



IG Metall
Vorstand
Zweigbüro



Gießerei-Fachtagung

25.-26. September 2007

in Gladbeck

Impressum

Verantwortlich

Friedhelm Matic, IG Metall Vorstand, Zweigbüro
unter Mitarbeit von Petra Seibert

Düsseldorf, im Januar 2008

**Redaktion:
Gestaltung:**

Detlef Ullenboom und Tobias Ellenberger
Tobias Ellenberger

Kontakt:

IG Metall Zweigbüro
Rossstr. 94
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211/96503-100
Fax: 0211/9047360
E-Mail: zweigbuero.duesseldorf@igmetall.de
Internet: <http://zweigbuero.igmetall.de>

Inhalt

Begrüßung und Einführung in die Tagung <i>Friedhelm Matic, IG Metall Vorstand Zweigbüro, Düsseldorf</i>	5
Grußwort <i>Jörg Meiners, IG Metall Verwaltungsstelle Gelsenkirchen</i>	6
Lage und Perspektiven der Gießerei-Industrie – Eine Mittelstandsbranche mit Zukunft <i>Dr. Uwe Perlitz, Branchenanalyse, Deutsche Bank Research, Frankfurt</i>	9
Info-Angebot für die Gießerei-Branche im Extranet der IG Metall <i>Ellen Klement, Online-Redakteurin, Vorstand IG Metall, Frankfurt</i>	15
Handlungsoptionen deutscher Gießereien im weltweiten Wettbewerb <i>Dr.-Ing. Gotthard Wolf, Hauptgeschäftsführer, Verein Deutscher Gießereifachleute e.V., Präsident der World Foundrymen Organization (WFO)</i>	17
Quarz-Feinstaub-Bericht nach dem Sozialen Dialog – Ist-Stand und Vorgehensweise 2008 <i>Bernhard Heise, Betriebsratsvorsitzender, Gebr. Gienanth Eisenberg GmbH</i>	23
Vorstellung der Kleinplenen	25
Thesenpapiere der Kleinplenen	27
Ergebnisberichte aus den Kleinplenen	31
Referat aus dem Kleinplenum II: Einzigartige Unternehmen <i>Dr. Volker Volkholz, Geschäftsführer GfAH, Dortmund</i>	35
Resolution der Gießerei-Fachtagung der IG Metall	40
Schlusswort <i>Friedhelm Matic, IG Metall Vorstand Zweigbüro, Düsseldorf</i>	42
Anhang	43

Begrüßung und Einführung in die Konferenz

*Friedhelm Matic,
Politischer Sekretär
Vorstand IG Metall
Zweigbüro*



Friedhelm Matic

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich freue mich, dass Ihr heute Morgen so zahlreich erschienen seid und eröffne hiermit die 20. Gießereikonferenz der IG Metall.

Die 20. Konferenz, das bedeutet auch: 20 Jahre Branchenarbeit der IG Metall – einige Kollegen sind von Anfang an dabei. Ich selbst bin immerhin schon einige Zeit mit von der Partie, demnächst werde ich allerdings nicht mehr hier vorne stehen, weil ich zu Beginn 2008 in Altersteilzeit gehen werde. Zunächst möchte ich noch einige der alten Weggefährten dieser Konferenz, die zum Teil auch schon an deren Wiege gestanden haben, namentlich begrüßen:

- Udo Blum, der heute bei uns ist,
- Hans Jäger, dessen Gesundheit es ihm leider nicht erlaubt, persönlich anwesend zu sein, der Euch aber viele Grüße ausrichten lässt,
- Klaus Dieckhoff, der inzwischen auch Rentner „im Unruhestand“ ist, aber auch weiterhin in unseren Projekten mitarbeitet, sowie
- Volker Volkholz, einen alten Bekannten aus frühen Bocholter Tagen, der mir schon angekündigt hat, dass es in seinem Kleinplenum zu spannenden Diskussionen kommen werde.

Wir haben auch dieses Mal wieder wichtige Themen aus Eurem Arbeitsumfeld aufgegriffen; zum einen Themen, die ganz nah an Euren aktuellen Problemen angesiedelt sind, zum anderen aber auch Fragestellungen, die die Zukunft der Branche betreffen. Dazu gleich mehr. Bis kurz vor Beginn einer solchen Veranstaltung gibt es immer noch Veränderungen an der geplanten Tagesordnung, so auch bei uns:

- Der Kollege Wolfgang Bässe von der Volkswagen AG hat seine Teilnahme aus innerbetrieblichen Gründen leider absagen müssen. An seiner Stelle haben wir Rainer Lehnert von Alfing Kessler, einem Schmiedebetrieb, gewinnen können. Rainer wird uns über die Umsetzung des ERA-Tarifvertrages bei Alfing Kessler berichten. Das hat er bereits im Mai bei der Schmiedekonferenz getan und wir dachten, dass das auch in diesen Rahmen passt, denn es ist prinzipiell unerheblich, ob man ERA bei einem Automobilzulieferer oder in einer Schmiede einführen möchte.
- Brigitte Döth, die uns traditionell die Lage der Branche erläutert, begrüßt Euch – leider aus dem Krankenhaus. Sie wäre gern hier, insbesondere auch wegen des Vortrags von Dr. Uwe Perlitz von der Deutschen Bank, der gleich folgt.

Was gibt es sonst noch Wichtiges? Dies ist die letzte Konferenz, die ich verantwortlich leite. Meine Lebensplanung sah eigentlich anders aus, aber wegen eines gesundheitlichen Rückschlags habe ich mich dazu entschieden, im nächsten Jahr in Altersteilzeit zu gehen. Mein Ausscheiden bedeutet nicht das Ende der Konferenzen, wir machen vielmehr mit frischen Gesichtern und neuen Ideen weiter. Mein Nachfolger ist Holger Lorek, ich stelle ihn bereits jetzt kurz vor, damit Ihr heute und morgen Gelegenheit habt, Holger anzusprechen und kennenzulernen.

Auch im Zweigbüro gab es einen „Wachwechsel“: Ich habe die Leitung des Büros zum 1. September 2007 an Hannelore Elze übergeben – Hannelore kann heute wegen einer Aufsichtsratssitzung nicht hier sein, sie wird sich Euch aber sicherlich bei nächster Gelegenheit vorstellen. Wir glauben, dass Hannelore das Format hat, die schwierige Arbeit des Zweigbüros zu organisieren und zu koordinieren. Wir wissen nicht, wie der Vorstand nach dem Gewerkschaftstag im November die Ge-

schäftsfelder organisieren wird; hier müssen wir abwarten und dann 2008 schauen, wie sich die Branchenarbeit in der IG Metall wieder findet. Im Zweigbüro gehen wir davon aus, dass unsere hervorragende Branchenarbeit weiterhin Bestand haben wird. Im Evaluierungsbericht ist uns jedenfalls eine gute Arbeit bescheinigt worden, meines Erachtens sind wir damit inzwischen Benchmark in der Organisation, und darauf können wir wirklich stolz sein. Bei dieser Gießerei-Fachtagung sind heute wieder einmal mehr als 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer anwesend, was auch die Qualität der Konferenz bzw. der Branchenarbeit zeigt: Diese Veranstaltung steht ziemlich hoch im Kurs bei den Betriebsräten, die uns schon immer früh nach den Terminen fragen.

Wir hatten Fragebögen an Euch versandt und nur wenige zurückbekommen. Wir wissen nicht, ob unsere Fragen möglicherweise zu kompliziert gewesen waren oder ob Ihr bisher einfach keine Zeit zur Beantwortung hattet... Es wäre schön, wenn Ihr Euch der Sache nochmals annehmen könntet. Es ist für Euch wie für uns wichtig und interessant.

Interessant für Euch ist sicherlich auch das hier ausgelegte Material; nehmt es mit in Eure Betriebe und arbeitet dort damit. Ausdrücklich möchten wir auf die Zunahme der Leiharbeit hinweisen, das wird ein wichtiges politisches Thema der IG Metall. Es gibt hier zurzeit ganz erschreckende Tendenzen, zwar bisher noch nicht in der Gießerei-Industrie, aber gefeit sind auch wir vor dieser Versklavung von Arbeitnehmern nicht. Wir müssen in dieser Situation noch mit dem Arbeitgeber regeln, dass es da Obergrenzen gibt, sonst sieht es vielleicht bald so wie in anderen Branchen aus, wo teilweise schon mehr als 50 Prozent Leiharbeiter aktiv sind.

Ich weiß, wie schwierig das ist, denn einige Leiharbeitsfirmen werben ja damit, dass sie einen Tarifvertrag haben und dass sie „von den Gewerkschaften“ zertifiziert worden seien. Wir sind auf gute, motivierte Leute angewiesen, und die bekommt man nur, wenn man diesen Menschen eine anständige Perspektive bietet, denn wie will man als junger Mensch sonst sein Leben planen. Wir haben eine Resolution ausgelegt, die Ihr unterschreiben und Euch damit gegen dieses Unwesen wehren und positionieren könnt.

Grußwort

*Jörn Meiners,
IG Metall
Verwaltungsstelle
Gelsenkirchen*



Jörn Meiners

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zunächst wünsche ich der 20. Gießerei-Fachtagung im Namen der IG-Metall-Verwaltungsstelle Gelsenkirchen einen guten Verlauf und begrüße Euch hier ganz herzlich. Gleichzeitig möchte ich den Ersten Bevollmächtigten der Verwaltungsstelle, den Kollegen Alfred Schleu, entschuldigen, der heute aus terminlichen Gründen nicht an der Veranstaltung teilnehmen kann.

Wie es üblich ist – und gute Traditionen soll man ja beibehalten – zunächst einige Zahlen zur Verwaltungsstelle Gelsenkirchen: Die Verwaltungsstelle Gelsenkirchen besteht aus den beiden Städten Gladbeck und Gelsenkirchen, wobei Gelsenkirchen mit ca. 270.000 Einwohnern und einer Größe von 105 km² deutlich größer ist als Gladbeck mit ca. 77.000 Einwohnern und 36 km². In diesen beiden Städten organisiert unsere Verwaltungsstelle etwa 10.000 Mitglieder. Damit gehört sie von der Fläche her sicherlich nicht zu den größten Verwaltungsstellen, aber das ermöglicht es uns, mitgliedernah zu arbeiten. Wir Hauptamtlichen, also zwei Sekretäre und zwei Mitarbeiterinnen, sowie seit etwa einem Jahr ein Projektjugendsekretär, den wir uns mit der Verwaltungsstelle Recklinghausen teilen, werden von ca. 600 ehrenamtlichen Kollegen unterstützt.

Insgesamt betreut die Verwaltungsstelle ca. 80 Betriebe, und zwar Betriebe aus dem Bereich der metallverarbeitenden Industrie, der Stahlindustrie, der Bekleidungsindustrie, der Holz- und Kunststoffverarbeitung und natürlich auch dem Handwerk, leider aber nicht mehr aus der Gießerei. Viele von Euch erinnern sich sicherlich noch an den „Schalker Verein“, der in Spitzenzeiten bis zu 6.000 Menschen beschäftigte – dieses Unternehmen hat jetzt nur noch 37 Beschäftigte und ist im Prinzip ein Logistikzentrum...

Die Situation auf dem hiesigen Arbeitsmarkt hat sich immer noch nicht entspannt. Die Arbeitslosenquote liegt immer noch bei durchschnittlich rund 17 Prozent im Arbeitsamtsbezirk und im Hauptbereich Gelsenkirchen sogar bei 19 Prozent. Das bedeutet, dass fast jeder fünfte von der Statistik erfasste Bürger in Gelsenkirchen arbeitslos ist. Damit liegt Gelsenkirchen weit über dem Landesdurchschnitt von 9,6 Prozent. Trotzdem ist dies im Vergleich zu den Vorjahren eine Verbesserung, denn damals lag die Arbeitslosenquote durchschnittlich über 20 Prozent.

Sehr trübe sieht allerdings die Bilanz im Bereich der Ausbildungsplätze aus. Hier sind noch ca. 2.100 Jugendliche nicht mit einem Ausbildungsplatz versorgt. Mehr kann und braucht man eigentlich nicht über freiwillige Vereinbarungen zwischen Wirtschaft und Staat zu sagen. Umso erstaunlicher ist es dann, wenn von der Wirtschaft im gleichen Atemzug eine Debatte über fehlende Facharbeiter geführt wird. Ihr seht also, mit welchen Schwierigkeiten die Verwaltungsstelle Gelsenkirchen, wie allerdings viele andere Verwaltungsstellen in der Republik sicherlich auch, zu kämpfen hat.

Zu diesen „wirtschaftlichen“ Schwierigkeiten kommen immer mehr auch die Schwierigkeiten einer seit 20 Jahren anhaltenden neoliberalen Politik. Ich möchte hier nur einige Schlagworte nennen:

- Hartz IV: ein völlig gescheiterter Versuch, Menschen in Arbeit zu vermitteln. In einem der reichsten Länder der Erde ist es den Regierungen gelungen, die Kinderarmut auf ein unerträgliches Niveau zu heben. Das im Programm festgelegte „Fördern“ ist wohl so verstanden worden, dass die Armut gefördert wurde, nicht jedoch die Arbeitslosen.
- Rente mit 67: Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich brauche Euch wohl nichts dazu zu sagen. Ich bitte Euch nur einfach mal darum, Euch vorzustellen, wie ihr mit 67 und Eurem Rollator zur Arbeit „dackelt“, während die jungen Kollegen arbeitslos vor dem Werkstor stehen. Rente mit 67 ist nichts anderes als ein Renten Kürzungsprogramm. Dies trifft jedoch nicht diejenigen, die dazu beigetragen haben, dieses Programm durchzusetzen, denn sie sind nicht betroffen, weil sie entweder Diäten beziehen oder Pensionen, von denen der Durchschnittsrentner nur träumen kann.

Die IG Metall hat ausdrücklich vor den Folgen von Hartz IV gewarnt und andere Lösungswege vorgeschlagen, auch gangbare Alternativen zur Rente mit 67. Alternativen, die dafür sorgen, dass die Binnenkaufkraft gestärkt wird, dass wieder Geld in die Kassen des Bundes und der Länder fließt, damit Projekte, die dringend notwendig sind, finanziert werden können. Doch alle neoliberal geführten Regierungen haben sich als beratungsresistent erwiesen. Dies wäre nicht so schlimm, wenn nicht wir, die Arbeitnehmer, die Zeche dafür bezahlen müssten.

In diesem Klima ist es kein Wunder, wenn die Arbeitgeber glauben, Tarifverträge und Gewerkschaften wären nicht mehr nötig. Wir bereiten uns hier in NRW – und damit natürlich auch in der Verwaltungsstelle Gelsenkirchen – auf eine Auseinandersetzung vor, die für das Kfz-Handwerk, also eine Branche, mit der Ihr indirekt

auch zu tun habt, richtungsweisend sein wird: In den Lohnverhandlungen in diesem Jahr wollten die Arbeitgeber der Empfehlung ihres Dachverbandes folgen, aus dem nordrhein-westfälischem Verband aussteigen und die IG Metall nicht mehr als Verhandlungspartner anerkennen, was sie fast 50 Jahre lang war.

Mit einem landesweiten Warnstreik sind die Arbeitgeber zwar von diesem Vorhaben weg, leider jedoch nicht zur Vernunft gebracht worden. Nun versuchen sie es auf andere Weise: Sie haben den Manteltarifvertrag gekündigt. Forderungen hatten sie allerdings auch zwei Monate nach der Kündigung trotz unserer sofortigen Nachfrage, was man denn verändern wolle, zunächst nicht gestellt.

Nun liegen die Forderungen der Arbeitgeber vor. Ich will nicht näher auf die üblichen Anliegen eingehen, wie die Forderung nach der 40-Stunden-Woche, nach weniger Urlaub und weniger Urlaubsgeld. Ich möchte nur einen Satz der Arbeitgeber zitieren, in dem es darum geht, die Verdienstsicherung und den Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer abzuschaffen bzw. die Leistungen anlässlich eines Sterbefalles zu entsorgen: „Die bisherigen §§ 6 und 7 sollen ebenfalls ersatzlos entfallen. Daseinsfürsorge außerhalb eines funktionierenden Arbeitsverhältnis kann angesichts des engen wirtschaftlichen Bewegungsspielraums in den Unternehmen des Kfz-Gewerbes keine betriebliche Aufgabe sein.“

Diese Art der Auseinandersetzung hat eine ganz andere Qualität und nur eine Zielrichtung: das Ende des Flächentarifvertrages. Damit eine solche Entwicklung, in der man Arbeitnehmer nur noch als Kostenfaktor sieht und nicht als das, was sie sind – die Menschen, die dafür sorgen, dass die Unternehmen *und* Unternehmer ihre Gewinne erhalten – sich nicht fortsetzt, brauchen wir eine starke IG Metall.

In diesem Sinne wünsche ich Euch viel Erfolg für diese Konferenz und Glückauf!

Kommentar

Friedhelm Matic, IG Metall Vorstand Zweigbüro:

Was die Rente mit 67 angeht: Die Gießereiarbeit war nie wirklich leicht, und wir haben in den letzten Jahren viele Besserungen hinbekommen. Aber trotzdem brauchen wir Sonderregelungen für einen gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben. Wir haben mit dem INQA-Projekt eine gute Diskussionsbasis geschaffen. Auf dieser Grundlage müssen wir Anforderungen an Gesellschaft und Arbeitgeber formulieren – es reicht nicht aus, andere gesetzliche Regelungen zu fordern. Wir müssen vielmehr die Arbeitgeber in die Pflicht nehmen und gucken, wie wir aus dieser Situation herauskommen können.

Außerdem brauchen wir natürlich auch qualifizierten Nachwuchs: Seit Jahren mangelt es an gut ausgebildeten Ingenieuren, inzwischen werden die ja bereits aus anderen europäischen Ländern angeworben.

Wirtschaftlich ist die Gießerei-Industrie in einer hervorragenden Situation, nicht zuletzt aufgrund ständiger Optimierungs- und Rationalisierungsprozesse in den Unternehmen. Einen detaillierten Einblick in die Entwicklung gibt jetzt Dr. Uwe Perlitz von der Deutschen Bank Research. Ich bin zwar eigentlich ein Kritiker der Deutschen Bank, aber die Referate und Darstellungen von Herrn Perlitz finde ich für unsere Arbeit sehr hilfreich. Herr Perlitz, bitte sehr.

Lage und Perspektiven der Gießerei-Industrie – Eine Mittelstandsbranche mit Zukunft

Dr. Uwe Perlitz, Branchenanalyse, Deutsche Bank Research, Frankfurt

Vielen Dank, Herr Matic. Bevor ich zum Thema meines Vortrages komme, möchte ich das Unternehmen Deutsche Bank Research kurz vorstellen. Wir beschäftigen uns mit weltweiten Trends in Wirtschaft, Gesellschaft und auf den Finanzmärkten und haben mit dem eigentlichen Bankgeschäft nur wenig zu tun. Unsere Ausarbeitungen sind in der Regel frei zugänglich und im Internet zu finden. Der Bereich „Branchenbeobachtung“, aus dem ich komme, analysiert bedeutende in- und ausländische Industriebranchen sowie die Bereiche Handel, Dienstleistungen, Energie, Verkehr und Umwelt, wobei Umweltfragen in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen haben.

Auf folgende Aspekte möchte ich im Folgenden besonders eingehen:

- weltwirtschaftliches Umfeld,
- konjunkturelle Entwicklung in Deutschland,
- Tendenzen in der Gießerei-Industrie sowie einige
- Trendaussagen.

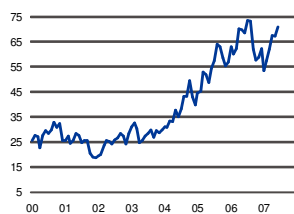
Zum weltwirtschaftlichen Umfeld: Für 2007 rechnen wir mit einer geringen Verlangsamung der Wachstumsdynamik, d.h. das „globale Bruttoinlandsprodukt“ (BIP) steigt nur noch um – preisbereinigt – gut drei Prozent, während es 2006 knapp vier Prozent betrug. Grund für die Abschwächung ist, dass die Wachstumslokomotive USA an Fahrt verliert: Das US-Bruttoinlandsprodukt steigt lediglich um zwei Prozent, während Asien (ohne Japan) weiterhin überdurchschnittlich (um knapp acht Prozent)

expandiert. Doch auch die Wirtschaft der EU kann sich sehen lassen: Sie wächst mit knapp drei Prozent ähnlich wie im Jahr zuvor.

Als Deutsche Bank Research sind wir angehalten, Prognosen abzugeben, an denen sich das Bankgeschäft und die Industrie orientieren können. Für 2008 nehmen wir an, dass das moderate Wachstum sich fortsetzt: Mit plus drei Prozent Wachstum wird es immer noch höher liegen als zu Anfang des Jahrzehnts (2001 und 2002: jeweils plus knapp zwei Prozent pro Jahr) sein. Das Wachstum in China wird sich leicht abschwächen, aber nach wie vor hoch und überdurchschnittlich sein. Treiber dieser Entwicklung sind die Industrieproduktion, eine rege Exporttätigkeit (plus zehn Prozent) und die dortige Bauwirtschaft. Indien verzeichnet ebenfalls leichte Einbußen, verbleibt aber auch im überdurchschnittlichen Bereich – das industrielle Standbein ist schwach ausgeprägt, Indien profitiert aber von Stärken im Dienstleistungsbereich (plus acht Prozent). Die USA werden ein stabiles, aber vergleichsweise geringes Wachstum dank reger Investitionstätigkeit haben (plus zwei Prozent). In der EU kommt es zu einer Verlangsamung (plus zwei Prozent), bedingt u.a. durch Wachstumseinbußen beim Export. Der Ölpreis, der sich in den letzten Jahren mehr als verdoppelt hat, wird weiter steigen. Wir können also sagen, dass die Konjunkturaussichten weiterhin rosig sind. Wir rechnen aber mit leicht sinkenden Ölpreisen für die kommenden Jahre, weil die Weltkonjunktur sich leicht abschwächt.



Dr. Uwe Perlitz

A Weltwirtschaftliches Umfeld**Seit Anfang des Jahrtausends Explosion des Ölpreises****Ölpreisentwicklung Brent Blend**
USD/Barrel

Quelle: WEFA

Jahresdurchschnitte:

2003: 29 USD/b
 2004: 38 USD/b
 2005: 54 USD/b
 2006: 58 USD/b
 2007: 70 USD/b

Deutsche Bank Research

B Konjunkturelle Entwicklung in Deutschland**Deutsche Bank Research Prognose****Bruttoinlandsprodukt Deutschland**

	2004	2005	2006	2007	2008
BIP (real), % gg. Vj.	1,3	0,9	2,8	2,6	2,0
Privater Verbrauch	0,1	0,1	0,8	0,6	2,2
Ausrüstungsinvestitionen	4,2	6,1	7,3	8,8	6,9
Bauinvestitionen	-3,8	-3,6	4,3	4,9	-2,7
Exporte	9,6	6,9	12,5	8,2	5,2
Inflation, % gg. Vj.	1,7	2,0	1,7	2,0	1,6

Quellen: Statistisches Bundesamt, DB Research

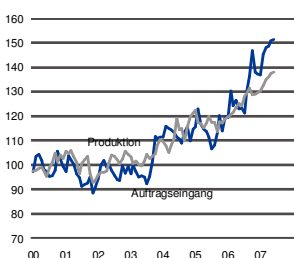
Deutsche Bank Research

Zur konjunkturellen Entwicklung in Deutschland: Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist in den beiden letzten Jahren stabil gewesen, es wird allerdings im „Nachkommabereich“ etwas zurückgehen. Treiber des BIP sind die Ausrüstungsinvestitionen mit sehr hohen Zuwachsraten, auch in der Bauwirtschaft scheint die Wende geschafft. Die Exporte verbleiben auf einem hohen Niveau. Insgesamt kann man nach unseren Einschätzungen von einem recht günstigen konjunkturellen Umfeld in Deutschland bis 2008 sprechen. Die Industrieproduktion ist deutlich nach oben gerichtet, und dies gilt für nahezu alle Branchen.

Was die Tendenzen für die Gießerei-Industrie betrifft, so ist eine sehr günstige Entwicklung festzustellen: plus sechs Prozent in 2006, und geschätzte etwa plus neun Prozent in 2007, z.B. für die Eisengießereien. Außerdem haben die Gießereien ihre Produktivität stark gesteigert; die sehr hohe Effizienz lässt sich an mehr als 100 Tonnen Produkt pro Beschäftigtem ablesen. In anderen Ländern sieht es da schlechter aus. Den deutschen Gießereien ist es auch mit ihrer interessanten Produktpalette gelungen, ihre Exporte zu steigern: Die Rate ist seit 1995 um rund 6 Prozent pro Jahr gestiegen. Neben der EU sind zunehmend auch die USA und China ausländische Kunden.

C Tendenzen in der Gießerei-Industrie**Produktion der Eisengießereien steigt weiter**

1. Hj. 2007: +7% gg. Vj.
 2000 = 100



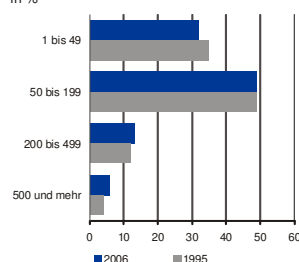
- 2006: mit +6% im Schnitt der Industrie insgesamt
 – Gute Performance der Abnehmerindustrien
- 2007: +9% wegen stark gestiegener Auftragseingänge (1.Hj. 2007 gg. Vj.: + knapp ein Fünftel)

Quelle: Statistisches Bundesamt

Deutsche Bank Research

C Tendenzen in der Gießerei-Industrie**Betriebsgrößengliederung nahezu unverändert**

Nach der Zahl der Beschäftigten
 in %



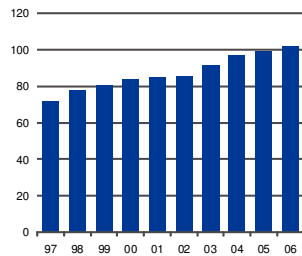
- Gießereien haben lediglich Anteil von 1% an Industrieproduktion
- Vier Fünftel der 265 Betriebe beschäftigen weniger als 200 Mitarbeiter

Quelle: DGV

Deutsche Bank Research

C Tendenzen in der Gießerei-Industrie

Produktivität der Gießereien kontinuierlich gestiegen

Produktion je Beschäftigtem
Tonnen

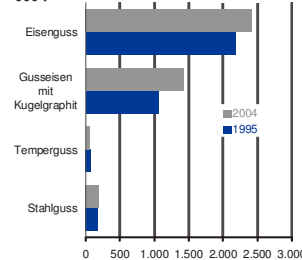
- 2006: 102 Tonnen je Beschäftigtem (1995: nur 66 Tonnen)
- Hohe Produktivität im europäischen Vergleich
 - Effizienz in Großbritannien und Spanien deutlich niedriger (60 bzw. 90 Tonnen je Beschäftigtem)

Quelle: DGV

Deutsche Bank Research

C Tendenzen in der Gießerei-Industrie

Gussproduktion: Trend zu innovativen Erzeugnissen

Größter Gewinner Gusseisen mit Kugelgraphit
'000 t

- Gussproduktion p.a. 2006/1995: +2,4%
 - Eisenguss: +1,6%
 - Gusseisen mit Kugelgraphit: +4,2%
 - Temperguss: -2,9%
 - Stahlguss: +1,4%

Quelle: DGV

Deutsche Bank Research

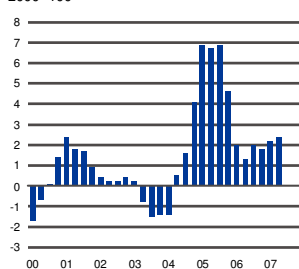
Im internen Vergleich dominieren Eisenguss und Gusseisen mit Kugelgraphit, wobei letzteres die größten Zuwachsraten aufweist. Wichtig für Sie ist die Frage, wie es in der Zukunft aussieht. Ein wichtiger Indikator dafür sind die Aufgangseingänge. Hier verzeichnen wir einen überproportionalen Inlandsanstieg, der auf der guten Binnenkonjunktur basiert. Allerdings sehen wir auch eine Stagnation der Auslandsaufträge – hier scheint sich der Euro-Dollar-Kurs bemerkbar zu machen. Ein zweiter Indikator ist der IFO-Geschäftsklimaindex, der auf Befragungen von Unternehmen basiert.

Auch hier gibt es – für die Branche insgesamt – einen Trend nach oben. Die Geschäftserwartungen liegen deutlich im positiven Bereich.

Abnehmer der Gussprodukte sind der Straßenfahrzeugbau (plus 4,5 Prozent), der Maschinenbau (plus 1,0 Prozent) und die Bauwirtschaft (minus 4,5 Prozent). Die Bauinvestitionen sind zurückgegangen, und das hat sich auch auf Gussprodukte ausgewirkt. Wichtig ist die Tatsache, dass die Kraftwagenproduktion stark steigt, was sich weiterhin günstig auf die Gießerei-Branche auswirken wird, aber auch aus der Baubranche können künftig Impulse kommen.

C Tendenzen in der Gießerei-Industrie

Eisengießereien: Erzeugerpreise stark gestiegen

Preisaufrtrieb zuletzt geringer
2000=100

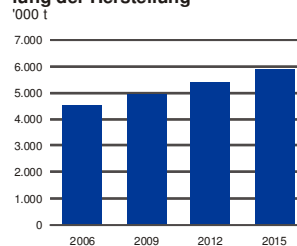
- Preissteigerungen für Rohstoffe treffen Branche weniger
 - Höhere Kosten seit Mitte 2004 weitergegeben
 - Wechsel der „Bezugsquelle“ ist schwierig wg. Inkompatibilität der Gussteile
 - Grund für Preisaufrtrieb: China

Quelle: Statistisches Bundesamt

Deutsche Bank Research

C Tendenzen in der Gießerei-Industrie

Gussproduktion in Deutschland steigt weiter

In zwei Jahrzehnten Verdoppelung der Herstellung
'000 t

- DB Research-Prognose der Gussproduktion bis 2015 p.a.
 - Produktionsmenge: +3%; -wert: +5%
 - Wertmäßige Herstellung wächst stärker – höherwertige Erzeugnisse und Preissteigerungen für Rohstoffe schlagen zu Buche
 - Maßgeblich für Wachstum sind gute Performance der inländischen Abnehmerindustrien und weitere Erfolge im Export

Quellen: DGV, Schätzung: DB Research

Deutsche Bank Research

In unserer Prognose schätzen wir die Perspektiven der Gießerei-Branche als anhaltend positiv ein:

- Produktionsmenge: plus 3 Prozent; Produktionswert: plus 5 Prozent;
- wertmäßige Herstellung wächst stärker – höherwertige Erzeugnisse und Preissteigerungen für Rohstoffe schlagen zu Buche;
- maßgeblich für Wachstum sind gute Performance der inländischen Abnehmerindustrien und weitere Erfolge im Export;
- Impulse für Gießereien gehen vor allem von der inländischen Automobilherstellung und dem Maschinenbau aus;
- Exporte von Gusserzeugnissen expandieren weiter; weg von billigen Commodities (Osteuropa produziert kostengünstiger);
- stattdessen Fokus auf kundenindividuelle Lösungen – Wettbewerbsintensität hier geringer;
- deutsche Gießereien verdrängen mittelfristig Japan von Platz 5 (größte Hersteller derzeit: China, USA, Russland, Indien, Japan, Deutschland);
- gute Performance deutscher Gießereien resultiert aus breiter Produktpalette;

- aber: Begrenzende Faktoren vor allem durch konkurrierende Werkstoffe und sich ändernde Produktionsverfahren und -techniken.

Als Fazit können wir an dieser Stelle festhalten:

- 2007/08: Geringe Verlangsamung der Wirtschaftsdynamik; Weltwirtschaft wächst um rund 3 Prozent, Wirtschaftslokomotive USA verliert an Fahrt; BIP-Wachstum in Deutschland etwas schwächer, aber immer noch deutlich über 2004/2005;
- Industrieproduktion in Deutschland expandiert 2007 und 2008 um 6 Prozent bzw. 3 Prozent; Impulse kommen vor allem aus dem Investitionsgütergewerbe (z.B. Automobilindustrie, Maschinenbau und Elektrotechnik);
- Gießereien in Deutschland: weitere Produktionszunahme programmiert – bis 2015 um jährlich 3 Prozent auf knapp 6 Mio. Tonnen (2006/1995: plus gut 2 Prozent pro Jahr); Produktivität im internationalen Vergleich sehr hoch; weiter zunehmende Exporte erwartet; Impulse kommen auch vom Inlandsgeschäft; International weiter auf dem Weg zur „Spitze“.

Diskussion

Holger Lorek, IG Metall Vorstand Zweigbüro:

Eine Frage zu Ihrer Einschätzung, dass der private Verbrauch steigen wird: Ihre Zahlen bis 2007 waren deutlich unter einem Prozent, für 2008 veranschlagen Sie 2,2 Prozent. Wie kommt diese Zahl zustande? Kommt der Aufschwung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an? Bislang gibt es eine hohe Sparquote bzw. Konsumzurückhaltung.

Uwe Perlitz, Deutsche Bank Research:

Der private Verbrauch ist ein Sorgenkind der konjunkturellen Entwicklung in Deutschland. Die Löhne sind nicht in dem wünschenswerten Maß gestiegen, über alle Branchen hinweg. Aber man kann den Verbrauch nicht über viele Jahre hinweg drosseln, irgendwann besteht Nachholbedarf, der kompensiert werden muss. Und davon gehen wir für 2008 aus.

Werner Fischer, Kolbenschmidt GmbH:

Die Rohstoffpreise sind enorm gestiegen, und uns wird gesagt, dass die Kunden nicht gewillt sind, diese zu bezahlen. Die deutschen Leichtmetallgießereien arbeiten daher verstärkt im Ausland. Beispiele sind Mahle oder Federal Mogul. Auch Kolbenschmidt droht den Beschäftigten in Deutschland, etwa 550 Arbeitsplätze abzubauen, weil es sich angeblich nicht mehr rentiert, in Deutschland Kolben zu gießen. Daher vermute ich, dass die Deutsche Bank ein wenig daneben liegt, was ihre Einschätzung angeht.

Uwe Perlitz, Deutsche Bank Research:

Nur ein Teil der Rohstoffpreise konnte an die Abnehmer weitergegeben werden. Ein strategischer Vorteil der Gießereien besteht darin, dass die Abnehmer nicht so schnell die Lieferanten wechseln können. Die Margen der Unternehmen leiden aber unter den hohen Rohstoffpreisen. Bei den Eisenerzlieferanten haben die vier größten mit 90 Prozent Marktanteil eine enorme Macht. Dem hat die eher mittelständisch strukturierte Gießerei-Industrie nur wenig entgegenzusetzen. In der Stahlindustrie haben solche Strukturen damals dazu geführt, dass die Unternehmen größere Einheiten gebildet haben, um den Rohstofflieferanten ein Gegengewicht zu bieten. Sie müssen sehen, dass Sie zumindest Teile der Rohstoffpreise an die Kunden weitergeben können.

Udo Kiel, H-Faktor GmbH:

Ich vermute, Ihre Arbeit dient auch der Information von Investoren bzw. zur Abschätzung von Kreditrisiken? Wir hatten im letzten Jahr das Phänomen „private equity“ diskutiert und dabei festgestellt, dass wir in vielen Gießereien internationales Kapital haben. Ich stelle mir die Frage, ob die von Ihnen genannten Produktivitätssteigerungen etc. diese Investoren auf lange Sicht zufrieden stellen. Und: Inwieweit steigt in „Altindustrien“ das Kreditrisiko in den nächsten Jahren? Was würden Sie Investoren hinsichtlich der Gießerei-Branche raten: Kaufen, halten, verkaufen?

Uwe Perlitz, Deutsche Bank Research:

Wir schätzen die Gießereien positiv ein, daher würde ich eine Empfehlung im Zwischenbereich von „Halten“ und „Kaufen“ geben.

Friedhelm Matic, IG Metall Vorstand Zweigbüro:

Was die zunehmende Internationalisierung der Branche angeht, haben Sie die Chancen und Risiken gut dargestellt. Es gibt eine große Nachfrage in Osteuropa – ist das eher eine Chance oder ein Risiko für die deutsche Gießerei-Industrie?

Uwe Perlitz, Deutsche Bank Research:

Osteuropa ist in der Tat ein großer Markt. Bezogen auf die Automobilindustrie haben die Deutschen dort sicherlich gute Aussichten, insbesondere weil auch Faktoren wie Genauigkeit und Liefertreue eine fast so große Rolle spielen wie die Produkte selbst. Außerdem liegt dieser Markt ja quasi „vor der Haustür“. Bei den Standardprodukten, bei denen es nicht so sehr auf die Genauigkeit ankommt, haben die dortigen Unternehmen Vorteile. Der Wettbewerb ist in einzelnen Segmenten hoch, aber bei den höherwertigen Erzeugnissen liegen die Deutschen sicherlich weit vorn. In anderen Ländern sind die Energiekosten zurzeit noch niedriger und auch die Umweltschutzbestimmungen nicht so hart wie bei uns – dadurch haben die ausländischen Betriebe sicherlich noch Standortvorteile. Lohnkosten spielen nach meiner Einschätzung keine große Rolle, weil es in den Unternehmen oft nur noch wenige Menschen gibt, die dort arbeiten und bereits viel mechanisiert ist.

Markus Dürkes, GF Schonlau-Werke:

In Zukunft wird es entscheidend sein, eine enge Beziehung zu den Kunden zu bekommen. Wir haben ein relativ breites Kundenspektrum, der größte Kunde hat einen Umsatzanteil von 15 Prozent, und wir bewegen uns in Nischen: kleine Serien, Einzelteillfertigung... Wir möchten nicht nur zum Einkäufer, sondern zu den Konstrukteuren des Kunden Kontakt bekommen. Wenn die Technik unseres Kunden sagt: „Lieber Einkäufer, wir möchten dieses Produkt nicht, denn der Hersteller hat keine Ahnung, wie unser Produkt aussieht, wir möchten lieber das Produkt eines bestimmten Herstellers“, dann hat der Einkäufer kaum eine andere Chance, als diesem Wunsch nachzukommen. Die Einkäufer werden künftig auch die von ihnen besorgten Produkte im Unternehmen „verkaufen“ müssen, und das kann bei billigen Teilen aus China oder Indien am Ende ganz schön aufwändig, das heißt teuer, für ihn werden. Wir denken gerade darüber nach, wie man den Kundennutzen erweitern kann und würden deshalb gern Konstrukteurstagungen im Unternehmen durchführen. Eine Gießerei macht das sehr intensiv, sie lädt die Konstrukteure ein und zeigt denen, was sie kann und was sie nicht kann... Das ist im Idealfall eine „win-win-Situation“. Wir selbst bekommen bestimmte Gussteile seit mehr als zehn Jahren aus China, weil wir deren Herstellung bei uns technisch oder kaufmännisch nicht darstellen könnten. Da haben wir ganz verblüffende Erlebnisse gehabt: Manche Containerladungen konnte man vollständig wegwerfen, andere waren ohne Fehl und Tadel. Wir wissen jetzt, wie wir damit umgehen können und auch, wie wir mit den Chinesen umgehen können. Das lohnt sich aber nur bei ganz einfachen Teilen und bei großen Mengen. Wir setzen auf Kundenbindung, das erreicht man durch das Produkt, aber auch durch Kommunikationswege und -möglichkeiten.

Friedhelm Matic, IG Metall Vorstand Zweigbüro:

Danke, das bestätigt die Angaben von Herrn Perlitz. Und bei uns hat in diesem Zusammenhang einmal jemand gesagt: „Eine gute Kundenbindung haben wir dann, wenn unser Verkäufer das Rasierwasser des Einkäufers des Kunden kennt.“ Besser kann man das kaum formulieren.

Info-Angebot für die Gießerei-Branche im Extranet der IG Metall

Ellen Klement, Online-Redakteurin, IG Metall Vorstand, Frankfurt

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Extranet ist ein exklusives Online-Angebot für die Funktionäre der IG Metall, also für die Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugendvertreter und für alle, die in Ausschüssen und Arbeitskreisen mitarbeiten. Wenn man sich einloggt, kommt man auf die Startseite des Extranets. Hier finden sich aktuelle Nachrichten, und oben in der Leiste kann man auf den Reiter „Branche“ klicken, dann kommt man zur Branchenseite, wo man das gemeinsam mit dem Zweigbüro eingerichtete Portal „Eisen und Stahl“ findet. Dieses Portal gliedert sich dann in Unterbranchen, ich zeige hier jetzt den Bereich „Gießereien“. Hier findet man z.B. Informationen zu den Quarzfeinstäuben; ein Thema, das ja auch hier diskutiert wird. Klickt man auf „Mehr“ (unten rechts am Ende der Einführung), bekommt man tiefer gehende Informationen zu diesem Thema. Außerdem gibt's auch den aktuellen Gießerei-Kurzreport auf der Seite, z.B. zum Herunterladen im PDF-Format, sowie frühere Ausgaben. Auch diese Konferenz, die gerade stattfindet, ist hier angekündigt. Einige frühere Tagungen – ab 2002 – sind hier ebenfalls dokumentiert und können heruntergeladen werden.

Außerdem findet Ihr die Branchendaten, die wir vom Statistischen Bundesamt bekommen und für die Branche von uns aufbereitet werden. Zudem gibt es eine Projektseite und einen Terminüberblick über Tagungen und Kongresse.

In einem Betriebsratsbüro gehört das Betriebsverfassungsgesetz ja zum täglichen Handwerkszeug. Aus diesem Grund bieten wir auf der Seite auch die Online-Version der „Betriebsratspraxis

von A bis Z“ von Christian Schoof an. Hier am Beispiel „Schichtarbeit“, wie man damit arbeiten kann: Wenn man auf den jeweiligen Aspekt, etwa „Bedeutung für den Betriebsrat“ klickt, kommt man zur Schoof-Onlinefassung. Weiterführende Informationen sind dort dann grün markiert: im Beispiel hier „Nachtarbeit“.

Auch die Anmeldung zu Seminaren kann über das Extranet, Stichwort Bildung, erfolgen. Man kann schnell sehen, in welchen Seminaren es noch freie Plätze gibt, und kann sich auch die Freistellungsrichtlinien dazu runterladen.

Jeden Morgen zwischen sieben und zehn Uhr erstellen wir einen Infodienst, dessen Themen um ca. zehn Uhr per E-Mail versendet werden. Er enthält immer Neuigkeiten aus der IG Metall, eine Info-Grafik, einen Presspiegel (die Nachrichten sind direkt mit den Originalzeitungsartikeln verlinkt). Einen schnellen Weg zum Infodienst bietet die Box oben, die direkt zur aktuellen Infodienst-Ausgabe führt.

Wie könnt Ihr nun die Leistungen des Extranets nutzen? Dafür müsst Ihr Euch zunächst über www.extranet.igmetall.de anmelden und Euer Profil einrichten: Das geht schnell und einmalig mit Personennummer (vom Mitgliedsausweis), Geburtsdatum und E-Mail-Adresse. Später benötigt Ihr nur noch Eure E-Mail-Adresse und ein Passwort mit mindestens sechs Zeichen. Wenn Ihr dann registriert seid, könnt Ihr Meldungen zu bestimmten Themen, auch branchenspezifisch, bzw. den Infodienst abonnieren.

Schließlich gibt es auf jeder Seite im Extranet ein rotes Suchfeld – dort kann man den Suchbegriff eingeben



Ellen Klement

und bekommt dann eine Liste von Dokumenten, die alle das gesuchte Stichwort enthalten – hier dargestellt am Wort „Mindestlohn“.

Kritik und Anregungen nehmen wir gerne an – nutzt dazu bitte den Punkt

„Dialog“; dabei wählt bitte nicht nur „Betriebsrat“ als Absender, sondern eine komplette E-Mail-Adresse, damit wir auf konkrete Fragen auch konkret antworten können. Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit.



The screenshot displays the IG Metall Extranet interface. The top navigation bar includes links for 'Profil', 'Kontakt', 'Warenkorb', and 'Abmelden'. The main menu on the left lists various industries, with 'Eisen und Stahl' selected. A yellow arrow points to the 'Eisen und Stahl' link in the menu. The main content area shows a list of events for the 'Eisen und Stahl' branch, including a 'Zweigbüro' section and a 'Termine' section. The 'Termine' section lists events such as '25./26. September 2007' (Giessereifachtagung in Gladbeck) and '29./30. September 2007' (Stahl, AK Süd in Dillingen). A search bar is visible on the left side of the page. Below the main content area, there is a section for 'Login' and 'Erstanmeldung' (First Registration), which includes a form for entering a username and password, and a link to 'Was ist das Extranet?'. The 'Erstanmeldung' section is titled 'Schritt 1 von 2' and includes a preview of a 'IG Metall-Mitgliedsausweis' (IG Metall Membership Card) for Peter Mustermann, with a membership number of 63745278 and an expiration date of 07/95.

Handlungsoptionen deutscher Gießereien im weltweiten Wettbewerb

*Dr.-Ing. Gotthard Wolf, Hauptgeschäftsführer, Verein Deutscher Gießereifachleute e.V.,
Präsident der World Foundrymen Organization (WFO)*

Guten Morgen, meine Damen und Herren, ich bin gebeten worden, zu den Entwicklungsmöglichkeiten, die wir als Branche haben und die wir aus meiner Sicht auch in den nächsten Jahren dringend nutzen müssen, um uns international behaupten zu können.

Dazu zunächst ein paar Kennzahlen unserer Branche, damit wir unsere eigene Position einordnen können: Wir produzieren derzeit pro Jahr 5,4 Mio. Tonnen guten Gusses, davon 4,5 Mio. Tonnen Eisen- und Stahlguss sowie fast eine Mio. Tonne NE-Guss. Beim Umsatz sind wir mit ca. 11,6 Mrd. Euro eine klassische mittelständische Branche.

Wir haben 80.000 Beschäftigte, davon 44.000 in den Eisen- und Stahlgießereien und 36.000 in den Alu- und Kupfergießereien. Weltweit liegen wir mit diesen Daten auf Platz sechs. Jahrelang waren wir auf Position fünf, sind aber in den letzten Jahren von den indischen Gießereien überholt worden und mussten trotz deutlich gestiegenem Umsatz und gesteigerter Produktion diesen Platz verlassen. Mit China und den USA können wir uns kaum vergleichen: Diese Länder sind einfach viel größer und können daher andere Zahlen aufweisen. Wir stehen in ernsthafter Konkurrenz zu Japan und Indien, zunehmend auch Brasilien.

Schaut man auf Europa, so führen wir dort, auch wenn man bei den Italienern berücksichtigen muss, dass sie gerade im Aludruckguss stark sind und der ist ja leichter – insofern spiegelt die Tonnage nicht unbedingt die Marktkraft wider. Wenn ich aber

immer wieder höre, dass Polen oder Türkei Wettbewerber für uns seien, kann ich mich nur wundern: Das muss man realistisch sehen, Polen produziert aktuell noch nicht einmal eine Mio. Tonnen Guss pro Jahr.

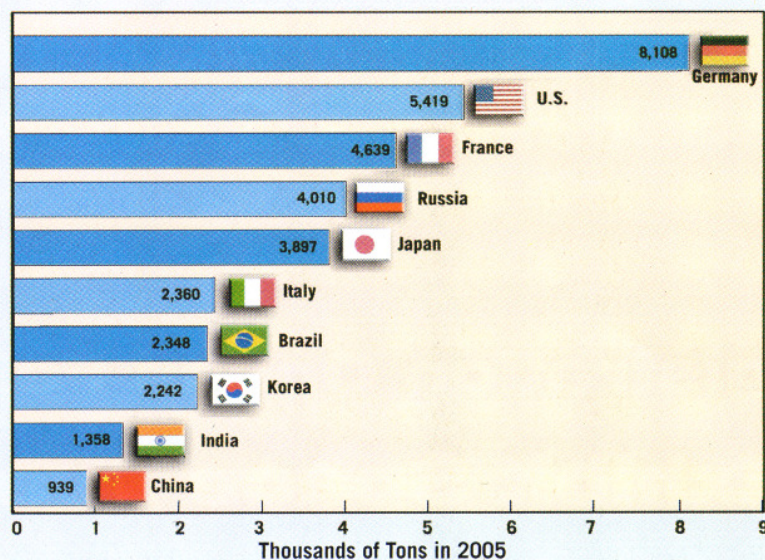
Ich möchte Sie kurz mit ein paar Stichworten an eine schlechte Zeit erinnern: 1993, Lopez-Effekt, Kurzarbeit in Gießereien, z.T. sogar Schließungen. Seit diesem Tiefpunkt hat sich die Gussproduktion in Deutschland um 59 Prozent erhöht – das ist eine Wachstumsdynamik, die nicht einmal von einem Boomland wie China erreicht wird. Da brauchen wir uns nicht zu verstecken, wir sind in Europa deutlich stärker geworden.

Bei einem Blick auf die Produktivität pro Standort tun sich Welten auf: Die chinesischen Gießereien liegen an der Grenze zwischen Manufaktur und Industrie, was sich an der geringen Produktivität zeigt.

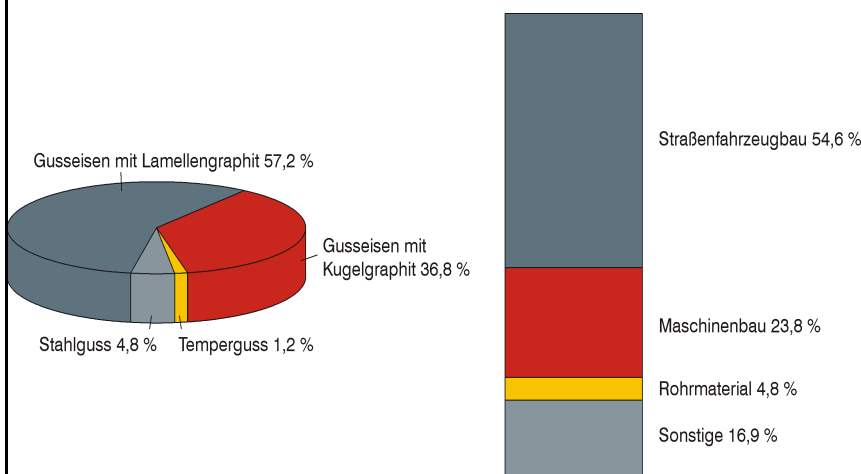


Dr.-Ing. Gotthard Wolf

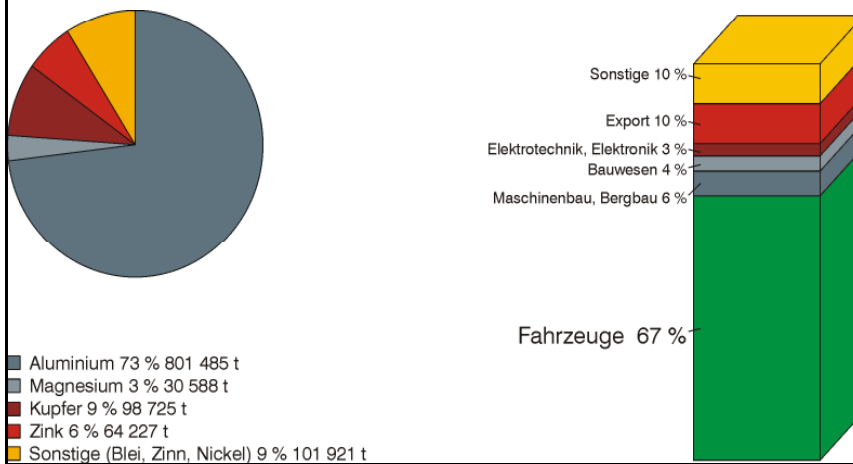
Produktivität pro Standort



Eisen-, Stahl- und Temperguß 2006 Produktion und Verwendung

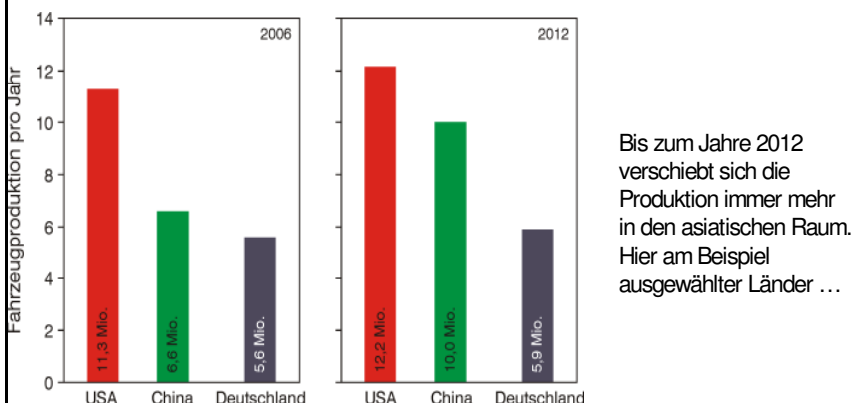


NE-Metallguß 2006 Produktion und Verwendung



Fahrzeugproduktion weltweit

Produktion 2006: 67 Mio. Fahrzeuge pro Jahr
2012: 78 Mio. Fahrzeuge pro Jahr (Steigerung + 25 %)



Zur Perspektive, wohin wir uns entwickeln können, müssen wir uns genauer ansehen, wohin wir liefern. 55 Prozent des Eisen-, Stahl- und Tempergusses liefern wir direkt in den Straßenfahrzeugbau. Beim NE-Metallguss ist die Situation noch extremer, hier gehen 67 Prozent in die Fahrzeugindustrie: „Der NE-Metallguss ist quasi ausschließlich der Aludruckguss für die Fahrzeugindustrie“, diese Aussage beschreibt die gesamte Branche. Die Abhängigkeit von der Fahrzeugindustrie ist natürlich gefährlich, da gibt es nichts zu diskutieren: Die Branche ist auf das Wohl und Wehe der europäischen Fahrzeugindustrie angewiesen, das müssen wir akzeptieren und darauf müssen wir uns einstellen. Insofern müssen wir uns ansehen, wie sich unsere Kunden entwickeln. Es wird angenommen, dass künftig eine Steigerung der Autoproduktion hauptsächlich im asiatischen Raum, sprich China, stattfindet. Das heißt nicht, dass unser Markt hier zusammenbricht, aber die Dynamik, die Zuwächse, werden nicht in Europa oder in den USA zu erwarten sein. Insgesamt wird die Autoproduktion in den kommenden Jahren sicherlich nochmals um 25 Prozent steigen, das ist auch für uns interessant, allerdings findet dieses Wachstum, wie gesagt, hauptsächlich in Asien statt. Interessant ist auch, dass einer Befragung der Autohersteller, OEMs zufolge, die meisten Zuwächse bei den Zulieferern und Dienstleistern stattfinden werden und nicht bei den Herstellern selbst. Das kann man schön an den einzelnen Fahrzeugmodulen sehen, das sind Chancen für uns. Was die Wertschöpfungsanteile auf den Wertschöpfungsstufen angeht, zeigt sich, dass die Eigenleistung der OEMs auf allen Stufen sinkt. Die OEMs sind bereit, Wertschöpfung und Arbeitsplätze an die Zulieferer abzugeben und diese Chance müssen wir annehmen, wenn

wir akzeptieren müssen, dass die absolute Zahl an Fahrzeugen in Europa kaum noch steigen wird.

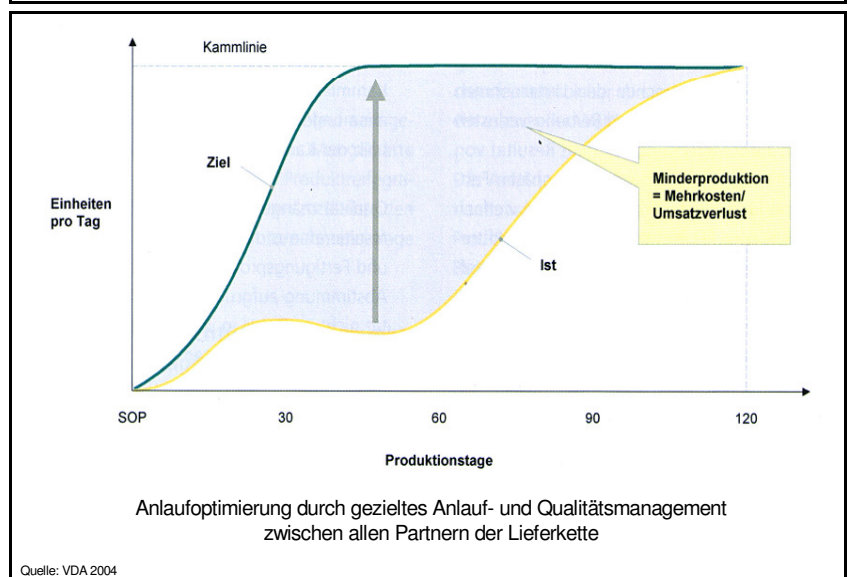
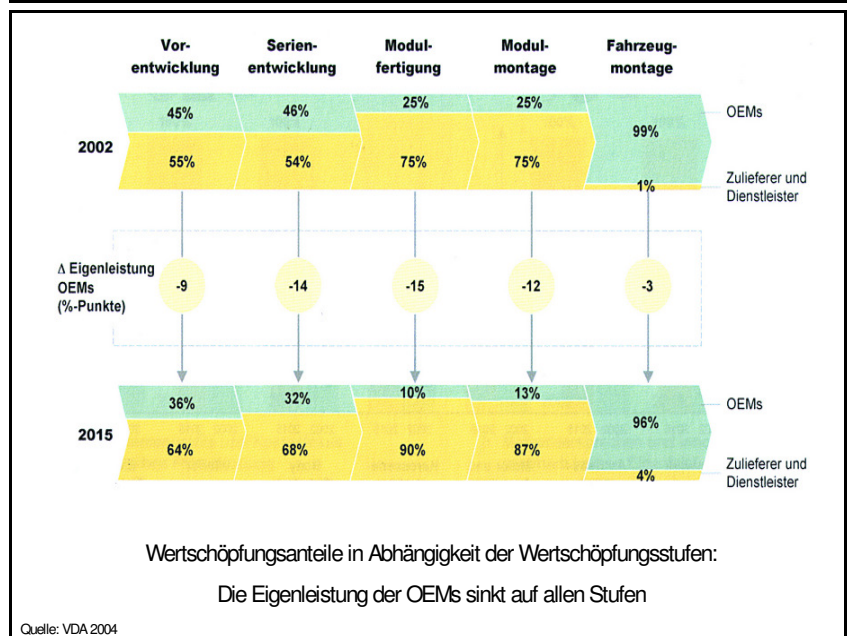
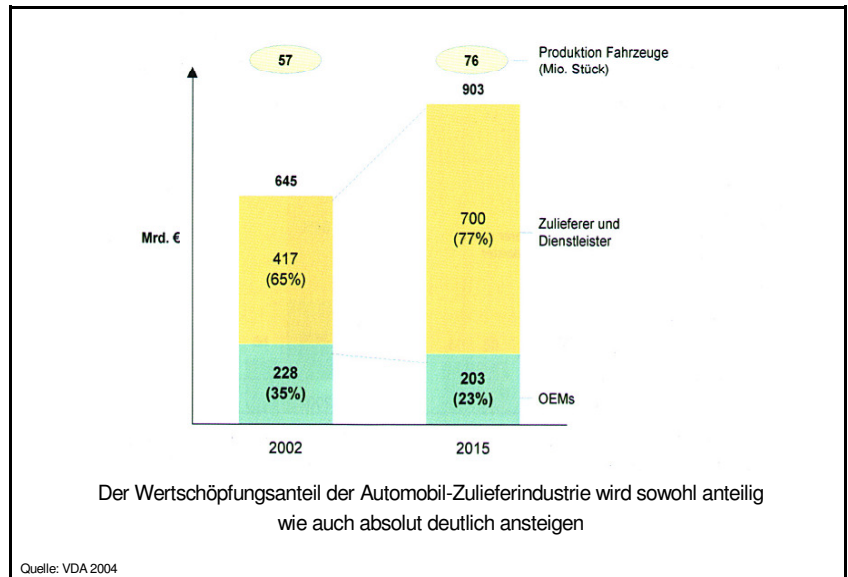
Es gibt für die Gießereien zwei Möglichkeiten, an der Erweiterung der Wertschöpfungskette zu arbeiten, nämlich bei

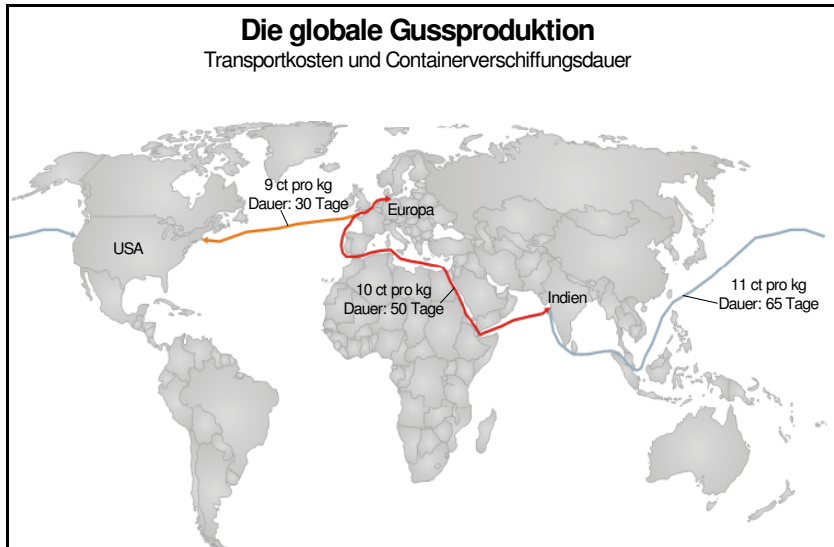
- den Entwicklungsleistungen, d.h. Funktionsauslegung und Design- sowie Bauteilberechnung und bei
- der Erweiterung der Fertigungstiefe, d.h. Bearbeitung bzw. Montage zu Baugruppen.

Im Prinzip bedeutet das nicht anderes, als dass wir in beide Richtungen der Wertschöpfungskette arbeiten können – das ist die Zukunft, darum müssen wir uns kümmern.

Jetzt könnte man sagen, es sei einfach, eine Entwicklungspartnerschaft mit einem Autohersteller einzugehen, doch dazu bedarf es einer Menge Know-How, um von ihm ernstgenommen zu werden. Einige Basiserwartungen möchte ich gern nennen:

- Zuarbeit bei Bauteilentwicklung: Fähigkeit zum Datenhandling; zugesicherte Bauteileigenschaften und Kosten zum Angebotszeitpunkt (Serienreife/ „Lifetime-Contract“); fertigungsbegleitende Prozess- und Bauteiloptimierung (=Preisreduzierung/ Sicherung des Eigenanteils); Kooperation mit Dienstleistern;
- Zugesicherte Bauteileigenschaften, Kosten- und Termineinhaltung: Prozessauslegung, Prozessentwicklung mit Simulationswerkzeugen; Prototypen und Vorserien mit serienähnlichem Prozess; Flexible Anpassung an Lieferpläne und technische Änderungen; Nachweis der geplanten Bauteileigenschaften; Schneller Serienanlauf, schnelles Erreichen der Kammlinie.





Bislang sind leider immer wieder Schmieden und Gießereien dafür verantwortlich, dass die Autohersteller diese Kammlinie nicht erreicht wird – und dabei bleibt für alle Beteiligten sehr viel Geld auf der Strecke, wenn die geplanten und bereits verkauften Stückzahlen nicht fertiggestellt werden können. Wir bekommen das immer wieder mit, dass die Vorlaufzeiten bei uns sehr viel länger sind als in anderen Branchen und dass wir immer noch nicht darauf eingestellt sind.

Wir gehen nicht zuletzt deswegen davon aus, dass die Prozessplanungsphase an Bedeutung gewinnen wird:

- die Zeitfenster werden enger,
- die Anforderungen an kalkulatorische Genauigkeit wird zunehmen,
- die Bauteile werden „grenzgängiger“, damit Prozessfenster enger,
- Prozessbeherrschung und Einhaltung zugesicherter Eigenschaften im Wettbewerb zu alternativen Fertigungsverfahren werden verstärkt erwartet

Arbeitsvorbereitung und Prozessplanung standen bislang im innerbetrieblichen Wettbewerb eher hinten an, z.B. im Vergleich zur Produktion etc. Wir erwarten, dass sich daran in den nächsten Jahren einiges ändern wird.

Beim Blick auf die Gussmärkte kann man sich ein Bild davon machen, ob wir in den nächsten Jahren eher internationale oder eher regionale Märkte zu erwarten haben. Auch wenn die Containerschiffe inzwischen wie Linienbusse über die Meere fahren, bedeuten die Fahrtzeiten doch, dass ein Gussteil aus Indien ungefähr 65 bis 70 Tagen unterwegs ist. Jeder Einkäufer muss sich im Klaren darüber sein, dass eine gesamte Produktion etwa zwei Monate irgendwo auf dem Meer rumschippert und in dieser

Argumente für den globalen oder regionalen Gussmarkt

	Global	Regional
Logistik (Just in time / Lieferzeit / Produktionssicherheit)	--	++
Qualitätskosten	-	+
Entwicklungspartnerschaft	--	++
Kulturelle Unterschiede (bei Verhandlungen)	-	+
Produktionskosten → Löhne → Material → Energie	++ 0 0	-- 0 0
Local Content-Zwang (Teile mit hoher Wertschöpfung)	+	-

Wachstumsmärkte für Gussteile bis 2015

	Deutschland	Europa	NAFTA / USA	Asien
Automotive	++	0 (+)	0 (+)	++
Maschinenbau	++	++	-	+
Energietechnik	++	++	++	++
Bauindustrie	-	0	0	++
Elektro/ Elektronik	-	-	-	++
Schiffbau	+	0 (+)	-	++

Zeit nicht darauf zugegriffen werden kann. An den Transportkosten von wenigen Cent pro Kilo wird es nicht scheitern, aber die Zeiträume sind entscheidend, gerade auch bei Qualitätseinbußen. Insofern wird auch der relativ hohe Personalkostenblock in Deutschland relativiert: Die hohen Personalkosten garantieren quasi im Gegenzug Liefer- und Qualitätstreue, das macht uns attraktiver als manche günstige Gießerei im Ausland. Wir werden die Personalkosten nie ganz auffangen können, aber wir können sie – wie gesagt – relativieren, so dass ein Einkäufer sich für einen deutschen Hersteller entscheidet. Vor diesem Hintergrund kann man davon ausgehen, dass der Gussmarkt sich eher regional als global orientiert, wobei „regional“ schon Europa bezeichnet. Für Autohersteller bedeutet es auch einen großen interkulturellen Unterschied, ob man Verträge mit Indern oder Chinesen oder aber Europäern macht.

Für die deutschen Gießereien lassen sich folgende Tendenzen festhalten:

- Kurzfristig deutliches Volumenwachstum bis 2010 / Handformguss;
- mittelfristiges Volumenwachstum auf Kosten anderer europäischer Länder (fünf Prozent pro Jahr);
- Keine Verlagerung bestehender Standorte nach Asien, aber dort Aufbau neuer Kapazitäten;
- Leichter Rückgang der Standorte (nicht der Arbeitsplätze!);
- Hohe Investitionen in Automatisierung, Prozesssteuerung und mechanischer Bearbeitung;
- Erhöhung der Energieeffizienz zur Kompensation der Energiekostenerhöhung;
- Erhöhter Qualifikationsbedarf der Mitarbeiter durch komplexere Produktionstechnik und komplexere Bauteile.

Dies zunächst aus unserer Sicht. Es ist klar, dass die einzelnen Unternehmen das sicherlich unterschiedlich umsetzen und sich eigene Schwerpunkte setzen werden, aber wenn wir über die Entwicklung der Branche insgesamt reden, gehen wir davon aus, dass wir führend sind. Wir sind sicher, dass wir uns international behaupten können. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Friedhelm Matic, IG Metall Vorstand Zweigbüro:

Wir sind an vielen Stellen einer Meinung; die „alte“ Branche öffnet sich neuen Wegen, mit anderen Technologien, besseren Werkstoffen, mit gebildeteren Beschäftigten etc. Wenn wir aber mehr Wertschöpfung in die Gießereien bekommen möchten, nehmen wir anderswo Wertschöpfung weg. D.h., ich verlagere aus anderen, funktionierenden Arbeitsbereichen Arbeit in den Bereich der Gießereien. Damit werten wir die Arbeit in den Gießereien auf, da müssen wir über High tech sprechen. Stimmt das so?

Gotthard Wolf, Verein Deutscher Gießereifachleute:

Eine Low-tech-Strategie ist ohnehin am Standort Deutschland nicht zu realisieren, das hat nichts mit einer tarifpolitischen Betrachtung zu tun. Ein Produktionsstandard, der hinter den heutigen zurückfallen würde, ist nicht durchzusetzen. Außerdem nehmen Sie nicht eine laufende Produktion weg; der Wechsel kommt vielmehr erst bei einer neuen Fahrzeuggeneration.

Diskussion

Kurt Schwald, BBT Thermotechnik:

Sie haben gesagt, dass in Asien das größte Wachstum auf dem Automobilsektor zu erwarten sei. Sind die Chinesen ihre eigenen Zulieferer oder bekommen wir von diesem Kuchen auch etwas ab?

Gotthard Wolf, Verein Deutscher Gießereifachleute:

In einer Übergangsphase werden sicherlich Gussteile von hier nach Asien geliefert, aber wir sollten dies als Startphase sehen und sehen, dass langfristig die entsprechenden Produkte auf den regionalen Märkten hergestellt werden und dass sie nicht kreuz und quer über die Meere geschippert werden. Es wird also rund um die OEMs regionale Cluster geben, in denen die Zulieferer satellitenförmig angesiedelt sein werden bzw. sein müssen. Das schadet uns hier nicht, aber wir werden nicht mehr so stark wie früher wachsen.

Markus Dürkes, GF Schonlau-Werke:

In Unternehmen hört man immer wieder davon, dass andere einen Teil ihrer Produktion in „Low-Cost-Countries“ fertigen lassen und dabei angeblich viel Geld sparen. Da ist m.E. viel Psychologie dabei: Viele übernehmen dieses vermeintliche Verhalten unreflektiert und sagen: „In Zukunft muss die Hälfte der Gussteile in Asien bzw. Osteuropa einkauft werden“ – ich ergänze hier: „Koste es, was es wolle“... Es wird eine gewisse Zeit dauern, bis sich alle eine blutige Nase geholt haben, aber in dieser Zeit werden wir mit diesen Argumenten und diesem Verhalten konfrontiert.

Gotthard Wolf, Verein Deutscher Gießereifachleute:

Ja, es wird quasi jedes Jahr „eine neue Sau durchs Dorf getrieben“. Es ist aber auch eine Frage des Standings, dass man sagen kann: „Dann geh’ doch dahin und probier’s“. Ich weiß, unter welchem Druck ein Einkäufer stehen kann, der muss auch seine Zahlen präsentieren. Aber man muss immer daran denken, dass „billig“ am Ende auch „teuer“ sein kann. Es gibt hier und da sicherlich Kostenvorteile, aber in einem ganz großen Rahmen bewegt sich das nicht. Es ist bestimmt für das einzelne Unternehmen sehr schwer, sich im Wettbewerb zu behaupten, und da sind einfache Kostensparstrategien verführerisch, aber eben auch oft ohne positive Wirkung.

Quarz-Feinstaub-Bericht nach dem Sozialen Dialog – Ist-Stand und Vorgehensweise 2008

Bernhard Heise, Betriebsratsvorsitzender, Gebr. Gienanth Eisenberg GmbH

Ich möchte einen Bericht über den Zeitraum seit Oktober 2006 geben, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinien zur Beseitigung von Quarzfeinstaub bzw. deren nationale Umsetzung. Es ist uns innerhalb eines Jahres gemeinsam mit DGV und VDG gelungen, auf nationaler Ebene die Berufsgenossenschaften mit ins Boot zu holen. Inzwischen wurde auch eine entsprechende Homepage eingerichtet, auf der man sich im Detail kundig machen kann.

Was können Betriebsräte in einem solchen Prozess leisten? Zunächst einmal: Die Verträge sind unterschrieben und die Unternehmen damit in der Pflicht, die Inhalte umzusetzen. Es geht darum, die vorhandenen Gesetze und die Möglichkeiten im Arbeitsschutz anzuwenden, inkl. Quarz und Feinstaub, was vorher etwas anders gehandhabt wurde. Die Arbeitgeber müssen jetzt, koordiniert durch die Sicherheitsfachkraft, Verantwortliche in den Betrieben benennen. Das bedeutet, dass der Betriebsrat von Anfang an dabei ist. VDG und DGV schulen die Sicherheitsfachkräfte und zuständigen Betriebsräte. Im Endeffekt müssen alle Beschäftigten auf allen Hierarchiestufen über die Gefahren von Quarzfeinstaub informiert sein. Bis Februar 2008 muss der Arbeitgeber entsprechende Berichtsbögen ausfüllen, und Ihr begleitet ihn. Der Berichtsbogen wird über den Verband verschlüsselt und dann anonym nach Brüssel geschickt. Dort findet dann im Mai ein Treffen statt, auf dem über den aktuellen Stand informiert wird. Bislang

sind deutsche Gießereien sehr gut positioniert, Schwierigkeiten haben eher Länder aus dem ehemaligen Ostblock. Dennoch wurde ein wesentliches Ziel des Sozialen Dialoges erreicht: Alle Arbeitnehmer in allen Ländern haben denselben Schutz wie die Arbeitnehmer hier.

Ich möchte Euch nochmals die Gefährdungsbeurteilung ans Herz legen. Ich hoffe, in jedem Betrieb ist eine neue, aktuelle Fassung vorhanden. Sie zieht sich durch wie ein roter Faden, das ist der Schlüssel für uns Betriebsräte, die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern bzw. deren Verbesserung beim Arbeitgeber einfordern. Allerdings gilt das nur für die potenziell quarzfeinstaubexponierten Arbeitnehmer gem. Ziffer 7. Bei Fragen hierzu kontaktiert bitte die Berufsgenossenschaften, die sich haben dazu bekannt haben, dass sie hier aktiv unterstützend tätig werden wollen. Inzwischen gibt es auch kleine Messgeräte für den Selbsttest, die schon verlässliche Ergebnisse bringen.

Schulungsveranstaltungen sind wichtig; der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, Euch entsprechend zu unterrichten und zu unterweisen. Das bedeutet auch, dass wir darauf achten, dass neu eingestelltes Personal über alle Gefährdungen informiert wird. Das war's im Schnelldurchgang – wenn Ihr Fragen habt, wendet Euch an mich oder das Zweigbüro. Und denkt bitte daran: Der Feinstaub darf den Asbesttod in der Gießerei nicht ablösen!



Bernhard Heise

Weitere Informationen
im Internet:

www.nepsi.eu

www.staub-info.de

www.glaskeramik.de

www.stbg.de

www.bg-metall.de

www.igmetall.de/extranet

Kommentar

Friedhelm Matic, IG Metall Vorstand Zweigbüro:

Bernhard, vielen Dank für Deinen Beitrag und für Deinen Einsatz für unsere Branche in Brüssel! Das war ein eindringlicher Appell, dass wir unsere Hausaufgaben machen müssen, das hat mit Qualität der Arbeit zu tun und das sind wir unseren Kolleginnen und Kollegen schuldig. In der Branche gibt es auch das entsprechende Klima – es gibt eine hohe Bereitschaft, da aktiv zu werden.

Im Gegensatz zum Asbest sind wir beim Feinstaub früh in der Diskussion. Macht das Thema zum Gegenstand in Betriebsversammlungen, macht es zum Gegenstand in Gesundheitszirkeln, spricht mit den Kolleginnen und Kollegen. Der Social Dialogue sichert uns Mindeststandards in ganz Europa, er verhindert auch, dass Unternehmen sich Wettbewerbsvorteile verschaffen können, weil sie an der falschen Stelle auf Kosten der Beschäftigten sparen wollen. Die Vereinbarungen sind zum Nutzen beider Seiten – auch so kann Branchenarbeit aussehen.

Kleinplenum I

Die gesundheitliche Situation der Beschäftigten in der Gießerei-Industrie vor dem Hintergrund alternder Belegschaften

Bert Römer, IG Metall Vorstand Zweigbüro:

Wir wollen uns die vorhandenen Konzepte zur betrieblichen Gesundheitsförderung ansehen: Wie man systematisch alter(n)skritische Arbeitsbedingungen aufspürt, welche Maßnahmen man durchführen kann etc. Wir werden den Fokus auf die ganzheitliche Gesundheitsförderung legen, dazu wird Herr Kowalski sicherlich einen umfangreichen Input bieten.

Außerdem haben wir einige Betriebsbeispiele, an denen wir prüfen können, ob die sich für die Gießerei-Industrie eignen. Viele Maßnahmen sind vielleicht für größere Unternehmen oder fürs Handwerk prima, lassen sich wegen der spezifischen Bedingungen aber nicht ohne weiteres auf die Gießerei-Industrie übertragen. Dies zunächst als Appetithäppchen, gleich mehr im Kleinplenum.



Bert Römer

Kleinplenum II

Wachstum durch Innovation, Produktivitätssteigerung durch Qualifikation

Holger Lorek, IG Metall, Zweigbüro:

Hier vielleicht nur einige Gedanken zum Aspekt „Innovation“: Richtig neu klingt das Thema „Wachstum durch Innovation“ nicht, das hat jeder schon mal irgendwie gehört. Aus unserer Sicht geht es in dem Kleinplenum darum, „Innovation“ zu definieren – und zwar im Sinne der Kolleginnen und Kollegen so, dass dabei etwas Positives für die Arbeitsplätze und -bedingungen entsteht.

In der Wirtschaft ist dieser Begriff meist positiv besetzt, in Arbeitnehmerkreisen ist eher eine innovationskritische Haltung vertreten: Innovation wird dort oft mit Rationalisierung und Arbeitsplatzabbau gleichgesetzt. In einem umfassenden Verständnis bedeutet Innovation aber weitaus mehr: Zu ihr gehören auch Verfahrens- und Managementinnovation sowie nicht zuletzt auch die Arbeitsinnovation. In der Regel werden zwei Triebfedern für Innovationen genannt: Entweder geht es darum, ein Produkt günstiger herzustellen oder ein neues Produkt zu entwickeln, um dem Unternehmen eine bessere Marktposition zu sichern.

Aus unserer Sicht gibt es auch noch andere Treiber: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Ressourceneffizienz oder auch der demografische Wandel, der zu einer neuen Personalpolitik zwingt. Im Kleinplenum 2 wird es darum gehen, welche Tendenzen es hierzu in der Gießerei-Branche gibt und wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diesem Feld agieren können.



Holger Lorek

Kleinplenum III

ERA-Einführung in der Gießerei-Industrie – Ein Beispiel für Best Practice



Philipp Becker

Phillip Becker, IG Metall, Tarifabteilung:

Liebe Kolleginnen und Kollegen, als ich gebeten wurde, dieses Kleinplenum zu moderieren, dachte ich zunächst daran, wie schwer das für einen Gewerkschaftssekretär ist. Denn „moderieren“ heißt ja zunächst nicht, die eigene Meinung kundzutun und andere damit zu „erschlagen“... Außerdem sollte ich auch noch Thesen formulieren und ich fragte mich, wie die aussehen sollten: provokant etwa?

Seit ERA im Gespräch ist, wird es mehr negativ als positiv diskutiert. Aber: ERA ist da und wir müssen uns ihm stellen, wir können es nicht wegschieben, auch wenn einige der IG Metall jetzt die Schuld geben, dass möglicherweise das eine oder andere Entgelt nach oben oder unten rutscht. Wir müssen uns die Frage stellen: Wie kann unser persönlicher Beitrag aussehen, damit ERA im Betrieb umgesetzt wird? Und damit wegzukommen von einer Diskussionskultur, die alles schlechtredet, und vielmehr zu gucken, worin unsere Chancen und Vorteile bestehen.

Die Thesen, die fünf „Erfolgshebel“, die Ihr in Euren Unterlagen findet, sind nicht mehr und nicht weniger als ein roter Faden. In jedem Betrieb muss man seine eigenen Erfahrungen machen. In Ergänzung des Leitspruchs: „Ein Tarifvertrag muss immer zweimal erkämpft werden: erst der Vertrag selbst, und dann dessen Umsetzung im Betrieb“ gilt nach wie vor: „Lohnfragen sind Machtfragen“. Das kann man zwar als Spruch abtun, aber die Arbeitgeberseite wird uns keinen Krümel umsonst geben – die anwesenden Geschäftsführer mögen es mir nachsehen, aber Kapital und Arbeit sind noch nie friedlich vereint worden.

In diesem Sinne wünsche ich dem Kleinplenum eine produktive Diskussion und hoffe, dass die hier präsentierten betrieblichen Beispiele denen helfen können, die in Kürze vor der ERA-Einführung stehen.

Die gesundheitliche Situation der Beschäftigten in der Gießerei-Industrie vor dem Hintergrund alternder Belegschaften

Thesen zum
Kleinplenum I

Gesunde Arbeit im Gießereibetrieb

Gießereibetriebe stehen mit ihrer Krankenstandsquote seit vielen Jahren an der Spitze der Krankenkassen-Hitlisten. Angesichts der oftmals schweren körperlichen Arbeit ist das zunächst nicht überraschend. Denn trotz vielen technischer Erneuerungen und vielfältiger Arbeitserleichterung ist die körperliche Belastung immer noch vorhanden. Hinzugekommen ist der Druck auf die Beschäftigten durch Standortprobleme und den internationalen Kostendruck.

Viele Gießereien haben diese Wirkungen auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkannt und deshalb schon vor Jahren mit der betrieblichen Gesundheitsförderung als Ergänzung zum Arbeitsschutz begonnen. Diese Projekte haben gezeigt, dass ein gesünderes Arbeiten in der Gießerei durchaus möglich ist. Ergonomische Verbesserungen, höhere Luftqualität, Rückenschulen bzw. Hebe-Trage-Trainings haben dazu beigetragen.

Genau so wichtig war das rechtzeitige und richtige Kümern um die Beschäftigten, wozu ein gesundheitsorientiertes Führungsverhalten auf jeden Fall gehören muss. Personalentwicklungsmaßnahmen waren und sind deshalb ebenso notwendig wie die technischen Optimierungen.

Am Beispiel der betrieblichen Gesundheitspolitik wird die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung besonders deutlich. Gute betriebliche Gesundheitspolitik ist immer dann zu realisieren, wenn die Mitbestimmungsträger - also die Betriebsräte als gleichberechtigte Partner - eingebunden werden.

Einige gute Beispiele haben sich sogar als preiswürdig erwiesen und den Gesundheitspreis der AOK Rheinland/Hamburg und dessen Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung bekommen. Entscheidend war jeweils die Nachhaltigkeit der Gesundheitsaktivitäten, die selbstverständlicher Bestandteil der Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen geworden sind.

Wie die Erfahrungen aus der guten Praxis auf andere Betrieb übertragbar sind wird ebenso Gegenstand des Workshops sein wie die Frage, warum andere Betriebe den mitarbeiterorientierten und gleichzeitig ökonomischen Ansatz eines Gesundheitsprojekts noch nicht erkannt haben. Und das vor dem Hintergrund der Frage, ob Arbeiten in der Gießerei bis zum Rentenalter von 67 überhaupt denkbar und machbar ist. Ohne intensive und nachhaltige Gesundheitsförderung jedenfalls nicht.

Bert Römer, politischer Sekretär, IGM Vorstand Zweigbüro

Moderator

Heinz Kowalski, Institutsdirektor/Geschäftsführer,
Institut für betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Köln

Referenten
und Referentin

Gerd Schmerbach, Betriebsratsvorsitzender, Georg Fischer, Mettmann
Katrin Gerdes, Gesundheitsmanagerin, Siempelkamp Gießerei
GmbH, Krefeld

Thesen zum Kleinplenum II

Wachstum durch Innovation, Produktivitätssteigerung durch Qualifikation

Begreift man „Innovation“ in einem erweiterten Sinne, so sind auch Aspekte wie Neuerungen oder Erneuerungen im Bereich der Prozesse, der Organisation, des Managements und der Belegschaften mit zu berücksichtigen.

Diese führen in der Regel zu

- einer erhöhten Produktivität,
- einer Reduktion des Ausschusses,
- der Reduktion von Energieverbrauch,
- der Erhöhung der Qualität sowie
- der Optimierung des Einsatzes von Beschäftigten gemäß ihrer Qualifikation und ihres Könnens.

Wachstum durch Innovation beinhaltet dann:

- den effektiven Umgang mit den Ressourcen,
- die effiziente Gestaltung der Prozesse,
- die zielgerichtete Umsetzung der Unternehmensstrategie,
- die Schaffung von Arbeitssystemen, die den Einzelnen gemäß seiner Leistungsfähigkeit und Qualifikation fördern und fordern und natürlich auch
- mit neuen Produkten und Leistungen Akzente auf Märkte zu setzen.

Im erweiterten Innovationsbegriff kommt der Funktion der Qualifikation eine gänzlich andere Rolle zu. Diese ist gekennzeichnet, durch:

- eine hohe Basisqualifikation,
- der ständigen und zielgerichteten Erweiterung der Qualifikation - insbesondere durch arbeitsplatznahe und arbeitssystembedingte Lernmöglichkeiten,
- einer hohen Übereinstimmung von Tätigkeitsanforderung und Befähigung (Vermeidung permanenter Über- und Unterforderung),
- Identifikation und Nutzung der individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen für den Unternehmenszweck (zielgerichtete Talentförderung),
- ...

An dieser Stelle können wir nicht in Gänze auf alle Aspekte eines erweiterten Innovationskonzeptes eingehen. Im Rahmen von Forschungsvorhaben, wie bspw. aktuell dem LEIKOM-Projekt werden für die Gießereibranche pilothaft Modelle eines nachhaltigen Innovationsmanagements erprobt.

Der Aspekt Produktivitätssteigerung durch Qualifikation und eines optimalen Abgleichs von Anforderungen und Fähigkeiten spielt hierbei einen zentralen Punkt der Arbeiten. Insbesondere, da die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens zukünftig noch stärker von der Kompetenz zur Sicherung, Erhaltung und Förderung der Potentiale jedes einzelnen Beschäftigten abhängig ist.

Der zunehmende Wettbewerb um die Talente der Zukunft, die Kompetenz zur Sicherung und Übertragung des langjährigen Erfahrungswissen bald ausscheidender Mitarbeiter und die Sicherung der Leistungsfähigkeit und des Know-how der „best ager“ wird von zentraler Bedeutung sein.

Wir freuen uns auf eine spannende Diskussion!

Holger Lorek, politischer Sekretär, IG Metall Vorstand Zweigbüro

Moderator

Udo Kiel, Geschäftsführer H-Faktor GmbH, Dortmund

Referenten

Dr.-Ing. Horst Wolff, Leiter des Fachbereichs „Fertigungstechnik und Umwelttechnik“ im Institut für Gießereitechnik gGmbH, Düsseldorf

Dr. Volker Volkholz, Geschäftsführer, Gesellschaft für Arbeitsschutz und Humanisierungsforschung (GfAH), Dortmund

ERA-Einführung in der Gießerei-Industrie – Ein Beispiel für Best Practice

Thesen zum
Kleinplenum III

In vielen Betrieben der Gießerei-Industrie hat sich über Jahrzehnte eine Lohn- und Gehaltmethodik entwickelt, die modernen Anforderungen nicht mehr gerecht wird. Die klassischen Unterschiede zwischen technisch-gewerblicher Arbeit und Angestelltenarbeit haben sich weitgehend aufgelöst. Gleichzeitig wurden in vielen Bereichen Eingruppierungen oder Höhergruppierungen vorgenommen, die mit einer tarifvertraglichen Logik nur wenig zu tun haben. Die Einführung eines gemeinsamen Entgeltrahmenabkommen (ERA) für Arbeiter und Angestellte eröffnet uns die Möglichkeit, Einkommensungerechtigkeiten zu beseitigen, eine richtige Eingruppierung vorzunehmen und die Bewertungskriterien für den Wert menschlicher Arbeit auf eine objektivere Basis zu stellen.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, bedarf es einer qualifizierten und methodischen Vorgehensweise, bei der Betriebsräte, Vertrauensleute und die betroffenen Kolleginnen und Kollegen aktiv beteiligt werden.

Die Zusammenarbeit mit den Organen unserer IG Metall muss sichergestellt werden (Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen).

In diesem Kleinplenum wollen wir uns an praktischen betrieblichen Beispielen orientieren und Hilfestellungen für die Einführung von ERA geben.

Die Einführung von ERA sollte an den folgenden fünf „Erfolgshebeln“ im Kleinplenum diskutiert werden:

1. Projekt- und prozessorientiertes Vorgehen

- realistische und erreichbare Ziele definieren
- einen Zeitplan aufstellen
- Verantwortlichkeiten festlegen
- regelmäßig eine Soll-Ist-Prüfung und ggf. eine Kurskorrektur vornehmen.

2. Unterschiedliche Interessen in der Belegschaft als Stärke nutzen

- Frauen/Männer
- Ältere/Jüngere
- Unterschiedliche Sichtweisen einnehmen

3. Die offensive Beteiligung der Beschäftigten

- Wichtigstes Grundprinzip bei Beteiligungsprozessen ist:
Information und Kommunikation gehen immer in zwei Richtungen,
vom Betriebsrat zur Belegschaft und umgekehrt.

4. Das dazu passende Kommunikationskonzept des Betriebsrats

- Vertrauensbeziehung aufbauen
- Zielgruppenspezifisch kommunizieren
- „Rolle“ des Betriebsrates klar machen
- Klare Botschaften vermitteln

5. Die Bereitschaft der Betriebsratsmitglieder, sich mit den eigenen Annahmen und Vorurteilen kritisch auseinander

zusetzen und sich auf zunächst ungewohnte Vorgehensweisen einzulassen

- der Erfolg fängt im eigenen Kopf an

Ein Tarifvertrag muss immer zwei Mal erkämpft werden:

Der Vertrag selbst und die Umsetzung im Betrieb.

Es gibt die Hebel für eine erfolgreiche ERA-Einführung,
wir müssen sie nur aktiv in Bewegung setzen!

Moderator

Philipp Becker, politischer Sekretär, Tarifpolitik, IG Metall Vorstand

Referenten

Gottfried Bocks, Betriebsratsvorsitzender,

Lothar Johland, Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender,

Walter Hundhausen GmbH, Schwerte

Rainer Lehnert, Betriebsrat, Maschinenfabrik Alfing Kessler GmbH, Aalen

Ergebnisberichte aus
den Kleinplenen**Kleinplenum I - Bert Römer:**

Wir haben uns mit den Möglichkeiten gesunden Arbeitens in Gießereien vor dem Hintergrund alternder Belegschaften beschäftigt. Zur Frage, ob wir bereits gute Arbeit in den Gießereien haben, muss ich leider etwas Wasser in den Wein gießen: Es ist noch Vieles zu tun, denn Herr Kowalski hat erklärt, dass der Krankenstand in den Gießereien – auf Basis der AOK-Daten und im Vergleich zu anderen gewerblichen Branchen – am höchsten ist. Gekoppelt an langjährige Betriebszugehörigkeit ist der Krankenstand in Gießereien deutlich höher. Das bedeutet: Wer lange in einer Gießerei arbeitet, ist häufiger oder länger krank als Beschäftigte in anderen Branchen.

Wie sieht es bei den Älteren aus? Es ist nicht so, dass Ältere häufiger krank sind, sondern wenn sie krank sind, dann sind sie länger krank und fallen länger aus. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels frage ich mich, wie wir die von Herrn Wolf beschriebenen künftigen Leistungsniveaus mit Beschäftigten bewältigen können, die dann im Durchschnitt 50 Jahre alt und älter sein werden. Wir haben uns in dem Kleinplenum auch gefragt, was es da bereits für Konzepte gibt, z.B. um mit dem Thema „Gesundheit“ anders umzugehen. Es gibt neue rechtliche Grundlagen, etwa § 84 SGB IX, der zum Eingliederungsmanagement verpflichtet. Aber was ist mit der großen Masse derjenigen, die es nicht bis 65 schaffen? Offensichtlich haben wir in Gießereien in bestimmten Bereichen Arbeitsbedingungen, die es nicht erlauben, gesund das gesetzliche Renteneintrittsalter zu erreichen.

Frau Gerdes hat aus ihrer Praxis bei der Firma Simpelkamp berichtet; sie sagt, allein die Tatsache, dass es sie in ihrer Funktion gibt, sei bereits ein Fortschritt: Sie soll sich um die Gesundheit der Belegschaft kümmern – wo gibt es Belastungsschwerpunkte, welche Daten liegen vor, was kann der Betrieb tun?

Was wurde getan? Es wurden die Erkrankungsarten analysiert, ein „Ergo-Check“ wurde am Arbeitsplatz durchgeführt, Gesundheitszirkelarbeit mit externen Moderatoren wurde begonnen... : Jeder konnte sagen, was er für wichtig erachtete, und aus diesen Wünschen und Ideen wurde dann in Absprache mit der Geschäftsführung ein Maßnahmenkatalog erstellt. Überraschend war, dass es sich oft um „kleine Dinge“ handelte, die den Alltag erschweren und über die sich die Leute ärgern – da braucht es meist keine großen Investitionen, um Abhilfe zu schaffen. Aber: Es muss im Betrieb jemanden geben, der sich darum kümmert; das kann man nicht „nebenher“ machen.

Beim zweiten Beispiel hat Gerd Schmerbach uns aus zehn Jahren persönlichen Engagements für gute Arbeit berichtet. 1995 habe das Unternehmen einen Krankenstand von fast elf Prozent aufgewiesen, und damit habe der Betriebsrat bei der Geschäftsführung gute Argumente gehabt, als er den Gesundheitsschutz fördern wollte. So entstanden dann etwa 60 Gruppen, so genannte „Gesundheitsteams“, die während der Arbeitszeit tagen und die auf Arbeitsplatzebene Ideen – aus der Perspektive der Beschäftigten – zum Gesundheitsschutz zusammentragen und Maßnahmeprotokolle erarbeiten. Strittige Fragen werden an ein Steuerungsteam weitergegeben, damit es zu Entscheidungen kommt: Dort gibt es keine „Problem-erkannt-Problem-vertagt“-Mentalität, sondern die Probleme werden systematisch bearbeitet.

Das alles ist keine verlorene Arbeitszeit: Die messbaren Daten, d.h. Fehlzeiten und Krankheit, sind eindeutig geringer geworden, und die Motivation der Beschäftigten scheint in einem engen Zusammenhang mit diesem Engagement zu stehen.

Zum Schluss haben wir nochmals kontrovers diskutiert, da einige Kolleginnen und Kollegen – vielleicht mit Recht – gefragt haben, ob wir mit den Gesundheitsprogrammen die Botschaft vermitteln wollen, dass sie bis 67 Jahre arbeiten sollen. Das ist nicht unser Anliegen; wir verfolgen weiterhin eine Doppelstrategie: Zum einen brauchen wir auch künftig Ausstiegsmöglichkeiten aus einem belastenden und verschleißenden Erwerbsleben, d.h. wir wollen keine Rente mit 67, sondern weiterhin Altersteilzeitregelungen. Zum anderen brauchen wir aber auch Anstrengungen, damit ein gesundes Arbeiten bis zur Rente in Gießereien möglich wird bzw. ist. Dafür waren diese Beispiele sehr lehrreich; wir müssen aber auch dafür sorgen, dass Kolleginnen und Kollegen die Chance zur beruflichen Weiterentwicklung haben, damit sie auch andere Arbeitsplätze einnehmen können und nicht immer ein und dieselbe belastende Tätigkeit ausführen müssen. Qualifizierung und Gesundheit hängen also zusammen; ich glaube, dass das auch Stichworte für künftige Konferenzen sind, denen wir Aufmerksamkeit schenken müssen. Vielen Dank.

Kleinplenum II - Holger Lorek:

Die Referate haben das Thema aus drei unterschiedlichen Positionen beleuchtet. Begonnen hat Volker Volkholz mit einem Rückblick auf diese Tagungen: Im Kern hätten immer die technische und organisatorische Innovation, der Belastungsabbau und die Qualifikationsförderung gestanden. Damals habe es das Paradigma „Jede Gießerei ist anders, jede Gießerei ist einzigartig“ gegeben. Er habe sich gefragt, wie unter einer solchen Voraussetzung innovative Unternehmenspolitik entstehen könne, begleitet von innovativer Betriebsratsarbeit. Er hat vier Merkmale gefunden:

Erstens: Es handelt sich um eine beständige Herausforderung, d.h. einen Prozess, nicht um eine Momentaufnahme. Dies muss zweitens auch im Urteil der Kunden so sein, allerdings nicht um jeden Preis. Wo der Kunde zum Ausbeuter des Unternehmens wird, muss man sich anders besinnen. Drittens soll man „ähnlich den Besten“ sein; dabei nimmt man sich drei bis fünf wichtige betriebliche Themen und überlegt, mit wem man sich vergleichen will, von wem man lernen will, und fragt sich, wie man seine Ziele am besten erreicht. Der schwierigste Punkt sei allerdings viertens: Wie kann man seine Andersartigkeit betonen, was macht das Unternehmen aus? Warum soll der Kunde ausgerechnet bei uns ordern? Handelt es sich möglicherweise um Zufallskunden? Damit hätte man allerdings keine Perspektive.

Außerdem riet Volker Volkholz, sich die wichtigsten Informationen über ein Unternehmen unter den folgenden Sachverhalten zu vergegenwärtigen:

- die Finanzperspektive,
- die Kundenperspektive,
- die Prozessperspektive und
- die Human- bzw. Entwicklungsperspektive.

Im zweiten Referat hat Horst Wolff vom Institut für Gießereitechnik (IfG) drei Aspekte aus technischer Sicht erläutert:

- Entwicklungen bei der Nachfrage;
- Entwicklung der Gießereien und der Branche;
- welche neuen Produkte sind zu erwarten, in welche Richtung geht es?

Es gab Beispiele für gemeinsame Aktivitäten der Akteure in diesem Bereich, etwa das Projekt LEIKOM. Auch die Simulationsprozesse wurden angesprochen: Simulationen sind zunehmend wichtig, zum einen für das Unternehmen und seine Entwicklungsarbeit, zum anderen aber auch beim Dialog mit dem Kunden, der inzwischen erwartet, dass Lieferanten die entsprechenden Programme haben, damit man sich bei der Entwicklung und Fertigung schnell austauschen kann. Neue Themen ergaben sich bei der Gießerei-Fachmesse in Düsseldorf: Bionik, neue Anforderungen an den Guss, was ist machbar?

Bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurde auf neue anorganische Kernbinder hingewiesen, die die Belastungen durch Schadstoffe verringern. Ähnliches gilt für neue Verfahrensweisen mit dem Quarzfeinstaub. Bei der Automatisierungstechnik geht die Tendenz dazu, schwere Arbeit, insbesondere im Bereich des Putzens, auf Maschinen (Roboter) zu übertragen. Ein weiterer Aspekt war der Wissenstransfer: Wie kann man diesen in Zeiten demografischen Wandels gestalten? Dazu will das IfG eine Hilfestellung mit einem Computerprogramm „Prozessdatenanalyse“ geben. Damit wäre man nicht mehr nur auf das Wissen der Beschäftigten angewiesen, sondern könnte zusätzlich auf die exakte Datenerfassung setzen. Trotzdem bleibt das Know-how die wichtigste Ressource, und dazu brauchen wir Facharbeiter und Ingenieure. In einem gemeinsamen Projekt mit der Ruhrkohle AG will man aus gut qualifizierten Bergleuten gut qualifizierte Gießer machen.

Als dritter Referent hat Udo Kiel sich aus der Sicht moderner Personalarbeit die Frage gestellt, warum es nicht einfach ist, Innovation und Qualifikation unter einen Hut zu bekommen. „Innovation“ ist meist mit Investition verbunden, und das ist meist schon mit Blockaden verbunden. Oft wird auch vorgegeben, dass man „Kostenprobleme“ habe, die in Wirklichkeit aber auch Qualifikations- oder technische Probleme sein können. Meist werde darauf mit Personalabbau reagiert.

Wir haben dann über die verfehlte Personalpolitik gesprochen, über Fachkräftemangel, darüber, dass man Kollegen „unter Wert“ verkauft, dass in den Betrieben Leute nicht an adäquaten Arbeitsplätzen eingesetzt werden, z.B. Mechatroniker als Kranführer. Diese Einschätzung wurde im Plenum bestätigt – Udo Kiel warnte davor, das vorhandene Humankapital nicht zu nutzen. Außerdem haben wir über die Übernahme von Entwicklungsaufgaben gesprochen; hier gab es auch Erfahrungen von Anwesenden, deren Gießereien entwickelt haben, aber am Ende nicht die Aufträge bekamen... Wir haben über die damit verbundenen Gefahren gesprochen: Natürlich ist die Zusammenarbeit zwischen den Konstrukteuren der Gießereien und der OEMs wichtig, aber die Frage ist, ob die Unternehmen diesen Aufwand in Rechnung stellen können oder ob sie diese Aufgaben von den OEMs „aufs Auge gedrückt bekommen“.

Kleinplenum III - Philipp Becker, KP3:

Ich hatte ja gestern bereits gesagt, dass die fünf Erfolgshebel ein roter Faden in dem Kleinplenum sein könnten. Und so haben sie sich auch in den beiden betrieblichen Beispielen wiedergefunden. Über ERA lässt sich nur schwer diskutieren, das hat das Plenum gestern gezeigt, denn jeder hat Erfahrungen in seinem Betrieb gemacht und außerdem ist die Tariflandschaft durch ERA bunter und vielfältiger geworden. Aus den Beispielen sollte man lernen: Man sollte sich ziemlich früh mit dem Thema „ERA“ befassen, am besten noch, bevor die Geschäftsführung dies anspricht, denn ERA wird auf lange Zeit die Einkommensbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen bestimmen. Scheut Euch nicht davor, Projektgruppen einzurichten; das ist besser als nach dem Motto zu verfahren: „Der Betriebsratsvorsitzende macht das schon, und die andern gucken zu“. In den Beispielen hat sich gezeigt, dass man sich gerade bei den unteren Lohngruppen „verzettelt“ hat und den Königsweg hat man dann über eine Betriebsvereinbarung mit Funktionszulagen gefunden. Dabei werden Qualifikation und Wissen der Beschäftigten auch dann bezahlt, wenn es nicht immer eingesetzt wird, z.B. bei Gabelstaplerfahrern.

In dem Prozess bei Alfing Kessler sah es so aus, dass sich Südwestmetall eingemischt hat, als ihnen klar wurde, dass dort Eckpunkte gesetzt werden, die durchaus in andere Betriebe hineinstrahlen können. Arbeitgeberverbände versuchen, ERA als Kostensenkungsprogramme zu gestalten. Dabei sucht man sich gern die Schwächeren aus, um diese einzugruppieren. Der BR von Alfing Kessler hat sich da aber stur gestellt und zunächst im gut bezahlten Angestelltenbereich eingruppiert, denn dort macht man die „big points“. Der Kollege Lehnert von Alfing Kessler hat es auf den Punkt gebracht: „Die Facharbeit ist aufgewertet worden und der kaufmännische Bereich ist in der Normalität angekommen. Wir sollten vermeiden, von Gewinnern und Verlierern zu reden, zumal es bei rund 1.400 Beschäftigten am Ende des ERA-Prozesses nur 40 Beschwerden gab, von denen sich zwei Drittel als Zuordnungsfehler erwiesen.“ Bei einer guten Vorbereitung auf ERA gelingt es auch, diesen Prozess positiv zu gestalten.

Festhalten lässt sich auch: Die Tariflandschaft ist vielfältiger geworden, ein Vergleich ist inzwischen kaum noch möglich. Sogar die Entgeltgruppen sind unterschiedlich, z.B.: 11 in Hessen, 14 in NRW, 17 in Baden-Württemberg. Wir brauchen neben den hier genannten noch weitere gute Beispiele für die ERA-Umsetzung, damit nicht weiterhin der Verdacht im Raum steht, dass ERA eine schlechte Sache sei und die Kolleginnen und Kollegen dabei nur ihr Geld verlieren würden.

Als Fazit kann ich sagen: In beiden Betrieben ist nun ERA eingeführt worden, aber wie gehen wir nun mit Leistung um? Auch hier brauchen wir einen Erfahrungsaustausch, und das ist die nächste Herkulesaufgabe. Danke für die Aufmerksamkeit.

Referat aus dem Kleinplenum II: Einzigartige Unternehmen

Dr. Volker Volkholz, Geschäftsführer GfAH, Dortmund

1. Jäger und Jaeger

Zu den Mitbegründern der Gießerei-Fachtagungen gehörten Jäger und Jaeger. **Hans Jäger** arbeitete in der Vorstandsverwaltung der IG Metall und moderierte die erste IG Metall-Gießerei-Fachtagung 1981. **Professor Dr. E. Jaeger** war Hochschullehrer für Gießereitechnik in Duisburg. Er gehörte zu den Pionieren der Schadstoff-Forschung in der Gießerei: ein erfolgreiches, heute aber ein eher vergessenes Beispiel für eine rechtzeitige Prävention durch Gestaltung des technischen Fortschritts: In den 70er Jahren hatte massiv die Chemisierung der Gießereiproduktion begonnen.

Beide – Jäger und Jaeger – haben durch ihre Gutachtertätigkeit im HdA-Programm erheblich dazu beigetragen, dass allmählich technischer Fortschritt im Zusammenhang mit organisatorischer und personeller Gestaltung gesehen wurde. Heute ist dieses erweiterte Innovationsverständnis im Prinzip akzeptiert – in den 80er Jahren war das noch nicht so.

Jäger und Jaeger hatten eine gemeinsame Grundüberzeugung: Jede Gießerei ist einzigartig.

Ich habe diese Aussage damals nicht verstanden. Auf meine Vorhaltung, wie denn die IG Metall Tarifpolitik betreiben könne, wenn jedes Unternehmen einzigartig ist, lautete die Antwort von Hans Jäger: „Volker, das musst Du pragmatisch sehen.“ Auf meine Vorhaltung, wie denn chemische Präventionsforschung überhaupt möglich sei, wenn jede Gießerei einzigartig sei, lautete die Antwort von Professor Jaeger: „Volkholz, Sie müssen mehr nachdenken!“

Diese Diskussionen waren die Geburtsstunde der Konzeption „Einzigartige Unternehmen“. Sie reifte in den 90er Jahren in mehreren Projekten, um dann in dem Projekt „KMU-Humanressourcen“ im Forschungsprogramm „Innovative Arbeitsgestaltung“ seine derzeitige Ausarbeitung zu erfahren. Mit diesem Vortrag versuche ich, den Gießereien zurückzugeben, was dort vor über 20 Jahren entstanden ist. Worum geht es?

2. Einzigartige Unternehmen

Mittelfristig, in einem Zeitraum von 10 bis 20 Jahren, steht nahezu jedes Unternehmen vor der Alternative zu sterben oder sich zu erneuern. Nachhaltig erfolgreich wird eine Erneuerung nur dann sein, wenn sie mit einem Zugewinn an Einzigartigkeit verbunden ist.

Für ein Unternehmen bedeutet Einzigartigkeit:

- Die beständige Herausforderung
- im Urteil der Kunden
- anders als jeder Wettbewerber und
- ähnlich den besten Unternehmen zu sein.

Einiges an dieser Definition ist einfach, anderes ist schwieriger. Zunächst: Einzigartigkeit ist kein Zustand, sondern ein Prozess verbunden mit harter Arbeit (beständige Herausforderung). Einzigartigkeit kann gewonnen und verloren werden.

Schiedsrichter sind die Kunden. Warum soll ein Kunde – außer durch Zufall bei einem Unternehmen kaufen, wenn dieses sich von anderen Unternehmen nicht unterscheidet?

Allerdings ist darauf zu verweisen, dass es faire und unfaire Schiedsrichter gibt. Es gibt Kunden, die ein Unternehmen schlicht ausbeuten. Die Klagen hierzu sind verbreitet. Sie besagen aber auch, das Unternehmen, das klagt, ist schlicht nicht kreativ und innovativ genug, um bei den Kunden begehrt zu sein.

Was bedeutet nun „ähnlich den besten Unternehmen“? Machen wir einen kurzen Test. Sie brauchen keine Angst zu haben; ich werde niemanden persönlich nach dem Testergebnis fragen.

Zunächst notieren Sie drei bis fünf Stichworte, die Ihnen aktuell wichtig sind, beispielsweise: Produktivität, Gesundheitsschutz, Beschäftigungsentwicklung etc.

Und jetzt schreiben Sie bitte zu jedem Stichwort das Unternehmen, innerhalb und außerhalb der Branche, von dem Sie lernen wollen, d.h. mit dem Sie Ihr Unternehmen vergleichen.

Im Laufe einer jahrzehntelangen Projektarbeit habe ich Manager und Betriebsräte getroffen, die wie aus der Pistole geschossen antworteten. Allerdings war das die Minderheit, die meisten „stocherten im Nebel“. Viele hatten keine präzise Vorstellung, was ihnen wichtig ist und noch weniger waren neugierig genug, um zu wissen, was sie von wem lernen wollen.

Machen Sie einen kleinen Test zu Hause in Ihrem Unternehmen und Sie erfahren einiges über dessen Qualität!

3. Anders als jeder Wettbewerber

Ähnlichkeit ist wichtig, um mit dem Produktivitätsfortschritt mithalten zu können. Andersartigkeit ist entscheidend dafür, um hinreichend Umsatz zu erzielen.

Andersartigkeit heißt: Was kann ich, was andere nicht können? Es reicht eben nicht, sich seiner Stärken bewusst zu sein. Andere haben auch

Stärken. Es zählen nur die Stärken, die einen Wettbewerbsvorteil erbringen.

Die Frage nach der Andersartigkeit ist schwierig. Viele Beschäftigte (Arbeitnehmer und Manager) verwechseln Andersartigkeit und gute Arbeit – letzteres gibt es aber auch bei den Wettbewerbern. Einige, die die Frage nach der Andersartigkeit beantworten können, reden nicht (gerne) hierüber. Beispielsweise: Ich bin Inhaber eines kleinen Unternehmens, das sozialwissenschaftliche Forschung betreibt. Wir haben wie unsere Wettbewerber Stärken und Schwächen. Worin wir uns aber von den allermeisten Wettbewerbern unterscheiden, ist unsere Fähigkeit, mit Geld umzugehen und deswegen sind wir in der Lage, Risiken einzugehen, Neues auszuprobieren, was andere scheuen. Ich erzähle das, um darzulegen, dass man bei der Frage nach der Andersartigkeit mit unerwarteten Antworten rechnen muss.

4. Einfache Einstiegsfragen

Gerade, weil das mit der Frage nach der Andersartigkeit nicht leicht zu beantworten ist, habe ich mir im Laufe der Jahre eine kleine Batterie von Fragen zusammengestellt, die ich im Kopf durchgehe, wenn ich ein Unternehmen besuche. Geordnet werden diese Fragen mit Hilfe der Balanced Scorecard von Kaplan und Norton. Die Verfasser argumentieren: Die wichtigsten Informationen über ein Unternehmen sollten auf einer Seite unterzubringen sein und die folgenden 4 Sachverhalte beinhalten:

- die Finanzperspektive
- die Kundenperspektive
- die Prozessperspektive und
- die Human- bzw. Entwicklungsperspektive.

Gehen wir die einzelnen Perspektiven kurz durch:

Finanzperspektive

Über Geld, insbesondere, wenn es knapp ist, wird in Unternehmen nicht gerne gesprochen. Aber es gibt indirekte Mittel, den Verhältnissen auf die Spur zu kommen. Nehmen Sie beispielsweise die Entwicklung von Beschäftigung und Umsatz Ihres Unternehmens in den letzten Jahren und berechnen Sie die jährlichen Veränderungsraten. Vergleichen Sie diese Veränderungsraten mit denen der (Teil-) Branche zu denen Ihr Unternehmen gehört. Sind die Veränderungsraten der Unternehmen schlechter als die der Branche, so signalisiert dies eine Verschlechterung an Einzigartigkeit; sind sie besser, so deutet dies einen Zugewinn an.

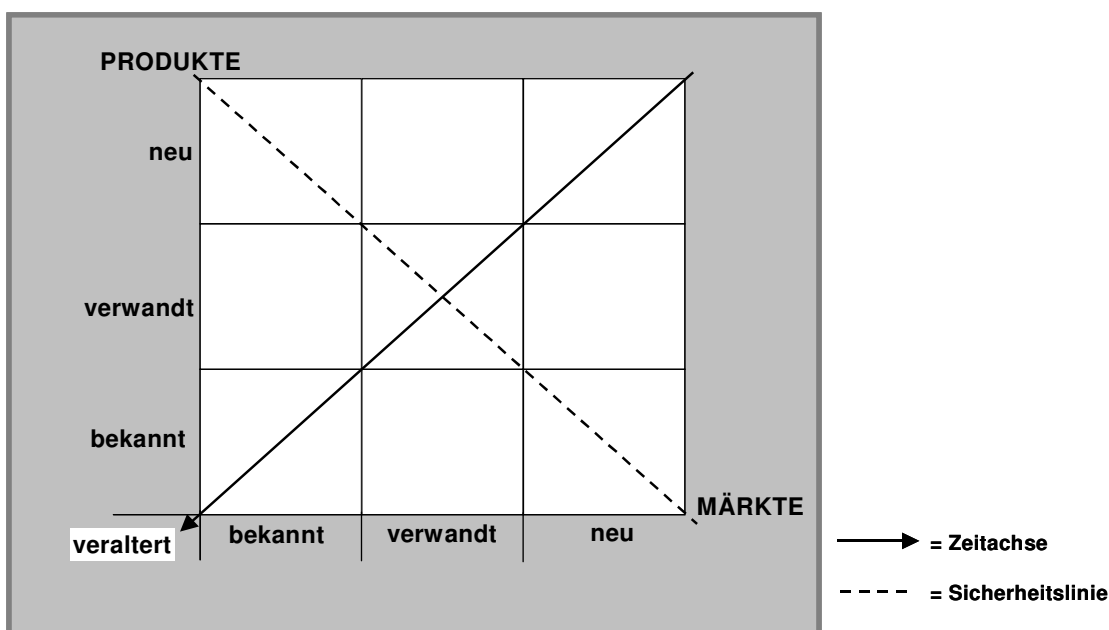
Wenn Sie in diese einfachen Diagramme qualitative Ergänzungsinformationen – etwa über wichtige Innovationen, über Krisen, Managementwechsel eintragen, so beginnt das Bild eine Geschichte zu erzählen: Die Geschichte nämlich über die Fähigkeit Ihres Unternehmens, mit Herausforderungen fertig zu werden. Wird dann noch die Frage beantwortet „Was hat das Unternehmen aus seiner eigenen Geschichte gelernt?“, so ist das Tor zur Zukunft ein Stückweit offen.

Eine zusätzliche Anmerkung für kleine und mittlere Unternehmen: Es gibt für jedes Unternehmen eine Bonitätskennziffer. Sie besteht aus einer mehrteiligen Zahl, wobei jede Zahl für eine bestimmte Dimension gilt. Die Zahlen entsprechen den deutschen Schulnoten: Sie laufen also von 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend. Taucht in der Bonitätskennziffer Ihres Unternehmens mehrmals die Note 3 auf, so ist Alarm angesagt, da ab hier das Insolvenzrisiko deutlich steigt. Denken Sie daran, dass jeder Kunde diese Bonitätskennziffer einsehen kann. Achten Sie also auf ihre Aktualität und vor allem auf die Entwicklung dieser Kennziffer im Zeitablauf.

Kundenperspektive

Zu unterscheiden ist zwischen Produkten und Märkten. Für Produkte und Märkte gilt: sie können bekannt, verwandt oder neu sein, woraus sich eine einfache Matrix entwickeln lässt.

Von „bekannt“ nach „neu“ steigen Chancen und Risiken. Hieraus ergibt sich die Sicherheitslinie. Sie besagt, bei einer **bestimmten Aktion** betone entweder die Neuheit des Marktes oder die Neuheit des Produktes. Möglichst aber nicht beides. Leider funktioniert diese Schwerpunktbildung nicht immer.



Die entgegengesetzte Diagonale zur Sicherheitslinie ist die Diagonale der Zeitachse. Sie besagt, mit Zeit wird aus neu = verwandt, aus verwandt = bekannt und aus bekannt = veraltet. In einem längeren Zeitraum also ist es unvermeidbar, sowohl in neue Märkte als auch in neue Produkte zu gehen.

Verfolgen Sie, welche neuen Produkte und welche neuen Märkte es in Ihrem Unternehmen gegeben hat bzw. geben wird.

Ein Unternehmer hat mir stolz seinen neuen Produktkatalog gezeigt. Angegeben waren auch die Produktneuhheiten und die Jahreszahlen für ihre Ersteinführung. Ich habe ihn darauf aufmerksam gemacht, dass die Zeitabstände zwischen den Produktneuhheiten im Laufe der Zeit immer größer geworden sind. Er hat den Katalog neu anfertigen lassen.

Prozessperspektive

Die Durchlaufzeit eines Auftrages wird weit gefasst gerechnet als die Zeit, die zwischen Angebotserstellung oder Auftragserteilung und Geldrückfluss vergeht. Sie ist in aller Regel dramatisch länger als die Zeit, in der ein Produkt gefertigt wird. Und diese Zeit ist bedeutend länger als die Summe der Fertigungszeiten je Arbeitsstation.

Die Prozessproduktivität ergibt sich, wenn der Auftragswert zur Durchlaufzeit in Beziehung gesetzt wird. Es gibt Unternehmen, die mit dieser Kennziffer arbeiten - viele tun es nicht.

Häufig werden Teilaspekte isoliert betont. Das ist der Fall, wenn ein Unternehmen auf die Produktivität einer Anlage stolz ist und übersieht, dass zwischen ihr und den nächsten Stationen sich größere Lager bilden (ungleiche Produktivität hintereinander geschalteter Anlagen).

Ein anderes Unternehmen war besonders stolz auf seine Liefertreue und rang um noch so kleine Verbesserungen, bis sich herausstellte, dass etwa

25 Prozent der Kunden dieses Unternehmens für das Unternehmen unprofitabel waren. 100 Prozent ist eben nicht immer eine sinnvolle Zielsetzung.

Wenn der Produktivitätszuwachs in der Fertigung zu „stottern“ beginnt, also immer langsamer und unsicherer wächst, dann bedeutet dies: entweder die Fertigung ist ausgereizt (veraltet) oder das Produkt hat seinen Lebenszyklus tendenziell hinter sich. Das bedeutet, der Absatz wächst nicht mehr; Lernkurveneffekte werden kleiner bzw. bleiben aus.

Humanperspektive

Ein guter Indikator für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens ist die Zahl der über 60-Jährigen im Betrieb und deren Verteilung auf die verschiedenen Arbeitsplatztypen. Eine Ghettoisierung Älterer in Sicherheitsdiensten oder auslaufenden Produktbereichen ist keine Zukunftslösung.

Will man wissen, wie das betriebliche Wissenssystem funktioniert, so hilft die Erkundung der Vertretungsregeln und der Vertretungspraxis.

Ein Indikator für die Kultur der Wertschätzung in einem Unternehmen ist die Bestuhlung. Man mache ein paar Aufnahmen von der Bestuhlung in der Fertigung, bei den Sachbearbeitern und der Geschäftsführung und ordne sie auf einem Plakat. Nicht selten sagt eine solche Montage mehr als viele Worte.

Vor 15 Jahren habe ich einen Vortrag zur Situation Schwerbehinderter gehalten. Damals führte ich aus: „... Heute ist ein Schwerbehinderter froh, wenn er einen Arbeitgeber findet. Im Jahre 2020 wird ein Arbeitgeber froh sein, einen Schwerbehinderten einstellen zu können.“

In den 80er Jahren gab es eine Gießerei, die einen Schwerbehindertenanteil von 25 Prozent (!) hatte. Mit dem Wechsel des Geschäftsführers in

die Rente übernahmen junge Betriebswirte das Kommando. Sie bauten den Schwerbehindertenanteil zügig ab. Fünf Jahre später war das Unternehmen insolvent.

Der Umgang mit Schwerbehinderten in einem Unternehmen erzählt einiges über die tatsächliche Bedeutung der Humanressourcen in einem Unternehmen.

Zur Erinnerung: Ziel dieses Durchgangs ist es, Ansatzpunkte für Andersartigkeit zu entdecken, also auf besondere Leistungen aufmerksam zu werden, die andere Unternehmen nicht aufweisen. Die vorgeführten Fragen bzw. die dargelegten Zusammenhänge, aus denen Fragen entstehen, haben einen Einstiegscharakter. Sie helfen häufiger, aber nicht immer, die Besonderheit eines Unternehmens zu verstehen.

5. Ensemble-Kompetenz

Der Erfolg eines Unternehmens hat die gute Arbeit jeder einzelnen Abteilung als notwendige Bedingung. Die entscheidende hinreichende Bedingung aber lautet: Zusammenwirken aller. Das ist nicht als Schmusekurs misszuverstehen. Jedes Unternehmen muss laufend mit Widersprüchen und demzufolge auch mit Konflikten umgehen. Entscheidend ist, wie mit diesen Problemen – bei grundsätzlicher Wahrung der Wertschätzung eines jeden für jeden, gleich welcher Position er/sie bekleidet – umgegangen wird. Es gilt der Dreiklang: Einzigartigkeit – Ensemblekompetenz – Wertschätzung.

Das klingt nicht nur etwas altmodisch, es ist auch so. Aber dieser Dreiklang unterscheidet dauerhaft erfolgreiche Unternehmen von anderen. Dieser Dreiklang ist die entscheidende Voraussetzung für das, was in einem Hochlohnland wirklich zählt: die Kreativität und Innovativität der Beschäftigten.

Also:

- Wie ist das mit der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen in Ihrem Unternehmen? Gibt es einen Taylorismus der Experten?
- Wie ist das mit der Wertschätzung eines jeden für jeden – unabhängig von der Funktion, dem Status etc.?
- Woran messen Sie Kreativität? Steigen oder stagnieren die Verbesserungsvorschläge?

Soweit einige Anregungen, entdecken müssen Sie die Andersartigkeit und somit die Einzigartigkeit Ihres Unternehmens schon selber.

6. Einzigartigkeit und Vielfalt

Erlauben Sie mir zum Schluss einige Verallgemeinerungen:

Je einzigartiger die Unternehmen, einer Branche sind, desto größer ist die Vielfalt aller Unternehmen.

Je vielfältiger aber die Unternehmen sind, desto zivilisierter verläuft der Wettbewerb.

Jeder Wettbewerb – auch der globale – hat immer eine barbarische, zerstörerische und eine zivilisierte Komponente. Überwiegt die Ähnlichkeit der Unternehmen, so überwiegt die barbarische Seite des Wettbewerbs; überwiegt die Andersartigkeit, so überwiegt die zivilisierte Seite.

Außerdem gilt: Einzigartigkeit garantiert Zukunft – insbesondere, wenn die Fähigkeit bewusst ist, Einzigartigkeit immer wieder neu zu erarbeiten. Zukunftssicherheit aber hängt eng mit Beschäftigungssicherheit und guter Arbeit zusammen.

Also seien Sie so freundlich und nehmen die Einladung und die Herausforderung an, in Ihren Unternehmen für einen Zugewinn an Einzigartigkeit zu streiten.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



R e s o l u t i o n
der Gießerei-Fachtagung der IG Metall
Gladbeck, 25. + 26. September 2007

Die Betriebsräte und Vertrauensleute der Gießerei-Industrie wollen ein Zeichen setzen gegen den Trend in den Betrieben, Stammarbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern zu besetzen. Es ist unsere Überzeugung, dass eine dauerhafte Spaltung der Belegschaft in Stammarbeitnehmer und Leiharbeitnehmer dem Gleichheitsgebot des Grundgesetzes widerspricht!

Wir wollen, dass Leiharbeit wieder das wird, was sie einmal war: ein Mittel, um kurzfristige Personalengpässe und Auftragsspitzen zu überbrücken und nicht die Regel für Arbeitsverhältnisse!

Der Gesetzgeber hat spätestens mit Hartz I die Leiharbeit hoffähig gemacht. Die Leiharbeitsbranche boomt. Zur Zeit arbeiten weit über 650.000 Menschen in Leiharbeit. In den neuen Bundesländern zählt eine Verleihfirma heute bereits zu den größten Arbeitgebern! Das Nachsehen haben die Arbeitslosen, die als Leiharbeitnehmer zu Dumpinglöhnen in den Betrieben eingesetzt werden können und dazu missbraucht werden sollen, Druck auf die Stammbeslegschaften auszuüben und unsere Flächentarifverträge auszuhebeln.

Die Öffentlichkeit wird sowohl von den Verleihverbänden als auch von Großteilen der Politik und den Medien durch Parolen wie „Das Jobwunder-Zeitarbeit“ und ähnlichem irregeführt. Die arbeitsmarktpolitische „Null-Wirkung“ wird verschlei-ert, die dramatische wirtschaftliche Situation der Leiharbeitnehmer verschwiegen und die Folgen für unsere Tarifverträge ausgeblendet.

Die Betriebsräte und Vertrauensleute aus der Gießerei-Industrie fordern daher:

1. Die gesetzliche Wiedereinführung der Höchstesatzfrist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Die arbeitsplatzbezogene Höchstesatzfrist für den Einsatz von Leiharbeitnehmern muss gesetzlich wieder eingeführt werden. Es muss ausgeschlossen werden, dass Leiharbeitnehmer dauerhaft an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Ein dauerhafter Einsatz widerspricht dem Grundgedanken nur Personalengpässe mit Leihkräften überbrücken zu wollen!

2. Die Wiederaufnahme des Synchronisationsverbots in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz!

Leiharbeitsunternehmen müssen verpflichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft zu beschäftigen und nicht das Arbeitsverhältnis bei ihnen an die Dauer des Arbeitsverhältnisses beim Entleiherbetrieb zu koppeln!

3. Die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatz für Leiharbeitnehmer ohne Einschränkungen!

Das betrifft insbesondere alle tariflichen und alle betrieblichen Leistungen.

Das Günstigkeitsprinzip muss zwingend beachtet werden!

4. Mindestlöhne für Leiharbeitnehmer, um einem grenzenlosen Lohndumping beim grenzüberschreitendem Arbeitnehmerverleih Einhalt zu gebieten.

Daher muss die Verleihbranche in den Bereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) aufgenommen werden, damit auch ausländische Verleihbetriebe unter die Mindestlohnbedingungen fallen. Die Bundesregierung wird aufgefordert ihren Widerstand gegen die Verabschiedung der europäischen Richtlinie zur Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern aufzugeben.

5. Die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in den Entleiherbetrieben!

Sie sind dahingehend zu erweitern, dass wirkungsvoll auf die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern Einfluss genommen werden kann. Dazu gehört im wesentlichen eine Aufnahme des Zustimmungsverweigerungsrechtes (§ 99 BetrVG) bei

- a. der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen durch Leiharbeitnehmer;**
- b. bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot;**
- c. bei nicht korrekter Eingruppierung.**
- d. bei Streikbrucharbeiten durch Leiharbeitnehmer**

Wir fordern alle Betriebsräte auf, den Abschluss von betrieblichen Vereinbarungen, die u. a. die zeitliche Begrenzung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern regeln und ihre Arbeitsbedingungen positiv gestalten, weiter voranzutreiben. Dabei ist in Konzernen, Unternehmen und in unserer Branche koordiniert vorzugehen!

Schlusswort

Friedhelm Matic:

Wir hatten eine inhaltlich hochwertige Konferenz, mit vielen Referenten, von denen einige – wie etwa Herr Perlitz von Deutsche Bank Research – auch nicht gerade in dem Ruf stehen, dem Gewerkschaftslager anzugehören. Mich persönlich hat es gestern gefreut, dass wir in den Kleinplenen unter anderem auch über ältere Beiträge, zum Beispiel von den beiden Jägers, diskutiert haben. Die beiden haben ja die Grundsteine dieser Konferenz gelegt, und irgendwie haben sich einige Themen verstetigt und weiterentwickelt. Unser Ziel war es immer, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Ich war in all den Jahren immer Überzeugungstäter, auch wenn ich möglicherweise manchmal übers Ziel hinausgeschossen bin.

Das geht aber auch nur, weil die IG Metall Branchenarbeit in diesem Sinne ermöglicht. Ich vielfach darauf hingewiesen, dass die Branchenarbeit neben der Tarifpolitik zum Kerngeschäft der Organisation werden muss. Denn was hat ein Kollege sonst von der IG Metall? Wir sind von einer Nischenpolitik zu einem Benchmark geworden, das ist doch ein Erfolg. Wir hatten z.T. schwierige Zeiten im Zweigbüro, zum Glück konnten wir auch auf Euer Potenzial zurückgreifen, wir konnten uns auch auf Euch verlassen.

Holger Lorek wird meine Stelle einnehmen, und ich bin zuversichtlich, dass er diese Erfolgsgeschichte weiterschreiben wird. Euch vielen Dank für Euer Engagement und für Eure konzentrierte Mitarbeit an der Veranstaltung, kommt gut heim.

Tagesordnung

25. September 2007

8.30 - 9.00 Uhr	Frühstück
9.00 - 9.30 Uhr	Friedhelm Matic, politischer Sekretär, IG Metall Vorstand Zweigbüro, Düsseldorf <i>Begrüßung, Eröffnung, organisatorische Hinweise Einführung in die Konferenzthemen</i>
9.30 - 9.45 Uhr	Jörg Meiners, IGM Verwaltungsstelle Gelsenkirchen <i>Begrüßung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer</i>
9.45 - 10.45 Uhr	Dr. Uwe Perlitz, Branchenanalyse, Deutsche Bank AG, Frankfurt <i>Lage und Perspektiven der Gießerei-Industrie - Eine Mittelstandsbranche mit Zukunft</i>
10.45 - 11.15 Uhr	Kaffeepause
11.15 - 11.45 Uhr	Ellen Klement, Online-Redakteurin, Vorstand IG Metall, Frankfurt <i>Info-Angebot für die Gießerei-Branche im Extranet der IG Metall</i>
11.45 - 12.45 Uhr	Statements der Moderatoren / Referenten zu den drei Kleinplen
12.45 - 14.15 Uhr	Mittagspause
14.15 - 18.30 Uhr	Arbeit in den Kleinplen I, II und III
18.30 Uhr	Abendessen
19.30 Uhr	Gießerei-Abend

26. September 2007

9.00 - 9.45 Uhr	Dr.-Ing. Gotthard Wolf, Hauptgeschäftsführer Verein Deutscher Gießereifachleute e.V., Präsident der World Foundrymen Organization (WFO) <i>Handlungsoptionen deutscher Gießereien im weltweiten Wettbewerb</i>
9.45 - 10.30	<i>Kurze Berichterstattung der Kleinplen I und II</i>
10.30 - 11.00 Uhr	Kaffeepause
11.00 - 11.20 Uhr	<i>Kurze Berichterstattung des Kleinplenums III</i>
11.20 - 11.45 Uhr	Bernhard Heise, Betriebsratsvorsitzender, Gebr. Gienanth Eisenberg GmbH <i>Quarz-Feinstaub-Bericht nach dem Sozialen Dialog - Ist-Stand und Vorgehensweise 2008</i>
11.45 - 12.15 Uhr	Friedhelm Matic, politischer Sekretär, IG Metall Vorstand Zweigbüro, Düsseldorf <i>Schlusswort und Verabschiedung</i>
12.30 Uhr	Mittagessen

Statistische Daten	Teilnehmer insgesamt	203
	davon weiblich	14
	Betriebsräte / VK-Leiter	159
	Geschäftsführer	4
	Personalleiter, Personalreferenten, Personalkoordinatoren	4
	Abteilungsleiter / Meister /Arbeitsschutz / Ingenieure / Sicherheitsbeauftragte u.ä.	10
	Institute, Politik, Banken	12
	Beschäftigte IGM / Sekretäre	11
	Sonstige Teilnehmer	3
Organisationsgrad	96.675 vertretene Beschäftigte in 83 Betrieben	
	66.634 organisierte Beschäftigte	
	=> 68,9 % Organisationsgrad	
	0 - 20 %	4
	21 - 50 %	25
	51 - 70 %	25
	71 - 80 %	14
	81 - 90 %	10
	91 - 100 %	5
Betriebsgrößen	Vertretene Beschäftigte insgesamt:	96.675
	Anzahl der Betriebe:	83
	bis 50 Mitarbeiter/-innen	0
	51 - 150 Mitarbeiter/-innen	12
	151 - 300 Mitarbeiter/-innen	23
	301 - 500 Mitarbeiter/-innen	12
	501 - 999 Mitarbeiter/-innen	20
	ab 1.000 Mitarbeiter/-innen	16

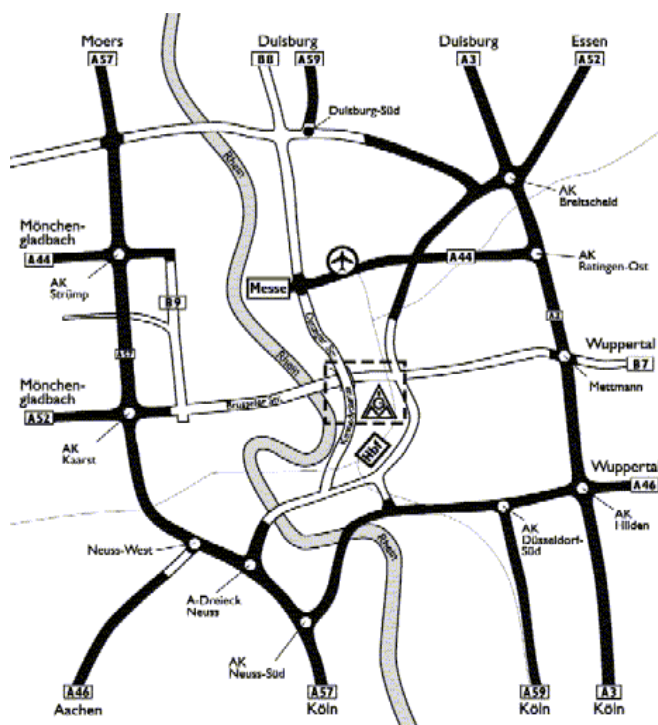
1	Artmeyer	Ludger	Hermann Reckers GmbH	Arbeitsvorber.	Teilnehmerinnen und Teilnehmer
2	Bauer	Helmut	Ergocast	BR	
3	Baukat-Kmieciak	Sven	Georg Fischer Mettmann	Ass. Leiter Schmelzerei	
4	Becker	Philipp	Vorstand IG Metall	pol. Sekretär	
5	Becker	Harald	Silbitz Guss GmbH	BRV	
6	Behr	Fred-Uwe	SHW-Casting Techn.	BRV	
7	Berger	Klaus	Mahle GmbH	BR	
8	Beushausen	Ralph	Pleissner Guss	SBV	
9	Blum	Udo	ehem. Vorstand IGM	pol. Sekretär	
10	Blümer	Winfried	Babcock-Giesserei	BRV	
11	Blumeyer	Dirk	Stock Guss GmbH	BR	
12	Bocks	Gottfried	Walter Hundhausen	BRV	
13	Bove	Dieter	Babcock-Gießerei	BR	
14	Boxhammer	Uwe	Georg Fischer Friedrichsh.	Stellv. BRV	
15	Brader	Tobias	Georg Fischer Mettmann	BR	
16	Brietzke	Michael	Otto Fuchs KG	BR	
17	Brodmann	Jörg	IGM, VwSt Zwickau	pol. Sekretär	
18	Brückner	Willi	Jürgens Gießerei GmbH	BR	
19	Brunck	Thomas	Gebr. Gienanth-Eisenberg	Stellv. BRV	
20	Bunke	Jens	Vestas Castings Magdeburg	BR	
21	Burger	Uwe	Linde Material Handling	Ausbilder	
22	Busse	Thomas	Vestas Castings Magdeburg	BR	
23	Celik	Mahmut	Halberg Guss	BRV	
24	Charlton	John-William	Josef Schonlau Maschinenfabrik	BRV	
25	Christansen	Jens-Uwe	Giesserei Kiel GmbH	GF	
26	Conrady	Roland	Pleissner Guss	BR	
27	David	Volker	Arbeitsinnovation	Inhaber	
28	Denniger	Heinrich	Eickhoff-Gruppe Bochum	BRV	
29	Diebel	Petra	Fritz Winter, Stadtallendorf	Betriebsrätin	
30	Dieckhoff Dr.	Klaus	ehem. RKW		
31	Dlubala	Roman	Lintorfer Eisengießerei	BR	
32	Dolinar	Lutz	Eisengießerei Meier	Leiter Schmelz- betrieb	
33	Drechsel	Wolfgang	KSM Casting GmbH Kloth Senking	BRV	
34	Drescher	Frank	Pleissner GmbH	BR	
35	Dürkes	Markus-Peter	Schonlau-Werke	GF	
36	Ehlers	Lutz	Giesserei Kiel GmbH	Stellv. BRV	
37	Ercan	Kaynaz	Reinhard Tweer GmbH	BR	
38	Essigkrug	Manfred	Saar-Metallwerke	BRV	
39	Fischer	Thomas	Georg Fischer	BRV	
40	Fischer	Werner	Kolbenschmidt GmbH	BR	
41	Fischer	Volkmar	Jenpräzision Alu-Guss	BRV	
42	Gähner	Rüdiger	S+B Guss Werk Carp + Hones	BR	
43	Gambig	Olaf	KSM Casting GmbH Kloth Senking	BR	
44	Gebhardt	Adolf	KSB AG	BR	
45	Gerdes	Katrin	Siempelkamp Gießerei	Gesundheits- managerin	
46	Glenzke	Lothar	Eickhoff-Gruppe Bochum	BR	
47	Göcmen	Hüseyin	Eisengießerei Baumgarte	BRV	
48	Gödert	Reinhold	Schmolz + Bickenbach	BRV	
49	Golke	Thomas	S+B Guss Werk Carp + Hones	BR	
50	Grasswill	Laurent	Nemak Dillingen GmbH	BRV	
51	Griebel	Werner	Buderus-Edelstahl	BR	
52	Groh	Thomas	Fritz Winter, Laubach	BRV	

53	Große	Kai-Uwe	Pleissner Guss	BR
54	Günther	Karlheinz	MAN Roland	BR
55	Guth	Axel	Eisenwerk Hasenclever	Stellv. BRV
56	Haase	Ingo	Pleissner GmbH	BR
57	Hannebauer	Frank	Gontermann-Peipers	SBRV
58	Hausmann	Georg	Luitpoldhütte AG	BR
59	Haustein	Wolfgang	Handtmann Leichtmetall	BRV
60	Hecker	Andreas	Georg Fischer Mettmann	GF
61	Heimann	Michael	Römheld & Moelle	BR
62	Heise	Bernhard	Gebr. Gienanth-Eisenberg	BRV
63	Helten	Karsten	Volkswagen AG	BR
64	Hermann	Andreas	Gontermann-Peipers	BR
65	Herschel	Gerhard	Georg Fischer, Leipzig	BRV
66	Heydecke	Andreas	Honsel GmbH & Co. KG	BR
67	Hiebert	Frank	Halberg Guss	Stellv. BRV
68	Hinzmann	Gregor	Miele & Cie.	BR
69	Hohn	Claus	Honsel GmbH & Co. KG	BR
70	Hornburg	Henry	Buderus Guss GmbH	Personalentw.
71	Ikonomidis	Carsten	Eisenwerk Böhmer	BRV
72	Janjevic	Wolfgang	Friedrich Wilhelms Hütte	BRV
73	Johland	Lothar	Walter Hundhausen	Stellv. BRV
74	Johland	Sandra		
75	Jörissen	Hanspeter	Linde Material Handling	BR
76	Jost	Wolfgang	Eisengießerei Hulvershorn	BR
77	Kamp	Oliver	Hermann Reckers GmbH	BR
78	Kanetzki	Ralf	Eisengießerei Gattermann	BR
79	Ketzer	Stephan	Fronberg Guss	BRV
80	Kiel	Udo	H-Faktor GmbH	GF
81	Kienert	Detlef	Eisenwerk Böhmer	BR
82	Klement	Ellen	Vorstand IG Metall	Onlineredakteurin
83	Klement	Rüdiger	Gießerei Kiel GmbH	BRV
84	Kolacny	Renè	alu-durckguss GmbH	BRV
85	Koller	Josef-Anton	SHW-Casting Techn.	Stellv. BRV
86	Konecny	Rolf	Metal Technologies	BR
87	Kops	Walter	Andreas Stihl	BR
88	Korkmaz	Ali	Eisenwerk Hasenclever	BR
89	Kormann	Wolfgang	KSB AG	BR
90	Körner	Mathias	Leonhard Breitenbach	BR
91	Kowalski	Heinz	Institut für betriebliche Gesundheitsförderung	Institutsdirektor
92	Kraft	Peter	Weso-Aurorahütte	BRV
93	Kreuter	Martin	Buderus Guss GmbH	Med. Dienst
94	Kreutzmann	Helmut	M. Busch KG	BRV
95	Kriehebauer	Peter Jürgen	Fritz Winter, Stadtallendorf	Personalleiter
96	Krych	Hans	KSM Casting GmbH Kloth Senking	Stellv. BRV
97	Kunze	Hubert	Silbitz Guss GmbH	Leiter Personal
98	Kuppi	Dieter	Eisenwerk Erla GmbH	BRV
99	Langhoff Dr.	Thomas	Prospektiv GmbH	GF
100	Leewe	Horst	Honsel GmbH & Co. KG	BR
101	Lehnert	Rainer	Alfing Kessler GmbH	BR
102	Leichter	Frank	Druckguss Heidenau	BR
103	Lemler	Götz	Friedrich Wilhelms Hütte	Stellv. BRV
104	Leuchtenberg	Georg	Siempelkamp Gießerei	BR
105	Lorek	Holger	Vorstand Zweigbüro	pol. Sekretär
106	Maag	Norbert	Siempelkamp Gießerei	Leiter Personal
107	Mann	Wilhelm	Eisenwerke Düker	BRV
108	Marholz	Hansjoachim	Mahle GmbH	BR

109	Marquardt	Hans Jürgen	Harz Guss Zorge	BR
110	Matic	Friedhelm	Vorstand IG Metall Zweigbüro	Leiter des ZW
111	Mebus	Harald	Federal Mogul	BR
112	Meiners	Jörn	IGM, VwSt Gelsenkirchen	pol. Sekretär
113	Merdan	Cevat	Kolbenschmidt GmbH	BR
114	Metten	Alfred	Olsberg	BR
115	Metzler	Erwin	Isselguss GmbH	BR
116	Mirnig	Erich	Metal Technologies	Stellv. BRV
117	Morgenstern	Berthold	Sakthi Germany GmbH	BR
118	Müller	Udo	Schmobi (Koenen & Regel)	BR
119	Müller	Ralph	Eisenwerk Erla GmbH	Stellv. BRV
120	N`dila	Desirée	Sakthi Germany GmbH	BR
121	Neff	Christian	Daimler Chrysler	BR
122	Obenland	Gudrun	Vorstand IG Metall	Redaktuerin
123	Özkan	Ahmet	Eisengießerei Monforts	BRV
124	Pastewski	Detlef	Druckguss Heidenau	BR
125	Paul	Martin	Volkswagen AG	BR
126	Peltzer	Andreas	Eisengießerei Hulvershorn	BR
127	Perlitz Dr.	Uwe	Deutsche Bank AG	Referent
128	Peters	Wolfgang	Josef Schonlau Maschinenfabrik	Stellv. BRV
129	Petrick	Silvio	Keulahütte GmbH	BR
130	Pilz	Rico	Georg Fischer, Leipzig	BR
131	Plath	Thomas	Gießerei Kiel GmbH	Arbeitsvorbereiter
132	Pohl	Willi	IGM VwSt Zwickau	pol. Sekretär
133	Pohlmann	Helga	Schmobi (Koenen & Regel)	Betriebsrätin
134	Rack	Siegfried	Volkswagen Hannover	BR
135	Rademacher	Jörg	Sakthi Germany GmbH	Stellv. BRV
136	Raffler	Thomas	Honsel GmbH & Co. KG	BR
137	Raschendorf	Mario	Silbitz Guss GmbH	BR
138	Reich	Bernd	Volkswagen Hannover	BR
139	Reuter	Silke	Handtmann Leichtmetall	Stellv. BRV
140	Ridder	Verena	Honsel GmbH & Co. KG	Betriebsrätin
141	Roderich	Erich	Andreas Stihl	BR
142	Roloff	Gerhard	Eisengießerei Gattermann	BRV
143	Römer	Bert	Vorstand Zweigbüro	pol. Sekretär
144	Rose Dr.	Bernd	BG Metall Nord Süd	
145	Roth	Stefan	Eisenwerke Düker	BR
146	Rubesch	Jürgen	Miele & Cie.	BR
147	Sangs	Michael	Georg Fischer Mettmann	Techn. Ang.
148	Schade	Gerhard	Eisengießerei Monforts	Stellv. BRV
149	Schellenbach	Otmar	AG der Dillinger Hüttenwerke	BR
150	Schirmer	Rudolf	Stahlguss Gröditz	BRV
151	Schlüter	Thomas	Jürgens Gießerei GmbH	BRV
152	Schmerbach	Gerd	G. Fischer, Mettmann	BRV
153	Schmidt	Rolf	Buderus-Edelstahl	BR
154	Schmitt	Jürgen	Ergocast	BR
155	Schröder	Christian	Olsberg	Meister
156	Schulte	Ingo	Dieckerhoff Guss	BR
157	Schwald	Kurt	BBT Thermotechnik	BR
158	Schweitzer	Bernd	VS Guss AG	Betriebsleiter Technik
159	Seeger	Siegfried	BBT Thermotechnik	BR
160	Seibert	Petra	Vorstand Zweigbüro	Büroassistentin
161	Seidel	Uwe	Römheld & Moelle	BR
162	Sieper	Joachim	Dieckerhoff Guss	BR
163	Sievers	Gerd	Gießerei Kiel GmbH	Formermeister
164	Solmaz	Üzeyir	August Küpper	BR

165	Spekker	Enno	KS Gleitlager	Stellv. BRV
166	Stehl	Ernst	Fritz Winter, Stadtallendorf	BRV
167	Steppke	Bernd	Schmolz + Bickenbach	BR
168	Stöhr	Udo	Kurtz GmbH	Arbeitssicherheit
169	Stürmer	Erich	AG der Dillinger Hüttenwerke	Vertrauensmann
170	Süss-Köstler	Gabriele	Georg Fischer Friedrichshafen	BR-Vorsitzende
171	Tangelder	Klaus	Isselguss GmbH	BRV
172	Taubert	Gerald	alu-druckguss GmbH	BR
173	Tegeler	Horst-Hermann	Eisengießerei Meier	BRV
174	Thiem	Oliver	Albert Handtmann	Stellv. BRV
175	Tierno	Antonio	VS Guss AG	BRV
176	Torun	Hanifi	Georg Fischer, Garching	BRV
177	Ulbrich	Werner	Georg Fischer	Stellv. BRV
178	Ullenboom	Detlef		Journalist
179	Uppendahl	Herbert	Dieckerhoff Guss	Stellv. BRV
180	Vielhauer	Susanne	Georg Fischer	Betriebsrätin
181	Vogel	Sabine	GMH Holding	Ass. GF Personal
182	Vogt	Torsten	Keulahütte GmbH	BR
183	Volkholz Dr.	Volker	GfaH	GF
184	Vollborth	Tim	RKW	Projektleiter
185	Vollmer	Stefan	Honsel GmbH & Co. KG	BRV
186	Vollmer	Rolf	MAN Roland	BR
187	Vollmers	Kurt	P C G	BR-Berater
188	Wäthje	Gert	Stock Guss GmbH	BRV
189	Werf, van der	Hans-Jörg	Dörrenberg Edelstahl	BR
190	Wieschollek	Christian	Federal Mogul	VKL
191	Wiesgickl	Josef	Luitpoldhütte AG	BRV
192	Wildner	Rudolf	Georg Fischer, Garching	BR
193	Wohlhüter	Alfred	Albert Handtmann	BRV
194	Wolf	Willi	Heidenheimer Gießerei	BR
195	Wolf Dr.	Gotthard	Verein Deutscher Gießereifachleute	Geschäftsführung
196	Wolff Dr.-Ing.	Horst	IfG Institut f. Gießereitechnik	Leiter Fachbereich
197	Wollesky	Peter	Georg Fischer, Leipzig	BR
198	Yasar	Erdal	August Küpper	BRV
199	Yavuzaslan	Zeki	Honsel GmbH & Co. KG	BR
200	Yilmaz	Imdat	Walter Hundhausen	BR
201	Yilmaz	Mehmet	Schmolz + Bickenbach	Stellv. BRV
202	Zimmermann	Lutz	Stahlguss Gröditz	BR
203	Zwack	Christian	Luitpoldhütte AG	Stellv. BRV

Kontakt & Anfahrt



Vorstand IG Metall Zweigbüro Düsseldorf

Rossstraße 94

40476 Düsseldorf

Telefon: 0211 - 96 50 31 - 00

Fax: 0211 - 90 47 360

E-Mail: zweigbuero.duesseldorf@igmetall.de

Internet: <http://zweigbuero.igmetall.de>



Das Zweigbüro-Team



MitarbeiterInnen

Hannelore Elze	Leiterin des Zweigbüros 0211/96503-119 0170-3333727 hannelore.elze@igmetall.de
Friedhelm Matic	Gewerkschaftssekretär 0211/96503-113 0160-5330141 friedhelm.matic@igmetall.de
Holger Lorek	Gewerkschaftssekretär 0211/96503-110 0160-5330187
Markus Bistram	Gewerkschaftssekretär 0211/96503-115 0160-5330142 markus.bistram@igmetall.de
Bert Römer	Gewerkschaftssekretär 0211/96503-116 0160-5330100 bert.roemer@igmetall.de
Petra Seibert	Sekretariat Elze/Matic 0211/96503-113 petra.seibert@igmetall.de
Gerda Stoffels	Sekretariat Lorek 0211/96503-118 gerda.stoffels@igmetall.de
Helga Reinert	Sekretariat Elze/Bistram 0211/96503-114 helga.reinert@igmetall.de

Elze, Hannelore
Leiterin des Zweigbüros
Sekretariat:
H. Reinert/
P. Seibert

Konzern-
betreuung

Salzgitter AG,
Geschäftsfelder
und Beteiligungen
AR-Mandat in der
Holding

Hydro Aluminium
Deutschland
GmbH
AR-Mandat

Vallourec+
Mannesmann
Deutschland
GmbH
AR-Mandat

Branchenarbeit
• Stahlindustrie
(Bistram)
• Aluminium-
Industrie
(gemeinsam mit
IGBCE)

Politische Pla-
nung/Budget

Internationale
Branchenarbeit
(Matic)
• EMB-
Stahlausschuss
• EMB Sozialer
Dialog Stahl und
NE-Metalle
• IMB
• Netzwerke:
USA, Brasilien

Branchenbeglei-
tende Projekte
• Ressourceneffiz-
zienz in der Aluini-
dustrie

Thematischer
Schwerpunkt
• Energie-, Mate-
rial- und Ressour-
ceneffizienz
(Bistram)

Arbeitsdirektoren

Kontakte
AGV, GDA
Wirtschaftsverei-
nigung Stahl
Gesamtverband
der dt. Alumi-
niumindustrie

Matic, Friedhelm
politischer
Sekretär
Sekretariat:
P. Seibert

Konzern-
betreuung

ARCELOR-Mittal
Stahlwerke Bremen
EKO-Stahl GmbH
AR-Mandat

Stahlwerke Ruhr-
ort Duisburg
(Sabine Maassen)
AR-Mandat

Branchenarbeit
• Gießereien
(Lorek)
• Schmieden
(Römer)

Internationale
Branchenarbeit
(Elze)

• EMB-
Stahlausschuss
• EMB Sozialer
Dialog Stahl
• IMB
• Netzwerke: USA,
Brasilien, Russ-
land

Branchenbeglei-
tende Projekte
• Evaluierungspro-
jekt Schmiede
• Leikom (Bistram)

Thematischer
Schwerpunkt
• Mitbestimmungs-
politik und Ver-
tragspolitik (Lorek)

IGM-Beirat

Kontakte /
Lobbyarbeit
Bundesregierung
AGV
Wirtschaftsverei-
nigung Stahl
Verbände

Lorek, Holger
politischer
Sekretär
Sekretariat:
G. Stoffels

Konzern-
betreuung

Schmolz & Bicken-
bach AG
Deutsche Edelstahl
Werke GmbH
AR-Mandat

Bosch Gotthard
Hütte(BGH)
(Vallourec + Man-
nesmann
Deutschland
GmbH
AR-Mandat)

EMB-Beauftragter
Benteler

Branchenarbeit
• Stahlindustrie
Regionaler AK
Süd
• Gießerei
• Bahnindustrie

Internationale
Branchenarbeit
(Matic, Elze)

• Netzwerke:
USA, Russland

Branchenbeglei-
tende Projekte
• INDINA (Römer)
• Umsetzung RL
Feinstaub (EU)
(Plan)
• International.
der Bahnindust-
rie (HBS/SCI)

Thematischer
Schwerpunkt
• Rechtsfragen
(Grundsatzfragen
in Abstimmung
mit Sabine Maa-
ßen)
• Mitbestimmungs-
verträge
• Projektverträge
• AK Mitbestim-
mung beim DGB

Mitarbeit im
Ressort GBR/
KBR/EBR

Bistram, Markus
politischer
Sekretär
Sekretariat:
H. Reinert

Konzern-
betreuung

ThyssenKrupp AG
TK Steel
TK Stainless
TK Services
TK Technologies
TK Elevator
AR-Mandat in der
Holding
AR Mandat bei
TK Technologies

Branchenarbeit
• **Stahlindustrie**
(Elze)

Branchenbeglei-
tende Projekte
• Edelstahl (Plan)
• Ressourceneffiz-
ienz Stahl (Plan)
• Leikom (Matic)

Thematische
Schwerpunkte
• Energie-, Mate-
rial und Ressour-
ceneffizienz
(Elze)
• Emissionsrechte-
handel

Engere Mitarbei-
ter (Römer)

PEAG

Römer, Bert
politischer
Sekretär
Sekretariat:
N.N.

Konzern-
betreuung

Georgsmarienhütte
Holding GmbH und
Geschäftsfelder
AR-Mandat

Branchenarbeit
• **Stahlindustrie**
Regionaler AK
Nord
• **Schmieden**

Internationale
Branchen-
arbeit
• Steel Advisory
Group (ehem.
Beratender
Ausschuss
EGKS)

Branchenbeglei-
tende Projekte
• INDINA (Lorek)
• PEGASUS

Thematische
Schwer-
punkte
• Tarifpolitik
Eisen + Stahl
• Demographie-
politik
• Arbeits- und
Gesundheits-
schutz

REFA Fachauss-
schuss

Extranet

**Petra Seibert
Sekretariat
Matic + Elze**

Terminkoordinierung
Büro **Matic**
Ressortkoordination

Budget / Controlling

Branchenarbeit

- **Gießereien** (Lorek)
- **Schmieden** (Römer)
- organisatorische Abwicklung, administrative Zuarbeit, Abrechnung, einschl. Controlling
- Konferenzen
- Fachausschuss Personalentwicklung in der Gießereiindustrie
- Arbeitskreis Freiformschmieden

Zuarbeit bei der Konzernbeauftragung für
• Arcelor-Mittal

Projektadministration/-organisation

- **Ressourceneffizienz Stahl** (Bistram, Elze)
- organisatorische Abwicklung, administrative Zuarbeit, Abrechnung, einschl. Controlling (in Planung)

Projekt Evaluierung Schmiede (Matic)

- organisatorische Abwicklung u. Abrechnung

Laufwerk „O“

Einkauf

**Vertretung:
Helga Reinert**

**Helga Reinert
Sekretariat
Elze + Bistram**

Terminkoordinierung
Büro **Elze, Bistram**

Branchenarbeit

- **Stahlindustrie** (Elze, Bistram)
- organisatorische Abwicklung, administrative Zuarbeit, Abrechnung, einschl. Controlling
- Branchenausschuss
- Branchenkonzferenz
- AK Süd (Lorek)
- **Aluminium-Industrie** (Elze) (gemeinsam mit IGBCE)
- organisatorische Abwicklung, administrative Zuarbeit, Abrechnung, einschl. Controlling
- Branchenarbeitskreis
- Branchenkonzferenz

Zuarbeit bei der Konzernbeauftragung für

- ThyssenKrupp AG, Beteiligungen + Geschäftsfelder
- Salzgitter AG, Beteiligungen + Geschäftsfelder
- V+M GmbH
- Hydro Aluminium Deutschland GmbH

**Vertretung:
Petra Seibert**

**Gerda Stoffels
Sekretariat Lorek**

Terminkoordinierung
Büro **Lorek**

Branchenarbeit

- **Stahlindustrie**
- AK Nord (Römer)

Projektadministration/-organisation

- **LEIKOM** (Matic, Bistram)
- **INDINA** (Lorek, Römer)
- organisatorische Abwicklung, administrative Zuarbeit, Abrechnung, einschl. Controlling
- **Edelstahl** (Bistram) (Plan)

Zuarbeit bei der Konzernbeauftragung für
• Schmolz + Bickenbach AG (Lorek)
• BGH (Lorek)

Emissionsrechtehandel (Bistram)

Administration AR-Wahlen

Archivierung Mitbestimmungsverträge

Extranet (Römer)

**Vertretung:
N.N.**

**N.N.
Sekretariat Römer**

Terminkoordinierung
Büro **Römer**

Branchenarbeit

- **Bahnindustrie** (Lorek)
- organisatorische Abwicklung, administrative Zuarbeit, Abrechnung, einschl. Controlling

Projektadministration/-organisation

- **PEGASUS** (Römer)
- **Globalisierung in der Bahnindustrie** (Lorek)
- organisatorische Abwicklung, administrative Zuarbeit, Abrechnung, einschl. Controlling

Zuarbeit bei der Konzernbeauftragung für
• GMH und ARGE'n (Römer)

**Vertretung:
Gerda Stoffels**

Über die Branchenarbeit betreute Unternehmen:

Unternehmen	Arbeitskreis
Benteler Stahl	regionaler AK-Nord
Benteler-Gruppe	BZL NRW
RIVA-Gruppe	regionaler AK-Nord
	Stahlkonferenz
	Stahlausschuss
Saarstahl AG	Arbeitskreis Freiform- und Gesenkschmieden
	regionaler AK-Süd
	Stahlkonferenz
	Stahlausschuss
AG der Dillinger Hüttenwerke	regionaler AK-Süd
	Stahlkonferenz
	Stahlausschuss
Walzwerk Finow	regionaler AK-Nord
Halbergerhütte GmbH	regionaler AK-Süd
	Stahlkonferenz
	Stahlausschuss
Luitpoldhütte AG	regionaler AK-Süd
	Stahlkonferenz
	Stahlausschuss
Badische Stahlwerke GmbH	regionaler AK-Süd
	Stahlkonferenz
	Stahlausschuss
Aicher Gruppe	regionaler AK-Süd
	Stahlkonferenz
	Stahlausschuss

Der branchenpolitische Ansatz des Zweigbüros

Politisch-programmatisch

Politische Ebene: Entwicklung von gewerkschaftlicher Branchenpolitik/zentrale inhaltliche Aussagen

Programmebene: Entwicklung von programmatisch-gewerkschaftlichen Aktivitäten/Arbeitsschwerpunkte der Branchen

Projekte: Initiierung und Begleitung von Projekten im Rahmen der politischen/inhaltlichen Vorgaben von Branchenpolitik und Arbeitsschwerpunkten

Politische Koordination und Dienstleistungen

Intern, in den unterschiedlichen Gliederungen der IG Metall (Vst., Bzl., Abt.)

Vereinheitlichung von gewerkschaftlichen Zielen, Aktivitäten und Prioritätensetzung. Zentralisierung von Verantwortlichkeit, Informationen und Aktivitäten

Vermeidung von Doppelarbeit

Extern, für die Branche: Betriebsräte, Unternehmen, Arbeitsdirektoren, Wirtschaftsverbände, Wissenschaftliche Institute

Politische Steuerung

Von Strukturwandel in der Industrie und den betroffenen Branchen, durch:
Projekte - Beratung - Vernetzung - Dialog

Warum die Konzentration auf diese vier Branchen?

Sie stellen bis heute einen wichtigen Teil der deutschen und europäischen Industrie dar. Sie sind wichtige Zulieferer für:

- die Automobil- und die Elektroindustrie
- die Luft- und Raumfahrtindustrie
- den Maschinenbau
- die Werftindustrie

Wichtige Kennzeichen der Branchen

- Hohe Mitgliederzahl
- Hohe Handlungsanforderungen für gewerkschaftliche Interessenvertreter durch starken industriellen Wandel
- Regionale Konzentration

- Hohe Komplexität der Hersteller- und Lieferbeziehungen

Steuerungsinstrumente der Branchenpolitik

- Branchenkonferenzen und -ausschüsse
- Fachtagungen
- Kontakt zu Wirtschaftsverbänden
- Kontakt zu Wissenschaft und Instituten
- Projekte

Branchenkonferenzen

- Gewerkschaftspolitische Informationen
- Entwicklung gewerkschaftlicher Branchenpolitik
- Entwicklung gemeinsamer politischer Prioritäten
- Erfahrungsaustausch gewerkschaftlicher Mandatsträger

Branchenausschüsse

Konkretisierung der branchenpolitischen Prioritäten und Initiierung und Koordinierung gewerkschaftlicher Aktivitäten in der Branche

Fachtagungen

Information über Entwicklungen in der Branche über beschäftigungspolitische, ökonomisch, ökologisch und technische Fragestellungen.

Kontakt zu Wirtschaftsverbänden

Fallweise Kooperation in gemeinsamen Projekten bei Forschungsprojekten und Problemstellungen in der Branche

Kontakt zu Wissenschaft und Instituten

Kooperation bei Forschungsaufträgen und Implementierung gewerkschaftspolitischer Fragestellungen

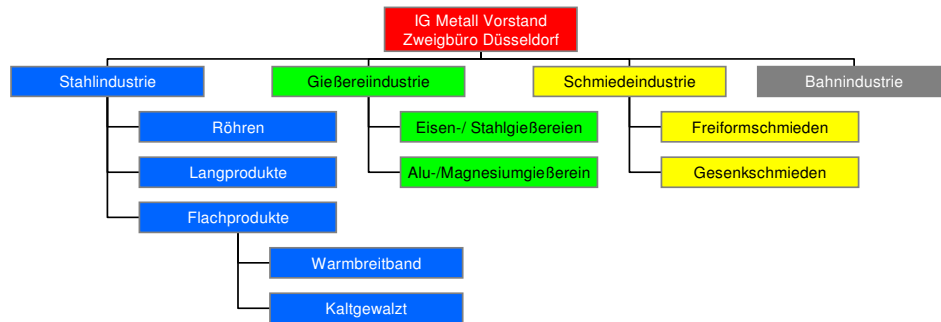
Projekte

Unterstützung gewerkschaftlicher Mandatsträger und Kooperation mit der Wissenschaft und die Verbindung von Forschung und Praxis

Auswirkungen des Ansatzes

Über den sozialen Dialog in der Branche haben wir Einfluss auf die Aktivitäten und Maßnahmen die in der Branche und den Unternehmen laufen. Nur so kann die Mitbestimmung wahrgenommen und ausgebaut werden.

Strategisch wichtige Branchen und Differenzierungen



Aktivitäten in den Branchen

	Stahl	Giessereien	Schmieden	Bahnindustrie
Branchen-konferenzen	2 mal im Jahr	1 mal im Jahr	1 mal im Jahr	1 mal im Jahr
Branchen-ausschüsse	4 mal im Jahr	Nach Vereinbarung, 3 – 4 mal im Jahr	Nach Vereinbarung, 2 – 3 mal im Jahr	Nach Vereinbarung 3-4 im Jahr
Fachtagungen	Nach Bedarf	Nach Bedarf	Nach Bedarf	Nach Bedarf
Wirtschafts-verbände	Nach Bedarf	Nach Bedarf	Nach Bedarf	Nach Bedarf
Wissenschaft/ Institute	Nach Bedarf	Nach Bedarf	Nach Bedarf	Nach Bedarf
Projekte		LEIKOM, INDINA	Pegasus Evaluation der Schmiede- konferenzen	



Aufgabenschwerpunkte



IG Metall
Vorstand
Zweignbüro

Hauptziele:

1. Branchen- u. Strukturpolitik als sozialen Dialog gestalten
2. Wirtschaftliche-/ unternehmenspol. Mitbestimmung (Vertragspolitik) weiterentwickeln bzw. gesetzlich verankern
3. Effizienzsteigerung Betriebspolitik (Kompetenzsteigerung/ Qualifizierung/ Kommunikation für Zielgruppen: BRe/JAV's/VLe
4. EU-Politik gestalten (incl. EU-Erweiterung)
 - Pilotfunktion sozialer Dialog/ 7. Rahmenprogramm
 - als kundenorientierte Instrumente zur Mitgliedergewinnung/ Mitgliederbindung

Mitgliederpotential/Kunden > 350.000

Arbeitsschwerpunkte

UN-Mitbestimmung/Betr. Verf. (Im Kontext Vertragspolitik)

- Mitbestimmung u. Substanz sichern
- Weiterentwicklung (76+/BetrVG)
- Kompetenzweiterung Akteure
- AD-Konf./Engere Mitarbeiter

Betriebspolitik

- Beteiligungsorientierung (VL/Mitglieder)
- Branchenkontext
- Konzerndimensional
- Segmentbezogen
- VL-Arbeit (s.a. Pilot BV's)
- Energie- und Ressourcenpolitik
- gewerkschaftsübergreifend

Kundenorientierung:

- Service-Center (Bzl-übergreifend)
- Kompetenzsteigerung
- Netzwerke
- Branchen-Info (Papier/Elektronisch)

Branchenpolitik als sozialer Dialog (Verbände/Politik)

- ESI incl. Wertschöpfung
- Gießereien
- Schmiedeindustrie
- Aluminium-Guß/Magnesium
- Bahnindustrie

Forschungsprojekte

- Netzwerke/externe Sachverständige
- Refinanzierung interner Aufgaben

Arbeitsmarkt- u. Strukturpolitische

➤ Vertragspolitik

- Ausschuß betriebsbedingter Kündigungen
- Neue Arbeitsplätze
- Neue Arbeitsmarktinstrumente (Brücken zur Arbeit)

➤ EU-Politik

- Zukunft Regionen

EU-Branchenpolitik

- BKIW/SAG
- Branchenpolitik/sozialer Dialog Eurofer
- MOE
- GUS
- Konzern-EBR
- Internationaler sozialer Dialog: VSA/Lateinamerika



IG Metall
Vorstand
Zweignbüro

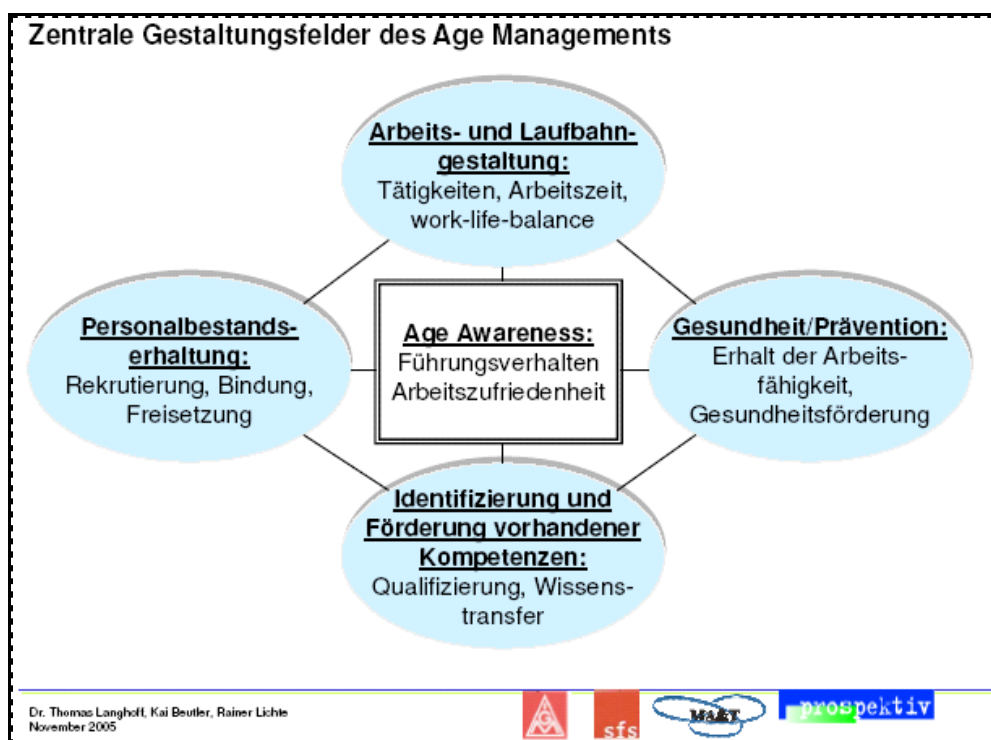
Personalarbeit und Gesundheitsschutz bei alternden Belegschaften in der Schmiedeindustrie: PEGASUS (in der Beantragung)

Projekte des
Zweigbüros

Das Projekt soll die Arbeitsfähigkeit in Schmiedebetrieben in NRW verbessern. Insbesondere soll es an Hand von 5-6 Schmieden ein Konzept entwickeln, wie die Altersentwicklung in den Betrieben in den nächsten 5-10 Jahren zu einer Erhöhung der Innovationsfähigkeit durch die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften erreicht werden kann. Es soll über entsprechende parallele Transfermaßnahmen erreicht werden, dass das Leitbild und die Methoden branchenweit bekannt werden.

Es werden bekannte Instrumente der Arbeitsgestaltung, des Personal- und Gesundheitsmanagements und der Demografieforschung auf die speziellen Bedingungen der Schmiedenindustrie angepasst. Ziel ist es darüber hinaus, ein Branchenvorgehen zu entwickeln, das sich auf andere Branchen übertragen lässt.

Die erarbeiteten Ergebnisse sollen auf die betriebliche Akteure (Führungskräfte, SiFa's, Betriebsräte etc.) und auf Multiplikatoren (Verbandsingenieure, Berater, Industrieverbände, Gewerkschaft, StÄA) ausgerichtet werden.



Veranstaltungen, Produkte und Ergebnisse:

- Veranstaltungen: Betriebsworkshops, Transferworkshops, Berichte auf den jährlichen Schmiedekonferenzen der IG Metall und Verbandstagungen
- Leitfaden mit Praxisbeispielen als Präsentation, ggf. gedruckt.
- Internet-Präsenz und regelmäßige Rundbriefe
- 3 Handlungshilfen für die drei Zielgruppen
- 5-6 dokumentierte Praxisbeispiele
- Vorgehensmodell für Schmieden in NRW zur altersgerechten Restrukturierung.
- Leitfaden für Betriebsräte zur Initiierung und Begleitung solcher Projekte.
- Vorgehensmodell zur Entwicklung eines Branchenleitfadens aus allgemeinen Analyse-, Planungs- und Umsetzungstools, beispielsweise ein branchenspezifischer Controllingbogen oder ein Branchenkonzept zur Analyse und Beurteilung der Altersstrukturen.
- Controlling-Tool zur Messung des Fortschrittes auf dem Weg zur altersgerechten Arbeitsgestaltung.

Ansprechpartner:

MA&T GmbH Würselen
Kai Beutler
0172-6410607
kai.beutler@mat-gmbh.de
Dr. Robert Sell
0172-2983278
Sozialforschungsstelle
Dortmund
Dr. Rainer Lichte
0173-2736228
Prospektiv GmbH Dortmund
Dr. Thomas Langhoff
0231-556976-0

Branchenpolitik in der Schmiedeindustrie – die Rolle der Branchenkonzferenzen

Zentrales Anliegen des Projektes ist es, die Bedeutung der Schmiedekonferenzen als ‚Katalysator‘ und ‚Impulsgeber‘ zu untersuchen. Zudem sollen andere Branchen für eine nachhaltige Branchenpolitik und überbetriebliche Vernetzung aus der Untersuchung lernen können. Dazu werden in diesem Projekt die Erfolgsfaktoren und Probleme der Schmiedekonferenzen ermittelt und bewertet. Der Einfluss des Branchennetzwerkes auf die Weiterentwicklung der Betriebspolitik spielt eine große Rolle.

Und es soll gefragt werden,

- welche Anstöße für betriebliche Diskussionen von der Schmiedekonferenz ausgingen,
- welche Anstöße aus den betrieblichen Diskussionen für die Themenstellungen auf den Konferenzen gegeben wurden oder
- ob es nennenswerte Rückkopplungen zwischen betrieblichen Problemen und inhaltlicher Gestaltung der Konferenzen gab/gibt.

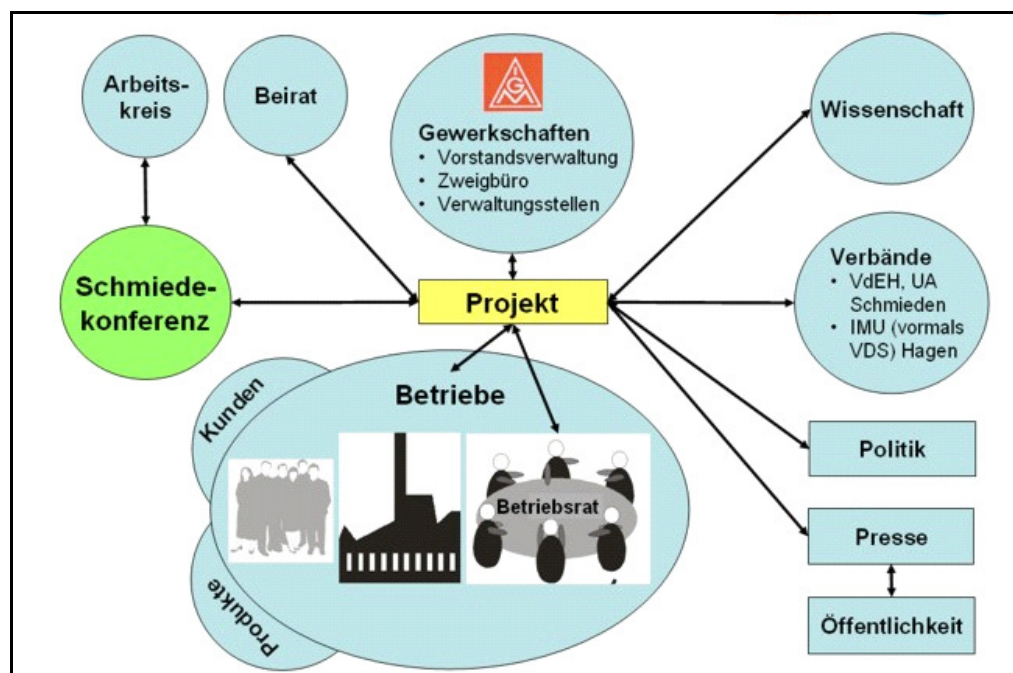
Untersuchungsfeld sind in erster Linie **Betriebsräte** in der Schmiedeindustrie in fünf Betrieben unterschiedlicher Größe und Mitbestimmungsgrundlagen ...

- ... als Interessenvertreter ihrer Beschäftigten,
- ... als Akteure in betrieblichen Innovationsprozessen und
- ... als überbetriebliche „Netzwerker“, als Akteure in überbetrieblichen Kooperationszusammenhängen.

Neben den Interviews in den Betriebsfallstudien werden wir einen größeren Kreis von Experten zu ihren Kooperationserfahrungen befragen. Zudem werden auch Managementvertreter in den Untersuchungsbetrieben und als Experten die Organisatoren bzw. Initiatoren der Schmiedekonferenz in die Erhebung einbezogen.

Veranstaltungen, Produkte und Ergebnisse:

- Berichte auf den Schmiedekonferenzen
- Kurzbefragung
- 5 Fallstudien
- Leitfaden BIN: Betriebsrats-Innovations-Navigator
- 3 Projektrundbriefe
- Transferworkshop für Betriebsräte und 4 Expertenkreis-Workshops
- Abschlusstagung und Abschlussbericht



Ansprechpartner:
MA&T GmbH Würselen
Kai Beutler
kai.beutler@mat-gmbh.de
0172-6410607
Dr. Robert Sell
0172-2983278

Sozialforschungsstelle
Dortmund
Dr. Rainer Lichte
0173-2736228

