale und ökologische Bedarfsfelder der Zukunft aufgreifen muß. Konzeptionell will die IG Metall daher mit ihrer Politik einen Beitrag zur Sicherung des Industriestandortes Deutschland leisten.

Schließlich will die IG Metall mit ihrem „Erweiterten Innovationsansatz" alten und neuen Zielgruppen einen zusätzlichen Anreiz zur Mitgliedschaft bieten.

UMSETZUNGSKONZEPT

Die Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit beim Vorstand der IG Metall hat die Aufgabe, zu analysieren und zu bewerten sowie neue Entwicklungen und Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit, Technik und Organisation zu initiieren. In betrieblichen Pilotprojekten sowie themen- und branchenbezogenen Technologie-Netzwerken werden deshalb exemplarisch neue Gestaltungsansätze und Regelungsnormen erprobt sowie Beratungs- und Betreuungsstrukturen weiterentwickelt.

In einzelnen Branchen und Netzwerken konnte ein systematischer Erfahrungsaustausch über zukunftsweisende Gestaltungsansätze und Regelungsnormen organisiert werden. Mit Multiplikatoren, beispielsweise örtlichen Arbeitskreisleitern, Referenten und externen Beratern wurde der Dialog über neue Gestaltungsansätze geführt. Werkstattgespräche und Technologietage dienten der eigenen Meinungsbildung. Gemeinsam mit Wissenschaftlern, Praktikern, Betriebsräten und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionären wurden technologiepolitische Gestaltungsstrategien überprüft und zur Konkretisierung

von Gestaltungsleitbildern genutzt. In verschiedenen Handlungshilfen wurden die Projektergebnisse dann aufbereitet.

Die fachlich zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IG Metall suchten in ihrer Arbeit stets auch die Kooperation mit Verbänden, Ministerien, Politik, Hochschulen, mit Herstellern, Entwicklern und Konstrukteuren sowie sonstigen technologiepolitisch ausgerichteten bzw. interessierten Personen und Einrichtungen. Dazu gehörte auch der kritische Diskurs über Leitbilder, Umsetzungsstrategien und Praxisbeispiele. Im Rahmen der staatlichen Technologiepolitik, in Fachverbänden und wissenschaftlichen Einrichtungen werden von den Vertretern der IG Metall darüber hinaus Sachverständigenaufgaben wahrgenommen.

SERVICE

Die Aufforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit bezogen sich vor allem auf das Anbieten und Vermitteln von Beratungsleistungen. Telefonische und schriftliche Anfragen aus der Organisation, der Wissenschaft, von Verbänden, Studierenden und Politik zu beantworten, Materialien weiterzugeben und Kontakte herzustellen, waren deshalb auch in diesem Berichtszeitraum wichtige Aufgaben.

Vorrangig ist bei dieser Arbeit die Dienstleistung für Mitglieder und Funktionäre der IG Metall. Sie wollen jedoch nicht nur verwaltet, sondern sie wollen betreut werden. Sie brauchen zuverlässige Ansprechpartner in den einzelnen Gliederungen ihrer Organisation und gegebenenfalls auch eine rasche und praktikable Hilfeleistung.

Mit „Inhouse-Infos“ und den herkömmlichen Rundschreiben des Vorstandes wurde versucht, diesen Service-Anforderungen zu genügen. Bei besonders interessanten Themen werden die Ankündigungen weit gestreut. So konnten verschiedene Zielgruppen, die im Rahmen von Veranstaltungen, Projekten und Netzwerken betreut wurden, sowie die Referenten für das überarbeitete Seminarkonzept „Arbeit und Technik“ jeweils direkt angesprochen werden. Dies wird von ihnen sehr positiv bewertet. Einige Handlungshilfen erreichen Mitglieder und Funktionäre über das Seminar-Buchpaket. Bei von der Abteilung initiierten Veranstaltungen und auf Wunsch auch bei Tagungen anderer Gremien sowie bei fremden Einrichtungen werden Infostände mit den Materialien aufgestellt und betreut. Ab Januar 1995 werden über „direkt“ weitere potentielle Interessenten angesprochen.

Während der Berichtszeit erschienen pro Jahr vier bis sechs Arbeitshilfen zum Handlungsfeld Automation und Technologie sowie eine Übersichtsbroschüre über alle vorrätigen Veröffentlichungen. Hinzu kamen Dokumentationen über Tagungen für die Schmiede-, Gießerei- und Hausgeräteindustrie. Besonders die Schrift „Lean Production – Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung“ wurde mit ihren drei Auflagen und 12 000 verkauften Exemplaren „zum Renner“. Beigetragen haben dazu sicher die vielen Grafiken, die es vor allem den Betriebsräten erleichterten, sich in dieser für sie neuen, komplexen Materie schnell zurechtzufinden.

Um den Informationsbedarf noch besser zu decken, sind ab 1995 „Technik-Kurz-Infos" geplant, damit sich Mitglieder und Funktionäre schnell und prägnant über sie interessierende Themen informieren können.

Rationalisierungsstrategien in der Metallwirtschaft

DEZENTRALISIERUNG DER UNTERNEHMEN BEI ZENTRALISIERUNG DER MACHT

Spätestens zu Beginn der neunziger Jahre begannen sich die Rationalisierungsstrategien in der Metallwirtschaft einschneidend zu verändern. Mit neuen prozeßorientierten Produktionskonzepten (Lean Production, Gruppenarbeit, Fraktale Fabrik, Reengineering, TQM – Total Quality Management usw.) wollen die deutschen Unternehmen im weltweiten Konkurrenzkampf bestehen. Die innerbetrieblichen und zwischenbetrieblichen Produktionsabläufe sollen dazu neu organisiert, Hierarchien abgebaut und Kompetenzen und Verantwortung „nach unten" verlagert werden. Im Mittelpunkt soll dabei erklärtermaßen der Mensch stehen, dessen Kreativität, verbunden mit seiner fachlichen und sozialen Kompetenz, als wichtigster Wettbewerbsfaktor bezeichnet wird.

Manche Unternehmen ersetzen die funktionale Organisation durch ablauforientierte Prozeßketten, mit denen die Kernaufgaben – wie Produktentwicklung, Auftragsbearbeitung und Auftragsgewinnung – konsequent auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtet werden sollen. Dadurch verändern sich Managementstrukturen und -auffassungen, Kommunikationsstrukturen und -technologien, Wertvorstellungen sowie das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese Veränderungen beschränken sich nicht auf die einzelbetriebliche Ebene. Internationale Konzerne werden in rechtlich selbständige „mittelständische" Betriebseinheiten zerlegt („atomisiert") und unter dem Dach einer Holding dann wieder zusammengefaßt. Angestrebt werden „selbständige" Einheiten mit wenigen hundert Beschäftigten. Mit Kennziffern als zentrale Vorgaben werden sie koordiniert. Die Standorte werden mit der Methode des „Benchmarking" (Leistungsvergleich durch bestimmte Kennziffern) regelmäßig innerhalb der Konzerne und mit ihren jeweiligen Mitwettbewerbern verglichen. Damit stehen die dezentralen Einheiten unter dem permanenten Zwang, ihre Produktivität zu steigern. Der Rationalisierungsdruck auf die jeweiligen Geschäftsleitungen und Belegschaften wird somit in doppelter Form ausgeübt: über den Markt und über die Konzernzentralen.

Die Zentralen schöpfen vor allem die Produktivitätsgewinne ab und investieren sie nach ihren strategischen Zielen. Sie treffen die Entscheidungen über Standorte, neue Produkte oder unternehmensübergreifende Kooperationen. Maßnahmen im Hinblick auf soziale Standards, unter anderem bei Sozialplänen, bleiben oft ebenfalls unter ihrem Vorbehalt. Damit liegt die eigentliche Entscheidungsmacht in den „schlanken" Zentralen.

Die Strategie der „Atomisierung" mit dezentraler Ergebnisverantwortung bei Zentralisierung der Macht ist nicht auf große Konzerne beschränkt. Auch kleinere Unternehmen werden zunehmend in rechtlich selbständige Sparten mit eigener Ergebnisverantwortung zerlegt.

Die Dezentralisierung der Unternehmen vermindert soziale wie betriebswirtschaftliche Bindungskräfte, die die alten Konzerne zusammenhielten. Die Solidarität der Belegschaften und der interne Verlustausgleich gegenüber defizitären Betriebsteilen bestehen nicht mehr. Was gegenwärtig als Veränderung der Fertigungstiefe von Fabriken diskutiert wird, ist in den neuen Gebilden kein Thema. Die Grenze zwischen drinnen und draußen verschwimmt. Interne Aufträge werden extern ausgeschrieben und stehen damit unter dem Kostendruck des Mitwettbewerbers. Allerorten gibt es nur noch Kunden und Lieferanten.

Die Konkurrenz von Betrieben im selben Unternehmen wird so zur Arbeitsplatzkonkurrenz der Belegschaften. Ihnen und ihren Interessenvertretungen werden Zugeständnisse zum Beispiel bei den Arbeitszeiten oder der Lohngestaltung abverlangt, um die eigene Standortsituation zu Lasten des anderen Wettbewerbers zu verbessern. Sie werden leichter erpreßbar. Notwendig sind daher solidarische Konzepte gegen diesen gnadenlosen Standortwettbewerb.

EIN NEUER „MIX" VON ARBEITSTEILUNG

Auf der Produktseite versuchen sich immer mehr Unternehmen auf das „Kerngeschäft" zu konzentrieren. Ganze Geschäftszweige werden geschlossen oder verkauft, und interne Funktionen werden dem Outsourcing unterworfen. In neuen „Allianzen" werden die verschiedenen Wertschöpfungsketten sowohl auf der Entwicklungs-, als auch auf der Produktionsseite neu „geordnet". So verlangen beispielsweise die Konzerne in der Automobilbranche, daß die Zulieferer mit ihrer eigenen Mannschaft die Teile montieren. Bei den Zulieferern selbst entsteht eine neue „Kaskade der Hierarchisierung" als differenzierte internationale Arbeitsteilung, um weltweit die spezifischen nationalen Kostenvorteile nutzen zu können.

Am Industriestandort Deutschland gerät besonders mechanische Fertigung unter Druck, die auf selbständige Zulieferer im Konzern oder nach außerhalb – insbesondere nach Osteuropa – verlagert wird. Teilweise werden die auszulagernden Bereiche mit einem „management buy out" verselbständigt. Sie bleiben zwar mit der alten Mannschaft auf dem Werksgelände, deren soziale Standards verschlechtern sich jedoch .

Mit der Konzentration auf „strategisch wichtige Teile oder Produkte" geht das „strategisch unwichtige" Know how nach draußen. Die Produktentwicklung erfolgt dann oft in gemeinsamen Projekten mit Systemzulieferern und Zielkostenvorgaben. Es werden damit nicht nur Managementebenen abgeschafft (flache Hierarchien), sondern es werden ganze Gruppen von Spezialisten aus den Firmen gedrängt. Betriebsschließungen und Sozialpläne mit Frühverrentungen vernichten das Erfahrungswissen ganzer Generationen. Hinzu kommt die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, die in den Unternehmen selbst kontraproduktiv wirkt, weil sie Innovationen blockiert.

Innerbetrieblich werden dispositive und planende Tätigkeiten zum Teil wieder in die Werkstatt zurückverlagert. Das dünnt die arbeitsvorbereitenden und tätigkeitsbewertenden Bereiche personell aus. Traditionelle Aufstiegschancen für Facharbeiter entfallen. Die Rolle von Vorarbeitern und Meistern wird neu definiert. In einigen Fällen müssen Konstrukteure in Engpaßsituationen ihre eigenen Produkte montieren (so verfährt man zum Beispiel beim Waagen-Hersteller Mettler Toledo in Albstadt). Das fördert nicht nur ihr Praxisverständnis; es verwischt auch den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten.

Die Arbeitsinhalte – und damit die Arbeitsbedingungen – verändern sich teilweise tiefgreifend. Arbeit wird so umgestaltet und neu zusammengesetzt. Zwar sind die Beschäftigten unterschiedlich betroffen, für viele verschieben sich jedoch die Arbeitsbeziehungen. Ihnen kommt ihr bisheriges Weltbild industrieller Tätigkeiten – von unten und oben, von geschätzten und weniger geschätzten Arbeiten – abhanden. Die Arbeit der Beschäftigten in einem Betrieb und zwischen verschiedenen Betrieben wird neu verteilt. Es entsteht ein neuer „Mix von Arbeitsteilung" entlang den verschiedenen nationalen und internationalen Wertschöpfungsketten. Der „betriebliche und gesellschaftliche Gesamtarbeiter" erhält eine neue Gestalt.

WIDERSPRÜCHE

Trotzdem ist das Bild nicht einheitlich. Es zeigen sich Widersprüche. So wird zwar von beteiligungsorientierten Arbeitsstrukturen gesprochen; der unternehmerische Macht- und Herrschaftsanspruch über die Beschäftigten soll jedoch erhalten bleiben. Die Unternehmen wünschen sich mitdenkende, mitplanende, problemlösende und selbständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig behindern ihre Rationalisierungsmaßnahmen ein lernförderliches innovatives Klima, wenn über die Köpfe der Betroffenen hinweg und ohne ihre Beteiligung Unternehmensstrukturen umgebaut, Arbeitszusammenhänge verändert, Standorte geschlossen und Arbeitsplätze vernichtet werden. Teilweise finden sich sehr ausdifferenzierte Gruppenarbeitsmodelle, bei denen die Beschäftigten über die zeitliche und inhaltliche Ausgestaltung ihrer Arbeit weitgehend selbst entscheiden. Solche wünschenswerten arbeitsgestalterischen Maßnahmen wirken gleichzeitig produktivitätssteigernd und arbeitsplatzsparend.

Obwohl Lean Production, Fraktale Fabrik oder Reengineering heute als vorrangige Leitbilder der Prozeßoptimierung gelten, denken und handeln viele Planer und Manager noch immer nach tayloristischen Gestaltungsprinzipien. Danach wollen sie die Arbeitsproduktivität vor allem durch mehr Arbeitsteilung und den Menschen ersetzende Technik (Leitbild: „Menschenarme Fabrik") steigern. Ein Beispiel dafür sind die Planungen zum Umbau des als „Durchbruch zur Gruppenarbeit" gefeierten Mercedes-Benz-Werkes in Rastatt, wo sich eine Rückkehr zu alten Konzepten abzeichnet.

Andererseits beginnen einige Unternehmen zu erkennen, daß sie nur als „lernende Organisation" überleben können. Differenzierte Märkte und sich schnell verändernde Kundenwünsche lassen sich nur sehr begrenzt durch starre tayloristische Strukturen bedienen. Im Mittelpunkt der unternehmerischen Aktivitäten

muß der Kundennutzen stehen, der angemessener und produktiver erfüllt werden soll, als es beim Mitwettbewerber der Fall ist. Die Fabrik wird als ein Netzwerk von selbständigen, eigenverantwortlichen Produktions- und Dienstleistungseinrichtungen verstanden, in der mit wechselnden Partnern Kundenwünsche (Produkte oder Dienstleistungen) befriedigt werden. Die Arbeitsproduktivität soll mit den Menschen gesteigert werden. Technik soll den Menschen in seiner Arbeit unterstützen (Leitbilder: „Fehlerfreundliche Technik", „Technik als Werkzeug"), anstatt ihn zu ersetzen.

Orientierung am Kundennutzen erfordert allerdings, daß die Beschäftigten diese Veränderungsprozesse aktiv unterstützen. Doch wie sollen sie das tun, wenn gleichzeitig ihre Arbeitsplätze tendenziell bedroht sind? Wenn die Belegschaften „mitziehen" sollen, brauchen sie vor allem Arbeitsplatzsicherheit. Die Unternehmen müssen die Menschen mit ihren unterschiedlichen Einstellungen zu ihrer Arbeit ausdrücklich anerkennen, ihre individuellen und vielfältigen Beziehungen, Erwartungen, Bedürfnisse und Erfahrungen akzeptieren, wenn sie deren Engagement und Motivation nutzen wollen.

Tätigkeitsfelder

INNOVIEREN STATT ENTLASSEN!

Gewerkschaftliches Handeln hat prinzipiell immer zwei Seiten: Schutz und Gestaltung. Schutz ist beispielsweise notwendig gegen sozial nicht verträglichen Arbeitsplatzabbau oder gegen gesundheitliche Beeinträchtigungen durch Lärm, giftige Stoffe, Unfälle usw.. Gestaltung geht weiter: Interessenvertretungen und Beschäftigte wollen mit ihren Vorschlägen unternehmerische Rationalisierungskonzepte verändern. So sollen Gestaltungsinitiativen der IG Metall zur Produktkonversion bei Rüstungsgütern, für das Elektroauto oder zur Solarfassade langfristig Arbeitsplätze sichern. In der Praxis sind Schutz und Gestaltung allerdings oft eng miteinander verzahnt. Das perspektivische Ziel heißt: Schützen durch Gestalten.

Mit ihrem „Erweiterten Innovationsansatz: Innovieren statt entlassen!" (von dem schon in der vorherigen Berichtsperiode die Rede war) versuchte die IG Metall, unternehmerische Rationalisierungsmaßnahmen inhaltlich zu verändern, wohl wissend, daß sie damit nicht die kapitalistischen Produktionsverhältnisse außer Kraft setzen kann. Normalerweise gilt das Management als „der Täter". Es plant und stößt die Neu- und Weiterentwicklung von Produkten an oder beschließt über Standorte und Arbeitsplätze. Belegschaften oder einzelne Beschäftigte sind demzufolge „die Opfer". Gewerkschaftliche Gestaltungspolitik setzt diesen Annahmen eine Aktivstrategie entgegen, entsprechend dem Motto: „Unsere Arbeitsplätze und unsere Umwelt sind uns zu wertvoll, als daß wir sie allein dem Management überlassen dürfen!"

Betriebsräte und betriebliche Handlungsteams entwickeln danach auf der Grundlage des Erfahrungswissens der Kolleginnen und Kollegen – ergänzt durch externe Anregungen, Beispiele, Beratung usw. – Alternativen zu den unternehmerischen Rationalisierungskonzepten, die sowohl der Arbeitsplatzsicherung, als auch der betrieblichen Effizienzsteigerung dienen.

Zu unterscheiden sind:

– Innovationen auf der Prozeßseite: Neuen Unternehmensstrukturen, wie beispielsweise bei „schlanken Unternehmen", wird das Leitbild des „lernenden Unternehmens" entgegengesetzt. Der veränderten Arbeitsteilung zwischen Betrieben, wie sie sich zum Beispiel durch die Strategie des Outsourcing abzeichnet, wurde mit dem Leitbild der „Wertschöpfungspartnerschaft" begegnet. Anwendungsbezogene Produktionstechnologien sollen nach dem Leitbild „Technik als Werkzeug" gestaltet werden und neue Organisationsformen (Gruppenarbeit nach dem Leitbild der „attraktiven Arbeit") herausbilden.

– Innovationen auf der Produktseite: Das sind zum Beispiel die Verbesserung bestehender und die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, die nach dem Leitbild „sozial und ökologisch förderlich" erarbeitet werden sollen.

Mit dem erweiterten Innovationsansatz werden die Widersprüche unternehmerischer Rationalisierungspraxis thematisiert, und die Maßnahmen mit alternativen Vorstellungen der Beschäftigten und deren Interessenvertretungen konfrontiert. Mit beschäftigungssichernden Innovationen soll die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gesteigert und zugleich „attraktive Arbeit" am Industriestandort Deutschland neu geschaffen bzw. erhalten werden. Es werden also gleichzeitig mehrere Ziele verfolgt:

– Ökonomische Ziele, wie Kostensenkung, Produktivitätssteigerung, Durchlaufzeitenverkürzung;

– soziale Ziele, wie Arbeitsplatzerhalt, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung;

– ökologische Ziele, wie Abfallvermeidung, Kreislaufprodukte und ähnliches.

Dieser nutzenorientierte Ansatz wurde in mehreren Pilotprojekten im Berichtszeitraum exemplarisch erprobt. Danach konnten unternehmerische Rationalisierungskonzepte verändert und Arbeitsplätze erhalten werden. Allerdings gibt es Grenzen einzelbetrieblichen Handelns. Dies gilt vor allem für die Konkurrenzorientierung zwischen Betrieben und Belegschaften. Erste Ergebnisse aus einem Branchenprojekt und einem regionalen Projekt zeigten jedoch, daß sie sich teilweise überwinden lassen und daß solidarische Absprachen und Vorgehensweisen zwischen den Betriebsräten von miteinander konkurrierenden Unternehmen möglich sind.

Aus dem erweiterten Innovationsansatz stellt sich der IG Metall folgende Leitfrage für die zweite Hälfte der neunziger Jahre: Wie läßt sich ein Gleichgewicht zwischen den ökonomischen, den sozialen und den ökologischen Zielen finden und durchsetzen?

Durch sich wandelnde Marktanforderungen (Variantenzunahme, sinkende Losgrößen durch Just-in-Time-Produktion) sowie durch die seit 1992 zu verzeichnende konjunkturelle Talfahrt der deutschen Metallwirtschaft veränderten sich nicht nur die Rationalisierungsstrategien der Unternehmen, sondern in einer Vielzahl von Fällen wurde auch die Standortfrage selbst gestellt.

Von seiten der IG Metall wurde deshalb versucht, in einer Reihe von Pilotbetrieben den gewerkschaftlichen Ansatz „Innovieren statt entlassen" praktisch zu erproben, umzusetzen und weiterzuentwickeln.

Zentraler Bezugspunkt dieses Ansatzes ist, das Erfahrungswissen der Kolleginnen und Kollegen zur Arbeitsplatzsicherung durch Effizienzsteigerungen im Betrieb einzusetzen. Es ging aber auch darum, aus diesen „Ersterfahrungen mit ganzheitlichen Unternehmenskonzepten" neue Beteiligungsformen der Beschäftigten selbst zu entwickeln. Dabei geht es keineswegs allein um Innovationen auf der Prozeßseite, sondern auch darum, Produktinnovationen durchzusetzen, die neben der ökonomischen Zielsetzung auch soziale und ökologische Fragestellungen in betrieblichen Diskussionen und letztlich auch Lösungen beinhalten.

Beschäftigungssicherung durch Innovation hat allerdings in der gewerkschaftlichen Diskussion häufig noch den Beigeschmack von „Sozialkumpanei mit dem Arbeitgeber". Von daher waren die erzielten Ergebnisse nicht unumstritten. Im einzelnen handelte es sich dabei um folgende Unternehmen:

Concordiahütte, Bendorf (Thyssen Guss AG);

ZF Friedrichshafen AG, alle Standorte (ZF AG);

Goldstar, Worms (Goldstar Europe GmbH);

Gußwerk Kitzingen, Kitzingen (Fichtel & Sachs AG).

Andererseits hätte das Warten auf Maßnahmen der Arbeitgeber nur zusätzlichen Arbeitsplatzabbau bedeutet. Getreu dem Motto, daß ein Konzept nicht dadurch schlechter wird, daß sich daran Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligen, machten Betriebsräte in den oben genannten Betrieben Struktur- und Veränderungsvorschläge, in denen die beteiligten Belegschaften keineswegs als Verlierer dastehen sollten. Dies war schon deshalb klar, weil Betriebsräte ja ebenfalls Betroffene waren und so als Experten in eigener Sache tätig wurden.

Die von den Betriebsräten und Beschäftigten gemeinsam mit der Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung erarbeiteten Konzepte hatten nachhaltigen Einfluß auf die Unternehmensentwicklungen. Eine Ausnahme bildete die Concordiahütte, deren Stillegung vom Vorstand des Unternehmens Thyssen Guss zum Zeitpunkt der Konzepterstellung schon beschlossen war. Die Alternativkonzepte (mit Ausnahme der ZF AG, hier liegen abgeschlossene Betriebsvereinbarungen vor) stehen Interessierten zur Verfügung.

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG DURCH PRODUKTINNOVATIONEN

Für das Konzept der Produktinnovation war der Grundgedanke maßgebend, durch innovative Produkte und Technologien Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten. Ein Schwerpunkt lag hierbei auf innovativen Verkehrstechnologien, insbesondere dem Elektroantrieb und regenerativen Energien (Solarfassaden). Die regionale Entwicklungsagentur Südostniedersachsen (RESON) wird diesen Ansätzen am ehesten gerecht. Weitere Beispiele sind ein Netzwerk im Rhein-Main-Gebiet für die Verbreitung von Sonnenenergie und Elektro-Mobilen, ein Strukturkonzept zur Rüstungskonversion in der Westpfalz und eine Beschäftigungsinitiative in Speyer mit bisher 50 neuen Arbeitsplätzen. Zusätzlich erfolgte dort der Aufbau einer überbetrieblichen Ausbildungswerkstatt in Zusammenarbeit mit der Stadt, der Arbeitsverwaltung, ortsansässigen Betrieben, Verbänden und Umlandgemeinden. In München wird auf Anregung der IG Metall ein Netzwerk aufgebaut, das Vertreter der Technischen Universität, des Deutschen Patentamtes und der Transrapid-Betreibergesellschaft mit einem innovativen Solarenergie-Erfinder und weiteren Partnern zusammenführt, um vorhandene, oft blockierte Erfindungen und Technologien in Arbeitsplätze umzusetzen.

In Einlösung des gewerkschaftspolitischen Gestaltungsleitbildes „Technik muß Arbeitsmittel zur Förderung attraktiver und qualifizierender Arbeit werden" ist auf dem Gebiet der Maschinensteuerung und Programmiersoftware inzwischen ein Durchbruch gelungen. Gemeinsam mit dem Softwarehaus Keller (Wuppertal) und einigen Unternehmen des Werkzeugmaschinenbaus wurden Herstellerfirmen angeregt und bei ihren Bemühungen unterstützt, fach- und gruppenarbeitsförderliche Techniklösungen auf den Markt zu bringen. Weitere Herstellerfirmen haben dieses Technikleitbild doppelfunktionaler Werkzeugmaschinen ebenfalls aufgenommen. Es geht darum, daß der Facharbeiter zwischen manuellen und verschiedenen Graden programmunterstützter Arbeitsweisen wählen kann.

Um innerhalb der IG Metall die Akzeptanz für das Konzept „Arbeitsplätze schaffen durch Produktinnovation" zu verbessern, wurde eine Handlungshilfe erarbeitet, die den Titel trägt: „Job Creation – Beschäftigung durch neue Produkte".

INNOVATIONSPROJEKTE IN BRANCHEN

Seit Jahren wird innerhalb der IG Metall ein Ansatz verfolgt, mit dem einzelbetrieblich gefundene Gestaltungslösungen in Arbeit, Organisation und Technik zu einem möglichst frühen Zeitpunkt einer kritischen, überbetrieblichen Diskussion unterzogen werden sollen.

Diese Branchenzusammenkünfte (Tagungen, Workshops, Seminare), in denen Experten der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite, ergänzt durch Wissenschaftler, vergleichbare betriebliche Situationen diskutieren und die vorgestellten Problemlösungen hinsichtlich ihrer allgemein gültigen Gestaltungsanteile bewerten, sollen den Transfer von neuem Gestaltungswissen und umsetzungsfähigen Handlungsansätzen in die jeweilige Branche fördern.

Neben der Gießerei- und Schmiedebranche, für die es derartige Tagungen schon seit Ende der achtziger Jahre gibt, fanden im Berichtszeitraum auch Branchenzusammenkünfte für Betriebsräte aus der Haushaltsgeräteindustrie (Weiße Ware), der Pumpen- und der Aufzugsindustrie statt. Insgesamt wurden mit den Branchenzusammenkünften rund 2 000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht. Die Ergebnisse der bundesweiten Branchentagungen wurden in der Reihe „Dokumentationen" als Tagungsreader veröffentlicht.

Für die Haushaltgeräteindustrie wurden im Berichtszeitraum erstmals auch Branchenseminare im Bildungsprogramm der IG Metall und auf europäischer Ebene angeboten. Diese Seminare sind Kooperationsveranstaltungen der Abteilungen Automation und Bildungspolitik sowie des EMB. Die ersten drei europäischen Seminare in Valencia, Venedig und Bad Orb sind damit als Start einer europäischen Branchenpolitik der Gewerkschaften für den Bereich der „Weißen Ware" anzusehen.

DAS KONZEPT „SCHMIEDE 2000"

Im Konzept „Innovieren statt entlassen" zeigten sich bei allem Positiven aber auch sehr deutlich die betrieblich gegebenen Handlungsgrenzen. Nicht nur die mangelnden Mitbestimmungsmöglichkeiten in wirtschaftlichen Angelegenheiten, sondern auch die starke Konkurrenzorientierung im einzelbetrieblichen Handeln und Denken – sowohl der Unternehmensleitungen, als auch der Beschäftigten – lassen viele gute Ideen sehr schnell auf unüberwindlich erscheinende Hindernisse stoßen. Die Konkurrenz von Einzelbetrieben und ein überbetrieblich gegebener gemeinsamer Handlungszwang (um beispielsweise die vielzitierten Synergieeffekte zu erschließen) gelten dabei als einander ausschließende Faktoren.

Die gemeinsame Betroffenheit durch die extrem schlechte Konjunktur in der Metallwirtschaft machte es 1993/1994 jedoch möglich, das Konzept „Innovieren statt entlassen" auch auf der Ebene von Branchen zu erproben.

Unter Beteiligung von Betriebsräten aus sechs deutschen Schmieden für großvolumige Freiform- und Gesenkschmiedestücke, die in unmittelbarer Konkurrenz zueinander stehen, entstand das Konzept Schmiede 2000", das in seinen Handlungsvorschlägen weit über die Ebene des einzelnen Betriebes hinausragt. Folgende Betriebe beteiligten sich:

- Buderus Edelstahl AG, Wetzlar;
- Maschinenfabrik Alfing Kessler, Alfingen;
- Stahlwerke Gröditz, Gröditz;
- Saarstahl AG i.K., Völklingen;
- VSG Energie- und Schmiedetechnik, Werk Essen;
- VSG Energie- und Schmiedetechnik, Werk Hattingen.

Die in diesem Branchenprojekt erarbeiteten Vorschläge und Handlungsempfehlungen sind zur Zeit noch in der politischen Diskussion. Sie zeigen aber schon jetzt, daß es möglich ist, beschäftigungssichernde Innovationen zwischen kon-

kurrierenden Betrieben zu diskutieren und daraus eine gemeinsame Strategie zu erarbeiten und dadurch gleichzeitig einen Beitrag zur Sicherung aller Standorte zu leisten.

NETZWERK ARBEIT UND TECHNIK

Gemeinsam mit der Bezirksleitung München, dem IMU-Institut und dem Amt für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelischen Kirche wurde auf Initiative der Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit ein Netzwerk zur Arbeits- und Technikgestaltung geschaffen. An dem Netzwerk beteiligten sich 20 Betriebsräte aus 16 Betrieben der Verwaltungsstellen Augsburg, Kempten, Rosenheim und Weilheim.

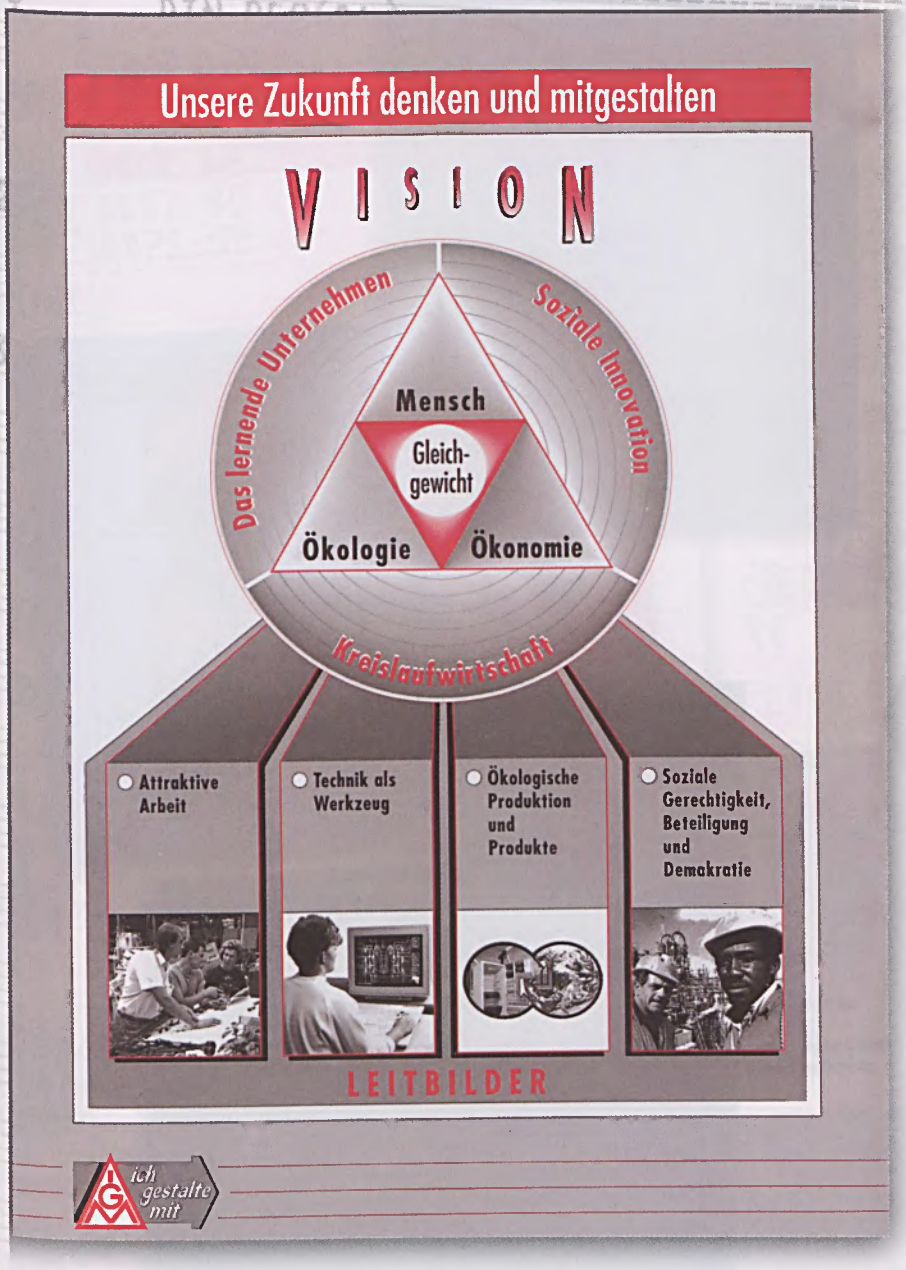
Die IG Metall sieht in solchen Netzwerken vor allem eine Möglichkeit, die Beratung von Betriebsräten betriebsnah zu organisieren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer trafen sich im Rahmen von 21 ein- bis dreitägigen Seminaren in einem der am Netzwerk beteiligten Betriebe. Themen waren die im Betrieb vorgefundenen Probleme zu Arbeitsorganisation und Technikgestaltung. Neben dem Kennenlernen der betrieblichen Situation und der Diskussion mit den betroffenen Beschäftigten bestand häufig auch die Gelegenheit, mit der jeweiligen Unternehmensleitung zu diskutieren.

Anhand der konkreten Problemstellung wurden Möglichkeiten einer aktiven, strategischen und interessenbezogenen Gestaltung von Arbeit und Technik angesichts der betrieblichen Umbrüche besprochen. Neben dem Ziel, den Teilnehmenden Kenntnisse über die Mitbestimmungsrechte und Fachfragen (Arbeitsorganisation, Technikgestaltung, neue Managementkonzepte usw.) zu vermitteln, kam dabei der Entwicklung sozialer Kompetenz große Bedeutung zu. Es zeigte sich, daß die Durch- und Umsetzung betrieblicher Gestaltungsvorstellungen gegenüber der Arbeitgeberseite wesentlich davon abhängen, welche inhaltlichen Kenntnisse vorhanden sind und wie sich die Umgehensweise miteinander – in den Betriebsratsgremien wie im Verhältnis zu den betroffenen Arbeitnehmern – gestaltet.

Die Erfahrungen sollen in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt ausgewertet und für die Diskussion in der Organisation aufbereitet werden. Inzwischen gibt es zwei weitere Netzwerke (Aschaffenburg und Mittelfranken).

KAT (KOORDINATOREN FÜR ARBEIT UND TECHNIK)

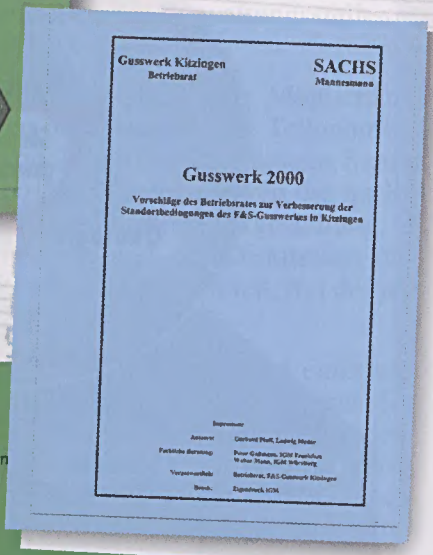
KAT ist ein Qualifizierungsprojekt für Kolleginnen und Kollegen des Bezirks Hannover, die in Technologie-Arbeitskreisen tätig sind. Es wird seit 1992 von der Bezirksleitung Hannover in Kooperation mit der Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit, dem Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaften der Universität Hannover und der Technologieberatungsstelle beim DGB Niedersachsen durchgeführt. Technologie-Arbeitskreise sind heute über die Probleme der Technikgestaltung hinaus zum Forum für Fragen der Arbeitsgestaltung und der Probleme des betrieblichen Strukturwandels geworden.



IG Metall

Arbeitsmaterialien zur Kampagne „ich gestalte mit".

ich gestalte mit
IG Metall



ich gestalte mit
IG Metall

Abteilung Automation

LEAN PRODUCTION
IG Metall
Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung
Attraktive Arbeit
Technik als Werkzeug
MENSCH
ÖKO-LOGIE
ÖKO-NOMIE
Ökologisch produzieren, umweltverträgliche Produkte
Soziale Gerechtigkeit, soziale Verantwortung

Veröffentlichungen 1992 - 1995
1992
Einführung von Fertigungsinseln
Dokumentation eines betrieblichen Bildungsprozesses
"...wir sind doch keine Roboter!"
Gesundheitsbelastungen an Frauenarbeitsplätzen in der Elektronikbutike
"Das ist kein Job, den man auf ewig macht!"
Gesundheitliche Belastungen in der Microchipindustrie
Verwaltungsarbeit und Gesundheit: Arbeitsbedingungen und Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates - Rheumabericht II
Betriebliche Gestaltungspolitik im Umbruch
Gestaltung von Arbeit und Technik: Endbericht des HdA-Gestaltungsprojektes
1993
Lean Production
Herausforderungen für die betrieblichen Interessenvertretung
Aufzugindustrie
Entwicklungen, Unternehmenspolitik und Arbeitsbelastungen in der deutschen Aufzugindustrie. Eine Bestandsaufnahme
Studierende im Betrieb
Informationen für Praktikantinnen und Werkstudentinnen in der Metallwirtschaft
Mobbing gegen Kreativität - Innovation - Demokratie
1994
Bildschirmarbeit und Gesundheit
Prävention durch Arbeitsgestaltung - Materialien
Trends - Leitbilder für Arbeit und Technik: Computer - von der Maschine zum Werkzeug
Lieber gesund feiern als krankschuften
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
ISO 9000 - Vom Management der Qualität zur Qualität des Managements?
Gesundheitszirkel und betriebliche Gesundheitsgruppen
Betriebliche Erfahrungen, Praxisberichte, Konzepte, Widersprüche
Gruppenarbeit - Mitbestimmungschance für die Betriebsräte oder neue Rationalisierungsstrategie des Managements?
Erscheinen im Rahmen des Beratungsinstitutes MUT
1995
Psychische Belastungen bei der Arbeit an CNC-Maschinen
Bericht einer Betriebsräte-Fachtagung
Business Reengineering
Neukonstruktion statt Schlankheitskur
Software
eine Technologie verändert die Welt
Job Creation
Beschäftigung durch neue Produkte
Mit Mann und Maus
Belastungsfaktoren im Büro
IG Metall
Abt. Automation/Technologie
Humanisierung der Arbeit

Trends
Leitbilder für Arbeit und Technik
COMPUTER
von der Maschine zum Werkzeug
IG Metall
Abt. Automation/Technologie
Humanisierung der Arbeit

IG Metall

Hauptamtliche und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus neun Verwaltungsstellen eignen sich in diesem Qualifizierungsprojekt Wissen und Erfahrungen über Technologieentwicklungen und neue Formen der Arbeitsorganisation sowie bestimmte Arbeitstechniken an. Sie wollen damit die Befähigung erlangen, selbst Technologiearbeitskreise in den Verwaltungsstellen zu leiten, Seminare für Verwaltungsstellen durchzuführen, betriebliche Projekte zu begleiten und ihr Wissen und ihre Erfahrungen in die Arbeit der Organisation auf örtlicher Ebene einzubringen. Bestandteil der Qualifizierung ist auch die Begleitung der praktischen Tätigkeit der teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen in ihren Arbeitskreisen und betrieblichen Projekten.

BETRIEBSBERATUNG

Betriebliche EDV-Systeme sind für die Betriebsräte immer noch die wichtigsten Anwendungsfälle, in denen ihnen Technologie gegenübertritt. Andererseits sind nicht alle Gliederungen der Organisation in der Lage, dem daraus entspringenden Beratungsbedarf Rechnung zu tragen. Deshalb ist es weiterhin notwendig, Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte bei der Erarbeitung, Erstellung und Durchsetzung von Betriebsvereinbarungen sowie bei der Anwendung der ihnen gegebenen Mitbestimmungsrechte zu beraten und zu unterstützen. Dies kann allerdings nur in ausgewählten Pilotfällen erfolgen, in denen betriebliche Erfahrungen zu innovativen Lösungen führen, die dann für die Gesamtorganisation verwendbar sind.

Ziele sind unter anderem die Wahrung der Persönlichkeitsrechte (Datenschutz), die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Gewährleistung einer ausreichenden Qualifizierung, eine humane Arbeitsorganisation, Beschäftigungssicherung und eine akzeptable Technikgestaltung. Eine ständige Information über abgeschlossene Betriebsvereinbarungen für Betriebsräte und Verwaltungsstellen soll anregend und mobilisierend für andere Bereiche wirken.

GESUNDHEIT ALS HANDLUNGSFELD FÜR BESCHÄFTIGTE

Das schon im Geschäftsbericht 1989 bis 1991 beschriebene Gemeinschaftsprojekt von Hans-Böckler-Stiftung, Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) und der Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung mit dem Titel „Gesundheit als Handlungsfeld für Beschäftigte“ wurde bis zum Jahr 1994 fortgeführt und ist nunmehr abgeschlossen.

Ziel des Projektes war die Einbeziehung, Beteiligung und Aktivierung von Beschäftigten in der betrieblichen Gesundheitspolitik. Ausgangspunkt war die These, daß es nicht in erster Linie am Gesundheitsbewußtsein der Beschäftigten, sondern vielmehr an den erforderlichen Handlungsmöglichkeiten zur Veränderung und Verbesserung betrieblicher Arbeitsbedingungen, der installierten Betriebsmittel oder aber an den entsprechenden organisatorischen Abläufen fehlt. In dem Projekt wurde daher der Frage nachgegangen, wie ein gewachsenes Gesundheitsbewußtsein in den Betrieben und die gleichzeitig wachsenden Ansprüche an Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte und Arbeitsumwelt in ein

gesundheitspolitisches Engagement überführt werden können. Insbesondere für die Technik- und Organisationsgestaltung sollte so das Expertenwissen der Beschäftigten zu ihrer persönlichen Arbeitssituation erschlossen und für die zukünftige Arbeits- und Technikgestaltung nutzbar gemacht werden.

Im Verlauf des Projektes wurde deutlich, daß die Ausgangsthese des Projektes zutraf. In exemplarisch ausgewählten Pilotbetrieben und in vielen Diskussionen mit Beschäftigten und Interessenvertretungen zeigte sich, daß betriebliche Gesundheitskampagnen auf ein hohes Interesse bei den Beschäftigten stoßen und den Betroffenen neue Beteiligungsmöglichkeiten an der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen eröffnen.

Die engagierte Beteiligung der Beschäftigten in den Pilotprojekten und deren praktische Vorschläge zur Veränderung der installierten Technik, der bestehenden Organisation und des Umfeldes der jeweiligen Arbeitsbereiche lassen den Schluß zu, daß die verfolgte Zielsetzung „Aufzeigen von Möglichkeiten für eine präventive Arbeits-, Organisations- und Technikgestaltung" weitestgehend erreicht wurde. Das Projekt verdeutlichte zudem, daß die Gestaltung von Arbeit und Technik mit einer direkten Beteiligung der Betroffenen ihren akademischen Charakter verliert und daß die Einbeziehung der Beschäftigten in die Entwicklung sozialverträglicher Unternehmenskonzepte unersetzlich ist. Aus dem Projekt heraus entstanden folgende Handlungshilfen für Beschäftigte und Interessenvertretung:

Handbuch „Lieber gesund feiern als krankschuften"

Dieses Handbuch richtet sich an die Zielgruppe Beschäftigte und versucht, sie durch grundlegende Informationen über das Verhältnis von Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Belastungen zur Eigeninitiative und zu präventiv orientiertem gesundheitlichen Handeln anzuregen. Das Handbuch ist mit zahlreichen Beispielen illustriert. Veröffentlicht wurde es im Verlag der Fachhochschule Frankfurt.

Handbuch „Mit Mann und Maus – Belastungsfaktoren im Büro"

Mit dieser Handlungshilfe wird speziell die Problematik von Gesundheitsbelastungen an Frauenarbeitsplätzen in der Verwaltung aufgegriffen. Neben der Beschreibung solcher Belastungen gibt sie Hinweise und Anregungen, wie durch aktives Eingreifen Arbeitsbedingungen verbessert werden können. Die Schrift richtet sich gleichermaßen an Beschäftigte und Interessenvertreter. Veröffentlicht wird sie ebenfalls im Verlag der Fachhochschule Frankfurt.

Broschüre „Gesundheitszirkel und betriebliche Gesundheitsgruppen"

Dieses Projektergebnis beschäftigt sich speziell mit Konzepten und Ansätzen im Bereich von betrieblichen Gesundheitszirkeln bzw. betrieblichen Gesundheitsgruppen. Der Bericht beleuchtet die Entstehungsgeschichte der Gesundheitszirkel in Deutschland sowie die wichtigsten Konzepte und Ansätze. Anhand zahlreicher betrieblicher Beispiele werden Unterschiede bestehender Beteiligungsformen am betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgezeigt. In einem dokumentierten Gruppengespräch berichten Betriebsräte über ihre Erfahrungen mit Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Broschüre richtet sich an Betriebsräte und Vertrauensleute und soll die persönliche

Meinungsbildung zu Gesundheitszirkeln bzw. Gesundheitsgruppen fördern. Sie wurde in der Reihe „Werkstattberichte" der Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit veröffentlicht.

Dokumentation „Psychische Belastungen bei der Arbeit an CNC-Maschinen"

Hierbei handelt es sich um den Bericht über eine Betriebsrätefachtagung, die gemeinsam mit der Evangelischen Akademie in Friedewald durchgeführt wurde, um das nur sehr schwer zugängliche Gesundheitsthema „Psychische Belastungen" anhand eines exemplarischen Bereichs der Metallwirtschaft zu diskutieren. Der Bericht, der in der Reihe „Dokumentationen" veröffentlicht wird, ist die Basis für weitergehende Aktivitäten im Bereich der Arbeits-, Organisations- und Technikgestaltung an numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen.

Dokumentation „Betriebliche Projekte aus dem Bereich gesundheitsbezogenen Handelns von Beschäftigten"

In dieser Dokumentation sind 60 betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte aufgelistet, in denen die Einbeziehung von Beschäftigten beim betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz als Gegenstand der gewerkschaftlichen Betriebspolitik behandelt wurde. Das dabei aufgenommene Spektrum reicht von Gesundheitsaktionen über belastungs- und gesundheitsorientierte Belegschaftsbefragungen bis hin zur Arbeit in betrieblichen Gesundheitszirkeln. Der Bericht ist in der Reihe „Manuskripte" (Nr. 103) der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht worden.

SEMINARREIHE „ARBEITS- UND TECHNIKGESTALTUNG"

Seit mehreren Jahren zeichnete sich ab, daß die beiden aufeinander aufbauenden Seminartypen „Rationalisierung und Betriebsverfassung" (I und II) immer weniger den betrieblichen Gegebenheiten entsprachen. Die Teilnehmerzahlen gingen zurück, was sich vor allem bei den regionalen Seminaren auswirkte. Diese Entwicklung war besonders deshalb problematisch, weil sich zur gleichen Zeit das Rationalisierungstempo in den Betrieben erheblich beschleunigte.

Ursache für diese negative Entwicklung war unter anderem, daß die Seminare zur Rationalisierung weitgehend „Einzelfall"-Maßnahmen darstellten und behandelten (Beispiel: Einführung eines CAD-Systems). In den Betrieben setzte sich aber zunehmend ein systemisch orientiertes Rationalisierungshandeln der Unternehmer durch (Umstrukturierung ganzer Bereiche, Verlagerung von ganzen Produktionsabschnitten, Reduzierung von Fertigungstiefe). Dies verschärfte sich mit den neuen Produktions- und Managementkonzepten (Lean Production usw.).

Exemplarisch verdeutlichen läßt sich das an der Gruppenarbeit, die von immer mehr Geschäftsleitungen in den letzten Jahren „entdeckt" wurde. Allerdings sehen sie Gruppenarbeit nicht als Möglichkeit, Arbeit attraktiver zu gestalten, sondern als Hebel effektiverer Rationalisierung. Sie wollen zwar die Beschäftigten beteiligen, jedoch vor allem am „Kontinuierlichen Verbesserungsprozeß" (KVP). Verschärfter Leistungsdruck, zunehmende Konkurrenz unter den Beschäftigten und Personalabbau werden damit zu möglichen Folgen von Grup-

penarbeit. Dies führte bei vielen Betriebsräten zur Verunsicherung und zu einem verstärkten Bedarf an zielgerichteter Qualifizierung.

Seit 1993 wird im Rahmen einer Arbeitsgruppe, an der die Abteilungen Automation – Technologie – Humanisierung, Bildungspolitik sowie Kolleginnen und Kollegen zentraler Bildungsstätten beteiligt sind, über die Entwicklung eines neuen Seminarkonzeptes „Arbeit und Technik" diskutiert. 1994 wurde das neue Grundlagenseminar „Arbeits- und Technikgestaltung" erprobt. In diesem Seminar werden die wesentlichen Unterschiede zwischen den bisherigen und den neuen Rationalisierungskonzepten der Unternehmen herausgearbeitet und darüber hinaus Möglichkeiten für betriebliche Gestaltungspolitik aufgezeigt.

Zusätzlich wurden mehrere Kurzseminare konzipiert, um Betriebsräte bei speziellen Rationalisierungsmaßnahmen zu unterstützen. Beispiele dafür sind:

- Fertigungsinseln und Gruppenarbeit;
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß;
- das „schlanke" Büro;
- ISO 9000.

In diesen Kurzseminaren wurde spezifisches Wissen zum Umgang mit den neuen Herausforderungen vermittelt.

Diese inzwischen im Bildungszentrum Sprockhövel mehrfach erprobten Seminartypen werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr gut angenommen. Die Kurzseminare sollen künftig vor allem auf der Ebene der Bildungsregionen bzw. der Verwaltungsstellen – möglichst betriebsnah – durchgeführt werden.

Die Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit wird das Seminarkonzept „Arbeit und Technik" auch zukünftig aktiv begleiten,

- um für neue Themen entsprechende Seminare zu entwickeln,
- um bisherige Seminarthemen zu aktualisieren,
- um Referentinnen und Referenten vor Ort zu qualifizieren.

ZUSAMMENARBEIT MIT TECHNISCHEN HOCHSCHULEN

Um den Zugang zu Hochschulabsolventen zu verbessern, erwies es sich als notwendig, auf dem Gebiet der Hochschulpolitik, vor allem bei den technischen Fachkräften, initiativ zu werden. Hierzu wurde eine Broschüre „Studierende im Betrieb" erstellt. Sie sollte Studierende und IG-Metall-Funktionäre über die Möglichkeiten und Erfordernisse der Interessenvertretung von Studierenden informieren, besonders wenn diese als Werkstudenten oder Praktikanten in Metallbetrieben tätig werden.

Beteiligung an Ringvorlesungen, Kooperationsseminare, Mitarbeit im universitären Kooperationsausschuß, Durchführung von Zukunftswerkstätten, Innovationsarbeitskreise, ein Workshop zu ISO 9000 sind Beispiele für die Zusammenarbeit mit technischen Fachdisziplinen, die dem Ziel dienen sollen, gewerkschaftliche Technologievorstellungen einzubringen und künftige Ingenieure

und Naturwissenschaftler für die IG Metall zu gewinnen. In diesem Rahmen wurde auch eine Reihe von Kooperationsangeboten technisch-wissenschaftlicher Einrichtungen angenommen.

Der vor über zehn Jahren von IG Metall und DGB entwickelte Modellstudiengang für Maschinenbau und Elektrotechnik wurde erneut in die Diskussion gebracht. Eine Überarbeitung erfolgt im Zusammenwirken mit einer Technischen Universität. Die innovativen Kernelemente, zum Beispiel Projektstudium, Interdisziplinarität und die Vermittlung sozialer Kompetenz, sind heute aktueller denn je.

Mitarbeit in inner- und außergewerkschaftlichen Gremien

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Arbeitsbereich Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit waren im Berichtszeitraum für die IG Metall in einer Vielzahl von Gremien und Ausschüssen tätig. Dazu zählten unter anderem Beiräte der Hans-Böckler-Stiftung, des DGB, des RKW, Sachverständige des Bundesministers für Forschung und Technologie, der Fraunhofer-Gesellschaft und des Vereins deutscher Ingenieure. Hinzu kamen Initiativen in den einzelnen Bundesländern – beispielsweise im Rahmen des Programms „Arbeit und Technik" in Sachsen.

STAATLICHE FORSCHUNGS- UND TECHNOLOGIEPOLITIK

Unsere gegenwärtige Wirtschafts- und Beschäftigungskrise wird vielfach als Technologie- und Innovationskrise diagnostiziert. Wettbewerbsfähigkeit kann danach nur im Technologiewettbewerb wiedergewonnen werden. Richtig ist: Wir haben eine Krise der falschen Produkte, falscher Produktions- und nicht zuletzt falscher Lebensweisen. Industrielle Produktionen mit hohem Umwelt- und Ressourcenverbrauch werden an Bedeutung verlieren. Wir werden uns unser bisheriges Wohlstandsmodell immer weniger leisten können. Falsch ist die Auffassung, daß Zukunft nur durch „Schlüsseltechnologien" gestaltet werden kann. Technologien sind vielmehr auf zukünftige Problem- und Bedarfsfelder zu beziehen und dafür zu entwickeln.

Die IG Metall fordert von der staatlichen Forschungs- und Technologiepolitik, daß sie den absehbaren Strukturwandel vorbereitet und begleitet. Sie muß bereits heute nach den Antworten für die Fragen von morgen suchen. Solche Zukunftsthemen sind zum Beispiel die Umwelt- und Lebensqualität, Fragen der Arbeit: wie, was, wozu, wann, wie lange arbeiten wir?, die Ressourcenproduktivität, die Altersgesellschaft, Individualität und Mobilität, Kommunikation (Stichwort: Das „globale Dorf" – die Mediengesellschaft), persönliche Sicherheit und demokratischer Rechtsstaat oder die Verschuldungskrise. In öffentlichen Innovationsdiskursen sind dazu zukunftsweisende Leitbilder und Szenarien von Arbeit, Technik und Umwelt zu entwerfen, die Annahmen und Gestaltungsmöglichkeiten für künftige Entwicklungen aufzeigen.

Ende 1992 startete der Bundesminister für Forschung und Technologie das Projekt „Strategien für die Produktion im 21. Jahrhundert". Damit sollten „zukunftsweisende Denkansätze" über die „Produktion der Zukunft" entwickelt werden. Die Leitung hatte Professor Warnecke (Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft). In acht miteinander vernetzten Arbeitskreisen wurden die Themen bearbeitet und in einem Gesprächskreis koordiniert und abgestimmt. Im Mai 1994 wurde vom Forschungsminister ein „Strategiepapier" vorgelegt, erarbeitet von etwa einhundert Beteiligten aus Industrie, Gewerkschaften und Wissenschaft. Die IG Metall war durch Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit in sechs von acht Arbeitskreisen und im Projektgesprächskreis vertreten. Ziel war es, bis zum Frühjahr 1995 ebenfalls mit Beteiligung der IG Metall – ein staatliches Förderprogramm „Produktion 2000" zu erarbeiten (mit einem Volumen von rund 500 Millionen DM).

Die Ausgangsfrage war, mit welchen Strategien und Produkten sich die „neuen turbulenten Zukunftsmärkte" erschließen lassen. Gefragt werden sollte nach dem Verbraucherverhalten und nach dem Handlungsbedarf für Industrie, Wissenschaft und Staat.

Seitens der IG Metall wurden folgende Anforderungen an das Programm eingebracht:

1. Das Programm muß zukunftsorientiert sein. Dafür sind Leitbilder und Szenarien für die Produktorganisation, für Technik und Industriearbeit zu entwickeln. Vorrang müssen komplexe Fragen haben, die technische, organisatorische und arbeitsbezogene Problemlösungsstrategien miteinander verzahnen. In Verbundprojekten ist der Betriebs-, Branchen- oder Regionalbezug zu gewährleisten (Stiften von kooperativen Netzwerkpartnerschaften). Nutzer und Betroffene müssen sich in die Entwicklung von Technik, Organisation und Produkten einbringen können. Die Tarifvertragsparteien sind an der Steuerung, Durchführung und Umsetzung programmbegleitend zu beteiligen. Damit auch unkonventionelle Ideen eine Chance haben, sind „Querdenkerprojekte" zu fördern.

2. Die deutsche Industrie benötigt auch für die Zukunft ein hohes Produktivitätsniveau, damit Deutschland ein „Hochlohnland" mit qualifizierten und gut entlohnten Arbeitnehmern bleibt. Mit ihren Produkten und Dienstleistungen müssen die deutschen Unternehmen auf globalen Märkten wettbewerbsfähig sein, die sich durch eine starke Konkurrenz, kurze Produktlebenszyklen sowie schwankende und differenzierte Nachfrage auszeichnen. Sie sollten qualitativ hochwertig sein, die Ressourcenproduktivität steigern, den Materialverbrauch verringern und zu einer fehlerfreundlichen Technik führen. Die dazu notwendigen Innovationen dürfen jedoch nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erhalten; sie müssen auch alte Arbeitsplätze sichern oder neue schaffen. Die Qualität der Arbeit ist nach gesundheitsverträglichen, lernförderlichen oder altersangemessenen Kriterien zu verbessern.

Eine erste Zwischenbilanz am Ende des Jahres 1994 führte zu einer Reihe von Schlußfolgerungen hinsichtlich des zukünftigen Programms:

Problemlösungen für Zukunftsfragen sollen verstärkt zum Gegenstand staatlicher Forschungs- und Technologiepolitik gemacht werden. Der bisherige For-

schungsglaubenssatz, daß sich nur über die Förderung von „Schlüsseltechnologien" (wie Mikroelektronik oder Gentechnologie) die deutsche Wettbewerbsfähigkeit erhalten läßt, wird aufgegeben. Wichtiger sind miteinander vernetzte Systemtechnologien, wie die Verkehrs-, Umwelt- oder Energietechniken. Die bisherigen Wettbewerbsstärken, beispielsweise im Maschinen- und Fahrzeugbau oder in der Energie- und Umwelttechnik, sind innovativ weiterzuentwickeln, anstatt endlos über mangelnde „technologische Wettbewerbsfähigkeit" oder „Technikfeindlichkeit" zu klagen. Wissenschaft und Forschung sind anwendungsbezogener auszurichten und mit marktnahen Entwicklungen der Industrie abzustimmen. Dabei werden hohe Wertschöpfung, hohes Beschäftigungsniveau, hohe Qualität der Arbeit sowie Umwelt- und Ressourcenschonung angestrebt. Die Projektorganisation (Projektverbünde, Großprojekte oder Netzwerke) sollte grundsätzlich in eine Konzeptentwicklungs- und Realisierungsphase unterteilt werden. Eine Beteiligung der IG Metall wird sichergestellt; noch offen ist allerdings deren Ausmaß.

Sollten sich die vorläufigen Ergebnisse im endgültigen Programm „Produktion 2000" und in dessen Förderpraxis wiederfinden – einige Anzeichen sprechen dafür –, käme das einer kleinen Revolution staatlicher Forschungs- und Technologiepolitik gleich. Das länger als zehn Jahre geltende Dogma, an erster Stelle die Grundlagenforschung zu fördern, wird korrigiert. Denken in ganzheitlichen Problembezügen erhält Vorrang. Staatliche Technologiepolitik wird innovativer und der Zukunftsvorsorge verpflichtet. Schließlich entsprechen diese veränderten Schwerpunkte alten Forderungen der IG Metall, wonach der Staat innovative Rahmenbedingungen zu setzen hat, die einen sozialen und ökologischen Zukunftsbezug haben.

PROGRAMM „ARBEIT UND TECHNIK"

Das Programm „Arbeit und Technik" ging aus dem ehemaligen Programm „Humanisierung des Arbeitslebens" hervor. Es ist aufgrund seines Ursprungs das einzige Förderprogramm des Bundesministeriums für Forschung und Technologie, in dem die Gewerkschaften „gestaltenden Einfluß" ausüben können. Konzipiert wurde es, um einem erweiterten Innovationsansatz (Technik, Organisation, Mensch und Gesundheit als Bestandteile eines ganzheitlichen Gestaltungsfeldes) den Weg in die deutsche Industrie zu bahnen.

Allerdings wird das Programm im Forschungsministeriums aus politischen Gründen (seine Wurzeln reichen bis zu Hans Matthöfer als Forschungsminister zurück!) nicht sehr „geliebt". Seit Jahren wird es in seinem Fördervolumen heruntergefahren (1988 waren es noch 110 Millionen DM, 1995 werden es nur noch 67 Millionen DM sein). Vor allem die aktive Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern hat bisher verhindert, daß das Programm in seinen Inhalten und Schwerpunkten eingeschränkt wurde. Dabei halfen die gewerkschaftlichen Erfahrungen, mit dem Niedergang industrieller Betriebe und Branchen in den neuen Bundesländern, die in der Konjunkturkrise 1992 bis 1994 für die alte Bundesrepublik plötzlich ebenfalls aktuell wurden, fertig zu werden.

Das Programm wird in seiner strategischen Bedeutung als Beitrag zur Standortsicherung weder von der Politik, noch von der Industrie oder gar von der

Wissenschaft genügend gewürdigt. Es hatte schon sehr frühzeitg neue Themen aufgegriffen, deren wichtige Funktion sich oft erst Jahre später zeigte. So wurden zum Beispiel die Bedingungen von Gruppenarbeit lange vor der jetzigen breiten Diskussion in Projekten des Programms bearbeitet und erprobt. Die Ergebnisse haben gezeigt, daß die Beteiligung von Beschäftigten mehr ist als „Humanisierung". Sie ist häufig der Schlüssel zu neuen Innovationspfaden und -ansätzen und somit eine Voraussetzung für die attraktive Gestaltung des Industriestandortes Deutschland.

Das staatliche Forschungsprogramm „Arbeit und Technik" ist deshalb auch für die Zukunft als „Wissensgenerator" für andere Forschungsprogramme unverzichtbar. Einer der wichtigsten Schwerpunkte muß dabei in der Erforschung und Gestaltung zukünftiger Arbeitsteilung in und zwischen den Betrieben und im Verhältnis von Produktion und produktionsnahen Dienstleistungen liegen. Schließlich entscheidet über das Fortbestehen des Industriestandortes Deutschland vor allem, wie sich dieser neue „Mix von Arbeitsteilung" ausformt.

Die IG Metall ist durch Mitarbeiter der Abteilung Automation – Technologie – Humanisierung der Arbeit im „Gesprächskreis Arbeit und Technik" sowie in den Sachverständigenkreisen „Moderne Arbeits- und Produktionskonzepte" und „Dienstleistungen und Informationstechnologien" vertreten.

PROGRAMM „QUALITÄTSSICHERUNG"

Das Bundesministerium für Forschung und Technologie fördert seit 1992 über den Projektträger „Fertigungstechnik und Qualitätssicherung" das Programm „Qualitätssicherung" (Volumen rund 450 Millionen DM, Laufzeit bis 1996). Die IG Metall beteiligte sich an der Programmdiskussion, konnte aber nie die Themenstellungen in dem Maße beeinflussen, wie dies im Programm „Arbeit und Technik" möglich war. Nachteilig an diesem Programm ist die Ausgestaltung der indirekt-spezifischen Förderung, die weder eine Begutachtung der Projekte, noch eine Diskursbegleitung während der Programmlaufzeit vorsieht. Hier spielte noch die alte Philosophie der staatlichen Forschungslenker mit, daß Gewerkschaften in „Fachprogrammen nichts zu suchen haben".

Dennoch gelang es den Gewerkschaften, bei der Technologischen Beratungsstelle des DGB in Nordrhein-Westfalen ein Projekt zu plazieren, mit dem die neuen Qualitätsphilosophien (ISO 9000, TQM) in ihren Bezügen zur Betriebspolitik untersucht werden. Daraus entstanden verschiedene Handlungshilfen, die insbesondere von Betriebsräten genutzt werden können.

Im Programmkomitee der „Karlsruher Arbeitsgespräche: Qualitätsmanagement" ist die IG Metall mit Sitz und Stimme vertreten.

Europäische Technologiepolitik

Für den Europäischen Gewerkschaftsbund wurde ein technologiepolitisches Aktionsprogramm entwickelt, in dessen Rahmen Aktivitäten bei der Gestaltung

von Bildschirmarbeitsplätzen und von Arbeitsplätzen in der Hausgeräteindustrie gestartet wurden. Beiträge zur Formulierung einer europäischen Technologiepolitik wurden in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung geleistet. In Vorbereitung des 4. Rahmenprogramms zur Förderung von Zukunftstechnologien wurden unsere Leitbilder einer am Menschen ausgerichteten Technikentwicklung, also Alternativen zu den herrschenden Produktionskonzepten, eingebracht (anthropozentrische Fabrik, humanzentriertes CIM, facharbeitergerechte Werkzeugmaschinensteuerung). Eine Grundsatzposition zur Zukunft der Technologie in Europa wurde ebenfalls entwickelt. Bei der französisch-schweizerischen „Fondation pour le Progrès de l'Homme" kam es zur Mitarbeit vor allem auf dem Gebiet des Umweltschutzes. Das Ziel war, innovative Produktideen im Bereich der Umwelttechnologie zu fördern.

Zukunft der Arbeit

Die Liste von Schlagworten aus der Managementdiskussion wird zusehends länger. „Lean Production", „TQM", „KVP" oder „Business Reengineering" sind nur einige der aktuellen Begriffe. Nicht selten werden damit altbekannte Rationalisierungsmethoden lediglich neu etikettiert. Andererseits ist in einer Reihe von Fällen tatsächlich ein tiefgreifender Wandel von Managementkonzepten und Arbeitsstrukturen zu beobachten, die sich deutlich von denen vergangener Jahre und Jahrzehnte unterscheiden.

Insbesondere die Veränderungsdynamik in der Informatikbranche wird sehr oft angeführt, wenn die Entwicklungen der Unternehmenskonzepte von morgen aufgezeigt werden sollen, da in dieser Branche manches rascher und kontrastreicher als in anderen Bereichen abläuft. Diesen Trends, so die Empfehlung, kann man Entwicklungsrichtungen, Risiken, Chancen und künftige Handlungsalternativen in anderen Industriezweigen entnehmen. Voraussetzung ist aber, daß künftig in immer mehr Wirtschaftszweigen die Regeln gelten, nach denen in der Informatikbranche schon heute gehandelt wird.

DIE INFORMATIKBRANCHE – VORREITER FÜR NEUE UNTERNEHMENSKONZEPTE?

Je größer die globalen Märkte, desto mächtiger werden in der Informatikbranche auch kleine Mitspieler. Wurden früher die Kleinen von den Großen gefressen, so überholen in Zukunft die Schnellen die Langsamen – exemplarisch zeigt dies der Fall Microsoft contra IBM.

Neue Möglichkeiten der Informationstechnik und Telekommunikation fördern die Entstehung sogenannter „virtueller Unternehmen", die mit wenig eigenem Personal und weltweiten Lizenzen riesige Umsätze kontrollieren. Sie üben dabei einen unverhältnismäßig großen wirtschaftlichen Einfluß aus, indem sie weitgespannte Kooperationen zwischen Unternehmen steuern, die auf anderen Gebieten durchaus gegeneinander konkurrieren (können). Solche hochflexiblen

Verbünde laufen den bürokratischen Giganten der Informatikbranche, deren Haupthindernis ihre eigene Größe ist, immer mehr den Rang ab.

Mit dem Wandel der ökonomischen Bedeutung von Größe und Zeit verändern sich vor allem zwei Dinge: die Art und Weise, wie Menschen arbeiten und wie Unternehmen geführt werden. Bei einer wachsenden Zahl solcher Firmen gibt es weder feste Stellenbeschreibungen, noch langfristige Karrierepläne und schon gar keine Stechuhren, die registrieren, wieviel Zeit jemand am Arbeitsplatz verbracht hat. Arbeitszeiten und -mengen bestimmt jeder selbst. Gearbeitet wird in kleinen Teams, die ihre jeweiligen Projekte ziemlich eigenständig durchführen. Ist eine Aufgabe abgeschlossen, löst sich die Gruppe auf, die einzelnen Mitglieder suchen sich andere Kollegen, mit denen sie gemeinsam neue Vorhaben angehen.

Weil sich diese Firmen mehr denn je auf eine unablässige Folge von Projekten einstellen müssen, von denen jedes eine andere Kombination von Wissen, Fähigkeiten und Erfahrung verlangt, läßt sich die erforderliche Flexibilität nur mit stets neu zusammengesetzten Teams erzielen, die weitgehend autonom und quasi unternehmerisch handeln. Bislang waren solche Arbeitsformen allerdings kaum zu verwirklichen, weil der dafür erforderliche hohe Koordinationsaufwand nicht beherrschbar gewesen wäre. Mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien als Koordinationshilfsmittel, vor allem aber mit vernetzten PC (Information Highway = Datenautobahn) und teamorientierter Software (Groupware), ändert sich dies.

Die neue Form der Unternehmensführung bietet allen Beschäftigten unbeschränkten Zugang zu jeder für ihre Tätigkeitsfelder relevanten Information. Dienstwege, Hierarchien und Bereichsgrenzen verlieren ihre Bedeutung, weil Informationen auf elektronischen „Marktplätzen" frei verfügbar sind.

Ebenso ergeht es den Begriffen „Arbeitszeit" und „Arbeitsort"; denn mit der „neuen" Technik spielt es für Informationsarbeiter kaum noch eine Rolle, wann und wo sie arbeiten – jeder tut es dort, wo es am sinnvollsten und bequemsten für ihn ist.

Soweit die Szenarien der Zukunft, die, wie gesagt, in einigen Informatikfirmen durchaus schon Züge von Alltäglichkeit tragen.

DROHEN UNS VIRTUELLE UNTERNEHMEN?

Wie dies fast immer so ist, hat auch hier die geschilderte Entwicklung ihre zwei Seiten. Auf der einen Seite verspricht sie in wenig hierarchischen Strukturen ein hohes Maß an Eigeninitiative mit großen individuellen Freiheiten. Demgegenüber steht die Tatsache, daß sich derartige Konzepte vor allem für dynamische, hoch qualifizierte und meist auch junge Menschen eignen. Wer – aus welchen Gründen auch immer – mit dem hohen Tempo nicht (mehr) Schritt halten kann, wer den rasch wechselnden Anforderungen nicht gewachsen ist, der fällt schnell durch das Raster und findet sich dann nicht selten bei den „Working Poor" (Arbeitslosen) wieder. Schon heute ist in den USA diese andere Seite der Medaille zu erkennen.

Hinter alledem offenbart sich letztlich eine andere Einstellung zur Arbeit und zum Arbeitgeber, die sich grundlegend von der vorangegangener Generationen unterscheidet. Ist also, angesichts des unübersehbaren Erfolgs neuer Unternehmenskonzepte in der Informatikbranche, die großen Raum für Kreativität und Eigeninitiative versprechen, auch andernorts mit deren Umsetzung zu rechnen? Nicht wenige Fachleute prognostizieren ja schon länger das allmähliche Ende der „konventionellen" Arbeitsplätze und der Manager „alter" Art. Dabei gehen sie von folgender Annahme aus: Wenn Menschen selbst über ihren Arbeitseinsatz bestimmen können, brauchen sie keine Aufpasser mehr. Wer nach Leistung bezahlt wird, sorgt schon selbst dafür, daß er seine Arbeitskraft optimal nutzt.

In einer Ökonomie, die immer stärker von der Zeit statt nur vom Geld beherrscht wird, ist eine ganz andere Arbeitsweise notwendig als bisher. Konnte man es sich früher vielleicht noch erlauben, einen zu bearbeitenden Vorgang an verschiedenen Stellen des Unternehmens über Wochen liegenzulassen, so ist das künftig immer weniger möglich. Es muß an Ort und Stelle und sofort entschieden und gehandelt werden. Alte Formen von Hierarchie und Bürokratie stören da nur, weil sie kaum etwas anderes bewirken, als dem arbeitenden Menschen die immer kostbarer werdende Zeit zu rauben.

Von daher gesehen, ist es richtig, weitere einschneidende Veränderungen für die Metallwirtschaft zu prognostizieren – doch ob die Informatikbranche für diese Veränderungen als Vorreiter dienen wird, ist mehr als fraglich.

Das virtuelle Unternehmen ist sicherlich eine konkrete Utopie mit vielen arbeitsrechtlichen, sozialen und tarifrechtlichen Fragezeichen. Realistischerweise „droht" es aber zunächst nur da, wo auch die Produkte „virtuellen Charakter" (ein Beispiel ist das Produkt „Information") annehmen können. In der Güter- und Warenproduktion gelten andere Gesetze. Das gilt zumindest dort, wo nicht nur Know how und innovationsarme Zulieferprodukte für Finalproduzenten gefertigt werden.

Anders ausgedrückt: Das virtuelle Unternehmen wird in der Metallwirtschaft überall dort Wirklichkeit werden, wo die Reduzierung der Fertigungstiefe den Wertschöpfungsprozeß auf das günstige Zukaufen von weltweit verfügbaren Einzelteilen reduziert. Dieser Prozeß mag zwar einige wenige Spezialisten in Entwicklung und Vertrieb ernähren, eine Perspektive für den Industriestandort Deutschland ist dies nicht.

Die IG Metall wird daher die Frage nach der Zukunft von Arbeit in den nächsten Jahrzehnten mit der Entwicklung von Arbeit in der Güter- und Warenproduktion verbinden müssen.

DER MENSCH LEBT NICHT VON DER INFORMATION ALLEIN!

Die Informationsverarbeitung ist in der Bundesrepublik Deutschland zu einem wichtigen Wirtschaftssektor geworden. Laut Bundesanstalt für Arbeit ist hier bereits rund die Hälfte aller Erwerbstätigen zu finden – mit steigender Tendenz. Immerhin 80 vH der dringend benötigten neuen Arbeitsplätze sollen – einer Untersuchung der EU zufolge – in Klein- und Kleinstunternehmen der Dienst-

leistungs- und Informationsbranche, also vor allem bei den künftigen Anliegern der Datenautobahnen, entstehen.

Das Heranwachsen der sogenannten Nintendo-Generation beschert uns zudem in den nächsten Jahren einen steigenden Anteil von Erwerbsfähigen mit Erfahrungen im Umgang mit Computern und einem wahrscheinlich sehr hohen Ausbildungsniveau. Dadurch wächst in einer neuen Arbeitskultur auch ein neuer Typus von Arbeitnehmern heran. Die Tendenz zu Individualisierung und Selbstverwirklichung, eine zunehmende Vielfalt von Arbeits- und Lebenssituationen, der Übergang von der Normal- zur Wahlbiographie sind nur einige Facetten des damit einhergehenden Wertewandels.

Werden aber dadurch Differenzen und Definitionen, die die klassische Industriegesellschaft bestimmten, hinfällig? Laufen damit „alte" Institutionen Gefahr, zu bloßen Fassaden degradiert zu werden? Müssen sich auch Gewerkschaften, wie alle anderen organisierten sozialen Systeme (Parteien, Verbände, Verwaltungen, Unternehmen usw.), verstärkt auf Mitglieder als Individuen, auf wachsende Vielfalt, Komplexität, Dynamik und nicht zuletzt auf Unvorhersehbares einstellen? Oder wird es vielleicht doch eine neue Aufgabe der Gewerkschaften sein, nicht nur die kollektiven Sicherungsinteressen, sondern auch die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu befördern?

Wahrscheinlich wird beides zutreffen. Der neue Typus von Beschäftigten kommt! Er wird aber nicht der Typus der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von morgen sein. Weder Informationen noch Dienstleistungen erfüllen letztlich einen Selbstzweck. Beide werden nur da expandieren, wo auch eine leistungsfähige Güter- und Warenproduktion vorzufinden ist.

Dies ist eine Tatsache, auch wenn das Beispiel der Obstverkäufer scheinbar etwas anderes lehrt. Obstverkauf ist offensichtlich lukrativer und interessanter als Obstanbau – so verdient ein deutscher Obsthändler an einer Banane mehr, als die Akteure der gesamten „Wertschöpfungskette" vor ihm. Doch Obst läßt sich nur verkaufen, wenn es auch angebaut und geerntet wird! Das Beispiel zeugt somit keineswegs von einer Überlegenheit des Handels (also der Dienstleistung), und, in der Sprache der Informatiker ausgedrückt: Es zeugt auch nicht von einer Überlegenheit der Software gegenüber der Hardware. Zu Tage treten lediglich ungleiche Verteilungsregeln, in denen die an der Produktion beteiligten Akteure eindeutig benachteiligt sind. Ähnlich verhält es sich mit der Güter- und Warenproduktion. Deshalb ist die These von der Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft nur dahingehend richtig, daß bei „Global Players" (Weltmarkt-Akteuren) zwangsläufig Koordinations-, Verteilungs- und Informationsaufgaben zunehmen. Der eigentliche Kern der Wertschöpfung bleibt aber die Güter- und Warenproduktion, die allerdings im Sinne einer weltweiten Arbeitsteilung nicht ausschließlich in Deutschland erfolgen kann und wird.

Die Gewerkschaften werden daher in Deutschland das Eine tun müssen, ohne das Andere zu lassen. Eine starke Dienstleistungs- und Informationsbranche in Deutschland aufbauen und erhalten zu wollen, setzt nun einmal voraus, daß auch eine innovative und leistungsfähige Güter- und Warenproduktion fortbesteht.

Einer der wichtigsten Einflußfaktoren für die Gestaltung moderner Arbeitsformen ist inzwischen die Software. Gute Software unterstützt den Benutzer und hilft ihm bei seiner Arbeit. Schlechte Software hingegen gängelt und irritiert ihn und lenkt ihn von seiner Arbeit ab. Software kann die Qualität von Arbeit und Arbeitsergebnis verbessern oder verschlechtern. Software kann die Entwicklung von Persönlichkeit fördern, aber auch nachhaltig stören, wenn der Benutzer sich dumm oder ohnmächtig fühlt und daher ständig verwirrt, frustriert oder ärgerlich reagiert. Es wird also immer wichtiger, zu lernen, wie die ergonomische Qualität von Software zu beurteilen ist.

Hier gibt es einiges nachzuholen, nicht zuletzt, weil in der Diskussion über die sogenannte Bildschirmarbeit oft der Blick für das Wesentliche fehlte. Vielerorts meinte man, mit Regelungen zu Möbeln und Bildschirmen schon alle Probleme gelöst zu haben. Erst allmählich stellt sich heraus, daß viele Gesundheitsprobleme, die man bislang dem Bildschirmarbeitsplatz (also der Hardware) zuschrieb, in Wahrheit eher auf Seiteneffekte mangelhafter Software zurückzuführen sind.

Da die Software bestimmt, was in der Hardware ablaufen soll, enthält sie die wesentlichen Schlüsselentscheidungen, die die Ausgestaltung des einzelnen Arbeitsplatzes beeinflussen. Durch Software wird die Funktionsteilung zwischen Mensch und Maschine festgelegt; Programmierer bestimmen, welche Aufgaben der Computer übernimmt (und welche nicht), und wie die dem Menschen verbleibenden Arbeitsprozesse gestaltet sind.

Bei computerunterstützten Arbeitssystemen werden die Rahmenbedingungen und Gestaltungsspielräume für Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte, Belastungs- und Beanspruchungssituationen, Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen, Handlungs- und Dispositionsprozesse sowie Qualifikationsstrukturen in hohem Maße durch Eigenschaften der Software abgesteckt. Die Gestaltung von Software bedeutet also die Gestaltung von Arbeit und Arbeitsorganisation, denn Software hat fast immer Wirkungen über den einzelnen Arbeitsplatz hinaus.

Das alles betrifft schon heute eine beispiellos große Zahl von Arbeitsplätzen, und der Zeitpunkt ist nicht mehr fern, an dem beinahe jeder Arbeitnehmer es auf die eine oder andere Weise mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln zu tun haben wird.

Fachinstitute schätzen, daß sich schon im Jahr 2000 rund 90 vH aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Computer auseinandersetzen müssen. Das werden fast alles Menschen sein, die nicht in erster Linie im Umgang mit Computertechnik ausgebildet sind, deren Arbeitsaufgaben sich aber durch den Einsatz von Computern verändern werden. Auch deshalb wird Software-Ergonomie zu einem immer wichtigeren Arbeitsgebiet für Betriebsräte und Gewerkschaften.

Neue Aufgaben für die Gewerkschaften

In einer Welt globalen Wettbewerbs und sich stetig verschärfender Innovationsdynamik – mag man sie nun begrüßen oder fürchten – müssen fraglos auch die Arbeitnehmerorganisationen ihre Rolle überdenken und ein neues Selbstverständnis als Schutz- und Fachverband entwickeln. Statt „um die Deckstühle auf der Titanic" zu kämpfen, wie manche Berater das Bemühen um den Erhalt alter Arbeitsplätze nennen, hilft nur eine Vorwärtsstrategie. In einer Lage, deren Brisanz vielerorts noch immer unterschätzt wird, müssen sich auch und gerade Gewerkschaften verstärkt und kompetent um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zukunft kümmern.

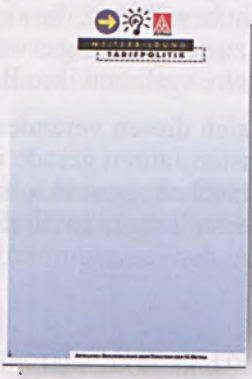
Bildung und Qualifikation, Innovation und Technologie, Unternehmenskultur und Managementkonzepte, aber vor allem „Attraktive Arbeit" in Produktion und Verwaltung, sind einige der Schlüsselthemen, von denen unsere wirtschaftliche und soziale Zukunft abhängt. Um es in einem Bild auszudrücken: Wir werden uns nicht weiterhin damit begnügen können, das geerntete Korn möglichst gerecht zu verteilen; wir werden uns vielmehr auch verstärkt darum bemühen müssen, daß genügend Getreide nachwächst.

Veränderte ökonomische Rahmenbedingungen im Gefolge technologischer Umwälzungen erzwingen in vielen Bereichen eine Abkehr von althergebrachten Denkmustern, Modellvorstellungen und Leitbildern. Veränderte Produktionskonzepte und Arbeitsformen bedingen auch veränderte Anforderungen an die Arbeitnehmerorganisationen. Zugleich eröffnen sich hiermit neue Chancen, bei der Gestaltung von Arbeit, Umwelt und Technik maßgeblich mitwirken zu können.

Inwieweit es gelingen wird, diese Chancen zu ergreifen, entscheidet sich nicht zuletzt an der Frage, ob die Gewerkschaften neue, zeitgemäße Leitbilder und Visionen für die Arbeit der Zukunft entwickeln können. Der Strukturwandel und der damit einhergehende Wechsel der Leitbilder stellen für alle organisierten sozialen Systeme eine existentielle Herausforderung dar. Organisationen, die diesen Übergang nicht bewältigen, die sich dieser Aufgabe nicht gewachsen zeigen oder die sich als zu schwerfällig erweisen, um beizeiten neue Leitbilder und Visionen zu entwickeln, verlieren ihre Bedeutung oder gar ihre Existenz.

Die IG Metall wird sich diesen veränderten Bedingungen stellen. Sie wird daher auch in den nächsten Jahren gerade in ihren Handlungsfeldern Automation und Technologie versuchen, gewerkschaftlich mobilisierungsfähige und menschengerechte Zielvorstellungen in die Betriebe hineinzutragen.

Fachtagung von IG Metall und StudentInnenschaften zum Thema „Studium und Beruf".



Eindruckbögen zu verschiedenen Themen der Weiterbildung.

Berufliche Bildung

Bestandsaufnahme und Analyse

Die berufliche Bildung wurde im Berichtszeitraum vor allem unter dem Stichwort „Krise des dualen Systems beruflicher Ausbildung" breit diskutiert: Auffälligstes Krisensymptom waren und sind der Abbau auch qualifizierter Ausbildungsplätze im Westen und der Mangel an qualifizierten betrieblichen Ausbildungsplätzen im Osten Deutschlands: Während im Osten die Betriebe nach wie vor nicht in der Lage sind, genügend qualifizierte Ausbildungsplätze anzubieten, sind die Betriebe im Westen Deutschlands – so scheint es – zunehmend weniger dazu bereit.

Von daher ist „die Krise des dualen Systems" eindeutig eine Krise der betrieblichen Berufsausbildung. Dabei steht das Wegbrechen betrieblicher Ausbildung in scharfem Widerspruch zur allerorts behaupteten Bedeutung beruflicher Qualifikation als Wettbewerbs- und Standortfaktor. Wohl vor allem deshalb gab es eine relativ große Übereinstimmung in der Forderung, daß die berufliche Bildung gegenüber der akademischen Bildung aufgewertet werden müsse. Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten sowie die mangelnde Durchlässigkeit der betrieblichen Berufsausbildung gegenüber weiterführenden Bildungsgängen wurden erstmals öffentlich auch von konservativer Seite als strukturelle Mängel der dualen Berufsausbildung eingestanden. Um die Berufsausbildung aus der „Sackgasse im Bildungssystem" herauszuführen, plädierten selbst die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft für eine partielle Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte ohne Abitur – und damit für eine stärkere Einbeziehung dualer Ausbildungsabschlüsse in das allgemeine Bildungssystem.

Nicht in Frage gestellt wurden allerdings jene Annahmen, die der kompletten und sofortigen Übernahme der rechtlichen Rahmenbedingungen beruflicher Bildung von den alten in die neuen Bundesländer zugrunde liegen.

Dies war erstens die Annahme, das duale System habe sich auch in der Ausbildungsplatzkrise Mitte der siebziger Jahre bewährt. Nahtlos verbunden war damit die zweite Annahme: Das „duale System" der beruflichen Bildung westlicher Prägung müsse in den neuen Bundesländern schon deswegen funktionieren, weil das in den alten Bundesländern auch der Fall gewesen war.

Parallel zu dem von der Bundesregierung erwarteten raschen „Aufschwung Ost" sollte bald auch ein ausreichendes betriebliches Ausbildungsplatzangebot in den neuen Bundesländern zur Verfügung stehen.

Diese Hoffnung erwies sich als trügerisch: Nach wie vor ist gerade die konjunkturelle Abhängigkeit des qualitativen und quantitativen Ausbildungs-

platzangebotes, verbunden mit der Abhängigkeit der „Ausbildungsversorgung" von einzelbetrieblicher Entscheidung und einzelbetrieblicher Finanzierung, die entscheidende strukturelle Schwäche des dualen Systems beruflicher Bildung. Da der rechtliche Rahmen dieses Systems genau zu dem Zeitpunkt auf das Gebiet der ehemaligen DDR übertragen wurde, als dort betriebliche Ausbildungsstrukturen und Ausbildungseinrichtungen verloren gingen, wurde die Systemschwäche offensichtlich: Ein System betrieblicher Berufsausbildung, das im Kern privatwirtschaftlich organisiert ist, kann bei einem Fehlen funktionierender Marktstrukturen die notwendige Versorgung mit Ausbildungsplätzen nicht gewährleisten.

Aufgrund des krassen Mißverhältnisses zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage ist die Versorgung der großen Zahl ausbildungssuchender junger Menschen das aktuell größte Problem beruflicher Bildung in den neuen Bundesländern.

Die Bundesregierung reagierte auf diese Situation vor allem mit der Förderung über- und außerbetrieblicher Ausbildungsstätten. Bis 1998 sollen in den neuen Bundesländern weiterhin bis zu 12 000 Ausbildungsplätze mit einem Volumen von 336 Millionen DM gefördert werden – wobei lediglich Ausbildungsplätze bei außerbetrieblichen Trägern bezahlt werden. Gegen diese Politik, die eindeutig zur Aushöhlung des dualen Systems beiträgt, dessen Kern der ausbildungsbereite Einzelbetrieb ist, konnten sich die Vorstellungen der IG Metall zu einem intelligenten Förderprogramm Ost bisher nicht durchsetzen.

Im Westen Deutschlands fand zur gleichen Zeit ein rapider Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze bis hin zum völligen Verzicht zahlreicher Betriebe auf Ausbildung statt. In der Regel begründeten die Betriebe dies mit dem Hinweis auf zu hohe Kostenbelastungen. Aufgrund der immer weniger vorhersehbaren Auswirkungen des vom Kostendenken beherrschten einzelbetrieblichen Verhaltens in der Berufsausbildung sah sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bereits Ende Juli 1993 veranlaßt, unter der Überschrift „Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung" einen Appell zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Berufsausbildung an ihre Mitgliedsverbände zu richten.

Damit war deutlich geworden: Auch die Wirtschaft selbst gerät durch den Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze (und die damit verbundene Nichtübernahme von Ausgebildeten) angesichts der breit diskutierten Bedeutung beruflicher Qualifikation zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland zunehmend unter Legitimationsdruck. Allerdings reichte dieser Druck bis heute bei weitem nicht aus, um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe neu zu beleben.

Vor dem Hintergrund der sich dramatisch verschlechternden Ausbildungssituation haben Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Berichtszeitraum gemeinsam mit der IG Metall verstärkt Reformen zum Erhalt und zum Ausbau betrieblicher Ausbildungsplätze gefordert.

Im Hinblick auf die bereits beschriebene Situation der dualen Ausbildung soll an dieser Stelle die Gesamtentwicklung, wie sie sich in der offiziellen Statistik niederschlägt, kurz skizziert werden.

ENTWICKLUNG DER NEUABSCHLÜSSE NACH AUSBILDUNGSBEREICHEN
(alte Bundesländer)

Ausbildungsbereich	1986 Zahl der Abschlüsse	1986 im Vergleich zu 1993 vH	1992	1993 Zahl der Abschlüsse	1993 im Vergleich zu 1992 vH
Industrie und Handel	349 378	–37	246 739	220 804	–10,5
Handwerk	237 019	–31	162 363	164 266	1,2
Öffentlicher Dienst	61 114	–67	20 942	20 108	– 4,0

1993 hat sich in den alten Bundesländern das Angebot an Ausbildungsplätzen um 11 vH verringert, die Nachfrage dagegen nur um 5,1 vH. Im gesamten Bundesgebiet hat sich das Ausbildungsplatzangebot 1993 um 9,1 vH vermindert, die Nachfrage dagegen sank nur um 3,3 vH. In den neuen Ländern wurde das Angebot von 1992 bis 1993 um 1,8 vH erhöht, die Nachfrage stieg hier um 5,8 vH. Die aktuelle Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Jahren 1992 und 1993 zeigt: Der Rückgang fand am stärksten im Bereich von Industrie und Handel statt (–10,5 vH).

Im Handwerk wurden 1,2 vH mehr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Nach Angabe des von der Bundesregierung veröffentlichten Berufsbildungsberichtes 1994 ist der überdurchschnittliche Rückgang neu abgeschlossener Verträge im Bereich von Industrie und Handel auch in den alten Bundesländern vor allem auf den Rückgang neugeordneter industrieller Metallberufe zurückzuführen. Die folgenden Daten und Fakten verdeutlichen die dramatische Entwicklung im Ausbildungsbereich der Metallwirtschaft.

Die genauere Entwicklung zeigt eine vergleichende Betrachtung der Ausbildungsverträge und Neuabschlüsse der industriellen Metall- und Elektroberufe im Zeitraum von 1986 bis 1993. Dargestellt werden soll diese Entwicklung am Beispiel der Metall- und Elektrotechnik.

METALLTECHNIK (INDUSTRIE)

Jahr	Ausbildungsverträge Bundesgebiet	alte Länder	Neuabschlüsse Bundesgebiet	alte Länder
1986		192 387		62 227
1991	200 850	163 038	52 166	44 682
1992	184 113	148 820	42 615	38 199
1993	158 491	135 000	35 025	31 162
Veränderung alte Länder 1986 bis 1993		Ausbildungsverträge –29,6 vH		Neuabschlüsse –50 vH

Im Bereich der industriellen Metallberufe wurden somit in der Zeit von 1986 bis 1993 insgesamt 50 vH weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Der Rückgang der Ausbildungsverträge insgesamt lag im gleichen Zeitraum bei fast 30 vH.

ELEKTROTECHNIK (INDUSTRIE)

Jahr	Ausbildungsverträge		Neuabschlüsse	
	Bundesgebiet	alte Länder	Bundesgebiet	alte Länder
1986		62 749		31 168
1991	73 400	61 536	18 712	16 642
1992	69 674	58 446	16 672	14 957
1993	64 882	54 764	14 733	13 046
Veränderung alte Länder 1986 bis 1993		Ausbildungsverträge –12,7 vH		Neuabschlüsse –58,1 vH

Bei den industriellen Elektroberufen gab es in den alten Bundesländern in den Jahren von 1986 bis 1993 insgesamt 12,7 vH weniger Ausbildungsverträge. Der Rückgang neu abgeschlossener Verträge industrieller Elektroberufe betrug damit fast 60 vH.

Insgesamt sind die Neueinstellungen in den industriellen Elektro- und Metallberufen von 1986 bis 1993 um mehr als die Hälfte (–52,7 vH) zurückgegangen. Rein statistisch liegt dieser Rückgang über dem Rückgang der Neueinstellungen gewerblich-industrieller Ausbildung insgesamt (–51,3 vH) und auch über dem Rückgang aller industriell-gewerblichen Berufe ohne Metall- und Elektroindustrie.

METALLTECHNIK UND ELEKTROTECHNIK (INDUSTRIE)

Jahr	Ausbildungsverträge		Neuabschlüsse	
	Bundesgebiet	alte Länder	Bundesgebiet	alte Länder
1986		255 136		93 395
1991	262 386	224 574	70 878	61 324
1992	253 787	207 266	59 287	53 156
1993	225 366	190 264	49 758	44 208
Veränderung alte Länder 1986 – 1993		Ausbildungsverträge –25,4 vH		Neuabschlüsse –52,7 vH

Zusammenfassend ist zu diesen Zahlen festzustellen: Während zu Beginn der neunziger Jahre drastisch abnehmende Bewerberzahlen für eine betriebliche Berufsausbildung in den alten Bundesländern den aktuellen Anlaß zu einer „Krisendiagnose" des dualen Systems darstellten, hat sich im Berichtszeitraum die Problemlage erneut verschoben. Ende 1994 war die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den alten Bundesländern – bei einem nach wie vor bestehenden globalen Angebotsüberhang – durch einen verstärkten Anstieg der

Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern und einem gleichzeitigen Rückgang der gemeldeten Ausbildungsplätze gekennzeichnet.

In den neuen Bundesländern hat die betriebliche Berufsausbildung seit 1990 massive Rückgänge zu verzeichnen. 1993 stand nur für jeden zweiten ausbildungssuchenden Jugendlichen ein betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung. Ohne die verschiedenen Programme zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildung durch die Bundesanstalt für Arbeit, den Bund und die Gemeinschaftsinitiative Ost wäre der Ausbildungsstellenmangel noch sehr viel dramatischer gewesen. Ende September 1993 befanden sich insgesamt fast 50 000 Jugendliche in außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen.

Vom Rückgang der betrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern sind junge Frauen besonders betroffen. Ihr Anteil an allen Auszubildenden betrug 1992 lediglich 37 vH. Besonders negativ verlief die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse für Frauen bei Treuhand- und ehemaligen Treuhandbetrieben. Ende Oktober 1993 lag dort derAnteil weiblicher Auszubildender bei lediglich 16 vH.

Positionsbestimmung zur Krise der dualen Berufsausbildung

STANDORTFAKTOR QUALIFIKATION

Wie die widersprüchlichen Entwicklungen in der beruflichen Bildung bestätigt haben, kann das Qualifikationsniveau nicht als ein für allemal gegebener Standortvorteil angesehen werden. Es muß vielmehr immer wieder gesichert, qualitativ ausgebaut und weiterentwickelt werden. Diese Notwendigkeit besteht auf der betrieblichen wie auf der gesellschaftlichen Ebene.

Auf der betrieblichen Ebene liegt dies zu allererst in der Verantwortung der Unternehmen, wobei eines sicher ist: Zum Nulltarif wird der Standortvorteil Qualifikation nicht zu erhalten sein. Das aber heißt: Qualität und Quantität beruflicher Aus- und Weiterbildung dürfen nicht dem einzelbetrieblichen Kosten-Nutzen-Kalkül unterworfen werden.

Wo sollen – bei einem fortschreitenden Verzicht der Betriebe auf Ausbildung – Facharbeiter herkommen, wenn die Produktion wieder anzieht? Die Steigerung der Produktivität wird in Zukunft nur möglich sein auf der Basis von Produkt- und Prozeßinnovationen. Das erfordert die Modernisierung der Arbeitsorganisation, Gruppenarbeit, KVP, Intensivierung von Forschung und Organisationsentwicklung. Die dabei in den Betrieben anstehenden und notwendigen Umstrukturierungen sind nur durch einen Ausbau von Facharbeit möglich.

Die Rechnung ist doch ganz einfach: Gerade vor dem Hintergrund des Beschäftigungsabbaus in der Metallindustrie müssen die verbliebenen Beschäftigten höher und besser qualifiziert werden; denn neue Produktionskonzepte sind nur dann zukunftsträchtig, wenn sie notwendige Produktivitätsfortschritte mit einer Verbesserung der Fähigkeiten und Motivation der Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer und mit deren Beteiligung an unternehmerischen und betrieblichen Entscheidungsprozessen verbinden. Auch für die zweite Hälfte der neunziger Jahre gilt daher die Feststellung: Wir brauchen nicht weniger, sondern mehr und bessere Qualifikationsangebote für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

AUSBILDUNGSPLATZABBAU

Die IG Metall hat in den letzten Jahren den schleichenden Abbau von Ausbildungsplätzen öffentlich dokumentiert. So wurden beispielsweise die Ausbildungsplatzvernichter in einer „Schwarzen Liste" konkret benannt. Diese Aktion hat in den alten Bundesländern auf regionaler Ebene Nachahmer gefunden. Darüber hinaus fand eine bundesweite Konferenz für Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen statt, bei der an konkreten Beispielen die Ausbildungsplatzvernichtung dargestellt wurde. In einem Aufruf (Ausbildung braucht Zukunft – Zukunft braucht Ausbildung) haben betriebliche Interessenvertretungen ihre Einschätzung der aktuellen Entwicklung dargelegt und ihre Forderungen präsentiert. Dabei wurde deutlich, daß mit dem Einzug neuer Organisationskonzepte in den Betrieben auch die Aus- und Weiterbildung neu justiert wird. Als Beispiele dafür stehen die Coaching-Gesellschaft bei VW, die Übertragung der betrieblichen Bildungsaufgaben auf einen Verein bei den Ford-Werken, das Cost-Center-Konzept bei der ABB oder die Weiterbildungs-Akademien bei Grundig und Philips. Ziel dieser Art von Neuorganisation ist allein die Dezentralisierung der Kosten. Die Folge davon: Nachwuchsbedarfsplanung oder Weiterbildungskonzepte orientieren sich zunehmend nur noch an Kostenstellen oder an kurzatmigen Sparkonzepten. Wenn künftig immer mehr Bildungszentren nach der Strategie des Outsourcing ausgelagert und in selbständige Subfirmen (Profit mit Bildung) umgewandelt werden, dann entstehen für die Interessenvertretungen und für die IG Metall selbst erhebliche Probleme: Destabilisierung der sozialen Rahmenbedingungen, Gefahr der völligen Abkoppelung von betrieblichen Entwicklungen und Abbau von Mitbestimmungsrechten.

Im Hinblick auf die fünf neuen Länder hat die IG Metall frühzeitig darauf hingewiesen, daß industrielle Formen der Berufsausbildung im Zuge der Zerstörung der Industrielandschaften im Osten ohne Unterstützung keine Chance mehr haben. Die Berufsbildungszentren der ehemaligen Großbetriebe wurden genauso abgewickelt und zerstört wie die Industriebetriebe insgesamt. Parallel dazu gab es allerdings eine großzügige Subventionierung von handwerklichen Strukturen durch Staatsgelder und eine Orientierung der Berufsausbildung auf außerbetriebliche Strukturen. Die Bemühungen, betriebliche Berufsausbildung unter neuen Vorzeichen in der Industrie zu sichern, umzustrukturieren und mit anderen Konzepten zu neuem Leben zu erwecken, fanden bislang weder bei den Metallarbeitgeberverbänden, noch beim Bund oder bei den Ländern ausreichende Unterstützung. Die Vorstellungen der IG Metall für ein Konzept zur Schaffung intelligenter Förderprogramme gewannen erst Ende 1994 an öffentlicher Beachtung.

In dem 1994 verabschiedeten gemeinsamen Positionspapier zwischen Gesamtmetall und IG Metall zum Standort Deutschland wurde unter anderem die Bildung einer Expertengruppe vorgesehen, die prüfen sollte, wie eine bedarfsge-

rechte Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie zu sichern ist. Die Debatten in dieser Gruppe waren von sehr unterschiedlichen Positionen geprägt. Während die IG Metall den überproportionalen Abbau von Ausbildung als Gefahr für die weitere Entwicklung ansieht, sieht Gesamtmetall hierin konjunkturgerechte Reaktionen der Betriebe. Daß die Branche sich der Ausbildungssicherung – beispielsweise durch ein gemeinschaftliches Fondssystem wie in der Bauwirtschaft – verstärkt annehmen müßte, wird nicht erkannt. Entschieden abgelehnt werden von den Arbeitgebern auch die bereits Mitte der siebziger Jahre von einer Sachverständigenkommission (Edding-Kommission) verbreiteten Vorschläge, in denen es heißt: „Die Kosten der gesellschaftlichen Aufgabe Berufsbildung werden alle Unternehmen zu tragen haben; nicht ausbildende Unternehmen sollen sich im Rahmen eines Finanzausgleiches beteiligen. Gleichmäßige Belastungen vermeiden am ehesten Wettbewerbsverzerrungen".

STRUKTURELLE WEITERENTWICKLUNG BERUFLICHER BILDUNG

Der starke Abbau industrieller betrieblicher Ausbildungskapazitäten zeigt die Grenzen der Leistungsfähigkeit des dualen Systems beruflicher Bildung: Erneut droht die Sicherstellung eines quantitativ und qualitativ ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes, das ebenso zukunftsbezogen wie innovationsfähig sein sollte, am Widerspruch zwischen einzelwirtschaftlichem Kosten-Nutzen-Denken und gemeinwirtschaftlicher Rationalität zu scheitern. Zugleich aber steht die Reformnotwendigkeit der inhaltlichen, organisatorischen und politischen Rahmenbedingungen des dualen Systems beruflicher Bildung außer Frage. Die Reformfähigkeit dieses Systems wird sich allerdings daran entscheiden, inwieweit es gelingt, quantitative und qualitative Steuerungsinstrumente zur Sicherung einer hochwertigen beruflichen Qualifikation zu entwickeln und durchzusetzen. Nur bei einer vernünftigen Finanzierungsregelung kann der langfristige Qualifikationsbedarf gewährleistet werden.

Zur Lösung der Finanzierungsfrage, daran geht kein Weg vorbei, ist staatliches Handeln dringend gefordert; denn auf der einzelbetrieblichen Ebene wird die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in erster Linie als Kostenfrage behandelt. Deshalb sind steuernde und regelnde Eingriffe sowie eine Stärkung der öffentlichen Verantwortung in der beruflichen Bildung dringend geboten. Das aber erfordert Reformbereitschaft.

Es geht um die Integration allgemeiner und beruflicher Bildung, um die Verankerung des Grundsatzes der Gleichwertigkeit beider Bildungsbereiche durch die Entwicklung integrativer Bildungsgänge. Gefordert sind der Ausbau der öffentlichen Verantwortung und Kontrolle in der beruflichen Bildung, wie auch der Ausbau der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung als gleichberechtigter Bestandteil unseres Bildungssystems.

GLEICHWERTIGKEIT VON ALLGEMEINER UND BERUFLICHER BILDUNG

Im Zusammenhang mit der Diskussion über die „Krise des dualen Systems" ist – wie bereits erwähnt – auch die Diskussion über die gesellschaftliche „Sack-

gassenfunktion" der Berufsausbildung wieder in Bewegung gekommen. Die IG Metall hat mit Hilfe der Abteilung Berufsbildung beim Vorstand diese Entwicklung aufgegriffen und sich durch vielfältige Aktivitäten für die Erleichterung des Hochschulzugangs und für die Öffnung der Hochschulen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt. Zwar hat die Kernforderung der IG Metall nach Gleichstellung der Berufsabschlüsse mit dem Abitur bisher in den politischen Institutionen keine Mehrheit gefunden, jedoch konnte im Zuge dieser Auseinandersetzung in einer ganzen Reihe von Bundesländern de facto eine Novellierung der Hochschulgesetze zugunsten von „Berufserfahrenen" erreicht werden. Erste Erfahrungen zeigen allerdings, daß Studienwillige durch die meist vorgesehenen Befähigungsprüfungen, gegen die sich die IG Metall mit gutem Grund wendet, benachteiligt werden. So hatten sich an der Frankfurter Universität zum Wintersemester 1994/95 erstmalig 60 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ohne Abitur zum Studium angemeldet, von denen jedoch nur 20 die Eingangsprüfung bestanden. Wenn dieses Beispiel Schule macht, wird der Abschreckungseffekt, der von diesen Prüfungen ausgeht, möglicherweise den Reformerfolg zunichte machen. Deshalb gilt es, sich weiterhin kritisch mit den Aufnahmerichtlinien auseinanderzusetzen.

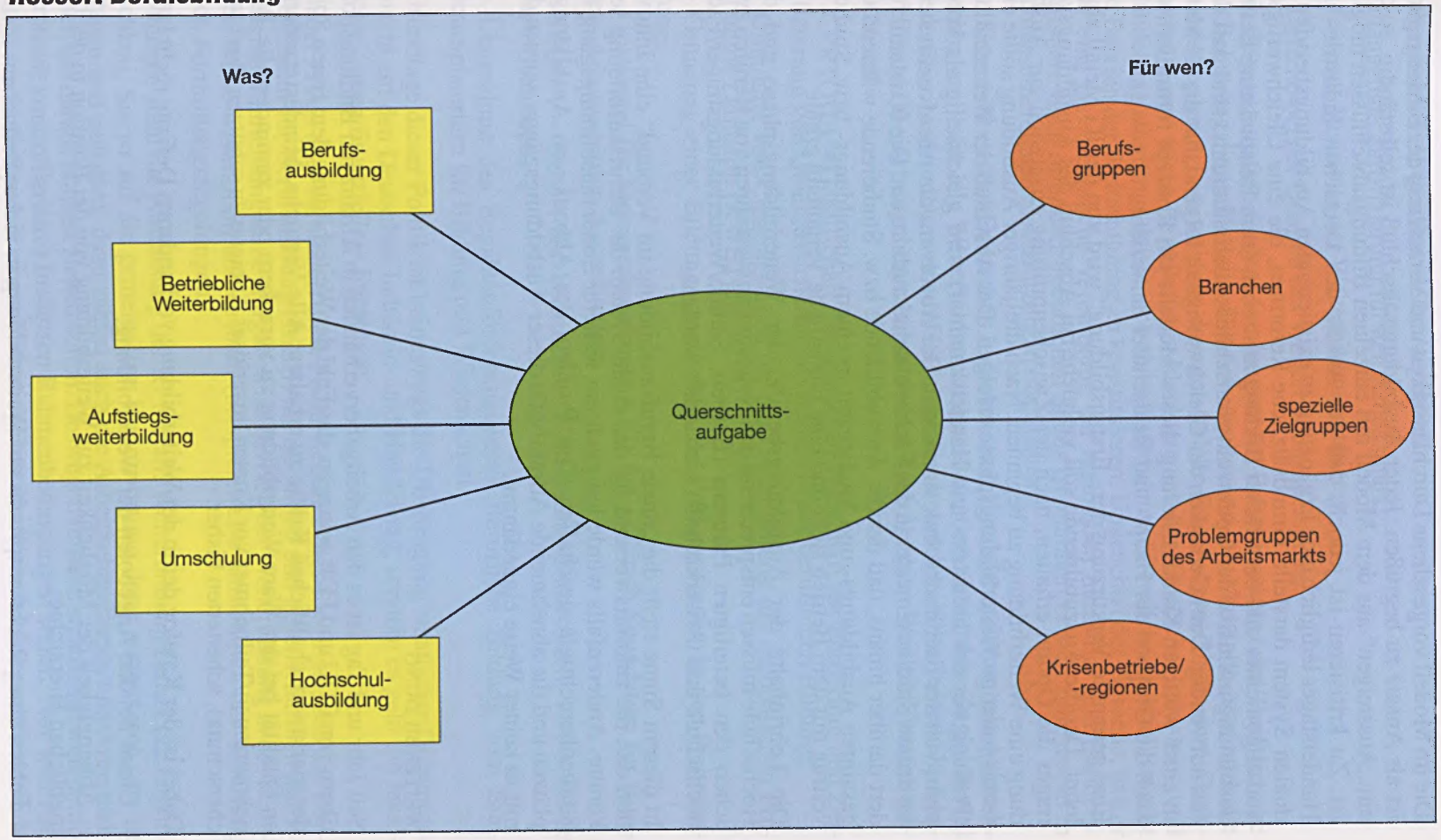
Darüber hinaus müssen Studienformen gefunden werden, die es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, zu studieren, ohne ihren Arbeitsplatz aufgeben zu müssen. Solche Formen des berufsbegleitenden Studiums werden bereits erprobt. Mitarbeiterinnen der Abteilung Berufsbildung begleiteten zum Beispiel einen Modellversuch zum „dualen Studium" im Saarland und bemühten sich, weitere derartige Modelle zu initiieren. Dieser Trend wird durch eine zwischen der Fachhochschul-Rektorenkonferenz und Arbeitgeberverbänden 1993 geschlossene Vereinbarung gestützt, in der sich beide Seiten ausdrücklich für duale Studienformen aussprechen. Der Vorstand der IG Metall bemüht sich gegenwärtig um Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite über die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für solche Studienwege.

DAS MODELLKONZEPT „DUALE BERUFSAUSBILDUNG IM VERBUND"

Im Zusammenhang mit der Diskussion um die abnehmende Attraktivität des dualen Ausbildungssystems hat der Deutsche Industrie- und Handelstag 1992 ein Modellkonzept für einen integrierten Ausbildungs- und Studiengang formuliert. Dabei ging es zunächst um ein Modell, das vorrangig auf die Zielgruppe Abiturienten und Schulabgängerinnen/Schulabgänger mit Fachhochschulreife ausgerichtet war.

In diesem Modellkonzept ist für die angesprochene Zielgruppe eine zweijährige Berufsausbildung mit abschließender Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer vorgesehen. Im Anschluß daran erfolgt eine einjährige Weiterbildungsphase, die ebenfalls mit einer Prüfung abschließt. Als weitere Stufe schließt sich ein berufsintegrierendes Fachhochschulstudium an, und zwar mit dem Studienabschluß „Fachhochschul-Diplom". Während der gesamten Ausbildungszeit befindet sich der Absolvent/die Absolventin abwechselnd im Betrieb, in der Schule bzw. Fachhochschule oder beim Weiterbildungsträger.

Ressort Berufsbildung



Die im Modell vorgesehene Durchlässigkeit und Vernetzung der Bildungsgänge ist als Ansatz zu begrüßen. Jeder Ausbildungsabschluß ist selbständig, so daß ein „Aussteigen" aus dem Modell mit einzelnen Bildungsabschlüssen möglich ist. Zu kritisieren ist jedoch, daß der Ansatz des Deutschen Industrie- und Handelstages lediglich eine Ergänzung zu existierenden Ausbildungsberufen im dualen System darstellt. Grundsätzliche Reformen, die eine Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung anstreben (zum Beispiel eine Berufsausbildung inklusive der Option eines anschließenden Studiums) sind statt dessen notwendig. Dem Gedanken der Gleichwertigkeit folgend, hat die IG Metall in einer weiteren Konkretisierung dieses Modells ein Konzept formuliert, das auch die Gruppen der Haupt- und Realschüler einbezieht.

Eine generelle Verkürzung der „Erstausbildung" wird von der IG Metall abgelehnt. Der/die Auszubildende soll vielmehr bei Abschluß des Ausbildungsvertrages die Option erhalten, nach der Zwischenprüfung zusätzlich zur Ausbildung eine Weiterbildung zu beginnen. Nach dreijähriger Ausbildung sollte eine sechsmonatige Weiterbildungsphase erfolgen. Der Abschluß der Weiterbildung (Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer) wird gleichzeitig als Vordiplom von der Fachhochschule anerkannt. Der Absolvent/die Absolventin steigt im dritten Studiensemester in das Fachhochschulstudium ein. Die IG Metall fordert darüber hinaus, daß der/die Auszubildende bzw. Studierende während der gesamten Ausbildungs- und Studienzeit in einem Ausbildungs- bzw. Studienvertrag mit dem Betrieb steht und eine monatliche Vergütung erhält.

Die Lehrinhalte der Ausbildungsberufe, der Weiterbildungsphase und der Hochschule müssen entsprechend den Neuordnungsverfahren von Berufen zwischen den beteiligten Partnern (Betrieb, Schule/Weiterbildungsträger/Fachhochschule und Gewerkschaft) verhandelt werden.

In diesem Sinne stellt die „duale Berufsausbildung im Verbund" eine Innovation dar, die zukunftsweisend für das duale System der Berufsausbildung sein könnte. Anderenfalls würde lediglich ein weiterer Sonderausbildungsgang für Studienberechtigte geschaffen. Das Problem des Abbaus von Ausbildungsplätzen und die abnehmende Attraktivität dieser Ausbildungsgänge würden damit in keiner Weise eingedämmt.

WEITERBILDUNG

Seit Jahr und Tag ist es den Arbeitgeberverbänden in Allianz mit Bildungspolitikern von CDU und FDP gelungen, das Feld der Weiterbildung dem freien Spiel der marktwirtschaftlichen Kräfte zu erhalten. Alle Versuche, Mindeststandards an Qualität bei der Ware Weiterbildung zu verankern oder zumindest die Teilnehmerinnen/Teilnehmer vor Kursen unseriöser Anbieter zu schützen (Verbraucherschutz), scheiterten bisher.

Dabei ist der Katalog der in der Weiterbildung vorhandenen Defizite recht lang:

– Chaos bei den Angeboten der Weiterbildung;

– Abhängigkeit der Möglichkeit zur Weiterbildung von der Position in der betrieblichen Hierarchie;

– Fehlen eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung in vielen Bereichen;

– unzureichende Qualität vieler Angebote;

– mangelnde Zertifizierung für den Arbeitsmarkt;

– fehlende Kontrolle der Weiterbildungsanbieter;

– Defizite bei der Qualität des Weiterbildungspersonals.

Die Gewerkschaften fordern seit langem ein Rahmengesetz oder Tarifverträge zur Behebung dieser Defizite. Die Arbeitgeber und ihre Verbände, aber auch die Bundesregierung, verweigern dagegen solche Regelungen. Unter dem Deckmantel einer Nicht-Regulierungs-Ideologie ist der Deutsche Industrie- und Handelstag allerdings dabei, sich als selbsternannte öffentliche Ordnungsmacht im Bereich der Weiterbildung zu konstituieren. Ungeachtet der Tatsache, daß er nur eine privatrechtliche Vereinigung der regionalen Industrie- und Handelskammern ohne öffentlich-rechtlichen Status ist, etabliert er sich zunehmend in Schlüsselbereichen als Ersatzorgan des Staates.

Im Kern geht es dem Deutschen Industrie- und Handelstag darum, als Akkreditierungsstelle für alle Weiterbildungsträger akzeptiert zu werden. Zugleich will er darüber bestimmen, wer ein Gütesiegel nach welchen Kriterien erhält. Konkret bauen die Arbeitgeberverbände derzeit die folgenden Weiterbildungsstrukturen auf:

– CERTQUA – Gesellschaft der deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der beruflichen Bildung;

– Gründung von Clearingstellen für die Durchführung der europäischen Programme Leonardo (KWB) und ADAPT/ESF;

– Gründung einer Bildungsgesellschaft für Prüfungsfragen in der Weiterbildung;

– Gütesiegel für Managementschulen: FIBAA – Zürich Foundation for Business Administration Accreditation;

– SEQUA – Export der beruflichen Weiterbildungsstrukturen, insbesondere nach Osteuropa;

– Übernahme des Begabtenförderungswerks Berufliche Bildung vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.

Grundlage dieser Politik ist keineswegs die Übertragung staatlicher Ordnungsmacht auf den Deutschen Industrie- und Handelstag, sondern es geht um handfeste – auch finanzielle – Interessen.

In der Praxis aber verhindert diese Nicht-Regulierungs-Ideologie, daß das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) als öffentlich und gesellschaftlich mitbestimmte Einrichtung seine Aufgaben im Bereich der Weiterbildung in der richtigen Weise wahrnimmt und ausbaut (beispielsweise hinsichtlich der Schaffung von Fortbildungsregelungen).

Dagegen steht die Auffassung der IG Metall: Weiterbildung bedarf der Öffentlichkeit. Sie ist auf die gemeinsame Verantwortung derer angewiesen, die sie tragen und gestalten; dazu zählen auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die daraus Nutzen ziehen sollen. Deswegen müssen staatliche (weil demokratisch kontrollierbare) Instanzen Rahmenbedingungen setzen. Nur wenn der Staat – zum Beispiel in einem Rahmengesetz zur Weiterbildung – öffentlich le-

gitimierte Grundlagen schafft, können Arbeitgeberverbände, Weiterbildungsträger, Betriebe, Kammern und Gewerkschaften in einem gesicherten Feld zusammenarbeiten.

Die gewerkschaftlichen Ziele bei den Fortbildungsberufen wurden wie folgt konkretisiert:

1. Wenn Regelungen nach § 46,1 BBiG bzw. § 42,1 HwO deckungsgleich in fünf Kammern existieren, muß eine bundeseinheitliche Regelung nach § 46,2 BBiG / § 42,2 HwO erlassen werden.

2. Notwendig ist eine fachliche Beauftragung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei Regelungen nach § 46, 2 BBiG bzw. § 42,2 HwO für Prüfungsordnungen und Lehrgangsempfehlungen.

3. Regelungen nach § 46,1 BBiG / § 42,2 HwO werden nur dann beschlossen, wenn vom Bundesinstitut für Berufsbildung ein Gütesiegel dafür erteilt wird.

4. Regelungen nach § 46,1 BBiG bzw. § 42,1 HwO werden nur dann erlassen, wenn nachweislich ein entsprechender Bedarf besteht und wenn eine zeitlich befristete Erprobung neuer Fortbildungsgänge notwendig sein sollte.

5. Es werden keine Prüfungsordnungen ohne Lehrgangsempfehlungen beschlossen.

6. Geregelt werden muß die Schaffung von Mitbestimmungsstrukturen bei der Zertifizierung von Weiterbildungsträgern und zentral erstellten Prüfungsaufgaben (insbesondere bei der zu gründenden Bundesanstalt für Arbeit und Berufsbildung oder beim Bundesinstitut für Berufsbildung).

Um diese Vorstellungen umzusetzen, wurden folgende Schritte eingeleitet:

– Diskussion zur Weiterbildungsstrategie im DGB-Bundesvorstand und in den DGB-Kreisvorständen;

– Verweigerung der Zustimmung zu Weiterbildungsregelungen im Berufsbildungsausschuß, gleichgültig, ob nach § 46,1 BBiG oder nach § 42,1 HwO;

– Aussetzung der Mitarbeit im Koordinierungskreis Berufliche Weiterbildung (KKBW) auf Bundesebene, bis neue Grundlagen für die weitere Arbeit geschaffen werden.

SOLIDARISCHE QUALIFIZIERUNGSPOLITIK

Aktuell besteht in der Berufsausbildung vor allem deshalb Handlungs- und Reformbedarf, weil von den krisenhaften Entwicklungen im dualen System beruflicher Bildung, von Ausbildungsplatzabbau und Reformverzicht die sozialen Gruppen der Bevölkerung sehr unterschiedlich betroffen sind:

– Generell trifft der Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze Jugendliche im Osten Deutschlands stärker als Jugendliche im Westen.

– Der Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze hat negative Auswirkungen vor allem auf diejenigen Jugendlichen, denen aufgrund sozialer oder schulischer Defizite der Zugang zur weiterführenden Bildung verschlossen oder erschwert ist. Er trifft ausländische Jugendliche mehr als deutsche, und er trifft – beson-

ders in den neuen Bundesländern – verstärkt junge Frauen, besonders aber benachteiligte Jugendliche.

– Nichtübernahme nach der Ausbildung betrifft generell junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; vor allem aber vertieft sie Spaltungslinien zwischen den Generationen.

– Fehlender Zugang zu Aus- und Weiterbildung betrifft generell stärker bildungsschwächere und benachteiligte Gruppen.

– Fehlende betriebliche Weiterbildungsangebote erschweren den Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen (Gruppenarbeit) vor allem für ungelernte Arbeitskräfte, für Behinderte, für ältere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und für Frauen.

– Die fehlende Verzahnung von Bildung und Berufsbildung mit einer vorausschauenden Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik betrifft stärker Beschäftigte und Arbeitslose in Krisenregionen und Krisenbranchen.

Im Gegensatz zur Politik der Unternehmen und Wirtschaftsverbände sieht die IG Metall Bildung und Ausbildung nicht als isolierten Politikbereich, der sich einseitig den jeweils dominierenden betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen unterzuordnen hat. Vielmehr ist gewerkschaftliche Berufsbildungspolitik stets ausgerichtet am Leitbild einer Gesellschaft, die auf soziale Gerechtigkeit, verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen, Mitwirkung und Mitgestaltung durch die Arbeitnehmerschaft setzt. Da sich die Berufsanforderungen immer rascher verändern, die Ansprüche an fachliche und soziale Handlungskompetenzen, selbständiges Arbeiten und Kreativität stetig weiter steigen, wird auch ein gleichberechtigter Zugang zu qualifizierter Aus- und Weiterbildung für alle Jugendlichen und Erwachsenen immer wichtiger.

Die Verbesserung der Fähigkeiten und Motivationen von Arbeitnehmern auf der Basis umfassender Qualifizierung, deren Beteiligung an betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungsprozessen sind wichtige Voraussetzungen für die solidarische Gestaltung künftiger Arbeits- und Lebensbedingungen.

Dies zu verwirklichen, erfordert eine solidarische Qualifizierungspolitik, für deren Umsetzung und Verbreiterung alle Ansätze genutzt werden müssen, die eine verstärkte Kooperation von betrieblichen und regionalen Handlungsakteuren, von Beteiligten und Betroffenen fördern und in denen der gesellschaftliche Bereich der Berufsbildung mit den zentralen Feldern der Wirtschafts- und Strukturpolitik, Jugendpolitik, Betriebs- und Tarifpolitik stärker verzahnt wird.

Erhalt und Ausbau qualifizierter betrieblicher und überbetrieblicher Aus- und Weiterbildung sind deshalb noch enger als in der Vergangenheit mit dem gewerkschaftlichen Engagement gegen Stellenabbau, Entlassung, Arbeitslosigkeit und für eine sozial-ökologische Reformpolitik zu verbinden.

Praktische Ansatzpunkte für eine solidarische Qualifizierungspolitik sind vorhanden:

– Auf betrieblicher und tarifvertraglicher Ebene zählen dazu die bestehenden Regelungen, Initiativen und Ansätze zum Erhalt und Ausbau qualifizierter Aus- und Weiterbildung.

– Auf Solidarität zwischen den Generationen zielen betriebliche und / oder tarifvertragliche Vereinbarungen, in denen Übernahmeregelungen und Arbeitszeitmodelle zur Beschäftigungssicherung gekoppelt werden. Die Übernahme junger Ausgebildeter ist zu den gleichen Bedingungen zu regeln, mit denen Arbeitsplätze für die Belegschaften insgesamt gesichert werden.

– Paritätisch besetzte Berufsbildungs- und Personalplanungsausschüsse haben unter anderem die Aufgabe, einzelne Belegschaftsgruppen vorausschauend gegen ökonomische und soziale Risiken abzusichern.

– Bestandteil einer solidarischen Qualifizierungspolitik sind auch alle Instrumente, Maßnahmen und Vorschläge einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik zum Abbau und zur Verhinderung sozialer Ausgrenzung.

Inhaltliche Gestaltung und Qualitätsverbesserung der beruflichen Bildung

Nachdem die großen Neuordnungsprojekte im industriellen und handwerklichen Metall- und Elektrobereich ihre ersten „Bewährungsjahre" durchlaufen hatten, entfaltete sich in der Fachöffentlichkeit eine breite Diskussion darüber, inwieweit das vereinbarte Strukturkonzept angesichts des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels auf Dauer tragfähig sei. Immer wiederkehrende Kritik von seiten vieler Betriebe und auch mancher Ausbilder richtet sich gegen angeblich zu hohe Anforderungen in den neugeordneten Berufen.

Demgegenüber hält die IG Metall daran fest, daß die Ausbildungsinhalte mindestens den aktuellen Stand der Technik einer Branche widerspiegeln müssen. Die gewachsenen Anforderungen für neue Produktions- und Arbeitsprozesse, für Gruppen- und Teamarbeit sind nur dann zu erfüllen, wenn die Facharbeiter und Facharbeiterinnen umfassend ausgebildet werden. Wenn die Arbeitswelt im Metall- und Elektrosektor abstrakter statt erlebbarer, technischer statt handwerklicher, analytischer statt erfahrbarer geworden ist, dann ist es Aufgabe der Ausbildungsbetriebe, diese Anforderungen in methodisch-didaktischen Ausbildungskonzepten aufzugreifen und umzusetzen.

Neue Untersuchungen machen deutlich, daß die Berufschancen von Hauptschülern durch die Neuordnung der industriellen und handwerklichen Metall- und Elektroberufe sich nicht grundsätzlich verschlechtert haben. Probleme werden allerdings im Theoriebereich gesehen. Insbesondere die Prüfungsanforderungen empfinden viele Hauptschüler als schwierig und zu kompliziert. Hier gilt es, in der Ausbildungspraxis die neu definierten Prüfungsanforderungen sach- und schülergerecht zu gestalten. Es geht nicht darum, isoliertes Faktenwissen abzufragen, sondern es müssen die tatsächlich erlernten Qualifikationen im ganzheitlichen Zusammenhang bewertet werden.

Ein weiterer Schwerpunkt in der Auseinandersetzung um die inhaltliche Gestaltung und Qualitätsverbesserung beruflicher Bildung war die Ausbildung und Umschulung Behinderter in den Elektroberufen. Speziell für diesen Personenkreis forderten die Arbeitgeber isolierte, eng spezialisierte Monoausbildungs-

Berufsbezeichnung	Wirtschaftszweig	Neuordnung
1 Anlagenmechaniker/in mit zwei Fachrichtungen	Ind.	1987
2 Augenoptiker/in	Hw	1976
3 Automobilmechaniker/in	Ind.	1987
5 Bandagist/in	Hw	laufend
6 Bohrer/in	Ind.	offen
7 Brillenoptikschleifer	Ind.	offen
8 Büchsenmacher/in	Hw	1989
9 Büroinformationselektroniker/in	Hw	1987
10 Bürokaufmann/frau	Hw/Ind	1991
11 Bootsbauer/in	Hw	laufend
12 Chirurgiemechaniker/in	Hw	1989
13 Datenverarbeitungskaufmann/frau	Ind.	anlaufend
14 Diamantschleifer/in	Ind.	1989
15 Drahtwarenmacher	Ind.	offen
16 Drahtzieher/in	Ind.	offen
17 Dreher/in	Hw	1989
18 Elektromaschinenmonteur/in	Ind.	1987
19 Edelmetallprüfer/in	Ind.	offen
20 Edelsteingraveur/in	Ind./Hw	1992
21 Edelsteinfasser/in	Ind.	1992
22 Edelsteinschleifer/in	Hw/Ind.	1992
23 Eisenbahner im Betriebsdienst	Ind.	1991
24 Elektroinstallateur/in	Hw	1988
25 Elektromaschinenbauer/in	Hw	1988
26 Elektromaschinenmonteur/in	Ind.	1987
27 Elektromechaniker/in	Hw	1988
28 Energieelektroniker/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind.	1987
29 Fachkraft für Lagerwirtschaft	Ind.	Erprobung
30 Fahrzeugpolsterer/in	Ind.	offen
31 Fahrzeugstellmacher/in	Ind.	laufend
32 Federmacher/in	Ind.	offen
33 Feinmechaniker/in (mehrere Fachrichtungen)	Hw	1989
34 Feinoptiker/in	Ind.	1962
35 Feinpolierer/in	Ind.	1937
36 Fermeldeanlagenelektroniker/in	Hw	1987
37 Fluggerätebauer/in	Ind.	anlaufend
38 Fluggerätmechaniker/in	Ind.	anlaufend
39 Flugtriebwerkmechaniker/in	Ind.	anlaufend
39 Formstecher/in	Ind.	offen
40 Fräser/in	Ind.	offen
41 Galvaniseur/in	Ind.	laufend
42 Galvaniseur/in und Metallschleifer/in	Hw	laufend
43 Galvanoplastiker/in	Hw	offen
44 Gas- und Wasserinstallateur/in	Hw	1989
45 Gerätezusammensetzer/in	Hw	offen
46 Gießereimechniker/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind.	1986
47 Glockengießer/in	Hw	laufend
48 Gold-, Silber- und Aluminiumschläger/in	Hw	laufend
49 Goldschmied/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind./Hw	1992
50 Graveur/in	Hw	laufend
51 Gürtler/in und Metalldrücker/in	Hw	laufend
52 Handzuginstrumentenmacher/in	Hw	offen

Berufsbezeichnung	Wirtschaftszweig	Neuordnung
53 Hörgeräteakustiker/in	Hw	1982
54 Industrieelektroniker/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind.	1987
55 Industrickaufmann/kauffrau	Ind.	anlaufend
56 Industriemechaniker/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind.	1987
57 Kabeljungwerker/in	Ind.	offen
58 Kälteanlagenbauer/in	Hw	1982
59 Karosserie- und Fahrzeugbauer/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind.	1989
60 Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	Ind.	1991
61 Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (mehrere Fachrichtungen)		offen
62 Klempner/in	Hw	1989
63 Kommunikationselektroniker/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind.	1987
64 Konstruktionsmechaniker/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind.	1987
65 Kraftfahrzeugelektriker/in	Ind./Hw	1987/1989
66 Kraftfahrzeugmechaniker/in	Hw	1989
67 Kupferschmied/in	Hw	1989
68 Kunstofformgeber/in	Ind.	laufend
69 Kunststoffschlosser/in	Ind.	laufend
70 Lackierer/in	Ind.	laufend
71 Landmaschinenmechaniker/in	Hw	1989
72 Leichtflugzeugbauer/in	Ind.	laufend
73 Maschinenbaumechaniker/in	Hw	1989
74 Maschinenzusammensetzer/in	Ind.	1939
75 Mathematisch-technischer Assistent/in	Ind.	1966
76 Metallbauer/in (mehrere Fachrichtungen)	Hw	1989
77 Metallblasinstrumenten- und Schlagzeugmacher	Ind.	laufend
78 Metallblasinstrumentenmacher/in	Ind.	laufend
79 Metallformer/in und Metallgießer/in	Hw	laufend
80 Metallschleifer/in	Ind.	offen
81 Modellbauer/in	Ind.	laufend
82 Modellschlosser/in	Hw	laufend
83 Orgel- und Harmoniumbauer/in	Hw	laufend
84 Orthopädiemechaniker/in	Hw	laufend
85 Physiklaborant/in	Ind.	offen
86 Prozeßleitelektroniker/in	Ind.	1992
87 Radio- und Fernsehtechniker/in	Hw	1988
88 Schiffbauer/in	Hw	laufend
89 Schleifer/in	Ind.	offen
90 Schmelzschweißer/in	Ind.	laufend
91 Schneidwerkzeugmechaniker/in	Hw	1989
92 Silberschmied (mehrere Fachrichtungen)	Ind./Hw	1992
93 Stahlstichpräger/in	Ind.	offen
94 Technische/r Zeichnerin/Zeichner	Ind.	1994
95 Teilezurichter/in	Ind.	offen
96 Thermometermacher/in	Ind.	1986
97 Uhrmacher/in	Hw/Ind.	offen
98 Universalhärter/in	Ind.	laufend
99 Verfahrensmechaniker/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind.	1986
100 Vergolder/in	Hw	offen
101 Verpackungsmittelmechaniker/in	Ind.	1985
102 Vorpolierer/in	Ind.	offen
103 Wärmestellengehilfe/-gehilfin	Ind.	laufend
104 Werkgehilfe/in	Ind.	offen

Berufsbezeichnung	Wirtschaftszweig	Neuordnung
105 Werkstoffprüfer/in	Ind.	laufend
106 Werkzeugmacher/in	Hw	1989
107 Werkzeugmechaniker/in	Ind.	1987
108 Zahntechniker/in	Hw	laufend
109 Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/in	Hw	1989
110 Zerspanungsmechaniker/in (mehrere Fachrichtungen)	Ind.	1987
111 Zinngießer/in	Hw	offen
112 Ziseleur/in	Hw	offen
113 Zweiradmechaniker/in	Hw	1989

Berufsbezeichnung	Wirtschaftszweig	Neuordnung
1 Anwendungsprogrammierer/in	Ind.	offen
2 Betriebsinformatiker/in	Ind.	offen
3 Technischer Betriebswirt/in	Ind.	Erprobung
4 Betriebswirt/in des Handwerks	Hw	erl.
5 CAD-Fachkraft Elektrotechnik	Hw	offen
6 CAD-Fachkraft Metall	Hw	offen
7 CAD-Organisator/in	Hw	offen
8 CNC-Bedienfachkraft	Hw	offen
9 CNC-Fachkraft	Hw	offen
10 kfm. Sachbearbeiter/in (Datenverarbeitung)	Ind.	erl.
11 EDV-Fachkraft	Hw	offen
12 EDV-Fachwirt/in	Hw	offen
13 EDV-Koordinator/in	Ind.	erl.
14 EDV-Sachbearbeiter/in	Hw	erl.
15 EDV-Sachbearbeiter/in im Rechnungswesen	Ind.	erl.
16 Elektroniker/in	Ind.	erl.
17 Elektroniktechniker/in	Ind.	offen
18 Fachberater/in im Außendienst	Ind.	erl.
19 Fachkaufmann/Fachkauffrau Handwerkswirtschaft	Hw	offen
20 Fachkaufmann/Fachkauffrau Außenwirtschaft	Ind.	offen
21 Fachkaufmann/Fachkauffrau Geschäfts- und Finanzbuchführung	Ind.	offen
22 Fachkaufmann/Fachkauffrau innerbetr. Rechnungswesen	Ind.	offen
23 Fachkaufmann/Fachkauffrau Marketing	Ind.	geplant
24 Fachkaufmann/Fachkauffrau Personalwesen	Ind.	offen
25 Fachkaufmann/Fachkauffrau Einkauf/Materialwirtschaft	Ind.	offen
26 Fachkaufmann/Fachkauffrau Vorratswirtschaft	Ind.	offen
27 Fachkraft für Abfallwirtschaft	Ind.	offen
28 Fachkraft für Emissionsschutz	Hw	geplant
29 Fachkraft für Gewässerschutz	Hw	geplant
30 Fachkraft für Rechnungswesen	Ind.	offen
31 Fremdsprachensekretär/in	Ind.	offen
32 Fremdsprachliche/r Korrespondentin/Korrespondent	Ind.	offen
33 Gestalter/in im Handwerk	Hw	erl.
34 Hydraulik-Fachkraft	Hw	offen
35 Industrielle/r Elektronikerin/Elektroniker	Ind.	erl.
36 Industriemeister/in Aluminium	Ind.	geplant
37 Industriemeister/in Edelsteinbearbeitung	Ind.	geplant
38 Industriemeister/in Fahrzeuginnenaustattung	Ind.	geplant
39 Industriemeister/in Feinoptik	Ind.	geplant
40 Industriemeister/in Gießerei	Ind.	geplant
41 Industriemeister/in Gießeretechnik	Ind.	geplant
42 Industriemeister/in Hüttenindustrie	Ind.	geplant
43 Industriemeister/in Hüttentechnik	Ind.	geplant
44 Industriemeister/in Metall	Ind.	laufend
45 Netzmeister im elektrischen Versorgungsbetrieb	Ind.	geplant
46 Industriemeister/in Oberflächentechnik	Ind.	geplant
47 Industriemeister/in Otpik	Ind.	geplant
48 Industriemeister/in Schiffbau	Ind.	geplant
49 Industriemeister/in Wärme- und Kälteschutz	Ind.	geplant
50 Industriemeister/in Werksbahnen	Ind.	geplant
51 Industriemeister/in Flugzeugbau	Ind.	geplant

Berufsbezeichnung	Wirtschaftszweig	Neuordnung
52 Industriemeister/in Polsterei	Ind.	geplant
53 Informationsorganisator/in	Ind.	erl.
54 Kfz-Servicetechniker/in	Hw	laufend
55 Konstrukteur/in	Ind.	laufend
56 Kostenrechner/in	Ind.	laufend
57 Kundendienstmonteur/in	Hw	offen
58 Leasing-Fachwirt/in	Ind.	laufend
59 Management-Assistent/in	Ind.	offen
60 Mathematisch-technische/r Assistentin/Assistent	Ind.	offen
61 Metallbearbeiter/in	Ind.	offen
62 Organisationsprogrammierer/in	Ind.	erl.
63 Organisator/in	Hw/Ind.	geplant
64 PC-Organisator/in	Hw	offen
65 PC-Sachbearbeiter/in	Hw	offen
66 PC-Textverarbeiter/in	Hw	offen
67 Personalfachkaufmann/-kauffrau	Ind.	anlaufend
68 Personalorganisator/in	Hw	offen
69 Personalwirt/in	Hw	offen
70 Pneumatik-Fachkraft	Hw	offen
71 Praktische/r Betriebswirt/in	Ind.	offen
72 Programmierer/in	Ind./Hw	offen
73 Sachbearbeiter/in Expedition	Hw	offen
74 Sachbearbeiter/in Personal und Rechnungswesen	Hw	offen
75 SPS-Fachkraft	Hw	offen
76 Strahlenschutzfachkraft	Ind.	erl.
77 Technisch-Kaufmännische Fachkraft	Hw	offen
78 Technisch-Kaufmännische/r Assistentin/Assistent	Hw	offen
79 Technische/r Betriebsassistentin/Betriebsassistent	Hw	erl.
80 Technische/r Betriebswirtin/Betriebswirt	Ind.	laufend
81 Teilkonstrukteur/in	Ind.	laufend
82 Umweltschutzfachwirtiin	Hw	anlaufend
83 Umweltberater/in	Hw	anlaufend
84 Vertriebsorganisator/in	Ind.	offen
85 Werkschutzmeister	Ind.	erl.
86 Wirtschaftsassistent/in	Ind.	anlaufend
87 Wirtschaftsorganisator	Hw	erl.
88 Wirtschaftstechniker/in	Ind.	erl.
89 Industriemeister/in Elektrotechnik	Ind.	geplant
90 Meister/in für Lagerwirtschaft	Ind.	geplant
91 Bilanzbuchhalter/in	Ind.	erl.
92 Industriefachwirt/in	Ind.	erl.
93 Geprüfte Sekretärin	Ind.	laufend
94 Geprüfte Werkschutzfachkraft	Ind.	erl.
95 Wirtschaftsinformatiker/in	Ind.	erl.

	Berufsbezeichnung	Wirtschaftszweig	Neuordnung
1	Betriebsinformatiker/in	Ind.	
2	Bürokaufmann/-kauffrau	Ind.	
3	Büropraktiker/in	Ind.	
4	Fachwerker/in Elektro	Hw	
5	Feinwerkmechaniker/in	Ind.	
6	Funkelektroniker/in	Ind.	
7	Güteprüfer/in	Ind.	
8	Industriekaufmann/-kauffrau	Ind.	
9	Informationselektroniker/in	Ind.	
10	Materialprüfer/in	Ind.	
11	Metallbearbeiter/in	Ind.	
12	Metallwerker/in	Ind.	
13	Mikroelektroniker/in	Ind.	
14	Nachrichtengerätemechaniker/in	Ind.	
15	NC-Anwendungsfachmann/-fachfrau	Hw	
16	Teilkonstrukteur/in	Ind.	

derzeit kein Schwerpunkt

gänge nach § 48 BBiG – mit der Begründung, der genannte Personenkreis sei nicht in der Lage, einen anerkannten Ausbildungsberuf nach § 25 BBiG zu erlernen. In etlichen Verhandlungen konnte die Zielsetzung vereinbart werden, allen Behinderten den Zugang zu einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 25 Berufsbildungsgesetz zu ermöglichen. Dieses Ziel wurde in einer Empfehlung zur Ausbildung und Umschulung Behinderter in Elektroberufen formuliert und im November 1993 vom Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung mehrheitlich verabschiedet.

NEUORDNUNGSPOLITIK

Im Berichtszeitraum versuchten die Arbeitgeberverbände, die bisherigen Grundsätze der Neuordnungspolitik auf den Kopf zu stellen. Mit der Begründung, die Verfahren zur Neuordnung von Ausbildungsberufen dauerten zu lange, formulieren sie mit ihren „Vorschlägen für eine effizientere und zügigere Neuordnung von Ausbildungsberufen" einen völlig anderen bildungspolitischen Ansatz: Die rechtsverbindlich festgeschriebenen Anforderungen im Ausbildungsrahmenplan sollten aufgegeben werden und nur noch Empfehlungscharakter haben. Außerdem forderten die Arbeitgeber, daß die geregelten Prüfungsanforderungen in der Rechtsverordnung nicht mehr im unmittelbaren Zusammenhang mit den Ausbildungsplänen stehen sollten. Damit wären die Verbindlichkeiten zwischen Prüfungsanforderungen und Ausbildungsrahmenplan nicht mehr gegeben, und ein Mißbrauch wäre vorprogrammiert.

Vorstellbar wäre aus gewerkschaftlicher Sicht, daß eine paritätisch besetzte Gruppe die Entwicklungstendenzen in den verschiedenen Berufsbereichen kontinuierlich beobachtet und auswertet mit der Zielsetzung, gemeinsame Empfehlungen zur Neuordnung zu verabschieden. Bezogen auf das Verfahren in der Neuordnungspolitik, müßten allerdings die grundsätzlichen bildungspolitischen Entscheidungen bei den beteiligten Organisationen verbleiben. Der Vorschlag der Arbeitgeber, die Entscheidungsbefugnis auf die Sachverständigen zu übertragen, wird von der IG Metall für nicht vertretbar gehalten.

Im Berichtszeitraum wurden die gegensätzlichen Zielvorstellungen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft diskutiert. Dabei konnte keine einvernehmliche Strategie zur zukünftigen Neuordnungspolitik erreicht werden. Man verständigte sich schließlich auf die Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die die Aufgabe wahrnehmen soll, Verfahrensabsprachen zur Verbesserung und Straffung der Neuordnung von Ausbildungsberufen zu entwickeln. Die Arbeitsgruppe wird voraussichtlich 1995 ihre Arbeit aufnehmen.

AKTIVITÄTEN ZUR UMSETZUNG NEUGEORDNETER BERUFE

Gewerblich-technische Berufe

Die vom letzten Gewerkschaftstag beschlossene Aktion „Neuordnung auf dem Prüfstand" wurde im Berichtszeitraum durch die Aktion „Ausbildung checken

und verbessern" konkretisiert und in einigen Verwaltungsstellen auch umgesetzt. Da unser Programm mit dem Titel „Ausbildung checken und verbessern" von Gesamtmetall stark boykottiert wurde, lehnten es viele Arbeitgeber ab, die Aktion in ihren eigenen Unternehmen von den Betriebsräten oder den Jugend- und Auszubildendenvertretungen durchführen zu lassen. In Bezug auf die neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufe ist eine zuverlässige Einschätzung des Umsetzungsprozesses sehr schwierig. Noch immer fehlt nämlich eine sauber ausgearbeitete empirische Analyse.

Eine Trendmeldung nach einer Untersuchung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung signalisierte einige positive Aspekte der Umsetzung im Zuge der neugeordneten Berufe. Allerdings waren nur etwa 200 Betriebe in die Untersuchung einbezogen worden. Nach den Untersuchungsergebnissen hat mehr als die Hälfte dieser Betriebe die Lehrwerkstattausbildung intensiviert. 60 vH der Betriebe haben die betriebliche Zusatzunterweisung erweitert, in 40 vH wurden externe Ausbildungsmaßnahmen verstärkt.

Es bleiben aber erhebliche Umsetzungsprobleme. Langsamer als erwartet werden die Ausstattungsfragen von der Metallindustrie eingelöst. In der Praxis zeigt sich, daß der Weg vom „Industriemuseum" Ausbildungswerkstatt zur „Zukunftswerkstatt" vielfach erst noch beschritten werden muß.

Der Qualifikationsbegriff des selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens in den neugeordneten Berufen verlangt nach neuen didaktischen und pädagogischen Konzepten in der Ausbildung. Nur wenige Betriebe sind bereit, sich für eine entsprechende Ausbilderqualifizierung einzusetzen. Über 50 vH der befragten Betriebe sind der Auffassung, daß die angewandten Ausbildungsmethoden als Folge der Neuordnung nicht geändert werden müßten. Weitere Probleme sind festzustellen bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans. Nur 50 vH der befragten Betriebe verfügen über einen solchen Plan. Mehr als zwei Drittel der nebenberuflichen Ausbilder und knapp 50 vH der hauptberuflichen Ausbilder haben noch keine Weiterbildung für die Umsetzung der neuen Berufe erhalten. Dies ist um so bemerkenswerter, als gleichzeitig die große Mehrzahl der befragten Betriebe angibt, eine spezielle Umsetzungsschulung ihres Ausbildungspersonals für dringend erforderlich zu halten.

Bei der Qualitätssicherung der beruflichen Bildung im Metall- und Elektrohandwerk sieht die Umsetzung noch düsterer aus. Nach neuesten Untersuchungen bricht rund ein Drittel aller Auszubildenden im Handwerk die Ausbildung ab. Dies bedeutet eine Verdoppelung gegenüber den Angaben für das Jahr 1978. 40 vH aller Auszubildenden klagen darüber, daß sie als billige Arbeitskräfte in der Ausbildung ausgenutzt werden. Eine systematische Ausbildung ist vielerorts im Handwerk nicht zu erkennen. Zusammen mit den Arbeitnehmervizepräsidenten des Handwerks wurde deshalb ein 12-Punkte-Sofortprogramm zur beruflichen Bildung im Handwerk entwickelt. Es ist zu hoffen, daß mit der Umsetzung dieses Programms eine Qualitätsverbesserung der beruflichen Ausbildung im Handwerk zu erreichen ist.

Ein weiterer Schwerpunkt der Umsetzungsarbeit im Handwerk waren die Entwicklung und Fertigstellung der Kurse für überbetriebliche Unterweisungsmaßnahmen. Erfreulicherweise konnten im Berichtszeitraum für alle anstehenden Berufe derartige Kurse mit den Arbeitgebern vereinbart werden. Bei der Umsetzung in den Berufsbildungsausschüssen vor Ort zeigte sich aber, daß die Ge-

schäftsleitungen der Handwerkskammern oft nicht gewillt waren und sind, die einvernehmlich verabschiedeten Kurse in angemessener Form in die betriebliche Praxis umzusetzen.

Büroberufe

Die Einführung der neuen Büroberufe „Bürokaufmann/Bürokauffrau" und „Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation" zum 1. August 1991 wurde durch verschiedene Umsetzungsaktivitäten unterstützt. Für die Berufsinformation der Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber wurde den Verwaltungsstellen das Info „Endlich! Die neuen Büroberufe sind da!" zur Verfügung gestellt, das in ansprechender Form für die neuen Berufe wirbt. In Abstimmung mit der Arbeitsverwaltung entstand außerdem ein Sonderheft der Informationszeitung der Berufsberatung (IZ), das in hoher Auflage in den Schulabgängerklassen verteilt wurde. Für die betriebliche Ausbildungspraxis wurden zwei Handbücher entwickelt, die einen mitbestimmungsrechtlichen Kommentar der Ausbildungsordnungen, fachliche Erläuterungen zu den Ausbildungsinhalten und Planungshilfen für die Ausbildungsorganisation enthalten. Informationsmaterialien und Arbeitshilfen der IG Metall wurden auf zahlreichen regionalen Veranstaltungen vorgestellt. Das Interesse an solchen Veranstaltungen bzw. Tagesseminaren zur Neuordnung der Büroberufe hat allerdings inzwischen wieder nachgelassen, da eine kontinuierliche Interessenvertretung durch Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen gerade in den kaufmännischen Berufen vielerorts noch ungewohnt ist und auch Fachleute dort oft fehlen. Nicht zuletzt deshalb wurden Umsetzungsprojekte ins Leben gerufen, die eine substantielle Arbeit und längerfristige Impulse ermöglichen. So wurde 1993/1994 in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung ein Umsetzungsprojekt für die neue Büroausbildung schwerpunktmäßig im Kraftfahrzeughandwerk durchgeführt, dessen Ergebnisse auf Tagungen und durch Arbeitshilfen im Handwerk vorgestellt wurden. 1994 begann ein Modellversuch in der Stahlindustrie, der ebenfalls in Kooperation mit der IG Metall durchgeführt wird und helfen soll, das neue Ausbildungskonzept in der Industrie umzusetzen und zu verbreiten.

Trotz dieser Bemühungen werden weiterhin strukturelle Umsetzungsprobleme bestehen. Einerseits sind die Besetzungszahlen in den neuen Berufen pro Ausbildungsbetrieb nur gering, so daß es an Ausstattung, Know how und Betreuung mangelt. Hier können neue Lernkonzepte, wie sie beispielsweise aus der Facharbeiterausbildung mit Leittexten und Projektmethoden bekannt sind, nur schwer greifen. Andererseits stößt auch die arbeitspolitische Zielsetzung der Neuordnung auf Widerstand. In vielen Personalabteilungen ist man auf den alten Beruf der Bürogehilfin fixiert und steht dem Ausbildungsziel der qualifizierten Sachbearbeitung skeptisch gegenüber. Taylorismus im Büro ist noch längst nicht überall überwunden, so daß zu wenig qualifizierte Anschlußarbeitsplätze zur Verfügung stehen. Aufgrund der nach wie vor geschlechtsspezifischen Personalpolitik vieler Betriebe besteht die Gefahr, daß selbst die nach neuem Konzept viel besser ausgebildeten Frauen letztlich doch wieder auf rückständigen Arbeitsplätzen landen. Auch sind in vielen Betrieben die Eingruppierungen nach der Ausbildung noch nicht gemäß den neuen Anforderungen verändert worden.

Positiv festzuhalten bleibt, daß besonders der neue Industrieberuf Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (KfB) gegenüber der früheren Bürogehilfin

trotz der Ausweitung auf drei Jahre einen zahlenmäßigen Aufschwung erlebt und sich damit in der Praxis durchgesetzt hat. Von 1992 bis 1993 stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für Kommunikationskaufleute von 4 380 auf 6 845 und damit um 56,3 vH, während in demselben Zeitraum die meisten Ausbildungsberufe quantitativ deutlich abgenommen haben.

LAUFENDE NEUORDNUNGSVERFAHREN

Novellierung Gießerei- und Verfahrensmechaniker

Bereits im Juni 1991 konnten sich die Gewerkschaften mit der Arbeitgeberseite auf Eckdaten für das Antragsgespräch beim Bundesminister für Wirtschaft einigen. Dennoch ist es nicht gelungen, das Verfahren weiter voranzutreiben, da das Bundeswirtschaftsministerium die Beteiligten bis heute nicht zum Antragsgespräch geladen hat.

Neuordnung im Bereich der Oberflächentechnik

Im Berichtszeitraum ist es der IG Metall gelungen, für diesen Bereich ein erweitertes Forschungsprojekt im Bundesinstitut für Berufsbildung einzurichten. Zielsetzung des Projektes war es, die bestehenden Ausbildungsberufe inhaltlich zu überprüfen und / oder neue Ausbildungsberufe für den Bereich Oberflächentechnik zu schaffen. Insbesondere waren die Gliederung der Berufe in Grund- und Fachbildung sowie deren inhaltlicher Zuschnitt zu untersuchen. Dabei wurden folgende zur Zeit anerkannte Ausbildungsberufe einbezogen: Galvaniseur (Industrie), Galvaniseur/Metallschleifer (Handwerk), Lackierer (Industrie) sowie der Holzmechaniker. In insgesamt zehn Sitzungen haben die Bundessachverständigen zunächst die Bereiche Lackiertechnik, Galvantechnik und Emailletechnik untersucht und deren Qualifikationen definiert. Auf der Grundlage dieser Daten wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung zusammen mit den beteiligten Sozialvertragsparteien eine Synopse angefertigt. Voraussichtlich werden die vorgeschriebenen Eckwerte für das Antragsgespräch im Laufe des Jahres 1995 aufbereitet sein, so daß anschließend eine Weisung für das Abstimmungsverfahren durch den Bundesminister für Wirtschaft erfolgen kann.

Neuordnungsprojekt Werkstoffprüfer / Physiklaborant

Nach äußerst schwierigen Vorverhandlungen mit der Arbeitgeberseite konnte das Projekt Anfang 1991 auf den Weg gebracht werden. Grundlage der Sachverständigenarbeit in der Vorphase des Projekts war eine Synopse des Bundesinstituts für Berufsbildung, deren Auswertung zunächst von den Arbeitgebern in Frage gestellt wurde. Insbesondere die Berufsfeldzuordnung zum Bereich Biologie, Physik und Chemie lehnte Gesamtmetall entschieden ab, ebenso die inhaltliche Verwandtschaft zum Physiklaboranten. Erst nach mehreren Sitzungen in den Jahren 1991 und 1992 konnte eine Kompromißlösung erzielt werden, wonach die Berufe Physiklaborant und Werkstoffprüfer formal in zwei Rechtsverordnungen zu regeln waren. Der Einstieg in die Berufsausbildung ist die berufsfeldbreite Grundbildung im Bereich Biologie, Physik und Chemie. Darüber hinaus wurde festgeschrieben, auch in der Fachbildung ein Jahr lang gemeinsame Qualifikationen für die Berufe zu vermitteln. Der Beruf

„Werkstoffprüfer" wird in Zukunft zwei Schwerpunkte erhalten: zum einen den Schwerpunkt „Metalltechnik", zum anderen den Schwerpunkt „Halbleitertechnik".

Am 6. Oktober 1994 wurde das Antragsgespräch zur Neuordnung der Berufsausbildung zum Werkstoffprüfer und zum Physiklaboranten beim Bundesministerium für Wirtschaft durchgeführt. Es ist davon auszugehen, daß die Neuordnung Ende 1995 erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Neuordnung der Berufsausbildung bei den kunststoff- und kautschukverarbeitenden Berufen

In Gesprächen mit den Sachverständigen beider Seiten konnten sich die Tarifvertragsparteien auf folgende bildungspolitische Eckdaten für das Antragsgespräch verständigen:

1. Die zukünftigen Berufe erhalten die Bezeichnung a) Formgeber Kautschuk- und Kunststofftechnik und b) Kunststoffmechaniker. Der Beruf Gummi- und Kunststoffauskleider wird ersatzlos gestrichen

2. Die Ausbildungsdauer für die beiden Berufe soll dreieinhalb Jahre betragen. Die Verlängerung ist dadurch begründet, daß in diesem Bereich in erheblichem Maße neue Technologien Einzug gehalten haben.

3. Die Gliederung für die Struktur der Ausbildungsberufe soll in Grund- und Fachbildung erfolgen.

4. Die Berufe werden dem Berufsfeld „Metalltechnik" zugeordnet. In den letzten eineinhalb Jahren sollen der Beruf Formgeber Kautschuk- und Kunststofftechnik drei Schwerpunkte und der Beruf Kunststoffmechaniker zwei Schwerpunkte erhalten.

5. Die zeitliche und sachliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans erfolgt in Jahresgliederung mit Zeitrichtwerten in Wochen.

Am 12. August 1994 hat die IG Metall über den DGB den Bundesminister für Wirtschaft aufgefordert, auf der Grundlage dieser Eckdaten ein Antragsgespräch einzuleiten. Erstaunlicherweise wollte das Bundesministerium für Wirtschaft zum einen die Berufsfeldzuordnung nicht akzeptieren, zum anderen beharrte es auf einer Ausbildungszeit von drei Jahren. Die Tarifvertragsparteien haben das Ministerium erneut aufgefordert, ein Antragsgespräch einzuleiten.

Neuordnung im industriellen Modellbau

Dieses Vorhaben resultiert aus einem Prüfauftrag für den Bereich der Neuordnung der industriellen Metallberufe. Dabei sollte untersucht werden, inwieweit es möglich ist, die Altberufe „Modellschlosser", „Modelltischler" und „Fahrgestellmacher" in dieses Projekt zu integrieren. Im März 1992 konnte ein Durchbruch erzielt werden. Die Sachverständigen entwickelten einen Qualifikationskatalog, bei dem sich herausstellte, daß sowohl für den Gießereimodellbau als auch für den Karosseriemodellbau erhebliche Gemeinsamkeiten vorhanden sind. Der Altberuf „Fahrgestellmacher" wurde ersatzlos gestrichen. In Zukunft soll ein Ausbildungsberuf mit der Berufsbezeichnung „Modellmechaniker" gelten. Der Beruf erhält zwei Fachrichtungen: zum einen den „Gießereimodellbau" und zum anderen den „Karosseriemodellbau". Die Ausbildungsdauer beträgt

dreieinhalb Jahre. Bis Ende 1994 haben die Sachverständigen den Qualifikationskatalog so weit erstellt, daß im Laufe des Jahres 1995 das Antragsgespräch beim Bundesministerium für Wirtschaft stattfinden kann.

Neuordnung der Musikinstrumentenherstellerberufe

Auf der Grundlage eines erweiterten Projektantrages wurden die Arbeiten im Berichtszeitraum weitergeführt. Die IG Metall ist insbesondere mit dem Beruf Metallblasinstrumentenmacher (Industrie) sowie dem Metallblasinstrumenten- und Schlagzeugmacher (Handwerk) beteiligt. Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff ist in diesem Verfahren für die Berufe Handzupfinstrumentenmacher, Geigenbauer, Zupfinstrumentenmacher und Holzblasinstrumentenmacher zuständig. Die Federführung in diesem Projekt teilen sich die beiden DGB-Gewerkschaften.

Ende 1991 konnte ein Groblernzielkatalog für den Metallbereich erarbeitet werden. Die Tarifvertragsparteien verständigten sich auf eine Ausbildungsdauer von drei Jahren. Erhebliche Probleme gab es im handwerklichen Bereich. Hier ist der Beruf (gleichzeitig Gewerbe) mit dem Titel „Metallblasinstrumenten- und Schlagzeugmacher" umschrieben. Es zeigte sich bei den Verhandlungen und auch bei den Betriebsbegehungen, daß die Bezeichnung „Schlagzeugmacher" nicht mehr zeitgemäß ist. Vielmehr benötigt man für die Herstellung des Produktes Schlagzeug eine Vielzahl von Qualifikationsbestandteilen anderer Berufe. Aus diesem Grunde haben die Vertreter der IG Metall vorgeschlagen, die Begrifflichkeit „Schlagzeugmacher" aus dem Berufsnamen im Handwerk zu streichen. Die Arbeitgeberseite erklärte sich bereit zu prüfen, ob diese Berufskombination noch den Betriebsstrukturen entspricht und ob im Handwerk noch eine Ausbildung im Bereich „Schlagzeugherstellung" erfolgt. Bedauerlicherweise liegt bis heute von der Arbeitgeberseite keine Antwort vor.

Ende 1993 konnten auch in den anderen Berufen die Groblernziele festgelegt werden. Auf der Grundlage einer Synopse für das erste Ausbildungsjahr zeigte sich, daß die Berufe im ersten Ausbildungsjahr bis zu 70 vH gemeinsame Qualifikationen haben und daß der Beruf „Metallblasinstrumentenmacher" aus Sicht der IG Metall dem Berufsfeld „Metall" zuzuordnen ist. Am 13. Oktober 1993 wurden die Ergebnisse des Projekts mit den Tarifvertragsparteien besprochen. Die Arbeitgeber waren allerdings nicht bereit, die gemeinsam erstellte Synopse zu akzeptieren. Sie weigerten sich, den Metallblasinstrumentenmacher dem Berufsfeld „Metalltechnik" zuzuordnen.

Durch bilaterale Gespräche zwischen der IG Metall und dem Bundesverband der Deutschen Musikinstrumentenhersteller konnte schließlich die Anerkennung des gemeinsam erarbeiteten Katalogs der Qualifikationen erreicht werden. Die Zuordnung zum Berufsfeld ist nach wie vor ungeklärt. Im Juli 1994 wurde dem Bundesverband ein Kompromißvorschlag unterbreitet, der bislang noch nicht beantwortet wurde.

Neuordnung der Berufsausbildung zum Augenoptiker

Ende 1990 stellte der Zentralverband der Augenoptiker den Antrag, eine Novellierung der Berufsausbildung zum Augenoptiker vorzunehmen. Die alte Ausbildungsordnung stammt aus dem Jahre 1976. Nach mehreren Besprechungen mit dem zuständigen Zentralverband und dem Deutschen Handwerkskammertag

wurde im Einvernehmen mit dem DGB und der DAG beschlossen, ein Forschungsprojekt mit dem Ziel einer grundsätzlichen Neuordnung für den Bereich „Augenoptik" im Bundesinstitut für Berufsbildung zu beantragen. Insbesondere sollte der Bereich „Augenoptik" nicht isoliert untersucht werden, sondern dies sollte auch bei den verwandten Berufsbereichen des Feinmechanikers, Brillenoptikschleifers und des Feinoptikers geschehen. Im Jahre 1993 wurde das Forschungsprojekt vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt. Ende 1993 haben die Tarifvertragsparteien die Ergebnisse aus dem Schlußbericht des Forschungsprojektes diskutiert. Es wurde vereinbart, daß die Ausgangslage der Ausbildungsberuf „Augenoptiker" sein soll. Dieser Beruf erhält eine Fülle von neuen Qualifikationen, die breiter angelegt sind und somit den Bereich Optik weitestgehend abdecken. Ende 1993 verständigte sich die IG Metall mit der Arbeitgeberseite abschließend über die Eckwerte für das Antragsgespräch. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat daraufhin das Bundesministerium für Wirtschaft gebeten, das Antragsgespräch zu eröffnen. Von seiten des Ministeriums wurde darauf allerdings bisher nicht reagiert.

Neuordnung Orthopädiemechaniker / Bandagist

Ein Verfahren in diesem Bereich wird von der IG Metall seit langem gefordert. Auf der Gewerbeebene (Meisterverordnungen) ist der Bereich „Orthopädie" und „Bandagist" bereits zusammengefaßt worden. Anfang 1993 konnte ein Forschungsprojekt im Bundesinstitut für Berufsbildung durchgesetzt werden. Auch hier ging es der IG Metall insbesondere darum, den verwandten Beruf des „Orthopädieschuhmachers" ebenfalls zu untersuchen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 1994 die Ergebnisse des Projektes vorgelegt, die eine enge Verwandtschaft zwischen „Orthopädieschuhmacher" und „Orthopädiemechaniker / Bandagist" bestätigen. Die Arbeitgeber waren allerdings nicht bereit, die Bereiche entsprechend zusammenzufassen. Als Kompromiß wurde beschlossen, den „Orthopädiemechaniker / Bandagist" als neuen Grundberuf zu konzipieren und mit der Neuordnung des „Orthopädieschuhmachers" zu beginnen. Die gemeinsamen Qualifikationen sollten jeweils in der Verordnung deutlich gemacht werden. In anschließenden Verhandlungen haben die Bundessachverständigen einen ersten Groblernzielkatalog für den Bereich erarbeitet, der im Juli 1994 einvernehmlich verabschiedet wurde. Es ist zu erwarten, daß die Neuordnung frühestens zum 1. August 1996 in Kraft treten kann.

Neben den bereits genannten Projekten wird derzeit die Neuordnung in folgenden Berufen beraten:

Projekt Bootsbauer/Bootsbauerin (Handwerk und Industrie) in Verbindung mit dem Beruf Schiffzimmerer/Schiffzimmerin sowie Schiffbauer/Schiffbauerin (Handwerk)

Trotz eines Gutachtens des Bundesinstituts für Berufsbildung ist die Arbeitgeberseite nicht bereit, dieses Projekt weiterzuführen.

Projekt Wärmestellengehilfe

Auch hier gibt es ein Gutachten des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Arbeitgeber weigern sich bis heute, an diesem Projekt weiterzuarbeiten.

Neuordnung der Berufsausbildung in der Schweißtechnik

Unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden im Berichtszeitraum zwischen IG Metall und Gesamtmetall Verhandlungen geführt, die zu folgenden Ergebnissen führten:

Der bisherige Ausbildungsberuf „Schmelzschweißer" wird aufgehoben. Die künftige Berufsausbildung wird im Rahmen der bestehenden Industrie- und Metall-Ausbildungsordnung vom 15. Januar 1987 durch jeweils eine Fachrichtung „Schweißtechnik" in den Ausbildungsberufen „Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin" und „Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin" durchgeführt. Absolventen dieses Ausbildungsganges erhalten mit der Abschlußprüfung wesentliche Befähigungen, die der europäischen Norm DIN EN 287 entsprechen. Abschlußprüfung und Bestehensregelungen werden entsprechend geändert. Die Befähigung wird im Rahmen der Facharbeiterprüfung durch eine akkreditierte Stelle zertifiziert. Mit dieser Vereinbarung ist es den Sachverständigen der IG Metall gelungen, erstmals die Struktur der Neuordnung weiterzuentwickeln. Der Versuch des Deutschen Verbandes für Schweißtechnik, den Ausbildungsberuf „Schmelzschweißer" als Monoberuf neu zu ordnen, konnte damit verhindert werden. Der Beginn der Ausbildung in diesem Bereich ist für 1995/1996 vorgesehen.

Erprobungsverordnung „Fachkraft für Lagerwirtschaft"

Nach einer längeren gewerkschaftsinternen Debatte um die zukünftige Struktur der Ausbildung im Bereich der Lagerwirtschaft und des Transportwesens erklärten sich 1991 die federführenden Gewerkschaften ÖTV und IG Metall bereit, einer Erprobungsverordnung „Fachkraft für Lagerwirtschaft" zuzustimmen. Diese Zustimmung erfolgte unter der Maßgabe, daß nach Abschluß der Erprobung der bisherige zweijährige Ausbildungsberuf „Handelsfachpacker" aufgehoben wird. Die Erprobung ist bis zum 31. Juli 1997 befristet. Mit Stand vom 1. Oktober 1993 wurden 631 Auszubildende im Rahmen der Erprobungsverordnung ausgebildet. In diesem Rahmen findet – durchgeführt vom Sachverständigenbeirat – eine umfangreiche Befragung der Betriebe statt. Die IG Metall wird die Ergebnisse der Untersuchung auswerten, um danach zu entscheiden, ob die Erprobungsverordnung in eine Ausbildungsordnung nach § 25 umgewandelt wird. Eine Umwandlung der Erprobungsverordnung würde bedeuten, daß der bisherige Ausbildungsberuf „Handelsfachpacker" außer Kraft gesetzt wird.

Luftfahrttechnische Ausbildungsberufe

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat 1993 der Aufnahme des Forschungsprojektes 3.934 „Grundlagen für die Neuordnung in den luftfahrttechnischen Ausbildungsberufen" in das Forschungsprogramm zugestimmt. Dabei handelte es sich um die Ausbildungsberufe Flugtriebwerkmechaniker/Flugtriebwerkmechanikerin, Fluggerätemechaniker/Fluggerätemechanikerin und Fluggerätebauer/Fluggerätebauerin. Aufgrund der rasanten technischen Entwicklung in der Luft- und Raumfahrttechnik kommt der Fluggeräteelektronik eine erhöhte Bedeutung zu. Ihre Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der luftfahrttechnischen Berufe werden in dem Forschungsprojekt ebenfalls untersucht. Der Arbeitskreis des Bundesinstituts besteht aus

Sachverständigen des Kuratoriums der Wirtschaft für Berufsbildung sowie aus Vertretern des DGB. Koordinatoren für die Arbeitnehmerseite sind alternierend die IG Metall und die Gewerkschaft ÖTV. Über die zukünftige Struktur dieses Ausbildungsbereiches gehen die Meinungen innerhalb der Arbeitgeberseite, aber auch zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, noch weit auseinander. Ziel der IG Metall ist es, gemeinsame Ausbildungsinhalte bis zur Zwischenprüfung sowie die Spezialisierung in Fachrichtungen für diesen Bereich vorzusehen.

Gestaltende und zugeordnete Metallberufe

Graveur, Ziseleur, Gürtler und Metalldrücker, Zinngießer, Gold-, Silber- und Aluminiumschläger, Glockengießer, Metallformer / Metallgießer:

Die Verhandlungen über die Neuordnung dieses handwerklichen Ausbildungsbereiches zieht sich schon über mehrere Jahre hin. Erst nachdem die Arbeitgeber bereit waren, auch Zusammenfassungen von Ausbildungsberufen zu akzeptieren, konnten die ersten Strukturvorschläge erarbeitet werden. Zur Zeit werden zwei Modellvarianten diskutiert. Das Modell 1, ein Strukturvorschlag der Arbeitgeberseite, sieht unter Einbeziehung der Ausbildungsberufe Goldschmied, Silberschmied und Vergolder vier Ausbildungsbereiche vor. Die Sachverständigen der Arbeitnehmerseite schlagen dagegen zwei Ausbildungsbereiche, nämlich Metallgußgestalter und Metallgestalter, vor. Es ist zur Zeit noch nicht vorhersehbar, wann der Neuordnungsprozeß in diesem Bereich abgeschlossen werden kann.

Neuordnung des Berufes Zahntechnikerin/Zahntechniker

Der Ausbildungsberuf Zahntechniker/Zahntechnikerin gehört zu den wenigen Berufen, in denen – entgegen dem Auftrag des Berufsbildungsgesetzes von 1969 – noch nach den fachlichen Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens aus dem Jahre 1964 ausgebildet wird. Neuere technische Entwicklungen in den Bereichen Keramik, Edelmetall, Kunststoff usw. sind in den fachlichen Vorschriften also noch nicht enthalten. Dementsprechend fehlen auch Grundlagen einer zeitgemäßen Strukturierung und Anleitungen zur sachlichen und zeitlichen Gliederung, die eine einheitliche und verbindliche Ausbildungsqualität in allen Regionen und Betrieben sicherstellen könnte. Auch ein bundeseinheitlich abgestimmter schulischer Ausbildungsrahmenlehrplan ist noch immer nicht zustandegekommen. Aufgrund dieser Mängel sieht die IG Metall seit langem einen dringenden gesetzlichen Neuregelungsbedarf bei der Ausbildung im Zahntechnikerhandwerk. Dies wurde im Frühjahr 1992 durch eine entsprechende Beschlußfassung der 10. Bundeshandwerkskonferenz dokumentiert. Die IG Metall, vertreten durch die Abteilung Berufsbildung, hat daraufhin Kontakt mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung aufgenommen und gleichzeitig – wie bereits mehrfach in den Vorjahren – den Verband Deutscher Zahntechnikerinnungen (VDZI) um ein Gespräch über Ziele und Vorgehensweisen bei der Neuordnung der Ausbildung im Zahntechnikerhandwerk gebeten. Wiederholte Verzögerungen von seiten des Verbandes machten es notwendig, im Frühjahr 1993 das Bundesministerium für Wirtschaft zu bitten, das Bundesinstitut für Berufsbildung anzuweisen, ein Projektvorhaben zur Neuordnung des Berufes Zahntechniker/Zahntechnikerin in die Wege zu leiten. Daraufhin teilte das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft mit, daß zunächst der Gesprächs-

verlauf zwischen den Sozialpartnern abgewartet werden solle. Erst im Januar 1994 konnte ein Erörterungsgespräch zwischen der IG Metall und dem Verband Deutscher Zahntechnikerinnungen vereinbart werden. In diesem Gespräch stellte die IG Metall den dringenden Handlungsbedarf zur Neuordnung des zahlenmäßig bedeutsamen Ausbildungsberufes dar, wohingegen der Zahntechniker-Verband erklärte, allein in der formalen Überalterung der Ausbildungsordnungsmittel keinen hinreichenden Anlaß zu einer Neuordnung sehen zu können. Allerdings sei der Verband an einer Neugestaltung und Vereinheitlichung der schulischen Rahmenlehrpläne interessiert. Da auch dies nur über ein geregeltes Neuordnungsverfahren zu gewährleisten ist, das die Zustimmung der jeweiligen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen voraussetzt, unterstrich die IG Metall ihren Willen und ihre Bereitschaft, sich beim Verordnungsgeber für eine Neuordnung einzusetzen. Von seiten des Verbandes wurde dagegen eine erneute Rückkoppelung innerhalb der eigenen Organisation für notwendig erachtet. Die Entscheidung über eine Zustimmung zum Neuordnungsverfahren wurde für das Frühjahr 1994 in Aussicht gestellt. Trotz mehrfacher Rückfragen der IG Metall steht diese Entscheidung des Verbandes bis zum heutigen Tage aus. Da inzwischen auch das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft den Handlungsbedarf zur Neuordnung des Ausbildungsberufes Zahntechniker/Zahntechnikerin bestätigte, bemüht sich die IG Metall weiterhin, über das Ministerium den Verband Deutscher Zahntechnikerinnungen an den Verhandlungstisch zu bringen.

Das berufliche Prüfungswesen – Aktivitäten und Reforminitiativen

Der Arbeitsschwerpunkt im Bereich des beruflichen Prüfungswesens lag im Zeitraum 1992 bis 1994 vor allem in den Bemühungen, eine Vereinbarung zwischen DGB und der Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL) zur Erarbeitung überregionaler Prüfungsaufgaben abzuschließen. Die seit 1947 bestehende Einrichtung hat ohne Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Gestaltungsrechte bzw. -möglichkeiten auf überregionaler Ebene Prüfungsaufgaben entwickelt. Im Berufsbildungsgesetz wird zur Zuständigkeit der Prüfungsaufgabenerstellung keine Aussage gemacht. In einem Urteil wurde 1990 jedoch festgeschrieben, daß diese überregionalen Aufgaben bei paritätischer Zusammensetzung der Aufgabenerstellungausschüsse für die auf örtlicher Ebene stattfindenden Prüfungen zu übernehmen sind, wenn die Industrie- und Handelskammer den Kauf der Aufgaben beschlossen hat. Aus diesem Grunde war die zu treffende Vereinbarung von besonderer Wichtigkeit für die gewerkschaftliche Mitbestimmung. Im März 1994 wurde die Vereinbarung vom DGB und der IHK-Region Stuttgart unterzeichnet. Diese Vereinbarung beinhaltet eine Geschäftsordnung für die Arbeit der Prüfungsaufgabenerstellungsausschüsse. Diese legt eindeutig fest, daß die Aufgabenerstellung den Mitgliedern der Aufgabenerstellungsausschüsse obliegt. Die in der Vergangenheit von den Mitarbeitern bzw. anderen Gremien der PAL (Technischer Ausschuß, Beirat) wahrgenommene Einflußnahme auf die Aufgabensätze ist mit dieser Verein-

barung nicht mehr möglich. Somit werden Prüfungsaufgaben von paritätisch besetzten Ausschüssen (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Lehrer) entwickelt und zusammengestellt. Für die Benennung der Arbeitnehmervertreter sind ausschließlich die Gewerkschaften zuständig. Das bedeutet für die IG Metall, daß rund 100 Kollegen und Kolleginnen für die Besetzung der PAL-Fachausschüsse zu benennen sind.

Darüber hinaus wurde mit der Vereinbarung ein Erstvorschlagsrecht bei der Benennung für die Aufgabenerstellungsausschüsse festgeschrieben. Nachdem sich die Gewerkschaften auf die entsprechenden Plätze (Besetzung nach einem Schlüssel für die Bundesländer) geeinigt haben, werden die anderen Plätze vergeben.

Die Vereinbarung sieht des weiteren eine neue Struktur im Bereich der Aufgabenerstellungsausschüsse vor. In Berufen mit Fachrichtungen gibt es fachrichtungsbezogene Aufgabenerstellungsausschüsse. Damit der einheitliche Gedanke des Berufes erhalten bleibt, gibt es darüber hinaus Berufskoordinierungsausschüsse. Um Transparenz und Mitbestimmung für die Gewerkschaften sicherzustellen, wurde als weiterer Bestandteil der Vereinbarung die Einrichtung eines PAL-Hauptausschusses, in dem alle beteiligten Gewerkschaften vertreten sind, beschlossen. Auf der Seite der Arbeitgeber sitzen Kammervertreter. Die Aufgaben des PAL-Hauptausschusses haben vorrangig empfehlenden Charakter, und zwar in berufsübergreifenden, strukturellen Fragen. Gibt es in einem Fachausschuß keine Einigung, so besteht die Möglichkeit, den PAL-Hauptausschuß anzurufen. Diese Vereinbarung ist somit ein wichtiger Schritt zu mehr Mitbestimmung im Bereich des beruflichen Prüfungswesens.

Um allen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in PAL-Ausschüssen den Austausch und eine gemeinsame Vorgehensweise zu ermöglichen, finden zweimal im Jahr PAL-Tagungen, die vom DGB-Bundesvorstand organisiert werden, statt. In Zukunft sollen diese Tagungen in verstärktem Maße zu gewerkschafts- und bildungspolitischen Foren ausgestaltet werden.

Die von Länderseite aufgegriffene Initiative zur Berücksichtigung schulischer Leistungen in den Abschlußprüfungen stellte für die IG Metall 1992 einen neuen Anknüpfungspunkt zur Reformdebatte im beruflichen Prüfungswesen dar. Im Juni 1993 wurde hierzu ein Diskussionspapier verfaßt, das den Titel trägt: „Eine neue Perspektive: Die integrierte Qualifikationsprüfung". Dieses Papier wurde in verschiedenen Gremien der IG Metall bis zum Juli 1994 diskutiert. Im Anschluß daran wurde es als Positionspapier der IG Metall zur Reform des beruflichen Prüfungswesens verabschiedet.

Des weiteren fanden im Rahmen eines Projektes des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft Seminare für Prüfungsausschußmitglieder statt. Das Projekt ermöglichte es den Verwaltungsstellen und Bezirken der IG Metall, die Finanzierung dieser Seminare mit einem Finanzierungsbeitrag von 25 vH vorzunehmen. 75 vH der Kosten wurden vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft übernommen. Einen besonderen Schwerpunkt bildeten in diesem Zusammenhang die neuen Bundesländer. Es fanden insgesamt sechs Lehrgänge statt.

Die Forderung der IG Metall, die Ausbildereignungsverordnung insgesamt zu reformieren, fand bisher keine Mehrheit. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung beschloß in seiner ersten Sitzung im Jahr 1990 lediglich, die verabschiedete Empfehlung für einen Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder neu zu fassen. Der Unterausschuß 3 des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem die IG Metall vertreten ist, hat sich in acht Sitzungen mit dem Thema befaßt und dazu eine neue Empfehlung erarbeitet. Der Hauptausschuß hat in seiner zweiten Sitzung im Jahr 1992 diesen Entwurf beschlossen. Das weitere Verfahren wurde wie folgt festgelegt:

1. Dieser Rahmenstoffplan soll allen Einrichtungen, die sich mit der Ausbildung von Ausbildern befassen, zur Anwendung empfohlen werden.

2. Das Bundesinstitut für Berufsbildung soll in fünf Einrichtungen Ausbilder unterweisen, die die modellhafte Erprobung des Rahmenstoffplans begleiten. Es soll dabei durch einen vom Hauptausschuß berufenen Beirat unterstützt werden.

3. Die Ergebnisse dieser modellhaften Erprobung des Rahmenstoffplans sollen dem Hauptausschuß bis Ende 1993 vorgelegt werden. Diese Erfahrungen sollen in den vorliegenden Rahmenstoffplan eingearbeitet werden. 1994 sollte der Hauptausschuß dann die überarbeiteten Rahmenstoffpläne zuleiten und zur Anwendung empfehlen. Der Beirat, in dem die IG Metall mitarbeitet, hat auf seiner abschließenden Sitzung in Berlin am 20./21. Juni 1994 die Empfehlung für die Überarbeitung des Rahmenstoffplans beschlossen. Der Beirat empfiehlt, den Rahmenstoffplan zu überarbeiten, die Sachgebietsstruktur zu überdenken und die Musterprüfungsordnung sowie die Ausbildereignungsverordnung daraufhin zu überprüfen, ob sie den neuen Lehr- und Lernformeln in den Vorbereitungslehrgängen auf diese Prüfung gerecht werden.

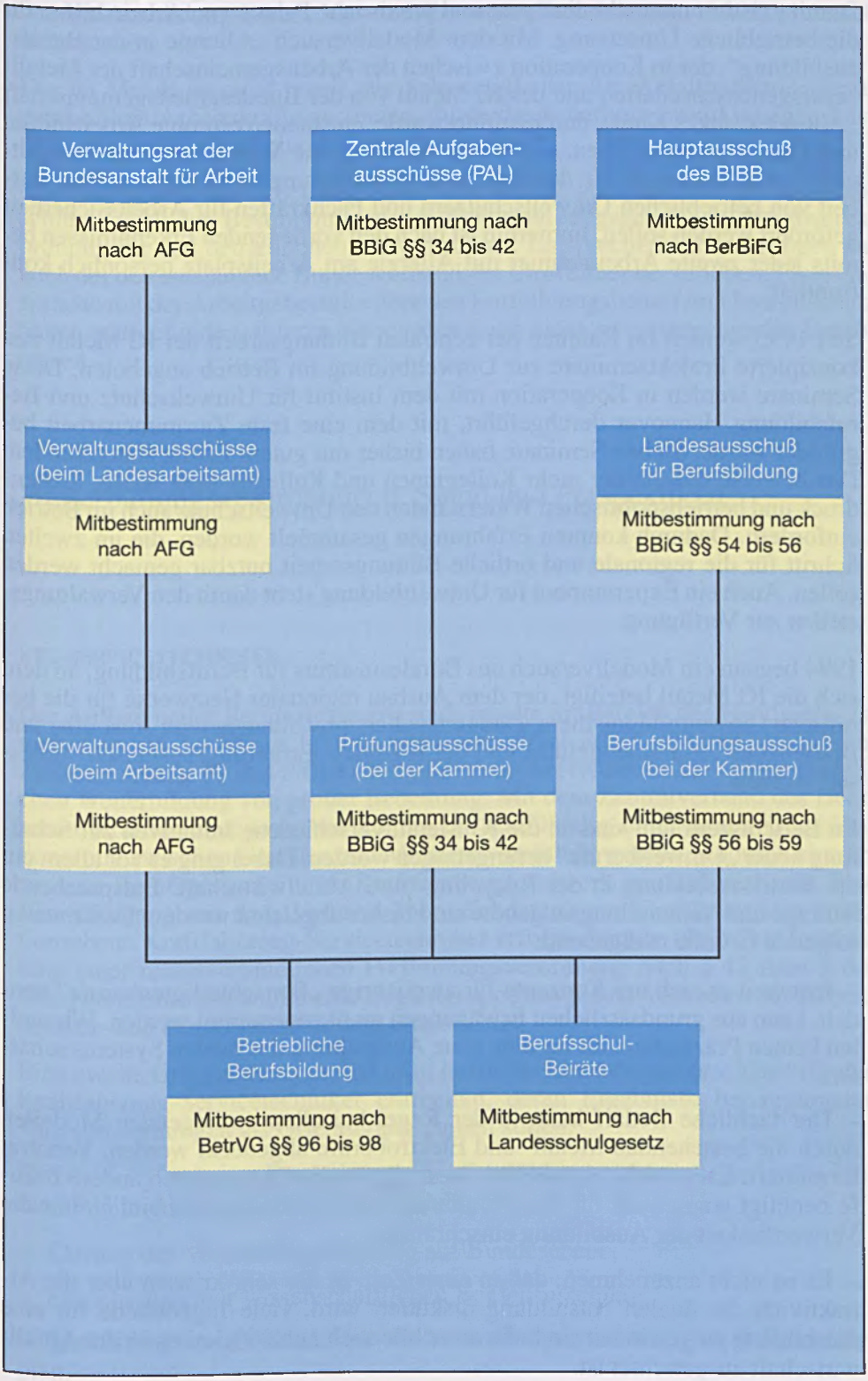
Die Vorschläge des Beirats fanden im Hauptausschuß keine Mehrheit. Die Arbeitgeberseite war lediglich dazu bereit, den geänderten Rahmenstoffplan zu beschließen. Diese Ergebnisse blieben weit hinter den Forderungen der Gewerkschaften zur Ausbildung der Ausbilder zurück. Um die Vorstellungen der IG Metall dennoch durchzusetzen, muß die Arbeit mit den Ausbildern und für die Ausbilder konsequent weitergeführt werden.

Umweltschutz in der beruflichen Bildung

Berufliche Umweltbildung hat sich im Berichtszeitraum zu einem festen Arbeitsschwerpunkt gewerkschaftlicher Berufsbildungsarbeit stabilisiert und fortentwickelt. Durch vielerlei regionale und betriebliche Aktivitäten sind nachahmenswerte Beispiele für Umweltschutz-Ausbildung entstanden. Zu nennen sind hier der Umweltwettbewerb des Bezirks Hannover oder die Umweltrallye in Hamburger Metallbetrieben. Mit Unterstützung der fachlich Zuständigen in der IG Metall wurden mittlerweile verschiedene Ausbildungsmaterialien entwickelt (so etwa durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Europäische Zen-

Berufsbildung

Einer der wenigen Bereiche mit überbetrieblichen Mitbestimmungsstrukturen.



trum für Berufsbildung sowie das Institut für Umweltschutz und Berufsbildung der Universität Hannover), die den Ausbildungsbetrieben zur Verfügung stehen. Damit existiert nunmehr eine gute und praxisnahe Palette von Arbeitshilfen für die betriebliche Umsetzung. Mit dem Modellversuch „Allergie in der Berufsausbildung", der in Kooperation zwischen der Arbeitsgemeinschaft der Metallberufsgenossenschaften und der IG Metall von der Bundesarbeitsgemeinschaft „Allergiekrankes Kind „ durchgeführt wurde, entstanden erprobte Arbeitshilfen und Lehrgangsmaterialien, mit denen vor allem die Verbindung von Umwelt- und Gesundheitsschutz in der Aus- und Weiterbildung sowie die Zusammenarbeit von betrieblichen Umweltschützern und Fachkräften für Arbeitssicherheit gefördert werden sollen. Immerhin ist nach den vorliegenden Erkenntnissen bereits jeder zweite Arbeitnehmer mit Allergie am Arbeitsplatz persönlich konfrontiert.

Seit 1993 werden im Rahmen der zentralen Bildungsarbeit der IG Metall neu konzipierte Projektseminare zur Umweltbildung im Betrieb angeboten. Diese Seminare werden in Kooperation mit dem Institut für Umweltschutz und Berufsbildung Hannover durchgeführt, mit dem eine feste Zusammenarbeit begründet wurde. Sieben Seminare haben bisher mit gutem Erfolg stattgefunden. Das beweist, daß immer mehr Kolleginnen und Kollegen trotz Krise, Kostendruck und betriebspolitischen Widerständen den Umweltschutz auch im Betrieb einfordern. Dadurch konnten Erfahrungen gesammelt worden, die im zweiten Schritt für die regionale und örtliche Bildungsarbeit nutzbar gemacht werden sollen. Auch ein Expertenpool für Umweltbildung steht damit den Verwaltungsstellen zur Verfügung.

1994 begann ein Modellversuch des Bundesinstituts für Berufsbildung, an dem sich die IG Metall beteiligt, der dem Ausbau regionaler Netzwerke für die berufliche Umweltbildung dient. Dadurch sollen umweltengagierte Ausbilder und Betriebsräte zusammengeführt und der regionale Erfahrungsaustausch verbessert werden.

Im Berichtszeitraum sind an die IG Metall verschiedene Initiativen zur Schaffung neuer „Umweltberufe" herangetragen worden. Dabei ging es vor allem um die Berufsausbildung in der Recycling- und Abfallwirtschaft. Entsprechende Anträge und Verhandlungsangebote sind bisher abgelehnt worden. Dafür waren folgende Gründe maßgebend:

– Insoweit es sich um Konzepte für zweijährige „Benachteiligtenberufe" handelt, kann aus grundsätzlichen Erwägungen nicht zugestimmt werden. Wir wollen keinen Präzendenzfall für eine neue Aufspaltung des dualen Systems schaffen.

– Der fachliche Bedarf kann in der Regel bei allen vorliegenden Modellen durch die bestehenden Metall- und Elektroberufe abgedeckt werden. Verkürzt formuliert: Es ist nicht einzusehen, weshalb für das Demontieren andere Berufe benötigt werden als für das Montieren. Dies würde wahrscheinlich nur die Verwertbarkeit der Ausbildung einschränken.

– Es ist nicht anzunehmen, daß in einer Zeit, in der sehr kritisch über die Attraktivität der dualen Ausbildung diskutiert wird, viele Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen sind, die ausschließlich auf Tätigkeiten in der Abfallwirtschaft ausgerichtet ist.

– Schließlich ist es unredlich, wenn die Industrie-Arbeitgeber zwar spezielle Ausbildungsmöglichkeiten in der Abfallwirtschaft anpreisen, aber den bestehenden Ausbildungsberuf „Ver- und Entsorger Fachrichtung Abfall" praktisch nicht nutzen.

Die IG Metall ist nicht bereit, die Schwierigkeiten der Abfallindustrie, genügend billige Arbeitskräfte zu finden, durch die Schaffung zweitklassiger Ausbildungsberufe zu vermindern.

Notwendig erscheint allerdings die Entwicklung geeigneter Fortbildungsabschlüsse nach den Bestimmungen von Bundesbildungsgesetz und Handwerksordnung für den betrieblichen Umweltschutz. Entsprechende Forderungen hat auch der neu entstandene Bundesverband der Umweltberater erhoben. Erste Gespräche mit der Arbeitgeberseite über den Fortbildungsbedarf im Umweltschutz haben stattgefunden, führten bisher aber noch nicht zu entsprechenden Ergebnissen.

Weiterbildungsverordnungen, Stand und Perspektiven

KFZ-SERVICETECHNIKER

Der Aufbau neuer Berufsstrukturen und -inhalte im Bereich des Handwerks ist weiterhin ein wichtiges bildungspolitisches Ziel der IG Metall. In diesem Zusammenhang ist das Projekt Kraftfahrzeug-Servicetechniker in der beruflichen Weiterbildung von großer Bedeutung. Mit dem Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes konnte die Einführung einer neuen Qualifikationsstufe zwischen Gesellen und Meistern vereinbart werden, wodurch eine erweiterte Berufsperspektive im Kraftfahrzeughandwerk geschaffen wurde. Eine Verständigung mit dem Verband über „Eckdaten" zur Einführung der Funktionsebene Kraftfahrzeug-Servicetechniker erfolgte bereits 1992. Zur Erarbeitung einer rechtsverbindlichen Fortbildungsverordnung nach § 42 Abs. 2 der Handwerksordnung wurde eine Begleitgruppe aus je drei Vertretern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite eingerichtet.

Eine zweite Gruppe wird parallel dazu tarifliche Einstufungsvorschläge für den Kraftfahrzeug-Servicetechniker erarbeiten, deren Ergebnisse bei regionalen Tarifverhandlungen als Orientierung dienen sollen.

Die Begleitgruppe zur Erarbeitung einer Fortbildungsordnung legte in den Jahren 1993 und 1994 folgende Arbeitsziele fest:

– Klärung der Verordnungsregelung auf Bundesebene;

– Einrichtung einer wissenschaftlichen Begleitforschung;

– Erarbeitung von Eckdaten für die Verordnungsarbeit und den Rahmenlehrplan.

Die wissenschaftliche Begleitforschung für das Projekt – finanziert durch das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft – wurde dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München (ISF) übertragen. Bis Mitte 1995 sollten konkrete Ergebnisse vorliegen.

Nach schwierigen Verhandlungen stimmte die Arbeitgeberseite der Erarbeitung einer Verordnung nach § 42 Abs. 2 Handwerksordnung zu. Dabei wurde ein Kompromiß vereinbart, nach dem die Rechtsverordnung als Pilotprojekt nach § 42 Abs. 2 HwO konzipiert und die Eingangsvoraussetzungen auch für Absolventen aus dem industriellen Bereich offengehalten werden sollen.

Die Fachkommission sollte im Frühjahr 1995 mit ihrer Arbeit beginnen. Die Rechtsverordnung könnte dann zum 1. August 1996 in Kraft treten.

NOVELLIERUNG DER INDUSTRIEMEISTERAUSBILDUNG, FACHRICHTUNG METALL

Das Thema „Industriemeister 2000" hat die IG Metall im Berichtszeitraum aufgegriffen. Auf einer Fachtagung der Hans-Böckler-Stiftung erfolgten erste Orientierungen. Auf seiten der Arbeitgeber besteht generell die Bereitschaft, die Meisterausbildung zu reformieren. Zur Vorbereitung dieser Novellierung wurde beim Vorstand der IG Metall ein Arbeitskreis „Industriemeister" eingerichtet, der sich einerseits mit den vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag vorgelegten Entwürfen kritisch auseinandersetzte und andererseits ein Eckdatenpapier erarbeitete, das als Grundlage für die weiteren Verhandlungen mit dem Deutschen Industrie- und Handelstag dienen sollte. Nach mehreren Spitzengesprächen akzeptierte der DIHT auf der Grundlage eines gemeinsamen Eckdatenpapiers den Abschluß einer Rahmenvereinbarung für die Arbeit der Bundessachverständigen. Gleichzeitig konnte geklärt werden, daß die Erarbeitung der Rechtsverordnung unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung stattfindet.

NEUORDNUNG „GEPRÜFTE SEKRETÄRIN"

Im Anschluß an die Neuordnung der Büroberufe entstand die Notwendigkeit einer Überarbeitung der Sekretärinnenfortbildung, die 1975 bundeseinheitlich geregelt wurde. Dies geschah damals nicht zuletzt als Ersatz für eine nicht vorhandene qualifizierte Büroausbildung. Dieses Defizit konnte durch die Neuordnung von 1991 beseitigt werden. Damit wurde der bisherigen Fortbildungsidee für die Sekretärin der Boden entzogen. In Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite wurde zwischenzeitlich eine neue Aufstiegsfortbildung zur Sekretariatsfachkauffrau / zum Sekretariatsfachkaufmann konzipiert, über deren Eckdaten und Inhalte bereits weitgehend Einigkeit erzielt wurde. Mit dem Inkrafttreten einer modernisierten bundesweiten Rechtsverordnung für die neue Fortbildung ist 1996 zu rechnen.

NEUE AUFSTIEGSWEGE ZWISCHEN FACHARBEITER UND INGENIEUR

Mit Blick auf die Tatsache, daß schon sehr viele Industriemeister unterwertig eingesetzt werden, weil nicht genug Arbeitsplätze für ausgebildete Meister existieren, stellte sich die Aufgabe, neue Wege der Aufstiegsfortbildung für Facharbeiter zu schaffen. Im Berichtszeitraum waren hierbei erste Erfolge zu verzeichnen.

Das betrifft die Neueinführung der Fortbildung Konstrukteurin/Konstrukteur, die mit den Arbeitgebern im Anschluß an die Neuordnung Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin vereinbart werden konnte. Die Rechtsverordnung für diesen neuen Fortbildungsweg ist bereits verabschiedet.

Zu berichten ist ferner über die Neueinführung des Fortbildungsberufes Technischer Fachwirt/Technische Fachwirtin, der den Umstieg von einer Facharbeiter- in eine Sachbearbeiterposition ermöglicht. Erste positive Erfahrungen zur betrieblichen Akzeptanz dieses Konzepts konnten bei Mercedes-Benz, Werk Wörth, bereits gesammelt werden.

In diesen Zusammenhang gehört auch die Neuordnung der Fortbildung Technischer Betriebswirt/Technische Betriebswirtin, die im Anforderungsniveau über den Fachwirt hinausgeht und Berufspraktikern helfen soll, mit Hochschulabsolventen betrieblich besser konkurrieren zu können.

NEUE TÄTIGKEITSFELDER

Im Berichtszeitraum wurde auch über eine Neustrukturierung der Fortbildung Kostenrechnerin/Kostenrechner verhandelt. Im Ergebnis entstand ein neues Berufsbild „Fachkaufmann Controller/Fachkauffrau Controllerin". Damit wurde erstmalig der Versuch unternommen, berufspolitische Maßstäbe für den Bereich Controlling zu setzen, die auch aus gewerkschaftlicher Sicht vertretbar sind. Dies erscheint um so bedeutungsvoller, als die Controlling-Praxis in den Betrieben oft sehr umstritten ist und viel Konfliktstoff bietet. Die Fortbildung wird 1995 in Kraft treten, und zwar für einen Erprobungszeitraum von drei Jahren.

Neu geschaffen wurde ferner die Fortbildung zum/zur Fachberater/Fachberaterin im Außendienst, die als Aufstiegsqualifizierung für Tätigkeiten im Industrieverkauf genutzt werden kann.

Insgesamt hat damit die bildungspolitische Ordnungsarbeit, die auf die duale Berufsausbildung aufbaut, an Bedeutung und Umfang erheblich zugenommen. Darin zeigt sich eine gewisse Akzentverschiebung gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik. Mit der Neuordnung der Ausbildungsberufe wurde der Weg zu Grundberufen beschritten, die breiter angelegt sind und eine Sockelfunktion für das darauf aufbauende Berufsleben einnehmen sollen. Folgerichtig muß sich daran ein Weiterbildungssystem anschließen, das die Einmündung in wechselnde Erwachsenenberufe und den beruflichen Aufstieg erleichtert. Künftig ist davon auszugehen, daß jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin zusätzlich zur jeweils abgeschlossenen Berufsausbildung die Möglichkeit zu einem weiteren aufbauenden Berufsabschluß erhalten muß. Diese Möglichkeiten für alle

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen, wird immer mehr zur Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungspolitik.

STUDIENREFORM AN FACHHOCHSCHULEN

In einem Diskussionspapier „Studium und Beruf" hat der Vorstand der IG Metall im Berichtszeitraum seinen Willen bekundet, der Hochschulausbildung mehr Aufmerksamkeit zu widmen. In diesem Zusammenhang kommt den Fachhochschulen besondere Bedeutung zu. Gegenwärtig sind an Fachhochschulen rund 350 000 Studierende eingeschrieben. Nach den Planungen des Wissenschaftsrates und der Kultusministerkonferenz soll die Zahl der Studierenden an Fachhochschulen in den nächsten zwanzig Jahren auf 800 000 steigen. Die Mehrzahl wird in „industrienahen" Fachrichtungen ausgebildet, so daß hier eine immer wichtiger werdende Mitgliederreserve für die IG Metall heranwächst. Wenn man bedenkt, daß die Mehrzahl der Absolventen in „normale" Fachberufe – beispielsweise in der Metallwirtschaft – einmündet, wird noch deutlicher, wie sehr in diesem Bereich gewerkschaftliche Gestaltungspolitik gefordert ist.

1993 wurde zudem durch die Kultusministerkonferenz und die Hochschulrektorenkonferenz eine Neufassung der Rahmenprüfungsordnungen für Fachhochschulen eingeleitet. Dazu wurden die „Allgemeinen Bestimmungen für Diplomprüfungen an Fachhochschulen" (ABD-FH) überarbeitet. Für die einzelnen Studienrichtungen wurden Fachkommissionen gebildet, in die auch Gewerkschaftsvertreter berufen wurden. Die IG Metall ist vertreten in den Fachkommissionen für Elektrotechnik und Maschinenbau / Verfahrenstechnik.

Die Rahmenprüfungsordnungen für diese Fächer sind weitgehend ausgearbeitet. Die bisherigen Ergebnisse stießen allerdings auf gewerkschaftliche Kritik, denn der Rahmen für eine Neuordnung ist so begrenzt, daß damit eine echte Studienreform nicht befördert werden kann. Die IG Metall arbeitet bei der Entwicklung ihrer Reformforderungen eng mit studentischen Vertretern der jeweiligen Bundesfachschaften zusammen. Auf mehreren Seminaren – vor allem mit der Bundesfachschaft Elektrotechnik – konnten gemeinsame Positionen erarbeitet und abgestimmt werden, die auch an den Fachhochschulen selbst im Hinblick auf die bevorstehende Umsetzungsphase der Rahmenprüfungsordnungen Beachtung fanden. Dadurch konnten das Verhältnis zu den studentischen Vertretungsorganen verbessert und gute Voraussetzungen für örtliche Aktivitäten der IG Metall an Fachhochschulen geschaffen werden.

Europäische Berufsbildungspolitik

Zum Arbeitsschwerpunkt Berufsbildung und Europa wurde im Berichtszeitraum als erste bildungspolitische Orientierung das Memorandum der EU-Kommission zur Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die neunziger Jahre vorgelegt. Die damit verknüpfte Stellungnahme der Bundesrepublik Deutsch-

land wurde in Abstimmung zwischen den Tarifparteien erarbeitet. Danach sollen folgende Ziele im Mittelpunkt stehen:

– Maximale Ausschöpfung der Bildungsreserven bei gleichzeitiger Verbesserung der Chancengleichheit zwischen den nach Alter, Geschlecht und Herkunft unterschiedlichen Zielgruppen;

– Vermittlung einer am Arbeitsmarkt anerkannten und qualitativ hochwertigen beruflichen Bildung, die allen Jugendlichen den Übergang in die Arbeits-, Berufs- und Erwachsenenwelt ermöglicht;

– Sicherstellung des Zugangs zu Bildung und Beruf bei gleichzeitiger Gewährleistung der Vergleichbarkeit und Entsprechung von allgemeinen und beruflichen Bildungsabschlüssen;

– Auf- und Ausbau eines transparenten Weiterbildungssystems auf allen Stufen, in allen Regionen und auf allen relevanten wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und kulturellen Tätigkeitsfeldern;

– Neugestaltung des Verhältnisses zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung;

– Öffnung der Hochschulen und Universitäten für Berufstätige und Abbau privilegierter Wege zu gehobenen Funktionen in Staat und Gesellschaft.

Damit wird deutlich, daß die Länder der Gemeinschaft vor vergleichbaren Herausforderungen stehen. Ziel gewerkschaftlicher Politik zu diesem Themenbereich ist es, den Stellenwert von Bildung und Berufsbildung im Rahmen einer vorausschauenden Arbeitsmarkt-, Sozial- und Strukturpolitik mit Hilfe der vorhandenen Instrumentarien stärker auszubauen. Um die Durchsetzung einer solchen Politik organisationsintern vorzubereiten, hat die IG Metall im Berichtszeitraum verschiedene Maßnahmen und Initiativen ergriffen um das Thema Europa und Berufsbildung stärker als in der Vergangenheit in der Organisation zu verankern. So wurde ein regelmäßig erscheinender Euro-Info-Dienst zu diesem Thema eingerichtet. In Verbindung mit der Hans-Böckler-Stiftung, dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund und dem CEDEFOP wurde die Branchentagung „Qualifikation in der europäischen Automobilindustrie" als ein erster Versuch durchgeführt, die Probleme einer Branche in der beruflichen Bildung europaweit zu diskutieren. Darüber hinaus wurde aus Anlaß der Weiterbildung von Lehrern an Bildungsstätten ein Konzept für ein Dreitagesseminar zum Thema „Berufsbildung in Europa" erarbeitet und durchgeführt. Die Ergebnisse dieser gemeinsamen Veranstaltung deutscher, niederländischer und belgischer Metallerinnen und Metaller wurden mittlerweile in die zentrale Seminararbeit aufgenommen. Darüber hinaus hat die Abteilung Berufsbildung an der DGB-Stellungnahme zu Leitlinien der EU-Kommission für eine europäische Berufsbildungspolitik mitgearbeitet und war an Absprachen über eine Neugestaltung der EMB-Arbeitsgruppe Berufsbildung beteiligt. Außerdem arbeitete sie an der Gestaltung von beruflichen Befähigungsnachweisen zur Vergleichbarkeit der Berufsabschlüsse mit. Das gleiche galt für den Bereich der Vergleichbarkeit von Tätigkeiten und Weiterbildung auf der Meisterebene.

Nach der Ende 1994 vollzogenen Umstrukturierung der europäischen Bildungsprogramme wird es eine wichtige Aufgabe sein, die Gliederungen der Organisation verstärkt über vorhandene europäische Programme zu informieren, um eine größere gewerkschaftliche Beteiligung zu erzielen. Diese europäischen Be-

rufsbildungsprojekte können konkrete Hilfen für die Verwaltungsstellen bieten und deren Aktivitäten unter der Zielsetzung einer regionalen Strukturpolitik erheblich fördern. Zur Unterstützung einer solchen Politik erscheint es insbesondere sinnvoll, einen fachbezogenen Erfahrungsaustausch zu organisieren und die Verbreiterung von Informationen fortzusetzen.

Beratung und Öffentlichkeitsarbeit, Mitwirkung und Mitbestimmung in der beruflichen Bildung

BERUFSBILDUNGSAUSSCHUSS DER IG METALL

Im Berichtszeitraum ist der Berufsbildungsausschuß zu insgesamt sieben Sitzungen zusammengekommen. In den Beratungen und bei der Erarbeitung von Positionen standen folgende Fragen im Mittelpunkt:

– Forschungsergebnisse der WSI-Studie zur Qualifikation und Qualifizierung in der Tarifpolitik am Beispiel Baden-Württemberg;

– Ergebnisse der EMNID-Untersuchung zu „Daten und Fakten über Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung";

– erste Stellungnahmen der IG Metall zur Frage der Anerkennung von Berufsschulleistungen bei Abschlußprüfungen;

– Kooperation IG Metall und Fachhochschulen (Handlungsbedarf, Aktionsperspektiven);

– Thesen zur gewerkschaftlichen Hochschulpolitik;

– Politikfelder in der Weiterbildung am Beispiel von Fortbildungsberufen;

– Eckdaten zur Reform Fortbildung Industriemeister Metall;

– Lean Production;

– Berufsbildung in der Europäischen Union;

– Berufsakademie oder Berufsbildung im Verbund;

– Umweltschutz in der beruflichen Bildung;

– Initiative gegen Ausländerfeindlichkeit mit Gesamtmetall;

– Ergebnisse des Modellversuchs „Ausbildung von Behinderten in Elektroberufen";

– Ergebnis des Modellversuchs „Lernen in Gruppenarbeit" am Beispiel der Mercedes-Benz AG;

– solidarische Qualifizierungspolitik / Finanzierung der beruflichen Bildung / Standortvorteil Qualifikation;

– Neuordnung Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin;

– Neuordnung der Schweißtechnik;

– neue Berufe in der Telekommunikations- und Computerindustrie (Deutsche Postgewerkschaft / IG Metall);

– Weiterentwicklung des Prüfungswesens: „Die integrierte Qualifikationsprüfung";

– Situation und Perspektiven des dualen Systems in der Berufsbildung in Deutschland;

– Aktion „Ausbildung checken und verbessern";

– Ausbildungsplatzsituation im Westen;

– Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern.

SACHBEARBEITERTAGUNGEN

Im Berichtszeitraum fanden drei Sachbearbeitertagungen sowie eine gesonderte Tagung der Sachbearbeiter für Berufsbildung in den neuen Bundesländern statt. Diese Tagungen waren und sind ein wichtiges Bindeglied zwischen den Sekretären und Sekretärinnen der Verwaltungsstellen und der Abteilung Berufsbildung beim Vorstand. 1992 stand die Tagung unter dem Themenschwerpunkt „Betriebliche Rahmenbedingungen: Qualifizierung in der Automobilindustrie sowie Situation und Perspektiven der Berufsbildung in den alten und neuen Bundesländern". Thema der Sachbearbeitertagung 1993 war „Weiterbildung im Betrieb". 1994 wurde die Tagung unter den Themenschwerpunkten „Konzepte gegen Entlassung, Kurzarbeit und Weiterbildung" sowie „Cost- oder Profit-Center in der beruflichen Bildung" abgehalten. Bedingt durch die Streiksituation Anfang 1993 in den neuen Bundesländern wurde darüber hinaus im November 1993 eine separate Sachbearbeitertagung für die betreffenden Bezirke durchgeführt. Schwerpunkte dieser Tagung waren „Qualifizierungsberatung zur Übertragung von Innovation in der Aus- und Weiterbildung in den neuen Bundesländern, Beratungsmöglichkeiten von Betriebsräten in Treuhandbetrieben zu Fragen der beruflichen Bildung und Weiterbildung in Betrieben der neuen Bundesländer".

ARBEITSTAGUNGEN ZUR BERUFLICHEN BILDUNG IM HANDWERK

Für die Arbeitnehmervizepräsidenten in den Handwerkskammern, für Berufsbildungsausschußmitglieder und Mitglieder der Vollversammlung bei den Handwerkskammern haben die Abteilungen Berufsbildung und Handwerk im Berichtszeitraum gemeinsam jeweils einmal jährlich zentrale Arbeitstagungen durchgeführt. Themenschwerpunkte waren die Umsetzung des 12-Punkte-Sofortprogramms zur beruflichen Bildung im Handwerk, die Umsetzung der überbetrieblichen Maßnahmen in Bezug auf die neugeordneten Metall- und Elektroberufe sowie die Arbeit und Abstimmung in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen.

Mit hauptamtlichen Ausbildern im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungsstätten wurde gemeinsam mit den Arbeitnehmervizepräsidenten in der Handwerkskammer Düsseldorf eine Veranstaltung organisiert. Themenschwerpunkt

war die Umsetzung der vereinbarten überbetrieblichen Maßnahmen im Metallbereich.

In verschiedenen Bezirken fanden im Berichtszeitraum zentrale Fachtagungen statt. Erstmals wurde auch für den Bezirk Berlin-Brandenburg im November 1994 eine zentrale Fachtagung zum Thema „Berufsbildung" organisiert.

INFORMATIONSBESUCHE IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Um die besonderen Bedingungen und Probleme der Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern besser aufgreifen und Gestaltungsvorschläge erarbeiten zu können, besuchten Vertreter des für die berufliche Bildung zuständigen Vorstandsbereichs im Berichtszeitraum jeweils zwei Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern. Damit ausreichend Zeit für gegenseitige Information und Diskussion zur Verfügung stand, erstreckten sich diese Besuche über zwei Tage. Schwerpunkt der Besuche waren Gespräche mit Ausbilderarbeitskreisen, Prüfungsausschußmitgliedern, mit Berufsschullehrern, Betriebsräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Ferner fanden Besichtigungen und Diskussionen in Ausbildungswerkstätten unter dem Gesichtspunkt der neuen Qualifikationen in der beruflichen Bildung statt.

Tätigkeit in Gremien der beruflichen Bildung auf gesetzlicher Grundlage

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

Im Hauptausschuß und in den Unterausschüssen des Bundesinstituts für Berufsbildung war die IG Metall im gesamten Berichtszeitraum vertreten. Dies galt sowohl für den Hauptausschuß, als auch für den Ständigen Ausschuß, den Forschungsausschuß, den Ausschuß für Planung und Statistik sowie den Unterausschuß Ordnung der Berufsbildung. Ferner war die IG Metall an einem Arbeitskreis zur Erprobung eines neuen Stoffplans für die Lehrgänge Ausbildung der Ausbilderinnen/Ausbilder und am Sonderausschuß Überarbeitung der Musterprüfungsordnung beteiligt.

Ausgelöst durch die deutsche Einheit, wurde die Zusammensetzung des Hauptausschusses erweitert. Dadurch erhöhte sich auch die Zahl der Arbeitnehmervertreter. Die IG Metall erhielt einen zweiten Sitz. Allerdings wurde aufgrund der Politik des von der FDP geführten Bildungsministeriums auf der Arbeitnehmerbank zusätzlich ein Vertreter des Deutschen Beamtenbundes plaziert.

Neben den organisatorischen Veränderungen im Bereich der Gremienstruktur gelang es der Bundesregierung, im Rahmen der Gesetzesnovelle zum Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) leider, die Rechte des Hauptausschusses und seines Generalsekretärs zu beschneiden. Die Zahl der Sitzungen wurde ein-

geschränkt, der Aufgabenkatalog wurde reduziert bzw. verlagert, und der Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung darf sich künftig nur noch im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung bewegen.

LANDESAUSSCHÜSSE FÜR BERUFSBILDUNG

Die in allen Bundesländern bestehenden Landesausschüsse für Berufsbildung haben nach § 54 Berufsbildungsgesetz die Aufgabe, die jeweilige Landesregierung in allen Fragen der beruflichen Bildung zu beraten. Die IG Metall ist in der Regel in den Landesausschüssen durch die für Berufsbildung zuständigen Bezirkssekretäre bzw. -sekretärinnen vertreten.

Im Mittelpunkt der Beratungen der Landesausschüsse standen im Berichtszeitraum insbesondere Fragen der Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung. Zentraler Ansatzpunkt der Arbeit war die Berufsschulsituation. Vorrangig ging es dabei um die Bereitstellung einer ausreichenden Unterrichtsversorgung und die Einstellung zusätzlicher Berufsschullehrer. Diese Zielsetzung wurde von vielen Landesregierungen unterstützt. Da aber im Bereich der Berufsfelder Metall und Elektro kaum Nachwuchslehrer oder -lehrerinnen die Hochschulen verlassen, ist es derzeit außerordentlich schwierig, die bereitgestellten zusätzlichen Planstellen mit entsprechendem Fachpersonal zu besetzen. Hier werden unkonventionelle Maßnahmen notwendig sein, soll es nicht zu einem weiter steigenden Unterrichtsausfall kommen.

Vor allem in den neuen Ländern gibt es noch Probleme bei der Rollenfindung: Die Landesregierungen unterlaufen in vielen Fällen die Mitbestimmungsrechte, indem sie die Ausschüsse an Entscheidungen des Landes zur beruflichen Bildung nicht beteiligen und ihnen sogar wichtige Informationen vorenthalten.

BERUFSBILDUNGSAUSSCHÜSSE DER ZUSTÄNDIGEN STELLEN

Mit großem Arbeitsaufwand hat die IG Metall auch in diesem Berichtszeitraum ihre Mitarbeit in den Berufsbildungsausschüssen der Handwerkskammern bzw. Industrie- und Handelskammern fortgesetzt. Sie ist in fast allen Berufsbildungsausschüssen mit mindestens einer Person vertreten. Eine starke personelle Beteiligung der IG Metall in den Berufsbildungsausschüssen ist dringend notwendig, um gewerkschaftliche Politik gegenüber den Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern durchsetzen zu können. Regionale Berufsbildungspolitik ohne Mitwirkung in den Gremien der Berufsbildungsausschüsse oder auch in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsämter ist undenkbar. Vor allem für eine wirksame regionale Struktur- und Wirtschaftspolitik ist die Verzahnung der beruflichen Bildung mit anderen regionalen Politikfeldern vordringlich. Bei den Geschäftsführungen vieler Kammern ist ein solches Politikverständnis jedoch bislang unterentwickelt.

In der Arbeit der Berufsbildungsausschüsse wird die Dominanz der Arbeitgeberinteressen immer wieder demonstriert. Die grundsätzlichen bildungspolitischen Unterschiede zwischen den Gewerkschaften und den Kammern wurden insbesondere in Nordrhein-Westfalen erneut deutlich. Das Ende 1994 von den

Industrie- und Handelskammern erarbeitete Grundsatzpapier (Rahmenbedingungen einer funktionsfähigen betrieblichen Ausbildung) legte offen, wie die Kammern mühsam errungene Reformpositionen in der beruflichen Bildung zu Lasten der Beschäftigten verändern wollen. Das Positionspapier wurde ohne jegliche Beteiligung der Ausschüsse von den Kammern erarbeitet und veröffentlicht.

Dies ist nur ein weiteres Beispiel für die geringe Bereitschaft der Kammergeschäftsführungen, den Berufsbildungsausschuß in seiner Aufgabenstellung nach dem Berufsbildungsgesetz ernst zu nehmen. Deshalb bleibt es eine wichtige gewerkschaftliche Forderung, die zuständigen Stellen in der beruflichen Bildung durch eine neue Organisationsform, und zwar durch eine Bundesanstalt für Arbeit und Berufsbildung, zu ersetzen. Die jetzt begonnene Reform der Bundesanstalt für Arbeit eröffnet die Chance, diese Forderung in die Politik einzubringen. Viele Aufgaben der beruflichen Bildung (Ausbildungsplatzstellenvermittlung, Beratung und Information, Weiterbildung usw.) werden bereits heute von der Bundesanstalt für Arbeit erledigt.

Um die Abstimmung zwischen den Berufsbildungsausschüssen zu verbessern, wurde im Berichtszeitraum versucht, die Ausschußarbeit stärker zu koordinieren. Gemeinsam mit dem DGB wurden zentrale Arbeitstagungen für Mitglieder von Berufsbildungsausschüssen der Kammern durchgeführt. Ergebnis war ein Arbeitsprogramm für alle Berufsbildungsausschüsse. Die aktuellen Konfliktstrategien konzentrieren sich derzeit auf den Bereich der Fortbildungsberufe und die Praxis der Rechtssetzung durch die Kammern.

Noch nicht abgeschlossen ist der Aufbau der Berufsbildungsausschüsse in den fünf neuen Ländern. Verstärkt werden muß in diesem Zusammenhang die Schulungsarbeit mit den Mitgliedern, die die DGB-Gewerkschaften im Berufsbildungsausschuß vertreten. Erschwert wurde diese Aufgabe bisher durch den ständigen Wechsel von Ausschußmitgliedern, aber auch durch den eingeleiteten Beschäftigtenabbau in vielen DGB-Kreisverwaltungen.

Publikationen

Die Forderungen der IG Metall zur beruflichen Bildung sind in Zusammenarbeit mit der Pressestelle und mit Hilfe von METALL und „Gewerkschafter" in vielfältiger Form in die öffentliche Diskussion eingebracht worden. Zusätzlich wurde im Rahmen der Zeitschrift „Gewerkschaftliche Bildungspolitik" des DGB drei- bis viermal im Jahr die Beilage „Metall-Magazin", die sich insbesondere an Ausbilderinnen und Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte und Weiterbildnerinnen/Weiterbildner richtet, herausgegeben.

In der Schriftenreihe der IG Metall wurden die Hefte 130 „Dokumente zur beruflichen Umweltbildung" und 136 „Ausbildungsqualität checken und verbessern" veröffentlicht.

Weitere veröffentlichte Materialien waren:

- Arbeitsordner Neuordnung Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin;
- Handbuch für nebenberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder;
- Handbuch Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation;
- Handbuch Bürokaufmann/Bürokauffrau;
- Handreichungen für Ausbilder und Ausbilderinnen „Zusammen arbeiten – zusammen leben – zusammen lernen mit Ausländern".

Zu diesen Publikationen gehörten ferner die Materialien für die Aktion „Ausbildung checken und verbessern". Neu aufgelegt wurde außerdem die Reihe „Materialien für die Berufsbildungs-Praxis", in der Handlungshilfen, Positionspapiere und ähnliches publiziert werden.