

Arbeitsmarktpolitik: Kaufkraft stärken, kürzere Arbeitszeit fördern

Neue Instrumente



Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Mitglied im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, fordert von der Arbeitsmarktpolitik, die Kaufkraft zu stärken und die Arbeitsverkürzung zu fördern.

kompa^{kt}: Reichen die bisherigen Verbesserungen bei der Kurzarbeit aus, um die Krise zu überwinden?

Urban: Im März diesen Jahres hatten wir über 775 000 Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Kurzarbeit. Davon allein im Maschinenbau 162 000. Dies war sinnvoll und hat dazu beigetragen, die Krisenauswirkungen abzumildern und Entlassungen zu vermeiden. Jetzt drohen die Arbeitgeber aber Kündigungen an. Wir müssen also überlegen, wie wir dies verhindern können.

kompa^{kt}: Welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen schlägst Du vor?

Urban: Maßnahmen, die die Kaufkraft stärken und den Arbeitsmarkt entlasten. Wir wollen zum einen die passiven Leistungen verbessern: Wir fordern, die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für ältere Arbeitslose auf maximal 36 Monate zu verlängern. Die Regelsätze bei Hartz IV müssen im ersten Schritt auf 440 Euro erhöht werden.

Zum anderen müssen wir darüber nachdenken, wie wir immer längeren Arbeitszeiten entgegen treten und sie stattdessen verkürzen können. Faktisch ist auch die Kurzarbeit eine Arbeitszeitverkürzung. Aber ihre Dauer ist begrenzt. Und einige Kolleginnen und Kollegen sind von Kurzarbeit sehr stark betroffen, andere hingegen gar

nicht. Ich halte es für sinnvoll, dass wir die Arbeitszeit gleichmäßiger für alle wirksam verkürzen. Hierzu könnte die Arbeitsmarktpolitik einen Beitrag leisten. Zum Beispiel, indem sie die kollektive Arbeitszeitverkürzung oder auch die freiwillige Teilzeit befristet fördert.

kompa^{kt}: Sind das auch die richtigen Maßnahmen für den Maschinenbau?

Urban: Der Maschinenbau ist von der aktuellen Krise besonders betroffen. Der Arbeitgeberverband VDMA prognostiziert einen Wachstumseinbruch von 15 bis 20 Prozent in diesem Jahr. Bis zu 60 000 Arbeitsplätze können hiervon betroffen sein. Deswegen ist es gerade für den Maschinenbau wichtig, neue arbeitsmarktpolitische Instrumente zu schaffen und auf eine offensive Beschäftigungspolitik zu drängen.



Inhalt

Qualifizierung anpacken	2
Putzmeister und GEA: Beschäftigte kämpfen erfolgreich	3
Mitgliederwerbung	4

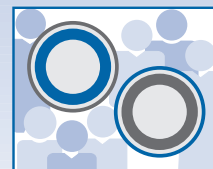
IG Metall in Kürze

Kapitalbeteiligung für Zugeständnisse

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass es Zugeständnisse der Beschäftigten in Krisenzeiten nicht mehr umsonst gibt. Statt zu verzichten, sollen die Belegschaften Kapitalanteile am Unternehmen erhalten. Der Anteil könnte zwischen einem und zehn Prozent liegen, um ihn dann in Stiftungen oder Beteiligungsgesellschaften zu bündeln. Beschäftigte seien am langfristigen Erfolg des Unternehmens interessiert, und sie könnten als Aktionäre ein Gegengewicht zu rein profitorientierten Investoren bilden, sagt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. Seit 1997 sind die Mitarbeiter des Landmaschinenherstellers Lemken am Kapital des Unternehmens beteiligt (siehe Seite 3).

➤ www.igmetall.de
➤ www.extranet.igmetall.de

MASCHINENBAU



Menschen setzen Maßstäbe

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

„Nachgehakt im Betrieb“



Claas hält das Niveau seiner Ausbildungsplätze. Die Ausbildungsplatzquote liegt seit langer Zeit bei knapp über sieben Prozent. Es gibt auch immer Studenten auf der Berufsakademie. Eine gute Ausbildung ist ein „Steckenpferd“ unseres Inhabers.

Heiner Strotjohann, Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Claas

Wir stellen ab Herbst 2009 80 neue Auszubildende ein, das sind zehn mehr als geplant. Es wird also antizyklisch ausgebildet. Siemens/Flender denkt an die Zeit nach der Krise. Aufgrund des demografischen Wandels droht ein Facharbeitermangel.

Andreas Wendland, Betriebsratsvorsitzender bei Flender

Die Zahl der Auszubildenden wird stetig hochgefahren. Wir wollen unsere eigenen Fachkräfte ausbilden und uns erfolgreich dem demografischen Wandel stellen.

Heinrich Denniger, Betriebsratsvorsitzender bei Eickhoff

In unserem Standortsicherungstarifvertrag haben wir auch die bisherige Zahl der Ausbildungsplätze – jährlich 28 neue – festgeschrieben. Zusätzlich gibt es mindestens zehn Stipendien von 400 Euro pro Monat für zwei bis vier Jahre mit abschließender Arbeitsplatzgarantie.

Gerhard Schamber, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Putzmeister

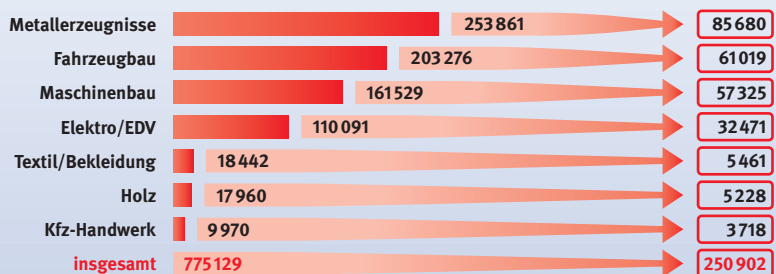
Qualifizieren während der Kurzarbeit

Starker Nachholbedarf

Es gibt noch starken Nachholbedarf, wenn es darum geht, Beschäftigte während der Kurzarbeit zu qualifizieren. Beispiele zeigen, dass Hindernisse und Widerstände überwunden werden können. Auch Arbeitgebervertreter setzen sich dafür ein.

Arbeitsausfall entspricht über 250 000 Stellen

Kurzarbeiter in Branchen im Organisationsbereich der IG Metall (März 2009*): Der Arbeitsausfall** entspricht so vielen Vollzeitstellen:



* aktuellste Zahl, ** schwankt zwischen 25 und 100 Prozent der betriebsüblichen Arbeitszeit
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Andreas Wendland, Betriebsratsvorsitzender bei Flender in Bocholt, ist guter Dinge, wenn er an die Qualifizierung der Kolleginnen und Kollegen während der Kurzarbeit ab September denkt: „Rechtzeitig haben wir Verabredungen mit dem Arbeitgeber getroffen. Und dann hat auch der Schulterschluss mit der Agentur für Arbeit gut funktioniert. Das kooperative Verhalten kann ich nur loben.“ Es werde interne und externe Angebote geben. Beispielsweise zu Steuerungstechnik/Anwendungssysteme, ebenso Sprachkurse in Englisch.

Im September ist auch beim Drehmaschinenhersteller Index in Esslingen die Qualifizierung gestartet worden. „Die Grundlage dafür ist unser Qualifizierungstarifvertrag. Die Gespräche mit den Beschäftigten sind früh geführt worden und bilden eine gute Grundlage“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Giovanni Conforti.

Bei der Eickhoff Maschinenfabrik in Bochum können sich Kurzarbeiter ebenfalls qualifizieren lassen. Von der Staplerfahrerausbildung bis zu EDV-

Kenntnissen. Aber der Betriebsratsvorsitzende Heinrich Denniger beklagt, „dass es nur wenige Anbieter für tageweise Maßnahmen gibt. Deshalb müsse innerbetrieblich mehr angeboten werden.“ Der Grund: „Arbeit geht immer vor“, sagt die Firma.

„Die Weiterbildung während der Kurzarbeit stößt im betrieblichen Alltag auf zahlreiche Hindernisse“, bemängelt Thomas Lindner, Vorsitzender des VDMA Baden-Württemberg. Er schlägt deshalb vor, die Kurzarbeitstage in einer Arbeitswoche zusammenzufassen.

Aber vielerorts müssen die Betriebsräte sogar massiven Widerstand und Unwilligkeit des Arbeitgebers überwinden, um Qualifizierung zu erreichen. Das ist beispielsweise bei Lenze Operations in Hameln so. Oder sie müssen sich mit einer äußerst bürokratisch agierenden Agentur für Arbeit auseinandersetzen und obendrein die eigenen Kollegen motivieren, sich zu qualifizieren statt lieber zu Hause zu bleiben. Davon weiß der Betriebsratsvorsitzende Anton Heiler von Grob in Mindelheim zu berichten.

Bau- und Baustoffmaschinen

Putzmeister: Standortsicherung und Tarifbindung

Doppel-Erfolg für die Beschäftigten bei Putzmeister in Aichtal: „Wir haben erreicht, dass die Standorte in Deutschland erhalten bleiben und dass das Unternehmen einen Anerkennungstarifvertrag unterschrieben hat“, berichtet der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Gerhard Schamber. Auch sei die geplante betriebsbedingte Kündigung von 583 Kollegen vom Tisch. Im Standortsicherungstarifvertrag sei das gesamte Produktionsprogramm festgeschrieben, obwohl ein neues Werk in der Türkei errichtet wurde. „Außerdem gilt seit dem 1. August ein Anerkennungstarifvertrag“, berichtet Gerhard Schamber. Für die Arbeitnehmervertreter sei dies „eine faszinierende Auseinandersetzung gewesen. Wir hatten Sorge, allein vor dem Tor zu stehen. Stattdessen beteiligten sich an zwei Kundgebungen mehrere hundert Kolleginnen und Kollegen. Das hat beim Arbeitgeber gewirkt“, schildert der Metaller (siehe auch Seite 4).

Nahrungsmittel- und Prozesstechnik

GEA Westfalia Separator: Kurzarbeit statt Entlassungen

„Die 120 vom Arbeitgeber geplanten Entlassungen sind vom Tisch. Es wird keine betriebsbedingten Kündigungen geben“, verkündet stolz Hans-Gerd Kathöfer, Betriebsratsvorsitzender der GEA Westfalia Separator in Oelde. Stattdessen ist das Unternehmen mit gegenwärtig 1 700 Beschäftigten auf die Forderung der Arbeitnehmervertreter eingeschwenkt, die wirtschaftlich schwierige Zeit mit Kurzarbeit zu überbrücken. „Diesen vollen Erfolg haben wir nur durch den Druck der Kolleginnen und Kollegen erreicht“, betont der langjährige Betriebsratsvorsitzende. Demonstrationen vor dem Werkstor hätten für „Kurzarbeit statt Entlassungen“ stattgefunden, um die Geschäftsleitung von ihrem hartnäckig verfolgten Plan des Personalabbaus abzubringen. Immer wieder nutzten zeitgleich mehrere hundert Beschäftigte die Sprechstunde des Betriebsrats, um sich über die langwierigen Verhandlungen mit der Geschäftsleitung unterrichten zu lassen. Die Informationsveranstaltungen mussten daraufhin ins Freie verlegt werden. Die Wucht des Protests der Belegschaft gegen die Arbeitsplatzvernichtung erklärt sich auch damit, dass GEA Westfalia Separator, spezialisiert auf mechanische Trenntechnik, gerade mit dem Bau des weltweit größten Separatorenwerks in Oelde begonnen hat. 90 Millionen Euro sollen investiert werden.

Antriebstechnik

Streit um Mietvertrag gefährdet Arbeitsplätze bei O&K in Hattingen

Die Beschäftigten von O&K Antriebstechnik Hattingen kämpfen für ihre 200 Arbeitsplätze. Gefährdet sind sie, weil es Streit gibt um die Verlängerung des Mietvertrags für das Werkgelände. Zum Beispiel um dessen Dauer. Der Vermieter des Geländes ist eine englische Immobilien-Heuschrecke namens Habacker. Der Mieter ist die italienische Carraro Gruppe. Betriebsrat und IG Metall befürchten, dass eine Kapitalfraktion im Carraro-Vorstand die inzwischen eingereichte Räumungsklage nutzen will, um den Hattinger Standort insgesamt in Frage zu stellen. Ende August haben 400 Beschäftigte in Niedersprockhövel für ihre Arbeitsplätze demonstriert. Mit dabei waren auch die Kolleginnen und Kollegen des Textiletiketten-Herstellers Avery Dennison, die auch um ihre Zukunft bangen.

„Kurz gefragt“



Norbert Schulze,
Gesamtbetriebs-
ratsvorsitzender
beim Landma-
schinenhersteller
Lemken

Mitarbeiter am Unternehmen beteiligen

kompakt: Bei Lemken gibt es die Mitarbeiterbeteiligung seit 1997. Wie sieht das Modell aus?

Schulze: Seine Teilnahme muss der Beschäftigte ausdrücklich erklären. Er kann sich für den Einsatz von Stunden oder Entgelt oder aus einer Kombination von beidem entscheiden. Die Stunden werden aus dem Gleitzeitkonto auf das Erfolgsbeteiligungskonto gebucht. Die Geldbeträge werden mit der Entgeltabrechnung im November einbehalten. Mit der Entgeltabrechnung im Dezember werden bereits 75 Prozent der zu erwartenden Erfolgsbeteiligung ausgeschüttet. Der Restbetrag im März oder April des folgenden Jahres.

kompakt: Ist der Vorwurf haltbar, die Gewerkschaften nutzten die Krise, um in geschwächten Betrieben mehr Macht zu gewinnen?

Schulze: Der Vorwurf ist so unhaltbar wie zu behaupten, Tarifverträge seien nicht flexibel. Wenn Mitarbeiter bereit sind, sich mit ihren Ideen und ihrer Schaffenskraft für die Entwicklung des Unternehmens zu engagieren, dann haben sie auch das Recht, am Erfolg des Unternehmens beteiligt zu werden. Bei uns haben sich zwischen 1997 und 2009 rund 70 Prozent der Beschäftigten dafür entschieden, dieses Modell zu nutzen.

Das ausführliche Interview kann nachgelesen werden in
 ► www.extranet.igmetall.de

Dies & Das

➤ „Maschinenbau: Zukunftsbranche in der Krise? Krisenfolgen und Formen der Bewältigung“ – damit beschäftigt sich das 2. Fachhearing der IG Metall und der Hans-Böckler-Stiftung. Eingeladen hierzu wurden Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre sowie gewerkschaftlich orientierte Berater und Wissenschaftler. Unter anderem werden aktuelle Studien zur Lage des Werkzeugmaschinenbaus und der Antriebstechnik vorgestellt.



Für Wolfgang Rhode, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, kommt es darauf

an, kurzfristig Maßnahmen voranzutreiben, um die Krise zu überwinden und gleichzeitig eine Nachhaltigkeitsstrategie zu verfolgen“. Dazu gehöre, die Wirtschaft Ressourcen schonend umzubauen, bestehende Jobs nachhaltig zu sichern und neue, attraktive Arbeitsplätze in der Branche zu schaffen.

➤ bernd.lauenroth@igmetall.de

➤ Der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau veranstaltet seinen nächsten „Maschinenbaugipfel“ am 13. und 14. Oktober 2009 in Berlin. Wolfgang Rhode, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, wird dort diskutieren zum Thema „Produktion in Deutschland stärken: Tarifpartnerschaft in der Bewährungsprobe“.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Wolfgang Rhode, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt/Main
 Redaktion: Reinhard Hahn, Bernd Lauenroth, Funktionsbereich Handwerk/Betriebspolitik KMU/Maschinenbau
 Text und Layout: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff
 Druck: apm AG, Darmstadt
 Produkt-Nr.: 14546-24850
 E-Mail: maschinenbau@igmetall.de

Mitglieder werben: Beispiele und Tipps

Putzmeister: Konfliktfähigkeit bringt Mitglieder

„Wir müssen gemeinsam kämpfen, um unsere Arbeitsplätze und Standorte zu sichern. Das haben wir unserer Belegschaft immer wieder deutlich gemacht“, berichtet Gerhard Schamber, Betriebsratsvorsitzender von Putzmeister in Aichtal. Das sei auch in vielen persönlichen Gesprächen den Mitarbeitern direkt vermittelt worden. Ein weiteres Argument bei der Mitgliederwerbung kam hinzu: „Wir waren bisher nicht tarifgebunden. Und das wollten wir auch ändern“, betont der Metaller. Ohne Gewerkschaft laufe beim Tarifvertrag sowieso nichts. Die Argumente und die Konfliktfähigkeit gaben den Arbeitnehmervertretern recht: Sie konnten nicht nur alle Forderungen durchsetzen, sondern auch einen deutlichen Mitgliederzuwachs verbuchen (siehe auch Seite 3). „Solche Auseinandersetzungen hatten wir bei Putzmeister bisher nicht. Es war immer schwierig, Mitglieder zu werben. Wir waren schwach organisiert. Aber jetzt konnten wir vielen Kolleginnen und Kollegen klar machen, warum es notwendig ist, der IG Metall beizutreten“, resümiert Gerhard Schamber.

Auszubildende (I): „Neue“ begrüßen und „Auslerner“ halten

„Die IG Metall sollte sich den neuen Auszubildenden beim Berufsstart sofort als Partner vorstellen“, empfiehlt Eric Leiderer, Ressortleiter Jugend beim Vorstand der IG Metall. Von Versicherungshaien bis zu den Bausparkassen, alle würden diese jungen Leute umwerben. „Als Gewerkschaft wollen wir eine politische Erstorientierung geben“, betont Leiderer. „Und wir möchten auch Partner bleiben für die „Auslerner“. Der Gewerkschaftssekretär schlägt deshalb vor, zu „Auslerner“-Runden einzuladen, um „kein Vakuum entstehen zu lassen“. Die Jugendlichen werden hier von der Jugend- und Auszubildendenvertretung „verabschiedet“ und an den Betriebsrat „übergeben“. Der Vorstand der IG Metall bietet zahlreiche Flyer, Broschüren und Arbeitshilfen für betriebliche Funktionäre/-innen an, damit sie diese Situationen meistern können.

➤ www.extranet.igmetall.de ➤ jugend



Auszubildende (II): passgenaue Ansprache

„Wenn wir die ersten sind, die die Auszubildenden ‚brühwarm‘ darüber informieren, was in den nächsten Jahren auf sie zukommt, dann wirkt sich das für uns positiv aus“, sagt Thomas Hay, in der Bezirksleitung der IG Metall Nordrhein-Westfalen zuständig für Jugend. Er empfiehlt, mit passgenauem Material zu arbeiten, weil es bei den Auszubildenden „gefühlte Unterschiede“ gebe – unter den gewerblich-technischen wie unter den kaufmännischen. „Sehr gute Erfahrungen, insbesondere für neue Auszubildende in Kleinst- und Kleinbetrieben, haben wir mit Wochenendseminaren gemacht“, berichtet Hay. Man könne gründlich informieren und diskutieren und auch viel Spaß haben. Damit die „Neuen“ kontinuierlich von der IG Metall etwas hören, hätten sich Mailings an organisierte und nicht organisierte Jugendliche bewährt. Hier greife man aktuelle Themen – zum Beispiel das Ende der Probezeit – auf.