



IMPULSE

Ausgabe 3
Mai 2019

Informationen zur Vertrauensleute-Arbeit in Nordrhein-Westfalen

Neue Arbeitswelt: Wo bleibt der Mensch?

IG Metall-Bezirksleiter Knut Giesler zur Transformation der Arbeit



Knut Giesler

Die IG Metall hat das Thema „Transformation“, den Wandel der Arbeitswelt in Produktion und Verwaltung, in den Mittelpunkt ihrer Arbeit gestellt. „Transformation“ ist im Prinzip nichts Neues.

Dass sich Arbeitsplätze verändern und ebenso die abgefragten Qualifikationen, ist an der Tagesordnung. Seit eh und je begleiten und gestalten Vertrauensleute diesen steinigen Weg mit. Den Vertrauensleuten kommt deshalb ein hoher Stellenwert in der Betriebspolitik der IG Metall zu. Ihr seid die starke Säule gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb.

Wandel hat immer stattgefunden. Jedoch hat der Veränderungsdruck, der jetzt bei Euch in den Betrieben aufschlägt, eine neue Qualität und erfordert aufgrund der Geschwindigkeit technologischer Neuerungen eine besonders schnelle Reaktion der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen.

Schon heute kommt es vor, dass Kunden durch Anfragen in Computerprogrammen der Firmen komplexe vollautomatische

Kettenreaktionen auslösen; dann starten Machbarkeitsabfragen, die Liefertermine und den kalkulierten Preis zurückmelden oder bei Bestellungen direkt einen Betriebsauftrag auslösen. Das benötigte Material wird bereitgestellt und im Produktionssystem eingeplant. Maschinen, die miteinander kommunizieren, Material selbstständig bestellen, ihre Wartungen selbst planen und in Schichtpläne einpflegen – das alles ist keine Zukunftsmusik mehr. Vom Vertrieb über den Einkauf bis zur Produktion sind die Kolleginnen und Kollegen in hohem Ausmaß betroffen und ihre Arbeitsplätze bedroht.

Die Frage, die uns umtreibt, lautet: Wo bleibt der Mensch in der Transformation?

Das Wort Transformation ist sperrig. Wir müssen diesen abstrakten Begriff mit Leben füllen, ihn erlebbar, begreiflich und verständlich machen. Die Arbeitswelt wandelt sich und wir müssen dafür Sorge tragen, dass dabei die Interessen der Beschäftigten nicht auf der Strecke bleiben. Nur dann ist sichergestellt, dass die Chancen, die in Veränderungsprozessen liegen, auch den Beschäftigten nutzen.

Ihr vor Ort seid Expertinnen und Experten in eigener Sache und mehr denn je gefordert! Bringt Euch ein, helft mit, den Wandel menschengerecht zu gestalten. Mit dem „Transformationsatlas“, unserer Betriebslandkarte und unserem Projekt „Arbeit 2020“ haben wir in NRW die richtigen Werkzeuge, um diesen Veränderungsprozess in unserem Sinne zu gestalten.

Aber alleine wird uns das nicht gelingen. Wir müssen die Politik genauso in die Pflicht nehmen wie die Unternehmer. **Deshalb ist es wichtig, dass wir als IG Metall am 29. Juni in Berlin sind.** Wir müssen öffentlichen Druck erzeugen, damit die Beschäftigten nicht die Verlierer dieses Veränderungsprozesses werden.

Der Betriebsrat ist unser erster Ansprechpartner und natürlicher Verbündeter. Um die Zukunft im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, müssen wir unsere Ressourcen bündeln und gemeinsam agieren.

Der Gesetzgeber hat die Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz fest verankert. In der neuen Arbeitswelt, in der sich Veränderungsprozesse extrem schnell entwickeln, benötigen wir aber einen neuen, erweiterten Begriff der Mitbestimmung, der nur in Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Vertrauensleuten erreicht werden kann.

INHALT

MITTEN AUS DEM LEBEN Ford Köln: Interview mit VK-Leiter Benjamin Gruschka	2
BEST PRACTICE Hülsta Stadtlohn: Möbelbauer reden Tacheles	3
POLITIK IG Metall-Umfrage zur Grundrente	4
MITTEN AUS DEM LEBEN Miele Bielefeld So klappt's mit der Zusammenarbeit	5
POLITIK Infos zur Europawahl am 26. Mai	6
Infos zur IG Metall-Kundgebung am 29. Juni in Berlin	7
PRAXISWISSEN Kleines Experiment, für jeden Betrieb geeignet	8
Was die Betriebsverfassung den Vertrauensleuten bietet	8

OHNE PLAN?

OHNE UNS!

„Lieber mitgestalten, als vor vollendete Tatsachen gestellt werden“

Die Ford-Werke in Köln kämpfen mit riesigen Problemen. Die IG Metall-Vertrauensleute arbeiten mit daran, sie zu lösen. Ein Interview mit Benjamin „Benny“ Gruschka, dem Sprecher der Vertrauensleute bei Ford.

„Ford macht in Europa Gewinn“ titelte eine Zeitung Ende April. Da reibt man sich die Augen. Sechs Wochen vorher hatte es geheißen: „Ford streicht 5000 Stellen“.

Gewinn ist ja relativ. 50 Millionen Euro im ersten Quartal 2019 sind nicht viel, wenn der Verlust im Jahr davor 350 Millionen Euro betragen hat. Ford Europa schiebt einen hohen Schuldenberg vor sich her.

In Köln sollen 3600 Arbeitsplätze abgebaut werden. Wann habt ihr davon erfahren?

Im Januar hat uns die Geschäftsleitung mehr als drei Dutzend Projekt vorgestellt – da mussten wir nur eins und eins zusammenzählen.

Wie habt ihr darauf reagiert?

Wir haben diskutiert, ob wir in diesen Projekten mitarbeiten oder nicht. Und haben uns dafür entschieden, lieber jetzt mitzugestalten, als später vor vollendete Tatsachen gestellt zu werden. Seit Mitte März tagen die Gruppen, täglich 15 bis 20. Unsere Betriebsräte ziehen auch Sachverständige aus der Belegschaft zu Rate, die oftmals Vertrauensleute sind. In jedem Werksbereich finden Info-Veranstaltungen statt, die Vertrauensleute werden wöchentlich informiert.

Keine Demo, keine Protestkundgebung?

Wir diskutieren darüber. Wenn es nötig werden sollte, wird es auch das geben.

Ford will betriebsbedingte Kündigungen vermeiden, bietet deshalb Abfindungen und Frühverrentungen an. Wie viele Beschäftigte nehmen das Angebot an?

Es stehen noch mehr Wege offen, um die Belegschaft zu reduzieren: Altersteilzeit, Sabbaticals, sprich unbezahlter Urlaub, Umschulung und Weiterbildung. Bisher sind rund 2500 Kolleginnen und Kollegen interessiert. 3600 ist ein sehr ehrgeiziges Ziel, das in zwei Jahren erreicht werden soll; Ende Juni wird eine erste Zwischenbilanz gezogen. Trotz der hohen Abfindungen hat kein Mitarbeiter Dollar-Zeichen in den Au-



Benjamin Gruschka, 39, ist seit 2012 Sprecher der IG Metall-Vertrauensleute bei Ford in Köln; seit 2013 ist er ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall. Der gelernte Elektroniker hat berufsbegleitend Betriebswirtschaft und Marketing studiert.

gen. Wir müssen da schon Überzeugungsarbeit leisten. Manche haben zum Beispiel Angst vor der dritten Lebensphase.

Jeder fünfte Arbeitsplatz wird gestrichen. Wäre dieser Einschnitt geringer ausgefallen, wenn Ford früher auf die Krise reagiert hätte?

Ja, das glauben wir, der Verlauf wäre ein anderer gewesen. Denn was jetzt passiert, fordern wir seit langem: Die Arbeitsprozesse effizienter gestalten, die Gesamtkosten im Auge behalten, die Werksbereiche enger verzahnen, Insourcing betreiben statt Fremdfirmen beauftragen – und die Leute qualifizieren. Trotzdem können wir die Transformation der Automobilindustrie nicht aufhalten.

Ihr habt eine Standortsicherungsvereinbarung, die bis Mai 2022 gilt. Sie schließt betriebsbedingte Kündigungen aus. Beruhigt das nicht ungemein?

Nicht wirklich. Ford hat nicht nur eine zu geringe Gewinnmarge, sondern noch eine Handvoll anderer Probleme: Die Umweltschutz-Anforderungen steigen. Die Diesel-Affäre und der neue Abgastest WLTP/CO₂

machen auch uns zu schaffen. Viele Menschen kaufen keine Autos mehr, sondern nutzen sie nur bei Bedarf. Jedes dritte Auto produzieren wir für den englischen Markt, also trifft uns der Verfall des englischen Pfunds direkt. Der Brexit könnte eine Katastrophe für uns werden. Von den Themen Elektromobilität und autonomes Fahren habe ich noch gar nicht gesprochen!

VERTRAUENSLEUTE BEI FORD

- ▶ Ford beschäftigt in Köln über 18 000 Menschen. 3600 sollen bis 2020 gehen. Der Autokonzern, seit 1930 in der Domstadt ansässig, steht vor den größten Problemen seiner Geschichte.
- ▶ Die IG Metall stellt 38 von 41 Betriebsräten. Gemeinsam mit den 1000 IG Metall-Vertrauensleuten in Köln gestalten sie den Konzernumbau mit. Zwischen Betriebsräten und Vertrauensleuten wird nicht unterschieden; die Vertrauensleute wählen Bereichsvorstände, deren Leiter in der Regel freigestellte Betriebsräte sind.

Möbelbauer reden Tacheles



Volle Breitseite: Auf der Betriebsversammlung am 22. Februar kritisieren die Beschäftigten die Geschäftsführer heftig.



DAS ZIEL: BELEGSCHAFT BETEILIGEN, VERTRAUENSLEUTE STÄRKEN

DAS ERGEBNIS: Den Beschäftigten mehr Gehör verschafft, das Ansehen der Vertrauensleute erhöht

DIE AUSGANGSSITUATION: Jahrelang aufgestaute Wut

Seit 2012 steckt Hülsta in der Sanierung. Drei Sanierungstarifverträge wurden bislang abgeschlossen, die Beschäftigten verzichten auf Teile vom Entgelt sowie dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld und leisten unbezahlte Arbeit. Die Geschäftsführung versucht, den Betriebsrat zu ignorieren; die Beschäftigten finden weder Gehör noch werden sie nach ihrer Meinung gefragt. Kritik an der Firmenleitung ist verpönt, verlangt wird Loyalität – „mit dem Inhaber, nicht mit dem Unternehmen“, erklärt Christian Iwanowski von der IG Metall-Bezirksleitung NRW.

VON DER IDEE ZUR TAT: Tacheles reden, Kritik äußern, Lösungen vorschlagen

✦ „Wir reden Tacheles“: Unter diesem Motto stand eine Fragebogenaktion, mit der die IG Metall-Vertrauensleute die 700 Beschäftigten aufforderten, der Geschäftsführung die Meinung zu sagen. Das Bedürfnis war groß, die Beteiligung an der Aktion hoch; 300 Rückmeldungen gab es, die auf 32 Kritikpunkte zusammengefasst wurden, für die wiederum drei Überschriften gefunden wurden: Geld verbrennen, Missmanagement, Imageverlust.

✦ In der Betriebsversammlung am 22. Februar wurden die Kritikpunkte auf Sprechblasen aus Pappe notiert, einzeln von Beschäftigten vorgelesen und an einem großen schwarzen Stoffvorhang befestigt, der an einem Hochregal hing. Sie lauteten beispielsweise: „Fehlinvestitionen“, „die neue Anlagen sind langsamer als die alten“, „ungenügende und unehrliche Kommunikation“, „keine Wertschätzung der Mitarbeiter“, „Vorschläge der Mitarbeiter werden ignoriert“ und „Mitarbeiter werden schlecht oder gar nicht geschult“.

✦ Dann lautete die Ansage: „Du bist der Chef!“ Die Beschäftigten wurden aufgefordert, in Murmelgruppen Problemlösungen zu diskutieren. Die Antworten wurden per Smartphone gesammelt, von einem Redaktionsteam ausgewertet und der Versammlung zur Abstimmung vorgelegt.

Ab diesem Zeitpunkt nahm die Geschäftsführung an der Betriebsversammlung teil – und wurde mit den Vorschlägen der Mitarbeiter konfrontiert. Ihre Reaktion war enttäuschend: Sie druckste bloß herum. Aber das war nicht neu. 2015 hat der Betriebsrat 250 Verbesserungsvorschläge gemacht, doch die Geschäftsführung hatte „keine Zeit“, sich damit auseinanderzusetzen. Auch eine Betriebsvereinbarung zur Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern wurde damals abgeschlossen – und landete in der Schublade.

Ich finde das gut, weil ...



„...die Belegschaft Gehör gefunden hat und wir jetzt mit konkreten Lösungsvorschlägen in die Verhandlungen mit der Geschäftsführung gehen können.“

Britta Heisterkamp,
Vertrauensfrau Hülsta Verwaltung



„...weil alle mitgemacht haben und wir dem Arbeitgeber gezeigt haben, dass sich etwas verändern muss.“

Herbert Brillert,
Vertrauensmann Hülsta Werk Stadtlohn



„...weil die Tacheles-Aktion demonstriert hat, dass nicht nur der Betriebsrat die Geschäftsführung kritisiert, sondern die komplette Belegschaft stinksauer ist.“

Benedikt Dönnebrink,
Betriebsratsvorsitzender

TIPP VON GERLINDE „Wir

haben die Tacheles-Aktion mit den Vertrauensleuten gründlich vorbereitet. Sie könnte ein Beispiel für andere sein, denn in vielen Betrieben hakt es bei den verschiedensten Themen.

Die Vertrauensleute einfach mal mit Spaß an der Sache machen lassen – dabei können völlig unerwartete, tolle Ergebnisse zustande kommen.“



ANSPRECHPARTNERIN

Gerlinde Schenk, Gewerkschaftssekretärin
IG Metall-Bezirk NRW
Gemeinsames Erschließungsprojekt (GEP)
Festnetz: 02871.2499-15
Mobil: 0170.3333145
gerlinde.schenk@igmetall.de

Deutliche Mehrheit für die Grundrente



Die Grundrente soll langjährig Versicherten einen Ruhestand in Würde ermöglichen. Eine aktuelle Umfrage der IG Metall zeigt: Die große Mehrheit der Bürger unterstützt das Vorhaben.

Altersarmut nach einem Leben voller Arbeit: Damit soll Schluss sein. Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will für Menschen, die 35 oder mehr Jahre gearbeitet haben, eine Grundrente einführen. Damit würden die Altersbezüge deutlich über der Grundsicherung liegen. Die überwältigende Mehrheit der Bürger unterstützt diese Pläne. Das zeigte eine repräsentative Umfrage im Auftrag der IG Metall. 81 Prozent der Befragten befürworten die Einführung einer Grundrente. Nur 17 Prozent lehnen sie ab.

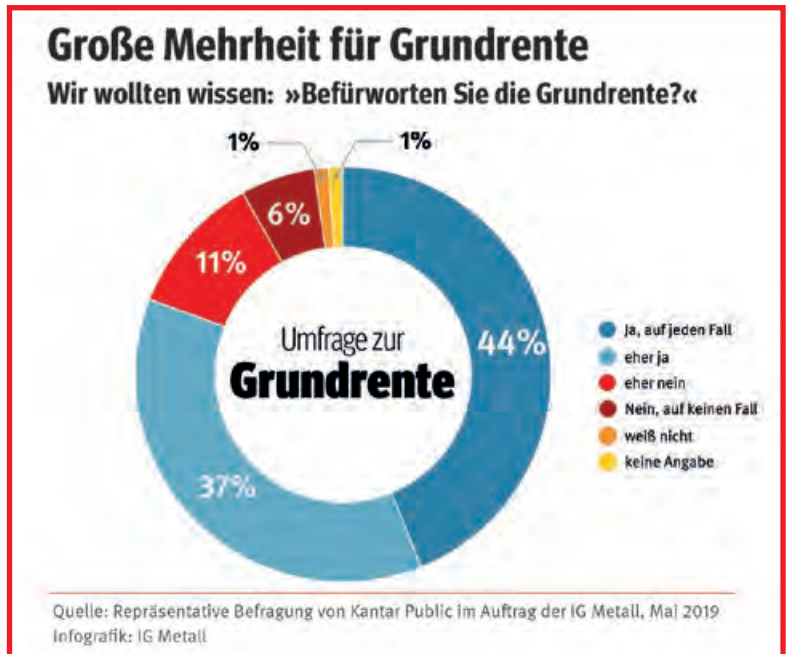
Eine andere, von arbeitgebernahen Wissenschaftlern häufig diskutierte Idee stößt dagegen auf Ablehnung: Die weitere Anhebung des Rentenalters über das 67 Lebensjahr hinaus. 86 Prozent der Befragten halten eine solche Maßnahme für nicht sinnvoll.

„Die Respekt-Rente von Huberts Heil kann für mehr Leistungsgerechtigkeit sorgen“, sagt Hans-Jürgen Urban, der im Vorstand der IG Metall für Sozialpolitik zuständig ist. „Wer 35 Jahre in die Rente eingezahlt hat, muss im Alter mehr haben als die Sozialhilfe.“ Eine gute Grundrente sei „steuerfinanziert und verzichtet auf bürokratische Bedürftigkeitsprüfungen“.

WEITERES ERGEBNIS DER RENTENUMFRAGE

- Mehr als die Hälfte der Menschen (55 Prozent) glaubt nicht, dass sie überhaupt bis 67 arbeiten kann. Sie hält das für unrealistisch. Von den befragten Arbeitern sind sogar 90 Prozent dieser Meinung.
- Fast 60 Prozent der Befragten wünschen sich eine höhere gesetzliche Rente, die den Lebensstandard im Alter annähernd sichert. Dafür wären sie auch mit höheren Rentenbeiträgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einverstanden.
- Die aktuelle gesetzliche Rente halten die wenigsten für ausreichend. Nur 29 Prozent gaben an, von ihrer Rente später gut leben zu können.
- Die IG Metall hat ein ausführliches Konzept vorgelegt, mit dem die gesetzliche Rente gestärkt und zukunfts fest gemacht werden kann. Es sieht unter anderem vor, die Renten wieder an die Lohnentwicklung anzukoppeln und alle Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen.

MEHR INFOS
 ► <https://extranet.igmetall.de>



Vertrauensleute und Betriebsrat So klapp't mit der Zusammenarbeit



In vielen Firmen gibt es zwar einen Betriebsrat, aber keine aktiven Vertrauensleute. In anderen Unternehmen gibt es zwar beides, aber man arbeitet nicht zusammen. Und dann gibt es Betriebe, in denen die Zusammenarbeit klapp't. Miele in Bielefeld ist einer davon.



Andreas Bernstein, 59, ist Metalller mit Leib und Seele: „**Ich bin erst Gewerkschafter, dann Betriebsrat.**“ Geprägt hat ihn das Ruhrgebiet. Ende der 1970er Jahre sammelte er in

Duisburg erste Erfahrungen als Jugendvertreter. Die Vertrauensleute erlebte er als „total eigenständig“; sie erfuhren „hohe Wertschätzung“ – nicht zuletzt deshalb, weil sie außerhalb der Arbeitszeit gewerkschaftlich aktiv waren. Noch heute schwärmt Bernstein von den Duisburger Vertrauensleuten: „Ein toller Verein!“

Später siedelte Bernstein nach Ostwestfalen um, er zog nach Bielefeld – in die Stadt, deren Existenz Mitte der 1990er Jahre in einer Satire angezweifelt wurde („Die Bielefeld-Verschörung“). Dort steht seit 1916 das erste Zweigwerk von Miele, 20 Kilometer vom Hauptwerk in Gütersloh entfernt. Im 101. Jahr von Miele wurde Bernstein dort zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt, dann zum Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats.

Aufgrund seiner positiven Erfahrungen mit Vertrauensleuten, war ihm die Zusammenarbeit mit ihnen immer wichtig. „Willst Du im Betrieb als Betriebsrat etwas stemmen, kannst Du das vielleicht alleine schaffen; versuchst Du's aber gemeinsam mit den Vertrauensleuten, bist Du besser aufgestellt – und die Chance größer, dass es gelingt.“

Die Kräfte zu bündeln bringe mehr, als wenn „jeder sein eigenes Ding macht“.

Bernstein weiß, dass das Verhältnis von Vertrauensleuten und Betriebsräten ein Konkurrenzverhältnis sein kann. Das könne vermieden werden, sagt er, „wenn sich jeder auf seine Aufgaben konzentriert und die Vertrauensleute keine besseren Betriebsräte sein wollen“.



2000 Menschen beschäftigt Miele in Bielefeld. Alle 19 Betriebsratsmitglieder sind Mitglied der IG Metall. „Das ist normal bei uns“, sagt **Sven Gröning,** 43, seit 2016 Sprecher der

77 Vertrauensleute im Werk. Wenn Gröning die Vertrauensleute per E-Mail informiert, stehen die Betriebsräte in Cc..

Betriebsräte, die Mitglied der IG Metall sind, sind laut Satzung auch Vertrauensleute. Wer bei Miele zum Vertrauensmann oder zur Vertrauensfrau gewählt worden ist, kann sich auch als Betriebsrat zur Wahl stellen. „Wir trennen beide Ämter nicht“, sagt Gröning. Er selbst hatte auch mal beide inne. Bis ihn das schlechte Gewissen plagte, weil er beiden Aufgaben nicht gleichermaßen gerecht werden konnte. Er konzentrierte sich auf die Vertrauensleutearbeit.

Zwei Stunden im Monat können die fünf Mitglieder der Vertrauenskörperleitung (VKL) bei Miele während der Arbeits-

zeit tagen. „Ansonsten treffen wir uns reihum privat oder in der Geschäftsstelle“, erzählt Gröning, „die IG Metall-Bevollmächtigte spendiert auch schon mal eine Pizza und eine Flasche Bier.“ Für die Vertrauensleutearbeit gehe „wirklich viel Zeit drauf“, sagt er, „bestimmt über 20 Stunden im Monat“. Die Sitzungen bereitet er nach der Spätschicht vor – „da kann ich eh nicht schlafen“. Die Aufgaben der VKL verteilt er per Todoist-App. „Da weiß jeder, was zu tun ist und welche Aufgaben erledigt sind.“

Zwei freigestellte Betriebsratsmitglieder informieren nach jeder Betriebsratsitzung die Vertrauensleute. **„Wir besprechen uns auch mit ihnen“**, sagt Gröning, **„machen unsere Entscheidungen als Vertrauensleute nicht von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig.“** Große Stücke hält Sven Gröning vom Betriebsratsvorsitzenden Andreas Bernstein: „Er legt viel Wert auf die Zusammenarbeit mit uns, fördert uns und hilft, wo er kann.“ Beispielsweise wenn es Probleme mit der Freistellung gibt.

Die Vertrauensleute und der Betriebsrat bei Miele fahren keinen Kuschelkurs. Man übt Kritik, streitet sich, ist schlecht gelaunt. **„Man muss für ein paar Tage auf Harmonie verzichten können“**, sagt Bernstein. Entscheidend sei, dass Meinungsverschiedenheiten zur Sprache kommen, und sei's mit Türenknallen, dass danach aber gemeinsam eine Lösung des Problems gefunden wird. „Das stärkt dann den Zusammenhalt und bringt uns weiter.“

„Europa. Jetzt aber richtig!“

Überlassen wir Europa den Populisten? Oder machen wir uns stark für eine Europäische Union, in der es sozial und gerecht zugeht?
Am 26. Mai ist es so weit.



Mai-Kundgebung 2019 in Gelsenkirchen

Wir wählen das Europa-Parlament: 705 Abgeordnete aus 27 Ländern werden bis 2024 die Interessen von über 500 Millionen Menschen vertreten. Die AfD hofft auf einen Stimmenanteil von 15 Prozent. In fünf Ländern wollen starke Parteien für einen Rechtsruck sorgen: in Italien die Lega Nord, in Ungarn Orbans Fidesz-Partei, in Polen die Regierungspartei PiS, in Österreich die FPÖ und in Frankreich die Front National. Es könnte ihnen gelingen. 2014 lag die Wahlbeteiligung nur bei 40 Prozent.

Und sonst? Was habe ich mit Europa zu tun? Mehr als Du denkst! Hier nur ein paar Antworten:

- Niemand darf Dich benachteiligen, beispielsweise wegen Deines Alters oder Deines Geschlechts. Das gilt dank EU auch für Deinen Arbeitsplatz.
- Wer als Monteur in einem anderen EU-Land arbeitet, muss ab 2020 zum selben Tarif- oder Mindestlohn bezahlt werden wie einheimische Arbeitskräfte.
- In Unternehmen, die Niederlassungen in mindestens zwei EU-Staaten haben, können Euro-Betriebsräte gewählt werden.
- Mobil- und Festnetzanrufe innerhalb der EU werden ab Mitte Mai auf 19 Cent/Minute begrenzt, SMS auf 6 Cent/Minute.
- Du kannst vom Sofa aus in ganz Europa problemlos shoppen, in der EU gilt ein 14-tägiges Widerrufs- und Rückgaberecht.

Um bei betrieblichen Aktionen zur Europawahl mit den Beschäftigten ins Gespräch kommen, bietet die IG Metall Vieles an: Plakate mit Kampagnenmotiven, Themenblätter zu Mobilität, Gleichberechtigung, Investitionen, Bildung, Welthandel, Klimaschutz und Mitbestimmung. Außerdem gibt es Banner, Buttons, Faltblätter, Sticker, Roll-Ups, Türanhänger und Tabletteinleger. Es gibt auch Musterpräsentationen zum Thema Europawahl und die Möglichkeit, im Web-to-print-Portal selbst Plakate zu gestalten.

MEHR INFOS

► <https://extranet.igmetall.de> ► International



Komm mit, wir fahren nach Berlin!

Gute Arbeit fällt nicht vom Himmel. Wer will, dass Arbeit anständig bezahlt wird, sicher und menschengerecht ist, der muss sich dafür engagieren. Deshalb ruft die IG Metall zur Kundgebung am 29. Juni in Berlin auf.

Denn Politik und Wirtschaft fahren auf Sicht. Niemand hat einen Fahrplan, obwohl die Arbeitswelt vor einem Umbruch steht. Die vierte industrielle Revolution, die Digitalisierung der Produktion, bricht sich Bahn – und niemand weiß, worauf diese Transformation hinausläuft. Deshalb lautet das Motto der IG Metall NRW: „Ohne Plan? Ohne uns!“

Die Uhr tickt. Der Veränderungsdruck in den Betrieben steigt, die Arbeit wird häufig komplexer, verdichteter und unüberschaubar, die Belastungen – besonders die psychischen – nehmen zu.

Veränderungen verunsichern. Viele Beschäftigte treibt die Frage um, ob sie morgen noch Arbeit haben oder die Zukunft ohne sie stattfindet.

STICHWORT ENERGIEWENDE Spätestens 2038 ist Schluss mit der Kohleverstromung. Doch NRW, das Energieland Nr. 1, liegt beim Ausbau der Erneuerbaren Energien auf Platz 10. Noch gibt es den Braunkohlebergbau und zwei Dutzend Kohlekraftwerke in NRW. Was ihr Wegfall für die Zulieferindustrie, für Stahl, Maschinenbau und Elektrotechnik bedeutet, ist unklar.

Der Ökostrom-Anteil am Energiemix in Deutschland beträgt zwar mittlerweile 40 Prozent, aber 60 Prozent des Stroms stammen noch aus Nichterneuerbaren Energiequellen, aus Kohle, Atomkraft, Öl und Gas.

STICHWORTE MOBILITÄTSWENDE Stichwort Mobilitätswende: In der nordrhein-westfälischen Automobil- und Zulieferindustrie arbeiten 200 000 Menschen. Allein mit dem Antriebsstrang, der



beim Elektro-Auto entfällt, sind 22 000 beschäftigt. 15 000 Arbeitsplätze gelten als gefährdet. Beispielsweise bei Ford in Köln, Federal-Mogul in Burscheid und im Eisenwerk Brühl bei Köln.

DIE DIGITALWENDE Die Digitalwende: Im verarbeitenden Gewerbe von NRW sind 500 000 Menschen tätig. 40 Prozent der Fach- und Anlernarbeit gelten als ersetzbar – durch Roboter beispielsweise. Auch das Handwerk wird digital. Die Beschäftigung wird deshalb sinken, beispielsweise im Kfz-Gewerbe. Morgen werden weniger, aber besser qualifizierte Beschäftigte gebraucht. Qualifizierung tut Not. Deshalb fordert die IG Metall ein Transformations-

Kurzarbeitergeld. Schaltet ein Betrieb auf Zukunft um, können sich die Beschäftigten qualifizieren – und bleiben dem Betrieb erhalten.

„Entweder betreiben wir eine aktive Arbeits- und Industriepolitik“, sagt Wolfgang Nettelstroth von der IG Metall-Bezirksleitung, „oder von den 830 000 Arbeitsplätzen in unserem Organisationsbereich entfallen 200 000 in den nächsten fünf bis zehn Jahren!“

IG Metall-Bezirksleiter Knut Giesler: „Am Brandenburger Tor setzen wir ein Zeichen: gegen die Spaltung der Gesellschaft in Gewinner und Verlierer der Transformation – für eine soziale, ökologische und demokratische Transformation.“

Wer will, dass die Transformation gelingt, muss das sagen. Und wer gehört werden will, muss laut sein. **Wir sehen uns in Berlin!**



MEHR INFOS

► igmetall.de/fairwandel und extranet.igmetall.de/fairwandel

Zur Nachahmung empfohlen

*Kleines Experiment auf der Sitzung des Vertrauensleute-Ausschusses, das in jedem Betrieb wiederholt werden kann: Man lege die „Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit“ mal beiseite und stelle sich **drei Fragen:***

- 1. Wie sieht bei uns im Betrieb die Zusammenarbeit der Vertrauensleute mit dem Betriebsrat aus, was läuft gut, was nicht?**
- 2. Wie definieren wir unsere Aufgaben?**
- 3. Was fällt uns ein zum Thema „Rechtliche Grundlagen der Vertrauensleutearbeit“?**

Vor jeder der drei Stellwände kam es am 13. Februar im IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel zu lebhaften Diskussionen: Vertrauensleute und Betriebsräte sollten – trotz unterschiedlicher Aufgaben – zusammenarbeiten. Das wäre das Ideal, die Wirklichkeit sieht manchmal anders aus: Vertrauensleute fühlen sich nicht ernst genommen, Betriebsräte missverstehen sie als Konkurrenten.

Zu ihren Aufgaben zählten die Ausschussmitglieder: Vermittler sein zwischen der Gewerkschaft und den Mitglie-

dern im Betrieb, Tarifrunden organisieren, Betriebsratswahlen organisieren, für gewerkschaftliche Weiterbildung sorgen und neue Mitglieder gewinnen.

Beim Thema „Rechtliche Grundlagen der Vertrauensleutearbeit“ kamen keine Paragrafen zur Sprache. Diskutiert wurden vielmehr Fragen wie „Könnten wir auf eine Betriebsversammlung im Jahr verzichten, um eine bezahlte Freistellung für Vertrauensleute durchzusetzen?“ und „Sollte es einen Tarifvertrag geben, um die Vertrauensleutearbeit abzusichern?“



QUALI-REIHE „JUNGE AKTIVE“ GESTARTET

Die IG Metall stärkt das Ehrenamt. Im Februar hat die neue Qualifizierungsreihe „Junge Aktive“ begonnen. Schon zum sechsten Mal. Dieses Mal ausschließlich für Vertrauensleute. „Wir wollen Menschen stärken, die Spaß an der Gewerkschaftsarbeit haben“, sagte IG Metall-Bezirksleiter Knut Giesler.

Die Teilnehmerzahl ist auf 18 begrenzt. Auf dem Programm stehen sechs ein- bis viertägigen Veranstaltungen im IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel. Bis Dezember machen sich die Vertrauensleute für ihre Arbeit im Betrieb oder ihrer Geschäftsstelle fit.

Im Mittelpunkt der Qualifizierung: ein Projekt zur Gewinnung neuer Vertrauensleute oder zur Aktivierung der Vertrauensleutearbeit beispielsweise.



Sehenswertes Video zur Arbeit der Vertrauensleute auf Youtube („vertrauensleute igm“ eingeben).

► GUT ZU WISSEN

Gewerkschaften dürfen im Betrieb informieren und Mitglieder werben. Sie können sich nämlich nur im Betrieb wirklich um die Interessen der Beschäftigten kümmern. Gleichzeitig muss der Betriebsrat dafür sorgen, dass niemand aufgrund seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit benachteiligt wird (§ 75 Betriebsverfassungsgesetz).

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterstützt die Zusammenarbeit von Vertrauensleuten und Betriebsräten: § 2 Abs. 1 lautet „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten ... vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ... zusammen.“

§ 28a: „In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat ... bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen ...“ Vertrauensleute können Mitglied dieser Arbeitsgruppen sein.

§ 39: „Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten.“ Auch die Vertrauensleute können diese Sprechstunden nutzen.

§ 74: Arbeitskampfmaßnahmen „zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig.“ Diese Beschränkung gilt nicht für Vertrauensleute.

§ 80 Abs. 1 Nr. 3: Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es, „Anregungen von Arbeitnehmern ... entgegenzunehmen und ... durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken.“ Auch Vertrauensleute können Anregungen geben.

§ 80 Abs. 2 und 3: Wenn der Betriebsrat das möchte, muss der Arbeitgeber ihm „sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen“. Vertrauensleute können sachkundige Arbeitnehmer sein.

§ 86a: „Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen.“

§ 107: Der Betriebsrat kann Vertrauensleute in den Wirtschaftsausschuss berufen.

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall-Bezirksleitung NRW

Verantwortlich: Knut Giesler

Redaktion: Daniel Gudermann

Text: Norbert Hüsson

Gestaltung: Jürgen Zang

Fotos: Thomas Range (4), Manfred Horn (1), Norbert Hüsson (2), Stephen Petrat (1), shutterstock/canadastock (1)

Cartoon: André Poloczek

Druck&Versand: Ohrndorf Kommunikation