Geschäftsbericht 1989 bis 1991

Geschäftsbericht 1989 bis 1991

IG Metall
Vorstand

Industriegewerkschaft Metall · Postfach 11 10 31 · 6000 Frankfurt 11

Wilhelm-Leuschner-Straße 79–85
Frankfurt am Main 11
Telefon-Zentrale (069) 26470
Telex 411115 igmv d
Telefax-Zentrale (069) 2647843

BfG · Bank AG
Frankfurt am Main
Konto-Nr. 1000212100, BLZ 50010111

An die
Delegierten und Teilnehmer
des
17. ordentlichen Gewerkschaftstages
der IG Metall

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unsere Zeichen	☎ (069) 2647-	Frankfurt am Main
	01/Stei/Ha/Se	540/ 836/426	1. Sept. 1992

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit diesem Schreiben erhaltet Ihr den Geschäftsbericht des Vorstandes für die Jahre 1989 bis 1991.

Der Bericht gibt Aufschluß über die Vielfalt der Probleme und Anforderungen, vor die sich die Organisation in den letzten drei Jahren gestellt sah. Er beschreibt die Anstrengungen und Lösungsansätze zu deren Bewältigung und legt somit Rechenschaft ab über Arbeit und Geschehnisse in der Zeitspanne seit dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall.

Darüber hinaus kann der Geschäftsbericht auch für die Erfüllung künftiger gewerkschaftlicher Aufgaben gewiß manche nützliche Anregung bieten.

Mit freundlichen Grüßen
INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
- V o r s t a n d -

Franz Steinkühler

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

Die IG Metall – eine Gewerkschaft im DGB

Geschäftsbericht 1989 bis 1991
des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall

Herausgeber:
Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79–85
Frankfurt am Main

Redaktion:
Katharina Hahn
Klaus Schmid

Grafiken:
Horst Heleine

Farbcollagen:
Studio Zimmermann

Herstellung:
Abteilung Werbung

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

Geschäftsbericht 1989 bis 1991 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall

Vorwort

Zu jedem Gewerkschaftstag legt der Vorstand der Industriegewerkschaft Metall einen Geschäftsbericht vor, der Rechenschaft gibt über die Arbeit in den letzten drei Jahren.

Der Bericht für die Jahre 1989 bis 1991 beschreibt eine Zeitspanne, die in gewisser Weise unvergleichbar ist mit allen Jahren und Jahrzehnten der Gewerkschaftsgeschichte vorher.

Zwei Ereignisse von großer Tragweite prägten die Berichtszeit: Die dramatischen Umwälzungen in Mittel- und Osteuropa brachten das Ende des Denkens in Block-Kategorien. Die Gefahr der atomaren Vernichtung durch Hochrüstung hat sich verringert, und in vielen ehemals diktatorisch regierten Ländern besteht die Chance für eine demokratische, freiere Entwicklung.

Doch aufkeimender Nationalismus, Fremdenfeindlichkeit und Machtstreben ohne Rücksicht auf andere drohen diese hoffnungsvollen Entwicklungen vielerorts wieder zu gefährden. Kriegerische Auseinandersetzungen auch in Europa sind nur ein Zeichen dafür.

Die IG Metall hat in dieser Zeit ihren Kampf für Demokratie und soziale Gerechtigkeit unbeirrt fortgesetzt. Sie hat alles ihr Mögliche getan, um den deutschen Einigungsprozeß zu fördern und sozial auszugestalten. Das hat die Organisation vor harte Bewährungsproben und schwer zu lösende Aufgaben gestellt. Trotz aller Probleme ist es ihr gelungen, bis zum Ende der Berichtszeit in der Bundesrepublik eine einheitliche, solidarische und kampffähige Interessenvertretung für alle in der Metallwirtschaft Beschäftigten aufzubauen.

Massenarbeitslosigkeit, Betriebsschließungen und die Gefahr wachsender Resignation in den neuen Bundesländern, aber auch konjunkturelle Krisen und Beschäftigungsabbau in der alten Bundesrepublik werden weiterhin unsere ganze politische und organisatorische Kraft erfordern. Nur so können wir den gewerkschaftlichen Anspruch, Gestalter und Bewahrer einer offenen, toleranten und sozial gerechten Gesellschaft zu sein, erfüllen.

Das zweite Ereignis, das die Arbeit in der Berichtszeit geprägt hat, war das hundertjährige Bestehen einer freien Metallgewerkschaft in Deutschland, das im Jahr 1991 gefeiert wurde. Die IG Metall kann mit Stolz auf ihre Geschichte zurückblicken; denn sie ist trotz aller Krisen, Fehler und Niederlagen, trotz der Zerschlagung der Gewerkschaftsbewegung durch das Hitlerregime, ihren Prinzipien stets treugeblieben. Mit dem Blick auf die Vergangenheit ließen wir es aber nicht bewenden.

Die gewerkschaftliche Zukunfts- und Reformdebatte wurde in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und hat ihren Niederschlag in vielen gewerk-

schaftlichen Aktionsfeldern, zum Beispiel in der Umwelt- und in der Tarifpolitik, gefunden.

Diese Diskussion um die soziale Einheit, die Gestaltung der Gesellschaft in einem geeinten Europa, wird unsere Arbeit auch in den nächsten Jahren bestimmen.

Allen Mitgliedern, Funktionärinnen und Funktionären sowie den Freunden unserer Organisation danken wir herzlich für ihre Unterstützung. Wir hoffen auf weitere gute Zusammenarbeit.

Frankfurt am Main, im Juli 1992

DER VORSTAND

Inhalt

17 ALLGEMEINE GEWERKSCHAFTSPOLITIK
17 Weltpolitischer Umbruch: Demokratiebewegungen überwinden Blockfrontation und Systemkonkurrenz
21 Umrisse einer neuen Sicherheitsordnung – regionale Konflikte – Konversion
25 Der deutsche Einigungsprozeß
28 Ein Schwerpunkt der innenpolitischen Auseinandersetzung: Ausländerfeindlichkeit, politischer Extremismus
30 Zukunftsfragen – Zwischenbilanz und Weiterentwicklung
32 Mitbestimmung: Instrument zur Zukunftsgestaltung
43 Umwelt und Energie
48 Medienpolitik
49 Gemeinwirtschaft
50 Die Mitarbeit der IG Metall im DGB
53 Otto Brenner Stiftung
54 Hans-Böckler-Stiftung
55 Hundert Jahre IG Metall

63 BESCHLUSSFASSENDE ORGANE DER IG METALL
63 Gewerkschaftstag
65 Beirat
70 Vorstand

75 INTERNE REVISION

77 WIRTSCHAFT
77 Sozialökonomische Analysen
82 Wirtschaftliche Begründung tariflicher Forderungen
90 Wirtschaftspolitische Positionen
107 Industriepolitik
129 Außenwirtschaftliche Analysen und Positionen
133 Finanzpolitische Positionen
135 Zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einigung
137 Betriebswirtschaft
144 Schwerpunkte der Beratungstätigkeit
148 Informationssystem Wirtschaft

151 INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSARBEIT
151 Weltpolitische Situation – Herausforderungen für die Gewerkschaften
152 Auswirkungen des Umbruchs in Mittel- und Osteuropa
154 Gewerkschaftliche Arbeit in anderen Kontinenten
161 Gewerkschaftliche Antworten auf den Europäischen Binnenmarkt

163 Gewerkschaften und multinationale Unternehmen
164 Bilaterale Gewerkschaftskontakte

165 JUSTITIARIAT
165 Gewerkschafts- und Arbeitskampfrecht
168 Satzungsfragen
170 Organisationsfragen der deutschen Vereinigung
171 Europäische Rechtsentwicklung

173 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
173 Instrumente
176 Schwerpunkte der Öffentlichkeitsarbeit
181 Pressekonferenzen und -gespräche

187 MITARBEIT IM WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS DER EG

193 ORGANISATION
193 Aufgabe der Organisationsarbeit – Organisation als verändernder Prozeß
197 Verwaltungsstellen und Bezirke
214 Satzungskommentierungskommission
214 Untersuchungsverfahren
215 Seniorenarbeit
216 Kongresse und Tagungen

219 DER GEWERKSCHAFTER

225 ZEITUNG METALL

229 AUS- UND WEITERBILDUNG FÜR HAUPTAMTLICHE

239 TARIFPOLITIK
239 Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Tarifpolitik
243 Tarifpolitik in der Metallindustrie
256 Zukunftsperspektiven der Tarifpolitik – Tarifreform 2000
258 Tarifpolitik im Handwerk
267 Tarifpolitik in besonderen Bereichen
269 Heimarbeiterregelungen
271 Arbeitswissenschaft und Arbeitsstudien
274 Informations-, Bildungs- und Beratungsarbeit
276 Arbeitsausschuß Tarifpolitik
276 Tarifpolitik in Zahlen und Daten

331 FINANZ- UND KASSENBERICHT
332 Einnahmen und Ausgaben
351 Mitgliederbewegung
360 Beitragsentwicklung

389 TREUHANDVERWALTUNG IGEMET GmbH

399 JUGENDERHOLUNGS- UND BILDUNGSHEIME DER IG METALL GEMEINNÜTZIGE GmbH

405 PERSONALWESEN

417 SOZIALPOLITIK
417 Soziale Fragen im deutschen Einigungsprozeß
418 Allgemeine Gesundheitspolitik und soziale Krankenversicherung
427 Arbeitsmarktpolitik
438 Arbeits- und Gesundheitsschutz
452 Arbeitsrecht
456 Sozialrecht
457 Alterssicherung
460 Behindertenarbeit
463 Suchtgefahren

469 BETRIEBSRÄTE
469 Gewerkschaftliche Betriebspolitik vor neuen Herausforderungen
476 Gesamt- und Konzernbetriebsräte
478 Betriebsratswahl 1990

489 BETRIEBSVERFASSUNG
490 Betriebsverfassung in den neuen Bundesländern
491 Betriebsverfassung und Rechtsprechung
492 Bildungsveranstaltungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz
493 Mitbestimmungsgesetz 1976
494 Europäischer Binnenmarkt und Mitbestimmung
495 Vertretung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten

497 VERTRAUENSLEUTEARBEIT
498 Eckpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik
499 Vertrauensleuteausschuß
507 Vertrauensleutekonferenz 1990

507 Tarifliche Mobilisierungsaktionen
508 Bezirkliche Vertrauensleutearbeit
510 Vertrauensleutewahl 1991

517 FRAUENARBEIT
517 Situation der Frauenarbeit
518 Frauenbeschäftigung in der Metallwirtschaft
519 Arbeitslosigkeit von Frauen
520 Mitarbeit der Frauen in der IG Metall
526 Frauenförderung
535 Tarifpolitische Fragen
541 Gesellschaftspolitische Fragen
544 Frauenarbeitsschutz
547 Sozialpolitische Fragen

551 WERBUNG – KULTURARBEIT
551 Werbeziele und Werbearbeit
552 Ziele und Erfolge auch erfolgreich „verkaufen"
554 Mitgliederwerbung
559 Durch Werbung das Image der Organisation verbessern
561 Werbemittel und Serviceleistungen
563 Kulturarbeit

571 ZWEIGBÜRO DES VORSTANDES
571 Situation der Eisen- und Stahlindustrie
574 Die Stahlindustrie in den neuen Bundesländern
589 Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie
596 Stahlaktionsausschuß
599 Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS)

607 BILDUNGSWESEN/BILDUNGSPOLITIK
607 Rahmenbedingungen
608 Bildungsarbeit – Investition in eine andere Zukunft
621 Regionale und betriebliche Bildungsarbeit
624 Bildungspolitik

635 BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG
635 Probleme und Perspektiven
639 Schwerpunkte gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik
646 Aktivitäten zur Sicherung der Qualität beruflicher Ausbildung
670 Europäische Berufsbildungspolitik

672 Berufsbildungsausschuß der IG Metall
673 Mitarbeit der IG Metall in Institutionen der beruflichen Bildung
675 Publikationen

681 JUGENDARBEIT
682 Die zentrale Jugendarbeit in Schwerpunkten
690 Jugendstudien im Bereich der IG Metall
692 Jugendarbeit verlangt Zusammenwirken mit anderen
701 Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen in den alten und neuen Bundesländern
705 Tarifpolitik mit Auszubildenden
707 Friedensaktivitäten der IG-Metall-Jugend
710 Jugendarbeit gegen Fremdenhaß und Gewalt
711 Internationale Jugendarbeit
715 Gewerkschaftliche Jugendarbeit im Betrieb
722 Bildungsarbeit mit Jugendlichen

725 PROJEKT BETRIEBSORGANISATIONS- UND KOMMUNIKATIONSSTRUKTUREN
725 Grundlagen des Projekts BK
726 Ausstattung und Stand der Systemeinführung
728 Beratung und Qualifizierung
730 Gegenwärtige Produktpalette – eigene Softwareentwicklungen
732 Ergebnisse und Erfahrungen

735 DATENVERARBEITUNG

743 INTERNER DATENSCHUTZ – DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

745 ZENTRALBIBLIOTHEK

747 ZENTRALE DOKUMENTATION

749 ZENTRALARCHIV

755 ANGESTELLTE
755 Die Entwicklung der Angestelltenpolitik
757 Mitgliedergewinnung braucht zielgruppenorientierte Angestelltenpolitik
760 Neuordnung in Angestelltenberufen
761 Angestelltenpolitik und Betriebsverfassung
762 Angestelltenausschüsse in der IG Metall

764 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Angestelltenbereich
769 Angestelltenpolitik in den neuen Bundesländern
772 Strukturprobleme gefährden Angestelltenarbeitsplätze
773 Das „Verbundprojekt Angestellte"
775 Gewerkschaftliche Zusammenarbeit in der Angestelltenpolitik
777 Angestellte und Tarifpolitik
779 Gewerkschaftliche Betriebspolitik im Angestelltenbereich

783 AUTOMATION/TECHNOLOGIE/HUMANISIERUNG DER ARBEIT
783 Rationalisierungsstrategien in der Metallwirtschaft
784 Schlanke Produktion – der Weg in die Zukunft?
785 Gestaltungspolitik erfordert einen erweiterten Innovationsbegriff
787 Aktionsprogramm „Arbeit und Technik": Gestaltungsaktivitäten
807 Das Desaster der staatlichen Forschungs- und Technologiepolitik

815 HANDWERK
816 Strukturwandel im westdeutschen Metallhandwerk
818 Metallhandwerk in den neuen Bundesländern
819 Wahl von Interessenvertretungen im Metallhandwerk
829 Mitgliedererfassung und Mitgliederentwicklung
835 Tarifpolitik im Handwerk

839 AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER
839 Situation der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
840 Ausländerpolitik
843 Ausländische Wohnbevölkerung
845 Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer
854 Ausländische Arbeitnehmer in der IG Metall
865 Bildungsarbeit für ausländische Arbeitnehmer
866 Organisationswahlen und Wahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz
870 Internationale Kontakte

Franz Steinkühler
Erster Vorsitzender

Koordination der Vorstandsaufgaben
Internationales
Grundsatzfragen
Wirtschaft
Justitiariat
Pressestelle
Medienpolitik
Hans-Böckler-Stiftung
Revisionen

Franz Steinkühler · geboren am 20. Mai 1937

Allgemeine Gewerkschaftspolitik

Weltpolitischer Umbruch: Demokratiebewegungen überwinden Blockkonfrontation und Systemkonkurrenz

Das Jahr 1989 ist zu einem historischen Wendepunkt mit herausragender Bedeutung auch für die Gewerkschaftsbewegung geworden. Reichweite und Tiefgang dieses Umbruches konnten während des Gewerkschaftstages 1989 in Berlin erst in Umrissen erfaßt, jedoch noch kaum analysiert werden. Die Auswirkungen der Reformpolitik Michail Gorbatschows, die Verselbständigung der Demokratiebewegung in den osteuropäischen Staaten, das selbstbewußte Auftreten der Bürgerbewegungen in der DDR – dies alles führte zu jenem dramatischen Umbruch, zu dessen Symbol der 9. November 1989 geworden ist. Mit dem Fall der Mauer in Berlin brach sich der Freiheitswille der Menschen Bahn. Demokratie und Marktwirtschaft waren die Leitbilder für diesen Ausbruch aus Kommandowirtschaft und Einparteienherrschaft. Damit veränderte sich die weltpolitische Landschaft grundlegend: Das politische und ökonomische System des real existierenden Sozialismus wurde überwunden.

Mit der Wende in Osteuropa, in der DDR und vor allem in der Sowjetunion wurde ein System politischer Unterdrückung und Bespitzelung sowie zentraler Kommandowirtschaft zerstört, das sich selbst immer als die fortschrittliche Alternative, als der historisch-gesellschaftliche Höhepunkt nach der Überwindung des Kapitalismus definiert hatte. Unter dem Gesichtspunkt gewerkschaftlicher Interessenvertretung, insbesondere unter den Zukunftsperspektiven der IG Metall, sind folgende Gesichtspunkte von Bedeutung:

– Die Völker und Staaten Osteuropas haben sich Demokratie und Marktwirtschaft erkämpft. In konfliktreichen Etappen verwirklichen sie eine parlamentarisch-repräsentative Demokratie und beginnen zaghaft, sozial verfaßte Marktwirtschaften aufzubauen. Der Zerfall der Sowjetunion hinterläßt eine lockere Gemeinschaft unabhängiger Staaten, die von Grenzstreitigkeiten und Nationalitätenkonflikten erschüttert werden.

– Mit der Überwindung des Ost-West-Konfliktes wird die Einheit Deutschlands in Übereinstimmung mit den Siegermächten des Zweiten Weltkrieges und den europäischen Nachbarn verwirklicht. Die DDR tritt dem Geltungsbereich des Grundgesetzes bei; damit werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß die Elemente des Rechtssystems sowie der Wirtschafts- und Sozialverfassung der Bundesrepublik auf die fünf neuen Bundesländer übertragen werden. Mit der Wirtschafts- und Währungsunion werden die Betriebe schlagartig der Weltmarktkonkurrenz ausgesetzt. Der Anpassungsschock führt zu Betriebsstillegungen und Unternehmenszusammenbrüchen. Ein dramatischer Anstieg der Ar-

beitslosigkeit kann auch durch den massiven Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nur begrenzt, aber nicht gestoppt werden.

– Mit der Überwindung der Blockkonfrontation ist der Weg für eine umfassende Abrüstung freigeworden. Abkommen werden möglich, mit denen sich die Großmächte und die ihnen zugeordneten Paktsysteme verpflichten, strategische Rüstung ebenso wie ihre konventionelle Bewaffnung abzubauen. Die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet sich, nach Wiedererlangung ihrer Souveränität mit der Reduzierung ihrer Truppenstärke zu beginnen.

– Der Warschauer Pakt löst sich auf, die westlichen Alliierten vermindern ihr Militärpersonal auf deutschem Boden. Die Sowjetunion beginnt mit dem Abzug ihrer im Osten Deutschlands stationierten Truppen, der bis 1994 abgeschlossen sein soll. Dabei zeigt es sich, daß die Aussicht auf Friedensdividende nicht zu voreiligen Illusionen verleiten darf. Der Umbau der Rüstungsindustrie, die Konversion der Militärstandorte erfordern finanzielle Aufwendungen in erheblicher Größenordnung. Gleichzeitig werden neue Anforderungen an die Modernisierung der Waffensysteme gestellt, die den friedenspolitischen Effekt von Abrüstung und Interessenausgleich unterlaufen.

– Mit der Überwindung der Blockkonfrontation werden verschiedene regionale Konflikte in der Welt einvernehmlich geregelt beziehungsweise beigelegt. Gleichzeitig brechen aber in anderen Teilen der Welt, insbesondere im Nahen Osten, in der ehemaligen Sowjetunion, aber auch in Südosteuropa neue Konflikte aus. Zum dramatischen Höhepunkt wird Anfang 1991 der Golf-Krieg, der durch den Überfall Saddam Husseins auf Kuwait ausgelöst wurde.

– Mit der Blockkonfrontation schwindet auch die Systemkonkurrenz zwischen Kapitalismus und real existierendem Sozialismus. Damit ist das Ende für das geschlossene Zukunftssystem „Sozialismus" gekommen, ohne daß damit eine historische Glorifizierung des real existierenden Kapitalismus verbunden wäre. Vielmehr werden gerade jetzt die vorhandenen politischen und wirtschaftlichen Defizite – soziale Ungerechtigkeit und ökologische Bedrohung durch eine auf grenzenloses Wachstum setzende Wirtschaftsweise – offensichtlich. Für die Gewerkschaften bedeutet dies das Wachsen ihrer Schutz- und Gestaltungsfunktion – im nationalen wie im internationalen Maßstab, in Europa und in den Ländern der ehemaligen Sowjetherrschaft. Der Widerspruch zwischen privatem Gewinninteresse und gesellschaftlichen Erfordernissen bleibt auf der Tagesordnung. Der Beitrag der Gewerkschaften zur Lösung der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Problemstellungen wird damit zu einer entscheidenden Voraussetzung, um das globale Leben zu sichern.

– Gleichzeitig setzt sich der Strukturwandel in den kapitalistischen Industriegesellschaften unvermindert fort. Objektive und subjektive Voraussetzungen für den Zusammenschluß von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Gewerkschaften verändern sich. Die Gewerkschaften müssen in ihrer Diskussion um Zukunftsentwürfe auch die eigenen Arbeitsbedingungen kritisch durchleuchten und dies mit einer Debatte um die Reform der Organisation selbst verknüpfen.

In dieser dramatischen Umbruchssituation mußte sich die IG Metall als Interessenvertretung bewähren. Sie hat als autonome und mobilisierungsfähige Bewegung, als schlagkräftige Organisation in entscheidenden Kernaufgaben ihre Verantwortung wahrgenommen.

Der Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit war eine wichtige gesellschaftspolitische Weichenstellung. 1990 wurde der Durchbruch zur 35-Stunden-Woche erreicht. Beschäftigungspolitisch war die Kampagne für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche deshalb ein Erfolg, weil sie Hunderttausende von Arbeitsplätzen sicherte und neu begründete; gleichzeitig führte sie zu einer gesellschaftlich und kulturell beispielhaften Auseinandersetzung um soziale Zeitkultur. Die Wochenarbeitszeitverkürzung brachte den Arbeitnehmern ein höheres Maß verfügbarer Zeit und damit mehr Freiheit in ihrer Lebensgestaltung. Der Kampf für das freie Wochenende, für die Wochenarbeitszeitverkürzung setzte Zeichen im Dialog, in der Kooperation mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen und sozialen Bewegungen, mit Kirchen, Frauenverbänden und Naturschutzgruppen. Die Debatte um die Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung zeigte auch, wie stark die IG Metall in den gesellschaftlichen Gruppierungen dieser Republik verankert ist.

Zu einer Herausforderung von historischer Dimension wurde der organisationspolitische Aufbau der IG Metall in den fünf neuen Bundesländern. Mit dem Zusammenbruch des politischen Systems in der DDR ging ein fundamentaler Vertrauensschwund gegenüber allen als regierungstreu angesehenen Institutionen einher. Die alten Gewerkschaften verloren als Teil der SED-Herrschaft und als Transmissionsmechanismus des Systems ohnehin jedes Ansehen bei den Menschen. Vertrauen gewann vielmehr die autonome, nur dem Mitgliederwillen verpflichtete Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, die von politischen Lasten frei war und sich auf die fundamentalen Hoffnungen und Sehnsüchte der Menschen nach Demokratie, Solidarität und Freiheit gründete. Deshalb gab es für die IG Metall keine Vereinigung mit alten Strukturen, keine pauschale Übernahme früherer Funktionsträger. Der Aufbau einer unabhängigen Arbeitnehmervertretung, die Interessen formuliert und durchsetzt, wurde zu einer Aufgabe, die nur unter äußerster Anspannung aller Kräfte in den Verwaltungsstellen, in den Bezirken, im Vorstand erfolgreich bewältigt werden konnte.

Mit dem Umbruch in Osteuropa und Deutschland waren große Hoffnungen auf schnelle wirtschaftliche Erneuerung, auf dauerhaften Frieden in der Welt verbunden. Diese Hoffnungen erfüllten sich nicht. Es zeigte sich vielmehr, daß der von vielen erhoffte Umbruch nicht zu mehr Produktion und Beschäftigung, sondern durch die ungeschützte und plötzliche Übertragung marktwirtschaftlicher Strukturen zum Zusammenbruch, zur Zerstörung ganzer Produktions- und Versorgungssysteme führte. Wirtschaftliche Initiative und neue unternehmerische Aktivitäten blieben auf bestimmte Standorte beschränkt, hatten kaum positive Folgewirkungen und konnten den legitimen Bedürfnissen der breiten Mehrheit der Bevölkerung nicht gerecht werden.

Der gleichzeitige Zusammenbruch von Produktionsstrukturen und staatlicher Verwaltung führte in vielen Ländern Osteuropas zur drastischen Verminderung oder gar zur Auflösung fundamentaler Infrastrukturangebote. Damit verschlechterte sich auch die Lebenslage der Menschen, und dies wiederum verstärkte die Motivation zur Wanderung in die reicheren europäischen Staaten. Die Überwindung der sozialen Spaltung in Deutschland könnte beispielhaft für die Erfordernisse einer planmäßigen, systematischen Umgestaltung von Kommandowirtschaften in sozial verfaßte Marktwirtschaften wirken; deshalb ist es Aufgabe staatlicher Strukturpolitik, industrielle Produktionskerne zu erhalten,

zu erneuern und sie dann wettbewerbsfähig in den Markt zu entlassen. Dies ist ohne funktionierende soziale Sicherung, ohne flankierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und ohne autonome gewerkschaftliche Interessenvertretung nicht denkbar.

Mit den wirtschaftlichen und sozialen Umbrüchen sind aber nicht nur neue Verwerfungen für die Lebenslage der Menschen, insbesondere der Arbeitnehmer, verbunden, die gewerkschaftliches Handeln, aktive und gestaltende Interessenvertretung unverzichtbar machen. Mit der Überwindung der Ost-West-Konfrontation erscheinen auch regionale Konflikte wieder führbar. Solche – regional und lokal aufbrechende – kriegerischen Auseinandersetzungen gehen von Nationalitätenkonflikten und Grenzstreitigkeiten aus. Der Krieg in Jugoslawien, aber auch bürgerkriegsähnliche Konflikte im Baltikum, wie am Südrand der ehemaligen Sowjetunion, weisen auf neue und zusätzliche Gefahrenpotentiale hin. Diese Gefahrenpotentiale verschärfen sich noch, wenn die atomaren Waffen, das Wissen und die Erfahrung in der Nukleartechnologie in der ehemaligen Sowjetunion nicht mehr unter zentralstaatlicher Kontrolle gehalten werden, sondern in Krisenregionen abwandern.

Aufgrund der inneren Dynamik kapitalistischer Weltmarktentwicklung sowie aufgrund der historischen Umbrüche nach 1989 müssen sich die Gewerkschaften ihrer Grundlagen und ihrer Zielsetzungen neu vergewissern. Gewerkschaftliche Interessenvertretung, gewerkschaftliche Gestaltungspolitik können keinem naiven Zukunftsoptimismus folgen. Angesichts der globalen Risiken, die von der Dynamik des internationalen Wettbewerbs geprägt werden, sind eigenständige Gestaltungskonzepte und Initiativen für strategische Allianzen gefordert. Es hilft keine Flucht in geschlossene Weltbilder. Die Auseinandersetzungen um soziale Gerechtigkeit, für ökologische Erneuerung müssen dazu genutzt werden, die Entwicklungschancen des Südens und die Kooperation von Ost und West zu verbessern. Dies sind Herausforderungen, die auch neue gewerkschaftliche Antworten erfordern.

Der Kampf für einheitliche Lebensverhältnisse, die von sozialer Gerechtigkeit, von ökologischer Verträglichkeit, von Verantwortung für die eine Welt geprägt sind, muß auf der gewerkschaftlichen Tagesordnung weiterhin an vorderster Stelle stehen. Die Überwindung der sozialen Spaltung in Deutschland, in Europa wird zur wichtigen Voraussetzung für eine auf die gemeinsame Verantwortung für das Leben aller gegründeten gesellschaftlichen Ordnung.

Für die gewerkschaftliche Arbeit läßt sich feststellen, daß im Berichtszeitraum 1989 bis 1991 die Gewerkschaften mit völlig neuen Herausforderungen konfrontiert wurden. Das Ende der bipolaren Welt hat den Spannungsgegensatz Ost-West beendet. Die Welt ist aber nicht sicherer geworden. Im Gegenteil: Unsicherheiten und neue Unübersichtlichkeiten führten keineswegs zu einer automatischen Stärkung der Gewerkschaften. Ihr Bedeutungsverlust in vielen westlichen Industrieländern hat zugenommen. Dagegen besteht berechtigte Hoffnung, daß in den östlichen Ländern mit der Neugestaltung der Wirtschaft auch die Bedeutung der Interessenvertretung zunehmend erkannt wird. Die IG Metall ist als Helfer und Unterstützer besonders gefordert.

Umrisse einer neuen Sicherheitsordnung – regionale Konflikte – Konversion

Der Umbruch in Osteuropa hat zugleich die Ost-West-Konfrontation mit ihrer Hochrüstungspolitik, der Doktrin atomarer Abschreckung und der Erstschlagsdrohung beendet. Rüstungskontroll- und Abrüstungsvereinbarungen bahnten den Weg zu weitreichendem Interessenausgleich und zu Kooperationsabsprachen zwischen den Supermächten und ihren Paktsystemen. Dies war auch ein Erfolg der Friedensbewegung, die immer wieder für Abrüstung und friedliche Konfliktbeilegung mobilisiert hatte.

Die Auflösung des Ost-West-Konfliktes wurde im November 1990 durch das KSZE-Gipfeltreffen besiegelt. Die „Charta von Paris" formulierte Verpflichtungen für ein „neues Europa"; Demokratie, Menschenrechte, Marktwirtschaft, wirtschaftliche und sicherheitspolitische Zusammenarbeit sollten an die Stelle von Blockdenken und Konfrontation treten. Mit der gemeinsamen Erklärung der 22 Staaten beendeten die Mitglieder der NATO und der Warschauer Vertragsorganisation die vierzig Jahre dauernde Teilung und Konfrontation in Europa, in der Welt.

Der Vertrag über konventionelle Streitkräfte in Europa (VKSE-Vertrag) verlangte die Abrüstung von rund 150 000 Großwaffensystemen der Land- und Luftstreitkräfte. Gleichzeitig wurde ein detailliertes Überprüfungssystem zur Durchsetzung des Vertragsinhaltes vereinbart. Die 34 KSZE-Staaten begrüßten die Vereinigung Deutschlands und nahmen förmlich das Ergebnis der Zwei-plus-Vier-Verhandlungen zwischen den Siegermächten des Zweiten Weltkrieges, der Bundesrepublik und der DDR zur Kenntnis.

Im März 1991 wurde die Ratifizierung des „Vertrags über die abschließende Regelung im Bezug auf Deutschland" abgeschlossen. Deutschland erlangte die volle Souveränität; der Vertrag erhielt die politische Qualität eines Friedensvertrages. Das Abkommen besagte, daß Deutschland weder Gebietsansprüche an andere Staaten erhebt, noch Grenzstreitigkeiten mit irgendeinem seiner Nachbarn austragen will. Gleichzeitig verpflichtete sich die Bundesrepublik, die Truppenstärke der Bundeswehr einseitig auf 370 000 Soldaten zu reduzieren, keine Massenvernichtungswaffen herzustellen oder unter nationaler Verfügung zu halten, sowie in den neuen Bundesländern auch nach Abzug der sowjetischen Truppen keine Nuklearwaffen und keine fremden Streitkräfte zu stationieren. Dieser Vertrag setzte der Nachkriegsordnung von Jalta ein Ende. Er formulierte zugleich Ansatzpunkte für den Abschluß weiterer Verträge, die mit der Wiedererlangung der deutschen Souveränität zusammenhängen. Die Verträge über den Abzug der sowjetischen Truppen aus Deutschland und der deutsch-polnische Grenzvertrag ragen hierbei hervor. Von besonderer Bedeutung ist die positive Begleitung des deutschen Einigungsprozesses durch die Europäischen Gemeinschaften.

Erfolge bei der Abrüstung gab es auch bei den strategischen Waffen. Ende Juli 1991 wurde in Moskau ein Staatsvertrag unterzeichnet, der eine Reduzierung der strategischen Nuklearwaffen vorschreibt. Nicht nur die Zahl der Trägersysteme, sondern auch die der Nuklearsprengköpfe von Raketensystemen soll danach verringert werden.

Mit diesen in der Geschichte bisher einmaligen Abrüstungsvereinbarungen sowie den Abkommen zur Zusammenarbeit jenseits der Blockgrenzen werden gesellschaftliche Ressourcen frei, die es ermöglichen, sich der Bewältigung der Probleme in Osteuropa und in der ehemaligen Sowjetunion, der Bekämpfung von Hunger und Not in der Dritten Welt sowie der Erarbeitung von wirksamen Konzepten zur ökologischen Erneuerung zuzuwenden. Gleichzeitig ermutigen die Erfolge bei Abrüstung und friedlichem Interessenausgleich dazu, weiterhin auf Strategien gemeinsamer Sicherheit zu setzen, die einen Krieg in Europa, in der Welt undurchführbar machen. Trotz aller positiven Anzeichen mußte allerdings die schmerzliche Erfahrung gemacht werden, daß die Beilegung des Ost-West-Konfliktes nicht ohne weiteres die Abschaffung des Kriegs als Mittel der politischen Auseinandersetzung überhaupt zur Folge hatte.

Die Überwindung der bipolaren Welt war gleichbedeutend mit der Überwindung eines „Gleichgewichts des Schreckens". Der brutale Völkerrechtsbruch des Regimes von Saddam Hussein stand am Beginn des Golf-Krieges. Die Besetzung Kuwaits machte deutlich, daß regionale Kriege offensichtlich nach wie vor möglich und wahrscheinlich sind. Viele Menschen hatten gehofft, daß man mit Hilfe politischer und wirtschaftlicher Sanktionen auf eine Wiederherstellung von Frieden und Sicherheit in der Golf-Region hinwirken könne. Aggressivität und Militanz des Regimes von Saddam Hussein verhinderten friedliche Lösungen zur Herstellung der Integrität und Souveränität von Kuwait. Auf der Grundlage von Ermächtigungen durch die Vereinten Nationen führten die USA eine internationale Streitmacht an, um Saddam Husseins Truppen wieder zu vertreiben. Unter militärischen Aspekten war dieser Krieg erfolgreich. Zur Lösung der die Region bewegenden Probleme hat er wenig beigetragen.

Die deutsche Öffentlichkeit war angesichts des Golf-Krieges gespalten. Insbesondere die Notwendigkeit einer klaren Parteinahme für das Existenzrecht Israels gegen die mörderische Bedrohung der Scud-Raketen polarisierte die Diskussion. Für die IG Metall ging es hier keineswegs um eine taktische Linie. Diese gewerkschaftliche Grundposition war vielmehr Konsequenz aus der historischen Verantwortung, die aus unserer Erinnerung nicht schwinden darf. Bei vielen Veranstaltungen und Initiativen haben Vertreter der IG Metall gegen den Golf-Krieg Stellung bezogen und betont, daß die internationale Völkergemeinschaft andere, friedliche Formen und Wege finden muß, Diktatoren und Unterdrücker in die Schranken zu weisen.

Opfer, Schäden, Kosten und Risiken des Golf-Krieges gerieten allzuschnell aus dem Blick einer vordergründigen Kriegsberichterstattung. Außer acht gelassen wurde dabei die Mitverantwortung der internationalen Staatengemeinschaft. Nicht zuletzt muß auch auf die Mitverantwortung Deutschlands und deutscher Firmen hingewiesen werden, die einer Entwicklung, die die Diktatur im Irak zu einer militärischen und politischen Bedrohung für die Nachbarn werden ließ, Vorschub leisteten. Offene und verdeckte Exporte von Rüstungsgütern oder von für die Rüstungsproduktion geeigneten Maschinen und Maschinenteilen aus den westlichen Staaten haben dazu beigetragen, die Kriegsmaschinerie Saddam Husseins am Laufen zu halten.

Die IG Metall lehnt jede Aufrüstung von Diktatoren, jede militärische Förderung von aggressiven Systemen ab. Es gehört zu den wichtigen Erfahrungen der Auseinandersetzung während des Golf-Krieges, daß selbst in den Belegschaften der wehrtechnischen Industrie, in den Diskussionen mit den Betriebsräten durch-

weg Verständnis und Unterstützung für diese Position gefunden wurde. So haben auch die „Fünf Mahnminuten für den Frieden", von der IG Metall im Januar 1991 gefordert und vom DGB unterstützt und organisiert, in den Betrieben zu einem gesteigerten Problembewußtsein gerade auch hinsichtlich der Rüstungsexporte geführt. Die Erkenntnis einer Mitverantwortung der deutschen Öffentlichkeit hat die Debatte über die Notwendigkeit einer Einschränkung von Rüstungsexporten intensiviert. Die Haltung der IG Metall in dieser Frage war und ist eindeutig: Rüstungsexporte außerhalb der NATO, außerhalb des eigenen Verteidigungsbündnisses, müssen verboten werden.

Die Kritik an der begrenzten politischen Leistungsfähigkeit, an der unzulänglichen militärischen Führung und der zu geringen operativen Kontrolle durch die Vereinten Nationen im Golf-Krieg hat Überlegungen ausgelöst, die darauf zielen, sowohl regionale Vertragssysteme für Frieden und Zusammenarbeit nach dem Muster der Konferenz für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (KSZE) weiterzuentwickeln, als auch die Vereinten Nationen systematisch und merklich zu stärken. Gerade angesichts der aufbrechenden Regionalisierung von Konflikten werden multilaterale Regelungsmechanismen immer bedeutsamer.

Die wirtschaftlichen und sozialen Probleme des Umbruchs im ehemals realsozialistischen Lager, der Zerfall der Sowjetunion hin zur labilen „Gemeinschaft unabhängiger Staaten", Grenzstreitigkeiten und Nationalitätenkonflikte bilden den Nährboden für Bürgerkriege und zwischenstaatliche kriegerische Auseinandersetzungen. Der Jugoslawienkrieg zeigte die geographische und historische Nähe solcher Konflikte auf und ist insofern auch eine Mahnung für die friedliche und zivile Verantwortung, die die Bundesrepublik Deutschland zu tragen hat.

Freiheitswillen und Suche nach nationaler Identität, die Empörung gegen Unterdrückung und Fremdherrschaft verursachten insbesondere in Osteuropa sowie am Südrand der ehemaligen Sowjetunion latente Spannungen und offene Kriegshandlungen. In der zerfallenen Atommacht Sowjetunion kann die Kontrolle über Atomwaffen und Nukleartechnologie nicht mehr gewährleistet werden. Damit ist es gerade der Niedergang der Abschreckung, der zu neuer Angst und neuem Schrecken führt.

Die Sicherheitslage für Deutschland und Europa hat sich dennoch fundamental verändert. Hochrüstung und atomare Bedrohung zweier einander unvereinbar gegenüberstehender Weltmächte samt der ihnen zugeordneten Blöcke sind überwunden. Das Denken in den Kategorien der Blockkonfrontation hat seinen Einfluß auf die tatsächliche Sicherheitslage in Deutschland und Europa verloren, aber das Denken in den Institutionen des Kalten Krieges folgt der radikalen politischen Entmilitarisierung offenbar nur sehr zögernd. Bedrohungsszenarien und Sicherheitsüberlegungen orientieren sich noch zu stark an alten Positionen, die die Veränderungen insbesondere in Europa nur unzureichend aufnehmen. Gefährdungen gehen nicht mehr in erster Linie von Interkontinentalraketen, Panzerarmeen und Fliegerstaffeln aus, sondern sind heute in anderen Entwicklungen begründet. Der Zusammenbruch der Ökonomien in Osteuropa und in der ehemaligen Sowjetunion, die Auseinandersetzung um Rohstoffe und Märkte, die ökologischen Katastrophen, der Zugang zu Wasser und Energie sind Ursachen ganz neuer existentieller Konflikte.

Soziale und wirtschaftliche, technische und ökologische Hilfen werden zur Überlebensbedingung auch der kapitalistischen Industriegesellschaften in Europa.

Beispielhaft steht hier die besonders dringend erforderliche Aufbauhilfe für die Länder Osteuropas und die ehemalige Sowjetunion. Sicherheit und Wohlstand, Demokratie, soziale Gerechtigkeit und ökologische Erneuerung können auch in unserem Teil der Welt nur dann gewährleistet werden, wenn wir konsequent die armen Länder dieser Welt in ihrer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung fördern und unterstützen.

Mit einem Arbeitsprogramm zum Thema „Rüstungskonversion" hat der Vorstand der IG Metall die Arbeit am Umbau der Rüstungsindustrie hin auf zivile Felder unterstützt. Die Intensivierung der Arbeitskreise „Alternative Fertigung" in den Bezirken führte zur Verbesserung unserer Positionen sowohl in den Betrieben selbst, als auch in der Öffentlichkeit. Der zentrale Konflikt zwischen einer marktorientierten Anpassung an schrumpfende Rüstungsnachfrage einerseits und einer planmäßigen und systematischen Umbaupolitik in Betrieben und Regionen andererseits ist bis heute nicht ausgetragen. Während die Bundesregierung und führende Unternehmen den Weg über Betriebsstillegungen und Unternehmenszusammenbrüche für unvermeidbar halten, will die IG Metall die vorbeugende und planmäßige Umbaupolitik im Dialog, in Kooperation mit öffentlicher Hand, Unternehmen und Experten durchsetzen.

Es ist absehbar, daß die Bundesregierung aus dieser Situation nur halbherzige Konsequenzen ziehen wird. Die Abrüstung erfolgt nur zögernd, bleibt letztlich unzureichend. Immer noch viel zu hoch ist der Verteidigungshaushalt mit einer Gesamtsumme von cirka 50 Milliarden DM jährlich. Damit unterschreitet er die Werte der Hochrüstungsphase nur unwesentlich. Gleichzeitig werden neue Militärdoktrinen für ein schnelles Eingreifen entworfen – auch wenn sie dem Grundgesetz und dem Verteidigungsauftrag der NATO entgegenstehen. Für die IG Metall ist es eine bindende Verpflichtung, ein Vermächtnis ihrer eigenen Geschichte, dazu beizutragen, daß von deutschem Boden Frieden ausgeht. Wir haben deshalb immer wieder auf die Bedeutung eines neuen und erweiterten Sicherheitsbegriffs hingewiesen. Hierin muß sich die deutsche Verantwortung in der einen Welt konkretisieren.

Wenn Umweltkatastrophen, Flüchtlingsströme oder die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen zu einer konkreten Bedrohung werden, dann müssen Regelungen Platz greifen, die zu einer aktiven Friedenssicherung auf der Ebene der Staatengemeinschaft führen. Dabei kann es keinen Sonderweg für Deutschland geben. Die Europäische Gemeinschaft und besonders die Vereinten Nationen müssen zu einem wirksamen multinationalen Instrument der Konfliktverhütung, der Friedensstiftung und der Friedenserhaltung ausgebaut werden. Grundlage muß die UNO-Charta sein; solche Aktionen müssen jeweils von den Vereinten Nationen politisch geleitet, operativ kontrolliert und militärisch kommandiert werden. Maßgebend ist der eigene, meßbare Beitrag für eine neue und gerechte Weltwirtschaftsordnung sowie eine globale Rechts- und Friedensordnung.

Damit kommen wir zum Kern unseres Friedensverständnisses: Das gegenwärtige industrielle Produktions- und Lebensmodell des reichen Nordens kann nur unter Strafe des gemeinsamen Untergangs auf die ganze Welt übertragen werden. Ausbeutung und Abhängigkeiten, Unterdrückung und Gewaltregime dürfen nicht der Preis für den Reichtum des Nordens sein. Es geht vielmehr um eine gemeinsame, verantwortliche Entwicklung des Nordens und des Südens, des Westens und des Ostens. Es ist die historische Aufgabe des industrialisierten

Europa, den Völkern und Staaten des Ostens und des Südens hierbei zu helfen. Dies liegt auch im Interesse wohlverstandener eigener Sicherheit.

Der deutsche Einigungsprozeß

DIE ENTWICKLUNG IN DER EHEMALIGEN DDR

Gegenwärtig erleben wir die wirtschaftliche und gesellschaftliche Angleichung auf dem Gebiet der ehemaligen DDR. Nach Überwindung der Spaltung Deutschlands geht es nun darum, die seinerzeit bestehende Kommandowirtschaft durch die Marktwirtschaft nach westdeutschem Vorbild zu ersetzen. Die dabei auftretenden ökonomischen und sozialen Probleme sind vor allem auf die wettbewerbsschwachen Strukturen der ehemaligen DDR zurückzuführen. Zusätzlich verschärft wurde die ohnehin schlechte Ausgangslage der fünf neuen Länder dadurch, daß der Umbauprozeß mit einem außergewöhnlichen Tempo vorangetrieben wurde und alternative Entscheidungsmöglichkeiten dabei nur unzureichend berücksichtigt werden konnten.

Begründet wurde das hohe Tempo von den politischen Akteuren mit dem Übersiedlerstrom, dem Wirtschaftschaos in der DDR und dem übermächtigen Wunsch der DDR-Bevölkerung nach Einheit. Entscheidend beschleunigt wurde der Einigungsprozeß jedoch schließlich durch die Parteienkonkurrenz im Vorfeld der Bundestagswahlen vom Dezember 1990.

Zu den Schwerpunkten der wirtschaftlichen Umstrukturierung zählen:

- die Umwandlung der volkseigenen Betriebe in Kapitalgesellschaften;
- der Aufbau einer leistungsfähigen Infrastruktur;
- die Herausbildung eines privaten Mittelstandes;
- die Durchsetzung von Umweltschutznormen.

Die Richtung des wirtschaftlichen Transformationsprozesses wurde bisher weitgehend von der Ideologie der Privatisierung und des Marktradikalismus geprägt.

Eine Schlüsselstellung beim Umbau der ostdeutschen Wirtschaft nimmt die eigens dafür geschaffene Treuhandanstalt ein. In ihrer Obhut befanden sich ursprünglich etwa 10 000 Betriebe, die von ihr bewertet, saniert und privatisiert werden sollten, wobei die Privatisierung immer im Vordergrund stand. Ihrer Verantwortung für die Arbeitsplätze und die Sanierung der Betriebe ist die Treuhand dagegen kaum gerecht geworden, obwohl von IG Metall und anderen gesellschaftlichen Gruppen deren Priorität immer wieder eingeklagt wurde. Die IG Metall verlangte eine stärkere soziale Abfederung des Einigungsprozesses und engagierte sich für eine zukunftsorientierte Arbeitsplatzentwicklung. Durch ihren Einsatz konnten die Geschwindigkeit beim Abbau der Arbeitsplätze herabgesetzt und damit der Druck auf die Menschen reduziert werden. Vor allem die zeitliche Ausdehnung des Kündigungsschutzes und die zunächst relativ großzügige Praxis bei der Gewährung von Kurzarbeitergeld gingen auf den Druck der IG Metall zurück. Ergänzt wurde diese Politik durch tarifvertragliche Regelungen, die eine stufenweise erfolgende, nominale Anpassung des ostdeutschen

Lohnniveaus an das westdeutsche bis zum Jahr 1994 vorsehen. Damit wird zumindest den Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz erhalten bleibt, eine Perspektive und im Prozeß der rasanten Umwandlung eine gewisse materielle Sicherheit gewährleistet.

Auch das Konzept der Beschäftigungsgesellschaften ging auf eine Initiative der IG Metall zurück. Mit den sogenannten ABS-Gesellschaften (Arbeit, Beschäftigung und Strukturentwicklung) soll im Rahmen der regionalen Strukturpolitik eine möglichst umfassende Sicherung von Arbeitsplätzen erreicht werden. Zugleich soll auf diese Weise aber auch ein Beitrag zur Entstehung neuer, zukunftsträchtiger Arbeitsplätze geleistet werden.

GEWERKSCHAFTSAUFBAU IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Die Öffnung der Mauer, der Zusammenbruch des scheinbar festgefügten Systems von DDR-Staat, DDR-Partei und DDR-Gesellschaft durch die friedliche Revolution der Menschen kamen überraschend. Viele im Westen hatten sich im Laufe der Jahre mit den politischen Realitäten arrangiert, betrachteten das Wiedervereinigungspostulat nur noch als Lippenbekenntnis in Feierreden. Im Prozeß von vier Jahrzehnten Zweistaatlichkeit war die Bereitschaft gewachsen, die staatliche Existenz der DDR für eine längere Zeit hinzunehmen, wenn dort nur erst einmal Freizügigkeit und innere Freiheit hergestellt wären. Die Öffnung der Grenzen, die Möglichkeit des Reisens wurden als entscheidende Schritte zu diesem Ziel verstanden. Bundeskanzler Helmut Kohl brachte mit seinem 10-Punkte-Programm zur Deutschlandpolitik vom 28. November 1989, mit der Zielsetzung einer Föderation und einer späteren bundesstaatlichen Ordnung Deutschlands, die vorherrschende Orientierung in den deutsch-deutschen Beziehungen und deren Perspektive zum Ausdruck. Die Menschen in der DDR haben sich anders entschieden:

– Sie wollten eine möglichst rasche Vereinigung mit der Bundesrepublik Deutschland.

– Sie haben sich eindeutig gegen einen irgendwie gearteten „dritten Weg" zwischen Kapitalismus und Sozialismus ausgesprochen.

Die Menschen setzten nach den langen Jahren der SED-Herrschaft auf das in der Systemkonkurrenz erfolgreichere Wirtschaftssystem. Vor diesem Hintergrund war der Versuch der FDGB-Führung, mit den Beschlüssen des außerordentlichen Gewerkschaftskongresses vom 31. Januar und 1. Februar 1990 vom Erfüllungsgehilfen der kommunistischen Staatspartei zu modernen Gewerkschaftsstrukturen durchzustarten, von Anfang an zum Scheitern verurteilt. Der zögerliche Umbau ihrer Organisationsstrukturen konnte den Vertrauensverlust der DDR-Gewerkschaften bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht wettmachen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften haben aus diesen Vorgängen frühzeitig Konsequenzen gezogen. Sie drängten die Gewerkschaften der DDR nicht nur zur demokratischen Erneuerung, sondern entschlossen sich gleichzeitig, eigenständige Informations- und Beratungsbüros in der DDR einzurichten und den Aufbau unbelasteter demokratischer Interessenvertretungen voranzutreiben. Sie sahen dies als notwendig an, um die im Frühsommer 1990 anstehenden Probleme bearbeiten zu können. Dazu gehörten:

– die Bewältigung der Aufgaben, die sich aus der Übertragung der Arbeitsrechtsordnung der Bundesrepublik durch den ersten Staatsvertrag ergaben;

– der rasche Aufbau einer leistungsfähigen Sozial- und Arbeitsverwaltung einschließlich der Selbstverwaltungsstrukturen;

– die Durchführung einer Tarifbewegung mit respektablen materiellen und beschäftigungspolitischen Erfolgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der ehemaligen DDR.

Der Vorstand der IG Metall formulierte in einem Memorandum im Mai 1990 seine Forderung zur sozialen Gestaltung des Einigungsprozesses. Soziale Einheit wurde als Gestaltungsaufgabe von Staat und Gewerkschaften definiert. Eine einheitliche Gewerkschaftsbewegung mit freien und unabhängigen Gewerkschaftsorganisationen sowie demokratisch legitimierte Interessenvertretungen in den Betrieben und Unternehmen wurden als die entscheidende Voraussetzung für die Herausbildung der sozialen Einheit bezeichnet. Dieses Memorandum wurde sowohl innerhalb der IG Metall diskutiert, als auch an gesellschaftliche Gruppierungen und Persönlichkeiten weitergeleitet. Die in dem Papier enthaltenen Positionen wurden vielfach für gut befunden; sie fanden aber bedauerlicherweise zu wenig Niederschlag in der Regierungspolitik.

Die westdeutschen Gewerkschaften waren darüber hinaus zur schnellen Herbeiführung der Einheit auf der Ebene der Arbeitnehmervertretungen gezwungen. Angesichts des hohen Tempos des Einigungsprozesses auf der staatlichen Ebene gab es zu einem Gewerkschaftsaufbau auf der Grundlage historisch bewährter und zugleich zukunftsgerichteter Strukturen keine Alternative. Auf der Basis dieser Orientierung erfolgten die konkreten Schritte hin zur einheitlichen gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich der Metallwirtschaft:

– die Vereinbarung von Hamburg im Mai 1990 mit der konkreten Festlegung des Ziels der Gewerkschaftseinheit zum 1. Januar 1991;

– die Übertragung der Organisationsstrukturen unserer IG Metall, ausgehend von den Informations- und Beratungsbüros;

– der Auflösungsbeschluß der Zentral-Delegiertenkonferenz der IG Metall der DDR vom 5. und 6. Oktober 1990 zum 31. Dezember 1990;

– die Beschlüsse des Vorstandes der IG Metall im Dezember 1990 zur Bezirkseinteilung, zu Zahl und Standort der Verwaltungsstellen auf dem Gebiet der ehemaligen DDR.

Bis zum Jahresende 1991 sind über eine Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Metallwirtschaft aus den neuen Bundesländern einzeln unserer IG Metall als Mitglieder beigetreten.

Das Engagement der IG Metall war in jeder Phase des Gewerkschaftsaufbaus von dem Ziel getragen, eine demokratische, auf den Mitgliederwillen sich gründende Gewerkschaftsorganisation zu schaffen, der die Menschen vertrauen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigten schnell eine wirksame gewerkschaftliche Interessenvertretung, die diesen Namen tatsächlich verdiente.

Die IG Metall ist allen, die in den alten und in den neuen Bundesländern mit Hingabe und unglaublichem Arbeitseinsatz zum gelungenen Aufbau der einen IG Metall beigetragen haben, zu großem Dank verpflichtet.

Ein Schwerpunkt der innenpolitischen Auseinandersetzung: Ausländerfeindlichkeit, politischer Extremismus

1989, als der Berichtszeitraum begann, war die politische Diskussion geprägt von dem scheinbar unaufhaltsamen Aufstieg rechtsextremistischer Parteien in die Parlamente der Bundesrepublik. Aufgeschreckt wurde die Öffentlichkeit erstmals, als es den „Republikanern" mit ihren ausländerfeindlichen und antidemokratischen Parolen gelang, mit elf Vertretern in das Berliner Abgeordnetenhaus einzuziehen. Wahlerfolge erzielten auch die neonazistische „Deutsche Volksunion" (DVU) in Bremen und die NPD in Frankfurt am Main. Ein bedenklicher Höhepunkt dieser Entwicklung war dann im Juni 1989 der Einzug von Vertretern der „Republikaner" in das Europäische Parlament.

Die Anziehungskraft, die die „Republikaner" und andere rechtsextremistische Gruppierungen Ende der achtziger Jahre auf bestimmte Kreise der Bevölkerung ausübten, läßt sich im wesentlichen auf folgende Ursachen zurückführen:

– Vorherrschend waren nicht so sehr ausgeprägte Fremdenfeindlichkeit, sondern eine eher unbestimmte, unsolidarische Verhaltensweise, die Angst vor dem Teilen, der Eindruck von einer „Ellenbogengesellschaft".

– Der zu verzeichnende gesellschaftliche Wandel führte zum Begriff der „Modernisierungs-Verlierer", der sich ausdrückt durch das Leben in anonymen Wohnsiedlungen, in sinnlos erscheinender Arbeit, in Perspektivlosigkeit und einem daraus resultierenden Gefühl der Bedrohung, das scheinbar sich bietende Alternativen für bare Münze nimmt. So wirkten die „Republikaner" auch deshalb anziehend, weil sie so taten, als würden sie sich in besonderer Weise den Anliegen der „kleinen Leute" zuwenden.

– Vor allem Jugendliche empfanden die herkömmliche Politik als Versagen gegenüber den drängenden Problemen der Gegenwart – nicht zuletzt im Bereich von Ökologie und Rüstung; sie suchten deshalb ihr Heil bei denen, die leicht zu bewerkstelligende Lösungen versprachen.

– Zu dieser einfachen Art der Problemlösung zählte das Motto „Deutschland den Deutschen!". Die rechten Gruppierungen erweckten den Eindruck, als brauchte man nur die ungeliebten Fremden aus dem Lande zu drängen, und alle Probleme (Wohnungsnot, Arbeitslosigkeit) wären damit beseitigt. Sie vermittelten darüber hinaus das Gefühl, daß das deutsche Volk mit dem NS-Regime nichts zu tun gehabt hätte und daß man durchaus stolz sein könne, Deutsche beziehungsweise Deutscher zu sein.

Die DGB-Gewerkschaften warnten früher als andere gesellschaftlichen Kräfte vor den Gefahren, die aus derartigen Entwicklungen erwachsen können. Freiheitliche Tradition und demokratisches Selbstverständnis bildeten die Grundlage für gewerkschaftliches Engagement gegen die von Ausländerfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus geprägten Äußerungen und Aktivitäten der Rechtsextremisten. Die IG Metall selbst hat sich stets klar von extremistischen Gruppen jeder Art distanziert und in mehreren Fällen durch Beschlüsse von Beirat und Gewerkschaftstag die Unvereinbarkeit einer Mitgliedschaft in der IG Metall mit der Zugehörigkeit zu solchen antidemokratischen Organisationen erklärt. Sie hat es aber nicht mit Worten bewenden lassen, sondern trat mit eigenen Aktionen

oder im Bündnis mit anderen demokratischen Organisationen extremistischen Bestrebungen, wo immer sie auftauchten, entgegen.

Mit ihrer Aktion „Ja zum Miteinander – Für Offenheit und kulturelle Vielfalt bei uns und in Europa", die am 8. Mai 1989 in Frankfurt am Main stattfand, wandte sich die IG Metall gegen die Ausgrenzung von Ausländern und forderte deren gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft. Diese Veranstaltung, durchgeführt im Vorfeld der 2. Ausländerkonferenz, fand eine große Resonanz innerhalb und außerhalb der Organisation.

Das erfolgreiche Auftreten der „Republikaner" im Jahr 1989 machte es erforderlich, sich besonders mit dieser Partei zu beschäftigen. Der Vorstand der IG Metall begann dies mit einem Gesprächskreis, der im Oktober 1989 Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaft zusammenführte.

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Gesprächsrunde, wurde beim Vorstand der IG Metall ein Arbeitskreis ins Leben gerufen, mit dessen Hilfe eine Reihe von Arbeitsmaterialien für die praktische Anwendung in den Betrieben und vor Ort entwickelt wurde. Darunter waren Arbeitshilfen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ebenso, wie Musterreferate für Jugend- und Auszubildendenversammlungen, Buchprojekte und Literaturhinweise. Genannt werden sollen an dieser Stelle der von Richard Stöss erarbeitete Band „Die ‚Republikaner'. Woher sie kommen, was sie wollen, wer sie wählt, was zu tun ist" sowie die Arbeitsmaterialien der IG Metall „Republikaner von A bis Z", beide Anfang des Jahres 1990 herausgegeben und in großer Zahl von den Gliederungen der Organisation angefordert.

Interne Querelen sowie politische und finanzielle Skandale erschütterten die Partei „Die Republikaner" und führten schließlich zur Abspaltung von Personen und Gruppen, die bald daran gingen, im Rahmen neuer Organisationsformen ihre ehemalige Partei rechts zu überholen. Der Traum von der großen nationalen Sammlungsbewegung, der in diesen Zusammenhang entstand, erfüllte sich jedoch nicht, und ein Gewinn für die Demokratie ist gewiß darin zu sehen, daß es weder den „Republikanern", noch anderen derartigen Gruppierungen gelang, bei der Wahl im Dezember 1990 ein Mandat für den Deutschen Bundestag zu erringen.

Die Umwälzungen in Deutschland und in Europa, an die vor wenigen Jahren noch niemand denken konnte, haben auch im Hinblick auf den politischen Extremismus zu einer neuen Lage geführt. Zu kommunistischen Zielvorstellungen tendierende Gruppen wurden vielfach aufgerieben und spielen in der politischen Diskussion kaum mehr eine Rolle. Im vereinten Deutschland wurden sehr schnell nationalistische Töne laut, und in den neuen Bundesländern fand die extreme Rechte ein neues Betätigungsfeld.

Ausländerfeindliche Parolen fanden dort einen guten Nährboden, obwohl in der ehemaligen DDR der Ausländeranteil sehr niedrig gewesen war und die Kontakte der wenigen Ausländer zur einheimischen Bevölkerung sich auf ein Minimum beschränkt hatten. Viele – vor allem junge – Leute sahen aber nun in den Ausländern die Schuldigen für ihre schwierige soziale Situation und behandelten sie als Sündenböcke für alle Mängel ihrer Lebensbedingungen.

Rechtsextreme und neonazistische Gruppierungen nutzten diese Stimmung und sahen sich dadurch ermuntert, Pöbeleien und gewalttätige Aktionen gegen Ausländer sowie Brandanschläge und sonstige Angriffe auf Ausländerwohnheime

und Unterkünfte von Asylsuchenden zu unternehmen. Daraufhin setzte eine heftige Debatte über das Recht auf politisches Asyl nach Artikel 16 des Grundgesetzes und die Einreise von Ausländerinnen und Ausländern überhaupt ein, die sachlicher Argumentation oft nicht mehr zugänglich war.

Die IG Metall hat gegen diese ausländerfeindlichen Aktivitäten scharf protestiert und ihre Mitglieder aufgefordert, sich an Kundgebungen und Demonstrationen gegen Fremdenhaß, Gewalt und Abbau des Asylrechts zu beteiligen. Zahlreiche Gliederungen der IG Metall übernahmen – oft vereint mit anderen demokratischen Verbänden – Patenschaften für die Bewohner von Ausländerunterkünften, um ihnen zu helfen und sie vor Anschlägen zu schützen. In seinem Positionspapier „Asylrecht und Einwanderungspolitik. Positionen – Erläuterungen – Begründungen" hat der Vorstand die Grundzüge einer menschenwürdigen Asylpolitik dargelegt und die Forderung der IG Metall nach einer rechtsstaatlich geordneten und demokratisch ausgestalteten Einwanderungspolitik in die öffentliche Diskussion gebracht. Das Echo darauf war beträchtlich und je nach politischem Standort verschieden. Die positiven Meinungsäußerungen überwogen jedoch.

Darüber hinaus forderte die IG Metall die Bundesregierung und die sie tragenden Parteien auf, endlich eine engagierte Integrationspolitik für die in der Bundesrepublik lebenden Ausländerinnen und Ausländer zu betreiben und damit anzuknüpfen an die Erfahrung der Gewerkschaften, die eine sehr große Zahl nichtdeutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihren aktiven Mitgliedern und Funktionären zählen.

Am Ende der Berichtszeit muß leider festgestellt werden, daß extremistische Gruppen in vielen Bereichen der Bundesrepublik, wie auch in anderen europäischen Ländern, immer noch mit Zustimmung für ihre Politik rechnen können. Dies verlangt von den Gewerkschaften weiterhin höchste Aufmerksamkeit und eine überzeugende Aufklärungs- und Bildungsarbeit.

Zukunftsfragen – Zwischenbilanz und Weiterentwicklung

Mit ihrem Zukunftsprojekt Ende der achtziger Jahre hat die IG Metall Zeichen und Signale für die Erneuerungskraft und Entwicklungsfähigkeit der Gewerkschaftsbewegung gesetzt. Die dynamischen Prozesse des strukturellen Wandels in kapitalistischen Industriegesellschaften veränderten die Grundlagen gewerkschaftlicher Organisierung. Neue Konflikte, neue Themenbereiche, neue Arbeitnehmergruppen, neue Ansprüche und Orientierungen der Menschen beeinflußten darüber hinaus Programmatik und Durchsetzungskraft der Gewerkschaften und führten zu neuen Überlegungen.

Mit den „Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform" vom April 1989 sollte eine breit angelegte, vielfältig-lebendige Konkretisierungsdebatte in Bezirken und Verwaltungsstellen, in Betrieben und Unternehmen, in Regionen und Metropolen beginnen. Die Zukunftsdiskussion der IG Metall „Die andere Zukunft – Solidarität und Freiheit" wollte Öffnung und Beteiligung für Mitglieder, aber auch für die politische, wissenschaftliche und gesellschaftliche Öffentlichkeit erfahrbar machen. Dies war die Logik des Zukunftsprojektes: Öffnung nach innen und außen; Verbindung der Organisations-

arbeit mit konkreten Initiativen und Umsetzungsschritten und die Entwicklung und Förderung der Zukunftsfähigkeit der IG Metall. Gleichzeitig ging es darum, die Weiterentwicklung der Organisation stärker in den Mittelpunkt der Diskussion zu rücken. An der Frage der eigenen Reformfähigkeit entscheidet es sich nämlich, ob wir unseren Anspruch auf Zukunftsgestaltung ernsthaft wahrnehmen und durchhalten können.

Die von der IG Metall in ihrem Zukunftsprojekt formulierten organisations- und gesellschaftspolitischen Zielsetzungen wurden seit dem Ende der achtziger Jahre von betrieblichen Initiativen, von Verwaltungsstellen und Bezirken aufgegriffen und umgesetzt. Stand im Mittelpunkt der organisationspolitischen Zielsetzung die Notwendigkeit, neue Arbeitnehmergruppen, insbesondere auch Jugendliche, Angestellte und Frauen, besser anzusprechen und für eine Mitgliedschaft in der IG Metall zu gewinnen, so sollte mit Hilfe der gesellschaftspolitischen Zielsetzung eine längerfristige Perspektive für gewerkschaftliche Interessenvertretung und Reformpolitik unter den Bedingungen des Strukturwandels formuliert werden. Die qualitative Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, die ökologische Umgestaltung der materiellen Grundlagen der Produktion, die umfassende Nutzung der technischen und sozialen Möglichkeiten unserer Gesellschaft, die demokratische Gestaltung aller Lebensbereiche waren die zentralen Botschaften dieses Projektes.

Mit dem Umbruch in Osteuropa, mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten und mit dem Aufbau einer einheitlichen IG Metall war die Verwirklichung der sozialen Einheit in Deutschland zu einer besonders wichtigen organisations- und gesellschaftspolitischen Aufgabe geworden. Der organisatorische Aufbau, die Durchsetzung und Umsetzung von Tarifverträgen, die Verwirklichung einer demokratisch legitimierten Interessenvertretung in Betrieben und Unternehmen, der Aufbau und die Förderung von Beschäftigungsgesellschaften sowie die Auseinandersetzung mit Bundesregierung und Treuhandanstalt haben in der Organisation Reformkraft und Initiative freigesetzt und gebunden. Dabei stellte sich schnell heraus, daß eine Übertragung von Diskussionsansätzen und Positionen der Zukunftsdebatte auf die Mitgliedschaft in den neuen Bundesländern nicht ohne weiteres möglich ist.

Die von der IG Metall erarbeiteten Eckpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik für die neunziger Jahre versuchen Antworten zu geben auf Probleme, die in diesem Bereich entstanden sind. Das gemeinsame betriebspolitische Handeln der Metallerinnen und Metaller soll wieder zum Kern gewerkschaftlicher Mobilisierungs- und Durchsetzungsmacht werden. Die Diskussionsanstöße des Positionspapiers „Tarifreform 2000" machen ernst mit der Erkenntnis, daß das tarifpolitische Gestaltungsinstrumentarium in vielen Bereichen die aktuellen Erfordernisse nicht mehr hinreichend abdeckt. Die Bedeutung gemeinsamer Entgeltgrundsätze und -tarifverträge, die Bedeutung von Qualifikation für die Entlohnung, die Demokratisierung des Arbeitsalltags sind wichtige tarifpolitische Ziele.

Auch unsere Initiativen für ein integriertes Verkehrkonzept im Rahmen der zentralen Konferenz „Auto, Umwelt und Verkehr" haben deutlich gemacht, daß die IG Metall mit zukunftsweisenden Ideen überzeugen kann: Wir wollen die beschäftigungspolitischen Interessen für die Automobilindustrie mit dem Interesse an qualitativen Veränderungen und gesellschaftlich reflektierter Ausgestaltung des Produktes Auto im Rahmen umfassender Verkehrskonzepte verbinden.

Das von der IG Metall vorgelegte "Arbeitsprogramm Rüstungskonversion" trägt den neuen und veränderten Bedingungen für die Tätigkeit der Arbeitskreise „Alternative Fertigung", aber auch den Bedürfnissen der Gesamtorganisation, nach den Einschnitten in die Rüstungshaushalte Rechnung. Diese Initiativen und Positionsbestimmungen hat die IG Metall auf ihren verschiedenen Handlungsebenen weiterentwickelt und gefördert.

Im Rahmen der Feierlichkeiten zu ihrem hundertsten Geburtstag hat die IG Metall am 6. und 7. Juni 1991 in Frankfurt am Main ein Internationales Zukunftsforum veranstaltet und dort die veränderten Rahmenbedingungen und die Rolle der Gewerkschaften nach den Umbrüchen in Osteuropa diskutiert. Wissenschaftler, Publizisten und Politiker sowie Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Europa und Übersee sollten in diesem Forum ihre Vorstellungen, Orientierungspunkte und Leitlinien für gesellschaftliches Handeln formulieren. Die demokratische, soziale und ökologische Gestaltung der Gesellschaft, so machte das Forum eindringlich klar, ist immer eine Frage nach der globalen Verantwortung, die sich der internationalen Gewerkschaftsbewegung nach Überwindung des Kalten Krieges und der Blockkonfrontation nunmehr ganz praktisch stellt.

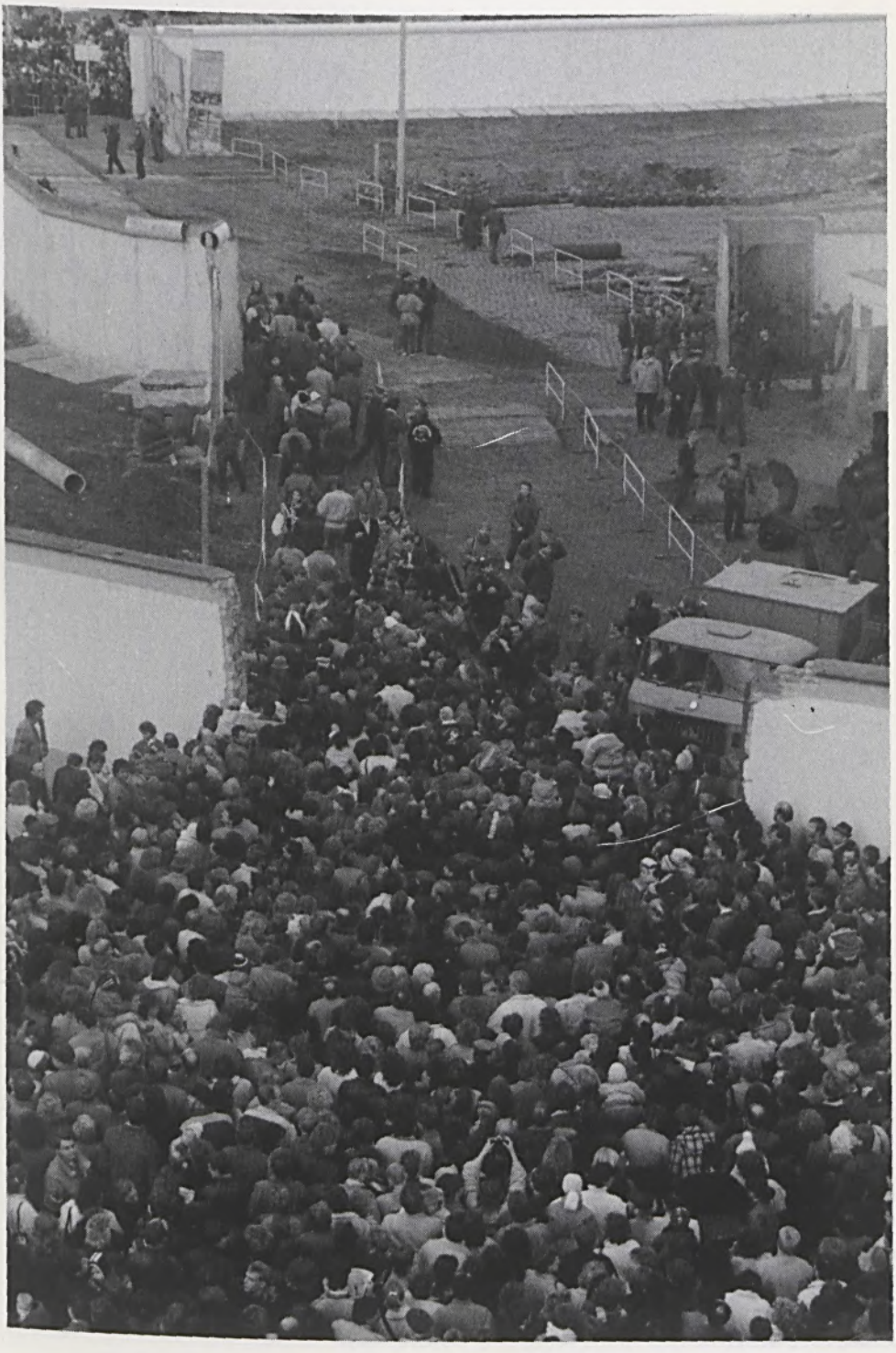
Die drängenden Probleme des Nord-Süd-Gegensatzes standen im Mittelpunkt der vielbeachteten Rede von Altbundeskanzler und Friedensnobelpreisträger Willy Brandt. Julius Nyerere, Mitglied der Nord-Süd-Kommission, forderte Gerechtigkeit und Unterstützung für die arme Welt. Überzeugend waren auch die Ausführungen seitens der Vertreter aus den Ländern Osteuropas, die sich, wie Gyula Horn, bei der Demokratisierung und der wirtschaftlichen Erneuerung ihrer Gesellschaften Hilfe von Deutschland und von der deutschen Gewerkschaftsbewegung erhoffen.

Die Zukunftsdebatte ist mit dem Ende der Ost-West-Konfrontation und mit der Herausforderung der sozialen Einheit in Deutschland noch komplexer geworden. Wir müssen mit den zusätzlichen Widersprüchen unter unseren Mitgliedern, in unserem Organisationsbereich so sensibel umgehen, daß wir in der Lage sind, die neue Vielfalt zu erfassen und in unsere Arbeit aufzunehmen. Uns ist deutlich geworden, daß wir, neben einer weiteren Konkretisierung und Differenzierung der Zukunftsdebatte, diese Aufgabe in den Kernbereich gewerkschaftlicher Interessenvertretung einbinden und intensiv verfolgen müssen.

Mitbestimmung: Instrument zur Zukunftsgestaltung

Im Berichtszeitraum hat sich eine lange gewerkschaftliche Erfahrung bei der Bewertung der Mitbestimmung erneut bestätigt: Je weiter man vom Industriestandort Deutschland entfernt ist, um so eher wird die Mitbestimmung als zentrales Regelungsinstrument angesehen, mit dessen Hilfe die Wahrnehmung sozialer Interessen von Arbeitnehmern und wirtschaftliche Effizienz gleichermaßen gewährleistet werden können.

Für die IG Metall bleibt Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb, in Unternehmen, in der Gesamtwirtschaft und zukünftig auch im transnationalen Bereich ein wichtiges Instrument für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen.



November 1989: Mit der Öffnung der Berliner Mauer und der Grenzen zur Bundesrepublik beginnt die deutsche Vereinigung

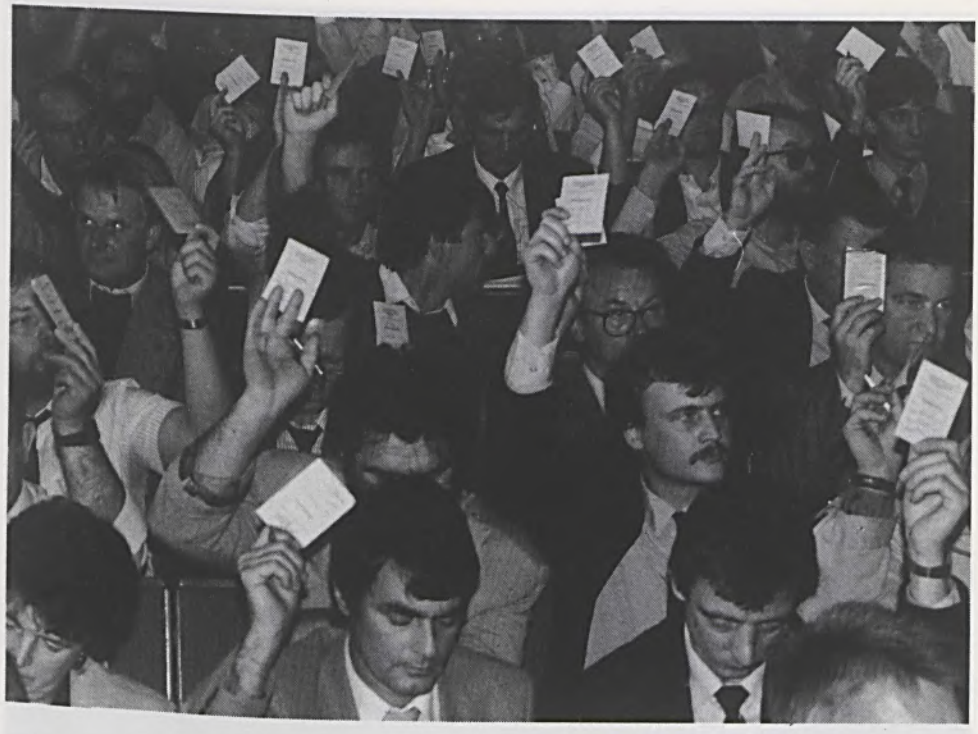
In Prag demonstrieren Hunderttausende für eine freiheitliche und demokratische Entwicklung in der Tschechoslowakei

Franz Steinkühler beim Informationsbesuch in einem sächsischen Metallbetrieb (März 1990)

Mit Unternehmenszusammenbrüchen und Betriebsschließungen wächst die Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern

Leidtragende einer verfehlten Politik: Immer mehr Menschen sind auf der Suche nach ausreichendem und bezahlbarem Wohnraum

Die IG Metall wendet sich gegen die wachsende Ausländerfeindlichkeit in der Bundesrepublik



Die zentrale Delegiertenkonferenz der IG Metall der DDR in Bogensee empfiehlt ihren Mitgliedern den Beitritt zur IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland (6. Oktober 1990) In Bonn schafft der 2. außerordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland die satzungsmäßigen Voraussetzungen für eine einheitliche Metallgewerkschaft (1./2. November 1990)

Frankfurt am Main, November 1990: Konferenz der IG Metall für eine fortschrittliche und umweltverträgliche Verkehrspolitik

Ausstellung neuer Antriebs- und Fahrzeugkonzepte im Rahmen der Verkehrspolitischen Konferenz

Unter dem Motto „Demokratie, Solidarität und Freiheit – Soziale und ökologische Verantwortung in der einen Welt" findet in Frankfurt das Internationale Zukunftsforum der Industriegewerkschaft Metall statt

Vertreterinnen und Vertreter aus Gewerkschaft und Politik, aus Wissenschaft und Kunst leisten ihren Beitrag zum Internationalen Zukunftsforum der IG Metall

Gerade weil die Mitbestimmung ein offenes Informations-, Beteiligungs- und Durchsetzungsinstrumentarium bietet, macht sie es möglich, in einem offenen Prozeß interessenpolitischer Regulierung soziale und ökologische Fragen in den Prozeß der Entscheidung über wirtschaftliche Angelegenheiten einzubringen.

Die Mitbestimmung, dies lehrt die Erfahrung, setzt über den Betrieb hinauswirkende, starke, mobilisierungsfähige und durchsetzungsmächtige Gewerkschaften voraus. Mitbestimmung zielt immer darauf ab, die Alleinherrschaft einzelner Interessen zu durchbrechen; sie ist ein Instrument, mit dem sich das individuelle Verlangen nach Selbstbestimmung und das kollektive Interesse an gemeinsamer Willensbildung verbinden lassen. Mitbestimmung gewinnt in dem Maße an Bedeutung, wie erkennbar wird, daß bestimmte gesellschaftliche und ökologische Problemlagen mit dem Kriterium betriebswirtschaftlicher Effizienz allein nicht zu bewältigen sind. Nur mit Beteiligung der Betroffenen sind unerwünschte wirtschaftliche Folgen der Marktsteuerung im regionalen, nationalen und globalen Maßstab zu unterbinden, ökologische Defekte präventiv auszuschalten und technologische Großrisiken zu überwinden.

Die großen gesellschaftlichen Probleme der Ost-West-Zusammenarbeit, der Nord-Süd-Kooperation im Interesse einer gemeinsamen Entwicklung, der ökologischen Erneuerung, der Überwindung der sozialen Spaltung in den Industriegesellschaften sind ohne Regulierung des gesellschaftlichen Wandels, ohne starke Gewerkschaften und ohne Mitbestimmung nicht zu lösen. Auf der anderen Seite entspricht Mitbestimmung aber auch den veränderten individuellen Ansprüchen an sinnerfüllte Arbeit, an Beteiligung und Mitwirkung im Arbeitsprozeß. Dieses Beteiligungsinteresse richtet sich über den Arbeitsprozeß hinaus auf die Bewältigung der gerade aus der wirtschaftlichen Betätigung herrührenden sozialen und ökologischen Probleme. Nicht zuletzt diese Einsicht trug zur Anziehungskraft unternehmerischer Beteiligungskonzepte bei, auf die die Gewerkschaften in der Vergangenheit nur unzureichend reagierten. In der Regel ist es allerdings so, daß das Interesse des Unternehmens in den Vordergrund gestellt wird, daß mögliche institutionelle Beteiligungsrechte mit weichen und sanft anmutenden Formen von Beteiligungsangeboten unterlaufen werden sollen. Vor allem die Geschichte der Unternehmensmitbestimmung war immer geprägt von den Versuchen der Kapitalseite, deren Anwendungsbereich so weit wie möglich zu umgehen beziehungsweise einzuschränken.

Daß viele Unternehmer dem Beteiligungsinteresse der Menschen dadurch Kraft und Dynamik nehmen, daß sie es zu unverbindlichen Beratungen degenerieren lassen wollen, darf auf seiten der Gewerkschaften nicht zu einer selbstverursachten Abgrenzung und Isolierung führen. Vielmehr müssen die Beteiligungsinteressen der Menschen, die Problemlösung in der Sache, die Verbindung zu unterschiedlichen Mitwirkungs-, Informations- und Durchsetzungsrechten als zentrale gewerkschaftliche und betriebspolitische Aufgaben betrachtet werden. Nur so kann Mitbestimmung für die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen und zur Gestaltung der Zukunft wirkungsvoll genutzt werden. Gerade deshalb stellt aus der Sicht anderer Länder die Mitbestimmung als differenziertes System von Beteiligungsrechten innerhalb und außerhalb von Betrieb und Unternehmen das Kernstück für das „soziale Modell Deutschland" dar.

Das Wirkungsfeld Mitbestimmung hat eine große Zukunft vor sich, wenn es den Gewerkschaften gelingt, die interessenpolitische Perspektive mit Gestaltungsinitiativen zu verbinden. Dieser systematische Zusammenhang war Anlaß für die

IG Metall, dem DGB-Bundeskongreß im Jahr 1990 einen Antrag vorzulegen, der Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie als gewerkschaftliche Interessenvertretung zur Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels definierte. Gerade angesichts der fortwährenden Angriffe auf institutionell gesicherte Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften müssen wir die Mitbestimmung wieder als lebendige Wirklichkeit der alltäglichen Arbeit erfahrbar machen. Dies gilt in den Betrieben und Unternehmen ebenso, wie in den Gewerkschaften selbst. Deshalb hat die IG Metall angeregt – und dafür die Unterstützung des DGB-Kongresses gefunden –, „die bisherige Praxis der Mitbestimmung einer Überprüfung zu unterziehen mit dem Ziel, Schlußfolgerungen für die Weiterentwicklung grundsätzlicher Mitbestimmungskonzepte und gewerkschaftlicher Mitbestimmungspraxis zu gewinnen". Auf der Grundlage dieses Antrages beschloß der DGB-Bundesvorstand am 2. Juli 1991, eine Kommission einzuberufen, die eine Bestandsaufnahme zur Mitbestimmung koordiniert. Die Kommission wurde beauftragt, einen Kriterienkatalog zu entwickeln, der als Grundlage für die weitere Diskussion in den Gewerkschaften dient. Begleitet und finanziell unterstützt wird die Bestandsaufnahme durch die Hans-Böckler-Stiftung. Die IG Metall ist an der Tätigkeit dieser Kommission aktiv beteiligt, sie wird diese Möglichkeit zur Erarbeitung weiterführender Perspektiven engagiert wahrnehmen. Mit ersten Arbeitsergebnissen ist im Laufe des Jahres 1992 zu rechnen.

Unter großen Schwierigkeiten wurde 1990 damit begonnen, die Bestimmungen der bundesdeutschen Mitbestimmungsgesetze auf die Unternehmen in der ehemaligen DDR auszudehnen. Der Gestaltungsanspruch von Mitbestimmung setzt gerade in den neuen Ländern auf die Fähigkeit, entsprechend den vorgefundenen Problemen und den angestrebten Problemlösungen innerhalb und außerhalb der Betriebe Allianzen zur Durchsetzung differenzierter arbeitspolitischer Ziele zu schließen. Gewerkschaftliche Mitbestimmungspolitik wiederum muß auf unterschiedliche Bündnispartner und differenzierte Interessen eingehen können, muß sie bündeln und gemeinschaftlich durchzusetzen versuchen. Dies setzt die Offenheit für Gesichtspunkte der ökologischen Erneuerung, der Arbeitsplatzssicherheit, der Qualifikation, der Entlohnung, der Gleichstellung der Geschlechter, der multikulturellen Vielfalt voraus. In den neuen Bundesländern mußte sich die Mitbestimmung, besonders in den Etappen des Übergangs zur privatkapitalistischen Marktwirtschaft, häufig für die Aufrechterhaltung betrieblicher Produktion, die Sicherstellung des wirtschaftlichen Überlebens, die Sanierung der Unternehmen in die Pflicht nehmen lassen. In ganz unterschiedlichen Bündnissen zwischen Arbeitnehmervertretern und den Vertretern betrieblicher Leitungsorgane, zwischen der Treuhandanstalt, regionalen und lokalen Gebietskörperschaften und Banken wurde die Wirkungsmöglichkeit der institutionellen Mitbestimmung gegenüber Betriebsräten und Beschäftigten vor eine harte Bewährungsprobe gestellt. Durch die Verbindung von betrieblichen und außerbetrieblichen Mitbestimmungsaktivitäten konnten die Folgen einer zunächst einseitig auf die Privatisierung bezogenen Politik der Treuhandanstalt zumindest gemildert werden. Es wird nun darauf ankommen, die in dieser Auseinandersetzung errungenen Positionen, deren Erfahrung im Bewußtsein der betroffenen Menschen verankert ist, über die verschiedenen Etappen des Umbauprozesses hinaus zu sichern.

Das Streben nach echter Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an unternehmerischen Entscheidungen hat inzwischen längst die nationale Ebene verlassen. Die

gesetzliche Regelung der Mitbestimmung ist vielmehr seit mehr als zwei Jahrzehnten zu einem der schwierigsten und umstrittensten Bereiche europäischer Politik geworden. Vor allem im Zusammenhang mit der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes bis Ende 1992 hat nun die Diskussion über Arbeitnehmerbeteiligung in Europa wieder an Gewicht gewonnen. Mit einem ersten Entwurf vom Dezember 1990 und einer verbesserten Fassung vom Mai 1991 hat die EG-Kommission einen „Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Einsetzung europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen" vorgelegt. Die Kommission kam damit schon vor langer Zeit erhobenen Forderungen der IG Metall, des DGB und der internationalen Gewerkschaftsorganisationen nach. Die ersten Beratungen zu diesem Thema haben jedoch schon gezeigt, daß die Gewerkschaften bis zur Verwirklichung echter Beteiligungsrechte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf europäischer Ebene noch einen weiten Weg zurückzulegen haben.

Umwelt und Energie

Im Mittelpunkt der umweltpolitischen Debatte standen im Berichtszeitraum die Ergebnisse der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Vorsorge zum Schutz der Erdatmosphäre". Die Kommission nahm eine umfangreiche Bestandsaufnahme der derzeitigen Ozonschädigung vor und erarbeitete weitreichende Szenarien zur Entwicklung des Weltklimas. Ihre Arbeitsergebnisse sind in drei Berichten festgehalten. Der erste Bericht befaßt sich mit dem Ozonabbau in der Stratosphäre sowie dem auch in der Bundesrepublik viel diskutierten Treibhauseffekt; er enthält detaillierte Empfehlungen zur Verminderung von FCKW (Fluorchlorkohlenwasserstoff) und anderen ozonzerstörenden Substanzen. Der zweite Bericht behandelt die Zerstörung der tropischen Regenwälder und fordert nationale und internationale Maßnahmen zum Schutz dieser Gebiete. Der dritte Bericht zum Thema „Schutz der Erde" unterbreitet konkrete Vorschläge für internationale und EG-weite Handlungsempfehlungen, unter anderem für den Energie- und den Verkehrssektor.

Angesichts der absehbaren Bevölkerungsentwicklung müssen die Industriestaaten besondere Anstrengungen unternehmen, um den vom Menschen verursachten Treibhauseffekt einzudämmen. Die Enquete-Kommission hat dafür nationale beziehungsweise internationale Pläne zur Emissionsverminderung vorgelegt, die sich auf die Jahre von 2005 bis 2050 beziehen. Nach diesen Planungen sollen – bezogen auf die Werte von 1987 – die CO_2-Emissionen bis 2005 um 30 vH und bis 2050 um 80 vH vermindert werden. Bis 2005 sollen die unser Klima stark beeinflussenden Spurengase Methan um mindestens 50 vH, Stickoxide um mindestens 50 vH und das Kohlenmonoxid um mindestens 60 vH reduziert werden. Um diese Ziele zu erreichen, sind sektorenübergreifende Maßnahmen dringend notwendig, insbesondere ökonomische Steuerungsinstrumente zur Nutzung der vorhandenen Potentiale, zur Steigerung der Energieeffizienz und für den vermehrten Einsatz der erneuerbaren Energien. Gleichzeitig müssen umfangreiche, sektorenspezifische Maßnahmen zur Energieeinsparung und zur rationellen Energienutzung unverzüglich in die Wege geleitet werden. Das „Ausstiegsszena-

rio“ der Enquete-Kommission hinsichtlich der Kernenergie kommt zu der Auffassung, daß ein solcher Ausstieg möglich ist, wenn eine grundlegende Veränderung der Energiepolitik erfolgt.

Die IG Metall hat die Empfehlungen der Enquete-Kommission begrüßt und sich – gemeinsam mit dem DGB – für die Einführung einer Energieabgabe ausgesprochen. Mit der Einführung einer solchen allgemeinen Energieabgabe würde auch die Kernenergie finanziell belastet. Das Finanzaufkommen sollte zweckgebunden für Investitionen im Energiesektor verwendet werden. Damit aber wirklich eine Schadstoffminderung eintritt, sind im Rahmen dieser Abgabe auch Kombinationen denkbar, die sich einerseits an der Quantität der Energie und andererseits an den Emissionen selbst orientieren. Die europaweite Einführung einer kombinierten Energiesteuer wird derzeit von der EG-Kommission favorisiert, während die Bundesregierung noch an einer CO_2-Abgabe festhält. Der DGB-Vorschlag zur Einführung einer allgemeinen Energieabgabe könnte eine EG-weite Harmonisierung ermöglichen. Die IG Metall setzte sich im Bereich der Energieerzeugung und -versorgung für eine vorausschauende Produktdiversifikation ein, um technologische Entwicklungen zu beschleunigen, die die Anforderungen an eine Energieeffizienz erfüllen und neue Einsatzfelder für erneuerbare Energiequellen eröffnen. Sie begrüßte deshalb auch den Entwurf eines neuen Energiegesetzes seitens der SPD-Bundestagsfraktion, der dezentrale Energieversorgungsstrukturen fördern und gleichzeitig den Einsatz von erneuerbaren Energieträgern erleichtern will.

Im Zusammenhang mit dem Beitritt der neuen Bundesländer sind Bestrebungen laut geworden, neue Kernkraftwerke zu bauen, um dort eine ausreichende Energieversorgung zu sichern. Diese Überlegungen wurden vor allem in Verbindung mit dem Kernkraftwerk Greifswald, das aufgrund hoher Sicherheitsrisiken geschlossen werden mußte, vorgebracht. In der Debatte spielte auch das in Bau befindliche Kernkraftwerk in Stendhal eine Rolle, das ebenfalls aus Sicherheitsgründen nicht fertiggestellt werden konnte. Allerdings wurden diese Pläne seitens der Energiewirtschaft inzwischen zurückgestellt, so daß die Auseinandersetzung darüber wieder versandet ist.

Die mit der Kernenergie verbundenen Risiken beziehen sich aber nicht nur auf die Energieerzeugung, sondern auch auf die Wiederaufarbeitung und Entsorgung der Brennelemente. Gerade die Problematik des nuklearen Abfalls nahm im Berichtszeitraum stark an Bedeutung zu. Sowohl die Störfälle im Bereich der Wiederaufarbeitung, als auch die Auseinandersetzung um den Schacht Konrad in Salzgitter – gedacht als Endlagerstätte für schwach radioaktiven Abfall – beschäftigten die IG Metall in starkem Maße. Hinsichtlich der Sicherheit des Endlagers und der Wiederaufarbeitungsanlage bestehen nach wie vor unterschiedliche Auffassungen. Im Rahmen einer Novellierung des Atomgesetzes will deshalb die Bundesregierung Wiederaufarbeitung und Endlagerung neu regeln. Unabhängig davon bleibt das Problem, dafür geeignete Standorte zu finden, politisch ungelöst. IG Metall und DGB haben gemeinsam darauf hingewiesen, daß ein Umstieg auf eine sichere, umweltverträgliche Energieversorgung ohne Kernenergie mittelfristig erfolgen muß.

Wegen des erkennbaren Strukturwandels im Energiesektor haben die Betriebsräte und die Vertrauensleute der IG Metall bei der Siemens AG ein Konzept zur grundlegenden Umstrukturierung des Unternehmens und zur Sicherung der Beschäftigung entwickelt, das inzwischen in aktualisierter Form vorliegt. Ein Vorschlag zur Verbesserung der Energieversorgung durch Einsparung und Nut-

zung regenerativer Energiequellen wurde von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Bereich der Hamburgischen Electricitäts-Werke (HEW) erarbeitet. Es soll dazu dienen, auf die Energiepolitik der Unternehmensleitung und des Hamburger Senats Einfluß zu nehmen und darüber hinaus im Dialog zwischen Beschäftigten und IG Metall energiepolitische Alternativen zu beraten und zu fördern.

Die IG Metall legte im Juni 1990 ein Positionspapier „Auto, Umwelt und Verkehr – Umsteuern, bevor es zu spät ist!" vor, das neben dem Aufbau eines integrierten Verkehrssystems beim Bau von Kraftfahrzeugen vor allem die Verminderung des Rohstoff- und Energieverbrauchs sowie die Reduzierung der Emissionen verlangt. Das Papier enthielt ferner die Forderung nach schnellem, umweltschonenden Ersatz des ozonschädigenden Fluorchlorkohlenwasserstoffes im Auto. Dazu haben Vertreter der deutschen Automobilindustrie inzwischen erklärt, daß sie vorzeitig auf den Einsatz von FCKW verzichten wollen.

Diese Vorschläge wurden anläßlich einer ersten verkehrspolitischen Konferenz von IG Metall und Deutschem Naturschutzring e. V. im November 1990 in Frankfurt am Main ausführlich und kritisch diskutiert. Der Verlauf dieser Konferenz, in der beide Organisationen in vielen Punkten Übereinstimmung erzielten, deutet darauf hin, daß in umwelt- und verkehrspolitischen Fragen ein gesellschaftlicher Konsens zwischen Gewerkschaften und Naturschutz- beziehungsweise Umweltverbänden durchaus möglich ist. Gemeinsam setzten sich IG Metall und Deutscher Naturschutzring für die Einberufung eines „Verkehrspolitischen Rates" durch die Bundesregierung ein. Nur so könnte nämlich erreicht werden, daß neben Politik und Wirtschaft endlich auch Gewerkschaften und Umweltverbände an der Erarbeitung eines integrierten Verkehrskonzeptes teilnehmen. Im Anschluß an die verkehrspolitische Konferenz fanden in einigen Verwaltungsstellen der IG Metall regionale Veranstaltungen mit den Umwelt- und Naturschutzverbänden statt. Insgesamt ist festzuhalten: Mit der ersten gemeinsamen verkehrspolitischen Konferenz von IG Metall und Deutschem Naturschutzring begann eine neue Form des politischen Dialogs und der Zusammenarbeit, die im Interesse von Umwelt und Natur fortgesetzt werden muß.

Nach langen kontroversen Debatten ist im Januar 1991 in der Bundesrepublik das neue Umwelthaftungsrecht in Kraft getreten. Es bringt eine wesentliche Haftungsverschärfung und bezieht auch den behördlich genehmigten Normalbetrieb ein. Das Gesetz verlangt bei der Beschädigung einer Sache oder der Beeinträchtigung der Natur beziehungsweise der Landschaft die Wiederherstellung des vorhergehenden Zustandes und eine angemessene Vorsorge zur Dekkung etwaiger Ersatzansprüche. In das neue Haftungsrecht bedauerlicherweise nicht einbezogen sind Handlungen, die die Umwelt gefährden. Trotz dieser Mängel ist jedoch davon auszugehen, daß das neue Haftungsrecht die Unternehmen zu einer gewissen Umweltvorsorge veranlaßt, und sei es auch nur, weil sie Haftungsansprüche verringern wollen. In diesem Sinne werten die Gewerkschaften das neue Haftungsrecht als ersten Schritt in die richtige Richtung.

Fragen der Abfallwirtschaft bildeten im Berichtszeitraum einen Schwerpunkt gewerkschaftlicher Umweltschutzarbeit. Neben der Erarbeitung von Stellungnahmen zu beabsichtigten Verordnungen beziehungsweise freiwilligen Vereinbarungen galt es vor allem, Position zu beziehen gegenüber bestimmten unternehmensbezogenen Vermeidungsstrategien. Die IG Metall begrüßte die gesetzlichen

Initiativen zur Vermeidung, Verringerung oder Verwertung von Abfällen, insbesondere die Initiative der Bundesregierung, die Kraftfahrzeugentsorgung neu zu regeln und dabei der stofflichen Verwertung Vorrang einzuräumen. Sie sprach sich in diesem Zusammenhang für eine Rücknahmeverpflichtung durch Kraftfahrzeughersteller und -handel aus und forderte dezentrale Demontagezentren. Diese Initiative wurde von einigen Automobilunternehmen positiv aufgenommen, so daß inzwischen erste Pilotprojekte mit der Arbeit begonnen haben.

Um eine höhere Vermeidungsquote im Bereich des Sonderabfalls zu erreichen, wurde seitens der Bundesregierung der Entwurf eines Abfallabgabengesetzes vorgelegt. Danach sollen die Abgaben, bezogen auf Abfallgruppen, stufenweise erhöht werden, womit einerseits die vorhandenen Vermeidungspotentiale schneller ausgeschöpft und andererseits die finanziellen Mittel für die fachgerechte Entsorgung aufgebracht werden können. Ein Teil der Abfallabgabe soll zur Sanierung der Altlasten und zur Abfallentsorgung in den neuen Bundesländern verwendet werden. Die IG Metall hat sich dafür eingesetzt, in allen Bundesländern Maßnahmen zur Getrenntsammlung und Wiederaufarbeitung gebrauchter Produkte zu fördern und zu intensivieren. In Niedersachsen arbeitet eine Regierungskommission unter Beteiligung der IG Metall bereits an konkreten Vermeidungs- und Verwertungsvorschlägen für industrielle Abfallströme. Des weiteren wurden Konzepte erarbeitet, mit deren Hilfe in den Betrieben abfallmindernde und Material einsparende Verfahrenstechniken leichter durchgesetzt werden können.

In Verbindung mit dem Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Gemeinschaften hat sich die IG Metall für die Verbesserung der EG-Richtlinie zur Einführung von Abgasnormen für Pkw und Lkw sowie für die sofortige Einführung der besten US-Abgasnormen ausgesprochen. Im Zusammenwirken mit dem Europäischen Parlament konnten zwar einige Verbesserungen der EG-Richtlinie erreicht werden, aber nach wie vor sind die EG-Abgasnormen schlechter als die nach dem heutigen Stand der Technik möglichen und in den USA bereits realisierten Werte.

Im Auftrag der EG-Kommission wurde in Ergänzung zum sogenannten Cecchini-Bericht ein Umweltreport (Task-force-Bericht) erstellt, der sich mit den Umweltfolgen nach Vollendung des EG-Binnenmarktes befaßt. Der Bericht kommt zu dem Schluß, daß beispielsweise die Aufhebung der Grenzkontrollen dazu führen könnte, daß die Überwachung des Transports radioaktiver oder gefährlicher Abfälle nicht mehr ausreichend funktioniert. Infolge der Liberalisierung des Marktzutrittes wird mit einem Anwachsen des grenzüberschreitenden Lastkraftwagenverkehrs um 30 bis 50 vH gerechnet.

Die IG Metall beteiligte sich an den Beratungen über die EG-Richtlinie zur Verbesserung der Informationsrechte und zum Aufbau neuer Beteiligungsstrukturen für Arbeitnehmer sowie an einer Umweltausbildungsinitiative des Wirtschafts- und Sozialausschusses, um das Umweltbewußtsein in den Betrieben zu fördern. Durch bilaterale Kontakte mit den französischen, skandinavischen und englischen Gewerkschaften wurde diese Arbeit ergänzt.

Der betriebliche Umweltschutz konnte im Berichtszeitraum erheblich ausgeweitet werden. Immer mehr Betriebsräte und Vertrauensleute befassen sich mit Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen und entwickeln die dazu notwendigen betrieblichen und gewerkschaftlichen Strukturen. In einigen Betrieben

kam es auch zu überbetrieblichen Kooperationen mit den Umweltverbänden. Zugang und Herangehensweise in Fragen der betrieblichen Ökologie sind von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich. Werden in einem Bereich die Gesundheits- und Umweltbelastungen durch gefährliche Arbeitsstoffe in Verbindung mit der Entsorgungsproblematik von Abfällen behandelt (Aktionen „Tatort Betrieb" oder „Tatort Büro"), so werden anderswo Konzepte zur Vermeidung von giftigen Abfällen bei der Produktion bearbeitet. Diese Vielfalt erfordert eine sektorale Vernetzung der Umweltprobleme und eine ganzheitliche Betrachtungsweise. Deshalb ist ein umfassendes Umweltmanagement, das nicht nur die stofflichen Gefahren, sondern auch die betriebswirtschaftlichen Kosten im Sinne einer vorsorgenden Politik berücksichtigt, notwendig. Die von der IG Metall 1988 vorgeschlagene Einführung von Öko-Direktoren auf der Ebene der Vorstände wurde von einem Konzern aufgegriffen und verwirklicht. Es ist zu hoffen, daß auch andere Unternehmen künftig Öko-Direktoren in ihre Vorstände berufen werden, um dem Umweltschutz als strategischer Unternehmensaufgabe Nachdruck zu verleihen. Gewisse Ansätze dazu gibt es bereits.

In einigen Unternehmen verhandeln die Betriebsräte über Betriebsvereinbarungen, die ihre Beteiligung im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes und Umweltmanagements regeln sollen. In einem Positionspapier wurde außerdem auf die innovatorische Bedeutung des betrieblichen Vorschlagswesens für Umweltideen der Beschäftigten hingewiesen. Zahlreiche Vereinbarungen über das betriebliche Vorschlagswesen wurden durch Formulierungen zum Thema Umweltschutz ergänzt, so daß nunmehr auch Umweltideen der Beschäftigten prämiiert werden können.

Im Rahmen eines Forschungsauftrages der Hans-Böckler-Stiftung wird derzeit ein Informationssystem für Betriebsräte und Umweltbeauftragte zur Durchführung von betrieblichen Umweltverträglichkeitsprüfungen für Produktionsverfahren und Produkte erarbeitet. Dieses Prüfsystem soll den Betriebsräten und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat die Beurteilung ökologischer Auswirkungen bei Investitionsentscheidungen und Produktplanungen erleichtern.

Um eine bessere Beteiligung der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich des Umweltschutzes geht es auch in den Vorschlägen zur künftigen Tarifpolitik der IG Metall. In den entsprechenden Abschnitten des Papiers „Tarifreform 2000" werden vor allem erweiterte Informations- und Beteiligungsrechte für Beschäftigte und Betriebsräte verlangt. Die Durchsetzung dieser Regelungen würde die ökologische Verantwortung des einzelnen stärken und könnte so zur Veränderung der betrieblichen Praxis beitragen. In diesem Sinne wird auch versucht, das Ausbildungsziel „Umweltschutz und energiesparende Technologien" in den Metallberufen umzusetzen. Die IG Metall hat dazu eine Arbeitshilfe für Ausbilder, Ausbildungsvertretungen und Betriebsräte sowie Berufsschullehrer herausgegeben, die auf große Resonanz stieß. Gerade in den neuen Bundesländern machen die enormen Umweltprobleme und der dadurch notwendig werdende ökologische Strukturwandel eine solche umfassende Beratungstätigkeit seitens der Gewerkschaften erforderlich.

In vielen Verwaltungsstellen der IG Metall sind Arbeitskreise „Umwelt und Arbeit" sowie Projektgruppen zu einzelnen Umweltthemen eingerichtet worden. In einigen Bezirken wurden Aktionen „Tatort Betrieb" oder „Tatort Büro" durchgeführt, die die Verbesserung des Gesundheits- und Umweltschutzes zum Ziel haben. Zusätzlich fanden bezirkliche Konferenzen mit Mitgliedern von Gesamt-

betriebsräten und Betriebsräten zu Fragen der Betriebsökologie statt. Zur Verbesserung der Information und Qualifikation der Mitglieder wurde das Seminarangebot im Bereich der Ökologie differenziert (Projektseminare) und ausgeweitet.

Die Zusammenarbeit mit den Umwelt- und Naturschutzverbänden wurde im Berichtszeitraum intensiviert. Ausdruck dieser Zusammenarbeit sind die Beteiligung der IG Metall am 2. Deutschen Umwelttag 1992 sowie die Initiative für das Gutachten "Umweltverträgliches und sanftes Freizeitverhalten", gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung und gemeinsam mit dem Deutschen Naturschutzring in die Diskussion gebracht.

Die IG Metall ist im Hauptausschuß der Arbeitsgemeinschaft für Umweltfragen e. V., die sich aus Vertretern von Politik, Wirtschaft, Umweltverbänden, Wissenschaft und Gewerkschaften zusammensetzt, vertreten. Diese Arbeitsgemeinschaft, die gegründet wurde, um frühzeitig einen gesellschaftlichen Konsens über umweltpolitische Initiativen der Bundesregierung zu erzielen, gerät mit ihrer Arbeit immer mehr ins Stocken. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß die Vertreter von Gewerkschaften und Umwelt- beziehungsweise Naturschutzverbänden in diesem Gremium personell nur eine Minderheit bilden. Aufgrund der zunehmenden Kritik an der Arbeit des Hauptausschusses soll jetzt eine Strukturreform in die Wege geleitet werden. Nur auf diese Weise kann die Arbeitsgemeinschaft für Umweltfragen ein neues politisches Profil gewinnen.

Medienpolitik

Die IG Metall hat gegenüber dem für die Medienpolitik und für die Koordinierung der gewerkschaftlichen Medienarbeit zuständigen DGB durch mehrere Einzelinitiativen im Berichtszeitraum darauf hingewirkt, daß die Rolle der gewerkschaftlichen Medienpolitik entsprechend der gewandelten wirtschafts- und kulturpolitischen Rolle der Medien selbst neu formuliert wurde. Dabei war zu berücksichtigen, daß bis zum Beginn der achtziger Jahre keine zielgerichtete gewerkschaftliche Bemühung zur Umsetzung medienpolitischer Grundsatzpositionen erfolgte. Die Leitsätze des DGB-Bundesvorstandes zur gewerkschaftlichen Medienpolitik vom 17. März 1987 beschränkten sich noch auf eine zusammenfassende Beschreibung allgemein anerkannter Positionen. Auch nach der Verabschiedung von medienpolitischen Leitsätzen durch die IG Medien im April 1989 mußte die gewerkschaftliche Medienpolitik insgesamt immer noch als defensiv bezeichnet werden. Die Leitsätze sprachen sich schwerpunktmäßig für gleichen und freien Zugang zu allen veröffentlichten Informationen und Meinungen für alle Menschen aus. Sie verlangten ferner eine europäische Medienordnung, die Rundfunk und Film als Kulturgüter anerkennt und eine demokratische Kontrolle von Presse und Rundfunk – auch des Privatrundfunks – gewährleistet.

Die IG Metall war im medienpolitischen Ausschuß des DGB-Bundesvorstandes vertreten, hat an den Sitzungen teilgenommen und die medienpolitischen Beschlüsse des 14. DGB-Bundeskongresses vom Mai 1990 mit initiiert. Diese Beschlüsse stellten eine Fortentwicklung der bisherigen medienpolitischen Posi-

tion des DGB dar. Die IG Metall hat im Rahmen ihrer Mitarbeit auf DGB-Ebene versucht, zu verdeutlichen, daß die Beschränkung der Medienpolitik auf ihre wirtschafts- oder gar lohn- und strukturpolitischen Aspekte eine Verkürzung der Perspektiven darstellen würde. Es ist der gewerkschaftlichen Medienpolitik allerdings auch im zurückliegenden Zeitraum noch nicht gelungen, die Prinzipien zu finden, die sie von dem Zwang befreien würden, auf wirtschaftliche und politische Aktivitäten lediglich deklamatorisch reagieren zu können. Die Medien betreffen längst nicht mehr einen Randbereich der Gesellschaft, sondern bestimmen wesentliche Bereiche des gesellschaftlichen und privaten Lebens. Dieser Rolle der Medien entspricht der organisationsinterne Stellenwert gewerkschaftlicher Medienpolitik noch immer nicht.

Die für die Medienpolitik in der Vorstandsverwaltung zuständige Abteilung 1. Vorsitzender hat aus Anlaß des Jubiläumsjahres im Rahmen des Projektes „100 Jahre IG Metall" intensive Kontakte zu allen Medien gepflegt. Gespräche fanden mit den Intendanten der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, mit den Direktoren und Chefredakteuren sowie mit Gremienvertretern der Rundfunkräte der Landesrundfunkanstalten und des ARD-Programmbeirates statt. Gleiches galt für die Kontakte zu Journalistinnen und Journalisten der privaten Rundfunk- und Fernsehanstalten sowie der Printmedien. Diese Ebene der Kontakte und der damit verbundene Austausch von Erfahrungen müssen – auch nach Ablauf des Jubiläumsjahres – für die Zukunft sichergestellt und ausgeweitet werden.

Gemeinwirtschaft

Durch die seit 1982 öffentlich bekanntgewordenen Fehlentwicklungen in der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft sind nicht nur große ökonomische Verluste für die Gewerkschaften entstanden. Vielmehr führten individuelles Fehlverhalten, Manipulationen und Vertrauensbruch zu einem tiefgehenden moralischen Schaden für Ansehen und Glaubwürdigkeit der Gewerkschaftsbewegung.

Immer wieder wurden in der öffentlichen Debatte die Vorgänge im Umfeld der Neuen Heimat sowie der Co op AG zum Anlaß genommen, die Gewerkschaften an den Pranger zu stellen. Auch innergewerkschaftlich mußte um Schadensbegrenzung gerungen werden. Die spektakulären Diskussionen um Bilanzierung und Perspektiven gewerkschaftlicher Gemeinwirtschaft fanden auf dem 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß vom 20. bis 25. Mai 1990 in Hamburg ihren vorläufigen Abschluß. Der damalige DGB-Vorsitzende Ernst Breit sagte zu diesem Thema: „Aus den hinter uns liegenden Erfahrungen müssen wir heute nüchtern feststellen, daß sich die bisherige Form der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft überlebt hat"; und er fuhr fort: „Unternehmen lassen sich nicht mit Gewerkschaftsbeschlüssen führen."

Mit Unterstützung der IG Metall wurde in einem Beschluß des Bundeskongresses ein Schlußstrich unter das bisherige Engagement der Gewerkschaften in der Gemeinwirtschaft gezogen. Die wichtigsten Positionen dieser Entscheidung lassen sich wie folgt umschreiben:

– Die Gewerkschaften dürfen keine unternehmerischen oder wirtschaftlichen Risiken eingehen, die die Erfüllung ihrer eigenen Aufgaben gefährden.

– Deshalb wird es weiterhin notwendig sein, schrittweise und unter möglichst günstigen Bedingungen – sowie unter Wahrung der sozialen Interessen der Beschäftigten – Beteiligungen zu veräußern.

– Ausgenommen von dem Verkauf sollen die Beteiligungen sein, die der unmittelbaren Unterstützung der gewerkschaftlichen Arbeit dienen und die zur Förderung der politischen und kulturellen Aufgaben der Gewerkschaften beitragen.

Auf der Grundlage des DGB-Beschlusses vom Mai 1990 setzte die BGAG (Beteiligungsgesellschaft für Gemeinwirtschaft) die bereits begonnene Sanierungspolitik fort. Zielsetzung war die Stärkung der Unternehmen durch Teilverkäufe an Kooperationspartner oder über die Börse bis zu einer BGAG-Selbstbehaltgrenze von 25 vH plus einer Aktie. Während die Sanierung im Banken- und Versicherungsbereich einen eher ruhigen Verlauf nahm, sorgte der Verkauf der Neuen Heimat Bayern (1990) wiederum für Schlagzeilen. Von den einst 320 000 Wohnungen der Gesellschaft Neue Heimat befinden sich heute nur noch knapp 30 000 in gewerkschaftlichem Eigentum. Entsprechend dem Beschluß des DGB-Kongresses werden aber auch diese Wohnungen nicht auf Dauer in Gewerkschaftsbesitz bleiben.

Nachdem die wichtigsten Sanierungsmaßnahmen in der BGAG abgeschlossen werden konnten, beschrieb der BGAG-Vorsitzende Hans Matthöfer die Bedingungen für das weitere wirtschaftliche Engagement der Gewerkschaften wie folgt: „Die Unternehmen in gewerkschaftlichem Beteiligungsbesitz können erstens Dienstleistungsaufgaben für die Gewerkschaften erfüllen und zweitens vielleicht auch für die Gewerkschaftsmitglieder selbst nützlich sein. Wenn sie drittens auch noch so gut geführt werden, daß sie Gewinne machen, was wäre gegen Gewerkschaftsunternehmen einzuwenden?"

Da inzwischen im Falle der Co op AG Anklage gegen ehemalige Mitglieder der Unternehmensleitung erhoben wurde, ist zu erwarten, daß dies in der konservativen Presse und Publizistik zu einem erneuten Angriff auf die Gewerkschaften umgemünzt wird. Um so wichtiger ist es, daß die IG Metall weiterhin höchste Sorgfalt darauf verwendet, daß die Gewerkschaften alles tun, damit sie wegen ihres eigenen wirtschaftlichen Engagements nicht wieder öffentliche Kritik auf sich ziehen. Deshalb muß die Entwicklung in den noch existierenden Unternehmen der Gemeinwirtschaft weiterhin sorgsam geprüft und von den Gewerkschaften engagiert begleitet werden.

Die Mitarbeit der IG Metall im DGB

Auch für den Deutschen Gewerkschaftsbund stand seit den Umbrüchen im Herbst 1989 die deutsch-deutsche Einigung im Zentrum der Arbeit. Schon frühzeitig griff der DGB die sich abzeichnenden sozialen Probleme auf und formulierte Alternativen. Die IG Metall hat dazu mehrfach inhaltliche Anstöße gegeben. Hervorzuheben ist die Stellungnahme zur Wirtschafts- und Währungsunion im Juli 1990, in der unter anderem auf die sozialen Risiken hingewiesen wurde, die aus der Tatsache resultieren, daß die Wirtschaft der ehemaligen DDR schlagartig der Weltmarktkonkurrenz ausgesetzt wurde. Der DGB forderte die Bundesregierung auf, die deutsche Einigung nicht allein vom wirtschaftlichen

Gesichtspunkt her anzugehen, sondern das Ziel der sozialen Einheit in den Mittelpunkt zu stellen.

Hinzuweisen ist auch auf die Position des DGB zur Treuhandanstalt und ihrer Struktur. Wie die IG Metall hat der DGB die Umwandlung der Treuhandanstalt in eine Industrieholding verlangt. Auf Initiative der IG Metall hat der DGB-Bundesvorstand im November 1991 eine Erklärung zur solidarischen Finanzierung der deutschen Einheit verabschiedet, die wesentliche Eckpunkte unserer Vorstellungen beinhaltete. Der DGB forderte die Bundesregierung auf, endlich ein struktur- und finanzpolitisches Gesamtkonzept für die soziale Gestaltung der Einheit vorzulegen. Mit der IG Metall vertrat der DGB die Ansicht, daß die Sanierung der ostdeutschen Industrieunternehmen vorrangig betrieben werden müsse und daß dazu, wie auch zur Modernisierung der Infrastruktur in den neuen Bundesländern, auf mittlere Sicht öffentliche Finanztransfers notwendig seien.

Diese inhaltliche Übereinstimmung der Gewerkschaften im DGB hat allerdings bisher nicht dazu geführt, daß die Bundesregierung und die Treuhandanstalt ihre Politik geändert hätten. Nach wie vor wird eine rigorose Privatisierungsstrategie verfolgt, die schwerwiegende Auswirkungen auf weite Teile der neuen Länder hat. Schon jetzt ist sichtbar, daß bei Weiterführung dieser Politik ganze Regionen industriell veröden.

Dort, wo die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften öffentlich protestiert und zu Kampfmaßnahmen gegriffen haben, konnten Regierung und Treuhandanstalt Ergebnisse abgerungen werden, die Industriestandorte im Kern sichern und damit den Menschen ein Bleiben in ihrer Heimat ermöglichen. Die Aktionen der IG Metall wurden vom DGB begleitet und unterstützt. Sie waren Ausdruck konkreter Solidarität und unterstrichen Notwendigkeit und Bedeutung des Dachverbandes. Diese Solidarität wird auch in den nächsten Jahren erforderlich sein, um die größer gewordene Bundesrepublik nicht zum Experimentierfeld marktradikaler Ideologien in Regierung, Wissenschaft und Unternehmen werden zu lassen.

Ähnlich wie die IG Metall mußte der DGB in den neuen Ländern seine Organisation aufbauen. Inzwischen wurden dort 5 Landesbezirke und 33 Kreisgeschäftsstellen eingerichtet. Die IG Metall hat diesen Aufbau vor Ort unterstützt und mitgetragen. Dies geschah unter anderem dadurch, daß sie – entgegen dem in den alten Ländern praktizierten Verfahren – die massenhaft anfallenden Rechtsfälle durch eigene Rechtsschutzsekretärinnen und -sekretäre bearbeiten ließ. Dies hat den DGB arbeitsmäßig und auch finanziell entlastet. Umgekehrt hat diese Verfahrensweise die IG Metall natürlich belastet. Es wird daher notwendig sein, in absehbarer Zeit auch dort zu der im Westen mit Erfolg gehandhabten Arbeitsteilung zu kommen.

Neben den Aufgaben, die im Zusammenhang mit der deutschen Einheit zu lösen waren, gab es eine Vielzahl gemeinsamer Aktivitäten von DGB und Einzelgewerkschaften. Insbesondere die „Solidarität 89/90" des DGB ist hier hervorzuheben. Sie war eine wichtige Hilfe bei den Tarifverhandlungen in der Metallindustrie, denn sie demonstrierte den Arbeitgebern nachdrücklich, daß die IG Metall mit ihrer Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche von allen Gewerkschaften unterstützt wird. Wenn es der IG Metall gelang, am Verhandlungstisch eine Lösung zu finden, dann ist dies auch ein Erfolg der gezeigten

Geschlossenheit des DGB und seiner Einzelgewerkschaften. Sie wird in Zukunft sicher noch notwendiger sein.

Die Arbeitgeberverbände versuchen – bei Banken, im öffentlichen Dienst, bei Metall und in anderen Wirtschaftszweigen –, eine Wende nun auch in der Tarifpolitik durchzusetzen. Wenn ihnen dies nicht gelingen soll, dann ist die inhaltliche und organisatorische Abstimmung der Einzelgewerkschaften dringlicher denn je. Dem DGB fällt dabei die Rolle des Moderators zu.

In der Sozialpolitik stand die Rechtsangleichung der unterschiedlichen sozialen Sicherungssysteme von ehemaliger DDR und Bundesrepublik im Mittelpunkt der Arbeit im DGB und in den Einzelgewerkschaften. Daneben sind die Novellierung des Gesundheitsreformgesetzes und die Absicherung des Pflegerisikos zu nennen. Es ist weitgehend gelungen, in diesen wichtigen Fragen der Sozialpolitik einheitliche Positionen der Gewerkschaften zu erarbeiten und diese gegenüber dem Gesetzgeber gemeinsam zu vertreten.

Vom 20. bis zum 26. Mai 1990 fand der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB in Hamburg statt. Heinz-Werner Meyer wurde zum neuen DGB-Vorsitzenden gewählt. Auch die Funktionen seiner Stellvertreterin und seines Stellvertreters wurden neu besetzt. Neben der personellen Erneuerung, die von der IG Metall mitgetragen wurde, haben wir erfolgreich Vorstellungen für die Gestaltung der Zukunft in den Kongreß eingebracht. Zu nennen sind insbesondere die Anträge zur „Zukunft der Arbeit – Zukunft gewerkschaftlicher Interessenvertretung", zu den „Zielen einer europäischen Strukturpolitik" und zur unbedingten Beibehaltung des Grundrechts auf Asyl.

Trotz der auf einigen Feldern erfolgreichen Arbeit hat sich in den letzten Jahren die Kritik am DGB verstärkt. Diese Kritik spitzte sich im Prozeß gewerkschaftlicher Interessenvertretung bei der Herstellung der sozialen Einheit in Deutschland zu. Dies ist vor allem auf Interessengegensätze zwischen einzelnen Gewerkschaften zurückzuführen, die in diesem Prozeß auftraten. Die Debatte um die Reform des DGB wurde von verschiedenen Akteuren öffentlich geführt. Perspektiven, Ziele und konkrete Reformschritte blieben dabei meistens im Unklaren.

Aus der Sicht der IG Metall muß es das Ziel von Reformdebatte und Reformprozeß sein, einen starken und durchsetzungsfähigen Bund der Gewerkschaften zu schaffen. Das bedeutet, daß die DGB-Reform eine Reform von Inhalt und Organisation, eine Reform auch in und durch die Mitgliedsgewerkschaften sein muß. Um die Debatte zu versachlichen und Reformen auf den Weg zu bringen, hat die IG Metall Vorschläge unterbreitet, die als Eckpunkte eines Arbeits- und Zeitplans für die Reform des DGB vom Bundesvorstand im Januar 1991 einstimmig verabschiedet wurden. Der Reformprozeß kann nur als eine gemeinsame Anstrengung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gelingen. Er muß programmatische wie organisatorische Elemente umfassen. Die programmatische Reform wird in ein neues Grundsatzprogramm einmünden, das auf einem außerordentlichen Kongreß 1996 beschlossen werden soll. Die innergewerkschaftliche Diskussion soll durch einen offenen Dialog mit Wissenschaft, Kultur und Öffentlichkeit ergänzt werden. Die organisatorische Reform zielt auf die Stärkung des Dachverbandes und muß effektive Formen der Arbeitsteilung und Kooperation zwischen DGB und Einzelgewerkschaften sowie zwischen diesen zum Ergebnis haben.

Es wird Aufgabe der IG Metall sein, an diesem Reformprozeß aktiv mitzuwirken und dafür Sorge zu tragen, daß der Deutsche Gewerkschaftsbund auch in der Zukunft als starke und handlungsfähige Dachorganisation agieren kann.

Otto Brenner Stiftung

Der Vorstand der IG Metall hat folgende Kollegen zu Mitgliedern des Verwaltungsrates der Otto Brenner Stiftung bestellt: Franz Steinkühler (Vorsitzender), Werner Schreiber (stellvertretender Vorsitzender), Karlheinz Hiesinger, Manfred Foede, Norbert Wrobel, Walter Hesselbach, Michael Kittner (Geschäftsführer).

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

In der Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung sind im Berichtszeitraum folgende Arbeiten veröffentlicht worden:

Band 44 Werner Schäfer, Die französische Gewerkschaftsbewegung in der Krise;

Band 45 Peter Rütters, Chancen internationaler Gewerkschaftspolitik;

Band 46 Gertrud Mahnke/Fritz Strothmann, „Wir wollten mehr als die Trümmer beseitigen . . .“;

Band 47 Jochen Struwe, Wachstum durch Sozialpolitik;

Band 48 Kurt Johannson, Interessenvertretung im Lernprozeß – Das „Sprockhöveler Modellseminar“;

Band 49 Manfred H. Bobke/Wolfgang Lecher, Arbeitsstaat Japan;

Band 52 Christoph Wellen, Gewerkschaftlicher Einfluß in der britischen Automobilindustrie;

Band 53 Sigrid Koch-Baumgarten/Peter Rütters (Hrsg.), Zwischen Integration und Autonomie.

Die Arbeitsergebnisse einer Reihe von Aufträgen der Otto Brenner Stiftung stehen noch aus.

Im Berichtszeitraum 1989 bis 1991 sind der Otto Brenner Stiftung Spenden in Höhe von 86.348,11 DM zugeflossen. Dazu kamen Zinseinnahmen in Höhe von 175.806,58 DM. Im gleichen Zeitraum hat die Stiftung zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben den Betrag von 204.881,17 DM ausgegeben.

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

Hans-Böckler-Stiftung

Seit dem 15. ordentlichen Gewerkschaftstag liegt die Zuständigkeit für die Hans-Böckler-Stiftung im Bereich des Ersten Vorsitzenden. Die Aktivitäten der Hans-Böckler-Stiftung konzentrieren sich vor allem auf die Bereiche Studienförderung, Mitbestimmungsberatung und Forschungsförderung. Die IG Metall wird im Stiftungsvorstand durch Siegfried Bleicher, Karlheinz Blessing (bis 30. Juni 1991), Berthold Huber (seit 1. Juli 1991) und durch den Arbeitsdirektor Peter Hartz vertreten. Karlheinz Hiesinger gehört dem Kuratorium der Stiftung an und ist dessen stellvertretender Vorsitzender.

1990 wurden durch die Hans-Böckler-Stiftung 1 692 Studierende gefördert, davon 152 als Doktorandinnen beziehungsweise Doktoranden. 221 Stipendiatinnen und Stipendiaten wurden ideell, das heißt, ohne Zahlung eines Stipendiums, gefördert.

Die Beratungstätigkeit umfaßte ein Spektrum, das vom betrieblichen Personal- und Sozialwesen über Qualifikation, Technologie bis zu Wirtschaft und Recht reichte. Bis zum Jahr 1989 wurde insbesondere der Bereich der Forschungsförderung personell und finanziell ausgeweitet und effektiviert. Inzwischen kann festgestellt werden, daß die Hans-Böckler-Stiftung in der Zusammenarbeit mit dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften über ein vorausschauendes Forschungskonzept verfügt. Die IG Metall war daran beteiligt. Ihre Forschungsanträge wurden jeweils durch eine vorstandsübergreifende Arbeitsgruppe entwickelt, beraten und anschließend in die Gremien der Stiftung eingebracht.

Nach 1989 hat sich die Stiftung noch stärker der Mitbestimmungsberatung zugewandt und eine entsprechende personelle Ausweitung in diesem Bereich vorgenommen. Dadurch sollten die Mitbestimmungsträger in ihrer Arbeit unterstützt werden, insbesondere im Hinblick auf die schwierigen Anforderungen in den fünf neuen Bundesländern und den europäischen Einigungsprozeß.

Die deutsche Vereinigung hat sich nachhaltig auf die Arbeit der Studienförderung ausgewirkt. Schon bevor die Finanzierung der Studien- und Promotionsförderung in der ehemaligen DDR durch das zuständige Ministerium sichergestellt war, hat der Vorstand der Stiftung befristete Stellen für die Entwicklung der Infrastruktur in den ostdeutschen Ländern beschlossen. Zum 1. Oktober 1990 wurden die ersten Stipendiatinnen und Stipendiaten aus diesem Bereich in die Studien- und Promotionsförderung aufgenommen. Sie waren überwiegend in der Bürgerbewegung aktiv und wirken nun in den Studentenräten der Hochschulen mit. Ende 1990 gab es rund 30 Stipendiatinnen und Stipendiaten aus den neuen Bundesländern.

Der Haushalt der Hans-Böckler-Stiftung für das Jahr 1990 schloß mit einem Gesamtvolumen von 51,05 Millionen DM ab. Er lag damit um rund 6,5 Millionen DM über dem Haushaltsansatz des Vorjahres. Dies ist wesentlich auf Mehreinnahmen bei den Fördererbeiträgen zurückzuführen. 1990 erreichten die Fördererbeiträge ein Gesamtvolumen von 29,3 Millionen DM. Nachdem 1989 noch 4 340 Förderer bei der Stiftung zu verzeichnen waren, stieg deren Zahl 1990 auf 5 087. Nicht zuletzt deshalb gestaltete sich die Einnahmeseite für die Stiftung positiv.

Hinzuweisen ist auch auf die verbesserte Abführungspraxis der in Frage kommenden Förderer. Schon seit Jahren ist hier im Bereich der IG Metall eine Aufwärtsentwicklung zu verzeichnen. Nahezu die Hälfte aller nichtstaatlichen Mittel der Hans-Böckler-Stiftung wird aus den Reihen der IG Metall aufgebracht, die Abführungsehrlichkeit ist hoch. Daraus ergibt sich für die Vertreter der IG Metall die Verpflichtung, für eine sorgfältige und politisch wirkungsvolle Verwendung der eingebrachten Finanzmittel Sorge zu tragen. Dies bedeutet, für eine Ausgabenpolitik einzutreten, die nicht nur die momentanen Möglichkeiten berücksichtigt, sondern auch die zukünftigen Gefährdungspotentiale ins Auge faßt. Es bedeutet auch, dafür zu sorgen, daß die Bedürfnisse der IG Metall gegenüber der Stiftungsarbeit ausreichend berücksichtigt werden. Hinsichtlich der Forschungsergebnisse stellt sich uns die Aufgabe, die gewonnenen Erkenntnisse stärker in die Arbeit unserer Organisation einfließen zu lassen.

Hundert Jahre IG Metall

Der hundertste Geburtstag unserer Industriegewerkschaft Metall wurde im Jahre 1991 auf allen Ebenen der Organisation gefeiert. Fast tausend Veranstaltungen haben in den Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und bei der Vorstandsverwaltung stattgefunden. Die Veranstaltungen standen unter dem Motto „Dem Leben Zeit und Zukunft geben – 100 Jahre IG Metall".

Nach vorbereitenden Diskussionen nahm Anfang 1990 das Projekt-Büro „100 Jahre IG Metall" seine Arbeit auf. Unterstützt wurde das Büro von einer Arbeitsgruppe mit Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Abteilungen der Vorstandsverwaltung und von einer Projektgruppe, die sich mit der Umsetzung der Aktivitäten befaßte. In ihr waren alle Bezirksleitungen vertreten.

Im Juni 1990 verabschiedete der Vorstand das Gesamtkonzept und genehmigte die notwendigen Mittel. Dieses Gesamtkonzept sah eine Fülle von Maßnahmen vor, die sich in drei Bereichen zusammenfassen lassen:

- PR-Maßnahmen im Vorfeld des Geburtstages;
- Maßnahmen in der Jubiläumswoche vom 1. bis 7. Juni 1991;
- begleitende Aktionen im gesamten Jubiläumsjahr.

Das Projekt differenzierte zwischen zentralen und dezentralen Aktionen. Die zentralen Aktivitäten wurden von der Projektgruppe und den dazugehörigen Arbeitsstäben der Vorstandsverwaltung umgesetzt. Für die dezentralen Aktionen hat der Vorstand auf Vorschlag des Projektes und der Projektgruppe neben Anregungen auch finanzielle und andere materielle Unterstützung zur Verfügung gestellt.

MASSNAHMEN IM VORFELD DES JUBILÄUMS

Für die Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen wurden zahlreiche Materialien zur Verfügung gestellt. Neben Plakaten, Aufklebern, Fahnen, Transparenten, Freistemplern mit Signet und dem Motto „Dem Leben

Zeit und Zukunft geben" sowie Muster-Pressemitteilungen waren dies eine Jubiläumsausgabe der Zeitung METALL, Vorlagen für Anzeigenkampagnen, ein kurzgefaßter Abriß der Geschichte der IG Metall mit Fotos in Form eines Booklets für Journalisten, ein Werbefilm von 15 Minuten Dauer sowie eine Plakat-Ausstellung zum hundertjährigen Bestehen einer deutschen Metallgewerkschaft.

MASSNAHMEN IN DER JUBILÄUMSWOCHE

In den Tagen um den 5. Juni 1991, dem eigentlichen Geburtstag, fanden vier zentrale Veranstaltungen statt:

4. Juni 1991
– Beiratssitzung mit dem formellen Abschluß der Schaffung einer einheitlichen IG Metall für ganz Deutschland;

5. Juni 1991
– Feier in der Frankfurter Paulskirche,
– Unterhaltungsshow am Abend in der Wiesbadener Rhein-Main-Halle;

6. und 7. Juni 1991
– Internationales Zukunftsforum in Frankfurt am Main.

BEGLEITENDE AKTIONEN IM JUBILÄUMSJAHR

Neben den eigentlichen Geburtstagsfeierlichkeiten hat es im Jubiläumsjahr die folgenden zentralen Aktionen gegeben:

– Seminare an den Bildungsstätten zum Thema „100 Jahre IG Metall";

– Präsenz auf den Messen „TOP 91" in Düsseldorf und „Internationale Funkausstellung" in Berlin sowie auf Kongressen und Konferenzen der IG Metall;

– Herausgabe eines Bildbandes, der jeweils fortgeschrieben und den Jubilaren für vierzig Jahre Mitgliedschaft in der IG Metall überreicht werden soll;

– Herausgabe eines Buches mit Porträts von Metallerinnen und Metallern aus fünf Kontinenten;

– Herausgabe eines Comic-Bandes „IG Metall für Anfänger";

– Vorbereitung einer Biografie über Leben und Werk von Otto Brenner durch die Hans-Böckler-Stiftung;

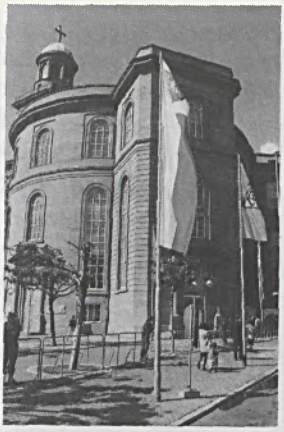
– Herausgabe eines Reprints des Protokolls über den Gründungskongreß des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes im Jahr 1891;

– Herausgabe des Jubiläumsbandes „100 Jahre Industriegewerkschaft 1891 bis 1991. Vom Deutschen Metallarbeiter-Verband zur Industriegewerkschaft Metall" als Fortschreibung des Bandes „90 Jahre Industriegewerkschaft . . .";

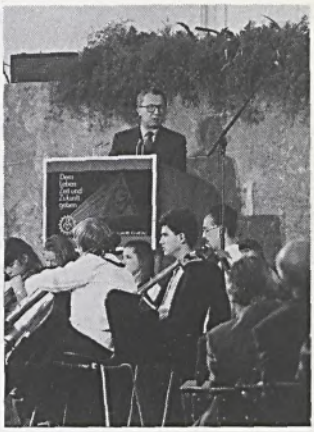
– Auftragsproduktion einer Kabarettournee in Kooperation mit den Ruhrfestspielen;

– Benennung einer Schule in Hannover in „Otto-Brenner-Schule";

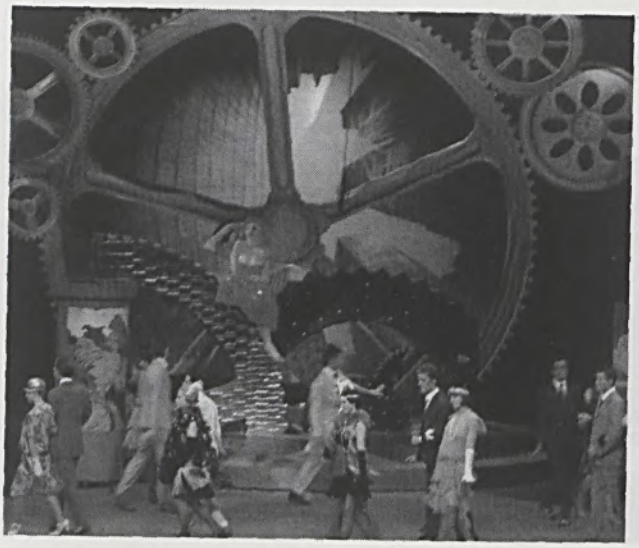
Am 5. Juni 1891 wird in Frankfurt am Main der Deutsche Metallarbeiter-Verband (DMV) – die größte Vorläuferorganisation der heutigen IG Metall – gegründet



Unter großer internationaler Beteiligung und begleitet von einem breiten Interesse der Öffentlichkeit feiert die Industriegewerkschaft ihren hundertsten Geburtstag (5. Juni 1991)



Der Festakt in der Frankfurter Paulskirche steht unter dem Motto „Dem Leben Zeit und Zukunft geben“



Wiesbaden, 5. Juni 1991: Große Geburtstagsfeier der IG Metall

– Vorbereitung einer Ausstellung „In der Tradition der Moderne" in Kooperation mit den Städten Frankfurt, Stuttgart und Berlin – Eröffnung im Juni 1992 in Frankfurt;

– Vorbereitung und Unterstützung einer Toni-Sender-Ausstellung, die das Historische Museum Frankfurt im Jahr 1992 veranstaltet.

Für eine große Publizität im Jubiläumsjahr sorgten die dezentralen Ereignisse. Mit Schwerpunkt in der Jubiläumswoche, aber auch über das ganze Jubiläumsjahr verteilt, haben die Bezirke und Verwaltungsstellen und mancherorts auch betriebliche IG-Metall-Vertretungen, Feste, Jubilarehrungen und Kongresse, Kultur- und Sportveranstaltungen sowie politische Foren zum hundertsten Geburtstag der Organisation veranstaltet.

Mit Phantasie und Engagement haben es nahezu alle Gliederungen der IG Metall geschafft, in der Region oder vor Ort das öffentliche Interesse am Jubiläum zu wecken. Unterstützt wurden sie vom Vorstand der IG Metall. Sie konnten bei ihren Aktivitäten, wie auch die Verwaltungsstellen, das Know-how und die Dienste von Agenturen in Anspruch nehmen, die der Vorstand unter Vertrag genommen hatte.

Die Vielfalt der Ereignisse und Veranstaltungen wird in einem Film dokumentiert, der nach seiner Fertigstellung den Verwaltungsstellen, Bezirken und Bildungsstätten zur Verfügung steht.

FAZIT: IM GANZEN ERFOLGREICH!

Als gelungen kann die mediale Umsetzung bezeichnet werden. Zentral in der Jubiläumswoche und dezentral das ganze Jahr über ist es der IG Metall gelungen, mit ihrem Jubiläum in den Medien präsent zu sein. Die bundesweite Live-Übertragung des Festaktes in der Paulskirche im Ersten Deutschen Fernsehprogramm und im Hörfunk, der zeitversetzt vom ZDF zu bester Sendezeit ausgestrahlte Mitschnitt der Unterhaltungsshow in der Wiesbadener Rhein-Main-Halle, ein Fernseh-Feature im Hessischen Rundfunk (45 Minuten), größere Berichte in den TV-Nachrichten (auch in den privaten Sendeanstalten), längere Beiträge von allen Rundfunkstationen – wiederum die privaten Anstalten eingeschlossen –, Sonderseiten in einigen Zeitungen und Zeitschriften, größere Berichte in allen Zeitungen, Sonderseiten in Lokalblättern und Berichte von lokalen Veranstaltungen belegten dies. Ein derartiges Medienecho hat die IG Metall sonst nur zu Arbeitskampfzeiten erzielt. Hier haben sich vor allem die im Vorfeld angestoßenen PR-Aktionen – gemeinsam mit dem Konzept der dezentralen Veranstaltungen – bewährt.

Es ist nach allen Erfahrungen davon auszugehen, daß das angestrebte Ziel einer Stärkung der Identifikation der Mitglieder mit ihrer IG Metall erreicht worden ist. Zu beobachten war, daß sowohl das Medienecho, als auch die Veranstaltungen selbst von der Mitgliedschaft überwiegend positiv aufgenommen worden sind.

Ein solch positives Umfeld ist die beste Grundlage für die Werbung neuer Mitglieder. Etliche Verwaltungsstellen sind den Anregungen von Werbeabteilung und Projektleitung gefolgt und haben im Zusammenhang mit den Jubiläumsaktivitäten Mitgliederwerbe-Aktionen gestartet. Das Jubiläumsjahr ist vielerorts

auch dazu genutzt worden, mit neuen Veranstaltungs- und Darstellungsformen zu versuchen, an in der Vergangenheit schwer zu organisierende Arbeitnehmergruppen heranzukommen.

Schwieriger war es, im Jubiläumsjahr und mit den Jubiläumsaktivitäten das politische Profil der IG Metall in der Gesellschaft zu schärfen. Zwar haben die Veranstaltungen zum Jubiläum eine gute Plattform dafür geboten, um einer breiten Öffentlichkeit unsere politischen Ziele darzulegen, aber weder die Kernaussagen auf den zentralen Veranstaltungen, noch die der dezentralen Aktionen haben die erhoffte öffentliche Wirkung über den Tag hinaus erbracht. Zu sehr war die Öffentlichkeit von anderen Themen in Anspruch genommen (deutsche Einheit, Folgen des Golf-Kriegs, Landtagswahlen, Asyldiskussion usw.). Zu gering war deshalb wohl die Bereitschaft, sich längerfristig und tiefergehend mit der IG Metall und ihren politischen Aussagen zu befassen.

Was zur Schärfung des politischen Profils gesagt worden ist, gilt auch für die Zielsetzung, eine Verbesserung des Images der IG Metall in der Öffentlichkeit zu erreichen. Gewiß haben unsere Aktivitäten unser Image verbessern können. Das ist der häufig sehr ausführlichen Medienberichterstattung – auch über den Kreis der unmittelbar Beteiligten hinaus – zu verdanken. Eine nachhaltige positive Imagebildung ist aber schwer zu überprüfen und wird nur möglich durch fortwährende und mit Stetigkeit betriebene Verdeutlichung gewerkschaftlicher Zielvorstellungen.

Festzuhalten bleibt: Durch die Verschiedenartigkeit der Projekte war es der IG Metall möglich, neue Kontakte mit den einzelnen gesellschaftlichen Gruppen aufzunehmen, sie in ihre Arbeit partiell einzubeziehen beziehungsweise bestehende Kontakte zu vertiefen und zu stabilisieren. Festzuhalten bleibt weiter: Wie keiner anderen DGB-Gewerkschaft und auch nicht dem DGB selbst ist es der IG Metall gelungen, sich in ihrem Jubiläumsjahr öffentlich in Szene zu setzen – und Spaß hat es den Beteiligten meist auch gemacht.

Das Internationale Zukunftsforum „Demokratie, Solidarität und Freiheit", gedacht als Symbol dafür, daß die IG Metall nicht nur ihre Vergangenheit feiert, sondern auch den Anforderungen der Zukunft gerecht werden will, fiel etwas aus dem Rahmen der sonstigen Jubiläumsfeierlichkeiten. Die Fülle der Beiträge zu den drängenden Problemen des Nord-Süd-Konfliktes und der Umwälzungen in Europa entzog sich ohnehin einer kurzfristigen Bewertung in den Medien. Das Forum wurde zu einem Symbol für Anspruch und Bereitschaft der IG Metall, sich bei ihrem Jubiläum nicht nur selber zu feiern, sondern sich den Herausforderungen globaler Fragen zuzuwenden. Auch die IG Metall trägt Mitverantwortung für die eine Welt – dies war die zentrale Botschaft des Zukunftsforums.

Beschlußfassende Organe der IG Metall

Gewerkschaftstag

Der 16. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall fand vom 22. bis 28. Oktober 1989 in Berlin statt und wurde am 21. und 22. November 1989 in Frankfurt am Main fortgesetzt. 555 Delegierte aus 159 Verwaltungsstellen nahmen daran teil. Dies waren 19 Delegierte mehr als beim 15. ordentlichen Gewerkschaftstag in Hamburg.

An der Struktur der Delegierten hat sich gegenüber dem letzten Gewerkschaftstag wenig verändert. So kamen von den 555 Delegierten 443 Kolleginnen und Kollegen, das sind 79,8 vH, aus dem ehrenamtlichen Bereich. Lediglich 112 Delegierte, also etwa ein Fünftel, waren hauptamtlich beschäftigte Kolleginnen und Kollegen. Aus dem Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer kamen 315 Delegierte, das waren 56,8 vH, 2,5 vH mehr als 1986. 240 Kolleginnen und Kollegen waren Angestellte. Am 16. ordentlichen Gewerkschaftstag nahmen 101 Kolleginnen als ordentliche Delegierte teil. Das war mit 18,2 vH der Mandate der bisher höchste Frauenanteil und bedeutete gegenüber dem vorausgegangenen Gewerkschaftstag eine Steigerung um 56 vH. 18 Mandate wurden von ausländischen Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen.

Am Gewerkschaftstag nahmen außer den Delegierten zahlreiche Gäste aus dem In- und Ausland teil: Ehemalige Vorstandsmitglieder und Bezirksleiter der IG Metall, Vertreter der Botschaften sowie Kolleginnen und Kollegen aus der internationalen Gewerkschaftsbewegung und aus dem DGB. Über 300 Journalistinnen und Journalisten berichteten ausführlich über unseren Gewerkschaftstag.

Der Gewerkschaftstag war geprägt von einer großen Übereinstimmung in den Grundfragen und von einem großen Beteiligungsbegehren der Delegierten. Insgesamt präsentierte sich die IG Metall in einer Verfassung, die deutlich machte, daß die Organisation auf neue und veränderte Herausforderungen gut vorbereitet ist. Angesichts der gewaltigen Veränderungen von Wirtschaft und Gesellschaft überall in der Welt war diese inhaltliche Geschlossenheit nicht selbstverständlich. Das von großen Teilen der Delegierten zum Ausdruck gebrachte Begehren, ihre Rechte wahrzunehmen und sich mehr, als bisher gewohnt, an der Arbeit des Gewerkschaftstages aktiv zu beteiligen, ist für die Erneuerungsfähigkeit der Organisation von großem Nutzen.

Auf dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag legte die 1986 neu gewählte Führungsspitze der IG Metall den Delegierten die Bilanz ihrer bisherigen Arbeit vor. Die große Zustimmung und die positive Bewertung des Erreichten stieß andererseits aber auch auf das Verlangen, stärker an der Umsetzung mitwirken zu

können. Sowohl die Zielformulierung, als auch die Umsetzung der kollektiv gefaßten Beschlüsse und Arbeitsprogramme sind wichtige Aufgaben für die gesamte Organisation. Die Effektivierung der Organisation und der Prozeß des Wandels können nur gelingen, wenn größtmögliche Transparenz und offene Formen des Dialogs bei der Umsetzung der Entscheidungen sichergestellt werden.

Ein besonderer Ausdruck des gemeinsamen Wollens war die Beurteilung der tarifpolitischen Ausgangslage. Sowohl das Forderungs-, als auch das Durchsetzungskonzept zur Erreichung der 35-Stunden-Woche fanden die breite Zustimmung der Delegierten.

Auch die Botschaften, die von unserem Zukunftskongreß ausgegangen waren, fanden eine positive Resonanz. Bei allen Meinungsbekundungen ist klar geworden, daß die Zukunftsfragen der Gesellschaft auch von der Organisation aufgenommen werden. Konzepte, wie beispielsweise das vom „ökologischen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft", zeigten dies. Für die kämpferische Durchsetzung unserer Ziele und für die Zukunftssicherung der IG Metall war besonders der zweite Teil des Gewerkschaftstages, der in Frankfurt am Main stattgefunden hat, von Bedeutung. Hier ging es um die Regelung zu § 29 der Satzung, mit dem entscheidende Weichenstellungen für die Veränderung in der Ausgabenstruktur der Organisation verbunden waren. Erst nach langer und schwieriger Debatte ist es gelungen, hier eine entsprechende Beschlußfassung zu erreichen.

Angesichts der dramatischen Veränderungen, die wir in der Zeit nach unserem Gewerkschaftstag erlebten, waren die Positionsbestimmungen, wie sie zum Beispiel im Grundsatzreferat vorgenommen wurden, zwar noch ungenügend. Gleichwohl war nicht zu übersehen, daß selbst diese vorsichtigen Beschreibungen zu gewissen Irritationen und zu Verständnislosigkeit bei manchen Delegierten führten. Im nachhinein läßt sich jedoch sagen, daß diese Anmerkungen und Bewertungen weit hinter den dann folgenden Umwälzungen und der Beschleunigung des deutschen Einigungsprozesses zurückblieben.

Die Geschlossenheit in der Willensbildung zu wichtigen politischen Fragen stand in einem gewissen Gegensatz zum Verhalten der Delegierten bei den Wahlen. Entgegen dem Vorschlag des Vorstandes traf der Gewerkschaftstag bei der Wahl eines geschäftsführenden Vorstandsmitgliedes eine andere personelle Entscheidung. Die Frage, warum die Delegierten der Argumentation des Vorstandes hier nicht folgten, erklärt sich offenbar aus der mangelnden Transparenz der diesem Vorschlag zugrundeliegenden Gedankengänge. Der Gewerkschaftstag hat 789 Anträge und 22 Entschließungen beraten. Allein 118 Anträge wurden zur Satzung eingereicht. Während des Gewerkschaftstages wurden 21 Ergänzungsanträge zu den Entschließungen und 3 Initiativanträge eingebracht. Von diesen Anträgen wurden 323 ganz, teilweise oder als Material für den Vorstand angenommen.

AUSSERORDENTLICHER GEWERKSCHAFTSTAG

Am 1. und 2. November 1990 fand in Bonn der 2. außerordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall statt. Er wurde einberufen, um die satzungsmäßigen Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Einheit der IG Metall in Deutschland zu schaffen.

Nach der staatlichen Einheit, die am 3. Oktober 1990 in Kraft trat, und der

Auflösung der IG Metall Ost am 6. Oktober 1990 wurde der Weg frei für eine einheitliche IG Metall aller Beschäftigten der Metallwirtschaft auch in der ehemaligen DDR. Deshalb stand dieser außerordentliche Kongreß ganz im Zeichen der Wiedervereinigung Deutschlands und der damit einhergehenden organisationspolitischen Aufgaben. Die Delegierten – dieselben wie beim 16. ordentlichen Gewerkschaftstag – ließen keinen Zweifel am Willen der Organisation aufkommen, sich den Herausforderungen, die mit dieser Vereinigung verbunden waren, zu stellen und offensiv mit eigenen Vorschlägen auf die Gestaltung der Einheit Einfluß zu nehmen. Im Vordergrund stand zunächst die organisatorische Herausforderung. Dazu war es erforderlich, durch eine neue Bestimmung die bisherige Satzung der IG Metall zu ergänzen. Sie enthielt Verfahrensregeln, um die Organisation im Gebiet der ehemaligen DDR aufzubauen, die notwendigen Gremien zu bilden und damit die Interessenvertretung der Beschäftigten in der Metallwirtschaft sicherzustellen. Dieser neue § 35 der Satzung gilt bis zum 17. ordentlichen Gewerkschaftstag.

Obwohl der außerordentliche Gewerkschaftstag in diesen satzungsrechtlichen Fragen seinen Schwerpunkt fand, haben die Delegierten auch die politischen Herausforderungen diskutiert, denen sich die IG Metall zu stellen hatte. Hierbei wurde deutlich, daß die Delegierten den Kurs der Organisation einhellig stützten und in großer Geschlossenheit den Herausforderungen begegnen wollten. Im Vordergrund standen bereits die drängenden strukturpolitischen Fragen um die Industriestandorte und damit um die Arbeitsplätze in der ehemaligen DDR. Allen Delegierten war klar, daß die staatliche und die gewerkschaftliche Einheit um die soziale Einheit der Menschen ergänzt werden mußte. Dies blieb bis heute eine unserer vorrangigen Aufgabenstellungen.

Beirat

Der 16. ordentliche Gewerkschaftstag hat die Satzung im § 19 (Beirat) ergänzt. Die neue Bestimmung schreibt vor, daß sich der Beirat für die Dauer der jeweiligen Legislaturperiode ein Präsidium zu wählen hat. Die Beiratssitzungen werden von diesem Präsidium geleitet. In Erfüllung dieses Beschlusses wurde vom Beirat in seiner ersten Sitzung am 13. März 1990 ein Präsidium gewählt. Dem Präsidium gehörten je ein Vertreter aus den Bezirken und der Erste und der Zweite Vorsitzende der IG Metall an. Das Präsidium setzte sich nach dieser Wahl wie folgt zusammen:

Bezirk Dortmund	Karola Pischnik-Ötting
Bezirk Frankfurt	Fritz Franzen
Bezirk Hamburg	Wilfried Segebade
Bezirk Hannover	Gerhard Mogwitz
Bezirk München	Josef Donhauser
Bezirk Stuttgart	Heinz Rheinberger
Bezirk Wuppertal	Werner Welteroth
Verwaltungsstelle Berlin	Ingrid Arndt

Während der Berichtszeit hat es folgende Veränderungen in der Zusammensetzung des Präsidiums gegeben:

Für den Kollegen Wilfried Segebade (Bezirk Hamburg) wählte der Beirat den Kollegen Udo Richter; für den Kollegen Josef Donhauser (Bezirk München) den Kollegen Peter Vetter. Für den ausgeschiedenen Kollegen Fritz Franzen (Bezirk Frankfurt) wurde der Kollege Gerd Rheude in das Präsidium des Beirates gewählt.

Die Präsidiumsmitglieder haben mit dem Ersten und dem Zweiten Vorsitzenden mehrere Gespräche über ihre Arbeit geführt. Sie trafen sich regelmäßig vor jeder Beiratssitzung, um den Sitzungsablauf vorzubereiten.

Dem Beirat gehörten bis zum 30. Juni 1991 88 Mitglieder an, außerdem zählten dazu die Mitglieder des Vorstandes und mit beratender Stimme die Bezirksleiter, die Mitglieder des Kontrollausschusses und der Chefredakteur. Nach der Vereinigung und nach dem Abschluß der Organisationswahlen in den neuen Bundesländern hat sich die Zahl der Beiratsmitglieder auf 122 erhöht.

Der Beirat hatte am 31. Dezember 1991 folgende Mitglieder:

MITGLIEDER DES VORSTANDES

Steinkühler, Franz
Zwickel, Klaus
Schreiber, Werner
Benz-Overhage, Karin
Bleicher, Siegfried
Hamacher, Gudrun
Hiesinger, Karlheinz
Klaus, Horst
Schmitthenner, Horst
Schulte, Dieter
Sturm, Willi (bis 31. Dezember 1991)
Angrabeit, Lothar
Bockelmann, Rolf
Brückner, Klaus
Dirx, Axel
Eickmann, Wilfried
Foede, Manfred
Gardasch, Inge
Herold, Albrecht
Hoffmann, Gertraud
Kemeth, Ludwig
Kersting, Gerhard
Korytowski, Peter
Krauß, Carsten
Lobboda, Gerd
Möller, Hans
Mund, Heinrich
Orphal, Wolfgang
Prezewowsky, Alfred
Schachner, Günther
Schmidt, Uwe
Schmitt, Else
Stock, Bernhard
Vitt, Erwin
Weihs, Karlheinz
Wieblitz, Claus-Jürgen

MITGLIEDER AUS DEN BEZIRKEN

BEZIRK BERLIN-BRANDENBURG

Arndt, Ingrid
Buck, Wolfgang
Fromm, Karl-Heinz
Gabbe, Hans-Harald
Haller, Bettina
Kaselow, Holger
Lenßen, Karl-Heinz
Schuckmann, Hermann von
Schulz, Peter

BEZIRK DORTMUND

Berkenhoff, Hermann
Dietrich, Heinz-Jürgen
Dopheide, Werner
Gasse, Peter
Hinse, Ludger
Milewski, Liesel
Piffko, Marion
Pischnik-Ötting, Karola
Sammarro, Guiseppe
Schütte, Otto
Ulatowski, Hubert
Victor, Wilhelm
Ziethoff, Helmut
Zunk, Ulrike

BEZIRK DRESDEN

Bender, Sieghard
Böttger, Hilmar
Frenzel, Ottfried
Friedrich, Cornelia
Gimm, Gudrun
Kletzin, Jochen
Knaack, Dieter
Konstanzer, Ralf
Ludewig, Brigitte
Marks, Günter
May, Gerhard
Müller, Dieter

BEZIRK FRANKFURT

Balzer, Gudrun
Beez, Theo
Corbe, Werner
Dallmer, Friederun
Dank, Armin
(Nachwahl für Fritz Franzen 1992)
Götz, Erwin
Hartz, Kurt
Herzog, Klaus Dieter
Kaiser, Sybille
Kempel, Günter
Krause, Rudolf
Müller, Renate
Müller, Wolfgang
Rheude, Gerd
Scheuermann, Renate
Schrader, Horst
Schütters, Klemens
Schumacher, Elke
Zaplinski, Astrid

BEZIRK HANNOVER

Ahrens, Willi
Behm, Margarete
Christensen, Uwe
Ditzell, Martina
Handke, Gabriele
Kiel, Detlev
Knothe, Rainer
Kunkel, Detlef
Kurbjuweit, Peter
Leuendorff, Wolfgang
Mogwitz, Gerd
Putze, Matthias
Rey-Martinez, Hipolito
Salewski, Klaus-Dieter
Tamm, Marianne

BEZIRK KÜSTE

Bollen, Clemens
Heitmann, Siegfried
Ladehoff, Peter
Liehr, Gertrud
Mallmann, Uwe
Richter, Udo
Segebade, Wilfried
Silberborth, Ingrid
Taschenberger, Gerhard

BEZIRK MÜNCHEN

Altmann, Ludwig
Ebert, Karl-Heinz
Greck, Werner
Hochrein, Adolf
Lausmann, Horst
Meyer, Walter
Polster, Elisabeth
(Nachwahl für Andreas Schön 1992)
Schönfelder, Peter
Tögel, Manfred
Vetter, Peter
Vogt, Ludwig
Wittmann, Helmut

BEZIRK STUTTGART

Feuerstein, Karl
Genswürger, Ursula
Goll, Heinz
Greiner, Walter
Haag, Detlef
Hänssel, Marianne
Hamm, Roland
Heinzmann, Erika
Horwedel, Artur
Klemm, Erich
Klinis, Pat
Kuhn, Walter
Rheinberger, Heinz
Stickel, Gisela
Stroh, Frank-Dieter
Thieme, Marianne
Toussaint, Peter
Weinmann, Georg

BEZIRK WUPPERTAL

Bels, Günter
Bogen, Franz
Coenen, Friedel
Dresbach, Rolf
Güldiken, Salih
Keppeler, Georg
Mühlhoff, Klaus
Mux, Karl Heinz
Salomon, Annegret
Schwerdtfeger, Ulrich
Wegener, Wolfgang
Welteroth, Werner

Der Beirat kam im Berichtszeitraum zu zwölf Sitzungen zusammen. Wie in der Vergangenheit, waren vor allem die Tarifpolitik und die aktuelle gewerkschaftspolitische Situation die wesentlichen Beratungspunkte des Beirats. In seiner ersten Sitzung im Jahr 1989 diskutierte der Beirat wichtige politische Themen, wie die beabsichtigte Rentenreform. Aber auch organisationspolitische Fragen, zum Beispiel die Mitglieder- und Beitragsentwicklung und die Finanzpolitik, wurden beraten.

Eine der zentralen Aufgaben des Beirates ist es, zwischen den Gewerkschaftstagen notwendig werdende Wahlen vorzunehmen. In einer Sitzung des Beirates im Juni 1989 wurde für den ausgeschiedenen Kollegen Horst Wagner der 1. Bevollmächtigte der Verwaltungsstelle Berlin, Manfred Foede, als ehrenamtliches Vorstandsmitglied nachgewählt.

In seiner Sitzung am 12. September 1989 beriet der Beirat ausführlich die Vorbereitung des im Oktober stattfindenden 16. ordentlichen Gewerkschaftstages. Im Mittelpunkt der Diskussion standen die zu diesem Gewerkschaftstag gestellten Anträge, deren Zahl gegenüber dem vorausgegangenen Gewerkschaftstag wieder eine deutliche Steigerung aufwies.

Ein wichtiger Beratungspunkt in der letzten Beiratssitzung des Jahres 1989 waren die Ausführungen von Stefan Heym zur Situation in der ehemaligen DDR.

Weder seine Ausführungen, noch die Diskussionsbeiträge der Beiratsmitglieder haben die schnelle Entwicklung zur Vereinigung auch nur annähernd widergespiegelt.

Dagegen rückte bereits in der ersten Beiratssitzung des Jahres 1990 die Entwicklung in der DDR in den Vordergrund des Interesses. Sowohl in den Ausführungen des Ersten Vorsitzenden zur aktuellen gewerkschaftspolitischen Situation, als auch in den Redebeiträgen der Beiratsmitglieder wurde dies deutlich. Auch in den folgenden Sitzungen des Beirates im Jahre 1990 wurden Beratungen und Diskussionen von den Entwicklungen in der DDR bestimmt. In seiner Sitzung am 12. Juni 1990 beschloß der Beirat die Durchführung eines außerordentlichen Gewerkschaftstages: Er fand am 1. und 2. November 1990 in Bonn statt.

In derselben Sitzung wurde für den verstorbenen Kollegen Gerdt Viehweger, Bezirk Dortmund, der Kollege Reinhard Bulitz in den Kontrollausschuß nachgewählt.

In seiner Sitzung am 4. Oktober 1990 diskutierte der Beirat ausführlich den bevorstehenden außerordentlichen Gewerkschaftstag zur Vorbereitung der Gewerkschaftseinheit.

In der letzten Beiratssitzung des Jahres 1990 wurde für den ausgeschiedenen Kollegen Walter Hiller, der als Arbeits- und Sozialminister in das Niedersächsische Kabinett berufen wurde, der Kollege Wilfried Eickmann, 1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Wolfsburg, als ehrenamtliches Vorstandsmitglied nachgewählt.

Bei allen Beiratssitzungen des Jahres 1991 standen die Probleme in den neuen Bundesländern im Mittelpunkt der Beratungen. Bereits in der ersten Sitzung des Jahres wurde ausführlich über die Finanzierung der deutschen Einheit und über die zu erwartenden Strukturprobleme sowie deren Auswirkungen auf die Beschäftigung gesprochen.

Die Sitzung des Beirates am 4. Juni 1991 stand ganz im Zeichen des hundertjährigen Jubiläums der IG Metall. Diese Sitzung konnte der Beirat bereits gemeinsam mit den gewählten Beiratsmitgliedern aus den fünf neuen Bundesländern abhalten. In dieser ersten gemeinsamen Sitzung des Beirates, die öffentlich mit einem erweiterten Teilnehmerkreis tagte, sprachen Professor Jens Reich und der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Heinz-Werner Meyer. In dieser Beiratssitzung wurde für den ausgeschiedenen Kollegen Georg Ippers der Kollege Dieter Schulte als geschäftsführendes Vorstandsmitglied gewählt. Außerdem wurden aus den neuen Bundesländern folgende Kolleginnen und Kollegen als ehrenamtliche Vorstandsmitglieder gewählt:

Angrabeit, Lothar	Schwerin
Brückner, Klaus	Suhl
Hoffmann, Gertraud	Leipzig
Krauß, Carsten	Chemnitz
Orphal, Wolfgang	Potsdam
Wieblitz, Claus-Jürgen	Magdeburg

Eine weitere Sitzung des Beirates fand im Herbst 1991 in Leipzig statt. Mit der Wahl dieses Tagungsortes wollte der Beirat ein besonderes Zeichen für die Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen aus den neuen Bundesländern setzen. Auch in seiner Sitzung im Dezember 1991, der letzten im Berichtszeitraum, be-

faßte sich der Beirat mit organisationspolitischen Problemen, die im Zusammenhang mit dem Aufbau in den neuen Bundesländern standen.

Das Beiratsmitglied Andreas Schön ist im Juni 1991 verstorben. Der Kollege Fritz Franzen schied am 31. Oktober 1991 aus dem Beirat aus. Für beide wurde eine Nachwahl anläßlich der Bezirkskonferenzen im Jahr 1992 vorgesehen. Für den zum 31. Dezember 1991 ausgeschiedenen Willi Sturm wurde der Kollege Erwin Vitt als geschäftsführendes Vorstandsmitglied nachgewählt.

Vorstand

Der Vorstand der IG Metall ist während der Berichtsperiode zu einunddreißig ordentlichen und neun außerordentlichen Sitzungen zusammengekommen. Außerdem hat der Vorstand in vier mehrtägigen Klausurtagungen wichtige gewerkschaftspolitische Fragen beraten und entscheidende Weichenstellungen vorgenommen.

Kernaufgabe gewerkschaftlicher Arbeit ist und bleibt die Tarifpolitik. Aus diesem Grunde war dieses Thema nicht nur Gegenstand der Beratungen in den Klausurtagungen, sondern stand auch im Mittelpunkt der turnusmäßigen Vorstandssitzungen vor und nach den Tarifbewegungen. Der Kampf um die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche war weiterhin beherrschendes Thema in den tarifpolitischen Beratungen. Bereits in einer der ersten Sitzungen 1989 wurde ein Aktions- und Arbeitsprogramm zur Erreichung der 35-Stunden-Woche beraten und beschlossen. Wichtige Themen standen Anfang des Jahres 1989 auf der Tagesordnung des Vorstandes: die Verabschiedung der Frauenförderung der IG Metall im ehrenamtlichen Bereich sowie der Orientierungsrahmen „Zukunft".

In seiner Sitzung am 13. März 1989 verabschiedete der Vorstand Eckpunkte zur betrieblichen Frauenförderung. Im April des gleichen Jahres wurden Richtlinien für die Seniorenarbeit der IG Metall beraten und beschlossen. Auch die Modernisierung der Verwaltungsarbeit in der Organisation beschäftigte den Vorstand. So wurden immer wieder Sachstandsberichte über das BK-Projekt (Betriebsorganisations- und Kommunikationsstrukturen) dem Vorstand vorgetragen und von ihm ausführlich beraten; der Vorstand faßte jeweils die erforderlichen Beschlüsse zu einzelnen Umsetzungsmaßnahmen. Mitte des Jahres 1989 verabschiedete der Vorstand ein angestelltenpolitisches Arbeitsprogramm. In seiner Klausurtagung am 28. und 29. September 1989 bereitete der Vorstand den 16. ordentlichen Gewerkschaftstag personalpolitisch und inhaltlich vor.

Bei allen Vorstandssitzungen wurde über die DGB-Bundesvorstandssitzungen berichtet; der Vorstand beriet ausführlich alle die IG Metall berührenden Fragen. In seiner ersten Sitzung im Jahr 1990 befaßte sich der Vorstand mit der Vorbereitung des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses, der im Mai 1990 in Hamburg stattfand. Auf diesem Kongreß erwartete der Vorstand schwierige personalpolitische Entscheidungen. Auch die politische Weichenstellung wurde als nicht einfach eingeschätzt, was eine besonders sorgfältige Vorbereitung der Anträge und Argumentationen notwendig machte.

Bereits in der ersten Hälfte des Jahres 1990 zeichnete sich deutlich die Entwick-

lung zur Wiedervereinigung Deutschlands ab. In allen Vorstandssitzungen spielten deshalb Maßnahmen und Strategien, die zu einer einheitlichen Interessenvertretung der Metallarbeitnehmer führen sollten, eine wichtige Rolle. In jeder Vorstandssitzung erfolgte eine Berichterstattung über die organisationspolitische Aufbauarbeit in der ehemaligen DDR sowie über die großen Probleme bei der Bewältigung dieser schwierigen Aufgabe. Der Vorstand hat durch seine Beschlußfassung diese Aufbauarbeit tatkräftig unterstützt.

Am 26. und 27. April 1990 beschäftigte sich der Vorstand sehr intensiv mit der Vorbereitung der Tarifbewegung 1991 in der Metallindustrie. Auch hier wurden wiederum sehr komplizierte Situationen und schwierige Verhandlungen erwartet. Deshalb standen Strategie und Taktik sowie das Arbeitgeberverhalten jeweils im Mittelpunkt der Diskussion auch der folgenden Vorstandssitzungen.

Im Mai 1990 wurde aufgrund der Entwicklungen in der ehemaligen DDR eine außerordentliche Vorstandssitzung in Hamburg durchgeführt. Auch hier ging es wieder um die Tarifpolitik, diesmal besonders für die neuen Bezirke in der ehemaligen DDR. Nach Auffassung des Vorstandes war ohne massive Beratungs- und Verhandlungshilfe durch die IG Metall der Bundesrepublik kein befriedigender Tarifabschluß zu erzielen. Schon damals war die Notwendigkeit einer schnellen Vereinigung der beiden Organisationen abzusehen. Nach Beratungen zwischen den Vorsitzenden der IG Metall-West und der IG Metall-Ost erfolgte in einer außerordentlichen Vorstandssitzung am 24. Mai 1990 die entscheidende Beschlußfassung für die Gewerkschaftseinheit:

BESCHLUSS DES VORSTANDES DER IG METALL

„1. Der Vorstand der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland unterstreicht im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ost und West die Notwendigkeit einer starken Einheitsgewerkschaft in einem vereinten Deutschland. Angesichts der bevorstehenden Einführung der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion zum 1. Juli 1990 muß dieses Ziel um so dringlicher verfolgt werden.

Die Gewerkschaftseinheit soll durch einen Beitritt der Mitglieder der IG Metall der DDR in die IG Metall der Bundesrepublik Deutschland erreicht werden.

2. Der Vorstand der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland erwartet, daß die IG Metall der DDR alle Voraussetzungen schafft, die einen Beitritt ihrer Mitglieder in die IG Metall für die Bundesrepublik ermöglichen. Dazu gehört auch die Neugliederung der Organisationsstruktur, unter Beachtung personeller und finanzieller Gesichtspunkte, die in Abstimmung mit der IG Metall der Bundesrepublik erfolgen soll.

Notwendig ist eine vollständige Übersicht über Finanz- und Personalsituation, Mitgliederbestand und -struktur und über die politische Situation der IG Metall der DDR.

Der Vorstand der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland geht davon aus, daß die IG Metall der DDR keine Maßnahmen ergreift, die einen Beitritt erschweren oder behindern.

3. Der Vorstand beauftragt den 1. Vorsitzenden, den 2. Vorsitzenden und den

Kassierer, unverzüglich mit der IG Metall der DDR über Modalitäten und Zeitplan eines Beitritts ihrer Mitglieder Gespräche aufzunehmen.

Der Vorstand beauftragt die Vorgenannten, mit der IG Metall der DDR hierüber eine Vereinbarung auszuhandeln und dem Vorstand zur Beschlußfassung vorzulegen. Zur Unterstützung der Verhandlungskommission werden zur Vorklärung von Sach- und Fachfragen Unterkommissionen unter Beteiligung des Vorstandes, der Bezirke und Verwaltungsstellen gebildet.

4. Der Vorstand der IG Metall der Bundesrepublik beabsichtigt, für Herbst 1990 einen außerordentlichen Gewerkschaftstag einzuberufen, der die satzungsgemäßen Voraussetzungen für einen Beitritt schafft.

Er geht davon aus, daß die IG Metall der DDR ihrerseits auf einer Zentraldelegierten-Konferenz die Voraussetzungen für den Beitritt ihrer Mitglieder in die IG Metall der Bundesrepublik schafft.

5. Die IG Metall der Bundesrepublik wird die Informations- und Beratungstätigkeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metallwirtschaft der DDR verstärkt fortsetzen, um den Prozeß zur gewerkschaftlichen Vereinigung im Interesse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirkungsvoll zu unterstützen."

Auch in den nachfolgenden Sitzungen des Vorstandes standen die Probleme der zu schaffenden Gewerkschaftseinheit im Mittelpunkt. Ausführlich wurde der außerordentliche Gewerkschaftstag im November 1990 vorbereitet. In den ersten Vorstandssitzungen des Jahres 1991 spielte vor allem die Vorbereitung der zahlreichen Aktivitäten zum hundertjährigen Jubiläum der IG Metall eine große Rolle. Ein weiterer wichtiger Beratungspunkt in den Vorstandssitzungen dieses Jahres war die Beschlußfassung über eine umfangreiche Untersuchung unserer Medienpolitik und die dazu erforderlichen Mitgliederbefragungen.

Wie in allen Jahren zuvor, wurden auch die Vorstandssitzungen 1991 wesentlich durch die Tarifpolitik bestimmt. In einer Klausurtagung am 9. und 10. Oktober diskutierte der Vorstand die Tarifpolitik für die Zukunft. Unter dem Titel „Tarifreform 2000" lag ihm dazu ein umfassendes Beratungspapier vor. In seiner letzten Sitzung im Jahr 1991 beriet der Vorstand bereits die Durchführung des 17. ordentlichen Gewerkschaftstages 1992 in Hamburg.

Unter Berücksichtigung der Veränderungen während der Wahlperiode und der Zuwahl von sechs ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern aus dem Bereich der neuen Bundesländer setzte sich der Vorstand der IG Metall am Ende des Jahres 1991 wie folgt zusammen:

GESCHÄFTSFÜHRENDE VORSTANDSMITGLIEDER

Steinkühler, Franz	Erster Vorsitzender
Zwickel, Klaus	Zweiter Vorsitzender
Schreiber, Werner	Hauptkassierer
Benz-Overhage, Karin	
Bleicher, Siegfried	
Hamacher, Gudrun	
Hiesinger, Karlheinz	

Klaus, Horst
Schmitthenner, Horst
Schulte, Dieter
Sturm, Willi

EHRENAMTLICHE VORSTANDSMITGLIEDER

BEZIRK BERLIN

Manfred Foede	Verwaltungsstelle Berlin
Wolfgang Orphal	Verwaltungsstelle Potsdam

BEZIRK DORTMUND

Kersting, Gerhard	Verwaltungsstelle Essen
Möller, Hans	Verwaltungsstelle Dortmund
Weihs, Karlheinz	Verwaltungsstelle Duisburg

BEZIRK DRESDEN

Hoffmann, Gertraud	Verwaltungsstelle Leipzig
Krauß, Carsten	Verwaltungsstelle Chemnitz

BEZIRK FRANKFURT

Brückner, Klaus	Verwaltungsstelle Suhl
Herold, Albrecht	Verwaltungsstelle Saarbrücken
Korytowski, Peter	Verwaltungsstelle Darmstadt

BEZIRK HAMBURG/KÜSTE

Angrabeit, Lothar	Verwaltungsstelle Schwerin
Schmidt, Uwe	Verwaltungsstelle Emden
Prezewowsky, Alfred	Verwaltungsstelle Kiel

BEZIRK HANNOVER

Bockelmann, Rolf	Verwaltungsstelle Osnabrück
Eickmann, Wilfried	Verwaltungsstelle Wolfsburg
Wieblitz, Claus-Jürgen	Verwaltungsstelle Magdeburg

BEZIRK MÜNCHEN

Gardasch, Inge	Verwaltungsstelle Ingolstadt
Lobboda, Gerd	Verwaltungsstelle Nürnberg
Schachner, Günther	Verwaltungsstelle Weilheim

BEZIRK STUTTGART

Kemeth, Ludwig	Verwaltungsstelle Stuttgart
Mund, Heinrich	Verwaltungsstelle Villingen-Schwenningen
Schmitt, Else	Verwaltungsstelle Heidelberg

BEZIRK WUPPERTAL

Dirx, Axel	Verwaltungsstelle Wuppertal
Stock, Bernhard	Verwaltungsstelle Werdohl
Vitt, Erwin	Verwaltungsstelle Siegen

Aus dem Vorstand sind seit dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag ausgeschieden:

GESCHÄFTSFÜHRENDE VORSTANDSMITGLIEDER

Kollege Karl-Heinz Janzen
Kollege Hans Preiss
Kollege Georg Ippers
Kollege Willi Sturm

EHRENAMTLICHE VORSTANDSMITGLIEDER

Kollege Erwin Marschner	Verwaltungsstelle Bocholt, Bezirk Dortmund
Kollege Johannes Müllner	Verwaltungsstelle Hamburg, Bezirk Hamburg/Küste
Kollege Walter Hiller	Verwaltungsstelle Wolfsburg, Bezirk Hannover
Kollege Richard Rau	Verwaltungsstelle Stuttgart, Bezirk Stuttgart
Kollege Eberhard Dunko	Verwaltungsstelle Solingen, Bezirk Wuppertal
Kollege Walter Malzkorn	Verwaltungsstelle Köln, Bezirk Wuppertal
Kollege Horst Wagner	Verwaltungsstelle Berlin

Interne Revision

Die Interne Revision wurde im Jahre 1987 geschaffen; sie ist direkt dem Ersten Vorsitzenden zugeordnet. Im Auftrag des Vorstandes sind im Rhythmus von drei Jahren 192 Verwaltungsstellen, 9 Bezirksleitungen, 6 Bildungsstätten, 2 Feriotels, die Vorstandsverwaltung und die Gesellschaften zu prüfen. Daneben werden Seminare zur Schulung der Ortsverwaltungsrevisoren durchgeführt. Ferner erarbeitet die Interne Revision betriebswirtschaftliche Daten für Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen und gibt im Bedarfsfall unter Verwendung dieser Daten Stellungnahmen ab. Der Aufbau der Abteilung ist noch nicht abgeschlossen.

Im Berichtszeitraum mußten Prüfer teilweise für revisionsfremde Tätigkeiten eingesetzt werden. Der Prüfungsrhythmus von durchschnittlich drei Jahren konnte deshalb nicht eingehalten werden.

Im Jahr 1989 haben zwei beziehungsweise drei (ab 1. Juli 1989) Revisoren bei 34 Verwaltungsstellen, 4 Bezirksleitungen und 1 Bildungsstätte Prüfungen vorgenommen; revisionsfremde Tätigkeiten beanspruchten zusätzlich 180 Mann-Tage.

Ohne revisionsfremde Einsätze konnten 1990 von drei Revisoren 46 Verwaltungsstellen, 1 Bezirksleitung und 1 Bildungsstätte geprüft werden.

Neben der Prüfung von 36 Verwaltungsstellen und 1 Bildungsstätte im Jahr 1991 waren die nunmehr vier Revisoren hauptsächlich mit Fragen der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Schulungen der Ortsverwaltungsrevisoren befaßt. In den alten Bundesländern haben an den elf zweitägigen Seminaren 178 Kolleginnen und Kollegen (36 vH der Ortsverwaltungsrevisoren) teilgenommen. Die fünf dreitägigen Seminare in den neuen Bundesländern wurden von 36 Kolleginnen und Kollegen (35 vH der Ortsverwaltungsrevisoren) besucht.

Die von der Internen Revision erarbeiteten Seminarunterlagen sollten den Ortsverwaltungsrevisoren als Leitfaden bei ihrer eigenen Prüfungsarbeit dienen.

In der Vorstandsverwaltung wurde in Teilbereichen geprüft. Wesentliche Prüfungsfelder waren die Beitragskassierung und der EDV-Bereich. In diesem Zusammenhang hat die Interne Revision ein Freigabeverfahren für Anwendungssoftware nebst der Richtlinie für die Prüfung von Anwendungssoftware vorgelegt. Danach sind gemäß dem Beschluß des Vorstandes alle Softwareprodukte, die zur Bearbeitung finanz- oder vermögensrelevanter Sachverhalte genutzt werden, der Internen Revision zur Prüfung und Freigabe vorzulegen. Die Entwicklung EDV-gestützter Prüfungsmethoden soll außerdem künftig zu effizienterer Durchführung von Revisionen auf allen Ebenen der Organisation beitragen.

Die in den Berichten der Internen Revision aufgezeigten Prüfungsergebnisse zeigten, daß in allen untersuchten Bereichen überwiegend zufriedenstellend ge-

arbeitet wurde. Nur in Einzelfällen waren schwerwiegende Beanstandungen anzutreffen.

Eine generelle Schwachstelle besteht darin, daß als Grundlage für ein wirksames internes Kontrollsystem eine verbindliche „schriftlich fixierte Ordnung" noch nicht zur Verfügung steht.

Wirtschaft

Sozialökonomische Analysen

GRUNDLINIEN DER SOZIALÖKONOMISCHEN ENTWICKLUNG

Die achtziger Jahre waren wirtschaftlich und sozial zunächst durch eine rabiate Politik der Deregulierung, des Sozialabbaus und der Förderung einer einseitigen Modernisierungs- und Rationalisierungspolitik bei gleichzeitiger Beschränkung der öffentlichen Nachfrage geprägt. Die Karten wurden neu gemischt, nicht nur auf nationaler, sondern auch auf internationaler Ebene. Den Europäern wurde deutlich gemacht, daß sich die wirtschaftlichen Machtverhältnisse neu verteilten. Die kapitalistischen Wirtschaftsmächte des atlantischen, pazifischen und ostasiatischen Raumes – der sogenannten Triade – formierten sich neu und forcierten den internationalen Wettbewerb. Nicht zuletzt diese weltwirtschaftlichen Gewichtsverlagerungen vermittelten in den EG-Ländern die Einsicht, daß nur ein koordiniertes beziehungsweise integriertes Europa ein entsprechendes wirtschaftliches Gegengewicht bilden könnte. Das Projekt „Europäischer Binnenmarkt" wurde auf den Weg gebracht. Die – Anfang bis Mitte der achtziger Jahre – deutlich geringeren Wachstumsraten Europas gegenüber den USA und Japan förderten die politische Bereitschaft, auf europäischer Ebene gemeinsame Anstrengungen zu unternehmen, um die wirtschaftliche Entwicklung zu fördern.

In der Bundesrepublik Deutschland verfolgten Regierung und Bundesbank ein weltmarktorientiertes Modernisierungskonzept. Spätestens 1988/89 war nicht mehr zu übersehen, daß die einseitige Angebotspolitik zwar beste Gewinnbedingungen für die Unternehmen geschaffen hatte, gleichzeitig aber über die Beschränkung der Binnennachfrage zu erheblichen Absatz- und Beschäftigungsproblemen führte. Die lang anhaltende Massenarbeitslosigkeit wurde de facto von dieser Politik hingenommen. Dort, wo es Beschäftigungsstabilisierung und -zuwächse gab, war dies wesentlich den Effekten der Arbeitszeitverkürzung zu verdanken. Selbst Staatssekretär Otto Schlecht vom Bundeswirtschaftsministerium mußte schließlich einräumen, „daß die Argumentationskette höhere Gewinne – mehr Investitionen – mehr Arbeitsplätze in den letzten fünf Jahren nicht so eng geschlossen war, wie ich es mit der herrschenden nationalökonomischen Meinung erwartet hatte" („Der Spiegel", Nr. 12/1988). Die Liquidität der Unternehmen und Selbständigen stieg, die Mittelverwendung für Investitionen, zumal für Erweiterungsinvestitionen, blieb dürftig. Es war nicht zuletzt diese, in allen großen Industrieländern frei verfügbare, Liquiditätsmasse, die zu den spekulativen Übertreibungen auf den Aktienmärkten und damit zu einer weiteren Labilisierung der Weltwirtschaft führte. Für diese Entwicklung zeichnet die neokonservative Wirtschaftspolitik verantwortlich; diese Tendenzen sind aber auch

einer Veränderung der wirtschaftlichen Akkumulation zuzuschreiben. Mit dem neuen Konjunkturzyklus wurden im Verlauf der achtziger Jahre flächendeckend neue Techniken eingesetzt, die nicht nur eine hohe Arbeitsproduktivität erbrachten, sondern zudem kapitalsparend waren.

Mit der Einführung der neuen Generation von Investitionsgütern kam es in der Tendenz gleichfalls zu kapitalsparenden Effekten. Damit hatte dieser neue Typus der Investitionen aber auch Auswirkungen auf die Nachfrageentwicklung: Kapitalsparend heißt nämlich, daß mit einer gleichbleibenden Investitionsabgabe ein gegenüber der alten Technik höherer Kapazitätszuwachs bewirkt wird. Die ohnehin schwache Investitionsnachfrage wurde auf diese Weise noch zusätzlich gedämpft. Allein diese gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen und Perspektiven machten schon deutlich, daß weitere Arbeitszeitverkürzungen, die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche notwendig sind, um Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, denn die ohnehin geringe Investitionstätigkeit bezog sich hauptsächlich auf Rationalisierung. In einer breit angelegten Untersuchung des Bundesministeriums für Forschung und Technologie (BMFT) zu den Folgewirkungen eines forcierten Technik- und Innovationsprozesses (die sogenannte META-Studie) war deutlich herausgearbeitet worden, daß die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsproblematik eben nicht allein über Innovationen gelöst werden kann. Andererseits war der IG Metall klar, daß sich ohne Technik- und Innovationsförderung die Beschäftigungsprobleme langfristig verschärfen würden. Dies wurde auch in der genannten Studie unterstrichen. Politisch folgte aus dieser Einschätzung, daß erstens eine von der öffentlichen Hand ausgehende und auf den gesamtwirtschaftlichen Bedarf gerichtete Nachfragepolitik weiterhin dringend erforderlich ist, um die Absatz- und Beschäftigungsrisiken der Innovationsstrategie zu vermeiden, und daß zweitens die Arbeitszeitverkürzung dafür Sorge zu tragen hat, daß die Spaltung der Gesellschaft in Arbeitslose und Beschäftigte nicht noch weiter forciert wird.

Die wirtschaftliche Entwicklung in den Jahren 1989 bis 1991 hat schließlich erneut die Behauptung der Arbeitgeberverbände widerlegt, daß die Arbeitszeitverkürzung zu einer „Produktions- und Wachstumsbremse" werden würde. Es hat sich aber auch gezeigt, daß nicht die einseitige Angebotspolitik, sondern vielmehr verbesserte Absatzbedingungen entscheidend für Investitionen und Beschäftigungszuwächse sind. Es waren vor allem die im Hinblick auf den europäischen Binnenmarkt stark anziehende Nachfrage nach Investitionsgütern und – ab 1990 – die Sondernachfrage aus der ehemaligen DDR, die zu hoher Kapazitätsauslastung und steigenden Erweiterungsinvestitionen führten.

Im Verlaufe der sehr lange währenden Beschäftigungskrise in der (alten) Bundesrepublik selbst – fortbestehend auch während des seit einigen Jahren anhaltenden Aufschwunges – wurden und werden die Einkommen der sozialen Gruppen und Haushalte neu durchmischt, Abstände werden vergrößert, Verarmungsprozesse hingenommen und sogar sozial- und wirtschaftspolitisch gefördert. Die verteilungspolitische Landschaft hat sich erheblich verändert. Die Unternehmensgewinne sind in den achtziger Jahren geradezu explosionsartig gestiegen. Diese Entwicklung wurde von der Steuerpolitik noch kräftig unterstützt, wie das Verhältnis zwischen Brutto- und Netto-Gewinnen zeigt. So wuchsen die Gewinne der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, das sind Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung usw., von 1980 bis 1990 brutto um 134 vH, netto jedoch um 176 vH. Die durchschnittliche,

tatsächliche Steuerbelastung der Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit ist mit rund 22 vH auf das niedrigste Niveau der Nachkriegsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland zurückgefallen. Doch die Bundesregierung plant weitere Senkungen bei der Unternehmensbesteuerung.

Spiegelbildlich zu dieser Entwicklung ist der Anteil der Arbeitnehmer am gesamten erwirtschafteten Volkseinkommen – also die Lohnquote – ständig gefallen. Mittlerweile ist dieser Anteil wieder auf das Niveau vom Anfang der sechziger Jahre gerutscht.

Im Unterschied zu den Gewinneinkommen stiegen die durchschnittlichen Arbeitseinkommen im Zeitraum 1980 bis 1990 brutto um 42 vH, netto um 38 vH. Doch diese Erhöhung der Nettoeinkommen bedeutete nur einen bescheidenen Zuwachs an tatsächlicher Kaufkraft, da nämlich gleichzeitig die Preise für die Lebenshaltung gestiegen waren. So wuchsen die realen Arbeitseinkommen lediglich um 7 vH. Verteilungspolitisch gesehen, muß noch der geldliche Gegenwert der in den achtziger Jahren erzielten Arbeitszeitverkürzung hinzugerechnet werden. Doch auch diese Korrektur vermag nichts daran zu ändern, daß es über den gesamten Zeitraum der achtziger Jahre hinweg zu einer enormen Umverteilung zugunsten der Unternehmen kam. Die Einkommensunterschiede zwischen Selbständigen- und Arbeitnehmerhaushalten haben sich im Konjunkturaufschwung seit Mitte der achtziger Jahre und aufgrund der steuer- und sozialpolitischen Entscheidungen des Staates beträchtlich erhöht. Während 1980 ein Selbständigenhaushalt im Durchschnitt das 2,8-fache eines Arbeiterhaushaltes bezog, war es 1990 das 3,8-fache.

Einem verfügbaren Haushaltseinkommen der Selbständigen von etwa 14 800 DM monatlich stehen 3900 DM bei den Arbeiterhaushalten gegenüber. Dabei sind die Selbständigeneinkommen von 25 000 DM und mehr gar nicht erfaßt; der Einkommensunterschied war in Wirklichkeit also noch viel höher. Aber diese Durchschnittswerte geben nur einen ersten Einblick in die vielschichtig gegliederten Einkommenslagen sozialer Gruppen. So haben etwa 15 vH der Arbeiterhaushalte (alte Bundesländer) ein monatlich verfügbares Monatseinkommen von bis zu 2000 DM; knapp 25 vH kommen auf bis zu 2500 DM; bei den Angestelltenhaushalten erzielen rund 12 vH ein verfügbares Monatseinkommen von bis zu 2500 DM; nahezu 20 vH der Arbeitslosenhaushalte verfügen lediglich über ein Einkommen von unter 1000 DM monatlich. Arbeitslosigkeit führte für einen wachsenden Personenkreis zu einem schmerzlichen materiellen Abstieg vom geregelten Arbeitseinkommen zum versicherungsrechtlichen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung und schließlich nach Bedürftigkeitsprüfungen zu diskriminierender Sozialhilfe. Vor der Vereinigung der beiden deutschen Staaten waren rund 10 vH der (alt)bundesrepublikanischen Bevölkerung bei dem Einkommensniveau angelangt, wie es durch die Sozialhilfe vorgegeben wird – und dies während einer Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs.

Mit der deutschen Vereinigung hat sich das Problem der differenzierten und auseinanderdriftenden materiellen Lebensverhältnisse noch verschärft. Völlig unterschiedliche wirtschaftliche und soziale Ausgangslagen wurden aneinandergekoppelt. In den fünf neuen Bundesländern ist das Haushaltseinkommen von Arbeitnehmern um rund 40 vH niedriger als im Westen. Ein Drittel aller Arbeiterhaushalte lebt von einem verfügbaren Einkommen von bis zu 2000 DM; bei den Angestelltenhaushalten sind es rund 20 vH. 20 vH der Arbeitslosenhaushalte

– eine steigende Zahl in den neuen Bundesländern – leben von einem Einkommen bis zu 1000 DM; 75 vH haben ein Einkommen, das bis zu 2000 DM reicht.

Einheitliches Land, gespaltene Konjunktur – dies kennzeichnet die Situation seit 1990. Die ehemalige DDR macht eine Struktur- und Transformationskrise durch, wie es sie in der Wirtschaftsgeschichte industrialisierter Länder vorher noch nie gegeben hatte. Dies ist vor allem, aber nicht nur, dem katastrophalen Erbe einer unfähigen Parteidiktatur zuzuschreiben; dies ist aber auch verschuldet durch die falsche Weichenstellung der Bonner Regierung, insbesondere die ohne wirtschaftlichen und sozialen Flankenschutz durchgeführte Währungsunion und eine unfähige und nur zögerlich auf Sanierung und regionale Strukturerneuerung setzende Wirtschaftspolitik.

Das Produktionsniveau in den neuen Ländern liegt mittlerweile bei etwa 60 vH des vormals erreichten Standes. Ein Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen von 9,8 Millionen (1989) auf 6,8 Millionen (1990), 1,1 Millionen Arbeitslose, 1,7 Millionen Kurzarbeiter, – davon zwei Drittel auf „Kurzarbeit Null" gesetzt –, das sind die nüchternen Zahlen einer bedrängenden sozialen und individuellen Notlage vieler Menschen. Ganze Regionen sind vom industriellen Kahlschlag bedroht.

Die IG Metall und die anderen DGB-Gewerkschaften haben frühzeitig wirtschafts- und beschäftigungspolitische Sofortprogramme und auch Finanzierungsvorschläge vorgelegt. Doch statt diese aufzugreifen, hat die Regierung mit ihren Finanzierungsbeschlüssen den Verteilungskonflikt verschärft. Allein die Anhebung der Arbeitslosenbeiträge bringt 18 Milliarden DM in die öffentlichen Kassen. Das belastet ausschließlich jene Arbeitnehmer, die der Arbeitslosenversicherung angehören, Beamte und Selbständige bleiben ungeschoren. Der steuerliche Solidaritätszuschlag von 11 Milliarden DM im Jahr 1991 wird entgegen den gewerkschaftlichen Vorstellungen auch von den unteren Einkommensgruppen erhoben. Erhöhungen der Verbrauchssteuern kamen hinzu. Zu erinnern ist aber auch daran, daß die aus dem staatlichen Haushalt gewährte Investitionsförderung zu einem großen Teil aus den besonders ergiebigen Mehrwert- und Lohnsteuern gezahlt wird. Diese neuerliche Umverteilung hat das Wenige, das die Steuerreform für die Arbeitnehmer gebracht hatte, wieder genommen und darüber hinaus zusätzliche, einseitige Belastungen geschaffen.

Es ist nicht nur die wirtschaftliche Sondersituation in den neuen Bundesländern, es sind vor allem die völlig neuen politischen und ökonomischen Ausgangslagen in den Ländern Osteuropas, die auf nationaler und insbesondere auf europäischer Ebene zu wirtschafts- und sozialpolitischen Aktivitäten drängen. Es wäre sicherlich illusionär, die osteuropäischen Länder ohne weitere Umstände in die EG integrieren zu wollen, zumal die derzeit zwölf Mitgliedsländer alle Hände voll zu tun haben, um endlich den Prozeß der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion zu vertiefen und sozial zu gestalten. Es darf aber andererseits weder gegenüber den osteuropäischen Ländern, noch gegenüber den Entwicklungsländern des Südens zu einer Politik der „Festung Europa" kommen. Dies zu verhindern, ist nicht nur wegen der drohenden wirtschaftlichen Verarmung dort, sondern auch wegen der drohenden sozialen Konflikte hier nötig. Statt über Produktionsverlagerungen und Unterbietungen auf dem Arbeitsmarkt zusätzliche soziale Spannungen aufzubauen, wäre es an der Zeit, die Mittel für eine grenzübergreifende regionale Strukturpolitik – zum Beispiel im polnisch-deutsch-tschechischen Gebiet – zu schaffen. Der Ausgleich dieser tief klaffenden

Unterschiede in der regionalen Wirtschaftskraft und die Umorientierung der Wirtschaft auf eine ökologisch verträgliche Produktionsweise werden die vorrangigen Aufgaben der nahen Zukunft sein.

WÄHRUNGSUNION – WIRTSCHAFTSPOLITIK – TARIFPOLITIK

Zum Verhältnis zwischen Währungsunion, Wirtschaftspolitik und Tarifpolitik hat die IG Metall frühzeitig und umfassend Position bezogen. Dies geschah in drei Schritten:

– In einem ersten Schritt, in ihrer Stellungnahme zur „Währungsunion in der DDR und Tarifbewegung in der Metallindustrie" vom Februar 1990 lehnte die IG Metall die Pläne der Bundesregierung zur unverzüglichen Schaffung einer Währungsunion mit der DDR ab, weil damit „in unverantwortlicher Weise politische und soziale Fehlentwicklungen vorprogrammiert" würden. Zur Begründung hieß es: In der DDR „droht die sofortige Einführung der DM als einheitlicher Währung bei Fortbestand der disparaten Wirtschaftsstruktur zur Entstehung von inflationären Tendenzen und zur Schaffung eines Arbeitslosenheeres zu führen. Unter diesen Bedingungen müßte sich die Abwanderung von Arbeitnehmern aus der DDR zwangsläufig weiter beschleunigen . . . Mit dem Verzicht auf währungspolitische Steuerungsmöglichkeiten in der DDR droht eine finanzielle Überforderung des Bundeshaushaltes durch die dann fälligen Finanzierungslasten der Strukturanpassung". Als Alternative wurde von der Bundesregierung nicht nur eine Stabilisierung des Wechselkurses der DDR-Währung als Überleitungsmaßnahme gefordert, sondern auch ein finanzpolitisches Soforthilfeprogramm zugunsten der DDR: „Sein Volumen muß deutlich über die bisher etwa im Nachtragshaushalt der Bundesregierung bereitgestellten Mittel hinausgehen. Es muß die Größenordnung von zweistelligen Milliardenbeträgen erreichen, wenn es den Menschen in der DDR tatsächlich Hoffnung in ihrer Heimat geben soll. Seine Verwendung muß sowohl dem ökonomischen Umbau, als auch dem sozialen Ausgleich in der DDR dienen. Ersteres kann durch die Schaffung eines Sonderfonds für die Finanzierung von Infrastrukturinvestitionen in der DDR geschehen. Letzteres muß durch die Bereitstellung von sozialen Transferleistungen erreicht werden . . ."

Gleichzeitig wandte sich die IG Metall schon damals gegen einen Mißbrauch der Einheitsfinanzierung für arbeitszeit- und einkommenspolitische Verweigerung durch die Metallarbeitgeber. Dazu hieß es unter anderem: „Tatsache ist . . ., daß gerade den Investitionsgüterherstellern zumindest auf mittlere Sicht zusätzliche Absatzmöglichkeiten und glänzende Geschäftsaussichten aus der Modernisierung der DDR-Wirtschaft ins Haus stehen. Dadurch wird die Finanzierung von aktiver Tarifpolitik zusätzlich erleichtert." Diese Einschätzung der Währungsunion erwies sich zwar unter ökonomischen Gesichtspunkten als weitsichtig, unter politischen Aspekten jedoch als unhaltbar.

– Im zweiten Schritt, dargestellt im Argumentationspapier der IG Metall vom März 1990, wurde die Auseinandersetzung mit der Warnung der Arbeitgeber vor steigenden Kostenbelastungen und sinkenden Wachstumschancen durch tarifpolitische Forderungen der Gewerkschaften im Zeichen des Vereinigungsprozesses differenziert weitergeführt. Zur Lohnpolitik hatte der damalige Präsident von Gesamtmetall eine Haltung eingenommen, die auch heute noch von Interesse ist:

„Es bringt den Bürgern der DDR nichts, wenn wir im Westen Löhne senken oder auf machbare Lohnerhöhungen verzichten." Die gewerkschaftliche Argumentation konnte sich dementsprechend auf die unternehmerischen Vorbehalte gegen eine weitere Arbeitszeitverkürzung konzentrieren. Was die Kostenseite anging, verwies die IG Metall auf die vorhandenen Finanzierungsmittel auch und gerade der Metallunternehmen sowie auf Alternativen zur Investitionsfinanzierung. Was die Wachstumsseite anging, wurden abermals deutlich die verbesserten Absatzchancen der bundesrepublikanischen Industrieunternehmen im Gefolge steigender ostdeutscher Nachfrage nach westdeutschen Waren hervorgehoben. Gleichzeitig aber wurde schon damals die konjunkturelle Kompensationsfunktion des Ostabsatzes dargestellt, die in der Folgezeit massiv an Bedeutung gewinnen sollte: „Die Abschwächungstendenzen im Export fallen weitgehend zusammen mit zusätzlicher Nachfrage aus der DDR. Das ist für die Verstetigung der Wirtschaftsentwicklung positiv zu bewerten . . . Kurzfristig (sind) Teile zusätzlicher Nachfrage in die DDR selbst zu verlagern . . . Mittel- bis langfristig (sind) Expansionschancen der Industrie in der DDR eine unverzichtbare Vorgabe für die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse in allen Regionen eines künftig vereinigten Deutschland."

– Im dritten Schritt schließlich, in einer Presseerklärung vom April 1990, hat die IG Metall entschieden für eine Umstellung von Löhnen und Gehältern im Verhältnis „Eins zu Eins" und für eine Angleichung des Einkommensniveaus Position bezogen: „Mit einer Umstellung von Löhnen und Gehältern von DDR-Mark auf D-Mark im Verhältnis 2:1, wie sie nunmehr von der Bundesbank vorgeschlagen und von der Bundesregierung offenbar ernsthaft erwogen werde, würde nicht nur ein politischer Vertrauensbruch übelsten Ausmaßes eingeleitet. Vielmehr würde darüber hinaus auch eine sozial-ökonomische Katastrophe vorprogrammiert, die sich aus dem Nebeneinander eines sinkenden Einkommensniveaus und eines steigenden Preisniveaus in der DDR zu ergeben drohe."

Wirtschaftliche Begründung tariflicher Forderungen

METALLVERARBEITUNG IN WESTDEUTSCHLAND

In der Tarifbewegung für die westdeutsche Metallindustrie 1989/90 hatte die IG Metall Einkommensverbesserungen um bis zu 9 vH sowie den Übergang von der 37- zur 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich gefordert. Die wirtschaftliche Begründung gliederte sich bei der Verbindung von Forderungs- und Finanzierungskonzept in drei Teile.

Die Produktivitätsentwicklung wurde für 1990 auf rund 3 vH eingeschätzt. Die Beschäftigungs- und damit Kosteneffekte der 35-Stunden-Woche wurden ebenfalls mit knapp 3 vH beziffert. Der gesamtwirtschaftliche Produktivitätszuwachs sollte voll für die Finanzierung der 35-Stunden-Woche verwendet werden, die Steigerung der Arbeitsproduktivität dagegen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zugute kommen. Damit setzte die IG Metall

– auf die Verbindung von technischem Wandel und sozialem Fortschritt;

– auf die Verwirklichung von praktischer Solidarität zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen.

Die Preissteigerung wurde ebenfalls auf rund 3 vH geschätzt. Mit der Forderung nach dem Ausgleich der Preissteigerungsrate sollte die Sicherung der Realeinkommen gewährleistet werden. Damit setzte die IG Metall

– auf den Schutz der Arbeitnehmerschaft vor realen Einkommensverlusten;

– auf den Schutz der Wirtschaft vor realen Nachfrageverlusten.

Die Umverteilungskomponente wurde auf maximal 6 vH beziffert. Der steigende Anteil der Arbeitnehmer am Volkseinkommen sollte für die Steigerung der Realeinkommen verwendet werden, zum größeren Teil für die prozentuale Erhöhung bei allen Arbeitnehmern, zum kleineren Teil für eine überdurchschnittliche Erhöhung bei den unteren Einkommen.

Das Gesamtvolumen der arbeitszeit- und einkommenspolitischen Forderungen für die Tarifbewegung 1990/91 von insgesamt bis zu 12 vH war aus gesamtwirtschaftlicher Sicht zu einer Hälfte verteilungsneutral, zur anderen Hälfte umverteilungswirksam. Damit verfolgte die IG Metall ein doppeltes verteilungspolitisches Ziel, und zwar zum einen die Umverteilung zwischen Kapital und Arbeit und zum anderen die Umverteilung innerhalb der Arbeitnehmerschaft selbst. Dies sollte geschehen durch eine gerechtere Verteilung von Einkommenssteigerungen, vor allem aber durch eine gerechtere Verteilung der Arbeit. Eine solche tarifpolitische Strategie verbindet mehr soziale Gerechtigkeit mit mehr ökonomischer Stabilität.

In der Tarifbewegung 1990/91 für die westdeutsche Metallverarbeitung forderte die IG Metall Einkommensverbesserungen von bis zu 10 vH und Strukturverbesserungen für die unteren Einkommensgruppen. Das Gesamtvolumen der Forderungen lag dementsprechend bei bis zu 11 vH. Die Produktivität wurde für 1990 mit rund 2,5 vH beziffert, die Preiskomponente wurde mit rund 4 vH eingeschätzt, und die Umverteilungsquote lag danach bei bis zu 4,5 vH.

Diese gesamtwirtschaftliche Begründung des Forderungs- und Finanzierungskonzepts wurde durch drei Argumentationslinien ergänzt: Das war einmal der Verweis auf drohende einkommens- und gesellschaftspolitische Ungleichgewichte im Gefolge der deutschen Vereinigung auch für das bisherige Bundesgebiet. Dazu hieß es: „Aus der Herstellung einheitlicher Warenmärkte erzielten die westdeutschen Unternehmen massiven Nutzen durch die Erschließung neuer Absatzvorteile im Verdrängungswettbewerb gegen die ostdeutschen Unternehmen. Mit der gleichzeitigen Herstellung einheitlicher Warenmärkte gehen die Fortsetzung von Abwanderungstendenzen und die Zunahme von Pendlerströmen aus der ehemaligen DDR einher, damit aber auch die Verschärfung des Kampfes um die vorhandenen Arbeitsplätze in Westdeutschland . . . In der Vergangenheit stand die Kreditfinanzierung der Einheitskosten im Vordergrund. Deren Zinseffekte verringern den Verhandlungsspielraum der öffentlichen Hände und vergrößern den Verteilungsvorsprung von privaten Beziehern von Großeinkommen und Gewinneinkommen. In der Zukunft setzt die Bundesregierung offenkundig auf solche Instrumente für die Erschließung neuer Einnahmequellen, die die unteren Einkommensgruppen stärker belasten als die oberen Einkommensgruppen."

Dabei wurde einerseits betont, daß zwar die preispolitischen Folgen von indirekten Steuererhöhungen, nicht aber die einkommenspolitischen Folgen von direkten Abgabensteigerungen in die wirtschaftliche Begründung der IG Metall eingehen. Andererseits wurde unterstrichen, daß die erkennbaren Folgen der

Vereinigung die Einbeziehung einer Umverteilungskomponente in das Forderungsvolumen auch unter sozialen Aspekten stützen. Gemeint war vor allem die Einbeziehung der weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und ihrer binnenwirtschaftlichen Rückwirkungen in die wirtschaftliche Begründung. Verwiesen wurde auch auf politische Risikofaktoren, darunter eine Eskalation des Golf-Konfliktes und eine Zuspitzung des GATT-Konflikts. Benannt wurden auch die finanz- und währungspolitischen Risiken, insbesondere die neuerlichen Krisen auf den internationalen Finanzmärkten sowie weitergehende Störungen der internationalen Handelsbeziehungen durch die Schwankungen der nationalen Wechselkurse. Hingewiesen wurde aber auch auf konjunkturelle Risikofaktoren, vor allem eine Verlangsamung des Tempos des weltwirtschaftlichen Wachstums und eine bemerkenswerte Differenzierung der nationalen Wachstumsraten. Daraus wurde – so die ökonomischen Rückwirkungen – abgeleitet, daß das binnenwirtschaftliche Wachstum eher beeinträchtigt, die einheimische Preisentwicklung eher gedämpft, dagegen der inländische Verteilungsspielraum nicht berührt würden. Daraus wurde tarifpolitisch die Schlußfolgerung gezogen, daß kräftige Verbesserungen des Realeinkommens für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter wachstumspolitischen Aspekten erwünscht, unter preispolitischen Aspekten erleichtert und unter verteilungspolitischen Aspekten zumindest ermöglicht würden.

Zur Untermauerung des Forderungskonzeptes wurde schließlich auf die metallwirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Westdeutschland 1990/91 zurückgegriffen. Dies war möglich, obwohl die aktuelle und absehbare Absatz- und Ertragsentwicklung der Metallverarbeitung durch eine Tendenz zur Normalisierung geprägt wurde. Dieser – mittlerweile verstärkten – Tendenz stand aber die Tatsache einer besonderen verteilungspolitischen Situation der Metallunternehmen im Verlauf der achtziger Jahre insgesamt gegenüber, eine Situation, die nicht in einer unterdurchschnittlichen Erhöhung der Arbeitnehmereinkommen, sondern in einer überdurchschnittlichen Steigerung des Absatzes und der Arbeitsproduktivität im Vergleich zur Gesamtwirtschaft begründet war. Daraus wiederum ergab sich, daß die Gewinnsteigerungen in der Metallverarbeitung in den achtziger Jahren deutlich über denen der Gesamtwirtschaft lagen und daß eine verteilungspolitische Korrektur zugunsten der Arbeitnehmer nicht nur sozial wünschenswert, sondern auch ökonomisch gerechtfertigt war.

WIRTSCHAFTLICHE BEGRÜNDUNG DER TARIFFORDERUNGEN FÜR DIE STAHLINDUSTRIE

Ausgangspunkt der wirtschaftlichen Begründung der Forderungen der IG Metall in der Stahltarifrunde 1990 waren die Erfahrungen mit dem vorausgegangenen Tarifabkommen, das am 1. März 1988 in Kraft getreten war und eine Gesamtlaufzeit von 32 Monaten hatte. Dieses Tarifabkommen wurde geschlossen zum Zeitpunkt einer tiefgreifenden Krise in der Stahlindustrie und vor dem Hintergrund massiver Beschäftigungsabbauplanungen der Stahlunternehmen sowie der breiten gesellschaftlichen Auseinandersetzung um die Stahlstandorte Hattingen, Oberhausen, Maxhütte und Rheinhausen. Kurz nach dem Zustandekommen des Tarifvertrages erfolgte jedoch ein – zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses nicht vorhersehbarer – Übergang in einen eindeutigen Stahlboom. Er dauerte von Mitte 1988 bis etwa Mitte 1990, bei anschließender Normalisierung

der Stahlkonjunktur auf hohem Niveau. Von diesem Stahlboom profitierten im wesentlichen allein die Unternehmen, denn für die ganze Zeit der gewinnträchtigen Stahlentwicklung galt ein Tarifkompromiß, der eindeutig auf die Situation einer Strukturkrise zugeschnitten war. Die Folge war, daß die Gewinne der Stahlunternehmen explodierten: Nachdem bereits 1988 deutliche Gewinne erzielt wurden, schloß sich dann im Jahr 1989 das bisher beste Gewinnjahr der Stahlindustrie an, und für 1990 war lediglich ein leichter Gewinnrückgang auf ein Niveau zu verzeichnen, das immer noch weit über dem des keineswegs schlechten Stahljahrs 1988 lag. Auf der anderen Seite blieben die tariflichen Einkommenssteigerungen nicht nur deutlich hinter denjenigen in der Metallverarbeitung zurück, sondern sie machten auch nur einen verschwindend geringen Teil der gleichzeitigen Gewinnsteigerungen aus. Lediglich durch eine besondere Ausweitung der Effektiveinkommen infolge rückläufiger Kurzarbeit, zunehmender Mehrarbeit und besonderer betrieblicher Einmalzahlungen konnten massive Einbußen bei den Realeinkommen der Stahlarbeitnehmer verhindert werden. Einziger, eindeutig positiv zu bewertender Aspekt war die stabilisierende Wirkung der durchgesetzten Arbeitszeitverkürzung für die Beschäftigung.

Vor diesem Hintergrund konzentrierte sich die wirtschaftliche Begründung der Tarifforderungen auf drei zentrale Punkte:

- Erhöhung der Löhne und Gehälter um 10 vH nach einer anrechenbaren Vorweganhebung (um das Ausgangsniveau der Metallverarbeitung vor dem dortigen Abschluß 1990 wieder zu erreichen);

- Aufstockung der tariflichen Sonderzahlungen von 110 vH auf 122 vH eines Monatsgehaltes;

- Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden in Verbindung mit einer Fünf-Schichten-Regelung.

Die Notwendigkeit einer einkommenspolitischen Wiederankoppelung an die Metallverarbeitung wurde einerseits mit dem unabweisbaren tarif- und einkommenspolitischen Nachholbedarf begründet; andererseits wurde herausgearbeitet, daß es sich bei der Stahlindustrie inzwischen nicht mehr um eine Branche mit besonderen, tiefgreifenden Strukturproblemen handelte, sondern um eine ‚normale' Metallbranche, für die kein Grund zur Aufrechterhaltung der Abkoppelung der tariflichen Einkommensregelungen von der Metallverarbeitung bestand. Ein wichtiger Punkt in der Argumentationskette der IG Metall war darüber hinaus die Begründung der Notwendigkeit einer Fortsetzung der bisherigen Politik der Arbeitszeitverkürzung. Dabei ging es vor allem um die Verdeutlichung, daß sich die Forderung nach weiterer Arbeitszeitverkürzung nicht etwa aus Beschäftigungsrisiken infolge besonderer struktureller Probleme der Branche ergibt, sondern daß sie notwendig ist zum Ausgleich für weitere Leistungsverdichtung und zur Begrenzung des tendenziellen Beschäftigungsabbaus im Gefolge zunehmender Rationalisierung und Produktivitätssteigerungen bei stagnierendem Stahlverbrauch und begrenzter Expansion der Stahlproduktion. Anhand der abgelaufenen und der absehbaren gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wurde, erhärtet durch die stahlwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, nachgewiesen, daß eine Verteilungskorrektur zugunsten der Beschäftigten nicht nur notwendig, sondern auch finanzierbar ist.

In der Stahltarifrunde 1990 konnte damit immerhin ein deutlicher Schritt zur Wiederangleichung der Stahltarife an das Niveau der Metallverarbeitung er-

reicht werden. Dies erfolgte über eine anrechenbare Vorweganhebung, deren Ausmaß der gewerkschaftlichen Forderung allerdings nicht voll gerecht wurde. Da damit das Niveau der Metallverarbeitung nicht vollständig erreicht werden konnte, stand im Zentrum der Forderung der IG Metall für die Stahltarifrunde 1991 die Konzentration auf eine reine Einkommenssteigerung mit dem Ziel der endgültigen Wiederankoppelung an die Metallverarbeitung. Gefordert wurden

– eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 10,5 vH nach einer anrechenbaren Vorweganhebung (um das Niveau der Metallverarbeitung vor dem dortigen Abschluß 1991 wieder zu erreichen);

– eine gestaffelte besondere Anhebung der Ausbildungsvergütungen um durchschnittlich 207,50 DM.

Die Forderung orientierte sich im Volumen an derjenigen in der vorangegangenen Tarifrunde der Metallverarbeitung, reklamierte jedoch die Strukturkomponente für die Wiederankoppelung des Tarifniveaus an das der Metallverarbeitung.

Die Ausgangslage zu Beginn der Tarifauseinandersetzung war durch eine Reihe besonderer Faktoren gekennzeichnet: Der erste Faktor bezog sich auf den Bedarf an einer deutlichen Steigerung der Tarifeinkommen vor dem Hintergrund eines nach wie vor gegebenen Rückstandes gegenüber der Metallverarbeitung, auch in zeitlicher Hinsicht. Zweitens fand die Stahltarifrunde im Herbst 1991 im Vergleich zur Tarifrunde in der Metallverarbeitung im Frühjahr desselben Jahres in einem ungünstigeren wirtschaftlichen Umfeld statt – sowohl in gesamtwirtschaftlicher, als auch in stahlwirtschaftlicher Hinsicht. Im Jahresverlauf 1991 kam es nach Auslaufen der positiven Effekte der deutschen Vereinigung auf die gesamte wirtschaftliche Entwicklung in Westdeutschland zu einer Konjunkturabschwächung. Bedingt durch die rezessive Entwicklung der Konjunktur in anderen hochentwickelten, insbesondere europäischen, Industrieländern, war die Stahlkonjunktur trotz weiter steigendem inländischen Stahlverbrauch rückläufig. Dies drückte sich 1991 in einem deutlichen Auseinanderfallen von noch leicht aufwärts gerichtetem Produktionsvolumen und gleichzeitig deutlichen Erlösrückgängen infolge des Preisdrucks auf dem Weltstahlmarkt aus. Der dritte und nicht unwichtige Faktor für die Stahltarifrunde 1991 ergab sich aus dem konzertierten Versuch der Arbeitgeberverbände, diese Tarifrunde nicht als das zu betrachten, was sie war – der Abschluß des Tarifjahres 1991 –, sondern sie zum Pilotabschluß für die Tarifrunde 1992 und damit für das Ziel deutlich niedrigerer Tarifabschlüsse hochzustilisieren. Dabei wurde vor allem auf die konjunkturelle Abschwächung in Westdeutschland und die Umstrukturierungsprobleme in Ostdeutschland verwiesen. Deswegen konzentrierte sich die wirtschaftliche Begründung der gewerkschaftlichen Forderungen auf folgende Punkte:

– Anhand der Analyse der Einkommensentwicklung im Stahlbereich im Vergleich zur Metallverarbeitung und der Notwendigkeit zur Sicherung qualifizierter Belegschaften durch entsprechende Einkommensregelungen wurde der einkommenspolitische Nachholbedarf der Stahlindustrie belegt.

– Herausgestellt wurde die aktuelle Bedeutung kaufkraftsteigernder Tarifabschlüsse für eine Stabilisierung der Konjunkturentwicklung über eine Stärkung der Binnennachfrage. Als eine der zentralen Ursachen für die zeitweilige Abschwächung des gesamtwirtschaftlichen Wachstums im Übergang von 1991 zu 1992 wurde die allgemein niedrigere Binnennachfrage – insbesondere des priva-

ten Verbrauchs – bezeichnet, die nur teilweise durch die wiederanziehende Auslandsnachfrage im Gefolge von allmählicher Erholung von Weltkonjunktur und verstärkter Ausweitung des Welthandels kompensiert werden konnte.

Hinsichtlich der Entwicklung in der Stahlindustrie wurde dargelegt, daß zum Zeitpunkt der Tarifverhandlungen alle Konjunkturanalysen und Prognosen Anhaltspunkte dafür lieferten, daß der Tiefpunkt der Konjunkturabschwächung im Stahlbereich mit dem Jahreswechsel 1991/92 erreicht werden würde und danach wiedereinsetzende stetige Aufwärtsbewegungen zu erwarten seien. Ein wesentliches Argument hierfür war, daß alle vorhandenen Prognosen von einer allgemeinen Belebung der Weltkonjunktur und einer – gegenüber Westdeutschland – zeitlich vorauseilenden Konjunkturerholung in anderen wichtigen stahlproduzierenden Ländern ausgingen. Dies aber läßt für die westdeutsche Stahlindustrie insofern positive Entwicklungstendenzen erkennen, als sich hieraus verbesserte Exportmöglichkeiten ergeben, während der Importdruck im Stahlbereich tendenziell deutlich sinkt.

– Ferner wurde deutlich gemacht, daß sich die Umstrukturierungsprobleme der ostdeutschen Wirtschaft – sowohl in der Gesamtwirtschaft allgemein, als auch in der Stahlindustrie im besonderen – nicht über eine tarifpolitische Zurückhaltung lösen lassen, da sie durch Faktoren verursacht und beeinflußt wurden, die außerhalb der tarifpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten angesiedelt sind und spezifischer industrie-, struktur- und gesellschaftspolitischer Lösungsansätze bedürfen. Zudem wurde belegt, daß umgekehrt eine rasche tarifpolitische Angleichung des ostdeutschen an das westdeutsche Niveau sowohl sozial, als auch ökonomisch zwingend geboten ist und daß eine aktive Tarifpolitik in Westdeutschland ihrerseits wiederum eine wichtige Voraussetzung für die solidarische Finanzierung der Einheitskosten darstellt.

METALLHANDWERK

Auch im Metallhandwerk bildeten die einkommens- und verteilungspolitischen Erfahrungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Grundlage für die aktuellen Forderungen der IG Metall in den Tarifrunden des Berichtszeitraumes. In den Jahren 1989 und 1990 – einer Phase mit langfristigen Tarifverträgen – wurden die tariflichen Nominaleinkommen zwar Jahr für Jahr stufenweise angehoben, die Entwicklung der realen Tarifeinkommen blieb aber zurück. Unter dem Strich mußten die Beschäftigten der meisten Metallhandwerksbranchen reale Einkommensverluste hinnehmen. Auch tarifpolitisch gerieten die Arbeitnehmereinkommen im Metallhandwerk in den Rückstand; denn die Tarifeinkommen in der Metallverarbeitung wuchsen in den letzten Jahren weitaus schneller, als die in den Metallhandwerksbranchen. Dazu kam, daß sich die Verteilungsposition der Arbeitnehmereinkommen in allen Handwerkszweigen radikal verschlechterte. Die Gewinne der Handwerksunternehmer wuchsen demgegenüber um einiges schneller, als dies bei den Löhnen und Gehältern der Fall war.

Sowohl außenwirtschaftliche Auftriebskräfte, als auch binnenwirtschaftliche Sonderfaktoren brachten dem westdeutschen Metallhandwerk spätestens seit 1988 hohe Umsatzsteigerungen. Bis 1990 herrschten außenwirtschaftliche Einflüsse vor. Seit Beginn des Jahres 1990 brachte die Trendwende zur Inlandsnach-

frage den Handwerksbranchen die höchsten Umsatzsteigerungen seit über zwanzig Jahren. In nahezu allen Zweigen des Metallhandwerks stiegen die Umsätze in zweistelligen Raten. Auf hohem Niveau setzte sich dieser Trend auch noch im ersten Halbjahr 1991 fort.

Der Beschäftigungszuwachs dagegen verlief weitaus langsamer. Die Arbeitszeitverkürzungen der letzten Jahre führten nur zum kleineren Teil zu Beschäftigungseffekten, der weitaus größere Teil wirkte sich zugunsten einer höheren Produktivität aus.

Neben den Produktivitätseffekten konnten die Handwerksunternehmer Preissteigerungen durchsetzen. Diese waren aber in keiner Weise kostenbedingt. Sowohl die Lohnkosten, als auch die Vorleistungspreise blieben hinter dem kostenneutralen Verteilungsspielraum von Produktivitäts- und Verkaufspreisanstieg zurück. In der Folge konnten die Handwerksunternehmer enorme Gewinne realisieren.

Verteilungspolitische Ungleichgewichte in der Vergangenheit führten im Metallhandwerk zur Unattraktivität der Arbeitsbedingungen. Zunehmend wanderten ausgebildete Facharbeiter in die Industrie ab. Auch der fehlende Facharbeiternachwuchs ist nicht nur demographisch begründet. Zwar ist die Zahl der Auszubildenden in der gesamten Wirtschaft zwischen 1980 und 1990 kontinuierlich zurückgegangen (5,8 vH); weitaus größere Verluste (17 vH) erlitt jedoch das Metallhandwerk. Die Gründe für die angespannte Personalsituation sind hausgemacht. Sie liegen zum einen in der verteilungspolitischen Fehlentwicklung zwischen Unternehmensgewinnen und Arbeitseinkommen, zum anderen im tarifpolitischen Rückstand gegenüber der Metallindustrie. Eine dritte Ursache ist in der mangelnden Attraktivität der Handwerksberufe für den Nachwuchs zu sehen. Das gilt hinsichtlich der Arbeits- und Einkommensbedingungen während der Ausbildung ebenso, wie für die Einkommens- und Qualifizierungsperspektiven im Handwerk überhaupt.

Eine offensive, auf verteilungspolitische Korrekturen ausgerichtete Tarifpolitik ist daher unter den im Metallhandwerk gegebenen Rahmenbedingungen nicht nur aus sozialen, sondern auch aus ökonomischen und arbeitsmarktpolitischen Gründen notwendig. Sie sichert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Handwerksberufen ihren Anteil am erarbeiteten gesamtwirtschaftlichen Reichtum. Sie stärkt die Massenkaufkraft und damit den privaten Konsum, und sie ist für die Handwerksunternehmer die ökonomische Voraussetzung für eine Umkehr aus der beschäftigungspolitischen Sackgasse.

METALLINDUSTRIE IN OSTDEUTSCHLAND

Die Tarifverhandlungen für die ostdeutsche Metallindustrie im Sommer 1990 wurden von der IG Metall mit einem Konzept zur wirtschaftlichen Begründung tarifpolitischer Sofortmaßnahmen in der Metallindustrie der DDR unterstützt. In einem ersten Schritt wurden Anhaltspunkte für die Quantifizierung des akuten beschäftigungspolitischen Verhandlungsbedarfs insgesamt festgelegt. Damit wurde die Dringlichkeit einkommenspolitischer Sofortmaßnahmen unterstrichen. Darüber hinaus wurde die Finanzierbarkeit der tarifpolitischen Sofortmaßnahmen in der Metallindustrie der DDR dargelegt. Dabei wurde nicht nur

auf die Tatsache verwiesen, daß der Lohnkostenbelastung der Betriebe eine ungleich größere Kostenentlastung aus der Übernahme des bundesrepublikanischen Steuersystems gegenüberstand; es wurde vielmehr auch auf die Finanzierung von tarifpolitischen Sofortmaßnahmen durch Hilfen der öffentlichen Hand Bezug genommen. Das wurde damit begründet, daß die Finanzierung von produktiver Arbeit aus öffentlichen Mitteln ungleich sinnvoller sei, als die Finanzierung von unproduktiver Arbeitslosigkeit mit allen ihren negativen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen.

Die Tarifverhandlungen für die ostdeutsche Metallindustrie am Jahresanfang 1991 wurden durch ein Argumentationspapier zu den „politischen und ökonomischen Gründen für die tarifliche Einkommenspolitik in der ostdeutschen Metallindustrie" unterstützt: Darin wurde betont, daß die tariflichen Einkommensforderungen der IG Metall in Ostdeutschland unter den besonderen Bedingungen der aktuellen Umbruchsphase vorrangig aus der sozialpolitischen Sonderlage heraus zu begründen waren. Verwiesen wurde auf das objektiv gleichgerichtete Interesse beider Tarifvertragsparteien am Auf- und Ausbau eines funktionsfähigen Tarifvertragssystems in den neuen Bundesländern. Es wurde hervorgehoben, daß ohne zügige Eindämmung des tariflichen Einkommensgefälles eine derartige Entwicklung in Frage gestellt wäre. In einem zweiten Schritt wurde – gestützt auf eine differenzierte Analyse von Einkommenslage und Einkommensperspektiven, von Vergleichen der Effektiv- und Haushaltseinkommen in Ost- und Westdeutschland – die strategische Bedeutung der Arbeitseinkommen in den fünf neuen Bundesländern erläutert. Dazu hieß es: „Sie dürfen nicht die falsche Erwartung bei den Investoren unterstützen, daß die ehemalige DDR auch langfristig ein Niedriglohnland sein wird. Ihr Abstand zum Niveau der westdeutschen Arbeitseinkommen darf nicht dauerhaften Anlaß für massive Abwanderungen bieten. Schließlich und vor allem müssen sie ein auskömmliches Leben und eine vernünftige Lebensplanung für die Arbeitnehmer in den fünf neuen Bundesländern bieten." Anschließend wurden – mit dem Ziel einer Qualifizierung des Forderungsvolumens nicht nur aus ökonomischer Sicht – Möglichkeiten und Grenzen der Produktivitätsprognose und einer Preisprognose 1991 für Ostdeutschland sowie die Einbeziehung einer politischen Angleichungskomponente in das Forderungsvolumen erörtert. Dabei wurde der gesamtwirtschaftliche Produktivitätszuwachs in Ostdeutschland – unter Betonung methodischer Unwägbarkeiten und statistischer Unsicherheiten – auf mindestens 20 vH beziffert. Die voraussichtliche Preissteigerungsrate wurde mit Hilfe eines in der Wirtschaftsabteilung der IG Metall entwickelten Prognosemodells und einer selbst erstellten Preisschätzung auf rund 14 vH beziffert. Beide Versuche, mit denen wirtschaftspolitisches Neuland betreten wurde, hielten einer empirischen Überprüfung stand. Hinsichtlich der Einbeziehung einer Angleichungskomponente wurde auf die politische Notwendigkeit ebenso hingewiesen, wie auf die finanziellen Grenzen. Konkret bedeutete dies, daß ein großer Kreis der Metallbetriebe auf Mittel von außen angewiesen ist. Vor allem die Treuhandanstalt und mit ihr die Bundesregierung wurden auf ihre politische Verantwortlichkeit für die Angleichung der Lebensverhältnisse im allgemeinen, der Einkommensverhältnisse im besonderen aufmerksam gemacht. Die IG Metall wies in diesem Zusammenhang mit Nachdruck darauf hin, daß

– die Angleichung der Arbeitnehmereinkommen Bestandteil der Sanierungskonzepte sein muß, die die Unternehmen vorzulegen haben und die von der Treuhandanstalt abzusichern sind;

– die Kosten der Einheit nicht nur Maßnahmen zur Investitionsförderung, sondern auch Mittel zur Einkommensangleichung einschließen müssen;

– die Bundesregierung zur Bereitstellung von Überbrückungshilfen und Bürgschaften für Betriebsmittelhilfen aufgefordert ist.

Wirtschaftspolitische Positionen

STRUKTURPOLITISCHE KONZEPTION FÜR OSTDEUTSCHLAND

Auseinandersetzung um die geplante Wirtschafts- und Währungsunion

Anfang des Jahres 1990 bestimmten Überlegungen zur Einführung einer Wirtschafts- und Währungsunion zwischen der alten Bundesrepublik und der damals noch bestehenden DDR die politische Debatte. Als zentrales Gefährdungspotential der kurzfristigen Einführung einer solchen Union wurde eine tiefgreifende Destabilisierung der DDR-Wirtschaft mit negativen sozialen, ökonomischen und gesellschaftspolitischen Rückwirkungen auf die alte Bundesrepublik hervorgehoben. In diesem Zusammenhang wurden von der IG Metall erste Ansätze und Diskussionsvorschläge zur strukturpolitischen Gestaltung des Umbaus der Wirtschaft der ehemaligen DDR erarbeitet, die eine wichtige Grundlage für die weitere Entwicklung der strukturpolitischen Konzeption der IG Metall für Ostdeutschland bildeten. Als Zielkatalog dieser strukturpolitischen Ansätze und Diskussionsvorschläge wurden fünf Eckpunkte formuliert:

– Sicherung der sozialen Versorgung der Bevölkerung und Deckung des gesellschaftlichen Bedarfs;

– umfassende Demokratisierung der Wirtschaft;

– Absicherung eines geordneten, sozial gestalteten Umstrukturierungsprozesses;

– Herausbildung vielfältiger Eigentumsformen;

– Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Steuerungsmöglichkeiten.

Ferner wurden Ansatzpunkte für die Gestaltung einer notwendigen Reform von Unternehmens- und Wirtschaftsstrukturen sowie zur Einrichtung eines gesellschaftlichen Wiederaufbaufonds und einer neuen sozialen Strukturpolitik aufgezeigt. Deutlich gemacht wurde, daß die Reform von Unternehmens- und Wirtschaftsstrukturen nicht auf eine totale Privatisierung des bisherigen Staatseigentums hinauslaufen dürfe, sondern daß die Herausbildung vielfältiger Eigentumsformen und eines gemischten Wirtschaftssystems – von privaten Unternehmen in verschiedenen Rechtsformen über Genossenschaften, kommunale Eigenbetriebe und Unternehmen mit staatlicher Beteiligung bis hin zu rein öffentlichen Unternehmen – gewährleistet sein müsse. Dagegen hat die IG Metall eine bedingungslose Entflechtung bisheriger Kombinate zugunsten einer eindimensionalen Mittelstandsideologie abgelehnt. Gefordert wurde demgegenüber, daß die notwendige Dezentralisierung und Veränderung bisheriger Kombinatsstrukturen dort, wo dies unter strukturpolitischen Gesichtspunkten beziehungsweise zur Herstellung eigenständiger, international wettbewerbsfähiger Einhei-

ten sinnvoll erschien, auch die Restrukturierung zu umfassenden Unternehmenseinheiten ermöglichen sollte.

Für einen geordneten, gesellschaftlich kontrollierten Prozeß der Restrukturierung bestehender Betriebe/Kombinate und der Herausbildung vielfältiger Eigentumsformen wurde eine Entwicklung in zwei Stufen vorgeschlagen. In der ersten Stufe sollte in denjenigen Sektoren, bei denen längerfristig staatliche Unternehmen oder Eigenbetriebe (Energie- und Wasserversorgung, Bahn, Post) nicht zu erhalten sein würden, eine Überführung des bisherigen Staatseigentums an Unternehmen/Betrieben auf gesellschaftliche Holdings erfolgen. Diese Holdings sollten so geschnitten sein, daß eine Umstrukturierung bisheriger Kombinatseinheiten eingeleitet und eine sinnvolle Dezentralisierung und Regionalisierung geplant werden könnten. Im Rahmen dieser Holdings müßten Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten/Gewerkschaften sowie Kontrollrechte der Parlamente vorgesehen werden. In einer zweiten Stufe könnte dann über den Verbleib des Eigentums entschieden werden. Letztlich handelte es sich hier also um den Vorschlag eines spezifischen Treuhandmodells.

Die Idee zu einem gesellschaftlichen Wiederaufbaufonds ging von der Erkenntnis aus, daß die Umgestaltung der Wirtschaftsstruktur der DDR zugleich umfangreiche gesellschaftliche Wiederaufbaumaßnahmen erfordern würde. Vorgesehen wurde, daß die Mittel aus einem solchen Wiederaufbaufonds vorrangig für folgende Bereiche eingesetzt werden sollten:

- Staatliche Infrastrukturmaßnahmen einschließlich der Förderung von Umweltschutzinvestitionen;
- Investitionen der öffentlichen Unternehmen (Bahn/Post) und neu zu errichtender kommunaler Eigenbetriebe;
- Investitionen zur Sanierung der auf die gesellschaftlichen Holdings übertragenen Betriebe/Unternehmen;
- Finanzierung regionaler Entwicklungsgesellschaften und des Aufbaus neuer Betriebe/Unternehmen.

Die Aktivitäten dieses Wiederaufbaufonds sollten einhergehen mit der Entwicklung einer neuen sozialen Strukturpolitik. Diese sollten folgende Komponenten einschließen:

- die gesellschaftliche Abstimmung regionaler und sektoraler Strukturentwicklungskonzeptionen;
- die Verpflichtung privater und staatlicher Unternehmen zur Berücksichtigung beschäftigungs- und regionalpolitischer Belange;
- den Aufbau einer umfassenden Arbeitsmarktpolitik;
- den Aufbau regionaler Entwicklungsgesellschaften.

Konzeption zur Beschäftigungs-, Industrie- und Strukturpolitik in der DDR

Der Abschluß des Staatsvertrages über die Einführung einer Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion zum 1. Juli 1990 schuf unumkehrbare Tatsachen und einen großen Regelungsbedarf. Die Schlußfolgerung für die IG Metall konnte daher nur lauten, daß es nunmehr darauf ankam, Anforderungen und Ansatz-

punkte aufzuzeigen, mit denen der ablaufende Transformations-, Umstrukturierungs- und Integrationsprozeß im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beeinflußt werden konnte.

Eine zusammenfassende Darstellung der konzeptionellen Vorschläge und Anforderungen der IG Metall erfolgte in der Stellungnahme „Beschäftigungs-, Industrie- und Strukturpolitik DDR" vom 16. Juli 1990. Dabei ging es vor allem um die Ausgestaltung der Treuhandanstalt, um die materielle und eigentumsmäßige Umstrukturierung der bisherigen Kombinate, volkseigenen Betriebe und Einrichtungen und deren industrie- und strukturpolitische Schlüsselfunktion. Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die betriebliche Beschäftigungs- und die regionale Strukturpolitik.

Mit ihrer Stellungnahme zielte die IG Metall darauf ab, einen eigenständigen Beitrag zur gesellschaftlichen Diskussion über konzeptionelle Vorschläge für alle in Frage kommenden Politikbereiche zu leisten. Noch unter der Modrow-Regierung wurde Anfang März 1990 durch Beschluß des Ministerrats der Aufbau der „Anstalt zur treuhänderischen Verwaltung des Volkseigentums (Treuhandanstalt)" eingeleitet. Nach den Volkskammerwahlen vom 18. März 1990 bereitete die neue Staatsregierung der DDR kurzfristig und ohne größere öffentliche Diskussion eine umfassende Umgestaltung der Treuhandanstalt (THA) vor. Ein entsprechendes Gesetz wurde am 17. Juni 1990 von der Volkskammer verabschiedet. In seinen wesentlichen Grundzügen bestimmt dieses Gesetz bis heute die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Treuhandanstalt. Die Auseinandersetzung mit diesem Treuhandgesetz und die Formulierung gewerkschaftlicher Alternativforderungen bildeten einen Schwerpunkt in der Stellungnahme der IG Metall. Einer der Kritikpunkte war aus gewerkschaftlicher Sicht die gesetzliche Zielvorgabe einer sogenannten zweckmäßigen Entflechtung vorhandener Unternehmensstrukturen – ohne nähere Definition und zugunsten einer einseitigen Mittelstandsideologie. Die IG Metall vertrat die Ansicht, daß im konkreten Fall sehr leicht ein Konflikt zum Ziel der Herstellung leistungs- und konkurrenzfähiger Unternehmenseinheiten entstehen könnte. Auch auf die Gefahren eines einseitigen Vorranges für eine weitestgehende und möglichst rasche Privatisierung wurde hingewiesen. Nach Auffassung der IG Metall widersprach ein solches Verfahren

– dem Ziel der Sanierung potentiell wettbewerbsfähiger Betriebe und Unternehmen;

– dem Ziel der Herstellung leistungs- und existenzfähiger Unternehmenseinheiten, falls durch Privatisierung und Entflechtung einzelne profitable Unternehmens- oder Betriebsteile herausgelöst und damit die Überlebensfähigkeit der verbleibenden Unternehmensteile gefährdet würden.

Ferner wurden die der Treuhandanstalt auferlegten Belastungen kritisiert, die die Finanzierung der Maßnahmen zur Modernisierung und Umstrukturierung der Unternehmen vorausschaubar stark erschweren mußten. Das Fehlen eines industrie- und strukturpolitischen Gesamtkonzeptes sowie die völlig unzureichenden Mitbestimmungsregelungen des Gesetzes (vor allem bei der Besetzung des Verwaltungsrates) boten ebenfalls Anlaß zu kritischen Anmerkungen. Aus alledem leiteten sich die Alternativvorschläge und -forderungen der IG Metall ab. Sie orientierten sich an folgenden Zielvorstellungen:

– Vorrang für die Sanierung und damit für eine zukunftsorientierte Umstrukturierung der Unternehmen;

– Herstellung leistungs- und wettbewerbsfähiger Unternehmenseinheiten;

– Sicherung und Entwicklung vorhandener, ausbaufähiger Industrie- und Dienstleistungspotentiale;

– Schaffung einer regional ausgewogenen und in sich tragfähigen Wirtschaftsstruktur im Gebiet der ehemaligen DDR;

– Neugestaltung der Eigentumsstrukturen und Herausbildung vielfältiger Eigentumsformen sowie eines gemischten Wirtschaftssystems;

– vorrangige Verwendung der der Treuhandanstalt zur Verfügung stehenden Finanzmittel für die Sanierung leistungs- und potentiell wettbewerbsfähiger Unternehmen;

– Einbindung der Aktivitäten der Treuhand in eine übergreifende industrie- und strukturpolitische Konzeption;

– Verankerung erweiterter Mitbestimmungsrechte in den Organen der Treuhandanstalt.

Vorschläge und Anforderungen zur Gestaltung der betrieblichen Beschäftigungs- und regionalen Strukturpolitik standen außerdem im Mittelpunkt der Vorschläge der IG Metall. Dabei ging es insbesondere um ein regionalisiertes Struktur- und Wiederaufbauprogramm und um den Aufbau regionaler Beschäftigungs- und Entwicklungsgesellschaften.

Die in der Stellungnahme „Beschäftigungs-, Industrie- und Strukturpolitik DDR" formulierten allgemeinen Anforderungen und Vorschläge wurden im Laufe des Einigungsprozesses konkretisiert und ausgeweitet. Unter anderem gilt dies für die Thesen der IG Metall „Zur Diskussion um eine soziale Gestaltung der Umstrukturierung der maritimen Produktion in Mecklenburg-Vorpommern" vom Oktober 1990 und die Aktivitäten zur Einrichtung öffentlich geförderter, arbeitnehmerorientierter Beratungseinrichtungen, wie BASIS (Beratungsagentur für arbeitsorientierte Strukturpolitik in Sachsen) und BSMO (Beratungsagentur für arbeitsorientierte Strukturpolitik in den Montanregionen/Hennigsdorf).

Konzept „Krisenbewältigung und Zukunftssicherung in den neuen Bundesländern"

Nachdem sich die weitverbreitete Euphorie über die deutsche Vereinigung etwas gelegt hatte, wurden sehr schnell die massiven ökonomischen und sozialen Risiken im Ablauf des Vereinigungsprozesses deutlich. Die Bundesregierung sah sich gezwungen, zur Verhinderung einer Eskalation der ökonomischen und sozialen Probleme in den neuen Bundesländern weitergehende finanzielle Stützungsmaßnahmen ins Auge zu fassen. Resultat war zu Beginn des Jahres 1991 die Diskussion um das „Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost" – bei gleichzeitiger Einladung an die Vertreter der wichtigsten wirtschaftlichen Akteure und der Gewerkschaften zu einem „Strategiedialog" beim Bundeskanzler.

In der Auseinandersetzung mit den Entwürfen der Bundesregierung für den Aufbau in den östlichen Ländern hat die IG Metall ihre strukturpolitischen Ansätze vor dem Hintergrund der absehbaren ökonomischen Entwicklung in den neuen Bundesländern aktualisiert und weiterentwickelt. Die Grundzüge dieses erneuerten Konzeptes wurden in einer Pressekonferenz am 28. Februar 1991

einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Im Zentrum der Konzeption standen Forderungen nach einer aktiven Industrie- (Vorrang für Sanierung) und Regionalpolitik, verbunden mit einer gesellschaftlichen Offensive für Zukunftsinvestitionen. Gefordert wurde ferner eine beschäftigungspolitische Überbrückungskonzeption für die Umstrukturierungsphase der ostdeutschen Wirtschaft.

Darüber hinaus wurden im Hinblick auf den anstehenden Strategiedialog von der Bundesregierung klare Entscheidungen für einen eindeutigen Sanierungsauftrag an die Treuhandanstalt, die Auflage eines regionalisierten Zukunftsinvestitionsprogramms für Ostdeutschland und neue Initiativen und Ansätze in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik verlangt. Zur Konkretisierung dieser Entwicklungsansätze verabschiedete der Vorstand der IG Metall auf seiner Klausurtagung am 12./13. März 1991 das Positionspapier „Krisenbewältigung und Zukunftssicherung".

Die Grundzüge der strukturpolitischen Konzeption wurden auf einer zentralen Geschäftsführerkonferenz der IG Metall, die am 14. März 1991 stattfand, vorgestellt und erläutert.

Die kurzfristig notwendigen aktuellen Schritte zur Umsetzung der strukturpolitischen Konzeption beschrieb Franz Steinkühler in einer Pressekonferenz am 26. März 1991:

– Durchsetzung des Vorranges für den Sanierungsauftrag der Treuhand und Einrichtung einer Industrieholding;

– Einrichtung von „Runden Tischen für Strukturpolitik" in den neuen Ländern;

– Überführung der Arbeitnehmer, denen nach Auslaufen des tariflichen Kündigungsschutzes der Verlust des Arbeitsplatzes droht, in Beschäftigungsgesellschaften.

Dies waren auch die Kernforderungen für die Großkundgebung der IG Metall, die am 17. April 1991 in Berlin veranstaltet wurde.

Auseinandersetzung um den Aufbau von Beschäftigungsgesellschaften

Das bevorstehende Auslaufen der tariflichen Kündigungsschutzregelungen für die Beschäftigten in der ostdeutschen Metallindustrie und damit die Gefahr der Massenentlassung bildeten den Ausgangspunkt für die Entwicklung von Vorstellungen für beschäftigungspolitische Überbrückungskonzeptionen als weitere Säule der strukturpolitischen Gesamtkonzeption der IG Metall. Der Hauptansatz lag dabei in der Forderung nach Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Strukturentwicklungsgesellschaften (BQS) an der Schnittstelle von Betrieb und Region. Der Rahmen eines solchen offensiven Ansatzes sollte sich – jenseits bloßer arbeitsmarktpolitischer Aufbewahrungsfunktionen – auf folgende Felder konzentrieren:

– Beschäftigungspolitische Überbrückungshilfen zur Sanierung von Unternehmen/Betrieben über Wiedernutzbarmachungs-, Sanierungs- und Pilotprojekte zur Verbesserung vorhandener und zur Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren;

– Aufbau neuer Beschäftigung zur Förderung des sozialen und ökologischen Umbaus der jeweiligen Region über Infrastrukturmaßnahmen im öffentlichen

Auftrag als Voraussetzung für den Aufbau neuer, dauerhafter Arbeitsplätze in der Region;

- Qualifikation zur Vorbereitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf neue Beschäftigungsfelder;

- soziale Betreuung der vom Verlust ihres Arbeitsplatzes betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;

- Beratung beim Aufbau neuer Betriebe und Unternehmen;

- Unterstützung der regionalen Strukturpolitik von Kommunen und Ländern, zum Beispiel beim Aufbau von Gewerbe- und Technologiezentren, regionalen Forschungs- und Entwicklungspools.

Zur Umsetzung dieser Ziele ist die Kombination von vorhandenen betrieblichen Potentialen, die aktuell nicht oder nicht mehr genutzt werden, mit vorhandenen regionalen Potentialen erforderlich. Ferner bedarf es der Integration von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten (ABM, Qualifizierung) mit öffentlichen Infrastrukturmaßnahmen und Förderprogrammen (Investitionen, Technologie) sowie mit Eigenleistungen der beteiligten Unternehmen und Unterstützungsleistungen der Treuhandanstalt.

Vor allem müssen die BQS-Aktivitäten mit der regionalen Beschäftigungs- und Strukturpolitik der Gemeinden, in besonderen Fällen auch des Bundeslandes, koordiniert werden. Die Ausfüllung des konzeptionellen Rahmens muß sich jeweils an den betrieblichen und regionalen Ausgangs- und Rahmenbedingungen orientieren. Sie erfordert immer besondere Umsetzungsstrategien „vor Ort".

Nicht zuletzt sollten die BQS-Gesellschaften zu einer erweiterten demokratischen Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften an der Gestaltung beschäftigungs- und produktpolitischer Maßnahmen in Betrieb und Region beitragen. Dies erforderte die Initiative der Gewerkschaften und Betriebsräte zum Aufbau derartiger Gesellschaften, die Verankerung institutionalisierter Mitbestimmungsrechte (Aufsichtsräte, Beiräte) und insbesondere die Aktivierung des in den Belegschaften vorhandenen beruflichen und sozialen Know-how.

Die BQS-Gesellschaften sollen keinesfalls bestehende Strukturen konservieren, sondern vielmehr einen aktiven Beitrag zur sozialen und ökologischen Gestaltung von Betrieben und Regionen leisten. Ihr Zweck ist es auch nicht, Instrumente des sogenannten zweiten Arbeitsmarktes mit einer reduzierten Aufbewahrungsfunktion zu verbinden, sondern sie sollen die Chance zur Qualifikation für neue Beschäftigung und zum Aufbau von neuen Arbeitsplätzen bieten. Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Strukturentwicklungsgesellschaften könnten also helfen, die gesellschaftspolitischen Probleme der Massenarbeitslosigkeit zu begrenzen und zunehmende Perspektivlosigkeit, Demotivation und Zukunftsangst zu überwinden. Andererseits müssen aber auch die Grenzen offensiver, aktiv gestaltender beschäftigungspolitischer Überbrückungskonzepte deutlich gemacht werden, wenn Illusionen und falsche Hoffnungen verhindert werden sollen. Beschäftigungspolitische Überbrückungskonzepte stoßen schon quantitativ an nicht zu überschreitende Grenzen, denn sie können nur einen kleinen Teil der Beschäftigungsprobleme auffangen. Doch auch qualitativ sind ihrer Wirksamkeit Grenzen gesetzt: Ihre volle Tragfähigkeit entfalten sie nämlich nur im Rahmen eines umfassenden Gesamtkonzeptes aktiver Strukturpolitik. Eine der wichtigsten Voraussetzungen für positive Ergebnisse beschäftigungspolitischer

Überbrückungskonzeptionen ist jedoch die enge Anbindung von BQS-Gesellschaften an bestehende – in Umstrukturierung befindliche – Unternehmen. Genau gegen diese enge Unternehmensbindung und damit gegen wichtige Eckpfeiler einer aktiven BQS-Konzeption richtete sich aber der Vorstoß der Treuhandanstalt Anfang Juni 1991, ihren Unternehmen eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung an BQS-Projekten zu untersagen. In diese Auseinandersetzung schaltete sich die IG Metall ein mit der Vorlage ihres Positionspapiers „Beschäftigungspolitische Überbrückungskonzepte in den neuen Bundesländern – zur Organisierung von Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Strukturentwicklungsmaßnahmen". Neben der Darstellung der Grundstruktur eines offensiven Ansatzes für beschäftigungspolitische Überbrückungskonzepte belegte das Papier insbesondere die Notwendigkeit einer engen Verzahnung von BQS-Gesellschaften mit bestehenden Unternehmen und beschrieb Finanzierungs- und Handlungshilfen für die inhaltliche und organisatorische Gestaltung solcher Projekte.

Der Widerstand der Treuhandanstalt gegen eine aktive Unterstützung dieser beschäftigungspolitischen Überbrückungskonzeption konnte jedoch auch in den Verhandlungen mit DGB/IG Metall, Bundesarbeitsministerium, Ländern und Bundesanstalt für Arbeit nicht vollständig überwunden werden. Am Ende stand mit der „Rahmenvereinbarung zur Bildung von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS)" vom 17. Juli 1991 ein Minimalkompromiß. Er sah eine direkte Beteiligung der Treuhand von lediglich 10 vH an neu zu gründenden Trägergesellschaften für ABS auf Länderebene, aber keine direkte Beteiligung von Treuhand-Unternehmen an ABS-Gesellschaften vor und begrenzte darüber hinaus die finanziellen und materiellen Unterstützungsleistungen der Anstalt und ihrer Unternehmen für ABS-Projekte.

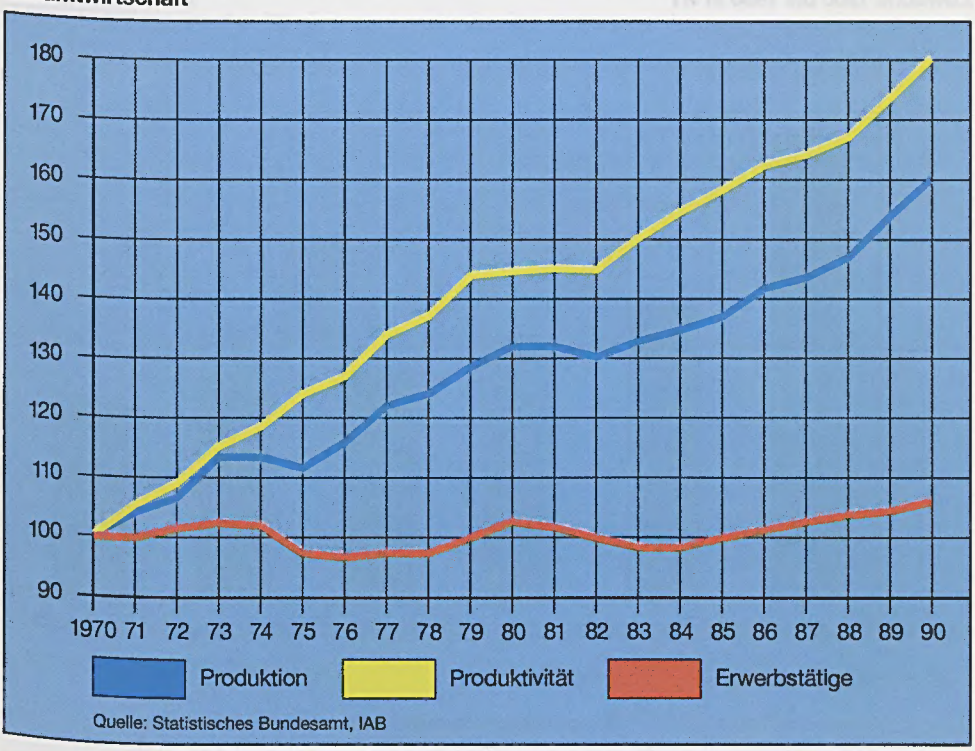
Die Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung war bis zum Ende des Jahres 1991 noch nicht abgeschlossen. Weitreichende innovative Umsetzungsformen konnten bisher in Sachsen („Aufbauwerk Sachsen") und für die Deutsche Maschinen- und Schiffbau AG (DMS) in Mecklenburg-Vorpommern erreicht werden.

STRUKTURPOLITISCHE KOORDINIERUNG

Die Bewältigung der Strukturprobleme in den neuen Bundesländern brachte im Vergleich zu den Aufgaben, denen sich die gewerkschaftliche Politik angesichts regionaler Strukturkrisen bisher stellen mußte, ganz neue und vielfältige Anforderungen an die gewerkschaftliche Organisationspolitik. Der Vorstand der IG Metall hat hierauf reagiert, indem er die Einrichtung zusätzlicher Stellen für Bezirkssekretäre mit dem Arbeitsschwerpunkt Beschäftigungs- und Strukturpolitik beschloß. Diese Kolleginnen und Kollegen sollten in den Bezirken tätig werden, die in den neuen Bundesländern eingerichtet beziehungsweise deren Organisationsgebiet um neue Bundesländer erweitert wurden. Koordiniert wird diese Arbeit in der Vorstandsverwaltung, vor allem durch die Abteilung Wirtschaft.

Produktion, Produktivität, Erwerbstätige (1970 = 100)

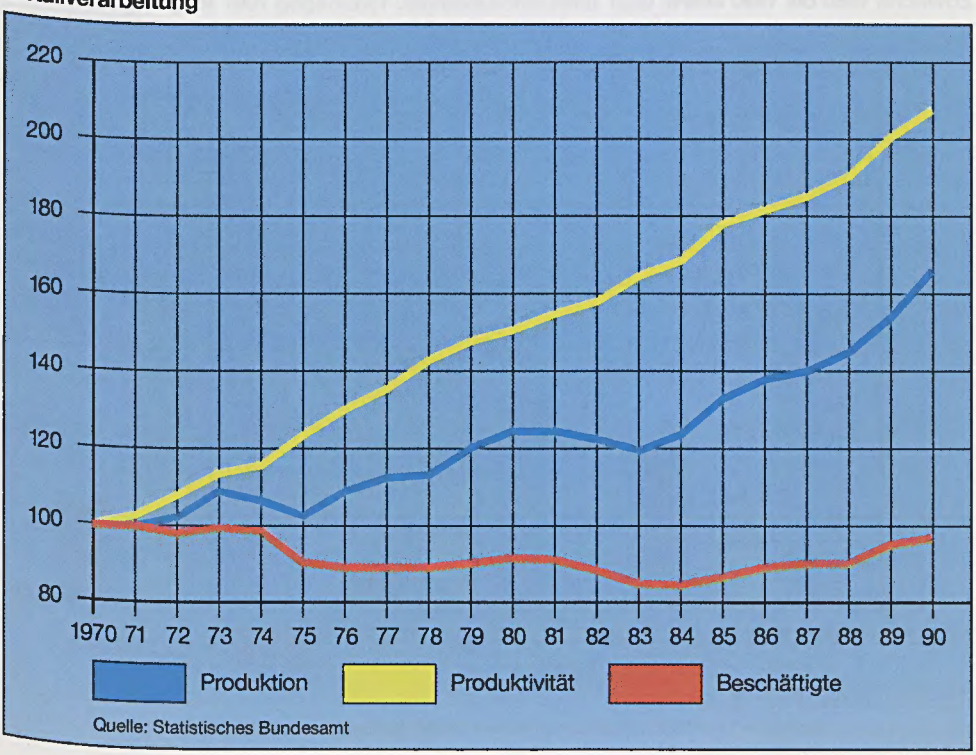
Gesamtwirtschaft



Quelle: Statistisches Bundesamt, IAB

Produktion, Produktivität, Beschäftigte (1970 = 100)

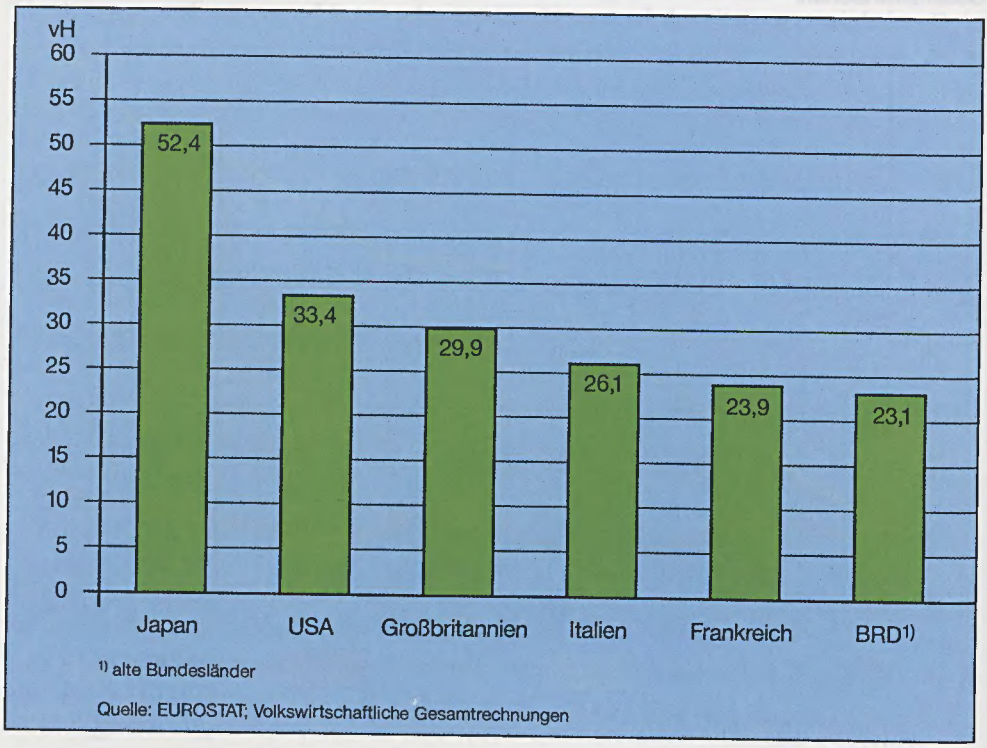
Metallverarbeitung



Quelle: Statistisches Bundesamt

Bruttoinlandsprodukt

Zuwachs 1980 bis 1990 in vH

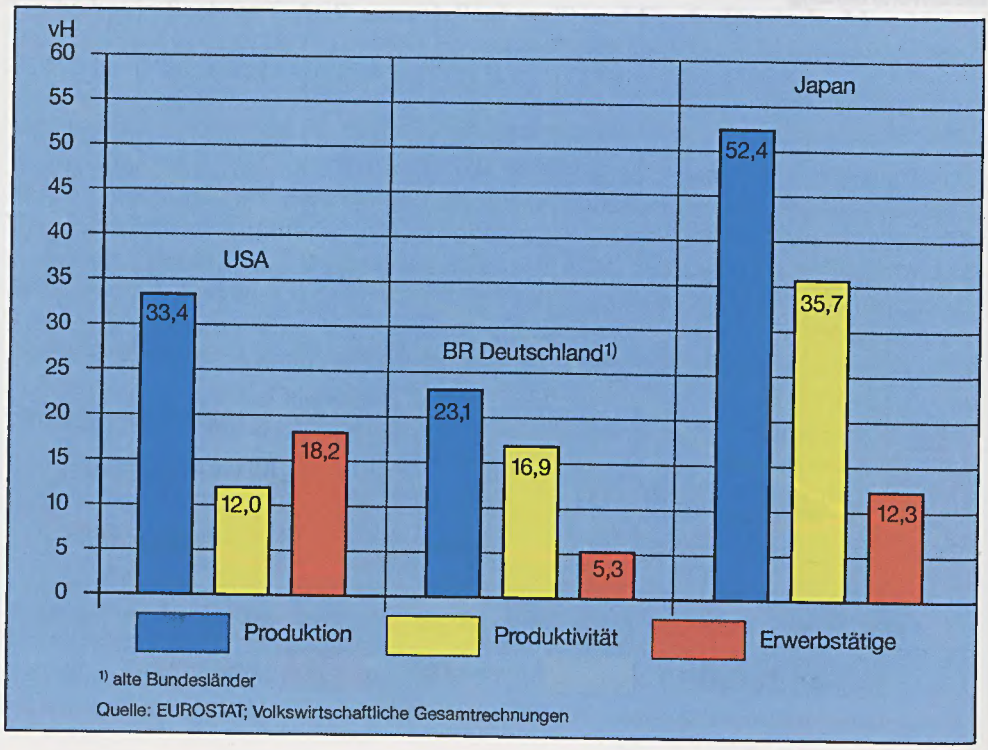


1) alte Bundesländer

Quelle: EUROSTAT; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

Produktion, Produktivität, Erwerbstätige

Zuwachs 1980 bis 1990 in vH

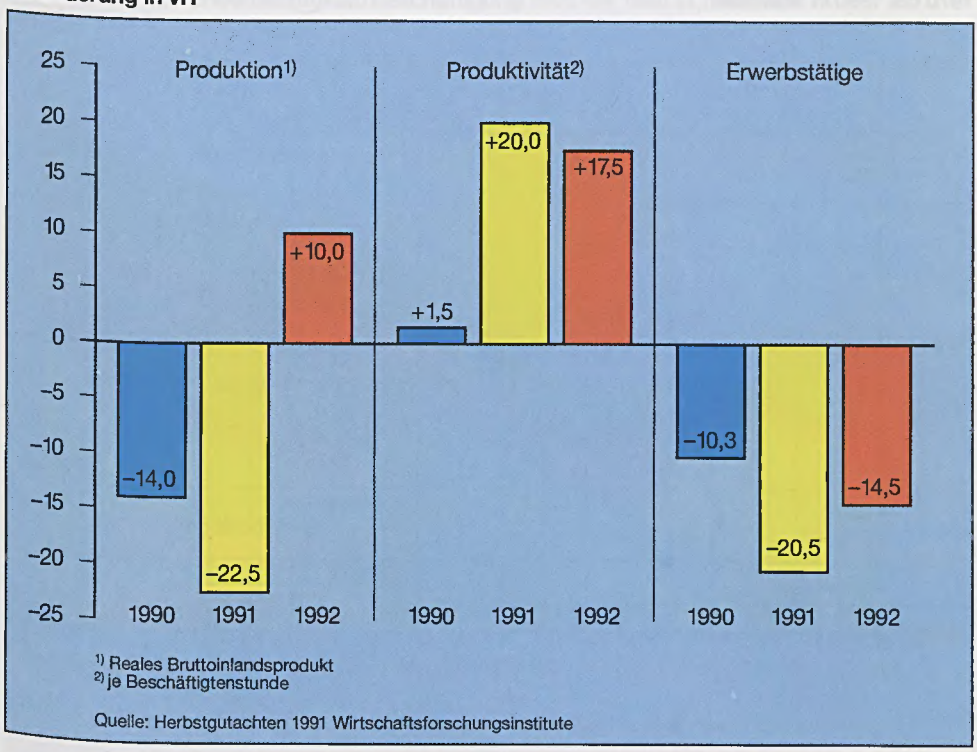


1) alte Bundesländer

Quelle: EUROSTAT; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

Entwicklungsprognosen für die neuen Bundesländer

Veränderung in vH

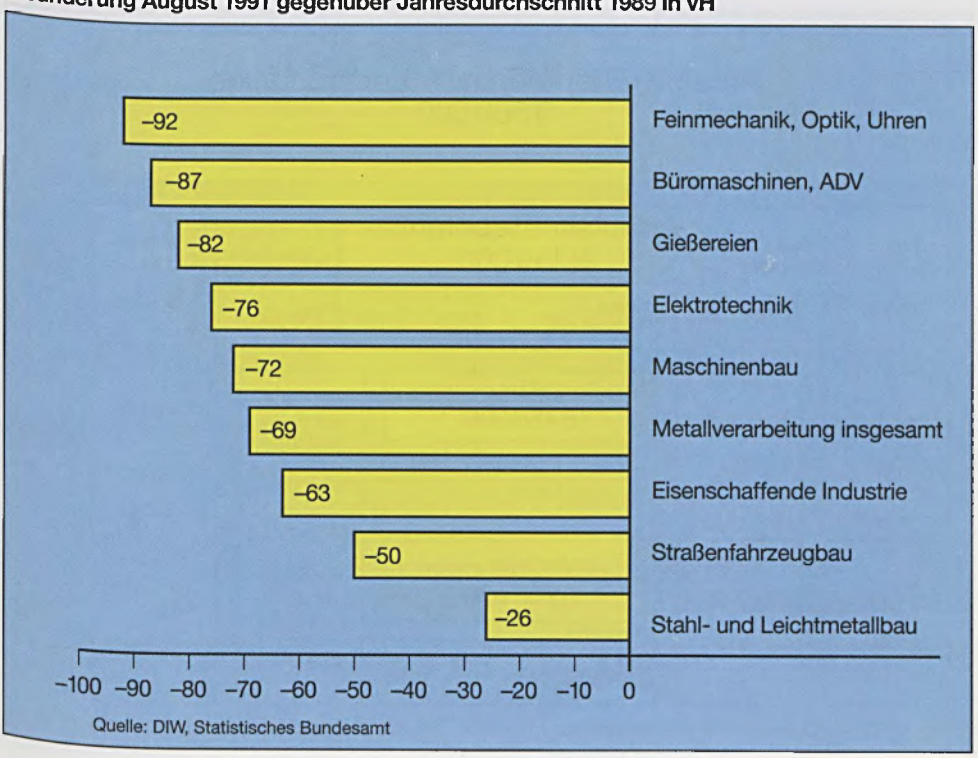


1) Reales Bruttoinlandsprodukt
2) je Beschäftigtenstunde

Quelle: Herbstgutachten 1991 Wirtschaftsforschungsinstitute

Produktion in der Metallindustrie der neuen Bundesländer

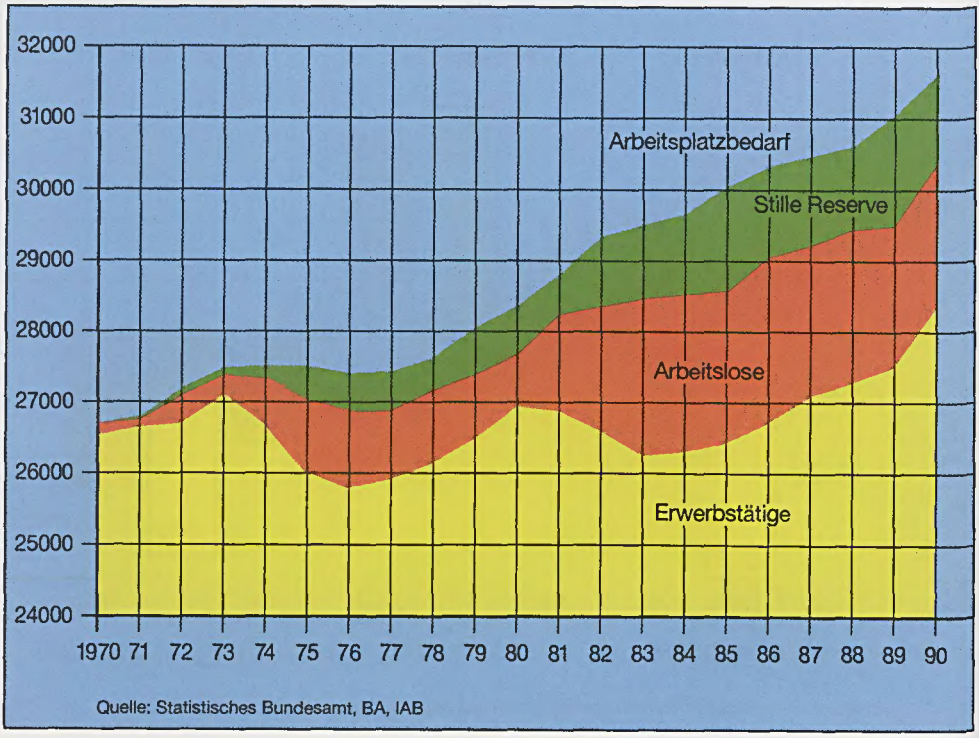
Veränderung August 1991 gegenüber Jahresdurchschnitt 1989 in vH



Quelle: DIW, Statistisches Bundesamt

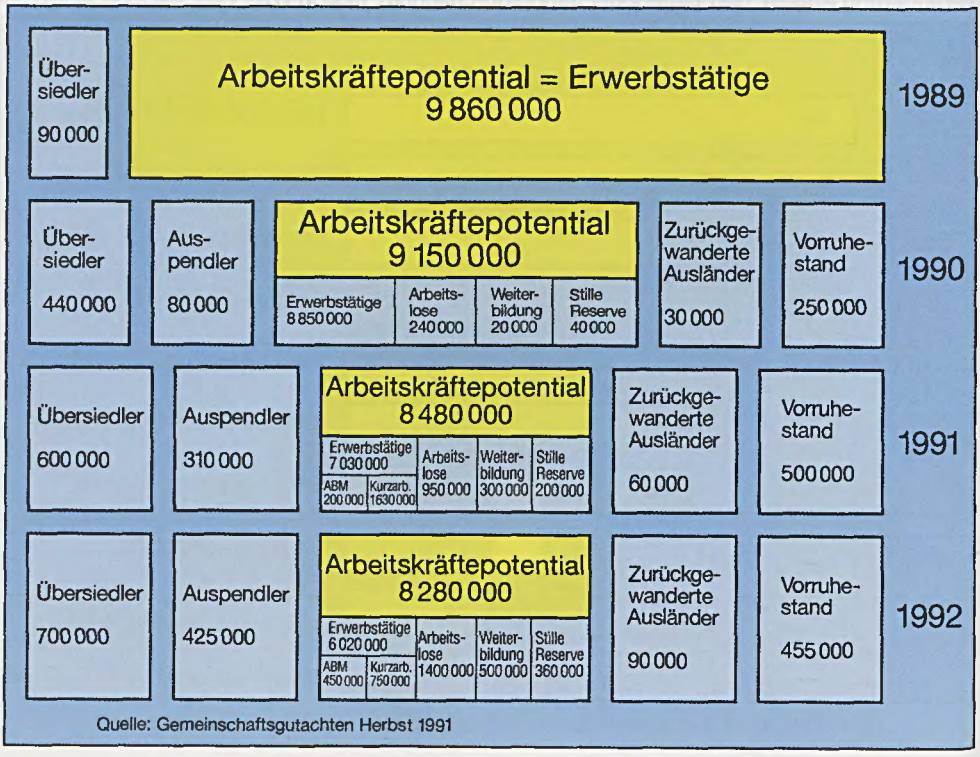
Arbeitsmarktbilanz Westdeutschland

1970 bis 1990 in Millionen



Quelle: Statistisches Bundesamt, BA, IAB

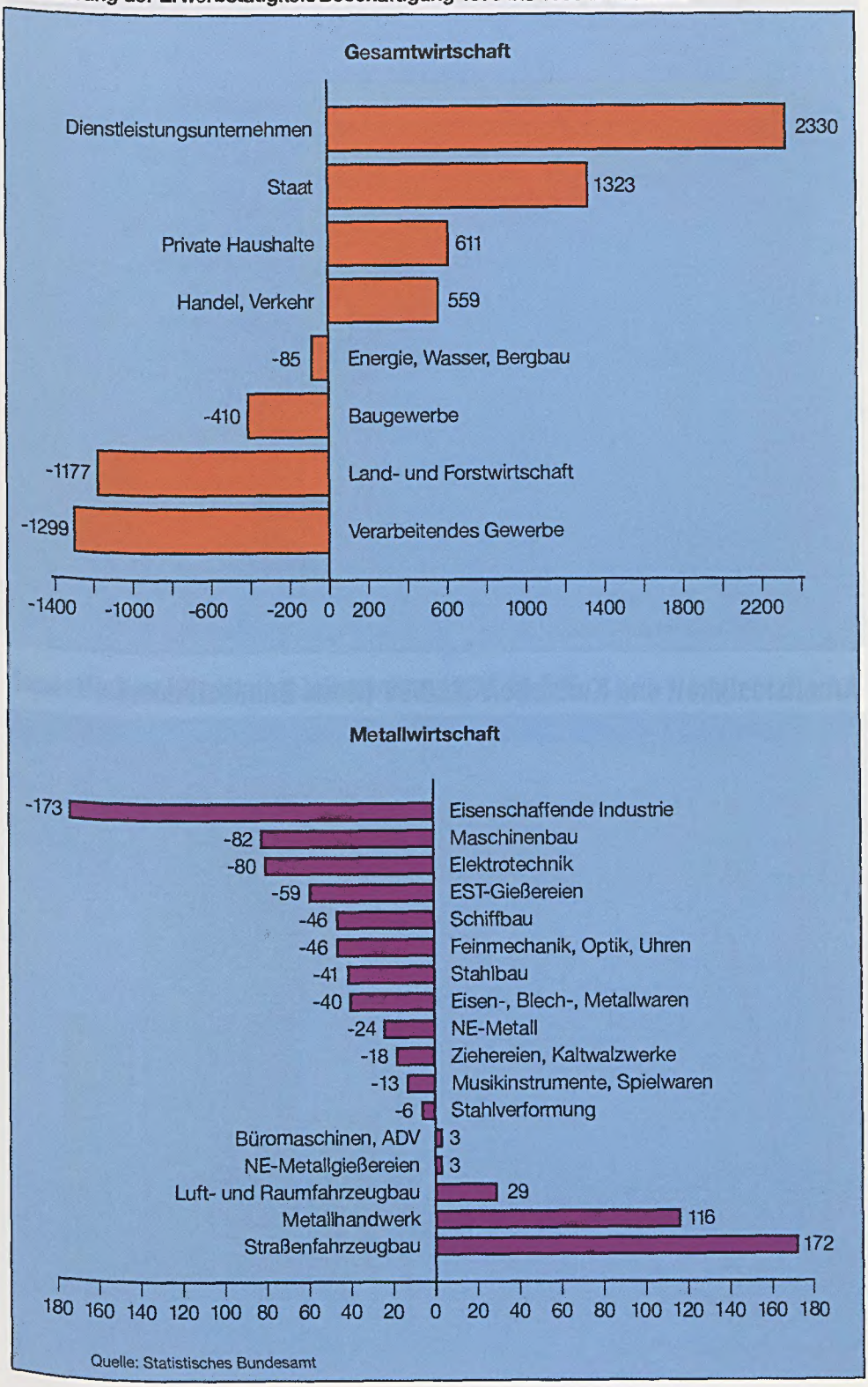
Arbeitsmarktentwicklung Ostdeutschland



Quelle: Gemeinschaftsgutachten Herbst 1991

Strukturwandel im Beschäftigungssystem (Alte Bundesländer)

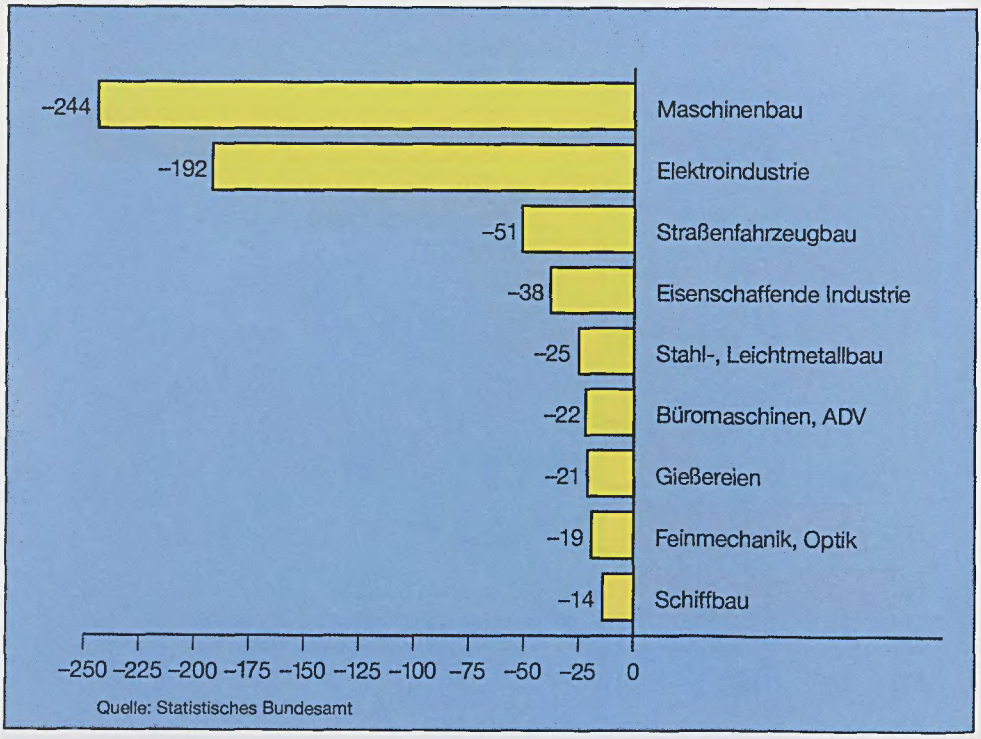
Veränderung der Erwerbstätigkeit/Beschäftigung 1970 bis 1990 in Tausend



Quelle: Statistisches Bundesamt

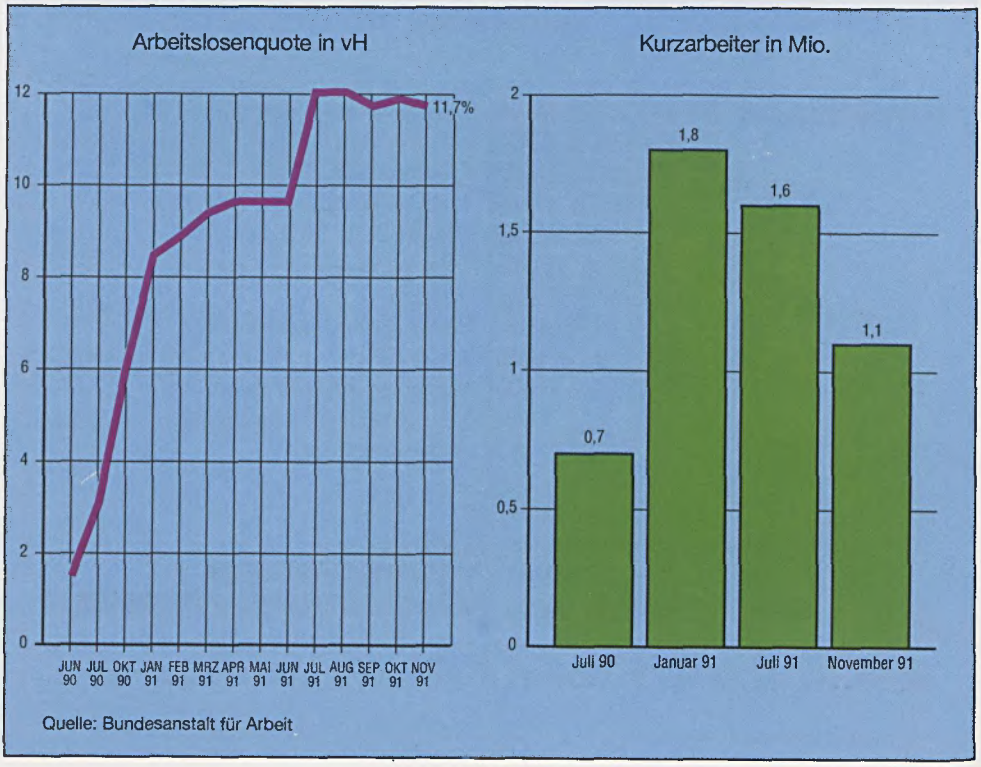
Arbeitsplatzverluste in der Metallindustrie (Neue Bundesländer)

Veränderung August 1991 gegenüber Jahresdurchschnitt 1989 in Tausend



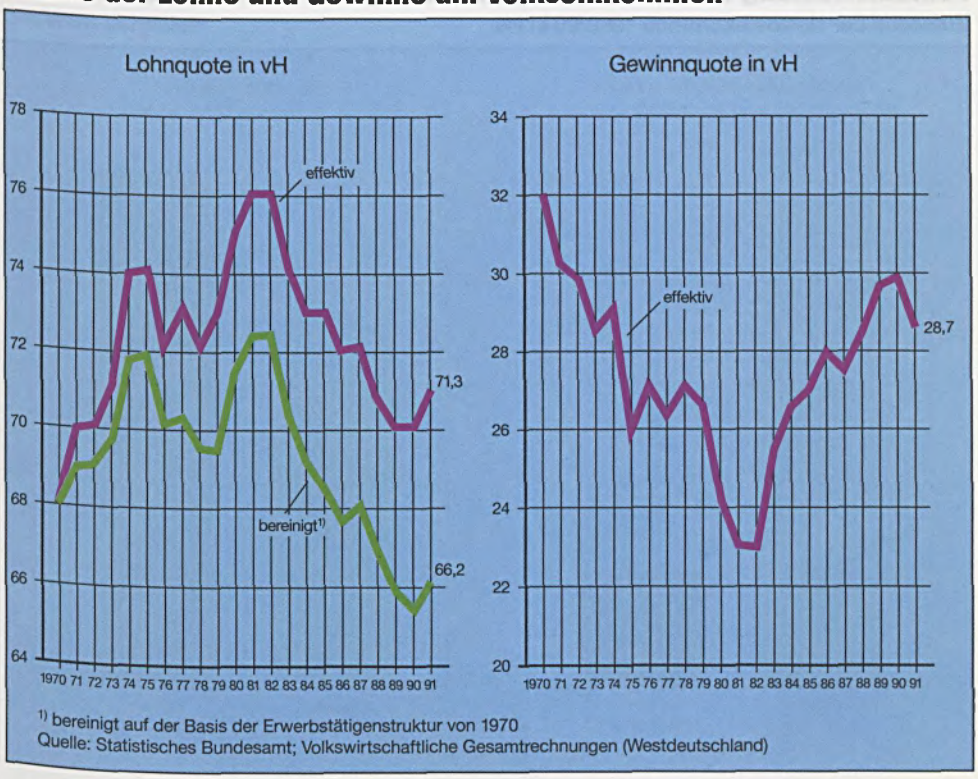
Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit 1990/91 (Neue Bundesländer)



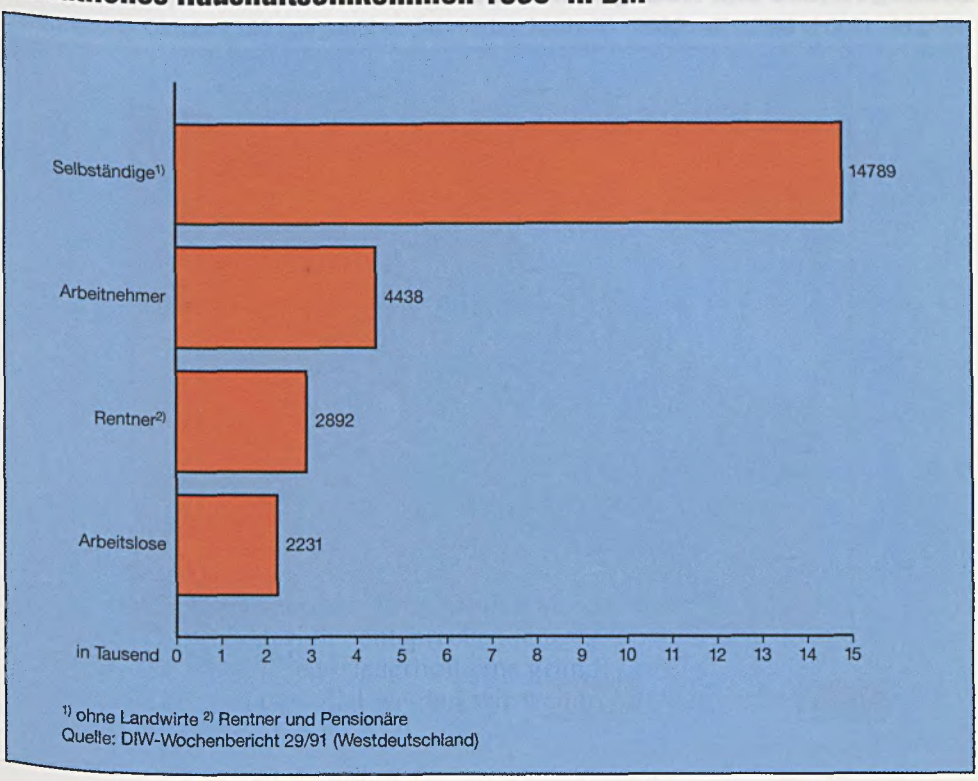
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Anteile der Löhne und Gewinne am Volkseinkommen



1) bereinigt auf der Basis der Erwerbstätigenstruktur von 1970
Quelle: Statistisches Bundesamt; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen (Westdeutschland)

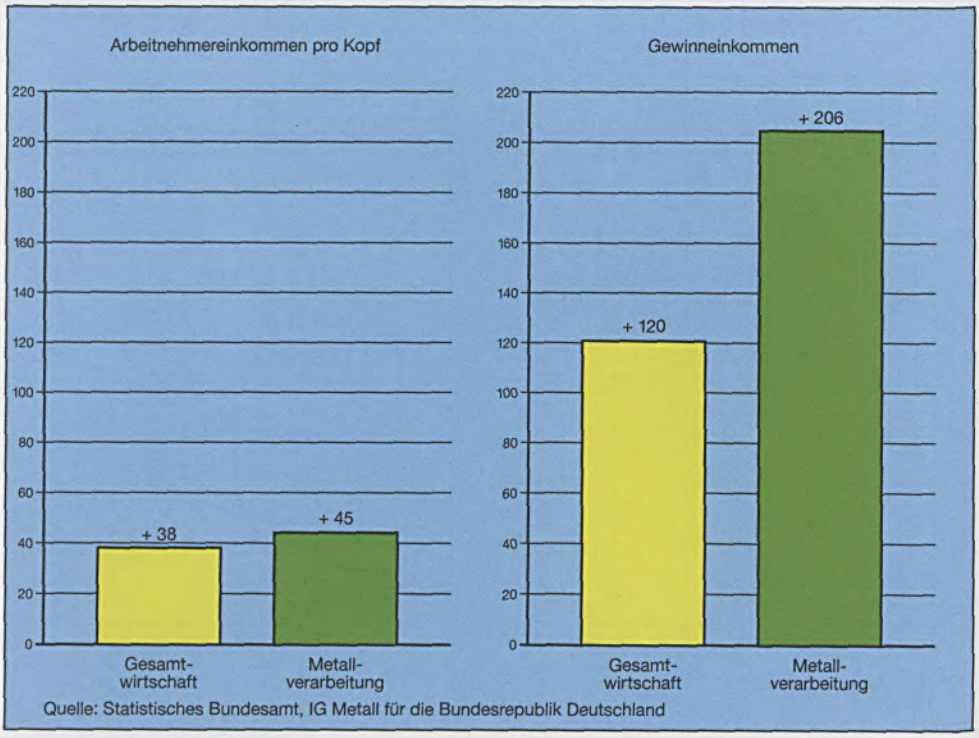
Monatliches Haushaltseinkommen 1990 in DM



1) ohne Landwirte 2) Rentner und Pensionäre
Quelle: DIW-Wochenbericht 29/91 (Westdeutschland)

Fehlentwicklung der Einkommensverteilung

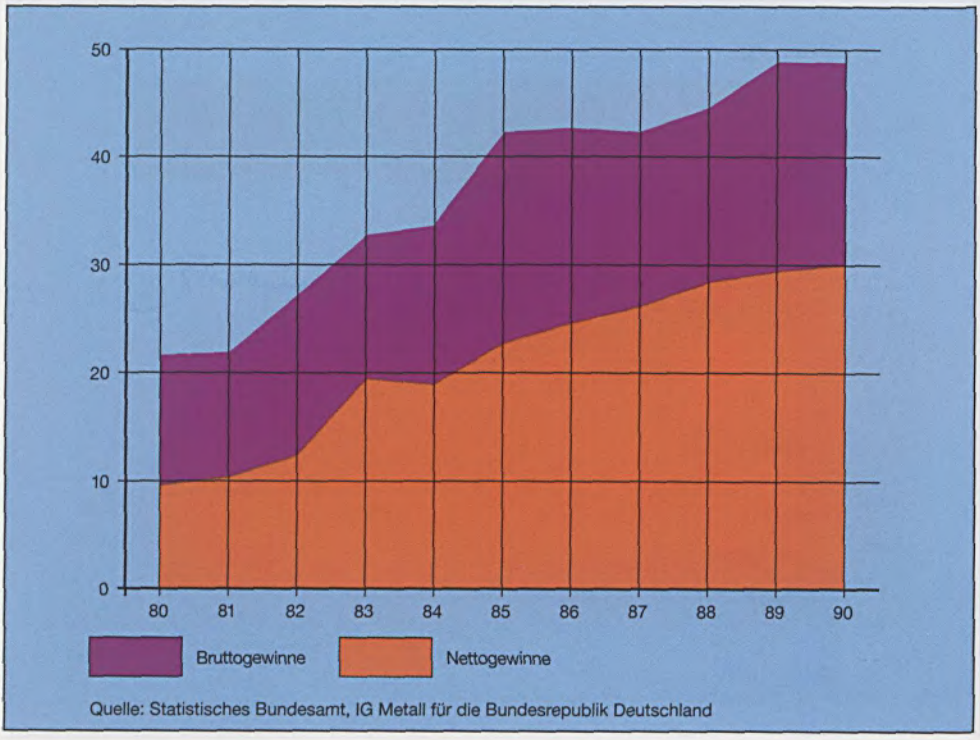
Zuwachs der Nettoeinkommen 1980/90 in vH



Quelle: Statistisches Bundesamt, IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland

Bruttogewinne und Nettogewinne der Metallunternehmen

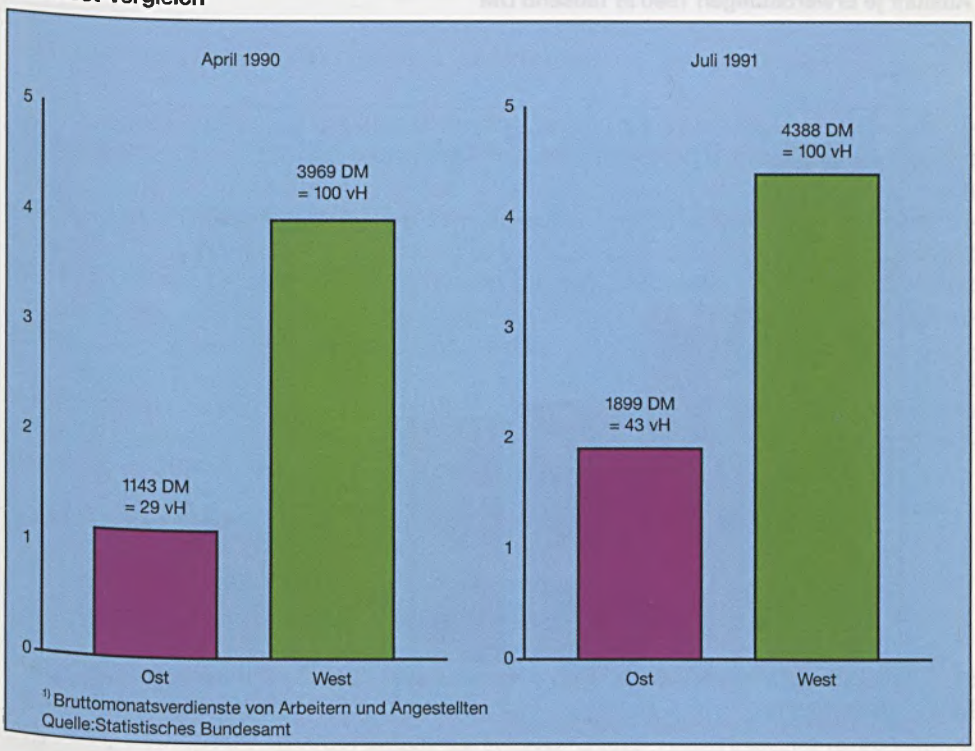
1980 bis 1990 in Milliarden DM



Quelle: Statistisches Bundesamt, IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland

Effektivverdienste[1] in der Metallverarbeitung

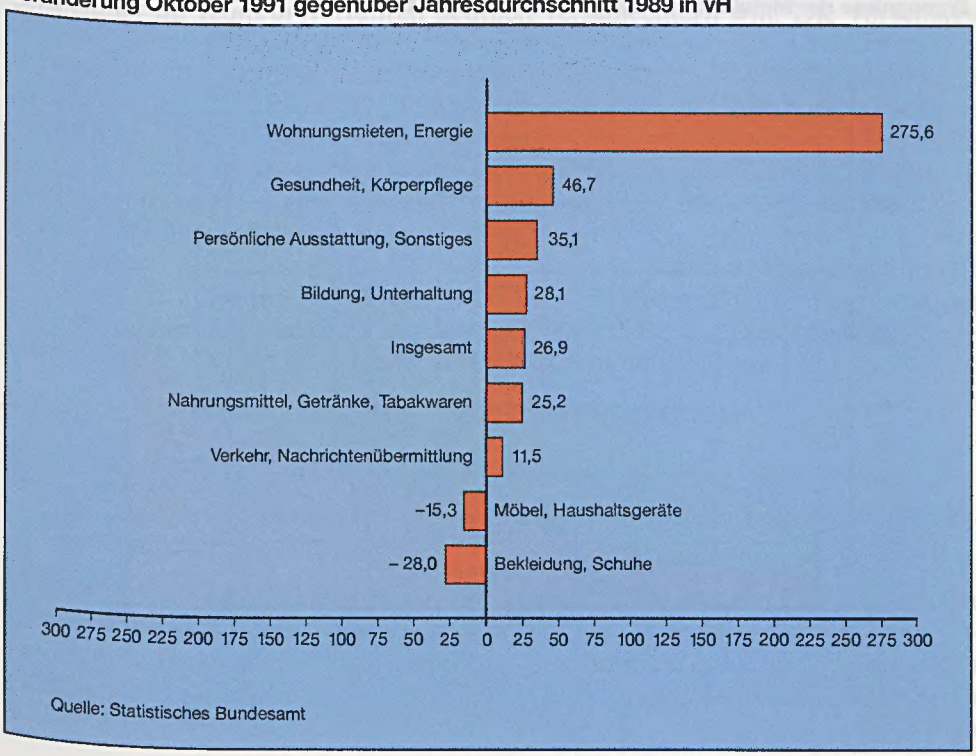
Ost/West-Vergleich



[1] Bruttomonatsverdienste von Arbeitern und Angestellten
Quelle:Statistisches Bundesamt

Ostdeutschland: Strukturwandel im Preissystem

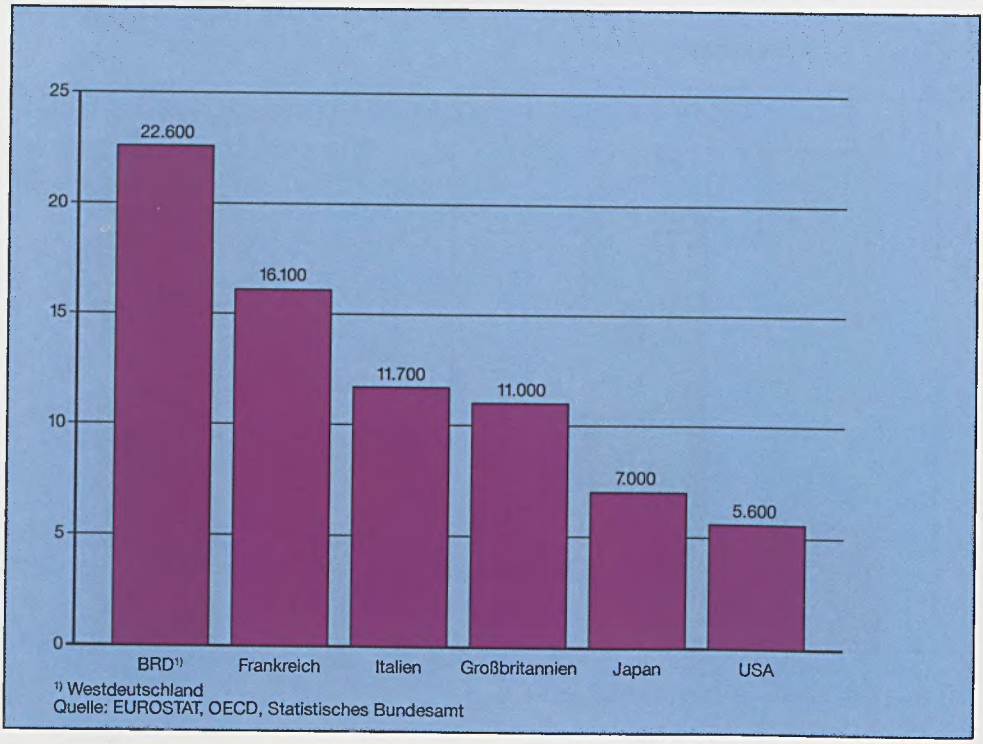
Veränderung Oktober 1991 gegenüber Jahresdurchschnitt 1989 in vH



Quelle: Statistisches Bundesamt

Bundesrepublik Deutschland: Exportnation Nr. 1

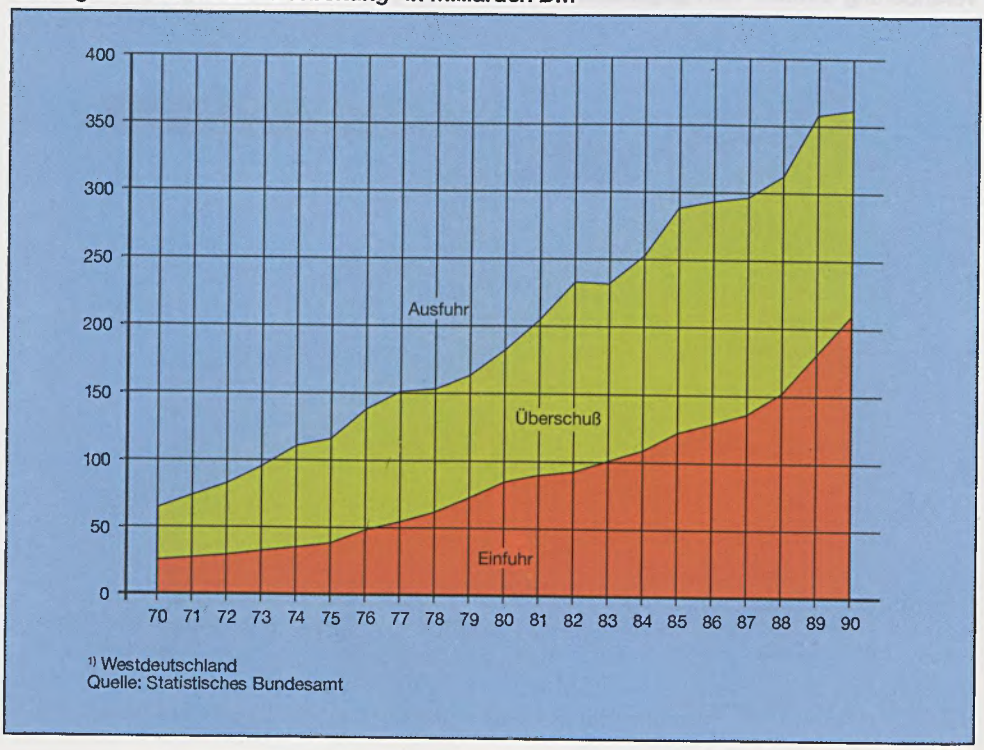
Ausfuhr je Erwerbstätigen 1990 in Tausend DM



¹⁾ Westdeutschland
Quelle: EUROSTAT, OECD, Statistisches Bundesamt

Ein- und Ausfuhr

Erzeugnisse der Metallverarbeitung¹⁾ in Milliarden DM



¹⁾ Westdeutschland
Quelle: Statistisches Bundesamt

INHALTLICHE ANSÄTZE OFFENSIVER SANIERUNG

Die Auseinandersetzung um eine offensive Sanierung unter Beachtung strukturpolitischer Grundsätze hat zu einer Diskussion geführt, die zwar durch die Entwicklung Ostdeutschlands einen erheblichen Auftrieb erfuhr, aber auch schon 1989 im Rahmen der strukturpolitischen Vorhaben der IG Metall stattfand. Im Mittelpunkt der Debatte stand damals der Referentenentwurf „Gesetz zur Reform des Insolvenzrechts", dessen marktideologisch ausgerichteter Blick auf die Sicherung der Vermögenspositionen privater Kapitalgeber samt der Forcierung von Sozialabbau im Insolvenzverfahren Alternativen dringend notwendig machte. In der IG Metall wurden die Grundzüge eines der Insolvenz vorgelagerten Sanierungsverfahrens erarbeitet. Auf der Grundlage eines von allen Betroffenen durch ein Interessenausgleichsverfahren vereinbarten Sanierungsplans sollten dadurch folgende Ziele erreicht werden:

- Erhalt der Arbeitsplätze und Standorte;
- Wiederherstellung der Ertragsfähigkeit;
- Wiedergewinnung der finanziellen Stabilität.

Zur Absicherung dieser Ziele sollten öffentliche Finanzierungseinrichtungen die Verbindung zwischen einzelwirtschaftlicher Sanierung und arbeitsmarkt- und regionalpolitischen Anforderungen herstellen. Diese Vorstellungen haben insbesondere deshalb ihre Aktualität behalten, weil das Bundeskabinett nunmehr den Entwurf eines neuen Insolvenzrechts verabschiedete, das die Position der Arbeitnehmer im Konkursverfahren deutlich verschlechtern will. Die Vorschläge für geregelte Sanierungsverfahren in Westdeutschland erwiesen sich auch in Ostdeutschland schnell als hilfreich. So flossen die gewerkschaftlichen Vorstellungen ein in den Entwurf für ein „DDR-Insolvenzrecht", das in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales der Modrow-Regierung auf den Weg gebracht wurde. Im Einigungsvertrag wurde dann aber auf das alte Gesamtvollstreckungsrecht der ehemaligen DDR zurückgegriffen. Nachdem die Treuhandanstalt mit ihrer Arbeit begonnen hatte, sah sich die IG Metall gezwungen, ihre Vorschläge zum Umstrukturierungsprozeß der ostdeutschen Wirtschaft erneut deutlich zu machen. Im Mittelpunkt stand und steht dabei die Frage: Sanierung oder Privatisierung? Die Erfordernisse zur Besserung der Lage in der ostdeutschen Wirtschaft wurden folgendermaßen zusammengefaßt:

- Kurzfristige Stabilisierung der Absatz- und Arbeitsmärkte;
- mittelfristige Sanierung der Unternehmen;
- langfristige Privatisierung unter Beachtung ausgewogener regionaler und sektoraler Wirtschaftsstrukturen.

Bei der kurzfristigen Stabilisierung der Absatzmärkte war die Forderung nach Subventionen für die Exporte in die Sowjetunion besonders wichtig. Zwar verbesserte die Bundesregierung die Hermes-Konditionen, doch hatte es lange den Anschein, als wenn dies nicht ausreichen würde. 60 vH der Produkte gingen in den Export, davon allein 50 vH in die UdSSR. Ein Wegfall des sowjetischen

Marktes hätte für die ostdeutschen Unternehmen den gleichen Effekt gehabt, wie ein Wegfall der EG-Märkte für die westdeutschen Firmen.

Die mittelfristige Sanierung darf nach gewerkschaftlichen Vorstellungen nicht als Gesundschrumpfen auf vermeintliche „Kernbereiche" mißverstanden werden. Dies ist zwar der schnellste Weg in die kurzfristige Rentabilität; andererseits werden aber Potentiale vernichtet, die für die Wettbewerbsfähigkeit von ausschlaggebender Bedeutung sein können. Eine offensive Sanierungspolitik erfordert die Bestimmung der anzustrebenden künftigen Position des Unternehmens im Wettbewerb und das Ausrichten der Produktionspotentiale auf dieses Ziel. Dafür braucht man Geld, Zeit und Wissen, die durch eine Industrieholding bereitgestellt werden sollten. Eine rein einzelwirtschaftliche Sanierung dagegen, wie sie die Treuhand betreibt, hat unweigerlich negative Auswirkungen auf die regionale und sektorale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur. Bei der Bestimmung der Sanierungswürdigkeit von Unternehmen müssen neben der Sanierungsfähigkeit (Erreichen der Gewinnschwelle) die externen Kosten und regionale, sektorale und konzernpolitische Kriterien eine Rolle spielen. Bezüglich der externen Kosten sind auch die Unternehmen zu sanieren, deren Stillegung höhere gesellschaftliche Folgekosten (wie Arbeitslosenunterstützung, Steuer- und Versicherungsausfälle) zur Folge hätten, als die Sanierung des Unternehmens erfordern würde. Wenn die Sanierungskosten (beispielsweise notwendige Investitionen) zu hoch sind, dann ist ein Vergleich mit den externen Kosten erforderlich. So schätzt der Unternehmensberater McKinsey, daß die Investitionskosten je Arbeitsplatz bis zu 300 000 DM betragen können, um im Vergleich zu den Folgekosten volkswirtschaftlich vorteilhaft zu sein. Schwierig wird es, wenn erhebliche externe Sanierungsfaktoren dazu kommen. Das Sanierungsrisiko kann nämlich zu hoch werden, wenn angesichts von Marktaussichten und Konkurrenz das Erreichen der Gewinnschwelle fraglich ist. Industriepolitische Gesichtspunkte sind zum Beispiel bei der Verbindung einzelwirtschaftlicher Sanierung mit gesellschaftlichem Bedarf von Bedeutung. So wäre es angesichts des hohen Modernisierungsbedarfs im Nahverkehr unsinnig, Unternehmen stillzulegen, die Straßenbahnen bauen und modernisieren oder die elektrische Ausrüstungen dazu liefern. Die langfristige Privatisierung der sanierten Unternehmen erfordert Rücksichtnahme auf Wettbewerbs-, Vermögens- und Industriepolitik. Die Zielvorstellung der IG Metall geht aus von der Privatisierung weitestmöglich autonomer Unternehmen, die in vermachteten westdeutschen Märkten neuen Wettbewerb schaffen. Die Alternative dazu, nämlich die Politik der Treuhand, Privatisierung zur Vermögensmehrung westdeutscher Konzerne einzusetzen, schafft auf die Dauer keine ausgewogenen Eigentums- und Vermögensstrukturen. Sinnvoll ist eine Vielfalt von Eigentumsformen:

– Öffentliches Eigentum, das nicht nur eine Staatsholding vorsieht, sondern auch Streuung auf Länder und Kommunen;

– Genossenschaften, „Management-buy-outs" und Belegschaftsinitiativen;

– Beteiligungs-, Venture-capital- und Investmentgesellschaften;

– breite Streuung der Eigentumstitel an der Börse.

Die Sanierung der ostdeutschen Unternehmen erfordert neben Zeit und Geld auch Beratung und einen angemessenen institutionellen Rahmen. Mit der Bildung einer Treuhand-Industrie-Holding (THI) sollen nach Auffassung der IG Metall die unternehmensrechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen werden, in denen Sanierung und Privatisierung effektiv und beschäftigungspolitisch verantwortlich stattfinden können. Nach diesem Konzept soll die THI weder als neue Bürokratie, noch auf Dauer angelegt sein. Es geht vielmehr um eine zentrale Holding-Organisation mit zeitlich begrenztem Auftrag und um die Dezentralisierung der unternehmenspolitischen Verantwortung. Dabei sind verschiedene Aspekte zu beachten:

– Die Treuhandanstalt wird durch die Treuhand-Industrie-Holding nicht überflüssig. Einerseits bleiben bestimmte Bereiche, wie Landwirtschaft, Dienstleistungen, Teile der Liegenschaften usw., zunächst bei der Treuhandanstalt, andererseits ist die Abwicklung der nicht sanierungsfähigen Industriebetriebe eine wichtige und bleibende Aufgabe. Die Treuhandanstalt konzentriert sich als nachgeordnete Bundesbehörde auf die staatlichen Überleitungsaufgaben des nicht industriellen und nicht sanierungsfähigen ehemaligen Volksvermögens. Die Unternehmen, die bei Berücksichtigung betriebs- und volkswirtschaftlicher Sanierungskriterien in einem mittelfristigen Zeitraum überlebensfähig sind, sollen so schnell wie möglich auf die THI übertragen werden.

– Grundprinzip der Organisationsstruktur der THI sind die Wahrnehmung weniger Zentralfunktionen und die Dezentralisierung der Verantwortung und Entscheidung. Bei der heutigen bürokratischen Struktur sind die Entscheidungswege für die einzelnen Unternehmensvorstände zu lang und zu undurchsichtig. Die THI soll sich beschränken auf die Beschaffung und Bereitstellung von Finanzierungsmitteln, die Überwachung der Einhaltung bestimmter Eckwerte sowie auf Beratungs- und Serviceleistungen. Die unternehmenspolitische Verantwortung muß viel stärker als bei der heutigen Treuhand-Konstruktion in die einzelnen Unternehmen verlagert werden, allerdings mit einer „horizontalen" Einbindung in regionale Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse. Wichtig ist der Aufbau einer seriösen und preisgünstigen Beratungsorganisation, damit der Mißstand eines überteuerten und unsoliden Beratungsunwesens in den neuen Ländern beendet wird. Dabei geht es um eine breite Palette technischer, kaufmännischer und personalwirtschaftlicher Berater-Teams, die bei den knappen Personalressourcen überbetrieblich eingesetzt werden müssen.

– Die THI soll den ihr zugehörigen Unternehmen finanziell und zeitlich „Luft" zur Sanierung verschaffen. Dazu gehört zuallererst, daß die Unsicherheit über das weitere Überleben und die zeitliche Belastung durch die andauernden Verkaufspräsentationen und Privatisierungsgespräche beseitigt werden; und dazu gehört auch die zentrale Bereitstellung von Finanzmitteln zur Liquiditätssicherung und Investititons-(Zwischen-)Finanzierung. Notwendig sind ferner Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung und Realisierung von Sanierungsplänen. Insgesamt geht es um die Begleitung der THI-Unternehmen bis zur Marktfähigkeit der Produkte und zur Ertrags- und Privatisierungsfähigkeit der Unternehmen. Diese Hilfe zur Selbständigkeit zielt nicht zuletzt auf die Bildung autonomer Unternehmenseinheiten, deren Aktienkapital beispielsweise mit Börseneinführung breit gestreut wird. Mit der Verwirklichung einer solchen Politik

würde auch ein Gegengewicht geschaffen zum Einkommensgefälle von Westnach Ostdeutschland. Neue Abhängigkeiten ostdeutscher Unternehmen von westdeutschen Konzernen und die Errichtung „verlängerter Werkbänke" in den neuen Bundesländern könnten verhindert werden. Dies aber wäre ein wichtiger Beitrag zur Herausbildung ausgewogener und gerechterer Eigentums- und Vermögensstrukturen.

BRANCHENPOLITISCHE POSITIONEN

Automobilindustrie:

Die Situation der Automobilindustrie war im Berichtszeitraum gekennzeichnet durch den Widerspruch zwischen aktuell hervorragender Absatzlage, Produktion und Beschäftigung und ungewissen Perspektiven sowie ungelösten Zukunftsaufgaben. Die Unsicherheiten bezogen sich insbesondere auf die Bereiche Auto, Umwelt und Verkehr sowie auf die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der sogenannten japanischen Herausforderung. Die unternehmerischen und politischen Antworten auf diese Zukunftsfragen waren und sind unzureichend. Auf dem Tätigkeitsfeld Umwelt und Verkehr bestanden sie in der Vergangenheit meist in Hinhaltetaktik, Bremsmanövern und perspektivloser Fortsetzung der bisherigen Modell- und Investitionspolitik. Aus der Umweltpolitik selbst kamen nur wenige Durchsetzungsversuche; eine Verkehrspolitik der Bundesregierung, die diesen Namen wirklich verdiente, war nicht sichtbar. Angesichts der japanischen Erfolge auf den Weltmärkten herrschten in den Unternehmensvorständen Hektik und Ratlosigkeit. Umstritten war die Frage der richtigen strategischen Weichenstellung; die Antworten schwankten zwischen einem trotzigen „Weiter so" und Imitationsversuchen im Blick auf japanische Erfolgsstrategien. Dazu kam, daß die staatliche Wirtschaftspolitik auf diesem Gebiet zwischen industriepolitischem Desinteresse und tarifpolitischer Ideologie schwankte.

Wegen des unternehmenspolitischen Vakuums bei den wichtigen Zukunftsfragen der Automobilbranche, die erheblichen Einfluß auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätze und Lebensqualität der Beschäftigten in der Automobil-, Zuliefererindustrie und weit darüber hinaus haben, entwickelte die IG Metall Vorschläge und Initiativen als Antwort auf die umwelt-, verkehrs- und wettbewerbspolitischen Herausforderungen, die von dieser Branche ausgehen.

Zur Unterstützung betrieblicher Initiativen und Überlegungen beauftragte der Automobilausschuß der IG Metall eine Arbeitsgruppe aus Betriebsratsmitgliedern der Hersteller- und Zuliefererbetriebe und hauptamtlich tätigen Funktionären mit der Entwicklung eines Konzepts zum Thema Auto, Umwelt und Verkehr. In knapp einjähriger intensiver Diskussion im eigenen Kreis, aber auch mit Wissenschaftlern, Fachleuten aus Entwicklungsabteilungen und Umweltschutzorganisationen erarbeitete diese Gruppe eine Analyse sowie zehn Thesen und Forderungen der IG Metall. Dieses Konzept wurde im Automobilausschuß diskutiert und überarbeitet und anschließend vom Vorstand der IG Metall als Diskussions- und Positionspapier verabschiedet. Der erste Schritt zur Verbreitung und Umsetzung war die bereits erwähnte, im Zusammenwirken von Wirtschaftsabteilung und Grundsatzabteilung vorbereitete nationale automobil- und verkehrspolitische Konferenz der IG Metall, die in gemeinsamer Träger-

schaft mit dem Deutschen Naturschutzring in Frankfurt am Main durchgeführt wurde. Daß diese Konferenz innerhalb und außerhalb der IG Metall großes Interesse erzielte, hatte unter anderem folgende Gründe:

– Die IG Metall legte ein Konzept zu einem brisanten Zukunftsthema vor, in dem Arbeitsplatzinteressen und ökologische Perspektiven nicht gegeneinander ausgespielt, sondern miteinander in Einklang gebracht wurden.

– Die gemeinsame Trägerschaft von IG Metall und Naturschutzring war die erste große Aktion von Gewerkschaften und Umweltbewegung zu einem politisch bedeutsamen und durchaus kontroversen Thema.

Im Anschluß an diese Konferenz fand eine Vielzahl bezirklicher und örtlicher Tagungen, Workshops und Podiumsdiskussionen zum Thema Auto, Umwelt und Verkehr statt, die stets in der regionalen Presse hohe Beachtung fanden. Gleichzeitig wurden in vielen Betrieben der Automobil- und Zuliefererindustrie Diskussions- und Informationsveranstaltungen zur Zukunft von Auto und Verkehr – Betriebsversammlungen, Veranstaltungen der Vertrauenskörper, des Angestelltenausschusses usw. – durchgeführt. Die Diskussion wurde darüber hinaus in die Wirtschaftsausschüsse und Aufsichtsräte der großen Unternehmen getragen.

Die Auseinandersetzung über Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung verstärkte sich vor dem Hintergrund der japanischen Verkaufserfolge auf den Automobilmärkten und der Investitionswelle in den achtziger Jahren in Nordamerika und jetzt in Europa. Einen Höhepunkt erreichte die Japan-Debatte 1991 durch den Bericht über das Weltautomobilprojekt von MIT (Massachusetts Institute of Technology). Das Buch mit dem Titel „Zweite Revolution in der Automobilindustrie" wurde im Automobilmanagement und auch in der Organisation selbst intensiv diskutiert. Die IG Metall erarbeitete dazu eine Stellungnahme, aus der hervorging, daß einige Positionen der MIT-Studie durchaus kritisch zu sehen waren. Dabei ging es zum Beispiel um die Größe des angeblichen Produktivitätsvorsprungs der japanischen Montagewerke (50 vH), um den Zeitpunkt der Erhebung, den Repräsentationsgrad und andere wichtige Fragen. Die Notwendigkeit einer Ergänzung und Fortsetzung der Studie, möglicherweise getragen von der EG-Kommission, wurde im Automobilausschuß der IG Metall angeregt; eine entsprechende Empfehlung wurde von Kommissionsmitgliedern dem Automobilausschuß des EMB übermittelt. Darüber hinaus gab es aber auch triftige Gründe, die qualitative Dimension der Untersuchungsergebnisse der MIT-Studie in den Mittelpunkt der Diskussion zu rücken. Ursache höherer Produktivität und niedrigerer Kosten japanischer Unternehmen sind nämlich laut MIT nicht niedrigere Löhne und längere Arbeitszeiten, höhere Automatisierung und niedrigere Fertigungstiefe, sondern bessere Organisation, Motivation und effektiver arbeitendes Management.

Mit diesen Einsichten hebt sich die MIT-Studie wohltuend von früheren Japan-Debatten ab und bestätigt ausdrücklich, was die IG Metall seit Jahren tarifpolitisch und betriebspolitisch vertritt:

– Die quantitativen Wettbewerbsfaktoren (Löhne, Arbeitszeit) treten angesichts höherer Kapitalintensität und niedrigerer Lohn- und Gehaltsquoten in den Hintergrund.

– Die qualitativen Wettbewerbsfaktoren (Qualifikation, Motivation der Belegschaft) werden immer wichtiger.

Nicht höchste und flächendeckende Automatisierung, sondern die Flexibilität und Kompetenz der Menschen im Betrieb sichern also Produktivität und Auslastung der Anlagen; nicht die Senkung der Fertigungstiefe und die wechselseitige Erpressung von Zulieferern und eigenen Betrieben, sondern stabile und enge Zuliefererverbindungen und exzellente Materialwirtschaft sind Erfolgsfaktoren für den Produktions- und Liefererverbund. Zustimmen kann man den MIT-Autoren auch in ihrem Befund, daß die Produktionsorganisation – in der Automobilindustrie und darüber hinaus – mitten in einem tiefen Umbruch steckt, vergleichbar dem Übergang von der handwerklichen Arbeit zur industriellen Massenproduktion in den zwanziger Jahren dieses Jahrhunderts.

Zuspitzen läßt sich die Analyse zu der Erkenntnis, daß sich die herkömmliche Massenproduktion insgesamt in einer Krise befindet, die die Entwicklung neuer, zukunftsträchtiger Produktionskonzepte erforderlich macht. Nicht zustimmen kann man allerdings der These, mit der bei Toyota zuerst entwickelten und von MIT so genannten ‚lean production' (schlanke Produktionsweise) sei bereits das Produktionskonzept des 21. Jahrhunderts gefunden. Vielmehr müssen die Risiken und Schattenseiten dieser „schlankeren Produktion" aufgedeckt und deren Wirkung begrenzt werden. Zu den Risiken gehören die steigende Arbeitsintensität und die einseitige Verteilung der Produktivitätsgewinne. Andererseits sollten aber auch die positiven Elemente neuer Produktionskonzepte aufgegriffen und verstärkt werden.

In diesem Sinne würden es der Automobilausschuß und der Vorstand der IG Metall begrüßen, wenn durch die jüngste Japan-Debatte die Möglichkeit der Verbindung von Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens mit höherer Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit stärker beachtet würde. Resultate und Konsequenzen aus der MIT-Studie wurden in vielen betrieblichen und örtlichen Veranstaltungen der IG Metall, auf Tagungen und Konferenzen, im Automobilausschuß von IG Metall und EMB diskutiert. Dabei spielten sowohl die drohenden Gefahren neuer europäischer Automobilwerke auf der grünen Wiese, die durch junge Belegschaften und neue Produktionskonzepte eine heftige Konkurrenz entfalten könnten, als auch die Möglichkeiten einer Reorganisation und Umstrukturierung der bestehenden Automobilwerke im Sinne höherer Effektivität eine Rolle. Als Elemente eines Konzepts für die effektive und zugleich menschengerechte Organisation von Produktion und Unternehmensstrukturen wurden im Automobilausschuß Eckpunkte zur Einführung von Gruppenarbeit und zum Thema Hersteller-Zulieferer-Beziehungen diskutiert und verabschiedet. Auf dem Arbeitsprogramm standen ferner die Zusammenfassung der verschiedenen Ansätze und Vorschläge der IG Metall zum Thema Produktinnovation, neue Produktionskonzepte und Antworten auf die internationalen Konzernstrategien in einem zusammenhängenden Gesamtkonzept. Als Antwort auf die Internationalisierungsstrategien der Automobilkonzerne wurde die Bildung von Europäischen Betriebsräten beziehungsweise Wirtschaftsausschüssen vorangetrieben; gleichzeitig wurde die Arbeit im EMB-Automobilausschuß verstärkt.

Elektro- und EDV-Industrie:

Die Elektroindustrie ist der Beschäftigtenzahl nach der größte Industriezweig der Bundesrepublik. 1990 waren in dieser Branche – einschließlich der Datenverarbeitungs- und Büromaschinenindustrie – rund 1,1 Millionen Personen beschäftigt. Der Elektroindustrie kommt sowohl von der technologischen Entwicklung, als auch vom Produktionsumfang her eine besondere Bedeutung zu: Sie ist Lieferant jener Basistechnologien, die Eingang finden in die wachstumsträchtigen Produktionsfelder der neunziger Jahre – etwa die elektronischen Produktions- und Automatisierungstechniken, der Dienstleistungs- und Unterhaltungssektor und vor allem die Informations- und Kommunikationsindustrie. Mit einem Umsatz von rund 400 Milliarden DM in Europa stellt diese Industrie einen wichtigen Wirtschaftssektor und einen wachstumsstarken Markt dar. Andererseits haben spektakuläre Entwicklungen der Vergangenheit, wie etwa die Marktverluste der Unterhaltungselektronik an die ostasiatische Konkurrenz und der Rückstand bei der Halbleiterproduktion, gerade die Elektro- und EDV-Industrie zum häufig zitierten Negativbeispiel für weltmarktbedrohte Branchen in der Bundesrepublik, aber auch in ganz Europa, werden lassen. Nicht zuletzt diese Markteinbrüche und die damit verbundenen Beschäftigungsverluste waren unübersehbare Signale für die Notwendigkeit eines gemeinsamen europäischen Handelns. Die elektrotechnische Industrie ist im Kern eine Investitionsgüter produzierende Industrie. Dies wird in der Tagesdiskussion unter dem Eindruck spektakulärer Entwicklungen bei der Unterhaltungselektronik und den Elektrohaushaltsgeräten häufig übersehen. Zählt man auch die produktionsstrategisch besonders bedeutsamen Bauelemente (Halbleiter und traditionelle Bauelemente) zu den Investitionsgütern, dann entfielen auf diesen Produktbereich 1988 etwa 71 vH der Gesamtproduktion. Bei der Konsumgüterindustrie waren es demgegenüber nur gut 16 vH.

Die elektrotechnische und die EDV-Industrie sind in besonderem Maße dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt. Neue Techniken und Verfahren, insbesondere aber Produktinnovationen, haben gerade in den achtziger Jahren zu harten Kämpfen um Weltmarktanteile geführt. Der gesamte Halbleiterbereich, die konsumnahen Produkte (Unterhaltungselektronik, Haushaltsgeräte) und die Neuentwicklung in der Informations- und Bürotechnik sind Stichpunkte für sich verändernde Produktions- und Marktstrukturen. Es kam zu Verlusten von einzelnen Segmenten des Marktes. Gleichwohl darf die Entwicklung bei einzelnen Produktbereichen nicht den Blick auf die Gesamtbranche verdecken. Diese erwirtschaftete nämlich nach wie vor und über die gesamten achtziger Jahre hinweg einen beachtlichen Außenhandelsüberschuß. Dies hat mit der Struktur des Weltexports bei Elektrogütern zu tun: Zwei Drittel des Weltexports bestehen aus Investitionsgütern, je ein Viertel entfällt auf Konsumgüter und elektronische Komponenten. Die Elektroindustrie in der Bundesrepublik, die insbesondere bei den elektrotechnischen Investitionsgütern stark ist, gehört mit einem Anteil von 13 vH zu den größten Anbietern auf dem Weltmarkt. Japan ist mit einem Anteil von 26 vH führend, knapp hinter der Bundesrepublik folgen die USA.

Der ohnehin vorhandene hohe Grad internationaler Aktivitäten bei den Elektrounternehmen erfuhr durch das politische Projekt des europäischen Binnenmarktes noch einen zusätzlichen Schub. In manchen Projektsegmenten der Elektroindustrie, wie etwa im Telekommunikationsbereich, sahen sich die bisherigen national mehr oder weniger geschützten Hersteller einer erheblich verän-

derten Situation gegenüber. Vor diesem Hintergrund einer sich verändernden internationalen Wettbewerbssituation kam und kommt es im Bereich der Elektro- und EDV-Industrie zu erheblichen Umstrukturierungs- und Konzentrationsvorgängen. Ein Stichwort für die neue Produktions- und Produktplanung heißt Globalisierung, also die Präsenz des Herstellers auf den internationalen Märkten, aber auch die Standortpräsenz in den wichtigsten Wirtschaftsregionen der Welt. Siemens-Manager Kaske drückte es so aus: „Nur wer zumindest in zwei der drei Triade-Regionen Nordamerika, Europa, Japan, zu Hause ist, kann langfristig bestehen".

Angesichts der hohen beschäftigungspolitischen und industriestrategischen Bedeutung der Elektroindustrie hat die IG Metall umfangreiche Analysen zur Gesamtbranche, zu wichtigen Teilbranchen, aber auch zu Unternehmen erarbeitet. Dabei wurden branchenpolitische Positionen formuliert, die für eine vorausschauende Politik auf regionaler und Unternehmensebene, aber auch auf europapolitischer Ebene von Bedeutung sind. Aufgrund der aktuellen Probleme wurde der Schwerpunkt auf die Bereiche EDV-Industrie, Telekommunikationsindustrie, Unterhaltungselektronik und Hausgeräteindustrie gelegt.

Die Entwicklung der EDV-Industrie war innerhalb der Branche von besonderer Bedeutung. Als Ende November 1990 die Entscheidung des Computerherstellers Bull bekannt wurde, 5000 Arbeitsplätze zu streichen, als die Konzernspitze von Olivetti ihre Absicht kundtat, 7.000 Arbeitsplätze abzubauen und als gleichzeitig der Verwaltungsrat der Philips-Gruppe beschloß, 50.000 Arbeitsplätze zu kippen, reagierte das Europäische Parlament sehr schnell und verlangte nach einem branchenbezogenen Umstrukturierungsplan. Aufgeschreckt wurden die europäischen Politiker aber auch durch die Übernahme des Unternehmens ICL durch die japanische Computerfirma Fujitsu. Der Europarat befürchtete, daß die Wirksamkeit der europäischen Strategie zur Erhaltung und Förderung einer starken und unabhängigen europäischen Elektronikindustrie in Frage gestellt würde.

Diese immer noch höchst aktuellen Entwicklungen machen deutlich, daß die EDV-Industrie sich nicht nur an einem konjunkturellen Tiefpunkt befindet, sondern daß sie darüber hinaus einen tiefgreifenden Umbruch in der bisherigen Produktpalette und Unternehmensstruktur durchmacht. Die europa- und weltweite Dimension der Branchenprobleme macht außerdem klar, daß eine koordinierte Industriepolitik dringend erforderlich ist. Beschäftigungssicherung muß sich bei einer Branche, die sich durch ein rasches Innovationstempo und einen intensiven internationalen Wettbewerb auszeichnet, vor allem auf industriepolitische Maßnahmen konzentrieren. Hier liegt die zentrale Aufgabe einer europaweit koordinierten Branchenpolitik. Dabei ragt vor allem die Politik der Innovationsförderung heraus. Forschung und Entwicklung sind geradezu wettbewerbsentscheidend. Doch bisher wurden dabei die Interessen der Beschäftigten und der Nutzer gar nicht oder nur in geringem Maße berücksichtigt. Forschung und Entwicklung dürfen sich aber nicht allein auf das Produkt beschränken: Vielmehr müssen Qualifikationsprofile und Beschäftigungserfordernisse, ökologische und soziale Dimensionen von vornherein in die Planung einbezogen werden.

Die Telekommunikationsbranche wiederum war bis in die achtziger Jahre hinein ein Markt für sogenannte nationale „Champions". Diese Situation hat sich radikal verändert. Mittlerweile läuft auf dem Weltmarkt ein Kampf der Giganten um die Marktanteile, vor allem in der Vermittlungstechnik. Auf europäischer

Ebene ist die erst kürzlich geschaffene Alcatel-Gruppe führend. Siemens liegt in der Rangliste der größten Hersteller von Telekommunikationsausstattung an dritter Stelle. Mit der Übernahme von Plessey hat Siemens sein ohnehin gut ausgebautes Telekommunikationsgeschäft weiter angereichert. Es bedarf keiner großen Phantasie, um vorhersagen zu können: Der Kampf um Weltmarktanteile wird weitergehen und mit noch härteren Bandagen ausgefochten werden. Die Forschungs- und insbesondere die Entwicklungskosten spielen im Telekom-Bereich eine herausragende Rolle. EG-weit sind dort etwa 18 vH der Beschäftigten dieses Sektors tätig. Die schon seit langem in Gang befindliche technologische Veränderung wird für die Beschäftigten zu einer eher unruhigen Zukunft führen. Auch wenn insgesamt die Beschäftigungssituation im Telekom-Bereich aufgrund der zu erwartenden Nachfragesteigerung günstig verlaufen kann, so wird doch bei dieser allgemeinen Tendenz eine enorme Strukturverschiebung zu erwarten sein.

Der Übergang zur digitalen Technik führt ebenfalls zu enormen Konsequenzen für Arbeitskräftebedarf und Qualifikation. So geht der Fertigungsaufwand beim Übergang auf die Digitaltechnik um 50 bis 70 vH zurück, der Entwicklungsaufwand verzehnfacht sich hingegen. Die Beschäftigungszahl wird deshalb im engeren Bereich der Produktion eher zurückgehen, und das wird vor allem weibliche Arbeitskräfte treffen. Im Bereich von Marketing, Installation und Kundendienst sowie im Bereich der Entwicklungs- und Software-Ingenieure wird jedoch mit Sicherheit ein kräftigerer Zuwachs zu verzeichnen sein. Gewerkschaftliche und betriebliche Konzepte müssen sich folglich auf eine vorausschauende Qualifikationspolitik konzentrieren. Gleichzeitig fordert die IG Metall aber die Offenlegung der Standortpolitik und eine regionalpolitisch ausgewogene Beschäftigungspolitik der Unternehmen. Letzteres spielte gerade bei den Standortentscheidungen von Siemens (Telefonproduktion) eine wichtige Rolle.

Darüber hinaus muß gesehen werden, daß die Telekommunikationsindustrie längst zu einer Branche mit hoher gesellschaftspolitischer Bedeutung geworden ist. Wie die Kommunikation zwischen den Menschen technisch und institutionell zu organisieren ist, wie die Informationen gegenüber Dritten geregelt sind und wie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gesichert werden kann, das sind Fragen, die nur politisch zu beantworten sind, die jedoch auch in der gewerkschaftlichen Arbeit diskutiert werden müssen.

In der Hausgeräte-Industrie kam es Anfang der achtziger Jahre aufgrund von mäßiger Konsumnachfrage, Überkapazitäten und wachsenden Importen zu beträchtlichen Problemen. Besonders betroffen waren die europäischen und bundesdeutschen Hersteller von Elektrohaushaltsgeräten. Seit 1983 sind aber stetige und teils stark steigende Produktionszuwächse zu beobachten. Die Hausgeräte-Industrie arbeitet seit einigen Jahren an der Kapazitätsgrenze. Gleichzeitig mit der wachsenden Kapazitätsauslastung stieg aber auch die Produktivität der Beschäftigten beträchtlich an. Da ein großer Teil der Produktionszunahme über die Produktivitätssteigerung erbracht wurde, wuchs die Beschäftigung nur langsam. Deshalb verwundert es nicht, daß die Beschäftigtenzahl in dieser Teilbranche heute noch um etwa 10.000 niedriger liegt als im Jahre 1980. Rationalisierung von Produktion und Arbeitsorganisation sowie ein aggressiv betriebener Konzentrationsprozeß sind Hintergründe für diese Produktivitäts- und Beschäftigungsentwicklung. Das Karussell der Übernahmen und Aufkäufe im Hausgerätebereich wird weitergehen; Experten erwarten, daß der Weltmarkt für Hausgeräte mittelfristig von vier bis sechs Herstellern kontrolliert werden dürfte.

Da die Hausgeräte-Industrie immer wieder mit den Problemen eines hohen Sättigungsgrades hinsichtlich der Versorgung mit ihren Produkten zu kämpfen haben wird, hängt die Produktions- und Beschäftigungsentwicklung entscheidend von der Fähigkeit zur Produkterneuerung ab. Hier ist aber auch der Punkt erreicht, an dem die Branche zu einer ökologiebewußten Produktpolitik gedrängt werden muß. Ökologisch verträgliche Produktgestaltung muß sich auf die Art der Montage, die Gebrauchseigenschaften der Produkte, aber auch auf deren Verschrottungs- und Wiederverwertungsmöglichkeit beziehen. Entwicklungsarbeit ist gerade in dieser Branche nötig, wird aber noch immer nicht in ausreichendem Maße geleistet. Hier muß sich auch die gewerkschaftliche Betriebspolitik einmischen.

Die europäische Unterhaltungselektronikindustrie hat in den achtziger Jahren entscheidende Veränderungen erlebt. Rund 100 Produktionsstätten wurden in diesem Zeitraum geschlossen, von den verbleibenden 165 Firmen sind 113 in der Hand europäischer Konzerne. Die Zahl der Beschäftigten sank im Laufe des Jahrzehnts von 250.000 auf 130.000. Seit einigen Jahren hat sich die Beschäftigung jedoch stabilisiert und ist inzwischen sogar wieder leicht gewachsen. Ein wichtiges Merkmal der Unterhaltungselektronikbranche ist der hohe Grad der Konzentration. Rund ein Dutzend multinationaler Unternehmen dominieren den Weltmarkt, wobei die größten Unternehmen aus Japan kommen. Die Produzenten aus den USA haben sich mehr oder weniger aus der Unterhaltungselektronik verabschiedet. Insgesamt haben die japanischen Unternehmen mit einem Anteil von 56 vH am Weltexport eine herausragende Marktstellung erobert. Bei Video-Recordern hatten die Japaner einen Produktionsanteil von 70 vH. Bei großformatigen Fernsehgeräten liegt die europäische Industrie vor der japanischen. Charakteristisch für die Unterhaltungselektronik ist auch die Produkterneuerung. 60 bis 70 vH der gegenwärtig auf dem Markt befindlichen Produkte wurden im Verlauf der vergangenen zehn Jahre entwickelt. Das zeigt, daß die Wettbewerbsprobleme dieser Branche wenig mit hohen Kosten oder gar mit hohen Löhnen zu tun haben. Einer Branche, in der die Produktpalette alle zehn Jahre erneuert wird, brächte es gar nichts, wenn die alten Produkte billiger erstellt würden. Hier liegt ein Schwachpunkt der europäischen Produzenten. Es handelt sich bei der Unterhaltungselektronik nämlich um eine Branche, in der zahlreiche stark belastende und gleichzeitig schlecht bezahlte Montagearbeiten – hauptsächlich von Frauen – verrichtet werden müssen. Daneben gibt es allerdings Bereiche, in denen hohe Qualifikation erfordernde Entwicklungstätigkeiten die Regel sind. Gerade die aktuelle Produktionsentwicklung macht deutlich, daß Frauen besonders negativ von den Verschiebungen der Beschäftigungsstruktur betroffen sind. Gezielte Maßnahmen zur Förderung der Frauenbeschäftigung und Konzepte zur Arbeitsgestaltung – insbesondere im Montagebereich – sind also gefordert.

Von der IG Metall wurden vielfältige branchenpolitische Aktivitäten entfaltet, um auf verschiedenen Ebenen – Unternehmen, Regionen, Europäische Gemeinschaft – eine vorausschauende und umfassende Beschäftigungspolitik im Bereich der Elektro- und EDV-Industrie betreiben zu können. Zu diesen Aktivitäten gehörten zahlreiche Tagungen des Branchen-Strategie-Ausschusses, die Erarbeitung industriepolitischer Positionen auf der Ebene des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes und des Wirtschafts- und Sozialausschusses der EG, die Abhaltung von branchenpolitischen Konferenzen, aber auch unternehmens- und regionalbezogene Analysen (Grundig, Siemens). Auf europäischer Ebene ist es,

nicht zuletzt aufgrund der Initiative der IG Metall, gelungen, eine gemeinsame Plattform zu einer auf die Elektro- und EDV-Industrie bezogenen Industriepolitik zu formulieren.

Maschinenbau:

Innerhalb des Berichtszeitraumes wurden die analytischen Arbeiten in dieser Branche auf Computer (DEC-System und PC) umgestellt. Damit stehen nunmehr für den Maschinenbau selbst, wie auch für sonstige wichtige Fachbereiche effiziente Analysemethoden zur Verfügung. Inhaltlich sind in diesem Zeitraum drei Typen von Analyseinstrumenten entwickelt worden:

– Strukturberichterstattung: Auf diesem Felde sind jährlich fortzuschreibende Strukturtableaus geschaffen worden, in denen die langfristige Entwicklung des Maschinenbaues festgehalten wird. Zur Verfügung stehen ferner gestaffelte Kriterien, mit denen die Strukturveränderung, die reale Produktions-, Produktivitäts- und Beschäftigtenentwicklung, die nominale Entwicklung von Umsätzen, Aufträgen, Außenhandel, die Einkommensentwicklung usw. erfaßt werden können.

– Konjunkturberichterstattung: Auf diesem Felde ist ein mittelfristig angelegtes Konjunkturtableau erarbeitet worden. Es zeigt erstens den saisonbereinigten mittelfristigen Verlauf der wichtigsten Kennziffern der Branche, zweitens die aktuellen Monatswerte des letzten Jahres sowie drittens die Erwartungen und Lageeinschätzungen für die Zukunft. Dieses Instrument steht regelmäßig zur Verfügung.

– Spezialberichterstattung: Aus dem im Computer vorhandenen, umfangreichen empirischen Material können bei Bedarf Spezialuntersuchungen angefertigt werden, die bestimmte Problemfelder tiefer ausleuchten. So wurde im Berichtszeitraum beispielsweise eine ausdifferenzierte empirische Analyse über die Entwicklung der Fertigungstiefe im Maschinenbau erarbeitet. Lageeinschätzungen für die Textil- und Werkzeugmaschinenindustrie, die sich bereits bei verschiedenen Konferenzen in West- und Ostdeutschland als nützlich erwiesen haben, ergänzen die zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel.

Die insgesamt im Berichtszeitraum vorgelegten Analysen haben gezeigt, daß eine lange Expansionsphase im Maschinenbau 1990 ausgelaufen ist. An diese Phase schloß sich eine Abwärtsbewegung an, die bis zum Berichtsende anhielt. Auf der Grundlage der aus den Untersuchungen hervorgegangenen umfangreichen Materialien mußte die Schlußfolgerung gezogen werden, daß es sich bei dieser Abwärtsentwicklung nicht um eine allgemeine Strukturkrise dieser Branche handelt, sondern um ein konjunkturelles Phänomen. Diese Diagnose schließt allerdings keineswegs aus, daß sich – teilweise verdeckt von der starken Expansionsphase – nicht etwa auf bestimmten Feldern Strukturprobleme aufgebaut hätten. Dabei ist im technologischen Bereich beispielsweise an die Herstellung und Verwendung von Steuerungen bei Werkzeugmaschinen zu denken. Zur Debatte stehen im ökonomischen Bereich auch japanische Managementtechniken und deren Folgen für die Unternehmenskultur und die Arbeitsorganisation.

Das gravierende Problem des ostdeutschen Maschinenbaues im Berichtszeitraum resultierte aus der abrupten Umstellung der Planwirtschaft auf das marktwirtschaftliche System. Die notwendige Veränderung einer komplett veralteten Technik und schwerfälliger, unflexibler Organisationsstrukturen verursachte

schwere Beschäftigungsprobleme. Hinzu kamen die existenzbedrohenden Verwerfungen im Hauptexportgebiet des ostdeutschen Maschinenbaus, nämlich in der ehemaligen UdSSR. Der nur teilweise überbrückte massive Nachfrageausfall aus dieser Region drohte gegen Ende des Berichtszeitraumes ganze Betriebe stillzulegen. Die folgenden Aktivitäten sind im Blick auf den Maschinenbau besonders hervorzuheben:

Im Europäischen Metallgewerkschaftsbund wurde 1990 erstmals eine „Arbeitsgruppe Maschinenbau" installiert. Die Koordination dieser Arbeitsgruppe wurde von der IG Metall übernommen. In Brüssel fanden dann vier Seminare unter Beteiligung namhafter Wissenschaftler und Vertretern der Europäischen Kommission statt. Thema der Beratungen war vor allem die Auseinandersetzung mit der sogenannten Lean Production im Maschinenbau und mit dem Produktionskonzept der Europäischen Kommission („Anthropocentric Production Systems"). Die eingebrachten Beiträge wurden im Rahmen der gewerkschaftspolitischen Diskussion zu einem Positionspapier „Europäischer Maschinenbau 2000" verarbeitet. Damit wurde ein Rahmen für die Betriebs- und Tarifpolitik zur Gestaltung einer innovativen und sozialen Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation geschaffen. Der Exekutivausschuß des EMB hat diesen Rahmen als Diskussionsgrundlage für die angeschlossenen Organisationen angenommen. Die dort niedergelegten Leitsätze sehen zwei Hauptursachen für die tiefgreifenden Strukturumbrüche in der Arbeitswelt. Aus dem technischen Blickwinkel geht es um die Einführung der neuen Technologien. Ökonomisch gesehen, geht es um eine tiefgreifende Veränderung der Unternehmenskultur. Auslöser sind Managementstrategien, die ihre Wirkung wesentlich früher entfaltet haben, als dies bei den neuen Technologien der Fall war, nämlich vom Beginn der frühen fünfziger Jahre an. Diese Tendenz war zunächst auf Japan beschränkt, überrollte dann die USA und beginnt jetzt in Europa ihre Wirkung zu zeigen.

Den sich anbahnenden dramatischen Wandel der Arbeitswelt will der EMB nicht den Neuerern im Management allein überlassen. Die einzelnen Mitgliedsverbände sollen sich vielmehr aktiv in diesen Prozeß einschalten. Ziel einer solchen Gestaltungsoffensive kann nicht nur die innovative, sondern muß die humane, die soziale und die umweltgerechte Wirtschaft sein. Arbeitnehmer und Gewerkschaften müssen sich deshalb aktiv an der Gestaltung von Arbeits- und Unternehmensorganisation, Personalentwicklung, Technik, Produktionsverfahren und auch der Produkte selbst beteiligen. Daraus ergeben sich verschiedene Zielsetzungen und Regelungsbereiche:

– Ziel 1: Demokratisierung. Hier geht es um vertikale Integration (neues Verhältnis zwischen Management und Arbeitsausführung) und um horizontale Integration (Überwindung der Abgrenzungen zwischen Arbeitern und Angestellten).

– Ziel 2: Qualifizierung und Humanisierung der Arbeitswelt. Die hieraus abzuleitenden Handlungsfelder zielen auf das humaner gestaltete Unternehmen und auf eine breitere Höherqualifizierung aller Beschäftigten.

– Ziel 3: Beschäftigung. Hier geht es darum, die statische und die dynamische Produktivitätsdimension auszubalancieren. Wenn also eine innovativere Arbeitswelt auf mehr Produktivität hinausläuft, dann muß dies auch beschäftigungspolitisch wirksam werden. Dieses Ziel verlangt vor allem die Ausdehnung von Gestaltungs- und Qualifizierungszeiten.

Aus dem europäischen Rahmenpapier „Maschinenbau 2000" entwickelte sich dann ein weiteres Arbeitsprojekt. Das Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft (RKW), die IG Metall und der Verein Deutscher Werkzeugmaschinenfabriken (VDW) erarbeiteten eine Analyse der Erfolgsfaktoren der japanischen Werkzeugmaschinenindustrie. Ziel war die empirische Unterstützung der EMB-Leitsätze. Es ging also darum, die japanischen Rahmenbedingungen für eine innovative Betriebs- und Arbeitsorganisation, eine Unternehmens- und Industriekultur genauer einzukreisen. In der ersten Phase dieses Projektes erarbeiteten die beteiligten Organisationen einen umfassenden Fragebogen, der vorab den japanischen Unternehmen zugestellt wurde. Darüber hinaus wurde die für eine solche Analyse wichtige Literatur gesichtet und ausgewählt; eine Übersetzung aus dem Japanischen wurde in die Wege geleitet. In der zweiten Phase erfolgte eine Recherche vor Ort, in deren Verlauf nicht nur führende Hersteller von Steuerungen und Werkzeugmaschinen besucht, sondern darüber hinaus Kontakte zu wichtigen Organisationen in diesem Umfeld gesucht wurden: zum Wirtschafts- und Handelsministerium (MITI), zu den japanischen Maschinenbaugewerkschaften, zum Produktivitätszentrum, zum Japan Institute of Labour.

In der dritten Phase, nach Auswertung aller zur Verfügung stehenden Informationen, wird ein umfassender Bericht erstellt werden. Er soll sowohl in der Bundesrepublik, als auch auf europäischer Ebene für die weitere Arbeit der Maschinenbaubranche zur Verfügung stehen.

Schiffbau und maritime Produktion:

Der Schiffbau beziehungsweise die maritime Produktion insgesamt sind von einer Reihe besonderer Rahmenbedingungen und Entwicklungsfaktoren gekennzeichnet, die in dieser Kombination in keiner anderen Metallbranche anzutreffen sind. Der Schiffbau gehört seit Jahrzehnten zu denjenigen Branchen, die weltweit von öffentlichen Subventionen abhängig sind. Dies ist keine Besonderheit der deutschen oder der europäischen Schiffbauindustrie. Die Verhältnisse unterscheiden sich von Nation zu Nation lediglich durch den Umfang der staatlichen Unterstützung und durch die Form, in der diese jeweils gewährt wird. Damit ist der Fortbestand der nationalen Schiffbauindustrie in hohem Maße von industrie- und finanzpolitischen Entscheidungen abhängig. Diesem Faktum steht keineswegs entgegen, daß es sich bei der maritimen Produktion insgesamt sowohl unter ökonomischen, als auch unter ökologischen Gesichtspunkten um einen Zukunftssektor handelt.

Bei uns ist der Schiffbau hinsichtlich seines Standortes weitgehend auf die norddeutsche Küstenregion konzentriert. Dies macht eine enge Verzahnung von industrie- und regionalpolitischen Konzeptionen erforderlich. Zum anderen ergibt sich hieraus organisationspolitisch die Besonderheit, daß der Sektor nahezu ausschließlich auf das Gebiet eines einzigen Bezirks (den Bezirk Küste) konzentriert ist.

Im Schiffbau – wie in allen anderen Metallbranchen – stellt sich im Zusammenhang mit der deutschen Einheit das Problem einer sozialen Gestaltung der Integration des westlichen und des östlichen Teiles. Im Unterschied zu fast allen anderen Metallbranchen wurde jedoch für den ostdeutschen Schiffbau zumindest bis zum Jahresende 1991 die bisherige einheitliche Kombinatsstruktur

aufrechterhalten und lediglich in eine neue, marktwirtschaftlichen Gegebenheiten angepaßte, unternehmensrechtliche Struktur überführt. Damit wurde die Auseinandersetzung um die industrie- und beschäftigungspolitische Umstrukturierung des ostdeutschen Schiffbaus im wesentlichen zu einer Auseinandersetzung um die Sanierungskonzeption und die Konzernpolitik der Deutschen Maschinen- und Schiffbau AG (DMS), Rechtsnachfolgerin des ehemaligen Schiffbaukombinats der DDR.

Vier Ebenen bestimmten im Berichtszeitraum die strukturpolitischen Aktivitäten im Schiffbau:

– die Auseinandersetzung um die Fortführung staatlicher Unterstützungen für den westdeutschen Schiffbau im Rahmen der EG-Regelungen zu Schiffbaubeihilfen;

– die Intensivierung der Debatte um die Bedeutung der maritimen Produktion als Zukunftssektor unter ökonomischen wie ökologischen Gesichtspunkten;

– die Auseinandersetzung um eine soziale Gestaltung der notwendigen Umstrukturierung des ostdeutschen Schiffbaus;

– die verstärkte und an den besonderen sektoralen wie regionalen Bedingungen ausgerichtete Verzahnung von maritimer Industriepolitik und regionaler Strukturpolitik an der Küste.

Ausgangspunkt der Debatte um die mittelfristige Fortführung staatlicher Unterstützungen für den Schiffbau in Westdeutschland war vor allem die Tatsache, daß nach den umfangreichen kapazitätsverringernden Maßnahmen in den zurückliegenden Jahren auf den westdeutschen Seeschiffswerften ein strategisches Minimum der Kapazitäten erreicht worden war, das zur Sicherung einer funktionsfähigen maritimen Wirtschaft insgesamt nicht weiter unterschritten werden darf. Andererseits bedeutete die seit 1989 wieder einsetzende Belebung des Weltschiffbaus eine erhebliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für die maritime Produktion. Daß der westdeutsche Schiffbau an dieser allgemeinen Belebung partizipierte, trotz verstärkter und in der Regel staatlich gestützter Anstrengungen anderer Schiffbaunationen zum Vordringen in Marktsegmente, in denen der deutsche Schiffbau eine starke Konkurrenz bildete, war aber auch den bis dahin gewährten (staatlichen) Fördermaßnahmen zu verdanken.

Dies bildete die Grundlage für die mehrfachen Stellungnahmen der IG Metall in der Auseinandersetzung um die immer wieder seitens der Bundesregierung als notwendig bezeichnete Aufhebung beziehungsweise Kürzung staatlicher Unterstützungen für den westdeutschen Schiffbau. Nicht zuletzt infolge einer breiten Mobilisierung in den Werftbetrieben und einer aktiven gesellschaftlichen Unterstützung in der Küstenregion konnten hier erhebliche Teilerfolge erzielt werden.

Die mittelfristige Fortführung staatlicher Unterstützungsmaßnahmen ist die Mindestvoraussetzung für die Entwicklung einer Zukunftsperspektive der maritimen Produktion. Gefordert ist darüber hinaus eine offensive industriepolitische Konzeption zur Weiterentwicklung des maritimen Sektors, die der besonderen Bedeutung der maritimen Produktion unter ökonomischen wie ökologischen Gesichtspunkten Rechnung trägt. Diese Zukunftsperspektiven gründen sich auf

– den engeren Technikverbund zwischen Schiffbau und anderen Industriezweigen sowohl im Zulieferbereich (insbesondere Elektronik), als auch über vorhan-

dene beziehungsweise künftige Ausbaumöglichkeiten für andere Produktionszweige;

– die Bedeutung des Seetransports für den internationalen Handel, sowohl interkontinental, als auch innerhalb der EG;

– die Notwendigkeit der Entwicklung einer integrierten Gesamtverkehrskonzeption unter Einschluß des Wassertransports;

– aktuelle Prognosen über eine schrittweise Ausdehnung des Weltschiffbaus;

– die zunehmende Bedeutung des Meeresraums unter rohstoff-, ernährungs- und energiepolitischen Gesichtspunkten;

– ökologische Anforderungen im Hinblick auf Umweltverträglichkeit und Sicherheit beim Seetransport.

Die Verdeutlichung dieser Aspekte zur Untermauerung der Rolle der maritimen Produktion als Zukunftssektor bildete einen zentralen Bestandteil der im Berichtszeitraum durchgeführten Schiffbaukonferenzen in Bremen und Niedersachsen. Sie war auch Gegenstand des gemeinsam mit dem Kooperationsbereich Arbeiterkammer Universität Bremen durchgeführten Workshops „Zukunftsperspektiven für Schiffbau und maritime Produktion" im Februar 1990. Zugleich begründete sich hieraus die positive Stellungnahme von IG Metall und EMB zu dem von der EG-Kommission Ende September 1991 vorgelegten Positionspapier „Die maritimen Industrien vor neuen Herausforderungen", in dem wesentliche Eckpunkte eines offensiven industriepolitischen Ansatzes für die maritime Produktion der Gemeinschaft konzipiert wurden.

Die Auseinandersetzung um eine soziale Gestaltung der notwendigen Umstrukturierung des ostdeutschen Schiffbaus konzentrierte sich zum einen auf die Entwicklung einer Sanierungskonzeption für den DMS-Konzern, zum anderen auf Anforderungen an die Beschäftigungs- und Strukturpolitik des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Der Rahmen für gewerkschaftliche Anforderungen in diesem Bereich wurde bereits im Oktober 1990 mit der Veröffentlichung von zehn Thesen der IG Metall „Zur Diskussion um eine soziale Gestaltung der Umstrukturierung der maritimen Produktion in Mecklenburg-Vorpommern" abgesteckt. Ausgehend von der Bedeutung der maritimen Produktion für die industrielle Zukunftsperspektive dieses Bundeslandes, wurden in diesen Thesen gewerkschaftliche Forderungen und Vorschläge dargestellt. Verlangt wurden Maßnahmen

– zur Sicherung und Weiterentwicklung eines leistungsfähigen Kerns maritimer Produktion;

– für eine beschäftigungspolitische Überbrückungskonzeption;

– für eine Verbindung von betrieblicher Umstrukturierung mit einer Sanierung von Infrastruktur, Umwelt- und Lebensbedingungen in der Region insgesamt.

Nach monatelangen Auseinandersetzungen wurde im Juni 1991 ein von der IG Metall mitgetragenes Unternehmenskonzept für die DMS verabschiedet, das von der Treuhandanstalt bestätigt wurde. Es zielt auf den Erhalt eines nennenswerten Schiffbaus in Mecklenburg-Vorpommern und beinhaltet als unverzichtbaren Bestandteil eine beschäftigungspolitische Überbrückungskonzeption, die vor allem über den Aufbau von Beschäftigungsgesellschaften – bei aktiver Un-

terstützung durch den Konzern – realisiert werden soll. Durch die zwischenzeitlich eingetretene Forcierung des Privatisierungsdrucks seitens der Treuhandanstalt verlagerte sich in den letzten Monaten des Jahres 1991 die Auseinandersetzung auf die Entwicklung von Anforderungen zur sozialen und beschäftigungspolitischen Gestaltung des Privatisierungsprozesses. Von der IG Metall wurde dafür eine Reihe von Kriterien formuliert:

– Erhalt eines nennenswerten Schiffbaus in der Region und Vorrang für Sanierung auch bei Privatisierung;

– Beteiligung des Landes an der DMS und an einzelnen Nachfolgegesellschaften zur Sicherung öffentlicher Einflußmöglichkeiten bei der Umstrukturierung;

– langfristige Sicherung möglichst vieler Arbeitsplätze und Fortführung der vereinbarten beschäftigungspolitischen Überbrückungskonzeptionen.

Trotz vielfältiger, konkreter Vorschläge seitens der IG Metall, breiter Mobilisierung an den Werftstandorten und zahlreicher Gespräche mit der Landesregierung gestaltete sich die Auseinandersetzung um eine industrie- und regionalpolitische Konzeption des Landes zur aktiven Begleitung des Umstrukturierungsprozesses der maritimen Produktion sehr schwierig; denn die bisherige Position der Landesregierung wurde von einer Mischung zwischen Ignoranz gegenüber der strukturpolitischen Bedeutung des Sektors und einer ideologisch motivierten Verweigerungshaltung gegenüber einer aktiven strukturpolitischen Gestaltung geprägt.

Stahlindustrie/Stahlregionen:

Im Verlauf des Jahres 1988 wurde die tiefgreifende Konjunktur- und Beschäftigungskrise in der Stahlindustrie, die gekennzeichnet war durch drastische Abbauplanungen der Stahlkonzerne und die dramatischen Auseinandersetzungen um die Stahlstandorte Hattingen, Oberhausen, Maxhütte und Rheinhausen, abgelöst von einem fast nahtlosen Übergang in einen erneuten Boom der westdeutschen Stahlproduktion. Diese Periode hielt bis Anfang 1990 an, um dann in eine konjunkturelle Normalisierung überzugehen. Im weiteren Verlauf des Jahres 1990 und verstärkt im Jahr 1991 erfolgte eine erneute konjunkturelle Abschwächung, vor allem bedingt durch die Einbrüche der Industriekonjunktur in anderen – meist westeuropäischen – Industrieländern. Bestimmt wurde diese erneute Konjunkturabschwächung durch ein deutliches Auseinanderfallen von Mengen- und Erlösentwicklung. Einerseits verharrte der inländische Stahlverbrauch infolge der einigungsbedingten Sonderkonjunktur in Westdeutschland auf hohem Niveau, was den Mengenabsatz stabilisierte. Andererseits jedoch führte die Konkurrenzverschärfung auf dem Weltstahlmarkt zu einem erheblichen Preisdruck und damit zu einem Erlöseinbruch.

Das Tempo des Beschäftigungsabbaus in der westdeutschen Stahlindustrie verstärkte sich 1991 erneut, nahm allerdings aufgrund der relativen Stabilität der Produktionsmenge nicht ein so dramatisches Ausmaß an, wie dies in den Jahren 1986 bis 1988 zu verzeichnen war.

Der Übergang von der unmittelbaren Beschäftigungskrise zu einem erneuten Boom der Stahlkonjunktur schuf im Verlauf des Jahres 1989 die Gelegenheit, jenseits kurzfristiger Herausforderungen durch konkrete Schließungs- und Beschäftigungsabbau-Pläne der Stahlkonzerne die Debatte über mittel- bis längerfristige Entwicklungstendenzen in der Stahlindustrie und daraus abzuleitende

gewerkschaftspolitische Schlußfolgerungen aufzunehmen. Am Beginn dieser Debatte stand die Klausurtagung des Stahlaktionsausschusses im Vorfeld des Gewerkschaftstages der IG Metall im Jahr 1989. Dafür wurden „Thesen zu mittel- und längerfristigen Entwicklungstrends in der Stahlindustrie – Anforderungen an die Strukturpolitik und strategische Herausforderungen für die Gewerkschaftspolitik" entwickelt. Diese Thesen gingen von folgenden Entwicklungslinien aus:

– den Verschiebungen in der Weltstahlproduktion und beim Weltstahlverbrauch;

– dem tendenziell, relativ und absolut abnehmenden Stahlverbrauch in den hochentwickelten Industrieländern bei gleichzeitiger, deutlicher Zunahme vor allem in Entwicklungs- und Schwellenländern;

– dem trendmäßigen Rückgang der Stahlproduktion in den hochentwickelten Industrieländern und der Ausweitung des Weltproduktionsanteils in Schwellen- und Entwicklungsländern bei mittelfristiger Aufrechterhaltung des Überschusses der Produktion gegenüber dem Verbrauch (also Nettoexport) in den Industrieländern.

Anhand dieser Ausgangsbasis wurden die Entwicklungstendenzen der westdeutschen Stahlindustrie näher untersucht. Dabei war davon auszugehen, daß die westdeutsche Stahlindustrie nach Überwindung der langandauernden Strukturkrise und einem massiven Kapazitätsabbau im Verlauf der achtziger Jahre auch in der Zukunft – zumindest auf absehbare Zeit – zu den international wettbewerbs- und leistungsfähigsten Stahlindustrien weltweit zählen wird. Ausschlaggebend dafür ist einmal die Tatsache, daß die westdeutsche Stahlindustrie eingebettet ist in eine breite industrielle Basis. Einerseits bedingt dies einen großen nationalen Absatzmarkt, das heißt, eine auf absehbare Zukunft gesicherte umfangreiche industrielle (Stahl-)Weiterverarbeitung im Inland. Andererseits besteht ein enger Technologieverbund zwischen Stahlindustrie und industrieller Weiterverarbeitung, der sowohl im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Werkstoffs Stahl und der Verbundwerkstoffe, als auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Produktions- und Anlagentechnik und damit der Effektivierung der Stahlproduktion von zentraler Bedeutung ist. Dies betrifft nicht zuletzt die Spitzenstellung in der Stahltechnik, die sich durch ein hohes Produktivitätsniveau und einen großen Anteil höherwertiger Stahlprodukte auszeichnet. Im Trend muß zwar von einem insgesamt mengenmäßig rückläufigen Produktionsniveau ausgegangen werden, aber dieser Rückgang des Produktionsvolumens wird von einer steigenden Wertschöpfung teilweise wieder kompensiert – nicht zuletzt im Zusammenhang mit einer Verlagerung der Fertigungstiefe zur Stahlindustrie. Schließlich ist davon auszugehen, daß ökologische Gesichtspunkte einen zunehmend bedeutsameren gesellschaftspolitischen Faktor darstellen werden, der die Produktionsentwicklung ohne Zweifel beeinflußt. Gerade der Werkstoff Stahl mit seiner überdurchschnittlich hohen Recyclingfähigkeit bietet hier besondere Vorzüge.

Skizziert wurden in den Thesen auch die spezifischen Risikofaktoren, die auf verschiedenen Ebenen wirksam werden (können): Das erste Risiko liegt im Auseinanderfallen von Produktions- und Beschäftigungsperspektiven. So ist mit einer tendenziell rückläufigen Stahlbeschäftigung trotz eindeutig günstiger Zukunftsperspektiven des Industriezweiges zu rechnen. Ein Grund dafür liegt darin, daß das rückläufige Produktionsvolumen durch steigende Wertschöpfung

nicht vollständig ausgeglichen wird. Außerdem lassen fortschreitende Rationalisierung in Verbindung mit der Anwendung neuer Verfahren und Produktionstechniken sowie weitere Maßnahmen zu Restrukturierung und Reorganisation auf Unternehmens-, wie auf unternehmensübergreifender Ebene einen weiteren Beschäftigungsabbau erwarten. Der angesichts der Krise im Stahlsektor in den Jahren 1986/87 bereits in Ansätzen vollzogenen, stärkeren Verzahnung von gewerkschaftlichen Anforderungen an die Industriepolitik im Stahlsektor und die Beschäftigungs- und Strukturpolitik in den Stahlregionen wird deshalb künftig eine wachsende Bedeutung zukommen. Deshalb wurde immer wieder darauf verwiesen, daß eine ungebrochene Tendenz zu weiteren Restrukturierungen auf Unternehmens- und Konzernebene zu erkennen ist. Dies hat sich nicht zuletzt durch die Fusion zwischen der PREUSSAG und der Salzgitter AG bestätigt. Aktuelle Beispiele bis zum Jahresende 1991 waren ferner

– die versuchte „feindliche Übernahme" der Hoesch AG durch die Friedrich Krupp GmbH;

– die Absicht zu einem Zusammengehen von Thyssen und Krupp im Edelstahlbereich;

– die Diskussion um die weitere Entwicklung des Klöckner-Konzerns.

Im Verlauf der Jahre 1990 und 1991 wurde die Diskussion um die konzeptionelle Weiterentwicklung und Umsetzung unternehmens- und industriepolitischer Anforderungen im Stahlsektor sowie beschäftigungs- und strukturpolitischer Vorstellungen für die Stahlregionen durch die gute Stahlkonjunktur einerseits und die völlig neuartige Situation des deutschen Vereinigungsprozesses andererseits weitgehend in den Hintergrund gedrängt. Es gelang jedoch, die positiven Ansatzpunkte für eine Neuorientierung der regionalen Strukturpolitik in den Stahlregionen zu konsolidieren und in der Region zu etablieren. Dies gilt beispielsweise für die „Innovations- und Koordinierungsstelle für die Metallindustrie an der Ruhr" (IKS). Einer der Schwerpunkte der Aktivitäten der IKS in der Berichtsperiode lag bei der Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Anforderungen im Zusammenhang mit den längerfristigen Entwicklungen der Stahlindustrie. Insbesondere sind hier hervorzuheben:

– konzeptionelle Überlegungen zum „Hüttenwerk der Zukunft";

– konkrete Vorschläge zur weiteren Ökologisierung der Stahlproduktion;

– Ansatzpunkte zur beschäftigungsorientierten und ökologischen Gestaltung der Umstrukturierung des internen Transportsektors in Stahlunternehmen.

Darüber hinaus wurde eine ganze Reihe von konkreten beschäftigungsorientierten Vorschlägen und Alternativkonzepten erarbeitet, die über den unmittelbaren Stahlsektor hinaus die Umstrukturierung in den Montanregionen und in den Stahlkonzernen betreffen. Vor allem sind hier beschäftigungssichernde Vorstellungen für die Bergbauzulieferindustrie und der inzwischen auf Unternehmensebene aufgegriffene Vorschlag für die Entwicklung eines Umschlagterminals des kombinierten Verkehrs bei dem Anlagenbauunternehmen eines Stahlkonzerns zu nennen. Nicht zuletzt die im Zusammenhang mit der Beschäftigungskrise im Stahlsektor von der IG Metall entwickelten beschäftigungs- und strukturpolitischen Konzeptionen schufen die Grundlage für die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine soziale Gestaltung der Umstrukturierung in der ostdeutschen Industrie – und zwar nicht nur im Stahlsektor.

Luft- und Raumfahrtindustrie (LRI):

Der gewerkschaftliche Arbeitskreis für die Luft- und Raumfahrtindustrie faßt die Betriebsräte aus diesem Industriezweig zusammen, um aktuelle Probleme und längerfristige Perspektiven mit den Beteiligten beraten zu können. Der Arbeitskreis kann bereits auf eine jahrelange Tätigkeit zurückblicken.

Im September 1989 hatte der damalige Bundeswirtschaftsminister Haussmann gegen das Votum des Bundeskartellamtes der Übernahme der Mehrheit der Geschäftsanteile der Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH (MBB) durch die Daimler-Benz AG zugestimmt. Vorausgegangen waren heftige Auseinandersetzungen, in deren Verlauf sich die IG Metall entschieden gegen diese Fusion aussprach. Heute gehört unter dem Dach der Deutschen Aerospace AG (DASA) als operativer Holding der überwiegende Teil der deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie zum Daimler-Benz-Konzern. In der DASA sind die Gesellschaften Dornier, MBB, MTU Motoren- und Turbinenunion und Telefunken-Systemtechnik zusammengeschlossen. In allen diesen Unternehmen gibt es einen hohen Anteil militärischer Produktion.

Im Zuge der Fusion mit Daimler-Benz wurde die ehemalige MBB-Unternehmensgruppe Transport- und Verkehrsflugzeuge (UT), die überwiegend mit Arbeiten am Airbus-Programm befaßt ist, in die Deutsche Airbus GmbH mit Sitz in Hamburg eingebracht. Über die Kreditanstalt für Wiederaufbau ist der Bund an der Deutschen Airbus GmbH zu 20 vH beteiligt. Der Bund hat auch in bestimmten Bandbreiten die Wechselkursabsicherung der Deutschen Airbus GmbH übernommen. Im Frühjahr 1991 fällten die internationalen Airbus-Partner die für Deutschland positive Entscheidung, mit dem Airbus A 321 zum ersten Male eine Endmontage dieses Flugzeugtyps in Hamburg durchzuführen. Die unter der Ägide des Daimler-Benz-Konzerns vollzogene Neuordnung in der deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie stellte die betroffenen Arbeitnehmer vor erhebliche Schwierigkeiten. Es kam zur Verschiebung von Arbeitspaketen und Zuständigkeiten zwischen den „alten" Unternehmen und Betrieben, zu Ausgliederungen und Verkäufen einzelner Standorte und zu internationalen Gemeinschaftsgründungen, wie der Eurocop-Tochter SA. In dieses Joint-venture-Unternehmen mit der französischen Firma Aerospatiale wurden Hubschrauber-Aktivitäten von MBB eingebracht. Derzeit versucht die DASA, das TST-Werk Eiweiler zu schließen. Alle diese Vorgänge wurden im Arbeitskreis „Luft- und Raumfahrtindustrie" diskutiert, obwohl von ihm keine direkten Einflußmöglichkeiten auf die Unternehmensebene ausgehen konnten.

Ein weiteres Thema in den Beratungen des Arbeitskreises waren die ESA-Großprojekte der bemannten Raumfahrt – „Columbus", „Hermes" und „Ariane 5" –, an denen die Bundesrepublik beteiligt ist. Insbesondere der Nutzen des Raumgleiters „Hermes" und des bemannten Raumlabors „Columbus" war und ist umstritten. Gegner der Projekte kritisieren vor allem die hohen Kosten (über eine Laufzeit von zehn Jahren würden die drei Projekte nach dem reduzierten Leitmodell insgesamt 24 Milliarden DM erfordern), die einen wachsenden Teil des Haushaltes des Bundesministeriums für Forschung und Technologie absorbieren würden. Zu bezweifeln ist auch, ob Experimente im All von Menschen durchgeführt werden müssen. Die Befürworter sind demgegenüber der Meinung, daß die bemannte Raumfahrt zu naturwissenschaftlichen Erkenntnissprüngen führen kann, die heute noch gar nicht voraussehbar sind; sie befürchten bei einem Verzicht auf diese Projekte eine irreversible Abkoppelung der Bundesrepublik

von anderen wichtigen Industrieländern. Die ESA-Ministerratskonferenz hat im November 1991 beschlossen, die Langzeitprogramme bis Ende 1992 weiter auf Finanzierbarkeit und technische Konzeption zu überprüfen. Damit ist die Entscheidung um ein weiteres Jahr verschoben worden. Dies ermöglicht dem Arbeitskreis der IG Metall die Fortführung der schwierigen Expertendiskussionen, die 1991 begonnen haben.

Ausgelöst durch den Golf-Krieg Anfang 1991, wurden die Exportpraxis und -gesetzgebung für militärische und sogenannte Dual-use-Produkte zum Thema des Arbeitskreises. Die IG Metall hat sich öffentlich dafür eingesetzt, Rüstungsexporte strikt zu begrenzen, und hat – speziell im Hinblick auf die zahlreichen europäischen Kooperationsprojekte – gemeinsame Exportbeschränkungen für den Rüstungsbereich sowie ergänzende internationale Maßnahmen auf UN-Ebene gefordert. Außerdem waren Perspektiven und Sinnhaftigkeit neuer ziviler und militärischer Flugzeugprojekte, wie die Produktion eines Verkehrsflugzeuges mit achtzig bis hundert Sitzen und die Fortentwicklung des Typs „Jäger 90" Gegenstand der Meinungsbildung im Arbeitskreis Luft- und Raumfahrtindustrie. Dabei entstand Einigkeit darüber, daß der Beschäftigungsausgleich für wegfallende militärische Flugzeugprojekte ganz überwiegend von den Entwicklungen im zivilen Flugverkehr abhängt.

ARBEITSPROGRAMM RÜSTUNGSKONVERSION

Im Herbst 1990 beschloß der Vorstand das „Arbeitsprogramm Rüstungskonversion". Es wurde als Band 125 der Schriftenreihe der IG Metall veröffentlicht und fand großes Interesse innerhalb und außerhalb der Organisation. Zweck des Programmes war es, die nach den Umwälzungen in Ost- und Mitteleuropa möglichen Abrüstungsmaßnahmen mit der Darstellung praktischer Umsetzungsschritte hin zu einer alternativen Beschäftigung zu begleiten.

Mit ihrem Arbeitsprogramm hat die IG Metall das Thema Rüstungskonversion erneut in die Debatte gebracht, um betriebliche und unternehmenspolitische Initiativen zu fördern, um die öffentliche Hand an ihre friedens- und beschäftigungspolitische Verantwortung zu erinnern und um den Dialog zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und Staat im Interesse eines sozial und ökologisch sinnvollen Übergangs zu ziviler Produktion in Gang zu halten.

In den alten Bundesländern gingen bisher 1,3 Millionen Menschen einer militärabhängigen Beschäftigung nach – die Mehrzahl als Soldaten der Bundeswehr und als Zivilbeschäftigte der Bundeswehr beziehungsweise der Alliierten Streitkräfte. Rund 280 000 Menschen waren nach Schätzungen des Ifo-Instituts direkt oder indirekt mit der Produktion von Waffen, von militärischem Gerät und Munition befaßt. In der Rüstungsindustrie der ehemaligen DDR waren dies noch einmal 40 000 Beschäftigte. Da insgesamt in Deutschland nur wenig mehr als 1 vH aller Erwerbstätigen in diesem Sektor tätig sind, kommt der Rüstungsindustrie gesamtwirtschaftlich eigentlich nur eine geringe Bedeutung zu. Die Schwierigkeit liegt aber in der regionalen Konzentration, die ein ausgeprägtes Nord-Süd-Gefälle aufweist. So gingen mehr als zwei Drittel der Aufträge des Bundesamtes für Wehrtechnik und Beschaffung nach Bayern oder Baden-Württemberg. An diesen Beschaffungsaufträgen waren die Branchen Luft- und Raumfahrtindustrie und Schiffbau besonders stark beteiligt. Diese regionale und

sektorale Konzentration sowie die Verdichtung auf einzelne Betriebe und Standorte werden zu erheblichen Anpassungsproblemen führen. Dabei besteht immer noch Unklarheit über die Pläne der Bundesregierung hinsichtlich der Beschaffung von Waffensystemen, beispielsweise des schon erwähnten „Jäger 90".

Angesichts dieser Unklarheiten forderte die IG Metall als ersten Schritt zu beschäftigungspolitischem Handeln die Politik auf, ihre Planungen für künftige Rüstungsausgaben offenzulegen und ein Konversionsprogramm zur Umstellung auf zivile Produktion zu erstellen. Zur Erarbeitung und Umsetzung dieses Programms forderte die IG Metall einen Konversionsausschuß oder „Runden Tisch" auf Bundes- und Länderebene, an dem die Bundesregierung, Unternehmen und Gewerkschaften beteiligt sein sollten.

Rüstungskonversion ist aber zuallererst eine Aufgabe der Unternehmen selbst. Sie haben in der Rüstung gute Gewinne gemacht; deswegen wären sie jetzt auch verpflichtet, nach zivilen Produktionsfeldern zu suchen, dort zu investieren und die Beschäftigten entsprechend zu qualifizieren. Mit der Erstellung von Flexibilitätsanalysen für jedes Produkt könnten zivile Anwendungsbereiche für vormals militärische Produkte gefunden werden (zum Beispiel die Produktion ziviler statt militärischer Radaranlagen). Im Wege der Diversifikation könnten ferner – unter Ausnutzung vorhandener Technologien und Kenntnisse – neue zivile Produkte ausgewählt und zivile Geschäftsbereiche verstärkt werden. Positive Beispiele hierfür sind die Kunststofftechnik bei Krauss-Maffei, die Medizintechnik bei Dornier, der „Airbag" bei MBB und nicht zuletzt der Airbus.

An neue Produkte sind natürlich auch neue qualitative Anforderungen zu stellen: Sie sollten sozial nützlich und umwelt- und beschäftigungspolitisch verträglich hergestellt und verwendet werden können. Die gesellschaftlichen Zukunftsbereiche, wie Umweltschutz, Energieversorgung, Wasserwirtschaft, Materialwirtschaft und neue Verkehrssysteme böten eine Fülle von Konversionsmöglichkeiten für die technologisch hoch kompetenten Rüstungsunternehmen. Hier könnte die öffentliche Hand die Konversion unterstützen, ohne daß es sie selbst etwas kosten müßte. Schädliche Produkte und Produktionsverfahren müßten verteuert oder verboten werden, und mit umweltpolitischen Standards und verkehrspolitischen Entscheidungen könnte die Bundesregierung die Entstehung von Märkten für sozial und ökologisch sinnvolle Produkte fördern. Die öffentliche Hand könnte darüber hinaus selbst als Nachfrager auftreten, wie im Bereich der Bundesbahn, des öffentlichen Personennahverkehrs und der regionalen Energieversorgung.

Ein besonders wichtiger Eckpunkt des Programms war für die IG Metall die inhaltliche und formale Mitbestimmung über das Was und Wie der Produktion. Die Arbeitskreise „Alternative Fertigung" haben mit ihren Initiativen zur Umstellung auf zivile Produktion dazu seit Jahren konkrete Vorleistungen erbracht – in den meisten Fällen ohne Unterstützung und oft gegen den erklärten Willen der Geschäftsführungen. Die Arbeitnehmer in der Rüstungsindustrie müssen inhaltliche Kompetenz für neue Produkte und Technologien entwickeln, die es ihnen ermöglicht, eigene Konversionsstrategien einzubringen. Daß Rüstungsarbeitsplätze unsichere Arbeitsplätze sind, würde im Rahmen einer solchen qualifizierten Teilhabe an den Planungen und Vorhaben sicher schnell erkennbar werden. Die IG Metall sieht es als ihre Aufgabe an, die Arbeitnehmer mit Konversionsideen vertraut zu machen und ihr Interesse an der Entwicklung von Ideen für zivile Alternativen zur Rüstungsproduktion zu wecken und zu fördern. Nur so

können die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, politischen Druck auf Unternehmensleitungen und öffentliche Instanzen auszuüben.

Neue mitbestimmungspolitische Möglichkeiten wären auch auf der institutionellen Ebene denkbar, ohne daß es hier schon fertige Konzepte gäbe. Optimal wäre die aufgabenbezogene Beratung in paritätisch besetzten Umstellungsausschüssen auf Unternehmensebene, wie sie der 13. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall schon 1980 gefordert hat.

Ebenso wenig, wie der Aufbau und das Vorhalten der Produktionspotentiale der wehrtechnischen Industrie auf den freien Markt orientiert waren, könnte der politisch gewollte Verzicht auf Hochrüstung ausschließlich mit Marktmitteln umgesetzt werden. Die öffentliche Hand als bisheriger Monopolnachfrager muß ihre besondere Verantwortung für die Arbeitsplätze in der Rüstungsindustrie wahrnehmen. Dies muß auch gelten für die finanzielle Absicherung der beschäftigungspolitischen Folgen von Abrüstung. Im Zentrum der finanzpolitischen Forderungen der IG Metall stand deshalb die gezielte Bereitstellung von Haushaltsmitteln für Konversionsprojekte, die unter Beteiligung der Arbeitnehmer zustande kommen, durch einen Konversionsfonds. Diese Mittel sollten nicht der Subventionierung von Rüstungskapazitäten dienen, sondern der anteiligen Finanzierung von Produktinnovation und Konversion. Ein weiteres geeignetes Mittel wäre die steuerliche Förderung von Unternehmensinvestitionen zur Umstellung auf zivile Produktion.

Die Bilanz der Umsetzung des Arbeitsprogramms Rüstungskonversion fiel zum Zeitpunkt der Berichterstattung nicht allzu glänzend aus:

– Die Bundesregierung und sogar stark betroffene Länderregierungen (Bayern) lehnten die finanzielle Förderung von Konversionsvorhaben ab. Für einen „Runden Tisch" wurde kein Handlungsbedarf gesehen, weil nach Meinung der Politik die Industrie die Umstellung allein leisten könnte.

– Die Unternehmen haben ihre Planung noch nicht an die sinkenden Absatzaussichten im militärischen Bereich angepaßt und verwiesen darauf, daß Zivilmärkte angeblich von anderen Branchen und Unternehmen besetzt wären.

– Neue Arbeitskreise für alternative Fertigung kamen in der Berichtszeit kaum zustande. Die Zahl der Verwaltungsstellen und Bezirke, die sich des Themas Rüstungskonversion ernsthaft annehmen, reicht keinesfalls aus.

Dies alles ändert nichts an der Richtigkeit und Zweckmäßigkeit des Arbeitsprogramms Rüstungskonversion. Die Unternehmenskassen sind voll; ein eigener Beitrag der Unternehmen kann also geleistet werden. Rüstungskonversion wird aber nur dann eine Chance haben, wenn sie stärker im Bewußtsein der Betroffenen verankert ist. Rüstungskonversion ist Teil des Zukunftsprojektes der IG Metall für eine Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft, die sich an den Interessen der Menschen orientiert.

INTERNATIONALE LOHNKOSTEN- UND ARBEITSZEITVERGLEICHE

Die Standortdebatte in der Bundesrepublik war für die IG Metall Anlaß, internationale Arbeitszeit- und Arbeitskostenvergleiche ständig auf einem aktuellen Stand zu halten. Nach Angaben von EUROSTAT haben wir in der westdeutschen Metallverarbeitung nach wie vor im internationalen Vergleich die mit Abstand kürzesten Arbeitszeiten, nämlich pro Beschäftigten 1613 Stunden im Jahr 1988. In Portugal, in Irland und Großbritannien zum Beispiel wurde mehr als 300 Stunden länger gearbeitet als in Westdeutschland. Arbeitszeitverkürzungen sind jedoch für die Unternehmen kostenmäßig nur dann relevant, wenn sie mit vollem Lohnausgleich verbunden sind.

Bei den Arbeitskosten stand die Bundesrepublik 1988 mit 39,97 DM pro Stunde weiter an der Spitze. Sie hatte allerdings auch die im europäischen Vergleich höchste Produktivität aufzuweisen, also die höchste Wertschöpfung je Beschäftigtem. Aber die Arbeitskostenunterschiede zwischen den einzelnen Ländern der Weltwirtschaft sind größer als die Produktivitätsunterschiede. Diese Unterschiede in den Lohnstückkosten hängen vor allem mit der relativ hohen Bedeutung der Lohnnebenkosten zusammen, aus denen in Deutschland die Sozialversicherung bezahlt wird. Man darf dabei also nicht vergessen, daß sich hinter den niedrigeren Lohnnebenkosten in anderen Ländern entweder schlechtere Sozialversicherungssysteme oder andere Finanzierungsarten für die Sozialversicherung (in der Regel über höhere Besteuerung) verbergen.

Aussagekräftiger als absolute Lohnstückkostenvergleiche ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen die Entwicklung von Arbeitskosten und Produktivität über einen bestimmten Zeitraum hinweg. Die Veränderung der Lohnstückkosten zwischen 1984, dem Jahr der letzten Arbeitskostenerhebung, und 1988 zeigt, daß in vier von sieben Ländern die Lohnstückkosten stärker gestiegen sind als in Deutschland. Für die Unternehmen günstigere Entwicklungen gab es nur in den Niederlanden und in Irland.

NEUE AKZENTE IN DER STANDORTDEBATTE: QUALITATIVE WETTBEWERBSFAKTOREN

Defensiv in einen Wettbewerb um die billigsten Lohnkosten einzutreten, könnte für die Arbeitnehmer in eine nicht endende Abwärtsspirale einmünden. Irgendein Land, in dem die Lohnkosten billiger sind, wird es schließlich immer geben. Die Vorteile der deutschen Wirtschaft liegen vor allem im qualitativen Bereich, und dort müssen sie auch erhalten und ausgebaut werden. Im Unterschied zu der stereotypen Argumentationsweise der Arbeitgeber ist die wissenschaftliche Debatte längst zu der Einsicht gekommen, daß Arbeitszeiten und Arbeitskosten kein entscheidender Wettbewerbsfaktor für ein Unternehmen aus einem westlichen Industrieland sind. Gerade die Kunden in den fortgeschrittenen Industrieländern kaufen ein Produkt nicht nur, weil es billig ist, sondern weil es ein gewisses, akzeptiertes Verhältnis von Preis und Qualität aufweist. Die hohe Produktqualität zeigt sich in

– fertigungsbedingter Qualität (Haltbarkeit, Solidität);

– Produktmodernität (Innovationsfähigkeit, neuester technischer Stand, Produktvielfalt und Variabilität, fortgeschrittenster Problemlösung, beispielsweise im Hinblick auf Umwelt, Verkehr und Ressourcenschonung);

– Serviceleistungen, Lieferpünktlichkeit.

Ob eine Branche in einem Land die Chance hat, auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig zu sein, hängt von der Ausstattung mit den Produktionsfaktoren ab, die die Voraussetzung sind, um Produktqualität erzielen zu können. Dazu gehören an erster Stelle die im Lande vorhandenen Wissensressourcen, unter anderem Universitäten, Forschungsinstitute und Datenbanken, sowie die Qualifikation der Beschäftigten. Kostenvorteile durch billige Arbeit zählen bei diesen qualitätsbildenden Faktoren nicht. An vorderer Stelle steht bei der Beurteilung allerdings die Qualität der Arbeit. Sie ist in Deutschland hoch, wie international anerkannt wird. Diese Qualität beruht auf einem staatlichen Bildungssystem von Universitäten, Fachhochschulen und Lehrlingsausbildung, das einen entwicklungsfähigen Grundstock bildet.

Was die technologische Leistungsfähigkeit anbelangt, so liegt die Stärke der deutschen Industrie in der ungewöhnlichen Breite des Branchenspektrums mit Erfolg auf dem Weltmarkt. Es verwundert also nicht, daß das Ifo-Institut in seiner letzten Innovationsbefragung 1989/90 zu dem Schluß kam, daß „Innovationstätigkeiten nicht die Ausnahme, sondern weitgehend das Alltagsgeschäft der Industrieunternehmen darstellen." (Ifo-Schnelldienst 21/1991).

Die deutsche Industrie zeigt jedoch technologisch auch Schwachstellen. Sie ist nicht innovativ genug. Sie ist stark, wenn sich Traditionelles mit Neuem verbindet. Sie ist schwach, wenn Positionen in neuen Branchen geschaffen werden sollen. Gerade Innovation und Dynamik sind aber die entscheidenden Voraussetzungen, um Wettbewerbsvorteile zu erhalten und zu erneuern. Weder die in den Handelsbilanzüberschüssen dokumentierte Wettbewerbsfähigkeit der Vergangenheit, noch die gegenwärtige Ausstattung reichen aus, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie in der Zukunft zu erhalten.

Politik, Wissenschaft und Unternehmen müssen sich unter Beteiligung der Gewerkschaften Gedanken über die Ausrichtung der Technologiepolitik und die erforderliche Umorientierung von Wissenschaft und Forschung machen. Die IG Metall hat die Qualität der Arbeit und die Qualifizierung der Beschäftigten als zentrale, von den Arbeitnehmern beeinflußbare Faktoren für die Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit erkannt. Die Gewerkschaften sind mit kurzen Arbeitszeiten und hohen Arbeitskosten nicht etwa in der Defensive; in der Standortdebatte ist vielmehr die gewerkschaftliche Offensive für die Aufwertung der Arbeit und die Qualifizierung der Beschäftigten angesagt. Dies zeigt sich zum Beispiel in der gerade begonnenen Debatte um die Tarifreform 2000.

Auch die Investitionen deutscher Unternehmen im Ausland wurden von den Arbeitgebern zum Unterthema der Standortdebatte gemacht. Weil die Arbeitskosten so hoch und die Arbeitszeit so kurz seien, sähen sich die Unternehmen gezwungen, ins Ausland abzuwandern, so lautet die gängige Arbeitgeberpropaganda.

REGIONALE STREUUNG DER DIREKTINVESTITIONEN

Land	Milliarden DM	vH	1980
EG-Länder	84,4	43,1	33,8
Frankreich	17,5	8,9	
Großbritannien	12,9	6,6	
Niederlande	11,5	5,9	
Spanien	10,5	5,4	
Belgien	9,9	5,0	
Ehemalige Staatshandelsländer		0,3	0,1
USA/Kanada	61,4	31,3	24,3
Entwicklungsländer	20,1	10,3	15,1
davon Lateinamerika	14,7	7,5	
Alle Länder	195,7	100	

Quelle: Deutsche Bundesbank

Auch die Regionalstruktur der deutschen Auslandsinvestitionen belegt deren Marktorientierung: 74 vH des gesamten Investitionsbestandes gingen in die USA und in die EG-Länder, also in Gebiete, die bedeutende Absatzmärkte darstellen. Mit dem Europäischen Binnenmarkt hat die Auslandsinvestitionstätigkeit innerhalb der EG einen enormen Impuls erhalten. Der deutsche Investitionsbestand in der EG verdreifachte sich in den achtziger Jahren. Nach einer Unternehmensbefragung ist der erwartete Zuwachs durch den Binnenmarkt das Hauptmotiv für Investitionen deutscher Unternehmen in den Ländern der EG. Die EG-Kommission in Brüssel will europäische Unternehmenszusammenflüsse unbedingt fördern, um die europäische Industrie gegenüber der japanischen und amerikanischen Konkurrenz zu stützen. In der Zukunft wird die Europäisierung deutscher Unternehmen sicher weiter zunehmen. Den Gewerkschaften werden angesichts der Unterentwicklung europäischer Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und der Vernachlässigung der sozialen Dimension Europas durch die Regierungen in diesem Zusammenhang noch große Probleme entstehen.

Daß die Arbeitskosten als Investitionsmotiv kaum noch eine Rolle spielen, zeigt sich am niedrigen Investitionsbestand in den Ländern der europäischen Peripherie und in den Entwicklungsländern. Portugal zum Beispiel ist ein EG-Land mit einem hohen Lohnkostenvorteil. 1988 mußten Metallunternehmen in Portugal nur ein Viertel der deutschen Arbeitskosten pro Stunde aufbringen. Dennoch entfielen nur 0,4 vH des gesamten deutschen Direktinvestitionsbestandes auf Portugal. Diejenigen deutschen Unternehmen jedoch, die in Portugal produzieren, nutzen den Arbeitskostenvorteil, um von dort aus nach Deutschland und anderswohin zu exportieren. Dies gilt insbesondere für die Bekleidungs- und Schuhindustrie, aber auch für die Elektroindustrie. Von den 6.650 Arbeitnehmern dort ansässiger deutscher Tochtergesellschaften in der Elektroindustrie arbeitet die große Mehrzahl für den Export.

Der Anteil der Entwicklungsländer als Zielregion deutscher Auslandsinvestitionen hat sich von 15 vH im Jahr 1980 auf nur noch 10 vH im Jahr 1989 verringert. Von den 20 Milliarden DM, die deutsche Unternehmen in Entwicklungsländern investierten, entfielen 73 vH auf Lateinamerika, und zwar schwerpunktmäßig auf Brasilien und auf Mexiko. Deutsche Investoren dort zielen auf die Binnen-

nachfrage dieser Länder und die geplante Freihandelszone, die Mexiko zum Eingangstor für den US-Markt macht. Selbst die relativ geringen Investitionen in dieser Region sind also vorwiegend weltmarktorientiert.

Zusammenfassend läßt sich zum Arbeitskostenthema sagen, daß technologisch einfache und arbeitsintensive Produktionen sich für die Arbeitsplatzverlagerung im klassischen Sinne eignen. Sie nehmen jedoch in den modernen industriellen Produktionsprozessen immer mehr ab, und mit ihnen schwindet auch der Arbeitskostenvorteil als Argument für Auslandsaktivitäten der Unternehmen. Für das neuerdings viel zitierte, als zukunftsweisend bezeichnete Produktionskonzept „lean production" beispielsweise ist die Höhe der Arbeitskosten nahezu bedeutungslos. Die heute entscheidenden Faktoren, wie hohe Qualität und Vielfalt der angebotenen Produktvarianten, lassen sich nun einmal mit der alten tayloristischen Massenproduktion in Billiglohnländern nicht realisieren.

EUROPÄISCHE INDUSTRIEPOLITIK

Bei der Vorbereitung auf den Europäischen Binnenmarkt hat sich die IG Metall auf wirtschaftlichem Gebiet besonders mit den Aufgaben einer europäischen Industriepolitik beschäftigt. Dazu wurde auch ein Antrag für den DGB-Bundeskongreß 1990 formuliert. Der Antrag würdigte zunächst die strukturpolitischen Ansätze der EG-Kommission, machte jedoch auch Vorschläge dafür, über den regional- und technologiepolitischen Ansatz der EG-Kommission hinauszugehen. Ziel dieser Vorschläge war es, neben den Marktkategorien auch in der EG gesellschaftliche Zielsetzungen in eine Strukturentwicklungsplanung einzubeziehen. Damit soll ein Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Verbesserung der Lebensqualität in allen EG-Mitgliedsstaaten und zur Sanierung der Umwelt geleistet werden. Diese Zielsetzung gilt für Branchen und Regionen gleichermaßen, so daß Sektor- und Regionalpolitik in einer europäischen Strukturplanung miteinander verknüpft werden können.

Darüber hinaus forderte die IG Metall den Übergang von der Unterstützung notleidender Branchen zu einer Politik der industriellen Umstrukturierung in gesellschaftlich sinnvolle Bereiche. Darüber hinaus ging es aber auch um die Koordination wirtschaftlich starker Branchen, wie der Autoindustrie und der Elektroindustrie, und den gezielten Aufbau von Zukunftsindustrien, wie der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Sektorale Strukturpolitik ist von Umwelt- und Verkehrspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Forschungs- und Technologiepolitik und Informationsinfrastruktur nicht zu trennen. Alle diese Politikbereiche müssen europaweit und in den einzelnen Ländern verstärkt koordiniert werden.

Die Leitlinien zur Industriepolitik, die die EG-Kommission unter dem Titel „Industriepolitik in einem offenen und wettbewerbsorientierten Umfeld" Ende 1990 vorgelegt hat, erfüllten solche Anforderungen nicht. Die Kommission setzte darin zu sehr auf den Markt als Regulator und erteilte sektorpolitischen Maßnahmen – bis auf „begründete Ausnahmen" – eine Absage. Um so wichtiger ist es, daß IG Metall und EMB bei der in der nächsten Zeit anstehenden Formulierung einzelner Branchenkonzepte darauf drängen, daß die gewerkschaftlichen Vorstellungen in diesen Konzepten berücksichtigt werden.

Finanzpolitische Positionen

UNTERNEHMENSSTEUERREFORM

Über den gesamten Berichtszeitraum hinweg hatten wir anzukämpfen gegen eine Offensive der Arbeitgeber zur Absenkung der Unternehmenssteuern. Dabei ging es nicht nur um die Abschaffung der Gewerbekapitalsteuer, um Erleichterungen bei der Vermögenssteuer und eine Reform der Erbschaftssteuer, sondern es wurde darüber hinaus sogar eine weitere Absenkung der Spitzensätze der Einkommens- und Körperschaftssteuer auf 46 vH verlangt. Diese Forderungen waren und sind Teil der Standortdiskussion, werden also aus einer angeblich verschlechterten internationalen Wettbewerbsfähigkeit hergeleitet. Immer wieder wird behauptet, daß andere Länder ein niedrigeres Steuerniveau hätten, während sich die Bundesrepublik mit 70,8 vH Gesamtsteuerbelastung bei den Kapitalgesellschaften im internationalen Vergleich auf dem Spitzenplatz befände.

Die IG Metall hat zusammen mit dem DGB eine Gegenposition zu diesen Forderungen erarbeitet. Neben dem Hinweis auf die starke Stellung der Bundesrepublik im internationalen Wettbewerb und auf die ungleiche Verteilung der Steuerlasten zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern wurden bei der gewerkschaftlichen Positionsbestimmung zwei Gesichtspunkte in den Vordergrund gestellt.

Zunächst wurde der Arbeitgeberbehauptung von 70 vH Steuerlast eine eigene Rechnung öffentlichkeitswirksam gegenübergestellt. Kernpunkt dieser Rechnung war, daß ein internationaler Vergleich von Steuersätzen generell untauglich zur Erfassung der tatsächlichen Steuerbelastung ist. Hier spielt nämlich nicht nur die Höhe, sondern auch der Verlauf der Steuersätze eine Rolle, und dabei schneidet die Bundesrepublik günstig ab. Außerdem trifft die Körperschaftsteuer nur Kapitalgesellschaften und nicht Personengesellschaften, bei denen der persönliche Einkommenssteuersatz der Unternehmer entscheidend ist. Da sich der Gewinn erst nach dem Abzug aller Aufwendungen ergibt, sind auch in diesem Zusammenhang die deutschen Unternehmen begünstigt. Schließlich ist für die Belastung der Unternehmen die prinzipielle Stellung des Steuersystems in der Finanz- und Wirtschaftspolitik maßgebend. Höhere Steuersätze sagen also über die tatsächliche Belastung insbesondere dann nichts aus, wenn entsprechend höhere Teile des Steueraufkommens auf dem Wege der Subventionierung in den Unternehmenssektor zurückgeleitet werden.

IG Metall und DGB stellten deshalb für die tatsächliche Belastung der Unternehmen volkswirtschaftliche Rechnungen an, die ein weit besseres Ergebnis als die eng konstruierten Modellrechnungen aufwiesen. Der Kampfansage des Instituts der deutschen Wirtschaft wurde eine Berechnung entgegengehalten, die statt 70 vH nur 24,3 vH Steuerbelastung annimmt. Einer ähnlichen Rechnung der Bundesbank ließen sich sogar Belastungsziffern von nur 19,2 vH entnehmen.

Ein weiteres Glied in der Argumentationskette von IG Metall und DGB war das Beharren darauf, daß jede Steuermark für Beschäftigungsprogramme gebraucht würde, an deren Durchführung sich die Unternehmen zu beteiligen hätten. Dabei ging es zunächst um die Lücken in der westdeutschen Infrastruktur. Schließlich war seit 1982 unverkennbar, daß sich der Aufbau von Infrastruktur stetig ver-

langsamte. Verursacht wurde diese Entwicklung durch die einseitige Prioritätensetzung der Bundesregierung zugunsten des privaten Sektors. Sinkende Staatsquote im allgemeinen und zurückgehende staatliche Investitionsquote im besonderen haben in wichtigen Infrastrukturbereichen Gleichgewichtsstörungen ausgelöst und einen erheblichen investiven Nachholbedarf geschaffen. Dies gilt vor allem für die Bereiche Verkehr, Umweltschutz, Bildung und Wissenschaft, Gesundheits- und Sozialpolitik sowie das Wohnungswesen.

Natürlich hat die deutsche Wiedervereinigung auch hier die Verhältnisse gravierend verändert. Zwar wurden die Beschäftigungsprobleme in Westdeutschland über die Kreislaufwirkungen des Beschäftigungsprogrammes „Ost" vermindert, andererseits aber wuchsen die Beschäftigungsprobleme in Ostdeutschland durch die abrupte Währungsunion immer stärker. Gleichermaßen stieg der Finanzbedarf der öffentlichen Hand.

Unberührt von dieser objektiven Verschiebung der Problemlage hielten die Unternehmer an ihrer Forderung nach einer Absenkung der Unternehmenssteuern fest. Um die gestiegenen Finanzierungsprobleme lösen zu können, soll der Entlastung der Unternehmer eine flächendeckende und massenwirksame Belastung der Arbeitnehmer gegenübergestellt werden, nämlich eine Erhöhung der Mehrwertsteuer. Die IG Metall hat diesen Forderungen ihr Konzept zur solidarischen Finanzierung der deutschen Einheit entgegengestellt.

Die im Zusammenhang mit der deutschen Wiedervereinigung eingetretene Verschärfung der Situation der öffentlichen Finanzen veranlaßte die Wirtschaftspolitik, ein Kürzungsprogramm für Subventionen auszuarbeiten. IG Metall und DGB haben ihre Positionen in diesen Prozeß eingebracht. Es wurde für richtig erklärt, den finanzpolitischen Aspekt einer sparsamen Subventionsvergabe zu unterstützen; dies wurde aber nur als einer der maßgeblichen Aspekte für eine sinnvolle Subventionspolitik betrachtet. Gesamtwirtschaftlich von gleicher Bedeutung sind beschäftigungs-, struktur- und umweltpolitische Themenbereiche, die überdies in einem regionalen und strukturpolitischen Zusammenhang zu betrachten sind.

Vor diesem Hintergrund hat die IG Metall zusätzlich branchenspezifische Gesichtspunkte in die Debatte eingebracht. Die Subventionsintensität der Metallbranchen ist relativ gering. Die Metallindustrie insgesamt erhält nur 12,8 vH der Finanzhilfen und 10,7 vH der Steuervergünstigungen, also 11,7 vH der Subventionen insgesamt. Pro Erwerbstätigen gerechnet, ist diese geringe Subventionsintensität noch augenfälliger: Während der Kohlenbergbau zum Beispiel 35 000 DM pro Beschäftigten bezieht, erhalten die Luft- und Raumfahrtindustrie 10 600 DM und der Schiffbau 7200 DM; alle anderen Metallbranchen liegen bei einer Größenordnung von unter 2500 DM.

Schon vom finanzpolitischen Gewicht her kommt also Subventionskürzungen in der Metallbranche kaum Priorität zu. Die große Bedeutung, die die IG Metall den struktur- und regionalpolitischen Aspekten dieses Instrumentes beimißt, wurde nicht zuletzt durch die breit angelegten Arbeitsniederlegungen auf den norddeutschen Werften bekräftigt.

Die beabsichtigten Kürzungen von Subventionen haben die Vorlage eines Projektes zur betrieblichen Vermögenspolitik verzögert. Unter Mitarbeit der IG Metall und des DGB ist von der Hans-Böckler-Stiftung eine umfangreiche Broschüre für Betriebsräte erarbeitet worden, die Rat und Hilfe für den Fall der Einführung betrieblicher Vermögensmodelle geben soll. Die Bundesregierung wollte in ihrem Paket zum Subventionsabbau den Begünstigungsrahmen des § 19 a bei der arbeitgeberseitigen Verbilligung von Risikoanlagen zwar von 500 DM auf 1000 DM anheben, zugleich sollte aber die gewährte Verbilligung einem Pauschalsteuersatz von 19 vH und damit auch Sozialversicherungsbeiträgen von rund 36 vH unterworfen werden. Eine Entscheidung darüber war bis zum Ende des Berichtszeitraumes noch nicht gefallen.

Zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einigung

Gesamtkonzepte und Diskussionsvorschläge der IG Metall zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einigung dienen der Darlegung zukunftsorientierter Alternativen zur Regierungspolitik, die in einer Sackgasse steckt. Das Konzept der IG Metall ist so angelegt, daß es einen erheblichen, zusätzlichen Finanzierungsbeitrag für die Sanierung der ostdeutschen Wirtschaft erbringen könnte. Es bietet zugleich eine Alternative zu den tariflichen Investivlohnkonzepten, die in der öffentlichen Debatte einen ideologischen Siegeszug anzutreten schienen. Das IG-Metall-Konzept schließt aber auch eine vermögenspolitische Öffnung ein. Das erwies sich als notwendig, weil wir unsere Tarifpolitik nicht von außen und von anderen präjudizieren lassen und den Befürwortern tariflicher Investivlöhne auch nicht ihr vermeintliches Monopol auf politische Moral und gesellschaftliche Solidarität zubilligen wollten. Entscheidend war jedoch die offensive Begründung: Wir wollen alte Ungerechtigkeiten bei der Verteilung des vorhandenen Volkseinkommens in Westdeutschland nicht übersehen, und wir wollen neue Ungerechtigkeiten bei der Verteilung des zukünftigen Vermögenszuwachses in Ostdeutschland nicht hinnehmen. Voraussetzung für das Erstellen des Gesamtkonzeptes waren umfangreiche Prüfungen. Sie konzentrierten sich auf folgende Punkte:

- Maßstäbe und Meßlatten als Grundlage für die Erarbeitung von Vorschlägen;
- Untersuchung vorhandener gewerkschaftlicher Rahmenkonzeptionen hinsichtlich deren Durchsetzbarkeit und Finanzierbarkeit;
- Bewertung traditioneller Finanzierungskonzepte (Beispiel: Investivlohn).

Gerade dem Thema „Investivlohn" hat sich die IG Metall in besonderer Weise gewidmet. Sie hat die Kritik an den tariflichen Lohnerhöhungen und Stufenregelungen für die ostdeutsche Metallindustrie immer wieder zurückgewiesen und hält an der Ablehnung von tariflichen Investivlohnmodellen als Rezept für die Finanzierung der deutschen Einheit fest.

Unübersehbar sind die verteilungspolitischen Grenzen von tariflichen Investivlohnmodellen. Deren Ziel ist in aller Regel nicht ein höherer Anteil der Arbeit-

nehmer am Volkseinkommen, sondern sie laufen – gewollt oder ungewollt – auf den Ersatz von Barlöhnen durch Sparlöhne hinaus. Der DGB teilt diese Auffassung. Für die struktur- und sanierungspolitischen Wirkungen tariflicher Investivlohnkonzepte gilt das gleiche.

Aus tariflichen Investivlöhnen könnten nämlich den Unternehmen allenfalls Liquiditätsvorteile, keinesfalls aber Lohnkostenvorteile erwachsen. Von der Volkswirtschaft her betrachtet, zeigen sie selbst auf der Kapitalseite kaum positive Wirkungen. Schließlich sind auch die gesellschaftspolitischen Schranken für tarifliche Investitionskonzepte nicht zu übersehen. Sie führen zu einer Verschiebung politischer Verantwortlichkeiten für die Gestaltung und Finanzierung des Umbaus in den neuen Bundesländern. Kaschiert würde dadurch nur die Konzeptionslosigkeit der Bundesregierung. Den Gewerkschaften wird hier eine Lückenbüßerrolle zugewiesen. Darauf läßt sich die IG Metall nicht ein.

Zusammenfassend ist festzustellen: Für die gesellschaftspolitische Durchsetzbarkeit von tariflichen Investivlohnmodellen fehlt bisher jeder praktische Beweis. Mit den Grundsätzen der strukturpolitischen Effektivität und dem Prinzip der verteilungspolitischen Gerechtigkeit aber stehen sie nicht im Einklang. Vor diesem Hintergrund wurden Gesamtkonzept und Diskussionsvorschläge der IG Metall zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einigung entwickelt. Diese Alternativen orientieren sich an drei Linien:

– der Trennung von tariflicher Einkommenspolitik und gesetzlicher Vermögenspolitik;

– der Verbindung von sanierungspolitischen Zielen und vermögenspolitischen Instrumenten;

– dem Erhalt der tariflichen Konfliktfähigkeit und der Erweiterung der gesellschaftlichen Kooperationsfähigkeit.

Dieses Konzept der aktiven Tarifpolitik wurde von den Arbeitgebern gerade im Zeichen der deutschen Vereinigung als Gruppenegoismus angeprangert. Angeblich werden den Unternehmen dadurch Finanzmittel für Einkommensverbesserungen in Westdeutschland entzogen, die ihnen dann für Investitionen in Ostdeutschland fehlen. Tatsächlich aber geht das Konzept der IG Metall mit einem zusätzlichen Solidarbeitrag der Arbeitnehmer Hand in Hand. Die Lohnsteuern steigen schneller als die Löhne; die Gewinnsteuern aber verändern sich parallel zu den Gewinnen. Per Saldo werden also mit steigenden Arbeitnehmereinkommen überproportional wachsende Staatseinnahmen erzielt, die zur Finanzierung der Einheitskosten verwendet werden können. Diesen Grundgedanken hat die IG Metall durch Modellrechnungen untermauert. Sie unterstreichen, daß aktive Tarifpolitik die Finanzierung der sozialen Einheit erleichtern kann. Dies ändert jedoch nichts an dem Tatbestand, daß aktive Tarifpolitik staatliche Maßnahmen zur solidarischen Einheitsfinanzierung nur zu ergänzen, aber niemals zu ersetzen vermag.

Dementsprechend hat die IG Metall auch Eckpunkte eines gesetzlichen Fondmodells zur Diskussion gestellt. Gefordert wurden neue Sanierungsformen für die ostdeutsche Industrie und neue Privatisierungsformen für die ostdeutsche Wirtschaft. Zwischen beiden Reformstrategien müssen Verbindungen hergestellt werden.

 Dazu hat die IG Metall institutionelle Vorschläge unterbereitet, unter anderem

mit der Idee zur Errichtung einer Treuhand-Industrieholding AG (THI), auf die an anderer Stelle dieses Berichts näher eingegangen wird.

Mit diesen Diskussionsvorschlägen wurde nicht nur den Grundsätzen der strukturpolitischen Effektivität und der verteilungspolitischen Gerechtigkeit Genüge getan, sie sollten darüber hinaus auch zu verbesserten Durchsetzungschancen für eine solidarische Finanzierung der sozialen Einheit beitragen. Unsere erste Einschätzung bei der Publikation der Vorschläge war recht optimistisch. Wir sahen keinen Grund dafür, daß die Arbeitgeber gegen unsere Vorschläge zu einem gesetzlichen Fondmodell Front machen sollten. Unseres Erachtens gab es vielmehr wichtige Gründe dafür, daß nicht nur die Oppositions-, sondern auch die Regierungsparteien und die Bundesregierung unsere Diskussionsvorschläge und Denkanstöße positiv aufgreifen würden. Gerade engagierte Befürworter einer Arbeitnehmerbeteiligung am Produktivvermögen der ostdeutschen Wirtschaft sollten die Chance erhalten, ihre politischen Ziele mit gewerkschaftlicher Unterstützung voranzutreiben.

Die tatsächliche Reaktion unmittelbar nach der Veröffentlichung unserer Vorschläge war allerdings zwiespältig. Die Reaktion der veröffentlichten Meinung war denkbar negativ und meist von Vorurteilen geprägt. Auf der politischen Ebene gab es zwar eine Fülle von Gesprächsangeboten, aber nur eine geringe inhaltliche Resonanz. Das Interesse anderer Gewerkschaften an den Vorstellungen der IG Metall dagegen war enorm. Das galt auch für den DGB-Bundesvorstand, der in einer einstimmig angenommenen Resolution am 5. November 1991 die vermögenspolitischen Vorschläge der IG Metall zumindest teilweise und die industriepolitischen Vorstellungen voll übernahm. In der Folgezeit stand dann das Bemühen um die Umsetzung dieser Vorschläge im Mittelpunkt der Aktivitäten. Konkretisierung und Popularisierung des Gesamtkonzeptes und der Diskussionsvorschläge wurden seitens der IG Metall unter anderem durch erste, vorläufige Schätzungen zum Finanzierungs- und zum Beschäftigungsbeitrag vorangebracht. Das Finanzaufkommen wurde mit ca. 17 Milliarden DM pro Jahr und dementsprechend mit 85 Milliarden DM für fünf Jahre beziffert. Der Beschäftigungseffekt für die ostdeutsche Wirtschaft insgesamt wurde auf bis zu 720 000 Arbeitsplätze kalkuliert; speziell für die ostdeutsche Metallindustrie wurde ein Zugewinn von rund 235 000 Arbeitsplätzen als Untergrenze angenommen. Eine Langfassung des Konzepts wurde in der Schriftenreihe der IG Metall veröffentlicht; auch „Metall" und „Gewerkschafter" dokumentierten die Vorschläge. Daneben gab es eine Fülle von Initiativen zur Erläuterung und Vorbereitung des Konzeptes in der Öffentlichkeit.

Betriebswirtschaft

JAHRESABSCHLÜSSE IN DER METALLINDUSTRIE 1988 BIS 1990

In den Jahren 1989 bis 1991 hat sich die Zahl der von der Wirtschaftsabteilung der IG Metall jährlich erstellten Bilanzanalysen weiter erhöht; sie lag zuletzt bei rund 200. Solche Analysen werden normalerweise auf Anforderung gefertigt und umfassen alle Branchen und Unternehmensgrößen der Metallindustrie.

Eckpunkte einer gesetzlichen Alternative: Diskussionsvorschläge der IG Metall
Eckpunkte zur Funktion des Treuhand-Vermögensfonds (THV) (a) **Vermögen des THV**

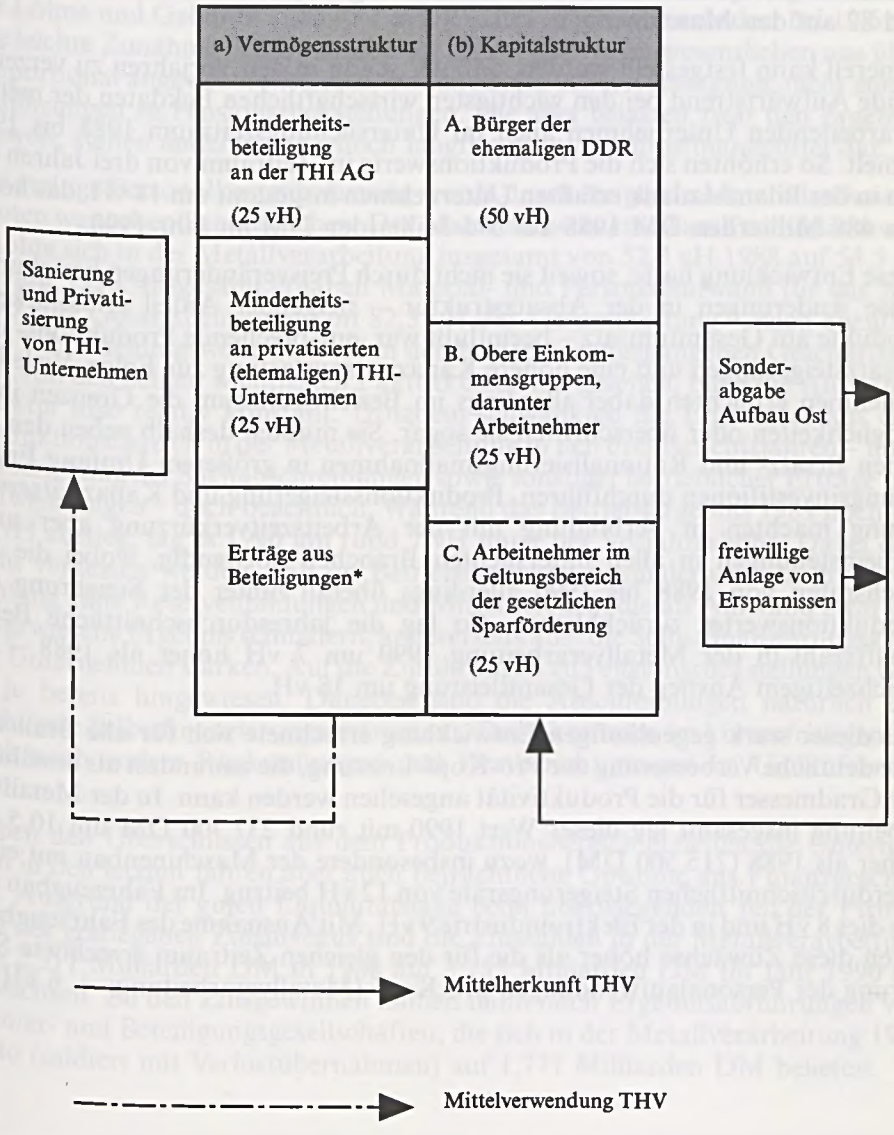
THV-Vermögensstruktur	
Vermögen	Herkunft
1. Stufe (Gründung) Minderheitsbeteiligung an der Treuhand-Industrieholding AG (THI) (25 vH)	Übernahme von THA Sacheinlage THA (A = 12,5 vH) Kapitalbeteiligung an THI, ausstehende Einlagen (B + C = 12,5 vH)
2. Stufe (Privatisierung) Minderheitsbeteiligung an privatisierten THI-Unternehmen (± 25 vH)	Alternative 1: Einbehalt durch THI bei Privatisierung (25 vH) (indirekte THV-Beteiligung) Alternative 2: Erwerb durch THV bei Privatisierung (25 vH) (direkte THV-Beteiligung)
3. Stufe (Sanierung) Erträge aus Vermögensverwaltung	Dividenden – THI – private Unternehmen sonstige Erträge – Beteiligungsverkäufe – Anlage liquider Mittel

Eckpunkte einer gesetzlichen Alternative: Diskussionsvorschläge der IG Metall
Eckpunkte zur Funktion des THV (b) **Anteilseigner des THV**

THV-Kapitalstruktur	
Anteilseigner	Mittelaufbringung
Anteilseigner Gruppe A: Bürger der ehemaligen DDR **Grundsatz „Entschädigung gegen Enteignung“** (THV-Anteil 50 vH)	keine kostenlose Ausgabe von Anteilsscheinen
Anteilseigner-Gruppe B: obere Einkommensgruppen, darunter Arbeitnehmer (60 000 / 120 000) **Grundsatz: „Anteilsscheine gegen Abgabe“**	Sonderabgabe (7,5 vH) Aufbau Ost mit Einkommensgrenzen obligatorische Abgabe (Aufkommen ca. 9 Milliarden DM pro Jahr)
Anteilseigner C: Arbeitnehmer im Geltungsbereich der gesetzlichen Sparförderung **Grundsatz: „Anteilsscheine gegen Anreize“** THV-Anteile B + C = 50 vH	ostspezifische Aufstockung der Anlagemöglichkeiten durch Novellierung Vermögensbildungsgesetz (+ 936 DM/Jahr) freiwillige Anlage, Sparförderung mit Einkommensgrenzen / garantierte Mindestverzinsung

Eckpunkte einer gesetzlichen Alternative
Diskussionsvorschläge der IG Metall

– Eckpunkte zur Funktion THV –



* Verwendung für Sanierungskredite an THI, soweit nicht für Ausschüttungen an Anteilseigner THV erforderlich

Die folgenden Ausführungen beziehen sich im wesentlichen auf die in der Bilanzstatistik erfaßten Jahresabschlüsse von Großunternehmen der Metallverarbeitung und ihrer wichtigsten Branchen Fahrzeugbau, Elektrotechnik und Maschinenbau. Dabei wurden, soweit möglich, die Konzernabschlüsse herangezogen. Insgesamt geschah dies bei 190 Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie. Davon entfielen 25 auf den Fahrzeugbau, 39 auf die Elektroindustrie und 82 auf den Maschinenbau.

Generell kann festgestellt werden, daß der schon in den Vorjahren zu verzeichnende Aufwärtstrend bei den wichtigsten wirtschaftlichen Eckdaten der metallverarbeitenden Unternehmen auch im Untersuchungszeitraum 1988 bis 1990 anhielt. So erhöhten sich die Produktionswerte im Zeitraum von drei Jahren bei den in der Bilanzstatistik erfaßten Unternehmen insgesamt um 18 vH, das heißt, von 488 Milliarden DM 1988 auf 575 Milliarden DM im Jahr 1990.

Diese Entwicklung hatte, soweit sie nicht durch Preisveränderungen beziehungsweise Änderungen in der Absatzstruktur – steigender Anteil erlösstärkerer Produkte am Gesamtumsatz – beeinflußt war, entsprechende Produktions- und Absatzsteigerungen und eine höhere Kapazitätsauslastung zur Folge. Viele Unternehmen erreichten dabei allerdings im Berichtszeitraum die Grenzen ihrer Möglichkeiten oder überschritten sie sogar. Sie mußten deshalb neben den üblichen Ersatz- und Rationalisierungsmaßnahmen in größerem Umfang Erweiterungsinvestitionen durchführen. Produktionssteigerung und Kapazitätserweiterung machten in Verbindung mit der Arbeitszeitverkürzung aber auch Neueinstellungen in allen untersuchten Branchen notwendig, wobei die Zuwachsraten von 1988 bis 1990 allerdings überall hinter der Steigerung des Produktionswertes zurückblieben. So lag die jahresdurchschnittliche Belegschaftszahl in der Metallverarbeitung 1990 um 7 vH höher als 1988 – bei gleichzeitigem Anstieg der Gesamtleistung um 18 vH.

Aus dieser stark gegenläufigen Entwicklung errechnete sich für alle Branchen eine deutliche Verbesserung der Pro-Kopf-Leistung, die zumindest als annähernder Gradmesser für die Produktivität angesehen werden kann. In der Metallverarbeitung insgesamt lag dieser Wert 1990 mit rund 237 700 DM um 10,5 vH höher als 1988 (215 500 DM), wozu insbesondere der Maschinenbau mit einer überdurchschnittlichen Steigerungsrate von 12 vH beitrug. Im Fahrzeugbau waren dies 8 vH und in der Elektroindustrie 9 vH. Mit Ausnahme des Fahrzeugbaus lagen diese Zuwächse höher als die für den gleichen Zeitraum errechnete Steigerung der Personalaufwendungen pro Kopf (Metallverarbeitung: + 6 vH).

AUFWANDSSTRUKTUR IN VH VOM PRODUKTIONSWERT

Branche	Materialaufwand		Personalaufwand insgesamt		Löhne und Gehälter	
	1988	1990	1988	1990	1988	1990
Metallverarbeitung	52,3	54,5	29,4	27,8	23,7	26,8
Fahrzeugbau	57,2	57,7	24,1	24,5	19,5	19,5
Elektrotechnik	40,6	41,7	37,4	36,8	29,9	29,6
Maschinenbau	49,2	50,9	34,2	33,0	27,2	26,8

Der unterdurchschnittliche Anstieg der Personalaufwendungen hat, das macht die Tabelle deutlich, in den Gewinn- und Verlustrechnungen zu rückläufigen Personalkostenquoten geführt. So sank der Anteil der Personalkosten, gemessen am Produktionswert in der Metallverarbeitung, von 29,4 vH im Jahr 1988 auf 27,8 vH in 1990. Eine Ausnahme machte der Fahrzeugbau, bei dem die Personalaufwandsquote von 24,1 vH auf 24,5 vH zunahm. Allerdings lag der Anteil der Löhne und Gehälter auch hier in allen drei Jahren unverändert bei 19,5 vH. Die leichte Zunahme der Gesamtbelastung resultierte im wesentlichen aus überproportional angewachsenen Aufwendungen für Altersversorgung, nicht zuletzt Zuführungen zu Pensionsrückstellungen. Die aber belasten zwar den Ergebnisausweis, stellen andererseits jedoch langfristig Investitionsfinanzmittel dar.

Die geringe Personalkostenbelastung wurde durch steigende Materialaufwandsquoten weitgehend ausgeglichen. Der Materialkostenanteil am Produktionswert erhöhte sich in der Metallverarbeitung insgesamt von 52,3 vH 1988 auf 54,5 vH im Jahr 1990. Insgesamt ergaben Material- und Personalaufwand für das Jahr 1990 eine Gesamtbelastung von 82,3 vH der Gesamtleistung – nach ebenfalls 82,3 vH beziehungsweise 81,7 vH in den beiden vorangegangenen Geschäftsjahren. Von den beiden wichtigsten Faktorkosten her gesehen, blieb die Aufwandsstruktur also relativ konstant. Trotzdem schwankten die Ergebnisse aus dem Produktionsbereich in der Metallverarbeitung in den drei Berichtsjahren – unter Einbeziehung der Sachabschreibungen sowie sonstiger betrieblicher Erträge und Aufwendungen – doch beachtlich. Während das Betriebsergebnis 1989 noch um 22 vH anstieg, lag es 1990 um rund 7 vH unter der Vorjahreshöhe. Dabei darf nicht vergessen werden, daß im Betriebsaufwand normalerweise in größerem Umfang stille Reservenbildungen und Mittel stecken, die als Aufwand zwar das ausgewiesene Ergebnis schmälern, andererseits aber die Selbstfinanzierungskraft der Unternehmen stärken. Auf die Zuführungen zu Pensionsrückstellungen wurde ja bereits hingewiesen. Daneben sind die Abschreibungen natürlich das wichtigste Selbstfinanzierungsinstrument. Dazu kommen im kürzerfristigen Bereich noch andere Rückstellungen und Wertberichtigungen im Umlaufvermögen.

Neben den Überschüssen aus dem Produktionsbereich erzielten die Unternehmen in den letzten Jahren aber auch beträchtliche Gewinne aus Finanzgeschäften. Aufgrund der guten Liquiditätslage beim überwiegenden Teil der Firmen und des gestiegenen Zinsniveaus sind die Zinssalden in der Metallverarbeitung von 2,317 Milliarden DM in 1988 auf 3,755 Milliarden DM im Jahr 1990 angewachsen. Zu den Zinsgewinnen kamen dann noch Ergebnisabführungen von Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, die sich in der Metallverarbeitung 1990 netto (saldiert mit Verlustübernahmen) auf 1,771 Milliarden DM beliefen.

Branche	Bilanzergebnis vor Steuern in vH*			Umsatzüberschuß in vH*			Sachinvestitionen in vH*		
	1988	1989	1990	1988	1989	1990	1988	1989	1990
Metallverarbeitung	4,0	4,4	4,0	7,6	7,9	7,8	6,0	6,0	6,6
Fahrzeugbau	3,1	6,1	5,6	8,1	8,0	8,4	3,4	6,3	6,7
Elektrotechnik	4,6	4,9	4,4	8,8	9,2	8,7	7,9	7,3	7,2
Maschinenbau	3,5	4,2	3,8	6,8	6,4	6,8	4,2	5,0	6,1

* jeweils gemessen am Umsatz

Addiert und unter Einbeziehung außerordentlicher Ergebnisse wurde in der Metallverarbeitung 1988 ein Bruttogewinn von 18,8 Milliarden DM erzielt. 1989 konnte er um 19 vH auf 22,3 Milliarden DM gesteigert werden, während 1990 bei 22,2 Milliarden DM ein geringfügiger Rückgang um 0,5 vH eintrat. Dieser Rücklauf hat seine wesentliche Ursache in einer Änderung der steuerlichen Bewertungsvorschriften im Vorratsvermögen. Seit 1990 ist hier das sogenannte Lifo-Verfahren zugelassen, das bei steigenden Materialpreisen zu niedrigeren Gewinnen und damit zu größeren steuerlichen Entlastungen führt, als das bei den bisher üblichen Durchschnittsbewertungen der Fall war.

Der negative Einfluß der Bewertungsänderung auf den Bruttogewinn der Metallverarbeitung im Jahr 1990 dürfte aber bei mehr als 2 Milliarden DM (rund 10 vH) gelegen haben. Mit anderen Worten: Bereinigt um diesen Sondereinfluß, wäre der vergleichbare Bruttogewinn auch 1990 nochmals gestiegen.

Der netto ausgewiesene Jahresüberschuß ist bei den von uns erfaßten Unternehmen der Metallverarbeitung ohnehin auch 1990 noch einmal um 6,6 vH auf 10,2 Milliarden DM angewachsen. Grund dafür war der im Vergleich zum Bruttoergebnis überproportionale Rückgang der Steuern von Einkommen und Ertrag. Hierbei wirkte sich unter anderem die Senkung des Spitzensteuersatzes bei der Körperschaftsteuer auf einbehaltene Gewinne von 56 vH auf 50 vH entlastend aus. Entsprechend dem ausgewiesenen Nettogewinn errechnete sich für alle drei hier untersuchten Geschäftsjahre eine unveränderte Umsatzrendite von jeweils 1,8 vH. Rechnet man dem Jahresüberschuß nun wieder die Abschreibung und die Zuführungen für Pensionsrückstellungen hinzu, erhält man den sogenannten Umsatzüberschuß oder Cash flow. Das sind die Mittel, die ein Unternehmen zur Finanzierung seiner Anlageninvestitionen aus eigener Kraft erwirtschaftet hat. Nach unseren Berechnungen reichten diese Einnahmenüberschüsse aus dem laufenden Umsatz im Berichtszeitraum sowohl in der Metallverarbeitung, als auch in den untersuchten Branchen jeweils zur vollständigen Finanzierung zumindest der Sachinvestitionen aus.

Unter Einbeziehung von 11,4 Milliarden DM aus Finanzanlagezugängen lagen die Gesamtinvestitionen in der Metallverarbeitung 1990 bei 49,1 Milliarden DM. Auch dieser Rekordbetrag war noch zu 90 vH aus dem Cash flow finanziert. Zur Schließung der verbliebenen Deckungslücke standen den Unternehmen gut gefüllte „Kriegskassen" zur Verfügung, so daß eine teure Fremdfinanzierung langfristiger Investitionen nach wie vor nicht nötig war. In den Bilanzen der erfaßten 190 Unternehmen aus der Metallverarbeitung wurden zuletzt 72,7 Milliarden DM (1989 waren es 71,6 Milliarden DM) an liquiden Mitteln und Wertpapieren des Umlaufvermögens ausgewiesen; das waren 17 vH des Gesamtvermögens.

Branche	Eigenkapital in vH*			Pensionsrückstellungen in vH*			Anlagevermögen in vH*			Liquide Mittel in vH*		
	1988	1989	1990	1988	1989	1990	1988	1989	1990	1988	1989	1990
Metallverarbeitung	25,9	25,7	26,1	16,1	16,1	16,2	32,0	31,6	33,1	19,9	18,1	17,1
Fahrzeugbau	27,1	25,7	25,5	14,0	13,1	13,1	33,5	32,1	32,8	18,5	16,5	16,1
Elektrotechnik	28,3	28,2	27,3	18,4	18,6	19,6	27,2	26,9	28,8	29,8	24,8	23,1
Maschinenbau	24,0	25,3	27,0	15,8	15,4	14,8	26,7	26,9	27,9	14,0	13,2	14,2

* jeweils gemessen an der Bilanzsumme

Durch die umfangreichen Sach- und Finanzinvestitionen, speziell im Geschäftsjahr 1990, hat sich der Anteil des Anlagevermögens an der Bilanzsumme in der Metallverarbeitung auf über 33 vH erhöht. Rund zwei Drittel des Gesamtvermögens der Unternehmen entfallen auf Gegenstände des Umlaufvermögens. Auf der Passivseite erhöhte sich die Eigenkapitalausstattung geringfügig auf zuletzt 26 vH der Bilanzsumme. Um diesen Mittelwert schwanken die Quoten in den einzelnen Branchen überhaupt. Durch Einbeziehung der Pensionsrückstellungen und der Sonderposten mit Rücklageanteil errechnet sich das sogenannte wirtschaftliche Eigenkapital, das 1990 in der Metallverarbeitung 43,6 vH des Gesamtkapitals ausmachte. Die langfristige Verschuldung (3 vH der Bilanzsumme) spielte dagegen beim überwiegenden Teil der Unternehmen keine oder nur eine untergeordnete Rolle.

Die kurz- und mittelfristige Verschuldung der Unternehmen liegt im Schnitt nach wie vor leicht über der Grenze von 50 vH; dabei muß jedoch berücksichtigt werden, daß ein großer Teil dieser Fremdmittel – nämlich sonstige Rückstellungen – im Grunde auch aus selbst erwirtschafteten Mitteln besteht. Auf sie entfielen zuletzt immerhin 22 vH des Gesamtkapitals. Die eigentlichen Verbindlichkeiten gegenüber den Gläubigern machten einschließlich der passivierten Kundenanzahlungen also nur gut 30 vH der Bilanzsumme aus.

Branche	Eigenkapital in vH*			Langfristiges Kapital insgesamt in vH*			Selbstfinanzierungsquote bei Sachinvestitionen in vH*		
	1988	1989	1990	1988	1989	1990	1988	1989	1990
Metallverarbeitung	81,0	81,2	79,0	146,4	146,4	141,2	126	131	117
Fahrzeugbau	81,1	80,1	77,5	135,6	137,7	134,6	240	127	125
Elektrotechnik	104,0	105,0	94,8	181,3	183,2	171,6	112	127	121
Maschinenbau	89,9	94,0	97,1	160,2	161,4	162,1	162	127	111

* jeweils gemessen am Anlagevermögen

Bei diesen überaus soliden vertikalen Bilanzstrukturen sind auch die wichtigsten horizontalen Relationen mehr als zufriedenstellend. Insbesondere ist das Anlagevermögen in allen Branchen in ausreichendem Umfang durch langfristig beziehungsweise dauerhaft zur Verfügung stehendes Kapital abgesichert. In der Metallverarbeitung insgesamt lag der Deckungsgrad 1990 zum Beispiel bei 141 vH; das heißt, neben Sach- und Finanzanlagen ist auch ein Teil der Vorräte und Forderungen noch langfristig finanziert.

Insgesamt stellen die Abschlüsse der Jahre 1988 bis 1990 die Metallverarbeitung als sehr ertrags- und finanzstarken Wirtschaftszweig dar, ohne daß dadurch auch für die Zukunft schon eine absolute Sicherheit der vorhandenen Arbeitsplätze gewährleistet wäre.

Schwerpunkte der Beratungstätigkeit

Aus der vielfältigen betriebswirtschaftlichen Beratungstätigkeit werden im folgenden die wichtigsten Schwerpunkte beschrieben.

BEARBEITUNG DER JAHRESABSCHLÜSSE

Ein Schwerpunkt betriebswirtschaftlicher Beratung war auch im Berichtszeitraum die Beurteilung der Jahresabschlüsse von Unternehmen aller Größenordnungen. Zu der Erstellung umfangreicher schriftlicher Bilanzanalysen kamen auf Wunsch der betroffenen Kolleginnen und Kollegen teilweise Erläuterungen vor den betrieblichen Arbeitnehmergremien, also Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß sowie Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Dabei war allerdings klar, daß solche Dienstleistungen – allein schon wegen der begrenzten personellen Kapazitäten – nur in besonderen Problemfällen erbracht werden konnten. Dazu gehörten auch die Fälle, in denen eine Einsichtnahme in Jahresabschlußunterlagen nur vor Ort möglich war. Dabei handelte es sich oft um kleine und mittlere Unternehmen, in denen mit der Begründung wirtschaftlicher Schwierigkeiten die unterschiedlichsten Maßnahmen – Entlassungen, Umstrukturierungen, Anrechnung von Tariferhöhungen auf bereits gezahlte übertarifliche Leistungen usw. – geplant waren. Die Beurteilung der Ertrags- und Finanzlage erfolgte jeweils zusammen mit dem Betriebsrat, der Geschäftsleitung oder dem verantwortlichen Wirtschaftsprüfer.

HANDLUNGSHILFEN FÜR DEN WIRTSCHAFTSAUSSCHUSS

Die Beratungsarbeit für die Wirtschaftsausschüsse im Rahmen der betrieblichen Interessenvertretung ist aus gewerkschaftlicher Sicht nach wie vor sehr schwierig, da sie meist mit der Klärung komplizierter betriebswirtschaftlicher Sachverhalte verbunden ist. Zur Unterstützung dieser Arbeit wurden deshalb Handlungshilfen für den Wirtschaftsausschuß entwickelt. Sie tragen den Titel „Wirtschaftliche Angelegenheiten" und sollen fachliches, rechtliches und organisatorisches Wissen zur Arbeit der Wirtschaftsausschüsse vermitteln. Folgende Hefte sind bisher erschienen:

– „Rechtlicher Rahmen und Organisation der Wirtschaftsausschußarbeit"

Dieses Heft behandelt Grundlagen der Arbeit und wendet sich besonders an neue Wirtschaftsausschußmitglieder. Es werden die relevanten Teile des Betriebsverfassungsgesetzes erläutert und Tips zu Sitzungsplanung, Arbeitsprogramm, Tagesordnung und insbesondere zur Frage der regelmäßigen Information (Kennziffern) gegeben.

– „Investitions- und Personalplanung"

Heft 2 der Reihe behandelt ein wichtiges, aber immer noch zu wenig beachtetes Thema der Betriebsverfassung. Es geht um Investitionsvorhaben und deren Auswirkungen auf die Personalplanung sowie um das Instrumentarium der Planung selbst. Die Broschüre enthält ferner eine Checkliste über die Folgen von Investitionsvorhaben auf die Personalplanung in Unternehmen.

– „Der Jahresabschluß"

Dieses Thema hat zwar schon viele Seiten in der gewerkschaftlichen Literatur gefüllt, aber allzu selten in praxisnaher Form. Deshalb wurde in diesem Heft darauf Wert gelegt, mit vielen praktischen Beispielen das trockene Thema aufzuhellen. Der Schwerpunkt liegt auf der Bilanzanalyse und auf einem Fragekatalog zum Jahresabschluß.

Weitere Hefte der Reihe „Wirtschaftliche Angelegenheiten" sind in Vorbereitung, beispielsweise zu Fragen von Kostenrechnung und Fertigungstiefe.

BETRIEBSÜBERNAHME DURCH DAS MANAGEMENT (MBO)

Die Übernahme von Unternehmen durch das Management (Management buy out, Mbo) erhielt durch den Privatisierungsprozeß in den neuen Bundesländern eine erhöhte Bedeutung. Da sich in verschiedenen Beratungsfällen herausstellte, daß sowohl auf seiten der Betriebsräte, als auch auf seiten der Geschäftsführer Illusionen über die Voraussetzungen einer Mbo vorhanden waren, hat die IG Metall Anforderungen an ein solches System formuliert, die erfüllt sein müssen, bevor Arbeitnehmervertreter dem zustimmen können. Insbesondere geht es dabei um folgende Voraussetzungen:

– Das Vertrauen der Arbeitnehmer in die neuen Eigentümer muß gegeben sein.

– Ein tragfähiges Konzept im Hinblick auf Absatz, Finanzierung und Personal muß vorhanden sein.

– Der Alteigentümer (Treuhand oder Konzernmutter) muß sich seiner Verantwortung vor und nach Einführung von Mbo stellen.

– Eine reine Bereicherung der neuen Eigentümer muß ausgeschlossen sein.

– Ein eventueller Betriebsübergang darf (arbeitsrechtlich) nicht zu Nachteilen für die Belegschaft führen.

BETRIEBSNUTZUNGSZEITEN / SCHICHTARBEIT

Das Thema Betriebsnutzungszeiten und Schichtarbeit spielte im Zuge der Verhandlungen um die Einführung der 35-Stunden-Woche eine wichtige Rolle. Zum einen kam aus dem Arbeitgeberlager und von seinen wissenschaftlichen Hilfstruppen eine Argumentation, die die Nutzungszeiten als das zentrale Problem der Wettbewerbsfähigkeit der Industrie darstellte, zum anderen erhielten wir in nie gekanntem Ausmaß Anfragen nach Beratung bei der Einführung von Schichtarbeit.

Ende 1989 bestellte Gesamtmetall beim Ifo-Institut München ein Gutachten über die „Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung seit 1984" mit dem auftragsgemäßen Ergebnis, daß die „Betriebslaufzeiten in den vergangenen fünf Jahren wegen der Arbeitszeitverkürzung eindeutig zurückgegangen" sind (Gesamtmetall, Pressedienst vom 9. November 1989). Dies gelang dem Ifo-Institut aber nur mit einer Methodenänderung vom sogenannten Beschäftigten- zum Arbeitsplatzkonzept, die beide jeweils gegenteilige Tendenzen zeigten. Mit detaillierten Neuberechnungen und eigenen Umfragen zu den Auswirkungen der Arbeitszeit-

verkürzung konnten wir zudem nachweisen, daß die Betriebsnutzungszeiten von 55,4 im Jahr 1983 auf 60,8 Stunden im Jahr 1989 stiegen. Die Veröffentlichung der Manipulation, die in dieser Plumpheit von seiten eines der führenden wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute erstmalig war, führte zu zahlreichen, aber dennoch wenig überzeugenden Rechtfertigungsversuchen von Arbeitgeber- und Ifo-Seite.

Die wirtschaftlichen Vorteile der Schichtarbeit waren Gegenstand mehrerer Beratungsfälle. Die Kostenvorteile, insbesondere bei den Stückkosten, sind nicht von der Hand zu weisen. Voraussetzung zur Realisierung dieser Vorteile ist aber ein Mengenwachstum, das genügt, um die Kapazitätserweiterung durch Schichtarbeit auszulasten. Schichtarbeit und Erweiterungsinvestitionen haben nämlich immer einen derartigen Effekt. Die Untersuchung von Wirtschaftlichkeitsrechnungen beider Alternativen ergab, daß die Höhe der Schichtzulagen wesentlichen Einfluß auf die Wirtschaftlichkeit hatte.

ANPASSUNG VON BETRIEBSRENTEN AN DIE TEUERUNG

Immer öfter verweigern die Unternehmen die grundsätzlich alle drei Jahre gebotene Anpassung der Betriebsrenten an die gestiegenen Lebenshaltungskosten mit dem Argument, angesichts der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sei dies nicht zumutbar. Kernfrage dabei ist, welche konkreten Maßstäbe bei Beurteilung der wirtschaftlichen Lage angewandt werden. Die Unternehmen beziehen sich regelmäßig auf ein Beurteilungsmodell, das von den Arbeitgebern in ihrer „Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (ABA-Modell)" entwickelt wurde, und setzen von ihren im Jahresabschluß ausgewiesenen Gewinnen exzessive zusätzliche Substanzerhaltungsabschreibungen und Eigenkapitalverzinsungen ab; sie rechnen also praktisch Gewinne in Verluste um. Zu derartigen Rechentricks wurde nun von der IG Metall eine Gegenargumentation entwickelt und in einige laufende Auseinandersetzungen eingebracht. In zwei Fällen haben große Unternehmen schon kurz nach Vorliegen dieser Stellungnahme die geforderten Betriebsrentenanpassungen zugestanden.

INTERNATIONALE ARBEITSGRUPPEN ZUR PUBLIZITÄT

Das deutsche Recht der Unternehmens- und Konzernpublizität wurde in den letzten Jahren durch EG-Richtlinien stark verändert und wird auch künftig durch neue EG-Regelungen, wie auch durch andere internationale Einflüsse geprägt sein. Um gewerkschaftliche Forderungen zur Verbesserung der Publizität durchzusetzen, ist die Mitarbeit in den bestehenden internationalen Arbeitsgruppen wichtig. Daher hat sich der Europäische Gewerkschaftsbund im 1991 gegründeten Beratenden Forum vor allem mit der weiteren Harmonisierung der Konzernrechnungslegung befaßt. Eine aktive Mitarbeit fand auch in drei anderen internationalen Gremien statt, die sich seit langem mit Publizitätsstandards beschäftigen: Es handelte sich um Regierungsarbeitsgruppen bei den Vereinten Nationen und bei der OECD sowie um eine Gruppe bei der internationalen Dachorganisation der Wirtschaftsprüfer (International Accounting Standards Committee).

DM-ERÖFFNUNGSBILANZEN

Aus der Vielzahl betriebswirtschaftlicher Probleme in den neuen Bundesländern sei hier beispielhaft das Thema Bilanzierung genannt. Die DM-Eröffnungsbilanzen der Unternehmen in den neuen Bundesländern haben weitreichende materielle Auswirkungen, nicht zuletzt für die Höhe von Ausgleichsforderungen und Ausgleichsverbindlichkeiten gegenüber der Treuhandanstalt oder anderen Muttergesellschaften. Dies gilt sowohl für die Höhe künftiger steuerlicher Gewinne, als auch der Ertragsteuerzahlungen und rührt daher, daß die DM-Eröffnungsbilanz gleichzeitig Steuerbilanz ist. Auch die Frage, ob und wann künftige Verluste zu einer Überschuldung führen und die Einleitung eines Gesamtvollstreckungsverfahrens auslösen können, wird durch die Bewertung in der DM-Eröffnungsbilanz wesentlich beeinflußt. Um diese wichtigen Zusammenhänge zu verdeutlichen, wurde für die Aufsichtsräte in Unternehmen der neuen Bundesländer eine Arbeitshilfe „Wichtige Bestimmungen des DM-Bilanz-Gesetzes (DMBilG)" erstellt.

Zu diesem Thema wurden auch mehrere Seminare durchgeführt, und darüber hinaus konnte in zahlreichen Einzelfällen Beratung und Hilfestellung geleistet werden. Der DGB wurde bei einer Anhörung im Bundesjustizministerium zur Änderung des DM-Bilanz-Gesetzes von der IG Metall unterstützt.

UNTERNEHMENSDATENBANK

Die Unternehmensdatenbank ist ein wesentlicher Teil der Wirtschaftsdatenbank der IG Metall (WIDAB). Sie umfaßt Stammdaten von 930 Unternehmen, unter anderem über Eigentümer, Produktionsprogramm, Betriebe und regionale Zuordnung. Zu diesen Unternehmen sind 774 Jahresabschlüsse (124 Konzernabschlüsse, 650 Einzelabschlüsse) in Zeitreihen gespeichert. Die Daten stammen zum großen Teil aus der Bilanzanalysetätigkeit für Aufsichtsräte, andere Informationen wurden dem Bundesanzeiger entnommen. Erfaßt wurden alle mitbestimmungspflichtigen Kapitalgesellschaften mit mehr als fünfhundert Beschäftigten.

Die Unternehmensdatenbank fand bei Beratungsfällen und in der Bilanzstatistik der IG Metall wiederum vielfältige Anwendung. Für die Beratungspraxis wurden neben den normalen Bilanzanalysen die Unternehmensvergleiche eingesetzt. Dabei wurden wesentliche Bilanzkennzahlen vergleichbarer Unternehmen gegenübergestellt. Nicht nur Betriebsräte und Wirtschaftsausschüsse, sondern auch viele Geschäftsführer von Unternehmen wußten diesen Konkurrenzvergleich zu schätzen.

Derartige Vergleiche fanden aber nicht nur bei Unternehmen mit ähnlichem Produktprogramm Verwendung. Häufig wurden auch Unternehmensvergleiche nach regionalen Kriterien abgefragt, zum Beispiel für die Kapitalgesellschaften im mittleren Neckar-Raum. Die IG-Metall-Bilanzstatistik enthält eine konsolidierte Zusammenfassung der Unternehmen nach Branchen. Dabei werden die Bilanzzahlen aggregiert. Um beim Einbezug von Konzernbilanzen Doppelzählungen zu vermeiden, werden konzernabhängige Unternehmen, die normalerweise in die Abschlüsse eingehen, ausgegliedert. Die erstellten Branchenzahlen werden beispielsweise als Vergleichszahlen bei der Kommentierung der Bilanzen

einzelner Unternehmen benutzt. Ein weiteres Einsatzgebiet ist die Gewinnschätzung, für die das Bilanzmaterial die Grundlage bietet.

Informationssystem Wirtschaft

DATEN FÜR METALLER

Die Informationssammlung „Daten für Metaller" erschien Mitte 1991 in der sechsten Auflage. Das Handbuch informiert über aktuelle wirtschafts-, konjunktur- und arbeitsmarktpolitische Tatbestände aus den Bereichen Welt-, Gesamt- und Metallwirtschaft. Nach der deutschen Vereinigung im Jahr 1990 wurden die Materialien um den Bereich Ostdeutschland erweitert.

Mit Tabellen und Grafiken wurden jeweils wirtschaftliche Indikatoren über Produktion, Absatz, Außenhandel, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Arbeitszeit, Einkommen und Preise zusammengefaßt, erläutert und kommentiert. Das Handbuch soll ein Hilfsmittel für die tägliche Arbeit in den Verwaltungsstellen, den Bezirksleitungen, der Vorstandsverwaltung und den Bildungsstätten sein. Es liefert Daten, Fakten und Argumente – beispielsweise für Betriebsversammlungen, Sitzungen der Wirtschaftsausschüsse, für die Bildungsarbeit oder für die Vorbereitung von Tarifrunden.

Mittlerweile sind die Daten für Metaller zur festen Institution geworden. Daß das Handbuch den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen entgegengekommen ist, drückte sich in einer breiten Resonanz aus. Nicht nur die ständige Aktualisierung der Informationen oder die Erweiterung des Handbuches, auch die Modernisierung des Layouts sowie die Verbesserung der Datenlage bewirkten einen steilen Anstieg der Nachfrage. So wurde von der Ausgabe 1991 mit einer Auflage von rund 14 000 Exemplaren weit mehr als das Dreifache des Bedarfs von 1988 ausgeliefert. Für die nächsten Jahre sind weitere Fortschreibungen der Daten für Metaller vorgesehen.

IG-METALL-STRUKTURDATEN

Das Projekt IG-Metall-Strukturdaten – angesiedelt im Rahmen der Wirtschaftsdatenbank – verfolgt zwei unterschiedliche Ziele. Die Strukturdatenbank ermöglicht zum einen strukturpolitische, zum anderen organisationspolitische Auswertungen und Analysen. Inhalt der Strukturdatenbank sind Zeitreihen mit regionalisierten, das heißt, auf die regionale Ebene der Verwaltungsstelle bezogenen, Beschäftigungsdaten aus der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit. Sie wurden Ende 1990 ergänzt um entsprechende Daten aus der Mitgliederstatistik der IG Metall.

Die Beschäftigtendaten sind fachlich gegliedert nach den wichtigsten Personengruppen sowie nach den Sektoren der Volkswirtschaft, nach 11 Branchen der Metallindustrie und nach den bedeutendsten Handwerkszweigen. Vergleichsdaten stehen für die Jahre 1980 sowie 1986 bis 1991 zur Verfügung und werden jährlich aktualisiert. Ebenso differenziert betrachtet werden die Mitgliederzahlen. Unterschieden werden erwerbstätige und nicht erwerbstätige

Mitglieder, Personen- und Altersgruppen sowie Mitglieder in Industrie und Handwerk.

Eine Servicefunktion erfüllte die regelmäßige Information über die Beschäftigtenentwicklung in den einzelnen Regionen. So erhielten Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen Jahr für Jahr aktuelle Auswertungen über den Stand, die Struktur und die Entwicklung der Beschäftigung in ihrer Region. Die Ergebnisse dienten in erster Linie als Basisinformation für regionale strukturpolitische Initiativen. Außerdem wurden sie zur Analyse der Organisationspotentiale und -defizite herangezogen. Für mehrere Arbeitsbereiche (Angestellte, Frauen, Jugend, Handwerk, Ausländische Arbeitnehmer) wurden Sonderauswertungen durchgeführt. Im „Gewerkschafter" wurden die Eckdaten zur Branchen- und Personengruppenentwicklung sowie die Bezirksergebnisse regelmäßig dargestellt und erläutert.

Ergebnisse für die neuen Bundesländer können erst nach dem Aufbau der Berichtssysteme der Rentenversicherungsträger bereitgestellt werden.

STAND UND PERSPEKTIVEN DES INFORMATIONSSYSTEMS WIRTSCHAFT

Voraussetzung für die wirtschaftspolitische und -wissenschaftliche Beobachtung und Analyse der Metallbranchen sind eine regelmäßige, systematische Aufbereitung und Bereitstellung der verfügbaren Wirtschaftsstatistiken. Von Bedeutung sind dabei nicht nur spezielle Branchendaten der Metallwirtschaft, sondern gleichermaßen gesamtwirtschaftliche und weltwirtschaftliche Daten. Quellen dafür sind sowohl die Produzenten der amtlichen Statistik, als auch Wirtschaftsforschungsinstitute, wie DIW oder Ifo.

Um die Vielzahl der Informationen nutzbar machen zu können, mußten folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

– Von zentraler Bedeutung ist die Aktualität der Daten. Deshalb wird der überwiegende Teil der benötigten Statistiken direkt von den Produzenten bezogen. Dies geschieht durch Aufnahme mittels Magnetband und Einspeisen in die Wirtschaftsdatenbank der IG Metall. Diese Verfahrensweise gewährleistet, daß die Wirtschaftsdaten in der Regel noch vor dem Zeitpunkt der gedruckten Veröffentlichung verfügbar sind. Außerdem erspart dieses Verfahren zusätzliche manuelle Einspeicherungen, die ihrerseits zu Aktualitätsverlusten führen würden. Von Vorteil ist auch, daß ein großer Teil der Datenverwaltung – beispielsweise rückwirkende Änderungen und Revisionen des Datenbestandes – direkt von den Produzenten erledigt wird.

– Der zweite Vorteil einer gemeinsamen Datenbasis liegt in der Möglichkeit, die Wirtschaftsstatistiken, am Bedarf orientiert, nach eigenen Kriterien neu zu strukturieren und aufzubereiten. Daten aus verschiedenen Quellen und mit unterschiedlichem Veröffentlichungszeitpunkt können so beliebig zusammengeführt und ausgewertet werden.

– Die dritte Anforderung liegt in der Flexibilität der Auswertungsmöglichkeiten. Aufgrund der langen Erfahrung im Umgang mit Wirtschaftsdaten haben sich spezielle Bedürfnisse nach einer benutzergerechten Zusammenstellung der Informationen herausgebildet. Dazu gehören standardisierte Tabellen, die mittels der Auswertungsmöglichkeiten der Wirtschaftsdatenbank produziert und

den Nutzern regelmäßig zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinausgehende individuelle Recherchen ermöglicht das Auskunftssystem der Wirtschaftsdatenbank ebenfalls.

Gewachsen sind auch die Anfragen nach Wirtschaftsdaten aus der Organisation selbst (Vorstandsverwaltung, Bezirksleitungen, Verwaltungsstellen). Da es sich in der Regel um wiederkehrende, gleichgelagerte Auskunftswünsche handelt, hat es sich als vorteilhaft erwiesen, spezielle Anwendungsprogramme für diesen Nutzerkreis zu entwickeln und vorrätig zu halten.

Auch mit dem Servicedienst „Branchendaten für Verwaltungsstellen" wurde eine steigende Nachfrage aus der Organisation erfüllt. Ziel der Brancheninformation war es unter anderem, einen Überblick über den Konjunkturverlauf verschiedener Branchen zu ermöglichen. Dazu wurden wichtige konjunkturrelevante Daten aus verschiedenen Bereichen übersichtlich zusammengestellt. Im einzelnen handelte es sich um Kennzahlen zu Auftragseingängen, Nettoproduktion, Produktivität, Arbeitsvolumen, Arbeitszeit, Beschäftigten, Betrieben, Löhnen und Gehältern, Lohnstückkosten, Importen, Exporten, Außenhandelsüberschüssen sowie Preisen.

Mit der deutschen Einheit und dem Zusammenbruch der Wirtschaft in der ehemaligen DDR entstand kurzfristig ein dringender Bedarf an aktuellen wirtschaftsstatistischen Grundlageninformationen über Ostdeutschland. Gleichzeitig brachte die deutsche Einheit eine Umstrukturierung des ostdeutschen Statistiksystems auf die westdeutschen Rahmenbedingungen mit sich. Informationslücken können erst nach und nach geschlossen werden. Zur Jahreswende 1991/92 standen in der Wirtschaftsdatenbank die wichtigsten statistischen Eckdaten zur Verfügung: Angaben über Beschäftigung und Arbeitsmarkt, industrielle Auftragseingänge, Umsatz und Produktion.

Die Grundsteine für den Aufbau eines internationalen Teils der Wirtschaftsdatenbank sind bereits gelegt. So wurden die formalen Voraussetzungen für den Bezug internationaler Wirtschaftsdaten vom Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaft (EUROSTAT) geregelt, und es besteht auch Klarheit über die Breite des Informationsbedarfs. In naher Zukunft wird das Informationssystem Wirtschaft daher um eine internationale Komponente bereichert.

Internationale Gewerkschaftsarbeit

Weltpolitische Situation – Herausforderungen für die Gewerkschaften

Vielfältige Herausforderungen für die Gewerkschaftsbewegung in aller Welt erforderten im Berichtszeitraum eine neue Orientierung für die Arbeit der IG Metall im nationalen, wie im internationalen Bereich. Es galt vor allem, ein Defizit auszugleichen: die noch unzulängliche internationale Dimension gewerkschaftlichen Denkens und Handelns. Sie aber ist angesichts ständig wachsender Verflechtungen und gegenseitiger Abhängigkeiten des wirtschaftlichen und sozialen Geschehens in der Welt unabdingbar.

Die Bewältigung der Aufgabe, eine international vernetzte Gewerkschaftsstruktur zu schaffen, erwies und erweist sich als außerordentlich schwierig. Das rührt vor allem daher, daß einerseits die Weltwirtschaft heute im Prinzip rein wettbewerblich und marktwirtschaftlich orientiert ist und andererseits nationale Regierungen und übernationale beziehungsweise regionale Instanzen zunehmend auf die Gestaltung von Wettbewerbsbedingungen Einfluß nehmen. Sie beantworten den weltweiten Wettlauf um Arbeitsplätze mit abgestimmten industriepolitischen Konzepten, Subventionen und verdeckten Protektionismen, und sie drängen die Arbeitnehmer, national und regional, sich mit scheinbaren Wettbewerbsvorteilen zu identifizieren, die tatsächlich auf sozialen Verzicht hinauslaufen. Damit beeinflussen sie zugleich die Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ihrem Sinne. Je enger aber der weltwirtschaftliche Verbund, desto eher werden niedrige Arbeitsstandards in einem leistungsfähigen Industrieland zu einer Waffe der Arbeitgeber. Dies ist auch ein Aspekt der sogenannten japanischen Herausforderung.

Differenzierung und Entsolidarisierung werden begünstigt; Qualifizierungsstrategien zielen häufig mehr auf Wettbewerbsvorteile, als auf soziale Integration und größere Solidarität. Das Verständnis für die Lebenswirklichkeit der Menschen in der Dritten Welt sinkt, es reduziert sich zunehmend auf ein karitatives Interesse. Fehler der Entwicklungsländer – der politisch Verantwortlichen und der Wirtschaftseliten dort – rechtfertigen scheinbar die Tatenlosigkeit gegenüber den systembedingten Nachteilen im Weltwirtschaftsgefüge, gegenüber dem langfristig wirksamen Potential gemeinsamer sozialer und ökologischer Verantwortung für die eine Welt und ein weltweites Primat der Menschlichkeit.

Es verwundert daher nicht, daß auch die Gewerkschaftsbewegung während der achtziger Jahre in weiten Teilen der Welt Rückschläge hinnehmen mußte. Das politische Umfeld (Wettrüsten), die ökonomischen Verhältnisse (Rezession, der relative Rückgang des industriellen Sektors, Arbeitslosigkeit), der antigewerk-

schaftliche Konfrontationskurs neoliberaler Deregulierungspolitik, für den vor allem die Namen Reagan und Thatcher standen, und der Wandel von Interessen und Einstellungen in der Arbeitnehmerschaft stellten die Gewerkschaften vor schwierigste Herausforderungen.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad sank in den USA weit unter 20 vH und in Japan weit unter 30 vH. In Großbritannien verloren die Gewerkschaften nahezu vier Millionen ihrer insgesamt zwölf Millionen Mitglieder, die sie seit Beginn der achtziger Jahre aufzuweisen hatten. In Spanien und in Frankreich sind mittlerweile weniger als 10 vH der Arbeitnehmer in ideologisch gespaltenen und miteinander konkurrierenden Gewerkschaften organisiert. In den übrigen Ländern Europas konnten die Mitgliederzahlen dagegen nahezu oder völlig – wie in der Bundesrepublik – gehalten werden. Die strategischen Orientierungen vieler Gewerkschaften wandelten sich in diesem Überlebenskampf. Von einer überwiegend klassenkämpferischen Militanz ging es teilweise über eine pragmatische, aber profilarme Anpassung zur sogenannten kritischen Partnerschaft. Ein Beispiel dafür sind die Gewerkschaften in Großbritannien.

Zu Beginn der neunziger Jahre zeichneten sich bessere Aussichten ab. In Japan steht der Prognose, daß im Jahr 2000 der Organisationsgrad unter 20 vH sinken werde, inzwischen eine deutliche Stabilisierung der Mitgliederzahl gegenüber. In Italien sind die Mitgliederzahlen wieder gestiegen. Der große Erfolg der deutschen Gewerkschaften bei ihren Organisationsbemühungen in der ehemaligen DDR bei gleichzeitiger Stabilisierung in den alten Bundesländern ragt dennoch im weltweiten Vergleich der Industrieländer als Erfolgsbilanz heraus.

Einige positive Effekte für die gewerkschaftliche Entwicklung im Westen hatte auch der politische Umbruch in Zentral-/Osteuropa. Die spanischen Comisiones Obreras wurden für den Europäischen und den Internationalen Metallgewerkschaftsbund (EMB beziehungsweise IMB) akzeptabel. Ein ähnlicher Weg scheint sich bei der Intersindical in Portugal abzuzeichnen. Als Bastion einer versteinerten kommunistischen Ausrichtung, die bisher die Zusammenarbeit mit den anderen Gewerkschaften Frankreichs nicht zuließ, gebärdete sich allerdings die CGT. Die IG Metall unterstützte sowohl in Spanien, als auch in Portugal die Annäherung zwischen den nationalen Organisationen und wird dies in Frankreich in enger Abstimmung mit CFGT und Force Ouvrière ebenfalls versuchen.

Auswirkungen des Umbruchs in Mittel- und Osteuropa

Für den IMB, in dem die IG Metall mit Franz Steinkühler den Präsidenten stellt, ergaben sich insbesondere durch den Umbruch in Ost- und Mitteleuropa neue Möglichkeiten und neue Aufgaben auf dem Wege zu einer einheitlichen weltweiten Interessenvertretung der Metallarbeitnehmer. Wie dies auch im EMB geschah, wurden vom IMB Organisationen aus dieser Region neu aufgenommen. Der Weltgewerkschaftsbund dagegen verlor weiter an Ansehen und Mitgliedern.

Als infolge der von Michail Gorbatschow in der Sowjetunion begonnenen Perestroika Ende 1989 die kommunistischen Regime in der Tschechoslowakei, in Ungarn, Rumänien und Bulgarien zusammenbrachen, führte dies zu einer grundlegenden Umgestaltung der gewerkschaftlichen Strukturen in diesen ost-

europäischen Ländern. In einem alle Organisationsebenen erfassenden Reformprozeß wurden die alten, parteiabhängigen Funktionärskader nach und nach ausgewechselt. Die zentralistisch geleiteten Einheitsorganisationen wandelten sich in Zusammenschlüsse selbständiger Industrie- und Branchengewerkschaften.

Ende 1991 waren in allen diesen Ländern reformierte Metallgewerkschaften zu finden, die aus den alten Organisationen entstanden waren. Ihre Leitungsorgane sind aus Wahlen hervorgegangen, wobei allerdings stellenweise alte Seilschaften – vor allem auf den unteren Ebenen – überleben konnten.

Daneben bildeten sich neue gewerkschaftliche Organisationen, die mit unterschiedlichem Erfolg in der jeweiligen Metallwirtschaft Fuß faßten. Deren Mitgliederwerbung wurde zum Teil dadurch erschwert, daß die Reformgewerkschaften zeitweilig allein über Fonds und Einrichtungen der alten Gewerkschaften verfügten.

In der Sowjetunion beschleunigte sich der politische Reformprozeß, insbesondere nach dem gescheiterten Putsch im August 1991. Am Ende dieses Jahres hatte die Sowjetunion in ihrer alten Form zu bestehen aufgehört. Die Kommunistische Partei war von der Bildfläche verschwunden. Die wirtschaftlichen Reformen hingegen kamen bisher nicht von der Stelle.

Die alten Gewerkschaften spielten keine Rolle im Reformprozeß des Landes. Das manifestierte sich vor allem in ihrem Versagen während des Putsches gegen Michail Gorbatschow. Der Vorsitzende der IG Metall wandte sich nach Beginn dieses Putsches mit einem dringlichen Appell an die Metallgewerkschaften der Sowjetunion und forderte sie auf, ihre einmalige historische Chance für eine Erneuerung zu erkennen und dem Streikaufruf von Boris Jelzin zu folgen. Dieser Aufforderung war jedoch kein Erfolg beschieden.

Seit 1989 lösten sich auch die zentralistischen Strukturen der sowjetischen Metallgewerkschaften zunehmend auf. Ende 1991 stand noch nicht fest, ob die Unionszentralen der Metallgewerkschaften überleben würden. Gleichzeitig gewannen die betrieblichen Gewerkschaftseinheiten an Selbständigkeit. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit blieb jedoch nach wie vor auf die soziale Betreuung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht zuletzt auch die Versorgung mit knappen Konsumgütern, beschränkt. Nur in vereinzelten Ansätzen begannen sie, echte gewerkschaftliche Aufgaben zu übernehmen.

Zwischen 1989 und 1991 konsolidierte sich in Polen die Demokratie. Dabei spaltete sich ein Teil der Gewerkschaftsbewegung von Solidarnosc als politische Bewegung in mehrere Parteien auf. Als Gewerkschaft betrieb Solidarnosc erfolgreich den Wiederaufbau ihrer Strukturen, ohne jedoch die alte zahlenmäßige Stärke wieder zu erreichen.

In den Betrieben wurde Solidarnosc zur einflußreichsten Organisation, obwohl die branchenmäßig gegliederten Organisationen des alten Gewerkschaftsverbandes OPZZ weiterhin mehr Mitglieder zählten. Im April 1991 gründeten mehrere Metallsektoren von Solidarnosc ein gemeinsames Metallsekretariat zur Wahrnehmung sektorenübergreifender Interessen, vor allem auf dem Gebiet der internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit.

Alle Gewerkschaften in Ost- und Mitteleuropa – sowohl die reformierten, wie die neu gegründeten – hatten von Anfang an mit großen Problemen zu kämpfen.

Nicht allen Organisationen gelang es, das in der Vergangenheit verspielte Vertrauen der Arbeitnehmer wenigstens teilweise zurückzugewinnen. Unerfahrenheit und Unkenntnis der von ihnen zu erfüllenden Aufgaben, der wirtschaftliche Zusammenbruch und die neoliberale Politik der Regierungen hemmten ihren Aufbau gleichermaßen. Die Existenz unabhängiger und starker Gewerkschaften in diesen Ländern ist aber nicht nur für die Arbeitnehmer dort lebensnotwendig, sondern liegt auch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den übrigen Ländern Europas, ja der Welt. Darum bedürfen sie unserer Hilfe.

Die IG Metall hat sich dieser Aufgabe auf vielen Ebenen gestellt. Bereits im Laufe des Jahres 1989 fanden erste Informations- und Bildungsmaßnahmen mit reformwilligen Kolleginnen und Kollegen in der ungarischen Metallgewerkschaft statt. In den Jahren 1990 und 1991 wurden intensive Kontakte zu Metallgewerkschaften Ost- und Mitteleuropas (außer der OPZZ) gepflegt.

Gegenstand der Bildungs- und Informationsveranstaltungen waren vor allem Kollektivvertragssysteme, Interessenvertretung im Betrieb, Organisationsaufbau, Rolle der Gewerkschaften in einer Marktwirtschaft. Sie fanden in Form von Seminaren, Referentenrundreisen und Einzelberatungen statt. In diese Zusammenarbeit wurden alle in ihren Ländern repräsentativen Metallgewerkschaften einbezogen. Daneben konnte die Internationale Abteilung beim Vorstand der IG Metall eine größere Zahl von direkten Kontakten zwischen Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern aus den Reformländern – vor allem im Zusammenhang mit Joint Venture – vermitteln und beratend begleiten. Kontaktwünsche auf lokaler Ebene wurden ebenfalls erfüllt.

Vor allem in Ungarn zeigte sich eine Entwicklung, die auch in anderen Ländern Osteuropas eine Rolle spielen könnte. Viele ausländische Unternehmen favorisieren Betriebsgewerkschaften. Sie versuchen, die Belegschaften zu überzeugen, daß nationale, zentralisierte Gewerkschaften unnötig seien und diese darüber hinaus durch die langjährige Einbindung in das kommunistische System als Interessenvertretung der Arbeitnehmer unglaubwürdig geworden wären.

An Bildungsmaßnahmen für die reformwilligen Organisationen, die von DGB, IBFG, IMB und EMB ausgerichtet wurden, beteiligte sich die IG Metall regelmäßig. Die Aufnahme von unterschiedlichen Gewerkschaften aus Polen, der CSFR, Ungarn, Rumänien und Bulgarien in die internationalen Gewerkschaftsbünde wurde von der IG Metall aktiv unterstützt.

Gewerkschaftliche Arbeit in anderen Kontinenten

Die gewerkschaftliche Entwicklung in der Dritten Welt fügt sich nicht zu einem einheitlichen Bild zusammen. Einerseits liegt dies daran, daß vor allem in Asien sich eine Reihe von Ländern immer mehr von Schwellen- zu Industrieländern entwickelt hat. Andererseits ist nicht zu übersehen, daß die umfassende Demokratisierung, die in den letzten Jahren beispielsweise Lateinamerika erfaßt hat, nicht im gleichen Umfang für Asien und Afrika gilt.

Die Ablösung der Militärregime durch zivil gewählte Regierungen in Lateinamerika bot den Gewerkschaften ein besseres politisches Umfeld für ihre Arbeit. Andererseits sind die wirtschaftlichen Bedingungen und Aussichten so ungünstig, daß sich für gewerkschaftliches Handeln nur bescheidene Möglichkeiten eröffnen. Die extreme Verschuldung sowie der Kapitalexport behindern nachhaltig die ökonomischen und damit auch die sozialen und gewerkschaftlichen Entwicklungschancen.

Die IG Metall hat bei vielen Gelegenheiten öffentlich die Gewerkschaften der Dritten Welt in ihrer Forderung nach Erleichterung der Schuldenlast und des Schuldendienstes für die betroffenen Länder unterstützt. Die politischen und ökonomischen Machtverhältnisse haben jedoch entscheidende Fortschritte auf diesem Gebiet verhindert.

Die Metallgewerkschaften Lateinamerikas haben sich parallel zu den erneuten Bemühungen um eine wirtschaftliche Integration des Kontinents zu einem Lateinamerikanischen Bund (FLATIM) zusammengeschlossen. Die IG Metall war, ebenso wie die spanische Metallgewerkschaft UGT, beim Gründungskongreß für diesen Zusammenschluß im Jahr 1991 präsent und hat die lateinamerikanischen Gewerkschaften zu diesem Schritt ermutigt. Die Bemühungen um die politische und ökonomische Einigung Lateinamerikas wurden vor allem vom venezolanischen Präsidenten Perez (Vizepräsident der Sozialistischen Internationale) vorangetrieben, der auch den gewerkschaftlichen Initiativen politischen und finanziellen Rückhalt gab. Perez war es auch gewesen, der 1989 in Caracas den Vorsitzenden der IG Metall und Präsidenten des IMB Franz Steinkühler um Unterstützung für diese Bemühungen gebeten hatte.

Leider machten sich manche Gewerkschaften in der Dritten Welt die Arbeit selbst schwer, indem sie immer wieder durch Spaltung und Zersplitterung ihre Kräfte unnütz vergeudeten. In Brasilien, dem größten Lande Lateinamerikas, stehen sich mehrere Gewerkschaftsdachverbände konkurrierend gegenüber. Wirklich maßgeblich sind dabei nur die Gewerkschaften CUT und die neu gegründete Força Sindical. Sie kooperieren – allerdings nur sporadisch – miteinander. Die Zersplitterung erleichterte es der brasilianischen Regierung, bei den zum Teil überzogenen und bisher erfolglosen Versuchen zur Bekämpfung der extremen Inflationsrate die Lasten auf die Arbeitnehmer abzuwälzen. Dies führt nicht nur zu Massenarbeitslosigkeit, sondern schwächt die ohnehin geringe Kaufkraft der Mehrheit der Bevölkerung noch mehr. Die gewerkschaftlichen Rivalitäten haben die Hilfestellung der IG Metall und des IMB bei Bildungs-, Umwelt- und sonstigen Beratungsprojekten nicht gerade leichtgemacht. Das gilt auch für das Engagement gegenüber den Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen.

Nach der Rückkehr des Landes zur Demokratie standen die chilenischen Gewerkschaften vor einer Umorientierung ihres Engagements, das bislang nahezu ausschließlich auf die Abschaffung der Pinochet-Diktatur gerichtet gewesen war. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Chile ging in den Zeiten der Diktatur von 30 vH auf 10 vH zurück. Es wird also großer Anstrengungen bedürfen, bis die chilenischen Gewerkschaften eine tatkräftige und durchsetzungsfähige Organisation geschaffen haben.

Der chilenische Außenminister Cimma hat im Jahre 1991 anläßlich eines Staatsbesuches in der Bundesrepublik auf einer Versammlung vor Gewerkschaftern des Bezirks Stuttgart der IG Metall für die tatkräftige Unterstützung der chilenischen Kolleginnen und Kollegen gedankt.

GEWERKSCHAFTEN IN DEN USA

In den USA, die sich auf eine Wirtschaftsgemeinschaft mit Kanada und Mexiko zubewegen, gehen antigewerkschaftliche Grundeinstellungen in weiten Teilen des Landes sowie eine gewerkschaftsfeindliche Gesetzgebung und Verwaltung mit der überall schnell vordringenden japanischen Arbeits- und Wirtschaftsphilosophie Hand in Hand. Die Arbeitnehmer werden vor die Alternative gestellt, ihre Arbeitsplätze zu verlieren oder aber eine auf das Unternehmen zugeschnittene Interessenvertretung zu akzeptieren. Insgesamt zeichnen sich die Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in den japanischen „Transplants" durch extreme Auswahlverfahren bei der Einstellung von Arbeitnehmern, durch eine umfassende Verfügbarkeit von Arbeitskräften und durch eine nur geringe gewerkschaftliche Repräsentanz aus.

Die IG Metall hat trotz dieses Umfeldes und gegen diese Trends die amerikanischen Metallgewerkschaften bei ihren Anstrengungen um die Organisierung deutscher Tochtergesellschaften in den USA vielfach und erfolgreich unterstützt. So gelang es 1991 bei der Daimler-Tochter Freightliner nicht nur, die Mehrheit der Arbeitnehmer für die Gewerkschaft UAW zu gewinnen, sondern nach einem Streik endlich auch einen Tarifvertrag abzuschließen. Auf Intervention der IG Metall mußte das amerikanische Management von der Praxis (in den USA legal) ablassen, die Streikenden durch neue Arbeitskräfte dauerhaft zu ersetzen. Ebenso mußte das bösartige Verfahren aufgegeben werden, die Familien der Streikenden durch telefonische Drohung mit Entlassung zu zermürben. Das Unternehmen Daimler, das in Südafrika bei der Entwicklung geordneter Arbeitsverhältnisse vorbildlich vorangegangen war und darauf verzichtete, seine schwarzen Arbeitskräfte mit derartigen Methoden zu traktieren (früher in Südafrika üblich und legal), konnte solche Verhaltensweisen selbstverständlich auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den USA nicht zumuten.

GEWERKSCHAFTLICHES ENGAGEMENT IN AFRIKA

Die IG Metall hat sich beim IMB für die Besetzung der Afrika-Abteilung mit einem Afrikaner eingesetzt, um damit ein gewerkschaftliches Zeichen dafür zu setzen, daß dieser Erdteil nicht als „verlorener Kontinent" betrachtet wird. Eine resignative Haltung kommt für Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen aus moralischen und politischen Gründen nicht in Frage und wäre auch vor dem Hintergrund neuer Versuche, demokratische Verhältnisse in Afrika durchzusetzen, nicht zu vertreten.

In der Vergangenheit diente die Verbindung zwischen autoritären afrikanischen Stammestraditionen und marxistischer Einparteienphilosophie als Wegbereiter für Despotismus, ökonomische Ineffizienz und hoffnungsloses Massenelend. Im Gefolge des langen Kampfes gegen den Rassismus in Südafrika entwickelten sich inzwischen im südlichen Afrika erfolgversprechende Ansätze zur Demokratisierung.

Die IG Metall unterstützte die Erarbeitung einer neuen Afrikapolitik des IMB. Eine solche Politik verlangt von den afrikanischen Mitgliedsorganisationen des IMB unter anderem ein klares Engagement gegen den Despotismus des Einparteiensystems. Es ist nämlich nicht damit getan, den Internationalen Währungsfonds und die Weltbank für alle Übel verantwortlich zu erklären und das Versagen der eigenen Regierungen zu verschweigen. In Absprache mit den afrikanischen Mitgliedsverbänden wurden umfangreiche gewerkschaftliche Bildungsmaßnahmen beschlossen, die eine Eigenleistung der begünstigten Organisationen, eine Absprache der Inhalte nach den Bedürfnissen vor Ort und eine Orientierung an den Grundsätzen einer demokratischen Gewerkschaftsbewegung und der politischen Demokratie zur Grundlage haben.

Schwerpunkt des Engagements der IG Metall auf dem afrikanischen Kontinent war in den vergangenen drei Jahren erneut Südafrika. Die Metallgewerkschaft NUMSA wurde mit 280 000 Mitgliedern zur größten Gewerkschaft in diesem Lande und in ganz Afrika. Mit dem von ihr initiierten 14-Punkte-Programm hat die IG Metall einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Kolleginnen und Kollegen in den deutschen Tochtergesellschaften, wie auch zur Stabilisierung der dort tätigen Gewerkschaften geleistet. Darüber hinaus waren die „14 Punkte" eine Orientierungshilfe für die südafrikanischen Gewerkschaften bei deren Bemühen, der weißen Regierung eine weitgehende Reform des rückständigen Arbeitsgesetzes abzuringen. Kaum ein namhaftes deutsches Unternehmen verstößt heute noch gegen Geist und Inhalt des 14-Punkte-Programms in Südafrika, auch wenn nicht in allen Fällen konkrete Verträge abgeschlossen werden konnten.

Für die südafrikanischen Metallgewerkschaften rückte im Jahre 1991 die organisatorische Stabilisierung immer mehr in den Vordergrund und an die Seite des allgemeinpolitischen Engagements. Mit der IG Metall wurde eine stärkere Zusammenarbeit bei Bildungs- und Beratungsprogrammen vor Ort vereinbart.

Die politische Zukunft Südafrikas steckt noch immer voller Unwägbarkeiten. Einerseits werden die Gewerkschaften an der Spitze derer stehen müssen, die jeden Versuch zur Verfestigung von Strukturen einer Apartheid ohne Apartheidsgesetze bekämpfen. Andererseits tragen die Gewerkschaften zu der politischen Kompromißfähigkeit bei, um die sich alle wichtigen Organisationen dieses Landes bemühen. Das Festhalten der südafrikanischen Kommunistischen Partei an alten Dogmen behindert zwar die Vertrauensbildung; aber die eigentlichen Feinde eines historischen Kompromisses für eine friedliche Zukunft sind nach wie vor in den Extremisten von rechts und links zu sehen.

DIE GEWERKSCHAFTEN UND DIE SOGENANNTE JAPANISCHE HERAUSFORDERUNG

Das Engagement der IG Metall in Asien (außerhalb Japans) bezog sich vor allem auf Südkorea. Die IG Metall legte dabei das Hauptgewicht auf die Unterstützung gewerkschaftlicher Emanzipationsversuche gegen die Unterdrückungspolitik der Regierung. Viele Regierungen Asiens versuchen die ökonomischen Erfolge Japans zu kopieren, indem sie selbstbewußte und unabhängige Gewerkschaften als potentielle Störfaktoren mit Hilfe von Gesetz und Verwaltung einengen beziehungsweise an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben hindern wollen.

Eine gewisse Freizügigkeit machen sie von der Einfügung in die vorgegebenen Entwicklungslinien abhängig.

In den großen Industrieregionen sah sich die gewerkschaftliche Arbeit überall der sogenannten japanischen Herausforderung gegenübergestellt. Eine Unternehmensphilosophie, die sich in einem Umfeld von Betriebsgewerkschaften entwickelte, eine Arbeitswelt, die eine Differenzierung des sozialen Status der Arbeitnehmer in den großen Exportindustrien einerseits und in deren vielschichtig abhängigen Zulieferindustrien andererseits hinnimmt, und eine Gesellschaft, die Urlaubsverzicht, lange Arbeitszeiten und eine immerwährende flexible Verfügbarkeit von Arbeitskräften zum Ethos erhoben hat, wird von diesen gewachsenen Strukturen kurzfristig nicht abrücken wollen. Gerade diese Strukturen sind es nämlich, die die Erfolgsgeschichte japanischer Wirtschafts- und Exportpolitik mitbestimmen.

Eine solche Ideologie läuft der Politik der IG Metall zuwider. Solange Wettbewerbsvorteile auf der besseren Qualität von Produkten, auf intelligenter Organisation von Produktions- und Arbeitsabläufen und weitsichtiger Qualifikation von Arbeitskräften beruhen, hat die IG Metall dies immer als eine Herausforderung betrachtet, der man sich stellen muß, ohne damit den Grundsatz eines möglichst ungehinderten, weltweiten wirtschaftlichen Austausches in Frage zu stellen. In einer Zeit umfassender, sehr unmittelbarer sozialer und wirtschaftlicher Verflechtungen und Abhängigkeiten aber sind Wettbewerbsvorteile von Industrienationen vergleichbaren Leistungsniveaus, die auf nachhinkenden sozialen Standards sowie schlechteren Umwelt- und Arbeitsschutzvorschriften beruhen, nicht akzeptabel. Das Bekenntnis zum freien Handel wird fraglich, wenn über Exporterfolge indirekt die Arbeitsstandards beeinträchtigt werden, wenn die Arbeitnehmerschaft Westeuropas vor die Forderung gestellt wird, ihre Arbeitskultur zugunsten japanischer Standards verändern beziehungsweise verschlechtern zu lassen.

Besonders die europäischen Gewerkschaften wollten der Herausforderung der japanischen Managementphilosophie nicht untätig zusehen. Aktivitäten in dieser Richtung wurden dringend notwendig. In Großbritannien sind japanische Investoren schon dabei, Gewerkschaften ihrer Wahl als exklusive Verhandlungspartner zu bestimmen und mit ihnen streikausschließende Vereinbarungen zu treffen. Viele Elemente der Personalauswahl und der Verfügbarkeit von Arbeitskräften sollten – ähnlich wie in den USA – dort durchgesetzt werden.

Die IG Metall hat deshalb die Initiative dazu ergriffen, japanische Investoren europaweit mit der Forderung nach Einrichtung von Europäischen Betriebsräten zu konfrontieren. Darüber hinaus sollten in bilateralen Gesprächen – zunächst mit den britischen Kolleginnen und Kollegen – Eckpunkte bestimmt werden, die dem japanischen Begehren nach Export dort üblicher Arbeitsbeziehungen und Sozialstandards rechtzeitig die notwendigen Grenzen setzen. Nur so ist auszuschließen, daß essentielle Arbeitsstandards, Mitbestimmung und Tarifautonomie gefährdet werden.

Der Vorsitzende der IG Metall hat zu Beginn des Jahres 1991 in Tokio mit dem japanischen Arbeitsminister und dem Minister für Handel und Industrie, den zuständigen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften gesprochen. Er hat dabei deutlich gemacht, daß die Regelung von Arbeitsbeziehungen in jedem Land den dortigen Wertvorstellungen, Regeln und Machtverhältnissen unterlie-

Streikende US-Gewerkschafter bei der Mercedes-Tochtergesellschaft Freightliner

Konferenz der Lateinamerikanischen Regionalorganisation des IMB in Venezuela

Der erste Europäische Betriebsrat nimmt seine Arbeit auf. Unterzeichnung des Abkommens mit dem Volkswagen-Konzern in Brüssel

IMB-Konferenz zu Fragen der industriellen Entwicklung und der Ost-West-Wanderung in Brünn (3. bis 5. Dezember 1991)

ge und daß man dies zu respektieren habe. Wenn das aber zu Unterschieden in der Jahresarbeitszeit der japanischen und der deutschen Automobilindustrie zwischen 500 und 1000 Stunden führe, könnten Spannungen nicht ausbleiben.

Im November 1991 hat der Vorstand der IG Metall die Vorsitzenden der japanischen Metallgewerkschaften im Rahmen der vereinbarten regelmäßigen, jährlich stattfindenden Konsultationen nochmals darauf hingewiesen, daß die Nichteinhaltung der japanischen Regierungsankündigung, die Jahresarbeitszeit auf 1800 Stunden (bei Toyota sind es gegenwärtig 2300 Stunden) zu reduzieren, Folgen haben müsse. Die IG Metall wolle keine „Wirtschaftsfestung Europa", aber sie verteidige – deutsche wie europäische – soziale und gewerkschaftliche Errungenschaften.

Gewerkschaftliche Antworten auf den Europäischen Binnenmarkt

Von hervorragender Bedeutung für die europäischen Gewerkschaften war die Vorbereitung des Europäischen Binnenmarktes. Dieses Thema stand in der Bundesrepublik Deutschland allerdings nur während des Jahres 1989 im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses; danach wurde es durch die sich überstürzenden Ereignisse bei der Wiedervereinigung beiseite gedrängt. Auch die innergewerkschaftliche Diskussion konnte sich dieser Tendenz nicht entziehen. Trotzdem bildete die soziale Dimension des Europäischen Binnenmarktes weiterhin einen gewichtigen Schwerpunkt in der internationalen Arbeit der IG Metall. Dies war um so eher notwendig, als sich der Europäische Ministerrat auch in den Jahren 1989 bis 1991 wenig geneigt zeigte, der sozialen Dimension des Binnenmarktes den gleichen Rang einzuräumen, wie seiner wirtschaftlichen Ausgestaltung. Die von der IG Metall gemeinsam mit dem EMB und seinen Mitgliedsorganisationen betriebene Festigung des Prinzips sozialer Gerechtigkeit in der Europäischen Gemeinschaft wurde nur in verstümmelter Form verwirklicht: Der Ministerrat verabschiedete im Dezember 1989 mit seiner „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte" eine Absichtserklärung, der es an jeglicher rechtlichen Verbindlichkeit mangelte. Die Verwirklichung des von der Kommission gleichzeitig verkündeten „Aktionsprogramms" machte trotz gewerkschaftlichen Drucks nur geringe Fortschritte. Dies war auch Thema eines längeren Gesprächs des Vorsitzenden der IG Metall mit dem Kommissionspräsidenten Delors in Brüssel.

Während der Tarifbewegung um die 35-Stunden-Woche konnte die IG Metall auf die uneingeschränkte Solidarität ihrer europäischen Partnergewerkschaften vertrauen. Im November 1989 trafen sich die Präsidenten und Generalsekretäre von über zwanzig Metallgewerkschaften zu einem europäischen Symposium und verabschiedeten das „Frankfurter Manifest: Europa braucht die 35". Als die britische Gewerkschaft AUE wegen der Verkürzung der Wochenarbeitszeit mehrere Streiks führen mußte, reiste eine Vorstandsdelegation der IG Metall nach Großbritannien, um dort öffentlich gewerkschaftliche Unterstützung zu bekunden. Gleichzeitig bereitete die IG Metall Maßnahmen vor, um eventuelle Produktionsverlagerungen nach Deutschland zu unterbinden.

Zur Bildung Europäischer Betriebsräte in grenzüberschreitenden Unternehmen legte die IG Metall im gleichen Jahr ein Positionspapier vor, dessen Inhalt sich im

weiteren Verlauf der Diskussion auf europäischer Ebene in den Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und des EMB widerspiegelte. Der von der EG-Kommission Ende 1990 vorgelegte Richtlinienentwurf zur Bildung Europäischer Betriebsräte stellte einen ersten Ansatz in einem weltweiten Umfeld dar, in dem konservative Regierungen sämtliche gesetzlichen Möglichkeiten zur Bildung internationaler Arbeitnehmervertretungen verweigerten. Dieser Entwurf wurde von der IG Metall durch einen Verbesserungsvorschlag mit einem ausführlichen Forderungskatalog beantwortet. In gleicher Richtung setzte sich die IG Metall bei EMB und EGB ein. Das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß der EG machten sich einen Teil der gewerkschaftlichen Forderungen zu eigen, was 1991 zur Vorlage eines in einzelnen Punkten verbesserten Entwurfs führte. Der notwendige Beschluß des Ministerrats stand am Ende des Jahres 1991 noch aus.

Die Maastrichter Gipfelkonferenz europäischer Regierungschefs im Dezember 1991 verlief für die Gewerkschaften enttäuschend. Weder erhielt das Europäische Parlament den Status eines echten Gesetzgebungsorgans, noch wurde das Prinzip der Einstimmigkeit im Ministerrat hinreichend eingeschränkt. Die britischen Arbeitnehmer wurden von der Teilhabe an wichtigen sozialen Schutzvorschriften ausgeschlossen. Zwar wurde das Verfahren für den Abschluß und die Umsetzung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf europäischer Ebene präzisiert, eine echte Tarif- und Kollektivvertragsautonomie wurde den Sozialparteien aber weiter vorenthalten. Auch das formell den Gewerkschaften auf europäischer Ebene zugeschriebene Beteiligungsrecht beim Erlaß sozialpolitischer Vorschriften engte gleichzeitig ihre Handlungsräume wieder ein. Koalitions- und Streikrecht blieben weiterhin ungeklärt.

Die IG Metall beteiligte sich mit vielen Initiativen an der Arbeit des EMB. Sowohl im EMB-Exekutivausschuß, der im Berichtszeitraum zehnmal tagte, wie in den zahlreichen Sitzungen von Ausschüssen und Arbeitskreisen trugen die Vertreter der IG Metall maßgeblich zu den Arbeitsergebnissen bei. Die personelle Besetzung des EMB-Sekretariats wurde durch die Wahl des IG-Metall-Kollegen Klaus Buchholz zum stellvertretenden Generalsekretär gestärkt. Die Aufgaben des EMB wuchsen zwischen 1989 und 1991 beträchtlich: Allein die Zahl der internationalen Bildungsveranstaltungen und Arbeitssitzungen verdreifachte sich.

Auf der Generalversammlung des EMB im Juni 1991 forderte die IG Metall daher eine weitere Ausdehnung der materiellen und personellen Kapazitäten des EMB-Sekretariats, die auch mit einer Beitragserhöhung verbunden sein sollten. Ende 1991 unterbreitete das Sekretariat dem Exekutivausschuß entsprechende Vorschläge, die im Laufe des Jahres 1992 verwirklicht werden sollen.

Mit Unterstützung der IG Metall wuchs die Zahl der Mitgliedsorganisationen (darunter befanden sich ehemalige Mitglieder des Weltgewerkschaftsbundes, die spanischen Comisiones Obreras sowie reine Angestelltengewerkschaften) seit 1989 beträchtlich. Eine ähnliche Entwicklung fand beim EGB statt, so daß der EGB und die ihm angehörenden europäischen Gewerkschaftsbünde den Charakter von Einheitsgewerkschaften angenommen haben, in denen Organisationen aller Richtungen und sehr unterschiedlicher Mitgliederstrukturen zusammenarbeiten. Die IG Metall wird entsprechend den Beschlüssen ihres Gewerkschaftstages daran mitarbeiten, daß sich diese Entwicklung weiter fortsetzt.

Auch die bilaterale Zusammenarbeit mit europäischen Metallgewerkschaften aus dem EG/EFTA-Bereich entwickelte sich positiv. Die Zahl der Anforderungen von Referentinnen und Referenten der IG Metall durch regionale und lokale Organisationen, insbesondere aus Italien, Frankreich und Großbritannien, nahm weiter zu. Die Zusammenarbeit auf der Betriebs- und Unternehmensebene erstreckte sich auch auf nicht dem EMB angehörende Gewerkschaften. Weitergehende Kontakte führten aus Gründen, die dem Einfluß der IG Metall entzogen sind, bisher nicht zu befriedigenden Ergebnissen.

In den vergangenen drei Jahren erhöhte sich auch die Zahl der unternehmensbezogenen Zusammenkünfte erheblich. Allein 1991 wurden 18 derartige Treffen durchgeführt; bei 13 Veranstaltungen war die IG Metall mit betrieblichen und hauptamtlichen Delegierten vertreten. Sie dienten der Intensivierung des Informationsaustausches und der Entwicklung gemeinsamer Positionen, Forderungen und Strategien gegenüber ausgewählten Unternehmen. Dabei ging es auch um die Vorbereitung von Verhandlungen mit bestimmten Unternehmen über die vertragliche Installierung europäischer Arbeitnehmergremien.

Diese Konferenzen wurden durch Aktivitäten im Bildungsbereich ergänzt. Die IG Metall hat für die Bildungsarbeit in multinationalen Unternehmen eine spezielle Konzeption für ein zweigliedriges Seminar entwickelt. Diese Konzeption wurde zwischenzeitlich vom EMB, wie auch von DGB und EGB beziehungsweise von der Europäischen Gewerkschaftsakademie (EGA), übernommen. Bereits 1990 fand das erste Seminar nach der neuentwickelten Konzeption mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich Kraftwerk- und Transformatorenbau von Asea Brown Boveri (ABB) statt (zwei Stufen zu je einer Woche). Die Teilnehmer kamen aus der Schweiz, aus Dänemark, Schweden und der Bundesrepublik.

Gewerkschaften und multinationale Unternehmen

Die weltweiten Aktionsmöglichkeiten der Konzerne haben sich im Berichtszeitraum weiter verbessert. Der Konzentrationsprozeß ging unvermindert weiter und erhielt durch die bevorstehende Realisierung des Europäischen Binnenmarktes einen zusätzlichen Schub. Zunehmende Arbeitslosigkeit, steigender weltweiter Konkurrenzdruck und ein in vielen Ländern gesunkener gewerkschaftlicher Organisationsgrad haben die Bemühungen der Gewerkschaften um gemeinsame Strategien gegenüber multinationalen Unternehmen zusätzlich erschwert. Dennoch konnten die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren ihre Aktivitäten in diesem Bereich ausbauen und eine Vielzahl von europa- und weltweiten Konzernkonferenzen durchführen. Nur in Ansätzen gelang es jedoch, die Positionen der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften gegenüber den multinationalen Unternehmen zu stärken. Der Internationale Metallgewerkschaftsbund hat daher eine Arbeitsgruppe – unter maßgeblicher Beteiligung der IG Metall – eingesetzt, die die derzeitige Situation analysieren und neue gewerkschaftliche Strategien für die Arbeit in multinationalen Unternehmen entwickeln sollte. Im Rahmen dieser Strategiediskussion wurde der Aufbau einer eigenen, unternehmensbezogenen Datenbank beschlossen, um die Informationsbasis über multinationale Konzerne zu verbreitern. Mit Hilfe neuer Kommunikationsmittel soll darüber hinaus der Informationsaustausch beschleunigt werden.

Eine Reihe von kurzfristig organisierten Treffen, meist auf bilateraler Ebene, zur Diskussion akuter Probleme und Entwicklungen innerhalb eines Unternehmens ergänzte diese Aktivitäten und zeugte von einer größeren Flexibilität. Dazu gehörte auch ein Seminar, das 1990 mit allen lokalen Gewerkschaften Brasiliens, in deren Bereich sich Standorte der Firma Autolatina (Joint Venture von Volkswagen und Ford) befinden, veranstaltet wurde. Dort wurde auch die Grundlage für eine gemeinsame Verhandlungskommission von brasilianischen Gewerkschaften und Konzernzentrale gelegt.

Bilaterale Gewerkschaftskontakte

Vorstandsdelegationen der IG Metall besuchten in den Jahren 1989 bis 1991 die Länder Ungarn, Bulgarien, CSFR, Norwegen, Schweden, Dänemark, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Portugal, Italien sowie Südafrika, Ägypten, China und Japan.

Die Auflistung der Reiseziele entspricht weitgehend den Schwerpunkten der internationalen Arbeit in den Berichtsjahren. Hinzu kamen zahlreiche Einzeleinsätze zu Beratungs- und Informationszwecken. So konnten – finanziert durch Drittmittel – neun erfahrene Funktionäre der IG Metall die Gelegenheit wahrnehmen, sich über industrielle und arbeitspolitische Entwicklungen in Japan zu informieren. Mehrere Einsätze in den USA dienten einerseits der Hilfe bei Organisationskampagnen, andererseits der Information und der Entwicklung neuer gewerkschaftlicher Initiativen. Die Einsätze in Westeuropa wurden von dem Engagement in Zentral- und Osteuropa zuletzt deutlich übertroffen.

Die IG Metall wurde im Berichtszeitraum von 30 Delegationen (16 aus Osteuropa, 12 aus Westeuropa, 2 aus Übersee) mit insgesamt 113 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht. Sehr groß war daneben die Zahl der internationalen Einzelbesucher mit vielfältigen Informations- und Beratungswünschen; insgesamt handelte es sich dabei um 854 Personen. Unter den Besucherinnen und Besuchern waren nicht nur Gewerkschafter, sondern auch Politiker, Wissenschaftler, Journalisten und Repräsentanten von Arbeitgeberverbänden aus den verschiedenen Teilen der Welt. Sie alle wollten mehr über die IG Metall, ihre Ziele und ihre Politik wissen.

Die Vielzahl der Begegnungen und die durch den Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern erheblich angestiegene Arbeitsbelastung in der Vorstandsverwaltung der IG Metall gaben den Anlaß zu einer stärkeren Denzentralisierung der internationalen Kontakte. Dies galt vor allem für die europäische Ebene. Hier muß bedacht werden, daß dem Interesse am zusammenwachsenden Europa das Bedürfnis nach einer eher regionalen Orientierung seitens der Verwaltungsstellen und Bezirke gegenübersteht. Diesem Bedürfnis kommt die Dezentralisierung internationaler Kontakte und Begegnungen sehr entgegen.

Justitiariat

Gewerkschafts- und Arbeitskampfrecht

TARIFBEWEGUNG 1990

Das Justitiariat hat – wie in den vergangenen Tarifbewegungen – auch in der Tarifrunde 1990, die schließlich zur endgültigen Durchsetzung der 35-Stunden-Woche führte, die Koordination der Beratung in allen auftretenden Rechtsfragen wahrgenommen. Insbesondere wurde in Abstimmung mit den zuständigen Abteilungen der Vorstandsverwaltung und den Bezirksleitungen der „Arbeitskampfordner" aktualisiert.

Ungeachtet der eindeutigen Rechtslage, hat Gesamtmetall auch in dieser Tarifbewegung die Durchführung gewerkschaftlicher Warnstreiks für rechtswidrig erklärt und mit Maßregelungen gegen Beteiligte gedroht. Das hat erneut die Erstellung einer Schutzschrift erforderlich gemacht, die allen Arbeitsgerichten in der Bundesrepublik Deutschland zugestellt wurde. Gesamtmetall ließ es jedoch bei seinen Drohgebärden bewenden und hat auf – offensichtlich aussichtslose – rechtliche Schritte verzichtet.

§ 116 ARBEITSFÖRDERUNGSGESETZ (AFG)

Mit der Entscheidung des Bundessozialgerichtes vom 5. Juni 1991 ist endlich der gerichtliche Verfahrenskomplex um die Rechtmäßigkeit des sogenannten Franke-Erlasses aus dem Arbeitskampf 1984 zum Abschluß gebracht worden. Das Bundessozialgericht hat – wie schon alle vorher angerufenen Sozialgerichte und Landessozialgerichte – die Versagung des Kurzarbeitergeldes im Arbeitskampf des Jahres 1984 für rechtswidrig erklärt.

Die Entscheidung erging in einem der beiden beim Bundessozialgericht anhängigen Verfahren, und zwar in dem des Betriebsrates der Firma Daimler-Benz in Bremen. Zu der direkten Klage der IG Metall gegen den Franke-Erlaß, über die zunächst vom Sozialgericht Frankfurt und dann vom Hessischen Sozialgericht entschieden worden war, gibt es noch keine endgültige Entscheidung. Dieser Komplex hat sich jedoch faktisch insofern erledigt, als die Bundesanstalt für Arbeit schnell Konsequenzen aus der für sie negativen Entscheidung des Bundessozialgerichtes vom 5. Juni 1991 gezogen hat. Mit Schnellbrieferlaß vom 14. Juni 1991 hat sie die 1984 ausgesprochenen Rückzahlungsvorbehalte für gegenstandslos erklärt. Darin wurde der materielle Prozeßerfolg der IG Metall deutlich: Es handelte sich um ca. 200 Millionen DM, die seinerzeit an Arbeitnehmer der Metallindustrie gezahlt worden waren.

Rechtspolitisch hat das Urteil zum einen die Argumente der IG Metall gegen die Neufassung des § 116 AFG bestärkt. Zum anderen hat es endgültig die damals von der Bundesregierung gebrauchte Begründung als falsch entlarvt, es sei bei der Neuregelung des § 116 AFG nur um eine „Klarstellung" des seinerzeit umstrittenen Rechtszustandes gegangen. Mit der rechtskräftigen Entscheidung des Bundessozialgerichtes steht vielmehr fest, daß die Neufassung keine „Klarstellung", sondern eine handfeste Verschlechterung des geltenden Rechts zu Lasten der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften darstellte. Über die Verfassungsbeschwerde der IG Metall und die gleichzeitig eingereichten Normenkontrollanträge von SPD-geführten Bundesländern ist seitens des Bundesverfassungsgerichts noch nicht entschieden. Zur argumentatorischen Unterstützung der IG Metall in dieser Angelegenheit haben die Professoren Dr. Gunther Schwerdtfeger und Dr. Ulrich Mückenberger Rechtsgutachten erstattet, die die Verfassungswidrigkeit der Neufassung des § 116 AFG belegen.

AUSSPERRUNG

Das Bundesverfassungsgericht hat am 26. Juni 1991 die Verfassungsbeschwerde von Arbeitgebern gegen eine im Druckbereich ergangene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zurückgewiesen. Die angegriffene BAG-Entscheidung aus dem Jahre 1980 hatte erstmals eine materielle Begrenzung der Aussperrung in Form der sogenannten Quoten-Rechtsprechung gebracht. Das BAG hatte anerkannt, daß wegen des bestehenden Machtungleichgewichts die Arbeitnehmer zur Herstellung eines möglichen Verhandlungsgleichgewichts auf Streikmaßnahmen angewiesen seien. Die Aussperrung sei geeignet, dieses Verhandlungsgleichgewicht wieder zu Gunsten der Arbeitgeber umzukehren. Deshalb sei sie nur im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes erlaubt, um ein durch bestimmte Streiktaktiken (Schwerpunktstreik) gestörtes Verhandlungsgleichgewicht wieder herzustellen. Diese Argumentation bedeutete notwendigerweise das Verbot einer Angriffsaussperrung. Im übrigen hat das BAG bei der Berechnung der Quoten zulässigerweise Ausgesperrter hinsichtlich der Streikenden auf die Zahl der tatsächlich am Streik beteiligten Arbeitnehmer abgestellt, bei der Aussperrung dagegen auf die vom Aussperrungsbeschluß erfaßten Arbeitgeber.

Das Bundesverfassungsgericht hat diese Entscheidung und die mit ihr verbundene Argumentation bestätigt. Das bedeutet zweierlei: Zum einen muß festgehalten werden, daß es die Aussperrung nicht vollständig verbot, sie jedenfalls im Grundsatz als Element der verfassungsrechtlichen Betätigungsmöglichkeit von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden bezeichnet hat. Zum anderen aber hat es Raum für die weitere Zurückdrängung bis hin zum völligen Verbot der Aussperrung gelassen, indem es die Aussperrung nur insoweit als zulässig erklärte, als sie für die Arbeitgeber zur Herstellung gleichgewichtiger Verhandlungsmöglichkeiten erforderlich ist. Insofern ist nunmehr der Nachweis erforderlich, daß die Arbeitgeber die Aussperrung für eine gleichwertige Verhandlungsführung nicht benötigen. In diesem Rahmen können sowohl das Bundesarbeitsgericht, als auch der Gesetzgeber eine weitere Beschränkung der Aussperrung bis hin zum völligen Verbot vornehmen.

WARNSTREIK

Am 3. April 1989 hat das aufgrund der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie bestehende Schiedsgericht über die Frage der Rechtmäßigkeit von Warnstreiks beziehungsweise ihrer verfahrensmäßigen Voraussetzungen entschieden. Das Schiedsgericht hat die Position der IG Metall bestätigt, wonach für die Durchführung gewerkschaftlicher Warnstreiks vor Urabstimmungen die förmliche Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen gemäß § 4 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung nicht erforderlich ist. Damit hat das Schiedsgericht nach der Entscheidung des BAG vom 21. Juni 1988 endgültig den Weg frei gemacht für eine rechtlich nicht beeinträchtigte Warnstreikpraxis. Der Schiedsspruch ist dokumentiert in Heft 121 der Schriftenreihe der IG Metall und trägt den Titel „Der Warnstreik".

VERSTEUERUNG VON STREIKUNTERSTÜTZUNGEN

Mit Entscheidung vom 24. Oktober 1990 hat der Bundesfinanzhof überraschenderweise seine Rechtsprechung korrigiert: Er ist der gewerkschaftlichen Rechtsauffassung gefolgt, wonach Streikunterstützungen nicht zu versteuern sind.

SCHADENSERSATZFORDERUNGEN GEGEN DIE IG METALL

In den von nordrhein-westfälischen Arbeitgebern angestrengten Schadensersatzprozessen gegen die IG Metall wegen der demonstrativen Arbeitsniederlegungen wegen der Änderung des § 116 AFG hat das Arbeitsgericht Hagen am 23. Januar 1991 entschieden. In einem Falle ist die IG Metall zu einem Schadensersatz in Höhe von 333,42 DM verurteilt worden, in den anderen Fällen wurde die Klage abgewiesen. Neben der materiellen Rechtsfrage der Zulässigkeit derartiger Protestarbeitsniederlegungen stand im Mittelpunkt der Verfahren die Frage der Schadensberechnung bei kurzfristigen Arbeitsniederlegungen. Das Gericht hat hierzu zahlreiche betriebswirtschaftliche Gutachten eingeholt. In allen Fällen ist Berufung eingelegt worden, über die im Berichtszeitraum noch nicht entschieden worden ist.

„ARBEITSRECHTLICHES SOFORTPROGRAMM DER SPD"

Als Bestandteil ihres Wahlprogramms hat die Sozialdemokratische Partei Deutschlands für die Bundestagswahl 1990 ein „arbeitsrechtliches Sofortprogramm" beschlossen, das in zentralen Punkten den Forderungen der Gewerkschaften entspricht. Insbesondere sind die Elemente des von der IG Metall geforderten „Ersten Gesetzes zur Sicherung des Streikrechts" in einen Gesetzentwurf „zur Herstellung der Chancengleichheit in Arbeitskämpfen" aufgenommen worden. Der Justitiar der IG Metall war an den Beratungen der mit den Vorarbeiten beauftragten Kommission beteiligt.

DIE SICHERUNG DER MONTANMITBESTIMMUNG

Die Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz hat gegen die Anwendung des letzten Gesetzes zur Sicherung der Montanmitbestimmung vom 20. Dezember 1988 bei den Firmen Mannesmann und Thyssen geklagt. Nachdem sie zunächst vom Landgericht Düsseldorf am 25. Januar 1990 abgewiesen worden war, hat das Oberlandesgericht Düsseldorf die Sache dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt, weil es die Auffassung vertrat, das Gesetz sei wegen Verstoßes gegen den Gleichheitsgrundsatz verfassungswidrig.

An dem nunmehr beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Verfahren ist die IG Metall beteiligt.

Satzungsfragen

DURCHFÜHRUNG VON UNTERSUCHUNGSVERFAHREN

Im Berichtszeitraum hatte sich das Oberlandesgericht Frankfurt mehrfach mit Klagen von ausgeschlossenen oder mit sonstigen Verbandsstrafen belegten Mitgliedern zu befassen. Soweit es sich um die Frage der Kandidatur auf nicht von der IG Metall beschlossenen Listen bei Betriebsratswahlen handelte, hat es stets die Position des Bundesgerichtshofes bekräftigt, wonach eine solche Kandidatur für sich allein keinen Grund zum Ausschluß aus einer Gewerkschaft darstellt. Hinzukommen müßten vielmehr gezielte gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten. In einem Fall hat es die Entscheidung des Vorstandes deshalb aufgehoben, weil das Protokoll des Untersuchungsverfahrens nicht von allen Beteiligten unterschrieben worden war. Die bloße mündliche Bestätigung nach Verlesung durch den Vorsitzenden der Untersuchungskommission habe nicht ausgereicht. In einem anderen Fall hat es mit einer einstweiligen Verfügung Zweifel angemeldet, ob die in § 11 Ziff. 11 Buchstabe c der Satzung vorgesehene Verbandsstrafe der „Abberufung von den gewerkschaftlichen Funktionen auf eine bestimmte Zeit" auch bedeutet, daß das betroffene Mitglied in dieser Zeit keine neue Funktion übernehmen kann. Die Sache ist im Hauptverfahren weiter anhängig. Ungeachtet dessen wird der Vorstand diese Rechtsprechung nach Beratung in der Satzungskommentierungskommission zum Anlaß nehmen, dem Gewerkschaftstag einen Antrag zur entsprechenden Klärung in der Satzung vorzulegen.

GEGNERISCHE ORGANISATIONEN

Der Bundesgerichtshof hat sich in zwei Verfahren mit der Frage des Ausschlusses ohne Untersuchungsverfahren wegen Mitgliedschaft in gegnerischen Organisationen befaßt. Sowohl im Urteil vom 15. Oktober 1990, wie auch im Urteil vom 4. März 1991 wird die Satzungsbestimmung der IG Metall, die dies vorsieht, anerkannt. Die IG Metall ist berechtigt, eine Organisation als gegnerisch anzusehen, die nach ihrer Programmatik und Militanz eine Gefahr für den Bestand und die innere Geschlossenheit der Gewerkschaft darstellt. Dagegen muß sie sich, so der Bundesgerichtshof, beizeiten und nicht erst dann wehren dürfen, wenn es dafür möglicherweise zu spät ist.

Die IG Metall hat in zwei Fällen die Festlegung der Organisationszuständigkeit nach § 16 Abs. 1 der DGB-Satzung beantragt. In beiden Fällen wurden Schiedsverfahren durchgeführt. Dabei wurden auch die Grenzen eines solchen Schiedsverfahrens deutlich.

Das erste Verfahren betraf Abgrenzungsstreitigkeiten mit der IG Chemie, Papier, Keramik hinsichtlich der Organisationszuständigkeit für die fünf süddeutschen Betriebe der AGFA-Gevaert AG. Aufgrund einer Satzungsänderung, die allerdings nicht in Einklang mit der DGB-Satzung steht, beanspruchte die IG Chemie, Papier, Keramik die Organisationszuständigkeit für den Gesamtkonzern der Bayer AG, zu dem die AGFA-Gevaert AG gehört, und damit auch für die fünf süddeutschen Betriebe der AGFA-Gevaert AG, die zum Organisationsbereich der IG Metall gehören. Der Streit wurde dadurch ausgelöst, daß die AGFA-Gevaert AG für ihre fünf süddeutschen Metallbetriebe die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband Metall aufkündigte und in den Arbeitgeberverband Chemie überwechselte. In einer von der IG Chemie, Papier, Keramik unterstützten Gesamtbetriebsvereinbarung wurde die Anwendbarkeit der Chemie-Tarifverträge in diesen Betrieben geregelt. Gleichzeitig begann die IG Chemie, Papier, Keramik in diesen Betrieben damit, Mitglieder von der IG Metall abzuwerben.

Daraufhin leitete die IG Metall ein Schiedsverfahren nach § 16 der DGB-Satzung ein. Die Schiedsstelle beschloß unter dem Vorsitz von Ernst Breit am 2. Juli 1990:

1. Die Betriebe der AGFA-Gevaert AG in München, Peissenberg und Breitingen gehören zum Zuständigkeitsbereich der IG Metall.

2. Die Betriebe der AGFA-Gevaert AG in Rottenburg und Altenstadt gehören zum Zuständigkeitsbereich der IG Chemie, Papier, Keramik.

Gegen diesen Beschluß erhob die IG Chemie, Papier, Keramik Beschwerde beim DGB-Bundesvorstand und berief sich dabei unter anderem darauf, daß das Schiedsverfahren unzulässig gewesen sei, weil der Bundesausschuß des DGB die in der DGB-Satzung vorgesehenen Richtlinien für die Abgrenzung von Organisationsbereichen nicht erlassen habe.

Der DGB-Bundesverstand wies die Beschwerde zurück. Die IG Chemie, Papier, Keramik ließ sich davon nicht beeindrucken und auch nicht von ihrem Weg abbringen. Sie schloß vielmehr mit der AGFA-Gevaert AG einen Tarifvertrag ab, der entgegen dem Schiedsspruch die Anwendbarkeit der Chemie-Tarifverträge auch für die der IG Metall zugesprochenen Betriebe vorsah. Selbst die eindeutige Verurteilung durch den DGB-Bundesausschuß auf Initiative des DGB-Bundesvorstandes und der Versuch des Vorsitzenden der IG Metall, die IG Chemie, Papier, Keramik in einem Gespräch mit derem Vorsitzenden Hermann Rappe zum Einlenken zu bewegen, blieben erfolglos. Die IG Metall war deshalb gezwungen, zur Bestätigung ihrer nach dem Schiedsspruch gegebenen Organisations- und Tarifzuständigkeit ein Arbeitsgerichtsverfahren einzuleiten. Gleichzeitig hat die AGFA-Gevaert AG ein Verfahren gegen die IG Metall mit dem Ziel eingeleitet, der IG Metall Arbeitskampfmaßnahmen untersagen zu lassen. Somit ist eingetreten, was nach Sinn und Zweck der DGB-Satzung gerade verhindert werden soll: Der Streit endet vor den Gerichten und zieht sich über Jahre hin, während die Autorität des DGB-Bundesvorstandes und der Zusammenhalt der

DGB-Gewerkschaften im Bund untergraben werden. Dem DGB und der IG Metall als obsiegender Partei im Schiedsverfahren fehlen Sanktionsmöglichkeiten, um den Schiedsspruch schnell und wirksam durchsetzen zu können. Um so größer wiegt der politische Erfolg für die IG Metall, der darin zu sehen ist, daß sie die Betriebsratswahlen auch unter diesen schwierigen Bedingungen erfolgreich durchführen und den größten Teil der Mitglieder halten konnte.

Das zweite Verfahren betraf die Firma Wangner in Reutlingen, ein Unternehmen, das Siebe für die Papierproduktion herstellt. Hier wollte der Arbeitgeber ebenfalls durch einen Verbandswechsel aus der Organisations- und Tarifzuständigkeit der IG Metall flüchten. Als die Verwaltungsstelle Reutlingen Kampfmaßnahmen zur Durchsetzung eines Anerkennungstarifvertrags einleitete, rief das Unternehmen das Arbeitsgericht an, um der IG Metall dies mit der Begründung untersagen zu lassen, daß sie nicht mehr die zuständige Gewerkschaft sei. Die IG Metall rief daraufhin die Schiedsstelle beim DGB-Bundesvorstand an, um ihre Organisationszuständigkeit verbindlich feststellen zu lassen. Die Schiedsstelle gab dem Antrag in der Sitzung vom 24. September 1991 einstimmig statt. Infolgedessen unterlag das Unternehmen in dem Gerichtsverfahren vor dem Arbeitsgericht Frankfurt. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellte das Arbeitsgericht Frankfurt darauf ab, daß der Spruch der DGB-Schiedsstelle eine für das Gericht, für den Arbeitgeber und für die beteiligten Gewerkschaften verbindliche Interpretation der Satzungen beider Organisationen bewirkt habe. Damit war der Weg frei für die Durchsetzung eines Anerkennungstarifvertrages, der kurze Zeit später auch abgeschlossen wurde.

Aufgrund der loyalen Haltung der IG Textil – Bekleidung ist es in diesem Fall gelungen, die Flucht eines Arbeitgebers aus den Metalltarifverträgen durch einen Schiedsspruch aufgrund der DGB-Satzung zu verhindern.

Die im Justitiariat für das Schiedsverfahren bei der AGFA-Gevaert AG entwickelten „Grundsätze für die Abgrenzung von Organisationszuständigkeiten" sind ein wesentlicher Beitrag für die Bemühungen des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften, das Schiedsverfahren wirksamer auszugestalten und eine klarere Grundlage für die Beurteilung der Organisationszuständigkeiten im DGB zu schaffen.

Organisationsfragen der deutschen Vereinigung

Das Justitiariat war in verschiedenen Phasen des Vereinigungsprozesses beteiligt, insbesondere bei der Ausdehnung des Organisationsgebiets auf die neuen Bundesländer, bei der Geltendmachung vermögensrechtlicher Ansprüche nach dem Einigungsvertrag, bei Verhandlungen mit der Treuhandanstalt und bei der Konzeption der Beschäftigungsgesellschaften. Die Ausdehnung der Organisationszuständigkeit fand ihren juristischen Niederschlag in der Übergangsregelung des § 35 der Satzung, die auf dem Zweiten außerordentlichen Gewerkschaftstag in Bonn am 2. November 1990 beschlossen wurde. Das politische Ziel bestand darin, eine saubere Trennungslinie zwischen der IG Metall der DDR und der IG Metall der Bundesrepublik zu ziehen. Es galt, den Anschein einer Rechtsnachfolge durch die IG Metall zu vermeiden. Die IG Metall entschied sich deshalb gegen den Weg einer Fusion und für den Weg eines individuellen Beitritts. Poli-

tisch war dieser Weg erfolgreich, da nahezu alle aktiven Mitglieder der IG Metall der DDR der IG Metall beigetreten sind. Das zweite politisch wichtige Ziel bestand darin, den Organisationsaufbau in den neuen Bundesländern von unten nach oben zu vollziehen. Dieser Prozeß erstreckte sich nach der Übergangsvorschrift des § 35 der Satzung von der Wahl der Ortsverwaltungen in den neuen Bundesländern bis zur Wahl der zusätzlichen Vorstandsmitglieder durch den Beirat.

Die Auseinandersetzung um das Gewerkschaftsvermögen in den neuen Bundesländern dreht sich im wesentlichen um zwei Fragen: Um die Rückerstattung des von den Nationalsozialisten enteigneten Gewerkschaftsvermögens und um den Erhalt der Gewerkschaftshäuser. Die IG Metall hat in 93 Fällen Rückerstattungsansprüche nach dem Einigungsvertrag geltend gemacht. Dabei handelte es sich um Grundstücke des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, die von den Nationalsozialisten enteignet worden waren. Überraschend hat sich die Unabhängige Kommission, die nach dem Einigungsvertrag die Frage der Rechtsnachfolge zu beurteilen hat, auf den Standpunkt gestellt, nicht der DGB und die DGB-Gewerkschaften, sondern der FDGB sei nach dem Einigungsvertrag als Nachfolgeorganisation zu betrachten. Das hätte zur Folge, daß das Vermögen des in Liquidation befindlichen FDGB zur Abwicklung des Konkurses des FDGB-Feriendienstes herangezogen werden könnte. Die im Einigungsvertrag vorgesehene Rückerstattung des von den Nationalsozialisten enteigneten Gewerkschaftsvermögens stünde damit lediglich auf dem Papier. Die Gewerkschaften würden ein zweites Mal enteignet. Im DGB wurden unter Beteiligung des Justitiariats der IG Metall die erforderlichen Schritte unternommen, um die durch den Einigungsvertrag begründeten Rechtsansprüche der Gewerkschaften durchzusetzen. Der gemeinsame Standpunkt des DGB und der DGB-Gewerkschaften wurde der Unabhängigen Kommission übermittelt.

Die von der IG Metall teils allein, teils zusammen mit anderen Gewerkschaften genutzten Gewerkschaftshäuser gehören überwiegend zum Vermögen des in Liquidation befindlichen FDGB. Die Treuhandanstalt hat den Liquidatoren des FDGB die Verwaltung entzogen und drei Verwaltungsgesellschaften damit beauftragt. Auch in dieser Frage hat sich die IG Metall erfolgreich für ein gemeinsames Vorgehen des DGB und der DGB-Gewerkschaften eingesetzt, um die gewerkschaftlichen Arbeitsmöglichkeiten in den neuen Bundesländern abzusichern.

Europäische Rechtsentwicklung

Die beiden wichtigsten Ereignisse auf europäischer Ebene waren die Verabschiedung der „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte" im Dezember 1989 und der Richtlinienentwurf der EG-Kommission zu den Europäischen Betriebsräten vom Dezember 1990. Hierzu hat die IG Metall unter maßgeblicher Beteiligung des Justitiariats Orientierungen erarbeitet und Stellungnahmen abgegeben.

Im Vorstandsrundschreiben vom 1. Februar 1990 wurde die „Gemeinschaftscharta" als völlig unverbindliche politische Absichtserklärung charakterisiert, auf die sich kein europäischer Arbeitnehmer berufen kann: Weder die Euro-

päische Gemeinschaft selbst, noch die Mitgliedsstaaten sind eine Verpflichtung eingegangen, diese Erklärung durch konkrete Rechtsakte umzusetzen. Auch in inhaltlicher Hinsicht wird die Gemeinschaftscharta kritisiert, weil sie hinter wichtigen gewerkschaftlichen Forderungen zurückbleibt. Als zusammenfassende Bewertung heißt es in dem erwähnten Rundschreiben: „Die Gewerkschaften haben sich mit ihrer Forderung nach europäischen sozialen Grundrechten bis heute nicht durchsetzen können. In der politischen Diskussion gibt es dagegen Chancen, die von uns genutzt werden müssen. Dabei kann die Gemeinschaftscharta trotz ihrer Unzulänglichkeiten und Unklarheiten als Ausgangspunkt einer weiterführenden Diskussion dienen." Diese Einschätzung hat sich in der weiteren Entwicklung bestätigt. In Ausführung des zur Gemeinschaftscharta verabschiedeten Aktionsprogramms hat die EG-Kommission mehrere arbeitsrechtliche Richtlinienentwürfe vorgelegt. Der wichtigste Richtlinienvorschlag sieht die Einrichtung Europäischer Betriebsräte vor. Dieser Vorschlag greift trotz seiner unbefriedigenden inhaltlichen Ausgestaltung wichtige gewerkschaftliche Forderungen auf, wie sie insbesondere von der IG Metall und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund in den letzten Jahren erhoben wurden. Die von der IG Metall unter der Überschrift „Europäischer Wirtschaftsausschuß" entwickelten Grundgedanken finden sich im Entwurf wieder. Inhaltlich bleibt er allerdings weit hinter den gewerkschaftlichen Forderungen zurück. So sieht der Entwurf keinerlei Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte vor.

Trotz inhaltlicher Bedenken wegen der schwachen Rechtsstellung des Europäischen Betriebsrates hat die IG Metall den Richtlinienentwurf als einen Schritt in die richtige Richtung bezeichnet. Dies stimmt mit den Stellungnahmen des DGB und der europäischen Dachverbände der Gewerkschaften überein. Die Kritik der Gewerkschaften und die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses der EG, an deren Ausarbeitung das Justitiariat personell beteiligt war, haben dazu geführt, daß die EG-Kommission ihren Entwurf in einigen Punkten verbessert hat. Die grundsätzliche Kritik der Gewerkschaften wurde dadurch nicht ausgeräumt. Da die Realisierungschancen des Entwurfs ungewiß sind, verfolgte die IG Metall ihr Ziel weiter, in europaweit tätigen Unternehmen eine europäische Interessenvertretung zu organisieren. Mit finanzieller Unterstützung der EG wurden unter Beteiligung des Justitiariats der IG Metall in einer Reihe von Unternehmen Seminare durchgeführt. Beim Volkswagen-Konzern wurde ein den konzeptionellen Vorstellungen der IG Metall entsprechender Europäischer Betriebsrat ins Leben gerufen und durch eine Vereinbarung mit den Unternehmen juristisch untermauert.

MINDESTSTANDARDS IN SÜDAFRIKA

Das Justitiariat war weiterhin beteiligt an Verhandlungen zur Umsetzung der Mindeststandards für Arbeitsbeziehungen und Arbeitskonflikte in südafrikanischen Tochterunternehmen deutscher Gesellschaften.

Öffentlichkeitsarbeit

Instrumente

METALL-PRESSEDIENST

„Markenzeichen" der IG Metall bei den Redaktionen von Presse, Rundfunk und Fernsehen ist seit Jahrzehnten der „Metall-Pressedienst". Über diesen bewährten Weg ist es der IG Metall auch im Berichtszeitraum gelungen, ihre Positionen und Forderungen zu aktuellen wirtschafts-, gesellschafts-, bildungs- und sozialpolitischen Fragen in der Öffentlichkeit deutlich zu machen.

Aktualität und Schnelligkeit sind für die Berücksichtigung der IG-Metall-Nachrichten in den Medien von entscheidender Bedeutung; daher werden die Metall-Pressedienste zeitgleich an etwa 55 Redaktionen per Fernschreiber verbreitet. Empfänger sind die großen Nachrichtenagenturen, alle überregionalen Tageszeitungen, auflagenstarke Regionalzeitungen sowie Redaktionen von Rundfunk und Fernsehen. Besondere Probleme ergaben sich in der Berichtszeit aus dem Mangel an Telekommunikationsmöglichkeiten in den neuen Bundesländern. Pressedienste mit direktem Bezug auf die neuen Länder werden deshalb an die Redaktionen in Ostdeutschland über Telefax verschickt.

Ein weit größerer Kreis von Beziehern erhält den Metall-Pressedienst in gedruckter Form auf dem Postweg. Adressaten sind außer Zeitungen, Zeitschriften, Rundfunk- und Fernsehredaktionen sowie freiberuflichen Journalisten die Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen der IG Metall, alle DGB-Gewerkschaften, Pressestellen von Ministerien, politischen Parteien und Institutionen. Das jahrelange Bemühen, den Bezieherkreis auf Journalisten zu konzentrieren, hat im Berichtszeitraum zu einer weiteren Konzentration geführt. Trotz neuer Verwaltungsstellen und zusätzlichen Redaktionen in Ostdeutschland wurde die Zahl der Bezieher der gedruckten Pressedienste auf 995 reduziert (1988 waren es 1142 Bezieher).

In den Berichtsjahren 1989 bis 1991 wurden von der Pressestelle 554 Pressedienste veröffentlicht. Das bedeutete eine Reduzierung gegenüber den Jahren 1986 bis 1988, in denen 650 Pressedienste an die Redaktionen gingen. Aus journalistischer Sicht fand diese Entwicklung breite Zustimmung, klagen doch alle Redaktionen über ein ständig größer werdendes „Bombardement" mit Pressemitteilungen. Dem Metall-Pressedienst ist weniger Menge deshalb, was Abdruck und damit Wirkung betrifft, gut bekommen.

Die Pressestelle hat im Jahr 1990 damit begonnen, moderne Bürokommunikation und Telekommunikation, nach ihren Bedürfnissen miteinander kombiniert, einzusetzen. So können beispielsweise die Texte der Metall-Pressedienste auf den

Personal-Computern der Pressestelle geschrieben und in einem weiteren Arbeitsgang direkt in das Fernschreibnetz der Post zum Versand an die Redaktionen eingegeben werden. Die Nutzung der Personal-Computer als Versandstelle für Telefax-Mitteilungen befindet sich in der Vorbereitung.

PRESSE- UND FUNK-NACHRICHTEN

Fünfmal in der Woche gibt der Vorstand der IG Metall die Presse- und Funk-Nachrichten heraus. Mit diesem vierseitigen Informationsdienst soll dem Bezieher ein möglichst umfassender Überblick zu gewerkschafts-, wirtschafts- und sozialpolitischen Themen gegeben werden. Dafür werden Zeitungs- und Zeitschriftenartikel, Rundfunk- und Fernsehmanuskripte sowie Grafiken ausgewählt. Zur Auswertung wichtiger Tageszeitungen kommt eine Vielzahl von Wochenzeitschriften, politischen und wirtschaftlichen Magazinen und Monatsschriften, Pressediensten der Arbeitgeber, Parteien und anderer Verbände hinzu. Betriebsratsvorsitzenden und Betriebsausschußmitgliedern in Betrieben mit mehr als zweitausend Beschäftigten, Leitern von Vertrauenskörpern, Mitgliedern der Ortsverwaltungen und hauptamtlich tätigen Funktionärinnen und Funktionären der IG Metall werden die Presse- und Funk-Nachrichten kostenlos zugesandt.

Der Kreis der Leser ist jedoch viel größer. Immer wieder fragten IG-Metall-Mitglieder und andere Gewerkschaften an, ob sie die Presse- und Funk-Nachrichten ebenfalls regelmäßig beziehen könnten. Groß ist auch das Interesse unter Journalisten, Politikern, Wissenschaftlern, in Kirchen und Verbänden. Die IG Metall hat deshalb mit der Union-Druckerei und dem Postzeitungsvertrieb verhandelt und die Möglichkeit geschaffen, daß die Presse- und Funk-Nachrichten abonniert werden können. Jeder Interessent kann die Presse- und Funk-Nachrichten zu einem Preis von jährlich 160 DM, halbjährlich 85 DM und vierteljährlich 45 DM bei der Union-Druckerei in Frankfurt bestellen. 1991 hatten bereits über 300 Leser die Presse- und Funknachrichten abonniert.

PRESSEKONFERENZEN

Die Pressekonferenzen und Gespräche, zu denen die IG Metall im Berichtszeitraum eingeladen hat, waren wiederum ein wichtiges Mittel zur direkten Kommunikation zwischen den Vorstandsmitgliedern der IG Metall einerseits und Vertretern der Medien andererseits. Die Pressekonferenzen fanden ihren Niederschlag in einer Vielzahl von Artikeln und Hörfunkbeiträgen. Sie trugen darüber hinaus zur kontinuierlichen Kontaktpflege zwischen Pressestelle und Journalisten bei, die sich mittelbar auf die Darstellung von Positionen der IG Metall in der Berichterstattung auswirkte. Seinen Ausdruck fand dies in zahlreichen Anfragen für Interviews mit Vorstandsmitgliedern und Sachbearbeitern der IG Metall sowie für Beiträge von IG-Metall-Autoren in den gedruckten Medien. Die Zahl von 68 Pressekonferenzen in den Jahren 1989 bis 1991 bedeutete eine Stabilisierung auf dem hohen Niveau der achtziger Jahre: In der Zeit von 1986 bis 1988 waren 71 Pressekonferenzen veranstaltet worden.

ERFOLGSKONTROLLE

Die quantitativen und qualitativen Ergebnisse von Pressediensten, Pressekonferenzen, Presseseminaren und Veranstaltungen der IG Metall in der Berichterstattung wurden von der Pressestelle gesammelt und dokumentiert. Die Medienbeobachtung umfaßte alle überregionalen und regionalen Tageszeitungen, Wochenzeitungen und Zeitschriften. Im Zuge der deutschen Vereinigung wurden die ostdeutschen Zeitungen in diese Beobachtung eingeschlossen. Darüber hinaus dokumentierte die Pressestelle die Rundfunk- und Fernsehberichterstattung zu wichtigen gewerkschaftlichen Ereignissen und Themen. Die Auswertungen dieser Medienbeobachtung wurden den jeweiligen Vorstandsbereichen und den Abteilungen der Vorstandsverwaltung zur Verfügung gestellt.

PRESSESEMINARE

Zur intensiven Erläuterung von Hintergründen und Positionen der IG Metall wurden 1990 drei mehrtägige Journalistenseminare veranstaltet. Bei einem zweitägigen Seminar im März 1990 ging es um die Tarifrunde in der Metallindustrie, mit der der letzte Schritt zur 35-Stunden-Woche erfolgen sollte. Bei diesem Seminar wurde insbesondere das Gegenargument der Arbeitgeber vom angeblichen Facharbeitermangel diskutiert und weitgehend entkräftet. Das Seminar bewirkte eine ausführliche Berichterstattung über die bevorstehende Tarifrunde in 5 überregionalen und 75 regionalen Zeitungen mit einer Gesamtauflage von 11,2 Millionen Exemplaren. Inhalt dieser Berichte war, daß die IG Metall sich auf eine harte Auseinandersetzung einrichtete. Ein weiteres zweitägiges Seminar fand im September 1990 im Vorfeld der IG-Metall-Konferenz zum Thema „Auto, Umwelt, Verkehr" statt. Die Teilnehmer wurden mit den Thesen der IG Metall vertraut gemacht und konnten mit Betriebsräten aus der Automobilindustrie die Thematik differenziert diskutieren.

Als dringend notwendig erwies es sich im Verlauf des Jahres 1990, Kontakte zu den ostdeutschen Medien herzustellen. Dies geschah durch eine Reihe von Redaktionsbesuchen, in deren Verlauf klar wurde, daß bei den Journalisten der Ost-Medien in Bezug auf gewerkschaftliche Fragen, vor allem hinsichtlich der Tarif- und der Sozialpolitik, ein großes Informationsdefizit – jedoch auch ein großes Informationsbedürfnis – bestand. Die IG Metall bot daher Journalistinnen und Journalisten der wichtigsten ostdeutschen Tageszeitungen die Möglichkeit, sich in einem dreitägigen Seminar in Bonn über Aufbau und Struktur der Organisation, die Ziele der Gewerkschaftspolitik, die Funktion der Gewerkschaft im Betrieb, die Mitbestimmung, die Tarif- und Sozialpolitik, den EG-Binnenmarkt und die Vorstellungen der IG Metall zur wirtschaftlichen Entwicklung der Ex-DDR sachkundig zu machen. Im Anschluß daran nahmen die Journalisten am 2. außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall teil.

Mitte Juli 1991 kam es zwischen Treuhandanstalt, Gewerkschaften und Arbeitgebern zu einer Rahmenvereinbarung zur Bildung von Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS). Auf zähes Drängen der IG Metall wurde eine Beteiligung der Treuhandanstalt an diesen Gesellschaften durchgesetzt. Zum besseren Verständnis dessen, was ABS-Gesellschaften wollen und wie sie arbeiten, veranstaltete die IG Metall eine Journalistenreise zu drei nach dieser Vereinbarung zustandegekommenen Beschäfti-

gungsgesellschaften. Die anschließenden Medienberichte schilderten anschaulich die schwierige Situation der Ost-Arbeitnehmer und deren Bemühungen, mit Unterstützung der IG Metall eine sinnvolle Beschäftigungspolitik durchzusetzen.

Schwerpunkte der Öffentlichkeitsarbeit

GEWERKSCHAFTSTAG 1989

Das Hauptinteresse der Medien im Vorfeld des Gewerkschaftstages galt der Diskussion über die im Frühjahr 1990 zu erwartende Tarifrunde für die metallverarbeitende Industrie. Die Bedeutung dieses Themenkomplexes für die IG Metall fand ihren Niederschlag in einer breiten Berichterstattung – meist unter den Überschriften „IG Metall bereitet sich auf Großkonflikt vor" und „Die Kriegskasse ist gefüllt". Auch die Ankündigung, keine Mehrarbeit mehr zu genehmigen, fand ein Echo in Presse, Rundfunk und Fernsehen. Die Arbeitgeber reagierten prompt und drohten im Falle eines Streiks mit bundesweiter Aussperrung. Alles in allem gelang es der IG Metall, deutlich zu machen, daß ein Tarifvertrag ohne die 35-Stunden-Woche für sie nicht akzeptabel wäre.

Auf viel Beachtung stieß dann die Rede des Bundespräsidenten Richard von Weizsäcker zur Eröffnung des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall. Vor allem galt dies seiner Aufforderung an die Gewerkschaften, den Reformprozeß in Osteuropa zu unterstützen. Hervorgehoben wurde von den Medien außerdem, daß der Bundespräsident sich für die uneingeschränkte Freiheit der Tarifparteien einsetzte.

Im Zusammenhang mit der Vorstandswahl beachtete die Presse besonders die Forderungen nach mehr Offenheit und innergewerkschaftlicher Demokratie. Schließlich spielte in den Berichten die Satzungsänderung in Bezug auf die Erhöhung der Rentnerbeiträge und den Wegfall der Beitragsrückerstattung eine Rolle. Die Pressekonferenz von Werner Schreiber und Vertretern der BSV-Bank zur Vorstellung der VISA-Kreditkarte mit Vorzugskonditionen für die Mitglieder der IG Metall fand in fast allen Zeitungen ihren Niederschlag.

Das Interesse der Medien an der Fortsetzung des Gewerkschaftstages in Frankfurt am 21. und 22. November 1990 war dagegen eher gering.

TARIFVERHANDLUNGEN IN DER METALLVERARBEITUNG 1990

Die Tarifrunde 1990 für die Metallverarbeitung begann bereits ein Jahr vor Auslaufen des Vertrages, als Franz Steinkühler die Arbeitgeber im April 1989 aufforderte, sich zu einem Lohnnachschlag zu äußern. Während der Sommermonate spielte dann die Auseinandersetzung um die Samstagsarbeit in der öffentlichen Auseinandersetzung eine größere Rolle, und im Juli 1989 stimmten die Arbeitgeber das Klagelied vom Facharbeitermangel an. Die IG Metall stellte dem das Ergebnis einer Umfrage entgegen, in der sich ein überwältigender Teil der Arbeitnehmer gegen Wochenendarbeit aussprach. Die IG Metall erklärte im September noch einmal ihre Bereitschaft, die regionalen Tarifverhandlungen auf

Januar 1990 vorzuziehen, was dann auch nach dem Beschluß des Forderungspaketes im Dezember 1989 festgelegt wurde. Die Tarifforderung (Erhöhung um rund 12 vH) wurde von den Medien durchweg kritisch kommentiert. „Keine Bescheidenheit beim Tarifpoker", schrieb die Süddeutsche Zeitung. Spannender als die Forderung sei die Frage, ob ein Ergebnis auf friedlichem Weg erzielt werde, schrieb die Frankfurter Rundschau. Über den Beschluß der Tarifforderung berichteten insgesamt 123 Zeitungen mit einer Gesamtauflage von über 16 Millionen Exemplaren. Fast vier Monate Verhandlungsmarathon folgten, bis es dann Ende April 1990 die ersten Warnstreikaktionen gab. Die Tarifrunde war auch Mittelpunkt der Veranstaltungen zum 1. Mai, und am 2. und 3. Mai 1990 folgten weitere massive Aktionen mit über 200 000 an Warnstreiks Beteiligten. Diese Verschärfung verschaffte dem Tarifkonflikt erneut hervorragendes Interesse in der innenpolitischen Berichterstattung. Ihrem Bericht über die Verhandlungen in der Nacht zum 5. Mai 1990 in Göppingen gab die „Welt" den Titel: „Die IG Metall hat ihr Traumziel erreicht" – gemeint war die Vereinbarung der 35-Stunden-Woche bis zum Jahr 1995. Dieser Abschluß, verbunden mit einer Lohnerhöhung um 6 vH, wurde meist positiv kommentiert und in den Medien mit Erleichterung aufgenommen, weil ein Arbeitskampf vermieden worden war. Über die „heiße Phase" der Verhandlungen und den Abschluß berichteten 131 Zeitungen und Zeitschriften mit einer Auflage von über 23 Millionen Exemplaren sowie alle Rundfunk- und Fernsehsender. Großer Erklärungsbedarf bei den Medien bestand im Zusammenhang mit der im Tarifvertrag vereinbarten Flexibilisierung der Arbeitszeit für einen Teil der Beschäftigten. Dieser Passus wurde in den Kommentaren als „Kröte" bezeichnet, die die IG Metall für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche habe schlucken müssen. In vielen Einzelgesprächen mit Journalisten haben Vertreter der IG Metall auf die Freiwilligkeit von individuell längeren Arbeitszeiten hingewiesen, die obendrein auf Wunsch durch Freizeit ausgeglichen werden müßten. Die Flexibilisierungsthematik spielte bei der Berichterstattung insgesamt jedoch nur eine untergeordnete Rolle.

TARIFVERHANDLUNGEN FÜR OSTDEUTSCHLAND 1990 UND 1991

Die ersten Tarifverhandlungen für die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie unterschieden sich in vielerlei Hinsicht von den Konstellationen westdeutscher Tarifrunden. Nicht nur die verhandelnden Parteien und die Beschäftigten wurden vor neue, nie zuvor dagewesene Probleme gestellt. Auch die Journalisten der Ost-Medien standen dem bisher unbekannten Thema „Tarifverhandlung" mit einer gewissen Ratlosigkeit gegenüber. Das führte trotz mangelhafter Telekommunikation zu häufigen Nachfragen bei der Pressestelle; dabei ging es sowohl um grundlegende Fragen der Tarifpolitik, als auch direkt um den jeweiligen Stand der laufenden Verhandlungen. In fast allen ostdeutschen Zeitungen wurde über die Warnstreikaktionen im Juni und Juli 1990 berichtet. Auch die Forderungen der IG Metall nach kräftigen Lohnerhöhungen, Kündigungsschutz, Qualifizierung, betrieblichen Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld und nach der 40-Stunden-Woche fanden breite Darstellung in den Medien. Daß sich die IG Metall zu großen Teilen durchsetzen konnte, wurde in der Berichterstattung als gewerkschaftlicher Erfolg anerkannt. In der westdeutschen Presse waren es vor allem die regionalen Tageszeitungen, die zum Teil ausführlich über diese erste Tarifrunde in Ostdeutschland berichteten.

Gedämpfter war das Medieninteresse an den im Herbst 1990 geführten Verhandlungen zur Übernahme der Tarifstrukturen aus den jeweiligen Partnertarifgebieten im Westen. Das lag nicht zuletzt an der Schwierigkeit der Materie und an der gleichzeitigen heftigen Tarifauseinandersetzung in den alten Bundesländern für die Eisen- und Stahlindustrie.

Das „Tarifkarussell" drehte sich dann für die neuen Bundesländer fast ohne Unterbrechung im Frühjahr 1991 weiter. Ab Januar 1991 wurde über den im Dezember 1990 ausgelaufenen Lohn- und Gehaltstarifvertrag verhandelt. Für die Öffentlichkeit überraschend, legten die Arbeitgeber in Mecklenburg-Vorpommern im Februar 1991 einen Stufenplan zur Angleichung der Löhne und Gehälter an das Westniveau bis zum Jahr 1994 vor. Der Abschluß für dieses Tarifgebiet wurde in den Medien einhellig begrüßt, vor allem deshalb, weil den Menschen in den neuen Bundesländern mit der Perspektive, ab April 1994 nicht mehr zu einem Niedriglohngebiet zu gehören, Mut gemacht wurde. Begrüßt wurde auch, daß die Unternehmen eine bis zum März 1995 gesicherte Kalkulationsbasis erhielten. Der alles dominierende Golf-Krieg drängte allerdings auch dieses Tarifergebnis in den Hintergrund der Berichterstattung.

TARIFRUNDE FÜR DIE EISEN- UND STAHLINDUSTRIE 1990

In der Tarifrunde für die Eisen- und Stahlindustrie forderte die IG Metall eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 10 vH und die Vereinbarung der 35-Stunden-Woche auch für diesen Industriezweig. Trotz der Komplexität dieses Forderungspaketes, das auch familienfreundliche Arbeitszeiten und die Einführung einer fünften Schicht vorsah, haben die Journalisten die Argumente der IG Metall verständnisvoll aufgenommen.

Bereits zum Auftakt der Tarifrunde warnte Klaus Zwickel in einer Kundgebung in Oberhausen die Arbeitgeber davor, daß sie mit Überstundenboykott und Warnstreikaktionen rechnen müßten, wenn sie den Forderungen der IG Metall kein angemessenes Angebot entgegenstellen würden.

Nachdem die Arbeitgeber die Verhandlungen immer wieder hinauszögerten, kam es am 6. November 1990 zu ersten Warnstreiks. Erst am 16. Dezember 1990 konnte nach sechzehnstündiger Verhandlung ein für die IG Metall akzeptables Ergebnis erzielt werden: die 35-Stunden-Woche ab 1995, Erhöhung der Löhne/Gehälter um 6 vH, Vorweganhebung des Ecklohns um 26 Pfennige. Dieses Ergebnis wurde in den Medien als Erfolg für die IG Metall gewürdigt, hatte sie sich doch in allen wesentlichen Punkten gegenüber den Arbeitgebern durchsetzen können.

TARIFVERHANDLUNGEN IN DER METALLVERARBEITUNG 1991

Über die Genehmigung der Tarifforderung nach Erhöhung der Löhne und Gehälter um 10,5 vH und nach Strukturverbesserungen durch den Vorstand der IG Metall im Februar 1991 berichteten alle großen Zeitungen sowie auch Rundfunk und Fernsehen. Die Problematik dieser Tarifrunde schilderte die Süddeutsche Zeitung am 14. Februar 1991 angesichts des Golf-Krieges und der Probleme in den neuen Bundesländern wie folgt: „Tatsächlich dürfte in diesem Kriegs- und Kri-

senjahr auch der fällige Tarifspektakel einiges am gewohnten Unterhaltungswert einbüßen." Dennoch wurde in 114 Zeitungen mit einer Gesamtauflage von 22 Millionen Exemplaren über die Zuspitzung der Tarifverhandlungen im April und die Warnstreiks in der westdeutschen Metallindustrie berichtet. Auch über die Klausurtagung des Vorstandes der IG Metall am 26. und 27. April 1991 mit der Androhung eines Streiks, falls bis zum 8. Mai keine Verhandlungslösung gefunden werde, wurde in allen Zeitungen und in den Nachrichtensendungen berichtet. Durchweg positiv waren die Kommentare, nachdem in der Nacht zum 5. Mai 1991 in Sindelfingen der Kompromiß von 6,7 vH Lohnerhöhung bei überproportionaler Anhebung der unteren Lohngruppen zustande kam. Selbst „Bild" lobte den Abschluß mit der Bemerkung „Metaller vorbildlich". Deutlich wurde in der Berichterstattung über den Abschluß die Zerrissenheit im Arbeitgeberlager. So zeigte sich der Verhandlungsführer der baden-württembergischen Metallarbeitgeber unzufrieden und gab zu: „Wir haben unser Ziel nicht erreicht", während andere von einem „vertretbaren Kompromiß" sprachen.

100 JAHRE IG METALL

Im Vorfeld der 100-Jahr-Feiern gab es in vielen überregionalen und regionalen Zeitungen Vorberichte. Besonders die überregionalen Zeitungen veröffentlichten längere Rückblicke auf die hundertjährige Geschichte der IG Metall sowie Analysen und Kommentare zu aktuellen Problemen der Gewerkschaften. Im Hörfunk gab es in mehreren Sendern Vorberichte, die sich – unterschiedlich aufbereitet – ebenfalls mit der Geschichte und der aktuellen Lage der IG Metall beschäftigten. Die genaue Zahl solcher Sendungen ließ sich allerdings nicht ermitteln.

Am Tag nach der Sitzung des Beirates am 4. Juni 1991 erreichte die IG Metall mit ihrer Hundertjahrfeier erstmals alle überregionalen Zeitungen und die meisten großen Regionalzeitungen. Von der Auflage her betrachtet, läßt sich feststellen, daß etwa die Hälfte der deutschen Presse über diese Veranstaltung berichtete. Auch die ostdeutsche Tagespresse stieg intensiv in die Berichterstattung ein. Die allgemein interessierenden Themen in Ost und West ließen sich wie folgt zusammenfassen: IG Metall jetzt vereint; sechs Ostdeutsche in den Vorstand gewählt; Äußerungen von Franz Steinkühler und Heinz-Werner Meyer dazu. Erstmals berichtete von der Beiratssitzung auch das Fernsehen, und zwar RTL und die ARD in den hessischen Regionalsendungen.

Der Festakt am 5. Juni 1991 in der Frankfurter Paulskirche war für die Medien das zentrale Ereignis des Jubiläums der IG Metall. Während wir mit der Beiratssitzung Berichte in einer Auflagenhöhe von etwa 10 Millionen erreichten, waren dies bei der Veranstaltung in der Paulskirche rund 25 Millionen. Das bedeutete, daß jede in Ost- und in Westdeutschland erscheinende Zeitung, von der kleinsten bis zur größten, über die Veranstaltung berichtete. Das gleiche galt für die Rundfunk- und Fernsehsendungen. Beispielsweise berichtete die ARD-Tagesschau in allen ihren Ausgaben von neun Uhr morgens bis zum späten Abend, und auch die „Heute"-Sendung des ZDF sowie die Nachrichtensendungen der privaten Fernsehveranstalter befaßten sich mit dem Jubiläum der IG Metall. Das Ereignis zog sich außerdem durch alle Nachrichtensendungen der Hörfunkprogramme. Insgesamt liegen der IG Metall 61 Rundfunkmanuskripte vor. Im Vordergrund der Berichterstattung standen im wesentlichen drei Punkte:

- Helmut Kohl würdigt Verdienste der Gewerkschaften;
- Franz Steinkühler will Konfliktfähigkeit der IG Metall erhalten;
- Krise im Osten überschattet Jubiläumsfeier.

Einige Zeitungen berichteten auch über die Redebeiträge von Erika Lotz (Funktionärin der IG Metall und Betriebsratsmitglied) und des österreichischen Bundeskanzlers Franz Vranitzky. Zahlreiche Zeitungen veröffentlichten dazu ein Bild, das Helmut Kohl und Franz Steinkühler zusammen zeigte. Erfahrungsgemäß erhöhen solche Fotos den Lesewert eines Artikels beträchtlich.

Eine Besonderheit in der Berichterstattung über das Jubiläum war die Darstellung der Revue-Veranstaltung in der Wiesbadener Rhein-Main-Halle. Diese Veranstaltung wurde in den Programmteilen zahlreicher Zeitungen und Illustrierten groß angekündigt, oft illustriert mit Bildern der dort auftretenden Künstlerinnen und Künstler.

Dabei standen zwar die Mitwirkenden im Mittelpunkt, jedoch wurde mit jeder Ankündigung der aktuelle Anlaß, nämlich „100 Jahre IG Metall" erneut transportiert. Das gilt auch für die Rezensionen, die in einer Reihe von Zeitungen und Zeitschriften nach der Sendung im Zweiten Deutschen Fernsehen erschienen.

Das Medienecho auf das Internationale Zukunftsforum der IG Metall am 6. und 7. Juni 1991 in Frankfurt am Main war dadurch gekennzeichnet, daß eine Reihe von Zeitungen darüber ausführlich berichtete, während die Kommentierung nicht immer von Wohlwollen gegenüber der IG Metall getragen war. Berichtet worden ist vor allem vom ersten Tag des Zukunftsforums, und zwar besonders über die Rede von Willy Brandt. Ein Foto, das Willy Brandt und Julius Nyerere gemeinsam zeigte, wurde ebenfalls in mehreren Zeitungen veröffentlicht.

DER WEG ZUR GEWERKSCHAFTSEINHEIT

Der Wille zu einer einheitlichen IG Metall in Ost- und Westdeutschland wurde erstmals von Franz Steinkühler nach einem Gespräch mit dem Vorsitzenden der IG Metall-Ost, Hartwig Bugiel, in einem Pressedienst bekanntgemacht. Berichtet wurde über eine gemeinsame Erklärung, in der die Schaffung einer einheitlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Ost und West verabredet wurde. Die IG Metall eröffnete in einem ersten Schritt eigene Beratungsbüros in acht Städten der damaligen DDR. Da die Meldungen über Büroeröffnungen in der DDR in dieser Zeit fast inflationär in die Redaktionen flatterten, sank der Neuigkeitswert für solche Mitteilungen. Dennoch berichteten 29 Tageszeitungen in einer Gesamtauflage von 5 Millionen Exemplaren über die Verabredung zwischen den beiden Gewerkschaften und die Büroeröffnungen durch die IG Metall der Bundesrepublik.

Am Rande des DGB-Bundeskongresses in Hamburg kam es am 25. Mai 1990 zu einem Treffen der beiden Gewerkschaftsspitzen, bei dem ein konkreter „Fahrplan zur Gewerkschaftseinheit" unterschrieben wurde. Über das Ergebnis der Hamburger Verhandlungen informierten Franz Steinkühler und Hartwig Bugiel am 26. Mai bei einer Pressekonferenz, die ein ausgezeichnetes Echo in den Medien fand. Es berichteten 80 Zeitungen in einer Auflage von 11,3 Millionen Exemplaren. Eine Auswertung der DDR-Zeitungen war zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich. Ein großes Interesse bei den Medien fand der außerordent-

liche Gewerkschaftstag der IG Metall am 1. und 2. November 1990 in Bonn. Im Mittelpunkt der Berichterstattung von 104 Tageszeitungen sowie zahlreichen Rundfunk- und Fernsehsendungen stand die Rede des Ersten Vorsitzenden, mit der Aufforderung an die Bundesregierung, bei der europäischen Einigung ein ähnliches Tempo einzuschlagen, wie bei der Einheit Deutschlands.

VERKEHRSPOLITISCHE KONFERENZ 1990

Wenige Tage nach ihrem 2. außerordentlichen Gewerkschaftstag veranstaltete die IG Metall am 9. und 10. November 1990 in Frankfurt am Main eine Konferenz zum Thema „Auto, Umwelt und Verkehr: Umsteuern, bevor es zu spät ist". Grundlage dieser Konferenz von Gewerkschaftern aus der Automobilindustrie, von Umweltschützern, Vertretern der politischen Parteien und Managern der Automobilunternehmen war ein Diskussionspapier des Vorstandes der IG Metall zur Problematik der Verkehrsentwicklung. Parallel zur Konferenz präsentierten verschiedene Autofirmen ihre Anstrengungen in der Umweltschutztechnik. Bei der Eröffnung dieser Präsentation durch Franz Steinkühler waren zahlreiche Pressevertreter, inclusive Rundfunk und Fernsehen, anwesend. Über die Verkehrspolitische Konferenz berichteten 29 Tageszeitungen mit einer Auflage von insgesamt 5 Millionen Exemplaren. Außerdem gab es mehrfach Berichte im Hessischen Rundfunk, im Hessischen Fernsehen, im Bayrischen Rundfunk, im Deutschlandfunk und im ARD-Fernsehen. In der Kommentierung wurde besonders hervorgehoben, daß die IG Metall nicht Nein zu höheren Mineralölsteuern sagte und daß sich die IG Metall selbst zu Zeiten der Hochkonjunktur bei der Automobilindustrie Gedanken über die Zukunft machte. Auch die Beteiligung der Naturschützer als Mitveranstalter der Konferenz fand allgemein ein positives Echo in der Presse.

AUSEINANDERSETZUNG MIT DER TREUHANDANSTALT ÜBER DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

Erklärtes Ziel der IG Metall war es, die Treuhandanstalt dazu zu bringen, Verantwortung für den Erhalt von möglichst viel Beschäftigung und den Aufbau neuer Arbeit in Ostdeutschland zu übernehmen. Demgegenüber stand das Ziel der Treuhand, möglichst viel an Verantwortung in diesem Bereich loszuwerden. Entsprechend schwierig gestaltete sich die Suche nach einem Kompromiß. Die Überzeugung, mit der diese Auseinandersetzung seitens der IG Metall geführt wurde, mußte auch argumentativ in die Medien transportiert werden. Daß dies gelang, war nicht zuletzt Ursache für die Durchsetzung einer Treuhandbeteiligung an Beschäftigungsgesellschaften in Ostdeutschland.

Pressekonferenzen und -gespräche

1989

22. Februar Pressekonferenz mit Klaus Zwickel in Frankfurt – Vorstellung des Arbeits- und Aktionspapiers 35-Stunden-Woche

2. März	Pressekonferenz mit Siegfried Bleicher in Frankfurt über die Schwerpunkte der 13. Angestelltenkonferenz
15. März	Pressekonferenz mit Hans Preiss in Frankfurt über die neuen Verordnungen für die Ausbildung im Metall- und Elektrohandwerk
22. März	Pressekonferenz mit Jörg Barczynski in Johannesburg über den Stand der geforderten Mindeststandards für deutsche Tochterunternehmen in Südafrika
22. März	Pressekonferenz mit Karin Benz-Overhage in Bonn, zusammen mit „Deutsche Friedensgesellschaft – Vereinigte Kriegsdienstgegner", über die gemeinsame Arbeit
12. April	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Frankfurt über die Leitlinien der IG Metall zur Reform von Gesellschaft und Gewerkschaft
20. April	Pressekonferenz mit Karin Benz-Overhage in Frankfurt über Schwerpunkte der 15. Jugendkonferenz
9. Mai	Pressegespräch mit Willi Sturm in Frankfurt über Inhalte der 2. Ausländerkonferenz
31. Mai	Pressekonferenz mit Siegfried Bleicher in Oberhausen über den künftigen gewerkschaftlichen Einfluß auf die technische Entwicklung
9. Juni	Pressekonferenz in Dortmund über Frauendiskriminierung in der Metallindustrie
5. Juni	Pressekonferenz in Frankfurt mit Siegfried Bleicher und Vertretern des Instituts für Medizinsoziologie, Hamburg, und dem Wissenschaftszentrum, Berlin, über Zusammenhänge zwischen rheumatischen Erkrankungen und arbeitsorganisatorischen Belastungen
14. Juli	Pressekonferenz mit Gudrun Hamacher in Frankfurt über den Frauenförderplan der IG Metall
25. Juli	Pressegespräch mit Horst Klaus in Salzgitter-Lebenstedt über Möglichkeiten beschäftigungsorientierter Konzernpolitik und Aktionen gegen Privatisierung und Großfusion des Salzgitter-Konzerns und der Fried. Krupp GmbH
1. August	Presse-Hintergrundgespräch mit Klaus Zwickel in Mülheim (Ruhr) zum Thema Stahltarife
31. August	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Essen über aktuelle Gewerkschaftsprobleme
21. September	Pressekonferenz mit Jörg Barczynski in Johannesburg über die Zwischenbilanz zu den geforderten Mindeststandards bei deutschen Tochterfirmen in Südafrika
27. September	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Neu-Isenburg zum bevorstehenden 16. Gewerkschaftstag

17. Oktober	Pressekonferenz mit Horst Klaus und Klaus Zwickel in Frankfurt – Vorstellung des Umfrageergebnisses zur Wochenendarbeit und dessen Bedeutung für die kommende Tarifrunde, außerdem Erläuterung, wie sich die Arbeitszeitverkürzung in den Betrieben ausgewirkt hat
9. November	Pressekonferenz mit Klaus Zwickel über die erste empirische Untersuchung von Dr. Gerhard Bosch (WSI) zu Maschinenlaufzeiten
15. November	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler, Bill Jordan und Bert Thierron zur 35-Stunden-Woche
17. November	Pressekonferenz mit Karin Benz-Overhage in Darmstadt über „Freie Zeit zum Leben"
11. Dezember	Pressekonferenz mit Klaus Zwickel in Frankfurt zur Entscheidung des Vorstandes über die Anträge der regionalen Tarifkommissionen
12. Dezember	Einladung der Presse zur Beiratssitzung anläßlich des Besuchs von Stefan Heym
13. Dezember	Einladung der Presse in den Dortmunder Westfalenpark zum Start des Luftfahrzeugs „D-Sonnenklar" (Werbung zur 35-Stunden-Woche) mit Gudrun Hamacher und Klaus Zwickel

1990

11. Januar	Pressekonferenz mit Werner Schreiber in Frankfurt über Mitgliederentwicklung
9. Februar	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Kapstadt über die bisherige Umsetzung der Mindeststandards in Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen und zur Frage, welche Firmen in die weiteren Verhandlungen einbezogen werden sollen
16. März	Pressekonferenz mit Gudrun Hamacher in Frankfurt über ein Frauenarbeitszeitforum „Wir streiten für bessere Zeiten"
30. März	Einladung der Presse zur Vorstellung der „rollenden Info-Büros" der IG Metall, die ab 1. April in der DDR eingesetzt werden
8. April	Einladung der Presse zur Teilnahme an der 12. Delegiertenkonferenz der IG Metall-Ost in Berlin – unter anderem Antrag für eine einheitliche IG Metall in der Bundesrepublik Deutschland
27. April	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Bad Nauheim über das Ergebnis der Klausurtagung des Vorstandes
3. Mai	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler und Klaus Zwickel über den Tarifabschluß Nordwürttemberg/Nordbaden
7. Mai	Einladung der Presse von Nordrhein-Westfalen zur Teilnahme an der Übergabe der Bezirksleitung Dortmund mit Werner Schreiber

25. Mai	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler und Hartwig Bugiel (IG Metall der DDR) in Hamburg
27. Juni	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler – Vorstellung erster Thesen und Lösungsvorschläge zu Verkehrsproblemen
28. Juni	Pressegespräch Franz Steinkühler in Bonn
3. August	Pressekonferenz mit Karlheinz Hiesinger in Berlin – Vorstellung eines Sofortprogramms für die Lösung von Problemen der beruflichen Bildung in der DDR
23. Oktober	Pressekonferenz mit Karlheinz Hiesinger in Frankfurt über die Neuordnung der Büroberufe
9. November	Einladung der Presse zur Ausstellung von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen aus den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen zahlreicher Automobilhersteller in Frankfurt
14. November	Pressekonferenz mit Klaus Zwickel in Frankfurt über die Tarifsituation in der ehemaligen DDR
12. Dezember	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler zur Hundert-Jahr-Feier der IG Metall

1991

9. Januar	Pressekonferenz mit Werner Schreiber in Dresden über Mitgliederentwicklung in Sachsen
12. Januar	Pressekonferenz mit Reinhard Kuhlmann (IG Metall) und Olaf Sund (Arbeitsamtspräsident) in Bielefeld über Auswirkungen der Abrüstungspolitik aus der Sicht der Arbeitsverwaltung und der Gewerkschaften
8. Februar	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler über Rüstungskonversion
12. Februar	Pressekonferenz mit Klaus Zwickel in Frankfurt über das Ergebnis der Vorstandsberatungen zu den Tarifforderungen der IG Metall
20. März	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Frankfurt über „Hundert Jahre IG Metall“
21. März	Pressekonferenz mit Siegfried Bleicher und Klaus Zwickel in Hannover über Streß- und Leistungsverdichtung
26. März	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Berlin – Vorstellung von IG-Metall-Vorschlägen zur Lösung der Probleme in Ostdeutschland
26. März	Hintergrundgespräch: Franz Steinkühler und Berliner Journalisten
3. April	Pressekonferenz mit Horst Schmitthenner und Rita Rußland – Vorstellung der Broschüre über Sucht-Probleme

15. April	Pressekonferenz mit Klaus Zwickel und dem Pressesprecher der Berliner Polizei über mögliche Verkehrsbehinderungen im Zusammenhang mit der Großkundgebung der IG Metall am 17. April 1991
17. April	Einladung zur Großkundgebung in Berlin
25. April	Journalistengespräch mit Franz Steinkühler in Frankfurt
25. April	Gespräch mit ostdeutschen Journalisten über die Tarifpolitik in den neuen Bundesländern
17. Mai	Pressekonferenz mit Karin Benz-Overhage in Bielefeld über das Jugendfestival
4. Juni	Einladung der Presse zur Beiratssitzung (Wahl von sechs ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern aus der ehemaligen DDR)
5. Juni	Einladung der Presse zum Festakt anläßlich des Jubiläums „Hundert Jahre IG Metall" in der Frankfurter Paulskirche
5. Juni	Einladung der Presse zur Geburtstagsfeier der IG Metall in der Rhein-Main-Halle, Wiesbaden
6./7. Juni	Internationales Zukunftsforum der IG Metall in Frankfurt
2. Juli	Pressekonferenz mit Siegfried Bleicher in Berlin anläßlich der Fachtagung von IG Metall und „Kammer der Technik"
24. Juli	Pressekonferenz mit Karlheinz Hiesinger in Berlin zur Ausbildungssituation und zum Rechtsradikalismus Jugendlicher
5. September	Pressekonferenz mit Horst Schmitthenner in Frankfurt über Krankenstand und Lohnfortzahlung
12. September	Pressekonferenz mit Dieter Schulte über die Zukunft der Bergbauzulieferindustrie
22. Oktober	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Bonn – Vorstellung der IG-Metall-Vorschläge zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einheit
14. November	Pressegespräch mit Gudrun Hamacher in Essen über Schwerpunkte der 14. Frauenkonferenz
28. November	Pressegespräch mit Karlheinz Hiesinger in Hannover anläßlich der Ausbilderfachtagung
29. November	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Wolfsburg anläßlich der Nominierung von Kandidaten der IG Metall zur VW-Aufsichtsratswahl
29. November	Einladung der Presse zur Fachtagung „Gewalt- und Rassismusproblematik bei Jugendlichen" mit Karin Benz-Overhage in Leipzig
6. Dezember	Pressekonferenz mit Franz Steinkühler in Frankfurt – Vorstellung eines Konzepts zur Verhinderung der Schließung des AEG/Olympia-Werkes in Wilhelmshaven

Mitarbeit im Wirtschafts- und Sozialausschuß der EG

Der Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Gemeinschaften hat nach Artikel 139 der Römischen Verträge die Aufgabe, Kommission und Ministerrat bei der Europäischen Gesetzgebung zu beraten. Durch ein besonderes Initiativrecht kann sich der Ausschuß außerdem zu Themen und Problemen äußern, die sich noch nicht im Gesetzgebungsverfahren befinden, bei denen aber aufgrund einer besonderen Aktualität eine entsprechende politische Aktivität erforderlich ist.

Dieser Ausschuß, der sich aus Vertretern verschiedener Gesellschaftsgruppen zusammensetzt, ist die einzige europäische Institution, in der Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen – und damit auch die Gewerkschaften – an einer demokratischen und sozialen europäischen Gesetzgebung beratend mitwirken können.

Im Hinblick auf den Europäischen Binnenmarkt mußte der Wirtschafts- und Sozialausschuß im Berichtszeitraum nahezu 600 Stellungnahmen, unter anderem zu Fragen der Wirtschafts-, Sozial-, Industrie-, Energie-, Gesundheits-, Beschäftigungs-, Verbraucher-, Asyl-, Umwelt-, Steuer- und Finanzpolitik, abgeben. Bei den erforderlichen vielfältigen Beratungen wurde immer wieder deutlich, daß die Belange der Wirtschaft im Hinblick auf den Beginn des Binnenmarktes am 1. Januar 1993 von der Kommission und vom Ministerrat ernster genommen wurden, als die Verpflichtung, auch die Bürger und Arbeitnehmer durch sozial begleitende Maßnahmen in diesen Binnenmarkt einzubeziehen. Das soll nicht heißen, daß auf diesem Gebiet überhaupt nichts geschehen wäre. Verglichen aber mit den Anstrengungen, die Wirtschaft in allen Bereichen auf diesen großen Markt vorzubereiten, kam der soziale Bereich eindeutig zu kurz.

Das kann auch nicht dadurch ausgeglichen werden, daß in den zurückliegenden Jahren auf dem Gebiet der Beschäftigung, des Arbeitsrechts, der Arbeitsbedingungen, der beruflichen Ausbildung und Fortbildung, der sozialen Sicherheit, der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten, des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie dem Koalitionsrecht und der Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sicher einige erfreuliche Fortschritte erzielt wurden.

In den entscheidenden Fragen der Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer über die nationalen Grenzen hinweg zeigt sich ganz deutlich, daß bis heute kein politisches Interesse daran besteht, diese Grundrechte mündiger Bürger zu verwirklichen. Die im Statut der Europäischen Aktiengesellschaft vorgesehenen Möglichkeiten der Mitwirkung bewegen sich an der untersten Grenze. Man hat nicht ohne Absicht darauf verzichtet, eine echte demokratische Mitbestimmung vorzusehen. Es sollen lediglich die „Information und Konsultation" der Belegschaften bei Entscheidungen der Geschäftsführungen verbessert wer-

den, „die schwerwiegende Folgen" für die Arbeitnehmer haben. Solche Vorschläge passen nicht in das Bild eines Europa der Bürger, das immer so gerne feierlich und öffentlich gezeichnet wird. Sie drücken vielmehr ein Mißtrauen gegenüber den Arbeitnehmern aus, das man nur auf ein mangelndes Demokratieverständnis derer zurückführen kann, die in den politischen Gremien der Gemeinschaft eine solche Politik vertreten.

Diejenigen, die glauben, daß mit dem 1. Januar 1993 die Segnungen des großen Binnenmarktes allen Menschen gleichermaßen zuteil werden, müssen umdenken. Dieses Datum ist ein wichtiger Termin für die Wirtschaft. Wir aber müssen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Bereichen Europa entdecken und dafür sorgen, daß die großen „sozialen Schlaglöcher" auf der Europastraße nicht zu einem Dauerzustand werden.

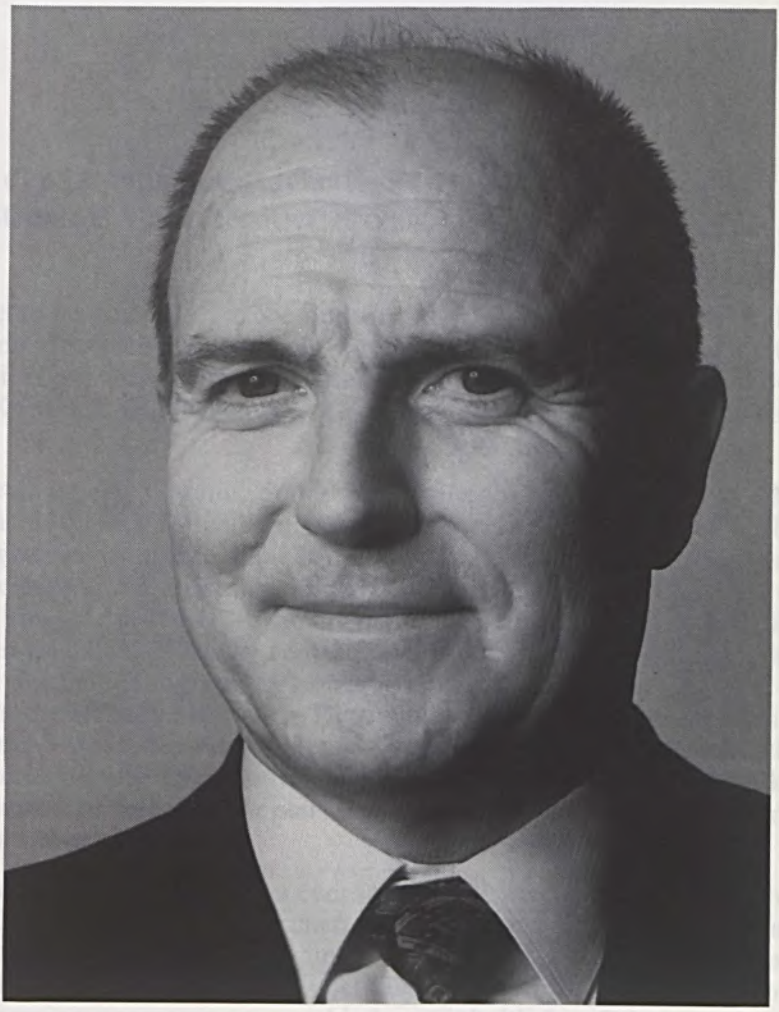
Europa, zu dem es aus Arbeitnehmersicht keine Alternative gibt, hat nur dann eine Zukunft, wenn die Politik demokratisch gestaltet und die hierzu erforderlichen Strukturen, wie die Stärkung des Europäischen Parlamentes, unverzüglich geschaffen werden.

Europa muß auch für die Menschen in der Gemeinschaft begreifbar und erlebbar werden. Sie müssen die Überzeugung gewinnen, daß Europa auch ihnen Hoffnung und Zuversicht für eine demokratische und soziale Zukunft gibt. Angesichts der mehr als sechzehn Millionen Arbeitslosen, der über vierzig Millionen Menschen, die an der Armutsgrenze leben, und der ungeheuren Anforderungen, die die politische Entwicklung mit sich bringt, muß sich die Europäische Gemeinschaft einem Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern öffnen. Wenn das nicht geschieht und die seitherige Politik der Entscheidungen in Gremien, die niemand durchschaut, fortgesetzt wird, dann hat die Vision eines sozialen, demokratischen und friedlichen Zusammenschlusses keine Zukunft.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuß wird auch künftig eine wichtige Plattform sein, um konstruktiv und positiv an einem Europa mitzuwirken, in dem die Bedürfnisse und Probleme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Reihe der zu erledigenden Aufgaben an vorderer Stelle stehen.

Klaus Zwickel
Zweiter Vorsitzender

Organisation/Satzung
Kontrollausschuß
Bezirksleitungen und
Verwaltungsstellen
Redaktionen „Metall“
und „Gewerkschafter“
Organisatorische Durchführung
von Kongressen und Tagungen
Aus- und Weiterbildung für
hauptamtlich Beschäftigte
Schwerpunktsekretäre
Akademien
Seniorenarbeit
Tarifpolitik



Klaus Zwickel · geboren am 31. Mai 1939

Organisation

Aufgabe der Organisationsarbeit – Organisation als verändernder Prozeß

Die IG Metall ist eine erfolgreiche und für 3,6 Millionen Menschen attraktive Organisation. Doch nicht vorrangig ihre Größe, sondern ihre Fähigkeit zur Weiterentwicklung, ihre Vielfalt an Meinungen und Strömungen und ihre Bereitschaft, im Konfliktfall unter zentraler Leitung einheitlich zu handeln, machen sie stark.

Die IG Metall ist eine Organisation abhängig Beschäftigter; sie wird von Menschen gemacht, die sich freiwillig in einem demokratisch organisierten Verband zusammengeschlossen haben. „Die IG Metall ist für die Mitglieder da. Deshalb sind die Steigerung der Leistungsfähigkeit, größere Transparenz und der wirtschaftliche Einsatz der Mittel Aufgaben, denen in Zukunft besondere Bedeutung beizumessen ist", hieß es in der vom 16. ordentlichen Gewerkschaftstag angenommenen Entschließung zur Organisationspolitik. Offenheit, Toleranz und Diskussionsbereitschaft, aber auch Disziplin bei der Vertretung mehrheitlich gefaßter Beschlüsse, sollen die IG Metall stärken und ihre Wirkungsmöglichkeiten verbessern. Bessere Information und Kommunikation, weniger bürokratische und autoritäre Verhaltensweisen – so lautete der Auftrag an alle, die in der IG Metall mitarbeiten.

Wir haben damit begonnen, diesen ebenso nötigen, wie schwierigen Weg zu beschreiten. Die enormen tagespolitischen Anforderungen – besonders im Zusammenhang mit der deutschen Einigung – haben wenig Raum für Visionen, Experimente und Wunschträume gelassen. Dennoch wurde in beteiligungsorientierten Diskussionsprozessen an verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten gearbeitet. Solche Bereiche waren die Tarifreform 2000, das Thema Auto – Umwelt – Verkehr, ein langfristig angelegtes Angestelltenprojekt, das über mehrere Jahre laufende interne Projekt zur Verbesserung von Betriebsorganisation und Kommunikationsstrukturen, der innergewerkschaftliche Prozeß zur Reform der Personengruppenarbeit, Vorschläge zur solidarischen Finanzierung der sozialen Einheit und – nicht zuletzt – die Einrichtung eines Referats für Kulturarbeit.

Gegründet auf demokratische Wahlen und das Engagement Zehntausender ehrenamtlich tätiger Funktionärinnen und Funktionäre, gliederte sich die Organisation am Ende des Berichtszeitraums in 192 Verwaltungsstellen und 9 Bezirke. Dazu kommen 5 Bildungsstätten und die Vorstandsverwaltung mit ihren 11 Vorstandsbereichen. Ende 1991 arbeiteten 3459 Kolleginnen und Kollegen hauptamtlich für die IG Metall. In diese Zahl eingeschlossen waren Aushilfen und Schwerpunktsekretärinnen und -sekretäre. Satzung, Richtlinien und Be-

schlüsse regeln Übereinkommen und Konflikte der Gremien und der Menschen untereinander.

Die traditionellen Organisationsaufgaben, wie Mitgliederwerbung, Tarifpolitik, Rechtschutzgewährung, gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Unterstützung von Betriebsräten und Jugendvertretungen, die Mitarbeit und Unterstützung der Arbeit des DGB sowie die Durchführung von vielen Tagungen, Versammlungen und innergewerkschaftlichen Wahlen, wurden durch neue Arbeitsbereiche ergänzt.

Die Steigerung der politisch-organisatorischen Effizienz gewerkschaftlicher Arbeit ist ein Ziel, das nicht vorrangig durch den Einsatz verbesserter administrativer und technischer Kommunikationsmittel gelöst werden kann. Effektivität und Effizienz, die Fähigkeit, das Richtige besonders gut zu machen, hängen vielmehr von den Menschen ab, die in der Organisation tätig sind. Mit dem Ausbau des Bildungsangebots für Hauptamtliche wurden deshalb über die tagesaktuellen Anforderungen hinaus Zeit und Raum zur politischen Grundlagendiskussion, zur Reflexion der eigenen Arbeit, zum Lernen und Ausprobieren von Veränderungen gegeben. Dies ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Offenheit und Dialogfähigkeit der Organisation nach innen und nach außen.

Die Entschließung zur Organisationspolitik, die der 16. ordentliche Gewerkschaftstag 1989 verabschiedete, forderte, wie schon erwähnt, eine kompetente Interessenvertretung, einen ständigen Dialog mit den Mitgliedern, wirkungsvolle Aktivitäten auch im Zusammenwirken mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und eine Steigerung der Effizienz der Administration, ebenso wie lernende, qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit anderen Worten: Es soll Spaß machen, in der IG Metall zu arbeiten und mit ihr und in ihr zu leben. Das ist die beste Garantie dafür, daß die Organisation sich weiterentwickelt und sich den Erfordernissen der Zukunft gewachsen zeigt.

DEUTSCHE EINHEIT: DIE ORGANISATION VERÄNDERT SICH

Die Umwälzungen in Mittel- und Osteuropa, der Zusammenbruch des DDR-Systems und der rasche Anschluß der früheren DDR an den kapitalistischen Markt bedeuteten für die IG Metall, daß Aufgaben in den Vordergrund rückten, die nicht Gegenstand der bisherigen Diskussion waren und für deren Erledigung es keinerlei Erfahrungen und Maßstäbe gab.

Die notwendigen Satzungsergänzungen zur Ausweitung des Organisationsgebietes der IG Metall wurden auf dem 2. außerordentlichen Gewerkschaftstag am 1. und 2. November 1990 in Bonn beschlossen und zum 1. Januar 1991 in Kraft gesetzt. Über eine Million Menschen mußten einzeln ihren Willen zur Mitgliedschaft in der IG Metall durch persönliche Unterschrift dokumentieren. Der organisationspolitische Kraftakt, insgesamt 34 neue Verwaltungsstellen und 2 neue Bezirke aufzubauen, war mehr als bloß eine administrative Maßnahme. Von den in der ehemaligen DDR Hilfe leistenden Kolleginnen und Kollegen aus dem Westen verlangte er, sich in einer ihnen persönlich und politisch fremden Umgebung zurechtzufinden und in ihrem Arbeitseinsatz manchmal bis an die Grenze der Belastungsfähigkeit zu gehen. Demgegenüber wurden von den sich neu orientierenden Mitgliedern im Osten die totale Aufgabe nahezu aller bislang gültigen Normen und Werte sowie die Schaffung neuer politischer, organisatorischer und administrativer Strukturen verlangt – ohne die Chance eines längeren

Lernprozesses. Gleichzeitig bot sich in diesem gesellschaftlichen und politischen Umbruchprozeß die Chance zur Umsetzung und Weiterentwicklung von langfristig angelegten Forderungen und Zielen der Gewerkschaftsbewegung. Gewerkschaftliche Konzepte zur Bekämpfung von Massenarbeitslosigkeit und zur Sicherung sowie zum Ausbau von Qualifikationen, beispielsweise durch die Bildung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, wurden damit auch zum Gegenstand aktueller und offizieller Politik in den neuen Ländern.

Trotz eines Höchstmaßes an Hilfsbereitschaft und Flexibilität aller Beteiligten traten beim Organisationsaufbau in den Ost-Verwaltungsstellen Defizite wie Vorzüge der Organisationsarbeit deutlich zutage. Was in den West-Verwaltungsstellen durch breites Organisationswissen verfügbar war, fehlte hier. Gar keine oder schlechte Kommunikationsverbindungen zwischen Verwaltungsstellen, Bezirken und Vorstand ließen sich nicht nur durch mangelnde Telefonleitungen erklären, sondern hatten ihre Ursache auch in organisatorischen Schwächen. Die große Selbständigkeit der Verwaltungsstellen hat sich bei dieser Aufbauarbeit erneut bewährt. Wie sie noch besser unterstützt werden könnte und wie das Verhältnis zwischen Verwaltungsstellen und Vorstand in Zukunft aussehen sollte, wird Gegenstand weiterer Debatten sein müssen.

NACHWUCHSFÖRDERUNG UND SCHWERPUNKTSEKRETÄRE

Weil es letztlich Menschen sind, die die Organisation gestalten, ist eine unterstützende Nachwuchsförderung für die IG Metall selbstverständlich. Sowohl an der Sozialakademie Dortmund, als auch an der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main bilden sich viele ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen weiter. Nicht alle wollen und können hauptamtlich in der IG Metall tätig werden; dennoch sind diese beiden Einrichtungen, ebenso wie die Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, wichtige Stationen für die Qualifizierung der hauptamtlich Beschäftigten.

Schwerpunktsekretäre werden vom Vorstand in Verwaltungsstellen und Bezirken eingesetzt, um besondere Strukturprobleme (Erschließen von Handwerksbetrieben, Verbesserung des Organisationsgrades im Angestelltenbereich, Vertretung bei längerer Krankheit usw.) lösen zu helfen, ohne die finanzielle Leistungsfähigkeit der Ortskassen zu überfordern.

SCHWERPUNKTSEKRETÄRINNEN/SCHWERPUNKTSEKRETÄRE 1989 BIS 1991

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Männer
1989	19	5	14
1990	20	3	17
1991			
West-Verwaltungsstellen	25	3	22
Ost-Verwaltungsstellen	44	9	35

Mit 44 Schwerpunktsekretärinnen und -sekretären in den neuen Verwaltungsstellen unterstützte der Vorstand die Aufgabenfülle, die sich in Ostdeutschland für die Organisation ergab. Dieses Engagement wird, je nach der weiteren Entwicklung, nach einer gewissen Zeit wieder abgebaut werden müssen.

ABGRENZUNGSSTREITIGKEITEN MIT ANDEREN GEWERKSCHAFTEN

Nach dem Grundsatz „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft" und dem wichtigen Prinzip einer parteipolitisch unabhängigen Einheitsgewerkschaft haben die DGB-Gewerkschaften in ihren Satzungen festgelegt, für welche Wirtschaftszweige sie zuständig sind. Diese autonome Festlegung sollte verhindern, daß Arbeitgeber sich die ihnen passende Gewerkschaft aussuchen oder Tarifflucht begehen können.

Bedingt durch den sich immer schneller vollziehenden technologischen Wandel mit seinen Auswirkungen auf die Produktion und die damit verbundenen Dienstleistungen, durch Konzentrationsprozesse im industriellen Bereich, geänderte Produktionsverfahren und Fertigungstiefen, unternehmerische Aktivitäten zur Betriebsaufspaltung usw., entstehen immer wieder Fälle, in denen die Zugehörigkeit eines Betriebes oder Unternehmens zwischen zwei Gewerkschaften strittig ist.

Die wenigen Fälle, mit denen es die IG Metall in den Jahren 1989 und Anfang 1990 zu tun hatte, konnten einvernehmlich geregelt werden. Ein besonderer Streitfall ergab sich jedoch bei der Organisationsabgrenzung für die süddeutschen Betriebe der AGFA Gevaert zwischen der IG Metall und einer anderen DGB-Gewerkschaft. Hier beantragte die IG Metall im September 1989 beim DGB die Einleitung eines Schiedsverfahrens nach § 16 der DGB-Satzung. Eine Anfechtung des Spruchs der Schiedsstelle wurde vom DGB-Bundesvorstand zugunsten der IG Metall zurückgewiesen, und auch im DGB-Bundesausschuß wurde der Spruch mit großer Mehrheit bestätigt.

Mit dem deutschen Einigungsprozeß und der damit verbundenen Entflechtung der bisherigen Kombinate sowie der gesamtwirtschaftlichen Umstrukturierung in den neuen Ländern hat die Frage der Organisationsabgrenzung eine neue inhaltliche und quantitative Dimension erhalten. Allein für die Ost-Verwaltungsstellen lagen am Jahresende 1991 noch 26 Abgrenzungsfälle vor, an denen die IG Metall unmittelbar beteiligt war und die nicht auf örtlicher Ebene geklärt werden konnten. Die IG Metall vertritt in diesen Fragen die Auffassung, daß solche Organisationsstreitigkeiten nicht weiterhelfen, sondern daß Werbung und umfassende Betreuung von Mitgliedern sowie das Nachdenken darüber, wie die gewerkschaftliche Struktur der Zukunft aussehen soll, viel wichtiger sind.

UNFALLUNTERSTÜTZUNG FÜR EHRENAMTLICHE FUNKTIONÄRINNEN/ FUNKTIONÄRE

In § 1 der „Richtlinie für die Gewährung von Unfallunterstützung an ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre" heißt es: „Erleiden ehrenamtliche Funktionäre des DGB und der in ihm vereinigten Gewerkschaften bei der Durchführung der ihnen übertragenen Organisationsarbeiten einen Unfall, so wird ihnen oder ihren Hinterbliebenen Unfallunterstützung gewährt."

Auf der Grundlage dieser Richtlinie konnte auch im Berichtszeitraum 1989 bis 1991 wieder vielen Kolleginnen und Kollegen geholfen werden. Ihr Einsatz für die Organisation sollte schließlich nicht dazu führen, daß sie materielle Nachteile aus ihnen entstandenen Schäden allein tragen müssen. Solidarische Hilfe der Organisation ist hier selbstverständlich.

Ausgehend von diesem Prinzip, wurden im Berichtszeitraum 87 Anträge aus 61 Verwaltungsstellen behandelt; insgesamt wurde der Betrag von 106 684,74 DM an die geschädigten Kolleginnen und Kollegen ausgezahlt. Bis auf einen Fall handelte es sich bei den Anträgen um Zuschüsse zu Sachschäden. Im Bereich der Personenschäden gab es – mit einer Ausnahme – erfreulicherweise nur leichte Verletzungen, so daß die Unterstützungskasse nicht in Anspruch genommen werden mußte.

13 Anträge mußten abgelehnt werden, weil sie mit der Richtlinie nicht vereinbar waren; 9 Anträge waren unvollständig und wurden vom jeweiligen Antragsteller trotz Aufforderung nicht weiter verfolgt.

VERWALTUNGSHANDBUCH

Der Vorstand der IG Metall hat im Oktober 1990 beschlossen, zur Verbesserung der Arbeitsgrundlagen in den Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und in der Vorstandsverwaltung der IG Metall neben der Satzung die geltenden Richtlinien, Vereinbarungen, Arbeitsanweisungen und Verwaltungshinweise in einer übersichtlichen Form zu einem Verwaltungshandbuch zusammenzufassen. Dieses seit längerem geplante Vorhaben hatte durch den Aufbau von Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen in den neuen Bundesländern eine besondere Aktualität gewonnen. Das Verwaltungshandbuch wurde im April 1991 allen Gliederungen der Organisation zur Verfügung gestellt. Eine erste Nachlieferung erfolgte im November 1991.

Das Verwaltungshandbuch ist in vier Teile (Organisation, Personal, Verwaltung und Kasse) gegliedert. Es wird als Lose-Blatt-Sammlung geführt, so daß die Möglichkeit besteht, es Zug um Zug zu erweitern und jeweils auf dem neuesten Stand zu halten.

Verwaltungsstellen und Bezirke

AUFBAU DER IG METALL IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Nach Öffnung der Grenzen zwischen der damaligen DDR und der Bundesrepublik setzte sofort ein intensiver Meinungs- und Erfahrungsaustausch ein. Insbesondere die Verwaltungsstellen in grenznahen Gebieten wurden von Ratsuchenden förmlich überschwemmt. Nachdem erkannt worden war, daß die Menschen in den Betrieben der DDR zur IG Metall des FDGB kein Vertrauen mehr hatten, beschloß der Vorstand, in den wichtigsten Bezirkshauptstädten „Informations- und Beratungsbüros" einzurichten. Am 1. April 1990 begannen eine Büroleiterin und fünf Büroleiter ihre Informations- und Beratungstätigkeit in Dresden, Erfurt, Leipzig, Magdeburg, Rostock und im Ostteil von Berlin. In den Wochen danach folgten die Büros in den anderen Bezirkshauptstädten, so daß ab 1. Juni 1990 die IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland in allen Gebieten der damaligen DDR präsent war.

Als sich im Frühsommer 1990 abzeichnete, daß ein gemeinsamer Organisationsaufbau mit der IG Metall der DDR nicht wünschenswert war, beschloß der

Vorstand im Juli 1990 die Einrichtung von 20 weiteren Informations- und Beratungsbüros. Gleichzeitig wurde die organisatorische Zuständigkeit dafür auf die bestehenden Bezirke und die Verwaltungsstelle Berlin übertragen. So wurde die Bezirksleitung Hamburg zuständig für das neue Land Mecklenburg-Vorpommern, die Verwaltungsstelle Berlin für den Ostteil der Stadt und das Land Brandenburg, die Bezirksleitung Hannover für Sachsen-Anhalt, der Bezirk Frankfurt für Thüringen sowie die Bezirksleitungen München und Stuttgart für Sachsen. Die Bezirke Dortmund und Wuppertal unterstützten die Aufbauarbeit vor allem in Brandenburg und in Mecklenburg-Vorpommern.

Mit dem Beschluß über die flächendeckende Einrichtung von Informations- und Beratungsbüros wurde auch deren räumliche Zuständigkeit festgelegt. Bis auf wenige Ausnahmen, die insbesondere auf die Grenzziehung der Länder zurückgehen, sind die damals geschaffenen Grenzen mit denen der heutigen Verwaltungsstellen identisch.

Der 2. außerordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall beschloß die Ausdehnung des Organisationsbereiches auf das Gebiet der DDR und legte in § 35 Ziffer 5 der „Übergangsregelungen für die Ausweitung des Organisationsbereiches auf das Gebiet der ehemaligen DDR" folgendes fest: „Der Vorstand setzt für die neu errichteten Verwaltungsstellen beauftragte Geschäftsführer ein, die bis zur Arbeitsaufnahme der von der Vertreterversammlung gewählten und vom Vorstand bestätigten geschäftsführenden Bevollmächtigten und Kassierer bzw. Kassiererinnen deren Aufgabe wahrnehmen. Die Entscheidung hierüber kann bereits vor dem 1. Januar 1991 mit Wirkung ab diesem Zeitpunkt getroffen werden."

Entsprechend diesem Beschluß wurden 34 neue Verwaltungsstellen eingerichtet. Die beauftragten Geschäftsführer wurden im Dezember vom Vorstand auf Vorschlag der jeweils zuständigen Bezirksleiter bestellt. Ihr Auftrag lautete, die Verwaltungsstellen auf der Grundlage eines vom Vorstand beschlossenen, vorläufigen Ortsstatuts aufzubauen. Die Schwierigkeiten und Hindernisse, die dabei zu überwinden waren, wie unzureichende Räumlichkeiten, ein marodes Telefonnetz usw., führten oft zu geradezu abenteuerlichen Erlebnissen.

Verwaltungsstellen / Vertreterversammlungen

In den neuen Verwaltungsstellen wurden im Zeitraum von Januar bis Mai 1991 insgesamt 6446 Vertreterinnen und Vertreter gewählt. Dazu kamen 340 Vertreterinnen und Vertreter in vier bereits bestehenden Verwaltungsstellen, die um Gebiete aus den neuen Bundesländern erweitert worden waren (Bergedorf, Berlin, Lübeck und Wolfsburg).

Die konstituierenden Vertreterversammlungen, in denen die Beisitzerinnen und Beisitzer sowie die Geschäftsführungen der Ortsverwaltungen gewählt wurden, fanden in der Zeit von Ende Februar bis Mitte Mai 1991 statt. Mit den Bezirkskonferenzen und der Beiratssitzung am 4. Juni 1991, bei der sechs neue ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (§ 35 Ziffer 11 der Satzung) gewählt wurden und der Kontrollausschuß (§ 35 Ziffer 12) entsprechend erweitert wurde, fand der formale Organisationsaufbau seinen Abschluß. Inhaltlich ist er allerdings noch längst nicht beendet. Das zeigte sich unter anderem daran, daß die Präsenz bei Vertreterversammlungen und Ortsverwaltungssitzungen gegen Ende des Jahres 1991 einem starken Wechsel unterworfen war.

Von den vierunddreißig neuen Verwaltungsstellen kamen acht aus dem Bundesland Thüringen zum Bezirk Frankfurt (Eisenach, Erfurt, Gera, Jena, Nordhausen, Saalfeld, Sonneberg, Suhl). Der Bezirk Küste wurde um vier Verwaltungsstellen (Neubrandenburg, Rostock, Schwerin, Stralsund) aus dem Bundesland Mecklenburg-Vorpommern erweitert. Sechs im Bundesland Sachsen-Anhalt neu gebildete Verwaltungsstellen (Aschersleben, Dessau, Halberstadt, Halle, Magdeburg, Schönebeck) kamen zum Bezirk Hannover hinzu. Im Bezirk Berlin-Brandenburg gibt es neben der Verwaltungsstelle Berlin sieben neue Verwaltungsstellen (Cottbus, Eberswalde, Finsterwalde, Frankfurt/Oder, Ludwigsfelde, Oranienburg, Potsdam). Der mit dem Bundesland Sachsen identische Bezirk Dresden umfaßt neun Verwaltungsstellen (Bautzen, Chemnitz, Döbeln-Grimma, Dresden, Leipzig, Pirna, Riesa-Meißen, Zschopau, Zwickau).

Ortsverwaltungen

In den vierunddreißig neugebildeten Verwaltungsstellen wurden insgesamt 451 Ortsverwaltungsmitglieder gewählt. Der Frauenanteil lag mit 19,1 vH (86 weibliche Ortsverwaltungsmitglieder) deutlich höher als in den bisher schon bestehenden Verwaltungsstellen.

Bevollmächtigte und Kassierer

In sechsundzwanzig der neuen Verwaltungsstellen sind die 1. Bevollmächtigten zugleich Kassierer/Kassiererinnen, und der beziehungsweise die 2. Bevollmächtigte ist hauptamtlich tätig. In sieben Verwaltungsstellen arbeiten die 2. Bevollmächtigten ehrenamtlich. In einer Verwaltungsstelle wird die Funktion des Kassierers vom 2. Bevollmächtigten ausgeübt. Von den 61 angestellten Bevollmächtigten sind sechs Frauen (eine 1. Bevollmächtigte, fünf 2. Bevollmächtigte). Unter den sieben ehrenamtlichen 2. Bevollmächtigten sind sechs Männer und eine Frau.

VERWALTUNGSSTELLEN IN DEN ALTEN BUNDESLÄNDERN

Veränderungen durch die Gewerkschaftsheinheit

Am Endes des Jahres 1991 bestanden im Bereich der IG Metall insgesamt 192 Verwaltungsstellen.

Im Berichtszeitraum wurde im Bezirk Frankfurt aus den Verwaltungsstellen Ludwigshafen und Frankenthal die Verwaltungsstelle Ludwigshafen/Frankenthal mit Sitz in Frankenthal gebildet. Um die häufig vorkommenden Verwechslungen mit Bad Homburg zu unterbinden, wurde der Name der Verwaltungsstelle Homburg in Homburg/Saar geändert.

Mit der Ausdehnung des Organisationsbereiches auf die neuen Bundesländer wurde die Verwaltungsstelle Lübeck um die Landkreise Grevensmühlen und Wismar sowie um die Stadt Wismar erweitert. Ein Teil des Kreises Boizenburg kam zur Verwaltungsstelle Bergedorf. Der Kreis Klötze kam zur Verwaltungsstelle Wolfsburg. Die Verwaltungsstelle Berlin wurde um den Ostteil der Stadt erweitert.

Vertreterversammlungen

Die Satzungsbestimmungen über den Status und den organisatorischen Aufbau der Verwaltungsstellen wurden vom 16. ordentlichen Gewerkschaftstag bestätigt. Insofern sind nach wie vor die §§ 14 und 15 der Satzung und die entsprechende Richtlinie des Vorstandes (Musterortsstatut) maßgebend. Entsprechend diesen Bestimmungen waren im ersten Halbjahr 1990 die Vertreterinnen und Vertreter sowie die Ortsverwaltungen zu wählen.

In den Mitgliederversammlungen der Verwaltungsstellen wurden 19 601 Kolleginnen und Kollegen zu Vertretern beziehungsweise Vertreterinnen gewählt. Hinzu kommen 657 Ortsverwaltungsmitglieder, die nicht gewählte Vertreter sind, in der Vertreterversammlung jedoch Stimmrecht haben. Die Gesamtzahl der stimmberechtigten Mitglieder der Vertreterversammlungen umfaßte 20 258 Kolleginnen und Kollegen (1987: 20 732).

Gegenüber den Organisationswahlen von 1987 erfolgte somit ein Rückgang um 474 Mitglieder von Vertreterversammlungen.

Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, daß in einer Reihe von Verwaltungsstellen die Delegiertenschlüssel geändert wurden oder erstmals ein Delegiertenschlüssel eingeführt wurde.

Der Anteil der Frauen war gegenüber den Organisationswahlen 1987 von 11,1 vH auf 13,8 vH deutlich angestiegen; er lag damit aber immer noch unter dem Anteil der Frauen an der Mitgliedschaft (15,7 vH).

Der Anteil der Angestellten unter den Mitgliedern der Vertreterversammlungen stieg gegenüber 1987 abermals an, und zwar von 23,7 vH auf 25,1 vH. Der Anteil der Ausländer dagegen war mit 4,7 vH noch nicht einmal halb so groß wie der Ausländeranteil an den Mitgliedern der IG Metall (12,0 vH).

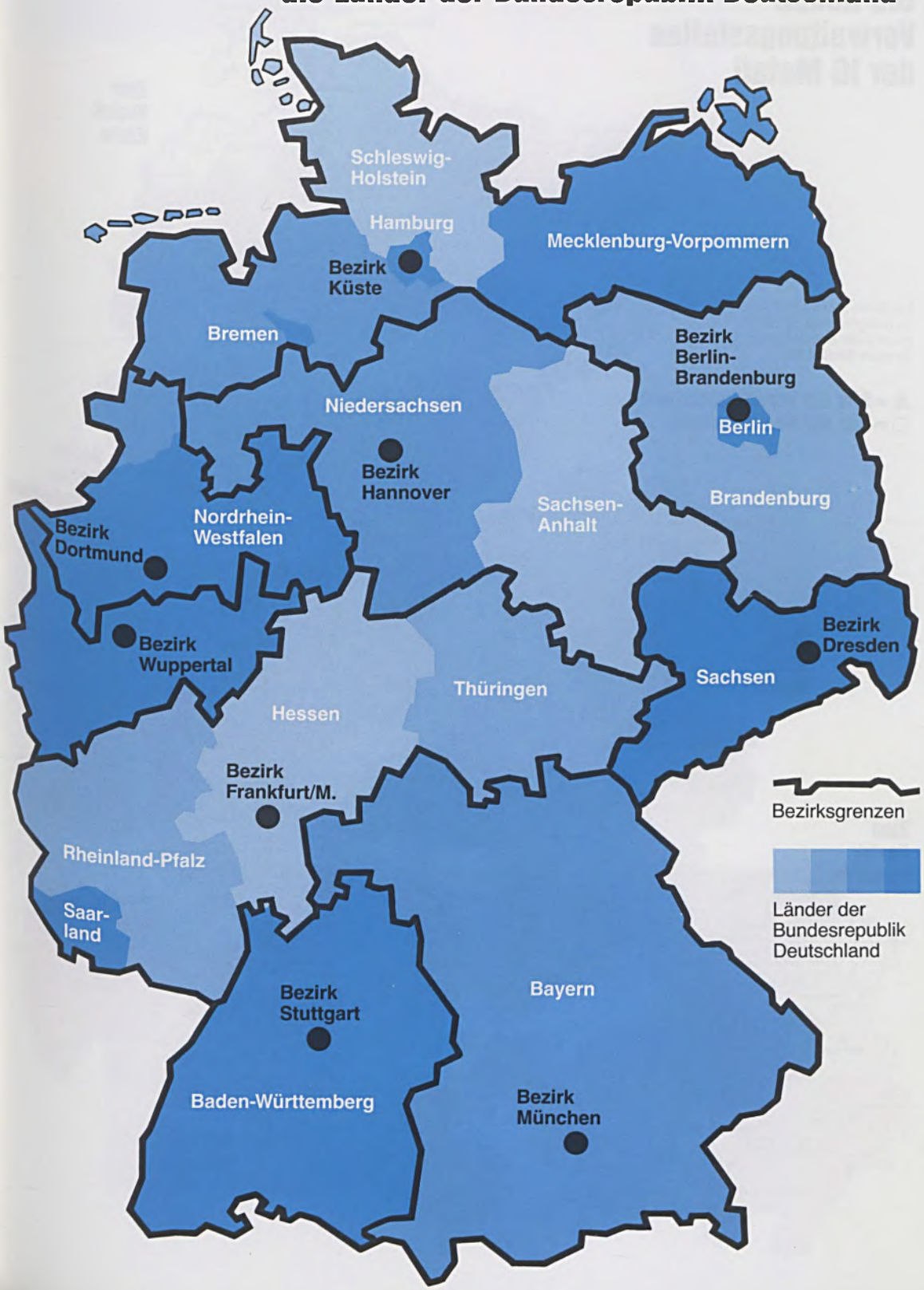
Der Anteil der Jugendlichen ging leicht zurück und lag 1990 bei 3,8 vH – gegenüber 4,2 vH im Jahr 1987.

Außerordentlich hoch war die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die erstmalig in die Vertreterversammlung gewählt wurden. Mit 46,1 vH wurde fast die Hälfte der Vertreter und Vertreterinnen neu in eine solche Funktion berufen. Hiermit wurde ein Trend bestätigt, der sich bereits bei den Vertrauensleutewahlen 1988 abzeichnete und der auch bei den Betriebsratswahlen festzustellen war.

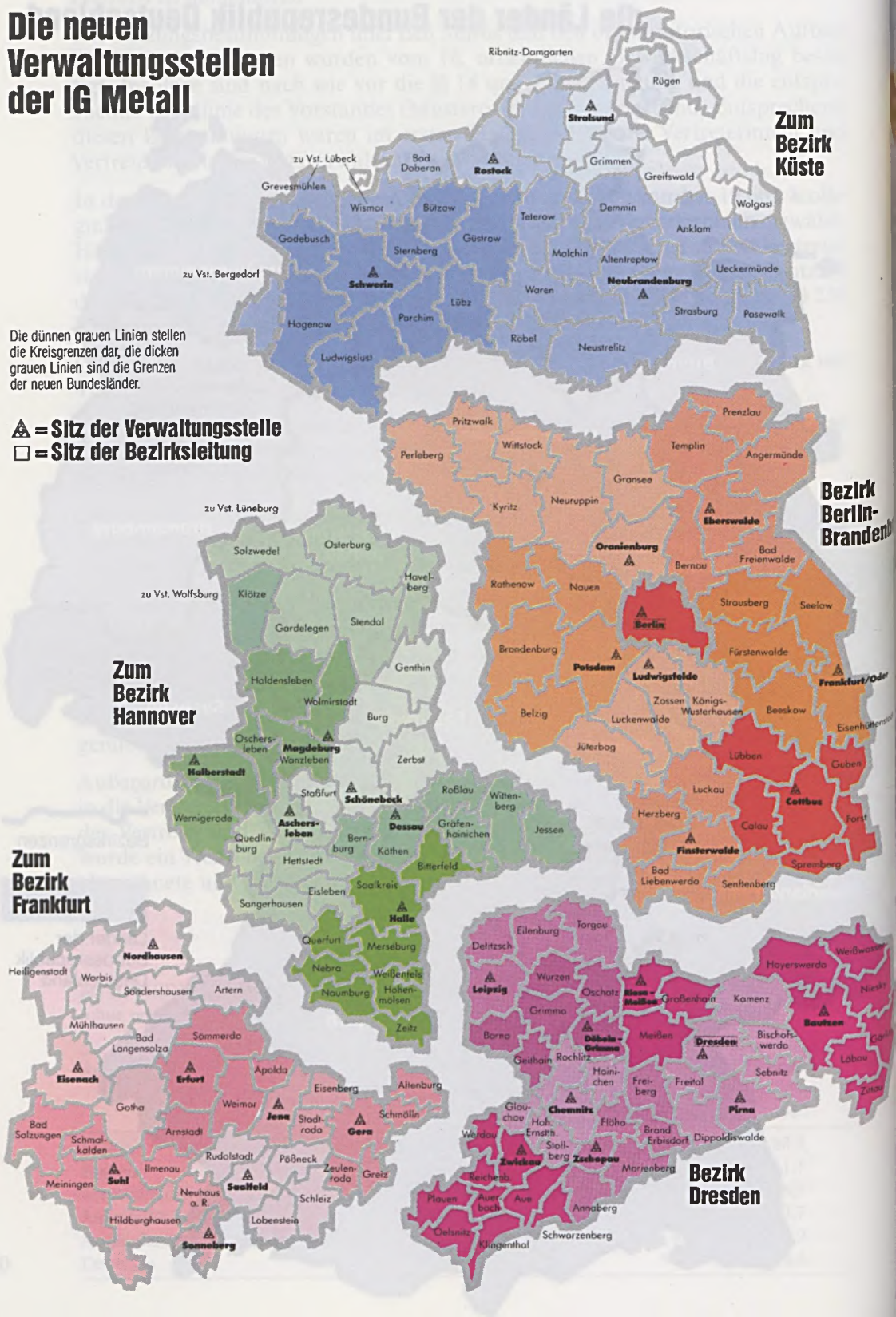
MITGLIEDER DER VERTRETERVERSAMMLUNGEN
(ohne neue Verwaltungsstellen)

Arbeitnehmergruppen	Zahl der Vertreter/ Vertreterinnen 1990	Anteil der Gruppen in vH 1990	1987
Männer	16 894	86,2	88,9
Frauen	2 707	13,8	11,1
Arbeiter/Arbeiterinnen	14 685	74,9	76,3
Angestellte	4 916	25,1	23,7
Ausländer/Ausländerinnen	919	4,7	3,9
Deutsche	18 682	95,3	96,1

Die Bezirke der IG Metall und die Länder der Bundesrepublik Deutschland



Die neuen Verwaltungsstellen der IG Metall



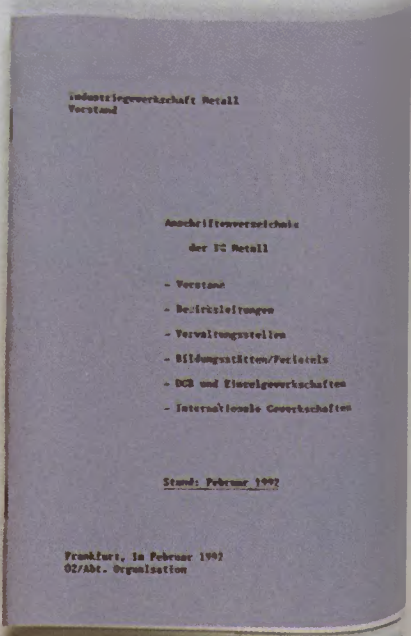
VERWALTUNGSHANDBUCH
DER IG METALL
IG Metall Vorstand

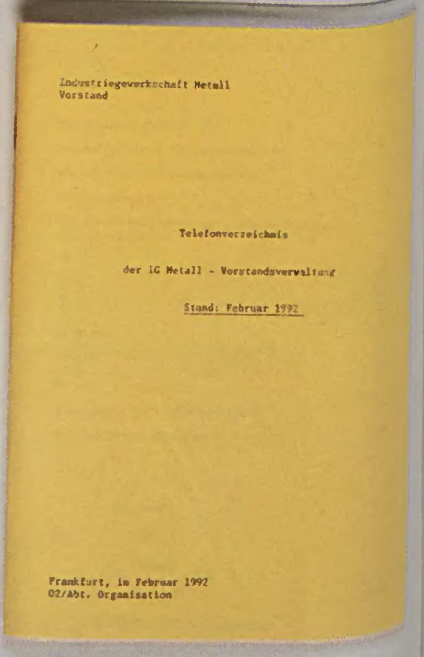
Satzung
Stand: 2. November 1990

Richtlinien
für die Aktivierung der Seniorenarbeit der IG Metall
Stand: April 1989

IG Metall
Richtlinien
für die Angestellten-, Ausländer-, Frauen-, Handwerks- und Jugendarbeit

Telefon- und
Anschriftenverzeichnis


Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Anschriftenverzeichnis
der IG Metall
- Vorstand
- Bezirksleitungen
- Verwaltungsstellen
- Bildungsstätten/Ferienhs
- DGB und Einzelgewerkschaften
- Internationale Gewerkschaften
Stand: Februar 1992
Frankfurt, im Februar 1992
OZ/Abt. Organisation


Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Telefonverzeichnis
der IG Metall - Vorstandsverwaltung
Stand: Februar 1992
Frankfurt, im Februar 1992
OZ/Abt. Organisation

Ortsverwaltungen

In den konstituierenden Vertreterversammlungen wurden 2 257 Ortsverwaltungsmitglieder gewählt. Dies sind 22 oder 0,98 vH mehr als 1987.

755 (33,4 vH) der Ortsverwaltungsmitglieder wurden zum ersten Male gewählt. Dieser Anteil betrug bei der Wahl 1987 nur 25,9 vH.

MITGLIEDER DER ORTSVERWALTUNGEN
(ohne neue Verwaltungsstellen)

Arbeitnehmergruppen	Zahl der Ortsverwaltungsmitglieder 1990	Anteil der Gruppen in vH 1990	1987
Männer	1 972	87,4	89,8
Frauen	285	12,6	10,2
Arbeiter/Arbeiterinnen	1 431	63,4	63,4
Angestellte*	826	36,6	36,6
Ausländer/Ausländerinnen	60	2,7	1,9
Deutsche	2 197	97,3	98,1

* In dieser Zahl sind die hauptamtlichen Geschäftsführer enthalten

Der Anteil der Frauen unter den Ortsverwaltungsmitgliedern stieg gegenüber den Organisationswahlen im Jahr 1987 von 10,2 vH auf 12,6 vH. Bei den Wahlen 1984 – also vor Verabschiedung des Frauenförderplans der IG Metall – lag der Frauenanteil mit 8,1 vH deutlich niedriger. Es gibt jedoch immer noch zehn Verwaltungsstellen, in deren Ortsverwaltung Frauen überhaupt nicht vertreten sind.

Bevollmächtigte und Kassierer

Von den 158 1. Bevollmächtigten, die entsprechend den Satzungsbestimmungen diese Funktion als angestellte Geschäftsführer hauptamtlich ausüben, wurden 143 (1987: 142) durch Wiederwahl in ihrer Funktion bestätigt; für 15 (1987: 17) Kollegen war es die erste Berufung in eine solche Tätigkeit. 131 (1987: 129) 1. Bevollmächtigten ist von der jeweiligen Vertreterversammlung auch die Funktion des Kassierers der Verwaltungsstelle übertragen worden. In 16 (1987: 19) Verwaltungsstellen wird diese Funktion von einem hauptamtlichen Kassierer, in 11 (1987 ebenfalls 11) Verwaltungsstellen von einem hauptamtlichen 2. Bevollmächtigten ausgeübt.

75 Verwaltungsstellen haben je einen Geschäftsführer (das ist immer der/die 1. Bevollmächtigte, der oder die gleichzeitig Kassierer/in ist); 71 Verwaltungsstellen haben zwei Geschäftsführer – einen hauptamtlichen 1. Bevollmächtigten und entweder einen hauptamtlichen 2. Bevollmächtigten oder einen Kassierer –, und 12 Verwaltungsstellen haben drei Geschäftsführer, also einen 1. Bevollmächtigten, einen hauptamtlichen 2. Bevollmächtigten und einen Kassierer.

Im Berichtszeitraum wurde in den Verwaltungsstellen Flensburg und Limburg jeweils eine Frau zur 1. Bevollmächtigten gewählt. Das entspricht einem Frauenanteil von rund 2 vH.

Von der Möglichkeit, die Funktion des 2. Bevollmächtigten nicht mit einer Geschäftsführerfunktion zu verbinden, sondern sie ehrenamtlich zu besetzen, haben 78 (1987: 79) Verwaltungsstellen Gebrauch gemacht. 132 2. Bevollmächtigte wurden wiedergewählt, 26 erstmals in diese Funktion berufen. In 80 Verwaltungsstellen ist die Funktion des 2. Bevollmächtigten hauptamtlich besetzt, also verbunden mit einem Anstellungsverhältnis als Geschäftsführer. Für 70 dieser 2. Bevollmächtigten war die Wahl eine Bestätigung in ihrer bisherigen Funktion, 10 Kollegen wurden erstmals gewählt. 11 der 2. Bevollmächtigten üben gleichzeitig die Funktion eines Kassierers aus. Von den 16 Kassierern wurden 2 erstmals in diese Funktion gewählt.

Unter den insgesamt 254 angestellten Bevollmächtigten sind 5 Frauen. 2 Frauen wurden als ehrenamtliche 2. Bevollmächtigte gewählt. Gegenüber den Organisationswahlen von 1987 bedeutete dies einen Anstieg um 4 Frauen.

VERWALTUNGSSTELLEN NACH MITGLIEDERZAHLEN*

Stand: September 1991

Verwaltungsstellen/Mitglieder	Anzahl	vH	Mitglieder	vH
über 100 000	2	1,0	236 567	6,46
70 001 bis 100 000	1	0,5	70 203	1,92
60 001 bis 70 000	4	2,1	246 233	6,73
50 001 bis 60 000	3	1,6	167 993	4,59
40 001 bis 50 000	9	4,7	418 093	11,41
30 001 bis 40 000	9	4,7	308 680	8,43
20 001 bis 30 000	26	13,5	647 598	17,68
15 001 bis 20 000	32	16,7	554 762	15,14
10 001 bis 15 000	47	24,5	582 739	15,89
5 001 bis 10 000	51	26,6	398 982	10,89
bis 5 000	8	4,1	31 720	0,86
Insgesamt	192	100,0	3 662 906	100,0

* einschließlich der neuen Verwaltungsstellen

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN DEN BEZIRKEN

Mit der Herstellung der staatlichen Einheit wurde auch der Organisationsbereich der IG Metall ausgeweitet. Von den bisher bestehenden sieben Bezirken blieben vier (Dortmund, München, Stuttgart, Wuppertal) unverändert. Die Bezirke Frankfurt, Hannover und Küste wurden jeweils um eines der neuen Bundesländer erweitert. Die Zuordnung von neuen Bundesländern zu bestehenden Bezirken sollte die Integration der neuen Mitglieder in die IG Metall erleichtern.

Neue Gliederung

Im Berichtszeitraum wurde von dem bisher geltenden Grundsatz, daß der Name des Bezirks dem Sitz der Bezirksleitung entspricht, abgewichen. Durch Beschluß des Vorstandes wurde der Name des Bezirks Hamburg in „Bezirk Küste" geändert. Außerdem wurde statt der Bezeichnung „Bezirk Berlin" der Name „Bezirk Berlin-Brandenburg" festgelegt.

Der BEZIRK BERLIN-BRANDENBURG wurde aus der bisherigen Verwaltungsstelle Berlin, die um den Ostteil der Stadt erweitert wurde, und dem neuen Bundesland Brandenburg gebildet.

Zum BEZIRK DORTMUND gehört der nördliche Teil des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen. Der Kreis Grafschaft Bentheim und ein Teil des Kreises Emsland, beide auf niedersächsischem Gebiet liegend, gehören zur Verwaltungsstelle Rheine und damit ebenfalls zum Bezirk Dortmund.

Der BEZIRK DRESDEN ist identisch mit dem Freistaat Sachsen.

Der BEZIRK FRANKFURT/MAIN umfaßte bisher die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland. Hinzugekommen ist das neue Bundesland Thüringen.

Der BEZIRK HANNOVER deckte den östlichen Teil des Landes Niedersachsen ab und wurde im Zuge der Einigung durch das neue Bundesland Sachsen-Anhalt erweitert.

Der BEZIRK KÜSTE umfaßt das Bundesland Schleswig-Holstein, die Stadtstaaten Hamburg und Bremen sowie den nordwestlichen Teil des Landes Niedersachsen. Hinzugekommen ist das neue Bundesland Mecklenburg-Vorpommern.

Der BEZIRK MÜNCHEN umfaßt das Gebiet des Freistaates Bayern.

Der BEZIRK STUTTGART ist identisch mit dem Bundesland Baden-Württemberg.

Zum BEZIRK WUPPERTAL gehört der südliche Teil des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen.

Leitung der Bezirke

BEZIRK BERLIN-BRANDENBURG

Bezirksleiter:

Horst Wagner (ab 1. Januar 1991)

Bezirkskommission:

Philipp Becker, Verwaltungsstelle Oranienburg (ab 24. Mai 1991)
Volker A. Fiebig, Verwaltungsstelle Berlin (ab 24. Mai 1991)
Renate Gabelmann, Verwaltungsstelle Ludwigsfelde (ab 24. Mai 1991)
Heidrun Matthes, Verwaltungsstelle Finsterwalde (ab 24. Mai 1991)
Bernd Pagel, Verwaltungsstelle Frankfurt/Oder (ab 24. Mai 1991)

Bezirkssekretäre:

Holger Balke (ab 1. Januar 1991)
Reinhold Ossowski (ab 1. Dezember 1990)
Dieter Scholz (ab 1. Juli 1991)

Gerd Schulz (ab 1. Januar 1991)
Siegfried Stirba (ab 1. März 1991)
Günter Stockhorst (ab 1. April 1991)

BEZIRK DORTMUND

Bezirksleiter:

Bernhard Kolks (bis 14. November 1989)
Lorenz Brockhues (ab 15. November 1989)

Bezirkskommission:

Dieter Brenzel, Verwaltungsstelle Paderborn
Karl-Heinz Klingen, Verwaltungsstelle Dinslaken (bis 30. August 1990)
Erwin Marschner, Verwaltungsstelle Bocholt (ab 30. August 1990)
Hans Mombaur, Verwaltungsstelle Oelde (bis 30. August 1990)
Waltrud Opalka, Verwaltungsstelle Bochum
Gisbert Schalla, Verwaltungsstelle Recklinghausen (ab 30. August 1990)
Dieter Schulte, Verwaltungsstelle Duisburg (bis 31. Mai 1991)

Bezirkssekretäre/Bezirkssekretärinnen:

Werner Birkhahn
Lorenz Brockhues (bis 14. November 1989)
Iris Finke
Clemens Glunz
Wilhelm Klöcker
Lothar Koch
Ute Neumann-Grüll (ab 1. Februar 1990)
Harald Schartau
Guido Teske (ab 16. Mai 1990)

BEZIRK DRESDEN

Bezirksleiter:

Hasso Düvel (ab 1. November 1990)

Bezirkskommission:

Thomas Jahn, Verwaltungsstelle Dresden (ab 24. Mai 1991)
Sieglinde Kunath, Verwaltungsstelle Bautzen (ab 24. Mai 1991)
Gottfried Meier, Verwaltungsstelle Leipzig (ab 24. Mai 1991)
Helmut Stachel, Verwaltungsstelle Zwickau (ab 24. Mai 1991)
Peter Welzel, Verwaltungsstelle Pirna (ab 24. Mai 1991)

Bezirkssekretäre/Bezirkssekretärinnen:

Heribert Karch (ab 1. Dezember 1990)
Iris Kloppich (ab 1. November 1991)
Friedhelm Matic (ab 1. Januar 1991)
Rainer Schmidt (ab 20. Januar 1991)
Joachim Töppel (ab 1. Dezember 1990)
Bodo Irrek (befristet: 15. April 1991 bis 30. April 1992)

BEZIRK FRANKFURT/MAIN

Bezirksleiter:

Hans Pleitgen (bis 30. April 1989)
Karl Kronawitter (ab 1. Mai 1989)

Bezirkskommission:

Klaus Bischoff, Verwaltungsstelle Worms (ab 1. Juli 1990)
Petra Geithner, Verwaltungsstelle Gera (ab 1. Juni 1991)
Alfred Hofmann, Verwaltungsstelle Kassel
Georg Jung, Verwaltungsstelle Neunkirchen
Helmut Pairan, Verwaltungsstelle Gießen
Horst Schmitthenner, Verwaltungsstelle Neuwied (bis Oktober 1989)
Ralf Tänzer, Verwaltungsstelle Frankfurt (bis 30. Juni 1990)
Sigrun Wirth-Hardt, Verwaltungsstelle Wetzlar (ab 1. Juli 1990)

Bezirkssekretäre/Bezirkssekretärinnen:

Ralf Bergmann (ab 1. Juni 1991)
Gerd Brücker (bis 31. März 1991)
Rainer Gröbel (ab 1. September 1989)
Achim de Hair (ab 1. Juni 1991)
Volkmar Heusel
Karl Kronawitter (bis 30. April 1989)
Karin Marckwald
Stefan Schaumburg (ab 1. Juni 1991)
Walter Scherb
Günter Schwarz
Wolfgang Trittin (ab 1. September 1989)

BEZIRK HANNOVER

Bezirksleiter:

Jürgen Peters

Bezirkskommission:

Uta Birkholz, Verwaltungsstelle Hannover (ab Mai 1991)
Waltraud Hayser, Verwaltungsstelle Salzgitter (ab Juni 1990)
Lucie Hupe, Verwaltungsstelle Hannover (bis Juni 1990)
Hans Kuck, Verwaltungsstelle Hannover (bis Juni 1990)
Hans-Georg Mayer, Verwaltungsstelle Hildesheim
Barbara Reinicke (ab Juni 1990 bis Mai 1991)
Walter Sauerwald, Verwaltungsstelle Celle (ab Juni 1990)
Bodo Sause, Verwaltungsstelle Wolfsburg
Friedhelm Schuricht, Verwaltungsstelle Braunschweig (bis Juni 1990)
Otto Weis, Verwaltungsstelle Magdeburg (ab Mai 1991)

Bezirkssekretäre/Bezirkssekretärinnen:

Wolfgang Duda
Hasso Düvel (bis Oktober 1990)
Günter Fritsch
Olivier Höbel (ab Juli 1990)
Hartmut Meine (ab Januar 1991)
Helga Schwitzer
Hartmut Tölle-Tacke (ab April 1990)
Karl-Heinz Tralls (bis März 1990)
Hans Ziegenfuß

BEZIRK KÜSTE

Bezirksleiter:

Frank Teichmüller

Bezirkskommission:

Rolf Marx, Verwaltungsstelle Oldenburg
Heinz Meinking, Verwaltungsstelle Bremen
Klaus Mehrens, Verwaltungsstelle Hamburg (ab Oktober 1990)
Alfred Prezewowsky, Verwaltungsstelle Kiel (bis Oktober 1989)
Dieter Richter, Verwaltungsstelle Hamburg (bis Oktober 1990)
Kirsten Rölke, Verwaltungsstelle Flensburg
Eckard Schulz, Verwaltungsstelle Lübeck (ab Oktober 1990)
Rüdiger Klein, Verwaltungsstelle Rostock (ab Mai 1991)

Bezirkssekretäre/Bezirkssekretärinnen:

Heino Bade (ab 15. August 1991)
Detlef Bohlmann (bis 30. Juni 1989)
Jutta Blankau
Heinz Bracker
Willi Kuhn
Gerhard Lilienfeld (bis 30. September 1991)

Barbara Lux (ab 1. Juli 1989 bis 30. August 1991)
Wolfgang Mädel
Hartmut Schulz (ab 1. Mai 1991)
Rolf Werner
Uwe Witt

BEZIRK MÜNCHEN

Bezirksleiter:

Werner Neugebauer

Bezirkskommission:

Josef Donhauser, Verwaltungsstelle Amberg (ab 6. Dezember 1990)
Elisabeth Hehl, Verwaltungsstelle Weilheim (bis 6. Dezember 1990)
Heike John, Verwaltungsstelle Schweinfurt (ab 6. Dezember 1990)
Michael John, Verwaltungsstelle Augsburg
Harry Muck, Verwaltungsstelle Schweinfurt (bis 6. Dezember 1990)
Ernst Rehmeier, Verwaltungsstelle Landshut
Heinrich Schäfer, Verwaltungsstelle Regensburg (bis 6. Dezember 1990)
Heinz Wagner, Verwaltungsstelle München (ab 6. Dezember 1990).

Bezirkssekretäre/Bezirkssekretärinnen:

Ludwig Huber
Wilfried Jubelgas
Michaela Judisch
Michael Knuth (ab 1. April 1989)
Rudolf Lukes
Robert Müller (bis 31. Dezember 1988)
Richard Polzmacher
Gerhard Specht

BEZIRK STUTTGART

Bezirksleiter:

Walter Riester

Bezirkskommission:

Helmut Funk, Verwaltungsstelle Esslingen
Gisela Haupt, Verwaltungsstelle Stuttgart (ab 25. Oktober 1990)
Erich Klemm, Verwaltungsstelle Stuttgart (ab 25. Oktober 1990)
Alfred Schaible, Verwaltungsstelle Stuttgart (bis 25. Oktober 1990)
Friedrich Schmidt, Verwaltungsstelle Ludwigsburg (bis 25. Oktober 1990)
Helmut Schroff, Verwaltungsstelle Singen
Alois Süß, Verwaltungsstelle Stuttgart

Bezirkssekretäre/Bezirkssekretärinnen:

Holger Balke (bis 31. Dezember 1990)
Josef Bechtel (ab 4. Februar 1991)
Mirko Geiger (ab 1. Dezember 1989)
Peter Hlawaty (ab 1. Januar 1991)
Manfred Molz
Hermann Oberhofer (bis 31. Juli 1989)
Viktor Paszehr
Uli Petri-Klar (ab 1. Juli 1989)
Edgar Schmidt (bis 31. Mai 1991)
Sybille Stamm (bis 30. September 1990)
Jörg Tauss (ab 17. Juni 1991)
Georg Werckmeister (bis 30. April 1990)
Gerhard Zambelli

BEZIRK WUPPERTAL

Bezirksleiter:

Werner Schmidt (bis 9. Juli 1989)
Norbert Wrobel (ab 10. Juli 1989)

Bezirkskommission:

Udo Fielitz, Verwaltungsstelle Köln (ab Juni 1990)
Gerd Hamacher, Verwaltungsstelle Düren (bis Juni 1989)
Herbert Kalisch, Verwaltungsstelle Bonn
Otto König, Verwaltungsstelle Hattingen
Marion Schmidt-Wefels, Verwaltungsstelle Krefeld (ab Juni 1989)
Bernhard Stock, Verwaltungsstelle Werdohl (bis Juni 1990)
Hans-Joachim Wiertz, Verwaltungsstelle Remscheid

Bezirkssekretäre/Bezirkssekretärinnen:

Peter Greven
Ingolf Hansen (bis 30. September 1991)
Aloys Heeke
Heinz Jütten
Marita Monse
Helga Schwarz-Schumann (ab 1. Januar 1990)
Kurt Westip

Bezirkskonferenzen

Entsprechend der Bestimmung in § 17 der Satzung fanden jährlich in allen Bezirken der IG Metall Bezirkskonferenzen statt. In den neuen Bezirken Dresden und Berlin-Brandenburg wurden 1991 erstmals Bezirkskonferenzen durchgeführt. Die Bezirksleitungen legten bei jeder dieser Konferenzen in mündlicher und schriftlicher Form Rechenschaft ab über die im Berichtszeitraum geleistete Arbeit.

Neben den Satzungsaufgaben – Wahl der Bezirkskommission, Wahl der Beiratsmitglieder und Bestätigung der Tarifkommissionen – standen politische Themen, und hier vor allem tarifpolitische Fragen, im Mittelpunkt der Beratungen. Weitere Themenschwerpunkte waren im Berichtszeitraum das hundertjährige Bestehen der IG Metall und der Organisationsaufbau in den neuen Bundesländern. Die zentralen Herausforderungen für die Gesamtorganisation drückten sich auch im jeweiligen Konferenzmotto aus:

1989: Tradition bewahren, Zukunft gewinnen – IG Metall auf Erfolgskurs;
1990: Solidarität und Freiheit – Wir gestalten die Zukunft;
1991: Dem Leben Zeit und Zukunft geben.

Geschäftsführerkonferenzen

In der Regel fanden in den Bezirken monatlich einmal ein- oder zweitägige Geschäftsführerkonferenzen statt, deren Durchführung und Gestaltung in den Bezirken sehr unterschiedlich gehandhabt wurde. In einigen Bezirken nahmen nur die Bevollmächtigten beziehungsweise Geschäftsführer an diesen Zusammenkünften teil, in anderen Bezirken wurden alle politischen Sekretärinnen und Sekretäre und die ehrenamtlichen 2. Bevollmächtigten aus den Verwaltungsstellen dazu eingeladen. Die Bezirke, die alle politischen Sekretäre generell beteiligten, wollten damit sicherstellen, daß die hauptamtlichen Funktionäre jeweils schnell und umfassend informiert wurden.

Der direkte Meinungs- und Informationsaustausch von den Geschäftsführern über die Bezirksleitungen bis zum Vorstand wurde durch die Teilnahme jeweils eines geschäftsführenden Vorstandsmitglieds und eines Vertreters der Abteilung Organisation an den Geschäftsführerkonferenzen gewährleistet.

GESCHÄFTSFÜHRERKONFERENZEN 1989 BIS 1991

Bezirk	1986 bis 1988	1989	1990	1991
Berlin-Brandenburg	–	–	–	8
Dortmund	9*	11	11	11
Dresden	–	–	–	11
Frankfurt	27	11	11	6
Hannover	16	11	11	11
Küste	30	7	8	8
München	19	7	8	7
Stuttgart	24	9	7	6
Wuppertal	11*	12	11	11
Insgesamt		68	67	79

* nur 1988 (1986 und 1987 noch Bezirke Essen und Münster beziehungsweise Hagen und Köln)

Satzungskommentierungskommission

Im Berichtszeitraum gehörten der Satzungskommentierungskommission folgende Personen an:

Franz Steinkühler	Erster Vorsitzender
Klaus Zwickel	Zweiter Vorsitzender
Werner Schreiber	Hauptkassierer
Hermann Günkel	Vorsitzender des Kontrollausschusses
Gerdt Viehweger	Stellvertretender Vorsitzender des Kontrollausschusses (bis April 1990)
Heinz Kaiser	Stellvertretender Vorsitzender des Kontrollausschusses (ab Juni 1990)
Walter Riester	Bezirksleiter im Bezirk Stuttgart
Frank Teichmüller	Bezirksleiter im Bezirk Küste
Uwe Christensen	1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Nienburg
Siegfried Hörmann	2. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Ingolstadt
Karl Merz	1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Münster
Heinz Rheinberger	1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Singen
Michael Kittner	Justitiar
Ulrich Mignon	Leiter der Abteilung Organisation (bis Juli 1991)
Dietmar Hexel	Leiter der Abteilung Organisation (ab August 1991)
Oskar Schröder	Leiter der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen
Dieter Sommer	Sachbearbeiter für Verfahren nach der Satzung (bis Januar 1990)
Walter Scharrer	Sachbearbeiter für Satzung, Ortsstatut und Richtlinien, ab Februar 1990 für Verfahren nach der Satzung

Die Kommission tagte im Berichtszeitraum viermal. Schwerpunkt der Arbeit waren Empfehlungen an den Vorstand und an den Kontrollausschuß zur Veränderung der Satzung und der Richtlinien für den Bereich „Untersuchungsverfahren". Insbesondere wegen der Rechtsprechung und deren Einwirkung auf die Satzung und die Verfahrensrichtlinien war die Überarbeitung dieser Bestimmungen notwendig geworden.

Entsprechend ihrem Auftrag hat sich die Kommission außerdem mit der Interpretation der Satzung, des Musterortsstatuts und – soweit damit in Verbindung stehend – mit dem Inhalt anderer Richtlinien des Vorstandes befaßt.

Die Kommission empfahl dem Vorstand, den Satzungskommentar in der bisherigen Form nicht weiterzuführen, da alle wichtigen Satzungstexte, Richtlinien und Erläuterungen bereits in das neu geschaffene „Verwaltungshandbuch der IG Metall" aufgenommen wurden.

Untersuchungsverfahren

Im Zeitraum vom 1. Januar 1989 bis zum 31. Dezember 1991 hatte der Vorstand über insgesamt 213 Angelegenheiten nach den §§ 11 und 12 sowie über 26 Wiederaufnahmeanträge nach § 3 der Satzung zu entscheiden.

22 Wiederaufnahmeanträge, die sämtlich von den zuständigen Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen befürwortet worden waren, hat der Vorstand positiv beschieden; 4 Anträge wurden abgelehnt.

Im Berichtszeitraum hat der Vorstand 36 Mitglieder ausgeschlossen:

- 16 Mitglieder wegen Zugehörigkeit zu beziehungsweise Unterstützung von gegnerischen Organisationen;

- 1 Mitglied wegen Nichtabführung von Aufsichtsratstantiemen;

- 6 Mitglieder wegen gewerkschaftsschädigenden Verhaltens anläßlich der Betriebsratswahlen;

- 12 Mitglieder wegen unterlassener Rechtfertigung;

- 1 Mitglied wegen Nichtbenennung von Beisitzern für die Untersuchungskommission.

Von Versammlungen und Funktionen auf Zeit ausgeschlossen wurden 14 Mitglieder, 38 Mitglieder wurden von ihren Funktionen abberufen, und ebenfalls 38 Mitglieder erhielten wegen ihres Verhaltens eine schriftliche Rüge.

In 56 Fällen stellte der Vorstand die Verfahren wegen Geringfügigkeit oder aus formalen Gründen ein; 31 ehemalige Mitglieder erklärte er für nichtwiederaufnahmefähig, weil sie während eines Verfahrens aus der IG Metall ausgetreten waren.

In diesem Bericht nicht enthalten sind Ausschlußanträge der Verwaltungsstelle Bochum, die nach den Betriebsratswahlen 1989 bei der Adam Opel AG eingeleitet wurden. Das Verfahren konnte am Ende der Berichtszeit insgesamt noch nicht als abgeschlossen betrachtet werden. Infolge einer Entscheidung des Oberlandesgerichtes Frankfurt am Main hat der Vorstand seine ursprünglichen Beschlüsse aufgehoben und die Angelegenheit an die Ortsverwaltung Bochum zurückverwiesen. Es sind noch 5 Fälle neu zu entscheiden, alle anderen Streitigkeiten wurden einvernehmlich beigelegt. Bestätigt hat sich die Auffassung, daß Ausschlußverfahren nur bedingt geeignet sind, betriebspolitische Konflikte zu lösen. Mit dem Kontrollausschuß wurde vereinbart, die entsprechenden Richtlinien zu überarbeiten, um formale Stolpersteine für solche Verfahren zu beseitigen.

Seniorenarbeit

Um für die Mitglieder der IG Metall, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, die Einflußnahme auf das politische, soziale und kulturelle Leben zu erweitern und weiterhin Kommunikation, Selbsthilfe und Mitarbeit sowie Integration in die Organisation zu pflegen und zu stärken, verabschiedete der Vorstand der IG Metall 1989 Richtlinien für die Seniorenarbeit.

Im Berichtszeitraum wurden in einem großen Teil der Verwaltungsstellen und Bezirke Seniorenarbeitskreise gegründet. Ihre Aufgabe ist es, die zum Teil jahrzehntelange Erfahrung von ehren- und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionären sowie das vielfältige Wissen der Rentnerinnen und Rentner für die

Arbeit der IG Metall zu nutzen. Das bedeutete auch, daß sich die IG Metall gemeinsam mit den bei ihr organisierten Seniorinnen und Senioren für die Verbesserung der Lebensbedingungen der älteren Kolleginnen und Kollegen einsetzte und weiterhin einsetzen wird.

Die IG Metall beteiligte sich im Berichtszeitraum an einem Forschungsprojekt „Alter und gewerkschaftliche Politik", das von der Freien Universität Berlin durchgeführt wurde. Ziel der Forschungsarbeit war es, festzustellen, auf welche Weise Gewerkschaften an die Lebenslagen und Interessen ihrer älteren Mitglieder anknüpfen und ihnen neue Partizipations- und Einflußchancen eröffnen können.

Verstärkt hat sich auch die Zeitung METALL mit der Situation der Mitglieder im Rentenalter beschäftigt.

Kongresse und Tagungen

Herausragendes Ereignis des Funktionsbereiches „Kongresse und Tagungen" in den letzten drei Jahren war die organisatorische Planung und Durchführung des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall, der vom 22. bis zum 28. Oktober 1989 in Berlin stattfand und wegen der Fülle der zu erledigenden Aufgaben im November in Frankfurt am Main fortgesetzt werden mußte.

Über die Vielzahl der Tagungen und Konferenzen, die im Laufe des Berichtszeitraumes organisatorisch vorbereitet und – teilweise in Zusammenarbeit mit anderen Vorstandsbereichen – praktisch durchgeführt wurden, gibt die folgende Aufstellung Auskunft.

13. Angestelltenkonferenz der IG Metall	2. bis 4. März 1989 in Frankfurt/Main
15. Jugendkonferenz der IG Metall	20. bis 22. April 1989 in Frankfurt/Main
Großveranstaltung und Kundgebung „Ja zum Miteinander"	8. Mai 1989 in Frankfurt/Main
2. Ausländerkonferenz der IG Metall	9. bis 11. Mai 1989 in Frankfurt/Main
Konferenz der IG Metall „Humanisierung der Arbeit"	30. Mai bis 1. Juni 1989 in Oberhausen
Klausurtagung des Vorstandes	13./14. Juli 1989 in Frankfurt/Main
Klausurtagung des Vorstandes	29./30. September 1989 in Bad Mergentheim
16. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall	22. bis 28. Oktober 1989 in Berlin
Zentrale Jugendveranstaltung der IG Metall	18./19. November 1989 in Darmstadt

Fortsetzung des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages	21./22. November 1989 in Frankfurt/Main
Zentrale Aktionskonferenz der IG Metall	2./3. März 1990 in Frankfurt/Main
Auftaktveranstaltung zur Tarifrunde	31. März 1990 in Dortmund
2. außerordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall	1./2. November 1990 in Bonn
Verkehrspolitische Konferenz der IG Metall	9./10. November 1990 in Frankfurt/Main
14. Vertrauensleutekonferenz der IG Metall	22. bis 24. November 1990 in Frankfurt/Main
62. Sitzung des EMB-Exekutiv-ausschusses	7./8. März 1991 in Frankfurt/Main
Zentrale Geschäftsführerkonferenz	18. März 1991 in Frankfurt/Main
Angestellten-Fachtagung	21. bis 23. März 1991 in Hannover
Beiratssitzung	4. Juni 1991 in Frankfurt/Main
100 Jahre IG Metall Feierstunde, Paulskirche	5. Juni 1991 in Frankfurt/Main
Internationales Zukunftsforum	6./7. Juni 1991 in Frankfurt/Main
14. Frauenkonferenz der IG Metall	13. bis 16. November 1991 in Essen
Zentrale Ausbilder-Fachtagung	28. bis 30. November 1991 in Hannover

Insgesamt nahmen an den 23 Veranstaltungen ca. 35 000 Personen teil. Über die aufgeführten Tagungen und Kongresse hinaus wurden weitere nationale und internationale Veranstaltungen organisatorisch unterstützt. Mit dem Einsatz unserer Konferenztechnik und deren Betreuung halfen wir auch dem DGB und anderen Gewerkschaften.

Der Gewerkschafter

Die Monatszeitschrift „Der Gewerkschafter" hat im Berichtszeitraum versucht, das Dienstleistungs- und Serviceangebot für Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute und andere Funktionsträger zu erweitern. Mit Hintergrundberichten und Analysen sowie durch praktische Argumentations- und Handlungshilfen hat das Blatt dazu beigetragen, Beschlüsse und Positionen der IG Metall für die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort aufzubereiten.

Daß das Angebot angenommen wurde, zeigte die lebhafte Nachfrage nach bestimmten Themen: So wurde etwa gefragt, ob die Autogesellschaft sich in der Sackgasse befindet, ob die gewerkschaftliche Bildungsarbeit neue Wege suchen soll oder wie die IG Metall die Einheit solidarisch finanzieren will. Besonders gefragt waren 1989 das Sonderheft mit Daten und Fakten zur Tarifbewegung 1990, die Argumente zur 35-Stunden-Woche im Frühjahr 1990 sowie am Jahresanfang 1991 das Diskussionsheft zur Tarifreform 2000, die Dokumentation zum Internationalen Zukunftsforum der IG Metall sowie die Argumentationskarten gegen Ausländerfeindlichkeit Ende 1991.

Gleichzeitig beschäftigte sich der „Gewerkschafter" mit vielen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Themen: Darunter waren Fragen nach dem EG-Binnenmarkt, der Macht der Banken, den Arbeitgeberverbänden, der DDR-Wirtschaft, der Deregulierung, dem strukturpolitischen Konzept der IG Metall oder dem Gesundheitsschutz im Betrieb. Das Angebot wurde vielerorts auch außerhalb der IG Metall diskutiert und für Seminare und Veranstaltungen genutzt, so von Parteien, Verbänden und kirchlichen Organisationen.

Die Tarifbewegung der vergangenen drei Jahre untermauerte der „Gewerkschafter" mit Materialien zu Maschinenlaufzeiten, Überstunden, Mitbestimmung am Arbeitsplatz oder Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb. Mit Tips und zahlreichen Fakten konnten Vertrauenskörper und Betriebsräte Anregungen für die innergewerkschaftliche Diskussion und ihre gewerkschaftliche Betriebspolitik gewinnen.

Systematisch fortgesetzt hat der „Gewerkschafter" die Berichterstattung über das Zusammenspiel der konservativ-liberalen Bundesregierung und der Arbeitgeberverbände. Ausführlich behandelt wurde zudem der Abbau von Sozial- und Arbeitnehmerrechten. Verstärkt wurde die Berichterstattung über die Entwicklung im Osten, den Weg in die Gewerkschaftseinheit und die Entwicklung in den Ländern des zusammengebrochenen „real existierenden Sozialismus". Einen großen Raum nahmen auch die Berichte über das kulturelle Geschehen ein. Hier wurde nicht nur die Kulturarbeit der IG Metall in den Verwaltungsstellen vorgestellt, sondern es wurde auch über beispielhafte Ausstellungen, Theatervorführungen und andere Aktivitäten berichtet.

Die Redaktion bemühte sich auch in diesem Berichtszeitraum, den „Gewerkschafter" noch attraktiver, lesbarer und übersichtlicher zu gestalten. Dabei wurden vor allem Anregungen und Verbesserungsvorschläge aus der Leserschaft berücksichtigt. Im „Spiegel der Wirtschaft" wurde von der reinen wirtschaftlichen Themenaufbereitung Abstand genommen; statt dessen wurde versucht, durch bestimmte Schwerpunktsetzungen, beispielsweise zum Themenkomplex „Ökologie und Wirtschaft", eine andere inhaltliche Gewichtung zu erreichen.

Darüber hinaus wurde den Vertrauensleuten eine Reihe von Arbeitshilfen angeboten. Zu nennen wären hier das Sonderheft zur 35-Stunden-Woche (8a/1989), das Heft zum Thema „Mehr Zeit für alle" (7/1990), Argumentationskarten für die 35-Stunden-Woche (3/1990), Tarifreform 2000 (1/1991), Sonderheft „Internationales Zukunftsforum der IG Metall" (7-8/1991) und die Argumentationskarten gegen Ausländerfeindlichkeit (12/1991).

metall
Eine deutsche Revolution

metall
Hier bin ich Mensch...

metall
Schuften bis zum Umfallen?

metall
1 DEUTSCHE MARK 1989
D-Mark gewählt – wer zahlt die Zeche?
NEIN

metall
Fünfunddreißig – Wir haben es geschafft!

metall
ARBEITSAMT

metall
Umdenken – Umlenken

metall
Was kostet die Einheit, Herr Kohl?

metall
Mieter unter Druck

metall
Bundestagswahl 1990:
Deutschland, wohin?

metall
Der Krieg verschont keinen

metall
Der Osten Deutschlands vor dem Kollaps:
Zerstörte Hoffnungen

Nr. 2
Auf ein Wort,
liebe Mitbürgerin, lieber Mitbürger
Eine gute Nachricht für Sie
Ja,
jetzt können Sie
sich richtig mit uns freuen.
Die 35 kommt wirklich.
Und davon haben Sie eine ganze Menge.
Lesen Sie mal.
Bitte.
IG Metall

Die gute Nachricht ist kurz: Die 35-Stunden-Woche kommt. Das Wochenende gehört für die meisten Frauen und Männer frei – der Samstag wird nicht wieder zum „Regelarbeitstag". Und zum ersten Mal seit Jahren gibt es wirklich einen Batzen Geld mehr.
Das hat die IG Metall in diesem Jahr erreicht.
Es stimmt: Die kürzere Arbeitszeit (1993 Volle 36-Stunden-Woche, 1995 die 35) gilt zuerst einmal für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metallindustrie. Aber was die IG Metall erreicht hat, setzt neue Maßstäbe.
Auch für Sie.
Wenn man es richtig bedenkt: So selbstverständlich ist das eigentlich gar nicht. Denn wenn es um die Arbeitszeit ging, haben die Arbeitgeber noch noch immer quergelegt.
Ganz früher wollten sie nicht von der 70-Stunden-Woche lassen. Dann waren sie gegen die 40-Stunden-Woche. Und als die durchgesetzt war, sagten sie: „Die Arbeitgeber der Metallindustrie müssen die 40-Stunden-Woche mit Zähnen und Klauen verteidigen."
„Keine Minute unter 40", sagten die Arbeitgeber. Und Bundeskanzler Kohl unterstützte im 1983, indem er die 35-Stunden-Woche „absurd, steinzeitlich und dumm" nannte. Arbeitgeber und ihre politischen Freunde sprechen vom Untergang der deutschen Wirtschaft.
Na, das kennen Sie ja.
Aber von Arbeit verstehen die Gewerkschaften mehr. Deshalb hat die IG Metall auch immer wieder für die kürzere Arbeitszeit gekämpft. Heute müssen wir nur halb so lange arbeiten wie vor hundert Jahren – und obwohl die Arbeitgeber vor jeder Verkürzung der Arbeitszeit vom Untergang gesprochen haben, ist es der Wirtschaft hinterher jedesmal besser gegangen.
Und in diesen Jahren ist es besonders wichtig, die Arbeitszeit zu verkürzen.
Im Grunde ist das leicht zu verstehen. Noch immer gibt es Millionen Arbeitslose. Und wir werden – wenigstens in der nächsten Zeit – in Deutschland noch mehr Arbeitslose bekommen. Denken Sie nur an die vielen Arbeitgeber, die jetzt in der DDR verlorene gehen.
Aber auch die Rationalisierung versichtet Arbeitsplätze und erhöht das Arbeitstempo.
Da müssen wir die Arbeit besser verteilen. Und wir müssen kürzer arbeiten, um unsere Gesundheit zu schützen. Mehr freie Zeit, wie sie die IG Metall jetzt erreicht hat, ist auch ein Schutz davor, früh kaputt zu gehen.
Von allein kommt das allerdings nicht.
Es ist schon so: Geschenkt bekommt man selten nichts. Von der Lohnfortzahlung bei Krankheit bis zur 5-Tage-Woche, was der benachbarte Einkaufspark in der Schicht bis nur kürzeren Wochenarbeitszeit – alles mußten die Beschäftigten selber erkämpfen. Gute Argumente allein haben sie gereicht.
Deshalb ist es so wichtig, daß es starke Gewerkschaften gibt.
Und Sie.
Klotzpfen können die Metallerinnen und Metaller. Das haben sie oft bewiesen. Und sie haben sich nicht einschüchtern lassen. Manchmal muß man die Arbeitgeber daran erinnern. Deshalb die Warnstreiks. Erst da haben die Arbeitgeber begriffen, daß es die Männer und Frauen in der Metallindustrie wirklich ernst meinen.
Aber allein kämpft es sich schlecht. Und deshalb sagen wir Ihnen hier auch unser Dankeschön. Sie haben uns überall so viel Hilfe angeboten, haben den Unterzeichnerschein der Arbeitgeber nicht gegleicht und damit auch etwas für uns alle getan. Für uns und für sich selber.
Denn auch Ihre Arbeitgeber und die Ihrer Freunde kommen jetzt nicht mehr an der 35-Stunden-Woche vorbei. Auch wenn Sie dafür vielleicht noch einmal etwas tun müssen.
Denn sind wir auch für Sie da. Versprochen ist versprochen.
IG Metall

metall
EXTRA
Sonderausgabe für die DDR
Eine IG Metall für Deutschland

metall
Nur gemeinsam geht's
Keine Chance dem Fremdenhaß
METALL und „Der Gewerkschafter" zum Thema Ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
1989–1992

metall
JUBILÄUMSAUSGABE
AUS DEM ERINNERN DIE ZUKUNFT GESTALTEN

metall
EXTRA
FREI
SOZIAL
Arbeit für alle
UND STARK
IG Metall – eine Gewerkschaft stellt sich vor

Was wir jetzt gemeinsam tun müssen

Mitglichkeit viele Arbeitsplätze erhalten

Lösen und Arbeiter modernisieren

Starke Betriebsräte wählen

Soziale Rechte sichern

Demokratische Gewerkschaft aufbauen

Minderheiten im Betrieb schützen

Im Wortlaut:
Die Hamburger Vereinbarung vom 25. Mai 1990

Gewerkschaftseinheit verwirklichen

Der Gewerkschafter
8a
D 5213 E
35
Sonnenklar!
Mit Schwung ins Ziel

Der Gewerkschafter
12
D 5213 E
Hetzjagd in Europa

Der Gewerkschafter
4
D 5213 E
Das Kapital regiert mit

Der Gewerkschafter
8
D 5213 E
System ohne Alternative?

Der Gewerkschafter
12
D 5213 E
An einem Strang ziehen

Der Gewerkschafter
1
D 5213 E
Tarifreform 2000

Der Gewerkschafter
3
D 5213 E
Infos? Mach ich gern!

Der Gewerkschafter
7-8
D 5213 E
Frieden
Mitbestimmung
Lesen
ARBEIT
MENSCHENRECHTE
ZEIT
Solidarität
BILDUNG
Reden über die Zukunft

Der Gewerkschafter
11
D 5213 E
Die Einheit solidarisch finanzieren

Zeitung METALL

Der deutsche Einigungsprozeß stellte die Redaktion der Zeitung METALL vor bis dahin unbekannte und schwierige Aufgaben. Er bestimmte ab November 1989 im wesentlichen die redaktionellen Inhalte der Zeitung. Es galt, die sich entwickelnde Gewerkschaftseinheit zu begleiten, das gegenseitige Verständnis zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus unterschiedlichen Wirtschafts- und Sozialsystemen zu fördern und dabei gleichzeitig die verschiedenen Informationsbedürfnisse in West und Ost in einer differenzierten Konzeption zu befriedigen.

Die Zeitung METALL schuf mit ihren „Sonderausgaben für die DDR" eine wichtige Plattform für das gemeinsame Bestreben der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland und der IG Metall im FDGB, im Osten eine demokratische Gewerkschaftsbewegung aufzubauen. Sie unterstützte auch die ersten freien Tarifverhandlungen und erzielte damit eine breite Resonanz. Von Bedeutung war dies vor allem, weil so die Beschäftigten der Metallindustrie und der Stahlindustrie in der ehemaligen DDR über alle Verhandlungsschritte aufgeklärt und zum Widerstand gegen Arbeitgeberpositionen aufgefordert wurden.

Der historisch zu nennende Schritt zu einer kontinuierlichen Versorgung der Arbeitnehmer mit gewerkschaftlichen Informationen begann im Frühsommer 1990 mit einer Extra-Ausgabe METALL von 48 Seiten Umfang. Diese Zeitung wurde in einer Auflage von einer Million Exemplaren in den Betrieben der damaligen DDR verteilt und erläuterte Rolle und Selbstverständnis von demokratischen, freien und unabhängigen Gewerkschaften; informiert wurde hier natürlich in der Hauptsache über die IG Metall und ihre gestaltende Funktion in der Bundesrepublik. Dieses Schwerpunktheft bildete gleichzeitig die Ausgangsbasis für den Aufbau einer Verteilerorganisation in den zum Organisationsbereich der IG Metall zählenden Betrieben. Die Redaktion hatte zu diesem Zeitpunkt kein gesichertes Wissen über Adressen und Größenordnungen und erarbeitete deshalb mit Hilfe von speziell entwickelten Meldebogen einen Abonnenten- sowie Verteilerstamm für die METALL-Ausgaben. Diese Kartei ging 1991 in dem Anschriftenmaterial auf, das mit dem Aufbau von Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern Schritt für Schritt zur Verfügung gestellt wurde.

Ein weiterer Fragebogen in der Extra-Ausgabe ermöglichte es, die Stimmung in den Betrieben und das gewünschte Themenspektrum zu erfassen. Somit war die Zeitung in der Lage, unterstützt durch den Einsatz von journalistischen Mitarbeitern im Gebiet der damaligen DDR, ab der Ausgabe Nr. 14/1990 spezielle Informationen für die Arbeitnehmer im Osten anzubieten. Zu diesem Zweck wurden je nach Bedarf einzelne Seiten in METALL ausgetauscht. Dieses Verfahren wurde aber dann mit dem Vollzug der Gewerkschaftseinheit ab 1. Januar 1991 wieder eingestellt. Um das Zusammenwachsen innerhalb der neugeordne-

ten und zusätzlich entstandenen Bezirke zu fördern und um die strukturell unterschiedlichen Themen abzudecken, wurde nunmehr die Seite 20 jeder METALL-Ausgabe in eine Regionalseite umgewandelt, die während des laufenden Drucks für den jeweiligen Empfängerkreis gestaltet wird.

Mit dem Entstehen von Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern wuchs auch der Anteil der Lokal- und Bezirksinformationen, die auf Seite 17 jeder Ausgabe ihren Platz haben. Erschienen 1989 noch 771 Lokal- und Bezirksseiten, so stieg deren Anteil im Jahr 1991 auf 856 Ausgaben. Der durchschnittliche Umfang der METALL-Ausgaben erhöhte sich deshalb bis Ende des Jahres 1991 auf jeweils mehr als 60 Seiten.

Der Zusammenbruch von Betrieben in den neuen Bundesländern, Kurzarbeit und Massenarbeitslosigkeit machten es zunehmend schwerer, eine betriebliche Verteilung von METALL aufrechtzuerhalten. Der Vorstand der IG Metall hat darum beschlossen, ab April 1991 die Versorgung der Mitglieder mit METALL über eine postalische Einzelzustellung zu sichern. Die Fortdauer dieses Beschlusses wurde im Dezember 1991 in das Jahr 1992 hinein verlängert. Mit dem Entstehen geordneter Funktionärsarbeit in den Betrieben soll dann der Bezug der Zeitung wieder in die Betriebe zurückverlagert werden.

Neben dem Bemühen, die sozialen und wirtschaftlichen Folgen des überhasteten Einigungsprozesses für die Arbeitnehmer in Ost und West aufzuzeigen, hat die Zeitung METALL weitere wichtige Themenfelder besetzt. In aller Ausführlichkeit wurde insbesondere der Kampf um die 35-Stunden-Woche bis zu ihrem tarifvertraglich gesicherten Durchbruch im Jahre 1990 begleitet. Abrüstungsfragen und Golf-Krieg nahmen einen breiten Raum in der Berichterstattung ein. Wiederholt und frühzeitig griff METALL mit Titelgeschichten und Interviews Ausländerhaß und Fremdenfeindlichkeit an. Gegenstand fortwährender Auseinandersetzungen bildeten auch die Probleme des schleichenden Sozialabbaus, der dramatisch ansteigenden Wohnungsnot in den Städten und der weiteren ökologischen Zerstörung mit ihren Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zweimal gelang es der METALL-Zeitung, mit einer Mitmach-Aktion viele Leser zur Darstellung ihres individuellen und kollektiven Engagements in der Gesellschaft zu ermutigen. Vor allem aber der 1985 ins Leben gerufene Schreibwettbewerb für Kinder konnte im Berichtszeitraum mit großem Erfolg fortgesetzt werden. Der vierte Schreibwettbewerb dieser Art endete im Frühjahr 1989 mit einem Empfang der Preisträger beim Bundespräsidenten. Entsprechend groß war auch das öffentliche Echo auf die eingesandten Arbeiten der Kinder zum Thema „So soll die Welt nicht werden". Bei dem bislang letzten Wettbewerb zum Thema „Plötzlich ist alles ganz anders" beteiligten sich erstmals und in überwiegender Zahl Kinder aus den neuen Bundesländern. Auch diese Arbeiten wurden in vielen Zeitungen und Magazinen nachgedruckt oder in Sendungen dargestellt. Aus beiden Wettbewerben entstanden darüber hinaus Bücher, die in Politik und Wissenschaft große Aufmerksamkeit fanden.

Das hundertjährige Jubiläum der IG Metall begleitete die METALL-Zeitung mit einer 48 Seiten starken Extra-Ausgabe, die allen Mitgliedern zugestellt wurde. Dabei gelang es, prominente Autoren (unter anderem Stanislaw Lem, Gro Harlem Brundtland, Robert Jungk, Liv Ullmann, Vaclav Havel, Nelson Mandela) und renommierte Künster (Tomi Ungerer, Roland Topor, Hans Hillmann) für eine Darstellung ihrer Zukunftsentwürfe zu gewinnen. Gesprächspartner von Franz Steinkühler über die Tradition und den künftigen Weg der Gewerkschaften

war der ARD-Moderator Hanns Joachim Friedrichs. Die schönsten Graphiken aus dem Jubiläumsheft wurden in einer Kunstmappe gebunden.

Bundesweite Ausgaben METALL-extra, Flugblätter sowie bezirkliche Informationsschriften haben im Berichtszeitraum die jeweiligen Tarifrunden begleitet. Sie wurden zu wichtigen Ergänzungsmedien, um aktuell über den Stand der Entwicklung zu unterrichten. So erschienen in den Bezirken in den Jahren 1988 bis 1991 insgesamt 241 Tarifflugblätter, die von den Korrespondenten der Redaktion erstellt worden waren. Darüber hinaus wurden bundesweit mehrere „Bürgerinfos" zu Tariffragen, zur Ausbildungssituation und zum Thema Ausländerfeindlichkeit herausgegeben; diese Informationen für die Allgemeinheit kamen – in Millionenauflagen – meist auf der Straße zur Verteilung.

MEDIENPROJEKT DES VORSTANDS

Ausgehend von den immer wieder geführten Diskussionen über den Stellenwert der Medien der IG Metall, hat der Vorstand Ende 1989 ein umfangreiches Forschungsprojekt beschlossen. Wichtigstes Ziel des Projekts war es, zu untersuchen, wie die Darstellung gewerkschaftlicher Themen optimiert, wie die politische Durchschlagskraft mittels Informationen erhöht und wie das öffentliche Bild der IG Metall verbessert werden könnten.

Das Gesamtpaket besteht aus mehreren Einzelprojekten, von denen bis Ende 1991 sechs abgeschlossen waren und zwei sich „im Feld" befanden. Zwischenergebnisse wurden im Sommer 1991 im Vorstand diskutiert; auf dieser Basis soll das Gesamtprojekt im Laufe des Jahres 1992 abgeschlossen und in der Organisation dargestellt werden.

Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche

Aufgabenstellung und Zielsetzung der Aus- und Weiterbildung Hauptamtlicher in der IG Metall sind unmittelbar mit den organisationspolitischen Aufgabenstellungen und Zielen der Gesamtorganisation verknüpft.

Prägend waren im Berichtszeitraum die Zukunftskongresse und die aufgrund der Zukunftsdiskussion entwickelten Schlußfolgerungen und Konsequenzen, wie sie unter anderem in den „Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform" und in der Entschließung 2 des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages formuliert worden waren. Eine zentrale Aufgabe bei der Umsetzung der in der Entschließung 2 genannten Ziele wurde der Aus- und Weiterbildung von Hauptamtlichen zugewiesen. Sie soll einen Beitrag zum Erhalt und zur Förderung von Qualifikation und Motivation der hauptamtlich tätigen Funktionärinnen und Funktionären leisten und entsprechend den Bedürfnissen der Organisation quantitativ und qualitativ ausgestaltet und weiterentwickelt werden. Die in der Zukunftsdiskussion erarbeiteten und in der Entschließung 2 bekräftigten organisationspolitischen Aufgaben bestimmten deshalb Ziele, Inhalte und Methoden der Aus- und Weiterbildung Hauptamtlicher im Berichtszeitraum.

Hierbei war insbesondere zu berücksichtigen, daß veränderte Aufgabenstellungen und sich wandelnde Anforderungen von Mitgliedern die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Organisationskultur sowie der Arbeits- und Beteiligungsformen erfordern. Folglich mußte unseren Funktionärinnen und Funktionären Gelegenheit gegeben werden, sich nicht nur hohe fachliche Kompetenzen zu erarbeiten und zu erhalten, sondern sich auch soziale, methodische und kommunikative Fähigkeiten anzueignen beziehungsweise diese zu erweitern und zu festigen. Dementsprechend wurde auch das Seminarprogramm für die Weiterbildung gestaltet. Das Seminarangebot beinhaltete

- Seminare zur Aktualisierung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen in nahezu allen gewerkschaftlichen Arbeitsfeldern und Politikbereichen;

- Seminare zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Sozial- und Methodenkompetenz und der kommunikativen Fähigkeiten;

- Seminare zur Effektivierung der Büroorganisation und der Arbeitsmethodik, einschließlich der wirksamen Planung und Gestaltung administrativer Arbeitsabläufe (zum Beispiel im Bereich des Mitglieder- und Beitragswesens).

ANZAHL DER SEMINARE UND DER TEILNEHMER / TEILNEHMERINNEN

Im Berichtszeitraum wurden 117 Hauptamtlichen-Seminare mit insgesamt 1793 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Auf die einzelnen Jahre verteilt, ergibt sich folgende Übersicht:

HAUPTAMTLICHEN-SEMINARE 1989 BIS 1991

Jahr	Zahl der Seminare	Teilnehmer und Teilnehmerinnen	Durchschnittliche Teilnehmerzahl
1989	44	672	15,3
1990	33	509	15,4
1991	40	612	15,3

Die gegenüber 1989 geringere Zahl von Seminaren/Teilnehmern im Jahr 1990 war darauf zurückzuführen, daß während der Dauer der Tarifrunde (Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche), also zwischen April und Juni 1990, keine Hauptamtlichen-Seminare durchgeführt wurden. Dazu kam, daß im letzten Quartal 1990 mehrere vorbereitete und bereits fertig konzipierte Seminare für die alten Bundesländer abgesagt werden mußten, obwohl zum Teil schon eine beträchtliche Zahl von Anmeldungen vorlag. Notwendig wurden diese Absagen, um Kapazitäten zur Unterstützung des Aufbaus der Gewerkschaftsarbeit in den neuen Bundesländern freizumachen. Angesichts der damit verbundenen Probleme mußte dieser Aufbauarbeit Priorität eingeräumt werden.

1991 wurden wieder erheblich mehr Seminare durchgeführt. Allerdings mußten hier Umschichtungen vorgenommen werden, so daß sich das Seminarangebot für die alten Bundesländer gegenüber 1990 nochmals deutlich verringerte.

Die durchschnittliche Zahl von Seminarteilnehmern lag erfreulich hoch und ist mit 15,3 bzw. 15,4 Personen pro Seminar in etwa konstant geblieben. Da erfahrungsgemäß bei den Seminaren zur Aktualisierung und Verbesserung der fachlichen Kompetenzen die optimale Teilnehmerzahl zwischen 15 und 18 und bei den Seminaren zur Entwicklung und Erweiterung der sozialen, methodischen und kommunikativen Fähigkeiten zwischen 10 und 14 Teilnehmern liegt, bot die im Durchschnitt erreichte Beteiligung optimale Voraussetzungen für die Seminararbeit. Dennoch dürfen einige Probleme nicht außer acht gelassen werden, die trotz intensiver Bemühungen nicht völlig ausgeräumt werden konnten: So kam es immer wieder relativ kurzfristig zu Absagen von Seminarteilnehmern, die im einzelnen fast alle erklärbar, in ihrer Gesamtheit allerdings eindeutig zu hoch waren. Im Durchschnitt erfolgten 4 bis 5 Absagen pro Seminar, das heißt, 20 bis 25 vH der jeweils gemeldeten Teilnehmer sagten kurz vor Seminarbeginn ihre Teilnahme wieder ab oder reisten zum Seminar einfach nicht an. In Einzelfällen führte die hohe Zahl kurzfristiger Absagen zu einer derartigen Verringerung der Teilnehmerzahl, daß die Durchführung des betreffenden Seminars nicht mehr sinnvoll war. So mußten 1989 5 Seminare, 1990 4 Seminare und 1991 7 Seminare wegen zu geringer Teilnehmerzahlen abgesagt werden.

HAUPTAMTLICHEN-SEMINARE, ALTE BUNDESLÄNDER

In den alten Bundesländern fanden im Berichtszeitraum 95 Seminare mit insgesamt 1457 Teilnehmern statt. Auf die einzelnen Jahre verteilt, ergibt sich folgendes Bild:

HAUPTAMTLICHEN-SEMINARE, ALTE BUNDESLÄNDER

Jahr	Zahl der Seminare	Teilnehmerinnen/ Teilnehmer insgesamt
1989	44	672
1990	29	441
1991	22	344

Die relativ geringe Zahl von Hauptamtlichen-Seminaren für die alten Bundesländer im Jahr 1991 erklärte sich dadurch, daß, ebenso wie im letzten Quartal des Jahres 1990, Hauptamtlichen-Seminare zur Unterstützung des Aufbaus der Gewerkschaftsarbeit in den neuen Bundesländern durchgeführt werden mußten. Da im Zuge der deutschen Vereinigung keine Kapazitätsausweitung im Bereich der Aus- und Weiterbildung Hauptamtlicher erfolgen konnte – weder räumlich, noch personell –, war die Durchführung von Bildungsmaßnahmen für die neuen Bundesländer nur dadurch möglich, daß das Seminarangebot für die alten Bundesländer entsprechend gekürzt wurde.

Die Differenzierung der Hauptamtlichen-Seminare für die alten Bundesländer nach Teilnehmergruppen (politische Sekretärinnen/Sekretäre, Verwaltungsangestellte) verdeutlicht folgende Übersicht:

TEILNAHME AN HAUPTAMTLICHEN-SEMINAREN, ALTE BUNDESLÄNDER

Jahr	politische Funktionärinnen/ Funktionäre		Verwaltungsangestellte	
	Seminare	Teilnehmer	Seminare	Teilnehmer
1989	34	491	10	181
1990	20	301	9	140
1991	12	190	10	154

Die Tabelle macht deutlich, daß insgesamt ein erhebliches Übergewicht des Seminarangebotes zugunsten der politischen Sekretärinnen und Sekretäre bestand. Eine Ausnahme bildete nur das Jahr 1991, in dem das Seminarangebot für die alten Bundesländer insgesamt hinter dem angemeldeten Bedarf zurückblieb.

Das vom Umfang her geringe Seminarangebot für Verwaltungsangestellte ist nicht unproblematisch. Zum einen bilden die Verwaltungsangestellten in der Beschäftigtenstruktur der IG Metall die größere Personengruppe; zum anderen würde die konsequente Umsetzung der Ergebnisse und Schlußfolgerungen aus unserer Zukunftsdebatte und der Entschließung 2 des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages verstärkte Bildungsmaßnahmen gerade für Verwaltungsangestellte

dringend erfordern, um eine „Steigerung der politisch-organisatorischen Effizienz" und die „Entlastung von administrativen Aufgaben zugunsten der politischen Aufgabenerledigung" zu erreichen (Entschließung 2 des Gewerkschaftstages 1989).

HAUPTAMTLICHEN-SEMINARE, NEUE BUNDESLÄNDER

Speziell zur Unterstützung des Aufbaus der Gewerkschaftsarbeit in den neuen Bundesländern wurden im letzten Quartal 1990 und im Laufe des Jahres 1991 22 Hauptamtlichen-Seminare mit insgesamt 336 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.

1990 waren dies 4 Seminare für Verwaltungsangestellte, an denen insgesamt 68 Kolleginnen und Kollegen teilnahmen. 1991 waren es 6 Seminare mit 86 Beteiligten. Darüber hinaus fanden im Laufe des Jahres 1991 12 Seminare für politische Funktionärinnen und Funktionäre statt: 182 Personen nahmen daran teil.

SEMINARE FÜR POLITISCHE FUNKTIONÄRINNEN UND FUNKTIONÄRE

Das Seminarprogramm für politische Funktionärinnen und Funktionäre diente zum einen der Aktualisierung und Weiterentwicklung fachlicher Kenntnisse und Fähigkeiten, zum anderen der Stärkung und Weiterentwicklung der sozialen und methodischen Kompetenz, der Kommunikationsfähigkeit sowie der Verbesserung der Arbeits- und Büroorganisation. Bei der Gestaltung und Durchführung dieser Seminare kam es entscheidend darauf an, themen- und handlungsorientiert zu arbeiten, dabei aber auch möglichst breit angelegte Diskussionsprozesse über Ziele, Handlungsbedingungen und Umsetzungsstrategien unserer Arbeit zu ermöglichen. Hauptamtlichen-Seminare waren somit als Orte des Erfahrungsaustausches und des Dialogs zwischen Kolleginnen und Kollegen angelegt, die die Aufgaben und Ziele der IG Metall auf unterschiedlichen Ebenen und unter zum Teil sehr differenzierten Bedingungen umzusetzen haben. Dies erforderte die Ergänzung und Weiterentwicklung der Methoden gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, unter anderem durch Moderations- und Kreativitätstraining. Diese Art der Vermittlung schloß autoritär-dogmatische Lehrmethoden von vornherein aus.

Hieraus ergaben sich mitunter gewisse Irritationen, weil einige Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer eindeutige politische Orientierungen und Handlungsanleitungen erwartet hatten. Da infolge der außerordentlich vielschichtigen weltweiten Umbruchprozesse klare und eindeutige Orientierungen häufig nicht gegeben werden konnten, erwies es sich als sinnvoll, die Analyse der gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen, deren Bewertung und die Entwicklung von Handlungsstrategien zum Gegenstand des gemeinsamen Arbeits- und Lernprozesses im Seminar selbst zu machen. Dies ermöglichte auch eine stärkere Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen, wie sie für die einzelnen Organisationsgliederungen gelten.

Seminarthemen und -schwerpunkte im Bereich der Stärkung und Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenz betrafen alle wesentlichen Arbeitsfelder der IG Metall, so die Wirtschafts- und Strukturpolitik, Gesellschaftspolitik/politische

Theorien, Tarifpolitik, Sozialpolitik und Betriebspolitik. Sie dienten zudem der Unterstützung verschiedener organisationspolitischer Arbeitsschwerpunkte, beispielsweise im Bereich der (bezirklichen) Tarifpolitik und der Angestelltenarbeit (Verbundprojekt Angestellte).

Ein im Laufe des Berichtszeitraums systematisch ausgebauter Arbeitsschwerpunkt waren Seminare im Bereich sozialer und methodischer Kompetenz, Kommunikation und Büroorganisation. Zu diesem Weiterbildungsprogramm gehörten unter anderem die Themen „Arbeitsmethodik/Büroorganisation", „Zeitmanagement", „Kommunikationstechniken", „Projektmanagement", „Moderationstechniken", „Anti-Streß-Methoden", „Präsentationstechniken" und „Führungsmethoden". Diese Seminare wurden in ihrer Anfangsphase fast ausschließlich mit Hilfe externer Institute durchgeführt. Die Zusammenarbeit mit diesen Instituten wurde inzwischen jedoch wieder eingeschränkt, weil sich zeigte, daß externe Kräfte mangels organisationspolitischer Kenntnisse nicht immer angemessen auf die Arbeitspraxis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingehen konnten. Es wurde beziehungsweise wird deshalb ein Kreis kompetenter externer Trainerinnen und Trainer aufgebaut. Diese Fachkräfte sollen gemeinsam mit der Abteilung Aus- und Weiterbildung Seminarkonzeptionen entwickeln, die an die konkreten Probleme gewerkschaftlicher Arbeit anknüpfen und einer gewerkschaftlichen Organisationskultur im hier beschriebenen Sinne entsprechen.

Als besonders wirksam erwies es sich, neben zentralen Seminaren auch spezifische bezirkliche Seminare durchzuführen. Sie wurden gemeinsam mit den jeweiligen Bezirksleitungen entwickelt und dienten der Vorbereitung und Verbreiterung bezirklicher Arbeits- und Aktionsprogramme. Sie wurden durchweg sehr umsetzungsorientiert gestaltet und erreichten in der Regel hohe Teilnehmerzahlen.

SEMINARE FÜR VERWALTUNGSANGESTELLTE

Das Weiterbildungsangebot für Verwaltungsangestellte sollte vor allem einer Aktualisierung und Verbesserung der beruflichen Qualifikationen dienen. Die Seminarinhalte waren deshalb eng mit büroorganisatorischen und arbeitsmethodischen Weiterentwicklungen in den administrativen Arbeitsabläufen innerhalb der IG Metall verknüpft. Dies galt vor allem für den Bereich des Beitrags- und Leistungswesens sowie der Mitgliederverwaltung und -betreuung. Darüber hinaus wurden Seminare zur Effektivierung der Arbeitsmethodik und der Büroorganisation sowie zur Verbesserung der Teamarbeit durchgeführt.

In der zweiten Hälfte des Berichtszeitraums wurde ein Konzept „Qualifizierte Assistenz – kooperative Arbeitsteilung" erarbeitet, auf dessen Grundlage bereits erste Seminare durchgeführt wurden. Ziel war es, Qualifikationen zu vermitteln, durch die Verwaltungsangestellte noch stärker als bisher bei der Erledigung unmittelbar politischer Aufgabenstellungen mitwirken können, zum Beispiel in den Bereichen Tarifpolitik, Angestelltenarbeit, Rechtsschutzarbeit. Dieser Ansatz soll noch ausgebaut werden. Erforderlich ist ein differenziertes und quantitativ ausgeweitetes Seminarangebot, das neue und zusätzliche Arbeitsfelder berücksichtigt. Dies wäre auch eine entscheidende Voraussetzung für eine wirksame Frauenförderung innerhalb der IG Metall.

Mittelfristig sollte ein Seminarangebot vorliegen, das es den Verwaltungsangestellten ermöglicht, sich für verschiedene Aufgabenstellungen in der IG Metall bis hin zur Übernahme von unmittelbar politischen Funktionen zu qualifizieren.

SEMINARANGEBOTE FÜR EINZELNE HANDLUNGSTEAMS

Ergänzend zu den zentralen Seminarangeboten und den bezirklichen Hauptamtlichen-Seminaren hat es sich gerade in den Bereichen Büroorganisation, Arbeitsmethodik und Teamarbeit als notwendig erwiesen, spezielle Seminare für einzelne Handlungsteams durchzuführen. Sie verfolgten das Ziel, die Zusammenarbeit im Team zu verbessern und konkrete Arbeitsabsprachen zu treffen, die dann auch gemeinsam überprüft und weiterentwickelt werden können. Derartige Seminare können so unmittelbar zu einer Verbesserung der Arbeitsabläufe, der Büroorganisation und der Kommunikation beitragen und, in Verknüpfung mit zentralen Seminaren zu verschiedenen Themenstellungen, eine Verbesserung der praktischen Arbeitsmethoden fördern. An diesen Seminaren nahmen in der Regel politische Sekretärinnen/Sekretäre und Verwaltungsangestellte, zum Beispiel aus einer Verwaltungsstelle oder einer Abteilung der Vorstandsverwaltung, gemeinsam teil.

In einem weiteren Schritt könnte dieser Seminartyp auch dazu genutzt werden, die Zusammenarbeit zwischen der einzelnen Verwaltungsstelle (dem Verwaltungsbereich) und der jeweiligen Ortsverwaltung (dem politischen Entscheidungsorgan) zu verbessern.

In der Regel werden solche Seminare nicht an zentralen Bildungsstätten, sondern in den Regionen durchgeführt. Sie werden damit zu einem Element der regionalen Bildungsarbeit, das in enger Kooperation mit den zuständigen Bezirksleitungen und in direkter Zusammenarbeit mit den einzelnen Verwaltungsstellen funktionieren muß.

SCHWERPUNKTE DER SEMINARARBEIT FÜR DIE NEUEN BUNDESLÄNDER

Im Zeitraum von Herbst 1990 bis Ende 1991 lag ein wesentlicher Schwerpunkt der Aus- und Weiterbildung von Hauptamtlichen in der Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zum Aufbau der Gewerkschaftsarbeit in den neuen Bundesländern. Hierzu wurde mit den betroffenen Bezirksleitungen ein diesen Aufbauprozeß begleitendes Bildungsprogramm erstellt. Es wurde ein flexibel handhabbares Abstimmungsverfahren erarbeitet, das es ermöglicht, jeweils aktuell auftretende Anforderungen und Problemstellungen ebenso zu berücksichtigen, wie die unterschiedlichen Erfahrungen und fachlichen Kompetenzen unserer hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre. Die allgemeinen Ziele dieses Programmes bestanden darin,

– den Aufbau von Organisations- und Arbeitsstrukturen zu unterstützen;

– Wissen und Kompetenzen über die wichtigsten Felder gewerkschaftlicher Arbeit zu vermitteln;

– Informationen über gewerksschaftsinterne und -externe Sachgebiete zur Unterstützung der Arbeit in den neuen Verwaltungsstellen zu vermitteln;

– Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern, die Arbeit in den jeweiligen Geschäftsstellen, den Stadtteilen und den Betrieben anzuleiten und zu koordinieren, insbesondere Betriebsräte in gewerkschaftliche Strukturen einzubeziehen und die Vertrauensleutearbeit zu organisieren;

– Formen der Mobilisierung, Einbeziehung und Beteiligung der Mitglieder zu beraten;

– Erfahrungen über den Stand der gewerkschaftlichen Arbeit, über Probleme und Lösungsansätze auszutauschen und so Kommunikationsstrukturen aufzubauen, die eine zielgerichtete und effektive Arbeit in den jeweiligen Bereichen ermöglichen.

Die detaillierten Ziele und Inhalte dieser Bildungsarbeit ergaben sich aus der allgemeinen gewerkschaftlichen Aufgabenstellung; sie orientierten sich an den unmittelbaren, differenzierten Anforderungen an Gewerkschaftsarbeit im jeweiligen Organisationsbereich und an den subjektiven Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dabei ging es vor allem um den Ausgleich vorhandener Defizite und um den Erwerb spezieller Kenntnisse und Fähigkeiten, die für bestimmte Aufgaben und Arbeitsfelder erforderlich sind. Um dies zu gewährleisten, verzichtete die den Gewerkschaftsaufbau in den neuen Bundesländern begleitende Bildungsarbeit auf ein starres Programm. Ziele und Inhalte wurden vielmehr entsprechend dem jeweiligen Entwicklungsstand der Arbeit aktuell beraten und festgelegt. Dies geschah in enger Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Bezirksleitungen, den Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern, einzelnen Verwaltungsstellen und der Abteilung Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche. Dieses Modell der prozeßbegleitenden Bildungsarbeit wurde sowohl im Bereich der politischen Sekretärinnen und Sekretäre, als auch im Bereich der Verwaltungsangestellten praktiziert.

Neben diesem speziellen Qualifizierungsangebot stand es den Kolleginnen und Kollegen aus den neuen Bundesländern selbstverständlich frei, auch Seminare aus dem allgemeinen Bildungsprogramm zu besuchen. Davon wurde im Laufe des Jahres 1991 zunehmend Gebrauch gemacht. Der Dialog zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den alten und aus den neuen Bundesländern trug nach Einschätzung der Betroffenen selbst zum besseren gegenseitigen Verständnis bei und leistete damit einen wichtigen Beitrag zur Schaffung einer integrierenden gemeinsamen Arbeit der IG Metall.

Mittelfristig soll das spezielle Seminarangebot für die neuen Bundesländer schrittweise zurückgefahren und in das allgemeine Weiterbildungsprogramm eingebaut werden. Spezielle Seminare sollen dann nur noch, wie in den alten Bundesländern, auf bezirklicher Ebene durchgeführt werden. Dies soll immer dann der Fall sein, wenn es von den entsprechenden Bezirksleitungen gewünscht wird oder wenn es für einzelne Handlungsteams sinnvoll erscheint.

AUSBILDUNG NEU EINZUSTELLENDER SEKRETÄRINNEN UND SEKRETÄRE

Von der Abteilung Aus- und Weiterbildung wurde in Zusammenarbeit mit mehreren anderen Organisationsgliederungen ein Ausbildungskonzept erstellt, mit dem neu berufene politische Sekretärinnen und Sekretäre sich systematisch auf ihre zukünftige hauptamtliche Gewerkschaftsarbeit vorbereiten können. Dieses

Konzept wurde bereits in der Bildungskommission beraten, und es wurde beschlossen, es in einem Diskussionsprozeß mit den Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen der IG Metall weiterzuentwickeln. Das Konzept soll dann den Entscheidungsgremien der Organisation zur Beschlußfassung vorgelegt werden.

KULTURELLE AKTIVITÄTEN

1989 wurde zum erstenmal der Versuch unternommen, Hauptamtlichen-Seminare gezielt durch kulturelle Elemente anzureichern, die nicht unbedingt mit den jeweiligen Seminarthemen verbunden sein mußten. Dieser Versuch fand großen Anklang. Die hier begonnene enge Zusammenarbeit mit der Frankfurter Kunstgesellschaft e.V. und dem Dezernat Kunst und Wissenschaft der Stadt Frankfurt am Main wurde inzwischen weiter ausgebaut. Die im Jahr 1989 gestarteten „Bildergespräche" wurden in den folgenden Jahren zahlenmäßig ausgeweitet und qualitativ verbessert. Darüber hinaus wurden weitere kulturelle Aktivitäten, wie Besuche von Ausstellungen, Konzerten, Theater-, Kabarett- und anderen Kulturveranstaltungen, in die Arbeit integriert. Ziel war es, in möglichst vielen Hauptamtlichen-Seminaren ein kulturelles Angebot zu unterbreiten und ständig weiterzuentwickeln. Das Echo auf diese Bestrebungen war bei nahezu allen Seminarteilnehmern sehr positiv.

1991 wurde auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen erstmals auch ein eigenständiges Kulturseminar durchgeführt.

KINDERBETREUUNG IM RAHMEN VON HAUPTAMTLICHEN-SEMINAREN

Nach dem Beschluß des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages, im Rahmen von Hauptamtlichen-Seminaren auch Kinderbetreuung anzubieten, wurde diese Betreuungsarbeit zunächst in einigen ausgesuchten Seminaren modellhaft erprobt. Die hierbei gewonnenen Erfahrungen zeigten, daß Kinderbetreuung im Interesse von Kindern und Eltern liegt und viele Vorteile bietet.

Daraufhin wurden die notwendigen Voraussetzungen dafür geschaffen, daß Kinderbetreuung gewährleistet werden kann, wo immer dies gewünscht wird. Die Kinderbetreuung erfolgt, je nach Bedarf, entweder direkt an der Bildungsstätte Bad Orb – unter Hinzuziehung ausgebildeter Betreuungskräfte oder unter Inanspruchnahme von „Tagesmüttern" – beziehungsweise in enger Kooperation mit den in Bad Orb ansässigen Kindergärten.

AUSBLICK UND PERSPEKTIVEN

Die Aus- und Weiterbildung von Hauptamtlichen hat sich zu einem wichtigen innergewerkschaftlichen Instrument für die weitere Organisationsarbeit entwikkelt. Die erreichten Teilnehmerzahlen belegen die Verankerung in den Organisationsgliederungen. Dennoch gibt es wichtige organisationspolitische Bereiche, in denen die bisher praktizierten Ansätze den Anforderungen einer zukunftsorientierten Gewerkschaftsarbeit noch nicht genügen.

Zu nennen ist hier zunächst der Bereich der Verwaltungsangestellten. Wenn die in

der Zukunftsdiskussion entwickelten und in der Entschließung 2 des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages bekräftigten organisationspolitischen Ziele eingelöst werden sollen, muß dies die Konsequenz haben, technisch-organisatorische Voraussetzungen zu schaffen, um politische Funktionärinnen und Funktionäre gleichermaßen wie die Verwaltungsangestellten von administrativen Aufgaben zu entlasten. Darüber hinaus müssen mit Hilfe geeigneter Bildungsmaßnahmen auch Verwaltungsangestellte stärker als bisher dazu befähigt werden, bei politischen Aufgabenstellungen unterstützend mitwirken zu können. Der unter dem Arbeitstitel „Qualifizierte Assistenz – kooperative Arbeitsteilung" beschriebene Ansatz bildete dafür die konzeptionelle Grundlage.

Sowohl im Bereich der Weiterbildung politischer Funktionäre, als auch bei den Verwaltungsangestellten ist neben dem Ausbau des zentralen Seminarangebots vor allem die systematische Förderung regionaler Bildungsmaßnahmen notwendig. In den Regionen veranstaltete Bildungsmaßnahmen stellen eine sinnvolle Ergänzung zu zentralen beziehungsweise bezirklichen Seminaren dar. Sie ermöglichen die Durchführung von Kurzzeitschulungen, bieten vielfältige Möglichkeiten, stärker als bei zentralen Seminaren auf spezifische örtliche und persönliche Problemstellungen und Handlungsbedingungen einzugehen und erleichtern auch denjenigen die Beteiligung an Bildungsmaßnahmen, die aus persönlichen oder familiären Gründen an zentralen Seminaren nicht teilnehmen könnten. Dies erfordert jedoch die Erweiterung des Kreises externer Trainerinnen und Trainer, deren systematische Einbeziehung in gewerkschaftliche Diskussionsprozesse und darüber hinaus die Entwicklung neuer Seminarkonzepte.

Insgesamt ist die Hauptamtlichen-Weiterbildung im Interesse einer aufgaben- und problemorientierten Organisationsarbeit weiter auszubauen. Sie muß einen Beitrag zur Schaffung einer eigenständigen Gewerkschaftskultur leisten.

Neben der ständigen Aktualisierung und Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenz in den gewerkschaftlichen Politikfeldern kommt der Stärkung sozialer, methodischer und kommunikativer Fähigkeiten ein wichtiger Stellenwert zu. Von den Fähigkeiten und Kompetenzen unserer hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird es zukünftig entscheidend abhängen, inwieweit es der IG Metall gelingt, sich auf veränderte Aufgaben und sich wandelnde Mitglieder- und Beschäftigteninteressen einzustellen.

Eine weitere wichtige Aufgabe obliegt der Aus- und Weiterbildung Hauptamtlicher aufgrund der internationalen Entwicklungen. Der Ausbau der EG und die Bildung von Euro-Betriebsräten machen die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen in hohem Maße auch von der Überwindung sprachlicher Barrieren abhängig. Hieraus ergibt sich ein beträchtlicher zusätzlicher Weiterbildungsbedarf, den die Aus- und Weiterbildung Hauptamtlicher zu bewältigen hat.

Tarifpolitik

Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Tarifpolitik

DER EINIGUNGSPROZESS ALS HERAUSFORDERUNG

Im Zeitraum von 1989 bis 1991 war selbstverständlich auch die Tarifpolitik von den Bedingungen und Anforderungen geprägt, die der Umbruch in Osteuropa, der Zusammenbruch der DDR, die Währungsunion und die politische Einigung Deutschlands mit sich brachten.

Die Unternehmerverbände hatten zunächst – noch im Vorfeld der Tarifrunde 1990 – mit einer großangelegten „Standortkampagne" versucht, die Wettbewerbsfähigkeit der Bundesrepublik im Hinblick auf die Vollendung des Europäischen Binnenmarktes in Frage zu stellen und damit bei der Bevölkerung erneut Existenzängste zu schüren. Dieser Versuch stieß jedoch angesichts glänzender jährlicher Exportrekorde und einer geradezu explosiven Gewinnentwicklung im In- und Ausland auf massives Unverständnis und ließ Zweifel an der sozialen Kompetenz und am politischen Augenmaß der bundesdeutschen Unternehmer aufkommen.

Für die IG Metall kam es in der ersten Tarifrunde nach den für drei Jahre geltenden Abschlüssen, die der Bad Homburger Kompromiß von 1987 gebracht hatte, darauf an, dem Rückgang, den die Arbeitnehmereinkommen in den achtziger Jahren erlitten hatten, eine verteilungspolitische Wende entgegenzusetzen. Erstes Ziel war es, die 35-Stunden-Woche endgültig zu vereinbaren sowie entgegen der Salamitaktik der Unternehmer das arbeitsfreie Wochenende tarifvertraglich zu sichern. Obwohl die Tarifauseinandersetzung in der Öffentlichkeit zunehmend von den Turbulenzen des Einigungsprozesses zurückgedrängt wurde, konnte die IG Metall, gestützt auf eine kräftige Warnstreikbewegung, einen tragfähigen Kompromiß erzielen.

Durch die hastige Verwirklichung der Währungsunion zwischen den beiden deutschen Staaten zum 1. Juli 1990 mußte gleichsam über Nacht von den Tarifparteien – ohne eingespielte Repräsentations- und Verhandlungsstrukturen in Ostdeutschland – ein „Tarifsystem" geschaffen werden. Eingeschnürt in die allgemeine exekutive Anschlußlogik, mit der die Einigung politisch vollzogen wurde, blieb dabei kaum Spielraum zu eigenständigen Lösungen für die neuen Tarifgebiete. Immerhin gelang es mit dem tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsschutz bis zum 30. Juni 1991, das sich anbahnende beschäftigungspolitische Chaos zunächst abzubremsen.

Die Mantel-, die Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge sowie die Tarifregelungen zur Ausbildungsvergütung konnten hingegen lediglich in ihrer bestehenden

und im Westen längst als reformbedürftig erwiesenen Form übertragen werden. Da eine „normale", an die wirtschaftliche Ertragskraft in den neuen Bundesländern gebundene Einkommenspolitik die soziale Katastrophe noch verschärft hätte, mußte sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik am Verfassungsauftrag der Herstellung gleicher Lebens- und Arbeitsbedingungen orientieren. Mit der tarifvertraglichen Vereinbarung der stufenweisen Anhebung der Verdienste im Osten auf das Westniveau bis zum Jahr 1994 konnte einkommenspolitisch wenigstens eine eindeutige Perspektive gesetzt werden, die dem arbeitsmarktpolitischen Ausbluten der neuen Bundesländer durch verstärkte Übersiedlung in das alte Bundesgebiet entgegenwirkte.

Die durch die Einigung ganz erheblich verbesserte Beschäftigungs- und Ertragslage der Unternehmen in der alten Bundesrepublik ermöglichte in der Tarifrunde 1991, getragen vom deutlichen Kampfeswillen der Arbeitnehmer, einen Abschluß, der die Primärverteilung verbesserte und erstmals seit Jahren wieder zusätzliche, dauerhafte Anhebungen für die benachteiligten unteren Verdienstgruppen brachte.

Bald darauf zeichnete sich aber eine erhebliche Verschärfung der verteilungspolitischen Konflikte ab. Die kurzsichtigen, marktradikalen Illusionen, mit denen die Regierungsmehrheit und ihr Anhang in den Vereinigungsprozeß gegangen sind, zerbrachen bald. Trotzdem beharrte diese Politik auf ihrem unsozialen, neoliberalen Kurs, nach dem die Finanzierungslasten der Einheit einseitig auf die Arbeitnehmer und die sozial Schwachen abgewälzt werden sollten. Dabei scheute die Bundesregierung auch vor inflationstreibenden Maßnahmen und den mit diesen verbundenen konjunkturellen Risiken nicht zurück. Die Steuer- und Abgabenpolitik hat, zusammen mit der ebenfalls staatlich verursachten Inflationssteigerung, die Einkommensverbesserungen aufgezehrt, die von den Gewerkschaften in den letzten Tarifrunden erzielt werden konnten. Diese politischen Entscheidungen überstiegen den Handlungsrahmen der Tarifpolitik ganz erheblich und schufen ein brisantes verteilungspolitisches Klima, das sich auch in der Tarifpolitik niederschlug.

DEREGULIERUNG IM WESTEN – MASSENARBEITSLOSIGKEIT IM OSTEN DEUTSCHLANDS

Mit der Schaffung der Gewerkschaftseinheit seit dem 1. Januar 1991 konnte die IG Metall zwar ihre Mitgliederzahl beträchtlich steigern, ihre tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit wurde dadurch aber nicht verbessert.

In den alten Bundesländern fanden die Tarifauseinandersetzungen 1990 und 1991 nach wie vor unter dem Damoklesschwert des § 116 AFG statt. Das bedeutete, für jede Tarifbewegung in der Metallverarbeitung, bei der eine glaubhafte Streikdrohung aufgebaut werden mußte, einen mühsamen Prozeß für einen Arbeitskampf unter neuen Bedingungen einzuleiten und vor allem Vorbereitungen für die Begrenzung und Bewältigung der kalten Aussperrung zu treffen. Das kostete gerade im Vorfeld der Tarifauseinandersetzung 1990 sehr viel Zeit und Kraft. Andererseits sind unter dem Druck dieses Verhältnisse auch die Überlegungen zu neuen Streikformen und Streikkonzepten (rollierende und befristete Wechselstreiks) verstärkt und weiterentwickelt worden. Wäre es 1990 zum Streik gekommen, so wären diese neuen Konzepte mit großer Wahrscheinlichkeit auch

eingesetzt worden; denn nur so konnten die Verursacher der Aussperrung eindeutig herausgestellt werden, und nur so hätte es gelingen können, die kalte Aussperrung außerhalb der eigentlichen Kampfgebiete zu bewältigen.

Schließlich hat sich die Diskussion um neue Streikformen und -konzepte auch positiv auf die Weiterentwicklung der Warnstreiktaktik ausgewirkt. Der gezielte Einsatz von Warnstreiks und betrieblichen Aktionen hat wesentlich dazu beigetragen, daß die Tarifbewegungen 1990 und 1991 sehr rasch nach Ablauf der Friedenspflicht mit aus der Sicht der IG Metall guten Kompromissen abgeschlossen werden konnten. Politisch waren in den alten Bundesländern – und dann in der ganzen Bundesrepublik Deutschland – die verstärkten Angriffe auf die Tarifautonomie und der Druck in Richtung „Deregulierung" nicht zu übersehen. Die Vorschläge der 1984 eingesetzten Kommission zur Deregulierung des Arbeitsmarktes liefen faktisch auf die Aushöhlung und Auflösung der Tarifautonomie in ihrer bisherigen Verfassung hinaus. Sollten diese Vorschläge verwirklicht werden, würde die Vereinbarung von Löhnen, Gehältern und Arbeitsbedingungen letzten Endes auf die betriebliche Ebene – im Rahmen des „Friedensgebotes" nach dem Betriebsverfassungsgesetz – verlagert. Auch wenn die Bundesregierung die Vorschläge der Deregulierungskommission direkt bisher nicht aufgegriffen hat, so ist doch damit zu rechnen, daß die FDP und der Wirtschaftsflügel der CDU/CSU weiter darauf hinarbeiten werden, Teile dieses Deregulierungskonzepts schrittweise in neue Gesetze und administrative Maßnahmen umzusetzen. Nach dem sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetz aus den achtziger Jahren droht vor allem ein neues Arbeitszeitgesetz zum weiteren Experimentierfeld für zunehmende Deregulierung zu werden. Auch Änderungen am Tarifvertragsgesetz selbst sind nicht ausgeschlossen, wenn die Gewerkschaften nicht auf eine entsprechende Auseinandersetzung vorbereitet sind und nicht auch beim Arbeitszeitgesetz massiv Gegenwehr leisten.

In den neuen Ländern erschwerten millionenfache Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sowie eine drohende Entsolidarisierung der Arbeitnehmerschaft die Mobilisierung aller Kräfte. Hinzu kam, daß keinerlei Erfahrungen darüber vorlagen, wie Tarifauseinandersetzungen zu führen sind. Trotz dieser Hemmnisse war es Mitte 1990 geradezu erstaunlich rasch möglich, den schwierigen Tarifverhandlungen über Einkommensverbesserungen und Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen durch Protest- und Warnstreikaktionen Nachdruck zu verleihen und so Anfang Juli 1990 einen Tarifabschluß zu erzielen.

Alles in allem hat sich der Druck auf die Tarifpolitik der Gewerkschaften erheblich verschärft. Gerade angesichts der Vorbereitungen zur Tarifrunde 1992 wurde eine groß angelegte Propagandakampagne gegen die Forderungen der Gewerkschaften in Gang gesetzt – lange, bevor diese Forderungen überhaupt diskutiert und beschlossen worden waren. Wir müssen also für die absehbare Zukunft damit rechnen, daß den Gewerkschaften immer wieder die Schuld für die Konjunkturabschwächung im Westen, die Arbeitslosigkeit im Westen wie im Osten und den fehlenden Aufschwung im Osten Deutschlands in die Schuhe geschoben wird.

Durch gemeinsame Anstrengungen konnte die IG Metall jedoch in den alten wie in den neuen Bundesländern mit den erzielten Kompromissen im Berichtszeitraum erhebliche tarifpolitische Erfolge erringen.

PRIORITÄT DER ARBEITSZEITPOLITIK: DIE VEREINBARUNG DER 35-STUNDEN-WOCHE

Bei dem Tarifabschluß 1990 in den alten Bundesländern ist mit der Vereinbarung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich das zentrale tarif- und gewerkschaftspolitische Ziel der achtziger Jahre für die Metall- und die Eisen- und Stahlindustrie Wirklichkeit geworden. Dreizehn Jahre, nachdem erstmals ein Kongreß der IG Metall die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit zum vorrangigen tarifpolitischen Ziel erklärt hatte, konnte die 35-Stunden-Woche im Tarifvertrag endgültig vereinbart werden. Zehn Jahre nach dem Abschied von der 40-Stunden-Woche wird 1995 die 35-Stunden-Woche Realität geworden sein.

Wir hatten drei gute Gründe für unsere Forderung nach der 35-Stunden-Woche. Wir wollten

- mehr Arbeitsplätze,
- mehr Menschlichkeit,
- mehr Freizeit.

Wir können heute feststellen, daß die beschäftigungspolitische Bilanz der Arbeitszeitverkürzung eindeutig positiv ist. Mit der Wochenarbeitszeitverkürzung wurden in der gesamten Metallwirtschaft Hunderttausende von Arbeitsplätzen gesichert und geschaffen, lange, bevor die 35-Stunden-Woche tatsächlich erreicht wurde. In der Gesamtwirtschaft sind in den achtziger Jahren mehr als eine halbe Million Arbeitsplätze aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen erhalten und neu geschaffen worden, das sind gut zwei Drittel der Arbeitsplätze, die in diesem Zeitraum insgesamt zusätzlich entstanden sind.

In bezug auf mehr Menschlichkeit in der Arbeitswelt ist durch die kürzere tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit zweifellos ein gewisser Ausgleich für den ständig steigenden Leistungsdruck im Arbeitsalltag erreicht worden. Allerdings ist hier die Bilanz nicht eindeutig befriedigend, weil insbesondere im Zeitlohn- und Angestelltenbereich die kürzere Arbeitszeit gar nicht oder kaum im notwendigen Umfang durch zusätzliche Beschäftigung ausgeglichen wurde. Erste Tarifbestimmungen zu einer offensiven Leistungspolitik bei der Umsetzung weiterer Arbeitszeitverkürzung konnten zwar 1990 vereinbart werden, müssen aber bei den nächsten Stufen der Arbeitszeitverkürzung 1993 und 1995 noch in die betriebliche Praxis umgesetzt werden.

Die zusätzliche Freizeit, sei es in Form von täglichem Zeitgewinn, von Frühschluß am Freitag oder einer erheblichen Anzahl freier Tage, liegt im Interesse aller in der Metallwirtschaft Beschäftigten. Es zeigte sich aber auch: Mehr freie Zeit führt noch nicht automatisch zu einer gleichmäßigen Verteilung der Erwerbs- und der Hausarbeit zwischen Frauen und Männern, obwohl die Chance dafür verbessert worden ist. Gerade jetzt aber planen die Metallarbeitgeber einen neuen Anlauf, um den Samstag zur Regelarbeitszeit zu machen, die täglichen Schichtzeiten über acht Stunden hinaus zu verlängern und vor allem die Nachtarbeit auszuweiten. Arbeitszeitpolitische Konflikte sind damit auch für die neunziger Jahre voraussehbar. Soziale Eckpunkte der Arbeitszeitverteilung müssen eine „Verschichtung" der Gesellschaft und des Familienlebens verhindern, und zusätzliche Freistellungsansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in besonderen Lebenslagen (Erziehung von Kindern, Pflege kranker und alter Familienangehöriger usw.) müssen mehr Chancen für eine gleichberechtigte Lebensgestaltung in Beruf und Familie eröffnen.

TARIFBEWEGUNG 1990

Tarifpolitische Priorität hatte in diesem Jahr, wie schon dargestellt, die endgültige Vereinbarung die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich. Gleichzeitig galt es, die Realeinkommen der Beschäftigten in der Metallindustrie zu sichern und zu erhöhen. Dies war insbesondere deshalb notwendig, weil nach dem Tarifabschluß vom 1. April 1987 nunmehr ein starker Druck in Richtung auf Einkommensverbesserungen aus den Metallbetrieben kam. Besonders 1989, dem letzten Jahr der Laufzeit des Tarifvertrages, waren die Gewinne der Metallbetriebe explodiert, während die letzte Stufe der 1987 vereinbarten Lohnerhöhung (2,5 vH) die Preissteigerungsrate nur knapp ausgleichen konnte.

Das Forderungspaket der IG Metall erreichte ein Volumen von 12 vH. Zusätzlich ging es um die Absicherung des freien Wochenendes, die Begrenzung der Überstunden und die Verhinderung von Leistungsverdichtung. Die Vorbereitung und Mobilisierung der gesamten Organisation zur Durchsetzung dieses Forderungspaketes benötigte sehr viel Zeit und Kraft. Die Schwierigkeiten wurden noch dadurch verstärkt, daß mit dem deutschen Einigungsprozeß ab Ende des Jahres 1989 völlig neue Aufgaben auf die Tarifpolitik zukamen.

Der Vorstand der IG Metall genehmigte in seiner Sitzung am 11. Dezember 1989 die regional aufgestellten Forderungen. Damit war der Weg frei für vorgezogene Verhandlungen, die dann auch am 10. Januar 1990 in verschiedenen Regionen begannen. Die Arbeitgeber legten in dieser Situation Gegenforderungen vor. Sie verlangten die Beibehaltung der 37-Stunden-Woche bis zum 31. März 1993, die Möglichkeit einer Arbeitszeit bis zu vierzig Wochenstunden für bestimmte Beschäftigtengruppen auf individueller Basis, die Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige Arbeitszeit sowie die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden. Nur unter diesen Voraussetzungen erklärten sie sich bereit, die Einkommen um 5 vH bei einer Laufzeit von 15 Monaten zu erhöhen.

Die folgenden Verhandlungen blieben ohne Annäherung. Gesamtmetall bekundete mit seinem „Angebot" alles andere als die vorher angekündigte Kompromißbereitschaft. Die Arbeitgeber knüpften also – wenn auch mit anderen Mitteln – an die grundsätzliche Auseinandersetzung von 1984 an und zielten damit sowohl auf eine Aufweichung des Tarifsystems und dessen Schutz- und Gestaltungsfunktion, als auch auf eine Aushöhlung gewerkschaftlicher Macht überhaupt. Gewerkschaften sollten nach Auffassung von Gesamtmetall in Zukunft soweit wie möglich aus dem betrieblichen Geschehen herausgehalten und bei der Umsetzung der tariflichen Arbeitszeit im Betrieb mundtot gemacht werden. Das Vorgehen von Gesamtmetall wurde von vielen Arbeitnehmern als Provokation empfunden. Nach dem Ende der Friedenspflicht am 28. April 1990 kam es daher zu massiven Warnstreiks in der gesamten Bundesrepublik Deutschland. Mit vielfachen und phantasievollen Aktionen zwangen die Metallerinnen und Metaller die Arbeitgeber wieder an den Verhandlungstisch. Gleichzeitig liefen die Vorbereitungen für einen eventuell notwendigen Arbeitskampf auf Hochtouren. Die IG Metall hatte in den regionalen Verhandlungen bereits ihre Kompromißbereitschaft signalisiert, über den Zeitpunkt des Inkrafttretens der 35-Stunden-Woche nachzudenken. Gleichzeitig wurde die gewerkschaftliche

Position noch einmal verdeutlicht: Kein Tarifvertrag ohne die 35-Stunden-Woche, ohne das gesicherte freie Wochenende und ohne Verbesserung der Realeinkommen.

Der Vorstand der IG Metall forderte Gesamtmetall und die regionalen Metallarbeitgeberverbände im April nochmals auf, die vereinbarten Verhandlungstermine als letzte Chance zu einer Lösung ohne Arbeitskampf zu begreifen. Gleichzeitig erklärte der Vorstand der IG Metall, daß er am 8. Mai 1990 über die bis dahin vorliegenden Anträge auf Scheitern der Verhandlungen und Urabstimmung entscheiden werde. Als Termin für die Urabstimmung wurde der Zeitraum zwischen dem 14. und dem 18. Mai 1990 ins Auge gefaßt.

Dieser Druck, unterstützt durch zahlreiche Aktionen – 960 000 Metallerinnen und Metaller beteiligten sich an Warnstreiks –, förderte die Kompromißbereitschaft der Metallarbeitgeber. In der Nacht vom 3. auf den 4. Mai wurde für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden ein Kompromiß erzielt. Er beinhaltete vor allem folgende Vereinbarungen:

– Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. April 1990 um 6 vH (für die ersten beiden Monate gibt es eine Pauschale von 215,– DM brutto);

– Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. April 1990 um 70,– DM, Laufzeit: 12 Monate;

– Arbeitszeitverkürzung ab 1. April 1993 auf 36 Stunden, ab 1. Oktober 1995 auf 35 Stunden, auch für Auszubildende, deren Arbeitszeit ab 1. Juli 1990 37 Stunden beträgt – Laufzeit der Manteltarifverträge bis 31. Dezember 1998.

– Eine Protokollnotiz legt fest, daß materielle Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung in den Jahren, in denen sie mit Lohn- und Gehaltsregelungen zusammentreffen, berücksichtigt werden.

– Drei Monate vor den Terminen der Arbeitszeitverkürzung werden Gespräche über deren Durchführbarkeit aufgenommen, insbesondere über die wirtschaftliche Lage, die Beschäftigungssituation, die Probleme beim Zusammenwachsen der beiden deutschen Staaten und die Arbeitszeit in der EG.

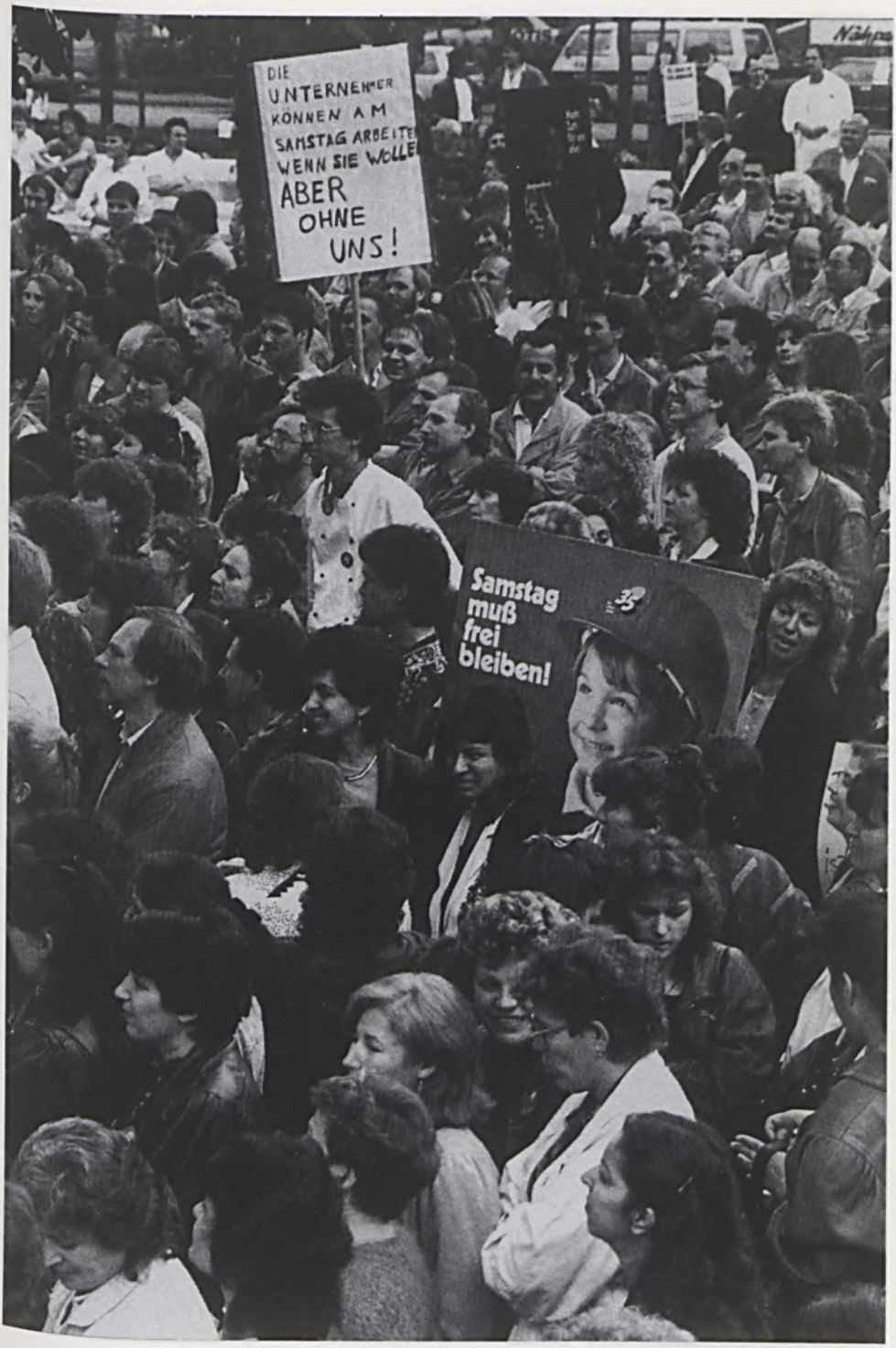
– Für bis zu 18 vH der Beschäftigten – bei individueller Zustimmung – gibt es die Möglichkeit zur Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden, wahlweise ausgeglichen durch Bezahlung oder durch Freizeitblöcke.

– Eine entsprechende Arbeitszeitverkürzung soll für Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft gelten.

– Vereinbart wird die Berücksichtigung der Interessen von Beschäftigten, die ihre Kinder in Tagesstätten unterbringen, bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.

– Es handelt sich um zuschlagspflichtige Mehrarbeit, wenn die tägliche beziehungsweise wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der vereinbarten Verteilung überschritten wird.

– Die Arbeits- und Leistungsbedingungen sollen im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so gestaltet werden, daß sie zu keinen gesundheitsschädlichen Beeinträchtigungen führen, die Entfaltung der Persönlichkeit fördern und Entscheidungsspielräume bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit gewähren.



Tarifrunde 1990: Warnstreik in München

Kampf um die 35-Stunden-Woche: Zentrale Aktionskonferenz in Frankfurt (März 1990)

Mai 1990: Im Süden wie im Norden der Bundesrepublik demonstrieren Metallerinnen und Metaller für ihre Forderungen – Warnstreiks in Augsburg und Hamburg

In den anderen Tarifgebieten waren nach dem Abschluß von Nordwürttemberg/Nordbaden teilweise noch langwierige und schwierige Verhandlungen, von Warnstreiks unterstützt, notwendig, bis endlich überall befriedigende Ergebnisse erzielt werden konnten.

Besonders strittige Punkte in dieser Auseinandersetzung waren die Sicherung des freien Wochenendes und die Quotenregelung für die individuelle Verlängerung der Arbeitszeit. Mit dieser „Quotenregelung" ist ein auch in der IG Metall selbst nicht unumstrittenes „Recht" des Arbeitgebers vereinbart worden, für einen bestimmten Teil der Arbeitnehmer individuell verlängerte Wochenarbeitszeiten – bis zu vierzig Stunden – gegen mehr Geld oder zusätzlichen Freizeitausgleich anzustreben. Die Praxis zeigte dann sehr bald, daß diese Regelung nur in Verbindung mit mehr Geld angeboten und genutzt wird.

In der Metallindustrie der früheren DDR konnten die ersten freien Tarifverhandlungen, die diesen Namen wirklich verdienten, im Juli 1990 abgeschlossen werden. Es wurden höhere Löhne, die 40-Stunden-Woche sowie ein einjähriger Kündigungsschutz mit Qualifizierungschancen durchgesetzt. Die Pauschalzahlungen von 250,– DM ab 1. Juli 1990 und 350,– DM ab 1. Oktober 1990 – zusätzlich zu den alten Kollektivlöhnen und -gehältern – sicherte den damaligen Standard. Dies war notwendig; denn Preise, Steuern und Sozialversicherungsabgaben waren bereits erheblich gestiegen. Die IG Metall konnte damit die Nettorealeinkommen absichern und verhindern, daß es den Metallerinnen und Metallern nach der überhastet eingeführten Währungsunion schlechter ging als vorher. Die Unternehmer in der Bundesrepublik sprachen dagegen von „ruinösen Abschlüssen". Sie kritisierten, daß die IG Metall mit diesen hohen Lohnabschlüssen Investitionen in der Ex-DDR verhindere – eine Begründung, die bar jeder Logik war.

Die Tarifrunde in der Eisen- und Stahlindustrie wurde im August 1990 eingeläutet. Die Tarifverträge liefen zum 1. November 1990 aus. Die wichtigsten Eckpunkte der Forderung lauteten: Lohn- und Gehaltserhöhung um 10 vH auf der Basis einer anrechenbaren Vorweganhebung von 0,41 DM in der Stunde für Arbeiter beziehungsweise 60,– DM im Monat für Angestellte sowie die Vereinbarung der 35-Stunden-Woche. Die arbeitsmarktpolitische Notwendigkeit weiterer Arbeitszeitverkürzung war gerade in der Stahlindustrie unabdingbar. Umsätze, Produktion und Gewinne erreichten zweistellige Zuwachsraten. Gleichzeitig wurden in der Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen innerhalb von zwei Jahren 11 200 Arbeitsplätze vernichtet.

Der Arbeitgeberverband Eisen und Stahl versuchte von Anfang an, ein gleiches Ergebnis wie in der Metallindustrie zu verhindern. Insbesondere die Arbeitszeitverkürzung sollte später als in der Metallindustrie eingeführt werden. Die Löhne und Gehälter sollten mit einer geringeren Höhe und einer längeren Laufzeit vereinbart werden. Ebenfalls sollten die Arbeitszeitbestimmungen bis in das Jahr 2000 hinein festgeschrieben werden.

Nach einigen Verhandlungen ohne Verbesserung des Arbeitgeberangebotes kam es in den Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie zu ersten Warnstreiks. Es wurde zwar weiter verhandelt, ohne daß jedoch substantielle Verbesserungen seitens der Arbeitgeber sichtbar geworden wären. Erst in der siebenten Verhandlungsrunde, unter dem Druck des Beschlusses der IG Metall, das Scheitern der Verhandlungen festzustellen und einen Termin für die Urabstimmung festzulegen, zeigten sich die Stahlarbeitgeber kompromißbereit. Die Löhne und Gehälter wurden mit Wir-

kung vom 1. November 1990 um 0,26 DM in der Stunde erhöht. Die Vorweganhebung bei den Angestellten belief sich auf 38,– DM in der Gruppe K/T III. Auf der Basis des neuen tariflichen Einkommens wurden die Löhne und Gehälter um 6 vH erhöht. Die Ausbildungsvergütungen stiegen um 10 vH. Für die Monate November und Dezember 1990 gab es eine einmalige Zahlung von 550,– DM. Die Gesamtlaufzeit betrug 12 Monate. Die 35-Stunden-Woche wird zum 1. April 1995 für alle wirksam, ein halbes Jahr früher als in der Metallverarbeitung. Mit diesem Abkommen wurden die wirtschaftliche Situation in der Eisen- und Stahlindustrie berücksichtigt und eine generelle Abkopplung von der Metallindustrie verhindert, im Gegenteil: Der Abstand wurde wesentlich verringert. Dieses Ergebnis wurde mit großer Mehrheit von den Tarifkommissionen gebilligt.

TARIFBEWEGUNG 1991

In den neuen Bundesländern waren die Tarifvereinbarungen über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen zum 31. Dezember 1990 kündbar. Gleichzeitig stand die Übertragung der Regelungen aus den Mantel- und Rahmentarifverträgen bestimmter Tarifgebiete der alten Bundesländer zum 1. April 1991 zur Verhandlung an. So sollten die Tarifverträge von Berlin (West) auf Ost-Berlin und Brandenburg, von Schleswig-Holstein auf Mecklenburg-Vorpommern, von Niedersachsen auf Sachsen-Anhalt, von Hessen auf Thüringen und von Bayern auf Sachsen übertragen werden.

Aufgrund der besonderen Gegebenheiten und des raschen politisch-administrativen Vollzugs des Einigungsprozesses wurde dieser Weg in allen Tarifkommissionen der neuen Bundesländer, wenn teilweise auch mit Skepsis, akzeptiert. In allen Tarifgebieten wurden nach langen Diskussionen Forderungen nach Anhebung des materiellen Tarifniveaus auf 65 vH des Tarifniveaus des jeweiligen Partnergebietes zum 1. April 1991 und Übertragung aller noch offenen Tarifbestimmungen gestellt.

Erstmals in Mecklenburg-Vorpommern legten nach fünf Verhandlungen die Arbeitgeber ein Angebot zur Angleichung der Löhne und Gehälter in einem Stufenplan vor. Dieses Angebot wurde von der Tarifkommission abgelehnt, die Verhandlungskommission wurde jedoch aufgefordert, weiter zu verhandeln. Am 28. Februar 1991 einigten sich IG Metall und Arbeitgeber in Mecklenburg-Vorpommern darauf, daß ab 1. April 1994 für Arbeiter und Angestellte eine hundertprozentige Anbindung an das jeweilig gültige Niveau der Tarifgebiete des Westens erfolgt. Diese Angleichung der Tarifgrundlöhne und -gehälter war das entscheidende Ziel der Tarifauseinandersetzung gewesen und wurde daher voll akzeptiert. Heftig kritisiert wurden teilweise allerdings die niedrigeren Prozentsätze der Angleichung für Angestellte auf dem Weg zu diesem Ziel.

In der Metallverarbeitung der alten Bundesländer erwarteten die Mitglieder der IG Metall einen deutlichen Zuwachs bei den Realeinkommen und eine überdurchschnittliche Verbesserung der niedrigsten Löhne und Gehälter. Bedingt durch die Priorität der Arbeitszeitverkürzung und die damit verbundenen langen Laufzeiten der vorherigen Tarifverträge, war es zu einem Nachholbedarf der Einkommenspolitik gekommen. Nachdem es im Osten zunächst darum ging, Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen in einem überschaubaren Zeitraum anzugleichen, sollte im Westen die nachhaltig zu Ungunsten der Ar-

beitnehmer ausgefallene Umverteilung korrigiert werden. Nach Erreichen des Stufenplanes zur 35-Stunden-Woche haben sich alle Tarifkommissionen der IG Metall auf Forderungen nach deutlich mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung konzentriert. Um 10 vH lagen die Lohn- und Gehaltsforderungen; die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen sollten stärker erhöht werden. Es gab kein Tarifgebiet, in dem die IG Metall nicht einen Mindestbetrag forderte. In Niedersachsen lag dieser Betrag bei 230,– DM, in den Tarifgebieten der Küste und des Bezirks Frankfurt bei 270,– DM, in Bayern, Berlin und den Tarifgebieten im Bereich des Bezirks Stuttgart bei 280,– DM. Der Vorstand der IG Metall hat diese Forderungen im Gesamtvolumen von rund 11 vH genehmigt.

Die Arbeitgeber haben diese Forderung der IG Metall sofort öffentlich kritisiert. Besonders die Sockelbeträge wurden ideologisch verunglimpft. Gesamtmetall bezeichnete sie als „absolut falsches Zeichen". Insgesamt sei nach Auffassung von Gesamtmetall 1991 weniger zu verteilen als im Vorjahr, hieß es in einer ersten offiziellen Stellungnahme. Entsprechend zäh gestalteten sich die Verhandlungen mit den Arbeitgebern. Schon nach den ersten Verhandlungsrunden wurde deutlich, daß die Arbeitgeber trotz hervorragender Wirtschafts- und Ertragslage an der Politik des sozialen Rückschritts festhielten. In allen Tarifgebieten lehnten sie die Forderungen der IG Metall ab und wandten sich insbesondere gegen eine stärkere Anhebung der unteren Einkommen. Begründet wurde diese Position mit dem drohenden Verlust von Arbeitsplätzen für „Unqualifizierte", falls die IG Metall bei ihrer Forderung bleibe. Die Arbeitgeber drohten wieder einmal damit, Arbeitsplätze in das Ausland zu verlagern und zogen die Verhandlungen unnötig in die Länge. Damit verbanden sie die Hoffnung, daß der IG Metall nach den vergangenen harten Tarifauseinandersetzungen die Bereitschaft zum Kämpfen fehle und daß andererseits die Arbeitnehmer in den höheren Einkommensgruppen sich nicht für diese Gewerkschaftsforderung solidarisieren würden.

Beides hat sich als Fehleinschätzung der Arbeitgeber erwiesen. In hervorragender Weise haben sich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metallindustrie für die Forderungen der IG Metall eingesetzt. In der Zeit vom 30. April 1991 bis zum 28. Mai 1991 beteiligten sich mehr als eine Million Beschäftigte der Metallindustrie an Warnstreiks und anderen gewerkschaftlichen Aktionen. Aufgrund dieses erheblichen Drucks gelang es, in der Nacht vom 4. auf den 5. Mai 1991 in Nordwürttemberg/Nordbaden zu einem Verhandlungsergebnis zu kommen. Neben der Erhöhung der Löhne und Gehälter um 6,7 vH und der Ausbildungsvergütungen um 110,– DM für alle Ausbildungsjahre wurde eine Pauschale für die Monate April und Mai in Höhe von je 290,– DM vereinbart. Dabei war die Veränderung des Lohnschlüssels in den drei unteren Lohngruppen von besonderer politischer Bedeutung. Dieses Tarifergebnis wurde nach weiteren schwierigen Verhandlungen, die sämtlich von Warnstreiks begleitet wurden, im großen und ganzen auch in den anderen Tarifgebieten vereinbart. In allen Tarifkommissionen wurde dieses Ergebnis mit überwältigender Mehrheit, vielfach sogar einstimmig, angenommen. Damit ging die Tarifbewegung 1991 als für die Beschäftigten in den unteren Lohngruppen besonders erfolgreich in die Tarifgeschichte ein. Die Abstände zur Ecklohngruppe sind nun deutlich geringer und die Löhne in den niedrigsten Gruppen, teilweise bis zur Lohngruppe 5, dauerhaft höher.

Alles in allem war dies ein fast historischer Schritt, denn echte Strukturverbesserungen für die diskriminierenden Lohngruppen gab es seit mehr als einem Jahrzehnt nirgends mehr in der bundesdeutschen Metallindustrie.

Dem Trend „mehr Geld für unten" folgte auch die Abschaffung von Altersklassenschlüsseln. Nur noch in wenigen Tarifgebieten müssen junge Arbeiter jetzt noch Abschläge vom 100-vH-Lohn hinnehmen. Auch für Angestellte hat es mit der Tarifbewegung 1991 in den unteren Gehaltsgruppen Bewegung gegeben. In Niedersachsen wurden die unterste Gehaltsgruppe und in Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland die Einstiegsgehaltsgruppe für junge Angestellte gestrichen.

Die IG Metall setzte mit diesem Abschluß ein deutliches Zeichen der Solidarität, nicht zuletzt mit den vielen in den unteren Lohngruppen beschäftigten Frauen.

Die Tarifrunde in der Eisen- und Stahlindustrie wurde mit dem Aufstellen der Forderungen am 18. September 1991 eingeläutet. Die große Tarifkommission für die Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen und Bremen beschloß einstimmig, folgende Forderungen zu erheben:

- Anrechenbare Vorweganhebung des Ecklohns um 0,16 DM in der Stunde und des Gehalts (Gruppe K/III) um 23,– DM im Monat;

- 10,5 vH mehr Lohn und Gehalt auf der Basis des neuen Tarifniveaus;

- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 230,– DM im ersten, um 215,– DM im zweiten, um 200,– DM im dritten und um 185,– DM im vierten Ausbildungsjahr;

- Laufzeit von zwölf Monaten für den ab 1. November 1991 geltenden Tarifvertrag.

Im Mittelpunkt des Forderungskonzeptes stand zweifellos die anrechenbare Vorweganhebung als letzter Schritt zur Angleichung an die Löhne und Gehälter in der Metallindustrie. Das Volumen des verabschiedeten Forderungskonzeptes belief sich insgesamt auf 11 vH.

Die Verhandlungen für Nordrhein-Westfalen, Bremen und Niedersachsen begannen am 24. Oktober 1991. Die Stahlarbeitgeber versuchten von Beginn an, die Verhandlungen zu verzögern, und bezeichneten die Forderungshöhe als unverantwortlich für die Entwicklung in West und Ost. Insbesondere erklärten sie die Behauptung für falsch, daß es Unterschiede in den Einkommen zur Metallverarbeitung gäbe. Die Arbeitgeber versuchten immer wieder, darzulegen, daß die Stahleinkommen tariflich und effektiv über denen in der Metallverarbeitung lägen. Im Laufe der weiteren Verhandlungen wurde deutlich, daß der Arbeitgeberverband Eisen- und Stahl dazu ausersehen war, eine tarifpolitische Wende zugunsten der westdeutschen Arbeitgeber einzuleiten. Mit ständiger Verzögerungstaktik und völlig unzureichenden Angeboten sowie dem Vorschlag, tarifliche Laufzeiten zu verlängern, provozierten die Stahlarbeitgeber die Beschäftigten in der Eisen- und Stahlindustrie.

An einer ersten Warnstreikwelle gegen dieses Arbeitgeberverhalten beteiligten sich mehr als 45 000 Kolleginnen und Kollegen. Bis zu acht Stunden dauerten häufig die Warnstreiks. Mit Demonstrationen und Kundgebungen, Mahnwachen und einem „Tariffrühstück" im Morgengrauen machten die Stahlbelegschaften deutlich, daß sie sich nicht abkoppeln lassen wollten. Unter diesem Druck legten die Arbeitgeber ein Angebot vor. Die Löhne und Gehälter sollten ab 1. November 1991 um 3 vH und ab 1. Juli 1992 um 4,1 vH erhöht werden; die Ausbildungsvergütungen sollten entsprechend angehoben werden – bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Dieses Angebot wurde von der Verhandlungskom-

mission und am folgenden Tag auch von der Tarifkommission als völlig unzureichend zurückgewiesen. Schon zu diesem Zeitpunkt wurde der Vorstand der IG Metall aufgefordert, das Scheitern der Verhandlungen zu erklären und einen Termin für die Urabstimmung festzusetzen. Doch auch in dieser Situation wurde noch eine Verhandlungslösung gesucht. Am 8. und am 12. Januar 1992 modifizierten die Stahlarbeitgeber ihr Angebot, blieben aber im Volumen deutlich unter 5 vH. Die Tarifkommission bekräftigte einstimmig ihren ablehnenden Beschluß vom 20. Dezember 1991 und beantragte nun auch formell, daß der Vorstand das Scheitern der Tarifverhandlungen erklären und den Termin für die Urabstimmung festsetzen solle.

Der Vorstand der IG Metall stimmte den Anträgen der Tarifkommission zu. Vom 26. bis zum 30. Januar 1992 wurde dann in den Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie die Urabstimmung durchgeführt: 86,8 vH der stimmberechtigten Stahlarbeitnehmer stimmten für den Streik und dokumentierten damit in eindrucksvoller Weise ihre Kampfbereitschaft.

Die Arbeitgeber hatten bis zu diesem Zeitpunkt behauptet, daß die Forderung der IG Metall von der Basis nicht getragen werde; sie waren vom Ergebnis der Urabstimmung daher sichtlich überrascht. Unter dem Druck des drohenden Arbeitskampfes gab es daraufhin noch einmal ein Gespräch zwischen den Tarifparteien, in dem die Arbeitgeber sich beweglich zeigten. Sie boten folgende Lösung an:

– Die Löhne und Gehälter werden rückwirkend zum 1. November 1991 um 5,9 vH erhöht.

– Ab 1. September 1992 werden der Ecklohn um weitere 16 Pfennig und das Gehalt der Gruppe K T 3.1 um weitere 23,– DM anrechenbar erhöht. Die übrigen Löhne und Gehälter erhöhen sich entsprechend.

– Alle Arbeiter und Angestellten erhalten zusätzlich eine einmalige Zahlung von 175,– DM.

– Die Ausbildungsvergütung wird um 130,– DM in allen Ausbildungsjahren erhöht.

– Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

– Der Ecklohn wird mit Ablauf der Laufzeit auf 15,42 DM erhöht.

– Eine entsprechende Anpassung erfolgt bei den Tarifverträgen für die ostdeutsche Stahlindustrie.

Die Tarifkommission der Eisen- und Stahlindustrie stimmte diesem Angebot bei zwei Gegenstimmen und einer Stimmenthaltung zu. Sie schlug als Termin für die zweite Urabstimmung die Zeit vom 7. bis zum 12. Februar 1992 vor. Der Vorstand stimmte ebenfalls zu und empfahl den Mitgliedern für die zweite Urabstimmung die Annahme dieses Arbeitgeberangebotes. In der Zeit vom 7. bis zum 12. Februar 1992 fand die zweite Urabstimmung statt. Von den 93 920 stimmberechtigten Arbeitnehmern stimmten 42 699 mit Ja; 26 703 Arbeitnehmer lehnten das Arbeitgeberangebot ab. Diese hohe Zahl von Ablehnungen richtete sich offensichtlich aber nicht gegen das Volumen des Tarifabschlusses, das insgesamt 6,34 vH beträgt, sondern gegen die Art und Weise seines Zustandekommens. Dennoch wurde die äußerst schwierige Tarifbewegung mit einem im großen und ganzen tragbaren Kompromiß abgeschlossen. Daß dies ohne Ar-

beitskampf gelang, ist letztlich allein der Kampfbereitschaft der Stahlarbeitnehmer zu verdanken.

Einer besonderen Würdigung bedarf es hinsichtlich des Tarifabschlusses bei der Volkswagenwerk AG für das Jahr 1991: Erstmals wurde in der Metallindustrie in einem Tarifvertrag dieser Größenordnung vom Geld her eine gemeinsame Entgeltstruktur für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer realisiert. Die Geldbeträge der Lohnniveaus wurden an die der Gehaltsgruppen mit vergleichbaren Qualifikationsanforderungen im Arbeitssystem angeglichen. Für diese Strukturverbesserung wurden 3,6 vH der Lohn- und Gehaltssumme aufgewandt, 2,7 vH wurden für die allgemeine Erhöhung der Löhne und Gehälter genutzt. Durch tariffähige Zulagen in den einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen wurde sichergestellt, daß jeder Beschäftigte mindestens eine Lohn- oder Gehaltserhöhung von 6,6 vH erhielt. Lediglich bei künftigen Höhergruppierungen sind diese Zulagen anrechenbar.

Die neuen Entgeltgruppenbeschreibungen sowie die Kriterien für eine „L-Stufe" zusätzlich zu den heutigen Gehaltsgruppen müssen noch in den nächsten Jahren verhandelt werden. Sicherlich wird in keinem Flächentarifgebiet der Metallindustrie ein gemeinsamer Entgelttarifvertrag von der Geldseite her in einem Schritt verwirklicht werden können. Dazu sind die Abstände zwischen Löhnen und Gehältern bei vergleichbaren Qualifikationen und Anforderungen zu groß. Aber der VW-Abschluß zeigte doch, daß eine gemeinsame Entgeltstruktur möglich und erreichbar ist.

Die von der IG Metall eingebrachten Forderungen zu tarifvertraglichen Regelungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung in der metallverarbeitenden Industrie wurden von den Arbeitgebern abgelehnt. Regionale Versuche in Bayern, Berlin und in Tarifgebieten der Bezirksleitung Hamburg, einen solchen Tarifvertrag zu vereinbaren, sind ebenfalls am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert.

MANTEL- UND RAHMENTARIFVERHANDLUNGEN – METALLINDUSTRIE, EISEN- UND STAHLINDUSTRIE – WEST

Die Bestimmungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der metallverarbeitenden Industrie waren zum 31. März 1990 kündbar. Eckpunkte für die Forderungen waren:

- Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden;
- Sicherung des freien Wochenendes;
- Begrenzung der Mehrarbeit;
- Schutz vor Leistungsverdichtung;
- regionale Forderungen, beispielsweise zur Gleit- und Teilzeit, zur Einführung des Monatslohnes, zur Ausweitung des Geltungsbereiches und Freistellung für Kindererziehungszeiten.

Insgesamt fanden in dieser Tarifrunde 118 Verhandlungen statt. Das in Nordwürttemberg/Nordbaden erzielte Verhandlungsergebnis wurde in den Eckpunkten auf die übrigen Tarifgebiete übertragen.

Für die Eisen- und Stahlindustrie konnte mit Wirkung ab 1. April 1995 die 35-Stunden-Woche vereinbart werden.

Ende 1988 fand mit Gesamtmetall ein Spitzengespräch statt, in dem es gelungen ist, den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für weitere sechs Jahre – unverändert ab 1. Januar 1989 – wieder in Kraft zu setzen.

ENTGELTRAHMENTARIFVERTRÄGE

Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen, Metallindustrie

Die seit 1979 laufenden Verhandlungen über Entgeltrahmenbestimmungen wurden 1988 unterbrochen. In der Zwischenzeit wurde ein Forderungskonzept für einen Entgeltrahmen erarbeitet, in das die Vorschläge aus Tarifkommission und Verwaltungsstellen eingebracht wurden. Nach der endgültigen Verabschiedung soll dann der Forderungskatalog den Arbeitgebern zugeleitet werden.

Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen, Eisen- und Stahlindustrie

Von den Bezirksleitungen Wuppertal und Dortmund wurde ein Arbeitskreis für die Erarbeitung eines Forderungskonzeptes zu einem gemeinsamen Entgeltrahmentarifvertrag gebildet. Erste Überlegungen wurden diskutiert, die später in ein Forderungskonzept integriert werden sollen.

LOHNRAHMENTARIFVERTRÄGE

Tarifgebiete Hamburg, Schleswig-Holstein, Nordwestliches Niedersachsen, Unterweser, Metallindustrie

Aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofes wurde für den Bereich des Bezirks Küste die Forderung nach Streichung des Wortes „körperlicher" (Belastung) aus den Lohngruppenbeschreibungen aufgestellt. Die Arbeitgeber lehnten dies ab. Zur Zeit wird das Forderungskonzept für einen neuen Lohnrahmentarifvertrag erarbeitet.

GEHALTSRAHMENTARIFVERTRÄGE

Tarifgebiet Hessen, Metallindustrie

Die Verhandlungen über einen neuen Gehaltsrahmentarifvertrag sind 1989 ins Stocken geraten. In der Bezirksleitung wurden Überlegungen angestellt, den erzielten Verhandlungsstand als Grundlage für einen gemeinsamen Entgeltrahmentarifvertrag zu nutzen.

Tarifgebiete Unterweser, Nordwestliches Niedersachsen, Metallindustrie

Der für Hamburg/Schleswig-Holstein 1988 abgeschlossene Gehaltsrahmentarifvertrag konnte mit Wirkung vom 1. Januar 1990 für das Tarifgebiet Unterweser,

mit Wirkung vom 1. Oktober 1991 für das Nordwestliche Niedersachsen übertragen werden.

GLEITZEITREGELUNGEN

Tarifgebiete Bezirk Küste, Metallindustrie

Für die Tarifgebiete Hamburg/Schleswig-Holstein wurde eine Gleitzeitrahmenregelung in den Manteltarifvertrag aufgenommen, wonach gleitende Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden kann. Gleichzeitig wurden Mindestinhalte für eine Betriebsvereinbarung festgeschrieben. Bei den übrigen, zum Teil schon seit langer Zeit laufenden, Verhandlungen konnten entweder keine Fortschritte erzielt werden, oder Bemühungen in dieser Richtung wurden im Berichtszeitraum nicht weiterverfolgt.

MANTEL- UND RAHMENTARIFVERTRÄGE – METALLINDUSTRIE, EISEN- UND STAHLINDUSTRIE – OST

Im Mai/Juni 1990 fanden für die Metallindustrie der damaligen DDR Spitzengespräche mit Gesamtmetall über künftige Tarifstrukturen, Beschäftigungssicherung, Angleichung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen und einen finanziellen Ausgleich für die Übergangszeit statt. Diese Spitzengespräche führten zu keinem Ergebnis; sie mündeten jedoch ein in regionale Verhandlungen für die fünf Tarifgebiete Berlin/Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. Neben einer Pauschalzahlung konnten folgende Regelungen in allen Tarifgebieten durchgesetzt werden:

- Übernahme der Tarifstruktur der jeweiligen Partnertarifgebiete;
- wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden;
- Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen;
- Kündigungsschutz und Qualifizierung bei Umstrukturierung (Kündigungsschutz bis zum 30. Juni 1991, betriebliche und regionale Qualifizierungskommissionen, Zuschuß zum Unterhalts- beziehungsweise Kurzarbeitergeld).

Im Herbst 1990 fanden für die Tarifgebiete in den neuen Bundesländern Verhandlungen zur Übertragung der Lohn- und Gehaltsrahmenbestimmungen statt. Danach sollte in allen Tarifgebieten bis zum 31. März 1991 eine neue Eingruppierung der Beschäftigten erfolgen. Im Frühjahr 1991 folgten dann Verhandlungen zur Übernahme der noch ausstehenden Bestimmungen der Entgeltrahmentarifverträge, der Manteltarifverträge und der tariflichen Sonderzahlungen. In einem Stufenplan bis 1996 werden Urlaub und Urlaubsgeld auf das Niveau der westlichen Bundesländer angehoben. Die Arbeitszeit wird in zwei Stufen bis 1. Oktober 1996 auf 38 Stunden verkürzt. Die Leistungszulagen werden am 1. April 1995 angeglichen sein, die tariflichen Sonderzahlungen werden 1994 das Niveau der Metallindustrie-West erreicht haben.

Ähnliche Ergebnisse wie in der Metallindustrie wurden auch für die Eisen- und Stahlindustrie erzielt. Für diesen Bereich wurde eine Angleichung an die Tarifbestimmungen der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen vereinbart.

Im Oktober 1987 hat der Vorstand der IG Metall breit angelegte Aktionen zur gerechten Eingruppierung beschlossen. Derartige Aktionen wurden im Berichtszeitraum in fast allen Bezirken durchgeführt. Die größten Erfolge wurden dort erzielt, wo Kolleginnen und Kollegen aktiv in die Auseinandersetzungen um die gerechte Eingruppierung einbezogen waren. Stellvertretend seien hier die Aktionen „Tarifgerechte Eingruppierung – Leinen los" des Bezirks München und die Aktion „Auf geht's – rauf geht's" des Bezirks Stuttgart genannt. Die positiven Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes haben unsere Vertrauensleute und Mitglieder ermutigt, sich aktiv für eine gerechte Eingruppierung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzusetzen. So wurden in fast allen Bezirken bei der Beseitigung der Lohndiskriminierung für die Frauen – zumindest in Teilbereichen – große Erfolge erzielt.

Besondere Anstrengungen hierzu wurden in den Bezirken der neuen Bundesländer unternommen. Bis zum 31. Januar 1991 wurden alle Beschäftigten, Angestellte wie gewerbliche Arbeitnehmer, entsprechend den gültigen Tarifverträgen eingruppiert. Von der Abteilung Tarifpolitik sowie von einzelnen Bezirken wurden Arbeitsmaterialien und Handlungsanleitungen für Vertrauensleute und Betriebsräte erstellt, die dazu beitragen sollten, die Eingruppierungsaktionen zu einem Erfolg für die IG Metall zu machen.

Zukunftsperspektiven der Tarifpolitik – Tarifreform 2000 –

Mit dem Diskussionspapier „Tarifreform 2000", das im Februar 1991 veröffentlicht wurde, konnte unmittelbar nach Vereinbarung der 35-Stunden-Woche der Auftrag erfüllt werden, tarifpolitische Reformziele auf der Grundlage der Entschließung (E 12) des Gewerkschaftstages zu konkretisieren und den gewerkschaftlichen Diskussionsprozeß für eine umfassende Erneuerung der Mantel- und Rahmentarifverträge (je nach Tarifgebiet) in der IG Metall voranzutreiben. Gemeint ist damit eine Erneuerung der Tarifvertragsbestimmungen zu Eingruppierung, Entgeltgruppen und Weiterbildung, zu Entlohnungsgrundsätzen und Entlohnungsmethoden, zur Einflußnahme auf Arbeitsorganisation und Technikgestaltung, zu menschen- und umweltgerechten Gestaltungsmöglichkeiten und zu erweiterten Mitbestimmungsrechten und Beteiligungsmöglichkeiten der Betriebsräte und der Beschäftigten im Arbeitsalltag. Fragen und Forderungen zur Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu Kündigungsfristen und Freistellungsansprüchen dagegen wurden in dieses Papier nicht aufgenommen, weil sie herkömmlicherweise nicht in den Regelungsbereich von „Rahmentarifverträgen" gehören. Außerdem sind die meisten tarifvertraglichen Regelungen aus diesem Bereich aufgrund der Tarifbewegung 1990 bis Ende 1998 festgeschrieben. Es zeigte sich aber schon, daß ein großer Diskussionsbedarf besteht und daß gerade in der Frage der Arbeitszeitgestaltung koordinierte, betriebspolitische Aktivitäten nötig sind.

Die sachliche Notwendigkeit für die Erneuerung der Rahmentarifverträge war und ist unbestritten. Seit Anfang der achtziger Jahre wird von einem Regelungsstau in vielen Bereichen gesprochen, der unter anderem durch die Prioritäten-

bildung zugunsten der 35-Stunden-Woche verstärkt wurde. Nur in wenigen Fällen konnten parallel dazu Veränderungs- und Verbesserungsschritte zu Mantel- und Rahmentarifverträgen unternommen werden (zum Beispiel Gehaltsrahmen Schleswig-Holstein, Lohn- und Gehaltsrahmen Nordwürttemberg/Nordbaden und Tarifvertrag „Soziale Sicherung" bei VW).

Mit dem Papier „Tarifreform 2000" sollte weder eine Wiederholung der grundsätzlichen Zielsetzungen der tarifpolitischen Entschließung erfolgen, noch sollte ein konkreter Tarifvertragsentwurf für zentrale oder regionale Verhandlungen erstellt werden. Die heute geltenden grundlegenden tarifpolitischen Ziele für neue Mantel- und Rahmentarifverträge haben sich seit Anfang der achtziger Jahre kaum verändert. Es ging nun darum, sie durch Konkretisierung in die gewerkschaftliche Diskussion und auch in die Auseinandersetzung zu bringen, sie in Form von konkreten Regelungsvorschlägen anschaulich zu machen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen aufzuzeigen.

Damit sollte entsprechend den Ergebnissen der Zukunftsdiskussion und der „Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform" in einem Kernbereich der Gewerkschaftsarbeit, nämlich in der Tarifpolitik, ein beteiligungsorientierter Diskussionsprozeß in Gang gesetzt und verstärkt werden, an dessen Ende konkrete tarifpolitische Forderungen und Initiativen auf den unterschiedlichsten Ebenen stehen.

Inhalte einer solchen zukunftsorientierten Tarifpolitik sollten nach den „Leitlinien" sein: die weitere Verkürzung und die Gestaltung der Arbeitszeit, Rahmentarifverträge mit dem Anspruch auf Qualifizierung und qualifizierte Arbeit sowie die Erweiterung kollektiver Mitbestimmungs- und individueller Gestaltungs- und Reklamationsrechte als Teil einer demokratischen Arbeitsverfassung.

Zu den aufgeworfenen Fragen im Rahmen der „Tarifreform 2000" lagen am Ende der Berichtszeit schon konkrete Vorschläge aus verschiedenen Bezirken beziehungsweise Tarifgebieten vor. Genannt werden sollen hier die Vorstellungen aus Nordrhein-Westfalen für einen neuen Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) und das Konzept aus Nordwürttemberg/Nordbaden mit ersten Eckpunkten für einen neuen Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag II, der unter anderem Fragen der Leistungsentlohnung, Erholzeiten und der Beteiligungsrechte regelt. Aber auch in allen anderen Bezirken hat die Diskussion um Forderungskonzepte begonnen: Es werden Schwachstellenanalysen hinsichtlich der vorhandenen Tarifverträge vorgenommen, Eckpunkte für Forderungen vorgelegt, oder es wird geplant, spätestens im Laufe des Jahres 1992 konkrete Forderungskonzepte zu Teilbereichen von „Tarif 2000" zu entwickeln.

Es zeigte sich, daß in einigen wesentlichen Punkten sachlicher Diskussions- und Klärungsbedarf besteht, so in der Frage Eingruppierung und Qualifikation und im Blick auf die Formen und Gestaltungselemente künftiger Leistungsentgelte. Zu klären ist zum Beispiel, wie der Anspruch, daß qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend zu bezahlen sind, mit dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" sinnvoll verknüpft werden kann oder wie das im Arbeitspapier „Tarifreform 2000" vorgestellte „Zwei-Säulen-Modell" weiterzuentwickeln und zu verbessern wäre. Unstrittig ist, daß die Qualifikation der Beschäftigten, und zwar nicht nur die unmittelbar abverlangte, einen größeren Stellenwert bekommen muß; unstrittig ist aber auch, daß Arbeitssysteme und Beschäftigung so gestaltet werden müssen, daß sie Qualifikation fordern und

fördern. Ähnliche Fragen stellen sich bei den Leistungsentgelten: Sind neue Entgeltgrundsätze, zum Beispiel Standard- und Pensumentgelt, Ersatz oder Ergänzung für vorhandene Entlohnungsmethoden? Wie können der Übergang gestaltet und die Mitbestimmung der Betroffenen und Betriebsräte über Leistungsbezugmerkmale und Höhe der Leistungsentgelte verbessert werden? Welchen Stellenwert erhält Mitbestimmung für unmittelbar betroffene Beschäftigte, für Vertrauensleute, für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Erweiterung der Betriebsratsrechte hinaus?

Die Veröffentlichung von „Tarifreform 2000" hat deutlich gemacht, daß viele einstimmig beschlossene tarifpolitische Zielsetzungen aus den Entschließungen der Gewerkschaftstage hinsichtlich ihrer konkreten Ausgestaltung und Umsetzung höchst kontrovers diskutiert und beurteilt werden.

Tatsache ist: Tarifpolitische Reformen durchzusetzen, kann nicht Angelegenheit einzelner Bezirke sein, sondern muß Aufgabe der gesamten IG Metall werden. Manche tarifpolitischen Durchbrüche in den siebziger Jahren – zum Beispiel die Erholzeiten, genaue Anforderungen an die Datenermittlung oder der Absicherungsvertrag – blieben auf einzelne Tarifgebiete begrenzt, hatten also keine Ausstrahlungskraft auf andere. Für die Zukunft gilt es, durch umfassende gegenseitige Information und Koordination des Vorgehens solche Erfolge für alle nutzbar zu machen.

Tarifpolitik im Handwerk

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Die Tarifpolitik für die einzelnen Branchen in den Jahren 1988 bis 1991 orientierte sich wiederum an der weiteren Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Um eine Abkopplung von der Metallindustrie zu verhindern, wurden – in Verbindung mit der Arbeitszeitverkürzung auf 37 Stunden pro Woche – Lohn- und Gehaltstarifverträge mit einer Laufzeit bis zu drei Jahren vereinbart. Rückblickend muß festgestellt werden, daß die jeweiligen Steigerungsraten bei Löhnen und Gehältern in vielen Tarifverträgen von der zwischenzeitlich eingetretenen wirtschaftlichen Entwicklung des Metallhandwerks überrollt wurden. Dies traf insbesondere für den Bereich des Kraftfahrzeughandwerks zu.

Im Berichtszeitraum konnte in 70 Tarifbereichen die 37-Stunden-Woche durchgesetzt werden. In 6 Tarifbereichen gilt derzeit noch die 38-Stunden-Woche, und in weiteren 10 Tarifbereichen wurde die 38,5-Stunden-Woche verankert. Nur in 2 Tarifbereichen des Elektrohandwerks (Bremerhaven und Hamburg) ist im Tarifvertrag noch die 40-Stunden-Woche festgeschrieben.

Als erster Schritt zur 35-Stunden-Woche im Metallhandwerk wurde im Sommer 1991 mit dem Metallgewerbeverband Hamburg ein Tarifvertrag abgeschlossen, der für die rund 5000 Beschäftigten dieses Tarifbereiches die 36-Stunden-Woche ab 1. April 1994 und die 35-Stunden-Woche ab 1. Oktober 1996 festlegte. Mit diesem Tarifabschluß wurde in Hamburg das Tabu der Arbeitgeber, „keine 35 in den Tarifverträgen des Handwerks" zuzulassen, durchbrochen; dies geschah bei vollem Lohnausgleich und ohne Ausweitung der Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Diese Arbeitszeitverkürzung gilt auch für die Auszubildenden, da es einen gemeinsamen Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende gibt.

Auch im Berichtszeitraum 1989 bis 1991 war wieder zu beobachten, daß die einzelnen Arbeitgeberverbände des Metallhandwerks von ihren Zentralverbänden immer stärker an die Kette gelegt wurden. Dadurch verschärfte sich das Klima zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern in erheblichem Maße – nicht nur bei den Verhandlungen über die Verkürzung der Arbeitszeit, sondern zunehmend auch bei Verhandlungen über Lohn und Gehalt sowie über die Höhe von Ausbildungsvergütungen. Zugespitzt hat sich dieses Verhalten der Arbeitgeberverbände im Sommer 1991 bei den Verhandlungen über Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung im Sanitär-Handwerk Hamburg. Nach sieben Verhandlungen, begleitet von bis zu eintägigen Warnstreiks, hatte die Tarifkommission der IG Metall das Scheitern der Verhandlungen erklärt. Erst, als der Antrag auf Urabstimmung beim Vorstand gestellt worden war und die Streikvorbereitungen auf vollen Touren liefen, lenkte der Fachverband Sanitär ein, und so kam es „fünf Minuten vor Zwölf" doch noch zu einem Verhandlungsergebnis.

Zu dieser Haltung der Arbeitgeberverbände paßte die Entwicklung im Elektrohandwerk. Dort haben die Fachverbände und Innungen in einigen Tarifgebieten Verhandlungen mit der IG Metall abgelehnt und sich statt dessen Gefälligkeitsverträge vom Christlichen Metallarbeiter-Verband (CMV) unterschreiben lassen. Obwohl diese angebliche Gewerkschaft so gut wie keine Mitglieder aufzuweisen hatte und somit auch nicht kampffähig war, erklärte sich dieser sogenannte christliche Verband bereit, die Spaltungspolitik der Arbeitgeberverbände zu unterstützen. Aktuelles Beispiel dafür ist der gleichfalls vom CMV unterschriebene Tarifvertrag für das Elektrohandwerk in den neuen Bundesländern. Derzeit bereitet die IG Metall mit den Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen eine Kampagne vor, um auch in diesem Bereich eigene Tarifverträge durchzusetzen.

Die Handwerkskonferenz 1988 hatte nach ausführlicher und kontroverser Diskussion beschlossen, keine Tarifverträge über Arbeitnehmerüberlassung im Metallhandwerk abzuschließen. Dieser Beschluß wurde vom Gewerkschaftstag der IG Metall bestätigt. In den folgenden Tarifverhandlungen wurde diese Forderung der Arbeitgeberverbände bundesweit erfolgreich zurückgewiesen, und es gab hier auch keine weiteren Tarifabschlüsse zur Leiharbeit.

In den neuen Bundesländern wurden gleichzeitig mit dem Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen im Metallhandwerk, wo immer möglich, auch Tarifverhandlungen eingeleitet. Verzögert wurde der Abschluß von Tarifverträgen in vielen Bereichen allerdings dadurch, daß noch keine entsprechenden Innungen oder Fachverbände als Tarifpartei existierten. Ein Durchbruch gelang dann Anfang 1991 mit Stufenplänen, die sich, ähnlich wie in der Metallindustrie, an entsprechende westliche Tarifverträge anlehnten beziehungsweise diese übernahmen. In einigen Tarifbereichen konnten aber auch Stufenpläne durchgesetzt werden, die bessere Regelungen aufwiesen, als sie in der Metallindustrie zu finden waren.

UNTERAUSSCHUSS TARIFPOLITIK IM HANDWERK

Der Unterausschuß Tarifpolitik im Handwerk hat im Berichtszeitraum regelmäßig getagt. Zusätzlich wurden mehrere zweitägige Klausurtagungen durchge-

führt. Die Tagesordnung ergab sich jeweils aus dem aktuellen Verlauf der Tarifverhandlungen, um die gegenseitige Information und die Koordinierung des Vorgehens sicherzustellen. Wegen der sich über das ganze Jahr erstreckenden, unterschiedlichen Kündigungsmöglichkeiten und Verhandlungstermine war die lückenlose Information über den Ablauf von Tarifverhandlungen und das dabei festgestellte Arbeitgeberverhalten ein wesentliches und unverzichtbares Element der Koordinierung. Im Mittelpunkt der Beratung standen deshalb immer Fragen der Wochenarbeitszeitverkürzung und deren Durchsetzung in einem zeitlich vernünftigen Rahmen sowie der damit in Zusammenhang stehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Zusätzlich zur regelmäßigen Tarifarbeit wurde im Unterausschuß Tarifpolitik im Handwerk über die Modernisierung der übrigen Tarifverträge diskutiert. Als erster Schwerpunkt wurde festgelegt, zum Ersatz der überalterten Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge neue Entwürfe für gemeinsame Entgeltrahmentarifverträge zu erarbeiten. Danach sollte die jeweilige Qualifikation der Arbeitnehmer als Grundlage für die Eingruppierung dienen. Den zweiten Schwerpunkt setzte der Unterausschuß bei Tarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung der Arbeitnehmer im Handwerk. In regionalen Arbeitsgruppen wurden für die Tarifgebiete Kraftfahrzeughandwerk Baden-Württemberg und für das Metallgewerbe Hamburg entsprechende Entwürfe erarbeitet und im Unterausschuß für Tarifpolitik diskutiert. Die erste Verhandlung über einen gemeinsamen Entgeltrahmen- und Weiterbildungstarifvertrag für das Metallgewerbe Hamburg hat im November 1991 stattgefunden. Bei den kommenden Tarifverhandlungen im Handwerk wird es neben den Geldforderungen vorrangig um die Verwirklichung folgender Forderungen gehen:

- Durchsetzung der 35-Stunden-Woche;
- gemeinsame Entgeltrahmentarifverträge;
- Tarifverträge über berufliche Qualifizierung und Weiterbildung.

Um der zunehmenden Zentralisierung der Arbeitgeberverbände des Handwerks entgegenwirken zu können, werden die Anforderungen an die Koordinierung und die inhaltliche Aufbereitung der jeweiligen Tarifrunde erheblich steigen.

TANKANLAGENBAU- UND TANKSCHUTZGEWERBE – ALTE BUNDESLÄNDER

Für die Beschäftigten dieses Bereiches war die Arbeitszeit (38,5- Stunden-Woche) bis zum 31. Dezember 1989 festgeschrieben; deshalb forderte die IG Metall in der Tarifrunde 1989

- die Erhöhung der Löhne/Gehälter und der Auslösung bei Kundendienst um 6,5 vH;
- die Erhöhung der Auslösung bei Auswärtsmontage um 10,– DM;
- die Umstellung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen auf das 5. Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung.

In vier Tarifverhandlungen gelang es der Verhandlungskommission, die ungekündigte Arbeitszeitregelung mit der Lohnforderung zu koppeln, so daß für den Berichtszeitraum folgender Stufenplan vereinbart wurde: Die Löhne/Gehälter

erhöhten sich mit Wirkung vom 1. Januar 1989 um 3,5 vH, am 1. Januar 1990 um 2,0 vH und am 1. Januar 1991 um 2,5 vH. Außerdem wurde die Auslösung bei Auswärtsmontage um 3,– DM auf 51,– DM erhöht.

Die Laufzeit sollte bis zum 31. Dezember 1991 dauern. Einen Erfolg gab es auch bei der Arbeitszeit: Ab 1. Januar 1990 wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 37,5 Stunden (von Montag bis Freitag) verkürzt, und es wurde festgelegt, daß die regelmäßige tägliche Arbeitszeit 7,5 Stunden nicht überschreiten darf.

Am 1. Januar 1991 trat eine weitere Stufe der Arbeitszeitverkürzung in Kraft: Auf 37 Stunden wurde die wöchentliche Arbeitszeit reduziert – bei einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von nicht mehr als 7,4 Stunden. Diese Verkürzung der Arbeitszeit erfolgte ohne Änderung der bisherigen Monatslöhne beziehungsweise der Gehaltsvergütungen. Die Laufzeit der Arbeitszeitregelung endet am 31. Dezember 1992.

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen wurde – ohne materielle Änderungen – auf das 5. Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung umgestellt; diese Regelung gilt befristet bis zum 31. Dezember 1994.

TANKANLAGEN- UND TANKSCHUTZGEWERBE – NEUE BUNDESLÄNDER

Vor dem Hintergrund der Abschlüsse für die Metallindustrie in den neuen Bundesländern waren die Spielräume hinsichtlich des zu erreichenden Gehaltsniveaus vorgegeben. Da die Vergütungen für Arbeiter/Angestellte im Tankanlagenbau- und Tankschutzgewerbe West erheblich über denen der Metallindustrie lagen, wurden 62 vH des Entgeltniveaus der alten Bundesländer vereinbart unter der Voraussetzung, daß alle anderen materiellen tariflichen Bestandteile ungekürzt übernommen würden. Nach einer siebenstündigen Verhandlung wurden folgende Eckpunkte erzielt:

- Mit Wirkung vom 1. Januar 1991 wurden die Vergütungen für Arbeiter/Angestellte auf 62 vH des Entgeltniveaus der alten Bundesländer festgelegt (bei Übernahme der West-Lohn- und Gehaltsgruppen), wobei der monatliche Ecklohn 2033,40 DM beträgt und das monatliche Eckgehalt zwischen 1855,20 DM und 2096,70 DM liegt.

- Die Auslösungssätze bei Auswärtsmontage und Kundendienst wurden ohne Abzug übernommen.

- Die Laufzeit des Tarifabschlusses beträgt 12 Monate.

Bei den sonstigen Tarifregelungen wurden folgende Ergebnisse erzielt:

- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden von Montag bis Freitag.

- Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten.

- Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage, das Urlaubsgeld 50 vH.

- Es gibt Sonderzahlungen zwischen 20 vH und 50 vH.

Alle weiteren Bestimmungen des Manteltarifvertrages wurden ohne Änderung übernommen; das Ende der Laufzeit des Manteltarifvertrages wurde auf den 31. Dezember 1992 festgelegt. Der § 3 des Manteltarifvertrages (Arbeitszeit) konnte erstmals zum 31. Dezember 1991 gekündigt werden.

Für Löhne/Gehälter/Ausbildungsvergütungen wurden 1989 folgende Festlegungen getroffen: Nach zwei Verhandlungen konnten die Löhne und Gehälter um 4 vH, die Ausbildungsvergütungen in allen Stufen um 30,– DM erhöht werden; die Laufzeit des Vertrages wurde auf 12 Monate festgelegt.

Aufgrund der sich häufenden Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten hinsichtlich der Bezahlung der Zeit, die zur Einnahme der Mahlzeiten bei Schichtarbeit ohne Lohn- beziehungsweise Gehaltsabzug nach der Bestimmung des Manteltarifvertrages zu gewähren ist, wurde eine Klarstellung vorgenommen:

– Zusätzlich zur Gewährung der unbezahlten Pausen nach der Arbeitszeitordnung muß den Arbeitnehmern bei Schichtarbeit ausreichend Zeit zur Einnahme der Mahlzeiten ohne Lohn- und Gehaltsabzug gewährt werden.

– Die Dauer der zu bezahlenden Zeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren (diese Bestimmung gilt auch für die Zweischichtsysteme).

Die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeits- und Ausbildungszeit von 38,5 Stunden auf 35 Stunden, abgekoppelt von der Lohnrunde, war 1989 nicht durchsetzbar.

Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen 1990

Nach vier Verhandlungen konnte folgendes Ergebnis erzielt werden:

– Für die Monate April/Mai 1990 wurde eine Pauschale von jeweils 190,– DM vereinbart, ab 1. Juni 1990 wurden die Löhne und Gehälter um 6 vH, die Ausbildungsvergütungen in allen Stufen um 6,5 vH erhöht.

– Die sogenannte Leistungszulage nach § 3 des Abkommens über Vergütungen erhöhte sich um 0,5 vH auf 6,5 vH.

– Die Laufzeit wurde auf 12 Monate festgelegt.

Es wurde vereinbart, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit/Ausbildungszeit in einem Stufenplan bis zum 31. Dezember 1994 folgendermaßen zu verkürzen: ab 1. April 1991 auf 38 Stunden, ab 1. April 1992 auf 37,5 Stunden und ab 1. April 1993 auf 37 Stunden.

Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen 1991

Diese Tarifverhandlungen gestalteten sich besonders schwierig, weil die IG Metall für die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen eine einheitliche Anhebung um 250,– DM sowie für die über dem Ecklohn/Eckgehalt liegenden Gruppen Erhöhungen um 10 vH und für die Auszubildenden um 100,– DM gefordert hatte. Außerdem sollten die anforderungsbezogenen Lohngruppentexte auf qualifikationsbezogene Inhalte festgeschrieben und die Vergütungen für Arbeiter auf Monatslohn umgestellt werden.

Nach insgesamt sechs Verhandlungen wurde Ende Juni das nachstehende Ergebnis erzielt:

– Die Löhne der gewerblichen Arbeitnehmer wurden rückwirkend ab 1. April 1991 – von der Ecklohngruppe nach oben – um jeweils 7,8 vH erhöht. Die Löhne der darunter liegenden Lohngruppen erhöhten sich zwischen 8,6 vH und 8,7 vH.

– Die unterste Lohnstufe „Arbeitnehmer unter 18 Jahren" ist entfallen.

– In den angehobenen Löhnen ist eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 38 Stunden bei vollem Lohnausgleich (1,3 vH) enthalten.

– Die Gehälter wurden rückwirkend ab 1. April 1991 nach Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 38 Stunden um 6,4 vH erhöht.

– Die Ausbildungsvergütungen für Galvaniseure, Gürtler und verwandte Berufe konnten in allen Stufen jeweils um 60,– DM und für die Graveure in allen Stufen um jeweils 80,– DM angehoben werden.

– Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

Die Arbeitgeber erklärten ausdrücklich, daß sie bereit und willens seien, tarifvertragliche Regelungen für den Bereich der neuen Bundesländer zu vereinbaren; sie sagten jedoch gleichzeitig, daß solche Regelungen den augenblicklichen wirtschaftlichen Gegebenheiten der Betriebe Rechnung tragen müßten. Mangelnde Aufträge, steigende Kosten mit zusätzlichen Umweltschutzauflagen, die nicht bezahlbar seien, Kreditschwierigkeiten, Probleme im täglichen Geschäft mit Behörden und Verwaltungen und die schwierigen Umstände hinsichtlich ungeklärter Eigentumsverhältnisse müßten ebenfalls berücksichtigt werden. Vor dem Hintergrund dieser Arbeitgeberklagen wurde in zwei Verhandlungen die teilweise Übertragung der Tarifverträge West vereinbart:

– Der Ecklohn für gewerbliche Arbeitnehmer (bei Übernahme der West-Lohn- und -Gehaltsgruppen) beträgt pro Stunde 8,47 DM, das monatliche Eckgehalt liegt bei 1436,– DM; die Ausbildungsvergütungen liegen zwischen 300,– DM im ersten Ausbildungsjahr und 380,– DM im vierten Ausbildungsjahr.

– Die Geldbeträge für die Lohn- und Gehaltsgruppen sowie Ausbildungsvergütungen wurden für 6 Monate – mit Wirkung vom 1. September 1991 bis 31. März 1992 – vereinbart und damit der Laufzeit der West-Tarifverträge angepaßt.

– Die wöchentliche Arbeitszeit wird verkürzt: ab 1. September 1991 auf 42 Stunden, ab 1. April 1992 auf 41 Stunden, ab 1. April 1993 auf 40 Stunden – bei vollem Lohnausgleich.

– Für die Urlaubsdauer wurde ebenfalls ein Stufenplan vereinbart: 1991: 21 Arbeitstage, 1992: 23 Arbeitstage, 1993: 26 Arbeitstage, 1994: 29 Arbeitstage, 1995: 30 Arbeitstage (und 50 vH Urlaubsvergütung).

– Ab 1991 beträgt die Sonderzahlung 20 vH nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten.

– Manteltarifvertrag und Ausbildungsvertrag werden inhaltlich an die geänderten Regelungen der wöchentlichen Arbeitszeit/Ausbildungszeit (mit den entsprechenden Berechnungsfaktoren) uneingeschränkt angepaßt.

Ergänzend wurde im Manteltarifvertrag (§ 2 Ziffer 11.1.3) eine Bestimmung für Teilzeitbeschäftigte vereinbart. Das Ende der Laufzeit von Manteltarifvertrag und Ausbildungsvertrag wurde auf den 31. Dezember 1992 festgelegt.

TR

Şimdi 35-saatlik-hafta ve daha fazla ücret savaşımında ciddi ve kararlı olduğumuzu göstereceğiniz 1 Mart Cumartesi günü 10000 metal emekçisi Frankfurt'ta Festhalle'deki toplantıya katılarak sendikamızın başlevhini desteklemeleri ile ilgili. Emekçiler patronların kışkırmalarına artık göz yummayacaklarını da göstereceler. Patronların tahrikleri ile provokasyon, cumartesi de dahil olmak üzere günde on saat çalışmamız istiyorlar. Fazla mesai zammı da almadan!

1 Mart Perşembe günü Frankfurt'ta yapılan toplu pazarlık görüşmelerinden davranışları da son derece kötüydü. Gösteri yapan 200 ün üzerinde arkadaşımız işitmiyormuş gibi işverenlere anlatmaya çalışmıştı. İşverenlerin bazıları arkadaşlarımızı tarbetkadılar, bir Türk kadın arkadaşımızın başağı IG Metall afişini yırtılar, bir çok arkadaşımızı dövmeye kalktılar. IG Metall bu davranışları için özür dilemelerini istedi. Patronlar özür dilemeyi kabul etmediler. Bunun üzerine toplu pazarlık görüşmelerin 20 Mart tarihine ertelendi.

YU

Sada počinje ozbiljno u borbi za 35-satni tjedan i veće plaće! 10.000 metalaca je 3. ožujka u Hartfa demonstriralo u Frankfurtskoj Švečanoj hali kako bi pokazali da stoje iza zahtjeva našeg sindikata. Oni su također pokazali da neće dozvoliti daljnje provokacije poduzetnika.

Jedna od njihovih provokacija je, mi bi trebali raditi 10 sati na dan uključivši i subotu – bez dodataka za prekovremene sate.

Isto tako bio je i njihov nastup u povodu tarifnih pregovora, u četvrtak 1. ožujka, u Frankfurtu. Kada je preko 200 demonstrirajućih kolega pozdravlja naše zahtjeve, nekoliko njih „počelo je govoriti sekama" jednom turskom kolegi istrgnuli su s prsiju pisketu IG Metalla, a više kolegica htjeli su tući! Kada je IG Metall zatražio izvinjenje, poduzetnici su to odbili. Kakvo toga tarifni pregovori mogli su se pomaknuti na 20. ožujak.

I

Adesso cominciamo ad entrare nel pieno della lotta per le 35 ore e gli aumenti salariali. Sabato 3 marzo, nella Festhalle di Francoforte, più di 10.000 metalmeccaniche e metalmeccanici hanno dimostrato che gli iscritti espongono le rivendicazioni del loro sindacato. Ed hanno anche dimostrato che non sopporteranno più a lungo le provocazioni degli imprenditori.

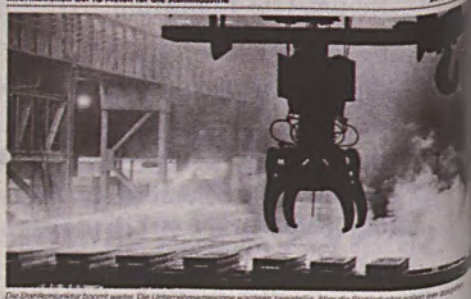
GR

Τώρα αρχίζει πραγματικά ο αγώνας για την εβδομάδα των 35 ωρών και για υψηλότερες αμοιβές! 10.000 μεταλλουργοί διαδήλωσαν το Σάββατο, 3 Μαρτίου, στην Festhalle της Φρανκφούρτης. Ότι έχεις υποστηρίζουμε τα αιτήματα του συνδικάτου μας. Αυτοί έδειξαν επίσης ότι δεν θα ανεχτούμε περισσότερες προκλήσεις των επιχειρηματιών.

Μία προκλητική είναι η ξνή

Stahl Nachrichten Extra

Informationen der IG Metall für die Stahlindustrie



Die Stahlkonjunktur boomt weiter. Die Unternehmergewinne wachsen zweistellig. Aber die Stahlarbeiter sollen ihre Arbeitszeit

Nr. 16

metall nachrichten

8. Mai 1990 — Bezirk Dortmund

An die 100000 Metallerinnen und Metaller aus 400 Betrieben waren im IG-Metall-Bezirk Dortmund auf den Beinen und der Straße. In Bochum (Foto) demonstrierten die Beschäftigten von Opel und CEAG gemeinsam. 200 Autos wurden weniger gebaut.

Sonnenklar – das Ziel ist erkämpft

- Die 35-Stunden-Woche wird ...ichkeit. Am 1. April 1993 tritt d... Kraft. Ab 1. Oktober 1995 gilt d...
- Die Löhne und Gehälter ste... 6 Prozent. Für die Monate Apri... Pauschale von jeweils 215 DM ...
- Die Ausbildungsvergütunge... April um 80 Mark in jedem Aus... öffentliche Ausbildungszeit bei... oberhalb 37 Stunden. Ab 1. Apri... den, und ab 1. Oktober 1995 ist d... in Kraft.

Die Einführung der 35-Stunden-Woche und kräftige Einkommenserhöhungen forderten auch die Beschäftigten der Druckindustrie und des Groß- Ein- und Ausfuhrhandels in Hamburg und Schleswig-Holstein. Da die Unternehmer auch in diesen Bereichen verhandlungen über Arbeitszeitverkürzungen verweigern, streikten auch die Gewerkschaften HBV und IG Medien seit Februar mit Warnstreiks und Streiks vor.

Bremerhavener Soli-Konzert

Am 4. Mai ...ingt in der Bremerhavener Stadthalle ab 18.30 Uhr ein großes Solidaritäts-Konzert. Mit dabei sind: Georg Danzer, die DDR-Sängerin ... Jahres, Angelika Mertz, die Rockgruppe Steinwerke und andere. Erlös: 1... Mark, stiftet auf Beschluß der Betriebsräte und IG Metall-Vertrauensleute.

Wochenend und Sonnenschein

...und dann mit den Lieben gemeinsam am Meer, statt im Büro allein. Damit das auch in Zukunft so bleibt, will die IG Metall das freie Wochenende sichern. Denn am Sonnabend ist es viel schöner mit der Familie am Strand als in der Fabrik am Band.

Dänische Arbeitnehmer fordern die Einführung der 35-Stunden-Woche.

IG Metall, HBV und IG Medien schließen Solidaritätspakt

Am 19. April unterzeichneten in Hamburg die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), die IG Medien und IG Metall eine Erklärung, in der sie eine gemeinsame Vorgehensweise und Unterstützung für ihre jeweilige Tarifauseinandersetzung beschlossen. Der Solidaritätspakt der drei Gewerkschaften sieht gemeinsame Aktionen bei Warnstreiks an der Küste vor. Verhandlungsführer der jeweiligen Gewerkschaften sollen vereinbart zu gemeinsamen Aktionstagen werden. Darüber hinaus sollen Betriebsratsmitarbeiter zwischen den Betrieben einzelner Betriebe gebildet werden, zur Unterstützung vor und im Arbeitskampf.

Der 35-Stunden-Hefte... wird bei der Hauptkundgebung beim Metaller-Open-Air in Bremen Ansch... nem. Start von der Betriebsversammlung ist der Beginn der Freizeit wird der Beginn der Urabstimmungsphase für die Tarifrunde der IG Metall

★★★★ Raten und gewinnen ★★★★

Rätsel Seite 4

Seit Januar verhindern die Unternehmer eine Lösung des Tarifkonflikts an der Küste

Drohungen statt Angebot

Der Tarifkonflikt in der Stahlindustrie hat sich verschärft. Die Arbeitgeber drohen mit Aussperrungen im ganzen Bundesgebiet. Seit Anfang Januar hat die IG Metall an der Küste ihre Forderungen in 17 verhandlungsbezirken durch die Unternehmer haben alle Vorschläge abgelehnt. Statt zu verhandeln, stellen sie Bedingungen. Nur wenn die IG Metall Sonnabendarbeit, Dauer-Überstunden, sowie Arbeitszeiten von zehn Stunden täglich akzeptiere, seien sie zu einem Angebot von vier Prozent (gleich fünf Prozent auf 15 Monate) bereit. Über Arbeitszeitverkürzung weiten sie vor 1993 nicht einmal verhandeln.

Die IG Metall dagegen will verhandeln. Sie ruft jetzt zu Warnstreiks auf um die Unternehmer zur Abgabe eines verhandlungsfähigen Angebots zu zwingen.

Metaller/innen demonstrieren für ihre Forderungen.

metall nachrichten

23. Januar 1991 — für das Tarifgebiet Sachsen

Erste Tarifverhandlung in Magdeburg vertagt:

Arbeitgeber zieren sich

Es ist schon ein Kreuz mit der Arbeitgeber: sie halten unsere ... rung (65 Prozent des Westniveaus gerechtfertigt, können wir also ...

Tarifreform 2000

Ein Gestaltungsrahmen für die Industriearbeit der Zukunft

Diskussionsvorschläge

für wichtige tarifpolitische Handlungsfelder:

Eingruppierung und Entgeltdifferenzierung
Recht auf Qualifizierung
Entgeltgrundsätze und Leistungsbedingungen
Menschen- und umweltgerechte Arbeits- und Technikgestaltung
Demokratie im Arbeitsalltag

Herausgegeben vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall

1990:
Zeit für eine soziale Offensive

35

IG Metall

DIE NEUEN TARIF-STRUKTUREN

IN DER METALLINDUSTRIE

Gute Arbeit · guter Lohn!

IG METALL
DATEN FAKTEN INFORMATIONEN

1989

Nr. 7

metall nachrichten

13. November 1991

für Sachsen

IG Metall entwickelt Modell, um Beschäftigungsnotstand zu überbrücken

Chance für eine bessere Zukunft

Sachsens Wirtschaftsminister Kajo Schommer träumt vom Aufschwung Ostdeutschlands, während um Beschäftigungs- und Industrieposten gebt. Dabei kommt zum Jahresende die größte Entlassungswelle, die Sachsen je gesehen hat. Alleine in der Industrie [illegible] demonstriert. Unser Protest richtet sich gegen die massenhafte Vernichtung von Arbeitsplätzen und den entsetzlichen Kahlschlag ganzer Regionen. Deshalb fordern wir von Anfang an Beschäftigungsgesellschaften gefordert. Sie verhindern, daß Massenentlassungen zu Massenarbeitslosigkeit führen.

Bei uns laufen die Maschinen am längsten

In Europa laufen die Stundendeutschen Maschinen am längsten. Zu diesem Ergebnis ist eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI) gekommen. Die IG Metall zieht aus dieser europaweiten Untersuchung den Schluß, daß die 35-Stunden-Woche die künftige Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Metallindustrie nicht beeinträchtigen wird.

- Die Untersuchung brachte u.a. folgende Ergebnisse:

Bei uns leisten die Maschinen

... re verarbeitenden Gewerbe bereits 1984 60,6 Stunden wöchentlich, in Frankreich im gleichen Jahr nur 46,3 Stunden.

- Bis heute haben die europäischen Unternehmen ihre Betriebszeiten sogar noch ausgeweitet. Der Anteil der Schichtarbeit in der Metallindustrie stieg von 22,5 Prozent im Jahre 1985 auf 26,2 Prozent in 1989 und liegt damit weit über dem EG-Durchschnitt.
- Die bundesdeutsche Metallindustrie hat mit 1628 Jahresstunden europaweit die geringste tarifliche Sollarbeitszeit. Bis der arbeitsfreie, also tatsächlichen Arbeitszeit nimmt die Bundesrepublik einen Mittelplatz ein. Erheblich kürzer ist sie z.B. in Belgien, Schweden und den Niederlanden.
- Entgegen allen Befürchtungen der Arbeitgeber hat sich die Wettbewerbsposition der Metallindustrie [illegible]

Interessengegensatz

Das wollen wir Metaller

Für 94,45 Prozent der VW-Belegschaft wäre die Abschaffung des freien Wochenendes ein schwerer Schlag für Familie, Partnerschaft, Geselligkeit, Sport und Kulturleben. Dies hat die Umfrage der IG Metall ergeben.

Das will der VW-Vorstand

„Wir müssen erreichen, daß unsere hochautomatisierten Anlagen an sechs Wochentagen 24 Stunden pro Tag produzieren."

VW-Vorstandsmitglied Dr. Günter Hartwig in der Werkszeitung „Autogramm", Ausgabe 11.89

Wichtige Funktion für Walter Kaufmann

Walter Kaufmann (64), ist Prüfvorsteher 1989 ausgeschiedener 1. Bevollmächtigter der Wolfsburger IG Metall, bleibt der IG Metall nicht nur als „ehrenamtliches" Mitglied erhalten. Die Delegierten des 16. Gewerkschaftstages der IG Metall wählten ihn in eine wichtige Funktion: In den Kontrollausschuß der Gewerkschaft.

Die neuen Einkommen auf der Rückseite

metall nachrichten

12. März 1991

für Thüringen

Das Ergebnis: West-Tarife ab 1994

Ab 1. April 1994 bekommen die Thüringer Metall- in Stufen steigen auch die Zuschläge und der Urlaub. ler unter das Niveau anderer Bundesländer zu drücken. Vorstellung der unter 20jährigen wurde gestrichen.

Mehr als 1000 in Fellbach, 300 in Friedrichshafen, 300 Protestierende in Freiburg

Frauen mit Power

Frauenpower sorgt für Power in den Tarifverhandlungen: Mehr als 1000 Teilnehmer waren am 8. März nach Fellbach gekommen. In Freiburg und in Friedrichshafen waren es 500 Kolleginnen und Kollegen.

Fast alle Verwaltungsstellen Nordwürttemberg/Nordbadens waren vertreten. Die Frauen aus Sindelfingen empfingen die Urabstimmer mit einem Heiterkeitssturm.

Walter Riester sagte den Frauen: „Unser den Voraussetzungen der 6-Tage-Woche ist eine Verbindung von Familien- und Erwerbsarbeit völlig unmöglich."

In Friedrichshafen hatten sich die Frauen als Gegenpreis verkleidet.

Vor der Verhandlung kam es vor der „Arbeitgeber-Kommission 20 Minuten lang die Linden. In Freiburg machten 8 große „Körbe" auf die Verhandlungen aufmerksam.

Arbeitszeitverkürzung: Tabu geknackt

Sonnige Zeit

Mehr Zeit zum Leben – was könnte wichtiger sein. Wir haben sie uns geholt: Ab 1. Oktober 1995 gilt die 35-Stunden-Woche. Die erste Stufe wird am 1. April 1993 gestaltet mit der 36-Stunden-Woche. Und wir haben auch die künftige Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich jetzt schon sichern können.

Die Arbeitgeber hatten alle Register gezogen, um sie zu verhindern. Weder besseres Wissen behaupteten sie, daß Arbeitszeitverkürzung keine Arbeitsplätze schaffe. Was aber ihr stärkstes Argument vom Facharbeitermangel eindeutig widerspricht. Was 1984 die Angstmache mit

Fernost, dessen Motto war es, den Erzfeind Zeit zu besiegen.

Bedrohte Wettbewerbsfähigkeit – allein Exportzahlen zum Trotz. Und ganz zufällt gerieten alle noch ihre „Meinungsumfrage" aus und behaupteten, die Beschäftigten wollten lieber Geld statt Freizeit. Als ob nicht beides machbar wäre.

Aber so leicht lassen die Beschäftigten sich nicht an der Nase herumführen. Jede Metallerin, jeder Metaller wußte, daß die angebliche „Funktionsbarrierung" ein demokratischer Durchbruch des Gewerkschaftstages war. Jetzt ist er eingetreten.

Das Wochenende wurde verteidigt

Samstags frei wie bisher

Der Verein der bayerischen Metallindustrie war angetreten, den Samstag zum Regelarbeitstag zu machen. Die IG Metall wollte das Wochenende bewahren helfen gegen die Erpressungsversuche, wie sie zahlreiche Betriebsräte in den letzten Jahren erleben mußten.

Herrsch kam – mehr als ein Paar. Es blieb bei der bisherigen Arbeitszeit, die in Bayern „in der Regel von Montag bis Freitag" zu verstehen ist. Aber es wurde noch einiges erreicht, was nicht im Tarifvertrag steht: Sämtliche Belegschaften, die im Warnstreik standen, wollten das Wochenende mit Zähnen und Klauen verteidigen. Auch der Belegschaft von BMW in Regensburg.

Nach diesen Aktionen wird niemand mehr behaupten können, der freie Samstag sei den Beschäftigten nicht wichtig. Die Bedürfnisse zum Ernst des freien Wochenendes hatten den Charakter einer Volksabstimmung. Das Votum wird verpflichtung gen, alle Versuche, den Samstag im Betrieb auszuhöhlen, entschieden zurückzuweisen. Das sind wir auch unseren Kindern schuldig.

Neu: Nach 6 Jahren Kinderpause:

Rückkehr-Recht für Eltern

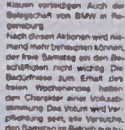
Kind oder Beruf? Die Alternative ist deutlich entschärft. Zum 1. Januar tritt ein Gesetz in Kraft, das Eltern eine Erziehungszeit bis zu drei Jahren garantiert. Wer nach dem Kind wieder arbeiten will, der muß dies bis zum 6. Geburtstag des Kindes. Anspruch auf Wiedereinstellung in seinem Betrieb auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz unter Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten.

Etliche Unternehmen jedoch haben die Arbeitgeber reingepackt. Der Anspruch setzt eine fortlaufende Betriebszugehörigkeit voraus. Es gilt nicht in Betrieben unter 500 Beschäftigten – und er entfällt, wenn kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist. Als „Soll-Vorschrift" enthalten. Ein Rechtsanspruch besteht während der Familienpause im Tarifvertrag. Es wurde auch ausgeweitet. Der Anteil der Schichtarbeit in der Metallindustrie stieg von 22,5 Prozent im Jahre 1985 auf 26,2 Prozent in 1989 und liegt damit weit über dem EG-Durchschnitt.

Arbeitgeber auf die Kinderbetreuungsplätze einrichten wurde vom VSM abgelehnt. Begründung (bitte aussschneiden): So wird doch in unseren Betrieben längst verfahren.

Teilzeit wird sicherer

Teilzeitbeschäftigte haben prinzipiell Anspruch auf die tariflichen Leistungen. Sie sollen nicht mehr unterhalb der Versicherungsgrenze beschäftigt werden und nicht weniger als drei zusammenhängende Stunden am Tag. Erstmals festgeschrieben: Die Beschäftigten können sich entscheiden, ob sie von Vollzeit in Teilzeit (oder umgekehrt) wechseln wollen. Wünschen die [illegible] auch entsprechen werden.



Handwerk

metall nachrichten

27. August 1991 Heizung / Klima / Sanitär Bezirk Stuttgart

Heizungs-/Klima-/Sanitär-Industrie: Neuer Tarif

Große Freude über 7,5 Prozent mehr

Die können sich freuen, die Heizungsbauer, Rohrleger und Klempner in der Heizungs-, Klima- und Sanitärindustrie: Ab 1. Oktober erhalten sie 7,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt.

Auch die Azubis profitieren nicht schlecht ab. Für jedes Ausbildungsjahr gibt es 100 Mark mehr im Monat. Ihre 1.400 Beschäftigte in der Industrie profitieren vom neuen Tarifvertrag. Der gilt jetzt rückwirkend seit 1. Januar 1992.

Die Arbeitgeber der Heizungsindustrie haben nicht allein aus purer Menschenliebe diesen Erhöhungen zugestimmt. Immerhin war das letzte Tarifvertrag ja noch günstig. Die Arbeitgeber haben erkannt, daß die Erhöhungen der letzten Jahre zu gering waren.

Die Folge: Facharbeiter gingen in die Metallindustrie, wo die Tarife höher liegen. Auch der Nachwuchs ist mit überdurchschnittlichen Vergütungen alles nicht zu gewinnen.

Dieser Abschluß zeigt, daß sehr es sich lohnt, in der IG Metall Mitglied zu sein. Viele Beschäftigte haben den Weg zu uns noch nicht gefunden. Ihr Engagement aber alle, die künftige Auf- gaben noch besser gemeistert zu können. Wer die Interessen Arbeitnehmer eng, kämpft mit uns und wird Mitglied der IG Metall.

Sanitär-/Heizungs-/Klima-Handwerk: Noch immer kein Tarifvertrag

Skandal im Handwerk

Seit zwei Jahren verweigert der Handwerkerarbeitgeberverband Sanitär/Heizung/Klima einen Tarifvertrag. Sie wollen die Heizungsbauer, Flaschner und Klimatechniker im Handwerk immer noch mies abspeisen. Im Vergleich mit den neuen Tarifen der Industrie haben sie [illegible] auch fast 21 Wo- chen Urlaub weniger. Ein Azubi im ersten Jahr verdient im Handwerk nur 720 Mark im Monat – in der Industrie 823 Mark. Das sind Monat für Monat 103 Mark weniger – im Jahr insgesamt 1.236 Mark!

Die Beschäftigten hoffen es noch immer. Der Handwerkerarbeitgeberverband Sanitär/Heizung/Klima will jetzt in Tarifverhandlungen treten. Der Durchbruch ist eingetreten.

75 Prozent mehr für die Kollegen in der Industrie! Im Handwerk wird länger gearbeitet und weniger verdient

ALLIIERTE STREITKRÄFTE

Schwerpunkt der Tarifauseinandersetzung war im Berichtszeitraum der Tarifvertrag „Soziale Sicherung". Bedingt durch die im politischen Raum getroffene Entscheidung für eine Truppenreduzierung durch Abrüstung wird sich auch die Zahl der Zivilbeschäftigten bei den Alliierten bis zum Jahr 1995 stark reduzieren. Insgesamt müssen bundesweit ca. 80 000 Arbeitnehmer in diesem Bereich mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes rechnen. Allein im Geltungsbereich des Anhangs „E" (Britische Rheinarmee), für den die IG Metall die Einkommensverhandlungen führt, sind 7000 bis 8000 Arbeitnehmer von dieser Entwicklung betroffen.

Der inzwischen von der Tarifgemeinschaft im DGB unter Federführung der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossene Tarifvertrag über zusätzliche Leistungen bei Truppenreduzierungen (Soziale Sicherung) hat folgende Regelungen zum Inhalt:

- Abfindungszahlungen in Höhe von 2 bis 7 Monatseinkommen je nach Betriebszugehörigkeit;

- umfangreiche Regelungen zur Freistellung bei beruflichen Bildungsmaßnahmen, einschließlich einer Zuschußregelung bis hin zur Lohnfortzahlung;

- Verbesserung des Einkommensschutzes nach Anhang „O" zum Tarifvertrag (TV AL II).

Im Anhang „E" haben die Tarifverhandlungen im Jahr 1991 eine Einkommenssteigerung um 6,7 vH erbracht – mit gleichzeitiger Veränderung des Lohnschlüssels der untersten Lohngruppe von 82 vH über 83,5 vH auf jetzt 85 vH. Darüber hinaus wurde die Lohngruppe 1 (Ungelernte) in Betriebsküchen ebenfalls überproportional – um 10,3 vH – angehoben. Die Ausbildungsvergütungen wurden einheitlich um 110,– DM pro Monat für alle Auszubildenden erhöht. Die Arbeitszeit ist weiterhin auf 37 Stunden festgelegt, wobei eine Flexibilisierung oder Differenzierung nicht möglich ist. Die von verschiedenen Standorten (Bielefeld und Hannover) geforderte Einbeziehung in den Anhang „E" konnte dagegen nicht realisiert werden.

Die Anhänge A, C, D erzielten bezüglich der Einkommensentwicklung Zuwächse wie in der vergleichbaren Privatwirtschaft, aber unterhalb der Metallindustrie.

BUNDESMONTAGETARIFVERTRAG (BMTV)

Die im letzten Berichtszeitraum beschriebene Verhandlungsverpflichtung zur Veränderung des § 5 BMTV (Erschwerniszulagen) wurde von beiden Tarifvertragsparteien erfüllt, allerdings bisher ohne jedes konkrete Ergebnis. Gesamtmetall war nicht bereit, die inhaltlichen Forderungen der IG Metall zu übernehmen, wie eine Öffnung für Betriebsvereinbarungen zu besonderen Erschwernissen oder die Umwandlung von Erschwerniszulagen in andere Arbeitsformen. Dieser Problembereich muß deshalb von der IG Metall neu angegangen werden.

Die Erhöhung der Auslösungssätze und Erschwerniszulagen in den Jahren 1989 bis 1991 brachte von den Monteuren voll akzeptierte Steigerungsbeträge, und zwar 1989 ein Plus von durchschnittlich 3,6 vH; 1990 betrug der Zuwachs 3,5 vH und 1991 4,6 vH.

Erstmals seit zwölf Jahren konnte 1991 das Kilometergeld erhöht werden, und zwar von 0,36 DM auf 0,42 DM pro Kilometer bei Nutzung eines privaten Pkw zu Dienstfahrten. Diese Tarifvereinbarungen konnten erst nach mehreren Verhandlungsrunden erzielt werden. Gerade das Beispiel der Tarifrunde 1991, als Ergebnisse nur durch Protestaktionen der Monteure und zwanzigstündige Verhandlungen erreicht werden konnten, macht deutlich, daß Gesamtmetall nun auch in diesem Bereich eine härtere Gangart einlegt.

Noch deutlicher wurde dies bei den bisher erfolglos gebliebenen Verhandlungen zur Übernahme des BMTV für die östlichen Bundesländer. In bisher vier Verhandlungen, begleitet von massiven Demonstrationen, unter anderem in Halle, fand sich Gesamtmetall nicht bereit, den Vertrag voll inhaltlich und sofort in den neuen Bundesländern wirksam werden zu lassen. Die IG Metall wird aber auf dieser vollen Übertragung bestehen, da die Montagebedingungen in Ost und West absolut vergleichbar sind. Monteure erster und zweiter Klasse kann es in der Metallindustrie der Bundesrepublik Deutschland – jedenfalls nach Auffassung der IG Metall – nicht geben. Auch die Arbeitgeber werden dies lernen müssen.

SCHROTTWIRTSCHAFT

In der Schrottwirtschaft West wurden im Berichtszeitraum keine zentralen Verhandlungen geführt, da die Arbeitszeitverkürzung auf die 37-Stunden-Woche ab 1. Juli 1991 bereits im Stufenvertrag von 1988 geregelt worden war.

Allerdings hat die Tarifkommission der IG Metall den Rahmentarifvertrag zum 31. Dezember 1991 gekündigt, und zwar mit dem Ziel weiterer Arbeitszeitverkürzungen und der Einbeziehung der Angestellten in den Rahmen(Mantel)-Tarifvertrag. Hier wird es mit Sicherheit noch schwierige Verhandlungen und voraussichtlich auch Abstimmungsprobleme mit der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen, die die Angestellten bisher tarifpolitisch betreute, geben.

Die Einkommenstarifverträge Schrottindustrie West wurden jeweils regional verhandelt und entsprechen der allgemeinen Einkommensentwicklung. Für die Schrottindustrie Ost wurden 1991 Tarifverhandlungen geführt mit dem Ziel, einen vergleichbaren Rahmentarifvertrag zu erreichen sowie einen Einstieg in den Lohn- und Gehaltstarif zu vereinbaren. Beide Ziele konnten zufriedenstellend realisiert werden. Hintergrund dieser Einigung war nicht zuletzt die relativ gute konjunkturelle Perspektive der Schrott- und Recyclingindustrie Ost.

Bei den Rahmenverhandlungen ist es gelungen, erstmals in dieser Branche einen gemeinsamen Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende zu vereinbaren. Dieses Ziel ist im Westen noch nicht erreicht. Fast alle materiellen Leistungen aus dem Tarifvertrag Ost werden 1994 das volle Westniveau erreichen, eingeschlossen die Vereinbarung über vermögenswirksame Leistungen.

Für die Lohn- und Gehaltstarife wurde bewußt kein Stufenplan zur Heranführung an das Westniveau vereinbart, um entsprechend der erkennbaren Entwicklung dieser Branche im Osten freie Hand zu haben.

Heimarbeiterregelungen

HEIMARBEIT IN DEN ALTEN BUNDESLÄNDERN

Für die Vertreter der IG Metall im Heimarbeitsausschuß lag der Schwerpunkt ihrer Arbeit im Berichtszeitraum darin, die 1988 endlich erzielten vier Entgeltgruppen auch optimal in Höhergruppierungen umzusetzen. Die im vorangegangenen Berichtszeitraum eingeleiteten Schulungen und Aktionen für Betriebsräte aus Betrieben mit in Heimarbeit Beschäftigten wurden auf die dafür zuständigen hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen sowie Heimarbeitende selbst ausgeweitet. Außerdem konnte durch die Einbeziehung von Entgeltprüfern der jeweils zuständigen Gewerbeaufsichtsämter als Referenten diese Schulungsarbeit intensiviert werden. Im Mittelpunkt standen dabei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Eingruppierung der Heimarbeit, die Auslegung der Entgeltgruppentexte, weitere Verbesserungen der Entgelt- und Arbeitsbedingungen sowie verstärkte Aufklärungs- und Informationsarbeit.

Obwohl die Zuständigkeit des Betriebsrates nach § 6 BetrVG für die Heimarbeitenden auch von den Auftraggebern nicht bestritten wurde, hatte Gesamtmetall in einem Rundschreiben das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates mit der Begründung in Abrede gestellt, daß nicht die Heimarbeitenden, sondern allein die Arbeiten eingruppiert werden und daher der § 99 BetrVG nicht greife. Über dieses Verständnis von Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten des Betriebsrates haben die Auftraggeber bis hin zum Bundesarbeitsgericht gestritten – allerdings ohne Erfolg: Die Auffassung der IG Metall wurde in allen drei Instanzen bestätigt, so zuletzt durch die Entscheidung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 20. September 1990.

Die Entgeltgruppentexte waren ein weiteres Feld der Auseinandersetzung. Bei diesem Streit ging es um die Auslegung des Begriffes „Unterweisung", der als wesentliches Eingruppierungsmerkmal in den Entgeltgruppen bindend festgelegt wurde. Die IG Metall vertrat dazu den Standpunkt, daß Arbeitsunterweisung ein komplexer Lernvorgang sei, dessen Grundstruktur in Erfassung und Festigung der zu erlernenden Arbeit besteht, und daß die Arbeitsunterweisung dann als abgeschlossen zu betrachten sei, wenn die/der Unterwiesene in der Lage ist, die Arbeit sachgemäß auszuführen, wenn er sie also nach geforderter Qualität bei Erreichung der Bezugsleistung/Normalleistung beherrscht. Bedauerlicherweise teilten die Auftraggeber beziehungsweise deren Abgesandte diese Meinung nicht. Sie wollten vielmehr durchsetzen, daß „Unterweisung" als ein Vorgang des „Vormachens" und „Nachmachens" über den Arbeitsablauf der zu erfüllenden Aufgabe angesehen wird. Die Einübung wird nach dieser Auffassung als individuelle Angelegenheit der Heimarbeitenden begriffen und eingeordnet, die hinsichtlich des Entgelts voll zu deren Lasten geht.

Während bei den im Betrieb Arbeitenden für die Einübungs- und Einarbeitungszeit die Zahlung der entsprechenden Lohngruppe gewährleistet ist, werden die Heimarbeitenden ab der ersten Stunde ihrer Beschäftigung – also auch während der Unterweisungsdauer – nach Stückakkord bezahlt. Um eine rechtliche Klärung dieses Mißstandes zu erzielen, haben einige Heimarbeitende bei den Arbeitsgerichten Lörrach, Cloppenburg und Passau Klagen eingereicht. Durch Entscheidung des Arbeitsgerichts Lörrach wurde zwar inzwischen eine Höhergruppierung erreicht, das Gericht hat aber die strittige Frage, ob eine Bezahlung

der Unterweisungs- und Einübungszeit bis zur Erreichung der Bezugsleistung/Normalleistung zu erfolgen hat, nicht geklärt. Das Arbeitsgericht Cloppenburg hat die Klagen abschlägig beschieden mit der Begründung, daß der Heimarbeitsausschuß eine Korrektur der Entgeltgruppentexte vornehmen müsse; die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Passau stand am Ende der Berichtszeit noch aus.

Zu den Entgelten und den sonstigen Bedingungen für Heimarbeitende ist folgendes zu sagen:

Ab 1. September 1989 wurden die Entgelte zwischen 3,2 vH und 3,5 vH erhöht. Zum Ausgleich der Transportkosten für das zu verarbeitende Material und die auftragsgemäß gefertigte Ware wurde erstmals ein pauschaler Zuschlag von 1,5 vH vereinbart, und darüber hinaus muß für jede zweite und weitere Fahrt pro Kalenderwoche, die auf Weisung des Auftraggebers auszuführen ist, ein Betrag entsprechend dem Mindeststundenentgelt der Gruppe 1 gezahlt werden. Ab 1. September 1990 erhöhten sich die Entgelte um weitere 7 vH und ab 1. September 1991 um 9 vH bis 10,8 vH.

Über jede Entgelterhöhung oder Verbesserung der sonstigen Bedingungen wurden die Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen der IG Metall durch ein Informationsblatt in Kenntnis gesetzt. Ergänzend dazu wurde eine Arbeitshilfe „Heimarbeit" mit allen gültigen, bindenden Festsetzungen von Entgelten, Zulagen und sonstigen Vertragsbedingungen erstellt und durch eine Anzahl rechtlicher Hinweise sowie gesetzlicher Vorschriften, wie Kündigungsschutz, Arbeitslosenunterstützung/Kurzarbeitergeld, Mutterschutz, Erziehungsgeld/Erziehungsurlaub und Mitbestimmung des Betriebsrates, ergänzt. Diese Broschüre wurde allen Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt und soll die Tätigkeit der betrieblichen Interessenvertreter, wie auch die der Heimarbeitenden selbst, unterstützen.

Ergänzend dazu wurden im Berichtszeitraum 7 Schulungsveranstaltungen für Betriebsräte und Heimarbeitende nach § 37,6 BetrVG durchgeführt, an denen sich auch hauptamtlich tätige Kolleginnen und Kollegen sowie Gewerbeaufsichtsbeamte (Entgeltprüfer) beteiligten. Insgesamt nahmen 191 Personen an diesen Veranstaltungen teil.

HEIMARBEIT UND TARIFVERTRAG

Dem Bezirk Stuttgart gelang es 1990 als erstem, die Heimarbeitenden in den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages aufzunehmen. Zwar galten zunächst nur einige Bestimmungen des Tarifvertrages für diesen Personenkreis, aber dennoch wurde damit ein längst überfälliger Anfang gemacht zugunsten einer Arbeitnehmergruppe, die ausgelagerte Betriebsarbeit von gleich hoher Qualität erbringt, wie die Arbeitnehmer in den Betrieben – aber oft unter schlecht bezahlten Entgelt- und mangelhaften Arbeitsbedingungen. Deshalb muß es unser Bestreben sein, daß weitere Bezirke der IG Metall dem Stuttgarter Beispiel recht schnell folgen.

ENTWICKLUNG IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

In den neuen Bundesländern galt es, bindende Festsetzungen von Entgelten und Vertragsbedingungen für die in der Eisen-, Metall-, Elektro- und optischen Industrie in Heimarbeit Beschäftigten zu treffen. Der Heimarbeitsausschuß war

sich im Vorfeld der Übertragung darin einig, daß als Orientierung die Bestimmungen der bindenden Festsetzung für die alten Bundesländer gelten müßten. Meinungsunterschiede kamen jedoch dann auf, als die Vertreter der Auftraggeberseite nur 62,5 vH der zum Zeitpunkt des Abschlusses gültigen Entgelte West zugrunde legen wollten. Nachdem die Auftraggeberseite gegen die Anträge und Kompromißvorschläge der IG Metall stimmte, wurde schließlich mit der Stimme des Vorsitzenden eine bindende Festsetzung beschlossen.

Mit Wirkung ab 1. September 1991 werden danach folgende Mindeststundenentgelte gezahlt: Entgeltgruppe 1: 5,91 DM; Entgeltgruppe 2: 6,05 DM; Entgeltgruppe 3: 6,24 DM; Entgeltgruppe 4: 7,08 DM.

Die Urlaubsdauer beträgt nach Vollendung des 18. Lebensjahres 24 Werktage für das Kalenderjahr 1991. Das Urlaubsentgelt liegt bei 9,1 vH, für den gesetzlichen Zusatzurlaub für Schwerbehinderte gelten 2 vH.

Eine Reihe von Bestimmungen wurde ohne Änderung in die neuen Bundesländer übernommen. Es handelte sich um Entgeltgruppentexte, Fertigungszeiten, Heimarbeitszuschlag, Transportkosten, Urlaubsanspruch, Auszahlung des Urlaubsentgeltes, Eintragung in den Entgeltbeleg, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Bestandsklauseln. Nicht übernommen wurden das zusätzliche Urlaubsgeld und die vermögenswirksamen Leistungen. Die weitere Angleichung der Entgelte und der sonstigen Bedingungen soll in gleichen Schritten wie in der Metallindustrie bis zum Jahr 1994 erfolgen.

Aus Anlaß der Übertragung der bindenden Festsetzung auf die neuen Bundesländer wurde auf Drängen der IG Metall ein Koordinierungsausschuß für Heimarbeit beim DGB-Bundesvorstand gebildet. Der Arbeitskreis soll sich aus den ordentlichen Beisitzern in den einzelnen Heimarbeitsausschüssen zusammensetzen.

Arbeitswissenschaft und Arbeitsstudien

Die Diskussion über die Möglichkeiten neuer Produktionskonzepte und neuer Ansätze der Arbeitsgestaltung bestimmten den Aufgabenbereich von Arbeitswissenschaften und Arbeitsstudien. Die Erkenntnisse aus den Forschungsprogrammen zur Humanisierung der Arbeit fanden Eingang in das Konzept „Tarifreform 2000". Um diese Arbeit zu unterstützen, wurde ein Arbeitskreis mit Arbeitswissenschaftlern eingerichtet. Ziel dieses Arbeitskreises war es, Kontakte zwischen der IG Metall und den Arbeitswissenschaftlern neu herzustellen und Forschungsvorhaben anzuregen, mit denen die Regelungsbereiche des Diskussionsentwurfes „Tarifreform 2000" wissenschaftlich überprüft und untermauert werden können.

MITARBEIT IM REFA-VERBAND

Die Mitarbeit im REFA-Verband war geprägt von dem bereits im letzten Geschäftsbericht genannten Vorhaben des REFA-Verbandes, neue Methodenlehren zur Arbeitsgestaltung herauszubringen. Hiermit befaßte sich der Grundsatz-

ausschuß Arbeitsgestaltung. In einem längeren Diskussionsprozeß – sowohl innerhalb, wie auch außerhalb des Grundsatzausschusses – mit dem REFA-Verband konnte erreicht werden, daß in die neuen Bände zur Arbeitszeitgestaltung gewerkschaftliche Anforderungen an eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung und an eine veränderte Betrachtung von Belastungen und Beanspruchungen durchgesetzt wurden. Noch nicht aufgegriffen wurde vom REFA-Verband die Überarbeitung des Kernstücks der REFA-Methodenlehre, nämlich des Bandes zur Datenermittlung.

Mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten weitete der REFA-Verband seine Aktivitäten auch auf das Gebiet der neuen Bundesländer aus. Inzwischen haben sich in diesen Ländern REFA-Landesverbände organisiert, die dort die Ausbildung in der REFA-Methodenlehre übernehmen. Stärker als in den alten Bundesländern wird von den Unternehmern dort die Chance gesehen, durch das Instrumentarium des REFA-Verbandes die Produktivität in den Betrieben kurzfristig zu steigern. Daher gewinnt die Auseinandersetzung um das Arbeitsstudium in den Betrieben der neuen Bundesländer eine stärkere Bedeutung. Dies kam bereits in den Debatten um den Abschluß von Akkord- und Prämienvereinbarungen zum Ausdruck. Dabei wurde von den Unternehmern häufig versucht, Akkord- und Prämienregelungen festzulegen, die hinter dem Standard der westlichen Bundesländer zurückblieben. Diesen Bestrebungen muß auf der betrieblichen Ebene entgegengewirkt werden. Wir erwarten aber auch, daß der REFA-Verband bei seiner Arbeit auf die tariflichen Bestimmungen hinweist.

MITWIRKUNG IM DEUTSCHEN INSTITUT FÜR NORMUNG

Die Mitwirkung im Deutschen Institut für Normung gewann angesichts des bevorstehenden Europäischen Binnenmarktes eine neue Qualität. Unter dem Druck dieses Termins müssen die nationalen Normen auf internationale beziehungsweise europäische Normen umgestellt werden. Dies betrifft auch die Normen aus dem Bereich der Arbeitswissenschaften. Die Mitarbeit der DGB-Vertreter in diesem Normungsprozeß verfolgte das Ziel, den erreichten Standard im Bereich von Arbeitswissenschaften und Arbeitssicherheit auch auf europäischer Ebene zu sichern. Dies konnte in einigen Fällen durchgesetzt werden, und zwar durch die Übernahme der deutschen Regelungen in das europäische Normenwerk. Die weitere Mitarbeit bei der Normung muß darauf gerichtet sein, dafür zu sorgen, daß im Verlauf des Europäischen Einigungsprozesses nicht etwa positive Ergebnisse wieder in Frage gestellt werden.

SYSTEM VORBESTIMMTER ZEITEN, MTM-VERFAHREN

Im Berichtszeitsraum war eine weitere Ausbreitung der Systeme vorbestimmter Zeiten zu beobachten. Nachdem die Automobilindustrie schon länger Systeme vorbestimmter Zeiten zur Planung der Arbeitsvorgänge und zur Entlohnung anwendet, wurden im Berichtszeitraum diese Systeme mehr und mehr auch bei Zuliefererbetrieben eingeführt. Die Anwendung derartiger Systeme beschränkte sich jedoch nicht auf den Automobil- und Zuliefererbereich. Auch die Elektroindustrie zählt längst zu den MTM-Anwendern, und in zunehmendem Maße gilt dies auch für Unternehmen des Maschinenbaus.

Mit dieser Ausweitung von MTM-Systemen erhielt der Konflikt um die mögliche Unterschreitung von MTM-Zeiten eine neue Qualität. Aufgrund ihrer Erfahrungen in MTM-Anwenderbetrieben geht die IG Metall davon aus, daß MTM-Zeiten nicht zu unterbieten sind. Diese Auffassung konnte in der Automobilindustrie auch durchgesetzt werden. In den anderen Industriebereichen wird jedoch bei jeder MTM-Einführung von den Unternehmern der Versuch unternommen, Vereinbarungen abzuschließen, die von einer Unterbietbarkeit der MTM-Normzeitwerte ausgehen. Anfang des Jahres 1989 gab es zu diesem Konfliktfeld eine öffentliche Auseinandersetzung zwischen IG Metall und MTM-Vereinigung. Die IG Metall wird die Akzeptanz von MTM-Systemen weiterhin davon abhängig machen, daß dabei humane Arbeitsbedingungen gesichert und unzumutbare Leistungsverdichtungen verhindert werden.

GESPRÄCHSKREIS ARBEITSWISSENSCHAFT / GEWERKSCHAFT

Der Gesprächskreis Arbeitswissenschaft/Gewerkschaft wurde 1989 auf Initiative der IG Metall ins Leben gerufen, um ein „traditionell gestörtes Verhältnis" (so der ehemalige DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter) durch eine neue Kooperationsbeziehung zu beleben. Mit dem Versuch, diesen neuen Kooperationsprozeß zwischen Arbeitswissenschaft und Gewerkschaft einzuleiten, konnte an entsprechende Bemühungen aus den frühen siebziger Jahren angeknüpft werden. Im Rahmen von Forschungs- und Umsetzungsprojekten zur „Humanisierung der Arbeit", die sowohl von der sozial-liberalen Koalition, als auch von den Gewerkschaften getragen wurden, hatte man damals versucht, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretung aufzuarbeiten. Die in dieser Zeit entstandenen Kontakte und Ergebnisse konnten mit dem Ziel einer gemeinsamen Entwicklung von Konzepten zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit und Technik und von Vorschlägen zur Neugestaltung des Regelungskomplexes Leistung und Entgelt aufgegriffen werden. Damit war unter anderem der Versuch verbunden, tarifpolitisch wichtige Fragen, wie Eingruppierungssysteme, Leistungslohnsysteme und Datenermittlung, über die in der Arbeitswissenschaft lange nicht mehr intensiv diskutiert worden war, in neuer Form und in Kooperation erneut anzugehen. Seit der Gründung des Gesprächskreises wurden fünf Arbeitstagungen und ein Workshop abgehalten, die sich inhaltlich auf das Thema „Arbeit – Leistung – Alter – Gesundheit" konzentrierten. Dieses Thema ist für die tarifliche Leistungspolitik und für neue Entgeltrahmentarifverträge von großer Bedeutung, weil es um die Vereinbarung von Leistungsbedingungen geht, die über die Dauer eines Arbeitslebens ohne Gesundheitsschädigungen gelten können.

Zu diesem Themenkomplex wurden ein Verbundprojekt und eine Voruntersuchung dazu ins Auge gefaßt. Im Rahmen des Vorprojekts fand im März 1991 ein Workshop mit Arbeitswissenschaftlern und betrieblichen Gewerkschaftsvertretern statt. Im Mittelpunkt dieses Workshop standen Arbeitsgruppen, in denen die Leistungsbedingungen in exemplarischen Betriebsbereichen der Metallindustrie aufgearbeitet wurden. Die Ergebnisse dieser Beratungen werden in Form einer Dokumentation in der „Grauen Reihe" der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht. Welche inhaltlich verbundenen Einzelprojekte sich an die Voruntersuchung zum Komplex Arbeit, Leistung, Alter und Gesundheit anschließen sollen, wird zur Zeit geprüft.

Informations-, Bildungs- und Beratungsarbeit

ARBEITSKREISE AUTOMOBILINDUSTRIE

Die Abteilung Tarifpolitik der IG Metall betreute in der Berichtszeit drei Arbeitskreise, in denen Betriebsräte aus den bedeutendsten Unternehmen der Automobilindustrie zusammenarbeiten:

- den Arbeitskreis „Arbeiter in der Automobilindustrie";
- den Arbeitskreis „Angestellte in der Automobilindustrie";
- den Arbeitskreis „Arbeiter im Nutzfahrzeugbau".

Im Mittelpunkt der Tätigkeit dieser Arbeitskreise standen jährliche Untersuchungen über Löhne beziehungsweise Gehälter und Einkommen sowie die Ermittlung betrieblicher Daten zur Beschäftigung, zu den Auszubildenden und zur Arbeitszeit. Eine weitere wichtige Funktion der Arbeitskreise besteht in einem regelmäßigen Informations- und Meinungsaustausch zwischen den Betriebsräten der Automobilindustrie und des Nutzfahrzeugbaus. Gesprochen wurde zum Beispiel über einschneidende Veränderungen der Produktions- und Arbeitsorganisation sowie bei personalpolitischen Maßnahmen und über die Möglichkeiten einer wirksamen Interessenvertretung. In den letzten Arbeitstagungen wurden von den Arbeitskreisen vor allem Fragen der Arbeitszeitgestaltung und der Entwicklung der Leistungsbedingungen sowie der Arbeitsgestaltung, unter anderem der Gruppenarbeit, diskutiert. Beraten wurde auch darüber, mit welchen tarifpolitischen Forderungskonzepten den neuen Herausforderungen begegnet werden könnte. Im Berichtszeitraum wurden jeweils drei Untersuchungen über Löhne und – getrennt davon – über Gehälter und Verdienste durchgeführt. Dabei standen folgende Punkte im Vordergrund:

- die Beschäftigungsentwicklung und die Verteilung der Beschäftigten auf die Entlohnungsgrundsätze Akkordlohn, Zeitlohn, Prämienlohn und Gehalt;

- die Entwicklung der Tariflöhne und Tarifgehälter sowie der durchschnittlichen Effektivlöhne und Effektivgehälter;

- betriebliche und zusammenfassende Vergleiche der Lohn- und Gehaltsgruppenstrukturen;

- Lohn- und Gehaltsvergleiche an ausgewählten Arbeitsplätzen, wobei die Aufgabe zu bewältigen war beziehungsweise zu bewältigen ist, die Arbeitsplatzbeispiele entsprechend ihrer quantitativen Bedeutung und ihrer Aussagefähigkeit ständig zu aktualisieren.

Die „Betrieblichen Daten" wurden ebenfalls jedes Jahr neu herausgegeben. Diese Untersuchung beinhaltet jeweils ein breites Spektrum tariflicher und betrieblicher Daten, zum Beispiel zur Beschäftigungsentwicklung, detailliert nach Arbeitnehmergruppen, zu den Auszubildenden, Teilzeitbeschäftigten, unbefristeten Arbeitsverhältnissen und Schwerbehinderten sowie zur Einkommensentwicklung und zur Arbeitszeit/Schichtarbeit.

TARIFPOLITISCHE SEMINAR- UND BILDUNGSARBEIT

Im Rahmen der Bildungsarbeit für die ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre war die Tarifabteilung in Abstimmung mit der Abteilung Bildungspolitik in zentralen und regionalen Seminaren tätig; sie beteiligte sich auch an der Überarbeitung oder Neuerstellung von Seminarkonzepten. Bei den Seminaren ging es im Schwerpunkt um folgende Bereiche:

- Arbeitszeit;
- Leistungspolitik;
- Datenermittlung und Mitbestimmung;
- Lohn- und Gehaltsgestaltung;
- Leistungspolitik im Angestelltenbereich;
- Eingruppierung, Qualifikation und Arbeitsorganisation;
- Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Erholungszeit;
- Entgelt und Arbeitsgestaltung beim EDV-Einsatz;
- Interessenvertretung bei Anwendung von MTM-Systemen (dazu gab es auch einen Workshop).

SEMINARE FÜR HAUPTAMTLICH BESCHÄFTIGTE

Im Berichtszeitraum fanden im Rahmen der Weiterqualifizierung für hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall sowohl Seminare für Verwaltungsangestellte, als auch für Beschäftigte in politischen Funktionen statt, die sich mit tarifpolitischen Fragen befaßten. Insgesamt waren dies fünf zentrale und zwei bezirkliche Seminare, bei deren Vorbereitung und Durchführung die Tarifabteilung mitwirkte. Das Spektrum der behandelten Themen reichte von den Grundlagen der Tarifpolitik bis hin zu Problemen und Perspektiven der gewerkschaftlichen Tarifpolitik und zur Arbeitskampfvorbereitung und zu Abwehrmaßnahmen gegen kalte Aussperrung. Die bezirklichen Seminare behandelten insbesondere tarifpolitische Vorgehensweisen und Strategien des betreffenden Bezirks für kommende Tarifauseinandersetzungen. Der Ausfall einzelner geplanter und vorbereiteter Seminare war Anlaß für eine intensive Diskussion über künftige Inhalte von tarifpolitischen Seminaren und über die Zweckmäßigkeit von tarifgebietsorientierten Seminarveranstaltungen.

BERATUNGSTÄTIGKEIT

Im Berichtszeitraum war wiederum eine umfangreiche Beratungstätigkeit in tarifpolitischen Fragen notwendig. Viele Betriebsräte nahmen sie – in Abstimmung mit der jeweiligen Verwaltungsstelle oder Bezirksleitung – in Anspruch. Besonders groß waren die Anforderungen in Fragen des Leistungslohns; aber auch zu Eingruppierung und Arbeitszeitgestaltung gab es viel Beratungsbedarf.

Aus den Erfahrungen, die bei dieser Tätigkeit gewonnen wurden, ist die Schlußfolgerung zu ziehen, daß in jeder Verwaltungsstelle jemand da sein müßte, der die Auslegung und betriebliche Umsetzung der Tarifverträge zu seinem Fachgebiet macht. Dann könnte sich die zentrale Beratungsarbeit der IG Metall auf die Qualifikation von Multiplikatoren konzentrieren.

Arbeitsausschuß Tarifpolitik

Der Arbeitsausschuß Tarifpolitik kam im Berichtszeitraum zum regelmäßigen Informationsaustausch zusammen. Insbesondere wurden hier technisch-organisatorische Fragen koordiniert und bezirkliche Tarifstrategien gemeinsam beraten. Vor allem die Sicherung des Informationsaustausches im Verlauf von Tarifbewegungen und die Vorbereitung und Unterstützung bei der Durchführung von Aktionen in Tarifauseinandersetzungen waren wichtige Felder der Ausschußarbeit.

Der Ausschuß entwickelte außerdem Arbeitshilfen für die Umsetzung von Arbeitszeitverkürzung mittels Betriebsvereinbarungen; er erstellte Positionspapiere und Publikationen und beteiligte sich an Vorträgen und Podiumsdiskussionen. Auch die Seminarbeit für den tarifpolitischen Bereich wurde in diesem Ausschuß diskutiert und koordiniert.

Im Berichtszeitraum kam der Arbeitsausschuß zu sieben Sitzungen zusammen. Daneben fanden zwei mehrtägige Klausurtagungen statt. Dabei ging es um folgende Inhalte:

- Vorbereitung und Mobilisierung zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche;
- Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung;
- Erholzeiten für alle Arbeitnehmer;
- Entwicklungen beim REFA-Verband;
- neue tarifpolitischen Strategien, Vorstellung von „Tarifreform 2000";
- Konkretisierung der tarifpolitischen Informations- und Bildungsarbeit.

Tarifpolitik in Zahlen und Daten

Metallindustrie – Alte Bundesländer

STUNDEN- UND MONATSLÖHNE – GRUNDLÖHNE 1989
LOHNGRUPPEN-RELATIONEN
TARIFGEHÄLTER 1989
AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN 1989

STUNDEN- UND MONATSLÖHNE – GRUNDLÖHNE 1990
LOHNGRUPPEN-RELATIONEN
TARIFGEHÄLTER 1990
AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN 1990
WARNSTREIKS 1990

STUNDEN- UND MONATSLÖHNE – GRUNDLÖHNE 1991
LOHNGRUPPEN-RELATIONEN
TARIFGEHÄLTER 1991
AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN 1991
WARNSTREIKS 1991

Eisen- und Stahlindustrie – Alte Bundesländer

STUNDEN- UND MONATSLÖHNE – GRUNDLÖHNE
TARIFGEHÄLTER
AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN
WARNSTREIKS 1990

Metallindustrie – Neue Bundesländer

STUNDEN- UND MONATSLÖHNE – GRUNDLÖHNE
LOHNGRUPPEN-RELATIONEN
TARIFGEHÄLTER
AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN
ANPASSUNG AN DAS WESTLICHE TARIFNIVEAU
LEISTUNGSZULAGEN
ARBEITSZEIT, URLAUB, SONDERZAHLUNGEN

Eisen- und Stahlindustrie – Neue Bundesländer

STUNDEN- UND MONATSLÖHNE – GRUNDLÖHNE
TARIFGEHÄLTER
AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN
ANPASSUNG AN DAS TARIFNIVEAU VON NORDRHEIN-WESTFALEN
ARBEITSZEIT, URLAUB, SONDERZAHLUNGEN, LEISTUNGSZULAGEN

Metallindustrie/Eisen- und Stahlindustrie

TARIFVERTRÄGE – ALTE BUNDESLÄNDER 1990
TARIFVERTRÄGE – NEUE BUNDESLÄNDER 1991

Metallhandwerk / Heizungsindustrie

TARIFVERTRÄGE – ALTE BUNDESLÄNDER 1990
TARIFVERTRÄGE – NEUE BUNDESLÄNDER 1991
ARBEITSZEIT

Metallindustrie

STUNDENLÖHNE – GRUNDLÖHNE

Stand: 1. April 1989

Tarifgebiet	Lohngruppen/DM												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bayern		10,36	11,04	11,86	11,86	12,27	13,22	13,63	14,99	16,36	18,13		
Berlin		11,07	11,56	11,97	12,80	13,63	14,96	16,31	18,07				
Hamburg			11,18	11,59 11,72	12,27	12,95	13,63	14,72	16,08	18,13			
Hessen*			11,04	11,45	12,06	12,74	13,63	14,99	16,36	18,13			
Niedersachsen		10,99	11,18	11,58	12,02	12,28	12,82	13,57	14,93	16,28	18,05		
Nordrhein-Westfalen			11,18	11,45	11,99	12,54	13,08	13,63	14,72	16,08	18,13		
Nordwestliches Niedersachsen			11,11	11,59	12,27	12,95	13,63	14,99	15,81	18,13			
Nordwürttemberg/Nordbaden						Monatslohn obligatorisch							
Rheinland-Pfalz*				11,04	11,31	11,65	12,20	12,68	13,63	14,99	16,36	18,13	
Saarland*	02/03 11,18	11,18	11,45	12,06	12,68	13,63	14,99	16,36	18,13				
Schleswig-Holstein			11,18	11,59	12,68	13,08	13,63	14,72	15,95	18,13			
Südbaden						Monatslohn obligatorisch							
Südwürttemberg-Hohenzollern						Monatslohn obligatorisch							
Unterweser			11,11	11,24	11,59	11,86	12,54	12,95	13,63	14,72	16,36	18,13	

* Akkordrichtsatz + 3,5 vH

Tarifgebiet	Lohngruppen/DM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bayern	1667	1777	1909	1909	1975	2128	2194	2413	2633	2918	–	–
Berlin	1782	1861	1927	2060	2194	2408	2625	2908	–	–	–	–
Hamburg/Schleswig-Holstein	–	1799	1865	2041	2105	2194	2369	2567	2918	–	–	–
Niedersachsen	1769	1799	1864	1935	1976	2063	2184	2403	2620	2905	–	–
Nordrhein-Westfalen	–	1799	1843	1931	2018	2106	2194	2370	2589	2918	–	–
Nordwestliches Niedersachsen	–	1788	1865	1975	2084	2194	2413	2545	2918	–	–	–
Nordwürttemberg/Nordbaden	1785	1785	1864	1923	1992	2080	2192	2342	2497	2646	2802	2959
Südbaden	1785	1785	1864	1923	1992	2080	2187	2405	2619	2903	–	–
Südwürttemberg/Hohenzollern	1785	1785	1864	1923	1992	2080	2187	2405	2619	2903	–	–
Unterweser	–	1788	1809	1865	1909	2018	2084	2194	2369	2633	2918	–

LOHNGRUPPEN-RELATIONEN

Verhältnis der verschiedenen Lohngruppen zur Lohngruppe für einfache Facharbeiten (100 vH-Gruppe)

Stand: 1. April 1989

Tarifgebiet	Lohngruppen/Anteil in vH												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bayern		76	81	87	87	90	97	100	110	120	133		
Berlin[1]		81,2	84,8	87,8	93,9	100	109,8	119,7	132,6				
Hamburg			82	85/86	90	95	100	108	118	133			
Hessen			81	84	88,5	93,5	100	110	120	133			
Niedersachsen		81	82,4	85,3	88,6	90,5	94,5	100	110	120	133		
Nordrhein-Westfalen			82	84	88	92	96	100	108	118	133		
Nordwestliches Niedersachsen			81,5	85	90	95	100	110	116[2]	133			
Nordwürttemberg/Nordbaden		81,43	81,43	85,04	87,73	90,88	94,89	100	106,84	113,91	120,71	127,83	134,99
Rheinland-Pfalz				81	83	85,5	89,5	93	100	110	120	133	
Saarland	02/03 = 82	82	84	88,5	93	100	110	120	133				
Schleswig-Holstein			82	85	93	96	100	108	117	133			
Südbaden[1]		81,6	81,6	85,2	87,9	91,1	95,1	100	110	119,8	132,7		
Südwürttemberg/Hohenzollern[1]		81,6	81,6	85,2	87,9	91,1	95,1	100	110	119,8	132,7		
Unterweser			81,5	82,5	85	87	92	95	100	108	120	133	

[1] errechnetes Verhältnis [2] Oldenburg = 120 vH

Bayern Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Berlin Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Hamburg Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Hessen Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen
Ia	1536	1939	4	1	1598	1776	2	1	1860	1936	2	K1	1136	1893	5
Ib	1672	2089	4	2	1823	2307	4	2	2014	2166	3	K2a	1325	2272	5
II	1893	2369	4	3	2476	3019	3	3	2243	2395	3	K2	1514	2272	5
III	2151	2697	4	4	3100	3781	3	4	2471	2724	3	K3	1893	2650	4
IV	2752	3135	4	5	4041	4392	2	5	2863	3209	3	K4	2366	3123	3
V	3205	3752	4	6	4888	–	1	6	3372	3719	3	K5	3123	3597	2
VI	3831	4315	4					7	3903	4250	3	K6	3786	4165	2
VII	4411	4924	4					8	4453	4807	3				
								9	5028	5205	2				

TARIFGEHÄLTER FÜR KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE

Stand: 1. April 1989

Niedersachsen				Nordrhein-Westfalen				Nordwestliches Niedersachsen				Nordwürttemberg/ Nordbaden				Pfalz			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
Ia	1652	–	1	K1	1325	2089	7	K1	1156	1898	6	K1	1747	2054	4	K1	1058	1893	7
Ib	1823	2050	3	K2	1486	2358	7	K2	1503	2155	5	K2	2139	2516	4	K2	1241	2342	5
2	2110	2386	3	K3	1657	2616	7	K3	1786	2501	5	K3	2531	2965	4	K3	1766	2628	4
3	2515	2833	3	K4	2733	3350	4	K4	2586	3230	4	K4	2965	3425	4	K4	2342	3257	4
4	2955	3275	3	K5	3457	4235	4	K5	3124	3897	4	K5	3425	3880	4	K5	3364	4104	3
5	3422	3747	3	K6	4377	5362	4	K6	4170	–	1	K6	3880	4323	4				
6	3905	4225	3									K7	4683	–	1				
7	4406	4753	3																

Rheinland-Rheinhessen				Schleswig-Holstein				Südbaden				Südwürttemberg-Hohenzollern				Unterwesergebiet			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
K1	1047	1820	7	1	1860	1936	2	K1	1747	2054	4	K1	1645	2062	4	K1	1232	1894	4
K2	1487	2124	7	2	2014	2166	3	K2	2139	2516	4	K2	2086	2543	4	K2	1575	2203	5
K3	2063	2579	5	3	2243	2395	3	K3	2531	2965	4	K3	2566	2905	3	K3	1729	2501	5
K4	2427	3034	5	4	2471	2721	3	K4	2965	3425	4	K4	2932	3316	3	K4	2571	3094	4
K5	3793	–	1	5	2819	3166	3	K5	3425	3880	4	K5	3561	3754	2	K5	3207	3768	3
K6	4248	–	1	6	3285	3632	3	K6	3880	4323	4	K6	3929	4190	2	K6	4259	–	1
				7	3773	4121	3	K7	4683	–	1	K7	4697	–	1				
				8	4282	4630	3												
				9	4813	5009	2												

TARIFGEHÄLTER FÜR TECHNISCHE ANGESTELLTE

Stand: 1. April 1989

Bayern Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Berlin Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Hamburg Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Hessen Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen
Ia	1536	1939	4	1	1598	1776	2	1	1860	1936	2	T1	1136	1893	5
Ib	1672	2089	4	2	1823	2307	4	2	2014	2166	3	T2a	1325	2272	5
II	1893	2369	4	3	2476	3019	3	3	2243	2395	3	T2	1514	2272	5
III	2151	2697	4	4	3100	3781	3	4	2471	2724	3	T3	2082	2840	4
IV	2752	3135	4	5	4041	4392	2	5	2863	3209	3	T4	2461	3313	3
V	3205	3752	4	6	4888	–	1	6	3372	3719	3	T5	3313	3786	2
VI	3831	4315	4					7	3903	4250	3	T6	3975	4354	2
VII	4411	4924	4					8	4453	4807	3				
								9	5028	5205	2				

Niedersachsen				Nordrhein-Westfalen				Nordwestliches Niedersachsen				Nordwürttemberg/ Nordbaden				Pfalz			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
Ia	1652	–	1	T1	1325	2089	7	T1	1156	1898	6	T1	2027	2370	4	T1	1058	1893	7
Ib	1823	2050	3	T2	1486	2358	7	T2	1503	2155	5	T2	2418	2832	4	T2	1316	2504	5
2	2110	2386	3	T3	1657	2616	7	T3	1786	2501	5	T3	2834	3312	4	T3	1928	2965	4
3	2515	2833	3	T4	2733	3350	4	T4	2586	3230	4	T4	3312	3762	4	T4	2570	3544	4
4	2955	3275	3	T5	3457	4235	4	T5	3295	4014	4	T5	3762	4193	4	T5	3544	4452	3
5	3422	3747	3	T6	4377	5362	4	T6	4368	–	1	T6	4193	4629	4				
6	3905	4225	3									T7	5128	–	1				
7	4406	4753	3																

TARIFGEHÄLTER FÜR TECHNISCHE ANGESTELLTE

Stand: 1. April 1989

Rheinland-Rheinhessen				Schleswig-Holstein				Südbaden				Südwürttemberg-Hohenzollern				Unterwesergebiet			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
T1	1047	1820	7	1	1860	1936	2	T1	2027	2370	4	T1	1845	2312	4	T1	1232	1894	4
T2	1487	2124	7	2	2014	2166	3	T2	2418	2832	4	T2	2336	2850	4	T2	1575	2203	5
T3	2166	2708	5	3	2243	2395	3	T3	2834	3312	4	T3	2905	3333	3	T3	1729	2501	5
T4	2670	3337	5	4	2471	2721	3	T4	3312	3762	4	T4	3401	3873	3	T4	2803	3303	4
T5	4172	–	1	5	2819	3166	3	T5	3762	4193	4	T5	3973	4201	2	T5	3303	3951	3
T6	4673	–	1	6	3285	3632	3	T6	4193	4629	4	T6	4273	4557	2	T6	4455	–	1
				7	3773	4121	3	T7	5128	–	1	T7	5121	–	1				
				8	4282	4630	3												
				9	4813	5009	2												

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER *Stand: 1. April 1989*

Bayern				Berlin				Hamburg				Hessen				Niedersachsen			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
III	2151	2697	4	M1	2477	2752	2	M1	2471	2548	2	M1	2516	–	1	3	2515	2833	3
IV	2752	3135	4	M2	2750	3055	2	M2	3372	3545	2	M2	3019	–	1	4	2955	3275	3
V	3205	3752	4	M3	3290	3655	2	M3	3903	4076	2	M3	3522	–	1	5	3422	3747	3
VI	3831	4315	4	M4	4112	–	1	M4	4453	4630	2	M4	4026	–	1	6	3905	4225	3

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER *Stand: 1. April 1989*

Nordrhein-Westfalen				Nordwestliches Niedersachsen				Nordwürttemberg/Nordbaden				Pfalz				Rheinland-Rheinhessen			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
M1	2795	–	1	M1	2506	–	1	M1	2832	–	1	M1	2272	2570	3	M1	2579	–	1
M2	3353	–	1	M2	2771	3135	3	M2	3312	–	1	M2	2570	3027	3	M2	3034	–	1
M3	4062	–	1	M3	3331	3890	4	M3	3762	–	1	M3	3276	3600	2	M3	3641	–	1
M4	4483	–	1	M4	4098	–	1	M4	4193	–	1	M4	3878	4273	2	M4	4096	–	1
								M5	4629	–	1								

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER

Stand: 1. April 1989

Schleswig-Holstein				Südbaden				Südwürttemberg-Hohenzollern				Unterwesergebiet			
Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen
M1	2471	2548	2	MI	2832	–	1	MI	2862	–	1	M1	2571	–	1
M2	3285	3458	2	MII	3312	–	1	MII	3427	–	1	M2	3094	–	1
M3	3773	3947	2	MIII	3762	–	1	MIII	3993	–	1	M3	3768	–	1
M4	4282	4456	2	MIV	4193	–	1	MIV	4557	–	1	M4	4259	–	1
				MV	4629	–	1								

TARIFGEHÄLTER FÜR ANGESTELLTE IM SAARLAND

Stand: 1. April 1989

Kaufmännische Angestellte				Technische Angestellte				Meister			
Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen
K1	1321	1993	7	T1	1321	1993	7	M1	2310	2567	2
K2a	1359	2295	7	T2a	1359	2295	7	M2a	2718	3020	2
K2b	1435	2507	7	T2b	1435	2507	7	M2b	2990	3322	2
K3a	1586	2658	7	T3a	1586	2658	7	M3a	3262	3624	2
K3b	1767	2945	6	T3b	1767	2945	6	M3b	3533	3926	2
K4	2688	3292	4	T4	2688	3292	4	M4a	3669	4077	2
K5a	3216	3669	3	T5a	3216	3669	3	M4b	3941	4379	2
K5b	3503	3986	3	T5b	3503	3986	3				
K6a	3926	4183	2	T6a	3926	4183	2				
K6b	4228	4500	2	T6b	4228	4500	2				

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN
pro Monat in DM

Stand: 1. April 1989

Tarifgebiet	Ausbildungsjahr				Bemerkung
	1	2	3	4	
Bayern	651,00	721,00	811,00	872,00	50/60,00*
Berlin	646,00	721,00	811,00	872,00	
Hamburg	646,00	721,00	811,00	872,00	12,00*
Hessen	680,00	726,00	787,00	832,00	
Niedersachsen	658,00	726,00	811,00	872,00	30,00*
Nordrhein-Westfalen	681,00	731,00	805,00	902,00	40,00*
Nordwestliches Niedersachsen	646,00	721,00	811,00	872,00	
Nordwürttemberg/Nordbaden	703,00	766,00	860,00	940,00	45,00*
Rheinland-Pfalz	674,00	726,00	792,00	832,00	
Saarland	680,00	726,00	787,00	832,00	30,00*
Schleswig-Holstein	646,00	721,00	811,00	872,00	
Südbaden	703,00	766,00	860,00	940,00	45,00*
Südwürttemberg-Hohenzollern	703,00	766,00	860,00	940,00	45,00*
Unterweser	646,00	721,00	811,00	872,00	

* für Auszubildende in den Berufen Schmied, Former usw.

STUNDENLÖHNE – GRUNDLÖHNE

Stand: 1. April 1990/1. Juni 1990

Tarifgebiet	Lohngruppen/DM												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bayern		10,98	11,70	12,57	12,57	13,01	14,02	14,45	15,90	17,34	19,22		
Berlin		11,78	12,26	12,69	13,57	14,45	15,86	17,29	19,22				
Hamburg			11,85	12,28 / 12,43	13,01	13,73	14,45	15,61	17,05	19,22			
Hessen*			11,70	12,14	12,79	13,51	14,45	15,90	17,34	19,22			
Niedersachsen		11,67	11,87	12,29	12,77	13,04	13,62	14,41	15,85	17,29	19,17		
Nordrhein-Westfalen			11,85	12,14	12,72	13,29	13,87	14,45	15,61	17,05	19,22		
Nordwestliches Niedersachsen			11,78	12,28	13,01	13,73	14,45	15,90	16,76	19,22			
Nordwürttemberg/Nordbaden						Monatslohn obligatorisch							
Rheinland-Pfalz*				11,70	11,99	12,35	12,93	13,44	14,45	15,90	17,34	19,22	
Saarland*		11,85	12,14	12,79	13,44	14,45	15,90	17,34	19,22				
Schleswig-Holstein			11,85	12,28	13,44	13,87	14,45	15,61	16,91	19,22			
Südbaden						Monatslohn obligatorisch							
Südwürttemberg-Hohenzollern						Monatslohn obligatorisch							
Unterweser			11,78	11,92	12,28	12,57	13,29	13,73	14,45	15,61	17,34	19,22	

* Akkordrichtsatz + 3,5 vH

Tarifgebiet	Lohngruppen/DM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bayern	1767	1883	2023	2023	2094	2257	2326	2559	2791	3093	–	–
Berlin	1896	1973	2043	2184	2326	2552	2783	3094	–	–	–	–
Hamburg	–	1907	1976 / 2001	2094	2210	2326	2512	2744	3093	–	–	–
Niedersachsen	1878	1910	1978	2055	2099	2192	2319	2551	2783	3085	–	–
Nordrhein-Westfalen	–	1907	1954	2047	2140	2233	2326	2512	2745	3094	–	–
Nordwestliches Niedersachsen	–	1896	1976	2094	2210	2326	2559	2698	3093	–	–	–
Nordwürttemberg/Nordbaden	1892	1892	1976	2038	2112	2205	2324	2483	2647	2805	2970	3137
Schleswig-Holstein	–	1907	1976	2163	2232	2326	2512	2722	3093			
Südbaden	1892	1892	1976	2038	2112	2205	2318	2549	2776	3077	–	–
Südwürttemberg-Hohenzollern	1892	1892	1976	2038	2112	2205	2318	2549	2776	3077	–	–
Unterweser	–	1896	1919	1976	2023	2139	2210	2326	2512	2791	3093	–

LOHNGRUPPEN-RELATIONEN

Verhältnis der verschiedenen Lohngruppen zur Lohngruppe für einfache Facharbeiter (100 vH-Gruppe)

Stand: 1. April 1990

Tarifgebiet	Prozentsatz in der Lohngruppe/Anteil in vH											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bayern	76	81	87	87	90	97	100	110	120	133		
Berlin[1]	81,5	84,8	87,8	93,9	100	109,8	119,7	133				
Hamburg		82	$+\frac{85}{86}$	90	95	100	108	118	133			
Hessen		81	84	88,5	93,5	100	110	120	133			
Niedersachsen	81	82,4	85,3	88,6	90,5	94,5	100	110	120	133		
Nordrhein-Westfalen		82	84	88	92	96	100	108	118	133		
Nordwestliches Niedersachsen		81,5	85	90	95	100	110	116[2]	133			
Nordwürttemberg/Nordbaden	81,41	81,41	85,03	87,69	90,88	94,88	100	106,84	113,90	120,70	127,80	134,98
Rheinland-Pfalz			81	83	85,5	89,5	93	100	110	120	133	
Saarland	82	84	88,5	93	100	110	120	133				
Schleswig-Holstein		82	85	93	96	100	108	117	133			
Südbaden[1]	81,6	81,6	85,2	87,9	91,1	95,1	100	110	119,8	132,7		
Südwürttemberg-Hohenzollern[1]	81,6	81,6	85,2	87,9	91,1	95,1	100	110	119,8	132,7		
Unterweser		81,5	82,5	85	87	92	95	100	108	120	133	

[1] errechnetes Verhältnis [2] Oldenburg = 120 vH

Bayern Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Berlin Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Hamburg Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Hessen Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen
Ia	1628	2055	4	1	1695	1883	2	1	1972	2052	2	K1	1204	2007	5
Ib	1772	2214	4	2	1932	2445	4	2	2135	2296	3	K2a	1405	2408	5
II	2007	2511	4	3	2624	3200	3	3	2378	2539	3	K2	1606	2408	5
III	2280	2859	4	4	3287	4008	3	4	2619	2887	3	K3	2007	2810	4
IV	2917	3323	4	5	4284	4656	2	5	3035	3402	3	K4	2509	3312	3
V	3397	3977	4	6	5181	–	1	6	3574	3942	3	K5	3312	3813	2
VI	4061	4574	4					7	4137	4505	3	K6	4014	4415	2
VII	4676	5219	4					8	4720	5095	3				
								9	5330	5517	2				

TARIFGEHÄLTER FÜR KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE

Stand: 1. April 1990/1. Juni 1990

Niedersachsen				Nordrhein-Westfalen				Nordwestliches Niedersachsen				Nordwürttemberg/ Nordbaden				Pfalz			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
1a	1751	–	1	K1	1405	2214	7	K1	1225	2012	6	K1	1852	2177	4	K1	1121	2007	7
1b	1932	2173	3	K2	1575	2499	7	K2	1593	2284	5	K2	2267	2667	4	K2	1315	2483	5
2	2237	2529	3	K3	1756	2773	7	K3	1893	2651	5	K3	2683	3143	4	K3	1872	2786	4
3	2666	3003	3	K4	2897	3551	4	K4	2741	3424	4	K4	3143	3631	4	K4	2483	3452	4
4	3132	3472	3	K5	3664	4489	4	K5	3311	4131	4	K5	3631	4113	4	K5	3566	4350	3
5	3627	3972	3	K6	4640	5684	4	K6	4420	–	1	K6	4113	4582	4				
6	4139	4479	3									K7	4964	–	1				
7	4670	5038	3																

Rheinland-Rheinhessen				Schleswig-Holstein				Südbaden				Südwürttemberg-Hohenzollern				Unterwesergebiet			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
K1	1110	1930	7	1	1972	2052	2	K1	1852	2177	4	K1	1744	2186	4	K1	1306	2008	4
K2	1576	2251	7	2	2135	2296	3	K2	2267	2667	4	K2	2211	2696	4	K2	1670	2335	5
K3	2187	2734	5	3	2378	2539	3	K3	2683	3143	4	K3	2720	3079	3	K3	1833	2651	5
K4	2573	3216	5	4	2619	2884	3	K4	3143	3631	4	K4	3108	3515	3	K4	2725	3280	4
K5	4020	–	1	5	2988	3356	3	K5	3631	4113	4	K5	3775	3979	2	K5	3399	3994	3
K6	4502	–	1	6	3482	3850	3	K6	4113	4582	4	K6	4165	4441	2	K6	4515	–	1
				7	3999	4368	3	K7	4964	–	1	K7	4979	–	1				
				8	4539	4908	3												
				9	5102	5310	2												

TARIFGEHÄLTER FÜR TECHNISCHE ANGESTELLTE

Stand: 1. April 1990/1. Juni 1990

Bayern Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Berlin Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Hamburg Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Hessen Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen
Ia	1628	2055	4	1	1695	1883	2	1	1972	2052	2	T1	1204	2007	5
Ib	1772	2214	4	2	1932	2445	4	2	2135	2296	3	T2a	1405	2408	5
II	2007	2511	4	3	2624	3200	3	3	2378	2539	3	T2	1606	2408	5
III	2280	2859	4	4	3287	4008	3	4	2619	2887	3	T3	2208	3011	4
IV	2917	3323	4	5	4284	4656	2	5	3035	3402	3	T4	2609	3512	3
V	3397	3977	4	6	5181	–	1	6	3574	3942	3	T5	3512	4014	2
VI	4061	4574	4					7	4137	4505	3	T6	4215	4616	2
VII	4676	5219	4					8	4720	5095	3				
								9	5330	5517	2				

Niedersachsen				Nordrhein-Westfalen				Nordwestliches Niedersachsen				Nordwürttemberg/ Nordbaden				Pfalz			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
1a	1751	–	1	T1	1405	2214	7	T1	1225	2012	6	T1	2149	2512	4	T1	1121	2007	7
1b	1932	2173	3	T2	1575	2499	7	T2	1593	2284	5	T2	2563	3002	4	T2	1395	2654	5
2	2237	2529	3	T3	1756	2773	7	T3	1893	2651	5	T3	3004	3511	4	T3	2044	3143	4
3	2666	3003	3	T4	2897	3551	4	T4	2741	3424	4	T4	3511	3988	4	T4	2724	3757	4
4	3132	3472	3	T5	3664	4489	4	T5	3493	4255	4	T5	3988	4445	4	T5	3757	4719	3
5	3627	3972	3	T6	4640	5684	4	T6	4630	–	1	T6	4445	4907	4				
6	4139	4479	3									T7	5436	–	1				
7	4670	5038	3																

TARIFGEHÄLTER FÜR TECHNISCHE ANGESTELLTE

Stand: 1. April 1990/1. Juni 1990

Rheinland-Rheinhessen				Schleswig-Holstein				Südbaden				Südwürttemberg-Hohenzollern				Unterwesergebiet			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
T1	1110	1930	7	1	1972	2052	2	T1	2149	2512	4	T1	1956	2451	4	T1	1306	2008	4
T2	1576	2251	7	2	2135	2296	3	T2	2563	3002	4	T2	2476	3021	4	T2	1670	2335	5
T3	2296	2871	5	3	2378	2539	3	T3	3004	3511	4	T3	3079	3533	3	T3	1833	2651	5
T4	2830	3538	5	4	2619	2884	3	T4	3511	3988	4	T4	3605	4105	3	T4	2971	3501	4
T5	4422	–	1	5	2988	3356	3	T5	3988	4445	4	T5	4233	4453	2	T5	3501	4188	3
T6	4952	–	1	6	3482	3850	3	T6	4445	4907	4	T6	4529	4830	2	T6	4722	–	1
				7	3999	4368	3	T7	5436	–	1	T7	5428	–	1				
				8	4539	4908	3												
				9	5102	5310	2												

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER

Stand: 1. April 1990/1. Juni 1990

Bayern				Berlin				Hamburg				Hessen				Niedersachsen			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
III	2280	2859	4	M1	2625	2917	2	M1	2619	2701	2	M1	2667	–	1	3	2666	3003	3
IV	2917	3323	4	M2	2914	3238	2	M2	3574	3758	2	M2	3200	–	1	4	3132	3472	3
V	3397	3977	4	M3	3487	3874	2	M3	4137	4321	2	M3	3734	–	1	5	3627	3972	3
VI	4061	4574	4	M4	4359	–	1	M4	4720	4908	2	M4	4267	–	1	6	4139	4479	3

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER Stand: *1. April 1990/1. Juni 1990*

Nordrhein-Westfalen				Nordwestliches Niedersachsen				Nordwürttemberg/Nordbaden				Pfalz				Rheinland-Rheinhessen			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
M1	2963	–	1	M1	2656	–	1	M1	3002	–	1	M1	2408	2724	3	M1	2734	–	1
M2	3554	–	1	M2	2937	3323	3	M2	3511	–	1	M2	2724	3209	3	M2	3216	–	1
M3	4306	–	1	M3	3531	4123	4	M3	3988	–	1	M3	3473	3816	2	M3	3859	–	1
M4	4752	–	1	M4	4344	–	1	M4	4445	–	1	M4	4111	4529	2	M4	4342	–	1
								M5	4907	–	1								

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER Stand: 1. April 1990/1. Juni 1990

Schleswig-Holstein				Südbaden				Südwürttemberg-Hohenzollern				Unterwesergebiet			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
M1	2619	2701	2	M1	3002	–	1	MI	3034	–	1	M1	2725	–	1
M2	3482	3665	2	M2	3511	–	1	MII	3633	–	1	M2	3280	–	1
M3	3999	4184	2	M3	3988	–	1	MIII	4233	–	1	M3	3994	–	1
M4	4539	4723	2	M4	4445	–	1	MIV	4830	–	1	M4	4515	–	1
				M5	4907	–	1								

TARIFGEHÄLTER FÜR ANGESTELLTE IM SAARLAND

Stand: 1. April 1990/1. Juni 1990

Kaufmännische Angestellte				Technische Angestellte				Meister			
Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen
K1	1401	2113	7	T1	1401	2113	7	M1	2450	2722	2
K2a	1441	2434	7	T2a	1441	2434	7	M2a	2882	3202	2
K2b	1521	2658	7	T2b	1521	2658	7	M2b	3170	3522	2
K3a	1681	2818	7	T3a	1681	2818	7	M3a	3458	3842	2
K3b	1873	3122	6	T3b	1873	3122	6	M3b	3747	4163	2
K4	2850	3490	4	T4	2850	3490	4	M4a	3891	4323	2
K5a	3410	3890	3	T5a	3410	3890	3	M4b	4179	4643	2
K5b	3714	4227	3	T5b	3714	4227	3				
K6a	4163	4435	2	T6a	4163	4435	2				
K6b	4483	4771	2	T6b	4483	4771	2				

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN
pro Monat in DM

Stand: 1. April 1990

Tarifgebiet	Ausbildungsjahr				Bemerkung
	1	2	3	4	
Bayern	731,00	801,00	891,00	952,00	50/60,00*
Berlin	736,00	811,00	881,00	942,00	
Hamburg	726,00	801,00	891,00	952,00	12,00*
Hessen	750,00	796,00	857,00	902,00	
Niedersachsen	738,00	806,00	891,00	952,00	30,00*
Nordrhein-Westfalen	761,00	811,00	885,00	982,00	40,00*
Nordwestliches Niedersachsen	716,00	791,00	881,00	942,00	
Nordwürttemberg/Nordbaden	773,00	836,00	930,00	1010,00	45,00*
Rheinland-Pfalz	744,00	796,00	862,00	902,00	
Saarland	750,00	796,00	857,00	902,00	30,00*
Schleswig-Holstein	726,00	801,00	891,00	952,00	
Südbaden	773,00	836,00	930,00	1010,00	45,00*
Südwürttemberg-Hohenzollern	773,00	836,00	930,00	1010,00	45,00*
Unterweser	716,00	791,00	881,00	942,00	

* für Auszubildende in den Berufen Schmied, Former usw.

WARNSTREIKS 1990

Bezirke	Beteiligte Betriebe	Beteiligte Arbeitnehmer
Dortmund	506	102 803
Frankfurt	171	42 766
Hamburg	221	109 339
Hannover	74	26 722
München	892	384 457
Stuttgart	398	215 716
Wuppertal	409	77 098
Berlin	1*	595
Insgesamt	2 672	959 496

* zusätzlich mehrere gemeinsame Kundgebungen

LOHNGRUPPEN-RELATIONEN

Verhältnis der verschiedenen Lohngruppen zur Lohngruppe für einfache Facharbeiten (100-vH-Gruppe)

Stand: Juni 1991

Tarifgebiet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bayern[1] ab 1. November 1991	82,8	83	88,03	88,03	90,01 90,49	97,02	100	109,99	119,98	132,96		
Berlin ab 1. Januar 1992	84 85	86 86,5	88	94	100	110	120	133				
Hamburg ab 1. Januar 1992		85 86	87 87,5	90,5 91	95	100	108	118	133			
Hessen		84	86,25	88,5	93,5	100	110	120	133			
Niedersachsen ab 1. Oktober 1991	84 85	84 85	85,8 86,33	88,6	90,5	94,5	100	110	120	133		
Nordrhein-Westfalen ab 1. Januar 1992		83,5 85	85 86	88	92	96	100	108	118	133		
Nordwestliches Niedersachsen ab 1. Januar 1992 ab 1. April 1992		84 85 86	86 87 87,5	90	95	100	110	116[2]	133			
Nordwürttemberg/Nordbaden	85	85	86,33	87,70	90,89	94,88	100	106,81	113,87	120,69	127,78	134,96
Rheinland-Pfalz			84	85	86,25	89,5	93	100	110	120	133	
Saarland	84	86,25	88,5	93,5	100	110	120	133				
Schleswig-Holstein ab 1. Januar 1992		85 86	87 87,5	93	96	100	108	117	133			
Südbaden[1]	85,24	85,24	86,58	87,95	91,14	95,15	100	109,99	119,77	132,75		
Südwürttemberg-Hohenzollern[1]	85,24	85,24	86,58	87,95	91,14	95,15	100	109,99	119,77	132,75		
Unterweser ab 1. Januar 1992		85 86	86 87	87 88	87 88	92	95	100	108	120	133	

[1] errechnetes Verhältnis [2] Oldenburg = 120 vH

Bayern				Berlin				Hamburg				Hessen			
Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen
Ia	1737	2193	4	1	2009	–	1	1	2104	2189	2	K1	1713	2141	3
Ib	1891	2362	4	2	2061	2609	4	2	2278	2450	3	K2a	1820	2569	4
II	2141	2679	4	3	2799	3414	3	3	2537	2709	3	K2	1972	2569	4
III	2433	3051	4	4	3507	4277	3	4	2794	3080	3	K3	2141	2997	4
IV	3112	3546	4	5	4571	4968	2	5	3238	3630	3	K4	2676	3533	3
V	3625	4243	4	6	5528	–	1	6	3813	4206	3	K5	3533	4068	2
VI	4333	4880	4					7	4414	4807	3	K6	4282	4710	2
VII	4989	5569	4					8	5036	5436	3				
								9	5687	5887	2				

TARIFGEHÄLTER FÜR KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE Stand: 1. April 1991/1. Juni 1991

Niedersachsen				Nordrhein-Westfalen				Nordwestliches Niedersachsen				Nordwürttemberg/Nordbaden				Pfalz			
Gruppe	An-fangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Gruppe	An-fangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Gruppe	An-fangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Gruppe	An-fangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen	Gruppe	An-fangs-gehalt	End-gehalt	Stu-fen
1	2061	2319	3	K1	1499	2362	7	K1	1307	2147	6	K1	1976	2323	4	K1	1742	2141	4
2	2387	2698	3	K2	1681	2666	7	K2	1700	2437	5	K2	2419	2846	4	K2	1750	2649	4
3	2845	3204	3	K3	1874	2959	7	K3	2020	2829	5	K3	2863	3354	4	K3	1997	2973	4
4	3342	3705	3	K4	3091	3789	4	K4	2925	3653	4	K4	3354	3874	4	K4	2649	3683	4
5	3870	4238	3	K5	3909	4790	4	K5	3533	4408	4	K5	3874	4389	4	K5	3805	4641	3
6	4416	4779	3	K6	4951	6065	4	K6	4716	–	1	K6	4389	4889	4				
7	4983	5376	3									K7	5297	–	1				

STUNDENLÖHNE – GRUNDLÖHNE

Stand: 1. April 1991/1. Juni 1991

Tarifgebiet	Lohngruppen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bayern ab 1. November 1991	12,77	12,80	13,58	13,58	13,88 13,95	14,96	15,42	16,96	18,50	20,50		
Berlin ab 1. Januar 1992	12,95 13,11	13,26 13,34	13,57	14,50	15,42	16,96	18,50	20,51				
Hamburg ab. 1. Januar 1992		13,11 13,26	13,42 13,49	13,96 14,03	14,65	15,42	16,65	18,20	20,51			
Hessen*		12,95	13,30	13,65	14,42	15,42	16,96	18,50	20,51			
Niedersachsen ab 1. Oktober 1991	12,94 13,09	12,94 13,09	13,21 13,29	13,64	13,94	14,55	15,40	16,94	18,48	20,48		
Nordrhein-Westfalen ab 1. Januar 1992		12,88 13,11	13,11 13,26	13,57	14,19	14,80	15,42	16,65	18,20	20,51		
Nordwestliches Niedersachsen ab 1. Januar 1992 ab 1. April 1992		12,95 13,11 13,26	13,26 13,42 13,49	13,88	14,65	15,42	16,96	17,89	20,51			
Nordwürttemberg/Nordbaden	Monatslohn obligatorisch											
Rheinland-Pfalz*			12,95	13,11	13,30	13,80	14,34	15,42	16,96	18,50	20,51	
Saarland*	12,95	13,30	13,65	14,42	15,42	16,96	18,50	20,51				
Schleswig-Holstein ab 1. Januar 1992		13,11 13,26	13,42 13,49	14,34	14,80	15,42	16,65	18,04	20,51			
Südbaden	Monatslohn obligatorisch											
Südwürttemberg-Hohenzollern	Monatslohn obligatorisch											
Unterweser ab 1. Januar 1992		13,11 13,26	13,26 13,42	13,42 13,57	13,42 13,57	14,19	14,65	15,42	16,65	18,50	20,51	

* Akkordrichtsatz + 3,5 vH

Tarifgebiet	Lohngruppen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Bayern ab 1. November 1991	2055	2060	2185	2185	2234 2246	2408	2482	2730	2978	3300		
Berlin ab 1. Januar 1992	2085 2110	2135 2147	2184	2333	2482	2730	2978	3301				
Hamburg ab 1. Januar 1992		2110 2134	2160 2171	2247 2258	2358	2482	2680	2929	3301			
Niedersachsen ab 1. Oktober 1991	2083 2107	2083 2107	2126 2139	2195	2244	2342	2479	2726	2974	3296		
Nordrhein-Westfalen ab 1. Januar 1992		2072 2110	2110 2135	2184	2283	2383	2482	2681	2929	3301		
Nordwestliches Niedersachsen ab 1. Januar 1992 ab 1. April 1992		2084 2110 2134	2134 2160 2171	2234	2358	2482	2730	2879	3301			
Nordwürttemberg/Nordbaden	2108	2108	2141	2175	2254	2353	2480	2649	2824	2993	3169	3347
Schleswig-Holstein ab 1. Januar 1992		2110 2134	2160 2171	2308	2382	2482	2680	2904	3301			
Südbaden	2108	2108	2141	2175	2254	2353	2473	2720	2962	3283		
Südwürttemberg-Hohenzollern	2108	2108	2141	2175	2254	2353	2473	2720	2962	3283		
Unterwesergebiet 1. Januar 1992		2110 2134	2134 2160	2160 2184	2160 2184	2284	2358	2482	2680	2978	3301	

TARIFGEHÄLTER FÜR KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE

Stand: 1. April 1991/1. Juni 1991

Rheinland-Rheinhessen				Schleswig-Holstein				Südbaden				Südwürttemberg-Hohenzollern				Unterwesergebiet			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
K1	1657	2059	4	1	2104	2189	2	K1	1976	2323	4	K1	1861	2332	4	1	2104	2189	2
K2	1802	2402	6	2	2278	2450	3	K2	2419	2846	4	K2	2359	2877	4	2	2278	2450	3
K3	2333	2916	5	3	2537	2709	3	K3	2863	3354	4	K3	2902	3285	3	3	2537	2709	3
K4	2745	3431	5	4	2794	3077	3	K4	3354	3874	4	K4	3316	3751	3	4	2794	3080	3
K5	4289	–	1	5	3188	3581	3	K5	3874	4389	4	K5	4028	4246	2	5	3238	3630	3
K6	4803	–	1	6	3715	4108	3	K6	4389	4889	4	K6	4444	4943	2	6	3813	4206	3
				7	4267	4661	3	K7	5297	–	1	K7	5313	–	1	7	4414	4807	3
				8	4843	5237	3									8	5036	5436	3
				9	5444	5666	2									9	5687	5887	2

TARIFGEHÄLTER FÜR TECHNISCHE ANGESTELLTE

Stand: 1. April 1991/1. Juni 1991

Bayern				Berlin				Hamburg				Hessen			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
Ia	1737	2193	4	1	2009	–	1	1	2104	2189	2	T1	1713	2141	3
Ib	1891	2362	4	2	2061	2609	4	2	2278	2450	3	T2a	1820	2569	4
II	2141	2679	4	3	2799	3414	3	3	2537	2709	3	T2	1927	2569	4
III	2433	3051	4	4	3507	4277	3	4	2794	3080	3	T3	2355	3212	4
IV	3112	3546	4	5	4571	4968	2	5	3238	3630	3	T4	2783	3747	3
V	3625	4243	4	6	5528	–	1	6	3813	4206	3	T5	3747	4282	2
VI	4333	4880	4					7	4414	4807	3	T6	4496	4924	2
VII	4989	5569	4					8	5036	5436	3				
								9	5687	5887	2				

Niedersachsen				Nordrhein-Westfalen				Nordwestliches Niedersachsen				Nordwürttemberg/Nordbaden				Pfalz			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
1	2061	2319	3	T1	1499	2362	7	T1	1307	2147	6	T1	2293	2680	4	T1	1742	2141	4
2	2387	2698	3	T2	1681	2666	7	T2	1700	2437	5	T2	2735	3203	4	T2	1864	2832	4
3	2845	3204	3	T3	1874	2959	7	T3	2020	2829	5	T3	3205	3746	4	T3	2181	3354	4
4	3342	3705	3	T4	3091	3789	4	T4	2925	3653	4	T4	3746	4255	4	T4	2907	4009	4
5	3870	4238	3	T5	3909	4790	4	T5	3727	4540	4	T5	4255	4743	4	T5	4009	5035	3
6	4416	4779	3	T6	4951	6065	4	T6	4940	–	1	T6	4743	5236	4				
7	4983	5376	3									T7	5800	–	1				

Rheinland-Rheinhessen				Schleswig-Holstein				Südbaden				Südwürttemberg-Hohenzollern				Unterwesergebiet			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
T1	1657	2059	4	1	2104	2189	2	T1	2293	2680	4	T1	2087	2615	4	1	2104	2189	2
T2	1802	2402	6	2	2278	2450	3	T2	2735	3203	4	T2	2642	3223	4	2	2278	2450	3
T3	2450	3062	5	3	2537	2709	3	T3	3205	3746	4	T3	3285	3770	3	3	2537	2709	3
T4	3020	3774	5	4	2794	3077	3	T4	3746	4255	4	T4	3847	4380	3	4	2794	3080	3
T5	4718	–	1	5	3188	3581	3	T5	4255	4743	4	T5	4517	4751	2	5	3238	3630	3
T6	5283	–	1	6	3715	4108	3	T6	4743	5236	4	T6	4832	5154	2	6	3813	4206	3
				7	4267	4661	3	T7	5800	–	1	T7	5792	–	1	7	4414	4807	3
				8	4843	5237	3									8	5036	5436	3
				9	5444	5666	2									9	5687	5887	2

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER — Stand: 1. April 1991/1. Juni 1991

Bayern				Berlin				Hamburg				Hessen				Niedersachsen			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
III	2433	3051	4	M1	2801	3112	2	M1	2794	2882	2	M1	2846	–	1	3	2845	3204	3
IV	3112	3546	4	M2	3110	3455	2	M2	3813	4010	2	M2	3415	–	1	4	3342	3705	3
V	3625	4243	4	M3	3721	4134	2	M3	4414	4611	2	M3	3984	–	1	5	3870	4238	3
VI	4333	4880	4	M4	4651	–	1	M4	5036	5237	2	M4	4554	–	1	6	4416	4779	3

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER — Stand: 1. April 1991/1. Juni 1991

Nordrhein-Westfalen*				Nordwestliches Niedersachsen				Nordwürttemberg/Nordbaden				Pfalz				Rheinland-Rheinhessen			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
M1	3162	–	1	M1	2834	–	1	M1	3203	–	1	M1	2569	2907	3	M1	2916	–	1
M2	3792	–	1	M2	3134	3546	3	M2	3746	–	1	M2	2907	3424	3	M2	3431	–	1
M3	4595	–	1	M3	3768	4399	4	M3	4255	–	1	M3	3706	4072	2	M3	4117	–	1
M4	5070	–	1	M4	4635	–	1	M4	4743	–	1	M4	4386	4832	2	M4	4632	–	1
								M5	5236	–	1								

* Meister in Warmbetrieben + 6 vH

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER

Stand: 1. April 1991/1. Juni 1991

Schleswig-Holstein				Südbaden				Südwürttemberg-Hohenzollern				Unterwesergebiet			
Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen	Gruppe	Anfangs-gehalt	End-gehalt	Stufen
M1	2794	2882	2	M1	3203	–	1	M1	3237	–	1	M1	2794	2882	2
M2	3751	3911	2	M2	3746	–	1	M2	3876	–	1	M2	3813	4010	2
M3	4267	4464	2	M3	4255	–	1	M3	4517	–	1	M3	4414	4611	2
M4	4843	5039	2	M4	4743	–	1	M4	5154	–	1	M4	5036	5237	2
				M5	5236	–	1								

TARIFGEHÄLTER FÜR ANGESTELLTE IM SAARLAND

Stand: 1. April 1991/1. Juni 1991

Kaufmännische Angestellte				Technische Angestellte				Meister			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe		Warmbetriebe	Stufen
K1	1708	2225	5	T1	1708	2255	5	M1	2904	3078	1
K2a	1964	2596	5	T2a	1964	2596	5	M2a	3416	3621	1
K2b	2152	2835	5	T2b	2152	2835	5	M2b	3758	3983	1
K3a	2272	3006	5	T3a	2272	3006	5	M3a	4099	4345	1
K3b	2528	3331	5	T3b	2528	3331	5	M3b	4441	4707	1
K4	3040	3723	4	T4	3040	3723	4	M4a	4612	4889	1
K5a	3638	4150	3	T5a	3638	4150	3	M4b	4953	5250	1
K5b	3963	4509	3	T5b	3963	4509	3				
K6a	4441	4731	2	T6a	4441	4731	2				
K6b	4782	5090	2	T6b	4782	5090	2				

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN
pro Monat in DM

Stand: 1. April 1991

Tarifgebiet	Ausbildungsjahr				Bemerkung
	1	2	3	4	
Bayern	841,00	911,00	1001,00	1062,00	50/60,00*
Berlin	856,00	921,00	991,00	1042,00	
Hamburg	836,00	911,00	1001,00	1062,00	12,00*
Hessen	860,00	916,00	997,00	1042,00	
Niedersachsen	868,00	926,00	1011,00	1082,00	30,00*
Nordrhein-Westfalen	871,00	921,00	995,00	1092,00	40,00*
Nordwestliches Niedersachsen	836,00	911,00	1001,00	1062,00	
Nordwürttemberg/Nordbaden	883,00	946,00	1040,00	1120,00	45,00*
Rheinland-Pfalz	860,00	916,00	997,00	1042,00	
Saarland	860,00	916,00	997,00	1042,00	30,00*
Schleswig-Holstein	836,00	911,00	1001,00	1062,00	
Südbaden	883,00	946,00	1040,00	1120,00	45,00*
Südwürttemberg-Hohenzollern	883,00	946,00	1040,00	1120,00	45,00*
Unterweser	836,00	911,00	1001,00	1062,00	

* für Auszubildende in den Berufen Schmied, Former usw.

WARNSTREIKS 1991*

Bezirk	Beteiligte Betriebe	Beteiligte Arbeitnehmer
Dortmund	647	186 693
Frankfurt	360	109 932
Hamburg	188	87 704
Hannover	190	82 849
München	388	151 944
Stuttgart	381	153 162
Wuppertal	1 176	240 981
Berlin	12	3 900
Insgesamt	3 342	1 017 165

* im Zeitraum vom 30. April bis 28. Mai 1991

STUNDENLÖHNE – GRUNDLÖHNE

Tarifgebiet	gültig ab	Lohngruppen/DM								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nordrhein-Westfalen	1. August 1989	10,79	11,16	11,49	12,06	12,61	13,22	13,91	14,96	16,25
	1. November 1990	11,66	12,06	12,42	13,04	13,63	14,29	15,03	16,17	17,56
	1. November 1991	12,35	12,77	13,15	13,81	14,43	15,13	15,92	17,12	18,60
Saarland	1. Mai 1989	10,69	10,95	11,54	12,14	12,96	14,27	15,56		
	1. Februar 1990	10,90	11,17	11,77	12,38	13,22	14,56	15,87		
	1. Mai 1991	11,78	12,07	12,72	13,38	14,29	15,74	17,15		

TARIFGEHÄLTER FÜR ANGESTELLTE

Gehaltsgruppe	Nordrhein-Westfalen ab 1. August 1989			Saarland ab 1. Februar 1990		
	Stufen	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Anfangsgehalt	Endgehalt
K1/T1	7	1194,00	1885,00	6	1312,00	1819,00
K2/T2	7	1343,00	2124,00	a) 6	1379,00	2096,00
				b) 6	1448,00	2288,00
K3/T3	7	1492,00	2363,00	a) 6	1517,00	2427,00
				b) 6	1612,00	2690,00
K4/T4	4	2471,00	3026,00	4	2453,00	3006,00
K5/T5	4	3125,00	3824,00	a) 3	2937,00	3350,00
				b) 3	3200,00	3640,00
K6/T6	3	3951,00	4542,00	a) 2	3584,00	3818,00
				b) 2	3860,00	4108,00
M1	–	–	–	4	2111,00	2486,00*
M2	4	3055,00	3499,00	a) 4	2481,00	2922,00*
				b) 4	2728,00	3213,00*
M3	4	3499,00	3969,00	a) 4	3310,00	3509,00*
				b) 4	3584,00	3799,00*
M4	3	3969,00	4475,00	a) 4	3723,00	3946,00*
				b) 4	3996,00	4236,00*

* Meister in Warmbetrieben

Gehalts-gruppe	Nordrhein-Westfalen ab 1. November 1990 Stufen	Anfangsgehalt	Endgehalt	1. November 1991 Stufen	Anfangsgehalt	Endgehalt	Saarland ab 1. Mai 1990 Stufen	Anfangsgehalt	Endgehalt
K1/T1	7	1291,00	2037,00	4	1763,00	2157,00	5	1490,00	1966,00
K2/T2	7	1451,00	2296,00	4	1986,00	2431,00	a) 5 b) 5	1713,00 1875,00	2265,00 2473,00
K3/T3	7	1612,00	2555,00	4	2207,00	2706,00	a) 5 b) 5	1981,00 2205,00	2624,00 2908,00
K4/T4	4	2671,00	3271,00	4	2829,00	3464,00	4	2651,00	3249,00
K5/T5	4	3378,00	4133,00	4	3577,00	4377,00	a) 3 b) 3	3175,00 3459,00	3621,00 3935,00
K6/T6	3	4271,00	4909,00	3	4523,00	5199,00	a) 2 b) 2	3874,00 4172,00	4127,00 4440,00
M1	–	–	–	–	–	–		2534,00	2686,00*
M2	4	3302,00	3782,00	4	3497,00	4005,00	a) b)	2980,00 3276,00	3159,00* 3473,00*
M3	4	3782,00	4290,00	4	4005,00	4543,00	a) b)	3578,00 3874,00	3793,00* 4106,00*
M4	3	4290,00	4837,00	3	4543,00	5122,00	a) b)	4024,00 4320,00	4265,00* 4579,00*

* Meister in Warmbetrieben

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN
pro Monat in DM

Tarifgebiet	gültig ab	Ausbildungsjahr 1	2	3	4	Zuschläge für Schmiede, Former usw.
Nordrhein-Westfalen	1. August 1989	663,00	703,00	768,00	850,00	40,00
	1. November 1990	729,00	773,00	845,00	935,00	40,00
	1. November 1991	859,00	903,00	975,00	1065,00	40,00
Saarland	1. Februar 1990	663,00	703,00	768,00	850,00	40,00
	1. Mai 1991	729,00	773,00	845,00	935,00	40,00

WARNSTREIKS IN DER EISEN- UND STAHLINDUSTRIE 1990

Bezirk	Beteiligte Arbeitnehmer
Dortmund	74 570
Wuppertal	19 639
Hannover	8 000
Hamburg	5 500
Frankfurt	1 700
Insgesamt	109 409

Die Aktionen dauerten jeweils zwischen 2 und 9 Stunden und fanden am 6., 14., 15., 16., und 28. November 1990 statt.

STUNDEN- UND MONATSLÖHNE – GRUNDLÖHNE

Stand: 1. April 1991[1]

Tarifgebiet	Stundenlohn[1]/Lohngruppen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Berlin/Brandenburg	6,82	7,09	7,34	7,85	8,36	9,17	10,01	11,12				
Mecklenburg-Vorpommern		6,86	7,11	7,78	8,03	8,36	9,03	9,78	11,12			
Sachsen	6,36	6,77	7,28	7,28	7,53	8,11	8,36	9,20	10,03	11,12		
Sachsen-Anhalt	6,77	6,89	7,13	7,41	7,57	7,90	8,36	9,20	10,03	11,12		
Thüringen[2]		6,78	7,02	7,40	7,82	8,36	9,20	10,03	11,12			
	Monatsgrundlohn/Lohngruppen											
Berlin/Brandenburg	1186	1234	1278	1366	1455	1596	1741	1935				
Mecklenburg-Vorpommern		1193	1237	1353	1397	1455	1571	1702	1935			
Sachsen	1106	1179	1266	1266	1310	1411	1455	1601	1746	1935		
Sachsen-Anhalt	1178	1199	1241	1289	1317	1375	1455	1601	1745	1935		
Thüringen[2]		1179	1222	1288	1360	1455	1601	1746	1935			

[1] bezogen auf die 40-Stunden-Woche
[2] Akkordrichtsatz + 3,5 vH

LOHNGRUPPEN-RELATIONEN

Verhältnis der verschiedenen Lohngruppen zur Lohngruppe für einfache Facharbeiten (100 vH-Gruppe) Stand: April 1991

Tarifgebiet	Lohngruppenanteil in vH									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Berlin/Brandenburg*	81,6	84,8	87,8	93,9	100	109,7	119,7	133		
Mecklenburg-Vorpommern		82	85	93	96	100	108	117	133	
Sachsen	76	81	87	87	90	97	100	110	120	133
Sachsen-Anhalt	81	82,4	85,3	88,6	90,5	94,5	100	110	120	133
Thüringen		81	84	88,5	93,5	100	110	120	133	

* errechnet

Berlin/Brandenburg				Mecklenburg-Vorpommern				Sachsen				Sachsen-Anhalt				Thüringen Kaufmännische Angestellte Technische Angestellte			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
1	1017	1055	2	1	1154	1169	2	Ia	1025	1135	4	1a	1024	–	1	1	1032 1032	1290 1290	4
2	1159	1262	4	2	1249	1280	3	Ib	1108	1221	4	1b	1130	1177	3	2a	1097 1097	1548 1548	4
3	1535	1647	3	3	1391	1423	3	II	1254	1383	4	2	1309	1366	3	2	1161 1161	1548 1548	4
4	1923	2064	3	4	1532	1584	3	III	1425	1573	4	3	1560	1626	3	3	1290 1419	1788 1916	4
5	2506	2579	2	5	1748	1820	3	IV	1767	1871	4	4	1832	1898	3	4	1596 1660	2107 2235	3
6	3031	–	1	6	2037	2109	3	V	2079	2227	4	5	2122	2189	3	5	2107 2235	2426 2554	2
				7	2339	2411	3	VI	2450	2582	4	6	2421	2487	3	6	2554 2682	2809 2937	2
				8	2655	2727	3	VII	2814	2953	4	7	2732	2804	3				
				9	2984	3025	2												

TARIFGEHÄLTER FÜR MEISTER

Stand: 1. April 1991

Berlin/Brandenburg				Mecklenburg/Vorpommern				Sachsen				Sachsen-Anhalt				Thüringen			
Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen	Gruppe	Anfangsgehalt	Endgehalt	Stufen
M1	1536	1593	2	M1	1532	1548	2	III	1425	1573	4	3	1560	1626	3	M1	1697	–	1
M2	1705	1768	2	M2	2037	2073	2	IV	1767	1871	4	4	1832	1898	3	M2	2036	–	1
M3	2040	2116	2	M3	2339	2375	2	V	2079	2227	4	5	2122	2189	3	M3	2376	–	1
M4	2550	–	1	M4	2655	2691	2	VI	2450	2582	4	6	2421	2487	3	M4	2715	–	1

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN

pro Monat in DM

Stand: 1. April 1991

Tarifgebiet	Ausbildungsjahr				Bemerkung
	1	2	3	4	
Berlin/Brandenburg	442,00	487,00	529,00	565,00	
Mecklenburg-Vorpommern	420,00	470,00	520,00	570,00	
Sachsen	420,00	470,00	520,00	570,00	50,00/60,00
Sachsen-Anhalt	420,00	470,00	520,00	570,00	30,00*
Thüringen	420,00	470,00	520,00	570,00	

* für Auszubildende in den Berufen Schmied, Former usw.

ANPASSUNG AN DAS TARIFLICHE ENTGELTNIVEAU DER WESTLICHEN TARIFGEBIETE – METALLINDUSTRIE
in vH

Gültig ab	Berlin/Brandenburg			Mecklenburg-Vorpommern			Sachsen		
	Lohn[1] [2]	Gehalt[1] [2]	Ausbildungsvergütung[2]	Lohn[1] [2]	Gehalt[1] [2]	Ausbildungsvergütung[1] [2]	Lohn[1] [2]	Gehalt[1] [2]	Ausbildungsvergütung[2]
1. April 1991	62,6	58,5	∅ 60	62,6	58,6	58–60	62,6	57,9	57–60
1. April 1992	71	69	69	71	69	69	71	69	69
1. April 1993	82	80	80	82	80	80	82	80	80
1. Januar 1994	82	80	80	82	80	80	82	80	80
1. April 1994	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Gültig ab	Sachsen-Anhalt			Thüringen		
	Lohn[1] [2]	Gehalt[1] [2]	Ausbildungsvergütung[2]	Lohn[1] [2]	Gehalt[1] [2]	Ausbildungsvergütung[2]
1. April 1991	62,7	58,5	57–60	62,6	64,3	56–63
1. April 1992	71	69	69	71	69	69
1. April 1993	82	80	80	82	80	80
1. Januar 1994	82	80	80	82	80	80
1. April 1994	100	100	100	100	100	100

[1] Anbindung an Ecklohn/Eckgehalt oder eine entsprechende Stufe der Gehaltsgruppe

[2] Auf der Basis der am 31. März 1991, 31. März 1992, 31. März 1993, 31. Dezember 1993 und 1. April 1994 geltenden Tarifentgelte der westlichen Partnertarifgebiete. Falls eine Tariferhöhung erst nach dem 1. April 1994 in den westlichen Tarifgebieten vorgesehen ist, gilt diese vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens.

LEISTUNGSZULAGEN FÜR ZEITLOHNARBEITER UND ANGESTELLTE
in vH

Arbeiter gültig ab	Berlin/ Brandenburg	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen*	Sachsen-Anhalt	Thüringen
1. April 1991	5	5	0,09	5	5
1. April 1992	7	7	0,12	7	7
1. April 1993	10	10	0,18	10	10
1. April 1995	13	16	0,28	13	13
Angestellte gültig ab					
1. April 1992	2	–	0,07	2	–
1. April 1993	4	2	–	4	6
1. April 1994	6	4	0,13	6	8
1. April 1995	10	6	0,19	10	10

* je Beurteilungspunkt – maximal 100 Punkte

Bei der Ermittlung der Leistungszulagen wurden die Verfahren der jeweiligen „Partnerbezirke" zugrunde gelegt.

ARBEITSZEIT – URLAUB – SONDERZAHLUNGEN

Gültig ab	Wöchentliche Arbeitszeit	Urlaub Arbeitstage	Urlaubsgeld	Betriebliche Sonderzahlungen Arbeiter und Angestellte* nach Monaten Betriebszugehörigkeit	vH
1. Juli/ 1. Oktober 1990	40	20			
1. Januar 1991				6	20
1. Januar 1992		24		6	20
				12	30
1. Januar 1993		26		6	20
				12	30
				24	40
1. Januar 1994		27		6	20
				12	30
				24	40
				36	50
1. April 1994	39				
1. Januar 1995		29	50 vH je Urlaubstag		
1. Januar 1996		30			
1. Oktober 1996	38				

* Für Auszubildende ist zum Teil eine kürzere Betriebszugehörigkeit vereinbart

Eisen- und Stahlindustrie – Neue Bundesländer

STUNDEN- UND MONATSLÖHNE – GRUNDLÖHNE[1] Stand: 1. April 1991

	Lohngruppen/DM								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Stundenlohn	6,66	6,89	7,09	7,45	7,78	8,16	8,58	9,24	10,03
Monatsgrundlohn	1159	1198	1234	1296	1354	1420	1494	1607	1745

[1] bezogen auf 40 Stunden pro Woche

TARIFGEHÄLTER FÜR ANGESTELLTE UND MEISTER Stand: 1. April 1991

Gehaltsgruppe	Stufen	1. Beschäftigungsjahr	2. Beschäftigungsjahr	3. Beschäftigungsjahr	nach dem 3. Beschäftigungsjahr
K1/T1	4	999	1073	1151	1222
K2/T2	4	1125	1212	1294	1378
K3/T3	4	1250	1344	1438	1533
K4/T4	4	1603	1720	1841	1963
K5/T5	4	2027	2180	2330	2480
K6/T6	3	2563	2755	2945	
M2	4	1981	2077	2173	2269
M3	4	2269	2372	2473	2574
M4	3	2574	2735	2902	

AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN Stand: 1. April 1991
pro Monat in DM

Ausbildungsjahr	
1	440,00
2	470,00
3	510,00
4	560,00

ANPASSUNG AN DAS TARIFLICHE ENTGELTNIVEAU VON NORDRHEIN-WESTFALEN*
in vH

gültig ab	Lohn	Gehalt	Ausbildungsvergütung (Durchschnitt)
1. April 1991	62,5	60	60
1. April 1992	70	70	70
1. April 1993	80	80	80
1. Januar 1994	80	80	80
1. April 1994	100	100	100

* Auf der Basis der am 31. März 1991, 31. März 1992, 31. März 1993, 1. Januar 1994 und 1. April 1994 geltenden Tarifentgelte von Nordrhein-Westfalen. Nach dem 1. April 1994 abgeschlossene Tariferhöhungen werden übertragen.

ARBEITSZEIT – URLAUBSBESTIMMUNGEN – SONDERZAHLUNGEN – LEISTUNGSZULAGEN

Gültig ab	Arbeitszeit	Urlaub	Betriebliche Sonderzahlungen	Leistungslohn Arbeiter	Leistungszulage Angestellte
1. Juli/ 1. September 1990	40	20			
1. April 1991				104 vH	
1. Januar 1992		30			
1. Januar 1993			30 vH		
1. Januar 1994			50 vH		
1. April 1994	39			105 vH	4 vH
1. Januar 1995			110 vH		
1. April 1995				110 vH	8 vH
1. Oktober 1996	38				

Metallindustrie/Eisen- und Stahlindustrie

TARIFVERTRÄGE – ALTE BUNDESLÄNDER — Stand: Oktober 1990

Manteltarifverträge	
für Arbeiter	7
für Angestellte	7
für Auszubildende	11
für Arbeiter und Angestellte	8
für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende	6
Lohnrahmentarifverträge	16
Gehaltsrahmentarifverträge	15
Gemeinsame Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge	4
Lohntarifverträge	23
Gehaltstarifverträge	23
Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen	18
Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen	8
Urlaubstarifverträge	11
Tarifverträge über Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen)	19
Tarifverträge über Verdienstsicherung/Alterssicherung	7
Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen	4
Gießereitarifverträge	7
Tarifverträge über analytische Arbeitsbewertung	2
Tarifverträge über Montage, Auslösungen, Erschwernisse	5
Sonstige Tarifverträge	57
Insgesamt	258

Für 346 Unternehmen wurden 748 Firmentarifverträge registriert.

Manteltarifverträge	
für Arbeiter	2
für Angestellte	2
für Auszubildende	3
für Arbeiter und Angestellte	1
für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende	2
für Arbeiter und Auszubildende	2
für Angestellte und Auszubildende	2
Lohnrahmentarifverträge	3
Gehaltsrahmentarifverträge	2
Lohntarifverträge	6
Gehaltstarifverträge	5
Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen	5
Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen	1
Urlaubstarifverträge	2
Tarifverträge über Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen)	7
Gießereitarifverträge	3
Sonstige Tarifverträge	14
Insgesamt	62

Für 11 Unternehmen wurden 15 Firmentarifverträge registriert.

Metallhandwerk/Heizungsindustrie

TARIFVERTRÄGE – ALTE BUNDESLÄNDER

Stand: Oktober 1990

Manteltarifverträge	
für Arbeiter	16
für Angestellte	8
für Auszubildende	41
für Arbeiter und Angestellte	36
für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende	18
für alle Arbeitnehmer	8
Lohnrahmentarifverträge	9
Gehaltsrahmentarifverträge	10
Lohntarifverträge	81
Gehaltstarifverträge	65
Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen	53
Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen	8
Urlaubstarifverträge	19
Tarifverträge über Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen)	73
Tarifverträge über Verdienstsicherung/Alterssicherung	11
Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen	76
Tarifverträge über Montage, Auslösungen, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	35
Sonstige Tarifverträge	40
Insgesamt	607

TARIFVERTRÄGE – NEUE BUNDESLÄNDER

Stand: Juli 1991

Manteltarifverträge	
für Arbeiter	2
für Auszubildende	1
für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende	9
Lohntarifverträge	9
Gehaltstarifverträge	9
Tarifverträge über Löhne, Gehälter	3
Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen	9
Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen	3
Tarifverträge über Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen)	6
Tarifverträge über Montage, Auslösungen, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	3
Sonstige Tarifverträge	4
Insgesamt	58

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IM METALLHANDWERK UND IN DER HEIZUNGSINDUSTRIE
1990 bis 1992

Stand: Juni 1991

Tarifgebiet	Elektrohandwerk			Klempner und Installateure			Kraftfahrzeug-handwerk			Mechaniker-handwerk			Schlosser und Schmiede			Heizungsindustrie		
	1990	1991	1992	1990	1991	1992	1990	1991	1992	1990	1991	1992	1990	1991	1992	1990	1991	1992
Baden-Württemberg	37,5	37,0	37,0	38,5[1]			37,5	37,0	37,0	37,0	37,0	37,0	37,5	37,0	37,0	38,0	37,5	37,0
Bayern	38,5	38,5	38,0[3]	38,5[1]			37,0	37,0	37,0	40,0	39,0	38,0	38,5	38,5	38,0	38,5	38,0	37,5[2]
Berlin	37,0	37,0		37,5	37,0		37,0	37,0	37,0	37,0	37,0		37,0	37,0		37,5	37,0	
Bremen	38,5	38,5	38,5[4]	38,0	38,0	37,0	38,0	37,0	37,0	38,0	37,0	37,0	38,0	37,0	37,0	38,5	38,0	37,0
Bremerhaven	40,0[1]			38,0	37,5	37,0	38,0	37,0	37,0	38,0	37,5	37,0	38,0	37,5	37,0			
Hamburg	40,0[1]			38,0	37,0	37,0	37,75	37,0	37,0	37,0	37,0	37,0[5]	37,0	37,0	37,0[5]	38,0	37,0	37,0
Hessen	38,5	37,5	37,0	37,75	37,75	37,0	37,0	37,0		38,5[1]			38,0	37,5	37,0	37,5	37,0	
Niedersachsen	38,5	38,5	38,5[4]	38,0	37,5	37,0	37,0	37,0		38,0	37,5	37,0	38,0	37,5	37,0	37,5	37,0	
Nordrhein-Westfalen	38,5	38,0	37,5[2]	37,75	37,75		37,5	37,0	37,0	37,5	37,0	37,0	37,5	37,0	37,0	37,5	37,0	37,0
Pfalz	38,0	37,5	37,0	38,5	38,0		37,5	37,0	37,0	38,5	38,0		38,5	38,0		37,5	37,0	
Rheinland/Rheinhessen	38,0	37,5	37,0	38,5[1]			37,5	37,0	37,0	37,0	37,0		38,5	38,0		37,5	37,0	
Saarland	39,0	38,0	37,0	38,5[1]			37,5	37,0	37,0				38,5[1]			38,0	37,5	37,0
Schleswig-Holstein	38,5[1]			38,5	38,0	37,6[2]	38,5	37,0	37,0	38,5	38,0	37,5[2]	38,5	38,0	37,5[2]	40,0[1]		
Südbaden				38,5[1]			37,5	37,0	37,0									

[1] Tarifvertrag gekündigt – kein aktueller Abschluß
[2] 1993 = 37 Stunden
[3] 1993 = 37,5 Stunden/1994 = 37 Stunden
[4] 1994 = 37 Stunden
[5] 1994 = 36 Stunden/1996 = 35 Stunden

Werner Schreiber
Hauptkassierer

Finanzen
Beitrags- und Leistungswesen
Liegenschaftsverwaltung/
Gesellschaften
Rechnungswesen
Verwaltung von
Einrichtungen/Zentraleinkauf
Innere Verwaltung
Personalwesen

Werner Schreiber · geboren am 1. Januar 1950

Finanz- und Kassenbericht

Im Mittelpunkt des Berichtszeitraums 1989 bis 1991 stand für den Finanz- und Kassenbereich der IG Metall, dem das Beitrags- und Leistungswesen, das Personalwesen und vielfältige organisationspolitische Aufgaben zugeordnet sind, die Herstellung der Gewerkschaftseinheit zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der ehemaligen DDR. Durch Art und Verlauf der politischen Vereinigung Deutschlands wurden auch der IG Metall zeitliche und sachliche Vorgaben diktiert, die den Neuaufbau einer demokratischen, autonomen, unabhängigen und mitgliederorientierten Gewerkschaftsstruktur innerhalb einer extrem kurzen Zeitspanne erforderten. Organisatorische und planerische Defizite, denen Spontaneität und Improvisation entgegengestellt werden mußten, waren das Kennzeichen dieser Aufbauarbeit.

Die Bildung von 34 neuen Verwaltungsstellen auf dem Gebiet der ehemaligen DDR machte erhebliche organisationspolitische Anstrengungen erforderlich: Mitgliedererfassung, Organisation und Koordination des Aufbaus neuer Interessenvertretungsstrukturen in personeller und sachlicher Hinsicht, Unterstützung und Beratung in laufenden Verwaltungsfragen und bei der Mitgliederbetreuung, Schulung im Finanz- und Kassenbereich, Ausstattung mit Mobiliar und Büromitteln, Bereitstellung von Kommunikationstechnologie und Dienstfahrzeugen, Standortsuche und Wertermittlung für Büros und Bildungsstätten (Bau, Kauf oder Miete geeigneter Immobilienobjekte), Renovierung/Sanierung, Hilfe bei der Wohnraumbeschaffung für Beschäftigte der IG Metall. Hinzu kamen das Erfassen, Betreuen und Geltendmachen des Anspruchs auf 98 Rückerstattungsobjekte in den neuen Bundesländern (in der Regel Altvermögen unserer Vorläuferorganisation Deutscher Metallarbeiter-Verband) sowie die Koordinierung von vermögensrechtlichen Gemeinschaftsansprüchen mit dem DGB und den übrigen Einzelgewerkschaften.

In das Jahr ihres hundertsten Geburtstags, das zugleich das Jahr der Wiederherstellung der gewerkschaftlichen Einheit war, ging die IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland mit einer Rekordzahl an Mitgliedern. Wies schon die Mitgliederzahl Ende 1989 mit 2 679 237 einen bundesdeutschen Höchststand aus, so konnte zum 31. Dezember 1990 nochmals ein neuer Rekordwert für die damalige bundesdeutsche IG Metall festgehalten werden: 2 726 705 Mitglieder zählte sie zu diesem Zeitpunkt. Der Trend zu einer weiterhin positiven Netto-Entwicklung der Mitgliederzahl (Zugänge saldiert gegen Abgänge) setzte sich damit fort. Am Jahresende 1991 waren in der IG Metall dann insgesamt 3 625 428 Kolleginnen und Kollegen organisiert.

Das außerordentlich hohe Vertrauen der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unsere IG Metall zeigte sich im vereinigungsbedingten Mitgliederzuwachs. Am 1. Januar 1991 verzeichnete die IG Metall in den neuen

Bundesländern rund 980 000 Bei- und Übertrittserklärungen. Die Zahl der Neuaufnahmen stieg im Laufe der folgenden Monate auf über eine Million; am Jahresende 1991 konnte ein Mitgliederbestand von 944 082 Kolleginnen und Kollegen in den Ost-Verwaltungsstellen registriert werden.

Mit einer rückläufigen Mitgliederbewegung in diesem Bereich ist über den jetzigen Berichtszeitraum hinaus allerdings zu rechnen. Eintreten könnte dies als Folge gewaltiger wirtschaftlicher Strukturumwälzungen mit hoher Arbeitslosigkeit, Betriebsstillegung und Rationalisierung, Privatisierung und Neuordnung der Industriekomplexe. Dies liegt aber ebenso an der Vielzahl der in den Westen Deutschlands abwandernden oder einpendelnden Arbeitnehmer, womit zum Teil eine statistische Ost-West-Verschiebung der Mitgliederzahlen der IG Metall verbunden sein könnte. Dennoch scheint sich die Mitgliederzahl der IG Metall in den neuen Bundesländern auf hohem Niveau bei hervorragendem Organisationsgrad zu stabilisieren.

Zu bemerken ist ferner, daß alle aus der vormaligen DDR in die IG Metall einbeziehungsweise übergetretenen Mitglieder aus einem individuellen Beitritt herrühren. Mitgliederbestände des vormaligen FDGB-Bereichs wurden nicht übernommen. Jeweils eine freiwillige, durch persönliche Unterschrift bekundete Willenserklärung war und ist Voraussetzung für den Beitritt zur IG Metall.

Diese freiwilligen Individualbekundungen des Willens zur Mitgliedschaft in den neuen Ländern wurden von der IG Metall anerkannt, ungeachtet dessen, ob sie gleich „datenerfassungsfähig" übermittelt wurden. Änderungsdienste in weit überdurchschnittlichem Ausmaß waren bei dieser Vorgehensweise vorhersehbar – mit der zumeist für Mitglieder wie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den neuen Verwaltungsstellen unvermeidbaren und bedauerlichen Folge, daß mehrfache Korrekturen von Datensätzen erforderlich wurden. Trotz der unterschiedlichen EDV-Tauglichkeit konnten von den 980 000 ursprünglichen Aufnahmescheinen ab Januar 1991 nur 69 000 nicht in den Bankabruf (Kassierungsart 5) oder in die Betriebskassierung (Kassierungsart 1) eingewiesen werden. Durch bestimmte organisatorische Maßnahmen ließ sich diese Zahl in Abstimmung mit den betroffenen Verwaltungsstellen bis zum Ende des Berichtszeitraums auf 38 000 Fälle zurückführen.

Durch eine zielgerichtete Politik ist es in der Berichtsperiode 1989 bis 1991 gelungen, die IG Metall von kampfkraftschädigenden Finanzeinwirkungen aus der Konsolidierung des Bereichs der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft freizuhalten und das finanzielle Engagement bei der BGAG zu vermindern. In belastende Spätauswirkungen gemeinwirtschaftlicher Turbulenzen war die IG Metall weder personell noch finanziell involviert.

Einnahmen und Ausgaben

Im Berichtszeitraum standen den Gesamteinnahmen in Höhe von 2 307,9 Millionen DM Gesamtausgaben von 1 943,4 Millionen DM gegenüber. Den Rücklagen wurden 364,5 Millionen DM zugeführt. Ertragsüberhänge aus den Vermögensverwaltungsgesellschaften der IG Metall sind hierin nicht enthalten.

1983 bis 1991 – Die wichtigsten Zahlen *(prozentuale Berechnungen vom Beitragsaufkommen)*

Jahr	Beitritte*	Änderungen zum Vorjahr ±	Mitglieder-bestand	Änderungen zum Vorjahr ±	Durchschnittsbeiträge je Mitglied/Monat Vollbeitrag DM	Gesamtbeitrag DM	Beitrags-aufkommen Mio. DM	Änderungen zum Vorjahr Mio. DM ±
1983	114 895	16 032–	2 535 644	40 827–	23,05	18,32	537,6	4,6–
1984	139 257	24 362+	2 497 733	37 911–	23,29	18,37	541,7	4,1+
1985	201 610	62 353+	2 553 041	55 308+	24,30	19,18	559,8	18,1+
1983 bis 1985	455 762	–	–	–	–	–	1 639,1	–
1986	203 742	2 132+	2 598 323	45 282+	25,27	19,85	590,7	30,9+
1987	172 836	30 906–	2 609 247	10 924+	26,60	20,52	615,9	25,2+
1988	172 046	790–	2 624 521	15 274+	26,84	20,46	630,2	14,3+
1986 bis 1988	548 624	–	–	–	–	–	1 836,8	–
1989	209 728	37 682+	2 679 237	54 716+	27,99	21,33	654,1	23,9+
1990	236 052	26 324+	2 726 705	47 468+	29,40	23,43	708,4	54,3+
1991	869 959	633 907+	3 625 428	898 723+	26,71	21,14	895,7	187,3+
1989 bis 1991	1 315 739	–	–	–	–	–	2 258,2	–

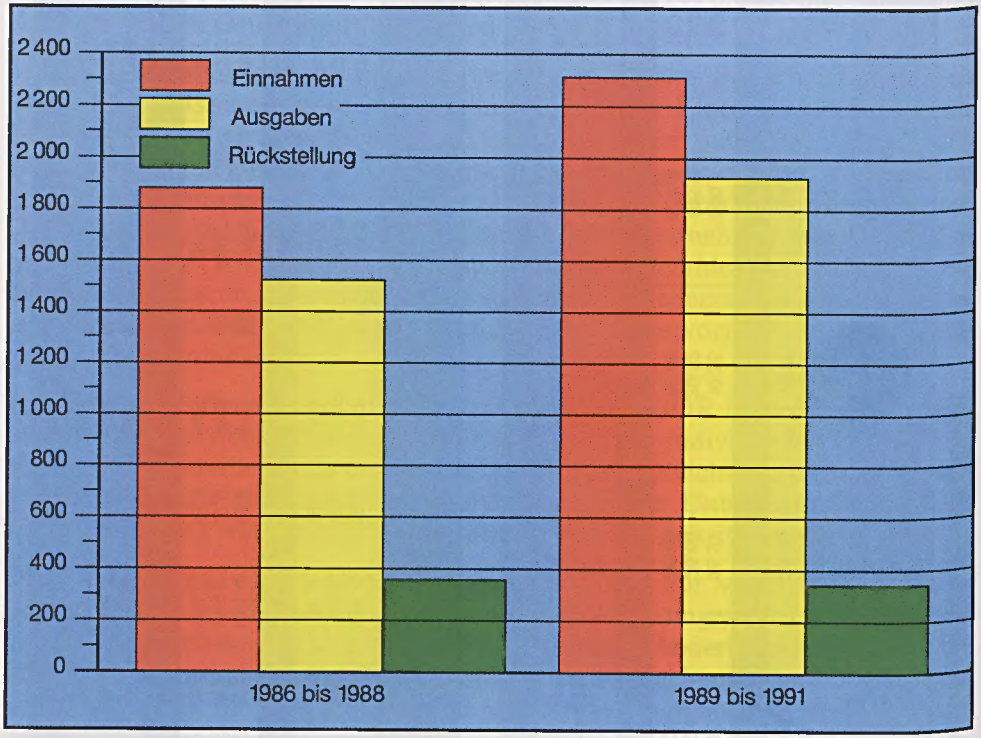
* ab 1986 alle Mitgliederzugänge

Jahr	Einnahmen[1] Mio. DM	Ausgaben Mio. DM	Rücklagen + Vermögenszuwachs Mio. DM ±	Ortskassen-Anteile[2] Mio. DM	vH	Gewerkschaftliche Aufgaben Mio. DM	vH	Unterstützungs-leistungen Mio. DM	vH	Beiträge an Organisationen Mio. DM	vH	Verwaltungs-kosten[3] Mio. DM	vH
1983	553,6	438,6	115,0+	147,4	27,4	101,1	18,8	42,7	7,9	70,3	13,1	77,1	14,3
1984	561,9	769,7	207,8–	151,7	28,0	99,8	18,4	369,7	68,2	70,7	13,1	77,8	14,4
1985	579,6	446,0	133,6+	156,9	28,0	91,0	16,2	45,9	8,2	73,6	13,1	78,6	14,0
1983 bis 1985	1 695,1	1 654,3	40,8+	456,0	27,8	291,9	17,8	458,3	28,0	214,6	13,1	233,5	14,2
1986	610,0	489,7	120,3+	164,1	27,8	111,4	18,9	47,1	8,0	77,3	13,1	89,8	15,2
1987	634,3	513,6	120,7+	171,6	27,9	110,6	17,9	48,5	8,2	80,7	13,7	102,2	17,3
1988	647,4	519,5	127,9+	177,0	28,1	104,2	16,5	53,9	9,1	80,7	12,8	103,7	17,6
1986 bis 1988	1 891,7	1 522,8	368,9+	512,7	27,9	326,2	17,8	149,5	8,1	238,7	13,0	295,7	16,1
1989	671,8	549,8	122,0+	186,2	28,5	114,9	17,6	60,1	9,2	85,2	13,0	103,4	15,8
1990	722,8	627,3	95,5+	200,2	28,3	144,6	20,4	62,6	8,8	91,1	12,9	128,8	18,2
1991	913,3	766,3	147,0+	256,6	28,6	157,7	17,6	64,0	7,1	115,1	12,9	172,9	19,3
1989 bis 1991	2 307,9	1 943,4	364,5+	643,0	28,5	417,2	18,5	186,7	8,3	291,4	12,9	405,1	17,9

[1] ohne Ertragsüberhang IGEMET und FEHO GmbH; [2] einschließlich Zuschüsse an Verwaltungsstellen; [3] bis 1988 einschließlich Aufwand für Neuanschaffungen, ab 1989 Aufwand für Abschreibungen

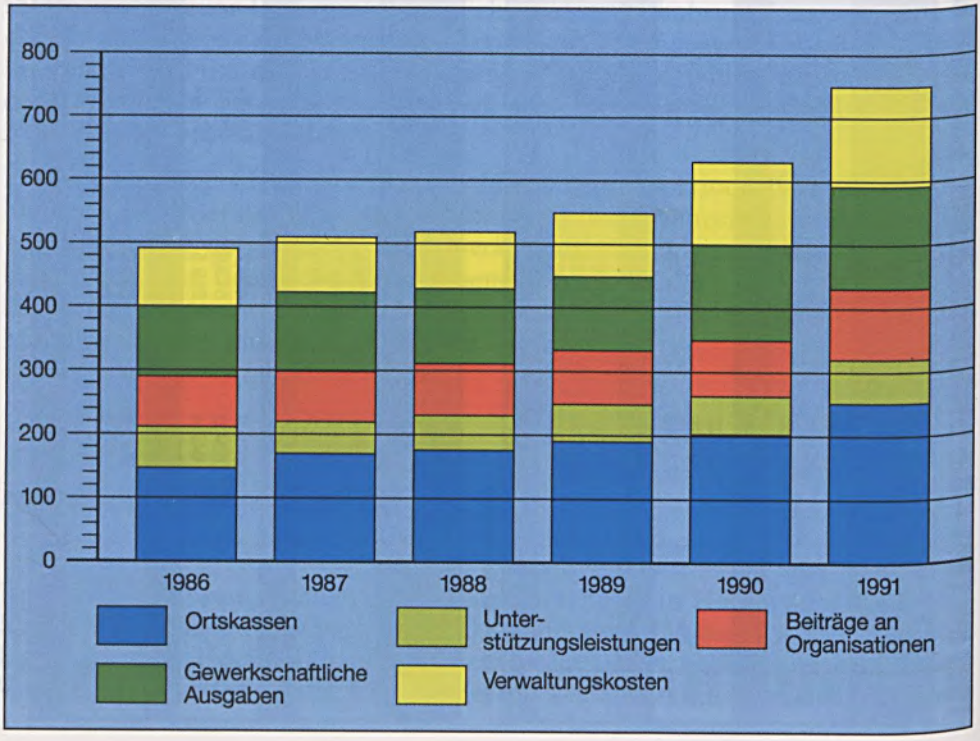
Einnahmen und Ausgaben 1986 bis 1991

Beträge in Millionen DM



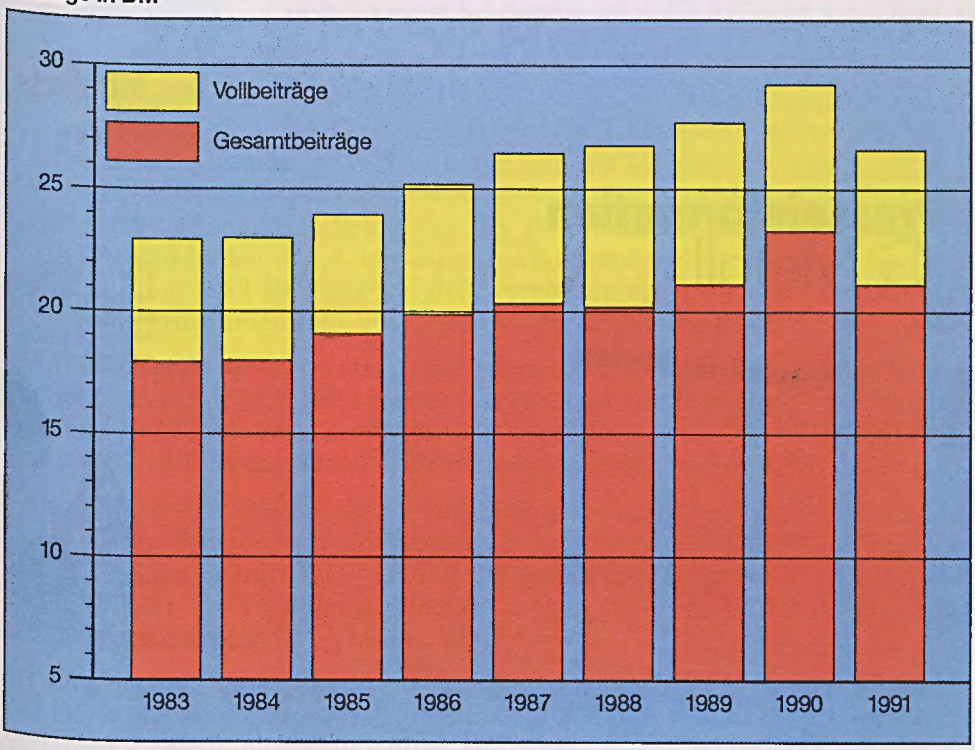
Ausgabenentwicklung 1986 bis 1991

Beträge in Millionen DM



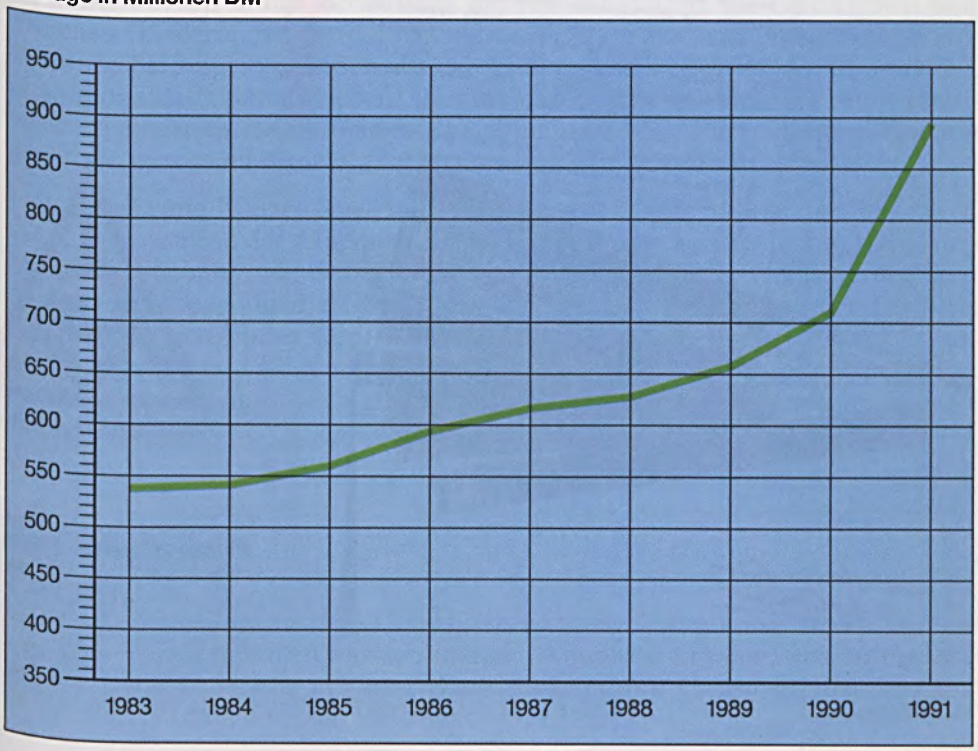
Voll- und Gesamtbeiträge Mitglied/Monat

Beiträge in DM



Entwicklung des Beitragaufkommens

Beiträge in Millionen DM



Presseinformation
IG Metall
Presseinformation
IG Metall
Hintergrundbericht
Neue Wege des Dialogs
IG Metall will mit neuen Service- und Leistungsangeboten den Kontakt mit den Mitgliedern verbessern
(igm) - Die IG-Metall geht neue Wege der Mitgliederansprache. "Wir wollen einen noch intensiveren Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen", so Werner Schreiber, Hauptkassierer der IG-Metall. Ohne regelmäßigen Informationsaustausch und aktive Mitarbeit der Mitglieder könne die Gewerkschaft nicht wirkungsvoll die Arbeitnehmerinteressen wahrnehmen.
Die IG-Metall setzt zwei neue Service-Instrumente ein, um den Mitgliederkontakt zu intensivieren. Bereits zum Jahresbeginn verschickte die Gewerkschaft an alle Mitglieder einen neuen Ausweis im Scheckkartenformat. Anfang Februar erhalten die Metallerinnen und Metaller nun ein Heft mit elf Service- und Beratungsschecks, mit denen konkrete Leistungen abgerufen werden können.
Auf den Ausweiskarten ist nicht nur die aktuelle Mitgliederadresse verzeichnet sondern auch die Kontaktadresse der zuständigen Ve... lle.
"Die Kolleginnen und Kol... schaft
schneller und ... eil:
wenden" ... e
... i-
INFO-SCHECK
Der BSV: Wunschgeld-Sparplan für Metaller
MITGLIEDER WERBEN MITGLIEDER
BILDUNGSURLAUB
Mit IG Metall ist für mich da!
DIE VERWALTUNGSSTELLE INFORMIERT
SERVICE- UND BERATUNGSHEFT
exclusiv für Mitglieder
Der Mitgliedsbeitrag
Höhe der Beiträge
Beitragsverwendung
Beitragszahlung
Beitrittserklärung
Änderungsmitteilung
1 Pfennig von jeder Mark - dieser Beitrag macht uns stark
Die Leistungen der IG Metall
Gemeinsamkeit schafft Sicherheit
IG Metall-Mitgliedsausweis
MUSTERMANN KARL
1990
11/88
12345678
IG-METALL BOCHUM
HUMBOLDTSTR. 46
4630 BOCHUM
Tel.: 0234/14023

Die jährlichen Beitragseinnahmen wuchsen von 1988 bis 1991 von 630,2 Millionen DM auf 895,7 Millionen DM. Dies war ein Anstieg um gut 42 vH, der sich zusammensetzte aus höherer Mitgliederzahl, gestiegenen Vollbeiträgen und erhöhten Gesamtbeiträgen.

Aufgrund verschiedener Maßnahmen der Beitragsanpassung im Berichtszeitraum (Dynamisierung im Gleichschritt mit der Tarifbewegung, Anhebung bei Rentnern und Auszubildenden) erhöhten sich die Mitgliedsbeiträge gegenüber der vorherigen Berichtsperiode in überdurchschnittlichem Maße. Die diesbezüglichen satzungsändernden Beschlüsse des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall haben sich damit als notwendig und richtig erwiesen. Im Zweijahreszeitraum 1989/90 steigerten sich, verglichen mit 1988, die durchschnittlichen Vollbeiträge insgesamt um 2,56 DM, die Gesamtbeiträge um 2,97 DM.

Zum Jahresende 1991 lag der Durchschnitts-Vollbeitrag (einschließlich neue Bundesländer) mit 26,71 DM wieder fast gleichauf mit dem Ende 1988 erzielten Wert von 26,84 DM. Der Durchschnitts-Gesamtbeitrag im Dezember 1991 übertraf mit 21,14 DM den Stand vom Jahresende 1988 um 0,68 DM.

Aufgrund der derzeitigen Lebens- und Einkommenssituation der Mitglieder der IG Metall in den neuen Bundesländern betrug deren Vollbeitrag am Ende des Jahres 1991 im Schnitt 13,39 DM; der Gesamtbeitrag lag bei 10,84 DM. Der Anteil von gut 74 vH Vollbeitragszahlern blieb damit im Verhältnis zu Werten der westlichen Bundesländer in keiner Weise zurück.

Vermögens- und Immobilienübertragungen vom FDGB oder von der IG Metall der DDR, die sich in Liquidation befinden, oder Wertübertragungen von deren Vermögensverwaltungsgesellschaften auf die IG Metall oder deren Vermögenstreuhandeinrichtungen haben nicht stattgefunden.

Verstärkt wurden in der Berichtszeit die Anstrengungen, die bezirklichen und örtlichen Gliederungen der IG Metall in die Diskussion und Entscheidungsvorbereitung bei Angelegenheiten, die den Finanz- und Leistungsbereich betreffen, institutionalisiert einzubeziehen. Dies geschah zum Beispiel in einer beim Hauptkassierer eingerichteten Arbeitsgruppe „Finanzen, Mitglieder, Beiträge, Leistungen“ und in regelmäßigen Kassierertagungen auf bezirklicher Ebene.

Transparenz und Effizienz im Finanzwesen wurden unter anderem erhöht durch die Reorganisation der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen, durch eine umfassende Erhebung der Gebäudedaten mit entsprechender Budgetierung und Mittelfristplanung für die Objektunterhaltung, die Ausrichtung der Feriotels Buntenbock und Hauerskopf auf eigenverantwortliche Wirtschaftlichkeit mit Budgetplanung und Kostenkontrolle sowie durch den Ausbau beziehungsweise die Zusammenfassung bis dahin getrennter Buchhaltungssysteme im Bereich Rechnungswesen, verbunden mit der Vorbereitung eines Berichtswesens.

INNERE VERWALTUNG

Die im Berichtszeitraum dem Geschäftsbereich des Hauptkassierers zugeordneten Verwaltungsaufgaben wurden in einer Abteilung „Innere Verwaltung“ zusammengeführt. Hierzu gehören Hausdruckerei und Hausmeisterei, Kantine, Packerei, Poststelle und die Haushandwerker.

Die Tätigkeiten der Kolleginnen und Kollegen dieser Abteilung sind ebenso vielfältig, wie sie für die gewerkschaftliche Aufgabenerfüllung der Vorstandsverwaltung unerläßlich sind, auch wenn sie oftmals nicht nach außen sichtbar werden.

Ebenso wurde im Berichtszeitraum ein Zentraler Einkauf aufgebaut, der Dienstleistungsfunktionen für alle Gliederungen der IG Metall erfüllen soll und aktuell – insbesondere bei der Ausstattung der IG-Metall-Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern – bereits häufig zum Einsatz kam.

Um dem Dienstleistungscharakter einer von Mitgliedern getragenen, durch Mitgliedsbeiträge finanzierten und für Mitgliederinteressen wirkenden Organisation wie der IG Metall noch stärker gerecht zu werden, wurden unter anderem folgende Maßnahmen neu getroffen: Konzeptionierung und Erprobung von postalischen Mitglieder-Rückgewinnungsaktionen, Angebot von personalisierten Rundschreiben für Verwaltungsstellen und Bezirke zu verschiedenen Anlässen und bei möglicher Selektionierung für spezifische Mitgliedergruppen, Einführung eines neuen Mitgliedsausweises und eines Service- und Beratungsheftes, Ertragssteigerung bei der Geld- und Finanzwirtschaft der Organisationsgliederungen durch Bereitstellung von Pool-Anlagemöglichkeiten. Die Angebote an die Verwaltungsstellen, Bezirke und Einrichtungen der IG Metall für kurz-, mittel- und langfristige Geldanlagen richteten sich dabei vor allem auf ein „cash management" (Tagesendsalden der laufenden Geschäftskonten der Gliederungen der IG Metall werden kurzzeitig dem Bankensektor zur Verfügung gestellt) und auf einen geschlossenen Spezialfonds bei der Bank (BfG: Invest). Die Teilnahme der Organisationsgliederungen an diesen freiwilligen Anlageformen war außerordentlich hoch. Den Beteiligten werden, vor allem infolge des Mengeneffekts gegenüber einer Einzelanlage, höhere Zinsmargen und Rendite, optimale Sicherheit und stärkere Flexibilität – etwa bei Arbeitskampfmaßnahmen – gewährleistet.

Der Aufbau einer Controlling-Abteilung zielte, zumindest teilweise, ebenfalls darauf, den verschiedenen Verwaltungsebenen der IG Metall Beratung, Orientierung und externe Dienstleistungen anzubieten. Dies geschah beispielsweise durch Nachfragebündelung in Rahmenverträgen oder zentrales Einsatzmanagement auf den Gebieten Dienstfahrzeuge, Bahn- und Flugtickets, Kopiergeräte, Telefonanlagen usw.

KONTROLLE DER FINANZTÄTIGKEIT

Revisionskommission und Kontrollausschuß der IG Metall haben dem Vorstand für den Berichtszeitraum eine ordnungsgemäße, der Satzung und den Beschlüssen entsprechende Buch- und Kassenführung bescheinigt. Der Revisionskommission gehörten im Berichtszeitraum an: Hans Möller (Vorsitzender), Else Schmitt, Rolf Bockelmann, Uwe Schmidt und Karlheinz Weihs.

Der Kontrollausschuß setzte sich zusammen aus den Kollegen Hermann Günkel (Vorsitzender), Heinz Kaiser (stellvertretender Vorsitzender), Reinhard Bulitz, Erwin Gößelein, Hans Hirsch, Manfred Imdahl †, Walter Kaufmann und Gerhard Ziems.

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG VOM 1. Januar bis 31. Dezember 1989

HAUPTKASSE		Aufwand DM	Ertrag DM
BEITRÄGE			654 058 774,00
ZINSEN UND ÄHNLICHE ERTRÄGE			5 790 955,66
SONSTIGE ERTRÄGE			11 992 241,70
ORTSKASSEN			
Anteile	182 840 404,37		
Zuschüsse	3 339 697,13	186 180 101,50	
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN			
Streik und Aussperrung	181,20		
Maßregelung	9 048,00		
Rentner	29 924 657,00		
Sterbefälle	12 593 407,25		
a. o. Notfälle	576 340,21		
Rechtsschutz	1 376 599,98		
Freizeit-Unfallversicherung	15 635 268,48	60 115 502,12	
RÜCKSTELLUNGEN			
für Leistungen nach der Satzung		98 108 816,10	
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN			
DGB	82 588 483,22		
IMB	2 341 032,75		
EMB	251 048,70		
Verbindungsbüro Montan-Union	0,00	85 180 564,67	
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN			
Zuschüsse an Bildungsstätten	26 277 138,95		
Zuschüsse an Jugendheime	3 865 427,94		
Zuschüsse an Ferienheime	4 285 042,60		
Seminarkosten (regional)	18 465 101,47		
Bücher für Seminarteilnehmer	403 030,02		
Reisekosten, Verdienstausfall	11 800 440,26		
Informationsmaterial	2 983 074,68		
Druckkosten	36 646 742,35		
Versandkosten METALL u. a.	6 135 749,36		
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	575 840,66		
Jubiläumsgabe	710 900,00		
Agitationskosten	2 715 024,47	114 863 512,76	
VERWALTUNGSKOSTEN			
Personalkosten	76 090 701,63		
Fremde Dienstleistungen	3 068 610,72		
Honorare, Beratungskosten	3 590 666,73		
Steuern, Abgaben, Versicherungen	360 781,06		
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	1 424 078,86		
Energiekosten	1 358 305,57		
Reparaturkosten	1 774 388,06		
Mieten	8 565 512,37		
Postgebühren u. a.	3 906 266,92		
Sonstige Verwaltungskosten	1 923 812,30		
Abschreibung auf Anlagevermögen	1 328 046,77	103 391 170,99	
		647 839 668,14	671 841 971,36
VERMÖGENSZUWACHS		24 002 303,22	
		671 841 971,36	671 841 971,36

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG VOM 1. Januar bis 31. Dezember 1990

HAUPTKASSE		Aufwand DM	Ertrag DM
BEITRÄGE			708 431 040,00
ZINSEN UND ÄHNLICHE ERTRÄGE			7 634 162,18
SONSTIGE ERTRÄGE			6 688 774,71
ORTSKASSEN			
Anteile	197 010 370,07		
Zuschüsse	3 256 627,39	200 266 997,46	
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN			
Streik und Aussperrung	1 070,00		
Maßregelung	15 744,00		
Rentner	31 135 223,00		
Sterbefälle	13 175 665,40		
a. o. Notfälle	631 694,63		
Rechtsschutz	1 170 352,16		
Freizeit-Unfallversicherung	16 459 027,40	62 588 776,59	
RÜCKSTELLUNGEN			
für Leistungen nach der Satzung		106 264 656,00	
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN			
DGB	88 398 390,98		
IMB	2 361 700,00		
EMB	303 534,00		
Verbindungsbüro Montan-Union	34 064,69	91 097 689,67	
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN			
Zuschüsse an Bildungsstätten	40 306 808,79		
Zuschüsse an Jugendheime	1 378 170,54		
Zuschüsse an Ferienheime	6 182 985,86		
Seminarkosten (regional)	16 079 827,16		
Bücher für Seminarteilnehmer	279 640,85		
Reisekosten	16 112 254,10		
Informationsmaterial	3 486 144,12		
Druckkosten	47 935 840,66		
Versandkosten METALL u. a.	8 294 262,12		
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	321 699,86		
Jubiläumsgabe	441 025,20		
Agitationskosten	3 760 343,48	144 579 002,74	
VERWALTUNGSKOSTEN			
Personalkosten	87 846 378,63		
Fremde Dienstleistungen	6 087 806,46		
Honorare, Beratungskosten	5 540 188,36		
Steuern, Abgaben, Versicherungen	454 406,59		
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	1 985 491,80		
Energiekosten	1 643 115,59		
Reparaturkosten	2 606 138,09		
Mieten	8 237 193,51		
Postgebühren u. a.	5 019 911,02		
Sonstige Verwaltungskosten	2 593 438,98		
Abschreibung auf Anlagevermögen	6 771 452,60	128 785 521,63	
		733 582 644,09	722 753 976,89
VERMÖGENSMINDERUNG			10 828 667,20
		733 582 644,09	733 582 644,09

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG VOM 1. Januar bis 31. Dezember 1991

HAUPTKASSE		Aufwand DM	Ertrag DM
BEITRÄGE			895 706 784,70
ZINSEN UND ÄHNLICHE ERTRÄGE			12 959 144,77
SONSTIGE ERTRÄGE			4 646 552,60
ORTSKASSEN			
Anteile	247 750 060,43		
Zuschüsse	8 848 566,52	256 598 626,95	
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN			
Streik und Aussperrung	915,00		
Maßregelung	13 193,40		
Rentner	30 745 542,00		
Sterbefälle	14 827 511,28		
a. o. Notfälle	660 303,14		
Rechtsschutz	2 206 099,75		
Freizeit-Unfallversicherung	15 533 584,45	63 987 149,02	
RÜCKSTELLUNGEN			
für Leistungen nach der Satzung		134 356 017,71	
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN			
DGB	112 008 837,39		
IMB	2 732 268,00		
EMB	306 558,00		
Verbindungsbüro Montan-Union	34 029,52	115 081 692,91	
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN			
Zuschüsse an Bildungsstätten	39 881 335,35		
Zuschüsse an Jugendheime	996 647,89		
Zuschüsse an Ferienheime	5 182 370,94		
Seminarkosten (regional)	16 757 746,83		
Bücher für Seminarteilnehmer	157 528,80		
Reisekosten, Verdienstausfall	22 708 875,92		
Informationsmaterial	3 249 277,48		
Druckkosten	49 459 763,40		
Versandkosten METALL u. a.	14 181 126,36		
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	1 115 910,80		
Jubiläumsgabe	399 868,90		
Agitationskosten	3 629 781,14	157 720 233,81	
VERWALTUNGSKOSTEN			
Personalkosten	110 038 137,78		
Fremde Dienstleistungen	16 544 458,29		
Honorare, Beratungskosten	9 096 288,14		
Steuern, Abgaben, Versicherungen	457 671,97		
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	1 949 729,30		
Energiekosten	1 831 539,64		
Reparaturkosten	5 463 571,14		
Mieten	8 563 450,79		
Postgebühren u. a.	4 591 163,70		
Sonstige Verwaltungskosten	5 547 650,88		
Abschreibung auf Anlagevermögen	8 865 267,75	172 948 929,38	
		900 692 649,78	913 312 482,07
VERMÖGENSZUWACHS		12 619 832,30	
		913 312 482,07	913 312 482,07

EINNAHMEN – AUSGABEN 1989 bis 1991 im Vergleich zu 1986 bis 1988

HAUPTKASSE	1989 TDM	1990 TDM	1991 TDM	Berichtszeit 1989 bis 1991 TDM	vH	Vergleich 1986 bis 1988 TDM	vH	Veränderungen TDM ±
BEITRÄGE	654 059	708 431	895 707	2 258 197	100,00	1 836 816	100,00	421 381 +
ZINSEN UND ÄHNLICHE ERTRÄGE	5 791	7 634	12 959	26 384		34 055		7 671 –
SONSTIGE ERTRÄGE	11 992	6 689	4 647	23 328		20 818		2 510 +
Gesamteinnahmen	671 842	722 754	913 313	2 307 909		1 891 689		416 220 +
ORTSKASSEN								
Anteile	182 840	197 010	247 750	627 600	27,79	508 412	27,68	119 188 +
Zuschüsse	3 340	3 257	8 849	15 446	0,68	4 272	0,23	11 174 +
Summe	186 180	200 267	256 599	643 046	28,47	512 684	27,91	130 362 +
UNTERSTÜTZUNGEN								
Streik und Aussperrung	0	1	1	2	0,00	137	0,01	135 –
Maßregelung	9	16	13	38	0,00	11	0,00	27 +
Rentner	29 925	31 135	30 746	91 806	4,07	66 183	3,60	25 623 +
Sterbefälle	12 593	13 176	14 828	40 597	1,80	34 890	1,90	5 707 +
a. o. Notfälle	576	632	660	1 868	0,08	2 114	0,12	246 –
Rechtsschutz	1 377	1 170	2 206	4 753	0,21	4 140	0,23	613 +
Freizeit-Unfallversicherung	15 635	16 459	15 534	47 628	2,11	42 086	2,29	5 542 +
Summe	60 115	62 589	63 988	186 692	8,27	149 561	8,13	37 131 +
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN								
DGB	82 589	88 398	112 009	282 996	12,53	231 412	12,60	51 584 +
IMB	2 341	2 362	2 732	7 435	0,33	6 439	0,35	996 +
EMB	251	304	307	862	0,04	631	0,03	231 +
Verbindungsbüro Montan-Union	0	34	34	68	0,00	226	0,01	158 –
Summe	85 181	91 098	115 082	291 361	12,90	238 708	12,99	52 653 +

GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN								
Zuschüsse an Bildungsstätten	26 277	40 307	39 881	106 465	4,71	94 391	5,14	12 074 +
Zuschüsse an Jugendheime	3 865	1 378	997	6 240	0,28	0	0,00	6 240 +
Zuschüsse an Ferienheime	4 285	6 183	5 182	15 650	0,69	15 276	0,83	374 +
Seminarkosten (regional)	18 465	16 080	16 758	51 303	2,27	40 907	2,23	10 396 +
Bücher für Seminarteilnehmer	403	280	158	841	0,04	963	0,05	122 –
Reisekosten	11 800	16 112	22 709	50 621	2,24	28 803	1,57	21 818 +
Informationsmaterial	2 983	3 486	3 249	9 718	0,43	8 484	0,46	1 234 +
Druckkosten	36 647	47 936	49 460	134 043	5,94	109 052	5,94	24 991 +
Versandkosten METALL u. a.	6 136	8 294	14 181	28 611	1,27	15 553	0,85	13 058 +
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	576	322	1 116	2 014	0,09	2 056	0,11	42 –
Jubiläumsgabe	711	441	400	1 552	0,07	2 013	0,11	461 –
Agitationskosten	2 715	3 760	3 630	10 105	0,45	8 613	0,47	1 492 +
Summe	114 863	144 579	157 721	417 163	18,48	326 111	17,76	91 052 +
VERWALTUNGSKOSTEN								
Personalkosten	76 091	87 846	110 038	273 975	12,13	209 014	11,38	64 961 +
Fremde Dienstleistungen	3 069	6 088	16 544	25 701	1,14	7 111	0,39	18 590 +
Honorare, Beratungskosten	3 591	5 540	9 096	18 227	0,81	9 845	0,54	8 382 +
Steuern, Abgaben, Versicherungen	361	454	458	1 273	0,06	1 267	0,07	6 +
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	1 424	1 986	1 950	5 360	0,24	4 789	0,26	571 +
Energiekosten	1 358	1 643	1 832	4 833	0,21	3 969	0,22	864 +
Reparaturkosten	1 774	2 606	5 464	9 844	0,44	8 581	0,47	1 263 +
Mieten	8 566	8 237	8 563	25 366	1,12	20 973	1,14	4 393 +
Postgebühren u. a.	3 906	5 020	4 591	13 517	0,60	11 011	0,60	2 506 +
Sonstige Verwaltungskosten	1 924	2 594	5 548	10 066	0,45	2 860	0,16	7 206 +
Summe	102 064	122 014	164 084	388 162	17,20	279 420	15,21	108 742 +
Abschreibung auf Anlagevermögen	1 328	6 771	8 865	16 964	0,75	16 314	0,89	650 +
Gesamtausgaben	549 731	627 318	766 339	1 943 388	86,07	1 522 798	82,89	420 590 +

AUSZUG AUS DER KOSTENRECHNUNG 1989 bis 1991 im Vergleich zu 1986 bis 1988[1]

KOSTENSTELLE	1989 TDM	1990[2] TDM	1991[2] TDM	Berichtszeit 1989 bis 1991 TDM	Vergleich 1986 bis 1988 TDM	Veränderung TDM ±
Angestellte	2 991	2 167	2 629	7 787	8 044	257 –
Arbeits- und Gesundheitsschutz	1 079	288	403	1 770	2 730	960 –
Ausländische Arbeitnehmer	5 583	3 979	4 290	13 852	13 026	826 +
Automation/Technologie	1 726	969	903	3 598	2 773	825 +
Berufsbildung	743	656	1 178	2 577	1 731	846 +
Betriebsräte/Betriebsverfassungsrecht/Mitbestimmung '76	1 651	2 342	1 481	5 474	7 104	1 630 –
Bildungswesen/Bildungspolitik	35 773	42 206	41 832	119 811	118 644	1 167 +
Frauen	1 514	882	1 810	4 206	4 538	332 –
Handwerk	811	197	352	1 360	2 878	1 518 –
Internationale Beziehungen	648	719	738	2 105	1 587	518 +
Jugend	6 237	1 470	1 859	9 566	13 228	3 662 –
Pressestelle	3 010	3 230	3 674	9 914	8 295	1 619 +
Redaktion Metall/Der Gewerkschafter	30 864	38 472	47 891	117 227	87 070	30 157 +
Sozialpolitik/Arbeitsrecht	613	924	1 221	2 758	2 498	260 +
Tarifpolitik	6 071	5 099	2 106	13 276	21 807	8 531 –
Vertrauensleute	5 428	1 269	1 570	8 267	18 216	9 949 –
Werbung	945	4 434	1 914	7 293	3 526	3 767 +
Wirtschaftspolitik	202	1 120	812	2 134	1 215	919 +

[1] ohne Personalkosten
[2] ohne Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen

Das Beitragsaufkommen stieg im Berichtszeitraum auf insgesamt 2 258,2 Millionen DM (1986 bis 1988: 1 836,8 Millionen DM). Der Zuwachs von 421,4 Millionen DM beziehungsweise 22,9 vH ist sowohl auf die zusätzliche Beitragsleistung im ersten Jahr der Gewerkschaftseinheit, als auch auf die gestiegene Beitragsehrlichkeit der Mitglieder insgesamt zurückzuführen. Im Nachgang zu den erzielten Tarifverbesserungen konnten in der Regel flächendeckende Beitragsanpassungsmaßnahmen vorgenommen werden.

Ferner hat sich die Veränderung der satzungsgemäßen Beiträge für Auszubildende auf 1 vH und für Rentnerinnen beziehungsweise Rentner, Vorruheständler usw. auf 0,5 vH in den Jahren 1990 und 1991 ebenfalls positiv bemerkbar gemacht.

Durch die Erarbeitung zentraler Angebote zur gezielten und persönlichen Mitgliederansprache konnten gleichfalls beachtliche Erfolge bei Beitragsanpassungsmaßnahmen erreicht werden. Auf diese Erfahrungen greifen immer mehr Verwaltungsstellen zurück.

MITGLIEDER UND BEITRÄGE 1989 bis 1991

	1. Januar 1989	31. Dezember 1991	Veränderung	vH
Mitglieder mit Vollbeitrag	1 916 066	2 688 586	+ 772 520	+ 40,3
Mitglieder ohne Vollbeitrag	708 455	935 794	+ 227 339	+ 32,1
Mitglieder insgesamt	2 624 521	3 624 380*	+ 999 859	+ 38,1
Beitragseinnahmen	1986 bis 1988	1989 bis 1991		
in Millionen DM	1 836,8	2 258,2	+ 421,4	+22,9
Beitrag in DM				
Durchschnitt Vollbeitrag	26,84	26,71	− 0,13	− 0,5
Durchschnitt Gesamtbeitrag	20,46	21,14	+ 0,68	+ 3,3

* Hierbei handelt es sich nur um abgerechnete Mitglieder.

VOLLBEITRÄGE NACH PERSONENGRUPPEN

	BEITRAG/DM										
Jahr	Arbeiter männlich	Arbeiter weiblich	Jugendliche männlich	Arbeiter weiblich	Arbeiter insgesamt	Angestellte männlich	Angestellte weiblich	Jugendliche männlich	Angestellte weiblich	Angestellte insgesamt	alle Gruppen
1988	26,77	21,34	26,37	21,96	25,85	34,80	25,73	24,93	22,56	32,17	26,84
1989	28,00	22,29	26,32	22,83	26,99	36,23	26,83	25,31	23,23	33,94	27,99
1990	29,42	23,45	27,78	24,12	28,39	38,04	28,21	26,67	24,48	35,12	29,40
1991	27,52	19,65	26,34	21,66	26,16	34,94	20,25	24,50	20,60	29,48	26,71
Veränderung											
1988 zu 1991	+ 0,75	− 1,69	− 0,03	− 0,30	+ 0,31	+ 0,14	− 5,48	− 0,43	− 1,96	− 2,69	− 0,13
in vH	+ 2,8	− 7,9	− 0,1	− 1,4	+ 1,2	+ 0,4	− 21,3	− 1,7	− 8,7	− 8,4	− 0,5

DURCHSCHNITTLICHER MONATSBEITRAG DER AUSZUBILDENDEN NACH BEZIRKEN

Bezirk	1989	1990	1991
Berlin-Brandenburg	4,– DM	6,83 DM	5,02 DM
Dortmund	4,– DM	6,33 DM	7,29 DM
Dresden*	–	–	3,63 DM
Frankfurt	4,– DM	6,90 DM	7,59 DM
Hamburg-Küste	4,– DM	6,42 DM	6,54 DM
Hannover	4,– DM	7,27 DM	7,25 DM
München	4,– DM	7,12 DM	8,57 DM
Stuttgart	4,– DM	7,23 DM	8,25 DM
Wuppertal	4,– DM	6,74 DM	7,73 DM
Insgesamt	4,– DM	6,88 DM	7,55 DM

* Diesen Bezirk gibt es erst seit 1991.

DURCHSCHNITTLICHER MONATSBEITRAG DER RENTNER NACH BEZIRKEN

Bezirk	1989	1990	1991
Berlin-Brandenburg	3,– DM	7,44 DM	4,93 DM
Dortmund	3,– DM	5,48 DM	5,70 DM
Dresden*	–	–	3,82 DM
Frankfurt	3,– DM	6,56 DM	6,52 DM
Hamburg-Küste	3,– DM	5,90 DM	5,87 DM
Hannover	3,– DM	7,32 DM	6,47 DM
München	3,– DM	5,36 DM	5,52 DM
Stuttgart	3,– DM	5,45 DM	5,76 DM
Wuppertal	3,– DM	5,56 DM	5,83 DM
Insgesamt	3,– DM	5,87 DM	5,75 DM

* Diesen Bezirk gibt es erst seit 1991.

ENTWICKLUNG DES BEITRAGSAUFKOMMENS

Jahr	Beitragsaufkommen in Millionen DM	Änderungen zum Vorjahr in Millionen DM	vH	Durchschnittsbeitrag je Mitglied/Monat Vollbeitrag DM	Gesamtbeitrag DM
1977	329,6	+ 14,7	+ 4,7	13,44	11,41
1978	365,7	+ 36,1	+ 11,0	14,35	12,27
1979	440,4	+ 74,7	+ 20,4	17,58	14,89
1980	501,4	+ 61,0	+ 13,9	19,83	16,71
1981	526,9	+ 25,5	+ 5,1	21,22	17,64
1982	542,2	+ 15,3	+ 2,9	22,02	17,92
1983	537,6	– 4,6	– 0,9	23,05	18,32
1984	541,7	+ 4,1	+ 0,8	23,29	18,37
1985	559,8	+ 18,1	+ 3,3	24,30	19,18
1986	590,7	+ 30,9	+ 5,5	25,27	19,85
1987	615,9	+ 25,2	+ 4,3	26,60	20,52
1988	630,2	+ 14,3	+ 2,3	26,84	20,46
1989	654,1	+ 23,9	+ 3,8	27,99	21,33
1990	708,4	+ 54,3	+ 8,3	29,40	23,43
1991	895,7	+ 187,3	+ 26,4	26,71	21,14

ZINSEN UND ZINSÄHNLICHE ERTRÄGE

Die Erträge von insgesamt 26,4 Millionen DM lagen um 7,7 Millionen DM unter dem Ergebnis des Berichtszeitraumes 1986 bis 1988. Durch die günstigere Verzinsung im mittel- und langfristigen Anlagenbereich, deren Ergebnisse in den Jahresabschlüssen der Vermögensverwaltungsgesellschaften der IG Metall ausgewiesen sind, wurde der kurzfristige Anlagebetrag weiterhin systematisch zurückgeführt.

SONSTIGE ERTRÄGE

Von den hier ausgewiesenen Erträgen in Höhe von 23,3 Millionen DM (1986 bis 1988: 20,8 Millionen DM) entfielen 9,8 Millionen DM auf Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln, 2,5 Millionen DM auf Skonti-Erträge sowie 4,4 Millionen DM auf die Auflösung von Rückstellungen. Der Rest verteilte sich auf Erträge aus dem Abgang von Sachanlagen und anderen Gegenständen des Umlaufvermögens, Einnahmen aus Veranstaltungen, Erstattung von Rechtsschutzkosten, Ausgleichszahlungen aus Vorruhestandsaufwendungen sowie Einnahmen durch Gehalts- und Lohnkostenzuschüsse. Diesen Erträgen standen jeweils entsprechende Beträge auf der Aufwandsseite gegenüber.

ORTSKASSEN – ANTEILE UND ZUSCHÜSSE

Zur Durchführung ihrer Aufgaben erhalten die Verwaltungsstellen prozentuale Anteile des in ihrem Bereich erzielten Beitragsaufkommens (§ 14 Abs. 6 der Satzung). Die für die Berichtszeit ausgewiesenen Aufwendungen der Hauptkasse in Höhe von 643,0 Millionen DM (1986 bis 1988: 512,7 Millionen DM) sind im wesentlichen auf in der Satzung festgelegte Aufgabenstellungen zurückzuführen.

Der Zuwachs um 130,3 Millionen DM hängt hauptsächlich mit den gestiegenen Beitragseinnahmen zusammen. Die Zunahme ist jedoch auch durch einmalige und zweckgebundene Zuschüsse an Verwaltungsstellen bedingt. Sie wurden in Einzelfällen vom Vorstand gewährt, wenn Verwaltungsstellen aufgrund struktureller oder anderer Gründe nicht in der Lage waren, mit ihrem satzungsgemäßen Ortskassenanteil den ihnen gestellten Aufgaben nachzukommen.

Ortskassen	1989 Millionen DM	1990 Millionen DM	1991 Millionen DM	1989 bis 1991 Millionen DM	vH*	1986 bis 1988 Millionen DM	vH*
Anteile	182,9	197,0	247,8	627,7	27,80	508,4	27,68
Zuschüsse	3,3	3,2	8,8	15,3	0,68	4,3	0,23
Insgesamt	186,2	200,2	256,6	643,0	28,48	512,7	27,91

* prozentuale Berechnung vom Beitragsaufkommen

UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

Die Unterstützungsleistungen an Mitglieder der IG Metall sind im Berichtszeitraum um 37,1 Millionen DM oder 24,8 vH angestiegen. Dieser Anstieg ist zurückzuführen auf die Erhöhung der Leistungen nach § 29 (Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen) um 25,5 Millionen DM oder 38,5 vH, nach § 30 (Unterstützung bei Sterbefällen) um 5,7 Millionen DM oder 16,3 vH und nach § 26 (Freizeit-Unfallversicherung) um 5,5 Millionen DM oder 13,1 vH.

Auf der Grundlage eines Beschlusses des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages wird die Leistung nach § 29 der Satzung weiter anwachsen und voraussichtlich erst in acht bis zehn Jahren ihren Höchststand – jährlich rund 60 Millionen DM – erreicht haben. Der Anstieg wird jedoch durch die Begrenzung auf die Rückzahlung der bis zum 31. Dezember 1990 geleisteten Beiträge in vertretbaren Grenzen gehalten werden können.

UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

Anlaß der Leistung	1989 Millionen DM	1990 Millionen DM	1991 Millionen DM	1989 bis 1991 Millionen DM	1989 bis 1991 vH*	1986 bis 1988 Millionen DM	1986 bis 1988 vH*
Streik und Aussperrung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,1	0,01
Maßregelung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,00
Rentner	29,9	31,1	30,7	91,7	4,07	66,2	3,60
Sterbefälle	12,6	13,2	14,8	40,6	1,80	34,9	1,90
a. o. Notfälle	0,6	0,6	0,7	1,9	0,08	2,0	0,12
Rechtsschutz	1,4	1,2	2,2	4,8	0,21	4,2	0,23
Freizeit-Unfallversicherung	15,6	16,5	15,5	47,6	2,11	42,1	2,29
Insgesamt	60,1	62,6	63,9	186,6	8,27	149,5	8,15

* prozentuale Berechnung vom Beitragsaufkommen

BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN

In § 2 Abs. 13 der Satzung der IG Metall ist die Zusammenarbeit mit dem DGB und anderen gewerkschaftlichen Organisationen geregelt. Weitere Mitgliedschaften und Verpflichtungen bestehen gegenüber dem Internationalen und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund sowie dem Verbindungsbüro der Montan-Union.

Wie die Aufstellung zeigt, wurde für diese Beiträge in der Berichtszeit eine Summe von 291,3 Millionen DM erforderlich. Die Steigerung um 52,6 Millionen DM gegenüber dem Zeitraum 1986 bis 1988 betrifft die satzungsgemäße Mitgliedschaft beim Deutschen Gewerkschaftsbund und steht in Verbindung mit dem Beitragsaufkommen.

Organisation	1989 Millionen DM	1990 Millionen DM	1991 Millionen DM	1989 bis 1991 Millionen DM	vH*	1986 bis 1988 Millionen DM	vH*
DGB	82,6	88,4	112,0	283,0	12,53	231,3	12,60
IMB	2,3	2,4	2,7	7,4	0,33	6,5	0,35
EMB	0,3	0,3	0,3	0,9	0,04	0,6	0,03
Verbindungsbüro MONTAN-UNION	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,3	0,01
Insgesamt	85,2	91,1	115,0	291,3	12,90	238,7	12,99

* prozentuale Berechnung vom Beitragsaufkommen

GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN

Die Aufwendungen für diesen Ausgabenbereich betrugen in der Berichtszeit 417,2 Millionen DM. Dies bedeutet eine Steigerung um 91,1 Millionen DM gegenüber den Jahren 1986 bis 1988. Ein Großteil des Zuwachses entstand im Zusammenhang mit den gestiegenen Anforderungen beim Aufbau der neuen Verwaltungsstellen (Anschubkosten aus der Hauptkasse). Dabei fielen die gestiegenen Druckkosten und Aufwendungen für den Versand der Zeitung METALL sowie die Zunahme der Reisekosten besonders ins Gewicht. Ebenso wurden die Bildungs- und Seminaraktivitäten sowohl regional, als auch auf zentraler Ebene weiter ausgebaut.

AUFWENDUNGEN FÜR GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN 1989 bis 1991

Gewerkschaftliche Aufgaben	1989 Millionen DM	1990 Millionen DM	1991 Millionen DM	1989 bis 1991 Millionen DM	vH*	1986 bis 1988 Millionen DM	vH*
Zuschüsse Bildungsstätten	26,3	40,3	39,9	106,5	4,71	94,4	5,14
Zuschüsse Jugendheime	3,9	1,4	1,0	6,3	0,28	0,0	0,00
Zuschüsse Ferienheime	4,3	6,2	5,2	15,7	0,69	15,3	0,83
Seminarkosten (regional)	18,5	16,1	16,7	51,3	2,27	40,9	2,23
Bücher für Seminarteilnehmer	0,4	0,3	0,2	0,9	0,04	1,0	0,05
Reisekosten/ Verdienstausfall	11,8	16,1	22,7	50,6	2,24	28,8	1,57
Informationsmaterial	3,0	3,5	3,2	9,7	0,43	8,5	0,46
Druckkosten	36,6	47,9	49,5	134,0	5,94	109,1	5,94
Versandkosten METALL usw.	6,1	8,3	14,2	28,6	1,27	15,5	0,85
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	0,6	0,3	1,1	2,0	0,09	2,0	0,11
Juliäumsgabe	0,7	0,4	0,4	1,5	0,07	2,0	0,11
Agitationskosten	2,7	3,8	3,6	10,1	0,45	8,6	0,47
Insgesamt	114,9	144,6	157,7	417,2	18,48	326,1	17,76

* prozentuale Berechnung vom Beitragsaufkommen

VERWALTUNGSKOSTEN

Beim Anstieg der Verwaltungskosten handelte es sich überwiegend um gestiegene Personalaufwendungen. In diesem Anstieg ist jedoch auch die Übernahme der Personalkosten für die Unterstützung bei der Einrichtung der Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern enthalten. Die notwendigen Anschubaufwendungen machten sich auch in gestiegenen Ausgaben für fremde Dienstleistungen sowie für Honorare und Beratungskosten bemerkbar. Unter den Ausgabenbereich „Fremdleistungen" fallen außerdem die Aufwendungen für Veranstaltungen zum hundertsten Geburtstag der IG Metall und für die Gestaltung und Produktion der neuen Mitgliedsausweise.

KOSTENENTWICKLUNG 1989 bis 1991

Art der Kosten	1989 Millionen DM	1990 Millionen DM	1991 Millionen DM	1989 bis 1991 Millionen DM	vH*	1986 bis 1988 Millionen DM	vH*
Personalkosten	76,1	87,9	110,0	274,0	12,13	209,0	11,38
Fremde Dienstleistungen	3,1	6,1	16,5	25,7	1,14	7,1	0,39
Honorare, Dienstleistungen	3,6	5,5	9,1	18,2	0,81	9,8	0,54
Steuern, Versicherungen	0,4	0,5	0,5	1,4	0,06	1,3	0,07
Büro- und Haushaltsmaterial	1,4	2,0	1,9	5,3	0,24	4,8	0,26
Energiekosten	1,3	1,6	1,8	4,7	0,21	4,0	0,22
Reparaturkosten	1,8	2,6	5,5	9,9	0,44	8,6	0,47
Mieten	8,6	8,2	8,6	25,4	1,12	21,0	1,14
Postgebühren u. a.	3,9	5,0	4,6	13,5	0,60	11,0	0,60
Sonstige Verwaltungskosten	1,9	2,6	5,5	10,0	0,45	2,8	0,16
Summe	102,1	122,0	164,0	388,1	17,20	279,4	15,23
Abschreibung auf Anlagevermögen	1,3	6,8	8,9	17,0	0,75	16,3	0,89
Insgesamt	103,4	128,8	172,9	405,1	17,95	295,7	16,12

* prozentuale Berechnung vom Beitragsaufkommen

Mitgliederbewegung

Die insgesamt positive Mitgliederentwicklung hat ihre Ursachen fast ausschließlich in der Öffnung der Grenzen und in dem damit verbundenen Eintritt von rund einer Million Metallerinnen und Metaller in die Organisation. Dieser neue Mitgliederrekord darf deshalb den Blick auf die realen Defizite des Organisationsgrades einzelner Mitgliedergruppen nicht verstellen. Ohne die zusätzlich in Ostdeutschland gewonnenen Mitglieder wäre eher eine Stagnation der Gesamtzahl der Mitglieder eingetreten. Der Werbung neuer und der verstärkten Betreuung vorhandener Mitglieder muß daher ein noch höherer Stellenwert eingeräumt werden.

Nicht zuletzt die teilweise unbefriedigende Umsetzung der neuen Mitgliedsbeiträge bei Rentnerinnen und Rentnern ab 1. Januar 1990 hat die Betreuungs- und

Informationsdefizite deutlich zu Tage treten lassen. Im Zuge der brieflichen Nachfrage an die ausgetretenen Rentnerinnen und Rentner im Jahr 1990 ist ein Bündel von Service-Leistungen entstanden, das in der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen erarbeitet und in verschiedenen Verwaltungsstellen erprobt wurde. Darüber wurde in den bezirklichen Kassierertagungen jeweils berichtet. Mehrere Verwaltungsstellen greifen seitdem auf diese Angebote zurück. Es handelte sich im einzelnen um folgende Maßnahmen:

– Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung für Beschäftigte der IG Metall wurden Seminare zum Thema Mitgliederbetreuung und Seminare für Kassiererinnen und Kassierer vorbereitet und mehrfach durchgeführt.

– In Zusammenarbeit mit Spezialanbietern wurden Seminarkonzepte zur Weiterentwicklung der telefonischen Mitgliederbetreuung erarbeitet und von mehreren Verwaltungsstellen genutzt.

– In drei Verwaltungsstellen wurden testweise telefonische Nachbetreuungsaktionen für ausgetretene Mitglieder durchgeführt und ausgewertet. Auch diese Angebote werden weiterhin, wenn auch nicht immer systematisch, nachgefragt.

– Es wurde ein Set von „Anlaßbriefen" erarbeitet, das eine kostengünstige und dennoch persönliche Mitgliederansprache ermöglicht. Diese personalisierten Anschreiben bei persönlichen oder organisationspolitischen Anlässen werden immer häufiger genutzt und stellen eine preiswerte und flächendeckende Ergänzung zum persönlichen Gespräch zwischen Mitgliedern und Funktionären dar. Dies gilt insbesondere bei Mitgliederwerbeaktionen und Informationen zur Beitragsanpassung vor und nach Tarifbewegungen. Von diesem Angebot haben 1991 bereits 26 Verwaltungsstellen mit 35 verschiedenen Aktionen und 450 000 Aussendungen Gebrauch gemacht.

Durch die Einführung eines neuen Mitgliedsausweises und die Erprobung eines Service- und Beratungsheftes sowie weiterer Formen der Mitgliederansprache sollen die Organisationsbindung und -identifikation der Mitglieder vergrößert und die Fluktuation verringert werden. Die aus der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen unterstützend dazu entwickelten Faltblätter „Die Leistungen der IG Metall", „Der Mitgliedsbeitrag" und „Die Leistungen für unsere Senioren", die in kurzer Zeit eine Millionenauflage erreichten, sind dafür positive Beispiele. Eine zentrale Maßnahme, der sich fast alle (West-) Verwaltungsstellen angeschlossen haben, war die schriftliche Nachfrage bei ausgetretenen Mitgliedern in der ersten Jahreshälfte 1991. Insgesamt wurden 42 067 Mitglieder angeschrieben. 11,4 vH (4 783 Mitglieder) haben darauf geantwortet. Dies war eine bemerkenswert hohe Antwortquote. Die Ergebnisse des Versuches, ergänzend zu den betrieblichen und örtlichen Nachbetreuungsmaßnahmen eine zentrale Nachfrageaktion durchzuführen, waren sehr aufschlußreich. 424 Mitglieder (8,9 vH) haben sofort positiv geantwortet, das heißt, sie haben ihren Austritt zurückgenommen; rund 6 vH der ausgetretenen Mitglieder konnten an andere DGB-Gewerkschaften vermittelt werden. Über 13 vH der Mitglieder, die geantwortet haben, sind ausgetreten, weil sie den Betrieb gewechselt hatten. Mit einer konsequenten Betreuung kann in solchen Fällen, das zeigte die Befragung, die Austrittsquote erheblich reduziert werden. Die Ergebnisse beziehungsweise die Antworten der Mitglieder wurden den jeweiligen Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt. Zum Teil hatten die ausgetretenen Mitglieder ein großes Mitteilungsbedürfnis, was für den hohen Wert einer Nachbetreuung und Nachfrage im Falle einer Aufkündigung der Mitgliedschaft spricht.

ALTER UND DAUER DER MITGLIEDSCHAFT AM 31. DEZEMBER 1991

Alter	Geburtsjahr	EINTRITTSJAHRGÄNGE 1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983	1982	1981	1980	1979	1978	1977	1976–1974	1973–1971	1970–1968	1967–1965	1964–1962	1961–1959	1958–1956	1955–1953	1952–1950	1949–1947	1946–1945	1933–1900	Summe Geburtsjahr	vH
15	1976	1 806	209	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2 015	0,06
16	1975	5 459	2 105	228	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	7 792	0,21
17	1974	9 968	7 590	2 393	174	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20 125	0,56
18	1973	10 960	11 320	10 114	2 163	176	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	34 733	0,96
19	1972	9 417	8 338	14 604	10 047	2 177	189	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	44 772	1,24
20	1971	9 289	8 627	8 297	14 766	9 175	2 212	168	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	52 534	1,45
21	1970	9 176	9 132	7 800	8 186	12 537	9 135	1 970	153	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	58 089	1,60
22	1969	9 134	9 946	8 748	7 303	7 218	12 750	9 190	1 833	210	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	66 332	1,83
23	1968	8 779	9 862	8 837	6 953	6 061	7 511	12 639	8 449	2 076	251	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	71 418	1,97
24	1967	8 522	9 389	8 350	6 212	5 789	7 138	7 408	11 588	9 447	2 201	234	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	76 278	2,10
25	1966	8 559	9 078	7 742	6 132	5 749	7 407	7 688	6 474	13 134	10 701	2 598	310	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	85 572	2,36
26	1965	8 202	8 475	7 252	5 528	5 363	7 321	7 502	6 080	5 867	13 742	10 920	3 245	341	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	89 838	2,48
27	1964	8 068	8 123	6 645	5 243	5 205	7 240	7 471	5 826	5 033	5 667	14 114	11 800	3 133	379	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	93 947	2,59
28	1963	7 340	7 436	5 858	4 627	4 687	6 567	7 232	5 411	3 729	4 776	6 441	14 557	11 329	3 126	399	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	93 515	2,58
29	1962	6 146	6 628	5 217	4 009	3 935	5 553	6 149	5 156	3 346	3 400	5 766	5 992	13 712	10 780	3 218	486	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	89 493	2,47
30	1961	5 859	6 093	4 648	3 540	3 666	4 905	5 361	4 469	3 573	3 186	4 087	4 937	5 724	14 080	10 752	3 631	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	88 511	2,44
31	1960	5 512	5 612	4 173	3 190	3 156	4 254	4 397	3 760	2 997	3 388	4 442	3 755	5 005	5 450	12 879	14 538	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	86 508	2,39
32	1959	4 942	5 173	3 722	2 753	2 801	3 638	3 908	3 016	2 545	2 781	4 424	4 163	3 751	4 702	4 750	26 565	866	—	—	—	—	—	—	—	—	—	84 500	2,33
33	1958	4 538	4 606	3 227	2 517	2 536	3 144	3 400	2 667	2 119	2 470	3 800	3 912	4 438	3 262	4 049	25 257	4 640	—	—	—	—	—	—	—	—	—	80 582	2,22
34	1957	4 430	4 306	3 006	2 344	2 273	2 809	3 002	2 449	1 844	2 114	3 319	3 393	4 227	3 987	2 866	19 132	14 056	—	—	—	—	—	—	—	—	—	79 557	2,19
35	1956	4 212	4 014	2 843	2 130	2 035	2 590	2 650	2 098	1 813	1 911	2 929	3 205	3 702	4 070	3 610	9 686	24 752	1 163	—	—	—	—	—	—	—	—	79 413	2,19
36	1955	4 112	3 702	2 593	1 807	1 927	2 352	2 514	1 909	1 492	1 666	2 733	2 621	3 320	3 562	3 689	8 367	23 808	5 692	—	—	—	—	—	—	—	—	77 866	2,15
37	1954	3 838	3 561	2 386	1 713	1 791	2 177	2 154	1 750	1 436	1 548	2 411	2 333	3 047	3 332	3 245	8 249	17 174	13 648	—	—	—	—	—	—	—	—	75 793	2,09
38	1953	3 529	3 252	2 187	1 619	1 648	2 002	2 051	1 501	1 290	1 369	2 224	2 057	2 583	2 891	2 775	8 932	8 117	20 692	2 108	—	—	—	—	—	—	—	72 827	2,01
39	1952	3 536	3 050	2 082	1 556	1 575	1 884	1 978	1 523	1 230	1 380	2 112	2 093	2 344	2 690	2 665	9 139	7 924	18 501	7 497	—	—	—	—	—	—	—	74 759	2,06
40	1951	3 293	2 932	2 017	1 514	1 501	1 793	1 809	1 435	1 168	1 313	1 982	1 924	2 352	2 486	2 408	8 097	8 032	13 954	15 967	—	—	—	—	—	—	—	75 977	2,10
41	1950	3 247	2 928	2 012	1 472	1 541	1 840	1 844	1 547	1 268	1 320	2 070	1 955	2 401	2 571	2 299	8 021	8 925	7 149	21 212	2 080	—	—	—	—	—	—	77 702	2,14
42	1949	2 911	2 523	1 830	1 398	1 441	1 692	1 699	1 361	1 128	1 275	1 983	1 863	2 166	2 588	2 338	7 455	9 358	6 270	16 947	5 725	—	—	—	—	—	—	73 951	2,04
43	1948	2 513	2 212	1 563	1 309	1 263	1 422	1 522	1 237	1 072	1 123	1 825	1 659	2 070	2 297	2 152	7 056	9 006	6 283	10 896	9 965	—	—	—	—	—	—	68 445	1,89
44	1947	2 365	2 004	1 399	1 207	1 140	1 307	1 400	1 151	931	1 042	1 621	1 566	1 843	2 174	1 908	6 482	8 691	6 409	5 376	14 698	1 685	—	—	—	—	—	66 399	1,83
45	1946	2 019	1 611	1 221	1 020	1 036	1 144	1 229	1 001	793	955	1 467	1 445	1 623	1 823	1 684	5 448	7 501	6 321	3 612	10 604	4 141	—	—	—	—	—	57 698	1,59
46	1945	1 760	1 498	1 033	834	873	967	1 063	833	707	833	1 248	1 278	1 426	1 728	1 424	4 949	6 827	5 255	2 840	8 182	8 345	—	—	—	—	—	53 903	1,49
47	1944	2 190	1 630	1 218	1 076	1 022	1 174	1 263	997	839	1 008	1 501	1 452	1 674	1 912	1 680	5 751	7 746	6 420	3 898	6 005	14 633	4 683	—	—	—	—	69 772	1,92
48	1943	2 221	1 625	1 156	988	1 018	1 154	1 230	982	835	999	1 532	1 474	1 667	1 883	1 742	5 811	7 777	6 422	4 520	4 788	11 107	11 385	—	—	—	—	72 316	1,99
49	1942	2 092	1 530	1 090	964	956	1 097	1 219	950	815	954	1 429	1 454	1 644	1 948	1 750	5 656	8 163	6 293	4 453	4 483	8 028	15 856	—	—	—	—	72 824	2,01
50	1941	2 336	1 681	1 153	1 114	1 061	1 213	1 292	1 001	971	1 049	1 599	1 498	1 786	2 124	1 966	6 209	8 989	7 286	5 573	5 663	8 234	17 690	5 576	—	—	—	87 064	2,40
51	1940	2 421	1 659	1 185	1 058	1 063	1 254	1 346	1 065	1 043	1 096	1 723	1 608	1 943	2 250	2 074	6 775	9 588	7 588	5 725	6 213	7 917	11 352	15 274	—	—	—	93 220	2,57
52	1939	2 141	1 479	1 081	932	966	1 048	1 235	954	903	1 011	1 607	1 567	1 714	2 187	1 936	6 530	9 091	7 091	5 209	6 430	7 093	9 291	20 293	—	—	—	91 789	2,53
53	1938	1 841	1 199	868	820	834	953	1 016	884	824	1 003	1 491	1 477	1 597	2 052	1 746	5 946	8 496	6 716	4 754	5 928	6 854	8 574	14 318	7 560	—	—	87 751	2,42
54	1937	1 654	1 085	768	699	746	850	960	766	791	884	1 327	1 325	1 491	1 817	1 635	5 649	8 066	6 331	4 508	5 443	6 657	7 406	9 617	14 208	—	—	84 683	2,34

ALTER UND DAUER DER MITGLIEDSCHAFT AM 31. DEZEMBER 1991

Alter	Geburts-jahr	EINTRITTSJAHRGÄNGE																									Summe Geburts-jahr	vH
		1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983	1982	1981	1980	1979	1978	1977	1976–1974	1973–1971	1970–1968	1967–1965	1964–1962	1961–1959	1958–1956	1955–1953	1952–1950	1949–1947	1946–1945	1933–1900		
55	1936	1 395	932	671	622	660	744	868	663	637	790	1 274	1 255	1 346	1 685	1 503	5 299	7 716	6 022	4 379	5 161	6 274	6 865	8 619	16 474	—	—	—	81 854	2,26
56	1935	1 146	754	535	541	561	658	729	603	668	770	1 178	1 126	1 248	1 577	1 472	4 864	7 119	5 681	3 859	4 803	5 762	6 472	8 010	12 360	3 791	—	—	76 287	2,10
57	1934	870	593	408	441	449	520	597	536	533	672	1 064	969	1 067	1 417	1 299	4 473	6 893	5 372	3 633	4 346	5 031	5 857	7 086	8 087	7 019	—	—	69 232	1,91
58	1933	560	367	270	299	336	402	442	400	405	479	741	749	873	1 138	1 011	3 610	5 652	4 389	2 885	3 325	3 811	4 330	5 292	5 437	6 688	—	—	53 891	1,49
59	1932	491	264	187	237	285	346	381	354	390	449	691	587	736	1 037	966	3 441	5 280	3 941	2 828	3 282	3 686	4 374	4 868	5 354	6 562	950	—	51 967	1,43
60	1931	427	195	125	162	206	254	288	287	314	367	576	579	604	886	803	2 966	4 822	3 878	2 716	3 282	3 578	4 051	4 658	5 374	5 802	2 596	—	49 796	1,37
61	1930	264	153	70	102	133	175	248	221	261	297	481	470	549	745	656	2 670	4 445	3 633	2 584	3 061	3 180	3 604	4 033	4 796	5 374	3 704	—	45 909	1,27
62	1929	183	90	33	51	80	122	169	172	211	237	359	366	465	643	595	2 342	3 956	3 148	2 278	2 848	2 850	3 122	3 634	4 454	4 952	4 485	—	41 845	1,15
63	1928	141	59	29	30	62	96	118	127	138	190	265	267	369	524	469	1 986	3 588	2 960	2 130	2 655	2 625	2 965	3 404	4 549	5 012	4 568	—	39 326	1,08
64	1927	121	54	13	25	24	40	66	78	98	125	235	199	237	396	354	1 615	2 896	2 285	1 847	2 299	2 264	2 471	2 784	4 110	4 648	3 647	—	32 931	0,91
65	1926	—	39	10	5	8	21	32	46	76	99	168	154	187	334	326	1 352	2 431	2 080	1 589	2 076	2 088	2 256	2 533	3 977	4 980	2 767	—	29 634	0,82
66	1925	—	—	1	5	7	8	17	29	47	79	151	139	162	264	231	1 170	2 023	1 813	1 462	1 830	1 902	2 137	2 239	3 633	4 500	2 587	—	26 436	0,73
67	1924	—	—	—	4	6	7	12	16	27	51	69	89	123	213	189	893	1 584	1 391	1 224	1 608	1 519	1 751	1 882	3 094	3 569	2 175	—	21 496	0,59
68	1923	—	—	—	—	1	2	7	10	19	38	60	70	80	158	187	848	1 474	1 227	1 075	1 473	1 455	1 683	1 734	2 877	3 714	2 171	—	20 363	0,56
69	1922	—	—	—	—	—	5	7	5	10	14	35	41	71	141	151	696	1 258	1 143	1 031	1 463	1 505	1 677	1 793	2 928	3 786	2 491	—	20 251	0,56
70	1921	—	—	—	—	—	—	—	2	6	11	26	24	36	108	123	654	1 157	1 028	953	1 362	1 485	1 654	1 671	2 936	3 637	2 493	—	19 366	0,53
71	1920	—	—	—	—	—	—	—	7	2	6	14	17	29	76	77	523	977	865	820	1 176	1 291	1 473	1 545	2 728	3 417	2 537	23	17 603	0,49
72	1919	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	4	11	10	35	37	329	664	596	590	809	916	1 076	1 172	2 043	2 288	1 728	32	12 342	0,34
73	1918	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8	5	14	20	186	368	332	325	497	537	610	652	1 151	1 398	1 046	139	7 288	0,20
74	1917	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	4	10	14	117	274	287	252	342	470	569	594	1 033	1 188	906	236	6 297	0,17
75	1916	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	6	3	5	93	243	255	255	405	434	536	598	1 008	1 206	903	361	6 312	0,17
76	1915	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	2	4	12	79	239	257	278	411	481	650	697	1 226	1 433	1 158	619	7 547	0,21
77	1914	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	2	65	218	270	297	462	526	709	822	1 384	1 786	1 459	953	8 956	0,25
78	1913	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	27	191	186	238	389	444	642	735	1 290	1 666	1 438	1 061	8 309	0,23
79	1912	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	7	27	124	134	220	346	404	548	686	1 146	1 387	1 412	1 105	7 546	0,21
80	1911	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	39	96	167	188	271	326	515	610	1 067	1 229	1 228	1 184	6 920	0,19
81	1910	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6	42	68	162	217	264	393	546	915	1 089	1 170	1 345	6 217	0,17
82	1909	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6	27	58	95	184	218	318	433	799	1 047	1 079	1 514	5 778	0,16
83	1908	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	18	19	81	153	180	273	354	620	864	1 020	1 347	4 929	0,14
84	1907	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6	16	53	113	159	227	289	602	713	943	1 265	4 386	0,12
85	1906	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5	18	35	78	88	142	210	426	545	753	1 164	3 464	0,10
86	1905	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5	19	64	88	132	150	317	401	706	1 084	2 966	0,08
87	1904	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	8	36	62	98	109	198	301	555	933	2 302	0,06
88	1903	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	9	12	41	63	83	187	233	446	712	1 788	0,05
89	1902	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	14	25	38	49	125	174	336	563	1 328	0,04
90	1901	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	10	15	22	35	77	134	244	448	988	0,03
91	1900	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	5	11	19	23	58	71	155	313	657	0,02
92	1899	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	4	8	10	25	39	83	198	369	0,01
93 und älter	1898 und früher	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	17	22	23	27	28	46	126	289	0,01
Summe	Eintritts-jahr	205 935	190 723	154 898	123 441	110 759	125 086	122 940	95 832	81 111	83 092	104 350	99 041	102 262	105 563	94 149	270 193	293 379	219 012	165 502	147 077	140 710	150 589	139 743	130 660	96 671	55 985	16 725	3 625 428	100,00

MITGLIEDER DER IG METALL NACH BEZIRKEN

Stand: 31. Dezember 1989

Bezirk	Arbeiter		Jugendliche Arbeiter		Angestellte		Jugendliche Angestellte		Gesamtzahl
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Berlin	26 154	9 012	4 905	999	5 286	2 321	109	222	49 008
Dortmund	289 493	25 609	48 631	6 173	46 100	11 445	2 248	4 404	428 103
Frankfurt	240 498	29 599	49 963	7 297	40 440	10 249	1 623	3 441	383 110
Hamburg	132 526	14 331	27 283	3 522	23 400	6 409	703	1 877	210 051
Hannover	165 603	24 330	34 212	7 201	35 211	8 176	1 096	2 951	278 780
München	206 223	46 842	61 293	13 321	43 906	13 339	1 974	4 053	390 951
Stuttgart	328 772	68 696	72 658	14 385	57 645	16 977	1 680	4 797	565 610
Wuppertal	238 177	28 697	44 976	6 496	39 313	11 059	1 526	3 380	373 624
Insgesamt	1 621 446	247 116	343 921	59 394	291 301	79 975	10 959	25 125	2 679 237

Arbeiter 2 271 877
Angestellte 407 360

Männliche Mitglieder 2 267 627
Weibliche Mitglieder 411 610

Mitglieder unter 26 Jahren 439 399
Mitglieder über 26 Jahre 2 239 838

MITGLIEDER DER IG METALL NACH BEZIRKEN

Stand: 31. Dezember 1990

Bezirk	Arbeiter		Jugendliche Arbeiter		Angestellte		Jugendliche Angestellte		Gesamtzahl
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Berlin	51 163	15 915	8 449	1 955	8 565	6 482	338	627	93 494
Dortmund	279 907	26 541	48 579	6 477	44 555	11 782	2 083	4 210	424 134
Frankfurt	239 776	30 574	49 074	7 120	39 758	10 561	1 499	3 268	381 630
Hamburg	134 457	15 122	27 716	3 876	23 942	7 110	662	1 856	214 741
Hannover	163 521	25 105	33 117	7 348	34 124	8 491	1 097	2 799	275 602
München	210 892	48 290	59 448	12 859	43 299	13 558	1 869	3 856	394 071
Stuttgart	334 018	70 517	72 152	13 923	57 632	17 537	1 607	4 609	571 995
Wuppertal	237 692	29 646	42 930	6 548	38 352	11 253	1 441	3 176	371 038
Insgesamt	1 651 426	261 710	341 465	60 106	290 227	86 774	10 596	24 401	2 726 705

Arbeiter 2 314 707
Angestellte 411 998

Männliche Mitglieder 2 293 714
Weibliche Mitglieder 432 991

Mitglieder unter 26 Jahren 436 568
Mitglieder über 26 Jahre 2 290 137

MITGLIEDER DER IG METALL NACH BEZIRKEN

Stand: 31. Dezember 1991

Bezirk	Arbeiter		Jugendliche Arbeiter		Angestellte		Jugendliche Angestellte		Gesamtzahl
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Berlin-Brandenburg	114 469	47 342	19 650	7 074	20 530	24 692	517	2 343	236 617
Dortmund	280 630	26 956	45 485	5 530	44 646	12 232	1 953	3 726	421 158
Dresden	165 528	65 551	26 708	8 326	33 202	41 388	728	4 099	345 530
Frankfurt	321 316	75 969	59 837	13 520	57 666	31 241	1 703	5 054	566 306
Hamburg-Küste	171 171	24 970	32 423	4 961	31 561	15 688	783	2 373	283 930
Hannover	246 883	54 282	44 864	11 101	49 132	27 184	1 403	4 711	439 560
München	213 795	49 375	54 529	11 461	43 653	13 889	1 727	3 516	391 945
Stuttgart	337 353	71 628	67 939	12 245	58 818	18 098	1 552	4 285	571 918
Wuppertal	238 559	30 741	38 571	5 966	38 694	11 631	1 414	2 888	368 464
Insgesamt	2 089 704	446 814	390 006	80 184	377 902	196 043	11 780	32 995	3 625 428

Arbeiter	3 006 708	Männliche Mitglieder	2 869 392	Mitglieder unter 26 Jahren	514 965
Angestellte	618 720	Weibliche Mitglieder	756 036	Mitglieder über 26 Jahre	3 110 463

MITGLIEDERENTWICKLUNG IN DEN VERWALTUNGSTELLEN 1985 bis 1991
(jeweils am 31. Dezember)

Verwaltungsstelle	1985	1988	1989	1990	1991	1988 bis 1991 Zugang	1988 bis 1991 Abgang
Aachen	11 295	12 064	12 380	12 408	12 367	303	
Aalen	12 987	13 854	14 102	14 052	14 148	294	
Albstadt	14 710	15 234	15 572	15 712	15 780	546	
Alfeld	5 407	5 824	6 135	6 227	6 290	466	
Amberg	14 737	15 418	16 057	16 510	16 504	1 086	
Arnsberg	9 610	10 068	10 286	10 226	10 483	415	
Aschaffenburg	11 506	12 731	13 328	13 659	13 006	285	
Aschersleben[3]	–	–	–	–	23 025	–	
Augsburg	25 065	26 328	27 348	27 719	27 099	771	
Bad Hersfeld	–	–	4 706	4 974	4 921	–	
Bad Kreuznach	7 194	7 691	7 834	7 903	8 140	449	
Bamberg	9 140	10 330	10 942	11 024	11 183	853	
Bautzen[3]	–	–	–	–	31 449	–	
Bayreuth	9 907	10 085	10 040	10 213	10 321	236	
Bebra[1]	4 299	4 422	–	–	–	–	
Bergedorf	6 617	6 823	6 771	6 693	8 529	1 706	
Berlin[2]	50 758	49 350	49 008	93 494	116 313	66 963	
Betzdorf	6 545	6 547	6 681	6 632	6 773	226	
Bielefeld	28 793	29 584	30 391	30 080	29 349		235
Bocholt	10 466	10 890	11 211	11 485	11 678	788	
Bochum	42 934	42 438	42 830	44 075	43 600	1 162	
Bonn	6 143	6 434	6 649	6 848	6 837	403	
Braunschweig	22 047	22 306	22 284	21 585	21 275		1 031
Bremen	39 178	41 496	42 915	42 720	42 277	781	
Bremerhaven	10 892	10 241	10 313	10 382	10 409	168	
Bruchsal	12 067	12 531	13 238	13 757	14 124	1 593	
Calw	4 257	4 897	5 196	5 491	5 555	658	
Celle	4 118	4 090	4 160	4 126	4 139	49	
Chemnitz[3]	–	–	–	–	59 533	–	
Coburg	8 233	8 922	9 172	9 359	9 629	707	
Cottbus[3]	–	–	–	–	8 184	–	
Darmstadt	43 326	42 844	44 014	43 734	43 317	473	
Dessau[3]	–	–	–	–	28 829	–	
Detmold	8 440	9 690	10 291	11 058	11 254	1 564	
Dinslaken	10 755	10 607	10 738	10 718	10 778	171	
Dortmund	52 658	51 122	50 964	49 728	49 110		2 012
Döbeln/Grimma[3]	–	–	–	–	14 298	–	
Dresden[3]	–	–	–	–	56 192	–	
Duisburg	67 618	65 860	65 560	63 484	63 149		2 711
Düren	5 607	5 990	6 128	6 027	5 875		115
Düsseldorf	34 255	31 411	31 226	29 967	29 673		1 738
Eberswalde[3]	–	–	–	–	13 113	–	
Elmshorn	5 856	5 707	5 718	5 623	5 507		200
Eisenach[3]	–	–	–	–	22 121	–	
Emden	14 551	15 221	16 780	18 104	18 418	3 197	
Erfurt[3]	–	–	–	–	39 199	–	
Erlangen	7 351	7 835	8 011	8 041	8 145	310	
Essen	21 328	21 084	21 024	20 200	19 925		1 159
Esslingen	27 088	28 341	29 331	29 768	29 848	150	
Finsterwalde[3]	–	–	–	–	12 175	–	

Verwaltungsstelle	1985	1988	1989	1990	1991	1988 bis 1991 Zugang	1988 bis 1991 Abgang
Flensburg	5 449	5 637	6 058	6 083	6 175	538	
Frankenthal[2]	6 224	5 990	5 987	–	–	–	
Frankfurt/M	34 861	33 716	33 439	32 255	31 038		2 678
Frankfurt/O[3]	–	–	–	–	19 113	–	
Freiburg	7 422	8 597	9 022	9 590	9 954	1 357	
Friedrichshafen	15 081	15 614	15 979	16 187	16 194	580	
Fürth	11 308	11 569	12 311	12 412	12 451	882	
Gaggenau	14 781	15 254	15 661	16 304	16 878	1 624	
Geislingen	7 502	7 427	7 637	7 544	7 621	194	
Gelsenkirchen	15 610	15 227	15 359	14 658	14 607		620
Gera[3]	–	–	–	–	24 224	–	
Gevelsberg	12 319	12 104	12 130	11 974	11 849		225
Gießen	15 952	16 484	16 754	16 883	16 731	247	
Göppingen	14 100	14 985	15 434	15 329	15 139	154	
Göttingen	8 988	9 797	10 049	10 023	9 897	100	
Goslar	8 290	8 339	8 222	7 818	8 046		293
Gummersbach	17 691	18 485	18 859	17 062	17 288		1 197
Gütersloh	6 316	7 344	7 801	8 107	8 037	693	
Hagen	23 793	24 332	24 549	23 632	23 253		1 079
Halberstadt[3]	–	–	–	–	21 436	–	
Halle[3]	–	–	–	–	33 730	–	
Hamburg	47 184	47 037	47 988	48 034	47 945	908	
Hameln	7 334	7 812	8 209	8 476	8 548	736	
Hamm	7 672	7 584	7 928	8 393	8 351	767	
Hanau	12 228	12 641	13 037	12 748	12 669	28	
Hannover	47 902	49 304	50 289	49 966	50 230	926	
Hattingen	12 484	11 021	10 899	9 992	9 699		1 322
Heidelberg	19 738	21 052	22 046	23 038	22 982	1 930	
Heidenheim	14 794	16 002	16 809	17 105	17 232	1 230	
Herborn	10 097	10 739	11 183	10 962	10 848	109	
Herford	6 275	6 352	6 646	6 848	7 158	806	
Herne	7 439	7 493	7 759	7 503	7 437		56
Hildesheim	10 969	11 390	12 400	12 676	11 896	506	
Homburg/Saar	16 051	16 891	17 866	17 962	17 760	869	
Ingolstadt	32 037	36 207	36 562	37 441	37 424	1 217	
Iserlohn	13 493	13 581	13 973	13 948	13 784	203	
Jena[3]	–	–	–	–	20 693	–	
Kaiserslautern	10 710	11 026	11 827	12 035	11 809	783	
Karlsruhe	16 782	16 899	17 401	17 326	17 131	232	
Kassel	44 776	48 395	48 739	49 206	49 742	1 347	
Kempten	9 340	10 538	10 861	11 001	10 996	458	
Kiel	16 597	15 749	15 955	16 173	15 827	78	
Koblenz	7 693	8 318	8 620	8 895	9 013	695	
Köln	52 006	52 899	53 266	52 736	51 916		983
Krefeld	15 835	15 892	16 301	16 325	16 195	303	
Landshut	19 608	25 234	25 632	25 809	25 371	137	
Leer	6 414	7 068	7 376	7 528	7 707	640	
Leipzig[3]	–	–	–	–	57 787	–	
Leverkusen	10 205	9 436	9 990	11 953	11 525	2 089	
Limburg	2 411	2 402	2 683	2 643	2 762	360	
Lippstadt	5 939	6 475	6 797	7 282	7 381	906	
Lörrach	4 574	4 734	4 777	4 780	4 716		18
Ludwigsburg	17 470	17 704	18 420	18 484	18 265	561	

Verwaltungsstelle	1985	1988	1989	1990	1991	1988 bis 1991 Zugang	1988 bis 1991 Abgang
Ludwigsfelde[3]	–	–	–	–	12 948	–	
Ludwigshafen/ Frankenthal	7 143	6 670	6 655	12 151	12 096	5 426	
Lübeck	13 657	12 938	12 808	15 930	19 105	6 167	
Lüdenscheid	8 760	8 761	8 868	9 153	9 332	571	
Lüneburg	3 924	4 189	4 323	4 284	9 906	5 717	
Magdeburg[3]	–	–	–	–	32 615	–	
Mainz	11 794	11 191	10 978	10 029	9 518		1 673
Mannheim	44 426	43 909	44 250	43 248	43 301		608
Marburg	7 659	8 161	8 326	8 181	7 900		261
Minden	8 262	8 390	8 377	8 193	8 224		166
Mönchengladbach	17 246	18 021	18 403	18 172	17 891		130
Mülheim	19 057	18 584	18 766	17 924	17 438		1 146
München	58 287	59 017	58 807	57 379	55 783		3 234
Münster	10 315	10 512	10 885	10 832	10 517	5	
Neckarsulm	28 824	29 381	30 132	31 213	31 105	1 724	
Neubrandenburg[3]	–	–	–	–	14 968	–	
Neumünster	4 933	5 041	5 306	5 515	5 451	410	
Neunkirchen	9 628	9 710	9 730	9 794	9 806	96	
Neuss	14 624	14 130	14 207	13 907	13 584		546
Neustadt	11 790	13 519	15 168	15 908	16 796	3 277	
Neu-Ulm	7 437	8 137	8 439	8 651	8 661	524	
Neuwied	8 261	8 522	8 699	8 443	8 360		162
Nienburg	3 286	3 363	3 497	3 563	3 724	361	
Nordenham	5 001	5 788	6 491	6 828	6 772	984	
Nordhausen[3]	–	–	–	–	20 098	–	
Nürnberg	50 787	50 351	50 809	50 244	49 345		1 006
Oberhausen	15 216	13 414	13 369	12 622	11 919		1 495
Oelde	7 254	7 686	7 845	7 949	8 162	476	
Offenbach	12 961	13 347	13 671	13 817	13 694	347	
Offenburg	14 390	15 304	15 686	16 386	16 439	1 135	
Oldenburg	8 814	9 831	10 280	10 520	11 201	1 370	
Olpe	8 951	9 164	9 285	9 319	9 615	451	
Olsberg	3 178	3 276	3 271	3 221	3 187		89
Oranienburg[3]	–	–	–	–	25 738	–	
Osnabrück	24 530	25 029	25 411	24 471	24 411		618
Osterode	6 120	6 395	6 589	6 647	6 463	68	
Paderborn	7 249	7 665	8 122	8 514	8 715	1 050	
Passau	12 620	14 900	15 791	15 856	15 936	1 036	
Peine	8 579	7 248	7 177	6 311	6 231		1 017
Pforzheim	11 339	11 490	11 882	11 985	12 281	791	
Pirna[3]	–	–	–	–	24 747	–	
Potsdam[3]	–	–	–	–	29 019	–	
Recklinghausen	7 152	7 762	8 042	8 235	8 431	669	
Regensburg	11 623	14 855	15 670	16 739	17 736	2 881	
Remscheid	13 835	14 446	14 762	14 881	14 854	408	
Rendsburg	7 519	7 183	7 107	6 868	6 917		266
Reutlingen	16 683	18 117	18 578	18 668	18 517	400	
Rheine	6 784	7 092	7 353	7 989	8 465	1 373	
Riesa/Meißen[3]	–	–	–	–	20 375	–	
Rosenheim	11 421	12 488	13 434	13 613	14 083	1 595	
Rostock[3]	–	–	–	–	21 308	–	
Saalfeld[3]	–	–	–	–	16 575	–	

Verwaltungsstelle	1985	1988	1989	1990	1991	1988 bis 1991 Zugang	1988 bis 1991 Abgang
Saarbrücken	19 036	19 842	20 176	20 180	19 583		259
Salzgitter	32 768	34 934	35 668	35 234	35 611	677	
Schönebeck[3]	–	–	–	–	17 829	–	
Schramberg	7 493	8 200	8 569	8 692	8 619	419	
Schwabach	8 074	8 292	8 388	8 287	8 243		49
Schwäbisch Gmünd	11 616	12 281	12 847	12 896	12 853	572	
Schwäbisch Hall	8 397	9 144	9 793	10 180	10 387	1 243	
Schweinfurt	18 998	20 559	21 625	21 944	21 846	1 287	
Schwerin[3]	–	–	–	–	13 189	–	
Siegburg	9 864	9 952	9 832	9 758	9 519		433
Siegen	26 514	26 344	26 808	26 772	26 879	535	
Singen	13 021	12 775	12 900	12 718	12 586		189
Sonneberg[3]	–	–	–	–	32 333	–	
Solingen	11 642	11 274	11 222	10 928	10 893		381
Stadthagen	3 757	4 885	5 055	5 256	5 245	360	
Stolberg	7 002	7 079	7 065	6 870	6 903		176
Stralsund[3]	–	–	–	–	14 590	–	
Stuttgart	114 445	115 306	116 711	117 591	116 433	1 127	
Suhl[3]	–	–	–	–	12 437	–	
Tauberbischofsheim	4 862	5 417	6 060	6 433	6 674	1 257	
Trier	4 036	4 183	4 325	4 448	4 613	430	
Ulm	20 588	21 842	22 444	22 356	22 427	585	
Unna	10 937	11 075	11 060	11 143	11 147	72	
Velbert	13 563	15 351	15 626	15 502	15 267		84
Villingen/Schwenningen	18 270	18 088	18 155	18 073	17 862		226
Völklingen	28 327	28 886	29 741	30 002	29 542	656	
Waiblingen	15 516	16 380	16 978	17 089	16 871	491	
Weilheim	6 068	6 666	6 882	7 105	7 077	411	
Werdohl	12 933	13 265	13 221	13 205	13 130		135
Wetzlar	10 185	10 608	10 834	10 683	10 111		497
Wiesbaden	7 944	7 865	7 784	7 522	7 365		500
Wilhelmshaven	7 507	8 103	8 185	7 740	7 613		490
Witten	14 998	14 741	14 556	14 429	14 034		707
Wolfsburg	63 814	69 505	69 312	68 939	69 954	449	
Worms	3 645	3 599	3 653	3 640	3 716	117	
Wuppertal	17 223	17 860	18 847	18 937	18 958	1 098	
Würzburg	9 197	10 157	10 842	11 065	11 106	949	
Zschopau[3]	–	–	–	–	22 356	–	
Zwickau[3]	–	–	–	–	58 014	–	
Insgesamt	2 553 041	2 624 521	2 679 237	2 726 705	3 624 380[4]	999 859	

[1] Umbenennung
[2] Zusammenlegung
[3] Verwaltungsstellen der neuen Bundesländer
[4] Hierbei handelt es sich nur um abgerechnete Mitglieder.

Beitragsentwicklung

Die Beitragsentwicklung verlief in den zurückliegenden drei Jahren sehr uneinheitlich. Der durchschnittliche Vollbeitrag lag am Ende des Jahres 1991 bei 26,71 DM, der Gesamtbeitrag bei 21,14 DM. In den alten Strukturen der IG Metall, also ohne die 34 neuen Verwaltungsstellen, lag der durchschnittliche Vollbeitrag bei 31,39 DM, in den neuen Verwaltungsstellen bei 13,39 DM.

Während in den neuen Verwaltungsstellen die Spanne zwischen niedrigstem und höchstem Vollbeitrag mit 4,47 DM (11,56 DM bis 16,03 DM) relativ gering war und die Vollbeiträge insgesamt sich in den kommenden Monaten und Jahren im Zuge der stufenweisen Verbesserung der Tarifeinkommen an das durchschnittliche Niveau aller Verwaltungsstellen anpassen werden, war diese Spanne in den West-Verwaltungsstellen mit 14,69 DM erheblich größer. Der niedrigste Vollbeitrag betrug hier 27,63 DM und lag somit um 4,36 DM beziehungsweise 13,9 vH unter dem durchschnittlichen Vollbeitrag aller West-Verwaltungsstellen. Der höchste Vollbeitrag lag mit 42,32 DM um 10,93 DM (34,8 vH) über dem durchschnittlichen Vollbeitrag der West-Verwaltungsstellen. Verwaltungsstellen wie Lübeck, Lüneburg und Bergedorf, deren Zuständigkeitsbereich sich nunmehr auch auf Gebiete der früheren DDR erstreckt, wurden bei dieser Berechnung allerdings nicht berücksichtigt.

Aufgrund der unterschiedlichen Beschäftigungs- und Tarifstrukturen in den einzelnen Verwaltungsstellen wird auch künftig keine signifikante Veränderung dieser Streuung um den durchschnittlichen Vollbeitrag zu erwarten sein. Dennoch sind weiterhin verstärkte Anstrengungen zur Beitragsanpassung im Gleichschritt mit der betreffenden Lohn- und Gehaltsentwicklung notwendig. Entsprechende Erfahrungen und Maßnahmen, über die von den Verwaltungsstellen berichtet wurde, dienen dabei als wichtige Hilfe.

DURCHSCHNITTLICHER MONATSBEITRAG IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN
unterteilt nach Vollbeiträgen (V) und Gesamtbeiträgen (G)

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1988 bis 1991		Veränderung in vH	
	31. 12. 1985		31. 12. 1988		31. 12. 1989		31. 12. 1990		31. 12. 1991					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Aachen	23,47	18,29	25,56	19,63	26,82	20,59	27,97	22,35	29,72	23,29	4,16	3,66	16,28	18,64
Aalen	22,78	17,88	24,64	18,88	25,54	19,37	27,03	21,35	28,86	22,68	4,22	3,80	17,13	20,13
Albstadt	22,92	19,30	24,69	20,31	25,77	21,04	27,79	23,54	30,29	25,27	5,60	4,96	22,68	24,42
Alfeld	22,57	16,25	24,68	17,89	25,61	18,78	26,86	21,16	28,95	22,38	4,27	4,49	17,30	25,10
Amberg	22,11	16,50	24,27	16,95	25,32	17,81	26,14	19,13	29,10	20,89	4,83	3,94	19,90	23,24
Arnsberg	22,32	17,53	24,52	18,66	25,42	19,82	27,14	22,37	29,08	23,90	4,56	5,24	18,60	28,08
Aschaffenburg	22,59	18,40	25,20	20,37	26,22	21,18	28,21	23,60	30,86	25,14	5,66	4,77	22,46	23,42
Aschersleben[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,19	10,08	–	–	–	–
Augsburg	22,84	17,85	25,58	19,37	27,32	20,56	28,98	22,60	30,99	23,94	5,41	4,47	21,15	23,08
Bad Hersfeld	–	–	–	–	28,55	21,29	30,00	23,65	31,98	24,57	–	–	–	–
Bad Kreuznach	21,56	16,54	23,76	17,94	25,47	19,63	26,84	21,84	28,62	23,48	6,86	5,54	28,87	30,88
Bamberg	22,52	18,56	24,54	19,96	25,60	20,94	26,97	22,43	28,86	23,72	4,32	3,76	17,60	18,84
Bautzen[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,70	9,10	–	–	–	–
Bayreuth	22,21	16,41	24,00	17,35	25,68	19,02	26,78	20,67	28,74	22,47	4,74	5,12	19,75	29,51
Bebra[1]	23,38	17,52	28,11	20,50	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bergedorf	23,35	18,16	25,62	19,17	26,77	20,09	28,43	22,20	26,86	20,61	1,24	1,44	4,84	7,51
Berlin[2]	22,93	17,97	25,13	19,20	26,41	20,04	28,15	22,74	20,91	17,42	↗ 4,22	↗ 1,78	↗ 16,79	↗ 9,27
Betzdorf	22,78	16,47	24,06	16,51	24,92	17,16	26,38	19,38	28,33	20,75	4,27	4,24	17,75	25,68
Bielefeld	23,51	16,88	26,11	18,28	27,10	19,18	28,80	21,34	30,72	22,40	4,61	4,12	17,66	22,54
Bocholt	22,10	17,64	23,97	18,16	25,17	19,24	26,34	20,75	28,35	22,14	4,38	3,98	18,27	21,92
Bochum	26,13	20,08	28,74	21,11	29,98	22,17	30,61	23,94	33,07	25,51	4,33	4,40	15,07	20,84
Bonn	23,82	18,84	26,08	20,02	27,26	20,93	28,93	23,22	30,78	25,34	4,70	5,32	18,02	26,57
Braunschweig	27,75	19,81	31,25	22,04	32,44	22,48	32,76	24,94	35,29	26,47	4,04	4,43	12,93	20,10
Bremen	23,53	18,14	26,62	20,50	28,18	21,75	30,15	24,98	32,36	26,75	5,74	6,25	21,56	30,49
Bremerhaven	24,49	16,96	27,04	16,80	26,96	16,58	28,49	19,47	30,59	21,06	3,55	4,26	13,13	25,36
Bruchsal	23,50	19,02	25,41	20,13	26,61	20,97	27,97	22,69	30,10	24,38	4,69	4,25	18,45	21,11

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1988 bis 1991		Veränderung in vH	
	31. 12. 1985		31. 12. 1988		31. 12. 1989		31. 12. 1990		31. 12. 1991					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Calw	23,79	18,51	26,34	19,65	27,08	20,26	28,67	22,23	30,59	23,33	4,25	3,68	16,14	18,72
Celle	21,77	15,47	23,94	17,17	25,13	17,97	26,43	20,42	28,51	22,15	4,57	4,98	19,09	29,00
Chemnitz[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,88	11,29	–	–	–	–
Coburg	21,59	16,93	24,06	18,03	24,92	18,59	26,66	20,89	28,43	22,18	4,37	4,15	18,16	23,02
Cottbus[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	15,61	12,96	–	–	–	–
Darmstadt	24,00	19,79	27,84	21,46	29,70	23,07	31,41	25,96	33,82	27,99	5,98	6,53	21,48	30,43
Dessau[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,66	11,32	–	–	–	–
Detmold	21,31	17,76	23,77	18,96	24,48	19,57	26,18	21,70	28,44	23,16	4,67	4,20	19,65	22,15
Dinslaken	24,58	18,03	26,53	18,48	27,55	19,08	29,04	21,41	31,05	22,90	4,52	4,42	17,04	23,92
Dortmund	25,59	17,19	27,87	17,28	28,45	17,59	29,32	19,25	31,68	20,50	3,81	3,22	13,67	18,63
Döbeln/Grimma[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,05	8,64	–	–	–	–
Dresden[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,61	9,57	–	–	–	–
Duisburg	24,97	18,43	26,56	18,23	28,36	19,51	27,97	20,97	29,49	21,64	2,93	3,41	11,03	18,71
Düren	22,96	17,68	24,78	19,11	26,64	20,43	28,14	22,40	30,29	23,69	5,51	4,58	22,24	23,97
Düsseldorf	24,22	19,27	25,94	19,36	27,07	20,16	28,08	21,93	29,55	23,13	3,61	3,77	13,92	19,47
Eberswalde[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,62	11,82	–	–	–	–
Elmshorn	24,38	18,05	26,34	19,33	27,61	20,39	29,85	23,91	32,46	26,04	6,12	6,71	23,23	34,71
Eisenach[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,61	10,67	–	–	–	–
Emden	30,83	25,49	34,66	27,79	35,58	28,89	35,34	30,15	37,71	31,94	3,05	4,15	8,80	14,93
Erfurt[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,29	11,19	–	–	–	–
Erlangen	24,08	17,23	25,65	18,20	26,62	18,96	27,92	21,23	30,27	22,73	4,62	4,53	18,01	24,89
Essen	24,05	17,69	26,05	18,45	26,93	19,01	28,26	20,84	30,23	22,04	4,18	3,59	16,05	19,46
Esslingen	24,01	20,79	26,44	22,23	27,90	23,31	29,56	25,29	31,39	26,50	4,95	4,27	18,72	19,21
Finsterwalde[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,04	10,41	–	–	–	–
Flensburg	23,15	17,10	25,32	18,44	26,14	19,23	27,79	21,32	29,37	22,38	4,05	3,94	16,00	21,37
Frankenthal[2]	21,53	16,54	23,85	17,48	25,32	18,50	–	–	–	–	–	–	–	–
FrankfurtM	24,15	18,22	27,63	20,12	28,73	20,77	30,27	23,01	32,41	24,38	4,78	4,26	17,30	21,17
Frankfurt/O[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,83	10,81	–	–	–	–
Freiburg	22,36	17,96	24,77	19,30	25,71	20,04	27,42	22,17	29,50	23,59	4,73	4,29	19,10	22,23
Friedrichshafen	22,52	19,22	24,83	20,77	25,83	21,41	27,32	23,22	29,53	24,55	4,70	3,78	18,93	18,20
Fürth	22,29	16,44	24,24	17,47	25,07	18,22	26,33	20,07	28,77	21,67	4,53	4,20	18,69	24,04

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1988 bis 1991		Veränderung in vH	
	31. 12. 1985		31. 12. 1988		31. 12. 1989		31. 12. 1990		31. 12. 1991					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Gaggenau	25,60	2,16	27,28	17,47	28,62	22,97	30,39	24,97	31,93	26,42	4,65	8,95	17,05	51,23
Geislingen	23,68	17,83	25,66	18,78	26,63	19,55	28,14	21,69	30,55	23,44	4,89	4,66	19,06	24,81
Gelsenkirchen	23,92	16,38	27,21	17,97	27,90	18,44	28,99	20,44	30,80	21,54	3,59	3,57	13,19	19,87
Gera[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,98	10,90	–	–	–	–
Gevelsberg	22,24	16,63	24,27	17,72	25,39	18,52	27,21	20,86	29,08	21,92	4,81	4,20	19,82	23,70
Gießen	22,51	17,27	25,39	19,05	26,56	19,98	28,70	21,80	30,57	23,20	5,18	4,15	20,40	21,78
Göppingen	24,00	18,76	26,10	19,60	27,12	20,19	28,78	22,59	31,73	23,56	5,63	3,96	21,57	20,20
Goslar	21,71	15,35	25,30	16,60	26,49	17,88	28,17	21,36	30,13	22,70	4,83	6,10	19,09	36,75
Göttingen	22,84	17,23	24,86	18,77	25,89	19,62	27,68	21,72	29,76	23,21	4,90	4,44	19,71	23,65
Gummersbach	23,56	18,32	25,54	19,58	26,43	20,24	28,47	23,09	30,41	24,38	4,87	4,80	19,07	24,51
Gütersloh	22,55	18,05	24,54	19,64	24,82	21,20	27,59	22,76	29,66	24,22	5,12	4,58	20,86	23,32
Hagen	23,94	18,17	26,35	19,47	27,26	20,18	28,68	22,35	30,39	23,51	4,04	4,04	15,33	20,75
Halberstadt[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	14,23	11,00	–	–	–	–
Halle[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,27	10,62	–	–	–	–
Hamburg	25,87	19,45	27,86	20,74	28,82	21,61	30,33	23,90	32,30	25,44	4,44	4,70	15,94	22,66
Hameln	22,03	16,30	24,23	17,63	25,43	18,58	26,99	20,97	29,08	22,40	4,85	4,77	20,02	27,06
Hamm	23,83	18,98	25,52	19,64	26,22	20,30	27,60	22,30	29,43	23,74	3,91	4,10	15,32	20,88
Hanau	24,28	18,47	27,52	20,53	28,81	21,53	30,32	23,87	32,43	25,08	4,91	4,55	17,84	22,16
Hannover	27,80	21,11	30,73	23,02	31,69	23,54	32,28	25,47	34,23	26,69	3,50	3,67	11,39	15,94
Hattingen	23,86	16,42	26,53	16,04	29,48	17,61	30,63	19,14	32,72	19,77	6,19	3,73	23,33	23,25
Heidelberg	23,02	18,95	24,87	20,26	26,44	21,42	28,14	23,68	30,50	25,17	5,63	4,91	22,63	24,23
Heidenheim	23,51	18,64	25,08	19,40	26,29	20,36	27,93	22,32	29,98	23,59	4,90	4,19	19,54	21,60
Herborn	22,79	17,81	25,25	19,32	27,07	20,57	29,37	23,29	31,29	24,84	6,04	5,52	23,92	28,57
Herford	21,48	17,06	23,64	18,71	24,78	19,55	26,37	21,79	28,06	22,97	4,42	4,26	18,70	22,77
Herne	25,35	19,69	28,41	21,32	29,48	22,14	31,72	25,31	34,29	26,82	5,88	5,50	20,70	25,80
Hildesheim	21,88	17,34	23,92	18,17	24,90	19,18	26,20	21,17	28,36	21,58	4,44	3,41	18,56	18,77
Homburg/Saar	23,54	19,09	26,03	19,67	28,72	21,97	30,47	24,54	32,80	25,95	6,77	6,28	26,01	31,93
Ingolstadt	23,83	20,58	27,19	22,78	27,53	23,27	30,73	25,86	33,56	28,15	6,37	5,37	23,43	23,57
Iserlohn	24,07	18,23	25,83	19,06	27,54	20,29	28,94	22,48	30,85	23,93	5,02	4,87	19,43	25,55
Jena[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,04	11,68	–	–	–	–
Kaiserslautern	23,85	20,20	25,96	21,47	26,69	22,21	28,30	24,52	30,82	26,33	4,86	4,86	18,72	22,64

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1988 bis 1991		Veränderung in vH	
	31. 12. 1985		31. 12. 1988		31. 12. 1989		31. 12. 1990		31. 12. 1991					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Karlsruhe	23,07	17,91	25,49	19,39	26,61	20,24	28,38	22,02	30,40	23,33	4,91	3,94	19,26	20,32
Kassel	28,26	22,15	31,93	24,32	33,87	25,45	34,44	27,75	36,55	29,46	4,62	5,14	14,47	21,13
Kempten	22,60	18,36	24,36	19,86	25,51	20,69	28,47	23,80	30,60	24,98	6,24	5,12	25,62	25,78
Kiel	23,39	15,74	26,35	17,20	27,22	18,07	29,04	20,25	31,25	21,50	4,90	4,30	18,60	25,00
Koblenz	22,06	17,18	24,87	19,21	25,77	19,92	27,01	21,72	28,91	23,12	4,04	3,91	16,24	20,35
Köln	23,85	19,59	27,27	21,55	28,43	21,98	30,40	23,92	32,86	25,48	5,59	3,93	20,50	18,24
Krefeld	24,04	18,36	26,22	19,55	28,08	20,83	28,82	22,40	30,82	24,03	4,60	4,48	17,54	22,92
Landshut	22,15	19,54	24,11	21,21	25,84	22,34	27,60	24,30	29,32	25,59	5,21	4,38	21,61	20,65
Leer	21,95	16,09	23,27	16,24	23,78	17,16	24,63	18,43	26,49	20,01	3,22	3,77	13,84	23,21
Leipzig[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,72	10,96	–	–	–	–
Leverkusen	23,67	19,55	25,63	19,61	26,97	20,80	28,51	22,36	30,42	23,21	4,79	3,60	18,70	18,36
Limburg	20,97	15,39	23,37	16,51	25,15	18,14	27,14	21,29	28,39	22,35	5,02	5,84	21,48	35,37
Lippstadt	22,27	17,92	24,57	19,36	26,54	20,56	27,89	22,15	29,82	23,34	5,25	3,98	21,37	20,56
Lörrach	23,17	19,87	24,96	20,95	26,00	21,54	27,57	23,21	29,60	24,88	4,64	3,93	18,59	18,76
Ludwigsburg	24,25	20,04	26,92	21,54	28,19	22,58	29,76	24,63	32,03	25,93	5,11	4,39	18,98	20,38
Ludwigsfelde[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,18	10,91	–	–	–	–
Ludwigshafen/Frankenthal	23,51	18,47	25,12	17,32	25,98	18,30	27,45	21,12	29,50	23,18	4,38	5,86	17,44	33,83
Lübeck	22,84	15,42	24,59	15,83	25,72	16,54	23,00	18,39	22,77	17,50	⅞ 1,82	1,67	⅞ 7,40	10,55
Lüdenscheid	22,02	18,01	24,27	19,60	25,24	20,25	26,61	22,29	28,43	23,45	4,16	3,85	17,14	19,64
Lüneburg	24,07	16,95	25,90	18,66	26,74	19,26	27,82	22,26	19,68	15,88	⅞ 6,22	⅞ 2,78	⅞ 21,04	⅞ 24,44
Magdeburg[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	14,74	12,44	–	–	–	–
Mainz	23,58	18,41	25,67	19,23	26,45	19,31	28,03	20,95	30,03	21,79	4,36	2,56	16,98	13,31
Mannheim	27,87	22,72	30,51	23,54	31,75	24,53	33,38	26,93	35,15	28,32	4,64	4,78	15,21	20,31
Marburg	22,78	18,20	24,79	19,13	25,84	20,10	26,82	21,80	30,24	24,47	5,45	5,34	21,98	27,91
Minden	22,41	15,83	25,22	17,75	26,95	19,06	28,54	22,19	30,05	23,09	4,83	5,34	19,15	30,08
Mönchengladbach	23,08	18,57	24,80	19,37	26,38	20,52	27,66	22,29	29,75	23,22	4,95	3,85	19,96	19,88
Mülheim	25,26	18,69	26,74	17,98	27,07	18,31	27,72	20,13	29,89	21,66	3,15	3,68	11,78	20,47
München	23,47	19,75	25,83	20,97	27,17	21,79	29,11	23,93	31,19	25,39	5,36	4,42	24,58	21,08
Münster	24,20	18,95	26,97	19,99	27,97	21,15	29,47	23,46	31,43	23,85	4,46	3,86	16,54	19,31
Neckarsulm	24,65	20,65	27,78	22,01	28,74	22,68	30,80	25,14	32,88	26,42	5,10	4,41	18,36	20,04
Neubrandenburg[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,77	9,84	–	–	–	–

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung 1988 bis 1991		Veränderung in vH	
	31. 12. 1985		31. 12. 1988		31. 12. 1989		31. 12. 1990		31. 12. 1991					
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Neumünster	22,92	16,70	25,84	17,86	26,86	18,64	28,06	20,29	30,03	21,63	4,19	3,77	16,22	21,11
Neunkirchen	22,67	17,31	25,46	16,65	26,68	17,44	28,03	19,91	30,11	21,96	4,65	5,31	18,26	31,89
Neuss	23,25	18,58	26,22	19,93	27,74	20,86	29,24	23,58	31,19	24,72	4,97	4,79	18,96	24,03
Neustadt	22,87	20,02	26,08	22,43	27,54	23,95	30,18	26,67	32,63	28,84	6,55	6,41	25,12	28,58
Neu-Ulm	22,85	19,35	24,59	19,96	26,84	21,78	28,20	23,63	30,28	24,97	5,69	5,01	23,14	25,10
Neuwied	21,94	17,16	24,59	18,82	26,42	19,94	27,72	22,19	29,56	23,48	4,97	4,66	20,21	24,76
Nienburg	21,34	16,91	24,13	18,48	24,64	19,26	26,56	21,76	28,48	23,35	4,35	4,87	18,03	26,35
Nordenham	21,46	16,04	23,32	17,72	24,51	18,91	26,04	20,87	27,82	21,78	4,50	4,06	19,30	22,91
Nordhausen[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,05	10,17	–	–	–	–
Nürnberg	23,41	17,49	25,50	18,34	26,44	19,06	28,25	21,44	30,21	22,77	4,71	4,43	18,47	24,15
Oberhausen	23,93	16,07	25,39	14,90	24,88	15,99	28,88	18,23	31,57	18,89	6,18	3,99	24,34	26,78
Oelde	23,00	16,90	24,69	18,12	25,56	18,96	26,85	20,77	28,61	22,10	3,92	3,98	15,88	21,96
Offenbach	23,12	18,71	25,38	19,96	26,34	20,71	27,81	22,55	29,92	23,84	4,54	3,88	17,89	19,44
Offenburg	22,71	19,52	24,64	20,67	25,48	21,35	26,81	23,16	28,73	24,60	4,09	3,93	16,60	19,01
Oldenburg	21,95	16,20	23,26	16,95	24,48	18,04	25,84	20,26	27,63	21,50	4,37	4,55	18,79	26,84
Olpe	22,90	17,80	24,69	18,43	25,50	19,14	26,89	20,92	28,63	22,58	3,94	4,15	15,96	22,52
Olsberg	21,96	16,12	24,04	16,60	26,21	17,81	27,68	19,67	30,13	22,81	6,09	6,21	25,33	37,41
Oranienburg[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,42	11,15	–	–	–	–
Osnabrück	23,41	17,93	27,06	19,23	27,73	19,37	29,15	22,80	30,08	23,63	3,02	4,40	11,16	22,88
Osterode	22,36	17,25	24,48	17,91	25,32	18,59	26,92	30,35	29,00	20,97	4,52	3,06	18,46	17,09
Paderborn	21,81	18,14	24,75	20,13	25,68	20,78	26,95	22,33	28,72	23,85	3,97	3,72	16,04	18,48
Passau	21,55	18,13	23,78	19,66	24,60	20,27	25,98	21,72	28,63	23,21	4,85	3,55	20,40	18,06
Peine	26,89	16,06	27,51	14,14	28,40	14,90	28,36	18,67	30,58	20,10	3,07	5,96	11,16	42,15
Pforzheim	21,92	18,07	23,82	19,50	24,88	20,11	26,21	21,94	28,16	23,02	4,34	3,52	18,22	18,05
Pirna[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,93	10,37	–	–	–	–
Potsdam[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,19	11,14	–	–	–	–
Recklinghausen	22,79	17,55	24,65	18,44	25,63	19,49	26,95	21,01	29,03	22,85	4,38	4,41	17,77	23,92
Regensburg	21,99	16,70	24,07	18,16	24,83	18,67	26,43	20,73	28,51	22,50	4,44	4,34	18,45	23,90
Remscheid	22,40	17,77	24,57	18,88	26,29	20,16	27,55	22,03	29,57	23,35	5,00	4,47	20,35	23,68
Rendsburg	22,73	17,15	24,61	18,14	26,58	19,21	28,22	21,75	30,13	22,98	5,52	4,84	22,43	26,68
Reutlingen	24,30	20,77	26,73	22,24	27,89	23,02	29,94	25,12	32,47	26,81	5,74	4,57	21,47	20,55

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung		Veränderung	
	31. 12. 1985		31. 12. 1988		31. 12. 1989		31. 12. 1990		31. 12. 1991		1988 bis 1991		in vH	
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Rheine	22,50	17,93	24,22	18,80	25,00	20,03	26,05	21,47	27,74	22,92	3,52	4,12	14,53	21,91
Riesa/Meißen[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,54	10,71	–	–	–	–
Rosenheim	22,31	18,26	24,48	19,41	25,52	20,44	27,04	22,15	29,08	23,64	4,60	4,23	18,79	21,79
Rostock[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	16,03	12,00	–	–	–	–
Saalfeld[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,36	10,14	–	–	–	–
Saarbrücken	23,11	17,90	25,36	18,38	25,99	18,74	28,03	21,53	29,99	21,02	4,63	2,64	18,26	14,36
Salzgitter	27,03	22,50	30,71	24,38	31,93	25,25	32,23	26,82	34,19	28,30	3,48	3,92	11,33	16,08
Schönebeck[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,74	10,86	–	–	–	–
Schramberg	21,09	17,18	23,86	19,10	24,89	19,96	26,33	21,65	28,04	22,45	4,18	3,35	17,52	17,54
Schwabach	21,93	16,23	24,14	17,28	24,95	17,75	26,65	20,01	28,50	21,06	4,36	3,78	18,06	21,88
Schwäbisch Gmünd	24,90	20,87	27,60	22,68	29,06	23,94	31,08	26,49	33,48	27,53	5,88	4,85	21,30	21,38
Schwäbisch Hall	22,41	19,28	24,61	20,61	25,64	21,42	27,00	23,23	28,99	24,78	4,38	4,17	17,80	20,23
Schweinfurt	22,40	17,46	25,30	19,05	26,26	19,82	27,82	21,97	29,86	22,74	4,56	3,69	18,02	19,37
Schwerin[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,48	11,62	–	–	–	–
Siegburg	23,05	18,77	25,26	19,88	25,40	21,43	27,72	23,37	29,67	24,75	4,41	4,87	17,46	24,50
Siegen	22,76	17,77	24,91	18,23	25,98	19,20	27,06	20,84	29,00	22,29	4,09	4,06	16,42	22,27
Singen	22,46	18,16	25,63	19,20	26,59	19,80	28,20	21,78	30,37	23,20	4,74	4,00	18,49	20,83
Sonneberg[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,15	9,55	–	–	–	–
Solingen	23,80	16,90	25,82	17,93	26,64	18,51	28,40	20,79	31,17	22,71	5,35	4,78	20,72	26,66
Stadthagen	21,82	16,72	24,16	19,04	26,15	20,38	28,09	23,23	30,10	24,93	5,94	5,89	24,59	30,93
Stolberg	23,48	17,35	26,43	18,53	27,49	19,71	29,04	22,89	31,02	24,04	4,59	5,51	17,37	29,74
Stralsund[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,78	11,36	–	–	–	–
Stuttgart	26,55	24,00	29,44	25,66	30,99	26,84	32,95	29,06	34,36	30,15	4,92	4,49	16,71	17,50
Suhl[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	11,56	9,60	–	–	–	–
Tauberbischofsheim	21,75	18,09	24,05	20,18	25,25	21,00	26,81	22,87	28,91	24,33	4,86	4,15	20,21	20,56
Trier	22,25	18,15	24,06	19,46	25,10	20,21	26,71	22,50	28,75	24,20	4,69	4,74	19,49	24,36
Ulm	24,01	19,12	26,42	20,72	27,50	21,68	29,26	23,90	31,49	25,51	5,07	4,79	19,19	23,12
Unna	22,80	17,98	24,47	18,61	25,12	18,94	26,56	20,95	28,46	22,10	3,99	3,49	16,31	18,75
Velbert	22,02	18,40	24,68	20,30	25,84	20,99	27,44	22,76	29,41	24,18	4,73	3,88	19,17	19,11
Villingen/Schwenningen	22,91	18,40	25,35	19,38	26,39	19,86	27,71	21,74	29,79	22,94	4,44	3,56	17,51	18,37
Völklingen	24,39	29,59	27,06	20,93	27,45	21,35	28,56	22,85	30,35	24,88	3,29	3,95	12,16	18,87

Verwaltungsstelle	Beitrag in DM										Veränderung		Veränderung	
	31. 12. 1985		31. 12. 1988		31. 12. 1989		31. 12. 1990		31. 12. 1991		1988 bis 1991		in vH	
	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G	V	G
Waiblingen	23,31	19,76	25,30	20,75	26,56	21,62	28,17	23,58	30,61	25,10	5,31	4,35	20,99	20,96
Weilheim	22,64	17,85	25,96	19,94	26,95	20,41	28,36	22,15	30,49	23,55	4,53	3,61	17,45	18,10
Werdohl	22,29	18,09	24,27	19,39	26,21	20,61	27,74	22,41	29,41	23,38	5,14	3,99	21,18	20,58
Wetzlar	23,38	17,28	25,39	17,86	26,56	18,56	28,41	20,73	30,32	22,40	4,93	4,54	19,42	25,42
Wiesbaden	21,90	17,09	25,13	18,66	26,20	19,19	27,65	21,71	29,84	23,56	4,71	4,90	18,74	26,26
Wilhelmshaven	26,06	18,06	28,41	20,26	29,59	20,93	31,28	23,59	33,81	24,83	5,40	4,57	19,01	22,56
Witten	23,48	17,00	26,18	17,84	26,99	18,33	27,58	20,07	30,27	21,29	4,09	3,45	15,62	19,34
Wolfsburg	34,13	30,37	38,74	33,65	40,13	34,23	39,76	35,00	42,32	36,87	3,58	3,22	9,24	9,57
Worms	23,04	17,37	25,61	18,22	26,34	18,87	27,48	20,75	29,39	22,38	3,78	4,16	14,76	22,83
Wuppertal	22,99	18,44	25,26	19,38	26,44	20,35	28,25	22,25	30,40	23,63	5,14	4,25	20,35	21,93
Würzburg	21,91	17,69	24,33	19,34	25,29	20,33	27,00	21,96	28,76	23,00	4,43	3,66	18,21	18,92
Zschopau[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	12,31	9,86	–	–	–	–
Zwickau[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	13,16	10,36	–	–	–	–
Durchschnitt Bundesgebiet	24,30	19,18	26,84	20,46	27,99	21,33	29,40	23,43	26,71	21,14	↗ 0,13	0,68	↗ 0,48	3,32

[1] Umbenennung
[2] Zusammenlegung
[3] Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern

EINNAHMEN UND AUSGABEN IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN 1989 bis 1991

Verwaltungsstelle	Aachen	Aalen	Albstadt	Alfeld	Amberg	Arnsberg	Aschaffenburg	Augsburg
Kassenbestandsvortrag	1 015 567,65	3 120 060,54	./. 4 153,53	978 442,69	943 382,84	1 375 544,74	307 647,56	883 494,64
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	894,49	–	7 896,59	2 386,20	1 154,22	–
Veranstaltungen	–	7 323,30	285,00	1 191,67	6 439,91	4 526,33	5 555,94	21 605,85
Ortskassenanteil	2 813 177,40	3 076 888,80	3 624 104,42	1 661 264,24	3 209 414,40	2 654 162,06	3 214 875,30	5 249 636,25
Zuschüsse	48 909,81	194 291,75	367 588,75	342,50	115 057,17	–	29 638,84	138 676,67
Mieten	–	–	–	–	–	53,34	–	1 699,27
Verkauf Inventar	100,00	24 980,00	1 195,00	10 550,00	18 000,00	17 600,00	21 324,40	–
Sonstige Einnahmen	255 867,92	1 328 960,60	94 129,56	249 517,47	267 258,19	654 883,53	69 120,00	209 856,28
Gesamteinnahmen	3 118 055,13	4 632 444,45	4 088 197,22	1 922 865,88	3 624 066,26	3 333 611,46	3 341 668,70	5 621 474,32
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	884,95	–	7 340,73	2 386,20	1 117,39	–
Veranstaltungen	–	23 726,61	906,60	4 293,55	39 218,17	22 056,46	6 949,76	84 480,49
Personalkosten	1 394 667,43	1 631 307,29	1 811 427,05	763 595,54	1 874 246,48	1 223 167,16	1 628 921,35	2 718 909,58
Sozialabgaben	472 895,45	614 175,81	608 647,98	231 468,56	550 740,15	364 051,91	478 681,48	811 722,05
Inventar[1]	2 679,00	49 709,71	9 022,99	31 159,80	57 688,16	4 344,76	718,77	54 505,78
Abschreibung (Afa)[2]	11 946,11	41 831,48	37 351,29	19 893,65	6 007,81	22 131,53	56 747,97	11 439,21
Steuern, Versicherungen	10 436,87	12 814,31	21 481,73	4 105,26	10 557,26	9 656,13	21 509,64	18 960,74
Materialkosten	69 563,28	83 853,09	171 372,57	60 706,45	133 019,03	41 609,05	98 970,60	163 523,93
Energiekosten/Reinigung	14 524,51	40 514,84	28 840,09	10 961,68	61 292,41	52 227,75	12 062,84	71 501,95
Spenden	1 400,00	5 000,50	2 580,00	1 526,50	4 250,00	1 767,00	220,00	2 123,90
Reise- und Seminarkosten	242 748,63	230 299,19	226 515,03	67 826,45	239 686,97	101 526,71	112 094,35	368 680,06
Reparaturkosten	14 876,44	34 657,58	276 632,88	8 818,57	12 343,40	14 223,71	95 976,59	26 826,34
Mieten	91 688,25	127 171,76	360 661,56	61 411,75	76 680,41	75 488,62	206 659,61	351 163,57
Kassierungskosten	28 541,65	20 814,30	16 191,20	8 531,80	17 838,98	11 273,72	16 013,00	93 613,78
Sonstige Aufwendungen	246 992,55	281 948,74	351 417,81	132 229,25	410 571,48	194 633,23	390 301,43	817 708,04
Gesamtausgaben	2 602 960,17	3 197 825,21	3 923 933,73	1 406 528,81	3 501 481,44	2 140 543,94	3 126 944,78	5 595 159,42
Kassenbestand	1 530 662,61	4 554 679,78	160 109,96	1 494 779,76	1 065 967,66	2 568 612,26	522 371,48	909 809,54

Verwaltungsstelle	Bamberg	Bayreuth	Bergedorf	Berlin	Betzdorf	Bielefeld	Bocholt	Bochum
Kassenbestandsvortrag	380 524,74	239 992,09	639 799,36	⁄. 137 622,56	640 459,56	2 878 783,28	791 186,77	987 639,68
Verkauf gew. Erzeugnisse	1 417,04	208,44	–	1 993,67	–	175,44	2 331,05	16 767,02
Veranstaltungen	474,21	–	916,67	19 973,55	–	–	11 855,28	188 383,29
Ortskassenanteil	2 634 050,84	2 467 414,00	2 070 315,24	13 227 431,39	1 661 338,34	5 243 111,36	2 632 855,56	8 053 935,76
Zuschüsse	18 107,27	576 164,50	166 583,33	3 203 254,53	544,66	31 640,32	9 816,18	869 328,88
Mieten	600,00	2 846,54	1 747,15	–	–	21 330,00	359,19	15 022,50
Verkauf Inventar	39 050,00	24 658,58	22 810,00	18 220,18	9 100,00	562,00	17 000,00	15 190,00
Sonstige Einnahmen	169 792,01	102 638,21	132 763,02	148 433,21	184 832,45	898 631,78	308 639,99	375 194,15
Gesamteinnahmen	2 863 491,37	3 173 930,27	2 395 135,41	16 619 306,53	1 855 815,45	6 195 450,90	2 982 857,25	9 533 821,60
Aufw. gew. Erzeugnisse	1 417,04	210,87	–	1 993,67	–	175,44	2 331,05	16 767,02
Veranstaltungen	2 427,63	–	5 079,07	193 630,18	–	–	15 972,81	195 551,15
Personalkosten	1 467 611,02	1 448 887,91	1 306 859,82	9 196 397,55	808 856,49	2 525 712,88	1 438 048,48	4 973 230,11
Sozialabgaben	440 212,18	641 221,49	400 418,23	3 035 835,59	242 216,45	736 014,81	428 381,48	1 504 363,19
Inventar[1]	4 802,29	32 888,93	39 110,70	10 828,67	3 149,36	50 229,07	31 781,85	189 262,94
Abschreibung (Afa)[2]	52 457,24	70 772,65	26 566,55	80 758,28	20 106,63	49 504,38	30 490,04	21 980,68
Steuern, Versicherungen	17 153,86	15 995,45	13 709,29	27 589,17	8 652,91	12 059,78	11 588,37	26 653,72
Materialkosten	77 899,62	78 859,07	68 547,95	349 300,09	47 629,41	171 237,76	111 379,37	125 131,36
Energiekosten/Reinigung	30 562,68	25 012,84	18 701,24	321 723,97	13 310,37	192 834,18	35 379,89	256 577,03
Spenden	1 050,00	1 613,00	100,0	11 050,25	3 283,90	25 450,92	2 600,00	860,00
Reise- und Seminarkosten	138 038,84	158 933,26	91 611,20	378 006,12	38 197,52	283 790,96	202 503,65	475 705,38
Reparaturkosten	20 038,56	73 990,38	176 804,46	134 819,83	11 042,77	138 240,61	107 688,90	51 718,94
Mieten	126 734,87	139 515,63	186 508,67	680 001,80	74 345,66	258 212,11	76 782,02	403 495,20
Kassierungskosten	7 359,76	7 826,30	12 662,02	82 146,30	5 041,52	37 791,47	15 674,80	101 362,17
Sonstige Aufwendungen	339 646,37	196 547,05	158 864,67	1 016 565,72	143 854,77	741 096,78	333 559,07	1 210 193,32
Gesamtausgaben	2 727 411,96	2 892 274,83	2 505 543,87	15 520 647,19	1 419 687,76	5 222 351,15	2 844 161,78	9 552 852,21
Kassenbestand	516 604,15	521 647,53	529 390,90	961 036,78	1 076 587,25	3 851 883,03	929 882,24	968 609,07

Verwaltungsstelle	Bonn	Braunschweig	Bremen	Bremerhaven	Bruchsal	Calw	Celle	Coburg
Kassenbestandsvortrag	331 310,95	1 972 596,09	877 494,18	258 515,30	289 860,28	432 954,12	./. 16 035,66	243 107,57
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	322,90	267,29	793,89	3 666,61	–	–
Veranstaltungen	–	5 694,00	44 186,57	–	5 856,01	–	–	–
Ortskassenanteil	2 024 937,54	5 024 643,03	8 127 703,66	2 529 455,94	3 200 557,50	1 534 291,42	1 376 807,92	2 237 848,04
Zuschüsse	3 244,00	195 103,22	166 980,34	16 755,57	15 898,90	282 878,69	105 432,50	9 587,10
Mieten	–	–	21 190,42	–	1 586,63	–	–	–
Verkauf Inventar	140,00	12 850,00	10 500,00	960,00	10 290,00	8 785,27	8 900,00	22 291,23
Sonstige Einnahmen	80 677,82	629 721,16	498 997,78	72 571,42	442 001,02	122 180,52	19 079,82	62 937,37
Gesamteinnahmen	2 108 999,36	5 868 011,41	8 869 881,67	2 620 010,22	3 676 983,95	1 951 802,51	1 510 220,24	2 332 663,74
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	322,90	274,04	367,57	3 730,25	–	–
Veranstaltungen	–	6 165,08	248 479,44	–	16 188,55	–	–	–
Personalkosten	916 003,36	3 121 721,34	3 599 285,78	1 365 809,94	1 561 770,58	871 944,92	889 115,07	1 174 530,61
Sozialabgaben	271 703,72	950 646,29	1 215 741,00	416 410,04	461 864,60	323 691,10	264 870,54	334 897,04
Inventar[1]	84 363,60	59 734,11	74 203,25	1 327,26	32 489,51	38 180,85	5 864,46	20 971,74
Abschreibung (Afa)[2]	39 188,82	33 101,39	84 460,44	25 670,54	35 428,18	6 499,49	20 101,14	29 020,59
Steuern, Versicherungen	13 502,36	21 116,17	26 688,77	7 828,04	14 254,20	12 084,60	5 441,13	11 488,19
Materialkosten	79 784,35	146 113,43	318 559,13	69 444,25	136 960,36	49 536,46	52 660,00	69 324,80
Energiekosten/Reinigung	29 372,55	72 225,95	18 394,00	5 259,03	16 260,78	5 139,60	7 104,95	12 688,75
Spenden	17 251,44	4 315,00	7 612,50	613,74	8 950,00	1 000,00	470,00	–
Reise- und Seminarkosten	111 962,52	328 453,15	349 052,02	177 003,42	247 399,16	69 197,44	86 127,33	154 863,22
Reparaturkosten	33 881,42	135 609,71	74 073,52	21 994,11	29 880,79	31 043,02	7 216,89	25 660,51
Mieten	134 197,94	263 126,85	575 496,13	86 005,71	162 802,70	54 773,48	31 195,67	99 399,57
Kassierungskosten	21 770,50	46 787,97	123 385,53	27 114,90	15 989,62	13 869,27	7 671,27	8 655,44
Sonstige Aufwendungen	319 022,70	617 215,81	1 259 750,80	258 785,00	392 930,43	141 121,43	123 881,74	270 621,97
Gesamtausgaben	2 072 005,28	5 806 332,25	7 975 505,21	2 463 540,02	3 133 537,03	1 621 811,91	1 501 720,19	2 212 122,43
Kassenbestand	368 305,03	2 034 275,25	1 771 870,64	414 985,50	833 307,20	762 944,72	./. 7 535,61	363 648,88

Verwaltungsstelle	Darmstadt	Detmold	Dinslaken	Dortmund	Duisburg	Düren	Düsseldorf	Elmshorn
Kassenbestandsvortrag	762 809,46	592 326,41	961 726,44	12 216 445,51	3 388 632,14	13 267,84	⁄. 437 213,77	119 048,62
Verkauf gew. Erzeugnisse	52,50	1 202,30	–	5 180,94	–	–	3 286,57	2 213,66
Veranstaltungen	6 475,65	–	–	16 092,26	13 846,00	–	59 307,42	1 412,28
Ortskassenanteil	8 765 491,59	2 673 270,40	2 661 768,54	7 600 939,49	10 346 020,08	1 740 731,36	5 193 695,78	1 725 350,48
Zuschüsse	405 222,48	67 976,88	191 096,79	334 070,23	414 542,77	2 557,00	1 390 024,66	450 017,61
Mieten	–	–	–	19 166,49	4 148,05	106,73	8 293,84	–
Verkauf Inventar	892,00	15 000,00	69 900,00	18 115,00	8 890,00	300,00	–	–
Sonstige Einnahmen	333 184,25	172 972,93	167 835,33	3 395 436,06	2 290 452,12	26 119,57	101 840,84	58 507,75
Gesamteinnahmen	9 511 318,47	2 930 422,51	3 090 600,66	11 389 000,47	13 077 899,02	1 769 814,66	6 756 449,11	2 237 501,78
Aufw. gew. Erzeugnisse	52,50	1 075,20	–	5 180,94	–	–	3 158,77	1 775,33
Veranstaltungen	18 577,24	–	–	27 715,10	18 498,63	–	66 668,99	4 520,26
Personalkosten	4 959 292,10	1 341 172,38	1 560 370,10	7 138 518,17	5 869 858,19	899 564,42	3 694 539,38	1 299 744,02
Sozialabgaben	1 659 596,02	430 692,42	586 244,76	2 053 701,43	1 956 932,12	273 730,48	1 162 464,66	395 271,06
Inventar[1]	45 347,41	33 292,04	46 491,73	59 372,56	62 058,37	16 438,71	4 567,94	36 333,85
Abschreibung (Afa)[2]	41 472,55	35 666,61	54 305,28	15 257,40	92 085,15	4 172,00	7 004,08	6 441,63
Steuern, Versicherungen	30 984,08	14 213,00	22 147,66	53 182,03	25 059,40	1 252,19	10 020,08	8 838,98
Materialkosten	183 276,14	78 074,09	73 738,11	312 477,27	182 392,77	69 351,79	79 638,97	54 890,47
Energiekosten/Reinigung	26 014,62	43 523,22	13 309,06	135 074,20	62 424,15	34 080,39	205 696,44	15 343,47
Spenden	18 315,00	2 050,00	1 139,85	25 258,20	7 143,73	400,00	5 465,05	–
Reise- und Seminarkosten	405 524,12	182 187,78	286 894,65	1 014 775,69	569 125,88	59 022,59	188 727,47	28 909,94
Reparaturkosten	202 337,77	79 964,38	50 964,33	100 881,18	199 436,10	5 829,73	34 276,23	8 655,46
Mieten	475 054,52	92 148,33	119 485,62	495 978,82	720 032,73	72 140,00	390 302,72	91 629,02
Kassierungskosten	91 390,70	19 151,06	14 461,17	153 778,30	34 299,14	17 138,47	15 507,10	2 732,75
Sonstige Aufwendungen	594 803,34	251 039,34	370 842,29	1 196 436,46	1 437 723,44	214 680,94	441 168,66	165 538,10
Gesamtausgaben	8 752 038,11	2 604 249,85	3 200 394,61	12 787 587,75	11 237 069,80	1 667 801,71	6 309 206,54	2 120 624,34
Kassenbestand	1 522 089,82	918 499,07	851 932,49	10 817 858,23	5 229 461,36	115 280,79	10 028,80	235 926,06

Verwaltungsstelle	Emden	Erlangen	Essen	Esslingen	Flensburg	Frankenthal/ Ludwigshafen	Frankfurt/M.	Freiburg
Kassenbestandsvortrag	1 321 709,60	176 108,46	645 498,12	1 273 240,72	111 417,33	⁄. 125 692,46	64 019,82	90 398,51
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	–	–	–	180,00	1 901,75	–
Veranstaltungen	2 775,40	8 896,00	184,21	5 270,00	5 319,74	2 093,51	2 085,96	1 600,00
Ortskassenanteil	5 228 792,58	2 192 256,86	3 877 260,48	5 839 213,32	1 657 618,52	3 457 081,57	6 370 257,81	2 379 369,45
Zuschüsse	126 397,52	85 779,13	26 007,11	166 447,70	16 948,63	680 118,00	383 661,35	187 175,26
Mieten	–	456,00	–	2 160,00	1 000,00	–	340,00	2 340,82
Verkauf Inventar	18 050,00	6 300,00	1 220,00	22 220,00	7 140,00	2 950,00	33 050,00	1 521,52
Sonstige Einnahmen	250 284,42	34 335,79	147 860,36	262 143,20	52 842,26	56 833,09	60 872,13	66 846,73
Gesamteinnahmen	5 626 299,92	2 328 023,78	4 052 532,16	6 297 454,22	1 740 869,15	4 199 256,17	6 852 169,00	2 638 853,78
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	–	–	–	180,00	1 901,75	–
Veranstaltungen	18 825,63	13 743,27	16 656,91	11 614,57	10 929,83	12 436,31	10 667,27	–
Personalkosten	2 526 401,22	1 213 422,42	2 268 148,65	2 793 985,28	633 569,02	2 008 896,62	4 099 350,84	1 367 661,24
Sozialabgaben	761 801,55	353 001,16	674 294,08	820 428,03	196 521,53	613 694,89	1 196 236,97	416 497,01
Inventar[1]	358 002,94	43 955,65	3 113,11	400,20	33 467,86	2 466,16	25 442,48	31 945,09
Abschreibung (Afa)[2]	50 339,49	25 434,68	32 312,69	24 855,07	8 272,61	4 953,52	43 962,29	25 293,16
Steuern, Versicherungen	21 649,49	8 944,57	8 572,38	33 862,91	5 056,64	19 609,79	25 855,25	10 824,27
Materialkosten	287 840,46	82 136,19	104 896,10	138 781,56	84 339,23	93 975,41	133 386,32	87 207,50
Energiekosten/Reinigung	57 309,16	24 310,44	6 430,73	106 886,70	550,00	28 220,03	126 360,74	3 895,70
Spenden	18 140,00	2 155,00	533,34	9 625,50	–	3 184,84	2 160,00	–
Reise- und Seminarkosten	261 045,62	47 064,09	110 995,63	463 896,82	67 453,13	195 765,13	131 064,37	100 917,69
Reparaturkosten	97 641,71	32 665,07	111 425,96	70 559,36	25 667,08	26 968,34	124 804,62	20 759,78
Mieten	219 178,30	87 480,74	258 545,12	586 481,88	93 508,59	224 032,70	345 321,29	96 550,92
Kassierungskosten	69 548,35	5 630,83	15 450,92	45 330,50	13 925,85	22 458,20	62 485,10	24 513,96
Sonstige Aufwendungen	1 200 844,97	303 048,75	297 915,31	495 152,69	314 118,29	317 450,77	419 204,15	205 896,65
Gesamtausgaben	5 948 568,89	2 242 992,86	3 909 290,93	5 601 861,07	1 487 379,66	3 574 292,71	6 748 203,44	2 391 962,97
Kassenbestand	999 440,63	261 139,38	788 739,35	1 968 833,87	364 906,82	499 271,00	167 985,38	337 289,32

Verwaltungsstelle	Friedrichshafen	Fürth	Gaggenau	Geislingen	Gelsenkirchen	Gevelsberg	Gießen	Göppingen
Kassenbestandsvortrag	286 051,97	580 148,39	3 662 032,39	465 026,30	68 809,31	892 321,26	522 418,24	2 201 210,19
Verkauf gew. Erzeugnisse	455,97	–	2 262,86	–	–	–	1 627,98	–
Veranstaltungen	–	11 851,01	27 343,79	–	10 920,17	4 501,11	1 984,00	4 066,84
Ortskassenanteil	3 452 822,91	2 785 541,20	3 877 867,65	1 922 855,72	3 353 093,76	2 516 364,30	3 744 642,30	3 498 275,10
Zuschüsse	31 401,27	26 452,78	1 170,00	13 595,54	132 348,79	158 330,25	15 052,47	106 242,19
Mieten	716,73	–	1 682,47	100,00	12 479,99	–	–	–
Verkauf Inventar	16 192,63	7 835,00	–	5 107,00	1 515,00	6 600,00	12 646,00	8 750,00
Sonstige Einnahmen	341 416,28	143 169,93	689 195,37	297 114,07	82 443,93	164 700,14	161 818,98	291 005,80
Gesamteinnahmen	3 843 005,79	2 974 849,92	4 599 522,14	2 238 772,33	3 592 801,64	2 850 495,80	3 937 771,73	3 908 339,93
Aufw. gew. Erzeugnisse	455,97	–	2 262,86	–	–	–	1 627,98	–
Veranstaltungen	–	26 679,55	60 132,95	–	22 527,60	15 379,97	7 967,27	26 342,44
Personalkosten	2 006 977,71	1 563 776,22	1 657 092,91	999 375,51	1 945 651,53	1 698 927,61	1 932 089,84	1 463 059,69
Sozialabgaben	601 430,81	459 545,83	492 529,51	292 985,92	683 956,12	582 266,07	577 234,10	470 464,85
Inventar[1]	46 735,71	3 178,26	45 415,01	400,85	14 025,40	35 768,65	50 896,57	35 905,73
Abschreibung (Afa)[2]	16 658,46	69 131,02	17 479,48	28 946,58	2 011,87	19 104,49	70 610,16	31 884,42
Steuern, Versicherungen	17 079,55	18 765,91	25 698,29	10 299,40	12 153,51	9 629,57	19 190,33	19 205,74
Materialkosten	113 810,82	93 713,71	111 534,68	53 114,09	80 277,82	93 328,51	151 343,13	136 728,98
Energiekosten/Reinigung	56 841,91	13 111,69	27 422,83	48 807,07	172 365,55	96 268,96	38 809,94	18 132,81
Spenden	1 003,46	2 810,00	97,50	975,00	100,00	320,00	1 450,00	7 916,80
Reise- und Seminarkosten	268 725,08	180 159,70	209 595,07	127 779,87	115 158,18	119 220,28	275 814,51	370 291,35
Reparaturkosten	29 249,75	94 601,00	588 658,18	35 097,42	25 597,82	29 857,15	61 235,54	81 616,06
Mieten	152 144,75	165 467,31	95 772,37	77 444,32	197 749,69	111 173,76	306 614,47	89 606,57
Kassierungskosten	28 938,38	15 792,21	10 850,43	8 608,96	13 390,45	18 096,80	46 093,97	18 161,70
Sonstige Aufwendungen	300 541,50	297 261,59	294 494,04	154 796,16	257 990,10	328 269,90	497 201,65	563 755,80
Gesamtausgaben	3 640 593,86	3 003 994,00	3 639 036,11	1 838 631,15	3 542 955,64	3 157 611,72	4 038 179,46	3 333 072,94
Kassenbestand	488 463,90	551 004,31	4 622 518,42	865 167,48	118 655,31	585 205,34	422 010,51	2 776 477,18

Verwaltungsstelle	Goslar	Göttingen	Gummersbach	Gütersloh	Hagen	Hamburg	Hameln	Hamm
Kassenbestandsvortrag	482 705,02	978 230,00	313 385,92	305 991,96	131 598,54	666 784,95	160 941,69	299 228,13
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	–	1 165,78	–	–	–	207,53
Veranstaltungen	–	20 055,27	–	45 943,77	315,79	⁄ 68,00	8 087,06	–
Ortskassenanteil	1 932 776,92	2 527 626,30	3 673 642,14	2 161 525,40	4 383 182,75	10 301 265,36	2 140 144,50	2 098 362,36
Zuschüsse	225 914,65	37 461,60	123 561,78	8 477,26	238 717,84	444 051,61	172 026,24	5 882,00
Mieten	4 964,05	–	–	2 880,96	208,00	6 425,86	–	817,46
Verkauf Inventar	10 869,60	1 715,00	–	13 750,00	960,00	200,00	11 452,63	26 000,00
Sonstige Einnahmen	132 871,32	287 760,30	109 227,10	135 042,65	74 332,71	242 613,00	79 995,66	96 977,23
Gesamteinnahmen	2 307 396,54	2 874 618,47	3 906 431,02	2 368 785,82	4 697 717,09	10 994 487,83	2 411 706,09	2 228 246,58
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	–	1 165,78	–	–	–	172,62
Veranstaltungen	–	34 152,21	–	161 122,24	20 714,37	10 746,42	50 665,88	–
Personalkosten	1 268 089,14	1 471 127,70	1 957 818,41	1 102 626,77	2 786 992,97	5 507 366,56	1 206 781,02	1 125 431,72
Sozialabgaben	378 811,93	425 315,08	569 110,56	334 692,51	913 342,18	1 816 746,71	365 018,94	350 703,39
Inventar[1]	4 969,30	3 036,89	343,85	40 375,71	24 294,14	67 352,51	3 949,06	301,83
Abschreibung (Afa)[2]	11 207,17	27 956,39	16 453,13	21 989,26	54 154,21	12 606,51	17 468,99	24 405,11
Steuern, Versicherungen	10 162,39	6 135,28	14 056,69	11 991,86	12 042,40	17 689,42	5 493,80	6 760,00
Materialkosten	66 916,69	113 318,86	71 692,48	120 656,25	108 601,40	301 786,97	61 436,72	56 304,26
Energiekosten/Reinigung	508,34	46 717,93	53 930,77	48 184,21	11 790,55	155 290,38	18 175,41	8 871,25
Spenden	3 100,00	4 500,00	9 100,80	1 414,69	778,07	42 523,77	13 801,90	⁄ 120,00
Reise- und Seminarkosten	136 687,63	119 566,35	215 054,54	109 440,63	194 956,33	198 773,66	96 467,46	66 393,30
Reparaturkosten	14 245,03	127 878,69	26 160,19	42 564,68	34 970,60	33 642,83	18 380,88	8 873,12
Mieten	92 681,26	105 240,64	131 915,63	66 020,62	168 859,13	755 801,32	115 071,08	110 018,22
Kassierungskosten	7 430,36	13 689,20	34 669,38	21 170,30	16 534,80	43 530,96	10 994,30	9 831,88
Sonstige Aufwendungen	190 098,34	297 603,17	344 464,69	210 829,82	368 756,80	1 545 083,69	238 128,60	219 121,46
Gesamtausgaben	2 184 907,58	2 796 238,39	3 444 771,12	2 294 245,33	4 716 787,95	10 508 941,71	2 221 834,04	1 987 068,16
Kassenbestand	605 193,98	1 056 610,08	775 045,82	380 532,45	112 527,68	1 152 331,07	350 813,74	540 406,55

Verwaltungsstelle	*Hanau*	*Hannover*	*Hattingen*	*Heidelberg*	*Heidenheim*	*Herborn*	*Herford*	*Herne*
Kassenbestandsvortrag	2 872 632,17	3 052 126,46	375 535,71	972 362,02	1 633 384,23	762 273,10	497 167,76	533 708,21
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	1 904,80	175,44	–	1 944,93	–	–
Veranstaltungen	–	11 086,68	5 411,41	–	–	20 317,75	1 273,68	–
Ortskassenanteil	3 130 381,20	10 108 078,18	2 244 526,66	4 643 885,58	3 655 520,19	2 817 222,94	1 848 524,16	2 192 436,62
Zuschüsse	56 731,00	188 913,75	81 867,98	40 595,78	33 722,17	67 428,82	–	–
Mieten	–	4 035,00	336,00	420,70	–	–	5 079,48	–
Verkauf Inventar	–	75,00	850,00	12 000,00	25 800,00	640,00	6 200,00	25 000,00
Sonstige Einnahmen	1 034 380,51	1 104 406,59	99 273,10	255 240,75	475 874,64	198 593,95	122 188,81	169 612,79
Gesamteinnahmen	4 221 492,71	11 416 595,20	2 434 169,95	4 952 318,25	4 190 917,00	3 106 148,39	1 983 266,13	2 387 049,41
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	1 904,80	175,44	–	1 944,93	–	–
Veranstaltungen	–	18 569,48	24 237,95	–	–	41 672,40	5 536,13	–
Personalkosten	1 668 889,50	5 138 882,42	1 567 220,51	2 162 832,06	1 706 582,60	1 402 368,81	961 685,44	1 233 963,69
Sozialabgaben	517 296,24	1 538 121,21	447 031,99	661 276,58	503 178,32	424 004,18	287 739,61	362 248,06
Inventar[1]	102,35	16 599,52	–	2 432,54	4 784,92	46 947,70	69,95	12 096,89
Abschreibung (Afa)[2]	54 475,44	20 461,44	4 919,87	14 652,19	26 338,23	33 739,68	25 916,06	36 220,60
Steuern, Versicherungen	17 739,80	38 330,93	8 205,50	15 991,43	19 555,69	13 595,50	7 943,54	19 435,12
Materialkosten	82 742,41	237 062,29	67 046,42	154 487,35	103 665,99	181 585,90	46 074,16	94 358,88
Energiekosten/Reinigung	91 257,95	292 386,40	37 557,83	75 255,89	26 301,48	20 727,28	27 030,97	35 328,38
Spenden	3 195,00	18 161,90	74,00	434,59	12 655,00	2 850,00	1 510,00	1 916,00
Reise- und Seminarkosten	114 265,89	487 573,66	89 202,50	353 030,37	229 480,40	245 262,10	124 078,35	84 772,18
Reparaturkosten	142 902,82	110 736,65	10 273,84	40 961,64	20 539,45	43 595,17	79 878,41	40 205,97
Mieten	140 941,30	1 207 867,76	156 381,23	175 302,20	92 207,37	59 687,39	44 689,28	136 107,52
Kassierungskosten	15 120,20	103 123,39	10 096,39	34 672,18	22 039,76	15 612,65	9 171,20	12 898,13
Sonstige Aufwendungen	407 639,17	1 501 559,25	255 305,75	439 204,97	612 637,48	441 275,21	207 454,61	303 126,18
Gesamtausgaben	3 256 568,07	10 729 436,30	2 679 458,58	4 130 709,43	3 379 966,69	2 974 868,90	1 828 777,71	2 372 677,60
Kassenbestand	3 837 556,81	3 739 285,36	130 247,08	1 793 970,84	2 444 334,54	893 552,59	651 656,18	548 080,02

Verwaltungsstelle	Hersfeld	Hildesheim	Homburg	Ingolstadt	Iserlohn	Kaiserlautern	Karlsruhe	Kassel
Kassenbestandsvortrag	./. 123 941,67	529 129,34	603 459,04	1 819 717,52	1 192 459,58	590 040,47	1 633 720,07	1 733 010,53
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	296,50	1 123,03	–	–	405,27	–	671,05
Veranstaltungen	26 003,80	4 731,89	21,55	6 785,97	–	7 685,01	60 916,44	12 726,35
Ortskassenanteil	1 635 166,29	2 754 263,28	4 056 472,83	7 434 908,47	3 185 390,40	2 915 313,90	3 538 276,56	10 767 924,49
Zuschüsse	282 434,42	23 048,99	64 082,23	67 600,00	61 027,75	20 502,13	268 949,19	215 070,82
Mieten	–	–	–	9 962,76	666,00	118,75	–	–
Verkauf Inventar	–	1 000,00	19 882,00	94 510,00	15 865,00	62 490,76	19 885,00	42 750,00
Sonstige Einnahmen	14 923,36	150 652,87	262 960,44	715 703,65	348 983,67	191 902,34	376 940,11	622 115,93
Gesamteinnahmen	1 958 527,87	2 933 993,53	4 404 542,08	8 329 470,85	3 611 932,82	3 198 418,16	4 264 967,30	11 661 258,64
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	296,50	1 123,03	–	–	405,27	–	671,05
Veranstaltungen	82 876,15	12 978,76	86,08	65 807,85	–	20 490,52	57 626,53	91 656,04
Personalkosten	892 178,75	1 413 866,92	1 659 129,84	2 688 223,12	1 778 215,87	1 497 813,29	2 095 595,98	5 424 521,82
Sozialabgaben	265 869,06	424 382,95	522 819,52	787 170,56	516 567,57	444 348,26	665 998,28	1 621 573,55
Inventar[1]	18 878,45	4 262,51	57 016,95	196 351,98	952,92	56 026,05	57 459,36	65 454,03
Abschreibung (Afa)[2]	20 347,21	1 708,54	61 244,21	67 060,94	26 642,69	91 219,57	16 090,34	45 880,85
Steuern, Versicherungen	2 283,86	963,00	22 887,17	30 184,85	13 746,16	29 869,33	22 593,00	42 871,07
Materialkosten	46 245,67	43 325,53	193 034,36	262 747,71	62 747,83	164 027,76	91 870,56	340 968,13
Energiekosten/Reinigung	13 554,03	31 331,64	41 571,92	89 694,43	64 837,70	64 266,99	19 506,91	169 513,87
Spenden	3 441,12	443,93	2 314,00	25 157,60	1 180,00	1 500,00	3 416,00	5 984,82
Reise- und Seminarkosten	90 516,15	258 615,67	185 869,92	400 684,40	163 033,74	158 427,60	293 881,19	440 561,69
Reparaturkosten	2 069,31	4 941,75	86 248,94	312 313,22	43 542,91	88 406,95	22 312,32	145 604,81
Mieten	87 665,95	118 421,69	171 318,90	362 598,29	122 120,65	170 016,62	193 928,28	596 766,98
Kassierungskosten	12 688,10	17 189,60	26 089,71	32 311,70	13 945,10	29 275,90	22 191,13	107 456,02
Sonstige Aufwendungen	219 972,02	268 929,36	568 486,51	1 353 054,43	205 356,98	401 576,11	449 707,25	1 340 534,82
Gesamtausgaben	1 758 585,83	2 601 658,35	3 599 241,06	6 673 361,08	3 012 890,12	3 217 670,22	4 012 177,13	10 440 019,55
Kassenbestand	76 000,37	861 464,52	1 408 760,06	3 475 827,29	1 791 502,28	570 788,41	1 886 510,24	2 954 249,62

Verwaltungsstelle	*Kempten*	*Kiel*	*Koblenz*	*Köln*	*Krefeld*	*Kreuznach*	*Landshut*	*Leer*
Kassenbestandsvortrag	372 758,98	15 878,27	179 474,10	4 084 207,07	71 259,75	73 640,33	674 041,74	135 122,94
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	–	169,68	441,76	–	–	–
Veranstaltungen	–	2 566,84	3 622,77	1 761,95	–	2 726,24	2 397,37	–
Ortskassenanteil	2 702 474,92	3 422 089,50	2 171 933,26	10 011 532,00	3 797 128,80	2 368 288,18	4 971 041,02	1 990 591,11
Zuschüsse	151 241,59	89 350,80	11 300,00	1 008 366,40	231 228,38	3 300,00	66 021,12	183 925,12
Mieten	–	480,00	–	–	2 413,62	1 213,13	–	–
Verkauf Inventar	28 385,00	–	30 767,00	80,00	1 925,00	–	63 971,10	850,00
Sonstige Einnahmen	154 042,92	118 008,72	67 173,07	1 016 691,80	127 754,09	41 721,30	239 207,49	55 899,74
Gesamteinnahmen	3 036 144,43	3 632 495,86	2 284 796,10	12 038 601,83	4 160 891,65	2 417 248,85	5 342 638,10	2 231 265,97
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	–	169,68	424,39	–	–	–
Veranstaltungen	–	5 430,03	44 755,32	15 525,13	–	6 366,73	6 697,09	–
Personalkosten	1 487 813,95	1 990 687,99	1 132 590,47	5 356 151,05	1 962 274,52	1 185 115,16	2 352 655,35	872 084,88
Sozialabgaben	484 298,26	609 470,97	329 901,35	1 924 610,12	648 448,88	370 442,46	703 593,80	269 418,85
Inventar[1]	21 807,64	–	35 906,59	21 303,71	10 282,95	–	60 769,11	31 420,24
Abschreibung (Afa)[2]	49 617,83	20 692,39	23 922,73	34 991,70	34 205,36	11 879,01	69 596,00	43 843,03
Steuern, Versicherungen	23 448,27	2 620,74	12 140,35	16 029,71	8 243,81	3 691,80	24 020,29	5 741,50
Materialkosten	156 673,74	117 919,04	61 766,42	259 345,22	110 763,69	104 252,54	159 455,55	82 899,43
Energiekosten/Reinigung	43 739,80	100 690,23	8 690,77	33 726,07	11 239,35	10 711,38	88 957,26	6 685,12
Spenden	2 060,00	2 230,00	307,00	28 958,00	1 300,00	600,00	4 910,89	500,00
Reise- und Seminarkosten	195 096,24	99 684,49	85 142,54	935 675,82	292 960,80	182 356,42	508 300,76	167 078,77
Reparaturkosten	31 972,63	32 162,86	30 640,00	135 550,43	35 148,92	12 759,16	22 152,46	53 531,21
Mieten	120 368,58	167 194,68	156 398,24	594 569,17	174 332,24	84 636,62	151 032,31	80 847,13
Kassierungskosten	10 742,80	14 662,98	7 267,58	122 372,64	20 900,75	13 323,37	40 925,94	18 296,41
Sonstige Aufwendungen	302 519,62	305 744,88	178 661,85	1 872 621,42	326 438,87	193 148,65	773 535,02	308 987,53
Gesamtausgaben	2 930 159,36	3 469 191,28	2 108 091,21	11 351 599,87	3 636 964,53	2 179 283,30	4 966 601,83	1 941 334,10
Kassenbestand	478 744,05	179 182,85	356 178,99	4 771 209,03	595 186,87	311 605,88	1 050 078,01	425 054,81

Verwaltungsstelle	Leverkusen	Limburg	Lippstadt	Lörrach	Ludwigsburg[3]	Lübeck	Lüdenscheid	Lüneburg
Kassenbestandsvortrag	161 652,43	2 727,80	221 041,97	93 954,57	413 712,43	./. 59 626,99	389 061,27	85 462,82
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	–	–	37,20	12 837,20	–	–
Veranstaltungen	–	–	3 407,89	–	14 279,29	3 281,58	–	–
Ortskassenanteil	2 884 262,84	996 193,45	1 872 530,68	1 464 154,84	4 198 583,70	3 931 224,30	2 373 876,60	1 633 300,20
Zuschüsse	34 810,50	56 021,42	194 218,03	73 434,55	30 846,98	326 793,09	15 691,80	308 143,95
Mieten	1 220,00	3 978,78	104,35	–	–	–	12 557,20	–
Verkauf Inventar	16 135,00	–	5 400,00	10 000,00	15 090,00	1 220,00	15 567,58	975,82
Sonstige Einnahmen	48 058,53	13 003,47	130 260,65	37 022,09	116 367,61	42 658,56	178 801,06	49 211,81
Gesamteinnahmen	2 984 486,87	1 069 197,12	2 205 921,60	1 584 611,48	4 375 204,78	4 318 014,73	2 596 494,24	1 991 631,78
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	–	–	37,20	11 237,20	–	–
Veranstaltungen	–	–	18 034,58	–	21 189,82	10 957,03	–	–
Personalkosten	1 597 882,56	512 164,83	1 069 194,84	969 074,62	2 030 252,42	1 851 757,45	1 359 668,38	827 328,45
Sozialabgaben	472 887,67	149 596,83	436 141,94	284 685,02	608 256,65	702 479,16	413 230,47	396 369,91
Inventar[1]	2 851,40	61 381,48	13 430,96	847,95	69 866,61	87 792,45	5 770,16	29 759,06
Abschreibung (Afa)[2]	11 881,31	2 467,12	1 525,61	15 759,85	40 989,80	22 338,75	26 969,99	8 172,87
Steuern, Versicherungen	11 766,69	4 751,67	9 968,96	10 423,35	22 666,66	18 350,63	12 630,55	10 239,76
Materialkosten	53 385,75	65 396,93	39 799,67	48 559,39	111 332,79	163 723,72	64 887,88	55 704,56
Energiekosten/Reinigung	18 857,30	11 770,74	13 586,76	7 167,96	53 077,69	48 604,22	87 971,32	3 966,47
Spenden	2 300,00	–	200,00	2 400,00	39 407,16	500,00	100,00	654,40
Reise- und Seminarkosten	139 681,38	48 972,39	134 017,71	78 823,11	196 505,46	155 650,87	101 818,08	60 872,35
Reparaturkosten	8 876,62	10 622,31	14 310,84	14 273,98	84 790,18	47 512,10	15 814,92	14 361,26
Mieten	190 286,86	46 921,83	82 945,23	88 934,02	215 686,88	106 281,36	180 854,65	112 797,16
Kassierungskosten	19 807,07	3 515,00	18 881,18	10 446,30	20 464,25	16 620,34	25 337,99	24 142,85
Sonstige Aufwendungen	334 896,69	114 170,64	156 764,53	86 523,32	533 040,77	546 318,98	205 453,73	194 714,08
Gesamtausgaben	2 865 361,30	1 031 731,77	2 008 802,81	1 617 918,87	4 047 564,34	3 790 124,26	2 500 508,12	1 739 083,18
Kassenbestand	280 778,00	40 193,15	418 160,76	60 647,18	741 352,87	468 263,48	485 047,39	338 011,42

Verwaltungsstelle	*Mainz*	*Mannheim*	*Marburg*	*Minden*	*Mönchengladb.*	*Mülheim*	*München*	*Münster*
Kassenbestandsvortrag	1 527 916,57	8 601 978,93	300 072,28	74 138,31	239 042,09	88 737,85	2 140 732,74	751 358,28
Verkauf gew. Erzeugnisse	138,96	–	345,80	–	–	35,60	825,09	420,08
Veranstaltungen	500,00	18 961,67	1 726,00	–	15 070,18	–	510,00	4 171,73
Ortskassenanteil	2 533 623,90	9 082 580,17	2 108 332,86	2 114 232,19	3 757 028,40	3 762 158,40	10 939 828,10	2 889 954,44
Zuschüsse	–	1 007 562,32	186 755,75	44 728,04	88 711,62	5 723,64	186 777,75	13 468,68
Mieten	–	–	–	–	–	–	–	–
Verkauf Inventar	19 800,00	135 980,63	17 500,00	35 090,00	61 370,00	–	71 461,00	63 482,88
Sonstige Einnahmen	175 088,19	2 857 471,16	85 381,27	158 664,05	95 590,37	55 478,80	513 545,08	208 608,08
Gesamteinnahmen	2 729 151,05	13 102 555,95	2 400 041,68	2 352 714,28	4 017 770,57	3 823 396,44	11 712 947,02	3 180 105,89
Aufw. gew. Erzeugnisse	138,96	–	345,80	–	–	–	825,09	244,64
Veranstaltungen	1 338,60	23 824,87	9 051,73	570,18	76 529,89	35,60	769,50	51 340,82
Personalkosten	1 348 595,80	5 134 778,19	1 353 942,43	1 300 402,01	2 059 240,84	2 174 642,48	6 341 117,85	1 342 196,18
Sozialabgaben	396 659,59	1 624 190,53	393 906,93	386 762,93	611 919,39	667 404,28	1 893 855,83	393 161,91
Inventar[1]	39 484,78	151 758,24	73 213,77	75 495,72	55 059,28	129,00	169 306,98	870,16
Abschreibung (Afa)[2]	28 115,00	84 089,77	16 876,98	5 106,40	34 389,53	2 470,82	42 130,62	34 588,83
Steuern, Versicherungen	17 213,51	66 706,50	10 224,68	7 038,80	17 367,38	4 380,80	31 601,87	15 763,32
Materialkosten	71 347,11	260 597,38	71 337,21	56 967,11	76 203,53	41 077,29	259 120,37	80 435,28
Energiekosten/Reinigung	29 499,09	433 073,02	19 385,03	5 161,33	77 806,07	10 880,45	234 082,21	41 720,83
Spenden	60,00	25 571,71	3 100,00	–	2 900,00	8 116,22	2 400,00	1 379,00
Reise- und Seminarkosten	99 006,79	550 213,94	124 488,47	116 035,57	150 869,11	62 400,42	692 595,83	230 715,73
Reparaturkosten	21 878,57	205 357,61	56 245,23	8 366,38	17 522,37	11 211,98	73 316,30	21 516,36
Mieten	165 899,74	240 970,70	128 810,54	144 948,47	196 950,88	260 382,32	466 804,21	108 478,15
Kassierungskosten	15 854,14	48 487,62	13 783,91	8 538,00	25 412,44	12 773,69	72 127,35	16 629,90
Sonstige Aufwendungen	320 808,51	1 292 810,07	259 771,27	213 849,85	269 387,30	238 941,64	1 507 530,59	314 496,90
Gesamtausgaben	2 555 900,19	10 142 430,15	2 534 483,98	2 329 242,75	3 671 558,01	3 494 846,99	11 787 584,60	2 653 538,01
Kassenbestand	1 701 167,43	11 562 104,73	165 629,98	97 609,84	585 254,65	417 287,30	2 066 095,16	1 277 926,16

Verwaltungsstelle	Neckarsulm	Neumünster	Neunkirchen	Neuß	Neustadt	Neu-Ulm	Neuwied	Nienburg
Kassenbestandsvortrag	2 404 440,08	68 512,79	852 832,82	1 630 720,57	1 019 200,61	1 340 609,34	207 534,60	./. 30 517,49
Verkauf gew. Erzeugnisse	1 039,74	440,00	13 550,33	–	306,90	–	–	151,77
Veranstaltungen	8 906,37	5 662,27	438,60	7 105,26	–	–	–	–
Ortskassenanteil	5 979 258,48	1 581 540,15	2 245 156,00	3 330 365,70	4 039 817,52	2 334 112,58	2 126 598,00	1 229 708,94
Zuschüsse	352 862,46	101 395,30	289 772,37	4 342,00	140 488,43	14 726,00	103 750,82	141 705,72
Mieten	336,00	–	–	–	3 807,60	–	–	–
Verkauf Inventar	42 264,00	11 300,00	11 240,81	–	12 680,00	–	7 540,00	16 990,40
Sonstige Einnahmen	767 114,36	20 655,65	315 830,84	489 094,16	244 731,59	472 938,83	109 439,61	31 883,33
Gesamteinnahmen	7 151 781,41	1 720 993,37	2 875 988,95	3 830 907,12	4 441 832,04	2 821 777,41	2 347 328,43	1 420 440,16
Aufw. gew. Erzeugnisse	1 039,74	440,00	13 550,33	–	306,90	–	–	151,77
Veranstaltungen	38 117,72	16 918,62	–	70 524,88	–	–	–	–
Personalkosten	3 009 364,80	817 664,80	1 355 661,13	1 657 654,89	1 735 445,34	1 157 147,80	1 180 816,03	628 971,18
Sozialabgaben	1 036 957,58	244 148,70	408 291,67	488 184,67	490 234,33	329 468,03	361 828,88	183 123,26
Inventar[1]	202 047,92	14 445,56	21 499,86	14 680,50	158 410,96	22 648,17	12 351,24	21 470,14
Abschreibung (Afa)[2]	58 989,32	24 837,32	26 102,52	3 604,82	18 449,74	10 582,09	24 749,81	22 840,52
Steuern, Versicherungen	49 463,72	6 829,30	12 134,11	6 438,43	18 803,03	18 374,58	5 549,04	6 787,11
Materialkosten	213 398,25	39 445,40	115 799,29	45 553,96	248 029,54	40 485,91	78 027,70	54 860,57
Energiekosten/Reinigung	66 321,63	260,00	19 732,98	5 521,89	7 796,22	20 988,09	7 614,26	15 509,70
Spenden	19 081,12	105,00	450,00	7 529,70	1 270,00	1 027,76	1 350,00	673,00
Reise- und Seminarkosten	386 948,71	107 444,92	135 363,51	246 908,53	342 693,82	126 827,90	179 996,00	96 902,93
Reparaturkosten	349 343,09	6 015,59	32 644,09	11 011,59	32 409,06	18 407,30	32 824,32	15 246,48
Mieten	356 222,61	99 261,85	89 233,77	175 884,63	131 935,11	83 851,50	147 903,01	85 964,55
Kassierungskosten	55 236,46	7 890,58	16 012,83	23 939,80	26 785,25	18 848,98	5 302,28	7 789,78
Sonstige Aufwendungen	1 285 764,30	196 307,34	368 476,44	247 659,29	812 672,48	166 262,42	264 360,02	145 875,83
Gesamtausgaben	7 128 296,97	1 582 014,98	2 614 952,53	3 005 097,58	4 025 241,78	2 014 920,53	2 302 672,59	1 286 166,82
Kassenbestand	2 427 924,52	207 491,18	1 113 869,24	2 456 530,11	1 435 790,87	2 147 466,22	252 190,44	103 755,85

Verwaltungsstelle	*Nordenham*	*Nürnberg*	*Oberhausen*	*Oelde*	*Offenbach*	*Offenburg*	*Oldenburg*	*Olpe*
Kassenbestandsvortrag	244 235,04	1 498 162,97	623 919,88	322 168,67	392 028,35	2 092 628,10	529 669,01	845 659,15
Verkauf gew. Erzeugnisse	541,17	1 419,69	–	–	348,10	1 021,44	4 266,67	–
Veranstaltungen	6 714,91	3 725,00	8 162,89	4 461,23	3 301,90	–	2 085,12	15 229,85
Ortskassenanteil	1 761 094,04	8 400 392,58	2 664 247,82	1 937 400,43	3 186 929,70	3 545 392,53	2 459 523,62	2 311 254,04
Zuschüsse	11 155,00	641 284,37	33 083,66	62 564,26	70 951,45	191 409,55	55 156,18	–
Mieten	16 000,00	–	–	4 175,00	–	–	–	–
Verkauf Inventar	11 370,00	250,00	–	4 200,00	56 080,00	33 500,00	20 220,00	8 400,00
Sonstige Einnahmen	106 823,41	477 767,37	152 364,54	102 850,55	134 386,39	758 143,89	114 890,03	254 695,19
Gesamteinnahmen	1 913 698,53	9 524 839,01	2 857 858,91	2 115 651,47	3 452 033,54	4 529 467,41	2 656 141,62	2 589 579,08
Aufw. gew. Erzeugnisse	541,17	1 419,69	–	–	384,10	898,08	4 515,80	–
Veranstaltungen	25 821,88	14 486,65	36 590,21	6 748,00	7 137,91	–	14 672,34	46 148,15
Personalkosten	692 844,99	5 046 835,64	1 658 794,94	1 228 335,61	1 829 389,14	2 100 403,17	1 201 304,12	1 453 929,45
Sozialabgaben	207 951,49	1 531 817,43	496 737,52	411 292,32	536 614,64	639 990,55	367 026,13	425 637,06
Inventar[1]	42 582,60	3 268,71	–	31 485,65	105 703,94	103 478,00	30 404,33	18 595,11
Abschreibung (Afa)[2]	10 341,93	19 849,63	11 167,45	5 699,42	51 236,59	76 304,74	22 463,92	25 978,37
Steuern, Versicherungen	4 305,21	22 192,01	6 373,70	8 840,18	16 624,54	21 669,25	8 144,86	5 792,42
Materialkosten	80 402,00	179 871,81	44 662,88	42 246,82	82 319,81	147 788,83	136 964,01	50 640,24
Energiekosten/Reinigung	8 831,75	217 354,45	110 252,67	18 700,49	7 212,20	26 888,40	–	19 577,83
Spenden	380,00	7 538,26	1000,00	2 500,00	2 260,00	2 040,00	722,44	70,00
Reise- und Seminarkosten	77 845,22	427 722,82	78 412,55	71 424,89	29 520,72	168 144,86	210 434,47	114 072,23
Reparaturkosten	20 811,46	51 639,87	14 210,98	42 050,67	93 600,39	55 689,47	54 144,97	19 682,46
Mieten	103 927,83	556 335,39	134 823,78	6 866,00	203 596,53	213 320,74	125 011,90	69 146,40
Kassierungskosten	13 777,40	60 221,10	9 193,50	9 163,11	27 873,40	24 676,17	14 019,14	15 834,42
Sonstige Aufwendungen	220 208,18	1 195 041,30	295 434,66	130 242,22	349 381,25	389 543,96	297 102,18	232 177,88
Gesamtausgaben	1 510 573,11	9 335 594 76	2 897 654,84	2 015 595,38	3 342 855,16	3 970 836,22	2 486 930,61	2 497 282,02
Kassenbestand	647 360,46	1 687 407,22	584 123,95	422 224,76	501 206,73	2 651 259,29	698 880,02	937 956,21

Verwaltungsstelle	Olsberg	Osnabrück	Osterode	Paderborn	Passau	Peine	Pforzheim	Recklinghausen
Kassenbestandsvortrag	83 325,33	2 165 424,35	317 810,86	98 942,25	244 438,31	65 278,98	955 665,26	731 549,65
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	6 711,80	–	–	–	245,00	–	–
Veranstaltungen	–	3 129,74	–	–	13 589,48	–	–	–
Ortskassenanteil	835 193,26	4 590 095,00	1 732 465,60	2 384 421,14	3 416 813,43	1 933 150,56	2 666 663,70	2 030 910,44
Zuschüsse	–	519 322,22	26 383,16	31 250,00	63 482,56	225 128,84	199 052,83	–
Mieten	–	–	–	–	41,94	345,78	–	4 308,53
Verkauf Inventar	21 455,00	2 100,00	–	27 500,00	42 796,05	–	8 000,00	11 860,00
Sonstige Einnahmen	22 473,82	425 548,01	59 285,31	59 310,98	112 631,70	32 483,09	201 428,06	336 656,31
Gesamteinnahmen	879 122,08	5 546 906,77	1 818 134,07	2 502 482,12	3 649 355,16	2 191 353,27	3 075 144,59	2 383 735,28
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	6 141,70	–	–	–	245,00	–	–
Veranstaltungen	–	66 215,42	–	–	21 404,33	–	–	–
Personalkosten	501 253,36	2 986 321,46	1 198 856,44	1 166 268,59	1 744 826,65	1 246 290,80	1 471 471,43	1 006 437,36
Sozialabgaben	146 319,13	886 242,37	349 810,58	361 842,57	514 726,31	384 586,75	602 013,10	299 209,13
Inventar[1]	45 587,44	1 891,59	798,36	42 698,11	32 795,70	4 899,33	5 094,06	791,31
Abschreibung (Afa)[2]	7 841,51	15 263,23	896,51	12 721,50	34 988,77	2 411,85	31 047,76	45 112,38
Steuern, Versicherungen	5 575,24	12 016,70	2 264,43	6 284,40	15 157,20	3 837,10	13 249,80	16 036,23
Materialkosten	34 700,68	128 445,59	57 437,14	121 607,10	89 453,02	35 544,55	144 213,38	68 215,22
Energiekosten/Reinigung	6 169,22	105 766,45	16 861,04	3 613,07	30 866,16	23 276,70	7 914,34	7 160,25
Spenden	550,00	15 622,25	4 280,00	1 380,00	5 470,00	1 642,00	2 429,21	703,45
Reise- und Seminarkosten	30 867,34	378 446,16	107 566,82	170 023,68	319 975,86	93 156,11	288 846,51	64 902,05
Reparaturkosten	12 297,07	46 098,04	12 114,70	29 883,10	31 737,37	9 393,79	45 216,69	13 891,62
Mieten	13 048,39	178 865,85	86 620,38	122 907,93	79 788,05	78 118,99	126 895,03	100 037,96
Kassierungskosten	5 155,60	20 677,70	8 138,94	17 149,75	24 528,43	5 409,46	20 928,50	14 961,92
Sonstige Aufwendungen	62 122,79	546 915,82	112 043,11	315 505,24	460 811,72	195 674,62	302 244,29	159 792,11
Gesamtausgaben	871 487,77	5 394 930,33	1 957 688,45	2 371 885,04	3 406 529,57	2 084 487,05	3 061 564,10	1 797 250,99
Kassenbestand	90 959,64	2 317 400,79	178 256,48	229 539,33	487 263,90	172 145,20	969 245,75	1 318 033,94

Verwaltungsstelle	*Regensburg*	*Remscheid*	*Rendsburg*	*Reutlingen*	*Rheine*	*Rosenheim*	*Saarbrücken*	*Salzgitter*
Kassenbestandsvortrag	891 129,40	443 448,58	1 080 719,88	784 745,12	212 191,62	555 797,29	200 092,54	1 108 805,82
Verkauf gew. Erzeugnisse	532,71	864,61	–	5 905,17	–	743,70	–	–
Veranstaltungen	–	4 771,93	7 144,73	5 423,89	–	–	–	10 557,52
Ortskassenanteil	3 500 315,40	3 341 130,60	1 948 978,96	4 299 634,71	1 909 083,68	3 066 116,40	3 915 207,90	7 553 964,52
Zuschüsse	10 000,00	208 191,75	1 000,00	124 290,32	11 359,69	354 832,73	9 437,79	291 330,18
Mieten	–	–	234,40	1 135,60	–	1 567,88	120,00	14 450,00
Verkauf Inventar	28 050,00	180,00	41 044,00	5 045,00	16 362,00	49 510,00	1 000,00	5 500,00
Sonstige Einnahmen	184 241,37	149 801,15	227 803,09	241 985,35	73 600,51	211 602,22	50 475,48	567 778,36
Gesamteinnahmen	3 723 139,48	3 704 940,04	2 226 205,18	4 683 420,04	2 010 405,88	3 684 372,93	3 976 241,17	8 443 580,58
Aufw. gew. Erzeugnisse	214,96	375,01	–	5 905,17	–	743,70	–	–
Veranstaltungen	–	37 117,41	30 705,00	13 058,06	–	–	–	28 781,04
Personalkosten	1 621 620,47	1 879 226,03	1 026 174,55	2 130 804,89	1 012 593,29	1 541 013,57	2 050 464,73	4 212 188,95
Sozialabgaben	478 944,98	675 097,09	301 266,37	621 332,75	291 045,82	605 235,87	651 477,40	1 329 324,86
Inventar[1]	43 820,95	122 274,40	50 593,19	180 497,87	2 185,17	31 160,55	6 247,00	183 365,42
Abschreibung (Afa)[2]	52 465,60	11 350,25	19 297,66	36 413,44	15 860,84	40 674,52	50 723,88	80 820,11
Steuern, Versicherungen	19 174,76	10 917,06	12 140,58	17 656,57	10 047,29	13 492,65	34 044,33	14 888,67
Materialkosten	64 860,85	89 447,91	73 844,43	188 249,01	78 364,42	70 711,49	128 647,65	170 231,17
Energiekosten/Reinigung	25 683,06	30 725,21	2 348,90	61 073,07	19 115,70	27 777,87	23 717,03	174 311,44
Spenden	1 640,00	10 840,00	–	3 360,00	627,50	2 578,84	950,00	84 123,20
Reise- und Seminarkosten	146 901,74	129 625,61	107 078,48	265 084,08	115 170,03	304 935,69	332 863,73	483 724,40
Reparaturkosten	30 582,71	27 578,56	16 463,78	46 824,17	22 249,88	17 628,69	87 000,65	97 429,55
Mieten	77 354,12	206 637,34	72 065,53	309 563,59	91 401,01	124 917,48	123 737,20	251 492,52
Kassierungskosten	15 707,40	29 263,44	14 568,53	23 873,04	9 740,40	23 741,54	29 109,22	34 914,37
Sonstige Aufwendungen	318 247,84	272 046,56	473 927,06	309 749,94	172 383,41	301 748,71	405 449,56	744 363,33
Gesamtausgaben	2 897 219,44	3 532 521,88	2 200 474,06	4 213 445,65	1 840 784,76	3 106 361,17	3 924 432,38	7 889 959,03
Kassenbestand	1 717 049,44	615 866,74	1 106 451,00	1 254 719,51	381 812,74	1 133 809,05	251 901,33	1 662 427,37

Verwaltungsstelle	Schramberg	Schwabach	Schw. Gmünd	Schw. Hall	Schweinfurt	Siegburg	Siegen	Singen
Kassenbestandsvortrag	366 837,61	175 722,75	1 281 097,84	939 921,95	637 062,55	924 973,50	28 976,84	640 630,19
Verkauf gew. Erzeugnisse	1 638,89	–	120,53	–	–	–	17 508,80	350,09
Veranstaltungen	–	3 382,98	1 513,16	1 570,18	–	–	8 285,13	947,37
Ortskassenanteil	2 151 834,84	1 906 642,14	3 379 548,90	2 713 182,66	4 368 103,20	2 640 198,94	4 850 496,46	2 869 468,50
Zuschüsse	61 186,05	376 341,34	232 626,22	2 166,80	91 577,67	75 609,57	162 866,65	162 704,92
Mieten	–	–	–	–	–	–	3 800,00	2 945,00
Verkauf Inventar	13 500,00	14 310,46	26 850,00	34 050,00	35 500,00	57 129,21	12 800,00	23 500,00
Sonstige Einnahmen	144 429,72	76 083,19	377 985,63	193 193,12	159 329,78	444 752,65	175 646,84	267 052,62
Gesamteinnahmen	2 342 589,50	2 376 760,11	4 018 644,44	2 944 162,76	4 654 510,65	3 217 690,37	5 231 403,88	3 326 968,50
Aufw. gew. Erzeugnisse	1 683,09	–	120,53	–	–	–	17 489,78	350,09
Veranstaltungen	–	37 229,20	8 106,52	15 720,32	–	–	30 184,63	4 985,88
Personalkosten	1 038 090,53	1 179 140,06	1 684 330,60	1 399 149,72	2 109 550,72	1 576 244,89	2 837 934,76	1 720 752,63
Sozialabgaben	352 092,77	490 203,81	636 295,87	419 668,98	714 036,20	476 745,17	821 764,02	536 557,45
Inventar[1]	64 741,11	121 639,36	10 379,72	29 115,38	45 789,25	85 004,00	33 186,95	45 168,11
Abschreibung (Afa)[2]	17 720,35	24 468,58	29 724,26	37 696,44	23 760,98	53 484,88	21 095,05	27 452,18
Steuern, Versicherungen	7 017,20	8 591,65	22 793,52	19 987,30	19 414,15	11 676,64	23 525,14	15 181,73
Materialkosten	67 975,43	53 495,63	104 810,32	115 714,35	143 019,65	62 914,59	118 835,85	94 785,68
Energiekosten/Reinigung	15 075,81	21 684,73	40 347,40	257,20	30 240,20	24 387,29	67 690,56	36 132,43
Spenden	975,00	1 010,00	500,00	–	4 625,00	600,00	49 437,08	12 416,00
Reise- und Seminarkosten	145 574,03	81 661,34	396 382,84	205 751,42	117 164,63	203 617,06	206 852,94	99 351,32
Reparaturkosten	19 909,47	60 193,55	43 265,54	21 521,82	61 161,66	29 641,04	54 920,96	35 230,01
Mieten	82 504,97	100 565,40	69 374,90	137 339,33	382 581,07	117 530,83	302 877,20	168 490,68
Kassierungskosten	50 066,15	8 061,92	9 292,00	16 987,73	25 210,70	16 702,74	30 702,71	34 559,17
Sonstige Aufwendungen	135 984,19	143 207,60	328 136,58	248 522,99	600 993,26	199 369,57	429 760,30	354 620,20
Gesamtausgaben	1 999 410,10	2 331 152,83	3 383 860,60	2 667 432,98	4 277 547,47	2 857 918,70	5 046 257,93	3 186 033,56
Kassenbestand	710 017,01	221 330,03	1 915 881,68	1 216 651,73	1 014 025,73	1 284 745,17	214 122,79	781 565,13

Verwaltungsstelle	*Solingen*	*Stadthagen*	*Stolberg*	*Stuttgart*	*Tauberbi-schofsh.*	*Trier*	*Ulm*	*Unna*
Kassenbestandsvortrag	274 015,22	120 289,94	149 516,08	18 530 604,65	96 965,11	109 465,56	942 851,17	2 537 334,08
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	–	24 371,67	–	–	–	–
Veranstaltungen	2 026,32	4 553,68	5 933,34	22 201,89	180,00	2 643,88	–	–
Ortskassenanteil	2 677 010,74	1 503 833,66	2 027 048,06	26 492 390,15	1 872 570,84	1 293 552,68	4 651 270,50	2 620 340,22
Zuschüsse	50 994,05	–	17 576,57	320 823,22	13 351,66	16 115,94	405 509,90	175 212,42
Mieten	–	–	–	840,00	360,00	–	–	–
Verkauf Inventar	730,00	11 350,00	–	156 131,12	22 100,00	12 800,00	21 162,40	17 255,00
Sonstige Einnahmen	95 961,61	56 699,31	45 345,36	6 082 709,41	53 567,83	45 777,25	489 896,72	623 263,38
Gesamteinnahmen	2 826 722,72	1 576 436,65	2 095 903,33	33 099 467,46	1 962 130,33	1 370 889,75	5 567 839,52	3 436 071,02
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	–	24 371,67	–	–	–	–
Veranstaltungen	27 633,15	18 076,50	6 580,16	256 393,49	968,31	4 926,25	–	–
Personalkosten	1 681 305,61	607 966,91	1 139 157,85	11 035 600,36	981 492,37	644 866,48	2 638 089,46	1 187 422,99
Sozialabgaben	539 502,38	182 175,71	338 411,50	3 310 686,16	283 396,66	192 891,43	910 430,06	531 819,67
Inventar[1]	543,57	–	2 207,44	341 735,86	30 654,16	596,77	160 778,20	2 703,95
Abschreibung (Afa)[2]	5 398,97	31 768,48	10 930,47	216 701,03	24 144,73	23 182,27	66 737,37	76 889,21
Steuern, Versicherungen	3 529,83	6 518,90	6 559,16	144 466,31	11 154,31	7 926,55	29 084,76	10 645,45
Materialkosten	46 429,90	53 209,96	45 027,03	782 312,89	54 693,13	60 786,91	112 275,79	52 104,37
Energiekosten/Reinigung	59 053,99	2 832,28	18 961,93	203 186,21	10 137,13	2 000,80	32 739,25	17 033,73
Spenden	–	5 937,00	3 560,00	71 894,64	100,00	600,00	300,00	1 613,77
Reise- und Seminarkosten	54 906,02	64 212,10	78 045,33	5 128 404,83	122 972,05	69 882,44	215 333,86	342 935,75
Reparaturkosten	16 932,92	40 141,29	7 224,62	304 402,76	27 829,83	15 246,88	77 933,05	68 801,47
Mieten	111 399,89	62 077,26	106 345,71	1 259 324,56	27 961,90	68 607,23	213 413,27	74 147,67
Kassierungskosten	13 929,20	12 220,64	14 013,38	145 803,11	7 919,76	3 842,50	25 641,40	11 635,45
Sonstige Aufwendungen	219 369,28	124 862,47	148 642,50	4 715 731,75	114 016,81	115 119,39	504 140,00	399 082,98
Gesamtausgaben	2 779 934,71	1 211 999,50	1 925 667,08	27 941 015,63	1 697 441,15	1 210 475,90	4 986 896,47	2 776 836,46
Kassenbestand	320 803,23	484 727,09	319 752,33	23 689 056,48	361 654,29	269 879,41	1 523 794,22	3 196 568,64

Verwaltungsstelle	Velbert	Vill.-Schwenn.	Völklingen	Waiblingen	Weilheim	Werdohl	Wetzlar	Wiesbaden
Kassenbestandsvortrag	696 626,57	1 446 541,49	338 545,79	416 322,48	397 895,42	1 431 574,78	281 108,26	192 017,42
Verkauf gew. Erzeugnisse	–	–	28 336,47	–	–	–	4 691,67	–
Veranstaltungen	2 343,42	1 068,42	6 980,18	–	8 509,28	10 765,00	–	–
Ortskassenanteil	3 386 088,63	3 664 080,09	5 484 391,86	3 673 492,83	2 022 592,88	3 052 245,90	2 573 842,84	1 906 023,00
Zuschüsse	73 296,24	67 228,62	12 121,72	80 323,12	255 660,73	500,00	133 911,01	223 995,01
Mieten	–	–	–	–	–	–	–	–
Verkauf Inventar	8 600,00	10 004,60	15 431,00	–	16 200,00	25 100,00	23 700,00	5 000,00
Sonstige Einnahmen	163 979,67	315 479,15	201 991,51	164 879,51	146 114,50	416 490,78	43 296,84	38 414,17
Gesamteinnahmen	3 634 307,96	4 057 860,88	5 749 252,74	3 918 695,46	2 449 077,39	3 509 601,68	2 779 442,36	2 168 932,18
Aufw. gew. Erzeugnisse	–	–	28 336,47	–	–	–	4 691,67	–
Veranstaltungen	4 089,13	1 250,19	17 226,57	–	23 206,27	16 720,28	–	–
Personalkosten	1 652 749,39	1 980 753,78	2 728 139,06	2 119 713,63	1 162 078,57	1 536 824,74	1 348 386,43	1 207 397,20
Sozialabgaben	533 226,02	579 575,28	827 443,18	664 086,05	338 838,92	451 842,07	397 674,67	428 140,08
Inventar[1]	37 358,37	38 014,96	41 627,44	51 147,97	–	20 410,00	5 982,51	92 499,14
Abschreibung (Afa)[2]	44 023,79	19 895,27	48 627,88	21 643,54	51 489,86	16 476,49	27 801,06	4 040,18
Steuern, Versicherungen	16 974,03	23 795,22	31 812,82	18 759,47	9 647,28	5 581,37	18 148,31	6 510,27
Materialkosten	87 148,49	116 222,18	195 935,98	103 882,37	69 311,18	95 312,91	126 572,22	53 652,25
Energiekosten/Reinigung	35 809,23	44 827,24	44 296,22	44 913,43	19 992,79	20 832,33	53 899,73	33 440,39
Spenden	375,00	180,00	1 050,00	1 746,67	3 000,00	550,00	1 130,00	–
Reise- und Seminarkosten	232 093,74	236 549,10	439 488,28	160 113,89	146 812,51	298 509,25	122 075,16	70 260,00
Reparaturkosten	81 493,96	51 754,19	162 127,50	46 497,19	30 075,74	42 856,47	58 631,75	37 714,19
Mieten	144 391,84	123 277,15	170 074,28	93 773,22	74 138,34	67 577,03	141 465,90	82 958,30
Kassierungskosten	51 148,32	18 237,20	42 116,76	18 001,41	13 546,10	25 717,31	22 571,70	9 661,40
Sonstige Aufwendungen	359 738,04	291 056,35	741 197,80	291 386,07	183 016,82	408 502,51	480 586,75	173 461,55
Gesamtausgaben	3 280 619,35	3 525 388,11	5 519 500,24	3 635 664,91	2 125 154,38	3 007 712,76	2 809 617,86	2 199 734,95
Kassenbestand	1 050 315,18	1 979 014,26	568 298,29	699 353,03	721 818,43	1 933 463,70	250 932,76	161 214,65

Verwaltungsstelle	*Wilhelmsh.*	*Witten*	*Wolfsburg*	*Worms*	*Wuppertal*	*Würzburg*	*Gesamt*
Kassenbestandsvortrag	433 457,07	162 280,38	21 969 383,64	211 521,39	1 292 700,30	309 388,55	173 253 109,27
Verkauf gew. Erzeugnisse	4 953,27	–	–	–	–	–	201 881,27
Veranstaltungen	10 079,33	1 064,47	76 914,09	–	3 500,04	1 725,13	1 103 168,84
Ortskassenanteil	2 181 613,62	3 196 011,80	19 859 013,05	984 611,92	3 831 792,21	2 668 810,52	595 293 604,07
Zuschüsse	204 577,29	62 045,04	301 920,29	4 732,51	88 452,69	100 479,34	27 093 067,66
Mieten	–	2 056,30	10 786,16	–	–	–	244 618,45
Verkauf Inventar	13 100,00	–	179 520,15	24 412,20	700,00	7 500,00	2 846 570,21
Sonstige Einnahmen	147 674,95	69 790,17	4 692 883,92	34 487,94	556 113,87	72 441,22	54 792 647,17
Gesamteinnahmen	2 561 998,46	3 330 967,78	25 121 037,66	1 048 244,57	4 480 558,81	2 850 956,21	681 575 557,67
Aufw. gew. Erzeugnisse	4 953,27	–	–	–	–	–	197 142,49
Veranstaltungen	49 531,89	864,28	194 388,99	–	16 786,26	6 077,14	3 461 758,30
Personalkosten	1 285 991,11	2 050 691,00	6 065 776,15	567 930,67	2 369 222,85	1 412 899,03	318 483 315,57
Sozialabgaben	399 513,33	631 231,48	1 993 659,28	167 230,63	696 591,41	414 161,44	99 745 124,51
Inventar[1]	55 556,27	–	442 083,37	26 406,43	16 152,29	69,00	6 985 932,21
Abschreibung (Afa)[2]	26 080,88	2 522,11	243 790,75	11 810,63	42 405,13	11 195,66	5 094 937,19
Steuern, Versicherungen	12 037,10	8 260,83	54 135,20	5 514,68	9 193,85	19 824,50	2 558 354,39
Materialkosten	207 863,08	51 668,37	395 438,90	38 506,17	107 546,95	69 786,34	18 132 604,67
Energiekosten/Reinigung	11 244,07	46 421,92	213 183,57	4 007,39	115 041,84	9 044,91	7 955 965,28
Spenden	8 454,40	500,00	72 450,64	2 575,00	1 067,50	2 275,00	937 735,92
Reise- und Seminarkosten	304 349,02	68 449,51	1 043 413,58	27 335,01	252 279,74	152 788,38	38 153 293,48
Reparaturkosten	17 473,04	13 154,50	669 683,07	19 013,98	25 647,92	41 430,73	9 755 317,23
Mieten	120 626,11	172 014,43	725 898,28	53 840,98	268 036,91	179 007,59	30 244 684,56
Kassierungskosten	12 081,94	43 853,11	160 081,14	6 796,50	38 351,92	21 255,62	4 303 821,68
Sonstige Aufwendungen	285 633,71	183 683,33	2 555 537,74	81 811,47	427 746,35	315 096,45	71 820 229,10
Gesamtausgaben	2 801 389,22	3 273 314,87	14 829 520,66	1 012 779,54	4 386 070,92	2 654 911,79	617 830 216,58
Kassenbestand	194 066,31	219 933,29	32 260 900,64	246 986,42	1 387 188,19	505 432,97	236 998 450,36

[1] Bis 1989 (GABS) wurden Gegenstände des Anlagevermögens in die Kosten gebucht.
[2] Ab 1990 (FIS) werden nur noch Abschreibungen auf Sachanlagen in die Kosten gebucht.
[3] Verwaltungsstelle Ludwigshafen/Frankenthal siehe Frankenthal

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

RECHTLICHE UND WIRTSCHAFTLICHE GRUNDLAGEN

Die Gesellschaft wurde 1948 errichtet. Gegenstand des Unternehmens ist nach dem Gesellschaftsvertrag die treuhänderische Verwaltung von Vermögenswerten für die Industriegewerkschaft Metall. Das voll eingezahlte Stammkapital der Gesellschaft beträgt nach einer Kapitalerhöhung 180 000,– DM und ist in Anteile von je 5 000,– DM aufgeteilt. Diese Anteile werden von den Mitgliedern des Vorstandes der IG Metall treuhänderisch gehalten.

Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr; Gewinne sind an das Treuhandvermögen abzuführen. Geschäftsführer sind Franz Steinkühler, Klaus Zwickel und Werner Schreiber. Jeder Geschäftsführer ist gemeinsam mit einem weiteren Geschäftsführer oder einem Prokuristen vertretungsberechtigt.

Das grundlegend umgestaltete Rechnungswesen besteht aus der Finanzbuchhaltung und der Kostenrechnung. Die Finanzbuchhaltung umfaßt die Sachkostenbuchhaltung sowie eine integrierte Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung. Die Bearbeitung der Geschäftsvorfälle erfolgt mit Hilfe der EDV im Rechenzentrum der IG Metall. Zur Erfassung der Daten und zum Anzeigen des aktuellen Buchungsstandes ist die Gesellschaft über Bildschirmterminals (online) mit dem Rechenzentrum verbunden. Die bisher verwendete Anwendungssoftware GABS wurde im Berichtszeitraum durch das neue Programmpaket FIS ersetzt.

Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft wurden von der ATH Allgemeine Treuhandgesellschaft mbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft/Steuerberatungsgesellschaft, Frankfurt am Main, geprüft. Alle Jahresabschlüsse erhielten einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk. Im Berichtszeitraum fanden außerdem Prüfungen durch den Kontrollausschuß und die vom Vorstand der IG Metall gewählten Revisoren statt. Hierbei ergaben sich ebenfalls keine Beanstandungen.

Der bisherige Bestand hat sich in der Berichtszeit nur geringfügig verändert:

Art der Grundstücke	31. Dezember 1988	31. Dezember 1991
Unbebaute Grundstücke	10	9
Geschäftsgrundstücke	52	51
Wohngebäude	5	5
Gemischt genutzte Gebäude	14	21
Bildungsstätten	4	4
Feriotels	3	3
Insgesamt	88	93

Der Liegenschaftsbestand setzte sich zum 31. Dezember 1991 wie folgt zusammen:

Unbebaute Grundstücke

1. Berlin 61, Neuenburger Straße 6
2. Berlin 61, Neuenburger Straße 7
3. Berlin 61, Neuenburger Straße 8
4. Berlin 61, Alte Jakobstraße 146
5. Berlin 61, Alte Jakobstraße 147
6. Hagen, Bahnhofstraße 20
7. Kassel-Harleshausen, Anathalstraße 179
8. Heikendorf-Kitzeberg, An der Havas 12–14
9. Sundern (Amecke), Am Sporgsloh

Bebaute Grundstücke – Geschäftsgebäude

1. Aalen, Friedrichstraße 54 (Teileigentum)
2. Amberg, Schrannenplatz 4
3. Berlin 61, Alte Jakobstraße 148–155
4. Bielefeld, Marktstraße 8
5. Braunschweig, Wilhelmstraße 5
6. Dortmund-Lücklemberg, Kirchhörder Straße 29–41
7. Duisburg-Rheinhausen, Friedrich-Alfred-Straße 21
8. Erlangen, Friedrichstraße 7
9. Esslingen, Julius-Motteler-Straße 12
10. Emden, Kopersand 18
11. Frankenthal, Pilgerstraße 1
12. Frankfurt am Main, Untermainkai 76
13. Frankfurt am Main, Untermainkai 81
14. Frankfurt am Main, Untermainkai 82
15. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 79–85
16. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 87
17. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 89
18. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 90–92
19. Friedrichshafen, Riedleparkstraße 13
20. Geislingen/Steige, Burgstraße 3
21. Gelsenkirchen, Augustastraße 18

22. Gummersbach, Singerbrinkstraße 22
23. Hannover, Otto-Brenner-Straße 3
24. Hannover, Postkamp 10
25. Heidenheim/Brenz, Robert-Koch-Straße 28
26. Ingolstadt, Paradeplatz 9
27. Lüdenscheid, Knapperstraße 51
28. Mannheim, Hans-Böckler-Straße 1
29. Nürnberg, Kornmarkt 5–7
30. Mülheim, Friedrichstraße 24
31. Offenburg, Okenstraße 1a
32. Osnabrück, Neuer Graben 39
33. Osterode, Scheerenberger Straße 4 (Teileigentum)
34. Peine, Lindenstraße 34
35. Reutlingen, Oskar-Kalbfell-Platz 10
36. Salzgitter-Lebenstedt, Chemnitzer Straße 33
37. Siegburg, Kaiserstraße 108
38. Siegen, Donnerscheidstraße 30
39. Sindelfingen, Mercedesstraße 12
40. Schwäbisch Gmünd, Türlensteg 32
41. Stuttgart, Hölzelweg 2
42. Stuttgart, Sattlerstraße 1
43. Ulm, Weinhof 22–23
44. Waiblingen, Fronackerstraße 60
45. Wilhelmshaven, Kieler Straße 32
46. Wolfsburg, Heinrich-Nordhoff-Straße 55
47. Wuppertal, Elberfelder Straße 87
48. Dinslaken, Bahnhofstraße 53 (Teileigentum)
49. Homburg/Saar, Talstraße 35 (Teileigentum)
50. Leverkusen, Düsseldorfer Straße 24 (Teileigentum)
51. Nienburg, Hannoversche Straße 35a (Teileigentum)

Gemischt genutzte Gebäude

1. Aalen, Bahnhofstraße 70
2. Arnsberg 1, Schobbostraße 54 (Neheim-Hüsten)
3. Detmold 18, Quellenstraße 55 (Pivitsheide)
4. Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 86–88
5. Gaggenau, Hauptstraße 83
6. Gevelsberg, Großer Markt 9
7. Herborn, Walter-Rathenau-Straße 55
8. Idar-Oberstein, Wilhelmstraße 25
9. Ludwigsburg, Schwieberdinger Straße 71
10. Neckarsulm, Salinenstraße 9
11. Olpe, Josefstraße 19
12. Singen/Htwl., Schwarzwaldstraße 30–32
13. Schramberg, Arthur-Junghans-Straße 3
14. Schwenningen, Arndtstraße 6
15. Bochum, Humboldtstraße 46
16. Dortmund, Ostwall 17–21
17. Düsseldorf, Pionierstraße 12
18. Hattingen, Große Weilstraße 8

19. Rosenheim, Brixstraße 2
20. Velbert, Oststraße 48
21. Witten, Hans-Böckler-Straße 12

Wohngebäude

1. Berlin 61, Neuenburger Straße 9/Alte Jakobstraße 145
2. Frankfurt am Main, Reichsforststraße 25/ Johann-Klotz-Straße 21
3. Frankfurt am Main, Johann-Klotz-Straße 17–19
4. Frankfurt am Main, Güntherstraße 26 (Teileigentum)
5. Frankfurt am Main, Philipp-Reis-Straße 65-79/Voltastr. 51–59 (Teileigentum)

Bildungsstätten

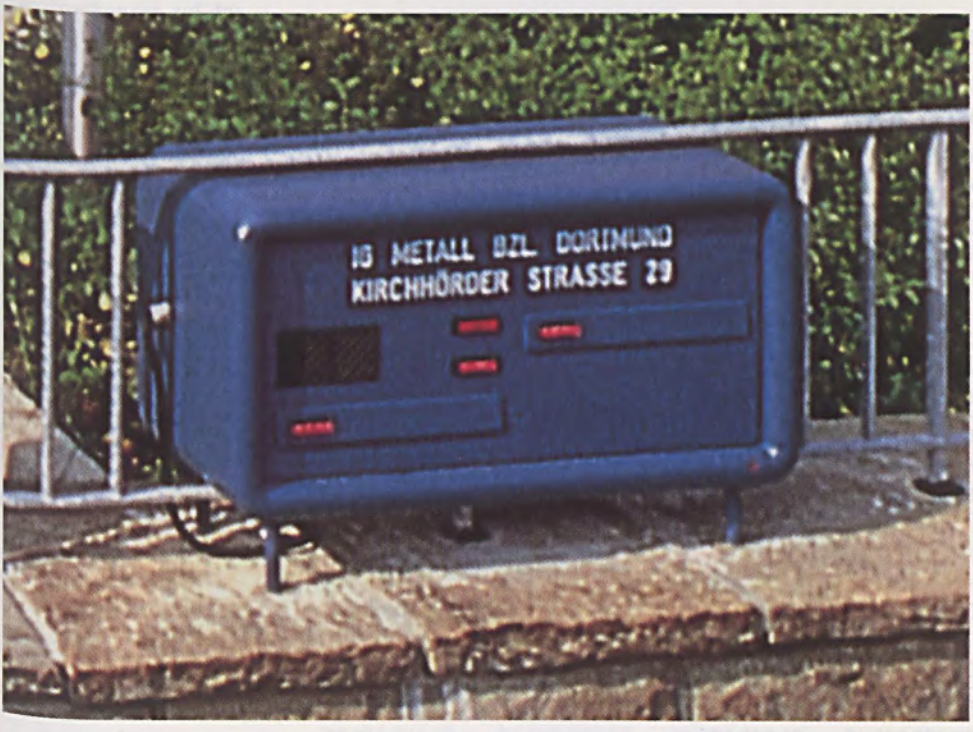
1. Lohr am Main, Bergstraße 30
2. Sprockhövel, Otto-Brenner-Straße 100
3. Bad Orb, Würzburger Straße 51
4. Berlin, Am Pichelssee 30

Feriotels

1. Buntenbock, Clausthal-Zellerfeld
2. Hauerskopf, Forbach 5 (Hundsbach/Schwarzwald)
3. Reintaler Hof, Garmisch-Partenkirchen (1982 stillgelegt).

ERGEBNISSE DER REINEN LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG

Kosten/Erträge	1988 DM	1989 DM	1990 DM	1991 DM
Abschreibungen	7 932 191,15	7 998 522,55	8 211 780,41	8 264 263,16
Betriebskosten und Instandhaltung	3 700 576,21	4 173 652,38	4 126 459,65	6 742 204,15
Aufwendungen insgesamt	11 632 767,36	12 172 174,93	12 338 240,06	15 006 467,31
Miete, Pacht und sonstige Erträge	13 658 576,99	15 337 318,75	19 061 876,46	19 614 250,17
Rohüberschuß	2 025 809,63	3 165 143,82	6 723 636,40	4 607 782,86



Die Bezirksleitung Dortmund hat ihr neues Verwaltungsgebäude bezogen

Der neue Sitz der Bezirksleitung Wuppertal

Die Aufwands- und Ertragsentwicklung, bezogen auf die letzten zehn Jahre, ergibt folgendes Bild:

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG DER LIEGENSCHAFTSVERWALTUNG

Jahr	Aufwendungen DM	Erträge DM	+ Gewinn − Verlust DM
1982	14 650 651,40	11 397 432,66	− 3 253 218,74
1983	10 840 069,51	9 678 174,40	− 1 161 895,11
1984	14 201 309,09	11 785 130,39	− 2 416 178,70
1985	11 849 236,75	10 579 523,31	− 1 269 713,44
1986	12 646 601,36	12 450 132,97	− 196 468,39
1987	10 926 632,62	13 497 225,06	+ 2 570 592,44
1988	11 632 767,36	13 658 576,99	+ 2 025 809,63
1989	12 172 174,93	15 337 318,75	+ 3 165 143,82
1990	12 338 240,06	19 061 876,46	+ 6 723 636,40
1991	15 006 467,31	19 614 250,17	+ 4 607 782,86

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG

Aufwendungen	1988 DM	1989 DM	1990 DM	1991 DM
Abschreibungen auf das Sachanlagevermögen	7 932 191,15	7 998 522,55	8 211 780,41	8 264 263,16
Aufwendungen für Betrieb und Instandhaltung der Grundstücke und Gebäude; Steuern	3 754 123,15	4 225 456,00	4 181 345,94	6 927 747,78
Verwaltungsaufwand	1 019 330,19	626 790,33	1 349 263,94	1 726 677,96
Zinsaufwendungen	56,82	1,65	166,10	3 016,96
Außerordentliche Aufwendungen	10 134 214,42	11 339 468,00	12 652 656,11	14 391 390,22
Insgesamt	22 839 916,33	24 190 238,53	26 395 212,50	31 313 096,08

Erträge	1988 DM	1989 DM	1990 DM	1991 DM
Miet- und Pachterträge	13 584 517,98	13 693 357,61	18 172 218,22	18 230 415,07
Erträge aus Beteiligungen	6 946 287,08	9 063 420,86	8 822 838,67	9 897 902,18
Zinserträge	11 611 725,48	15 772 387,17	20 131 268,21	23 588 534,18
Erträge aus dem Abgang von Gegenständen des Anlagevermögens	53 277,12	–	–	–
Ertragsüberhang der GmbH	5 250,00	6 731,25	11 613,54	13 501,00
Außerordentliche und sonstige Erträge	15 531,89	1 637 229,89	878 044,20	1 370 334,10
Insgesamt	32 216 589,55	40 173 126,78	48 015 982,84	53 100 686,53
./. Aufwendungen	22 839 916,33	24 190 238,53	26 395 212,50	31 313 096,08
Ertragsüberhang	9 376 673,22	15 982 888,25	21 620 770,34	21 787 590,45

BETEILIGUNGEN

Name der Gesellschaft	Grundkapital der Gesellschaft TDM	Beteiligungsquote der IG Metall vH
Beteiligungsgesellschaft für Gemeinwirtschaft AG (BGAG), Frankfurt am Main	650 000	24,97
Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH, Frankfurt am Main	20 000	35,67
Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft, Frankfurt am Main	214 869	0,23
Gewerkschaftshaus Kiel GmbH, Kiel	374	33,69
dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH, Hamburg	1 000	1,00
Gewerkschaftshaus Bremen GmbH, Bremen	733	5,12
Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main	55	100,00
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB, Düsseldorf	200	5,00
Wiederaufbau-Gesellschaft mbH, Schweinfurt	6 000	0,13

Die Gesellschaft hält Genossenschaftsanteile an folgenden Unternehmungen:

Hattinger Wohnstättengenossenschaft eG, Hattingen/Ruhr

Gemeinnützige Wohnstättengenossenschaft Dortmund-Süd eG, Dortmund-Hörde

Gemeinnütziger Wohnungsverein Hagen eG, Hagen

Neue Lübecker Schleswig-Holsteinische Baugenossenschaft, Lübeck

1989

Es wurden Zugänge in Höhe von 3,9 Millionen DM abgerechnet. Sie betrafen mit 3,02 Millionen DM im wesentlichen den Erwerb und den Umbau des Geschäftshauses Wuppertal, Elberfelder Straße, für die Bezirksleitung Wuppertal der IG Metall und mit 0,81 Millionen DM den Bau eines neuen Verwaltungsgebäudes in Emden, Kopersand 18.

1990

Von den im Jahre 1990 abgerechneten Zugängen in Höhe von 2,22 Millionen DM entfielen 1,69 Millionen DM auf den Neubau des Saaltrakts des Gewerkschaftshauses in Ulm, Weinhof 22-23, und 0,41 Millionen DM auf den Erwerb eines Wohn- und Verwaltungsgebäudes in Herborn, Walter-Rathenau-Straße 55.

1991

Die abgerechneten Zugänge in Höhe von 5,8 Millionen DM betrafen mit 5,394 Millionen DM den Neubau des Verwaltungsgebäudes für die Bezirksleitung Dortmund, Kirchhörder Straße 29–41, und mit 0,266 Millionen DM den Restbuchwert zum 31. Dezember 1991 der von der Schulverwaltung übertragenen Geschäftsausstattung der Bildungsstätte Berlin.

Jugenderholungs- und Bildungsheime der IG Metall gemeinnützige GmbH

Die Gesellschaft wurde 1955 errichtet. Sitz ist Frankfurt am Main (HRB 9037). Gegenstand des Unternehmens ist die Verfolgung gemeinnütziger Zwecke durch Errichtung und Unterhaltung von Jugendheimen, die vorwiegend Angehörigen der Gewerkschaftsjugend, insbesondere der IG Metall, offenstehen. In diesen Heimen soll den Jugendlichen Erholung, gesundheitliche Förderung und Vertiefung der allgemeinen Bildung durch bewußte Jugendpflegearbeit zuteil werden. Etwaige Gewinne dürfen nur für die bezeichneten Zwecke verwendet werden.

Durch Beschluß der Gesellschafterversammlung vom 13. November 1990 wurde der Gesellschaftsvertrag (gemeinnützige Zwecksetzung und -bindung der Gesellschaft) neu gefaßt. Das Stammkapital beträgt unverändert 600 000,– DM. Es setzt sich aus sechs voll eingezahlten Anteilen zu je 100 000,– DM zusammen, die von Treuhändern für die IG Metall gehalten werden. Geschäftsführer der Gesellschaft sind Franz Steinkühler und Werner Schreiber.

Die Gesellschaft betreibt ein Jugendheim mit Übernachtungsmöglichkeiten in Schliersee. Außerdem besitzt die Gesellschaft Jugendheime in Oelde, Grubweg, Pfronten und Ebern, die von den örtlichen Verwaltungsstellen der IG Metall für deren Jugendarbeit genutzt werden. Des weiteren besitzt die Gesellschaft ein Grundstück am Bodensee, das dem DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg zur Durchführung von Jugendfreizeiten zur Verfügung gestellt wird, und unbebaute Grundstücke in Wichsenstein, Lauenau und Usseln.

Für die Teilnahme an Seminaren in den der Gesellschaft gehörenden Häusern entstehen den Teilnehmern keine Kosten. Die Gesellschaft erhält über den DGB aus Mitteln des Bundesjugendplanes Zuschüsse, deren Höhe sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln und nach dem Umfang der insgesamt zu fördernden Maßnahmen richtet.

Für den Besuch der Seminare besteht in der Regel ein Freistellungsanspruch nach dem BetrVG beziehungsweise dem Bildungsurlaubsgesetz. Seminarteilnehmern, die keine Freistellungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen können, wird eine Verdienstausfallentschädigung gezahlt.

BILANZ vom 1. Januar 1988 bis 31. Dezember 1991

	1988 DM	1989 DM	1990 DM	1991 DM
AKTIVA				
1. Anlagevermögen	2 369 223,05	2 345 024,05	2 354 148,15	2 549 465,19
2. Umlaufvermögen	688 935,47	777 225,05	859 247,07	1 392 560,27
3. Rechnungsabgrenzung	1 414,19	1 689,89	1 504,03	2 498,36
4. Nicht durch Eigenkapital gedeckter Fehlbetrag	576 556,29	–	–	–
	3 636 129,00	3 123 938,99	3 214 899,25	3 944 523,82
PASSIVA				
1. Eigenkapital	–	2 219 648,34	2 219 648,34	2 219 648,34
2. Rückstellungen	862 532,00	859 742,00	948 012,00	732 855,00
3. Verbindlichkeiten	2 771 763,80	44 182,05	44 872,31	992 020,48
4. Rechnungsabgrenzung	1 833,20	366,60	2 366,60	–
	3 636 129,00	3 123 938,99	3 214 899,25	3 944 523,82

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG vom 1. Januar 1988 bis 31. Dezember 1991

	1988	1989	1990	1991
1. Umsatzerlöse	201 634,86	224 512,28	186 408,30	314 486,41
2. Aufwendungen für Betriebsstoffe und Waren	103 079,98	104 322,84	82 569,65	112 356,62
3. Rohertrag, -aufwand	98 554,88	120 189,44	103 838,65	202 129,79
4. Sonstige Erträge	98 304,20	118 214,83	86 058,42	219 335,31
	196 859,08	238 404,27	189 897,07	421 465,10
5. Personalkosten	684 119,35	667 849,06	921 579,82	999 778,50
6. Abschreibungen auf Sachanlagen	59 871,05	69 831,29	88 769,42	89 918,13
7. Sonstige Aufwendungen	605 403,42	569 947,23	557 718,37	620 104,36
8. Außerordentliche Erträge	–	–	–	291 688,–
9. Erträge aus Verlustübernahme	–	3 865 427,94	1 378 170,54	996 647,89
10. Jahresergebnis	./. 1 152 534,74	+ 2 796 204,63	–	–

WIRTSCHAFTLICHE GESCHÄFTSBETRIEBE UND FERIOTELS DER IG METALL

Die wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe dienen entsprechend den satzungsgemäßen Aufgaben und Zielen der IG Metall der Förderung und Durchführung von Erholungs- und Urlaubsmaßnahmen. Sie umfassen unter anderem die Feriotels Hauerskopf in Forbach/Schwarzwald und Buntenbock in Clausthal-Zellerfeld (Harz) sowie das ehemalige Ferienheim Reintaler Hof in Garmisch-Partenkirchen. Bei den Feriotels handelt es sich um hotelähnlich geführte Ferienheime der IG Metall. Im Rahmen der im Dezember 1989 durchgeführten Umstrukturierungsmaßnahmen wurden die Ferienheime der IG Metall in Feriotels umbenannt; der Schutz des Wortzeichens „Feriotel" als Warenzeichen wurde bei dem Deutschen Patentamt eingetragen.

Im Jahre 1990 wurde im Rahmen der Umstrukturierung der Feriotels Buntenbock und Hauerskopf die Umstellung von Voll- auf Halbpension vorgenommen. Außerdem wurden die Zimmer mit Farbfernsehgeräten ausgestattet. Infolge der Umstrukturierung, vermittelt durch den verstärkten Einsatz von Werbemitteln (unter anderem die Präsentation der Feriotels mit Info-Stand auf dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag in Berlin und einem Info-Scheck im Mitglieder-Serviceheft), wurde die Attraktivität der Feriotels deutlich erhöht.

Die Pensionspreise wurden durch Beschluß des Vorstandes der IG Metall vom 12. November 1991 für die Jahre 1992 und 1993 festgelegt. Hierbei wurde erstmals eine Differenzierung zwischen dem Feriotel Buntenbock und dem Feriotel Hauerskopf vorgenommen, die sich aus der unterschiedlichen Ausstattung der beiden Häuser ergab.

Die Baulichkeiten der wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe werden im Treuhandvermögen der Treuhandverwaltung IGEMET geführt.

Die Zahl der Übernachtungen hat sich im Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:

ZAHL DER ÜBERNACHTUNGEN

Jahr	Hauerskopf	Buntenbock
1989	41 718	64 772
1990	36 795	60 484
1991	36 137	62 142

PENSIONSPREISE FERIOTEL BUNTENBOCK

Preise pro Tag (Übernachtung, Frühstück und Abendessen)

	26. Dezember 1991 bis 8. Januar 1992	1. April 1992 bis 25. November 1992
Erwachsene		
IG-Metall-Mitglieder	59,00	54,00
Mitglieder der übrigen DGB-Gewerkschaften	64,00	59,00
Kinder, sofern sie kein eigenes Zimmer beanspruchen, sondern ein Zusatzbett in einem Einzel- oder Doppelzimmer belegen		
Bei einem Kind vom 5. bis zum vollendeten 10. Lebensjahr		
IG-Metall-Mitglieder	25,50	23,00
Mitglieder der übrigen DGB-Gewerkschaften	26,50	24,00
Bei einem Kind vom 11. bis zum vollendeten 15. Lebensjahr		
IG-Metall-Mitglieder	33,50	31,00
Mitglieder der übrigen DGB-Gewerkschaften	35,50	33,00
Jedes weitere Kind vom 5. bis zum vollendeten 15. Lebensjahr (dieser Preis gilt immer für das jüngere Kind)		
IG-Metall-Mitglieder	21,50	19,00
Mitglieder der übrigen DGB-Gewerkschaften	23,50	21,00
Kinder bis zum vollendeten 4. Lebensjahr	frei	frei

PENSIONSPREISE FERIOTEL HAUERSKOPF

Preise pro Tag (Übernachtung, Frühstück und Abendessen)

	26. Dezember 1991 bis	8. Januar 1992 bis	1. April 1992 bis	25. November 1992
Erwachsene				
IG-Metall-Mitglieder	57,00	46,50	52,00	
Mitglieder der übrigen DGB-Gewerkschaften	62,00	51,00	57,00	
Kinder, sofern sie kein eigenes Zimmer beanspruchen, sondern ein Zusatzbett in einem Einzel- oder Doppelzimmer belegen				
Bei einem Kind vom 5. bis zum vollendeten 10. Lebensjahr				
IG-Metall-Mitglieder	25,50	20,60	23,00	
Mitglieder der übrigen DGB-Gewerkschaften	26,50	21,50	24,00	
Bei einem Kind vom 11. bis zum vollendeten 15. Lebensjahr				
IG-Metall-Mitglieder	33,50	27,80	31,00	
Mitglieder der übrigen DGB-Gewerkschaften	35,50	29,60	33,00	
Jedes weitere Kind vom 5. bis zum vollendeten 15. Lebensjahr (dieser Preis gilt immer für das jüngere Kind)				
IG-Metall-Mitglieder	21,50	17,00	19,00	
Mitglieder der übrigen DGB-Gewerkschaften	23,50	18,80	21,00	
Kinder bis zum vollendeten 4. Lebensjahr	frei	frei	frei	

Arbeitslose Gewerkschaftsmitglieder erhalten in beiden Häusern einen Preisnachlaß von 10 vH.

Personalwesen

Dieser Teil des Geschäftsberichts gibt Auskunft über mitarbeiterbezogene Daten und ergänzt die Informationen über die wirtschaftliche beziehungsweise finanzielle Entwicklung der IG Metall.

Die Personalabteilung ist zuständig für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vorstandes in der Vorstandsverwaltung, in den Bezirksleitungen, Bildungsstätten, Feriotels und im Jugenderholungs- und Bildungsheim Schliersee. Da die Ortsverwaltungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit gemäß § 14 Ziffer 4 der Satzung zur Erfüllung ihrer Aufgaben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst einstellen können, steht die Personalabteilung den Verwaltungsstellen in personellen Fragen nur beratend und unterstützend zur Verfügung.

Die Gehaltsbuchhaltung ist für die Erfüllung der arbeitsvertraglichen und rechtlichen Ansprüche der Beschäftigten sowie für die Ausführung der gesetzlichen, betrieblichen und außerbetrieblichen Abzugs-, Abführungs- und Nachweispflichten verantwortlich. Schwerpunkt des Aufgabengebiets sind die Durchführung von rund 3 600 Personalabrechnungen, die Führung des Vorruhestandsfonds, die Einweisung der Beschäftigten in den Kreis der Begünstigten zur betrieblichen Altersversorgung sowie die Vorbereitungsarbeiten zur Gewährung von Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenunterstützung durch die Unterstützungskasse des DGB e.V.

BESCHÄFTIGTE

Am Jahresende 1991 waren unbefristet 3 252 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der IG Metall beschäftigt. Dies waren, verglichen mit dem Vorjahr, 12,6 vH Beschäftigte mehr. Ursache für diese – teilweise erhebliche – Zunahme der Belegschaftszahlen waren die seit der Jahresmitte 1990 aufgebauten beziehungsweise im Aufbau befindlichen Informations- und Beratungsbüros der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland in der DDR und der zum Jahresanfang 1991 begonnene Aufbau von vierunddreißig Verwaltungsstellen und zwei Bezirksleitungen in den neuen Bundesländern. Der Aufbau der Verwaltungsstellen war in personeller Hinsicht Ende 1991 weitgehend abgeschlossen.

Während der Aufbauphase der Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern unterstützte eine Vielzahl von Bevollmächtigten, Sekretären und Mitarbeiterinnen von West-Verwaltungsstellen die Aufbauarbeiten im Osten. Um den großen Arbeitsanfall überhaupt bewältigen zu können, beschloß der Vorstand der IG Metall die Einrichtung von 44 Stellen für Schwerpunktsekretäre für die Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern. Darüber hinaus wurden diesen Verwaltungsstellen auch Juristen/Juristinnen zur Verfügung gestellt, da – im

Vergleich zur IG Metall – der Organisationsaufbau des Deutschen Gewerkschaftsbundes einschließlich der von ihm anzubietenden rechtlichen Betreuungsmöglichkeiten noch nicht so schnell vollzogen werden konnte. Um nicht nur die Rechtsschutzgewährung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten, sondern auch deren Durchführung zu gewährleisten, wurden Juristinnen und Juristen von der IG Metall – zeitlich befristet bis zum 31. März 1993 – eingestellt.

BESCHÄFTIGTE DER IG METALL

Arbeitsbereich	1989	1990	1991
Vorstandsverwaltung	668	677	714
Bezirksleitungen	132	144	198
Verwaltungsstellen	1 553	1 670	1 975
Feriotels	111	105	107
Bildungsstätten	229	225	234
IGEMET	3	7	9
Jugendheim	11	14	15
Insgesamt	2 707	2 842	3 252

TEILZEIT-/VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

Bis zum Jahresende 1991 ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten erneut gestiegen. Darin spiegelte sich insbesondere der Wunsch vieler Kolleginnen wider, nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub eine Teilzeitbeschäftigung anzustreben.

ALTERSSTRUKTUR

Der überwiegende Teil der Beschäftigten (41,5 vH) war am Ende der Berichtszeit zwischen 25 und 40 Jahren alt, gefolgt von der Altersgruppe bis zu 50 Jahren (32,4 vH). Im Alter bis zu 60 Jahren waren 20,9 vH und jünger als 25 Jahre 4,2 vH. Der Anteil der über Sechzigjährigen war weiter rückläufig und sank von 1,6 vH im Jahr 1989 und 1,3 vH im Jahr 1990 auf 1,0 vH zum Jahresende 1991.

MITARBEITER/MITARBEITERINNEN IN TEILZEIT-/VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

Arbeitsbereich	1989			1990			1991		
	Gesamtzahl der Beschäftigten	Teilzeit	Vollzeit	Gesamtzahl der Beschäftigten	Teilzeit	Vollzeit	Gesamtzahl der Beschäftigten	Teilzeit	Vollzeit
Vorstandsverwaltung	668	49	619	677	46	631	714	47	667
Bezirksleitungen	132	10	122	144	6	138	198	12	186
Verwaltungsstellen	1 553	351	1 202	1 670	348	1 322	1 975	371	1 604
Feriotels	111	33	78	105	33	72	107	34	73
Bildungsstätten	229	27	202	225	28	197	234	30	204
IGEMET	3	–	3	7	–	7	9	–	9
Jugendheim	11	3	8	14	4	10	15	6	9
Insgesamt	2 707	473	2 234	2 842	465	2 377	3 252	500	2 752

BESCHÄFTIGTE NACH LEBENSALTER

Arbeitsbereich	Beschäftigte 1989						Beschäftigte 1990						Beschäftigte 1991					
	bis 25	bis 40	bis 50	bis 60	über 60	Gesamt	bis 25	bis 40	bis 50	bis 60	über 60	Gesamt	bis 25	bis 40	bis 50	bis 60	über 60	Gesamt
	Jahre						Jahre						Jahre					
Vorstandsverwaltung	25	269	233	127	14	668	25	268	236	133	15	677	21	287	242	155	9	714
Bezirksleitungen	5	57	42	26	2	132	3	64	48	28	1	144	8	87	66	35	2	198
Verwaltungsstellen	49	643	499	334	28	1 553	72	701	541	336	20	1 670	89	835	637	393	21	1 975
Feriotels	13	42	28	28	0	111	11	36	30	28	0	105	9	38	31	29	0	107
Bildungsstätten	12	94	72	51	0	229	11	90	70	53	1	225	7	93	72	61	1	234
IGEMET	0	3	0	0	0	3	0	4	1	2	0	7	1	3	3	2	0	9
Jugendheim	2	4	2	3	0	11	2	7	1	4	0	14	2	6	3	4	0	15
Insgesamt	106	1 112	876	569	44	2 707	124	1 170	927	584	37	2 842	137	1 349	1 054	679	33	3 252

SCHWERBEHINDERTE

Zum Arbeitsbereich der Personalabteilung gehört auch die Erledigung der Auflagen, die das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft vorschreibt.

Trotz Einschaltung der Arbeitsämter ist es 1991 nicht gelungen, den vom Gesetz vorgeschriebenen Anteil von 6 vH Schwerbehinderten zu beschäftigen, so daß die IG Metall eine Ausgleichszahlung leisten mußte.

FRAUENFÖRDERUNG

Der Vorstand der IG Metall hatte am 8. Juli 1986 einen Frauenförderplan für den hauptamtlichen Bereich verabschiedet. In diesem Frauenförderplan legte der Vorstand für seinen Zuständigkeitsbereich fest, die freiwerdenden Stellen so lange vorrangig mit Frauen zu besetzen, bis ihr Organisationsanteil (1988: 15,1 vH) erreicht sein wird. Der Organisationsanteil der Kolleginnen erhöhte sich 1989 auf 15,3 vH und 1990 auf 15,9 vH, bis er schließlich 1991 auf 20,8 vH stieg.

Im Gesamtergebnis verbesserte sich der Anteil der politisch tätigen Frauen von 11,5 vH im Jahre 1989 auf 12,4 vH 1990 und 16,9 vH im Jahr 1991. Erfreulich war insbesondere die starke Zunahme von Kolleginnen im Bereich der Verwaltungsstellen. Dort waren 1989 nur 53 Frauen in politischen Funktionen tätig; bis 1991 hatte sich diese Zahl verdoppelt.

SCHWERBEHINDERTE UND IHNEN GLEICHGESTELLTE*

Arbeitsbereich	1989			1990			1991		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Vorstandsverwaltung	17	24	41	16	28	44	17	25	42
Bezirksleitungen	–	–	–	–	1	1	–	2	2
Verwaltungsstellen	36	53	89	32	50	82	34	57	91
Feriotels	–	5	5	–	5	5	–	3	3
Bildungsstätten	5	11	16	8	14	22	7	13	20
IGEMET	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Jugendheim	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	58	93	151	56	98	154	58	100	158

* ab 50 vH Grad der Behinderung

FRAUEN IN HAUPTAMTLICHEN POLITISCHEN FUNKTIONEN

Arbeitsbereich	Beschäftigte in politischer Funktion 1989				Beschäftigte in politischer Funktion 1990				Beschäftigte in politischer Funktion 1991			
	gesamt	Männer	Frauen	vH	gesamt	Männer	Frauen	vH	gesamt	Männer	Frauen	vH
Vorstandsverwaltung	205	169	36	17,6	193	160	33	17,1	197	164	33	16,8
Bezirksleitungen	60	52	8	13,3	64	54	10	15,6	86	71	15	17,4
Verwaltungsstellen	595	542	53	8,9	623	558	65	10,4	745	639	106	14,2
Schwerpunktsekretäre West-Einsatz	15	12	3	20,0	24	22	2	8,3	22	19	3	13,6
Schwerpunktsekretäre Ost-Einsatz	0	0	0	0	0	0	0	0	41	33	8	19,5
Juristen Ost-Einsatz	0	0	0	0	0	0	0	0	41	26	15	36,6
Anschubsekretäre Ost-Einsatz	0	0	0	0	0	0	0	0	13	11	2	15,4
Bildungsstätten/Jugendheim	61	53	8	13,1	58	49	9	15,5	67	54	13	19,4
Insgesamt	936	828	108	11,5	962	843	119	12,4	1 212	1 017	195	16,9

GEHALTSENTWICKLUNG

Die für unsere Mitglieder in der Metallindustrie erreichten Einkommensverbesserungen sowie die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung wurden wie folgt an die Beschäftigten der IG Metall weitergegeben:

1989: Lohn-/Gehaltserhöhung um 2,5 vH ab 1. April 1989 sowie Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit um 30 Minuten auf 37 Wochenstunden;

1990: Lohn-/Gehaltserhöhung um 6 vH ab 1. Juni 1990 sowie für die Monate April und Mai eine Pauschalzahlung von jeweils 215,– DM;

1991: Lohn-/Gehaltserhöhung um 6,7 vH ab 1. Juni 1991.

Für die Beschäftigten der IG Metall in den neuen Bundesländern hat der Vorstand beschlossen, daß die Gehälter analog dem Tarifabschluß im Tarifgebiet Mecklenburg/Vorpommern auf folgender Grundlage errechnet werden:

1. April 1991: 58,5 vH auf der Basis von 1990;

1. April 1992: 69 vH der Gehälter vom 31. März 1992;

1. April 1993: 80 vH der Gehälter vom 31. März 1993;

1. Januar 1994: 80 vH der Gehälter vom 31. Dezember 1993;

frühestens zum 1. April 1994: 100 vH der Gehälter der Beschäftigten der IG Metall (West).

Darüber hinaus beschloß der Vorstand für die Beschäftigten der IG Metall in den neuen Bundesländern „Allgemeine Anstellungsbedingungen und Richtlinien", in denen die bestehenden Übergangsregelungen, beispielsweise zur Arbeitszeit, berücksichtigt wurden.

VORRUHESTANDSREGELUNG

Bis zum 31. Dezember 1988 galt für die Beschäftigten der IG Metall eine Vorruhestandsregelung auf der Grundlage des Gesetzes zur Erleichterung des Übergangs in den Ruhestand. Auf Beschluß des Vorstandes wurde diese Vorruhestandsregelung für die Dauer von drei Jahren bis zum 31. Dezember 1991 verlängert mit der Maßgabe, daß die Inanspruchnahme des Vorruhestandes nur den Beschäftigten eingeräumt wird, die eine mindestens zwanzigjährige Betriebszugehörigkeit in unserer Organisation nachweisen können. Ihnen wird ein Vorruhestandsgeld von 75 vH des letzten monatlichen Bruttoarbeitsentgelts gezahlt. Diese Vorruhestandsregelung wurde nochmals für die Dauer von weiteren drei Jahren, das heißt bis zum 31. Dezember 1994, verlängert. 1989 haben 23 Kolleginnen und Kollegen, 1990 insgesamt 15 Kolleginnen und Kollegen und 1991 21 Kolleginnen und Kollegen von der Möglichkeit der Vorruhestandsregelung Gebrauch gemacht.

BETRIEBSÄRZTLICHE VERSORGUNG – ARBEITSSICHERHEIT

Seit dem Jahr 1971 ist ein Facharzt für Arbeitsmedizin mit der ärztlichen Betreuung der Beschäftigten der Vorstandsverwaltung beauftragt. Seit dem 1. Juli

1987 wurden alle Verwaltungsstellen über die Bezirksleitungen dem zuständigen Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienst e.V. angeschlossen und von dort arbeitsmedizinisch versorgt. Darin einbezogen sind auch die Beschäftigten der Bezirksleitungen, der Bildungsstätten, des Jugenderholungs- und Bildungsheims Schliersee und der Feriotels. Dadurch wurde die flächendeckende arbeitsmedizinische Versorgung aller Beschäftigten der IG Metall gesichert. Ende 1991 wurde dieser Vertrag auch auf die Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen in den neuen Bundesländern ausgedehnt, so daß die dort hauptamtlich beschäftigten Kolleginnen und Kollegen ebenfalls arbeitsmedizinisch versorgt werden können.

Aufgrund des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist eine Sicherheitsfachkraft für die Vorstandsverwaltung, die Bezirksleitungen, Verwaltungsstellen, Bildungsstätten sowie die Feriotels und das Jugendheim tätig. Die Zahl der Meldungen über Arbeits- und Wegeunfälle hat sich geringfügig erhöht. 1989 wurden 28 Unfälle gemeldet, 1990 waren es 31 und 1991 36 Unfälle.

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Im Berichtszeitraum wurde wieder eine Reihe von Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Besonders wichtig waren die Vereinbarungen zu folgenden Themen:

- Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung des Systems „Paisy" (Gehaltsabrechnungssystem);
- Betriebsvereinbarung im Zusammenhang mit der organisatorischen Neuordnung in Nordrhein-Westfalen (Zusammenlegung der Bezirksleitungen / Interessenausgleich);
- Betriebsvereinbarung zur Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 37 Stunden;
- Betriebsvereinbarung für das Finanz- und Informationssystem (FIS);
- Betriebsvereinbarung über die Bildung des Gesamtbetriebsrates der IG Metall;
- Betriebsvereinbarung über die Mietentwicklung und Abrechnung der verbrauchsabhängigen Kosten in der Wohnbebauung der Bildungsstätten;
- Betriebsvereinbarung über die Änderung der Unterstützungsrichtlinien der Unterstützungskasse des DGB e.V.;
- Betriebsvereinbarung über Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung.

DIENSTJUBILÄEN

In den Jahren 1989 bis 1991 konnten insgesamt 127 Beschäftigte ihr fünfundzwanzigjähriges und 7 Beschäftigte ihr vierzigjähriges Dienstjubiläum begehen.

Horst Schmitthenner

Sozialpolitik
Arbeitsrecht
Arbeits- und Gesundheitsschutz

Horst Schmitthenner · geboren am 4. Juli 1941

Sozialpolitik

Soziale Fragen im deutschen Einigungsprozeß

Bereits Anfang des Jahres 1990 wurden mit dem Zentralvorstand der IG Metall der DDR Eckpunkte für eine Sozialunion beraten. Die IG Metall der Bundesrepublik war damals der Überzeugung, daß der Prozeß der Angleichung der Sozialsysteme viel Zeit erfordern würde und daß die soziale, kulturelle, ökonomische und politische Umstrukturierung nur langsam vonstatten gehen könnte. Wir wollten mit den „Eckpunkten für die Ausgestaltung des sozialen Sicherungssystems als Teil einer Sozialverfassung" eine soziale Sicherung auf dem Fundament des solidarischen Ausgleichs erreichen, um Ungerechtigkeiten zu verhindern beziehungsweise zu beseitigen und neue Formen und Inhalte einer sozialstaatlichen Politik zu verwirklichen.

Für das angestrebte neue, einheitliche Sozialsystem wurden folgende Forderungen formuliert:

- Selbstentfaltung, Selbstbestimmung sowie Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei gesellschaftlichen Gestaltungsaufgaben und Entscheidungen sowie entsprechende individuelle und kollektive Rechte;
- Recht auf Arbeit sowie auf sichere und menschengerechte Arbeitsplätze;
- Schutz, Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit;
- berufliche Qualifikation und eine ihr entsprechende Tätigkeit;
- soziale Integration Behinderter;
- ausreichende und gesicherte Einkommen;
- bedarfsgerechte Versorgung mit sozialen und gesundheitlichen Gütern und Dienstleistungen.

Mit dem Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik und der DDR im Mai 1990 wurde die bundesdeutsche Rechtsordnung auf das Gebiet der DDR übertragen, so daß die von der IG Metall erstrebte Sozialverfassung aus dem Blickfeld geriet.

Eine umfassende und kritische Bestandsaufnahme unterblieb, und so gelang es auch nicht, die Erfahrungen aus beiden deutschen Staaten für ein sinnvolles Gesamtsystem der sozialen Sicherung nutzbar zu machen.

DIE REFORM DER GESETZLICHEN KRANKENVERSICHERUNG IST ÜBERFÄLLIG

Bereits im Vorfeld der Verabschiedung des Gesundheits-Reformgesetzes (SGB V) zeichnete sich ab, daß die Regierungsparteien angesichts der mit zunehmender Härte geführten Diskussion – insbesondere seitens der Leistungserbringer – nicht mehr die Kraft haben würden, auch noch die überholten Organisations- und Finanzstrukturen in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu reformieren. Zu verschieden waren die ordnungspolitischen Lösungsansätze in der Regierungskoalition, zu stark voneinander abweichend aber auch die Forderungen und Erwartungen der einzelnen Kassenarten und zu unterschiedlich die Vorstellungen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände. Erreicht werden sollten durch eine Reform des Gesundheitswesens:

– die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten hinsichtlich ihrer Wahlmöglichkeiten in der GKV;

– die Angleichung der Wettbewerbsbedingungen für die unterschiedlichen Kassenarten;

– die Überprüfung der Strukturen der Kassen und Kassenarten;

– die Annäherung der Beitragssätze;

– die Stärkung der Verhandlungsposition der Krankenkassen und ihrer Verbände gegenüber den Leistungserbringern.

Der mit dem Gesundheits-Reformgesetz vorgenommene Einstieg reichte angesichts des aufgestauten Reformbedarfs noch nicht einmal ansatzweise aus. Die erstmals vorgeschriebenen kassenarteninternen Ausgleichsverfahren konnten das gravierende Problem der Beitragssatzunterschiede zwischen den Kassenarten erwartungsgemäß nicht lösen. Die Beitragssätze lagen – bezogen auf einzelne Krankenkassen – zu Beginn des Jahres 1991 immer noch zwischen 8,0 vH und 14,9 vH. Bezogen auf die Kassenarten, schwankten sie im Bundesdurchschnitt zwischen 10,87 vH (BKK) und 12,76 vH (AOK). Diese Unterschiede – bei gleichen Leistungen und einem in den alten Bundesländern weitgehend gleichen Versorgungsniveau – sind weder sozialpolitisch, noch wirtschaftspolitisch vertretbar. Die Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse ist schon aufgrund der Gliederung in der GKV und ihres unterschiedlichen Mitgliedschaftsrechts längst nicht mehr gewahrt.

Vor und nach der Verabschiedung des Gesundheits-Reformgesetzes hat die IG Metall in Stellungnahmen und Verlautbarungen keinen Zweifel daran gelassen, daß sie den Gesetzgeber nicht aus seiner Verantwortung für eine nach solidarischen Prinzipien funktionierende soziale Krankenversicherung entläßt, in der der Gleichbehandlungsgrundsatz tatsächlich garantiert wird. Mit der vom 16. ordentlichen Gewerkschaftstag verabschiedeten Entschließung zur Sozialpolitik (E 15) und den darin genannten Kernforderungen nach

– Beseitigung der sozialversicherungsrechtlichen Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten durch Wahlfreiheit mit Kontrahierungszwang und Diskriminierungsverbot;

- Einführung eines kassenarteninternen Finanz- und kassenartenübergreifenden Risikostrukturausgleichs;

- Angleichung der Strukturen der zentralen/dezentralen Trägersysteme der GKV;

- Aufhebung der Versicherungspflichtgrenze und Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze

haben wir uns engagiert an der auf den unterschiedlichen Ebenen der Politik geführten Diskussion über die Reform der Organisations- und Finanzstrukturen in der GKV beteiligt. In einer Vielzahl von Begegnungen mit den Vorsitzenden und Geschäftsführern der Bundesverbände der Allgemeinen Ortskrankenkassen, Betriebs- und Innungskrankenkassen, der Schwäbisch Gmünder Ersatzkasse sowie den von den DGB-Gewerkschaften benannten Versichertenvertretern der Selbstverwaltungsorgane aus den unterschiedlichsten Kassenarten haben wir unsere Position eingehend erläutert.

Der kritische Punkt in diesen Diskussionen war immer wieder die gewerkschaftliche Forderung nach einem kassenartenübergreifenden Risikostrukturausgleich als unverzichtbare Voraussetzung für eine funktionierende Wahlfreiheit. Fast überall – eine Ausnahme bildete das AOK-System – stieß diese programmatische Forderung auf Ablehnung. Daraufhin haben wir gemeinsam mit dem DGB-Bundesvorstand bei der Hans-Böckler-Stiftung die Finanzierung eines Gutachtens über den „Risikostrukturausgleich in der Gesetzlichen Krankenversicherung" beantragt. Dieses Gutachten liegt inzwischen vor. Die Wissenschaftler belegten darin mit Modellrechnungen, „daß der Risikostrukturausgleich ein wesentliches Element der anvisierten GKV-Strukturreform und deshalb auch in deren Kontext zu bewerten ist". Sie forderten eine politische Entscheidung: „Wenn die gesamte GKV als relevante Solidargemeinschaft betrachtet wird, ist einem bundesweiten (gegenüber einem rein regionalen), kassenartenübergreifenden Risikostrukturausgleich der Vorzug zu geben". Dieser Kernaussage stimmte die IG Metall zu.

Anders hingegen verhielten sich die Politiker. Die Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und FDP vom 16. Januar 1991 legte für die weitere Entwicklung des Krankenversicherungssystems eine Reihe von Forderungen fest. Verlangt wurden vor allem die Erweiterung der Kassenwahlfreiheit unter Wahrung des gegebenen gegliederten Systems sowie eine Reduzierung strukturell bedingter Beitragssatzunterschiede bei Ablehnung eines kassenartenübergreifenden Finanzausgleichs. Die damalige Bundesgesundheitsministerin Gerda Hasselfeldt (CSU) präzisierte in einem Gespräch mit dem „Handelsblatt" am 10. Mai 1991 diese Vorstellungen. Einige ihrer Aussagen waren aus Sicht der IG Metall durchaus positiv zu bewerten. Dies galt zum Beispiel für ihre Meinung zur Organisation der Krankenkassen. Danach sollte die Annäherung der Beitragssatzunterschiede durch einen Risikostrukturausgleich erreicht werden, wobei einem regionalen, auf Länder bezogenen Verfahren der Vorzug gegeben werden sollte. Frau Hasselfeldt sprach sich ferner für eine freie Kassenwahl aus, vorausgesetzt, es gelänge, über einen Risikostrukturausgleich für alle Kassen gleiche Wettbewerbschancen zu schaffen. Langfristiges Ziel sollte es nach diesen Äußerungen sein, auch Arbeitern die Mitgliedschaft in den großen Angestellten-Ersatzkassen zu ermöglichen.

Der Vorsitzende des Gesundheitsausschusses des Deutschen Bundestages, Dieter

Thomae (FDP), erklärte dagegen, daß die Koalitionsvereinbarung sowohl ein kassenartenübergreifendes Ausgleichsverfahren, als auch einen Risikostrukturausgleich ausschließe. Als realistischer bezeichnete er den Weg, den Kassenverbänden durch die Experimentierklausel (des Sozialgesetzbuches V) die Möglichkeit zu geben, kasseninterne Verfahren für einen Risikostrukturausgleich zu entwickeln und zu erproben. Die bundesweit tätigen Ersatzkassen arbeiteten ohnehin mit einem „eingebauten" Ausgleich. Eine Regionalisierung der Ersatzkassen – auch durch einen länderbezogenen Risikostrukturausgleich – werde es mit der FDP nicht geben.

Damit ist zu befürchten, daß – mit Ausnahme der Einführung der Wahlfreiheit der Arbeiter – die Reform der Gesetzlichen Krankenversicherung wieder einmal an der Haltung der FDP scheitert. Sie scheint die soziale Krankenversicherung auch weiterhin einem schädlichen und hemmungslosen Wettbewerb, einem Catch-as-catch-can zu Lasten der AOK, aussetzen zu wollen, obwohl sie damit ihre Vorstellungen von einem geordneten Wettbewerb konterkariert. Wer den Wettbewerb in der Gesetzlichen Krankenversicherung will, der darf nicht die Legitimationsgrundlagen der Sozialversicherung und deren sozialstaatliche Verantwortung ignorieren. Die Sozialversicherung funktioniert eben nicht nach Prinzipien der Wettbewerbswirtschaft; ihr fehlt dazu ein wesentliches Merkmal: die Verbrauchersouveränität.

Der kassenartenübergreifende Risikostrukturausgleich ist somit der unverzichtbare technische Kern einer Wettbewerbsordnung, ohne die eine Wahlfreiheit und der damit in einem unmittelbaren Zusammenhang stehende Wettbewerb in einer gegliederten sozialen Krankenversicherung nicht funktionieren können. Wohlgemerkt: Die IG Metall hat die gegliederte Krankenversicherung nicht gewollt. Auch heute noch halten wir die einheitliche Krankenversicherung für ein erstrebenswertes Ziel. Die Chancen allerdings, die Gliederung mit Hilfe des Gesetzgebers zu beseitigen, müssen – realistisch betrachtet – als gleich Null angesehen werden. Daraus ergibt sich für die Gewerkschaften die Konsequenz, auf eine Wettbewerbsordnung in dem vorher beschriebenen Sinne zu drängen: also mit einem kassenartenübergreifenden Risikostrukturausgleich. Auszugleichen sind auf der Einnahmenseite die Summe der beitragspflichtigen Entgelte, auf der Ausgabenseite die Anzahl und die Alters-, Geschlechts- und Mitversichertenstruktur aller Leistungsberechtigten. Dafür ist der Risikostrukturausgleich am besten geeignet; denn er ist rechnerisch konkret zu ermitteln, und die Zahlen sind nicht manipulierbar.

In ihrem Positionspapier „Reform der Organisations- und Finanzstrukturen in der Gesetzlichen Krankenversicherung" vom 22. Juli 1991 hat sich die IG Metall sehr differenziert mit den jeweiligen Stellungnahmen der im Bundestag vertretenen Parteien, der Bundesländer und der Bundes- und Spitzenverbände der GKV auseinandergesetzt. Insbesondere mit Blick auf die Struktur des AOK-Systems sollte deutlich gemacht werden, daß die AOK auf Dauer nur dann eine Überlebenschance besitzt, wenn sie ihre Binnenstruktur ändert. Auf den Punkt gebracht, bedeutet dies, daß sich die Ortskrankenkassen jeweils auf Landesebene zu einer Kasse zusammenschließen müssen. Gemeinsam mit dem DGB sind wir der Auffassung, daß für alle Kassen und Kassenarten ein landesweit einheitlicher Beitragssatz einzuführen wäre, mit dessen Hilfe bereits ein großer Teil der örtlichen/regionalen Beitragssatzdifferenzen ausgeglichen werden könnte. Die auf die Landesebene verlagerte Finanz- und damit Beitragssatzhoheit wäre für die

weitere politische Diskussion als Vorleistung der AOK für einen kassenartenübergreifenden Risikostrukturausgleich zu werten.

In Hessen hat der Landesbezirksvorstand des DGB die Position der IG Metall voll inhaltlich übernommen. In einem Vorstandsbeschluß vom 12. August 1991 forderte er die 21 hessischen Ortskrankenkassen auf, sich zu einer AOK Hessen zusammenzuschließen. Damit unterstützte er die Bemühungen des Vorstandes des AOK-Landesverbandes Hessen, bis zu den Sozialwahlen 1993 in Hessen eine einheitliche AOK zu installieren. Ähnliche Versuche wurden in Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz gestartet. Wir haben diesen Prozeß zur organisatorischen Erneuerung in dem Bewußtsein initiiert und begleitet, der AOK als Basiskasse mit besonderem gesetzlichen Auftrag gute und faire Chancen im Wettbewerb zu verschaffen. Die Selbstverwaltungsorgane müssen erkennen, daß in erster Linie eigen- und selbstverantwortliches Handeln die Grundvoraussetzung dafür bietet, daß der Gesetzgeber angesichts der unterschiedlichen Strukturen der jeweiligen GKV-Systeme auch selber die Möglichkeit erhält, die gesetzliche Krankenversicherung zeitgemäß zu reformieren. Um diese notwendige Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit zu leisten, beteiligten sich Vertreter der IG Metall an unzähligen Gesprächen und einer Vielzahl von Veranstaltungen. Jetzt muß sich die Selbstverwaltung bewähren.

DAS „GESUNDHEITS-REFORMGESETZ" (GRG)

Schon vor der Verabschiedung dieses heftig umstrittenen Gesetzes hat die IG Metall der Befürchtung Ausdruck gegeben, daß damit die Gesetzliche Krankenversicherung auf Dauer nicht billiger, aber in ihren Leistungen per Saldo schlechter werde. Diese Befürchtungen wurden inzwischen noch übertroffen. Da der von Bundesarbeitsminister Blüm vorausgesagte Erfolg des Gesetzes ausgeblieben ist, basteln die Gesundheitspolitiker der Regierungsfraktionen von CDU/CSU und FDP – unter Assistenz des jetzt zuständigen Bundesministeriums für Gesundheit – nun an einem Konzept, mit dem weitere Leistungen der GKV gekürzt oder gestrichen und eine höhere Selbstbeteiligung für die Versicherten festgesetzt werden sollen.

Das auf mehrere Jahre angelegte Finanzierungskonzept des Gesundheits-Reformgesetzes sollte die Krankenkassen um 14 Milliarden DM entlasten, von denen 7 Milliarden DM für neue Leistungen (insbesondere die Finanzierung von Leistungen bei Schwerstpflegebedürftigkeit und bei der Gesundheitsvorsorge) vorgesehen waren, während 7 Milliarden DM als Beitragssenkungspotential dienen sollten. Diese Rechnung ist nicht aufgegangen. Zwar sank der durchschnittliche allgemeine Beitragssatz, der in den Jahren 1985 bis 1988 Jahr für Jahr um etwa 0,4 vH angestiegen war, von 1989 bis 1991 von 12,9 vH auf 12,2 vH; allerdings um den Preis, daß immer wieder neue Belastungsverschiebungen – insbesondere zu den Versicherten – auftraten. Trotzdem mußte die GKV ihre Bilanz für 1991 (in den alten Bundesländern) mit einem Defizit von rund 7 Milliarden DM abschließen.

Es verwundert nicht, daß das GRG aufgrund schwerer Mängel und großer Rechtsunsicherheiten bis heute nicht aus den Parlamentsberatungen und den Schlagzeilen der Medien herausgekommen ist. Deshalb mutet es seltsam an, daß Arbeitsminister Blüm – zwar politisch nicht mehr zuständig – auch die Selbst-

verwaltung der Krankenversicherung für den Mißerfolg seines „Jahrhundert-Gesetzes" verantwortlich zu machen suchte. Die Selbstverwaltung der GKV hat sich zu Recht dagegen gewehrt, für das mit heißer Nadel genähte und durch die parlamentarischen Gremien gepeitschte Gesetz mit seinen unbefriedigenden Ergebnissen zum Sündenbock gemacht zu werden.

Jetzt rächt sich, daß die Bundesregierung und die sie tragenden Fraktionen unsere Forderung abgelehnt haben, die von der Enquete-Kommission „Strukturreform der GKV" des Deutschen Bundestages mit großem Sachverstand erarbeiteten Vorschläge zur Sicherung der Versorgungsqualität und Steuerung des Gesundheitswesens in das Gesundheits-Reformgesetz zu integrieren.

Mit diesem Gesetz sollten ursprünglich strukturelle Veränderungen vorgenommen werden, die geeignet wären, alle am Gesundheitswesen Beteiligten, Leistungsanbieter und Versicherte, gleichermaßen zur Stabilisierung der Kosten im Gesundheitswesen heranzuziehen. Die Regelungen, die auf zusätzliche Belastungen der kranken Versicherten abzielten, wurden so konstruiert, daß sie mit ihrem Inkrafttreten sofort griffen. Hingegen wurden die bei der Gesundheitswirtschaft ansetzenden Maßnahmen, wie die Regelungen zur Verbesserung von Wirtschaftlichkeit und Transparenz oder zur Steuerung der Mengenentwicklung, noch gar nicht, oder, wie die Festbeträge für Arzneimittel, nur zum Teil umgesetzt.

In Verbindung mit der weiterhin rasant wachsenden Zahl der zur kassenärztlichen Versorgung berechtigten niedergelassenen Ärzte (1971 waren dies 47 000, 1991 bereits über 74 000 Ärzte) ist auch erklärbar, warum die Ausgaben für die von diesen Ärzten erbrachten und verordneten Leistungen permanent weiter gestiegen sind.

Die IG Metall hat es nachdrücklich begrüßt, daß das Bundesgesundheitsministerium aufgrund der überproportional gestiegenen Zahl der Ärzte/Zahnärzte die Frage der Zulassungsbeschränkungen verfassungsrechtlich prüfen lassen will. Unabhängig davon sind die von der Enquete-Kommission aufgezeigten Reformmöglichkeiten, beispielsweise eine Aufhebung des Kassenkontrahierungszwangs oder regionale Zulassungsbeschränkungen durch Ausschreibung von Versorgungsaufträgen für Kassenärzte, zu prüfen. Vordringlich zu realisieren wären ferner eine dreijährige Pflichtweiterbildung für Allgemeinärzte als Zulassungsvoraussetzung, die Stärkung des Allgemeinarztes, die Förderung von allgemeinärztlichen, vor allem aber fächerverbindenden Gruppenpraxen, die auch nicht-ärztliche Berufe einbeziehen, sowie eine Reform der ärztlichen Vergütung.

Mit Hilfe der gesetzlichen Regelung von Festbeträgen für Medikamente, bei denen die Rezeptblattgebühr dann entfällt, sollten etwa 80 vH der verordnungsfähigen Medikamente zuzahlungsfrei werden. Ende 1991 waren Medikamente mit einem Umsatzvolumen von 6,7 Milliarden DM (gemessen an den Gesamtausgaben der GKV für Arzneimittel lediglich 32,4 vH) in die Festbetragsregelung eingebunden und zuzahlungsfrei geworden. Zum 1. Januar 1992 wurden damit die Krankenkassen um 501 Millionen DM und die Versicherten durch die entfallende Rezeptblattgebühr um 430 Millionen DM jährlich entlastet. Da sich Festbeträge für Arzneimittel mit unterschiedlichen Wirkstoffen oder Kombinationspräparate anders, als vom Gesetzgeber erwartet, nur sehr schwierig errechnen ließen, mußten mit Blick auf die für den 1. Januar 1992 geplante zweite Stufe der Selbstbeteiligung hohe zusätzliche Ausgaben der Versicherten einkalkuliert

werden. Das GRG sah vor, daß pro festbetragsfreiem Medikament 15 vH oder höchstens 15,– DM zu zahlen sind. Das Wissenschaftliche Institut der AOK hat die finanziellen Wirkungen dieser Regelung untersucht: Gegenüber den derzeit geltenden Regelungen hätte sich die Zuzahlung der Versicherten von 1,3 auf 1,9 Milliarden DM pro Jahr beziehungsweise um 45 vH – von durchschnittlich 23,50 DM auf 34,– DM je Versichertem – erhöhen müssen. Da naturgemäß die Rentner von der erhöhten Zuzahlung stärker betroffen werden, würden deren Kosten im Durchschnitt von 47,90 DM auf 75,80 DM pro Jahr, also um 58 vH, steigen. Die GKV hätte demgegenüber mit einer Entlastung um 300 Millionen DM rechnen können. Diese Beträge sollten dazu dienen, die vorgesehenen Verbesserungen von Leistungen in den Bereichen Sozialpädiatrie, Krankengeld bei Pflege eines erkrankten Kindes, häusliche Pflegehilfen und gleitendes Auslaufen der Härtefallregelung beim Zahnersatz zu finanzieren.

Aufgrund massiver Proteste wurde nach Beratungen in Bundestag und Bundesrat und unter Einbeziehung des Vermittlungsausschusses diese Zuzahlungsregelung bis zum 1. Juli 1993 ausgesetzt. Von diesem Zeitpunkt an sind für festbetragsfreie Arzneimittel 15 vH, höchstens 10,– DM und mindestens 1,– DM, zu zahlen. Die IG Metall arbeitet nun gemeinsam mit dem DGB und mit den Trägern der GKV darauf hin, bis zu diesem Zeitpunkt ein Steuerungskonzept für den Pharmamarkt zu entwickeln, mit dessen Hilfe zukünftig therapeutisch notwendige und qualitativ zweifelsfreie Arzneimittel zuzahlungsfrei zur Verfügung stehen. Unter anderem hat sich der Sozialpolitische Arbeitskreis der IG Metall in einem ersten Durchgang mit einer diesbezüglichen Konzeption des Wissenschaftlichen Instituts der AOK befaßt.

Noch verhängnisvoller wirkte sich die nach § 30 GRG vorgesehene teilweise Kostenerstattung bei der Versorgung mit Zahnersatz aus. Durch differenzierte Zuschüsse für unterschiedliche Versorgungsformen sollten für Patient und Zahnarzt eine größere Transparenz und eine wirtschaftlichere Inanspruchnahme erreicht werden. Die Regelung einer teilweisen Kostenerstattung hat aber dazu geführt, daß die Zahnärzte die Abkehr vom Sachleistungsprinzip durchsetzen wollten. In einigen Bundesländern ist bereits das bisherige Vertragsverhältnis zwischen Krankenkasse und Kassenzahnärztlicher Vereinigung in ein privates Vertragsverhältnis Zahnarzt/Patient umgewandelt worden. Zwar sieht auch der Gesetzgeber dieses Verfahren als nicht legal an; zu ändern wäre dieser Zustand allerdings nur durch die von uns geforderte Rückkehr zum Sachleistungsprinzip.

Gemeinsam mit den Spitzenverbänden der GKV lehnt die IG Metall die Aufteilung zahnärztlicher Leistungen in Grund- und Zusatzleistungen und die damit verbundene Aushöhlung des Sachleistungsprinzips zugunsten einer Kostenerstattung kategorisch ab. Zu befürchten ist nämlich, daß sich die Versorgung mit adäquatem Zahnersatz erneut zu einer Frage des Geldbeutels entwickelt. Diese Sorge wird nicht zuletzt dadurch genährt, daß insbesondere die FDP, mit Flankenschutz seitens der Arbeitgeberverbände und des Wirtschaftsflügels der Unionsparteien, diesen Trend nachhaltig stützt. Zumindest sind deren Absichten, immer größere Teile der bisher kollektiv finanzierten Leistungen der GKV zu privatisieren, klar erkennbar. Im Hinblick auf einen unverzichtbaren qualitativen Novellierungsbedarf der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen haben die DGB-Gewerkschaften wiederholt eine gründliche Reform des Gesundheitswesens gefordert. Dieses Ziel werden wir weiterverfolgen.

Die Zahl der Pflegebedürftigen in der Bundesrepublik wird auf mindestens 1,65 Millionen Personen geschätzt. Bezogen auf die Bevölkerungszahl von 79,2 Millionen Einwohnern, entspricht das einem Anteil von rund 2 vH. Das sich aus der demographischen Entwicklung ergebende, wachsende Problem des Lebensrisikos Pflegebedürftigkeit muß – nach der bereits länger als 15 Jahre andauernden Diskussion und nach Vorlage zahlreicher Gesetzentwürfe aus den Bundesländern – endlich gelöst werden. Erforderlich ist ein umfassendes Gesetz, das die notwendigen sozialen und finanziellen Hilfen für alle Pflegebedürftigen umfaßt, abgestuft nach dem Schweregrad, aber unabhängig von Alter und Ursache der Pflegebedürftigkeit.

Die heute geltenden Regelungen, zum Beispiel in der gesetzlichen Unfallversicherung, nach dem Bundesversorgungsgesetz, den Beihilfevorschriften des Öffentlichen Dienstes und nach dem Bundessozialhilfegesetz, gewähren zwar finanzielle Hilfen, erfassen jedoch nur einen eng begrenzten und damit zahlenmäßig kleinen Personenkreis, wenn auch seit dem 1. Januar 1990 mit dem Sozialgesetzbuch V erstmals Leistungen für schwerpflegebedürftige Versicherte der GKV, die eine ausreichende Vorversicherungszeit erfüllen, gewährt werden. Mit der Urlaubs-Pflegevertretung sowie der häuslichen Pflegehilfe in Form von Sach- oder Geldleistungen ist in diesem Bereich eine erste Verbesserung eingetreten. In der gesetzlichen Rentenversicherung sollte mit dem Rentenreformgesetz 1992 – durch Einführung von Pflegeberücksichtigungszeiten und Anerkennung von freiwilligen Beitragszahlungen als Pflichtbeitragszeiten – eine bessere Sicherung der Pflegepersonen geschaffen werden. Nur – eine wirklich befriedigende und umfassende Absicherung des Risikos Pflegebedürftigkeit nach dem Sozialstaatsgebot fehlt immer noch.

In der Koalitionsvereinbarung vom 16. Januar 1991 haben sich die Bundestagsfraktionen von CDU/CSU und FDP darauf festgelegt, „daß die Bundesregierung bis zum 1. Juni 1992 dem Deutschen Bundestag einen Gesetzentwurf zur Absicherung bei Pflegebedürftigkeit vorlegen wird". In den „Planspielen" der Regierungskoalition wurden vier Modelle als denkbare Lösungswege diskutiert:

- Ausbau der Leistungen nach dem Bundessozialhilfegesetz,
- ein aus dem Steueraufkommen finanziertes Pflege-Leistungs-Gesetz,
- eine soziale Pflegeversicherung,
- eine private Pflegeversicherung.

Allerdings wurden aufgrund der Finanznot der öffentlichen Haushalte schon bei den Koalitionsverhandlungen zwei dieser Wege verworfen: Leistungen der Sozialhilfe und steuerfinanzierte Leistungen. Über mehrere Monate hinweg wurde mit zunehmender Heftigkeit über die verbleibenden zwei Lösungsmöglichkeiten diskutiert: die sozialversicherungsrechtliche Lösung nach dem Umlageverfahren und die privatversicherungsrechtliche Lösung nach dem Kapitaldeckungsverfahren.

Bei dem ersten Grundmodell finanzieren die jeweiligen Beitragszahler die Leistungen für die bereits Pflegebedürftigen (Umlageverfahren im Rahmen der Sozialversicherung). Beiträge werden einkommensabhängig bei den Arbeitnehmern und Arbeitgebern erhoben, nicht erwerbstätige Ehegatten und Kinder sind

mitversichert. Dies führt zu einem sozialen Ausgleich zugunsten der Einkommensschwächeren, Kinderreichen, Älteren und bereits Pflegebedürftigen. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung folgte mit seinem Vorschlag zur Einführung einer eigenständigen Pflegeversicherung nach den Grundsätzen der Sozialversicherung diesem Prinzip. Die Durchführung sollte nach diesem Vorschlag der Gesetzlichen Krankenversicherung zugeordnet werden.

Diesem Lösungsweg stimmten sowohl aus gesellschafts-, als auch aus fiskalpolitischen Gründen die Kommunalen Spitzenverbände, die Träger der Sozialhilfe, die Verbände der Behinderten und der Freien Wohlfahrtspflege, die Krankenhausträger und die Kirchen zu. Auch die Verbände der Ärzte, die Deutsche Krankenhausgesellschaft, die Ersatzkassen, DGB und SPD befürworten den Lösungsweg in der Sozialversicherung. Ebenso galt dies für die Bundesländer – mit Ausnahme von Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern.

Bei dem zweiten Grundmodell werden von den Versicherten die Mittel für etwaige künftige Leistungen angespart (Kapitaldeckungsverfahren im Rahmen einer privaten Versicherung). Beitragspflichtig ist die gesamte Wohnbevölkerung. Die Beitragshöhe richtet sich nach Eintrittsalter und Risiko. Die Beiträge erhöhen sich beim Anstieg der Pflegekosten, soweit die für Leistungsanpassungen verfügbaren Erträge aus dem angesparten Kapital keinen Ausgleich eintretender Kostensteigerungen bewirken. Für diesen Lösungsweg haben sich die FDP, das Land Baden-Württemberg, die Private Krankenversicherung und die Arbeitgeberverbände entschieden.

Während die SPD-Bundestagsfraktion bereits ihren Gesetzentwurf zur Einführung einer Pflegeversicherung einbrachte, wurde der Vorschlag von Bundesarbeitsminister Blüm nicht nur seitens der FDP heftig attackiert. In einer „großen Koalition" von FDP, Arbeitgeberverbänden und Wirtschaftsflügel der Union wurde der Entwurf durch einen Tendenzbeschluß des CDU-Bundesvorstandes entscheidend verwässert. Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat – sich auf der Linie der FDP bewegend – massiv gegen die sozialversicherungsrechtliche Lösung der Absicherung bei Pflegebedürftigkeit Front gemacht. Um den Eindruck zu vermeiden, sich lediglich destruktiv an der politischen Diskussion beteiligen zu wollen, hat sie ihrerseits die Modellpalette um eine Variante, nämlich das Zwei-Komponenten-Modell (private Pflegeversicherung und Fonds), angereichert. Da sich die Arbeitgeberverbände erklärtermaßen gegen einen eigenen Beitrag sperren, wollen sie sich lediglich mit „freiwilligen" Zuschüssen zu dem von ihnen vorgeschlagenen Fonds in Höhe von insgesamt 55 Milliarden DM an der Finanzierung von Leistungen für bereits Pflegebedürftige beteiligen. Außer ihnen sollen der Bund, die Kommunen und die GKV Beiträge zur Finanzierung dieses Fonds leisten. Da sich der Bund aufgrund der Koalitionsvereinbarung einem solchen Ansinnen verweigern wird und die angekündigten „freiwilligen" Beiträge für die nötige Laufzeit von bis zu dreißig Jahren nicht ausreichen, wäre der Fonds weder gesichert, noch gedeckt. Zudem hat der Bundesgesetzgeber für eine auf „freiwilligen" Beiträgen der Arbeitgeber basierende gesetzliche Regelung keine Kompetenz. Daher bliebe nur die Beteiligung der Arbeitgeber im Rahmen einer sozialversicherungsrechtlich ausgestalteten Pflegeversicherung. Aber genau diese Regelung lehnen sie ab mit dem gebetsmühlenhaften Hinweis auf die Vermeidung erhöhter sogenannter Lohnnebenkosten und die Grenzen der Belastbarkeit der deutschen Wirtschaft sowie der zu befürchtenden Einschränkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

Die IG Metall ist der Meinung, daß die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft nicht zuletzt von dem – durch ein hohes soziales Sicherungsniveau garantierten – sozialen Frieden abhängt. Mit der privatrechtlichen Regelung des Pflegerisikos würde erstmalig ein allgemeines Lebensrisiko nicht über die Sozialversicherung abgesichert, und dies würde zu unzumutbaren Belastungen führen.

Daß eine private Versicherung unter Umständen ein bestimmtes Sicherungsniveau effektiver garantieren könnte, wird vor dem Hintergrund der auch von den Gewerkschaften vertretenen Argumente schnell als Legende enttarnt werden. Unsere Position ist klar: Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung des Pflegerisikos ist im Interesse einer qualitativen Verbesserung der Lage der Pflegebedürftigen angemessen und sachgerecht. Sie vermeidet höchst umständliche organisatorische und finanzielle Verrenkungen bei der Absicherung bereits jetzt pflegebedürftiger Menschen. Die Privatisierung ist für die IG Metall keine Alternative. Ihre unverständliche Aufwertung läßt sich nur durch Sachferne zum Problem und durch Fixierung auf marktwirtschaftliche Ideologie erklären.

Der ideologische Hintergrund der Diskussion muß den Verdacht stärken, daß hiermit Vorbereitungen zum Ausstieg aus dem Solidarausgleich und der sozialpolitischen Verantwortung getroffen werden sollen. Die Diskussion um eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung des Pflegerisikos wird so zum Ersatzkriegsschauplatz. Als nächstes könnte die soziale Krankenversicherung zur Disposition gestellt werden.

Deshalb hat die IG Metall zusammen mit dem DGB eine breit angelegte Kampagne für die sozialversicherungsrechtliche Lösung gestartet. Ihr Ansatz ist die Verbesserung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung pflegebedürftiger (älterer) Menschen. Wir wollen die künstliche Unterscheidung in Pflegebedürftigkeit und Krankheit aufgehoben wissen. Pflegebedürftigkeit ist für uns gleichzusetzen mit chronischer Krankheit.

Darum fordern DGB und IG Metall:

– Pflegebedürftigkeit ist als Risiko in die Gesetzliche Krankenversicherung und in das Gesundheitswesen zu integrieren.

– Die Leistungen haben – genau wie bei Krankheit – nach dem Sachleistungsprinzip zu erfolgen. Das schließt die Möglichkeit nicht aus, für bestimmte Fälle subsidiär eine Geldleistung zu gewähren.

Die vom DGB-Bundesvorstand initiierte Kampagne für die sozialversicherungsrechtliche Absicherung bei Pflegebedürftigkeit hat auch in unserer Organisation eine positive Resonanz gefunden. In den letzten Monaten fanden unzählige Vertreterversammlungen, Funktionärskonferenzen, Seniorenveranstaltungen und Podiumsdiskussionen mit dem Schwerpunktthema „Pflegeabsicherung" statt. Auch in den Betriebsversammlungen fand dieses Thema ein breites Echo. Aufgrund einer vor allem von der SPD gestarteten Aktion und des großen Interesses von CDA, Arbeiterwohlfahrt, VdK und Reichsbund lag es auf der Hand, für die Bildung von Aktionsbündnissen – bestehend aus Gewerkschaften, SPD, CDU, Sozial- und Wohlfahrtsverbänden sowie Kirchen – zu werben. Dies war der gemeinsame Ausgangspunkt, um auf den Gesetzgeber einzuwirken mit dem Ziel, die Pflegeabsicherung endlich gesetzlich zu regeln.

DEUTSCHE VEREINIGUNG – SOZIALE SPALTUNG

Stand in der Bundesrepublik bis zum Herbst 1989 die über der Zwei-Millionen-Grenze verharrende Massenarbeitslosigkeit im Mittelpunkt politischer Auseinandersetzungen, so beherrschten seitdem arbeitsmarktpolitische Probleme und Aufgaben bisher unbekannter Größenordnung die Diskussion. Dabei ging es nicht nur um das Gesamtvolumen der Arbeitslosigkeit in Ost und West bis zum Ende des Jahres 1991, sondern stärker noch um die Gefahr eines dauerhaften beschäftigungspolitischen Niedergangs in Ostdeutschland. Der drohende Zusammenbruch ganzer Industrieregionen und der mögliche Verlust der Existenzgrundlage für Millionen von Menschen kennzeichnen die Dramatik der Arbeitsmarktlage. Die gespaltene Arbeitsmarktentwicklung führt somit leicht zu einer tiefen sozialen Spaltung zwischen West und Ost. Sie kommt in folgender Gegenüberstellung zum Ausdruck.

ARBEITSMARKT 1990/1991

Westdeutschland	November 1990	Oktober 1991	November 1991
Arbeitslose in Millionen	1,69	1,6	1,62
Arbeitslosenquote in vH	6,4	6	6
Kurzarbeiter in 1000	48,8	173	204
Offene Stellen in 1000	295,2	321	299
Erwerbstätige in Millionen	28,8	27,7	29,5
Ostdeutschland			
Arbeitslose in Millionen	0,589	1,05	1,03
Arbeitslosenquote in vH	6,7	11,9	11,7
Kurzarbeiter in 1000	1710	1200	1103
Offene Stellen in 1000	24	41	36

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

ANHALTENDE MASSENARBEITSLOSIGKEIT IN WESTDEUTSCHLAND

Die fortdauernde Massenarbeitslosigkeit im Westen wird nach wie vor verharmlost. Teils wird deren Höhe statistisch „vermindert", teils unter Hinweis auf die Zunahme der Beschäftigtenzahlen relativiert; ein anderes Mal wieder wird die Gesamtarbeitslosenzahl in sogenannte Problemgruppen derart „zerlegt", daß bewußt oder unbewußt jene Gruppen herausgerechnet werden, die angeblich gar nicht mehr vermittelbar sind; die „stille Reserve" bleibt unbeachtet.

ERWERBSTÄTIGE UND ARBEITSLOSE IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (ALTE BUNDESLÄNDER)[1]

Stand: Dezember 1991

Erwerbstätige insgesamt	29 396 000	
Kurzarbeiter	173 382	
	Zahl der Arbeitslosen	Arbeitslose in vH
Arbeitslose insgesamt	1 731 218	
darunter		
Frauen	787 672	45,5
Arbeiter	1 140 970	65,9
Jugendliche unter 20 Jahren	54 682	3,2
Frauen über 55 Jahren	143 390	8,3
Männer über 60 Jahren	43 064	2,5
Schwerbehinderte	118 277	6,8
Teilzeitarbeitsuchende	185 922	10,7
Ausländer	230 667	13,3
Längerfristig Arbeitslose (1 Jahr und mehr)[2]	454 894	
Gesundheitlich Eingeschränkte (ohne Schwerbehinderte)[2]	346 255	

[1] Amtliche Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, Dezember 1991
[2] Strukturanalyse der Bundesanstalt für Arbeit, September 1991

1989 stieg die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer gegenüber dem Vorjahr um 334 000 an, im Jahr 1990 sogar um weitere 718 000 Arbeitnehmer (jeweils alte Bundesländer). Diese Entwicklung verlangsamte sich jedoch 1991 wieder; der Schub zunehmender Beschäftigung läuft 1992 voraussichtlich aus. Die beachtliche Zunahme der Beschäftigten- und Erwerbstätigenzahlen war nur zu einem Teil auf Wirtschaftswachstum, sondern vor allem auf Arbeitszeitverkürzungen und auf die statistische Einrechnung aller Erwerbstätigen einschließlich „prekär Beschäftigter" (für 675 000 neue Erwerbstätige zwischen 1984 und 1987 sind beispielsweise real nur 35 000 Vollarbeitsplätze anzusetzen) zurückzuführen.

Die Arbeitsmarktpolitik jedenfalls hat von 1989 bis 1991 die Arbeitslosenzahlen im Westen durch Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erheblich weniger reduziert, als dies in den Jahren zuvor der Fall war. Dies ist einerseits auf die beschäftigungspolitische Untätigkeit der Bundesregierung, andererseits auf den Abbau der Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten durch die 9. AFG-Novelle vom Dezember 1988 zurückzuführen.

Jahr	Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach AFG	Beteiligte an Weiterbildungsmaßnahmen nach AFG
1987	114 699	596 354
1988	114 888	565 611
1989	96 911	489 676
1990	83 350	506 145

Zur amtlichen Beschönigung der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit zählte auch deren teilweiser „Abbau auf dem Papier": So bezog sich die Arbeitslosenstatistik seit 1990 nicht mehr auf die abhängig beschäftigten Erwerbspersonen, sondern auf alle Erwerbspersonen – eine Zählungsweise, die bereits im Januar 1990 in einem ersten Schritt die Verringerung der Arbeitslosenquote von 8,5 vH (alte Berechnungsmethode) auf 7,7 vH ergab, ohne daß ein einziger Arbeitsloser mehr eine Beschäftigung erhalten hätte. Dazu kam, daß seit Januar 1988 Arbeitslose aus der Statistik herausfallen, die keine Leistungen erhalten (aber registriert sind) und sich nicht alle drei Monate unaufgefordert beim Arbeitsamt melden. Aufgrund dieser statistischen Manipulation fielen allein 1988 rund 70 000 Arbeitslose aus der Zählung heraus, obwohl sie tatsächlich weiter ohne Beschäftigung waren.

Die Grundstruktur des westdeutschen Arbeitsmarktes blieb im Berichtszeitraum praktisch unverändert. Die sogenannten Problemgruppen – Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen (24 vH), ältere Arbeitslose ab 55 Jahren (16 vH), Arbeitslose ohne Berufsabschluß (47 vH), Langzeitarbeitslose (zwischen 30 und 40 vH) sowie (vor allem) Frauen auf der Suche nach Teilzeitarbeit – prägten weiterhin das Bild und wurden trotzdem vielfach als nicht (mehr) vermittelbar betrachtet und dementsprechend von den Arbeitslosenzahlen abgezogen.

Erschwerend kam hinzu, daß sich der sogenannte Sockel der Massenarbeitslosigkeit durch eine zunehmende Zahl von mehrfach Arbeitslosen verhärtete. Viele kurzfristig Arbeitslose kehren immer seltener auf Dauer ins Erwerbsleben zurück; die Phasen der Arbeitslosigkeit werden länger und die Zeiten der Beschäftigung zwischen den Perioden der Arbeitslosigkeit kürzer. Hierzu trug die verstärkt um sich greifende Aushöhlung des Normalarbeitsverhältnisses zu atypischen Arbeitsverhältnissen, wie Leiharbeit oder befristete und Teilzeitarbeitsverhältnisse unterschiedlicher Prägung und häufig unter der Sozialversicherungspflichtgrenze, in erheblichem Maße bei.

Die Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hielt weiter an. Zwar erhöhte sich ihr Anteil an den Erwerbstätigen (Anstieg von 1977 bis 1987 von 38 vH auf 50 vH der fünfunddreißig- bis fünfundvierzigjährigen Frauen), gleichwohl stellten die Frauen bei einer Beteiligung von 37 vH an der Erwerbstätigenrate im Jahr 1988 47 vH aller Arbeitslosen. Besonders stark waren Frauen zwischen zwanzig und fünfundreißig Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen.

Eines der wenigen positiven Signale aktiver Arbeitsmarktpolitik ging im Berichtszeitraum vom Programm „Beschäftigungshilfe für Langzeitarbeitslose" aus, auch wenn es sich zunächst nur um eine Kompensation der Einschnitte bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen aufgrund der 9. AFG-Novelle handelte, die die Verschlechterung für andere Zielgruppen und für die Maßnahmeträger nicht aufheben konnte. Die Fortsetzung dieses Programms über das Jahr 1991 hinaus ist zu begrüßen. Die IG Metall hat im Juni 1991 gemeinsam mit dem Amt für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelischen Kirche eine Arbeitstagung durchgeführt, die die Erfahrungen und Probleme bei Eingliederungsprojekten für (Langzeit-)Arbeitslose zum Gegenstand hatte.

Insgesamt muß festgestellt werden, daß sich die Bundesregierung von Jahr zu Jahr stärker von aktiver Arbeitsmarktpolitik zurückzog. Daß der Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit für 1992 nur noch 30 000 Arbeitsbeschaffungs-Vollzeitmaßnahmen vorsah, zeigte das Mißverhältnis zwischen aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik deutlich auf. Die Bundesanstalt für Arbeit finanziert mit

ihren Geldleistungen eher die bestehende Massenarbeitslosigkeit, als daß sie die zur Verfügung stehenden Mittel für den Erhalt von Arbeitsplätzen beziehungsweise den Aufbau von Beschäftigung verwendet. Zwischen 1980 und 1989 wurden für Arbeitslosengeld und -hilfe 220 Milliarden DM ausgegeben, aber lediglich 103 Milliarden DM für die Förderung beruflicher Bildung, Arbeitsaufnahme, Rehabilitations- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie für Kurzarbeit und Vorruhestand oder Altersteilzeitarbeit.

ARBEITSMARKTENTWICKLUNG IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Das von den Gewerkschaften in den neuen Bundesländern erwartete arbeitsmarktpolitische Desaster hat sich am Ende des Jahres 1991 mehr als bestätigt. Die Erwerbstätigenzahl sank im Verlauf der Jahre 1990/91 gegenüber 1989 um rund 3 Millionen, die Zahl der registrierten Arbeitslosen hatte Ende 1991 die Millionengrenze überschritten und wird nach allen Vorausschätzungen 1992 im Durchschnitt auf 1,5 Millionen anwachsen. Die Not- und Stützmaßnahmen der Arbeitsmarktpolitik (Vorruhestand, Altersübergangsgeld, Kurzarbeitergeld, Qualifizierungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) entlasteten den Arbeitsmarkt um mehr als 2 Millionen Beschäftigte, die sonst ebenfalls als Arbeitslose zu zählen wären. Investitionen in einer Dimension, die Arbeitsplätze in ausreichender Zahl hätten entstehen lassen, gab es dagegen nicht.

Die gewerkschaftlichen Vorschläge zur beschäftigungspolitischen Umsteuerung in Ostdeutschland bezogen sich seit Herbst 1990 vor allem auf Infrastrukturmaßnahmen, Wohnungsbau, Umweltschutz, großzügige Finanzierung von Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Umstrukturierungskonzepte für Betriebe und Regionen und die Gründung von Beschäftigungsgesellschaften. Die Bundesregierung hat zwar im ersten Quartal 1991 hinsichtlich der Arbeitsmarktpolitik einen gewissen Kurswechsel vollzogen, aber die Mittel des „Gemeinschaftswerks Aufschwung Ost" vom März 1991 und die Vielzahl anderer Fördertöpfe und -instrumente wurden recht unkoordiniert und halbherzig angewandt. Das konnte deswegen nicht anders sein, weil diesen Maßnahmen kein auch nur halbwegs geschlossenes industrie- und strukturpolitisches Konzept zugrunde lag, das die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik ergänzend einbezogen hätte. Daher verwundert es nicht, daß sich am Ende der Berichtszeit genau die gleichen arbeitsmarktpolitischen Strukturen zeigten, die schon in der alten Bundesrepublik aufgetreten waren:

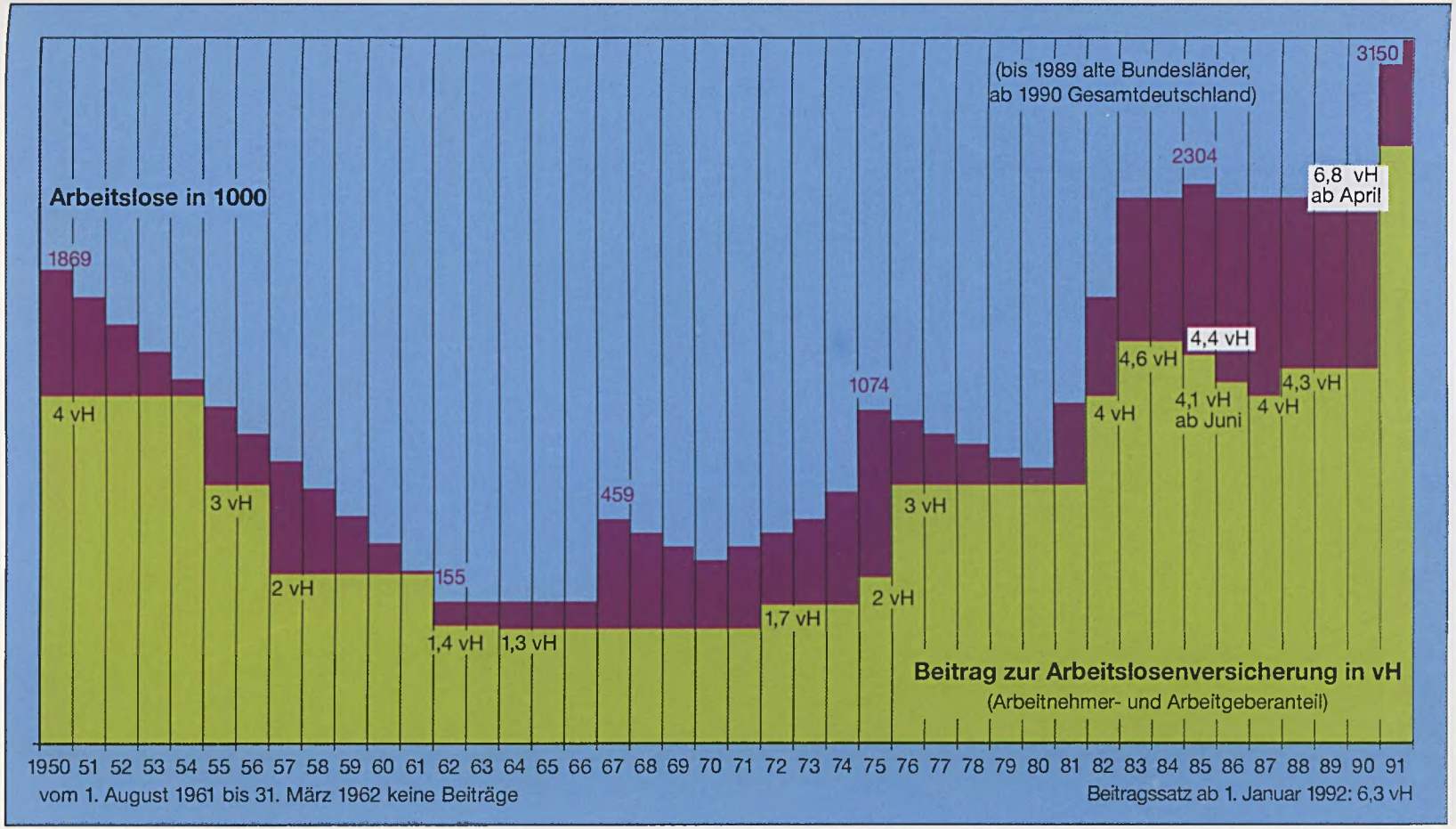
– Differenzierung und Abtrennung der sogenannten Problemgruppen;

– eine wesentlich höher werdende Zahl arbeitsloser Frauen, gesundheitlich Beeinträchtigter sowie chancenloser älterer Arbeitnehmer;

– Herausbildung regionaler Problemgebiete mit überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenziffern.

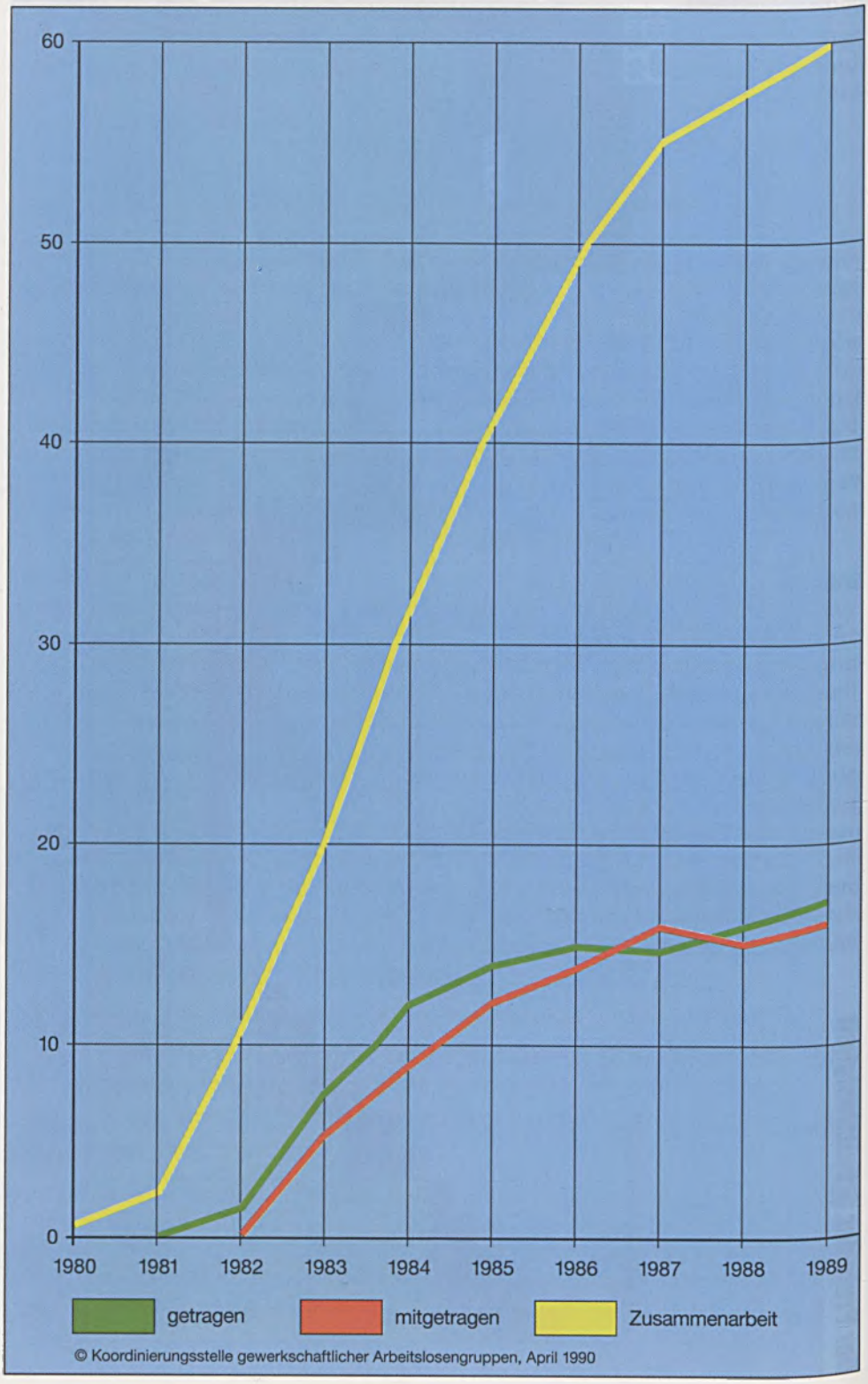
War in der Bundesrepublik früheren Zuschnitts häufiger von einer drohenden Zweidrittelgesellschaft die Rede, so könnte sich in den neuen Bundesländern sehr leicht eine „halbierte Gesellschaft" mit noch stärkerer Ausprägung von Rentnerarmut, Langzeit- und Frauenarbeitslosigkeit sowie Ausgrenzung sozial Schwacher entwickeln.

Der Preis der Arbeitslosigkeit

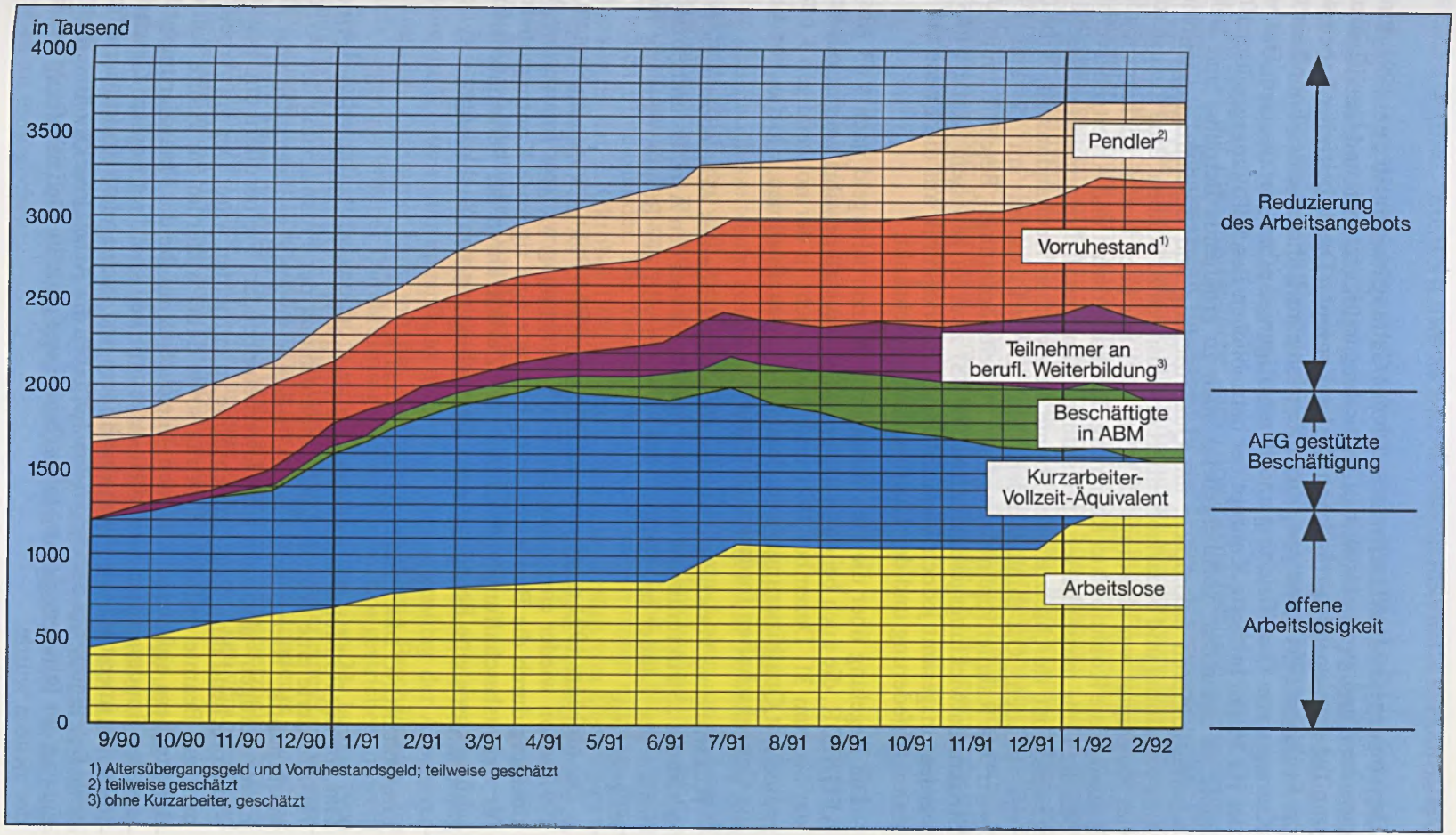


Zuwachs der Arbeitslosengruppen nach Gründungsjahr

und Art ihrer Bindung an die IG Metall (alte Bundesländer)



Wesentliche Komponenten der Unterbeschäftigung in den neuen Bundesländern



1) Altersübergangsgeld und Vorruhestandsgeld; teilweise geschätzt
2) teilweise geschätzt
3) ohne Kurzarbeiter, geschätzt

Der von der IG Metall tarifvertraglich mit Geltung bis zum 30. Juni 1991 durchgesetzte Kündigungsaufschub in Verbindung mit Kurzarbeit und Qualifizierung war Teil eines sozialverträglichen Umbaukonzepts. Die Arbeitgeber haben sich im Frühjahr 1991 geweigert, diese Regelung im Rahmen eines koordinierten Konzepts von Qualifizierung und Beschäftigungsaufbau fortzusetzen. Das von der IG Metall initiierte Konzept der betrieblichen Beschäftigungsgesellschaften sollte an zumindest vorübergehend noch zu erhaltende Betriebs- und Belegschaftsstrukturen anknüpfen, um Qualifizierung und Beschäftigungsentwicklung vernünftig und bedarfsorientiert organisieren zu können. Eine Realisierung des Konzeptes war allerdings ab Mitte 1991 nur noch bruchstückhaft möglich, nachdem die Koalition aus Regierung, Treuhandanstalt und Arbeitgeberverbänden die Linie massenhafter Entlassungen ohne parallel organisierten Beschäftigungsaufbau durchsetzte. Hier konnte die zwischen Treuhandanstalt, Arbeitgeberverbänden, Ost-Bundesländern und Gewerkschaften am 17. Juli 1991 getroffene Rahmenvereinbarung über „Arbeitsförderungs-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsgesellschaften" (ABS) zwar in gewissem Maße wirksam werden; insgesamt jedoch blieb die Arbeitsmarktpolitik auf die Ebene der sozialen Abfederung und der Überbrückung beschränkt:

– Die Regelung über die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach § 63 Abs. 5 AFG/DDR, die auch bei dauerhaftem Arbeitsausfall gewährt wurde, galt befristet bis zum 31. Dezember 1991 und wurde nicht in der notwendigen Kombination mit Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, wie dies vor allem die Gewerkschaften forderten, fortgesetzt.

– Konstruktive Vorschläge, wie der für ein in Höhe des Arbeitslosengeldes zu zahlendes „Strukturanpassungsgeld", gefordert von den Arbeits- und Sozialministern der Länder im Herbst 1991, wurden von der Bundesregierung nicht aufgegriffen.

– Die ab März 1991 rasch „hochgefahrene" ABM-Politik wurde im September 1991 schon wieder eingeschränkt. Die Verweigerung weiterer finanzieller Aufstockung durch die Bundesregierung bedingte eine rigorose Kontingentierung für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, ein Zurückfahren der Personalkostenzuschüsse sowie eine Beendigung der Bezuschussung von Sachkosten.

FINANZIERUNG DER ARBEITSMARKTPOLITIK

Das von der IG Metall mitgestaltete „Sozialpolitische Programm" des DGB von 1990 forderte eine grundsätzliche Neuordnung der Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik. Hierzu sollte ein Arbeitsmarktbeitrag gehören, der von allen Erwerbstätigen – also auch von Gewerbetreibenden, Freiberuflern und Beamten – entsprechend ihrer Einkommenshöhe zu entrichten wäre. Der auf Arbeitnehmer und Beamte entfallende Betrag sollte dabei weiterhin zur Hälfte von den Arbeitgebern aufgebracht werden. Gleichzeitig müßte die Finanzierungsgrundlage der Bundesanstalt für Arbeit insgesamt neu geordnet werden. Geschehen sollte dies in erster Linie durch eine höhere und auch anders strukturierte finanzielle Beteiligung des Bundes an den Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik, die auch die von der Bundesregierung faktisch in Frage gestellte Defizithaftung des Bundes sichern würde.

DEREGULIERUNG – AUSHÖHLUNG DER ÖFFENTLICHEN ARBEITSVERMITTLUNG

Die Regierungskoalition will bis Ende 1992 entscheiden, ob gesetzliche Voraussetzungen für eine gewerbsmäßige private Arbeitsvermittlung geschaffen werden sollen und ob das ILO-Abkommen Nr. 96, das auch für die Bundesrepublik verbindlich das unentgeltliche Stellenvermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit regelt, gekündigt werden soll.

Der Angriff auf das unentgeltliche, nicht privatwirtschaftliche Alleinvermittlungsrecht der Bundesanstalt für Arbeit ist seit Jahren Bestandteil neokonservativer Kritik. Die einschlägigen Politikströmungen wurden vom 1991 vorgelegten Abschlußbericht der noch von der vorausgegangenen Bundesregierung eingesetzten Deregulierungskommission unterstützt. Der Bericht empfahl – neben einer ganzen Serie weiterer Maßnahmen des Sozialabbaus – die Abschaffung des Alleinvermittlungsrechts für die Nürnberger Bundesanstalt und die „Betreuung" von Arbeitsuchenden durch gewerbliche Vermittlungsbüros, womit die schrittweise durchgesetzte Abschaffung der privatwirtschaftlichen Arbeitsvermittlung wieder rückgängig gemacht würde. Für die DGB-Gewerkschaften sind solche Vorschläge absolut unannehmbar.

ÄNDERUNG DES ARBEITSFÖRDERUNGSGESETZES (AFG)

Das AFG stammt aus dem Jahr 1969. Nach neun AFG-Novellen bis Ende 1988 fiel in den Berichtszeitraum zwar keine weitere ausdrückliche Novellierung (die angekündigte 10. Novelle wurde auf das Jahr 1992 verschoben, ohne formell eingebracht worden zu sein), doch gab es trotzdem zahlreiche Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes, vor allem im Zusammenhang mit der Eingliederung der neuen Bundesländer. Die meisten dieser Änderungen traten mit dem Einigungsvertrag am 3. Oktober 1990 in Kraft, häufig in Gestalt von Übergangsregelungen, entweder im AFG selbst oder durch die befristete Verlängerung von Regelungen aus dem AFG/DDR vom 22. Juni 1990.

Drei AFG-Änderungen von Dauer sind hervorzuheben:

– § 128 AFG wurde mit Wirkung vom 1. Juli 1991 aufgehoben; die Bestimmung regelte die Kostenerstattungspflicht der Arbeitgeber gegenüber der Arbeitsverwaltung im Zusammenhang mit der Entlassung langjährig Beschäftigter. Sie wurde wegen praktischer Durchführungsprobleme ersatzlos gestrichen, obwohl sie das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 23. Januar 1990 grundsätzlich bestätigt hatte. Die Bundesregierung hat später eine Nachfolgeregelung zugesagt. Ein unter Mitwirkung der IG Metall entstandener Vorschlag des DGB für einen neuen § 128 AFG verfolgte das Ziel, den gesetzlichen Schutz älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder im AFG zu verankern und die Arbeitgeber an den sozialen Folgekosten zu beteiligen.

– Im Dezember 1991 wurde im Rahmen des § 44 AFG ein sogenanntes Teilunterhaltsgeld eingeführt. Trotz grundsätzlicher Bedenken gegenüber der Effektivität von Teilzeitbildungsmaßnahmen haben wir in Hinblick auf die Arbeitsmarktlage die Kombination aus Qualifizierung und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen akzeptiert, um trotz knapper Finanzmittel möglichst viele Fördermaßnahmen zu ermöglichen.

– Die Mitgliederzahlen in Vorstand und Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit waren nach der deutschen Vereinigung zunächst bis 31. März 1992 erhöht worden (der Vorstand von 9 auf 12, der Verwaltungsrat von 39 auf 51 Mitglieder). Die Erweiterung des Verwaltungsrates auf 51 Sitze wurde inzwischen auf Dauer festgeschrieben, um eine ausreichende Repräsentanz seitens der neuen Länder in diesem Gremium zu sichern. Die „Arbeitnehmerbank" des Verwaltungsrates setzt sich nunmehr aus 17 Mitgliedern zusammen.

GEWERKSCHAFTLICHE ARBEITSLOSENGRUPPEN (WESTDEUTSCHLAND)

Die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (früher in Lage-Hörste, seit 1991 in Bielefeld) hat ermittelt, daß 1990 in Westdeutschland 291 gewerkschaftliche beziehungsweise gewerkschaftsnahe Arbeitslosengruppen existierten. Dabei ergab sich auch, daß schätzungsweise knapp ein Drittel aller Arbeitsloseninitiativen in irgendeiner Art Verbindung zu den Gewerkschaften hält. Die meisten Gruppen (über 200) hatten Kontakt zu den örtlichen Gewerkschaftsorganisationen; der DGB selbst war allerdings nur bei 15 Gruppen eigenständig und bei 36 Gruppen zusammen mit anderen Organisationen beteiligt. Die IG Metall hat im Vergleich zu den anderen DGB-Gewerkschaften die meisten Bindungen zu den gewerkschaftlichen/gewerkschaftsnahen Arbeitslosengruppen (95) aufbauen können, aber nur 18 Gruppen wurden im Berichtszeitraum direkt von der IG Metall oder zusammen mit anderen Gewerkschaften getragen. Von einem qualitativen und quantitativen Zuwachs in der gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit kann in Westdeutschland also kaum gesprochen werden, auch wenn es örtlich und regional herausragende Sonderprojekte und -anstrengungen – wie das der Verwaltungsstelle Emden – gegeben hat. 1990 waren in folgenden westdeutschen Verwaltungsstellen der IG Metall Arbeitskreise für Arbeitslose vorhanden: Berlin, Bremerhaven, Düsseldorf, Emden, Hannover, Heidelberg, Singen, Stuttgart und Worms. Zusammen mit anderen Gewerkschaften zeichnete die IG Metall verantwortlich für Arbeitslosengruppen in Esslingen, Hameln, Ludwigsburg, Osnabrück und Trier.

ARBEITSLOSE MITGLIEDER

Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Mitglieder der IG Metall ist in Westdeutschland von ca. 61 000 im Jahr 1983 auf über 90 000 Ende 1989 angewachsen. Bis zum Ende des Jahres 1991 steigerte sich die Zahl der von der IG Metall erfaßten arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen auf 182 500. In dieser Zahl enthalten waren auch die (allerdings noch unvollständigen) Angaben aus den Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern. Rund 15 000 der erfaßten arbeitslosen Mitglieder waren jünger als 26 Jahre.

KOORDINIERUNG DER ARBEITSLOSENARBEIT

Es war vor allem der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen zu verdanken, daß in der Berichtszeit jährliche Arbeitstagungen gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen stattfanden. Der Koordinierungsstelle gelang es auch, neben der Verbreitung wichtiger Informationen – beispielsweise mit

Hilfe eines Info-Rundbriefes –, ein Adressenhandbuch zur gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit herauszugeben. Mit der Koordinierungsstelle zusammen führte die IG Metall 1990 im Bildungszentrum Sprockhövel ein Seminar zur Arbeitslosenarbeit – mit anschließendem Treffen europäischer Arbeitsloseninitiativen – durch, dessen Ergebnisse 1991 in der Schrift „Betroffene beteiligen!" dokumentiert wurden.

Die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen ist noch immer die einzige gewerkschaftliche Einrichtung, die sich speziell der Arbeitslosenarbeit widmet. Ihre Existenz war 1991 gefährdet, als die öffentlichen Fördermittel ausliefen. Zwar konnte die Finanzierung der Koordinierungsstelle und ihrer drei Beschäftigten auf Initiative der IG Metall aus Mitteln des Solidaritätsfonds des DGB bis Ende 1992 gesichert werden, doch ist die Fortführung der Arbeit danach noch nicht garantiert.

NEUE DIMENSIONEN DER ARBEITSLOSENARBEIT IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Die Beschäftigungskatastrophe in den neuen Ländern hatte zur Folge, daß ein hoher Anteil von Mitgliedern der IG Metall in den ostdeutschen Verwaltungsstellen am Ende der Berichtszeit bereits arbeitslos war und ein noch größerer Teil sich von Arbeitslosigkeit bedroht sah. Es ist deshalb eine außerordentlich wichtige politische Aufgabe der IG Metall, Handlungskonzepte für gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit zu entwickeln. In zahlreichen Verwaltungsstellen der neuen Bundesländer waren bis zum Ende des Jahres 1991 bereits zahlreiche lokale und regionale Beratungs- und Informationsstellen für Arbeitslose eingerichtet worden. Mit unterschiedlicher Akzentuierung und unterschiedlichen Umsetzungsstrategien stand hier das Ziel im Vordergrund, wohnortsbezogene Arbeitslosenarbeit aufzubauen, damit die IG Metall trotz des Wegfalls des jeweiligen betrieblichen Aktions- und Kommunikationsfeldes für die arbeitslosen Mitglieder erreichbar bleibt beziehungsweise diese weiterhin selbst erreichen kann. In vielen dieser Beratungs- und Informationsbüros wurden Kolleginnen und Kollegen auf ABM-Stellen eingesetzt, vielfach wurde diese Arbeit in Kooperation mit dem DGB oder anderen Organisationen und Einrichtungen (Arbeiterwohlfahrt, kirchliche Gruppen oder Kommunen) aufgebaut. Ohne daß es zentral verordnete Arbeitsanleitungen geben könnte, entwickelte sich seit Mitte 1991 eine Koordinierung zwischen der Vorstandsverwaltung der IG Metall (Abteilungen Sozialpolitik sowie Aus- und Weiterbildung), der Bielefelder Koordinierungsstelle und den Organisationsgliederungen in Ostdeutschland. Damit wurde es Ende 1991 möglich, in Bad Orb ein erstes Hauptamtlichen-Seminar zur Arbeitslosen- und Wohnbereichsarbeit durchzuführen.

RECHT AUF ARBEIT – AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK

Leider konnten im Berichtszeitraum bei der Durchsetzung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik keine wesentlichen Erfolge erzielt werden. Insofern gelang es nicht, die sich aus der Zielsetzung „Vollbeschäftigung" ableitende Aufgabe zu lösen, Arbeitslosigkeit von ihren Ursachen her mit Hilfe gezielter Beschäftigungs- und Strukturpolitik zu bekämpfen oder, noch besser, sie durch vorausschauende

Politik zu vermeiden. Auch die gewerkschaftliche Mitwirkung im Rahmen der Selbstverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit konnte hieran – über Teilerfolge hinaus – nur wenig ändern. Das ist enttäuschend, verwundert aber nicht, da die entscheidenden Rahmendaten von einer Bundesregierung vorgegeben wurden, die eine präventive öffentliche Arbeitsmarktpolitik ablehnt. Deshalb ist die Bilanz zwar unbefriedigend, bietet aber dennoch keinen Anlaß zur Resignation. Gefragt sind vielmehr verstärkte gewerkschaftliche Anstrengungen in den wichtigen Bereichen der Arbeitsmarktpolitik.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat seit dem letzten Gewerkschaftstag eine Reihe wichtiger Impulse erfahren. Maßgebend dafür war neben dem beginnenden Europäischen Markt auch in diesem Bereich die Herstellung der Einheit Deutschlands. Sowohl die Umsetzung der EG-Richtlinien, als auch der Einigungsvertrag machten eine tiefgreifende Überarbeitung des Arbeitsschutzrechtes zwingend erforderlich:

– Ein zentraler Punkt war die staatliche Verantwortung für die Umsetzung des EG-Rechts in nationales Recht, wobei das bisherige Nebeneinander von staatlichem und selbstverwaltetem Arbeitsschutz zu bereinigen wäre. Sowohl in der Rechtsetzung selbst, als auch bei der Einhaltung der gesetzten Normen erwies sich die Überarbeitung des Arbeitsschutzrechts als notwendig. Entsprechend der Entschließung des 15. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall zum Thema Arbeitsschutz wurde deshalb die Forderung nach einer staatlich verantworteten Arbeitsschutzpolitik erhoben.

– Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind neben den Richtlinien, die gemäß Artikel 118 a der EG-Charta verabschiedet wurden und in denen Mindeststandards für den Arbeits- und Gesundheitsschutz formuliert sind, auch die Richtlinien nach Artikel 100 a, bei denen es um die Harmonisierung des Wettbewerbs geht, von Bedeutung. Diese Richtlinien und die sie ausfüllende Normung haben ebenfalls direkten Einfluß auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die bislang aus gewerkschaftlicher Sicht weniger wichtige, da nicht verbindliche Normung erhält durch die EG einen verbindlicheren Charakter und bedarf deshalb einer genaueren Überprüfung. Es geht darum, festzustellen, welche Auswirkungen dadurch auf die Arbeitsbedingungen und damit wiederum auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz eintreten könnten. Beim Entwurf der Normung sind mögliche Auswirkungen bereits zu berücksichtigen, und zur Vermeidung gesundheitlicher Schädigungen wären zukunftsorientierte Gestaltungsansätze in den Normensetzungsprozeß einzubringen.

– Der Einigungsvertrag beschäftigte sich in Artikel 30 mit den Erfordernissen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes „in Übereinstimmung mit dem Recht der Europäischen Gemeinschaften und dem damit konformen Teil des Arbeitsschutzrechts der Deutschen Demokratischen Republik". Von besonderer Bedeutung war dabei die Vorgabe nach Absatz 6 dieses Artikels, wonach bei der Fortentwicklung der Berufskrankheitenverordnung zu prüfen ist, inwieweit die bisher in der DDR geltenden Regelungen berücksichtigt werden sollten. Dies

wäre deshalb von Interesse gewesen, weil das Berufskrankheitenrecht der früheren DDR eine Reihe von Ansätzen für eine Fortentwicklung des Berufskrankheitenrechts enthielt (Liste der Berufskrankheiten, Verfahrensweisen bei Anerkennung von Berufskrankheiten usw.).

Alle diese Themen haben die Arbeitsschutzpolitik der IG Metall erheblich geprägt. Daneben hat die breite Thematisierung von Umweltproblemen in den Medien und Bildungseinrichtungen zur Erhöhung des Umweltwissens und zur Sensibilisierung für Gesundheitsprobleme geführt. Von besonderer Bedeutung war in diesem Zusammenhang, daß sich auf diesem Politikfeld zwei Grundgedanken in den Vordergrund geschoben haben: einmal der Gedanke der Vorsorge, statt nachträglicher Schadensbegrenzung und Reparatur; zum anderen der Gedanke, daß statt einzelwirtschaftlicher Interessen die gesamtgesellschaftlichen Folgen der Produktions- und Konsumtionsweise für die Umwelt im Mittelpunkt aller Aktivitäten stehen müßten. Diese Tendenz der öffentlichen Umweltdiskussion stellt für die Gewerkschaften eine zentrale Herausforderung dar, weil sie eigenständige Ansätze und gewerkschaftliche Initiativen für eine zukunftsweisende Gestaltung des Verhältnisses von Gesellschaft und Umwelt erfordert.

Die Anforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden durch diese Entwicklung erheblich erweitert. Verstärkt notwendig werden gesundheitliche Präventionsmaßnahmen in der Arbeit, die nicht nur den Arbeitsprozeß selbst, sondern auch die Planung von Arbeit umfassen. Außerdem ist zu bedenken, daß sich die menschengerechte Gestaltung von Arbeit nur unter der Beteiligung der Betroffenen realisieren läßt. Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz setzt also nicht nur die Bereitschaft der Arbeitnehmer voraus, selbst etwas für ihren Gesundheitserhalt tun zu wollen, sondern erfordert auch Rahmenbedingungen, die ihnen diese Beteiligung möglich machen.

ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESUNDHEITSVERSCHLEISS

Der Wandel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat gerade erst begonnen, wie an den statistischen Zahlen deutlich wird. Die Zahl der angezeigten Arbeitsunfälle ist mit rund 1,6 Millionen pro Jahr konstant geblieben. Dies war aber nicht nur das Ergebnis erfolgreicher Unfallverhütungsarbeit. Die auf den ersten Blick positive Bilanz war auch auf den Druck der Arbeitgeber zurückzuführen, Unfallverletzte auf sogenannten Schonarbeitsplätzen weiterzubeschäftigen, mit der Folge, daß die an sich notwendige Unfallanzeige unterblieb. Die Zahl der nichtgemeldeten Arbeitsunfälle und der nichtmeldepflichtigen Unfälle dürfte somit erheblich zugenommen haben. Der Druck der Arbeitgeber auf die Arbeitnehmer ist insgesamt, so wurde aus den Betrieben berichtet, erheblich gestiegen. Dies führte nicht nur zur Unterlassung von Unfallmeldungen, sondern veranlaßte darüber hinaus viele Arbeitnehmer, krank zur Arbeit zu gehen.

Die erstmals entschädigten Berufskrankheiten nahmen in der Berichtszeit zu. Dies galt insbesondere für die angezeigten Berufskrankheiten. Bei den Wegeunfällen war ebenfalls eine steigende Tendenz festzustellen.

Die Frühinvalidität, die Anfang der achtziger Jahre auf über 50 vH der jährlichen Rentenneuzugänge gestiegen war, ist in der Zwischenzeit auf unter 30 vH gesunken. Dies war jedoch nicht darauf zurückzuführen, daß die Arbeitnehmer gesünder geworden sind; die Entwicklung rührte vielmehr daher, daß die Bun-

desregierung 1984 im Rahmen der Haushaltsbegleitgesetze das Rentenrecht verändert hat. Nach diesen Änderungen konnten Arbeitnehmer nur noch dann eine Frührente beantragen, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Antragstellung mindestens eine dreijährige versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben. Von dieser Änderung waren insbesondere Frauen betroffen. Eine zweite Erklärung für die nur scheinbar positive Entwicklung ergab sich aus der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit – vor allem älterer Männer –, die häufig nur eine Frühinvalidität kaschierte.

Nach Auffassung der IG Metall haben Gesundheitsgefahren und entsprechende Schäden weiter zugenommen. Die Schäden sind in erster Linie auf die Arbeitsbedingungen und auf die Belastungen durch Gefahrstoffe, Lärm, Heben und Tragen schwerer Lasten, Nacht- und Schichtarbeit sowie die psychischen Belastungen aufgrund der Arbeitshetze zurückzuführen.

Diese unbefriedigende Entwicklung hat ihre Ursache nicht zuletzt in der sowohl quantitativ, als auch qualitativ unzureichenden Kontrolle und Überwachung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen durch die staatliche Gewerbeaufsicht und die Berufsgenossenschaften. So ist die Zahl der Gewerbeaufsichtsbeamten zwar leicht gestiegen; da ihnen aber zusätzliche Aufgaben im Umweltschutz übertragen wurden, ist die Bilanz ihrer Überwachungstätigkeit letztendlich sogar negativ. Trotz einzelner Schwerpunktaktionen, die beispielsweise zu den Themen Nitrosamine in Kühlschmierstoffen, Gießereien usw. durchgeführt wurden, bestehen nach wie vor erhebliche Defizite hinsichtlich der Überwachung und Kontrolle von Gesundheitsschutzmaßnahmen. Ein zentraler Mangel der Kontrolltätigkeit der Technischen Aufsichtsbeamten in den Berufsgenossenschaften war darin zu sehen, daß angezeigte oder festgestellte Berufskrankheiten bisher kaum zu grundlegenden Veränderungen in den Betrieben führten. Angezeigte Fälle von Berufskrankheiten müßten eigentlich dazu genutzt werden, die verursachenden Bedingungen abzustellen. Dies geschah jedoch nur in den wenigsten Fällen.

Besonders dramatisch gestaltete sich die Situation beim Gewerbeärztlichen Dienst. Die ohnehin geringe Zahl der staatlichen Gewerbeärzte stagnierte in den meisten Bundesländern.

SCHWERPUNKTE DER ARBEIT

EG-Richtlinie

Lange vor dem Inkrafttreten des Europäischen Binnenmarktes am 1. Januar 1993 wurden die Wirkungen der bereits verabschiedeten oder noch zu beschließenden Richtlinien spürbar. Sowohl bei der Überarbeitung von Unfallverhütungsvorschriften, als auch bei Verhandlungen um Betriebsvereinbarungen wurden EG-Richtlinien immer stärker einbezogen beziehungsweise berücksichtigt. So hat die EG-Richtlinie „Lärm" zu einer Überarbeitung der Unfallverhütungsvorschrift „Lärm" geführt. Wesentlich bedeutsamer ist aber, daß durch die Verabschiedung von EG-Richtlinien für bestimmte Arbeiten erstmalig in der Bundesrepublik ein rechtlicher Rahmen entstehen könnte. Dies gilt zum Beispiel für die Richtlinien über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten und bei der

Arbeit an Bildschirmgeräten. Die Umsetzung dieser Richtlinien in nationales Recht und in die betriebliche Praxis würde erhebliche positive Auswirkungen für das gesundheitliche Wohlbefinden vieler Beschäftigter zur Folge haben. Die Richtlinie für die Bildschirmarbeit spielt bereits heute bei anstehenden Verhandlungen eine wichtige Rolle. Mittlerweile wurde eine Reihe weiterer Richtlinien verabschiedet:

- Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Rahmenrichtlinie);
- Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten;
- Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln;
- Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit.

Vorbereitet werden zur Zeit Richtlinien zu folgenden Themen:

- Gebrauchte Maschinen;
- Grenzwerte;
- Mutterschutz und Schutz der Leibesfrucht;
- Schaffung einer europäischen Agentur für Arbeitsschutz;
- Vorbereitung des Arbeitsschutzjahres der EG;
- Gestaltung des 4. Aktionsprogramms der EG für Arbeitsschutz für die Zeit von 1993 bis 1997.

Europäische Normung

Im Rahmen der Harmonisierung der EG-Marktes und des Abbaus von Wettbewerbsvorteilen spielt, wie bereits erwähnt, die technische und Produktnormung eine immer wichtigere Rolle. Die von den Normungsaktivitäten ausgehenden Wirkungen auf Arbeit und Gesundheit der Beschäftigten bleiben dabei meist unbemerkt. Die Auseinandersetzungen um diese Normungsverfahren und um die Beteiligung der Betroffenen an diesem Prozeß gewannen für die Gewerkschaften immer mehr an Bedeutung. Zwar hat die Schaffung des Technikbüros in Brüssel dazu beigetragen, daß sich die Gewerkschaften national und auf EG-Ebene intensiver und qualifizierter mit dem Normungsprozeß befassen können; sowohl auf nationaler, wie auch auf europäischer Ebene fehlen jedoch dafür noch immer die entsprechenden Strukturen.

Ein wesentliches Defizit im Umsetzungsprozeß der EG-Normen in nationales Recht besteht gegenwärtig vor allem in der personellen Ausstattung. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung und der Bundeswirtschaftsminister sind deshalb aufgefordert, dem DGB Einrichtung und Unterhaltung eines Normungsbüros beim DIN (Deutsches Institut für Normung) zu ermöglichen, das heißt, zu finanzieren.

Gefahrstoffe

Trotz der Vielzahl der Probleme, die es in diesem Bereich gibt, waren hier im Berichtszeitraum beachtliche Fortschritte zu verzeichnen. Hinsichtlich der Aufarbeitung des Altstoffproblems wurde ein Anfang gemacht. Für die Altstoffe mit einem Produktionsvolumen von über 1000 Jahrestonnen sollen vorläufige Arbeitsplatzrichtwerte aufgestellt werden. Die ersten krebserzeugenden Stoffe sind nicht zuletzt aufgrund gewerkschaftlichen Drucks verboten worden. Entsprechende Verbote sind in der PCP- und in der FCKW-Verbotsverordnung enthalten. Außerdem hat die Bundesregierung eine Verordnung zum Verbot von Asbest beschlossen, die 1994 in Kraft treten soll. Seit Mitte 1992 ist die Ersatzstoffprüfung zwingend vorgeschrieben. In Verbindung mit einem neuen Sicherheitsdatenblatt müssen dann Hersteller und Händler Auskunft geben über alle gefährlichen Stoffe, die in Zubereitungen enthalten sind. Bis zum Jahr 1993 stehen weitere Novellierungen der Gefahrstoffverordnung an.

Die IG Metall hat mehrfach gefordert, daß die Grenzwerte für die Arbeitswelt an den wesentlich niedriger liegenden Werten für den allgemeinen Schutz der Umwelt angepaßt werden. Bei Asbest konnte der Grenzwert von 1 Million Fasern pro Kubikmeter Atemluft auf nunmehr 250 000 Fasern beziehungsweise auf 15 000 Fasern bei Sanierungsarbeiten abgesenkt werden. Dies ist unbestritten ein Fortschritt, mit dem wir uns aber keineswegs zufrieden geben können.

Strahlenschutz

Seit 1991 steht ein Feststoffdosimeter zur Verfügung, das den von der IG Metall erhobenen Ansprüchen genügt, da es bereits bei niedrigen Strahlungsdosen ausreichend genaue Messungen zuläßt.

Zur Zeit droht allerdings die Gefahr, daß durch die Europäische Gemeinschaft die Lebensarbeitsdosis auf das Doppelte der jetzigen Werte erhöht wird und daß die Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter sowie Jugendliche aufgehoben werden. Unsere Bemühungen gehen dahin, das Niveau des bundesrepublikanischen Strahlungsschutzes zu erhalten und durch die Umstellung von Körper- auf Raummessungen weiter zu verbessern.

BERUFSGENOSSENSCHAFTLICHE ARBEIT

Bei der Tätigkeit in den Berufsgenossenschaften war eine Reihe von Aufgaben zu erledigen, die über den bisherigen Arbeitsbereich hinausgingen. Neben den klassischen Aufgaben bei den Überwachungs-, Beratungs-, Schulungs- und Rehabilitationsleistungen war und ist der Aufbau der Unfallversicherung in den neuen Bundesländern besonders wichtig. Neben der Schaffung des technischen Apparates mußte hier auch die Entwicklung eines geeigneten Verwaltungs- und TAB-Systems vorangetrieben werden.

Bei der Erarbeitung von Unfallverhütungsvorschriften konnte erreicht werden, daß deren Inhalt verbessert und stärker den Erwartungen der Arbeitnehmer angepaßt wurde. In diesem Zusammenhang müssen auch die Bemühungen bei der Gestaltung von Unfallverhütungsvorschriften erwähnt werden. Im einzelnen ging es um Bestimmungen zu folgenden Problemen:

Unfallverhütungsvorschrift „Lärm"

Die Unfallverhütungsvorschrift „Lärm" mußte gemäß der entsprechenden europäischen Richtlinie geändert und in entsprechendes nationales Recht umgesetzt werden. Die IG Metall hatte zur Umsetzung dieser Richtlinie konkrete Vorschläge eingebracht. Die Arbeitgeberseite dagegen wollte keinerlei Veränderung des bestehenden Schutzniveaus akzeptieren und war bemüht, im Rahmen der berufsgenossenschaftlichen Rechtsetzung sogar das bestehende Niveau zu unterschreiten. Hierbei ging es vor allem um die Berücksichtigung von Impulslärm. Das konsequente Eintreten der IG Metall hat letztendlich dazu geführt, daß gegenüber der alten Unfallverhütungsvorschrift „Lärm" ein höheres Schutzniveau erzielt werden konnte.

Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge"

Die Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge", in der die Bedingungen festgelegt werden, nach denen Arbeitnehmer, die gefährliche Arbeiten zu verrichten haben, arbeitsmedizinisch untersucht werden sollen, ist auf der Grundlage eines Entwurfs der IG Metall verabschiedet worden. Die Verhandlungen hierzu liefen über einen Zeitraum von drei Jahren. Erst nach einem Spitzengespräch mit der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände konnte schließlich ein Konsens erzielt werden. Diese Unfallverhütungsvorschrift muß vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung noch genehmigt werden. Unverständlicherweise hat sich diese Genehmigung immer wieder verzögert, was wohl daran liegt, daß sie inhaltlich über den Rahmen staatlicher Vorschriften hinausgeht.

Unfallverhütungsvorschriften „Betriebsärzte" und „Sicherheitsfachkräfte"

Die Unfallverhütungsvorschriften „Betriebsärzte" und „Sicherheitsfachkräfte" sind im Berichtszeitraum von der IG Metall immer wieder in die Diskussion gebracht worden. Im Laufe des Jahres 1991 ist es im Bereich der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft gelungen, diese Unfallverhütungsvorschriften für die neuen Länder – ab einem Beschäftigten – in Kraft zu setzen. In den anderen Berufsgenossenschaften konnten die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen werden.

Unfallverhütungsvorschrift „Kraftfahrzeuge"

Diese Unfallverhütungsvorschrift, die die Beschaffenheit aller dienstlich genutzten Kraftfahrzeuge regelt, stand im Berichtszeitraum ebenfalls zur Debatte. Hierzu hat die IG Metall unter anderem vorgeschlagen, daß dort, wo es technisch möglich ist, Dienstkraftfahrzeuge grundsätzlich mit Klimaanlage, ABS, elektrisch beheizbaren Rückspiegeln, Nebellampen, ergonomisch gestalteten Sitzen und Bedienteilen ausgerüstet werden müssen. Als diese Forderungen nach langen Verhandlungen schließlich von den Arbeitgebern akzeptiert wurden, verweigerte der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung mit dem Hinweis auf Europa die Genehmigung der Vorschrift.

Unfallverhütungsvorschrift „Umgang mit krebserzeugenden Stoffen"

Bei den Beratungen über die Unfallverhütungsvorschrift „Krebserzeugende Arbeitsstoffe" hat die IG Metall den vom Fachausschuß vorgelegten Entwurf zurückgewiesen, weil dieser bei der Chemie angesiedelte Ausschuß metalltypische krebserzeugende Stoffe nicht berücksichtigt hatte. Der Entwurf wurde von der IG Metall in Zusammenarbeit mit Experten der Metall-Berufsgenossenschaften entsprechend korrigiert, so daß nunmehr Holzstaub, Nitrosamine und Nickelstäube ebenfalls in die Liste krebserzeugender Stoffe aufgenommen worden sind. Auch diese Vorschrift bedarf noch der Genehmigung durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Die IG Metall erwartet jetzt, daß die erzielten Kompromisse nicht etwa durch bürokratisch-staatliche Verhaltensweisen wieder in Frage gestellt werden.

Unfallverhütungsvorschrift „Mineralischer Staub"

Mit der Unfallverhütungsvorschrift „Mineralischer Staub" sollte auch der Umgang mit Asbest geregelt werden. Hier hat die IG Metall über den geltenden gesetzlichen Rahmen hinaus ein absolutes Asbestverbot erreicht.

FORSCHUNG

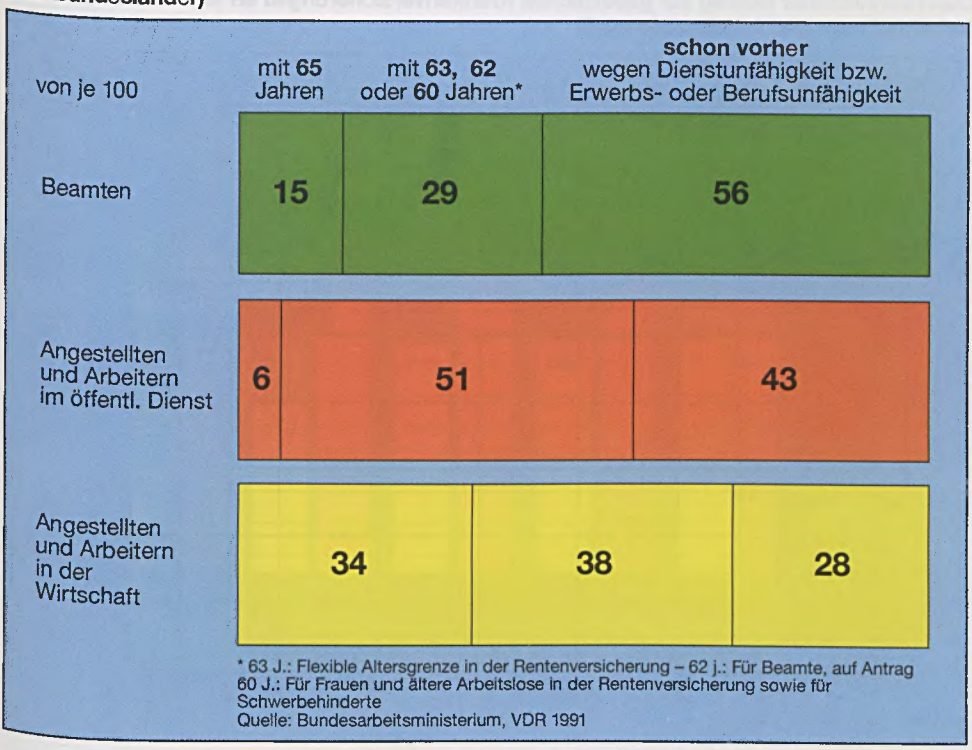
Auch in diesem Berichtszeitraum wurden wichtige Aufgabenfelder von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BAU) nicht oder nur ungenügend bearbeitet, da die erforderlichen Personalkapazitäten fehlten. Entgegen den gewerkschaftlichen Forderungen, das frühere Zentralinstitut für Arbeitsmedizin in Berlin im Sinne eines ganzheitlichen Arbeitsschutzes in die BAU einzugliedern, wurde hieraus eine neue Institution, die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin (BAFAM), gebildet. Damit ist eine Ausweitung der Personalkapazitäten im Bereich Arbeitsmedizin erfolgt – allerdings nur, sofern man allein die alten Bundesländer zugrunde legt. Um aber zu einer zielgerichteten und abgestimmten inhaltlichen Kooperation zwischen den beiden Bundesanstalten zu gelangen und die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte miteinander zu verbinden, werden erhebliche Aufwendungen erforderlich sein. Die Aktivitäten des Bundesministeriums für Forschung und Technologie im Rahmen des Programms „Arbeit und Technik" wurden den allgemeinen Haushaltskürzungen unterworfen. Die Konsequenz war, daß wichtige Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Möglichkeiten zur Vermeidung gesundheitlicher Gefahren unzureichend behandelt wurden und damit unbeantwortet blieben.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG / UMSETZUNG DES § 20 SGB V

Das Gesundheits-Reformgesetz von 1989 hat in § 20 unter dem Stichwort „Gesundheitsförderung/Krankheitsverhütung" eine gerade aus gewerkschaftlicher Sicht sehr positive Neuerung gebracht. Schon im Begriff „Gesundheitsförderung" trat ein neues, progressives Verständnis von Gesundheit zutage. Gesundheit ist danach mehr als die Abwesenheit von Krankheit, und Gesundheitsförderung bedeutet mehr als Prävention im Sinne einer rein technizistischen, naturwissenschaftlichen Medizin.

Eintritt in den Ruhestand

(alte Bundesländer)

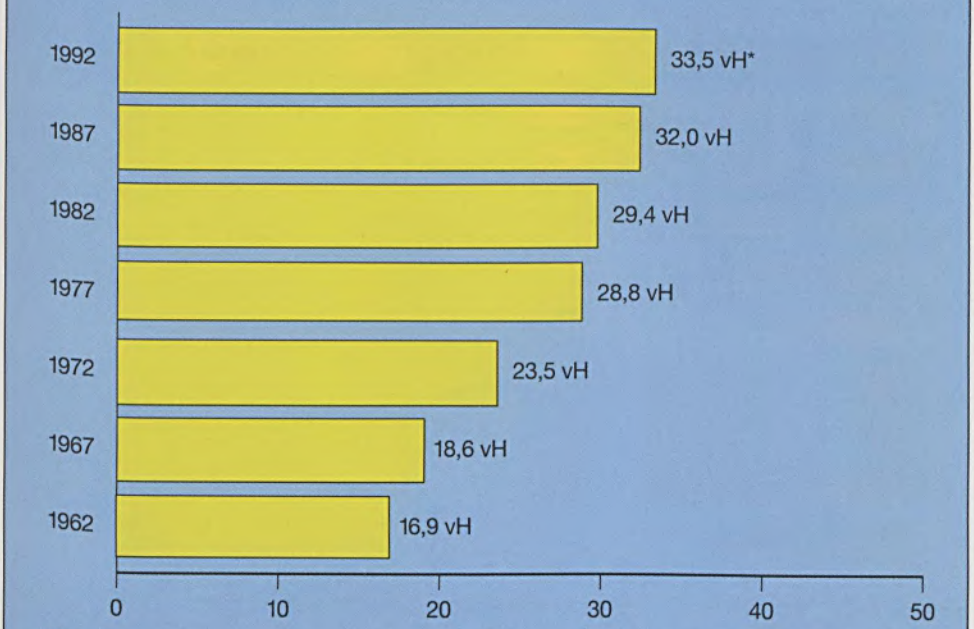


* 63 J.: Flexible Altersgrenze in der Rentenversicherung – 62 j.: Für Beamte, auf Antrag 60 J.: Für Frauen und ältere Arbeitslose in der Rentenversicherung sowie für Schwerbehinderte

Quelle: Bundesarbeitsministerium, VDR 1991

Belastung der Durchschnittsverdiener mit Steuern und Sozialabgaben

in vH (alte Bundesländer)

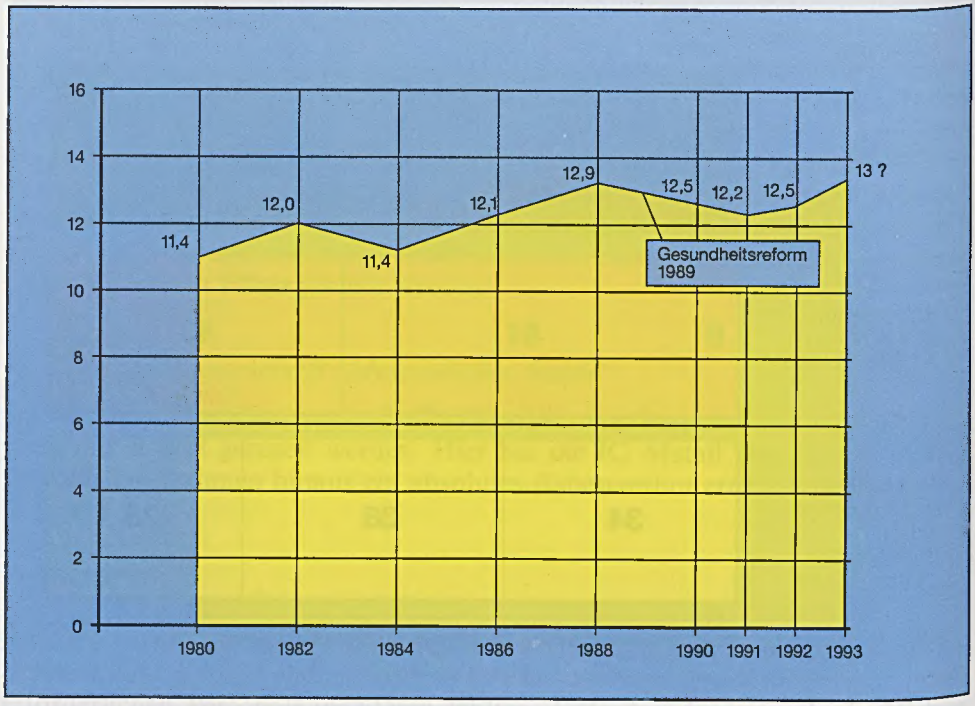


* Schätzung

Quelle: Statistisches Bundesamt, DIW 1992

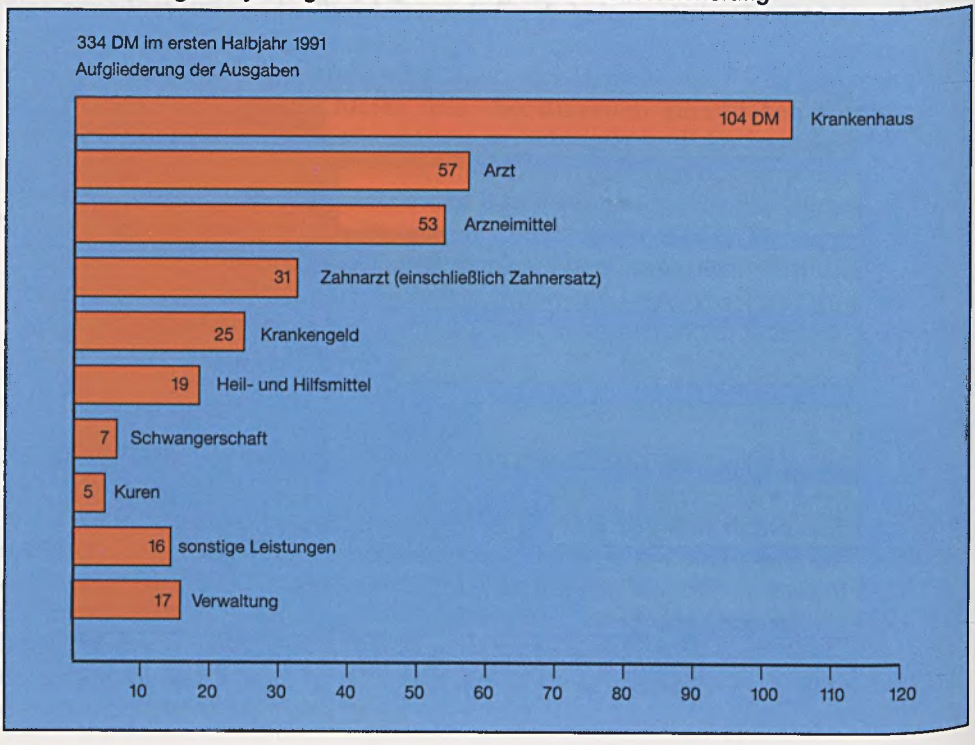
Gesundheitswesen

Durchschnittlicher Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung in vH (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil)



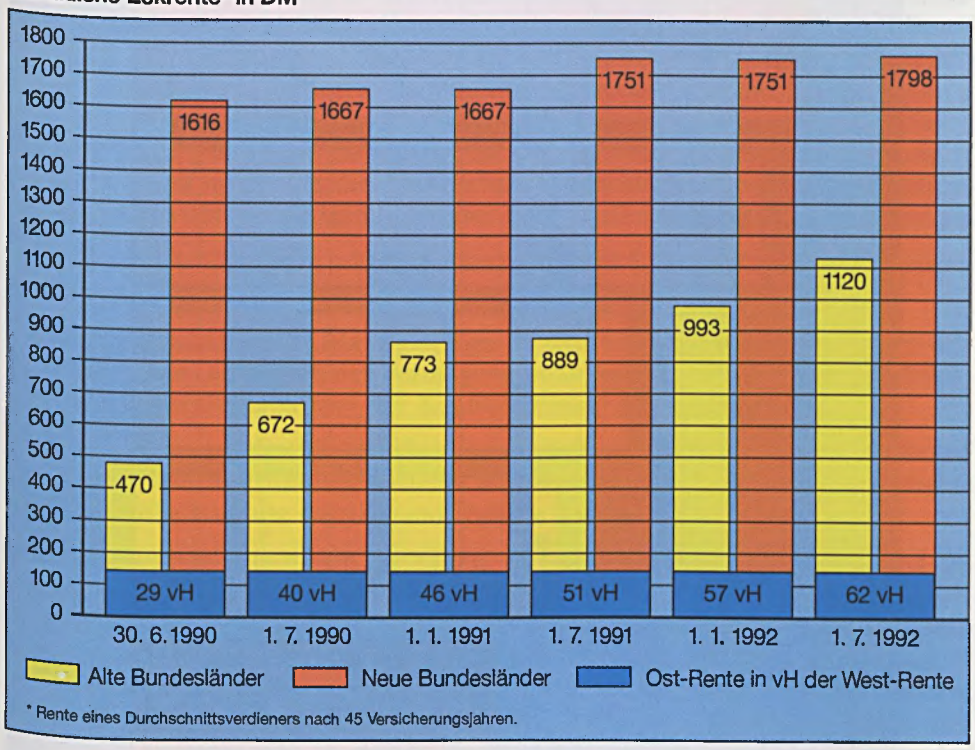
Krankheitskosten

Monatliche Ausgaben je Mitglied der Gesetzlichen Krankenversicherung



Renten-Fortschritt

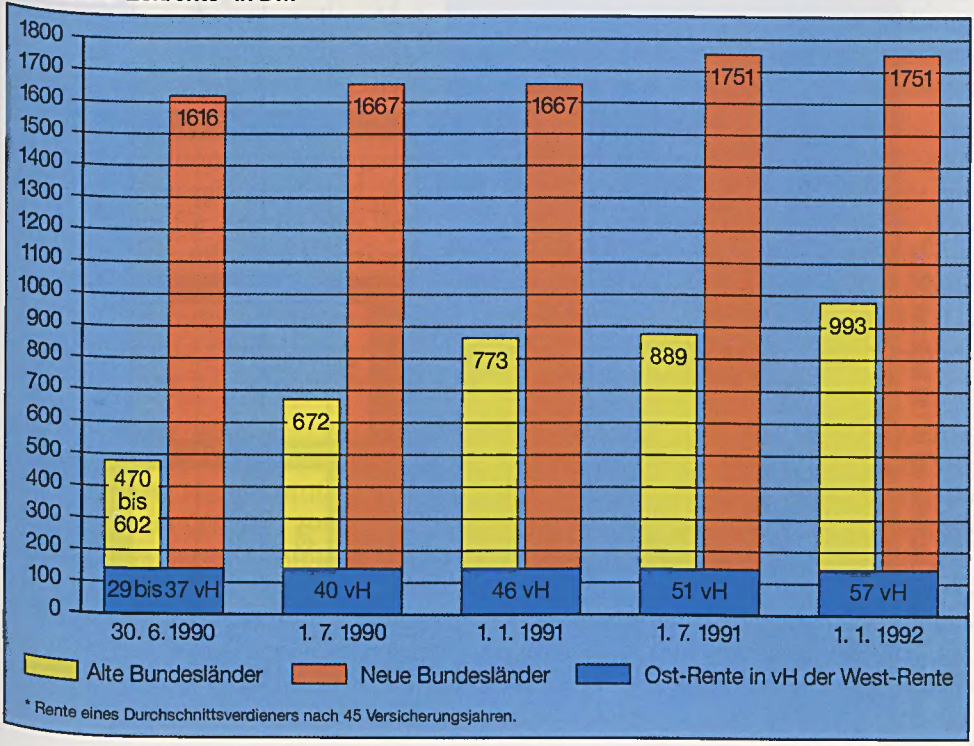
Monatliche Eckrente* in DM



* Rente eines Durchschnittsverdieners nach 45 Versicherungsjahren.

Ost-Renten holen auf

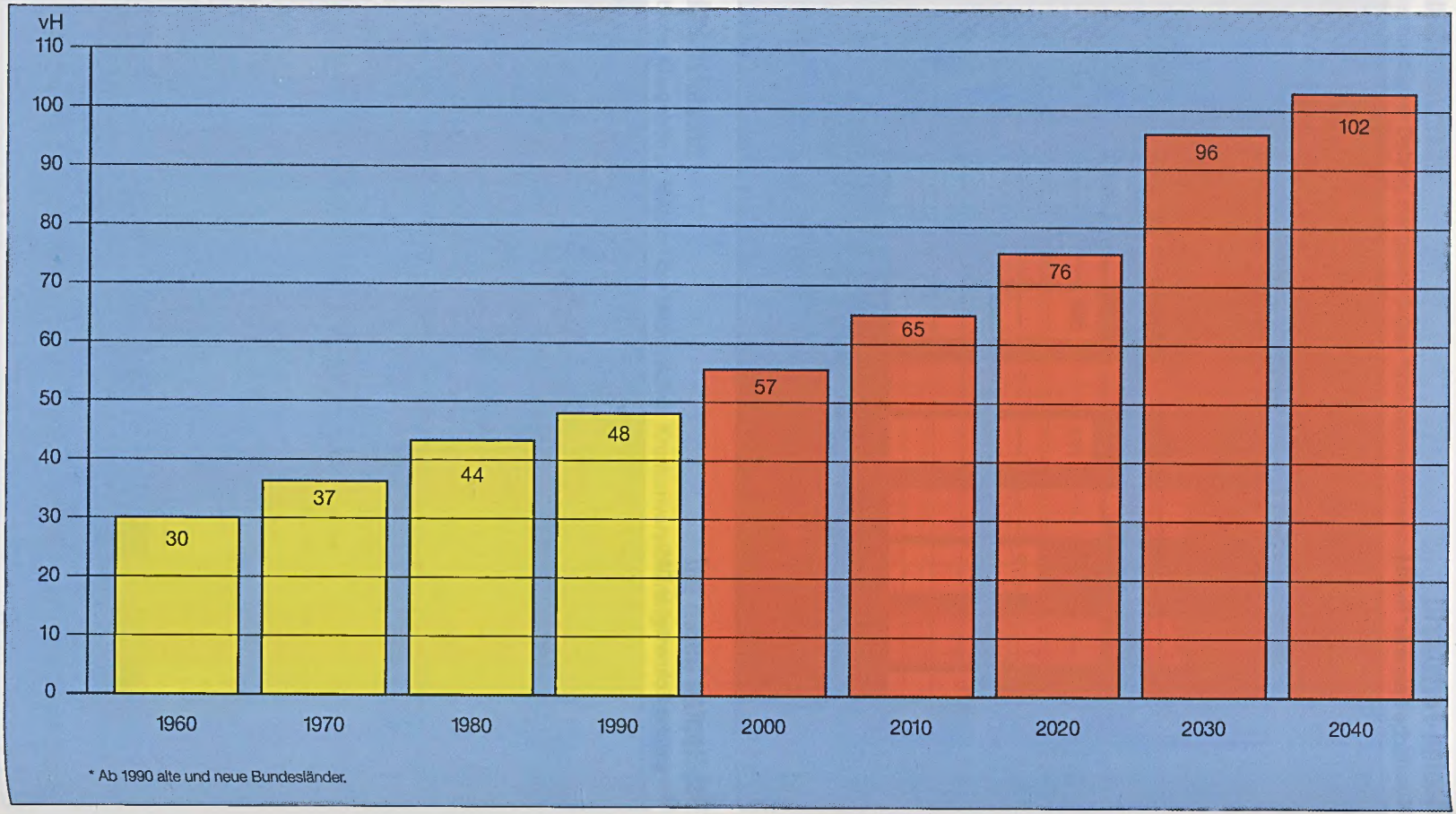
Monatliche Eckrente* in DM



* Rente eines Durchschnittsverdieners nach 45 Versicherungsjahren.

Rentner-Zukunft

Zahl der Rentner, bezogen auf je 100 Beitragszahler*



* Ab 1990 alte und neue Bundesländer.

Noch wichtiger für die gewerkschaftliche Interessenvertretung ist allerdings der in § 20 verankerte Auftrag an die Krankenkassen, den Ursachen von Gesundheitsgefährdungen und Gesundheitsschäden nachzugehen und auf deren Beseitigung zu drängen sowie bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren mitzuwirken. Es bedurfte nachhaltiger gewerkschaftlicher Einflußnahme und Überzeugungsarbeit, um überhaupt die Gesundheitsförderung in dieser Form auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen. Noch größere Anstrengungen waren und sind nötig, um die gesetzlichen Möglichkeiten optimal auszuschöpfen. Die Aktivitäten und Initiativen der IG Metall richteten sich vor allem an

- die Geschäftsführungen und Repräsentanten der Krankenkassen und Kassensysteme;

- die gewerkschaftlichen Mandatsträger in den Selbstverwaltungsorganen der Krankenkassen, aber auch der Berufsgenossenschaften, die im Gesetz ausdrücklich als Kooperationspartner der Krankenkassen genannt sind;

- die Gliederungen der IG Metall, insbesondere die Verwaltungsstellen, die auf der neuen Gesetzesgrundlage örtliche und betriebliche Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz wecken und fördern sollen.

Als Zwischenbilanz läßt sich festhalten: Ortskrankenkassen, Betriebs- und Innungskrankenkassen sowie die Schwäbisch Gmünder Ersatzkasse zeigten sich gegenüber diesen Zielen und Forderungen aufgeschlossen. Zahlreiche Maßnahmen zur praktischen Umsetzung des § 20 SGB V wurden geplant, befinden sich in der Durchführungsphase oder konnten zum Teil schon abgeschlossen werden, wobei es sich in der Regel um Pilotprojekte und Modellversuche handelte. Als notwendig erweisen sich in weiten Bereichen nach wie vor die Betonung der Verhältnisprävention (Sicherung und Herstellung gesunder Arbeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsumwelt) in Ergänzung der herkömmlichen Verhaltensprävention (gesundheitsgerechtes Verhalten des einzelnen) sowie die Sicherstellung der für eine wirkungsvolle betriebliche Gesundheitsförderung erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ausstattung in den jeweiligen Kassen.

Gerade hier müßte sich die Wirksamkeit der Selbstverwaltungsorgane erweisen; nur dadurch könnten bei den jeweiligen Krankenkassenverwaltungen Gleichgültigkeit, Unbeweglichkeit und Widerstände überwunden werden. Dies gilt im übrigen auch für den Bereich der Berufsgenossenschaften. Marksteine der Zusammenarbeit mit den Krankenkassen waren in diesem Zusammenhang die unter Beteiligung der IG Metall durchgeführten Veranstaltungen „Gesundheit für alle – Gesundheitsförderung durch Betriebskrankenkassen" am 9. und 10. Januar 1990 und „Einweihung des Europäischen Informationszentrums Gesundheitsförderung im Betrieb" am 30. und 31. Oktober 1991 in Essen.

Nicht weniger wichtig – vor allem im Hinblick auf die organisationsinterne Diskussion und Willensbildung – war das an unserer Bildungsstätte in Bad Orb durchgeführte Hauptamtlichen-Seminar zum Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung" im Oktober 1990. Die Diskussion unserer Positionen mit interessierten und engagierten Hauptamtlichen, mit ehrenamtlichen Funktionsträgern, mit Mandatsträgern in den Selbstverwaltungsorganen und schließlich im Sozialpolitischen Ausschuß mündete in ein Positionspapier zur betrieblichen Gesundheitsförderung, das im Sommer 1991 den Gliederungen der Organisation zur Kenntnis gebracht wurde. Mit diesem Positionspapier wurde in der Öffentlichkeit ein Gegengewicht gesetzt zur Kampagne der Arbeitgeberverbände gegen das

angebliche „Blaumachen" und gegen die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Darüber hinaus wurden Anregungen zur weiteren organisationsinternen Debatte über Reformen und Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz gegeben – dies auch im Interesse einer Vertiefung und Ergänzung früherer und laufender Aktionen, beispielsweise zum „Tatort Betrieb".

Zahlreiche Verwaltungsstellen haben auf der Grundlage des Positionspapiers Seminare, Veranstaltungen und Konferenzen zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung durchgeführt – vor allem mit dem Ziel, das Thema Gesundheitsförderung in den Betrieben zu verankern und betriebliche Aktivitäten ins Leben zu rufen. Dabei handelte es sich im wesentlichen um Belegschaftsbefragungen zum Thema Gesundheit und um sogenannte Gesundheitsberichte, die – unter Beachtung des Datenschutzes – von den Krankenkassen zur Verfügung gestellt werden sollten. Außerdem ging es darum, Gesundheitsarbeitskreise und Gesundheitszirkel zu bilden, in denen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung unter Beteiligung der unmittelbar Betroffenen erörtert, geplant und realisiert werden können. Die Umsetzung des § 20 SGB V steckt noch in den Anfängen. Dennoch zeichnet sich ab, daß mit der Konzeption der IG Metall, die selbstverständlich im Lichte der örtlichen und betrieblichen Erfahrungen weiterzuentwickeln ist, den Gesundheitsinteressen der Beschäftigten Rechnung getragen wird. Damit kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Deutschland insgesamt verbessert werden.

AKTIONEN „TATORT BETRIEB"

Mit den Aktionen „Tatort Betrieb" wurde erstmals ein Ansatz gefunden, um gleichermaßen zur Verbesserung des Gesundheits- und Umweltschutzes beizutragen und die betreffenden Arbeitnehmer unmittelbar in die Auseinandersetzung um den Schutz ihrer Gesundheit einzubeziehen. Diese Aktivitäten trugen ferner dazu bei, Kompetenz und Handlungsfähigkeit der IG Metall in Sachen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz einer breiteren Öffentlichkeit deutlich zu machen.

Ausgehend vom Bezirk Stuttgart, haben in der Berichtszeit auch die Bezirke Wuppertal, Dortmund und Küste derartige Aktionen gestartet. Verwaltungsstellen aus verschiedenen Bezirken beschäftigten sich ebenfalls mit Problemen des Arbeitsumweltschutzes. Mit diesen Aktionen ist eine Politisierung und Öffnung des Themas „Arbeitsschutz" auch im Hinblick auf die Personenkreise gelungen, die sich bisher kaum mit derartigen Problemen befaßt hatten. Von Bedeutung war weiterhin, daß sich in zahlreichen Aktionen neue Experten aus dem Kreis der Beteiligten herausgebildet haben, die nun für derartige Aktivitäten als wichtige Stütze dienen. Bedauerlicherweise nahmen die eigentlichen Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in diesen Fragen eine eher passive oder gar ablehnende Haltung ein.

Zentrale Punkte der Aktionen:

1. Die Themen und Fragen des Gesundheitsschutzes werden gemeinsam mit denen des Umweltschutzes behandelt. Betroffenheit und Kompetenz der Beteiligten können damit aus unterschiedlichen Gesichtspunkten entstehen.

2. Unter dem gemeinsamen Thema „Gefahrstoffe" können und sollen regionale, branchenspezifische beziehungsweise betriebsbezogene Schwerpunktsetzungen vorgenommen werden. Die Aktionen sollen zeitlich begrenzt ablaufen.

3. Die Aktionen beeinflussen die Tätigkeit der Arbeitskreise, weil sie neue Themen zum Gegenstand der Beratung machen und weil ihre Arbeit auch für bisher im Arbeits- und Gesundheitsschutz weniger Aktive interessant wird.

4. Die Aktionen müssen durch gewerkschaftsnahe Wissenschaftler mit sachverständigem Rat begleitet und unterstützt werden. Da bis heute dafür nur wenige fachlich kompetente Personen zur Verfügung stehen, müssen für diese Aktivitäten neue Kooperationsbeziehungen zu Forschungs- und Beratungseinrichtungen aufgebaut und entwickelt werden.

5. Von ganz besonderer Bedeutung ist jedoch, daß die betroffenen Kolleginnen und Kollegen unmittelbar mitwirken können. Der aus der Ökologiebewegung bekannte Ansatz einer vielfältigen und breit gefächerten Beteiligung kann dazu beitragen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz aus seiner bislang eher stellvertretenden in eine stärker eigenaktive Interessenvertretung zu überführen.

TARIFVERTRAG UND ARBEITSSCHUTZ

Im Rahmen der Diskussion um einen Wandel in der tarifpolitischen Orientierung fand der Arbeits- und Gesundheitsschutz Eingang in den Entwurf zur Tarifreform 2000. Die ersten Ansätze zur Erweiterung und Präzisierung von Forderungen und Vorschlägen sind bereits in der Diskussion. Wie schon die Aktionen „Tatort Betrieb" gezeigt haben, wird es auch hier von erheblicher Bedeutung für einen breiter angelegten Arbeits- und Gesundheitsschutz sein, ob und in welchem Umfang beziehungsweise in welcher Form eine Beteiligung unmittelbar betroffener Kolleginnen und Kollegen Gegenstand tarifvertraglicher Vereinbarungen sein kann. Bei einer Aufnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Tarifverträge müßte es deshalb in erster Linie darauf ankommen, die Beschäftigten an der Planung von Arbeitsplätzen und der Umsetzung dieser Planungen in die betriebliche Praxis zu beteiligen.

BILDUNGSARBEIT IM BEREICH DES ARBEITSSCHUTZES

Das Angebot an Arbeitsschutzseminaren konnte aufrechterhalten werden. Zur Zeit wird das Seminar „Arbeitsschutz I" überarbeitet. Sobald diese Arbeit abgeschlossen ist, müssen die Weiterbildungsmaßnahmen für Referentinnen und Referenten wieder aufleben, damit die neue Konzeption umgesetzt werden kann.

VERÖFFENTLICHUNGEN

Die Schriftenreihe „Arbeitssicherheit" wurde durch die Nummern 26 und 27 ergänzt. Bei dem Heft 26 handelte es sich um eine englischsprachige Ausgabe, die für den Weltarbeitsschutzkongreß in Hamburg erstellt wurde. Das Heft 27 widmete sich dem Thema "Nitrosamine in der Metallindustrie". Alle Arbeitshefte wurden durch Überarbeitung auf dem aktuellen Stand gehalten. Zu den Arbeits-

hilfen, die in der Berichtszeit herausgegeben wurden, zählte auch ein Gefahrstoff-Info, das in unregelmäßigen Zeitabständen erscheint. Ergänzt wurde das Angebot der Arbeitshilfen durch Materialien zu Gesundheitsverschleiß und Gefahrstoffen. Im Arbeitsmittelkatalog, wie auch im Gefahrstoff-Info sind alle zur Verfügung stehenden Materialien aufgeführt.

PERSPEKTIVEN

Die Überarbeitung des Arbeitsschutzrechtes und der Wandel im Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen am Anfang einer neuen Entwicklung. Insofern wird sich in den kommenden Jahren die Notwendigkeit ergeben, noch intensiver auf die rechtliche Verankerung und die inhaltliche Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Einfluß zu nehmen und fortschrittliche Ansätze in diese Arbeit einzubringen. Dies gilt in besonderer Weise für den Bereich der betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsaktivitäten und für die Einbeziehung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen in diese Bemühungen.

Arbeitsrecht

ARBEITSRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN IN DER EHEMALIGEN DDR

Im Frühjahr 1990, als die Vereinigung der beiden deutschen Staaten schon absehbar war, wurden mit der Abteilung Arbeitsrecht des Zentralvorstandes der IG Metall der DDR Parallelen und Unterschiede der beiden Rechtssysteme erörtert. Während noch Überlegungen für die Gestaltung eines einheitlichen Arbeitsrechts angestellt wurden, kam bereits Bewegung in das bis dahin geltende Arbeitsrecht (Ost). Der sogenannte „Runde Tisch" der DDR beschloß eine Sozialcharta, deren Forderungen in die Verhandlungen mit der Bundesrepublik Deutschland über eine Wirtschafts- und Währungsunion eingebracht werden sollten. Dazu gehörten unter anderem Forderungen nach Mitbestimmung, freier gewerkschaftlicher Tätigkeit in den Betrieben, unabhängig von den Eigentumsformen, voller Tarifautonomie, Streikrecht und Ausschluß der Aussperrung. Fast zur gleichen Zeit – am 6. März 1990 – wurde von der Volkskammer der DDR die Verfassung insofern geändert, daß das Recht auf Bildung unabhängiger Gewerkschaften einschließlich des Rechts auf Arbeitskampf darin verankert wurde. Das Streikrecht wurde gewährleistet, und die Aussperrung wurde verboten. Am selben Tage wurde das Gesetz über die Rechte der Gewerkschaften in der DDR verabschiedet, das deren Tätigkeit auf eine neue Grundlage stellte. Weder dieses Gesetz, noch gewerkschaftliche Vorstellungen und Forderungen zu einem einheitlichen Arbeitsrecht (enthalten im Positionspapier des DGB-Bundesvorstandes über die „Grundzüge der Arbeits- und Sozialordnung in einem geeinten Deutschland" vom 18. April 1990) erhielten praktische Bedeutung, da der zwei Monate später abgeschlossene Staatsvertrag zwischen Bundesrepublik und DDR die Auffassungen des DGB und seiner Gewerkschaften kaum berücksichtigte.

Im Staatsvertrag vom 18. Mai 1990 verpflichtete sich die DDR, folgende Grund-

sätze der Arbeitsrechtsordnung einzuführen: Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Arbeitskampfrecht, Betriebsverfassung, Unternehmensmitbestimmung und Kündigungsschutz entsprechend dem Recht der Bundesrepublik Deutschland. Bis zum Aufbau einer besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit wurden betriebliche Schiedsstellen für Arbeitsrecht vorgesehen, die Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern entscheiden sollten, bevor staatliche Gerichte tätig wurden.

Die DDR-Volkskammer beschloß dann im Juni 1990, die in Frage kommenden Gesetze der Bundesrepublik mit geringfügigen Modifikationen und Übergangsregelungen ab 1. Juli 1990 in Kraft zu setzen: Tarifvertragsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Montanmitbestimmungsgesetz und Arbeitsförderungsgesetz. Außerdem wurden zahlreiche Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches der DDR geändert, angepaßt oder außer Kraft gesetzt; daneben wurden verschiedene westdeutsche Regelungen (beispielsweise der § 613 a BGB) neu eingeführt.

Am 29. Juni 1990 verabschiedete die Volkskammer das Gesetz über die Errichtung und das Verfahren der Schiedsstellen für Arbeitsrecht, das am 1. Juli 1990 in Kraft trat. Die geltende Gesamtvollstreckungsverordnung wurde ebenfalls noch im Juni der Tatsache angepaßt, daß aufgrund der nunmehr ebenfalls geltenden Bestimmungen des Handelsgesetzbuches, des GmbH-Gesetzes und des Aktiengesetzes Unternehmen in Konkurs gehen konnten, für die der Staat dann nicht mehr haftete. Die Verordnung lehnte sich teilweise an die westdeutsche Konkursordnung und an das Sozialplankonkursgesetz an und enthielt zum Teil Bestimmungen, die der Insolvenzrechtsreform vorgriffen.

Die IG Metall versuchte, die wichtigsten Informationen über die neue Rechtslage mit Hilfe ihrer Beratungs- und Informationsbüros, die in der DDR eingerichtet worden waren, in die Betriebe zu bringen. Dies erwies sich als schwierig. So waren die Ausgaben 1 bis 4 des „Info Sozialpolitik", die sich mit den AFG-Bestimmungen, dem Kündigungsschutz, den Schiedsstellen für Arbeitsrecht usw. beschäftigten, zwar schnell vergriffen, konnten aber nicht immer flächendeckend verbreitet werden. Hinzu kam, daß die Informationen, bis sie die Adressaten im Betrieb erreichten, teilweise schon nicht mehr aktuell waren: Ähnlich wie im Frühjahr, als die Arbeitsrechtsentwicklung vom Staatsvertrag quasi überholt wurde, änderte sich die Rechtslage nach wenigen Monaten durch den Abschluß des Einigungsvertrages schon wieder.

EINIGUNGSVERTRAG UND ARBEITSRECHT

Obwohl das Einigungsvertragsgesetz weitgehend die Rechtseinheit in der jetzt vergrößerten Bundesrepublik herstellte, gab es eine Vielzahl von Ausnahme- und Übergangsregelungen, die die Rechtslage im Beitrittsgebiet vollends unübersichtlich machten. Die Arbeitsmappe zu arbeits- und sozialrechtlichen Überleitungsproblemen in den neuen Bundesländern, von der IG Metall im November 1990 herausgegeben, vermittelte erste Orientierungsmöglichkeiten im Geflecht dieser Ausnahme- und Übergangsregelungen. Schulungsveranstaltungen zu rechtlichen Fragen und Telefon-Foren für Anfragen von Lesern der ostdeutschen Regionalpresse waren dafür ebenfalls wichtige Hilfen. Hieraus entstand das „Info Sozialpolitik" Nr. 5 mit dem Thema „Verteidigung des Arbeitsplatzes"

(30 Fragen und Antworten), das in der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb" und in Publikationen anderer Gewerkschaften nachgedruckt wurde.

RECHTSSCHUTZ UND ARBEITSGERICHTSBARKEIT

Aufgrund der Änderung des Arbeitsgesetzbuches und der teilweisen Einführung des westdeutschen Arbeitsrechts war schon im Juli 1990 abzusehen, daß das bisherige System der ehrenamtlichen Prozeßvertretung bei den Kreisgerichten zusammenbrechen würde; eine Annahme, die sich auch bald bewahrheitete. Obwohl im Juli der Tarifvertrag über Kündigungsschutz und Qualifizierung für die Metallindustrie in Kraft trat, zeichnete sich dennoch eine Entlassungs- und damit eine Prozeßwelle von bisher nicht gekannten Ausmaßen ab. Die IG Metall und andere Gewerkschaften wirkten auf den DGB ein, für eine hinreichende Rechtsschutzversorgung im Gebiet der ehemaligen DDR zu sorgen (bis dahin war der Einsatz von nur zehn DGB-Rechtsschutzsekretären vorgesehen), was jedoch auf Schwierigkeiten stieß. In dieser Situation wurde von der IG Metall für die vorgesehenen Verwaltungsstellen mit befristet beschäftigten Rechtssekretären praktisch eine eigene Rechtsschutzorganisation aufgebaut, die seit 1. Januar 1991 für eine Übergangszeit die rechtliche Vertretung der neuen Mitglieder sicherstellt. Danach soll die Prozeßvertretung in der Regel wieder – wie sonst üblich – von den DGB-Rechtsstellen wahrgenommen werden. Die in den Bezirksleitungen zuständigen Sekretäre führten auf Anregung der Abteilung Sozialpolitik in unregelmäßigen Abständen Besprechungen mit den in ihrem Bezirk tätigen Rechtssekretären durch, um sie über wichtige juristische Fragen zu informieren, einen gegenseitigen Erfahrungsaustausch zu organisieren und bestimmte Argumentationen abzustimmen. Im Berichtszeitraum fanden in der Bildungsstätte Bad Orb außerdem mehrere Seminare für hauptamtlich tätige Funktionäre zu organisatorischen und inhaltlichen Fragen des Rechtsschutzes statt.

Aufgrund des seit 1. Juli 1990 im Bereich der damaligen DDR geltenden Gesetzes bildeten sich in den Betrieben Schiedsstellen für Arbeitsrecht, die als eine Abwandlung der früheren betrieblichen Konfliktkommissionen anzusehen waren. Das war auch ein Grund dafür, daß die Errichtung der Schiedsstellen nur zögerlich erfolgte: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatten nicht immer gute Erfahrungen mit den Konfliktkommissionen gesammelt. In vielen Betrieben wurde überhaupt keine Schiedsstelle errichtet, und teilweise wurde deren Existenz nur zufällig oder verspätet bekannt. Dies erschwerte die Arbeit der Rechtssekretäre, da Klagen beim Kreisgericht nur eingereicht werden konnten, wenn keine Schiedsstellen existierten. Zudem waren die Rechtssekretäre angesichts der Flut von Kündigungsschutzklagen, die insbesondere nach der ersten Entlassungswelle im März 1991 einsetzte, meist gar nicht in der Lage, alle Verhandlungstermine vor den Schiedsstellen in den jeweiligen Betrieben wahrzunehmen. Den Schiedsstellen wurde aufgrund der Massenentlassungen ab Mitte 1991 zunehmend die personelle Grundlage entzogen. Überwiegend berichteten die Sekretäre über schlechte Erfahrungen mit Arbeitsergebnissen und Akzeptanz dieser Schiedsstellen. Auch in der Fachpresse gerieten sie in die Kritik. Der Gesetzgeber hat daraufhin deren Tätigkeit mit einer Frist bis zum 31. Dezember 1992 beendet.

Die Kreis- und Bezirksgerichte behielten auch nach der Vereinigung ihre Funk-

tion; dies galt bis zum Aufbau einer neuen Arbeitsgerichtsbarkeit, der bis Mitte 1992 abgeschlossen sein sollte. Sie erhielten Fachkammern für Arbeitsrecht. Im Vorgriff auf die neue Arbeitsgerichtsbarkeit fand in einigen Ländern eine Konzentration der Kreisgerichte statt. Aufgrund der Neufassung des Richtergesetzes der DDR ab 1. Juli 1990 und der dazu ergangenen Durchführungsbestimmungen wurde es außerdem notwendig, für die Arbeitsrechts-Kammern bei den zahlreichen Kreisgerichten sowie bei den Bezirksgerichten ehrenamtliche Richter zu benennen. Die Sekretäre und die neu gewählten Betriebsräte zeigten angesichts der Fülle der zu bewältigenden Probleme verständlicherweise wenig Neigung, sich dafür zur Verfügung zu stellen. Trotzdem gelang es den Gewerkschaften besser als den Arbeitgebern, die Kreisgerichte mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern zu besetzen. Mit der Errichtung der Arbeitsgerichte wurde dann eine Neubestellung der ehrenamtlichen Richter notwendig.

RECHTLICHE PROBLEME

Bei Beginn ihrer Tätigkeit wurden die Rechtssekretäre von einer durch die Massenentlassungen ausgelösten Lawine von Kündigungsschutzklagen nahezu begraben. Trotz zusätzlicher Schwierigkeiten (Schiedsstellentermine, Vielzahl von Kreisgerichten, große Entfernungen, noch wenig Unterstützung von den Betriebsräten) haben sie diese schwierige Arbeit bewältigen können. Mehrfach wurde der Versuch unternommen, diese Arbeit mit Hilfe von Musterklagen zu unterstützen. Andere rechtliche Probleme, die ebenfalls zu arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen führten, umfaßten folgende Tatbestände: Kündigungsstopp zur Sicherung eines Interessenausgleichs, Höhe der Sozialplanabfindungen, Anrechnung von Kurzarbeitergeldzuschüssen auf Abfindungen, falsche Eingruppierungen, Kündigung von Sozialplänen wegen der Treuhandrichtlinien, Vorrang von Kurzarbeit vor Entlassungen, Schutz ausländischer Kolleginnen und Kollegen, rechtliche Schranken des Einsatzes ostdeutscher Leiharbeitnehmer im Westen usw.

Ungewöhnlich viele direkte Anfragen aus den Reihen der Mitgliedschaft in den neuen Bundesländern mußten von den Mitarbeitern der IG Metall beantwortet werden. Die Mitglieder erbaten vor allem Auskünfte wegen Kündigungsschreiben, die sie erhalten hatten, oder wegen Abfindungen, die ihnen gar nicht oder nur in unzureichender Höhe zugestanden worden waren.

INSOLVENZRECHTSREFORM

1989 hatte eine Arbeitsgruppe beim DGB-Bundesvorstand unter Beteiligung der IG Metall eine kritische Stellungnahme zum Diskussionsentwurf des Bundesjustizministeriums für eine neue Insolvenzordnung abgegeben. Im Herbst 1989 legte das Bundesjustizministerium einen leicht abgeänderten Referentenentwurf vor, der jedoch nur wenige gewerkschaftliche Kritikpunkte berücksichtigte. Nach wie vor sah der Gesetzentwurf vor, für Insolvenzfälle ein Sonderbetriebsverfassungsrecht einzuführen, in dem zum Beispiel die Kündigung von Betriebsvereinbarungen und die Kündigung von Arbeitnehmern ohne Abschluß eines Interessenausgleichs erleichtert werden sollten. Der Kündigungsschutz im Insolvenzfall sollte nahezu gänzlich ausgeschaltet, der Schutz des § 613 a BGB

praktisch unterlaufen werden. Die Rechtslage beim Sozialplan bliebe dabei nahezu unverändert; alle bevorrechtigten Konkursforderungen sollten in Zukunft entfallen. Das Bundeskabinett hat im November 1991 einen geringfügig modifizierten Entwurf in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Das geltende Sozialplankonkursgesetz wurde bis zum 31. Dezember 1993 verlängert, so daß mit dem baldigen Inkrafttreten einer neuen Insolvenzordnung wohl nicht zu rechnen sein wird.

Im Beitrittsgebiet der ehemaligen DDR gelten bis dahin nicht die Konkursordnung, sondern die Gesamtvollstreckungsordnung sowie das Gesamtvollstrekkungsunterbrechungsgesetz. Die Handhabung ist für alle Beteiligten ungewohnt. Die erwartete Pleitewelle ist erst einmal ausgeblieben, da die Treuhandanstalt die überschuldeten Unternehmen bisher still liquidierte. Für die Fälle der Gesamtvollstreckung wurde den Verwaltungsstellen der IG Metall das Konkurshandbuch III, das zum Teil in der Abteilung Sozialpolitik erarbeitet wurde, zur Verfügung gestellt.

Sozialrecht

Die Anzahl der Rechtsschutzanträge ist im Berichtszeitraum wieder deutlich gestiegen. Den Schwerpunkt bildeten weiterhin Verfahren aus den Bereichen:

- Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten;
- Anerkennung von Gesundheitsschäden als Berufskrankheiten;
- Leistungsansprüche nach dem Arbeitsförderungsgesetz;
- Anerkennung Schwerbehinderter.

Auffällig war eine Häufung der Rechtsschutzanträge, die die Überleitung von Unterhaltsansprüchen von seiten der Sozialämter wegen Heimunterbringung pflegebedürftiger Verwandter betrafen. Wegen der zivilrechtlichen Anspruchsgrundlage konnte hier nach der Satzung der IG Metall Rechtsschutz in der Regel nicht gewährt werden. Die den Fällen zugrundeliegenden Konstellationen unterstrichen jedoch aus dem Blickwinkel des Sozialrechtsschutzes einmal mehr die Notwendigkeit einer Pflegeversicherung. Infolge der Vereinheitlichung des Sozialrechts zwischen alten und neuen Bundesländern mußte auch für das Jahr 1992 mit einem starken Anwachsen der Rechtsschutzfälle gerechnet werden. Allein für den Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung werden etwa 400 000 Widersprüche gegen Rentenbescheide aus den neuen Bundesländern erwartet. Ein nicht unerheblicher Teil davon wird durch alle sozialgerichtlichen Instanzen gehen.

Die sozialgerichtliche Rechtsprechung hat im Berichtszeitraum keine Änderung von grundsätzlicher Bedeutung erfahren. Allerdings konnte bei der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrentenansprüchen positiv festgestellt werden, daß im Hinblick auf Verweisungstätigkeiten eine verstärkte Orientierung an tariflichen Merkmalen erfolgte.

In den Verfahren um die Anerkennung von Berufskrankheiten war nach wie vor eine Beweislastverteilung zu Ungunsten der Versicherten zu beklagen. Die häufig

weit in die Vergangenheit zurückreichenden Kausalketten ließen sich von den betroffenen Versicherten oft nicht lückenlos schließen. Es ist daher dringend eine Reform der gesetzlichen Regelungen in Richtung auf eine Beweislastumkehr zu Lasten der Berufsgenossenschaften erforderlich, da von seiten der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts insoweit eine positive Entwicklung nicht mehr zu erwarten ist. Die SPD-Bundestagsfraktion hat in ihrem Gesetzentwurf für ein Arbeitsschutzgesetz eine entsprechende Regelung vorgesehen, an die angeknüpft werden könnte.

Zwei Entscheidungen zum Arbeitsförderungsrecht sind hervorzuheben:

– Mit Urteil vom 5. Juni 1991 hat der 7. Senat des Bundessozialgerichts endgültig die Rechtswidrigkeit des sogenannten Franke-Erlasses aus dem Jahre 1984 bestätigt, mit dem damals der Streik zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche abgewürgt werden sollte. Die Eilentscheidungen und Urteile der unteren Instanzen haben damit eine späte Bestätigung erhalten.

– Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 23. Januar 1990 entschieden, daß § 128 Arbeitsförderungsgesetz im wesentlichen mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Diese Bestimmung regelt, daß Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen der Bundesanstalt für Arbeit Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe für entlassene ältere Arbeitnehmer zu erstatten haben. Dadurch sollten die Unternehmen davon abgehalten werden, sich von älteren und meist langjährig Beschäftigten zu trennen. In dieser Funktion sah das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich eine mit der Verfassung in Einklang stehende Zielvorstellung des Gesetzgebers verwirklicht.

Einen Verstoß gegen Artikel 12 Absatz 1 Satz 2 Grundgesetz hat das Bundesverfassungsgericht allerdings darin gesehen, Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe auch dann in vollem Umfang zu erstatten, wenn der jeweilige arbeitslose Arbeitnehmer auch auf andere Sozialleistungen einen Anspruch hätte.

Obwohl die Entscheidung des obersten Verfassungsgerichts nur eine Modifikation der bisherigen Regelung erforderlich gemacht hätte, nahm sie die Bundesregierung zum Anlaß, einen Gesetzentwurf zur Abschaffung des § 128 AFG in den Bundestag einzubringen, der dort auch mit der Mehrheit der gegenwärtigen Koalition angenommen wurde. Da sozialpolitisch der Schutz älterer Arbeitnehmer unverzichtbar ist, hat der DGB unter Beteiligung der IG Metall den Entwurf einer Nachfolgeregelung für § 128 AFG der Bundesregierung und den Fraktionen des Deutschen Bundestages sowie den Bundesländern vorgelegt.

Alterssicherung

Als der Deutsche Bundestag 1989 das Rentenreformgesetz – RRG 1992 – mit großer Mehrheit verabschiedet hatte, schien die langjährige sozialpolitische Diskussion über die notwendigen Maßnahmen für eine längerfristig angelegte Sicherung der Funktionsfähigkeit der Alterssicherungssysteme in der Bundesrepublik Deutschland einen vorläufigen Abschluß gefunden zu haben. Das von einem parteienübergreifenden Konsens getragene Reformkonzept fand seitens der IG Metall in seinen wesentlichen Elementen allerdings keine zustimmende

Bewertung, und das unter anderem aus folgenden Gründen: Das Schwergewicht der aus der demographischen Entwicklung resultierenden finanziellen Lasten wurde – sozial unausgewogen – den Beitragszahlern und Rentnern aufgebürdet. Die Fortschreibung des steuerfinanzierten Bundesanteils mit einer Stabilisierung auf dem gegenwärtigen Niveau zwischen 17 und 18 vH der Rentenausgaben verfestigte die Vernachlässigung des verfassungsrechtlich gesicherten sozialstaatlichen Interesses an der Erhaltung eines funktionsfähigen Versicherungssystems für den größten Teil der erwerbstätigen Bevölkerung.

Die Anhebung der Altersgrenzen unter gleichzeitiger Einführung versicherungstechnischer Abschläge war angesichts einer stetigen Zunahme der Frührenten (Berufsunfähigkeits-/Erwerbsunfähigkeitsrenten) – im Zeitraum von 1987 bis 1990 um 6,2 vH – und einem Anteil der Früh- sowie Altersrenten wegen Schwerbehinderung von 46,4 vH in der Rentenversicherung eine ebenso unsoziale wie sinnlose Antwort auf die anstehenden Finanzierungsprobleme. Zudem waren unstreitig reformbedürftige Bereiche der Rentenversicherung ganz oder teilweise bei der Neugestaltung ausgeklammert worden. Beispielhaft genannt seien hier die konzeptionelle Gestaltung einer bedarfsabhängigen Mindestsicherung im Alter, die Reform der Alterssicherung der Frauen einschließlich der „additiven" Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten sowie die Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit unter Einschluß eines zukunftsgerichteten Konzepts für einen gleitenden Ruhestand.

Die unterschiedliche Entwicklung der Gesellschaftsordnungen in den beiden deutschen Staaten fand ihre Entsprechung in unterschiedlichen Systemen der Alterssicherung und der Rentenversicherung, die sich nach dem Zweiten Weltkrieg in der Bundesrepublik und in der DDR unabhängig voneinander entwickelt hatten. Es gelang auch in der Folgezeit nicht, Vorzüge und Defizite der institutionellen und leistungsrechtlichen Grundsätze der jeweiligen Systeme in ein einheitliches Rentenrecht zu überführen. Kernstücke eines solchen Umbaus zu einem integrierten System der Alterssicherung hätten Maßnahmen zum Ausbau einer eigenständigen Alterssicherung der Frauen, einer bedarfsorientierten Mindestrente, eines effektiven Schutzes bei Invalidität und einer weiteren Harmonisierung der Alterssicherungssysteme sowie der betrieblichen Altersversorgung sein können. Derartige – erst längerfristig wirksame – Gestaltungsvorschläge waren jedoch angesichts des rasanten Tempos des deutschen Einigungsprozesses zum Scheitern verurteilt.

Dennoch sind Bundestag und Bundesrat mit der Entschließung zum Rentenüberleitungsgesetz derartigen Forderungen teilweise gefolgt. Danach soll bis zum 1. Januar 1997 ein Gesamtkonzept für eine eigenständige Alterssicherung der Frauen verwirklicht werden. Einzelne Elemente – so eine verbesserte Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung und der Pflege – sollen noch in der laufenden Legislaturperiode des Bundestages umgesetzt werden. In koordinierender Vorbereitung durch den DGB-Bundesvorstand ist inzwischen – unter personeller Beteiligung der IG Metall – eine Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften sowie externen Experten gebildet worden, die in Kürze ihre Beratungen aufnehmen wird.

Die von der IG Metall anläßlich der Beratungen zum Rentenreformgesetz mit Nachdruck geforderte spürbare Anhebung des Bundeszuschusses hat durch das Finanzierungskonzept des Rentenüberleitungsgesetzes eine neue Aktualität erhalten. Mit dem seit dem 1. Januar 1992 bestehenden Finanzverbund zwischen

den Rentenversicherungen in West- und Ostdeutschland wurden der Solidargemeinschaft der in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherten in erheblichem Maße die Kosten der deutschen Vereinigung aufgebürdet, obwohl diese aus Steuern zu bezahlen wären. Die zusätzlichen finanziellen Belastungen der Beitragszahler, die aus dem Verstoß gegen den Grundsatz der aufgabenentsprechenden Finanzierung von Ausgaben der Rentenunion herrühren, beziffern sich allein für das Jahr 1992 auf 7,3 Milliarden DM, bis zum Jahr 1995 auf 30 Milliarden DM. Ohne diese aufgabenfremden finanziellen Belastungen der Versicherten könnte 1992 der Beitragssatz zur Rentenversicherung um 0,6 Beitragspunkte gesenkt werden. Durch die Belastungen des Finanzverbundes wird die bis 1991 aufgebaute Schwankungsreserve bereits 1993 in einem solchen Maße abgebaut sein, daß erneut eine Anhebung des Beitragssatzes notwendig sein wird. Aus dieser aufgabenfremden, zusätzlichen Belastung der Beitragszahler resultieren auch Einbußen bei künftigen Rentenerhöhungen – mit der Folge, daß die gesellschaftliche Brisanz von Altersarmut in Deutschland zunehmen wird. Der Bundesregierung und den sie tragenden Parteien ist auch die politische Verantwortung dafür zuzuweisen, daß aufgrund der unsozialen Lastenverteilung des deutschen Einigungsprozesses ein fortschrittlicher Ausbau der Alterssicherungssysteme im geeinten Deutschland wohl auf absehbare Zeit unterbleibt und eine Weiterentwicklung des Sozialstaates Deutschland verhindert wird.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) zeichnete sich im Berichtszeitraum durch ein hohes Maß an Kontinuität aus. Bereits durch Gegenleistung erdiente Bestandteile einer Versorgungszusage sind nach der Rechtsprechung praktisch nicht antastbar und in Fällen wirtschaftlicher Notlagen bis hin zum Konkurs gesichert. Damit ist dem Konzept der BetrAVG, eine durchgehende Sicherung unverfallbarer Ansprüche zu schaffen, Rechnung getragen worden.

Besonders hervorzuheben sind die Entscheidungen, die zu einer Klärung hinsichtlich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen geführt haben. In einem Urteil vom 14. März 1989 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, daß eine mittelbare Benachteiligung von Frauen in Entgeltregelungen gegen Artikel 119 des EWG-Vertrages verstößt. Eine Versorgungsordnung hatte Teilzeitbeschäftigte generell von der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ausgenommen, ohne jedoch nach dem Wortlaut zwischen Männern und Frauen zu unterscheiden. Das BAG sah jedoch in dem Umstand, daß in dem betreffenden Unternehmen hauptsächlich Frauen teilzeitbeschäftigt und damit von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen waren, den Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung erfüllt und erklärte die Regelung für unwirksam.

Den Ausschluß von Frauen aus der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung (Witwerrente) bezeichnete das BAG in einer Entscheidung vom 5. September 1989 ebenfalls als rechtswidrig. Sieht eine Versorgungsordnung eine Witwenrente vor, so muß aus Gründen der Lohngleichheit auch eine Witwerversorgung gewährt werden. Problematisch war die mitbestimmungsrechtliche Entscheidung des Dritten Senats des BAG vom 18. April 1989. In dieser Entscheidung kam zum Ausdruck, daß Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung ohne

Nachwirkung gekündigt werden können. Auch wenn in der gleichen Entscheidung die Grundsätze des Besitzstandsschutzes auch auf diese Fallgestaltung für anwendbar erklärt wurden, so ergäbe sich aus dem ersatzlosen Wegfall der Betriebsvereinbarung nach der Kündigung doch ein weitgehender Spielraum für die Arbeitgeber zur Gestaltung zukünftig geltender Versorgungsmaßstäbe. Im Hinblick darauf, daß damit eine einzelvertragliche Grundlage der betrieblichen Altersversorgung zu einem stärkeren Schutz der Arbeitnehmer vor negativen Veränderungen der Versorgungszusage führen würde, als dies womöglich eine Betriebsvereinbarung erreichen könnte, ist zu hoffen, daß das Bundesarbeitsgericht diese Rechtsprechung alsbald wieder aufgibt. Bis dahin muß im Rahmen der Beratung von Betriebsräten – wie dies auch bisher schon geschah – darauf hingewirkt werden, daß Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung nicht ohne Nachwirkungsklausel abgeschlossen werden dürfen.

Der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit lag bei der Umgestaltung von Versorgungswerken. Nicht selten wurde aber auch um Beratung bei der Konzipierung neuer Versorgungszusagen nachgesucht. Der Trend zur Schließung von Versorgungseinrichtungen und zur generellen Verschlechterung der Leistungen scheint – vorerst wenigstens – gestoppt zu sein. Im Rahmen der Umgestaltungsdebatte spielte die Forderung der Unternehmen nach einer Abschaffung einkommensbezogener, dynamischer Versorgungszusagen eine besondere Rolle. Derartigen Forderungen nachzugeben, bedeutete für die Betriebsräte, aufgrund der Rechtslage später keine mitbestimmungsrechtliche Möglichkeit der Anpassung von Zusagen an veränderte Kaufkraftbedingungen zu haben. Soweit nicht schon das Ansinnen auf Abschaffung der Dynamik zurückgewiesen werden konnte, wurden deshalb Vereinbarungen geschlossen, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die Anpassung der Anwartschaftsbeträge einräumten.

Weitere Schwerpunkte der Beratungstätigkeit und der Unterstützung von Betriebsräten in Verhandlungen mit den Arbeitgebern waren die beabsichtigte Einführung versicherungsmathematischer Abschläge und die Veränderung des Versorgungsalters für Frauen auf 65 Jahre. Während im ersten Fall zumindest tragfähige Kompromisse erzielt werden konnten, ist die Position eines früheren Versorgungsalters für Frauen – vor allem im Hinblick auf die neuere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs – praktisch nicht mehr zu halten.

Behindertenarbeit

BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

Die schon früher kritisierte Situation der Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt hat sich im Berichtszeitraum weiter verschlechtert. Die Arbeitslosigkeit Nichtbehinderter hat stärker abgenommen als die der Behinderten. Nach wie vor ist mehr als die Hälfte aller arbeitslosen Schwerbehinderten länger als ein Jahr ohne Beschäftigung und gehört damit zu den sogenannten Dauerarbeitslosen. Die Arbeitsmarktlage erwies sich immer wieder als ein Spiegelbild der Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber. Nur etwa 1 vH der betrieblich beschäftigten Schwerbehinderten rekrutierte sich aus Neueinstellungen. Neben den gesundheitlichen Einschränkungen war besonders das Alter arbeitsloser Schwerbehin-

derter bei Personaleinstellungen eine schwer zu nehmende Hürde. 74 vH aller Arbeitgeber erfüllten ihre Beschäftigungspflicht (6 vH Schwerbehinderte, gemessen an der Zahl der Arbeitnehmer) nicht oder nicht in vollem Umfang. Während 1988 37 000 Arbeitgeber überhaupt keinen Schwerbehinderten beschäftigten, obwohl sie dazu verpflichtet gewesen wären, steigerte sich diese Zahl bis zum Ende des Jahres 1990 auf 45 100. Die durchschnittliche Erfüllungsquote hat sich 1990 auf 4,5 vH vermindert; bei den privaten Arbeitgebern lag diese Quote sogar bei nur 4,1 vH. Dabei ist noch zu berücksichtigen, daß 99 vH aller beschäftigten Schwerbehinderten nicht als Schwerbehinderte eingestellt wurden, sondern sich im Laufe ihres Arbeitslebens Gesundheitsschäden zugezogen haben, die zu ihrer Anerkennung als Schwerbehinderte führten.

Die Arbeitsmarktsituation für gesundheitlich beeinträchtigte und behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spiegelte zugleich die Folgen betrieblicher Ausgliederungspraktiken wider. Aufhebungsverträge, krankheitsbedingte Kündigungen, sogenannte Rückkehrgespräche kennzeichneten den Ausgliederungsdruck, der nicht nur auf behinderte Kolleginnen und Kollegen ausgeübt wurde. Dieser Druck und die in immer stärkerem Maße krankmachenden und Behinderungen hervorrufenden Arbeitsbedingungen sind auch dafür verantwortlich zu machen, daß in der deutschen Stahlindustrie schwerbehinderte Arbeitnehmer über 55 Jahre überhaupt nicht mehr beschäftigt werden.

VERTRAUENSLEUTE DER SCHWERBEHINDERTEN

Im Oktober und November 1990 fand die Wahl der Schwerbehindertenvertretung statt. Ausgehend von 4641 auswertbaren Wahlmeldebogen, wurden in den Betrieben der Metallindustrie (alte Bundesländer) 3372 Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Dazu kamen noch einmal 4556 Stellvertreter/Stellvertreterinnen, weil mindestens eine, in vielen Fällen aber mehrere Stellvertretungen gewählt wurden.

Aufgrund der besonderen Schwierigkeiten beim Aufbau der Organisationsstrukturen der IG Metall in der ehemaligen DDR war die Durchführung der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung vor dem Frühjahr 1991 nicht möglich. Auch danach gelang es trotz verstärkter Bemühungen nicht, in allen in Frage kommenden Betrieben Wahlen durchzuführen und eine Wahlerfassung vorzunehmen. Die angebotenen Wahlunterlagen und Wahlhilfen sowie die Möglichkeit, Wahlvorstände zu schulen, wurden nur wenig genutzt.

Es ist jedoch davon auszugehen, daß zu den 3372 gewählten Schwerbehindertenvertretungen in den alten Bundesländern weitere 500 Funktionsträger hinzukommen, so daß der gesamte zu betreuende Personenkreis der Schwerbehindertenvertretungen mit rund 3900 Kolleginnen und Kollegen zu veranschlagen ist.

BILDUNGSARBEIT

Da die Arbeit der Vertrauensleute der Schwerbehinderten in zunehmendem Maße nicht nur Grundkenntnisse, sondern auch detaillierteres Fachwissen erforderte, entstanden auf diesem Gebiet sowohl quantitativ, als auch qualitativ größere Anforderungen an die Bildungsarbeit der IG Metall. Für die erstmals

gewählten Vertrauensleute der Schwerbehinderten in den neuen Bundesländern müßte eine Grundausbildung erfolgen. Es mangelt aber noch an ausgebildeten ehrenamtlichen und hauptamtlichen Referenten, die in der Lage wären, die erforderliche Zahl von Einführungsseminaren durchzuführen.

Das 1987 begonnene Verbundprojekt zwischen der Arbeitskammer des Saarlandes, der IG Metall und dem ISO-Institut Saarbrücken wurde im März 1991 abgeschlossen. Unter dem Titel „Arbeit und Gesundheit im Betrieb" wurde ein Konzept für drei aufeinander aufbauende Wochenseminare vorgelegt. Die Ergebnisse des Forschungsprojektes haben in der IG Metall selbst und auch in den anderen DGB-Gewerkschaften ein positives Echo gefunden.

Das neue Seminarkonzept will Grund- und Aufbaukenntnisse im Politikfeld „Arbeit und Gesundheit" vermitteln und Voraussetzungen dafür schaffen, die Arbeit der Vertrauensleute der Schwerbehinderten stärker als bisher mit den Aufgaben von Betriebsräten zu koordinieren. Entsprechend dieser Konzeption befassen sich Interessenvertreter in diesen Seminaren hauptsächlich mit Beschäftigungs- und Gesundheitsrisiken, und zwar nicht nur für schwerbehinderte, sondern für alle Arbeitnehmer. Aufgabe ist es, geeignete Maßnahmen und Schritte zu entwickeln, mit denen Gesundheitsrisiken abgewehrt und Dauerarbeitsverhältnisse auch für bereits geschädigte Arbeitnehmer gesichert werden können.

Weil dieses Seminarkonzept künftig die Grundlage für die Ausbildung der Schwerbehindertenvertretungen bilden wird, muß ein umfangreicher Stamm von ehren- und hauptamtlichen Referentinnen und Referenten neu ausgebildet oder weiterqualifiziert werden. Diesem Ziel soll auch ein von der IG Metall initiiertes und inzwischen angelaufenes weiteres Forschungsvorhaben dienen, mit dessen Hilfe Referenten auf die Durchführung von Grund- und Aufbausemimaren nach dem neuen Seminarkonzept vorbereitet werden. Auch dieses Forschungsprojekt wird vom ISO-Institut Saarbrücken durchgeführt; die IG Metall ist daran beteiligt.

NOVELLIERUNG DES SCHWERBEHINDERTENGESETZES

Die Bundesregierung beabsichtigt, das Rehabilitations- und Schwerbehindertenrecht zusammenzufassen und in das Sozialgesetzbuch als Teil IV einzubringen. Die IG Metall sieht darin eine Chance, die alten Forderungen des DGB zur Novellierung des Schwerbehindertengesetzes erneut ins Gespräch zu bringen und darüber hinaus weitergehende Forderungen zu stellen. Dabei geht es unter anderem um die Erhöhung und Dynamisierung der Ausgleichsabgabe entsprechend der Betriebsgröße, um eine effektivere Verteilung und Verwendung dieser Abgabe und um die Verschärfung der Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Schwerbehinderten und deren Interessenvertretung.

POLITIK DER IG METALL FÜR BEHINDERTE

Der Stellenwert der Behindertenarbeit in der IG Metall – einschließlich unserer Anstrengungen für gesundheitlich Beeinträchtigte – muß weiter verbessert werden. Der forcierte technische Wandel, veränderte Arbeits- und Organisations-

formen und gestiegene Leistungsanforderungen wirken sich auf behinderte und gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so aus, daß sie zunehmend den Druck einer Ausgliederung aus dem Betrieb verspüren.

Die Schwerbehindertenvertretungen sind bei der Behindertenarbeit häufig auf sich allein gestellt. Die notwendige Zusammenarbeit mit den Betriebsräten läßt zu wünschen übrig oder wird teilweise sogar schlichtweg verweigert. Dies könnte verbessert werden durch eine gezielte Thematisierung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen einerseits und der behindertenbezogenen Aufgaben des Betriebsrates auf der anderen Seite. Erfolgen müßte dies in entsprechenden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Die Schwerbehindertenvertretungen könnten so auch in den Arbeitskreisen der Verwaltungsstellen die notwendige und nachhaltige Unterstützung finden. Deshalb ist es sehr erfreulich, daß sich die Zahl der in den Verwaltungsstellen gebildeten Arbeitskreise für Vertrauensleute der Schwerbehinderten im Laufe der Berichtszeit von 90 auf 117 erhöht hat. Wir müssen aber davon ausgehen, daß nur in etwa der Hälfte aller Arbeitskreise von einer wirklich regelmäßigen und systematischen Tätigkeit gesprochen werden kann. Das muß sich ändern. Angesichts der Vielfalt der zu bewältigen Probleme kann es in Zukunft nicht mehr angehen, daß es Arbeitskreise für Schwerbehindertenfragen gibt, deren Aktivitäten sich in der Durchführung einer ein- bis zweitägigen Schulungsveranstaltung pro Jahr erschöpfen.

Suchtgefahren

DAS AUSMASS DER SUCHT

Die Suchtproblematik war im Berichtszeitraum dadurch gekennzeichnet,

- daß sich der Alkoholverbrauch in den alten Bundesländern auf einem hohen Niveau von rund 12 Litern reinem Alkohol pro Kopf und Jahr stabilisiert hat;

- daß der Medikamentengebrauch stetig angewachsen ist, während die Auswirkungen in der Arbeitswelt erst allmählich ins Bewußtsein dringen;

- daß der Drogengebrauch explosionsartig anstieg und inzwischen auch in den Betrieben vermehrt Fälle von Drogenabhängigkeit registriert wurden;

- daß der Streit um einen Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz immer heftiger wurde und es immer mehr rauchfreie Zonen gibt;

- daß sich andere Formen von süchtigem Verhalten, wie Spielsucht oder Eßstörungen, ausgeweitet haben.

MEHR BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Hatten wir im Geschäftsbericht zum 16. ordentlichen Gewerkschaftstag noch darüber geklagt, daß insbesondere die Alkoholproblematik in der eigenen Organisation ein Tabuthema sei und daß zu wenige Tagesseminare nach § 37,6 BetrVG sich dieser Frage widmeten, sind die Referentenanforderungen zwischenzeitlich so gestiegen, daß sie kaum noch bewältigt werden können. Ferner ist festzustellen:

– Die Zahl der Betriebsversammlungen, bei denen über Alkohol- und Medikamentenmißbrauch gesprochen wurde, hat erheblich zugenommen.

– Zahlreiche Betriebsratssitzungen und Klausurtagungen mit Gesamtbetriebsräten haben es sich zur Aufgabe gemacht, entsprechende Betriebsvereinbarungen zu erarbeiten.

– Die Zahl der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zu diesem Problembereich ist gestiegen.

Es gibt beispielsweise in der Automobil-, Stahl- und Elektroindustrie sowie im Maschinenbau kaum noch ein großes Unternehmen, das keine „Suchtbetriebsvereinbarung" aufweist. Grundlage dafür war die Musterbetriebsvereinbarung der IG Metall. Sie ist seit Herausgabe ihrer ersten Fassung im Jahr 1980 mehrfach ergänzt worden. Diese Musterbetriebsvereinbarung ist auch zur Grundlage für Vereinbarungen in den anderen Wirtschaftsbereichen und im öffentlichen Dienst geworden.

ZUSAMMENARBEIT MIT DER AOK

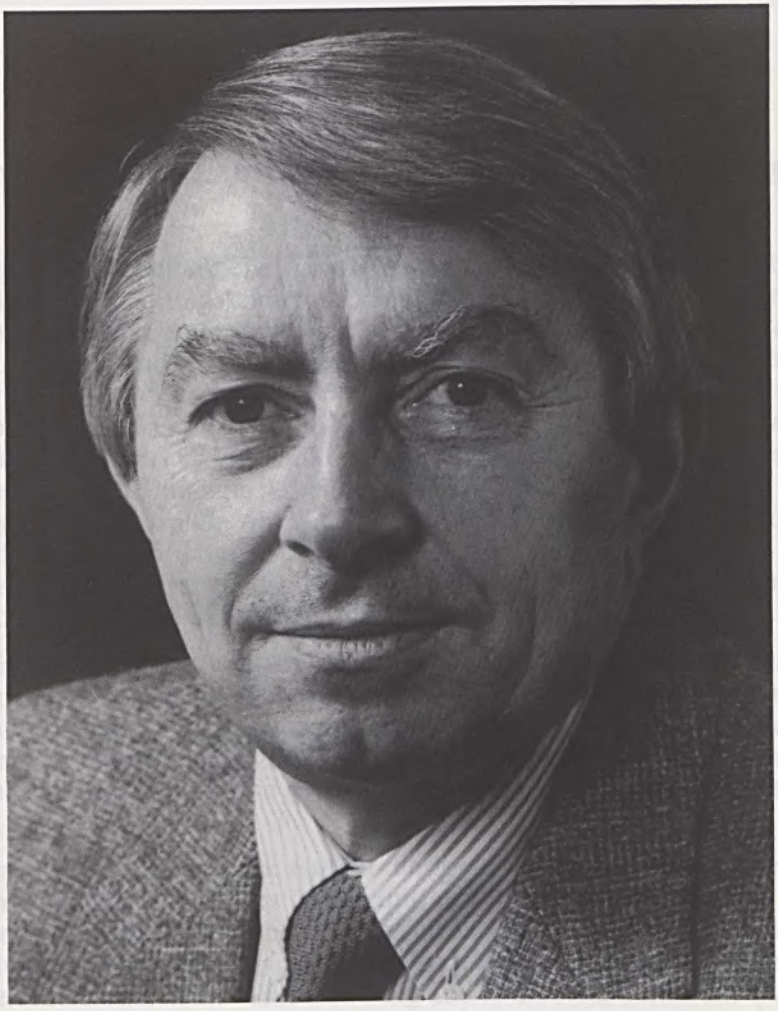
Im April 1990 wurden die von der IG Metall benannten Organmitglieder der Ortskrankenkassen aufgefordert, dafür zu sorgen, daß die Kassen Veranstaltungen zum Thema „Suchtverhalten und Arbeitswelt – Ursachen und Folgen" durchführen. In der Zwischenzeit haben dies einige Ortskrankenkassen getan. Die Veranstaltungen waren in der Regel sehr gut besucht. Die Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Krankenkassen zeigten, daß es günstig ist, wenn eine neutrale Institution – wie die AOK – zu einem solchen Seminar einlädt, und daß es zweckmäßig ist, wenn die betrieblichen Entscheidungsträger (Betriebsräte, Personalfachleute, Werksärzte, Suchtberater/Suchtberaterinnen) jeweils zur gleichen Veranstaltung eingeladen werden.

„SUCHTBUCH FÜR DIE ARBEITSWELT"

Ende März 1991 erschien in einer Auflage von 30.000 Exemplaren das „Suchtbuch für die Arbeitswelt" als Heft 126 der Schriftenreihe der IG Metall. Es behandelte zum einen die sogenannten klassischen Suchtstoffe, wie Alkohol, Medikamente und illegale Drogen, und zum anderen das sogenannte süchtige Verhalten (Nikotin, Eßstörungen, Spiel- und Arbeitssucht). Die Schrift beleuchtete die Ursachen des sich ausbreitenden Suchtverhaltens und stellte dessen Folgen und die notwendigen Maßnahmen dar, mit deren Hilfe das Suchtverhalten einzudämmen wäre. In erster Linie aber soll die Schrift eine Arbeitshilfe für die Betriebsräte und Jugendvertretungen, für die gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben, für die Vertrauensleute der Schwerbehinderten, für die Sicherheitsfachkräfte und die werksärztlichen Dienste sein. Das Suchtbuch wurde auf einer Pressekonferenz der IG Metall vorgestellt und erreichte in den Medien eine große Aufmerksamkeit. 69 Zeitungen (6 über- und 63 regionale Zeitungen) mit einer Gesamtauflage von 9,5 Millionen Exemplaren berichteten darüber.

Horst Klaus

Betriebsräte
und Vertrauensleute
Betriebsverfassungsgesetz
Mitbestimmungsgesetz '76



Horst Klaus · geboren am 13. Mai 1930

Betriebsräte

Gewerkschaftliche Betriebspolitik vor neuen Herausforderungen

Das wichtigste gewerkschaftliche Arbeitsfeld ist und bleibt der Betrieb. Unsichere Arbeitsplätze und ungeschützte Arbeitsverhältnisse, Streß in der Arbeit, unsoziale Arbeitszeiten, monotone und restriktive Arbeitsbedingungen sowie inhumane Leistungs- und Verhaltenskontrollen kennzeichnen in vielen Fällen die Lage der arbeitenden Menschen und prägen das Zusammenleben weit über die Erwerbsarbeit hinaus. Gesicherte Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeitverkürzung, Sicherung und Verbesserung von Einkommen und Qualifikation, soziale Gestaltung von Technologien, humane Arbeitsbedingungen, Emanzipation durch Mitbestimmung am Arbeitsplatz, in Betrieb und Unternehmen, Beschäftigungssicherung durch Beschäftigungsplanung im Betrieb und in der Region sind deshalb wesentliche Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; sie sind zugleich zentrale Bestandteile der gewerkschaftlichen Betriebspolitik.

In der betrieblichen Arbeit können wir alternative Technikkonzepte und neue Arbeitsformen entwickeln, uns für die Gleichstellung der Frauen einsetzen, für eine gerechtere Eingruppierung sorgen, Arbeit humanisieren und Solidarität praktizieren. Der Betrieb ist der Ort, an dem wir Mitglieder gewinnen, positive Beispiele geben und die alltägliche Arbeitssituation der Beschäftigten verbessern können.

Gewerkschaftliche Betriebspolitik umfaßt die gemeinsame Arbeit von Betriebsrat und Vertrauenskörper bei der Vertretung der Interessen der Arbeiter und Angestellten in den Betrieben und bei der Verwirklichung gewerkschaftlicher Zielvorstellungen. Sie ist um so erfolgreicher, je mehr sie den einzelnen mit seinen individuellen Interessen in die Willensbildung und in die Aktivitäten zur Durchsetzung gemeinsamer Ziele einbezieht. Erfolgreiches Handeln setzt eine beteiligte Belegschaft voraus. Das gilt in den alten wie in den neuen Bundesländern – bei aller Unterschiedlichkeit der Herausforderungen, vor denen wir stehen.

BETRIEBSRATSARBEIT IN DEN NEUEN VERWALTUNGSSTELLEN

Bei den dramatischen Kämpfen um Arbeitsplätze, die in den Betrieben der neuen Verwaltungsstellen geführt werden müssen, verhandeln die Betriebsräte nicht nur über Interessenausgleichs- und Sozialplanregelungen, sondern nehmen häufig auch Managementfunktionen wahr, indem sie Konzepte für die Erhaltung von Arbeitsplätzen und Betrieben entwickeln und gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten und Vertretern der IG Metall in Verhandlungen bei der Treuhandanstalt durchzusetzen versuchen. Nach Inkraft-

treten des Betriebsverfassungsgesetzes in der ehemaligen DDR am 1. Juli 1991 wurden dort erstmals Betriebsräte gewählt. Diese Betriebsräte mußten sich mit völlig neuen Bestimmungen dieses Gesetzes vertraut machen. Gewerkschaftliche Vertrauenskörper, die den Betriebsrat in Konfliktfällen unterstützen, wurden bis zum Ende des Berichtszeitraums nur in den wenigsten Betrieben neu gewählt. Die IG Metall hat versucht, die Arbeit der Betriebsräte so weit wie möglich – beispielsweise durch Handlungshilfen zu einzelnen konkreten Fragen (Entlohnung, personelle Einzelmaßnahmen, Beschäftigungssicherung) – zu erleichtern. Trotzdem stellte die Vielzahl gewichtiger Probleme ungewöhnliche, weit überdurchschnittliche Anforderungen an die Betriebsräte und an die Organisation insgesamt.

Das galt in besonderem Maße für die mit dem massenhaften Beschäftigungsabbau verbundenen Vereinbarungen über Interessenausgleich und Sozialpläne. Hier zeichneten sich im Frühjahr 1991 Konflikte ab. Nur die wenigsten Betriebe waren liquide genug, Sozialpläne in ausreichender Höhe abzuschließen, ohne daß sie finanzielle Mittel der Treuhandanstalt als der „Konzernobergesellschaft" aller Treuhand-Unternehmen in Anspruch nahmen. Die Treuhandanstalt wiederum hatte ihren Unternehmensleitungen eine Begrenzung der Abfindungshöhe vorgeschrieben. Um auch für Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz in illiquiden Betrieben verloren, eine Mindestabfindung zu sichern, wurde von Treuhandanstalt und Gewerkschaften eine „Gemeinsame Erklärung" zum Thema Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart. Kernpunkt dieser Erklärung war, daß die Treuhandanstalt sich verpflichtete, sicherzustellen, „daß auch in Fällen, in denen eine Rechtspflicht zur Dotierung eines Sozialplans infolge fehlender Leistungsfähigkeit des Unternehmens nicht oder nicht hinreichend besteht, Mittel zur Verfügung stehen". Gelten sollte dies für ein Sozialplanvolumen von 5 000,– DM je betroffenem Arbeitnehmer; die Verteilung sollte den Betriebspartnern überlassen bleiben. Zwar wurde diese Erklärung verschiedentlich kritisiert; aber für die große Mehrheit der vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde damit wenigstens eine Mindestabsicherung garantiert. Gleichzeitig wurde die Vereinbarung höherer Beträge dort, wo dies wirtschaftlich vertretbar war, nicht ausgeschlossen. Eine Reihe von Auseinandersetzungen um die Anwendung dieser Regelung war zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht abgeschlossen.

Im Gefolge des dramatischen Beschäftigungsabbaus in den ostdeutschen Betrieben haben Betriebsräte in der ersten Jahreshälfte 1991 mit den Geschäftsleitungen verstärkt die Schaffung von Beschäftigungsgesellschaften vereinbart. Diese Initiativen, für die wegen der besonderen Beschäftigungssituation in Ostdeutschland nur beschränkt auf die Erfahrungen in den westlichen Bundesländern zurückgegriffen werden konnte, stießen von Anfang an bei den Unternehmerverbänden auf heftige Kritik. Auch von der Treuhandanstalt wurden sie blokkiert. Den Treuhand-Unternehmen wurde mitgeteilt, „eine vollständige oder anteilige gesellschaftsrechtliche Beteiligung an solchen Gesellschaften" sei „in der Regel" auszuschließen.

Diese Maßnahme hatte eine wochenlange Auseinandersetzung zwischen Gewerkschaften und Treuhandanstalt zur Folge, die im Juli zu einem regelrechten Verhandlungsmarathon führte. Während die gemeinsame Erklärung zur Sozialplan-Regelung ausschließlich zwischen Treuhandanstalt und Gewerkschaften vereinbart wurde, waren an diesen Verhandlungen neben den Vertretern der

Gewerkschaften auch die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände und die Regierungen der neuen Bundesländer beteiligt. Ergebnis war eine „Rahmenvereinbarung zur Bildung von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS)". Durchgesetzt wurde in dieser Auseinandersetzung die Idee der Beschäftigungsgesellschaft als sinnvolle Einrichtung zur zeitweiligen Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitnehmern, die im Zuge der Umstrukturierung der Wirtschaft zu Hunderttausenden ihren Arbeitsplatz verloren. Die gesellschaftsrechtliche Beteiligung der Treuhandgesellschaft an den einzelnen ABS-Gesellschaften konnte nicht durchgesetzt werden, wohl aber eine zeitweilige sächliche, finanzielle und personelle Unterstützung sowie die Verpflichtung, die Gründung solcher Gesellschaften zu initiieren, sofern das nicht andere, beispielsweise einzelne Kommunen, tun würden. Durchgesetzt wurden ferner die Tarifbindung aus dem früheren Arbeitsverhältnis sowie ein Bestandsschutz für bestehende Gesellschaften. Ein materiell wichtiger Punkt, der im Zusammenhang mit diesen Verhandlungen geregelt werden sollte, war die Nichtanrechnung des tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld auf Sozialplanabfindungen. Daraus entwickelte sich ein Streitpunkt, der Ende des Jahres 1991 in der Praxis noch immer nicht überall ausgeräumt war, so daß erneute Verhandlungen erforderlich wurden.

Auch diese Rahmenvereinbarung ist auf Kritik gestoßen, teilweise wegen des materiellen Inhalts, teilweise wegen der Kommunikationsmängel in der Organisation. Dabei mußte jedoch die komplizierte Verhandlungssituation berücksichtigt werden: Wir hatten nicht nur die Treuhandanstalt, sondern auch die Arbeitgeber gegen uns – und die Länder mit ihren differenzierten Interessen keineswegs als Verbündete.

BETRIEBSRATSARBEIT IN DEN ALTEN BUNDESLÄNDERN

Während im östlichen Teil unseres Organisationsbereichs der Kampf gegen den industrie- und beschäftigungspolitischen Kahlschlag geführt werden mußte, erwies es sich in den Betrieben der alten Bundesländer als dringend notwendig, erreichte Besitzstände und Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen, neue Antworten auf neue Herausforderungen zu finden und Regelungen durchzusetzen, die dem anhaltenden technischen und strukturellen Wandel gerecht wurden. Zwar hat die Konjunkturlage im Berichtszeitraum zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit geführt. Das bedeutete jedoch nicht, daß Betriebsschließungen und Beschäftigungsabbau aufgehört hätten. Die Betriebsräte hatten also nach wie vor in ihren klassischen Handlungsfeldern – Beschäftigungssicherung, Entgelt- oder Arbeitszeitregelungen – alle Hände voll zu tun. Gleichzeitig kamen neue Konfliktfelder hinzu: Die neuen Kommunikationstechnologien hebeln Informationsansprüche der Betriebsräte aus. Grenzüberschreitende Unternehmensstrategien verschlechtern ihre Verhandlungsposition – zum Beispiel durch die Drohung mit Produktions- oder Standortverlagerungen. Neue Formen der Unternehmensaufspaltung zerstören handlungsfähige Betriebsratseinheiten und schwächen die Interessenvertretung, indem sie deren rechtliche Möglichkeiten unterlaufen. Schließlich kommt dem Umwelt- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, dem Kampf gegen den Einsatz von Gefahrstoffen in der Produktion, wachsende Bedeutung zu.

Eine völlig neue Herausforderung für die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften stellte die Einführung außerbetrieblicher Telearbeitsplätze dar. Dem offensichtlich gestiegenen Interesse bestimmter Beschäftigtengruppen an solchen Arbeitsplätzen stand eine Vielzahl noch nicht gelöster Probleme gegenüber. Für die Anwendung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte galt dies in gleichem Maße, wie für die Arbeitszeitgestaltung, die Einhaltung geltender Tarifverträge und Arbeitsschutzrechte sowie die soziale Anbindung der Beschäftigten an den Betrieb. Diese Entwicklung verlangte von der IG Metall neue Überlegungen zur menschengerechten Gestaltung außerbetrieblicher Telearbeitsplätze und zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer.

Vor allem in der Automobilindustrie, aber nicht nur dort, verschärften sich die Probleme, die aus dem Ausbau der Hersteller-Zulieferer-Beziehungen für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen erwachsen. Die enge datentechnische Anbindung der Zuliefererfirmen an die großen Hersteller, verbunden mit einem ruinösen Preisdruck, hat zu einem rigorosen Ausleseprozeß unter den Zulieferern geführt. Eine Konzentrationswelle mit Fusionen, Firmenkäufen und -übernahmen durch ausländische Konzerne sowie die Beschaffungsstrategie der Hersteller, Teile aus Ländern mit niedrigen Einkommen zu beziehen, verschärften den Konkurrenzkampf und brachten viele Arbeitsplätze in Gefahr.

Entlang der logistischen Zulieferkette werden die Kosten meist auf den nächstkleineren Sublieferanten abgewälzt. Das hat nicht nur gravierende Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Einkommenssituation der Beschäftigten. Auch der Druck auf die Arbeitszeitgestaltung nimmt zu. Immer häufiger müssen Überstunden, Samstags- und Sonderschichten auf Wunsch des Abnehmers kurzfristig eingeplant werden. Bei Nichterfüllen drohen Auftragsentzug oder Auswirkungen auf zukünftige Vertragsabschlüsse. Diese starke Fremdsteuerung und Kontrolle des Zulieferers kann leicht das Unterlaufen aller betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten zur Folge haben. Dem Betriebsrat fehlen oft Informationsmöglichkeiten und Ansprechpartner, da Entscheidungen an anderer Stelle, nämlich im Herstellerunternehmen, getroffen werden. Mitbestimmungsrechte, insbesondere bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit, sind formal zwar vorhanden, lassen sich aber nur unter schwierigen Bedingungen wahrnehmen.

Die IG Metall hat sich verstärkt dieser Problematik im Zulieferbereich angenommen. In Zusammenarbeit mit fast allen Bezirksleitungen und mit einer Reihe von Verwaltungsstellen wurden Konferenzen, Tagungen und Seminare zu entsprechenden Themen durchgeführt. Damit sollten bezirkliche und verwaltungsstellenübergreifende Arbeitszusammenhänge geschaffen werden, in denen Betriebsräte die Möglichkeit erhalten, Informationen auszutauschen, gemeinsame Aktivitäten zu planen und ihre Vorgehensweise miteinander abzustimmen. Darüber hinaus war es das Ziel dieser Maßnahmen, die Probleme des Zulieferbereiches stärker in die öffentliche Diskussion zu bringen und im Interesse von Standort- und Beschäftigungssicherung die Verantwortung von Unternehmen und Politikern einzuklagen.

In diesem Zusammenhang hat die IG Metall eine umfangreiche Studie zur Situation der Automobil-Zulieferer sowie Forderungs-Eckpunkte mit folgendem Inhalt vorgelegt:

– Die Automobilunternehmen sollen die Autonomie der Zulieferer anerkennen,

zu einer fairen Preisgestaltung zurückzufinden und einseitige Kostenüberwälzungen unterlassen.

– Die Zulieferer selbst müssen ihre Autonomie durch eine größere Bereitschaft zu Kooperationen und „strategischen Allianzen" zu verbessern suchen.

– Größere Anstrengungen im Bereich von Forschung und Entwicklung sowie Spezialisierungen in Richtung auf umweltfreundliche und recyclingfähige Produktkonzeptionen sind in diesem Zusammanhang unverzichtbar.

Für die Betriebsräte müssen ausreichende Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte betriebsübergreifend sichergestellt werden. Bezüglich der Arbeitsbedingungen bedarf es einer verstärkten Harmonisierung und sozialen Gestaltung von Einkommens-, Arbeits- und Leistungsbedingungen bei Herstellern und Zulieferern. Von großer Bedeutung für die Beschäftigten, wie für die Unternehmen selbst wird es sein, zukunftsweisende Strukturen ganzheitlicher Arbeitsinhalte und Gruppenarbeit mit entsprechenden Qualifikationschancen zu schaffen. Bei Standortentscheidungen gilt es vor allem, die regionale Beschäftigungssituation zu berücksichtigen. Nicht zuletzt bei der Entscheidung über die zu benutzenden Transportsysteme muß umweltverträglichen Konzepten der Vorrang eingeräumt werden.

EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE

Je enger die grenzüberschreitende Kooperation und die Verflechtung der Unternehmen im Zuge der Entwicklung zum europäischen Binnenmarkt werden, desto größer wird auch die Bedeutung grenzübergreifender Interessenvertretungsstrukturen für Arbeitnehmer. Der Regelungsrückstand bei der EG-Kommission in derartigen sozialpolitischen Fragen war für die IG Metall Veranlassung, eine Initiative zur Schaffung unternehmensbezogener „europäischer Wirtschaftsausschüsse", wie sie auch der EMB gefordert hat, einzuleiten. In Zusammenarbeit mit dem Justitiariat und der Internationalen Abteilung wurde dafür eine Handlungshilfe erstellt, die in der Schriftenreihe der IG Metall erschienen ist. In einigen Unternehmen entstanden inzwischen solche Ausschüsse beziehungsweise sogenannte Europäische Betriebsräte. Generell stießen Gesamtbetriebsräte und deren Betreuer bei der Realisierung solcher Absichten jedoch auf den hinhaltenden Widerstand der Unternehmen. Neuere Entscheidungen der EG begünstigten allerdings Treffen von Arbeitnehmervertretungen aus nationalen Betrieben europaweit tätiger Unternehmen. Möglich wurden zum Beispiel finanzielle Zuschüsse für grenzübergreifende Seminare. Hierbei ist es in einer Reihe von Fällen gelungen, auch ohne Vereinbarung eines Europäischen Betriebsrates den besonders wichtigen alltäglichen Informations- und Abstimmungsprozeß („gewerkschaftliches Netzwerk") über die Grenzen hinweg zu organisieren.

Ein wichtiger, wenn auch erheblich zu kurz geratener Schritt in die richtige Richtung war der Anfang letzten Jahres vorgelegte Kommissionsentwurf einer Richtlinie über die Errichtung Europäischer Betriebsräte (EBR). Dieses Gremium ist nicht vergleichbar mit dem Betriebsrat im deutschen Betriebsverfassungsgesetz. Die Richtlinie sieht lediglich „angemessene Information und Konsultation der Beschäftigten" in europäischen Unternehmen vor. Mitbestimmungsrechte oder Vereinbarungen zwischen Unternehmensleitung und Europäischem Betriebsrat sind in dem Vorschlag nicht enthalten. Dennoch ist es ein

Fortschritt, wenn nun zum ersten Male Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Unternehmen das Recht erhalten, Vertreter in ein gemeinsames Interessenvertretungsorgan zu entsenden, das zumindest über Informations- und Konsultationsrechte verfügt und dessen Kostenaufwand vom Unternehmen getragen werden muß. IG Metall, DGB, EMB und EGB haben ihre weitergehenden Forderungen den nationalen und europäischen Politikern gegenüber geltend gemacht, unter anderem bei der Zweiten Europäischen Betriebsrätekonferenz in Maastricht. Für die europäischen Gewerkschaften hat das Thema „Europäischer Betriebsrat" weiterhin höchste Priorität.

BETRIEBSRÄTE UND NEUE UNTERNEHMENSKONZEPTE

Grenzüberschreitend gestalten sich nicht nur „strategische Allianzen" und die ökonomische, technische und gesellschaftsrechtliche Verflechtung von Hersteller-Zulieferer-Beziehungen, sondern auch neue Produktionskonzepte und Managementstrategien, die ebenso einem immer schnelleren Wandel unterliegen. Gleiches gilt für die technologischen Erkenntnisse und Möglichkeiten, auf denen sie basieren. So brachte die Kombination tayloristischer Arbeitsorganisation mit komplexen Technologien hohe Reibungsverluste mit sich. Deshalb haben die sozialen Bedingungen des Betriebes, weniger starre Hierarchien, bessere Arbeitsorganisation, offenere Kommunikationsstrukturen sowie psychische Stabilität und soziales Arbeitsvermögen als Ansatzpunkte für ergänzende oder eigenständige Rationalisierungsziele an Gewicht gewonnen. Inzwischen sind Qualitätszirkel, die in aller Regel weiterhin mit starker Arbeitsteilung, einfachen Arbeitsinhalten und der Trennung von operativen und dispositiven Aufgaben verbunden waren, ebenso auf dem Rückzug wie die stärker auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen orientierten skandinavischen Gruppenarbeitsmodelle, die vom Management als zu teuer und unproduktiv angesehen und deshalb abgelehnt werden.

Erste Erfahrungen mit der flächendeckenden Einführung und Anwendung neuer Produktionskonzepte in den Unternehmen – kürzere Produktentwicklungszeiten, höhere Qualität in der Produktion, eine größere Produktvielfalt – (KVP: „kontinuierlicher Verbesserungsprozeß") – machen deutlich:

– Team-Konzepte japanischer Prägung mit ihrem Hauptzweck der kontinuierlichen Verbesserung, organisiert durch die Gruppen selbst, bewegen sich auf einem schmalen Grat zwischen positiver Selbststeuerung beziehungsweise -verantwortung einerseits und Selbstausbeutung, dem „Sich-Selbst-Wegrationalisieren" andererseits.

– Konfliktbereiche zwischen den Beteiligten im Betrieb werden nicht, wie von Managementvertretern propagiert, durch ein neues „harmonisches Konsensprinzip" ersetzt, sondern die Konfliktebenen verlagern sich. So werden zunehmend Fragen der unmittelbaren Arbeitsbedingungen, der Urlaubsplanung, Qualifikationsfragen, Arbeitswechsel, Verleihen von Beschäftigten usw. in den Gruppen ausgetragen. Zum Teil werden bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats faktisch nicht mehr wahrgenommen.

– Das System der traditionellen leistungspolitischen Regulierung im Betrieb verändert sich radikal. Betriebsräte können den täglich in den Gruppen sich vollziehenden Prozeß der Intensivierung der Arbeit durch kontinuierliche kleine

Verbesserungsschritte nicht ausreichend kontrollieren und deshalb ihre formal bestehenden Mitbestimmungsrechte in der Praxis nicht ohne weiteres zur Anwendung bringen.

- Neue Konfliktlinien entstehen durch die Zielsetzung des Managements, junge, leistungsstarke Beschäftigte für Teams zu bevorzugen und leistungsschwächere hinauszudrängen.

- Die Wahl der Gruppensprecher durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe selbst wird als Element der Beteiligung von den Betroffenen positiv gewertet. Für die gewerkschaftliche und betriebsverfassungsrechtliche Interessenvertretung stellt sie eine Herausforderung dar.

In allen diesen Fragen liegen Chancen und Risiken eng beieinander. Die Unternehmen greifen den Wertewandel, die veränderten Ansprüche an Arbeit und das Bedürfnis nach mehr Selbstregulierung der eigenen Belange bei den Beschäftigten auf und bieten mehr Mitsprache, Verantwortungsdelegation, Beteiligung und Teamarbeit an. Damit erhalten diese Konzepte einen anderen Stellenwert. Sie sind zweifellos als Rationalisierungsmaßnahmen konzipiert, treffen aber in der überwiegenden Zahl der Fälle auf eine positive Resonanz bei den Beschäftigten. Eine ablehnende Haltung gegenüber diesen neuen Konzepten führt erfahrungsgemäß zum Gegenteil von dem, was man erreichen will. Betriebsräte wie Vertrauensleute werden dann in ihren Rechten und Aufgaben erst recht unterlaufen und verlieren schnell an Einfluß. Es gilt, diesen neuen Produktionskonzepten unseren eigenen aktiven Gestaltungswillen und den Managementzielen einer „neuen Unternehmenskultur" eigene kulturelle Werte und Emanzipationsperspektiven entgegenzusetzen. Wir müssen bei diesen Konzepten die Risiken vermindern, wie sie insbesondere durch negative Beschäftigungseffekte und Verdichtung der Arbeit drohen; vor allem aber müssen wir die zweifellos gegebenen Chancen erhöhen und nutzen, um zu humaneren Arbeitsbedingungen und umfassender Demokratisierung zu kommen.

GRUPPENARBEIT – ECKPUNKTE DER IG METALL

Gemeinsam mit Betriebsräten hat die IG Metall „Eckpunkte für qualifizierte Gruppenarbeit" entwickelt, mit deren Hilfe nicht nur generelle Orientierungen vermittelt, sondern konkrete Unterstützung bei der Planung, Einführung und Umsetzung von neuen Produktionskonzepten geleistet werden sollen. Die Eckpunkte für Gruppenarbeit sind Teil unserer Zielperspektiven zur sozialen Gestaltung der neuen Produktionskonzepte, wie sie auch in den tarifpolitischen und betriebspolitischen Vorstellungen der IG Metall für die neunziger Jahre zum Ausdruck kamen. Diese Zielvorstellungen umfassen folgende Forderungen:

- Aktive Gestaltung der Unternehmenspolitik zur Stabilisierung von Beschäftigung;

- aktive Gestaltung von Organisation, Technik und Arbeitsbedingungen als wirksamster Rationalisierungsschutz;

- Schaffung inhaltsreicher Arbeit und Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung anstatt Selbstausbeutung;

- Recht auf permanente Qualifizierung;

– Schaffung solidarischer Arbeitsformen und Integration von schutzbedürftigen Beschäftigten;

– Ausbau der Mitbestimmung, insbesondere bei der Arbeitsorganisation;

– Beteiligung der Arbeitnehmer und mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz als ständiger Prozeß;

– umfassende Demokratisierung der Arbeitswelt, verbunden mit effizienten Arbeitssystemen.

Die Probleme, denen sich der Betriebsrat stellen muß, haben im Berichtszeitraum wiederum zugenommen. Deshalb haben wir im Zusammenwirken mit der Hans-Böckler-Stiftung und unter Mitarbeit von Betriebsratsmitgliedern in einer Arbeitsgruppe und in verschiedenen Workshops eine Handlungshilfe erstellt, die in der Reihe „EDV im Betriebsratsbüro" herausgegeben wurde.

Auch Informationsaustausch und Abstimmung in den Branchen unterstützten die Betriebsrätearbeit im Berichtszeitraum. In Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen Betriebsräte und Angestellte wurde im September 1991 ein Arbeitskreis für die in starkem Umbruch befindliche Computerindustrie gegründet, mit dessen Hilfe die anstehenden Probleme diskutiert und analysiert werden sollten. In der Informationsschrift „Netzwerk" werden die hier gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen veröffentlicht.

Für die Bewältigung der neuen Anforderungen an Betriebsratsarbeit angesichts des technischen Wandels in den Betrieben und des Wertewandels in der Gesellschaft brauchen wir eine neue Qualität gewerkschaftlicher Betriebspolitik, die enge Verzahnung von Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit, die Beteiligung der Betroffenen; wir brauchen aber auch Arbeitsstrukturen und Arbeitsformen, die neues Engagement erleichtern und neue Formen der Mitarbeit hervorbringen. Dies bedeutet, daß der einzelne in die Willensbildung und in die Aktivitäten zur Durchsetzung gemeinsamer Ziele einbezogen werden muß. Daß erfolgreiches Handeln eine beteiligte Belegschaft voraussetzt, war auch ein Schlüsselsatz in der Entschließung 10 des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages 1989. Sie ist richtungsweisend für die langfristige Betriebsratsarbeit, wie sie die IG Metall im Ausgleich zwischen individuellen Ansprüchen und Integration in die gewerkschaftliche Politik versteht.

Gesamt- und Konzernbetriebsräte

Strategische Allianzen, Diversifikation der Produktpalette, gegenseitige Beteiligungen, Unternehmenszusammenschlüsse sind Stichworte für die weiter andauernde Konzentration in der Wirtschaft. Zunehmend war im Berichtszeitraum festzustellen, daß die Unternehmen zur strategischen Führung des Gesamtkonzerns eine Holding gründeten und die jeweiligen Produktbereiche in Unterkonzerne und dort wiederum in eine Vielzahl von Gesellschaften mit beschränkter Haftung aufgliederten. Diese Dezentralisierung wurde dann in der Regel innerhalb dieser Gesellschaften mit der Bildung sogenannter Cost-Centers fortgesetzt. Eine solche Umorganisation der Konzerne verband sich mit einer Vielzahl von Problemen für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung: Vor

dem Hintergrund einer verschärft geführten Debatte um den Produktionsstandort Deutschland wurden die Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte immer unverhohlener mit angedrohter und tatsächlicher Produktionsverlagerung unter Druck gesetzt.

Mit der Verlagerung strategischer und konzeptioneller Entscheidungen auf die jeweilige Konzernspitze verringerte sich der Handlungs- und Entscheidungsrahmen auf der Ebene der Betriebsräte und zunehmend auch auf der Gesamtbetriebsratsebene. Damit nicht genug: Der Umfang und die Qualität der Informationen in den Wirtschaftsausschüssen haben im Berichtszeitraum gleichfalls weiter abgenommen. Angesichts dieser Situation müssen Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte immer mehr ursprünglich eigenständige Regelungskompetenzen an den Konzernbetriebsrat abgeben, obwohl dessen Zuständigkeit sich eigentlich im wesentlichen auf Informationsrechte beschränkt. Zudem gibt es auf dieser Ebene keinen Wirtschaftsausschuß. In einigen Unternehmen konnten zwar inzwischen Wirtschaftsausschüsse durch Betriebsvereinbarungen installiert werden; angesichts der beschriebenen Entwicklung und der Internationalisierungstendenzen im europäischen Binnenmarkt muß hier jedoch ein gravierendes Defizit der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung konstatiert werden.

Inhalt und Umfang der Konzernbetriebsratsarbeit haben ebenso zugenommen, wie die qualitativen Anforderungen. Es reichte keinesfalls mehr aus, daß sich Mitglieder von Konzernbetriebsräten nur mit ihren eigenen, branchenbezogenen Problemen beschäftigten; immer wieder mußten sie sich in den letzten Jahren auch mit völlig andersgearteten und neuen Fragestellungen auseinandersetzen. Eines der Hauptprobleme bestand darin, die notwendige Transparenz zwischen den Verhandlungen auf Konzernebene und den Unternehmen oder einzelnen Betrieben herzustellen und die gegenseitige Information zu sichern. Dies war nicht nur Voraussetzung für die Mobilisierung der Belegschaften, sondern ist auch zur Unterstützung von Verhandlungen unverzichtbar.

Je nach den Strukturen in Unternehmen und Konzernen wurden in enger Abstimmung mit den Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen Beauftragte für Gesamt- und Konzernbetriebsräte benannt. Etwa 90 vH der rund 450 Gesamtbetriebsräte wurden in der Berichtszeit von Verwaltungsstellen oder Bezirksleitungen betreut. Je nach der Problemlage in den einzelnen Unternehmen erforderte dies einen erheblichen Zeit- und Arbeitsaufwand. Die schwierigen Handlungsbedingungen und gestiegenen Anforderungen in Gesamt- und Konzernbetriebsräten prägten natürlich auch die Arbeit dieser GBR- und KBR-Beauftragten der IG Metall. Vor allem hat der Zeitaufwand für Information und Koordination erheblich zugenommen, und zwar nicht nur wegen der Strukturveränderungen in den großen Unternehmen, sondern auch wegen der grenzüberschreitenden Unternehmensentwicklungen auf dem Weg zum Europäischen Binnenmarkt. Vor allem aber haben die Probleme, die sich aus der Übernahme ostdeutscher Betriebe durch westdeutsche Unternehmen im Zuge der Privatisierungspolitik der Treuhandanstalt ergaben, für die GBR-Betreuer bei den westdeutschen Muttergesellschaften eine erhebliche Vergrößerung des Aktionsradius, des Arbeitsvolumens und des Zeitaufwands mit sich gebracht. Häufig mußten diese Kolleginnen und Kollegen quasi zur gleichen Zeit den Betriebsräten der neuen Tochterbetriebe mit Rat und Tat beispringen und andererseits als Aufsichtsratsmitglieder das Management beraten – und dies in einem Maße, wie das im Westen kaum je zuvor der Fall gewesen war.

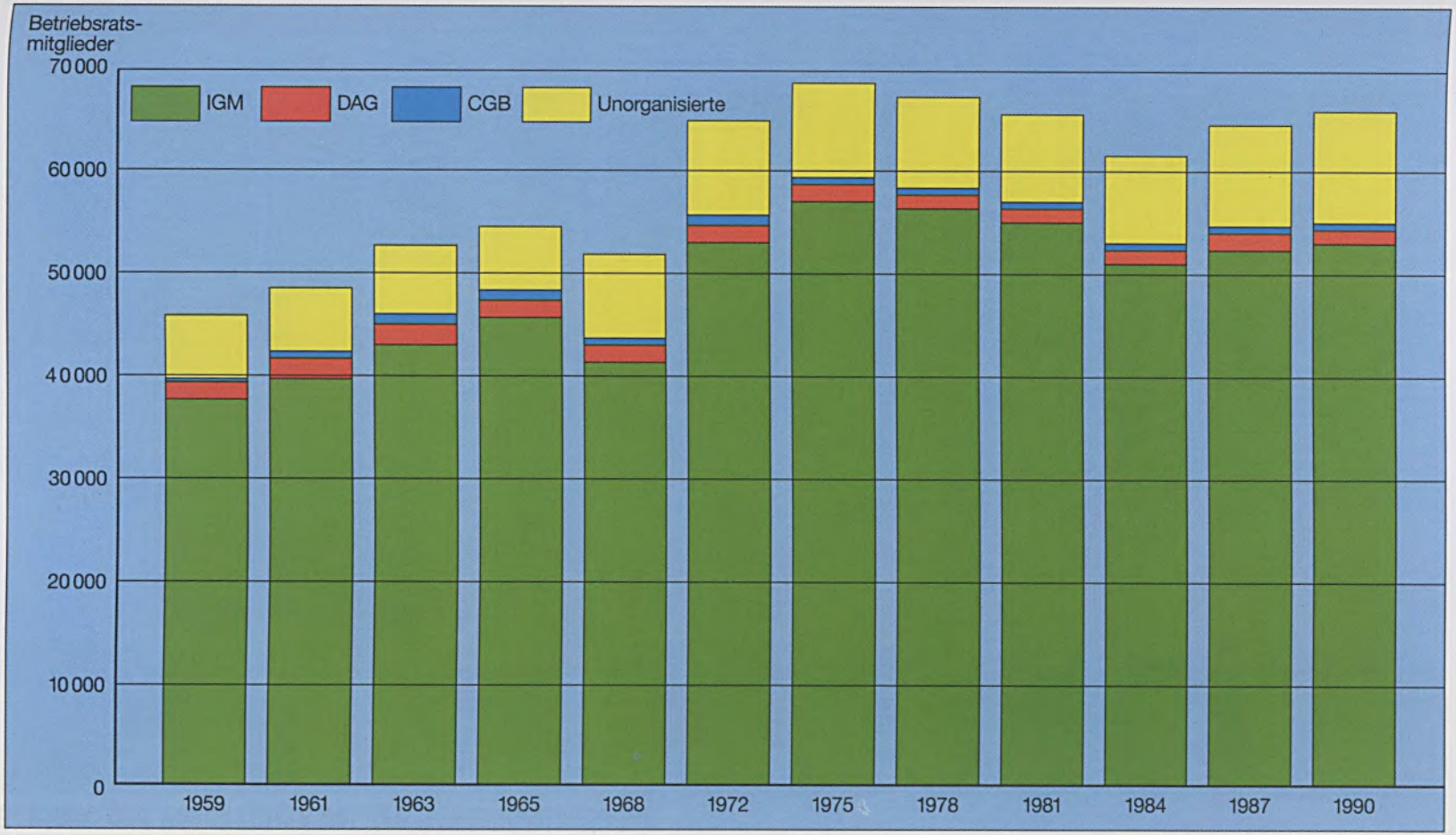
Dadurch verschärfte sich ein Problem, das auch in der Vergangenheit schon verschiedentlich Anlaß zur Kritik gegeben hatte: Gemeint ist der unbefriedigende Informationsfluß zwischen den Konzernbetriebsräten, Gesamtbetriebsräten und Betriebsräten einerseits und den Beauftragten der IG Metall sowie den Gliederungen der Organisation andererseits. Dies war und ist kein personelles, sondern ein aus den strukturellen Rahmenbedingungen resultierendes Problem. Über sinnvolle Lösungen wird seit einiger Zeit nachgedacht, verschiedentlich sind auch Versuche unternommen worden, die entsprechenden Arbeitsstrukturen im Sinne einer Effektivierung zu verändern. Aussicht auf Erfolg haben solche Bemühungen immer dann, wenn das Problem im arbeitsteiligen Zusammenwirken von Vorstand, Vorstandsverwaltung und Bezirksleitungen angepackt wird.

Betriebsratswahl 1990

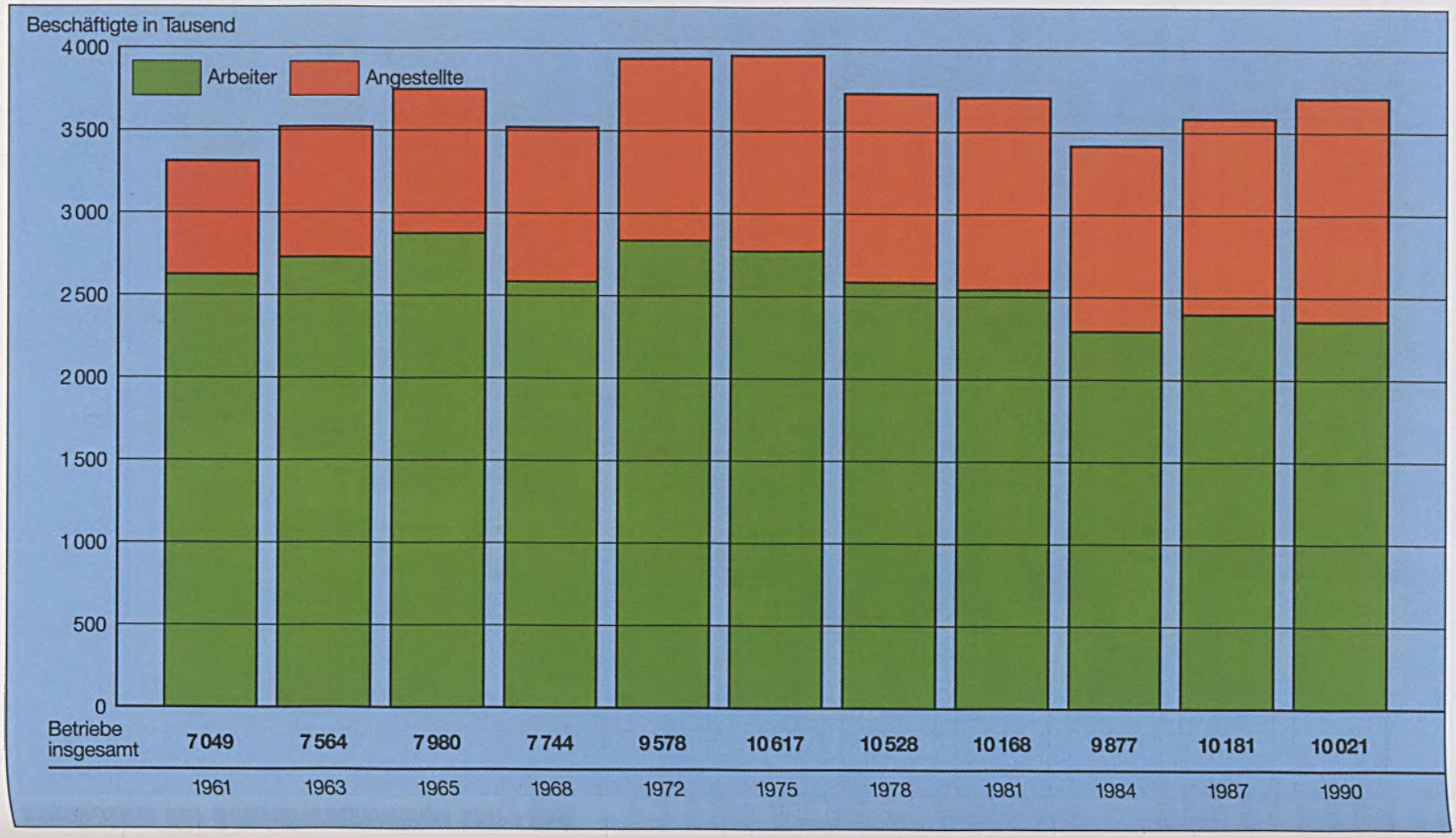
Mit 10 021 zum Abschlußtermin vorliegenden Berichtsbogen zur Betriebsratswahl 1990 wurden 105 Handwerksbetriebe und 55 Industriebetriebe weniger erfaßt als bei der Betriebsratswahl 1987. Ausgewertet wurden die Ergebnisse aus 8210 Industrie- und 1811 Handwerksbetrieben. Bei den Kleinbetrieben bis zu 49 Beschäftigten verringerte sich die Zahl der Berichtsbogen gegenüber 1987 um 272; nimmt man die Betriebe in der Größenordnung bis 99 Beschäftigte hinzu, waren es 360 Meldungen weniger. Dies dürfte im wesentlichen darauf zurückzuführen sein, daß in einer größeren Zahl von Betrieben die Voraussetzungen für eine Betriebsratswahl nicht mehr gegeben waren oder daß Betriebe wegen Konkurs, Stillegung, Zusammenfassung mit anderen Firmen und ähnlichen Vorgängen bei der Betriebsratswahl 1990 gar nicht mehr vorhanden waren. Andererseits sind dank des Engagements der Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungsstellen in vielen Betrieben erstmalig Betriebsratswahlen durchgeführt worden: 1022 Betriebe im Bereich der Metallwirtschaft wurden 1990 neu erfaßt.

Die Betriebsratswahl 1990 wurde zentral vorbereitet und koordiniert. Die Betriebsräte- und Vertrauensleuteabteilung sowie der Ausschuß für Vertrauensleutearbeit beim Vorstand der IG Metall leisteten die konzeptionelle Vorarbeit sowie die notwendige sachliche und personelle Unterstützung.

Ergebnisse der Betriebsratswahlen seit 1959



Betriebe und Beschäftigte bei den Betriebsratswahlen



Betriebsräte mit dem Rückenwind einer starken Gewerkschaft

In die Pedale getreten!
Die nächsten Etappenziele sind klar:

- **Arbeitsplätze sichern, Arbeitsplätze schaffen**
- **Einkommen verbessern**
- **Berufliche Qualifizierung weiterentwickeln**
- **Menschenwürdige Arbeitsbedingungen schaffen**

Das erfordert Kompetenz, Kraft und einen langen Atem. Aber auch die engagierte Unterstützung der Belegschaft und den Rückhalt einer starken Gewerkschaft. Denn: Mit Rückenwind fährt sich's besser.

Deshalb: Kolleginnen und Kollegen der IG Metall wählen – ganz klar!

B'90 BETRIEBS-RATSWAHL IG M

Betriebsräte mit dem Rückenwind einer starken Gewerkschaft

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Ressort Unternehmen, Frankfurt am Main

B90 GRÜNE BETRIEBSGRUPPE
IG Metall
Betriebsräte mit dem Rückenwind einer starken Gewerkschaft

Wahlkalender

●	Bestellung des Wahlvorstandes durch den Betriebsrat	
●	1. Sitzung des Wahlvorstandes	1. Woche
		2. Woche
		3. Woche
		4. Woche
●	Aushang des Wahlausschreibens – Offenlegung der Wählerliste bis zum Abschluß der Stimmabgabe – Beginn der Einspruchsfrist gegen die Wählerliste	5.

B90 GRÜNE BETRIEBSGRUPPE
IG Metall
Betriebsräte mit dem Rückenwind einer starken Gewerkschaft

So	1.	JULI
Mo	2.	
Di	3.	
Mi	4.	
Do	5.	
Fr	6.	
Sa	7.	
So	8.	
Mo	9.	
Di	10.	
Mi	11.	
Do	12.	
Fr	13.	
Sa	14.	
So	15.	
Mo	16.	
Di	17.	
Mi	18.	
Do	19.	
Fr	20.	
Sa	21.	
So	22.	
Mo	23.	
Di	24.	
Mi	25.	
Do	26.	
Fr	27.	
Sa	28.	
So	29.	
Mo	30.	
Di	31.	

Unser Betriebsrat...

B'90 BETRIEBS-RATSWAHL IGM

Betriebsräte mit dem Rückenwind einer starken Gewerkschaft

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Druck: Union-Druckerei, Frankfurt am Main

Für den Betriebsrat
1
Der Alltag
der Betriebsratsarbeit
Für den Betriebsrat
2
Betriebsrat und
Beschäftigungssicherung
Für den Betriebsrat
3
Die Rechte des
Betriebsrats
Für den Betriebsrat
4
Betriebsrat und personelle
Einzelmaßnahmen
Für den Betriebsrat
5
Betriebsrat und Entlohnung
– Eine Handlungshilfe –
IG Metall Vorstand
Abteilung Betriebsräte-Betriebsverfassungsrecht/
Mitbestimmungsgesetz '76
Ausgabe August 1991
Für den Betriebsrat
Die Konstituierung des Betriebsrats,
Gesamtbetriebsrats
und Konzernbetriebsrats
IG Metall Vorstand · Abteilung Betriebsräte-Betriebsverfassungsrecht/
Mitbestimmung '76
Ausgabe 1990
Ergebnisse
der Betriebsratswahlen
1990
IG Metall
Für den Betriebsrat
EDV im Betriebsratsbüro
IG Metall Vorstand
Abteilung Betriebsräte-Betriebsverfassungsrecht/
Mitbestimmungsgesetz '76
Ausgabe Oktober 1989

B90

BETRIEBSRATSWAHL

Starke Betriebsräte – nur mit einer erfolgreichen Gewerkschaft

IG Metall

Gemeinsam wählen!

Gemeinsame Wahl bedeutet: Jeder Beschäftigte hat größeren Einfluß auf die Zusammensetzung des Betriebsrates.

Denn: Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte können Kandidatinnen und Kandidaten beider Gruppen wählen. Bei Gruppenwahl geht das nicht.
Auch für die gemeinsame Wahl gilt die gesetzliche Regelung: Arbeiter und Angestellte müssen entsprechend ihrer Beschäftigtenzahl im Betriebsrat vertreten sein.
Die Anzahl der Sitze im Betriebsrat ist also für beide Gruppen gesichert.

Gemeinsamkeit stärkt die Belegschaft.

„Teile und herrsche" ist ein bewährtes Prinzip der Mächtigen.
Eine gespaltene Belegschaft schwächt uns.
Denn verschiedene Gruppen können für Arbeitgeberinteressen gegeneinander ausgespielt werden.

Die Interessen von Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten unterscheiden sich nicht grundsätzlich.

Sichere, humane Arbeitsplätze und Verbesserung der Einkammen sind für Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte gleichermaßen wichtig.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Im Betriebsrat handeln Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte gemeinsam, denn es gibt nur einen Betriebsrat.

Darum: Gemeinsame Wahl Ja ☒

Herausgeber: IG Metall Vorstand · Druck: Union-Druckerei, Frankfurt am Main

B90
BETRIEBSRATSWAHL
Starke Betriebsräte – nur mit einer erfolgreichen Gewerkschaft
Die Wahl des Betriebsrates – gesetzlich garantiertes Recht
Betriebsrat: Interessen-Vielfalt berücksichtigen
IG Metall – die Erfolgreiche für Angestellte
Betriebsrat: Vertretung aller Beschäftigten
Chance nutzen: Betriebsrat wählen.
„Damenwahl" oder: Frauen gehören in den Betriebsrat!
Wahlzeit!
Betriebsratswahl: rechtlich geschützt
Das ist vor der Wahl zu tun
Checkliste für Wahlvorstände zur Betriebsratswahl
Industriegewerkschaft Metall Vorstand
Abteilung Betriebsräte/ Betriebsverfassungsrecht/ Mitbestimmungsgesetz '76
Stand Juli 1990

BETRIEBSRATSWAHLEN IM VERGLEICH

	1981	1984	1987	1990
Erfaßte Betriebe	10 168	9 877	10 181	10 021
Beschäftigte insgesamt	3 755 743	3 428 287	3 618 894	3 712 177
Wahlberechtigte	3 611 124	3 305 301	3 506 669	3 611 438
Arbeiter	2 561 574	2 294 613	2 417 568	2 434 878
vH	68,2	66,9	66,8	65,4
Angestellte	1 194 169	1 133 674	1 201 326	1 277 299
vH	31,8	33,1	33,2	34,4
Betriebsratsmitglieder insgesamt	65 755	61 908	64 165	64 962
IG Metall	54 651	51 594	52 931	52 963
vH	83,1	83,3	82,4	81,5
DAG	1 254	1 216	1 144	1 032
vH	1,9	1,9	1,7	1,6
CMV/CGB	394	420	332	369
vH	0,5	0,6	0,5	0,6
Nicht organisiert	9 456	8 678	9 758	10 598
vH	14,3	14,0	15,2	16,3

Wie die Tabelle zeigt, hat die Zahl der Betriebsratsmitglieder (1990: 64 962), gemessen an der Betriebsratswahl 1987 zugenommen, und zwar um 1,2 vH. Zurückzuführen war dies vor allem auf das Anwachsen der Beschäftigtenzahl in den 10 021 erfaßten Betrieben (insgesamt + 2,6 vH).

Die IG Metall erzielte 1990 einen Anteil von 81,5 vH aller Betriebsratsmandate; dies waren 0,9 vH weniger als 1987. Sie konnte damit ihren Wahlerfolg von 1987 nicht ganz wiederholen, hat aber dennoch erneut ein hervorragendes Ergebnis erzielt. Dies muß auch vor dem Hintergrund gewertet werden, daß die Absicht der Bundesregierung, durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes Minderheiten den Zugang zum Betriebsrat zu erleichtern, um damit die einheitliche Vertretung durch Gewerkschaftsmitglieder aufzuspalten, nicht ganz ohne Wirkung blieb.

Lediglich punktuelle Erfolge auf äußerst niedrigem Niveau konnte der Christliche Metallarbeiter-Verband verzeichnen, der mit einem Anteil von 0,6 vH (1987 waren es 0,5 vH) der Mandate nur in einigen Betrieben beziehungsweise regionalen Bereichen präsent war. Rückläufig – ebenfalls auf sehr niedrigem Niveau – entwickelte sich der Einfluß der DAG mit 1,6 vH (1987: 1,7 vH), die im wesentlichen nur in größeren Betrieben auftrat. Erhöht hat sich der Anteil der Unorganisierten (16,3 vH gegenüber 15,2 vH bei der Wahl 1987). Deren Schwerpunkte sind vor allem in Angestelltenbereichen und in den Kleinbetrieben zu finden. „Organisierte" unorganisierte Betriebsratsmitglieder traten nur in wenigen Betrieben auf. In der Gesamtbewertung ist festzustellen, daß die Politik der IG Metall bei der Betriebsratswahl 1990 von den Arbeitern und Angestellten – auch von nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten – wieder mit einem deutlichen Vertrauensbeweis ausgestattet wurde.

Zu den Zielen des Frauenförderplans der IG Metall gehört es, den Kolleginnen in den Betriebsräten ein Gewicht zu verleihen, das zumindest ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht. Im Jahr 1990 betrug dieser Anteil 21,5 vH (1987: 21,4 vH). Gegenüber der Betriebsratswahl 1987 stellen die Frauen nunmehr 9976 Betriebsratsmitglieder, 1164 Mandate mehr als bei der vorhergehenden Betriebsratswahl. Der prozentuale Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder liegt nunmehr bei 15,4 vH. Die immer noch vorhandene Differenz zum Beschäftigtenanteil der Frauen zeigt jedoch sehr deutlich, daß auf diesem Gebiet noch viel zu tun ist.

Leicht verbessert hat sich erneut der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer in den Betriebsratsgremien. Mit 5,3 vH (1987: 5 vH) stellen sie 3423 Betriebsratsmitglieder und damit 200 Mandatsträger mehr als bei der letzten Wahl. Dennoch ist angesichts eines Beschäftigtenanteils der ausländischen Arbeitnehmer von 11,9 vH auch hier die Relation nach wie vor höchst unbefriedigend. Das zu ändern, bleibt eine wichtige gewerkschaftliche Aufgabe, die gleichermaßen in Betrieben und Verwaltungsstellen zu vollziehen ist.

Dies gilt auch für den Angestelltenbereich. Die Angestellten besetzten bei der Betriebsratswahl 1990 fast ein Drittel (32,4 vH) aller Betriebsratsmandate. Von den 21 028 gewählten Betriebsratsmitgliedern aus diesem Bereich waren 14 446 (68,7 vH) in der IG Metall organisiert. Dieses Wahlergebnis unterstrich die Zustimmung, die die Kandidaten der IG Metall bei den Angestellten erreichten; dennoch war ein geringfügiger Verlust (0,7 vH) für die IG Metall zu verzeichnen: 1987 gehörten ihr 69,4 vH der Angestellten-Betriebsratsmitglieder an.

Während aber die DAG auf den niedrigsten Stand seit Jahren abgerutscht ist und der CMV fast unverändert auf äußerst niedrigem Niveau stehen blieb, muß demgegenüber der langsame, aber stetige Zuwachs bei den Unorganisierten Anlaß sein, den Ursachen dieser Entwicklung nachzugehen und in Verwaltungsstellen und Vertrauenskörpern gezielte Maßnahmen für eine Verbesserung dieser Situation zu überlegen.

Die Zahl der Wahlberichte aus den Betrieben in den neuen Bundesländern reichte für eine aussagekräftige Analyse und Bewertung noch nicht aus. Angesichts der ungeheuren Beschäftigungsprobleme und des damit verbundenen Zeit- und Arbeitsaufwandes der Kolleginnen und Kollegen in den neuen Verwaltungsstellen verwundert das nicht, zumal dort nach wie vor Betriebe untergehen und Zahl und Größe der Betriebsräte einem ständigen Wechsel unterliegen.

Betriebsverfassung

Die Betriebsratswahlen 1990 fanden nach den mit dem Änderungsgesetz vom 20. Dezember 1988 geschaffenen neuen Bestimmungen statt. Damit wollte die Bundesregierung kleinen und kleinsten Gruppierungen den Einzug in die Betriebsräte erleichtern und das politische Gewicht der Einheitsgewerkschaft in den Betrieben reduzieren. Wie schon dargestellt, zeigten die Wahlergebnisse, daß diesen Bestrebungen wenig Erfolg beschieden war. Nicht zuletzt aufgrund unserer Kampagne zur Verteidigung der Betriebsverfassung, die im vorhergehenden Berichtszeitraum stattfand, konnten die Grundpositionen des Betriebsverfassungsrechtes gesichert werden.

Die gesetzliche Institutionalisierung der Sprecherausschüsse und die damit einhergehende Novellierung des § 5 BetrVG über die Kriterien für den leitenden Angestellten haben im wesentlichen den bestehenden Zustand verfestigt, nicht jedoch eine verschärfte Auseinandersetzung um die Institution der leitenden Angestellten herbeigeführt. Demzufolge traten auch die zunächst befürchteten juristischen Streitigkeiten um den Status von angeblich leitenden Angestellten nur in geringem Maße auf. Das war wohl weniger deshalb der Fall, weil das Gesetz insoweit mehr Klarheit über deren Status geschaffen hat, sondern rührte vor allem daher, daß allgemein kein größeres Interesse an einer Veränderung oder Ausweitung des Kreises der leitenden Angestellten vorhanden war – sieht man einmal von den Standesvertretern der leitenden Angestellten ab.

Rechtliche Probleme sind bei den Betriebsratswahlen 1990 nicht in dem Umfange aufgetreten, wie dies bei den Betriebsratswahlen 1987 der Fall war. Insbesondere zeigte sich dies darin, daß die im Zuge der Auseinandersetzung um die Novellierung der Betriebsverfassung anwachsende Zahl von Wahlanfechtungsverfahren in Großunternehmen – mit eindeutig politisch motivierter Zielsetzung – 1990 keine Fortsetzung fand. Gemeint sind Fälle, wie die Wahlanfechtung im VW-Konzern durch den CMV, der 1987 erhebliche Stimmenverluste hatte hinnehmen müssen.

Bemerkenswert war 1990 wiederum eine Wahlanfechtung des CMV, bei der zu klären war, ob dieser Verband als eine Gewerkschaft im Sinne des Artikels 9 Absatz 3 Grundgesetz und damit als anfechtungsberechtigte Organisation nach dem Betriebsverfassungsgesetz anzusehen ist. Diese Frage hatte an Aktualität und Gewicht gewonnen, weil das Bundesarbeitsgericht mit seinen Beschlüssen vom 16. Januar 1990 der Christlichen Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (1 ABR 10/89) und der Christlichen Gewerkschaft Holz und Bau (1 ABR 93/88) die Tariffähigkeit wegen fehlender Gewerkschaftseigenschaft im arbeitsrechtlichen Sinne abgesprochen hatte. Die Frage, ob der CMV nach dieser Rechtsprechung noch als Gewerkschaft anzusehen wäre, konnte im Berichtszeitraum höchstrichterlich nicht endgültig geklärt werden. Im übrigen sind Wahlanfech-

tungen und Verfahren, die die Konstituierung und Zusammensetzung der Ausschüsse, insbesondere infolge des gesetzlich geregelten Minderheitenschutzes, betrafen, nur in geringem Umfange bekannt geworden. Offensichtlich haben auch die Wahlerfolge der IG Metall letztlich dazu geführt, daß auf diesem Gebiet größere Auseinandersetzungen juristischer Natur vermieden werden konnten.

Betriebsverfassung in den neuen Bundesländern

Wesentliche Bedingung für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben der früheren DDR und später in den neuen Bundesländern war die Schaffung einer funktionsfähigen Betriebsrätestruktur. Schon vor dem Inkrafttreten der Wirtschafts- und Währungsunion war klar, daß eine wirksame Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in den Betrieben nur mit dem in der alten Bundesrepublik bewährten Instrumentarium von Betriebsverfassung und Mitbestimmung möglich sein würde. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 wurde zum 1. Juli 1990 auch für die Betriebe der DDR in Kraft gesetzt. Die Volkskammer der DDR hatte noch mit dem Mantelgesetz vom 21. Juni 1990 bestimmt, daß die ersten Betriebsratswahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bis zum 30. Juni 1991 durchzuführen seien, und gleichzeitig festgelegt, daß Betriebsräte, die nach demokratischen Grundsätzen vor dem 31. Oktober 1990 von der Belegschaft in geheimer Abstimmung gewählt worden waren, bis zur Wahl eines neuen Betriebsrates, längstens bis zum 30. Juni 1991, im Amt bleiben konnten. Da in der Vorphase des Einigungsvertrages in den Betrieben teilweise die alten Betriebsgewerkschaftsleitungen einfach beibehalten oder lediglich bestätigt wurden, „Betriebsräte" teilweise nach nicht näher definierten Grundsätzen gebildet und in anderen Fällen wiederum in Anlehnung an die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 tatsächlich nach demokratischen Grundsätzen gewählt worden waren, mußte zur Vermeidung einer betriebsratslosen Zeit eine klare und schnelle Orientierung erfolgen. Dies geschah durch die Herausgabe von Wahlgrundsätzen für eine vorläufige Belegschaftsvertretung. So konnte für die Übergangszeit, in der aufgrund der unklaren Gesetzes- und Rechtslage zahlreiche rechtliche Interpretationsschwierigkeiten und Meinungsdifferenzen zu bewältigen waren, sichergestellt werden, daß in nahezu allen Betrieben eine Interessenvertretung existierte, die ihre Aufgabe darin sah, entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz zugunsten der Belegschaften tätig zu werden.

Die eigentlichen Wahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz wurden dann für alle Betriebe bis zum 31. Dezember 1990 durchgeführt. Die beschleunigte Entwicklung im Zuge der Vereinigung und der Zeitdruck, der sich aus dieser Lage und aus den unterschiedlichen und darüber hinaus auch noch unklar gefaßten Gesetzen und Vorschriften zur Einführung der Betriebsverfassung ergab, erforderten von allen Beteiligten besondere organisatorische Anstrengungen. Der Zeitdruck ließ naturgemäß nicht immer den nach den Richtlinien und der Praxis der IG Metall vorgesehenen Ablauf von Wahlen zu. Gleichwohl waren Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen 1990 eine große Leistung der Kolleginnen und Kollegen in den neuen Verwaltungsstellen.

Betriebsverfassung und Rechtsprechung

Die Rechtsprechung, vor allem die des Bundesarbeitsgerichts, zum Betriebsverfassungsgesetz hat in der Vergangenheit häufig zu starker öffentlicher und gewerkschaftlicher Kritik geführt, insbesondere dann, wenn es um Entscheidungen zu Mitbestimmungsfragen ging. Ein differenziertes Bild bot die BAG-Rechtsprechung auch in den letzten drei Jahren. Hinsichtlich der Entscheidungen zu Mitbestimmungsrechten oder zur Struktur der Betriebsräte konnte generell festgestellt werden: Das Bundesarbeitsgericht trug sowohl dazu bei, die Struktur der Betriebsräte und der sonstigen Betriebsverfassungsinstitutionen zu sichern, als auch die Mitbestimmungsrechte in ihrem Kern anzuerkennen und festzuschreiben. So hat das Gericht in einer Reihe von Entscheidungen zum Wirtschaftsausschuß dessen Existenz sowie vor allen Dingen dessen inhaltliche Befugnis und Rechtsstellung konkretisiert und dabei durchaus im Sinne der Betriebsräte entschieden. Auch im Bereich der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG wurde die Tendenz sichtbar, etwa eine Bejahung des Initiativrechts des Betriebsrats in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, wie auch eine im Kern positive Einstellung zum Katalog solcher Angelegenheiten deutlich zu machen. Dazu gehörte auch die Anerkennung des Unterlassungsanspruchs im Falle von groben Verstößen des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungstatbestände, vor allem dann, wenn ein Mitbestimmungsrecht aufgrund gerichtlicher Entscheidung feststand. Andererseits hat sich das BAG bedauerlicherweise bis heute nicht dazu durchringen können, neben dem besonderen Unterlassungsanspruch gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG auch einen allgemeinen Unterlassungsanspruch zur Sicherung der Mitbestimmung zu bejahen, wie dies von den Gewerkschaften seit Jahr und Tag gefordert wird. Noch zurückhaltender zeigte sich die BAG-Rechtsprechung, wenn es um die Arbeitsvoraussetzungen und die Sachmittel für Betriebsratsarbeit ging.

Insgesamt haben die juristischen Auseinandersetzungen um die Betriebsverfassung im Berichtszeitraum abgenommen. Dies war wohl vor allem darauf zurückzuführen, daß die seit Jahren anhaltende Boom-Phase in der Metallindustrie eher eine innerbetriebliche Regelung von Streitigkeiten ermöglichte. Angesichts einer sich weltweit abflachenden Konjunktur und allenthalben zu beobachtender ökonomischer Krisenerscheinungen, vor allem aber angesichts der gravierenden Probleme in den neuen Bundesländern, muß nun jedoch wieder mit einer steigenden Zahl juristischer Auseinandersetzungen gerechnet werden. Im individuellen Arbeitsrecht (Kündigungswelle!) zeigt sich ein entsprechender Trend schon jetzt.

Bezüglich der Mitbestimmung wird es für die Zukunft insbesondere darauf ankommen, daß das BAG auch tatsächlich die Anerkennung eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs vornimmt und darüber hinaus das Mitbestimmungsrecht von Betriebsräten auch bei der kalten Aussperrung vorbehaltlos bejaht. Wichtig ist auch, daß das BAG in Korrektur seiner doch relativ alten Rechtsprechung zur Einführung und Anwendung neuer Technologien ein Mitbestimmungsrecht beim Gesundheitsschutz, beispielsweise zur Ergonomie bei Bildschirmarbeitsplätzen, eindeutig anerkennt. Vor allem aber muß den Gewerkschaften das Recht eingeräumt werden, tarifwidrige Betriebsvereinbarungen vor den Arbeitsgerichten überprüfen zu lassen. Dieses Recht folgt aus dem grund-

gesetzlich verbürgten Koalitionsrecht und darf nicht durch Richterspruch beseitigt werden, wie dies durch das BAG in ständiger Rechtsprechung geschieht. Die Rechtsstellung der Gewerkschaften als „geborene Hüter der Betriebsverfassung" muß wieder in Einklang mit der bestehenden Rechtslage gebracht werden.

Bildungsveranstaltungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Die Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern um die Kostenerstattung bei Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG haben im Berichtszeitraum angehalten. Die Zahl der Mahnfälle ist in absoluten Zahlen leicht gestiegen, prozentual war sie rückläufig. Nach wie vor lassen die Arbeitgeber vor allem die Erforderlichkeit der Maßnahme durch die Arbeitsgerichte prüfen. Insgesamt waren im Berichtszeitraum folgende Mahnfälle in den zentralen Bildungsstätten zu verzeichnen:

Bildungsveranstaltungen	1989	1990	1991
Seminarteilnehmerinnen/-teilnehmer	2 097	2 382	2 791
Mahnfälle	352	426	447
vH	17	18	16

Von der IG Metall sind Kostenerstattungen in Höhe von rund 70 000,– DM niedergeschlagen worden. Dies entsprach im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum einer Abnahme um 12 vH. In den letzten Jahren handelte es sich um folgende Beträge:

Kostenerstattung für Bildungsveranstaltungen	1989	1990	1991
Betrag in DM	38 506,80	15 551,97	16 911,06

Hinzu kamen weitere Mahnfälle aus Bildungsveranstaltungen nach dem Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (AWbG).

Bildungsveranstaltungen	1989	1990	1991
Mahnfälle	179	136	55
Betrag/DM	205 510,02	188 342,50	77 257,50

Aufgrund der ergangenen negativen Rechtsprechung zum AWbG im Jahre 1990 mußte die IG Metall Forderungen in Höhe von rund 572 000,– DM niederschlagen. Dabei handelte es sich um Forderungen aus den Jahren 1985 bis 1990.

Betriebsvereinbarungen über die Kontingentierung von Schulungstagen, wie sie in einigen großen Unternehmen vorhanden sind, haben nicht nennenswert zugenommen.

Alle wesentlichen strategischen und weitreichenden wirtschaftlichen Entscheidungen, die immer auch Auswirkungen – meist negativer Art – auf die Beschäftigten nach sich ziehen, werden an der Spitze der Unternehmen/Konzerne getroffen. Deshalb hält die IG Metall unbeirrt an ihrer Position fest, daß der gleichberechtigten und gleichgewichtigen Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unternehmensebene bei der Verwirklichung einer sozialen und demokratischen Gesellschaft eine zentrale Bedeutung zukommt. Gerade der dramatische wirtschaftliche Strukturwandel, insbesondere in den neuen Bundesländern, und die Vollendung des Europäischen Binnenmarktes 1993 – mit der völlig unzureichenden Absicherung von Arbeitnehmerrechten – haben der Forderung nach qualifizierter Mitbestimmung Nachdruck verliehen. Dies gilt ungeachtet der Tatsache, daß einer Forderung auf Ausweitung der Mitbestimmungsregelungen bei den derzeitigen politischen Machtverhältnissen keine Aktualität beigemessen werden kann. Aus gewerkschaftspolitischer Sicht gravierender ist allerdings, daß wir in der Vergangenheit offenbar nicht in der Lage waren, klarzumachen, daß Mitbestimmung auf Unternehmensebene nichts Abstraktes oder Undurchschaubares darstellt, sondern daß Mitbestimmung auch auf dieser Ebene durchaus lebendig ist und die Interessen der Beschäftigten in ihrer Arbeits- und Lebenssituation unmittelbar berührt und beeinflußt. Auch wenn die Entscheidungen für das Unternehmen oder den Konzern insgesamt getroffen werden, so gehen sie doch in ihrer Wirkung häufig über das Unternehmen selbst hinaus: Regionalpolitische, umwelt- und strukturpolitische Probleme sind dann die Folge – von den negativen Folgen für die Arbeitsplätze ganz zu schweigen.

Diese Zusammenhänge müssen in Zukunft stärker thematisiert werden. Zugleich gilt es, deutlich zu machen, daß die gewerkschaftliche Vorstellung von Mitbestimmung ein Konzept umfaßt, das zwar auf verschiedenen Ebenen, nämlich Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmen und auch überbetrieblich, ansetzt, aber doch nur in seiner Verzahnung volle Wirkung entfalten kann. Jede isolierte Betrachtung und Analyse der Einwirkungsmöglichkeiten, egal, welche Mitbestimmungsebene gemeint ist, muß daher zu falschen Schlüssen führen.

Die IG Metall hat sich gegen die um die Jahreswende 1989/90 von der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen begonnene Diskussion über Grenzen und Praxis der Mitbestimmung auf Unternehmensebene gewandt, weil eine solchermaßen verengte Sicht dem System von Mitbestimmung nicht gerecht würde. Die IG Metall hat sich aber sehr wohl dafür eingesetzt, die bisherige Praxis der Mitbestimmung zu überprüfen und aus den Ergebnissen Schlußfolgerungen für deren Weiterentwicklung zu ziehen. In diesem Sinne war auch ihr Mitbestimmungsantrag an den 14. Ordentlichen Bundeskongreß des DGB zu sehen, der einstimmig angenommen wurde. Die IG Metall hat inzwischen damit begonnen, in ihrem Organisationsbereich die Praxis von Mitbestimmung zu analysieren und mögliche Perspektiven auf den verschiedenen Ebenen zu diskutieren. Dies erforderte auch, Inhalte zu erörtern, die institutionalisierte Grenzen von Mitbestimmung überschreiten beziehungsweise innerhalb des rechtlichen Rahmens neue Impulse geben könnten. Solche Grenzen zeigten sich am deutlichsten im regional-sektoralen und im gesamtwirtschaftlichen Bereich. Aufgrund veränderter

Mitbestimmungsansprüche der Arbeitnehmer, neuer ökonomischer Machtstrukturen, ökologischer Interessen und nicht zuletzt infolge der Internationalisierung der Wirtschaft sind auch die Mitbestimmungsinstrumente neu festzulegen. Dabei geht es nicht nur um eine räumliche (Europa) oder eine bereichsbezogene (Umwelt) Ausdehnung, sondern auch um eine Erweiterung und Vertiefung des Mitbestimmungsverständnisses.

Im Berichtszeitraum hat die Übertragung der Mitbestimmungsregelungen auf die neuen Bundesländer und damit die Bildung von Aufsichtsräten die Organisation in erheblichem Maße beansprucht. In ca. 100 Unternehmen konnten inzwischen Aufsichtsräte registergerichtlich bestellt, in einigen Fällen bereits ordnungsgemäß gewählt werden. Auch wenn eine flächendeckende Vorbereitung der Kolleginnen und Kollegen auf ihre Tätigkeit in den Aufsichtsräten nicht möglich war, so wurden doch Verwaltungsstellen und Bezirke durch entsprechende Informationsveranstaltungen nach Kräften unterstützt. Die unter größten Schwierigkeiten arbeitenden Aufsichtsratsgremien – und hier insbesondere die Arbeitnehmervertreter – haben durch ihren Einsatz die positive Bedeutung der Mitbestimmung im Zuge der deutschen Vereinigung eindrucksvoll bestätigt. Sie konnten häufig weit mehr Einfluß auf gesellschaftsrechtliche Entscheidungen der neuen Kapitalgesellschaften ausüben, als dies in Westdeutschland normalerweise möglich war. Erhebliche Unterschiede zu westdeutschen Aufsichtsräten bestehen im Hinblick auf die Kooperationsbeziehungen zwischen Anteilseignern, Arbeitnehmervertretern und Vorstand/Geschäftsführung auch heute noch; das gleiche gilt für die inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Aufsichtsräte. So wurden in vielen Fällen Geschäftsordnungen verabschiedet, die den Einfluß des Aufsichtsrats auf die Geschäftspolitik der Unternehmensleitungen in einem Maße stärkten, wie es in westdeutschen Aufsichtsräten kaum denkbar wäre. Das hängt manchmal zusammen mit Defiziten beim Management, aber auch mit der Notwendigkeit gemeinsamen Vorgehens gegenüber der „Mutter", der Treuhandanstalt als faktischem Konzern, der sich, wenn er es für nötig hält, auch über einstimmige Beschlüsse des Aufsichtsrats schon einmal hinwegsetzt. Grundsätzlich sind wir jedoch der Auffassung, daß Aufgaben, Rechte und Kompetenzen von Aufsichtsrat und Vorstand sowie Geschäftsführung klar getrennt sein müssen. Arbeitnehmervertreter dürfen sich nicht in die Verantwortung drängen lassen für Entscheidungen, die in die Kompetenz der Unternehmensleitungen fallen. Gerade die Erfahrungen nach 1945 zeigten, daß Arbeitnehmervertretungen ganz schnell nicht mehr nach ihrer Meinung gefragt wurden, als die Vorstände ihre Machtpositionen wieder zurückgewonnen hatten.

Europäischer Binnenmarkt und Mitbestimmung

Internationalisierung und weltweite Verflechtungen sind durch die ökonomischen und technologischen Entwicklungen der letzten Jahre in ein neues Stadium getreten und führten häufig zu weiteren Rationalisierungszwängen und zu einem Modernisierungsdruck auch in den nationalen Unternehmen. Strategische Unternehmensentscheidungen und Standortüberlegungen werden heute immer stärker durch ein Bündel internationaler und globaler Kriterien bestimmt. Die Konturen des Europäischen Binnenmarktes werden deutlicher. Die gesetzliche

Regelung der Beteiligung von Arbeitnehmern an Unternehmensentscheidungen ist seit mehr als zwei Jahrzehnten einer der schwierigsten und umstrittensten Bereiche europäischer Politik zur Gestaltung der industriellen Beziehungen. Im Zuge der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes bis Ende des Jahres 1992 muß dies nachdrücklich gefordert werden. In einer Reihe europäischer Länder wächst inzwischen das Interesse am deutschen Mitbestimmungsmodell. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die anstehenden Entscheidungen der EG-Kommission zur supranationalen Rechtsform der „Europäischen Aktiengesellschaft" (EAG). Die schon seit Jahrzehnten diskutierte „Euro-AG" wäre wohl längst verabschiedet, gäbe es nicht die Kontroverse um die Mitbestimmung. Eine Verabschiedung des Statuts der EAG, unter Einbeziehung der gewerkschaftlichen Stellungnahmen, ist überfällig und stellt für die IG Metall einen ersten Schritt zu einem demokratisch verfaßten Europa dar.

Vertretung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten

AUFSICHTSRATSWAHLEN

Zwischen dem 15. November 1988, dem Stichtag der Auswertung der dritten Aufsichtsratswahl seit Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes 1976, und dem 31. Dezember 1991 wurden in 67 Unternehmen Aufsichtsräte gewählt. Damit bestehen in dem Bereich, über den hier berichtet wird, Aufsichtsräte in 202 Unternehmen.

In 38 der 67 Unternehmen wurden erstmals Aufsichtsratswahlen durchgeführt; in den restlichen 29 Unternehmen erfolgten die Wahlen aus unterschiedlichen Gründen, zum Beispiel wegen des Ablaufs der Wahlperiode oder aufgrund von Neustrukturierungsmaßnahmen. In den 67 Unternehmen wurden 430 Aufsichtsratsmitglieder gewählt: 132 Arbeiter, 91 Angestellte, 140 Gewerkschaftsvertreter sowie 67 leitende Angestellte. Die 132 Arbeiter waren – bis auf 2 Unorganisierte – sämtlich Mitglieder der IG Metall. Von den 91 Angestellten stellten die IG Metall 73, die DAG 11 Aufsichtsratsmitglieder, 7 waren nicht organisiert. Von den 140 Gewerkschaftsvertretern gehörten 130 der IG Metall und 10 der DAG an. Der CMV hat kein einziges der 430 Aufsichtsratsmandate gewinnen können.

ABFÜHRUNG VON AUFSICHTSRATSVERGÜTUNGEN

Der 16. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall hat die bisherigen Beschlüsse zur Abführung eines Teils der Aufsichtsratstantiemen bekräftigt und die entsprechenden Verpflichtungen für die Mitglieder der IG Metall in die ab 1. Januar 1990 geltende Satzung aufgenommen. Gleichzeitig wurde der Vorstand der IG Metall beauftragt, eine entsprechende Richtlinie der IG Metall zu diesem Themenkomplex zu erlassen. Mit dem Vorstandsrundschreiben Nr. 7/1990 wurde diese Richtlinie den gemeldeten Mitgliedern der IG Metall in den Aufsichtsratsorganen bekanntgegeben. Für Mitglieder der IG Metall in Aufsichtsratsorganen der Unternehmen in den neuen Bundesländern gelten diese Regelungen mit dem Beginn ihrer Mitgliedschaft in unserer Organisation, also ab dem Kalenderjahr 1991. Die von diesen Beschlüssen betroffenen Mitglieder der IG

Metall haben ein persönliches Anschreiben erhalten, mit dem ihnen die gewerkschaftliche Beschlußlage und die Richtlinie zur Tantiemenabführung zur Kenntnis gebracht wurden.

Die Veröffentlichung über das korrekte oder nicht korrekte Abführungsverhalten im Kalenderjahr 1988 erfolgte im Mai 1990 in der Zeitung „Metall". 1 515 Kolleginnen und Kollegen sind entsprechend der Beschlußlage der IG Metall ihren Verpflichtungen zur Abführung eines Teils der Aufsichtsratsvergütung nachgekommen, bei 143 Kolleginnen und Kollegen konnte die ordnungsgemäße Tantiemenabführung nicht bestätigt werden. Für das Kalenderjahr 1989 wurde die Tantiemenkontrolle zwar ebenfalls durchgeführt; eine Veröffentlichung in der Zeitung „Metall" wurde jedoch nicht vorgenommen, weil für dieses Jahr noch nicht die Satzungsbestimmungen vom 1. Januar 1990 galten. Eine Veröffentlichung nicht korrekter Tantiemenabführung hätte daher nicht mit den bei der Veröffentlichung geltenden Satzungsbestimmungen geahndet werden können und damit eher Unklarheiten über die richtige Handhabung und Bewertung der Tantiemenabführung durch die IG Metall hervorgerufen. Für die im Jahr 1990 nicht korrekt vorgenommene Tantiemenabführung galt die Satzung uneingeschränkt. Die Veröffentlichung der entsprechenden Daten stand am Ende der Berichtszeit allerdings noch aus.

Im Berichtszeitraum hat die vom 14. ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossene Kommission zur Kontrolle der Abführung von Aufsichtsratstantiemen zweimal getagt. Im Jahre 1988 wurden zwei, 1989 vier Ausnahmeanträge hinsichtlich der Tantiemenabführung bewilligt, 1990 gab es keine Zustimmung zu Ausnahmeanträgen.

Vertrauensleutearbeit

Vertrauensleutearbeit, das Zusammenwirken von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten mit und ohne Betriebsverfassungsfunktion, von gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitgliedern, Jugend- und Auszubildendenvertretern und Schwerbehindertenvertrauensleuten mit den in den Wirkungsbereichen gewählten Vertrauensleuten, ist Gewerkschaftsarbeit an der Basis der Organisation.

Schutz- und Gestaltungsfunktionen wird die IG Metall auch in Zukunft nur wirksam wahrnehmen können, wenn sie in Betrieb und Gesellschaft eine starke Gegenmacht bildet und gewerkschaftliche Betriebspolitik als organisiertes Zusammenwirken von Vertrauenskörper und Betriebsrat bei der Vertretung der Interessen von Arbeitern und Angestellten und bei der Verwirklichung gewerkschaftlicher Zielsetzungen organisiert.

Der Betrieb ist der Ort, an dem Mitglieder gewonnen, positive Beispiele gesetzt und die alltägliche Arbeitssituation verbessert werden können. Hier finden wir die Gewerkschaftsmitglieder und auch diejenigen, die nicht organisiert sind und die wir als Mitglieder gewinnen wollen. Aus den Betrieben kommen die organisatorische Kraft und die politische Stärke der Organisation. Hier muß sich Gewerkschaftsarbeit Tag für Tag neu bewähren.

Um diesen Ansprüchen auch zukünftig gerecht werden zu können, wurde damit begonnen, Vertrauensleutearbeit und Betriebspolitik der IG Metall einem kritischen Diskussionsprozeß zu unterziehen. Diese Debatte sollte folgende Ziele erreichen: An bewährten Arbeitsformen soll festgehalten werden, ohne daß auf eine Weiterentwicklung verzichtet wird. Neue Impulse sollen aufgenommen werden, um gewerkschaftliche Betriebspolitik zukünftigen Anforderungen anpassen zu können. Die Grundlage für diese Diskussion schufen die „Eckpunkte zur gewerkschaftlichen Betriebspolitik der neuziger Jahre".

Vertrauensleutearbeit schafft die Voraussetzungen für gewerkschaftliche Betriebspolitik, Tarifpolitik und politische Einflußnahme auf Parteien, Parlamente und Regierungen. Gewerkschaftliche Vertrauensleute werben, beraten und betreuen Mitglieder und schaffen mit der zahlenmäßigen Stärke und der Finanzkraft der Organisation sowie dem gewerkschaftlichen Bewußtsein der Mitglieder und Funktionäre die Voraussetzungen für die Handlungsfähigkeit der IG Metall. Ohne sie gibt es keine kraftvolle Tarifbewegung und keine konsequente Umsetzung der Tariferfolge im Betrieb. Ohne sie gibt es keine gewerkschaftlichen Erfolge bei Jugendvertreter-, Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen. Ohne sie gibt es auch keine erfolgreiche Arbeit der Betriebsverfassungsorgane und keine wirksame gewerkschaftliche Einflußnahme auf politische Entscheidungen, die außerhalb der Betriebe fallen, aber in die Betriebe hineinwirken. Deshalb bleibt richtig, was in den „Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit" so formuliert wurde: „Der Vertrauenskörper organisiert die Interessenvertretung der IG Metall im Betrieb".

Aufgabe der Organisationspolitik auf allen Ebenen muß es auch künftig sein, gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit in diesem Sinne zu fördern. Dazu gehören unter anderem die Bildung von Vertrauenskörpern und die Durchführung örtlicher Vertrauensleutekonferenzen durch die Ortsverwaltungen der IG Metall.

Die Arbeit der Vertrauensleute war im Berichtszeitraum geprägt durch

– die Tarifbewegung um die 35-Stunden-Woche 1990 und die Lohn- und Gehaltstarifbewegung 1991;

– die deutsche Einheit und die in ihrem Gefolge auftretende soziale Spaltung und die Beschäftigungskatastrophe im Osten;

– die Auseinandersetzung mit Rechtsradikalismus und Ausländerfeindlichkeit;

– anhaltende soziale Differenzierung durch technischen Wandel und Deregulierungspolitik;

– Diskussionen und Aktionen gegen den Krieg am Golf und die Probleme von Rüstung und Abrüstung, Rüstungsexport und Rüstungskonversion.

Gleichzeitig gewann die Diskussion um die Praxis der Vertrauensleutearbeit im Betrieb und um den Stellenwert von Vertrauensleutearbeit bei der Realisierung von Frauenförderplänen und Angestelltenwerbung zunehmend an Gewicht. Daneben wurde die Bedeutung der Beteiligung der Betroffenen an Gewerkschaftsarbeit – nicht nur im Betrieb – stärker thematisiert. Anknüpfend an die Zielsetzungen und Erfahrungen der „Aktion 4 in 88", die im Vertrauensleuteausschuß beim Vorstand und in den bezirklichen Ausschüssen kritisch aufgearbeitet worden waren, und an die Ergebnisse der Zukunftsdiskussion, wie sie in den „Leitlinien für die gesellschaftliche und gewerkschaftliche Reform" als Aufgabenstellung definiert wurden, ist die gewerkschaftliche Betriebspolitik zu entwickeln. Mit der schon erwähnten Diskussionsvorlage „Eckpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik der IG Metall für die neunziger Jahre" durch die Abteilung Vertrauensleute und den Vertrauensleuteausschuß beim Vorstand der IG Metall wurde dieser Aufgabe Rechnung getragen.

Eckpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik

In den „Eckpunkten gewerkschaftlicher Betriebspolitik der IG Metall für die neunziger Jahre" heißt es: „Wir wollen deutlich machen, daß gewerkschaftliche Betriebspolitik zentrales Arbeitsfeld der Politik der IG Metall auch in der Zukunft ist . . . Wir wollen unsere Betriebspolitik an den veränderten Rahmenbedingungen orientieren, sie für neue Herausforderungen öffnen und den Strukturwandel als Chance für gewerkschaftliche Gestaltungsansprüche nutzen . . . Wir wollen unsere Betriebspolitik so weiterentwickeln, daß die Aktivität aller Mitglieder und Beschäftigten gefördert wird und alle sich an der Formulierung und Durchsetzung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik beteiligen können. Das heißt auch, daß unsere Politik so gestaltet werden muß, daß sich alle Beschäftigtengruppen einbringen können . . . Wir wollen mit der gewerkschaftlichen Betriebspolitik zugleich die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, um den Stellenwert der Vertrauensleutearbeit zu verbessern und um mit neuen Perspektiven und Gestal-

tungsansätzen, mit der Bildung von Schwerpunkten und Prioritäten, mit planmäßiger und kontinuierlicher Arbeit die vor uns liegenden Aufgaben zu lösen."

Die Diskussionsvorlage zu diesen Eckpunkten war das gemeinsame Beratungsergebnis von haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus den Verwaltungsstellen, den Bezirksleitungen, den Abteilungen der Vorstandsverwaltung und befreundeten Wissenschaftlern, die ihren externen Sachverstand konstruktiv einbrachten. Mit den „Eckpunkten" wurde die inhaltliche Orientierung zukünftiger gewerkschaftlicher Betriebspolitik zur Diskussion gestellt, gleichzeitig sollten aber auch Anregungen zur praktischen gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb gegeben werden. Ferner wollten wir den Dialog zwischen den ehrenamtlichen und den hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen und zwischen den Mitgliedern und den Beschäftigten intensivieren. Mit dieser Vorlage wurde eine gemeinsame Diskussionsgrundlage für die Vertrauensleuteausschüsse in Verwaltungsstellen, Bezirken und beim Vorstand der IG Metall geschaffen; zugleich wurden damit Ansprüche an eine zukunftsweisende gewerkschaftliche Betriebspolitik formuliert.

Am Ende des Diskussionsprozesses, in den ein durch Praxis belegter Erfahrungsaustausch ebenso einfließen muß, wie die Diskussion um die Tarifreform 2000 und Überlegungen zur Umsetzung von Angestellten-, Frauen- und Ausländerarbeit, Handwerks- und Jugendarbeit im Betrieb, müssen die Grundzüge des in den „Leitlinien für die gesellschaftliche und gewerkschaftliche Reform" angekündigten integrierten betriebspolitischen Gestaltungskonzepts stehen.

Vertrauensleuteausschuß

In insgesamt dreizehn Sitzungen und drei Arbeitstagungen hat der Vertrauensleuteausschuß beim Vorstand der IG Metall grundlegende Rahmenbedingungen, Ziele und Handlungsschwerpunkte sowie praxisbezogene Fragen der gewerkschaftlichen Betriebspolitik beraten. Die Ergebnisse dieser Beratungen sind in die Eckpunkte zur gewerkschaftlichen Betriebspolitik eingeflossen. Weitere Schwerpunkte in der Arbeit des Vertrauensleuteausschusses waren:

- Betriebliche Mobilisierungsaktionen im Rahmen der Tarifbewegungen;
- „Tarifreform 2000" und Konsequenzen aus dieser Diskussion für gewerkschaftliche Betriebspolitik und demokratische Beteiligungsformen;
- Auswertung der Vertrauensleutewahlen 1988 sowie Vorbereitung und Durchführung der Wahlen 1991;
- Betriebsratswahlen 1990 und 1991 in den alten und neuen Bundesländern;
- wirtschaftliche und soziale Entwicklungen in den neuen Bundesländern und Probleme der gewerkschaftlichen Arbeit in den dortigen Betrieben und Verwaltungsstellen;
- bezirkliche Vertrauensleutearbeit und -konferenzen;
- betriebsnahe Bildungsarbeit;
- gewerkschaftliche Betriebspolitik mit Frauen und mit Angestellten;

– Handbuch für gewerkschaftliche Betriebspolitik beziehungsweise Arbeitsbuch für Vertrauensleute.

An den drei Arbeitstagungen nahmen neben den Mitgliedern des Vertrauensleuteausschusses selbst auch sachkundige Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben und Verwaltungsstellen, Vertreter anderer DGB-Gewerkschaften und Wissenschaftler teil. Beraten wurden in diesen jeweils zwei Tage dauernden Expertengesprächen unter anderem folgende Themen:

– Bedeutung der Vertrauensleutearbeit für die innergewerkschaftliche Willensbildung, Richtlinien- und Satzungsfragen sowie Fragen der tarifvertraglichen Regelung von Vertrauensleutearbeit;

– gewerkschaftliche Betriebspolitik, ihre Handlungsebenen und Durchsetzungsbedingungen;

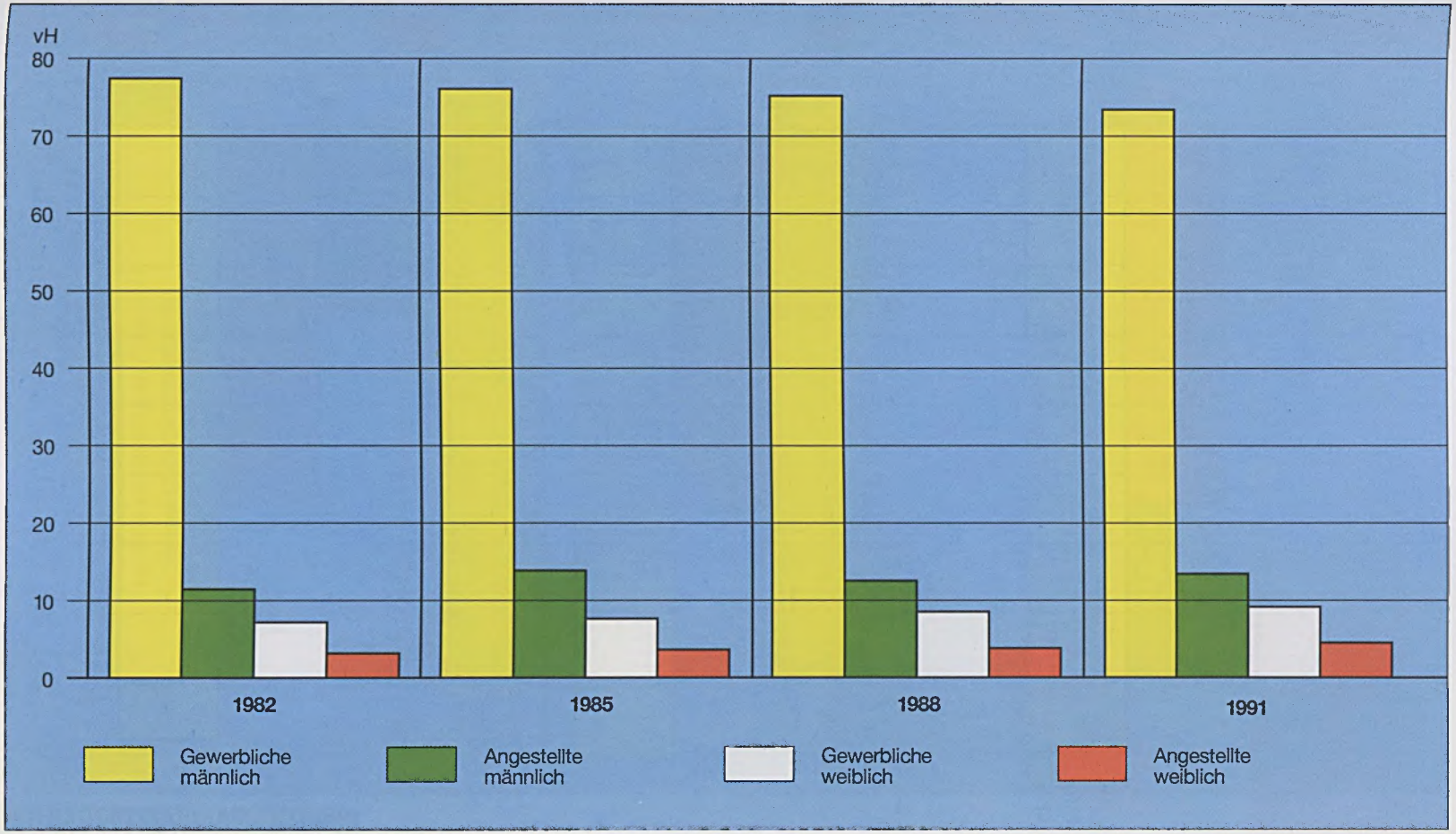
– stärkere Beteiligung der Mitglieder, Öffnung auch für „Noch-nicht-Mitglieder" und neue Wege und Arbeitsformen im Rahmen dieser Betriebspolitik;

– Normen und Wirklichkeit der Betriebsverfassung, die offensive Nutzung des Betriebsverfassungsgesetzes und die Zusammenarbeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute mit und ohne Betriebsverfassungsfunktion.

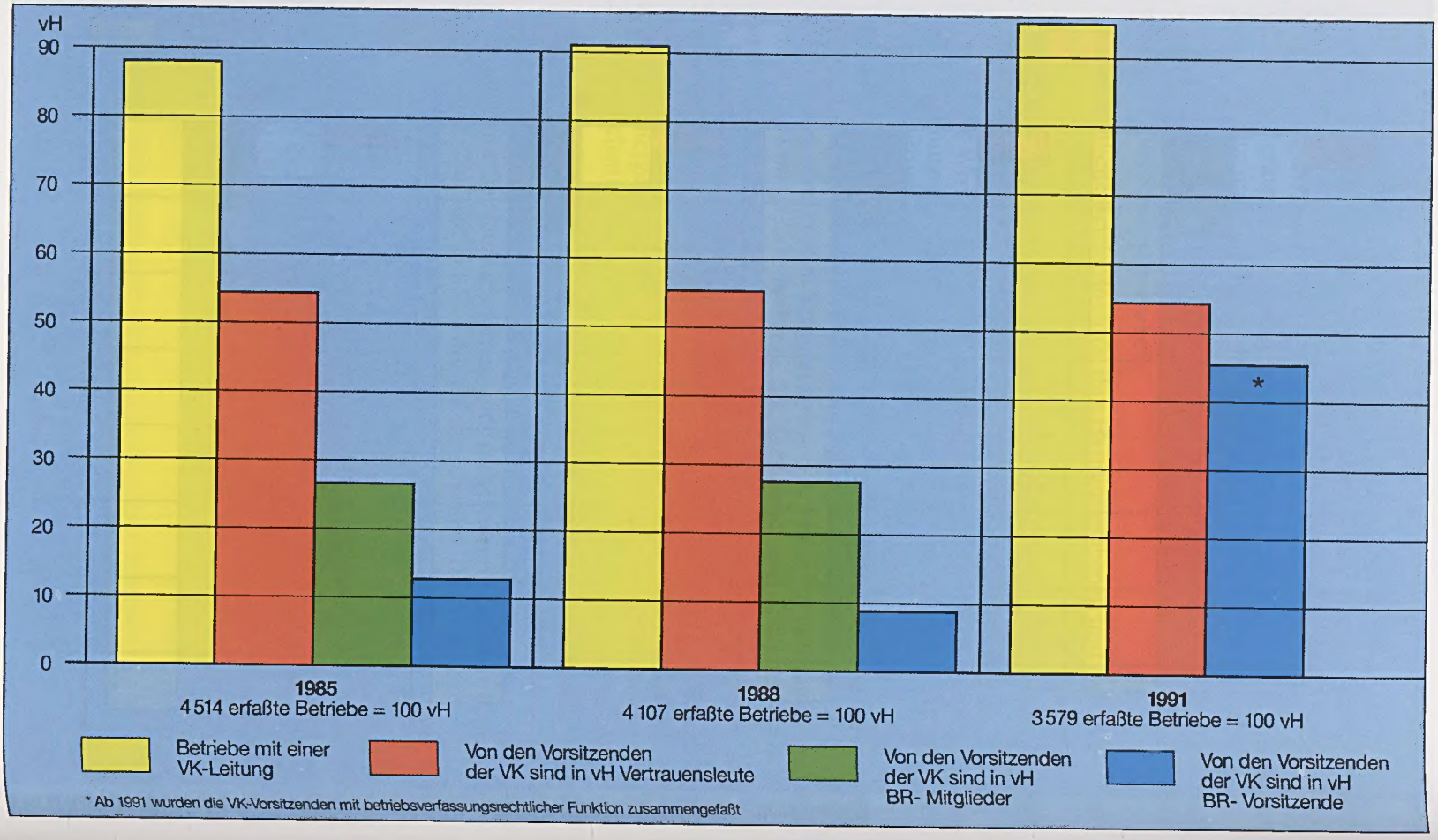
Die erheblichen Defizite der gewerkschaftlichen Betriebspolitik im Bereich der Angestellten gaben Anlaß zur Durchführung eines gemeinsamen Projektseminars. Vorbereitet wurde dieses Seminar von den Abteilungen Vertrauensleute und Angestellte der Vorstandsverwaltung. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden unter Einbeziehung der Bezirke und Verwaltungsstellen aus Betrieben mit einem hohen Angestelltenanteil ausgewählt. Ziel des Seminars war es, die Vertrauensleutearbeit im Angestelltenbereich, die Dialogfähigkeit zwischen Angestellten und Arbeitern und die gewerkschaftliche Betriebspolitik zu verbessern. Erste Zwischenergebnisse der im Seminar vereinbarten Arbeitsschwerpunkte wurden inzwischen vorgelegt.

Die künftige gewerkschaftliche Betriebspolitik wird wesentlich von einer betriebsnahen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit geprägt werden müssen. In einer gemeinsam mit der Bildungsabteilung vorbereiteten Arbeitstagung ging es deshalb vor allem um die Neuorientierung und Intensivierung der Anstrengungen in diesem Bereich. Ziel war es, Situationen zu schaffen, die Mitgliedern und Beschäftigten sowohl themen-, als auch projektbezogen die Möglichkeit bieten, sich aktiv an der Entwicklung und Durchsetzung gewerkschaftlicher Betriebspolitik zu beteiligen. Die Arbeitsergebnisse wurden zusammengefaßt in einer Broschüre, die als Heft 127 der Schriftenreihe der IG Metall erschienen ist. Zur betriebsnahen Bildungsarbeit als Schwerpunktthema gewerkschaftlicher Betriebspolitik ist außerdem in Zusammenarbeit mit der Akademie für Arbeit und Technik an der Universität Bremen ein Forschungsprojekt entwickelt und begonnen worden.

Vertrauensleute in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen – Bundesgebiet –



Vertrauenskörpervorsitzende



VERTRAUENSLEUTEWAHL

ES IST WIEDER SOWEIT! DIE WAHL DER **VERTRAUEN**SLEUTE DER IG METALL STEHT AN.

FRAGT KOLLEGINNEN & KOLLEGEN EURES VERTRAUENS, OB SIE ALS VERTRAUENSMANN ODER VERTRAUENSFRAU KANDIDIEREN WOLLEN.

WER LUST HAT UND BEREIT **IST**, AKTIV ZU WERDEN, KANN AUCH SELBST KANDIDIEREN.

OB'S UM BETRIEBLICHE ODER AUSSERBETRIEBLICHE BELANGE GEHT - VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL HABEN FÜR **ALLES** EIN OFFENES OHR.

GEWERKSCHAFTLICHE BETRIEBSPOLITIK:
DIE ANDERE ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

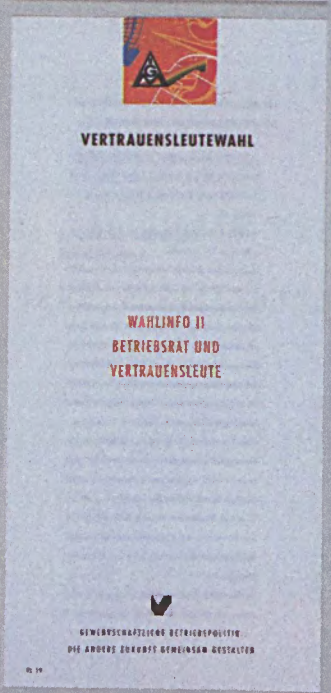
KS

VERTRAUENSLEUTEWAHL
ANGESTELLTE
MACHEN MIT
GEWERKSCHAFTLICHE BETRIEBSPOLITIK
DIE ANDERE ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

VERTRAUENSLEUTEWAHL
FRAUEN
MACHEN MIT
GEWERKSCHAFTLICHE BETRIEBSPOLITIK
DIE ANDERE ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

Wir mischen mit!
Azubis wählen ihre Vertrauensleute
Die andere Zukunft gemeinsam gestalten

VERTRAUENSLEUTEWAHL
WAHLINFO I
WÄHLEN HEISST MITBESTIMMEN
GEWERKSCHAFTLICHE BETRIEBSPOLITIK
DIE ANDERE ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN


VERTRAUENSLEUTEWAHL
WAHLINFO II
BETRIEBSRAT UND
VERTRAUENSLEUTE
GEWERKSCHAFTLICHE BETRIEBSPOLITIK
DIE ANDERE ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

Mehrarbeit Stop

IG Metall

GEWERKSCHAFTLICHE

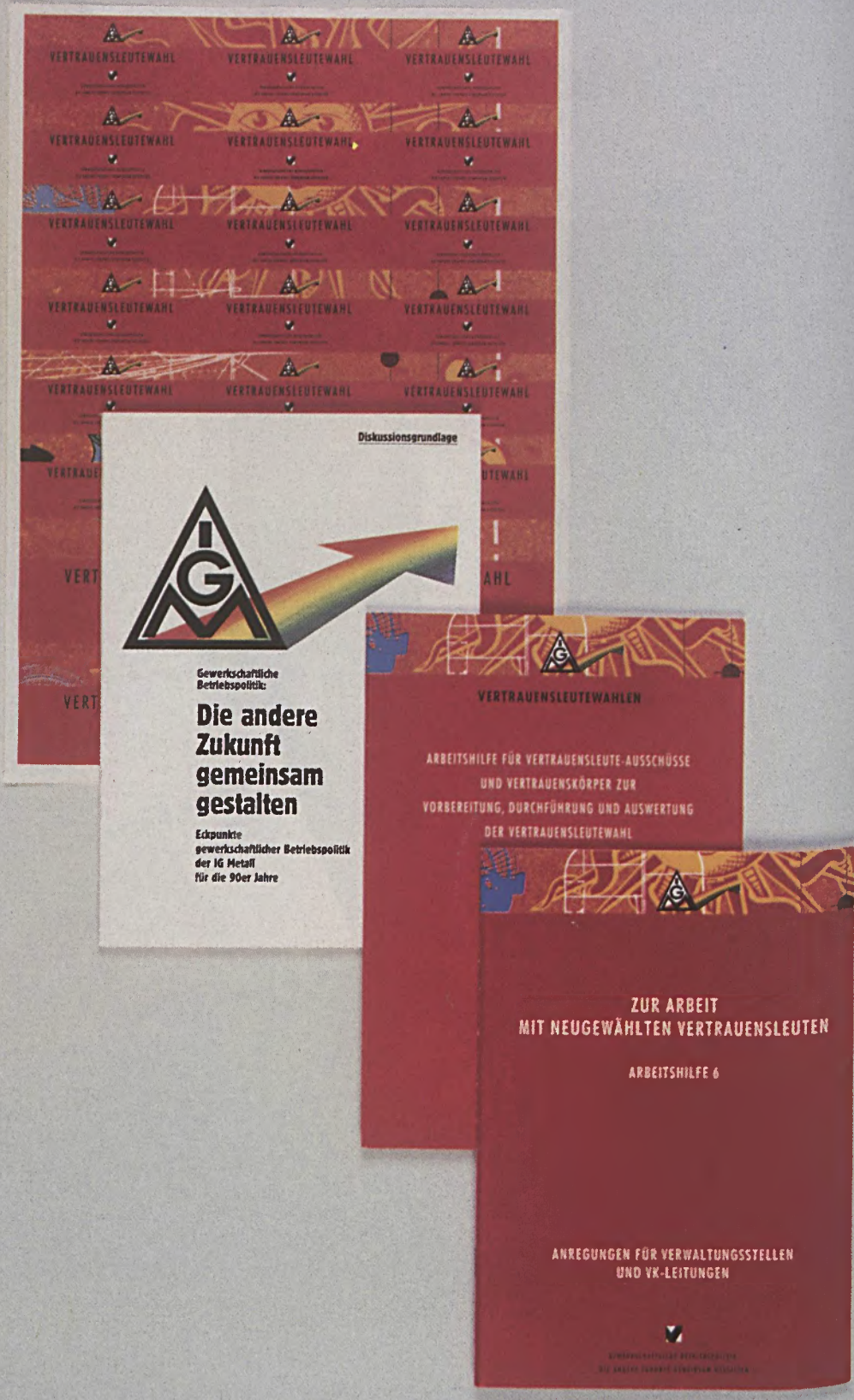
Gelbe Karte
gegen Überstunden

Rote Karte
gegen Überstunden

Gewinnboom de
Unternehmen -
Jetzt:
Mehr Geld
für uns!

Runter mit den Überstunden

Für mehr Arbeitsplätze –
Gesundheit hat Vorrang


VERTRAUENSLEUTEWAHL
Diskussionsgrundlage
Gewerkschaftliche Betriebspolitik:
Die andere Zukunft gemeinsam gestalten
Eckpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik der IG Metall für die 90er Jahre
VERTRAUENSLEUTEWAHLEN
ARBEITSHILFE FÜR VERTRAUENSLEUTE-AUSSCHÜSSE UND VERTRAUENSKÖRPER ZUR VORBEREITUNG, DURCHFÜHRUNG UND AUSWERTUNG DER VERTRAUENSLEUTEWAHL
ZUR ARBEIT MIT NEUGEWÄHLTEN VERTRAUENSLEUTEN
ARBEITSHILFE 6
ANREGUNGEN FÜR VERWALTUNGSSTELLEN UND VK-LEITUNGEN

Vertrauensleutekonferenz 1990

„Gewerkschaftliche Betriebspolitik – die andere Zukunft gemeinsam gestalten" lautete das Motto der 14. Konferenz der IG Metall für Vertrauensleute, die vom 22. bis 24. November 1990 in Frankfurt am Main stattfand. Unter dem Eindruck weltweiter und umfassender ökonomischer und gesellschaftlicher Umbrüche diskutierten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dieser Konferenz die gewerkschaftliche Betriebspolitik der neunziger Jahre und die gewandelten gesellschafts-, tarif- und betriebspolitischen Anforderungen. Die „Eckpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik . . ." lagen der Konferenz als Diskussionsgrundlage vor.

In den dort gehaltenen Referaten wurde immer wieder deutlich, daß es für die Vertrauensleutearbeit darauf ankommt, Gestaltungsalternativen zu entwickeln und neue Arbeitsformen zu finden. Immer wieder wurde gefordert, den Sachverstand und das Erfahrungswissen der Beschäftigten anzuerkennen und besser zu nutzen sowie Mitglieder und „Noch-Nicht-Mitglieder" an der Formulierung und Umsetzung gewerkschaftlicher Politik stärker zu beteiligen. Drei Diskussionsschwerpunkte kristallisierten sich heraus:

- Vertrauensleute im Betrieb und in der Organisation;
- Betriebsverfassung und gewerkschaftliches Handeln;
- Handlungsansätze und Arbeitsformen.

Alle diese Themen wurden auf der Grundlage von Erfahrungen und Beispielen lebhaft diskutiert; Bedeutung und Reichweite gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit wurden nachhaltig unterstrichen. Neben eher traditionellen Arbeitsformen wurden in der Konferenz auch neue Wege beschritten. So wurden Diskussionsbeiträge durch Dias und Toneinblendungen illustriert, die Beteiligung des Kabarettisten Rainer Hannemann, der Auftritt der Gruppe „Fettnäpfchen" und insbesondere die Talk-Show am letzten Tag haben die Konferenz lebendig gemacht.

Tarifliche Mobilisierungsaktionen

In der Tarifauseinandersetzung 1990 wurde im Rahmen des „Aktions- und Arbeitsprogrammes 35-Stunden-Woche" gemeinsam mit der Abteilung Tarifpolitik die Konzeption „Betriebliche Mobilisierungsaktionen" entwickelt. Im Mittelpunkt standen die folgenden, plakativ formulierten Forderungen:

- „Das freie Wochenende sichern – gemeinsam Zeit haben";
- „Neueinstellungen statt Überstunden";
- „Fachkräftemangel auf dem Prüfstand";
- „Mehr Personal – weniger Streß".

Ziel der Aktionen war es, die Argumentationsfähigkeit der Vertrauensleute zu verbessern, die Handlungsfähigkeit der Vertrauenskörper zu sichern und ihre Durchsetzungsfähigkeit zu stärken. Dazu wurden jeweils Arbeits- und Aktionspläne mit Vorschlägen für betriebliche Maßnahmen, ein Arbeitspapier für die Vertrauenskörper, Argumentationshilfen sowie Plakate und Aktionsmaterialien erstellt. Außerdem wurden Bausteine zu Referaten und Kurz-Statements für Betriebsversammlungen angeboten.

Schwerpunkt der Aktion „Das freie Wochenende sichern" war ein bundesweit durchgeführtes Arbeitnehmervotum zum Erhalt des freien Wochenendes, an dem sich über 840 000 Beschäftigte in 4 300 Betrieben der Metallindustrie beteiligten. Es verwunderte daher nicht, daß die Ergebnisse des Votums große Publizität erlangten. Im Zusammenhang mit der Aktion zur Einstellung von Überstunden hat sich vor allem die enge Kooperation mit den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der Automobilunternehmen bewährt. Die guten Erfahrungen mit diesen Aktionen führten dazu, daß auch in der Tarifbewegung 1991 zwei betriebliche Mobilisierungsaktionen gestartet werden konnten:

- „Gewinnboom der Unternehmen – jetzt: Mehr Geld für uns!";
- „Stop Mehrarbeit – Neueinstellungen statt Überstunden".

Mit diesen betrieblichen Mobilisierungsaktionen wurde fortgesetzt, was mit der Aktion „4 in 88" angestoßen worden war: Systematische Vorbereitung und planmäßiger Einsatz unserer betrieblichen Handlungsmöglichkeiten als Mittel zur Politisierung der Betriebsöffentlichkeit – und das nicht nur bei Tarifbewegungen.

Bezirkliche Vertrauensleutearbeit

Die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderung nach der 35-Stunden-Woche in der Metall-, Eisen- und Stahlindustrie sowie nach weiteren Arbeitszeitverkürzungen im Handwerk und einer stärkeren Anhebung der unteren Lohngruppen in der Metallindustrie waren im Berichtszeitraum die wichtigsten Arbeitsschwerpunkte in den bezirklichen Vertrauensleuteausschüssen.

Einige dieser bezirklichen Ausschüsse führten Arbeitstagungen zu den „Eckpunkten gewerkschaftlicher Betriebspolitik" durch, um die Inhalte zu diskutieren und neue Anregungen weitergeben zu können. In diesem Zusammenhang verstärkte sich auch die Forderung nach weiterer Qualifikation der Vertrauensleute, um für künftige betriebliche und gesellschaftliche Herausforderungen gewerkschaftspolitisch besser gewappnet zu sein. Auch der tarifliche Schutz für Vertrauensleute wurde thematisiert. Gewerkschaftliche Betriebspolitik fördere die Personengruppenarbeit, so lautete ein Satz in den Eckpunkten gewerkschaftlicher Betriebspolitik. Diesen Anspruch setzten einige bezirkliche Vertrauensleuteausschüsse in die Praxis um, indem sie gemeinsame Sitzungen mit den bezirklichen Frauen- und Angestelltenausschüssen organisierten. Arbeitsschwerpunkte, beispielsweise die Vorbereitung der Vertrauensleutewahlen, wurden dabei gemeinschaftlich festgelegt. Weitere wichtige Themenschwerpunkte waren:

- die Analyse der Betriebsratswahlen und entsprechende Konsequenzen für die gewerkschaftliche Betriebspolitik, insbesondere für die Vorbereitung der Vertrauensleutewahlen;

- die Herstellung der Gewerkschaftseinheit und das wechselseitige Verständnis für die unterschiedlichen Probleme von Gewerkschaftsarbeit in den alten und in den neuen Bundesländern;

- das Thema Rüstungskonversion / alternative Produktion, ausgelöst durch den Golf-Krieg einerseits und das Ende des Ost-West-Konflikts andererseits;

- der Europäische Binnenmarkt und die gewerkschaftlichen Forderungen nach Europäischen Betriebsräten;

- der Schutz unserer ausländischen Kolleginnen und Kollegen vor den Folgen der wachsenden Fremdenfeindlichkeit.

Beispielhaft verlief die Veranstaltung eines bezirklichen Vertrauensleuteausschusses zum Thema „Aufgabe der Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen gewerkschaftlicher Betriebsarbeit".

BEZIRKLICHE VERTRAUENSLEUTEKONFERENZEN

Durchgeführt als Arbeitsgruppen- oder Plenumskonferenzen – oftmals verbunden mit Talk-Runden –, orientierten sich die bezirklichen Vertrauensleutekonferenzen inhaltlich im wesentlichen an den Schwerpunktthemen gewerkschaftlicher Betriebspolitik, zum Beispiel an den Fragen: Wie verbessern die verschiedenen Gremien ihre Zusammenarbeit? Wie öffnen wir die Organisation auch den Beteiligungsbedürfnissen von „Noch-nicht-Mitgliedern"? Wie unterstützen wir die Klein-, Mittel- und Handwerksbetriebe beim Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen? Durchgängig wurde in den Konferenzen ein vertraglicher Schutz gefordert, um die Wirkungsmöglichkeiten der Vertrauensleute zu verbessern. Die im Abschnitt „Demokratie im Arbeitsalltag" des Diskussionspapiers „Tarifreform 2000" vorgesehene Einbeziehung der Vertrauensleute in tarifliche Aufgabenstellungen wurde zunehmend als realistische Alternative erkannt. Intensiv diskutiert wurden ferner die Arbeitslosenbetreuung in den neuen Bundesländern und die aktuellen rechtsradikalen Ausschreitungen in der Bundesrepublik.

Der in den bezirklichen Vertrauensleuteausschüssen begonnene Diskussionsprozeß über die „Eckpunkte" wurde in den Konferenzen vertieft und verbreitert. Ein Beispiel für die gewünschten neuen Arbeitsformen sei hier noch genannt: In einer der bezirklichen Vertrauensleutekonferenzen führte der Landessportbund – Bündnispartner im Kampf um Arbeitszeitverkürzung und freies Wochenende – mit den Delegierten in den Konferenzpausen sportliche Bewegungsübungen durch. Dies machte nicht nur Spaß, sondern unterstrich auch die seit Jahren immer wieder erhobene Forderung nach gesetzlicher Verankerung von Bewegungspausen in den Betrieben.

Vertrauensleutewahl 1991

Die Vorbereitung für die Vertrauensleutewahlen 1991 stand im Zeichen der absehbaren Gewerkschaftseinheit. Deshalb wurde der Wahltermin so gewählt, daß damit nach der staatlichen und der gewerkschaftlichen Vereinigung die erste „gesamtdeutsche" Gewerkschaftswahl hätte stattfinden können. Angesichts der außerordentlich großen Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit dem Aufbau der neuen Verwaltungsstellen, der Wahl von Vertreterversammlungen, Ortsverwaltungen und Betriebsräten, aber auch wegen des dramatischen Beschäftigungsabbaus in den Betrieben der ehemaligen DDR erwies sich dieses Vorhaben als nicht realisierbar. So wurden in den neuen Bundesländern bis zum Ende des Jahres 1991 nur vereinzelt Vertrauensleutewahlen durchgeführt. Deswegen wird im folgenden auch ausschließlich über das Ergebnis der Vertrauensleutewahlen in der alten Bundesrepublik berichtet.

VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL

Bezirk	Vertrauensleute gesamt		Von den Vertrauensleuten sind IGM-Betriebsratsmitglieder (Betriebsratswahl)		IGM-Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV-Wahlen)		Vertrauensleute (Vertrauensleutewahlen)	
Dortmund	1991	22 030	1990	7 960	1990	997	1991	13 073
	1988	22 392	1987	7 990	1988	1 175	1988	13 227
Frankfurt	1991	20 757	1990	6 977	1990	1 084	1991	12 696
	1988	22 908	1987	7 627	1988	1 217	1988	14 064
Hamburg	1991	10 738	1990	4 256	1990	497	1991	5 985
	1988	11 022	1987	4 178	1988	628	1988	6 216
Hannover	1991	13 154	1990	3 679	1990	511	1991	8 964
	1988	13 251	1987	3 533	1988	568	1988	9 150
München	1991	21 820	1990	8 255	1990	1 332	1991	12 233
	1988	21 900	1987	7 812	1988	1 387	1988	12 701
Stuttgart	1991	28 975	1990	10 393	1990	1 699	1991	16 883
	1988	29 188	1987	10 572	1988	1 704	1988	16 912
Wuppertal	1991	20 874	1990	10 072	1990	1 075	1991	9 727
	1988	21 639	1987	9 885	1988	1 081	1988	10 673
Verwaltungsstelle Berlin	1991	2 853	1990	1 371	1990	94	1991	1 388
	1988	3 356	1987	1 334	1988	107	1988	1 915
Bundesgebiet	1991	141 201	1990	52 963	1990	7 289	1991	80 949
	1988	145 656	1987	52 931	1988	7 867	1988	84 858

* Vertrauensleute ohne betriebsverfassungsrechtliche Funktion im Betrieb

Die Auswertung der bis Ende Januar 1992 eingegangenen, auswertbaren Berichtsbogen ergab, daß die Zahl der Betriebe, in denen Vertrauensleute nach den Richtlinien der IG Metall gewählt wurden, zurückgegangen ist. Das gilt auch für die Zahl der gewählten Vertrauensleute. Dieser Rückgang ist im wesentlichen

statistisch bedingt. So wurden in der Vergangenheit – insbesondere in kleineren Betrieben – keine Vertrauensleutewahlen durchgeführt; die organisierten Betriebsratsmitglieder wurden vielmehr als Vertrauensleute gemeldet. Auch in diesen Fällen wurde also über die „Vertrauensleutewahl" berichtet. Da die gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder gemäß den Richtlinien dem Vertrauenskörper angehören und dementsprechend statistisch der Zahl der in den Wirkungsbereichen gewählten Vertrauensleute zugerechnet wurden, kam es manchmal zu einer statistischen Verdoppelung der Zahl der Vertrauensleute. Die diesbezügliche Korrektur der Statistik hat nun in einer Reihe von Verwaltungsstellen eine teilweise nicht unerhebliche Verringerung der Zahl der Betriebe, in denen Vertrauensleute in ihren Wirkungsbereichen und zusätzlich zu den Betriebsratsmitgliedern gewählt wurden, herbeigeführt.

Im Endergebnis ist die IG Metall dennoch in mehr als 10 000 Betrieben mit gewählten Funktionären vertreten: In 3 579 Betrieben sind dies 80 949 unmittelbar in den Wirkungsbereichen gewählte gewerkschaftliche Vertrauensleute; in 10 021 Betrieben wurden Betriebsratsmitglieder gewählt, von denen 81,5 vH (52 963) in der IG Metall organisiert sind.

VERTRAUENSLEUTE NACH ARBEITNEHMERGRUPPEN

Vertrauensleute	1988 vH	1991 vH
Arbeiter	83,7	82,3
Angestellte	16,3	17,7
Frauen	12,1	13,2
Ausländer	9,2	11,6
Junge Vertrauensleute (18 bis 30 Jahre)	26,5	29,0

Von den 80 949 gewählten Vertrauensleuten wurden 40 vH erstmals in ihre Funktion berufen. Das waren nahezu 6 vH mehr als 1988 und der höchste Prozentsatz seit vielen Jahren. In dieser Entwicklung spiegelte sich ein Stück Generationswechsel wider. Der Anteil der jungen Vertrauensleute in der Altersgruppe zwischen 18 und 30 Jahren ist in absoluten Zahlen um 2,5 vH auf 29 vH angestiegen, während er in der Altersgruppe der Arbeitnehmer über 46 Jahre zurückgegangen ist. Größer geworden sind auch Zahl und Anteil der ausländischen Kolleginnen und Kollegen (um 2,4 vH), der Angestellten (um 1,5 vH) und der Frauen (um 1,1 vH) unter den Vertrauensleuten. Während die Repräsentanz der ausländischen Kolleginnen und Kollegen mit 11,6 vH fast ihrem Anteil an den Beschäftigten (11,9 vH) entspricht, bleibt bei anderen Arbeitnehmergruppen noch einiges zu tun. So sind wir hinsichtlich der Frauen (13,2 vH – bei einem Beschäftigtenanteil von 21,5 vH) und bei den Angestellten (17,7 vH – bei einem Beschäftigungsanteil von 34,4 vH) noch ein ganzes Stück von einer befriedigenden Relation entfernt.

Gudrun Hamacher

Gudrun Hamacher

Frauenarbeit
Werbung
Kulturarbeit

Gudrun Hamacher · geboren am 18. November 1945

Frauenarbeit

Situation der Frauenarbeit

In den alten und den neuen Bundesländern beträgt der Anteil der weiblichen Bevölkerung über 50 vH. Die Erwerbstätigkeit ist für Frauen in Ost und West ein wichtiger Lebensbereich, der ihnen einen eigenständigen Status sichert. 1989 waren von allen Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren in der DDR 91 vH, in der alten Bundesrepublik 55,5 vH erwerbstätig.

In der ehemaligen DDR war die Berufstätigkeit der Frauen verbunden mit gesellschaftlichen Einrichtungen für Kindererziehung und Freistellungsmöglichkeiten für erwerbstätige Mütter. In der Bundesrepublik waren derartige Einrichtungen nur unzureichend vorhanden. Dennoch wurde und wird den Frauen in Ost und West gleichermaßen die doppelte Belastung der Arbeit in Beruf und Familie aufgebürdet.

Durch die Vereinigung Deutschlands wurde die Gleichstellung der Frauen nicht gefördert, sondern eher zurückgedrängt. Frauenpolitische Reformvorhaben in der alten Bundesrepublik werden mit dem Hinweis auf die Kosten der Einheit zurückgestellt. Frauenpolitische Erleichterungen in der früheren DDR (beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen) werden mit dem gleichen Argument abgebaut. Sozial- und familienpolitische Regelungen der alten Bundesrepublik wurden auf die neuen Länder einfach übertragen, ohne deren Ausgangsbedingungen zu berücksichtigen oder frühere bessere Regelungen zu übernehmen. Für die Frauen in den neuen Bundesländern erwachsen daraus noch extremere Benachteiligungen, als sie für die Frauen in den alten Bundesländern zu verzeichnen sind. Diese Frauen werden systematisch aus der Erwerbstätigkeit verdrängt; sie sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer, werden als erste entlassen und haben schlechtere Chancen, wieder eine Anstellung zu finden. Ihr Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen liegt weit unter dem ihrer Erwerbsbeteiligung. Hinzu kommt, daß die Existenz von ausreichenden Kinderbetreuungseinrichtungen nicht abgesichert beziehungsweise höchst gefährdet ist. Die Prognose, daß bis zu 50 vH der Frauen in den neuen Bundesländern ihre Berufstätigkeit aufgeben müssen, zeigt, daß in erster Linie die Frauen die negativen Folgen der Einheit zu tragen haben.

Frauenbeschäftigung in der Metallwirtschaft

In der Metallwirtschaft der alten Bundesländer hat es in den letzten zehn Jahren gewaltige Umbrüche bei der Beschäftigtenstruktur gegeben. Die absolute Zahl der Beschäftigten nahm zu, der Anteil der Frauen blieb gleich hoch oder, wenn man so will, gleich niedrig.

Ein Beschäftigtenzuwachs war bei den Angestellten zu verzeichnen. Nur dadurch konnte auch der Anteil der Frauen insgesamt gehalten werden. Der Anteil der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich drastisch reduziert, wobei vor allem der Frauenanteil überproportional sank.

BESCHÄFTIGTE IN DER METALLWIRTSCHAFT (ALTE BUNDESLÄNDER)

	1980*			1990*		
Beschäftigte	insgesamt	Frauen	vH	insgesamt	Frauen	vH
Anzahl in 1000	5 193	1 152	22,2	5 397	1 192	22,1
Deutsche	4 444	962	21,6	4 800	1 059	22,1
Ausländer	749	190	25,4	596	133	22,3
Arbeiter	3 318	650	19,5	3 348	613	18,3
Facharbeiter	1 566	33	2,1	1 689	46	2,7
Angestellte	1 448	444	30,7	1 658	514	31,0
Auszubildende	426	58	13,6	391	65	16,6

* Stand: jeweils 30. Juni
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

BESCHÄFTIGTE IM METALLBEREICH (NEUE BUNDESLÄNDER)

Die Datenlage ist hier noch unvollständig. In der Metallverarbeitung (Investitionsgüter) zeigte sich im Juli 1991 folgendes Bild:

Beschäftigte	insgesamt	Männer	vH	Frauen	vH
	795 170	604 982	76,08	190 188	23,92
Arbeiterinnen/ Arbeiter	insgesamt	Männer	vH	Frauen	vH
	493 237	427 143	86,6	66 094	13,4
Angestellte	insgesamt	Männer	vH	Frauen	vH
	301 933	177 839	58,9	124 094	41,1

HEIMARBEIT IM METALLBEREICH

Im Jahr 1989 waren im Bundesgebiet 162 062 Personen in Heimarbeit beschäftigt; 90 vH davon waren Frauen. Auf den Metallbereich entfielen etwas mehr als 65 000 in Heimarbeit Beschäftigte.

Branche	Beschäftigte
Eisen-, Metall-, Elektro- und optische Industrie	47 531
Musikinstrumente	345
Spielwaren	10 717
Schmuckwaren	6 777
Insgesamt	65 370

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

TEILZEITARBEIT

Von 1982 bis 1989 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten um rund 531 000 oder 30 vH auf 2,4 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestiegen. Damit hatten rund 10,5 vH aller Erwerbstätigen eine reduzierte Arbeitszeit.

93 vH aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Besonders Mütter kleiner Kinder sehen häufig nur in der Teilzeitarbeit eine Möglichkeit, berufstätig zu sein; sie stellen 80 vH aller teilzeitbeschäftigten Frauen. Dies wird auch eine Form der Frauenerwerbstätigkeit bleiben, solange nicht die Arbeitszeit für Männer und Frauen weiter verkürzt wird, solange in der Familienarbeit keine partnerschaftliche Arbeitsteilung gelingt und solange ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen nicht vorhanden sind. Deshalb ist es notwendig, die konkreten Bedingungen für Teilzeitbeschäftigte so positiv wie möglich zu gestalten. In einem Positionspapier der IG Metall wurden unter anderem Eckpunkte für tarifliche und betriebliche Regelungen der Teilzeitarbeit zusammengefaßt.

UNGESCHÜTZTE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Die Zahl der ungeschützten Arbeitsverhältnisse, bei denen die Beschäftigten sozial nicht abgesichert sind, nimmt ständig zu. Der DGB ging Ende 1991 von 7,3 Millionen solcher Beschäftigungsverhältnisse in den alten Bundesländern aus. Für die neuen Länder ist das Ausmaß noch gar nicht abzuschätzen. Diese Beschäftigten sind zu 90 vH Frauen.

Arbeitslosigkeit von Frauen

Frauen sind nach wie vor von Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich betroffen. In den alten Bundesländern nahm 1990 die Zahl der arbeitslosen Männer doppelt so stark ab wie die der Frauen. Rund 22 vH der Beschäftigten im Bereich der Metallwirtschaft sind Frauen, bei den Arbeitslosen sind es 40 vH. Bei den Personen, die weder erwerbstätig, noch als arbeitslos gemeldet sind (stille Reserve), handelt es sich überwiegend um Frauen. Sie werden in der offiziellen Arbeitslosenstatistik gar nicht erfaßt.

ARBEITSLOSE IM JAHRESDURCHSCHNITT (ALTE BUNDESLÄNDER)

Jahr	Arbeitslose Männer (in 1000)	vH	Arbeitslose Frauen (in 1000)	vH
1989	1 070	6,9	968	9,5
1990	968	6,3	915	8,4
1991	897	5,8	792	7,0

ARBEITSLOSE (NEUE BUNDESLÄNDER)

Oktober 1991	407	9,0	641	14,9
Dezember 1991	403	8,9	635	14,7

In den neuen Bundesländern hat sich der Frauenanteil an der rapide steigenden Arbeitslosigkeit überproportional entwickelt. Im Oktober 1991 hatten Frauen, die knapp die Hälfte der rund 8,8 Millionen Erwerbstätigen in der ehemaligen DDR ausmachten, an den 1 048 527 Arbeitslosen einen Anteil von 61,2 vH. Die Arbeitslosenquote betrug 11,9 vH bei den Männern, 14,9 vH bei den Frauen. Damit war bei den Männern jeder zehnte, bei den Frauen jede siebente von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Statistik weist auch aus, daß der Anteil von kurzarbeitenden Frauen (insgesamt 1 199 539 Kurzarbeiterinnen/Kurzarbeiter im Oktober 1991) weniger als die Hälfte ausmachte. Daraus läßt sich folgern, daß Frauen eher entlassen werden, als daß sie in Kurzarbeit kommen. Umgekehrt wurden doppelt so viele Männer wie Frauen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen einbezogen. Frauen besetzten nur 34 vH der ABM-Stellen (im alten Bundesgebiet rund 40 vH), obwohl ihr Anteil an den Arbeitslosen bei mehr als 61 vH lag.

Die Bundesanstalt für Arbeit rechnet damit, daß sich die Frauenerwerbsquote in den neuen Ländern in den nächsten Jahren der Quote im Westen angleichen wird. Das stimmt einige Politiker hoffnungsvoll, die immer wieder behaupten, dies entspräche den Wünschen der Frauen. Das Gegenteil ist der Fall. Für die übergroße Mehrheit der Frauen ist die Erwerbstätigkeit unverzichtbar; lediglich 3 vH können sich vorstellen, nur Hausfrau zu sein.

Mitarbeit der Frauen in der IG Metall

Die Kolleginnen waren in den letzten Jahren stets überproportional am Mitgliederzuwachs der IG Metall beteiligt. Am 31. Dezember 1989 waren 411 610 Kolleginnen in der IG Metall organisiert. Der Anteil der Frauen an der Gesamtmitgliedschaft lag damit bei 15,4 vH. Am 31. Dezember 1990 betrug die Zahl der weiblichen Mitglieder 432 991 (15,9 vH). Am 31. Dezember 1991 lagen erstmals Mitgliederzahlen aus Ost- und West-Verwaltungsstellen vor. Danach betrug die Zahl der in der IG Metall organisierten Frauen 755 882. Das waren 20,8 vH der Gesamtmitgliedschaft. Davon entfielen 333 046 auf Ost-Verwaltungsstellen und 422 836 auf West-Verwaltungsstellen.

Obwohl die Diskussion über die Notwendigkeit einer gleichberechtigten Beteiligung der Kolleginnen in gewerkschaftlichen Gremien positive Auswirkungen hatte, ist insgesamt bisher dennoch kein zufriedenstellendes Ergebnis erreicht worden. Im Vorstand stieg der Anteil der Kolleginnen von 10 vH auf 13,3 vH, im Beirat von 16,3 vH auf 18,5 vH, in den Bezirkskommissionen von 11,1 vH auf 22,5 vH. Bei den Wahlen zu den Ortsverwaltungen im Jahr 1990 konnten die Kolleginnen ihren Anteil von 10,2 vH auf 12,6 vH steigern. In den Vertreterversammlungen der Verwaltungsstellen erreichten die Frauen einen Anteil von 13,8 vH (1987: 11,1 vH). Trotz erheblicher Zunahme von 9,3 vH auf 17,7 vH ist auch die Beteiligung der Kolleginnen in Tarifkommissionen nach wie vor verbesserungsbedürftig.

FRAUEN ALS DELEGIERTE

Art der Veranstaltung	Delegierte insgesamt	davon Frauen	vH
16. ordentlicher Gewerkschaftstag 1989	555	101	18,2
13. Angestelltenkonferenz 1989	215	37	17,2
15. Jugendkonferenz 1989	222	53	24,0
14. Vertrauensleutekonferenz 1990	468	58	12,4
Delegierte der IG Metall zum 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß	180	35	19,4

VERTRAUENSLEUTEWAHL 1991

In den 3 579 erfaßten Betrieben wurden 80 949 Vertrauensleute gewählt, darunter 10 689 Frauen (13,2 vH). Damit konnten die Frauen ihren Anteil gegenüber der vorangegangenen Wahl verbessern (1988: 12,1 vH). 1 129 der gewählten Vertrauensleute, also 9,8 vH, sind ausländische Kolleginnen. In den Vertrauenskörperleitungen sind 16,9 vH Kolleginnen (1988: 15,1 vH). Trotz der größeren Beteiligung von Frauen an der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit ist nach wie vor ein erhebliches Defizit festzustellen, wenn man den Beschäftigtenanteil der Frauen in der Metallwirtschaft von 22,1 vH zugrunde legt.

BETRIEBSRATSWAHL 1990

In den 10 021 erfaßten Betrieben wurden 64 962 Betriebsratsmitglieder gewählt. Darunter waren 9 976 Frauen (4 939 Arbeiterinnen und 5 037 weibliche Angestellte). Damit stieg der Anteil der Frauen von 13,7 vH auf 15,4 vH. Das Organisationsverhältnis betrug bei den Männern 53 vH (1987: 54,4 vH), bei den Frauen 36,7 vH (1987: 37,8 vH). Unter den weiblichen Betriebsratsmitgliedern sind 448 ausländische Kolleginnen.

1990 wurden 605 Frauen zur Vorsitzenden eines Betriebsrates gewählt. Gegenüber 1987 hat es also keine Veränderungen gegeben. Von den gewählten Frauen sind 289 Arbeiterinnen und 316 weibliche Angestellte. Die Zahl der weiblichen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden ist von 1 131 Frauen im Jahr 1987 auf nunmehr 990 zurückgegangen (402 Arbeiterinnen und 588 weibliche Angestellte). Auch wenn insgesamt eine Steigerung des Anteils der Kolleginnen im Betriebsrat zu verzeichnen war, so wurde doch das Ziel des ehrenamtlichen Frauenförderplans, die Beteiligung der Kolleginnen am Beschäftigtenanteil der Frauen in der Metallwirtschaft zu orientieren, nicht erreicht.

WAHL DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN 1990

In 3 327 Betrieben wurden insgesamt 9 197 Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt; darunter waren 2 237 Kolleginnen. Dies war ein Anteil von 24,3 vH. Gegenüber der letzten Wahl im Jahre 1988 war insgesamt ein Rückgang bei den Jugend- und Auszubildendenvertretern und -vertreterinnen festzustellen. Diese Entwicklung betraf jedoch ausschließlich männliche Jugendliche. Die Frauen verzeichneten – auch gegenüber den guten Werten der Jugend- und Auszubildendenvertreterwahl 1988 (22,4 vH) – einen weiteren Zuwachs an Mandaten.

GEWERKSCHAFTLICHE FRAUENARBEIT IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Die Frauenarbeit der IG Metall unterstützte im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ihrer besonderen Aufgabenstellung den Aufbau der Gewerkschaftseinheit, die Gewinnung und Information neuer Mitglieder sowie die Förderung gewerkschaftlichen Bewußtseins auf allen Ebenen der Organisation. Die Abteilung Frauen hat an zahlreichen Ost-West-Seminaren und Frauenkonferenzen mitgewirkt. Neben Gesprächen mit den Kolleginnen vom Zentralvorstand der IG Metall der DDR wurden auch Kontakte mit den Frauen aus dem Unabhängigen Frauenverband aufgenommen. Kolleginnen der Abteilung Frauen nahmen ferner am Frauengewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall der DDR im Juni 1990 in Bernau teil. Anwesend waren dort Funktionärinnen (einschließlich Vorstandsmitglieder) aus der Zeit vor der Wende sowie Kolleginnen, die erst nach dem 9. November 1989 in ihre Funktionen gewählt worden waren. Ziel dieses Frauengewerkschaftstages war es, Forderungen der DDR-Frauen an den Einigungsprozeß zu formulieren und zu beschließen. Der Kongreß beschäftigte sich darüber hinaus mit folgenden Fragen:

– Wie hat sich die gewerkschaftliche Frauenarbeit in Westdeutschland entwickelt?

– Wie werden gewerkschaftliche Forderungen durchgesetzt?

– Wie sehen die organisatorischen Strukturen in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit der Einzelgewerkschaften sowie des DGB aus?

Außerdem wurden Schwerpunktthemen der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in Westdeutschland, wie der Kampf gegen die Lohndiskriminierung, die Arbeitszeitdiskussion, die Auseinandersetzung um den Paragraphen 218 und Gewalt gegen Frauen, gemeinsam beraten.

Am 5. und 6. Juli 1990 fand in der Bildungsstätte Berlin ein zwischen der IG Metall für die Bundesrepublik und der IG Metall der DDR vereinbartes gemeinsames Seminar über Grundlagen der Frauenarbeit und der Gewerkschaftsarbeit in der Bundesrepublik statt. Die DDR-Kolleginnen berichteten dort über die betriebliche Umsetzung der Frauenförderpläne, die in der DDR Teil der Betriebs-Kollektiv-Verträge waren. In den Berichten kamen die Unterschiede in der Praxis und in der Bedeutung, die solchen Regelungen beizumessen ist, deutlich zum Ausdruck. Die Kolleginnen aus der DDR waren sich einig in der Auffassung, daß gerade die un- und angelernten Frauen über solche Frauenförderpläne große Chancen erhielten, eine Ausbildung durchlaufen zu können. Über alle

anderen Maßnahmen gab es unterschiedliche Einschätzungen, die sehr stark mit der jeweiligen betrieblichen Erfahrung zusammenhingen.

Zur Betriebsratswahl in den neuen Bundesländern gab die IG Metall ein frauenpolitisches Flugblatt heraus. Ergänzt wurden die Materialien durch Informationen zu rechtlichen und organisatorischen Fragen.

Neben diesen zentralen Aktivitäten gab es auch auf bezirklicher Ebene zahlreiche Kontakte und Aktionen, die zum Ziel hatten, die Verankerung der IG Metall in den neuen Bundesländern organisatorisch, finanziell, inhaltlich und personell zu unterstützen. Im Vordergrund standen neben diesen intensiven Kontakten die Beratungen zwischen einzelnen Funktionärinnen und Ortsfrauenausschüssen sowie Seminare zur Frauenarbeit.

Gegen Ende des Berichtszeitraums war die Konstituierung der Bezirks- und Ortsfrauenausschüsse in den neuen Bezirken und Verwaltungsstellen weitgehend abgeschlossen.

FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

Im Berichtszeitraum fanden neun Sitzungen des Frauenausschusses statt. Unter anderem wurden folgende Schwerpunkte behandelt:

- Arbeitszeiten – Vorstellungen, Wünsche und Forderungen der Frauen;
- Tarifreform 2000;
- Forschungsprojekt „Arbeitszeitpolitik für Eltern kleiner Kinder";
- Frauenförderpläne der IG Metall für den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Bereich sowie Eckpunkte für die betriebliche Frauenförderung;
- Diskussion über den Entwurf eines Sozialpolitischen Programms des DGB;
- Rentenreformgesetz 1992;
- Neuordnung der bürowirtschaftlichen Berufe;
- deutsch-deutsche Entwicklung, Einigungsvertrag, Bildung der Gewerkschaftseinheit;
- frauenrelevante Punkte der Koalitionsvereinbarung nach der Bundestagswahl 1990.

14. FRAUENKONFERENZ DER IG METALL

Die 14. Frauenkonferenz der IG Metall fand vom 14. bis zum 16. November 1991 in Essen statt. Sie stand unter dem Motto: „Gemeinsam setzen wir Zeichen". Anwesend waren 343 Delegierte. Daneben nahmen wieder die für Frauenarbeit zuständigen Sekretäre und Sekretärinnen aus den Verwaltungsstellen sowie Vertreter und Vertreterinnen aus den Bezirksleitungen und aus der Vorstandsverwaltung teil.

Schwerpunkte der Konferenz bildeten ein Gespräch über die Situation der Frauen in Deutschland mit Professorin Dr. Ute Gerhard-Teuscher von der Uni-

versität Frankfurt, der Professorin Dr. Uta Meier vom Deutschen Jugendinstitut in München und der Moderatorin Gisela Marx, sowie das Referat des Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Klaus Zwickel, über „Gewerkschaften in der Zeitwende". Im Mittelpunkt der Konferenz standen ferner das Referat zum Konferenzmotto und der mündliche Geschäftsbericht von Gudrun Hamacher.

Es war die erste große Konferenz nach der deutschen Vereinigung und dem Aufbau der IG Metall in den fünf neuen Bundesländern. Kolleginnen aus Ost und West rangen um Positionen, Themen und Inhalte der gewerkschaftlichen Frauenarbeit. Überwunden werden mußten vierzig Jahre unterschiedlicher Erfahrungen in Ost und West; dennoch ist es in der Konferenz gelungen, gerade auch mit konfliktträchtigen Fragen konstruktiv und solidarisch umzugehen.

In den Anträgen und Entschließungen ging es vor allem um Frauenförderung, Organisations-, Sozial-, Tarif- und Angestelltenpolitik, um gewerkschaftliche Bildungsarbeit, um den Paragraphen 218, Arbeitsschutzfragen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Arbeitsmarktpolitik und nicht zuletzt um die zunehmende Ausländerfeindlichkeit in der Bundesrepublik. Allein dazu gab es mehrere Initiativanträge, in denen gefordert wurde, allen Formen von Fremdenhaß entschieden entgegenzutreten.

Hinsichtlich der Entkriminalisierung des Schwangerschaftsabbruchs durch die Streichung des Paragraphen 218 aus dem Strafgesetzbuch blieb es nicht bei Diskussionen und Beschlüssen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Frauenkonferenz traten dafür mit einer Demonstration und Kundgebung in Essen öffentlich ein.

INTERNATIONALER FRAUENTAG

In Zusammenarbeit mit dem DGB und anderen DGB-Gewerkschaften feiern die Frauen der IG Metall alljährlich am 8. März den Internationalen Frauentag. 1989 fand er unter dem Motto „Frauen haben Recht und Rechte", 1990 unter der Losung „Wir streiten für bessere Zeiten" und 1991 unter dem Motto „Frauen sind die halbe Welt" statt. Die vielfältigen Aktivitäten vor Ort, die im wesentlichen die Herstellung beruflicher und privater Chancengleichheit zum Inhalt hatten, fanden in den regionalen Medien jeweils große Beachtung. Aber auch der internationale Charakter des 8. März kam besonders 1990 in den Aktivitäten zum Frauentag deutlich zum Ausdruck. Auf Initiative der IG-Metall-Frauen wurden in zahlreichen Veranstaltungen Spenden für den Aufbau eines Kindergartens im Stahlwerk Metasa in Nicaragua gesammelt. Da – bedingt durch die politischen Umwälzungen in Nicaragua – der Kindergarten dann doch nicht gebaut wurde, beschloß der Frauenausschuß, die gesammelten Gelder dem Marie-Schlei-Verein für ein Frauen-Ausbildungszentrum in Nicaragua zur Verfügung zu stellen.

KONTAKTE

Die Verbindung zur Frauenarbeit des DGB ist über den DGB-Bundesfrauenausschuß sowie einzelne Arbeitsausschüsse, an denen die Abteilung Frauen beteiligt ist, gewährleistet. Solche Kontakte bestehen auch auf internationaler Ebene. Die

„Arbeitsgruppe Frauen" des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes tagte am 5. und 6. April 1990 in Luxemburg. Dort wurden Erfahrungen mit Frauenfördermaßnahmen auf der betrieblichen Ebene und innerhalb der Gewerkschaftsorganisation ausgetauscht. In ihrer Sitzung am 10. Februar 1991 beschäftigte sich die Arbeitsgruppe vorrangig mit Fragen des Frauenarbeitsschutzes.

Der Frauenausschuß beim Internationalen Metallgewerkschaftsbund führte am 30. November und 1. Dezember 1989 in Genf eine Sitzung durch. Bei diesem Treffen wurde eine Bestandsaufnahme der Entwicklung bei der Gleichstellung der Geschlechter in den IMB-Mitgliedsverbänden vorgelegt. Konsequenzen für die Arbeit ergaben sich aus dieser Bilanz in bezug auf Berufsausbildung, gleiche Bezahlung und Integration der Frauen auf allen Gewerkschaftsebenen. Des weiteren wurde über Nachtarbeit und Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz diskutiert.

Auf der 5. Weltfrauenkonferenz des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften, die vom 21. bis zum 25. April 1991 in Kanada stattfand, war die IG Metall durch eine Kollegin vertreten.

INFORMATIONEN FÜR FRAUEN

Vom Vorstand der IG Metall wurden im Berichtszeitraum verschiedene Informationsmaterialien zu Schwerpunktthemen der Frauenarbeit herausgegeben. In der Schriftenreihe der IG Metall kamen zwei Hefte heraus, die sich mit entsprechenden Fragen beschäftigten: Heft Nr. 114 „Positionspapier Teilzeitarbeit" befaßt sich mit betrieblichen Regelungen und tarifvertraglichen Forderungen zur Teilzeitarbeit, während Heft Nr. 118 unter dem Titel „Frauenförderpolitik der IG Metall" die Gesamtkonzeption zur Frauenförderung (ehrenamtlich, hauptamtlich und betrieblich) dokumentierte. In Zusammenarbeit mit der Abteilung Betriebsräte wurde ferner eine Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauenskörper „Betriebliche Frauenförderung" erarbeitet.

Das Faltblatt „Für zwei denken . . . und nichts verschenken" mit Kurzinformationen zum Mutterschutz- und Erziehungsgeldgesetz wurde – entsprechend den eingetretenen gesetzlichen Veränderungen – mehrfach überarbeitet. Außerdem wurde unter dem gleichen Titel eine detaillierte Arbeitshilfe für die betrieblichen Interessenvertretungen erstellt.

Weiter ausgebaut und genutzt werden konnte auch das Info-System. Mit diesem System zur Unterstützung der Ortsfrauenausschußvorsitzenden und der Verwaltungsstellen ist die Möglichkeit gegeben, die Kolleginnen und Kollegen vor Ort sehr schnell mit aktuellen Nachrichten und Materialien zu versorgen. Das ist im Berichtszeitraum für eine Vielzahl von Themen geschehen. Die „Mitteilungen für Frauen" waren auch in den vergangenen drei Jahren eine wichtige und bewährte Quelle für die betrieblichen und örtlichen Funktionärinnen und die weiblichen Mitglieder.

Frauenförderung

HAUPTAMTLICHER BEREICH

Seitdem im Juli 1986 der Frauenförderplan der IG Metall für den hauptamtlichen Bereich beschlossen wurde, hat sich der Frauenanteil an den politisch Beschäftigten von 11,5 vH im Dezember 1989 auf 16,1 vH im Dezember 1991 erhöht. Zwar konnte der Anteil der Frauen in den Bezirksleitungen sowie in den Verwaltungsstellen erhöht werden; in der Vorstandsverwaltung dagegen stagniert der Frauenanteil beziehungsweise weist sogar eine rückläufige Tendenz auf.

Eine der zentralen Zielsetzungen dieses Frauenförderplanes, die vorsieht, in den Verwaltungsstellen alle freiwerdenden hauptamtlichen Stellen vorrangig an Frauen zu vergeben, konnte nicht verwirklicht werden. In den Verwaltungsstellen variiert der Stand der Frauenförderung beträchtlich. Hier müssen also noch erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um der Zielsetzung des Frauenförderplans für den hauptamtlichen Bereich (Orientierung am Mitgliederanteil von 20,8 vH) gerecht zu werden.

Bereich	Beschäftigte in politischer Funktion 1990	Männer	Frauen	in vH	Beschäftigte in politischer Funktion 1991	Männer	Frauen	in vH
Vorstandsverwaltung	193	160	33	17,1	197	164	33	16,8
Bezirksleitungen	64	54	10	15,6	86	71	15	17,4
Verwaltungsstellen	623	558	65	10,4	745	639	106	14,2
Schwerpunktsekretäre/-sekretärinnen (West-Einsatz)	24	22	2	8,3	22	19	3	13,6
Schwerpunktsekretäre/-sekretärinnen (Ost-Einsatz)	0	0	0	0	41	33	8	19,5
Juristen/Juristinnen (Ost-Einsatz)	0	0	0	0	41	26	15	36,6
Bildungsstätten/Jugendheim	58	49	9	15,5	67	54	13	19,9
Insgesamt	962	843	119	12,4	1 199	1 006	193	16,1

EHRENAMTLICHER BEREICH

Mit der Annahme des Antrages 576 auf dem 13. ordentlichen Gewerkschaftstag 1986 wurde der Vorstand der IG Metall aufgefordert, einen ehrenamtlichen Frauenförderplan zu erstellen. Im April 1989 wurde vom Vorstand eine Richtlinie zur Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich beschlossen. Diese Richtlinie bestimmt, daß alle Verwaltungsstellen in Zusammenarbeit mit den Ortsfrauenausschüssen einen Frauenförderplan aufstellen und jährlich fortschreiben sollen.

Bis zum Ende des Berichtszeitraums wurden in insgesamt 106 Verwaltungsstellen ehrenamtliche Frauenförderpläne abgeschlossen. Inzwischen zeigte sich, daß in einigen Bezirken in nahezu allen Verwaltungsstellen Frauenförderpläne vorliegen, während in anderen Bezirken dieses Ziel noch nicht erreicht wurde. Gleichzeitig konnte im Berichtszeitraum der Anteil der Frauen in gewerkschaftlichen Gremien nahezu durchgängig erhöht werden – mit Ausnahme der Funktion der 1. und 2. Bevollmächtigten. Hier erhöhte sich der Frauenanteil bislang nur unwesentlich. Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern wurden nicht erfaßt, weil hier erst eine Ist-Analyse vorgenommen werden soll, bevor konkrete Vorgehensweisen beschlossen werden.

FRAUENFÖRDERUNG IM EHRENAMTLICHEN BEREICH

Bezirke	Beschlossene Frauenförderpläne	ohne Frauenförderpläne	Förderpläne im Entwurf
Dortmund	15	5	4
Frankfurt*	13	10	3
Hamburg*	10	5	–
Hannover*	15	1	–
München	14	7	–
Stuttgart	24	3	2
Wuppertal	15	9	2
Insgesamt	106	40	11

* ohne Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern

BETRIEBLICHE FRAUENFÖRDERUNG

Die betriebliche Frauenförderung hat in den letzten Jahren eine große Rolle gespielt. Die 1989 vom Vorstand der IG Metall beschlossenen elf Eckpunkte zur betrieblichen Frauenförderung befassen sich mit Mindestregelungen zu den Themen Ausbildung, Übernahme nach der Ausbildung, Stellenausschreibung und Einstellung, betriebliche Weiterbildung, Beförderung, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Entgelt, Teilzeitarbeit, Erziehungsarbeit und Wiedereinstellung sowie Kündigung und wollen Mindestregelungen für die verschiedenen Bereiche ermöglichen. In Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen in Gesamtbetriebsräten, Konzernbetriebsräten und Vertrauenskörpern wurde versucht, betriebliche Frauenförderpläne zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen durchzusetzen. Allerdings ist es bis jetzt nur in zwei Großbetrieben gelungen, Betriebsvereinbarungen für übergreifende Frauenförderpläne abzuschließen. Daneben wurden

IG Metall

17/1/91

Frauen

Dokumentation
über die
Betriebsvereinbarungen
zur
Frauenförderung
und
Familienpause

(Stand: Mai 1991)

Frauen IG Metall

6/1/91

ARBEITSSCHUTZBESTIMMUNGEN

FÜR

ARBEITNEHMERINNEN IN DER METALLWIRTSCHAFT

FRAUEN IN DER IG METALL

WIR STREITEN FÜR BESSERE ZEITEN

Betriebliche Frauenförderung
Eine Handlungshilfe
für Betriebsräte und Vertrauensleute
IG Metall Vorstand
Abteilung Betriebsräte/Bet
Mitbestimmung '76 · Abteilu
Ausgabe August 1989
Frauenförderpolitik der IG Metall
118
Schriftenreihe der IG Metall

Für 2 denken ...

Informationen zum Mutterschutz- und Erziehungsgeldgesetz

IG Metall Vorstand
Abteilung Frauen · Abteilung Sozialpolitik
Ausgabe April 1991

durch entsprechende Betriebsvereinbarungen Regelungen zum Erziehungsurlaub/Wiedereinstieg nach der Familienphase beziehungsweise mit Absichtserklärungen zur Frauenförderung getroffen. Die Abteilung Frauen hat die bis zum Ablauf des Berichtszeitraums zustande gekommenen betrieblichen Vereinbarungen in einer Dokumentation zusammengefaßt.

AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG

Der Trend, daß Mädchen/junge Frauen in der Regel über die besseren Schulabschlüsse verfügen, hat sich in den letzten Jahren verfestigt. An Hauptschulen liegt der Anteil der Schülerinnen bei 45,3 vH, an Realschulen bei 52,3 vH und an Gymnasien bei etwas mehr als 50 vH. Gleichwohl haben junge Frauen größere Schwierigkeiten, einen qualifizierten Ausbildungsplatz im dualen System der beruflichen Bildung zu finden. 56,1 vH aller 1990 bei den Arbeitsämtern gemeldeten, aber nicht vermittelten Jugendlichen waren Frauen. Die Nachfrage junger Frauen nach Ausbildungsplätzen stieg insgesamt stärker an, als für sie Angebote am Ausbildungsmarkt vorhanden waren. Für ausländische Frauen bestanden in dieser Hinsicht noch größere Erschwernisse. Verschärft wurde diese Situation noch durch zunehmende Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage bei Dienstleistungs- und gewerblich-technischen Berufen.

Die Konzentration junger Frauen in einzelnen Ausbildungsberufen ist nach wie vor sehr hoch. In den zehn von Frauen am stärksten besetzten Ausbildungsberufen waren im Jahr 1990 54,8 vH der weiblichen Auszubildenden zu finden. Dabei handelte es sich vorrangig um Dienstleistungsberufe. Der Anteil der Frauen in zukunftsträchtigen Metall- und Elektroberufen konnte nur geringfügig erhöht werden; er liegt derzeit bei rund 3 vH.

Auch nach der Neuordnung der Metallberufe im Jahr 1987 konnte der Frauenanteil nur in den Berufen gesteigert werden, die bereits vor der Neuordnung überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigten. Deshalb kommen dem Übergang von der Schule in eine qualifizierte Ausbildung und gleichermaßen dem Übergang von der Ausbildung in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung bei der Herstellung von Chancengleichheit im Arbeitsleben nach wie vor größte Bedeutung zu.

In der ehemaligen DDR verfügten 87 vH aller berufstätigen Frauen über eine abgeschlossene Facharbeiterinnenausbildung und/oder eine höhere berufliche Ausbildung. Während Frauen häufiger als Männer einen Ingenieur- oder Fachschulabschluß vorweisen konnten, haben Männer vermehrt ein Hochschulstudium abgeschlossen, und auch beim Meisterabschluß überwiegen die Männer ganz erheblich. Die Ausbildungssituation der Frauen in den neuen Bundesländern war 1991 sehr ungünstig. Obwohl sie im Vergleich zu Männern wesentlich häufiger die Berufsberatung einschalteten und vielfach eine über die Pflichtschule hinausgehende Schulbildung hatten, erhielten 35 vH der jungen Frauen keinerlei Zusage auf ihre Bewerbungen. Frauen mußten auch mehr als Männer auf eine überbetriebliche Ausbildungseinrichtung ausweichen. Als Zeichen der unbefriedigenden Ausbildungssituation für Frauen in Ostdeutschland ist ferner zu werten, daß sich sehr viele Frauen um eine Ausbildungsstelle in den alten Bundesländern bemüht haben.

Leider wird dem Problem der Benachteiligung von Frauen beim Zugang zu

qualifizierten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im Rahmen betrieblicher Frauenförderung noch immer zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Der Schlüssel für die Beseitigung dieser Barrieren liegt in erster Linie bei den Betrieben – deshalb plädiert die IG Metall für eine Bevorzugung junger Frauen bei der Einstellung und Übernahme in Ausbildung und Arbeit.

Auch die Chancengleichheit beim Zugang zur Weiterbildung konnte bisher noch nicht erreicht werden. In den beiden wichtigen Teilbereichen beruflicher Weiterbildung – betriebliche Weiterbildung und zum größten Teil überbetrieblich organisierte Fortbildung beziehungsweise Umschulung – sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Besonders kraß ausgeprägt ist dies in den neuen Bundesländern. Nur in wenigen Betrieben wurde im Zusammenhang mit der betrieblichen Frauenförderung versucht, diesem Problem ausreichend Rechnung zu tragen. Hier besteht auch in Zukunft ein weites Betätigungsfeld gewerkschaftlicher Frauenförderpolitik.

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT

Gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist im Zusammenhang von Frauenförderung und gewerkschaftlicher Frauenarbeit eine hohe Bedeutung beizumessen. Dabei geht es zum einen um die Teilnahme von Kolleginnen an den Bildungsveranstaltungen und zum anderen um die Einbeziehung der Situation erwerbstätiger Frauen in die Konzeption der Seminararbeit. Die zunehmende Bedeutung der Frauenbildungsarbeit spiegelt sich auch in der Nachfrage nach einschlägigen Seminaren wider. Die Quote von Teilnehmerinnen an zentralen Seminaren stieg von 14,9 vH im Jahr 1988 auf 16,0 vH im Jahr 1991. Bei den regionalen Seminaren stieg der Anteil der Teilnehmerinnen von 15,2 vH im Jahr 1988 über 17,5 vH 1990 auf 17,6 vH im Jahr 1991.

Die zentralen Seminare, um die es hier geht, wurden mit folgenden Themenstellungen angeboten: „Erwerbstätige Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft" und „Betriebliche Frauenförderung". Aufgrund der großen Nachfrage wurde 1991 die Zahl dieser Seminare erhöht.

	ZENTRALE SEMINARE			REGIONALE SEMINARE*		
Jahr	Teilnehmerzahl	Frauen	vH	Teilnehmerzahl	Frauen	vH
1989	10 885	1 652	15,2	21 182	3 441	16,2
1990	10 029	1 612	16,1	18 665	3 270	17,5
1991	8 743	1 407	16,0	22 574	3 988	17,6

* Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bei regionalen Seminaren konnte nicht vollständig erfaßt werden.

Die höhere Beteiligung der Kolleginnen an regionalen Seminaren läßt vermuten, daß die kürzere Dauer und die räumliche Nähe zum Wohnsitz die Teilnahme von Frauen eher ermöglichen. Bei der zeitlichen und organisatorischen Ausgestaltung von Seminaren müssen die Interessen von Frauen daher künftig eine stärkere Berücksichtigung finden.

In diesem Zusammenhang sind auch die positiven Erfahrungen mit dem Modell „Kinderbetreuung in Seminaren" zu erwähnen. Sie haben dazu beigetragen, daß Kinderbetreuung zu einer festen Einrichtung im Bildungszentrum Sprockhövel

geworden ist. 1991 wurden bis zur vorläufigen Schließung des Bildungszentrums wegen der Asbestsanierung dort 101 Kinder betreut.

Tarifpolitische Fragen

ARBEITSZEIT

Arbeitszeitverkürzung wird von Frauen als Dreh- und Angelpunkt für praktische Gleichberechtigung betrachtet, weil sie eine Chance für die Aufhebung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen bietet. Gerade für Frauen ist die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit eine wichtige Voraussetzung, um Anforderungen aus den verschiedenen Lebensbereichen vereinbaren zu können.

Die Anforderungen und Positionen der Frauen zur Tarifpolitik wurden innerhalb der IG Metall breit diskutiert, wobei die Entwicklung der Umsetzungsstrategien eine wichtige Rolle spielte. 1990 wurde auf zentraler Ebene ein Frauenbündnis „Mehr Zeit zum Leben durch Arbeitszeitgestaltung und freies Wochenende" organisiert. Daran waren Frauen aus kirchlichen Verbänden, Parteien, Fraueninitiativen, Frauenbeauftragte und Wissenschaftlerinnen beteiligt. Dieses Frauenbündnis wurde am 16. März 1990 in einer Pressekonferenz der Öffentlichkeit vorgestellt. Einen Tag später, am 17. März 1990, fand in Frankfurt am Main das Arbeitszeitforum der IG Metall „Wir streiten für bessere Zeiten" mit ca. 350 Teilnehmerinnen statt. In drei Foren diskutierten Frauen aus allen gesellschaftlichen Bereichen mit Metallerinnen über Fragen der Arbeitszeitgestaltung und -verkürzung im Lebensinteresse von Frauen. Gemeinsam erarbeitete Positionen wurden in einer Erklärung dokumentiert.

Für die Frauen in der IG Metall stand und steht das Bestreben im Vordergrund, das Arbeitsleben so zu gestalten, daß sowohl Erwerbsarbeit, als auch Familienarbeit und gewerkschaftliches und gesellschaftliches Engagement ermöglicht werden. Die tarifpolitische Gestaltung dieser Positionen wurde im Berichtszeitraum weiterentwickelt. Dabei ging es vor allem um

- weitere Arbeitszeitverkürzungen;
- frauen- und familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung;
- Freistellungsanspruch für Kindererziehungszeiten;
- Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen;
- stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen;
- Höhergruppierungsaktionen.

In der Tarifrunde 1990 wurde ein Arbeits- und Aktionsprogramm „Frauen für die 35" entwickelt. Gerade Frauen haben sich aktiv an dieser Tarifauseinandersetzung beteiligt, in der die 35-Stunden-Woche endgültig durchgesetzt wurde. In den meisten Tarifgebieten wurden Regelungen vereinbart, wonach Teilzeitarbeit grundsätzlich nur oberhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze vorgesehen ist. Wünsche von Beschäftigten nach Teilzeit- und von Teilzeitbeschäftigten nach

Vollzeitarbeit oder einer anderen Arbeitszeit sollen – soweit betrieblich möglich – berücksichtigt werden.

In mehreren Tarifgebieten wurde der Einstieg in den Elternurlaub vereinbart: Mütter und Väter können nach der Geburt eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden und bekommen einmalig eine Wiedereinstellungszusage; sie dauert in der Regel bis zum fünften Lebensjahr des Kindes. Diese Regelung gilt bisher allerdings nur in Betrieben ab fünfhundert Beschäftigten. Erstmalig wurde in einigen Tarifgebieten auch geregelt, daß Beschäftigte, die ihre Kinder in Tagesstätten oder privat betreuen lassen, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit an die Betreuungszeiten anpassen können, wenn dies betrieblich möglich ist. Zur praktischen Umsetzung derartiger Tarifbestimmungen wurde die Arbeitshilfe „Familie und Beruf" erstellt. Sie beschäftigt sich mit den Regelungen zur Teilzeitarbeit, Kindererziehungszeiten und Arbeitszeit bei Kinderbetreuung.

In der Tarifrunde 1991 wurde in allen Tarifgebieten die Forderung nach einem Mindestbetrag beziehungsweise nach einer überproportionalen Erhöhung der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen erhoben. Nach wochenlangen Verhandlungen, zahlreichen Warnstreiks und Aktionen konnten schließlich strukturelle Verbesserungen in den untersten Lohngruppen durchgesetzt werden.

Die Tarifrunde 1991 wurde zu einem Erfolg für die Frauen und ein wichtiger Schritt gegen die Lohndiskriminierung. Nach wie vor verdienen Frauen ein Drittel weniger als Männer. In der Metallwirtschaft ist die Kluft zwischen Männer- und Fraueneinkommen von 1980 bis 1990 sogar noch größer geworden. 90 vH der Beschäftigten in den unteren Lohngruppen sind Frauen; zwei Drittel aller beschäftigten Frauen sind in den unteren Gruppen zu finden. Mit dem Tarifabschluß 1991 wurde nun ein Zeichen gegen diese Entwicklung gesetzt.

GEWERKSCHAFTLICHE AKTIONEN GEGEN LOHNDISKRIMINIERUNG

Im Berichtszeitraum haben sich die gewerkschaftlichen Aktionen gegen Lohndiskriminierung verstärkt. In fast allen Bezirken wurden Höhergruppierungsaktionen geplant und durchgeführt. Ausgangspunkt waren dabei Tarifverträge, in denen sich die mittelbare Diskriminierung in dem Kriterium „körperlich leichte Arbeit" ausdrückte. Diesen Kriterien wurden die bestehenden Arbeitsbelastungen und Qualifikationsanforderungen entgegengestellt. In diesem Zusammenhang haben die Urteile des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts die Ausgangsbedingungen verbessert. Durch neue Verträge in einigen Tarifgebieten wurden die gewerkschaftlichen Handlungsbedingungen günstig beeinflußt.

Die Höhergruppierungsaktionen – so unterschiedlich sie in den einzelnen Betrieben und Verwaltungsstellen auch angelegt waren – haben Erfolge gebracht und werden weitergeführt. Tausende von Frauen wurden durch derartige betriebliche Aktionen und ohne Einschaltung der Arbeitsgerichte höhergruppiert.

In manchen Betrieben brachten Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat positive Ergebnisse. In anderen Betrieben wurde die Aktion systematisch mit Betroffenen, Betriebsrat und Vertrauenskörper durchgeführt. Öffentlichkeitsarbeit, Flugblätter, Veranstaltungen und Diskussionen auf Be-

triebsversammlungen gehörten ebenso dazu, wie Arbeitsplatzbeschreibungen und die Ausnutzung von gesetzlichen sowie tariflichen Regelungen.

Im Laufe der betrieblichen Höhergruppierungsaktionen haben sich viele Frauen verändert. Sie haben unmittelbar erfahren, daß sie durch gemeinsames Handeln ihre Situation verbessern können. Viele sind in die IG Metall eingetreten, viele in der Organisation aktiv geworden. Höhergruppierungsaktionen sind Teil gewerkschaftlicher Frauenförderung und wirken sich positiv auf die Mitgliederentwicklung aus. Innerhalb der IG Metall hat das Thema Lohndiskriminierung höhere Priorität erhalten. Den Frauen ist es zunehmend gelungen, ihre Interessen und Forderungen zum Thema der gesamten Organisation zu machen.

Die Aktionen haben Mut und Optimismus gegeben, um weiter gegen Lohndiskriminierung zu kämpfen. Sie bieten auch neue Chancen für künftige gewerkschaftliche Forderungen und für die Durchsetzung von Entgelttarifverträgen, in denen bessere Eingruppierungsbestimmungen enthalten sind.

TARIFREFORM 2000

Seit Beginn des Jahres 1991 wird in der IG Metall das Konzept für die Tarifpolitik der Zukunft diskutiert. Daß in diesem Reformkonzept Fraueninteressen berücksichtigt und durchgesetzt werden, ist das zentrale Anliegen der Frauen in der IG Metall. Dies wurde auch in zwei Workshops, die von den Abteilungen Frauen und Tarifpolitik vorbereitet und im Mai 1991 durchgeführt worden waren, deutlich. Zwei Gruppen von Expertinnen waren eingeladen, um die Probleme aus ihrer eigenen Sicht zu beleuchten: Zur ersten Gruppe gehörten Interessenvertreterinnen, die selbst Angestellte oder Arbeiterin sind und als Vertrauensfrauen und Betriebsratsmitglieder die mühselige Arbeit der Eingruppierung kennen; zur zweiten Gruppe zählten Sachkundige, die sich wissenschaftlich und juristisch schon lange mit Fragen von Frauenentlohnung, Tarifgestaltung, mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung beschäftigen.

In vielen Verwaltungsstellen, Frauenzusammenkünften und Seminaren wurde bereits die Frage diskutiert, ob die Ziele und Regelungsbereiche des Konzepts „Tarifreform 2000" Ansätze bieten, um bessere Tarifbestimmungen zu erreichen und bestehende Benachteiligungen von Frauen aufzuheben. In Orts- und Bezirksfrauenausschüssen wurden Anforderungen formuliert, kritische Anmerkungen ausgetauscht und Positionspapiere erarbeitet.

Die Diskussion um die zukünftige Tarifpolitik nahm auch auf der 14. Frauenkonferenz einen breiten Raum ein. Den Diskussionsstand und grundlegende Positionen spiegelten die verabschiedeten Anträge wider. Zu Beschäftigung und Bezahlung, zur Bewertung von Frauenarbeit und zur Qualifizierung wurden entsprechende Forderungen formuliert. Tarifverträge der Zukunft müssen danach eine frauen- und familienfreundliche Arbeitsorganisation, Arbeitszeitgestaltung und Freistellungszeiten ebenso beinhalten, wie verbindliche Regelungen zur Frauenförderung.

Der Frauenausschuß beim Vorstand und die Abteilung Frauen werden sich weiterhin aktiv an dieser Diskussion beteiligen und deren Ergebnisse in den Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozeß der IG Metall einbringen.

Unter den in der Metallwirtschaft beschäftigten Frauen ist in den vergangenen zehn Jahren der Anteil der weiblichen Angestellten um fast 5 vH gestiegen; er liegt inzwischen bei über 43 vH (alte Bundesländer).

Aus dieser Entwicklung lassen sich die tiefgreifenden Strukturverschiebungen in der Metallwirtschaft erkennen.

WEIBLICHE ANGESTELLTE IN DER METALLWIRTSCHAFT
(alte Bundesländer)

Jahr	Beschäftigte Frauen	davon Angestellte	vH
1980	1 152 000	444 000	38,5
1990	1 192 000	514 000	43,1

Für die neuen Bundesländer liegen lediglich Zahlen aus dem Bereich der Metallverarbeitung vor. Dort beträgt der Anteil der weiblichen Angestellten 41,1 vH.

In den alten Bundesländern, auf die sich die weitere Berichterstattung konzentriert, ist derzeit in der Metallindustrie jeder dritte und im Metallhandwerk jeder zweite Angestellte eine Frau. Die weiblichen Angestellten arbeiten als Sekretärin oder Rechnungsprüferin, als Datenerfasserin oder Kontoristin, als Technische Zeichnerin, als Ingenieurin oder EDV-Fachfrau. Diese Struktur schlägt sich auch innerhalb der IG Metall nieder: An der Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich hatten die Frauen in den letzten Jahren einen größeren, positiven Anteil als die männlichen Angestellten.

Durch die Kolleginnen aus den neuen Bundesländern hat sich zudem die Zahl der in der IG Metall organisierten weiblichen Angestellten mehr als verdoppelt. Daher kommt es, daß heute 36,7 vH der Mitglieder im Angestelltenbereich Frauen sind; 1990 waren es erst 26,4 vH. Aber dennoch ist der Organisationsgrad in diesem Bereich insgesamt zu niedrig; in den alten Bundesländern ist zur Zeit etwa eine von fünf der in Büros arbeitenden Frauen gewerkschaftlich organisiert. Weibliche Angestellte sind nach wie vor benachteiligt. Das zeigt sich zum Beispiel in der Beschäftigung, bei der Arbeitsgestaltung, beim Zugang zu Ausbildung, Arbeitsplätzen und Positionen sowie beim Einkommen.

Die Frauendiskriminierung in den Angestelltenbereichen macht eine gezielte Frauenpolitik notwendig. Im Berichtszeitraum gelang es Kolleginnen in verschiedenen Bereichen immerhin – unterstützt durch aufgeschlossene Kollegen –, einige Verbesserungen durchzusetzen. So wurden im Rahmen ehrenamtlicher Frauenförderung mehr Frauen in Betriebsräte gewählt, und es gab in den einzelnen Betrieben Höhergruppierungen weiblicher Angestellter. Außerdem wurde eine ganze Reihe von Vereinbarungen abgeschlossen, die es erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Es gab auch im Rahmen von Projekten zur Humanisierung des Arbeitslebens einige ermutigende Ansätze, zukunftsbezogene Tätigkeitsfelder für weibliche Angestellte–

in kaufmännischen wie in technischen Bereichen – zu entwickeln und eine entsprechende Weiterbildung durchzusetzen. Aber letztlich waren das nur Einzelfälle. Eine systematische Umsetzung betrieblicher Frauenförderpolitik gerade für weibliche Angestellte muß erst noch begonnen werden. Dies kann und muß auf vielen Ebenen erfolgen, sowohl in den Betrieben, wie in der IG Metall selbst.

Ein wichtiger Ansatz dafür ist der Arbeitskreis „Weibliche Angestellte". Dieser Kreis hat sich im November 1990 im Rahmen des „Verbundprojekts Angestellte" der IG Metall gegründet und wird von der Abteilung Frauen federführend betreut. Innerhalb der Konzeption des „Verbundprojekts Angestellte" wird damit das Ziel verfolgt, die Arbeits- und Lebenssituation der weiblichen Angestellten seitens der IG Metall aufzugreifen und die Grundlagen für eine stärkere Organisierung dieser Frauen zu verbessern. Aufgabe des Arbeitskreises ist von daher zum einen die Analyse der Berufs- und Beschäftigungssituation der weiblichen Angestellten, zum anderen die Erarbeitung von Konzepten und Ansätzen für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und Chancen. Angesprochen werden sollen vor allem die Bereiche Arbeitsgestaltung, Qualifizierung, Personaleinsatz, Eingruppierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw.

Entsprechend dieser Zielsetzung wurde seit 1989 die Installierung dieses Arbeitskreises vorbereitet. Unter anderem wurden über einen Werksauftrag neuere Angestelltenstudien ausgewertet: die Abteilung Frauen legte dazu ein Konzeptpapier vor. Bei der ersten Sitzung des Arbeitskreises fand eine Bestandsaufnahme der bisherigen Arbeit statt. Auf der Grundlage eines Fragebogens berichteten die Kolleginnen über die Situation der weiblichen Angestellten in „ihrem" Betrieb und über die Probleme, die ihnen und ihren Kolleginnen auf den Nägeln brennen.

Der Arbeitskreis wählte im Juli 1991 die Themen „Berufliche Weiterentwicklung" und „Tarifgerechte Eingruppierung" als Schwerpunkte für seine weitere Tätigkeit. Auf zwei Workshops standen jeweils Aktivitäten, die in verschiedenen Betrieben zu diesen Schwerpunktthemen liefen oder geplant waren, im Mittelpunkt des Interesses. Kolleginnen schilderten ihre Erfahrungen, Konzepte wurden diskutiert und weiterentwickelt. Einzelne Experten und Expertinnen wurden eingeladen, um neue Aspekte kennenzulernen. Auf diese Weise gelang es, umfangreiche Informationen zu den Bedingungen und Interessen von weiblichen Angestellten zusammenzutragen.

In der Folgezeit sah es der Arbeitskreis als wichtige Aufgabe an, Informationen und Materialien zu dokumentieren, um sie im „Verbundprojekt Angestellte" und in der IG Metall insgesamt verfügbar zu machen. Die Arbeitsplanung sieht außerdem vor, als neue Themen Fragen der Öffentlichkeitsarbeit für die und mit den weiblichen Angestellten und „neue Kommunikationsformen" (Frauenstammtisch, Frauenworkshops usw.) aufzugreifen.

FRAUEN UND TECHNIK

Trotz aller Diskussionen um Frauen und Technik hat sich an den Beschäftigungsstrukturen wenig geändert. Die meisten Arbeiterinnen sind un- und angelernt beschäftigt und in den unteren Lohngruppen eingestuft; nur wenige Frauen sind Facharbeiterinnen. Die meisten weiblichen Angestellten arbeiten im kaufmännischen und im Verwaltungsbereich; nur knapp 10 vH sind technische Angestellte, und unter diesen wiederum gibt es nur etwa ein Drittel Ingenieurinnen oder

Datenverarbeitungsfachfrauen. Dabei eröffnen gerade technisch orientierte Tätigkeiten Zukunftschancen.

All dies verweist darauf, wie notwendig eine Frauenförderpolitik ist, die auch die technisch-organisatorische Entwicklung in den Betrieben berücksichtigt. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung müssen so erfolgen, daß sie die Belastung der Frauen reduzieren, ihre Qualifizierung fördern und nicht zum Abbau des Anteils der Frauen unter den Beschäftigten führen. Aber bisher gelang es noch kaum, dieses Ziel in Betriebsvereinbarungen zu konkretisieren.

KOOPERATION MIT ORGANISATIONEN UND VERBÄNDEN VON FRAUEN IN TECHNISCHEN UND NATURWISSENSCHAFTLICHEN BERUFEN

In den vergangenen Jahren begann eine stärkere Kooperation der IG Metall mit Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Berufen. Diese stellen zwar zahlenmäßig nur einen relativ kleinen Teil der in der Metallwirtschaft beschäftigten Frauen dar, sind aber trotzdem eine sehr wichtige Gruppe: Zum einen sind sie lebendige Beispiele gegen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und gegen das Abdrängen von Frauen aus technischen Berufen. Zum anderen erfahren sie in ihrem männerdominierten Berufsumfeld ebenfalls Frauendiskriminierung – selbst bei hohem Qualifikations- und Berufsstatus. Schließlich verfügen diese Frauen auch über wichtige Fachkompetenzen hinsichtlich der Entwicklung zukünftiger Arbeits- und Lebensbedingungen. In der Arbeit der IG Metall mit Technikern und Ingenieuren wird seit Jahren die Bedeutung der Kompetenzen dieser Berufsgruppe für eine zukunftsbezogene Gewerkschaftsarbeit unterstrichen. Im Rahmen dieser Kooperation darf es aber nicht bei der männlichen Sicht und Prioritätensetzung bleiben; viele Fachfrauen engagieren sich vielmehr für eine Technikkritik aus weiblicher Sicht.

Ein Teil der in Verbänden organisierten Frauen ist in der IG Metall organisiert. Das Interesse an Kooperationen hat in den vergangenen Jahren zu konkreten Arbeitsergebnissen geführt, unter anderem zur Erarbeitung der Broschüre „Frauen in Technik und Naturwissenschaft (FIT)".

1989 hatte die Bundesregierung ein „Zukunftskonzept Informationstechnik (ZKI)" vorgelegt, in dem die Strategien und Förderschwerpunkte für die Technologiepolitik in den kommenden Jahren zusammengefaßt wurden. Im Juni 1990 veranstaltete die Gesellschaft für Informatik eine Tagung, um öffentlich auf die Defizite dieser Förderkonzeption hinzuweisen. An der Arbeitsgruppe „Frauen und Technologiepolitik" waren Kolleginnen der IG Metall beteiligt. Sie stellten fest, daß das ZKI zwar viele Bereiche ansprach, in denen Frauen von Informationstechnik betroffen sind, daß dabei jedoch gerade aus der Sicht von Frauen zentrale Problemfelder ausgeblendet wurden. Die Arbeitsgruppe faßte diese Kritik in einer Stellungnahme zusammen. Darin wurden Defizite und „alte Denkweisen" des ZKI kritisiert und unter dem Motto „Technik für humanes Arbeiten und Leben" die Forderung nach Erarbeitung eines sinnvollen und realisierbaren Zukunftskonzeptes erhoben. Gewerkschafterinnen unterstützten die Stellungnahme und machten deutlich, daß ein sehr breites Spektrum von Frauen eine Veränderung der staatlichen Technologiepolitik für notwendig hält. Diese Stellungnahme wurde Anfang 1991 mit einem Offenen Brief den zuständigen Ministerien und Bundestagsausschüssen übermittelt.

Im Sommer 1991 wurde in einem Metallunternehmen eine Betriebsvereinbarung zu Telearbeit abgeschlossen; seither ist das Thema, das nach einer ersten intensiven Debatte Anfang der achtziger Jahre in einen „Dornröschenschlaf" versunken war, zu neuem Leben erwacht. Die Möglichkeit, mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechniken statt im Büro in der Wohnung – oder wo auch immer – zu arbeiten, betrifft Frauen besonders, und zwar aus folgenden Gründen:

- Auf den Telearbeitsplätzen mit schlechteren Arbeitsbedingungen sitzen in der Regel Frauen.

- Frauen sehen Telearbeit bisweilen als einzige Chance an, Beruf und Familie zu verbinden, und nehmen dafür auch Nachteile in Kauf.

Die Abteilung Frauen hat vor diesem Hintergrund das Thema Telearbeit in der Organisation erneut zur Diskussion gestellt, damit die Frauen der IG Metall ihre Interessen in die Diskussion um dieses wichtige gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Problem einbringen können.

Gesellschaftspolitische Fragen

§ 218 StGB

Die Delegierten des 15. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall haben in einem Beschluß die Forderung nach ersatzloser Streichung des § 218 aus dem Strafgesetzbuch bekräftigt.

In den letzten Jahren kam es zu einer breiten Strafverfolgung und Verurteilung von Ärzten und Frauen wegen angeblicher Verstöße gegen den § 218. In zahlreichen Aktionen, Veranstaltungen und Demonstrationen haben Gewerkschafterinnen ihre Solidarität mit den Betroffenen gezeigt. Auf ihre Initiative fand 1989 eine große Demonstration in Memmingen statt, bei der auch Gudrun Hamacher sprach.

1990 strengte der Freistaat Bayern eine Normenkontrollklage beim Bundesverfassungsgericht an. Ausgangspunkt war, daß der Schutz des ungeborenen Lebens mit der geltenden Gesetzesbestimmung nicht gewährleistet sei. Behauptet wurde, daß eine „Verkappte Fristenlösung" herrsche, die eine mißbräuchliche Inanspruchnahme der Notlagenindikation ermögliche. Beantragt wurde, die Verfassungswidrigkeit der gesetzlichen Regelung festzustellen, um so die Übernahme der Kosten bei Schwangerschaftsabbrüchen durch die Krankenkassen beseitigen zu können.

Im Zuge des deutschen Einigungsprozesses kamen die politischen Auseinandersetzungen über eine gesetzliche Regelung des Schwangerschaftsabbruchs erneut in Gang: Galt in den alten Bundesländern seit 1976 die Indikationslösung, die einen Schwangerschaftsabbruch nur in Ausnahmefällen möglich machte, so war in den neuen Bundesländern ein Schwangerschaftsabbruch in den ersten zwölf Wochen straffrei möglich. Angesichts dieser unterschiedlichen Rechtslage ver-

pflichtete der Einigungsvertrag den Gesetzgeber, gleiches Recht in beiden Teilen Deutschlands zu schaffen.

Am 16. Juni 1990 fand in Bonn eine Demonstration für die Streichung des § 218 statt, die von dem Bündnis „Frauen begehren Selbstbestimmung" organisiert wurde. Der Aufruf wurde von der IG Metall unterstützt; Gudrun Hamacher war eine der Rednerinnen auf der Abschlußkundgebung. Die IG Metall setzte sich in zahlreichen Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Pressekonferenzen und Unterschriftensammlungen ein für die

– Entkriminalisierung des Schwangerschaftsabbruchs durch Streichung des § 218 aus dem Strafgesetzbuch;

– Eigenverantwortung der Frau, keine Zwangsberatung;

– Schutz des geborenen Lebens durch eine kinderfreundliche Gesellschaft und Umwelt.

Sie sprach sich ebenfalls für den Ausbau von Beratungsstellen und für die kostenlose Abgabe von Verhütungsmitteln aus.

Der Frauenausschuß beim Vorstand der IG Metall befaßte sich im Oktober 1990 intensiv mit den vorliegenden Gesetzentwürfen, so mit dem Entwurf für ein „Schwangerenhilfegesetz", der von einer parteiübergreifenden Fraueninitiative erarbeitet worden war. Nach ausführlicher Diskussion kamen die Kolleginnen zu dem Ergebnis, daß die Forderung nach Streichung des § 218 beibehalten werden sollte. Außerdem meinten sie, daß der Entwurf der Initiativgruppe zu viele kritische Punkte enthalte und deshalb keinesfalls akzeptiert werden könne.

Im Mai 1991 unterstützte Gudrun Hamacher den Aufruf „Kein § 218 in Ost und West"; eine Vertreterin der Abteilung Frauen nahm an einer Podiumsdiskussion am 8./9. Juni 1991 in Berlin teil.

Ende 1991 lagen dem Deutschen Bundestag sechs Gesetzentwürfe vor, die in erster Lesung beraten wurden. Sie lassen sich nicht miteinander vereinbaren; aller Voraussicht nach kann für keinen der Vorschläge eine Mehrheit gefunden werden.

Die aktuellen politischen Auseinandersetzungen über die vorliegenden Gesetzentwürfe und die Bestrebungen, die Vorschriften des § 218 zu verschärfen, bedeuten für die Frauen Entmündigung und Diskriminierung. Deswegen müssen die gewerkschaftlichen Positionen dazu deutlich und wirksam vertreten werden. In vielen Verwaltungsstellen und Bezirken wurden in dieser Richtung bereits Aktivitäten entfaltet, die das Selbstbestimmungsrecht der Frauen und die Streichung des § 218 verlangten.

Der gewerkschaftliche Standpunkt wurde im Rahmen der 14. Frauenkonferenz der IG Metall mit einer Demonstration und Kundgebung in Essen der Öffentlichkeit unterbreitet. Die IG Metall rief dazu auf, mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Frauenkonferenz für die Forderungen zum § 218 ein- und aufzutreten. Diese Aktion setzte eindeutige Zeichen für das Selbstbestimmungsrecht der Frauen.

Im Bereich der Bio- und Gentechnologien vollzogen sich in den letzten Jahren sehr schnell folgenschwere Entwicklungen. Dabei setzten sich in hohem Maße ökonomische Interessen durch. Andererseits steht aber außer Zweifel, daß genetische Veränderungen und Manipulationen von Mikroorganismen, Pflanzen und Lebewesen unabsehbare Auswirkungen auf nachfolgende Generationen haben können und daß in diesem Bereich nichts mehr rückholbar ist.

Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung der IG-Metall-Frauen mit diesem Thema war der 1988 von der 13. Frauenkonferenz verabschiedete Antrag A 76. Dieser Antrag enthielt eine Vielzahl von Forderungen, die auf eine Regelung und Begründung der Anwendung von Bio- und Gentechnologie zielten. Schwerpunkte waren die Problembereiche „künstliche Befruchtung" und „Leihmutterschaft" einschließlich der Ablehnung eines damals bereits vorliegenden Entwurfs für ein Embryonenschutzgesetz. Die in diesem Antrag entwickelten Positionen wurden seither an vielen Stellen in die gewerkschaftliche Diskussion eingebracht.

Der 16. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall übernahm 1989 im Antrag 331 die Position der Frauenkonferenz. Dieser Antrag wurde auch auf dem 14. Ordentlichen Bundeskongreß des DGB im Mai 1990 eingebracht und fand dort eine breite Mehrheit. Somit ist die Position der IG-Metall-Frauenkonferenz weitgehend DGB-Beschlußlage geworden.

Seit Juli 1990 liegt nun auch das „Memorandum des DGB zur Bio- und Gentechnologie" vor. Die Abteilung Frauen hat sich aktiv an der Erarbeitung des Entwurfs beteiligt. Dieser Prozeß gestaltete sich äußerst zeitaufwendig, weil in den DGB-Gewerkschaften eine Reihe von Problemen der Bio- und Gentechnologie zunächst sehr unterschiedlich beurteilt und bewertet wurde.

Trotz aller Diskussionen und Aktivitäten konnte jedoch eine ausreichende politische Umsetzung der gewerkschaftlichen Positionen zur Bio- und Gentechnik bisher nicht erreicht werden. Das zeigte sich vor allem in den beiden im Jahr 1990 verabschiedeten Gesetzen, mit denen sich die CDU/CSU-FDP-Mehrheit im Bundestag durchsetzte – gegen die massive Kritik von Opposition (SPD, Die Grünen), von Gewerkschaften, Wissenschaftlern und Fachverbänden.

Im Mai 1990 wurde – nach einem der Problematik völlig unangemessenen parlamentarischen Schnellverfahren – das „Gesetz zur Regelung von Fragen der Gentechnik" beschlossen und bereits am 1. Juli 1990 in Kraft gesetzt. Kennzeichen dieses Gesetzes sind zahlreiche Regelungslücken, Defizite bei dem ihm zugrunde liegenden Sicherheitskonzept, fehlende Technikfolgeabschätzungen und unzureichende Kontrollen.

Im Oktober 1990 wurde dann auch das Embryonenschutzgesetz vom Bundestag beschlossen; es trat am 1. Januar 1991 in Kraft. Dieses Gesetz – eine Sammlung von Strafvorschriften – bezieht sich auf das Leben und den Umgang mit Embryonen und regelt vor allem die Embryonenforschung. Das Selbstbestimmungsrecht und die Würde der Frau – deren Leibesfrucht ein Embryo schließlich ist – kommen in Logik und Konstruktion des Gesetzes nicht vor. Im Gegensatz zum Gentechnikgesetz war aber das Embryonenschutzgesetz lange diskutiert worden. Der DGB hatte sich im Frühjahr 1990 mit einer ausführlichen Stellungnahme in diese Diskussion eingeschaltet. Diese Stellungnahme war unter der

Koordination der Abteilung Frauen beim DGB-Bundesvorstand von einer Arbeitsgruppe erstellt worden, an der auch die IG Metall beteiligt war.

Die Bundesregierung hat das Gesetz als großen Erfolg und als „weltweit strengste Regelung" gerühmt. Tatsächlich fehlen jedoch entscheidende Punkte, und es gibt zahlreiche Schlupflöcher und Ausnahmeregelungen. Weder wird die Anwendung der künstlichen Befruchtung ausreichend geregelt, noch wird die Leihmutterschaft verboten. Forschung an Embryonen, Tiefkühlkonservierung und Geschlechtsauswahl bleiben unter bestimmten Bedingungen erhalten. Die Kontrolle der im Gesetz enthaltenen Verbote ist gar nicht geregelt. Unberücksichtigt blieben ferner die Genomanalyse an Menschen, zivilrechtliche Fragen (Haftung) und familienrechtliche Folgen für künstlich erzeugte Kinder.

Die unzureichenden und lückenhaften Gesetze belegen sehr deutlich, wie notwendig eine weitere breite, öffentliche Diskussion zum Bereich Bio- und Gentechnik ist. Forschung und Industrie entwickeln die Anwendungsmöglichkeiten weiter, und so muß gerade hier der Grundsatz gelten: Es gibt keine Grenzen, wenn wir sie nicht setzen.

Die Kolleginnen in den Frauenausschüssen der IG Metall wurden über die Entwicklungen in diesem Bereich informiert und laufend mit aktuellen Materialien versorgt. Die IG Metall hat zu diesem Themenkomplex eine Diskussionsgrundlage erarbeiten lassen, in der aus der Sicht der Frauen allerdings noch viele Fragen offen blieben.

Frauenarbeitsschutz

NACHTARBEIT

Einen gravierenden Eingriff in den Frauenarbeitsschutz würde die mit den Regierungsentwürfen des Arbeitszeitgesetzes beabsichtigte Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen mit sich bringen. Diese Planung war schon in der Koalitionsvereinbarung vom 16. Januar 1991 enthalten. Darüber hinaus war eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig gemacht worden mit dem Ziel, das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen als verfassungswidrig zu erklären. Bis zum Ende des Berichtszeitraums wurde über diese Klage noch nicht entschieden.

Die IG Metall hat sich in vielen Veröffentlichungen und Stellungnahmen gegen eine Aufweichung des Nachtarbeitsverbots gewandt. Das Nachtarbeitsverbot zu streichen, sei, so wurde betont, gesundheits- und familienpolitisch unverantwortlich. Eine Vielzahl wissenschaftlicher Untersuchungen habe erwiesen, daß Arbeiten gegen die „innere Uhr" mit schweren gesundheitlichen und sozialen Gefahren einhergehe. Dies gelte wegen der immer noch bestehenden Doppel- und Mehrfachbelastung vor allem für Frauen. Nach vorliegenden Untersuchungen sind die Schlafzeiten der nachts arbeitenden Frauen extrem kurz. Sie betragen bei Frauen mit Kleinkindern durchschnittlich nicht einmal fünf Stunden. Die Regierungskoalition ist ohne Zweifel vor den Forderungen der Unternehmer in die Knie gegangen und vernachlässigt die Interessen von Frauen. Gleichberechtigung darf jedoch nicht mit Gleichmacherei verwechselt werden.

Wenn oft von der „Freiwilligkeit" der Nachtarbeit die Rede ist, so ist das reine Augenwischerei. Wer davon spricht, verkennt – bewußt oder unbewußt – das ganze System von Zwängen, das es für viele unmöglich macht, Nachtarbeit abzulehnen. Diesem Druck sind ganz besonders Alleinerziehende sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit niedrigem Erwerbseinkommen ausgesetzt. Nachtarbeit ist familienfeindlich. Das Zusammenleben mit dem Partner, die Kindererziehung sowie die Kontakte zu Freunden sind durch Nacht- und Schichtarbeit in unerträglicher Weise gestört. Mitarbeit in Vereinen, Parteien und Gewerkschaften sowie die Teilnahme am kulturellen Leben werden nahezu unmöglich. Die Unternehmer behaupten, durch Nachtarbeit entstünden neue Arbeitsplätze für Frauen. Das ist falsch. Die Massenarbeitslosigkeit hat strukturelle Ursachen, die durch Mehrproduktion in der Nacht nicht behoben, sondern eher verschärft werden. Die Beschlüsse der Gewerkschaftstage der IG Metall, wonach Nachtarbeit für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf das gesellschaftlich unbedingt notwendige Maß zu beschränken und im übrigen zu verbieten ist, haben darum nach wie vor Gültigkeit.

Bei der Einigung Deutschlands ist die Arbeitszeitordnung der Bundesrepublik auf die ehemalige DDR übertragen worden. Das galt jedoch nicht für das Nachtarbeitsverbot. Nachtarbeit blieb somit in den neuen Bundesländern für alle Arbeitnehmerinnen weiter erlaubt. Die IG Metall hat dazu die Meinung vertreten, daß das Nachtarbeitsverbot langfristig auch dort gelten müßte, daß aber infolge der bereits vorhandenen und weiter zunehmenden Massenarbeitslosigkeit für Frauen eine längere Übergangszeit notwendig sei.

Im Juni 1990 wurde ein neues IAO-Übereinkommen zur Nachtarbeit verabschiedet. Neben einem verbesserten Gesundheitsschutz für Nachtarbeiter und Nachtarbeiterinnen sieht die Konvention vor, daß Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot durch Tarifverträge ausgehandelt werden sollen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften haben in den Beratungen anläßlich der Weltarbeitskonferenz auf die negativen Auswirkungen der Nachtarbeit und die stärkere Betroffenheit der Frauen aufmerksam gemacht. Angesichts der nach wie vor bestehenden faktischen Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt könnte ein Recht auf Nachtarbeit sich unversehens in eine Pflicht zur Nachtarbeit verwandeln, abgesehen davon, daß die häufig unzureichende Einkommenssituation und fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor allem Mütter zwingen, Nachtarbeit anzunehmen. Die Gewerkschaften appellierten deshalb an die Regierungen, bei der Ratifizierung des Übereinkommens auf besondere Schutzmaßnahmen vor Nachtarbeit für Frauen nicht zu verzichten.

Zu heftigen Protesten der IG Metall kam es im Frühjahr 1989, als der Firma VDO in Dortmund eine befristete Ausnahmegenehmigung zur Beschäftigung von Arbeiterinnen in Nachtarbeit erteilt wurde. Begründet wurde die Ausnahme nach § 20 Arbeitszeitordnung mit betriebsorganisatorischen Notwendigkeiten. In Wirklichkeit ging es aber um rein wirtschaftliche Gründe. Die Erfahrungen mit Ausnahmegenehmigungen waren insgesamt sehr negativ. Fanden sich zunächst sehr schnell Frauen für die Nachtarbeit, so drängten sie wegen der großen gesundheitlichen Belastungen meist schon nach kurzer Zeit aus dieser Arbeitsweise wieder heraus. Die IG Metall wurde durch den konkreten Fall bei VDO in ihrer Haltung bestätigt, daß es gilt, Nachtarbeit allgemein einzuschränken.

Im Berichtszeitraum wurden vom Gesetzgeber mehrere Neuregelungen im Bundeserziehungsgeldgesetz beschlossen. Ab 1. Juli 1989 sind Erziehungsurlaub und Bezug von Erziehungsgeld (600 DM monatlich) auf fünfzehn Monate (vorher waren es zwölf) und ab 1. Juli 1990 auf achtzehn Monate verlängert worden. Ab 1. Januar 1992 wird der Erziehungsurlaub auf sechsunddreißig Monate heraufgesetzt, und es wurde die Verlängerung des Bezugszeitraums für Erziehungsgeld auf vierundzwanzig Monate ab 1. Januar 1993 beschlossen.

Die bisherige Einkommensanrechnung für den Bezug des Erziehungsgeldes ab dem siebenten Lebensmonat des Kindes ist bestehen geblieben. Damit wurde auch am Charakter des Gesetzes nichts geändert: Das Gesetz soll erklärtermaßen das Leitbild der Nurhausfrau und Mutter in dieser traditionellen Rollenverteilung wieder aufwerten. Unter Aufhebung des früheren Mutterschaftsurlaubs für erwerbstätige Frauen wird jetzt zwar ein formal für Männer und Frauen gleichermaßen geltender Anspruch auf Erziehungsurlaub gewährt. In seiner konkreten Ausgestaltung (durchlöcherter Kündigungsschutz, Bevorzugung von Teilzeitarbeit, kein angemessener Lohnersatz) wirkt er aber faktisch dahin, daß fast nur Mütter ihn in Anspruch nehmen.

Wenn die verlängerte Bezugsdauer von Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld auch zu begrüßen ist, so bleiben die grundlegenden Mängel des Gesetzes, die die IG Metall von Anfang an kritisierte, doch bestehen:

– Ob Erziehungsgeld gewährt wird, hängt nicht vom Kind, sondern von der Erwerbsarbeit seiner Eltern ab. Vollerwerbstätigen Eltern wird das Erziehungsgeld vorenthalten, obwohl sie ebenfalls Erziehungsarbeit leisten.

– Arbeitnehmerinnen erhalten kein Erziehungsgeld während der gesetzlichen Mutterschutzfristen.

– Ab 1992 klafft zwischen bezahltem und unbezahltem Erziehungsurlaub eine Lücke von eineinhalb Jahren, ab 1993 immer noch eine Lücke von einem Jahr. Damit können gerade die Familien, die auf den Verdienst beider Elternteile angewiesen sind, und vor allem alleinstehende Mütter den vollen Erziehungsurlaub nicht ausschöpfen.

– Kündigungen sind auch während des Erziehungsurlaubs mit Zustimmung der obersten Landesbehörden möglich.

– Wegen der geringen Höhe des Erziehungsgeldes können nur wenige Väter und alleinstehende Mütter den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen.

Die IG Metall hat demgegenüber die gewerkschaftlichen Forderungen in vielen Stellungnahmen verdeutlicht:

– Vollerwerbstätige Eltern dürfen nicht weiter benachteiligt werden; ihnen muß das Erziehungsgeld ebenfalls gewährt werden.

– Damit Betreuung und Pflege des Kindes in den ersten Lebensjahren möglich sind, ohne Beruf und Arbeitsplatz aufgeben zu müssen, darf das Arbeitsverhältnis in keinem Fall gekündigt werden können. Während des dreijährigen Erziehungsurlaubs soll ein Erziehungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes aus öffentlichen Mitteln gezahlt werden.

Die IG Metall hat über die Gesetzesänderungen und die Rechtsprechung zum Erziehungsurlaub mit Flugblättern und Arbeitshilfen eingehend informiert. Auch über die erfolgreich verlaufenen Klagen der IG Metall, wonach die tarifliche Sonderzahlung (13. Monatsgehalt) bei Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht gekürzt werden darf, wurde umfassend berichtet.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Frauen wehren sich zunehmend gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und fordern wirksame Maßnahmen gegen unerwünschtes, diskriminierendes Verhalten. Die Ergebnisse einer Studie zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die vom Bundesfrauenministerium in Auftrag gegeben und von der Sozialforschungsstelle Dortmund durchgeführt wurde, machen die Dimension klar, in der Frauen im Berufsalltag davon betroffen sind: 72 vH der befragten Frauen haben an ihrem Arbeitsplatz Situationen erlebt, die sie als sexuelle Belästigung empfanden. Die belästigten Frauen erfahren Nachteile im Beruf, wenn sie sich zur Wehr setzen, und sind Schikanen und Anfeindungen ausgesetzt.

Die Frauen in der IG Metall setzen sich dafür ein, daß sexuelle Belästigung offen bekämpft wird. Dazu gehören die Auseinandersetzung mit dem Thema und die Forderung nach umfassendem Schutz vor der alltäglichen Gewalt gegen Frauen. Hierzu gehört ferner eine klare gesetzliche Regelung, die Sanktionen gegen Belästiger und vorbeugende Maßnahmen durch den Arbeitgeber sowie die Einrichtung von betrieblichen und überbetrieblichen Beschwerdestellen vorsieht. Der Abschluß entsprechender Betriebsvereinbarungen und die Ausschöpfung bestehender rechtlicher Handlungsmöglichkeiten zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz wird zunehmend diskutiert, um sich gegen Anmache und Diskriminierung zur Wehr setzen zu können.

Die 14. Frauenkonferenz der IG Metall forderte die inhaltliche Auseinandersetzung mit diesem Thema, um die Sensibilität von ehren- und hauptamtlich tätigen Funktionärinnen und Funktionären zu schärfen und Unsicherheiten abzubauen, wenn es um die Bekämpfung sexueller Belästigung geht. Die Einbeziehung des Themas in gewerkschaftliche Veranstaltungen und Seminare, Schulungen für Referentinnen und Referenten und die Ausarbeitung aktueller Materialien sollen dazu beitragen.

Die IG Metall hat im Berichtszeitraum in vielen Fällen Rat, Unterstützung und Rechtsschutz gegeben.

Sozialpolitische Fragen

KINDERBETREUUNG

Für berufstätige Mütter ist neben der Arbeitszeitgestaltung die Möglichkeit der familienergänzenden, außerhäuslichen Kinderbetreuung eine Schlüsselfrage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleiches gilt selbstverständlich für Väter, die die Überwindung der veralteten Rollenteilung ernst nehmen und sich praktisch in der Verantwortung für ihre Kinder und deren Betreuung engagieren.

Zugleich hat familienergänzende Betreuung einen großen Stellenwert für die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten der Kinder.

Die Situation der Kinderbetreuung in den alten Bundesländern ist miserabel; die Bundesrepublik ist in diesem Feld eines der Schlußlichter in Europa. In der früheren DDR waren dagegen die Kinderbetreuungseinrichtungen sehr gut ausgebaut. Im einzelnen ergibt sich folgendes Bild:

– Kinderkrippen (Altersgruppe bis drei Jahre)

Alte Bundesländer: Plätze für etwa 10 vH der Kinder erwerbstätiger Mütter;

Ex-DDR: Plätze für 81 vH aller Kinder unter drei Jahren.

– Kindergarten (drei bis sechs Jahre)

Alte Bundesländer: Plätze für etwa 80 vH der Kinder. Die Öffnungszeiten sind oft so gestaltet, daß sie kaum eine Berufstätigkeit (auch keine Teilzeitarbeit) ermöglichen. Ganztagsplätze sind selten.

Ex-DDR: Ganztagskindergartenplätze für 94 vH aller Kinder.

– Kinderhorte (sechs bis zehn Jahre)

Alte Bundesländer: Plätze nur für 4,4 vH aller Grundschüler und -schülerinnen und nur für 3,6 vH eine Ganztagsschule – mit großen regionalen Unterschieden.

Ex-DDR: Kinderhortplätze für 82 vH aller Kinder bis zu zehn Jahren.

Nach der Vereinigung war die gute Versorgung mit Einrichtungen in den neuen Bundesländern sehr schnell bedroht. Die im Einigungsvertrag festgelegte Übergangsregelung zur finanziellen Absicherung der bestehenden Einrichtungen lief im Juni 1991 aus, was zu einem Abbau von Plätzen und zur Schließung vieler Einrichtungen führte. Vor Ort engagierten sich zahlreiche Kolleginnen in Initiativgruppen, die versuchten, Betriebskindergärten mit Hilfe von Landeszuschüssen in die Trägerschaft von Kommunen und freien Verbänden zu überführen. Im Rahmen des DGB lief im Frühsommer 1991 die Aktion „Kinder brauchen Kinder", die von der IG Metall mitgetragen wurde. Die Aktion zielte auf eine breite Öffentlichkeitswirkung und Unterstützung zur Erhaltung der Einrichtungen. Auf Landesebene forderten wir Gesetze, die eine dauerhafte Finanzierung der Einrichtungen gewährleisten sollten. Außerdem setzten sich die Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen der Bundesanstalt für Arbeit dafür ein, daß ABM-Förderung zur Erhaltung von Kinderbetreuungseinrichtungen solange möglich sein soll, bis auf kommunaler oder Landesebene entsprechende Regelungen vorhanden sind. Dennoch gelang es nicht, alle Kindergartenplätze zu sichern.

In den alten Bundesländern haben seit vielen Jahren gerade die Gewerkschaftsfrauen immer wieder von den Kommunal- und Landespolitikern eine verbesserte Kinderbetreuung gefordert. Aber die Situation hat sich kaum verändert, und die Zukunftsperspektiven sind angesichts der Finanzlage der öffentlichen Haushalte nicht besser geworden. Angesichts dieser schwierigen Lage suchten in der jüngsten Zeit viele Metallerinnen nach Möglichkeiten, die Betriebe stärker zur Finanzierung von Kinderbetreuungseinrichtungen heranzuziehen. Unter Berücksichtigung der negativen Erfahrungen mit Betriebskindergärten sind inzwischen neue Modelle in der Diskussion und teilweise bereits in der konkreten Planung: Kindereinrichtungen, getragen von einem freien Träger der Jugendhilfe, für Kinder der Beschäftigten eines Betriebs beziehungsweise mehrerer Betriebe und für Kinder aus dem Stadtteil, finanziert über die Firmen, öffentliche Zuschüsse und gegebenenfalls Elternbeiträge.

Für entsprechende Modelle hat sich auch ein Antrag der 14. Frauenkonferenz ausgesprochen. Weitere Anträge betonten die Notwendigkeit, möglichst viele der Kindereinrichtungen in den neuen Ländern zu erhalten und insgesamt für die Kinderbetreuung ein gutes Niveau (Kinder-Erzieher-/Erzieherinnen-Schlüssel, Qualifikationen der Erziehenden, Ausstattung usw.) zu gewährleisten.

RENTENVERSICHERUNG

Im November 1989 wurde das Rentenreformgesetz 1992 verabschiedet. Den parlamentarischen Beratungen waren lange Diskussionen in den Gewerkschaften und Parteien vorausgegangen, weil sich abzeichnete, daß diese Reform zu Lasten der erwerbstätigen Frauen gehen würde. In Briefen und Gesprächen mit den Fraktionen des Deutschen Bundestages versuchten die Gewerkschaftsfrauen, den zwischen den Bundestagsparteien ausgehandelten Rentenkompromiß zugunsten der Frauen zu verändern. Das gelang nicht. Die erwerbstätigen Frauen werden vielmehr hart betroffen vom Wegfall der vorgezogenen Altersruhegrenze (60 Jahre für Frauen) und die stufenweise Heraufsetzung der Altersgrenze auf 65 Jahre. Negativ wird auch bewertet, daß die erwerbstätigen Frauen nach wie vor von der Anerkennung für Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung ausgeschlossen sind, wenn die drei Jahre nach der Geburt des Kindes mit eigenen Beiträgen belegt sind. Gewerkschaftliche Proteste in dieser Frage haben jetzt allerdings im Rahmen der Verabschiedung des Rentenüberleitungsgesetzes dazu geführt, daß die Bundestagsparteien in einem Entschließungsantrag erklärten, bis zum Jahresbeginn 1997 ein Gesamtkonzept zur Reform der Alterssicherung der Frauen durchzusetzen. Mit einer solchen Regelung sollen die eigenständigen Anwartschaften der Frauen ausgebaut werden. Außerdem soll noch in dieser Legislaturperiode des Bundestages die Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung und der Pflege verbessert werden – unter Berücksichtigung der Tatsache, daß Familienarbeit oft gleichzeitig mit Erwerbsarbeit geleistet wird. Wenn zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung künftig nicht mehr Voraussetzung wäre, die Erwerbstätigkeit aufgegeben zu haben, würde damit eine jahrzehntelange Forderung der Gewerkschaftsfrauen erfüllt.

Benachteiligungen erwerbstätiger Frauen ergeben sich auch bei den Berücksichtigungszeiten für Kindererziehung und Pflegetätigkeit. Dasselbe gilt bei der Rente nach Mindesteinkommen und bei der Bewertung beitragsloser Zeiten. Durch das gesamte Rentenreformgesetz zieht sich wie ein roter Faden, daß die Frauen, die sich im Beruf eine eigene materielle und soziale Existenz schufen, durch das geänderte Rentenrecht drastisch benachteiligt werden. Begünstigt werden dagegen die nur vorübergehend erwerbstätigen Frauen. Die IG Metall hat diese diskriminierende Behandlung erwerbstätiger Frauen entschieden abgelehnt.

SOZIALES PFLICHTJAHR

Auch in diesem Berichtszeitraum verstummte in den Reihen der Regierungskoalition nicht der Ruf nach einem Sozialen Pflichtjahr für junge Frauen. Immer, wenn es in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen personelle Engpässe gibt,

wird diese Forderung wieder laut. Die IG Metall hat wiederholt gegen solche Pläne protestiert und erklärt, daß die Defizite in der Alten-, Kranken- und Familienpflege nicht durch Zwangsverpflichtungen zu lösen sind. Vielmehr ist es an der Zeit, im Pflegebereich endlich ordentliche Arbeitsverhältnisse zu schaffen und jungen Frauen somit eine qualifizierte Ausbildung zu vermitteln und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen.

Werbung – Kulturarbeit

Im Berichtszeitraum erweiterte sich der Aufgabenbereich der bisherigen Abteilung Werbung: Ihr wurde am 1. September 1990 ein Referat Kulturarbeit angegliedert, das es bisher in der IG Metall noch nicht gegeben hatte.

Die Bereiche Werbung und Kulturarbeit standen in der Berichtszeit, wie dies bei allen gewerkschaftlichen Gliederungen der Fall war, vor großen Herausforderungen, die in der jüngsten Vergangenheit ohne Beispiel waren. Der Zusammenbruch des DDR-Systems nach der Öffnung der Grenzen zur Bundesrepublik Deutschland am 9. November 1989 und das in der Folge hohe Tempo des deutsch-deutschen Einigungsprozesses erfaßten auch die gesellschaftlichen Gruppen. Bei den Gewerkschaften fuhr der Zug – ebenso rasch wie auf staatlicher Ebene – in Richtung Einheit ab. In den Jahren 1990 und 1991 war es deshalb die vorrangige Aufgabe der Werbearbeit, die drängenden Fragen des Gewerkschaftsaufbaues in den neuen Bundesländern nach innen und nach außen zu vermitteln. Das galt sowohl in der Werbung für die politischen Ziele der IG Metall, als auch in der Mitgliederwerbung.

Dazu kam eine Reihe weiterer Aufgaben, für die in den neuen Bundesländern Lösungen gefunden werden mußten: Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen, Tarifpolitik und eine besondere Mitgliederwerbekampagne. Nach dem Aufbau der Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern stieg der Bedarf an Drucksachen und sonstigen Arbeitsmaterialien stark an.

Werbeziele und Werbearbeit

Die Tarifrunde in der Metallindustrie im Jahre 1990 stand – auch bei früheren Tarifauseinandersetzungen war das schon so – ganz im Zeichen der 35-Stunden-Woche. Zugleich wurde um den Erhalt des freien Wochenendes gerungen. Die Tarifbewegung, die vor dem Hintergrund des Zerfalls der DDR und des sich anbahnenden Einigungsprozesses stattfand, unterschied sich wegen dieser gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen von den Auseinandersetzungen um die Arbeitszeitverkürzung, die in den achtziger Jahren stattgefunden hatten. Das 35-Stunden-Symbol, das ein ganzes Jahrzehnt die Werbung der IG Metall bestimmt hatte, bewies zum letzten Male seine mobilisierende Wirkung. Der erfolgreiche Abschluß mit der 35-Stunden-Woche als Ergebnis und die Verteidigung des freien Wochenendes leiteten zu einem neuen Abschnitt der Gewerkschafts- und damit auch der Werbearbeit über.

Im Juni 1991 feierte die IG Metall ihren hundertsten Geburtstag. Das Jubiläum war ein Anlaß zur Bilanzierung, zur Rückschau auf die Vergangenheit und zur

Rückbesinnung auf die eigene Geschichte, aber auch Anlaß zur Diskussion über Zukunftsfragen. Die Jubiläumsfeier fand im Jahr der Gewerkschaftseinheit statt. Die IG Metall wuchs seit dem 1. Januar 1991 auf über 3,6 Millionen Mitglieder an. Dabei stellten die unterschiedlichen Entwicklungsstände in den alten und in den neuen Bundesländern besondere Herausforderungen für die Organisation dar.

Die gewerkschaftliche Mitwirkung an der Herstellung einheitlicher Lebensverhältnisse wurde bei den gesellschaftlichen Bedingungen im neuen Deutschland zu einer nur unter Schwierigkeiten zu bewältigenden Aufgabe; ihr völliges Gelingen wird erst über einen langen Zeitraum hinweg zu verwirklichen sein. Das stellt besondere Anforderungen an die Werbung, die die Einheitlichkeit der Außendarstellung beachten muß und zugleich die regionalen und strukturellen Unterschiede nicht übersehen darf, will sie nicht Gefahr laufen, an den Interessen der Mitglieder vorbei zu agieren. Es wird eine Aufgabe der kommenden Jahre bleiben, die vielfältigen werblichen Aktivitäten der IG Metall stärker, als bisher erkennbar, unter ein gemeinsames Dach zu stellen. Die Kernaussage, daß die Mitglieder vermehrt als Träger unserer Botschaften, Zielvorstellungen und politischen Inhalte in unserer Werbung auftreten sollen, wurde in mehreren Bereichen erfolgreich umgesetzt. Auch die Aussagen der Zukunftsdebatte seit 1988 müssen bei der Erarbeitung einer werblichen Konzeption berücksichtigt werden. Anforderungen formulieren ebenso die Personengruppen, die sich – wie die Gesamtorganisation – im Prozeß der Konkretisierung der Einheit befinden.

Ziele und Erfolge auch erfolgreich „verkaufen"

MOBILISIERUNG FÜR DIE TARIFRUNDE 1990

Bis Mitte 1990 standen, dies wurde schon erwähnt, die tarifpolitischen Aktivitäten der IG Metall ganz im Zeichen der weiteren Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit: der 35-Stunden-Woche und der Sicherung des freien Wochenendes. Dies bestimmte natürlich auch die Schwerpunkte der werblichen Aktivitäten für die erste Hälfte des Berichtszeitraumes.

Plakate, (zielgruppenorientierte) Faltblätter zur 35-Stunden-Woche, eine Plakatserie und ein Faltblatt mit Zweizeiler-Wettbewerb zum freien Wochenende wurden in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Tarifpolitik erstellt. Sie dienten vor allem der Mobilisierung unserer Funktionäre, Mitglieder und der betrieblichen Öffentlichkeit.

Darüber hinaus galt es, auch in der breiten Öffentlichkeit um Verständnis und Sympathie für unsere Ziele zu werben. Zentrale Plakatierungsaktionen an Litfaßsäulen und Großflächen in Städten ab 50.000 Einwohnern dienten diesem Anliegen. Eine ästhetisch reizvolle und untypische Werbemaßnahme war der Heißluftballon mit dem 35-Stunden-Symbol, der von vielen Verwaltungsstellen eingesetzt wurde und die Forderung der IG Metall weithin sichtbar ins Land trug. Auch die Kooperation mit dem Deutschen Turnerbund und die werbliche Präsenz der IG Metall bei den Kunstturnweltmeisterschaften im Oktober 1989 in Stuttgart zielten auf eine öffentlichkeitswirksame Darstellung unserer tarifpoli-

tischen Ziele. Unter dem Motto „Mehr Zeit für Sport" nutzten wir die Chance, mit Bandenwerbung, Infostand und eigens dafür entwickeltem Faltblatt auch Menschen anzusprechen, die wir in den Betrieben nicht erreichen.

WERBEKAMPAGNE FÜR DEN TARIFABSCHLUSS 1990

Der Tarifabschluß 1990 war in mehrfacher Hinsicht ein Erfolg für die IG Metall: Der massive Angriff auf das freie Wochenende seitens der Arbeitgeber im Bündnis mit konservativen Parteien konnte abgewehrt werden. Die 35-Stunden-Woche wurde festgeschrieben, und es konnten einige Schritte auf zukunftsweisenden tarifpolitischen Wegen getan werden – zum Beispiel der Einstieg in den Elternurlaub.

Es galt, diesen richtungweisenden Abschluß werblich in adäquater Form zu würdigen: durch Information, Imagestärkung, ein Dankeschön an alle, die uns unterstützt hatten, und Orientierung auf Mitgliederwerbung. Diesen Funktionen sollte eine umfangreiche Sympathiewerbung gerecht werden.

Plakate für Betriebe und Öffentlichkeit, die das Ergebnis unmittelbar nach dem Abschluß in knapper Form – aber einprägsam – darstellten, waren der erste Schritt der Kampagne. Im zweiten Schritt sollten neben der Information alle weiteren hier beschriebenen Funktionen eingelöst werden. Zentrales Werbemittel zur Information für die Mitglieder der IG Metall war die großformatige Vierfarb-Broschüre „Sieben Gründe mehr, in der IG Metall zu sein". Die Doppelseiten der Broschüre wurden außerdem als Plakate für den betrieblichen Aushang angeboten. Ein absolutes Novum im Rahmen werblicher Aktivitäten der IG Metall waren ganzseitige Anzeigen in drei bekannten und auflagenstarken Publikumszeitschriften. Drei verschiedene Motive in je drei aufeinanderfolgenden Ausgaben befaßten sich mit der Sicherung des freien Wochenendes. Das erste Anzeigenmotiv „Die Verteidiger des freien Wochenendes" erschien außerdem als Großflächenplakat in Großstädten ab 100 000 Einwohnern.

Die Kampagne zum Tarifabschluß 1990 hat bei unseren Mitgliedern, in der Öffentlichkeit und sogar in der Fachpresse große Resonanz gefunden. Viele Verwaltungsstellen nutzten die Broschüre für Mitgliederwerbeaktionen.

Erstmals haben wir für ein Werbemittel (das Großflächenplakat) eine begleitende Untersuchung in Auftrag gegeben, die Aufmerksamkeitswert und Beurteilung des Plakats testen sollte. Die Plakatbewertung war – auch bei den befragten Nichtmitgliedern – außerordentlich positiv.

WERBEKAMPAGNE IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Neben der Sympathiewerbung zum Tarifabschluß 1990 gehörte die Werbekampagne in den neuen Bundesländern, die im Oktober 1990 gestartet wurde, zu den umfassendsten und aufwendigsten Werbeaktivitäten, die von der IG Metall, konzipiert von der Abteilung Werbung – Kulturarbeit in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen und Bezirken, jemals in Angriff genommen worden waren.

Die IG Metall als kompetenten Partner in Sachen Arbeitnehmerrechte und -schutz herauszustellen, das bereits vorhandene gute Image weiter zu stärken und

den Bekanntheitsgrad zu erhöhen, dies waren Ziele der Kampagne, mit der ein positives Umfeld für die Mitgliederwerbung vor Ort geschaffen werden sollte.

Mit dem Slogan „IG Metall – Der sichere Schritt" wurden vier Plakatmotive für den betrieblichen Aushang gestaltet, und zwar zu folgenden Themen: Arbeitsplätze sichern, Einkommen verbessern, soziale Sicherheit und menschengerechte Arbeitszeiten verwirklichen. Diese vier Motive wurden auch in 16 Regionalzeitungen der neuen Bundesländer als Coupon-Anzeigen geschaltet. Für die Zielgruppen Frauen und Angestellte wurden zwei eigene Faltblätter erstellt.

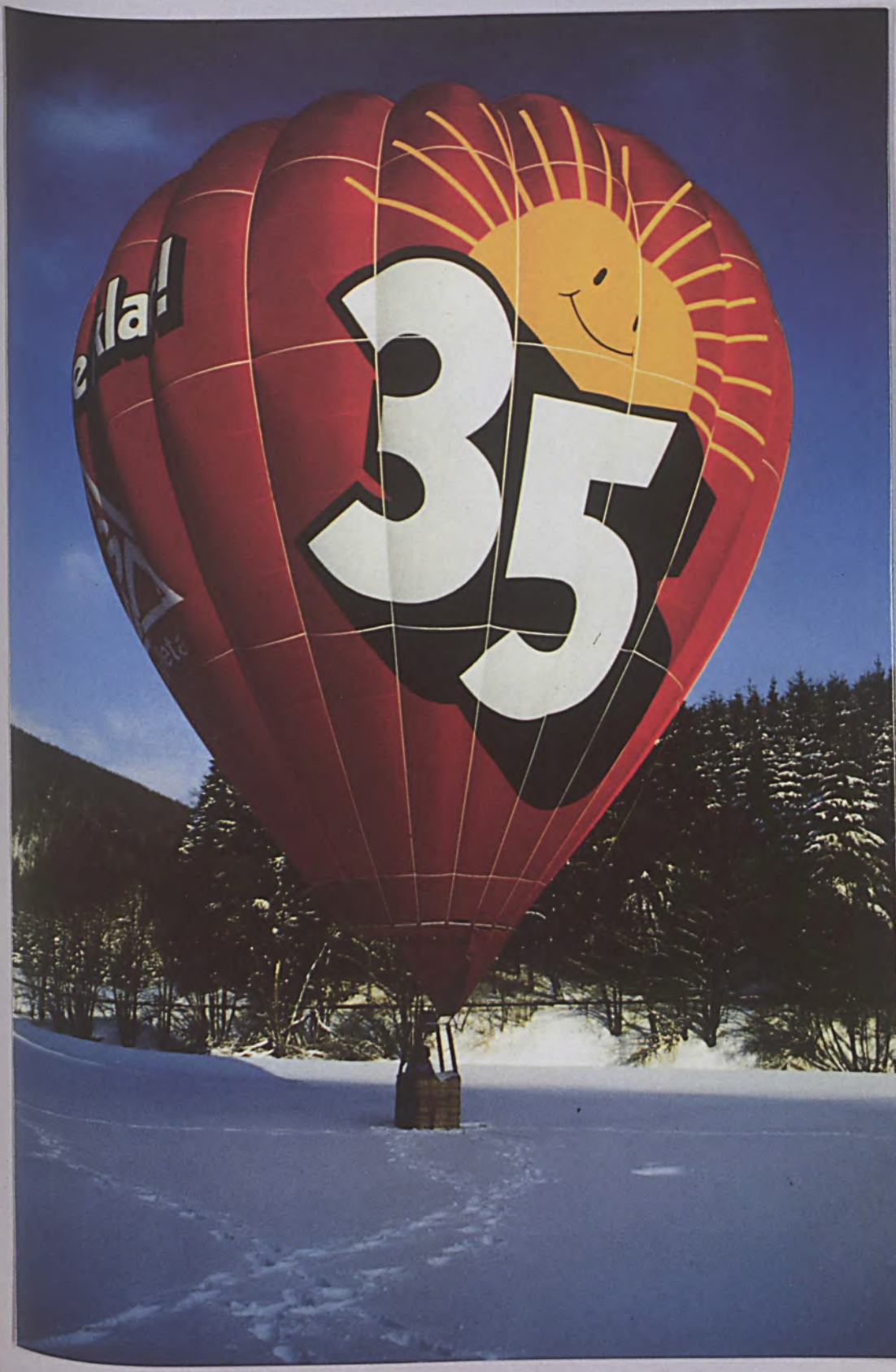
Die begleitende Untersuchung, die wir auch für diese Kampagne in Auftrag gegeben hatten, war von besonderer Bedeutung, da sich die Zielgruppen in den neuen Bundesländern hinsichtlich Sehgewohnheiten, Sprachregelungen, Umgang mit Werbung von unseren Zielgruppen in der alten Bundesrepublik deutlich unterschieden. Diese Unterschiede gelten im übrigen auch heute noch. Es war also hierbei besonders wichtig zu prüfen, ob unsere Botschaften wirklich „ankamen" und richtig verstanden wurden. Wäre das nicht der Fall gewesen, hätten für weitere Aktivitäten gegebenenfalls Ansprache oder Erscheinungsbild korrigiert werden müssen.

Bekanntheits- und Aufmerksamkeitsgrad der Kampagne, Erinnerungswerte hinsichtlich der Motive und die Akzeptanz der Plakate und Anzeigen waren außergewöhnlich hoch – zu diesem Ergebnis kam die Untersuchung. Dies zeigte, daß es uns gelungen war, an den entscheidenden Bedürfnissen unserer Zielgruppe anzuknüpfen. „Alle Werbebotschaften aktivieren in ungewöhnlich hohem Maße die Mitgliedsbereitschaft" – diese positive Gesamtbewertung der Untersuchung bestätigte sich in der Praxis als meßbarer Erfolg: Zum einen zeigte sich dies im außerordentlich starken Coupon-Rücklauf, der Interesse an weiterem Informationsmaterial und am Erwerb der Mitgliedschaft signalisierte. Andererseits schlug sich der Erfolg in den Mitgliederzahlen nieder. Rund eine Million Mitglieder konnten innerhalb kurzer Zeit zum Eintritt beziehungsweise zum Übertritt in die IG Metall bewogen werden. Daß der Mitgliederzuwachs in der Hauptsache dem Einsatz der Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu verdanken war, ist dabei unbestritten. Dennoch hat der unterstützende und verstärkende Charakter der Werbekampagne sicher zum Erfolg beigetragen.

Mitgliederwerbung

Der gegenwärtige Stand von 3,6 Millionen Mitgliedern in der IG Metall sollte nicht zu dem voreiligen Schluß verleiten, Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung seien nachrangige und unbedeutende Organisationsaufgaben. Das Gegenteil ist richtig: Besonders in den alten Bundesländern sind in vielen Bereichen, zum Beispiel in Großunternehmen, im Handwerk und bei der Gruppe der Angestellten, noch große Organisationsreserven vorhanden, die mobilisiert werden müssen. Auch in Zukunft gehört deshalb die Werbung neuer Mitglieder zu den vordringlichen organisationspolitischen Aufgaben.

Der Vorstand und die Abteilungen der Vorstandsverwaltung können nicht direkt Mitglieder werben. Ihre Hauptaufgabe ist es vielmehr, die Verwaltungsstellen sowie die haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre in den Betrieben bei ihren


35

Die Verteidiger des Wochenendes

„Sonntags auf dem Fußballplatz
statt am Arbeitsplatz.
Schön, daß wir uns in der letzten
Tarifrunde durchgesetzt haben."

Kein Durchkommen für die Arbeitgeber.
Das Wochenende bleibt frei – auch für den Sport.
Eine starke Abwehrstrategie der Metallerinnen
und Metaller in der Tarifrunde '90. Unterstützt
von Kolleginnen und Kollegen aus anderen
Gewerkschaften. Von Sport- und Freizeit-Verbänden. Von kirchlichen und anderen gesellschaftlichen Gruppen.

Schönes Wochenende.
Und dabei bleibt's.

Außerdem im Tarifabschluß '90:
35-Stunden-Woche.
Sechs Prozent mehr Lohn und Gehalt.
Mehr Geld und volle Arbeitszeitverkürzung für Auszubildende.
Einstieg in kinder- und familienfreundlichere Arbeitsbedingungen.
Schutz vor Leistungsverdichtung.
Chancen zu größerer Zeitsouveränität.

IG Metall
Menschen
machen uns stark

Mehr Leben erleben

„Wir freuen uns auf die 35.
Mit mehr Freizeit
können wir viel mehr machen."

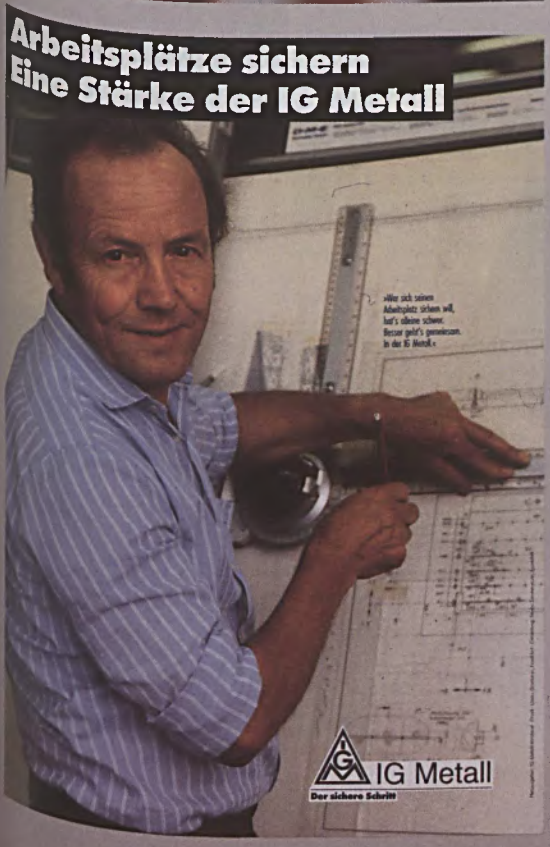
Die 35 ist erreicht.
Am 1. Oktober 1995 wird Wirklichkeit, wofür
Metallerinnen und Metaller seit 1984 kämpften.
Vorher schon – ab 1. April 1993 – gilt die
36-Stunden-Woche.
Ein wichtiger tarif- und gesellschaftspolitischer
Erfolg – für mehr Beschäftigung, mehr Freizeit
und für mehr Menschlichkeit.

Außerdem im Tarifabschluß '90:
Das Wochenende bleibt frei.
Sechs Prozent mehr Lohn und Gehalt.
Mehr Geld und volle Arbeitszeitverkürzung für
Auszubildende.
Einstieg in kinder- und familienfreundlichere
Arbeitsbedingungen.
Schutz vor Leistungsverdichtung.
Chancen zu größerer Zeitsouveränität.

IG Metall
Menschen
machen uns stark

Soziale Sicherheit
Eine Stärke der IG Metall
IG Metall
Der sichere Schritt

Einkommen verbessern
Eine Stärke der IG Metall
IG Metall
Der sichere Schritt


Arbeitsplätze sichern
Eine Stärke der IG Metall
IG Metall
Der sichere Schritt

Menschliche Arbeitszeiten
Eine Stärke der IG Metall
IG Metall
Der sichere Schritt

Dabeisein
lohnt!
Sonny Abasi, Maschinenbauer:
„Durch die Gewerkschaft fühle ich mich stärker. Ich empfinde sie als eine große Gemeinschaft."
IG Metall
W 17
Wir:
die IG Metall
Eine Gewerkschaft stellt sich vor

Werbeaktivitäten zu unterstützen. Das Bereitstellen geeigneter Werbematerialien ist dabei nur eine, allerdings wichtige Form einer solchen Unterstützung.

Die Erarbeitung neuer Konzepte zur Mitgliederwerbung, die kreative und technische Hilfe bei Anzeigen, die von den Verwaltungsstellen in Auftrag gegeben werden, Informationen zu den Möglichkeiten systematischer Mitgliederwerbung im „Gewerkschafter" und auf Veranstaltungen waren weitere Formen der Unterstützung seitens des Vorstandes, die zum großen Teil von der Abteilung Werbung initiiert wurden. Aber auch die Koordination eines Ideenaustausches gehörte dazu: Es gibt unzählige Beispiele für erfolgreiche Werbeaktionen, die leider nicht immer über die Grenzen der jeweiligen Verwaltungsstelle hinaus verbreitet werden. Hier konnte die Abteilung Werbung – Kulturarbeit Übermittlerdienste leisten und über erfolgreiche Kampagnen organisationsweit berichten.

Besonders wichtig war bei den Aktivitäten im Rahmen der Mitgliederwerbung die Seminararbeit. Hier wurden Konzepte entwickelt und bereits in der Praxis erprobt, die vor allem ehrenamtliche Funktionäre motivieren und qualifizieren sollten, Mitgliederwerbeaktionen in den Betrieben durchzuführen, Werbegespräche zu führen und Werbe- und Informationsmaterialien selbst ansprechend zu gestalten.

Durch Werbung das Image der Organisation verbessern

Im Berichtszeitraum verstärkte sich die innergewerkschaftliche Diskussion um die Verbesserung des Images der IG Metall in der Öffentlichkeit. Man forderte die Herausstellung einer modernen IG Metall, die alle Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anspricht. Möglichkeiten zur schrittweisen Einlösung dieser Forderungen boten die Beteiligung der IG Metall an Messen und die 100-Jahr-Feier mit ihren vielfältigen und differenzierten Veranstaltungsangeboten. Die IG Metall präsentierte sich im Jahre 1991 zum Beispiel mit einem eigenen Stand auf der Frauenmesse in Düsseldorf und auf der Internationalen Funkausstellung in Berlin.

Das Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft, die Düsseldorfer Messegesellschaft Nowea sowie die Helga-Stödter-Stiftung in Hamburg initiierten die Frauenmesse TOP '91 nach schwedischem Vorbild. Ziel der Messe war es, Unternehmen, Organisationen und Institutionen eine Chance zu geben, ihre zukunftsorientierten Konzepte für die Arbeitswelt der Frau, ihre Frauenförderprogramme und ihre Produkte und Dienstleistungen für die „Zielgruppe Frau zu präsentieren". Die IG Metall beteiligte sich zusammen mit dem DGB und anderen DGB-Gewerkschaften an dieser Messe, um die Frauenpolitik der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit ein Stück mehr bekanntzumachen.

Die Zahl von 25 000 Besucherinnen und Besuchern entsprach zwar nicht den Erwartungen der Veranstalter – für die IG Metall aber war die Bilanz positiv. Anhand der nachgefragten und verteilten Materialien ließ sich rekonstruieren, daß unseren Stand täglich etwa tausend Personen aufgesucht hatten. Darunter waren viele Kolleginnen der IG Metall, die stolz darauf waren, daß sich ihre Organisation mit einem großzügigen, ansprechenden Informationsstand auf der Messe präsentierte. Weibliche Betriebsratsmitglieder und betriebliche Frauenbe-

auftragte fanden vielfach bei der IG Metall erstmals eine Gelegenheit, sich über die breite Palette gewerkschaftlicher Veröffentlichungen, Dokumentationen und Schriftenreihen eine Übersicht zu verschaffen.

Der Informationsbedarf betraf in erster Linie Themen der Frauenförderpolitik der IG Metall, der betrieblichen Frauenförderung, der Ausbildung von Frauen und sonstige Themen aus dem Bereich der Frauenpolitik. Gefragt waren daneben Stellungnahmen der IG Metall zu Umweltproblemen, zum Einsatz neuer Techniken, zur Humanisierung der Arbeit und zu weiteren gesellschaftspolitischen Problemen. Auffallend war, daß die gewerkschaftliche Zukunftsdiskussion bei den Besucherinnen und Besuchern zwar wenig bekannt war, aber mit großem Interesse und Wohlwollen zur Kenntnis genommen wurde.

Zum ersten Mal beteiligte sich die IG Metall im September 1991 an der Internationalen Funkausstellung in Berlin – zusammen mit der IG Medien. Die IG Metall war mit ihrem Info-Stand und den dort ausgegebenen Materialien in einem Maße präsent, wie es vorher kaum vorstellbar war. Aus dem Messepublikum nutzten vor allem viele Fachbesucher und Medienvertreter die Chance zum Gespräch. Doch auch das allgemeine Messepublikum war außerordentlich stark vertreten. Insbesondere Besucher aus den neuen Bundesländern nutzten die Gelegenheit zu einer ersten Reise zur Internationalen Funkausstellung. Bei ihnen, aber auch beim West-Publikum, fand das Werbematerial großes Interesse. Viele der Standbesucherinnen und -besucher fanden es sehr gut und waren auch stolz darauf, daß ihre Gewerkschaft an dieser wichtigen Messe teilnahm.

Die Fachbesucherinnen und Fachbesucher registrierten die Präsenz der IG Metall besonders aufmerksam. Sie wunderten sich am meisten über deren Anwesenheit. Der Hinweis, daß es Kolleginnen und Kollegen der IG Metall sind, die in den Betrieben der Unterhaltungselektronik arbeiten, führte gerade bei den Fachbesuchern durchweg zu einer verständnisvollen Haltung gegenüber den gewerkschaftlichen Vorstellungen.

Die Internationale Funkausstellung ist traditionell ein Stelldichein von Rundfunk- und Fernsehjournalisten, Künstlern und Künstlerinnen aus der Unterhaltungsbranche sowie Prominenten aus den Bereichen Sport, Gesellschaft und Politik. Bei kaum einer anderen Gelegenheit sind in einer derart kurzen Zeit soviele Kontakte und Gespräche möglich. Die erfolgreiche Präsentation der IG Metall bestätigte dies.

Außer bei diesen beiden Messen wurde der IG-Metall-Stand auch anläßlich des Internationalen Zukunftsforums am 6. und 7. Juni 1991 in Frankfurt am Main eingesetzt. Weitere Einsätze sind selbstverständlich vorgesehen.

Ein wichtiger Termin in der Werbe- und Kulturarbeit war natürlich die 100-Jahr-Feier der IG Metall am 5. Juni 1991. Sie begleitete Planung und Durchführung der damit in Verbindung stehenden Veranstaltungen von Anfang an im Verbund mit der für das Jubiläum eingerichteten Projektarbeitsgruppe.

Das Motto „Dem Leben Zeit und Zukunft geben: 100 Jahre IG Metall" wurde in der Abteilung Werbung – Kulturarbeit erarbeitet. Auch an der Gestaltung der Bühnenbilder für Festveranstaltung und Zukunftsforum wirkte sie mit. Dies galt ebenso für das kulturelle Rahmenprogramm der Feierstunde in der Frankfurter Paulskirche und für die Abendveranstaltung in Wiesbaden. Die zum Jubiläum

entwickelten Streuartikel und die sonstigen Materialien lösten in der Organisation eine rege Nachfrage aus.

Neben den zentralen Aktionen gab es im Bereich der Werbe- und Kulturarbeit noch zahlreiche andere Projekte. Unter anderem entstanden Filme zu den Themen „Geschichte und Politik der IG Metall" und „Das Jubiläumsjahr im Rückblick". Beide Filme sollen in der Arbeit der Verwaltungsstellen und der Bezirke Verwendung finden. Die Abteilung Werbung beteiligte sich sowohl an der Auswahl der Künstler, als auch an der Erstellung von Treatments und Drehbüchern. Großer Wert wurde ferner auf die Erarbeitung von Programmen für Kulturveranstaltungen gelegt.

Werbemittel und Serviceleistungen

MUSTERMAPPE WERBUNG

Die Mustermappe Werbung ist ein Angebot für die Verwaltungsstellen, um unsere politischen und werblichen Botschaften wenigstens annähernd über ein einheitliches Erscheinungsbild transportieren zu können. Die darin enthaltenen Werbemittel wurden teilweise überarbeitet und neu gestaltet, um aktuellen Erfordernissen jeweils Rechnung tragen zu können. Dies gilt zum Beispiel für die Kopfbogen für die Bereiche Vertrauensleute, Frauen und Angestellte.

Zwei der am meisten verlangten Werbemittel der Mustermappe waren die Broschüren zur Selbstdarstellung der IG Metall und zur Darstellung der Leistungen, die die Organisation gewährt („Dabeisein lohnt"). Beide Schriften wurden vollkommen neu erarbeitet und gestaltet. Das galt auch für das zielgruppenorientierte Faltblatt „Frauen in der IG Metall". Neukonzeption und Gestaltung dieser drei Werbemittel waren das Ergebnis eines werblichen Gesamtkonzeptes, das im Sommer 1990 erarbeitet wurde und das den Sinn hatte, Mitglieder zu Trägern gewerkschaftspolitischer Botschaften zu machen.

Diese Leitlinie wurde übrigens nicht nur bei den Werbemitteln der Mustermappe, sondern auch bei der Werbekampagne für den Tarifabschluß 1990 und für die Werbekampagne in den neuen Bundesländern umgesetzt. Die Präsentation unserer Botschaften über die Mitgliedschaft bietet vielerlei Vorteile und rückt das Image der IG Metall in ein positives Licht:

1. Die IG Metall erscheint als eine Organisation von Persönlichkeiten, die individuell zu solidarischem Handeln beitragen, sich persönlich einbringen und verwirklichen können.

2. Aussagen und Forderungen der IG Metall werden sichtbar und nachprüfbar von Mitgliedern vertreten. Dadurch gewinnen sie an Authentizität und Glaubwürdigkeit.

3. Das Bekenntnis zur IG Metall wird gefördert.

Die Materialien der Mustermappe Werbung werden je nach Bedarf von den Verwaltungsstellen abgerufen. Die abgenommenen Mengen sind, verglichen mit

den hohen Zahlen des vorherigen Berichtszeitraumes, in den letzten Jahren konstant geblieben.

Jahr	Bestellte Materialien
1989	6 401 000
1990	14 573 000
1991	7 085 000

Der mengenmäßige „Ausreißer" 1990 erklärte sich aus dem Materialbedarf der neuen Bundesländer.

ALLGEMEINE DRUCKSACHEN

Der Begriff „allgemeine Drucksachen" umfaßt alle Werbe- und Informationsmaterialien, die nicht Bestandteil der Mustermappe Werbung sind und die nicht in Tarifbewegungen eingesetzt werden. 1989 betrug die Gesamtauflage in dieser Sparte fast 13 Millionen; 1990 stieg die Menge dieser Sparte auf fast 47 Millionen; 1991 waren es nur noch gut 7 Millionen. Die Erklärung für diese starken Schwankungen lag darin, daß in den Zahlen für das Jahr 1989 Materialien zur Vorbereitung der Betriebsratswahl 1990 (alte Bundesländer) enthalten waren.

Die Zahlen für das Jahr 1990 schlossen neben weiteren Materialien für die Betriebsratswahlen und speziellen Informationsmaterialien für die neuen Bundesländer auch Materialien für die Vertrauensleutewahlen in den alten und den neuen Bundesländern sowie alle Drucksachen im Rahmen der 100-Jahr-Aktivitäten ein. Die Zahl für 1991 ist von solchen saisonalen und aktionsbezogenen Drucksachen bereinigt. Ein Vergleich zwischen Auflagenhöhe und Arbeitsintensität eines Druckerzeugnisses läßt sich jedoch mit Zahlen allein sowieso nicht ziehen.

Die Produktion aller Materialien erfolgte in enger Kooperation mit den fachlich zuständigen Abteilungen der Vorstandsverwaltung.

Der Abteilung Werbung – Kulturarbeit oblag darüber hinaus die Produktion sämtlicher Drucksachen für die Vorstandsbereiche der IG Metall.

INFORMATIONS- UND WERBEMITTEL

Zeitraum	Sortenzahl	Auflage	Auflage der Nachdrucke	Gesamtauflage
1971 bis 1973	226	46 000 000	20 800 000	66 800 000
1974 bis 1976	331	48 591 000	24 060 000	72 651 000
1977 bis 1979	499	62 765 661	22 288 000	85 053 661
1980 bis 1982	421	54 898 624	32 211 800	87 110 424
1983 bis 1985	590	79 994 635	14 429 646	94 424 291
1986 bis 1988	507	32 677 815	41 788 203	74 466 018
1989 bis 1991	820	59 007 215	62 506 700	121 513 915

Die hier abgedruckte Tabelle gibt Aufschluß über Höhe und Sortenzahl der produzierten Drucksachen. In den Zahlen nicht enthalten sind Zeitungen, Zeitschriften und Bürgerinfos sowie die von Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen produzierten Materialien.

VIDEOFILM-PRODUKTIONEN

Auch Film- und Videoproduktionen fallen in den Bereich der Abteilung Werbung – Kulturarbeit. So wurden in Eigenregie zwei Videos zum Gewerkschaftstag 1989 produziert: Aufzeichnung der Eröffnung und Ausschnitte aus der Veranstaltung „IGM-Open". Andere Produktionen wurden in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen der Vorstandsverwaltung (zum Beispiel Abteilung Betriebsräte) und mit Verwaltungsstellen (zum Beispiel Wuppertal: „Zeitsprung") erstellt.

VERANSTALTUNGEN

Eine der großen zentralen Kulturveranstaltungen, die in der Berichtszeit organisiert wurden und an deren Ausgestaltung die Abteilung Werbung – Kulturarbeit beteiligt war, war das Solidaritätsfest am 8. Mai 1989 in Frankfurt am Main unter dem Motto „Ja zum Miteinander" mit internationalen Künstlern und Gruppen. Ein weiteres Beispiel war die Großveranstaltung der IG Metall am 17. April 1991 in Berlin, bei der vor allem die sozialen Probleme in den neuen Bundesländern zur Sprache kamen.

Kulturarbeit

Kulturarbeit ist Satzungsauftrag: Die IG Metall soll neben anderen die kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern. Kulturarbeit soll zur Entfaltung ihrer geistigen und sinnlichen Fähigkeiten beitragen. Sie wird heute vor allem als Auftrag begriffen, der Massenunterhaltung und ihrer privatisierenden Wirkung ein aufklärerisches, das Gemeinschaftserlebnis förderndes Angebot entgegenzusetzen. In den Überlegungen, wie gewerkschaftliche Kulturarbeit zu sein hat und wozu sie eingesetzt werden soll, gewinnen die Vorstellungen und Vorschläge an Gewicht, die sich gegen eine Instrumentalisierung – für welche Ziele auch immer – wehren und die bestimmte andere Begriffe, wie Spiel, Phantasie, Freude, Spaß und Vergnügen, in den Vordergrund rücken.

Kulturarbeit muß eher an der Förderung von Prozessen, als an kurzfristig verwertbaren Produkten interessiert sein. Sie darf keinesfalls Inhalte und Ziele vorgeben, sondern muß Räume, Mittel, Materialien und auch Spezialisten mit handwerklichen Kenntnissen und Fähigkeiten aus kulturellen Bereichen zur Verfügung stellen. Kulturarbeit muß aufmerksamkeitserregend und -fördernd sein.

Dieses Verständnis von Kulturarbeit war auch Inhalt der vom 16. ordentlichen Gewerkschaftstag verabschiedeten Entschließung mit dem Titel „Bildungspolitik – Gewerkschaftliche Bildungsarbeit – Berufsbildung" (E 20). Dort hieß es

unter anderem: „Die Bildungs- und Kulturarbeit muß sich an der Herausbildung von Phantasie, Kreativität, Selbständigkeit und der Fähigkeit, politisch zu gestalten, orientieren. Bestand, Ausbau und Förderung der kulturellen Aktivitäten auf allen Ebenen der IG Metall sind zu verbessern. . . . Ansätze vorhandener stadtteilorientierter Gewerkschafts- und Kulturarbeit gilt es weiterzuentwickeln. Neue Initiativen müssen gefördert werden."

KULTURARBEIT IM BETRIEB UND IN DEN VERWALTUNGSSTELLEN

Ein Handlungsfeld für Kulturarbeit sollte der Betrieb sein. Erste Aktivitäten dieser Art wurden im Berichtszeitraum realisiert. So wurde in Kooperation mit der Verwaltungsstelle Emden im Mai 1991 ein Pilotprojekt „Gewerkschaftliche Kulturarbeit im Betrieb" durchgeführt. Das Projekt setzte sich das Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie betriebliche Kulturarbeit (beispielsweise in Betriebsversammlungen) aktiv gestalten können.

Unter dem Motto „Kunst geht in die Betriebe" haben Künstler in der Thyssen-Nordseewerft, Emden, und in der Eisengießerei Schubert & Salzer, Ingolstadt, gearbeitet und später ihre Werke ausgestellt. Zielsetzung war jeweils die Verbindung von Arbeitswelt und Kultur; die politischen Inhalte gewerkschaftlicher Arbeit sollten über das Medium Kunst vermittelt werden.

In Kooperation mit der Abteilung Bildungswesen/Bildungspolitik fanden auf zentraler und regionaler Ebene Seminare zum Thema „Gewerkschaftliche Kulturarbeit im Betrieb und in Ortsbereichen" statt. In Zusammenarbeit mit der Verwaltungsstelle Wolfsburg wurde erstmalig ein Familien-Wochenendseminar zu diesem Thema veranstaltet, das auf sehr großen Zuspruch gestoßen ist. Außerdem erörterten Betriebsräte und Vertrauensleute die Möglichkeiten, die kulturelle Mittel für die Bewältigung betrieblicher Konflikte bieten könnten. Wenn auch meßbare Ergebnisse auf breiter Grundlage noch nicht vorliegen, signalisieren die gewonnenen Erkenntnisse doch ein Umdenken und die Bereitschaft, die gewerkschaftliche Kulturarbeit um neue Ansätze zu erweitern.

Die Aufgabe vornehmlich lokaler und regionaler gewerkschaftlicher Kulturarbeit wird es sein, die Freiräume zu besetzen, die die Gewerkschaften mit den und für die arbeitenden Menschen geschaffen haben. Dazu ist die Bereitstellung von Räumen, Mitteln, Materialien und Organisationshilfen eine wesentliche Voraussetzung. Über einige Aktivitäten aus einzelnen Verwaltungsstellen soll hier berichtet werden.

In Zusammenarbeit mit der IG-Metall-Kulturwerkstatt Landshut wurden neue Formen gewerkschaftlicher Kulturarbeit erprobt. Mit der Erarbeitung und Inszenierung eines selbstgeschriebenen Theaterstückes wurden unter professioneller Anleitung künstlerische Ausdrucksformen entwickelt, die sich an Beispielen moderner Kunst und deren professionellen Vertretern orientierten. Die Premiere des Stücks fand im Gewerkschaftshaus statt.

Wie man Freizeit zusammen mit Kollegen und der Familie sinnvoll gemeinsam nutzen kann, erlebten Metallerinnen und Metaller im Rahmen der 35-Stunden-Kampagne in Augsburg. In Kooperation mit der Verwaltungsstelle Augsburg wurde unter dem Stichwort „Soziale Pedale" eine Wanderung per Rad angeboten

mit dem Ziel, den Arbeits- und Lebensraum fahrend kennenzulernen. Zu dem Vorbereitungsseminar und der Radreise selbst kamen viele Mitglieder, die üblicherweise an den Veranstaltungen der IG Metall nicht teilnehmen.

Neue Wege gewerkschaftlicher Arbeit unter Zuhilfenahme der Kultur beschritt auch die Verwaltungsstelle Lüdenscheid der IG Metall. Es wurde ein „Märkischer Kulturpreis" für Literatur ausgeschrieben, der später in regelmäßigen Abständen vergeben werden soll. Man will dadurch Barrieren zwischen Arbeitnehmern und Künstlern abbauen. Weiterhin sind Kooperationen mit nichtgewerkschaftlichen Kultureinrichtungen geplant.

KULTURELLE AKTIVITÄTEN AUF ZENTRALER EBENE, KONTAKTE UND KOOPERATIONEN

Eine Inszenierung von Büchners „Woyzeck" des Theaters Spielküche gab jungen Metallern Gelegenheit, hinter die Kulissen eines Theaters zu schauen und damit einen sonst nicht üblichen Zugang zu einem Stück zu finden, mit dem sich Jugendliche identifizieren können. Erstmals wurde an eine Inszenierung ein Projekt gekoppelt, das ein neues Theaterpublikum ansprechen wollte. Die Beteiligten dokumentierten ihre Theaterarbeit im Programmheft. Das Ensemble der Spielküche führte sein Stück „Woyzeck" auch im Rahmen eines Jugend-Seminars in der Bildungsstätte Berlin auf. Dies war eine Premiere, die ein Beispiel dafür bildete, wie die Vernetzung gewerkschaftlicher Kulturarbeit aussehen kann.

Ein weiterer Bereich dieser Arbeit waren die Herstellung von Kontakten und die Förderung von Kooperationen. Dazu gehörten unter anderem Kultur-Workshops zur Qualifizierung von Kulturgruppen der IG Metall in Zusammenarbeit mit der Heimvolkshochschule Springe, die die Bereiche Theater, Musik, bildende Kunst, Film und Video umfaßten.

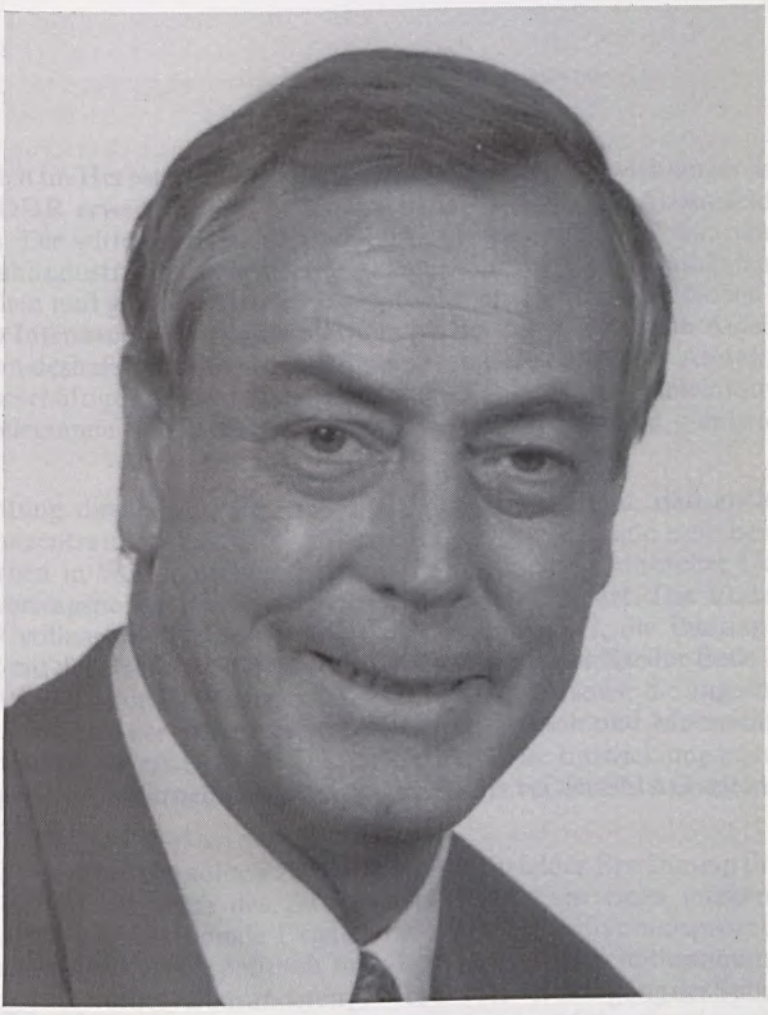
Es fanden Lesungen und Podiumsdiskussionen in Kooperation mit der Büchergilde Gutenberg statt; Rahmenprogramme für Konferenzen und Tagungen wurden in Verbindung mit Künstlerinitiativen erarbeitet. Finanziell unterstützte die IG Metall die Aufführung des Antidrogenstückes „Kissing God" im Theater im Depot, Frankfurt, die Filmdokumentation „Stahl – Deine Zukunft" (Stahlwerk Henningsdorf) und die Ausstellung des Historischen Museums in Frankfurt am Main über die einstige Redakteurin der Betriebsrätezeitschrift des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes und sozialdemokratische Reichstagsabgeordnete Tony Sender (1888 bis 1964). Tony Sender mußte im Jahre 1933 vor den Faschisten fliehen und emigrierte in die USA. Nach 1945 beteiligte sie sich intensiv an der Tätigkeit der Vereinten Nationen.

Die IG Metall setzte sich weiterhin ideell und finanziell für das neue Konzept der Ruhrfestspiele Recklinghausen ein; sie erhöhte den Kostenzuschuß und arbeitet in den Gremien der Festspiele aktiv mit.

Dieter Schulte

Montanmitbestimmung
Mitbestimmung '76
Montan-Union
Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl

Georg Ippers,
geboren am 20. Februar 1928,
gehörte dem Vorstand der IG Metall von 1987 bis 1991 an. Im Juni 1991 gab er aus Altersgründen seine Funktion auf. Seine Tätigkeit war geprägt durch den Kampf um den Erhalt der Stahlstandorte und die Sicherung der Arbeitsplätze sowie die Bewahrung der Rechte aus der Montanmitbestimmung.



Dieter Schulte · geboren am 13. Januar 1940

Zweigbüro des Vorstandes

Durch die sich im Herbst 1989 überstürzenden politischen Entwicklungen in der damaligen DDR erweiterte sich bereits im Frühjahr 1990 das Arbeitsfeld des Zweigbüros. Die wirtschaftliche und politische „Blitzvereinigung" hat nämlich auch die Stahlindustrie der neuen Bundesländer sehr schnell mit radikalen Absatzeinbrüchen und gravierenden Strukturproblemen konfrontiert. Neben dem Aufbau von Interessenvertretungsstrukturen bis hin zur Bildung von Aufsichtsräten mußten deshalb Instrumentarien für eine möglichst effiziente Abwehr des geplanten beschäftigungs- und sozialpolitischen Kahlschlags – gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen in den neuen Bundesländern – entwickelt werden.

Bei Betrachtung dieser Situation trat oft in den Hintergrund, daß auch der forcierte Konzentrations- und Strukturbereinigungsprozeß in und zwischen den Stahlkonzernen in Westdeutschland ebenfalls gewerkschaftspolitischer Gegenwehr und vertragspolitischer Begleitung bedurfte und bedarf. Die Ende des Jahres 1989 vollzogene Fusion der Preussag-Salzgitter AG, die Bildung von „Europipe" mit dem französischen Großrohrerzeuger Usinor/Sacilor Ende 1990, die beabsichtigte Fusion der Konzerne Krupp und Hoesch sowie die angestrebte Verbindung zwischen der Präzisrohrerzeugung von Hoesch und Mannesmannröhren-Werke zur Jahreswende 1991/92 beleuchten diese Entwicklung genauso, wie die Aufgabe des unternehmerischen Engagements bei der SMAG seitens des Preussag-Konzerns.

In diesem Zusammenhang sollten zwei weitere Arbeitsfelder Erwähnung finden, die in den Aufgabenbereich des Zweigbüros fallen. Zum einen müssen der nationale und der internationale Expansions- und Diversifikationsprozeß der Stahlkonzerne gewerkschaftspolitisch und damit sozial- und mitbestimmungsorientiert begleitet werden. Zum anderen geht es um die Verteidigung der Substanz der Montanmitbestimmung, wie dies nicht zuletzt bei der Mitbestimmungsklage durch die Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V. gegen das Montanmitbestimmungssicherungsgesetz vom 20. November 1988 deutlich wurde.

Situation der Eisen- und Stahlindustrie

AUSGANGSLAGE

Die Nachfrageentwicklung auf den internationalen Stahlmärkten erreichte ihren Höhepunkt Anfang des Jahres 1989; danach zeigte die konjunkturelle Tendenz zunächst langsam, seit Ende 1990 verstärkt, nach unten. Ursache für diese Ent-

wicklung war – wie in den Zyklen davor – der Übergang der Industrieproduktion von zügiger Expansion zur Stagnation. Empirische Untersuchungen gingen davon aus, daß die Industrieproduktion um etwa 2,5 vH steigen muß, wenn der Stahlverbrauch konstant bleiben soll. Für jeden Prozentpunkt mehr oder weniger steigt oder fällt der Stahlverbrauch um rund 2 vH. Stahlverbrauch und Erzeugung in der Welt erreichten 1990 770 Millionen Tonnen – rund 2 vH weniger als im Jahr zuvor. Dieser relativ moderate Rückgang ergab sich insbesondere als Folge der um mehr als 6 vH verminderten Erzeugung in den Ländern des ehemaligen Ostblocks. In den westlichen Industrieländern wurde das Niveau des Jahres 1989 nur um 1,5 vH unterschritten. Der überproportionale Rückgang der westdeutschen Rohstahlerzeugung im Jahr 1990 – um 6,4 vH – ließ sich im wesentlichen durch die relativ hohe Ausgangsrate des Jahres 1989 beziehungsweise durch die Krise des Röhrenabsatzes und der Warmbreitbandexporte in Drittländer erklären. Das Jahr 1991 war von leichten Rückgängen gekennzeichnet. Im Jahr 1991 ist die Produktion gegenüber 1990 um etwa 2,5 vH zurückgegangen, wobei auch das Preisniveau gefallen ist. Für die erste Hälfte des Jahres 1992 wurde ein gemäßigter wirtschaftlicher Aufschwung erwartet.

Als Auswirkung der hier beschriebenen Produktionssituation hat sich die Verringerung der Stahlbelegschaften wiederum erheblich beschleunigt. Ende des Jahres 1990 waren in der Eisen- und Stahlindustrie 5.000 Arbeiter und Angestellte weniger beschäftigt als im Jahr 1989. 1991 setzte sich der Personalabbau verstärkt fort: Im Vergleich zum Jahr 1990 wurden die Belegschaften der Eisen- und Stahlindustrie um weitere 8.800 Arbeiter und Angestellte reduziert. Angesichts der geplanten Investitionen für jeweils einen Großhochofen bei der Thyssen Stahl AG und bei den Stahlwerken Peine-Salzgitter AG sowie angestrebter Kooperationen und Fusionen der stahlerzeugenden Unternehmen muß mit einem weiteren Personalabbau gerechnet werden. Bei der Entwicklung der Stahlkonzerne ist – wie im Stahlbereich selbst – davon auszugehen, daß der verstärkte internationale Wettbewerbsdruck zu weitergehenden Fusionen oder Kooperationen führt.

Die Zwänge der Technologie hatten in der Vergangenheit zur Folge, daß im Bereich der Flachstahlerzeugung mit Hochöfen und Warmbreitbandstraßen Großaggregate dominierten, die die Untergrenze einer effizienten Erzeugung – etwa vier Millionen Jahrestonnen – erreichen müssen. Das ist ein Wert, der gegenwärtig von lediglich 28 Unternehmen in der Welt erzielt wird. Darüber hinaus gab es 1990 11 Unternehmen auf der Welt, die mehr als zehn Millionen Jahrestonnen Rohstahl erzeugten; darunter befanden sich 4 japanische Firmen. Der von Krupp angestrebte Zusammenschluß mit Hoesch würde im Stahlbereich eine Größenordnung von rund neun Millionen Jahrestonnen Rohstahl bedeuten.

DIE 30 GRÖSSTEN STAHLERZEUGER 1990

Unternehmen	Millionen Jahrestonnen
Nippon Steel	28,8
Usinor Sacilor	23,3
Posco	16,2
British Steel	13,8
USX	12,4
NKK	12,1
ILVA	11,5
Thyssen	11,1
Sumitomo	11,1
Kawasaki	11,1
Bethlehem Steel	9,9
SAIL	8,8
LTV	7,4
Kobe Steel	6,6
Iscor	6,3
BHP	6,1
China Steel	5,6
National Steel	5,2
Hoogovens	5,2
Inland Steel	4,8
Amco	4,8
Cockerill-Sambre	4,3
Krupp Stahl	4,3
Preussag	4,2
Hoesch	4,1
Voest-Alpine Stahl	4,1
ENSIDESA	4,0
SIDMAR	3,8
Dolasco	3,8
Nisshin Steel	3,6

Das Zusammengehen der Mannesmannröhren-Werke in der Großrohrfertigung mit dem französischen Erzeuger Usinor/Sacilor zur Europipe GmbH sowie das beabsichtigte Zusammenführen der Präzisrohrerzeugung von Mannesmann und Hoesch zu einer gemeinsamen Gesellschaft zielen produktbezogen in die gleiche Richtung. Das Aufgehen der Salzgitter AG in der Preussag AG durch Abschluß der Fusion Ende 1989, wie auch der Zukauf der Unternehmen Krauss-Maffei, Boge und VDO durch die Mannesmann AG stehen beispielhaft für die neue strategische Ausrichtung der ehemaligen Stahlkonzerne. Diese neuen nationalen und internationalen Unternehmensstrategien beinhalten neben einer Vielzahl von Chancen hinsichtlich ihrer künftigen Marktstellung auch eine ganze Reihe von Risiken hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherung, der Wahrung des materiellen und sozialen Besitzstandes sowie des Erhalts der mitbestimmungspolitischen Substanz.

Die Stahlindustrie in den neuen Bundesländern

Die tiefgreifenden Umwälzungen beim Zusammenbruch des DDR-Systems wirken sich natürlich auch auf die Perspektiven der Stahlindustrie aus. 1988 wurden in der damaligen DDR 7,8 Millionen Jahrestonnen Rohstahl erzeugt, das waren knapp 20 vH der westdeutschen Rohstahlerzeugung. Mit knapp 137 000 Beschäftigten standen rund 4,2 vH der Industriearbeiter im Bereich Metallurgie in Lohn und Brot. Die Stahlunternehmen waren 1969 in drei Kombinate gegliedert worden: dem Qualitäts- und Edelstahlrohrkombinat Brandenburg (34 000 Beschäftigte), dem Bandstahlkombinat Hermann Matern in Eisenhüttenstadt (19 000 Beschäftigte) und dem Rohrkombinat Riesa (28 000 Beschäftigte).

STAHL-KENNDATEN DDR/BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

	DDR 1988/89		Bundesrepublik Deutschland 1989	
	Millionen Tonnen	vH	Millionen Tonnen	vH
Rohstahlproduktion 1989	7,8		41,1	
LD-Stahl		30		83
SW-Stahl		40		–
KI-Stahl		30		17
Strangguß		41		90
Prod. Walzstahlfertigung 1988	6,2		31,7	
Flachstahl	2,5	(= 40)	22,7	(= 72)
Profilstahl	3,7	(= 60)	9,0	(= 25)
Beschäftigte	80 000		182 000	
Produktivität Rohstahl pro Mann	100 Jahrestonnen pro Mann		225 Jahrestonnen pro Mann	
Marktversorgung (Fertigerzeugnisse)	7,5		28	
Stahlimport	4,4		10,7	
Stahlexport	3,3		14,5	
Import Profile	Exportüberschuß		4,5	
Exporte Profile	bei Profilerzeugnissen		3,0	

Inzwischen sind die Kombinate zu Aktiengesellschaften umgewandelt worden, einige Kombinatsbetriebe haben sich selbständig gemacht oder sind mittlerweile von westlichen Investoren übernommen worden (so die Betriebe an den Standorten Oranienburg, Zeithain, Hennigsdorf und Brandenburg).

Die in den fünfziger Jahren gewählten Standorte der Stahlindustrie in der damaligen DDR werden heutigen Anforderungen im Vergleich zu den Wettbewerbern nicht oder nur bedingt gerecht. Zu diesem Ergebnis kam auch ein im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums erstelltes Gutachten des Rheinisch-Westfälischen Institus für Wirtschaftsforschung (RWI) aus dem Jahr 1990. Die Auswertung der verfügbaren Angaben über Produktion, Arbeits- und Energie-

intensität der Erzeugung sowie der Stahlverbrauchs- und Außenhandelszahlen offenbarte wesentliche Schwachstellen der ostdeutschen Stahlindustrie:

- Die Rohstoffbasis ist sehr schmal (Ausnahme: Schrottaufkommen); es besteht Abhängigkeit von Erz- und Kokskohlelieferungen aus der ehemaligen UdSSR und Polen.

- Viele Werke liegen mit Blick auf die Transportkosten sehr ungünstig.

- Die Zersplitterung auf verschiedene Standorte verschlechtert die ohnehin unzureichende innerbetriebliche Produktionsstruktur.

- Ein Teil der Produktionstechnik ist veraltet.

Wie in anderen Produktionszweigen der Schwerindustrie vergrößerten auch hier Umwelt-Altlasten, eine desolate Infrastruktur und ungeklärte Eigentumsverhältnisse die Standortdefizite. Im Gegensatz zu den weitgehend konjunkturell bedingten Schwankungen der Stahlproduktion in Westdeutschland fand und findet in Ostdeutschland ein strukturbedingter Rückgang der Stahlerzeugung statt.

Die in der Planwirtschaft jahrzehntelang eingespielten Lieferketten haben sich aufgelöst. Besonders gravierend wirkte sich der Zusammenbruch der Lieferbeziehungen zu den ehemaligen Partnerländern im Rat für gegenseitige Wirtschaftshilfe (RGW) aus. So wurden noch 1988 zwei Drittel der Aus- und Einfuhren der DDR in dieser Ländergruppe abgewickelt. Die Ursachen für den Ausfall dieses Marktes sind in der Umstellung des Handels auf konvertierbare Währungen in der Wirtschaftskrise beziehungsweise im politischen Zerfall dieser Länder zu suchen. Vor diesem Hintergrund ist die Rohstahlerzeugung in den neuen Ländern im Jahre 1990 auf 5,6 Millionen Jahrestonnen zurückgegangen, das ist weniger als die Hälfte des Durchschnitts von 1989. Diese Entwicklung setzte sich 1991 (3,4 Millionen Jahrestonnen) fort. Will sich die ostdeutsche Stahlindustrie eine Überlebenschance bewahren, so sieht sie sich riesigen Anpassungszwängen ausgesetzt. Sie wird technologisch veraltete Produktionslinien völlig reorganisieren oder einstellen müssen. Letzteres betrifft insbesondere die Siemens-Martin-Stahlwerke. Die dazu notwendigen Investitionen in Milliardenhöhe werden nur in begrenztem Umfang vom jeweiligen „Privatisierungspartner" aufgebracht werden können, selbst wenn – was zweifelhaft ist – der Wille dazu vorhanden wäre. Speziell die Stahlunternehmen, die zusätzlich mit gravierenden Infrastrukturmängeln – gepaart mit Standortnachteilen – zu kämpfen haben, sind auf umfassende öffentliche Hilfen angewiesen. Gleiches gilt für die Gießereiindustrie in den neuen Bundesländern. Dieser Markt ist völlig weggebrochen. In manchen Regionen waren die Gießereien früher der größte Arbeitgeber. Der Markt für deren Produkte lag zu 80 vH in Osteuropa; deshalb traf es die Unternehmen außerordentlich hart, als diese Märkte wegfielen.

Es muß davon ausgegangen werden, daß die ostdeutsche Stahlindustrie ihre Produkte auf westlichen Exportmärkten nur in begrenztem Umfang unterbringen kann. Die ostdeutsche Stahlindustrie wird sich von ihrer Struktur- und Kostenlage her auf den Binnenmarkt und die räumlich im Vergleich zu Konkurrenten gut erreichbaren Nachbarmärkte konzentrieren müssen. Ob Absatzmärkte in Osteuropa erhalten oder neu erschlossen werden können, ist noch nicht absehbar. Daraus ergeben sich die folgenden Perspektiven:

- Wo trotz aller massiven Sonderförderungen westliches Kapital gar nicht oder

nur teilweise zu kurzfristigen Übernahmen des mit westlichen Maßstäben zu bemessenden Risikos bereit ist, müssen Alternativen gesucht werden, die allerdings entsprechende politische Entscheidungen voraussetzen.

– Wenn ab 1. März 1992 die CSFR, Polen und Ungarn assoziierte Mitglieder der Europäischen Gemeinschaft sind, werden grenzüberschreitende Kooperationen möglich. Deshalb besitzen grenznahe Stahlstandorte, wie Eisenhüttenstadt und Freital, aber auch die Werke in Eberswald, Finow, Gröditz, Riesa und Unterwellenborn, Entwicklungspotentiale, die es zu nutzen gilt.

– Auf die Eisen- und Stahlindustrie bezogen, sind dabei regionale Ansatzpunkte für Kooperationen vorhanden. Damit könnten – richtig angegangen – auf beiden Seiten beschäftigungswirksame Entwicklungen gefördert werden. Um so bedauerlicher ist die Tatsache, daß diese zukünftigen Wettbewerbsvorteile und Chancen in den bisherigen Sanierungskonzepten professioneller westlicher Berater zu kurz kommen. In den grenznahen Regionen müssen aber nationale und auch europäische Förderhilfen gezielt eingesetzt werden.

Die bisher skizzierten Problemzusammenhänge und ansatzweise dargestellten Perspektiven machen deutlich, daß eine interessenbezogene, arbeitnehmerorientierte Gestaltungsalternative direkt an den Problemfeldern ansetzen muß, weil es sich nicht um eine auf eine Branche beschränkte Krisensituation handelt, sondern der Bruch vorhandener Strukturen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu bewältigen ist.

Das Zweigbüro der IG Metall hat bereits Mitte 1990 das Konzept der sozialen Treuhandgesellschaft Stahl entwickelt, um Beschäftigungsbrücken zu installieren und Qualifizierungsmaßnahmen abzusichern. Durch umfassende Beratung und Vertragsgestaltung ist es uns an fast allen Stahlstandorten gelungen, diesen strategischen Gedankenansatz in die Tat umzusetzen.

Der Schwerpunkt unserer Arbeit in den neuen Bundesländern konzentrierte sich in starkem Maße auf Beratungen und Verhandlungen im Rahmen anstehender Privatisierungen zur Sicherung von Standorten, Beschäftigung und Mitbestimmungsstrukturen. Des weiteren galt es, derzeit nicht zu privatisierende Betriebe und Unternehmen im Rahmen des Möglichen vor Stillegungsmaßnahmen oder Beschäftigungseinbrüchen zu schützen.

Ein Beispiel dafür war die Initiative für die Region Riesa. Unter Federführung des Zweigbüros der IG Metall haben Aufsichtsratsmitglieder beider Bänke der in der Region ansässigen Stahl- und Walzwerksunternehmen sowie Vertreter der Mannesmannröhren-Werke und der Bezirksleitung Dresden der IG Metall ein regionales Konzept für den Bereich Riesa/Gröditz entwickelt. Der Initiativkreis kam unter anderem zu der Schlußfolgerung, daß der eingeleitete Prozeß einer regionalisierten Strukturpolitik die notwendige Dynamik entfalten kann, wenn die Kräfte der regionalen Akteure gebündelt werden. Dabei war es allen Beteiligten klar, daß es nicht um die Konservierung veralteter Industriestrukturen geht.

Unter Federführung der öffentlichen Träger der Struktur- und Arbeitsmarktpolitik sollen zukunftsträchtige und qualifizierte Ersatzarbeitsplätze geschaffen werden. Die Einberufung einer regionalen Entwicklungskonferenz wird von den Initiatoren des Projektes als Forum betrachtet, auf dem Schwerpunkte der Wirtschaftsförderung wirksam werden können. Die Initiative für die Region Riesa

will die Kommunikation zwischen allen am Ort oder in der Region beteiligten Stellen fördern und die Unterstützung potenter Partner suchen. Ziel der regionalen Entwicklungskonferenz soll es sein, eine Gesellschaft für Wirtschaftsförderung zu gründen. Erfahrungen vergleichbarer Institutionen, wie die der Landesentwicklungsgesellschaft Nordrhein-Westfalen, sollten dabei genutzt werden. Die Initiative Region Riesa strebt eine enge Verzahnung mit den Aktivitäten des Aufbauwerks Sachsen und der übrigen Regionalgesellschaften an. Gleichgerichtete Initiativen anderer Stahlstandorte sind geplant oder befinden sich schon in der Umsetzungsphase.

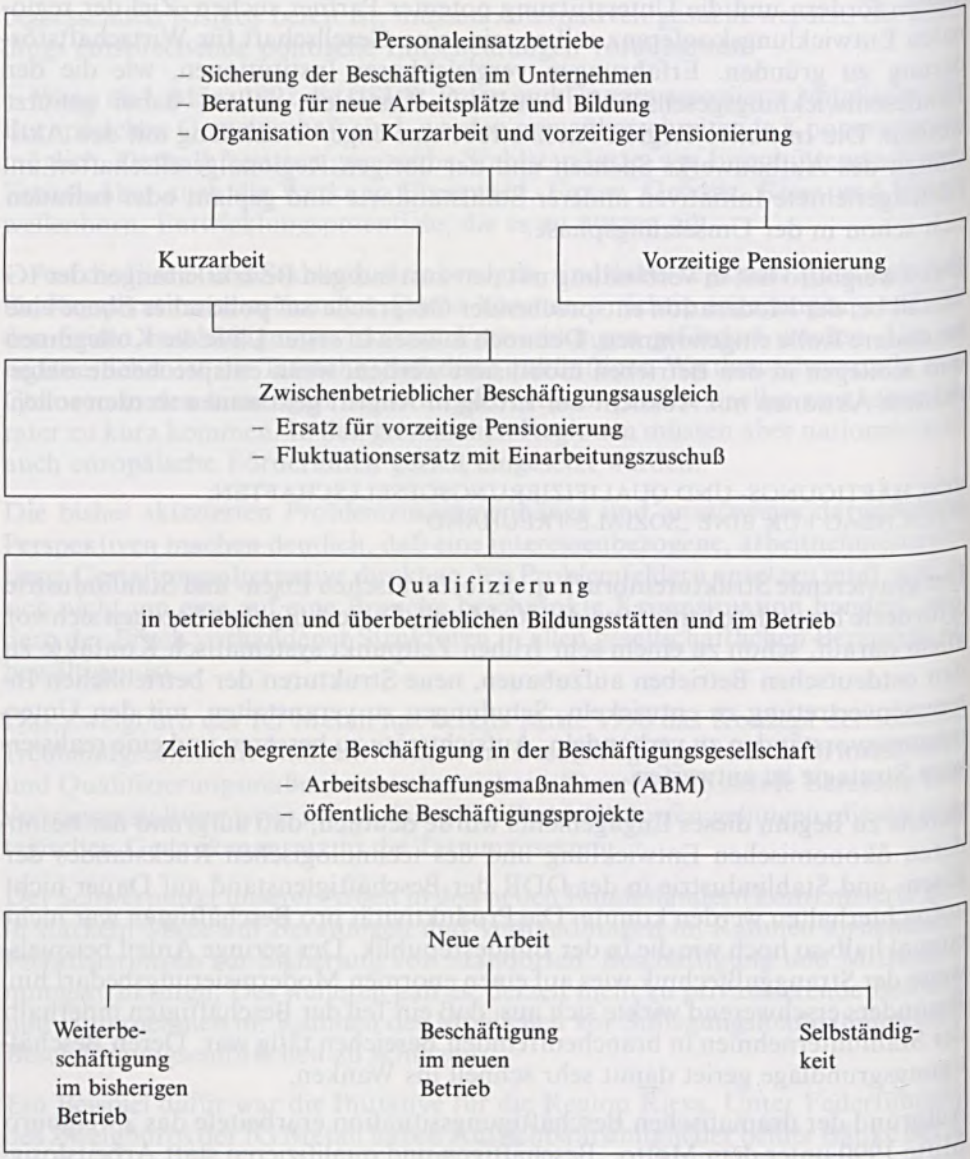
Das Zweigbüro hat in Verbindung mit den zuständigen Bezirksleitungen der IG Metall bei der Moderation entsprechender Gespräche auf politischer Ebene eine besondere Rolle eingenommen. Dennoch müssen in erster Linie die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben mobilisiert werden, wenn entsprechende zielgerichtete Aktionen mit Aussicht auf Erfolg in Angriff genommen werden sollen.

BESCHÄFTIGUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSGESELLSCHAFTEN: VORSCHLAG FÜR EINE „SOZIALE TREUHAND"

Der gravierende Struktureinbruch in der ostdeutschen Eisen- und Stahlindustrie erforderte besondere Initiativen der IG Metall. Diese Aufgaben bezogen sich vor allem darauf, schon zu einem sehr frühen Zeitpunkt systematisch Kontakte zu den ostdeutschen Betrieben aufzubauen, neue Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung zu entwickeln, Schulungen zu veranstalten, mit den Unternehmensvorständen zu verhandeln, Aufsichtsräte zu besetzen und eine realisierbare Strategie zu entwerfen.

Bereits zu Beginn dieses Engagements wurde deutlich, daß aufgrund der besonderen ökonomischen Entwicklung und des technologischen Rückstandes der Eisen- und Stahlindustrie in der DDR der Beschäftigtenstand auf Dauer nicht aufrechterhalten werden konnte. Die Produktivität pro Beschäftigten war nicht einmal halb so hoch wie die in der Bundesrepublik. Der geringe Anteil beispielsweise der Stranggußtechnik wies auf einen enormen Modernisierungsbedarf hin. Besonders erschwerend wirkte sich aus, daß ein Teil der Beschäftigten innerhalb der Stahlunternehmen in branchenfremden Bereichen tätig war. Deren Beschäftigungsgrundlage geriet damit sehr schnell ins Wanken.

Aufgrund der dramatischen Beschäftigungssituation erarbeitete das Zweigbüro Mitte 1990 unter dem Motto „Beschäftigen und qualifizieren statt Arbeitslosigkeit" den Vorschlag für eine sozialverträgliche Gestaltung des unvermeidlichen Arbeitsplatzabbaus in der Eisen- und Stahlindustrie Ost.



Stufenplan

Zielsetzung dieser Initiative war es, auf der Basis einer „Grundlagenvereinbarung" zwischen der IG Metall und den aus den Kombinaten hervorgehenden zukünftigen DDR-Stahlunternehmen einen mehrstufigen Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Sozialplan als Alternative zu Entlassungen umzusetzen. Zu diesem Plan gehörten ebenfalls Instrumentarien moderner Unternehmensführung – etwa Personaleinsatzbetriebe –, wie auch das Modell der Beschäftigungsgesellschaften. Der IG-Metall-Vorschlag sah ferner eine „Soziale Treuhandgesellschaft" vor, die die Betreuung und Sicherung der vom Abbau betroffenen Stahlarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen übernehmen sollten, sofern nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten eine Weiterbeschäftigung oder Qualifizierung

im Unternehmen selbst als unmöglich angesehen wurde. Die „Soziale Treuhandgesellschaft" sollte sich finanzieren aus den Leistungen der Unternehmen, den Erträgen aus dem Vermögen dieser Treuhandgesellschaft, aus öffentlichen Mitteln und aus Spenden. Durch das Konzept von regionalen Beschäftigungsgesellschaften sollten mit öffentlichen Mitteln kurzfristig Arbeitsplätze erhalten und mittelfristig neue geschaffen werden. Insgesamt sollten durch dieses Konzept neue wettbewerbsfähige Arbeitsplätze entstehen.

Die Politik der Bundesregierung, vermittelt durch die Berliner Treuhandanstalt, sowie der mangelnde Wille der westdeutschen Stahlindustrie, ein Gesamtkonzept für die Privatisierung der ostdeutschen Stahlunternehmen zu entwickeln, verhinderten letztlich eine sozialverträgliche Gesamtlösung entsprechend den Vorstellungen der IG Metall. Fast jeder ostdeutsche Stahlstandort wurde nunmehr zum Objekt einer mehr oder weniger ernst gemeinten Privatisierungsabsicht westdeutscher Stahlunternehmen beziehungsweise europäischer Stahlkonkurrenten. Deswegen mußte die Sicherung von Beschäftigung und Qualifizierung jeweils standortbezogen erfolgen.

Trotz vieler Schwierigkeiten gelang es nach intensiven Verhandlungen mit der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Anfang 1991 das erste ABM-Großprojekt in den neuen Bundesländern zu installieren, und zwar beim Stahl- und Walzwerk Riesa mit 600 Beschäftigten (durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) in der ersten Phase. Dieses Riesa-ABM-Modell wurde beispielgebend für weitere ABM-Großprojekte auch in anderen Branchen.

Auf Initiative der IG Metall wurde Anfang 1991 mit Hilfe des Landes Nordrhein-Westfalen, der Europäischen Gemeinschaft und der Hans-Böckler-Stiftung. das Projekt „Beratungsbüro für die Stahl- und Metallindustrie in Ostdeutschland – BSMO" mit Sitz in Hennigsdorf gegründet.

Aufgabe des Beratungsbüros sollte es sein, dazu beizutragen, den notwendigen Wandel sozial und ökologisch zu gestalten. Einige Abschnitte aus der Beschreibung des Projekts seien hier zitiert:

„Der wirtschaftliche Wandel in Ostdeutschland bringt für die Unternehmen und ihre Beschäftigten in kürzester Zeit gravierende Veränderungen, Brüche und Umstellungen mit sich. Erfahrungen in den alten Bundesländern haben gezeigt, daß wissenschaftliche Beratungsinstitutionen dabei helfen können, den wirtschaftlichen Strukturwandel zu erleichtern und seine Folgen zu bewältigen. GEWOS hat in dieser Hinsicht mit Einrichtungen, wie der Innovations- und Koordinierungsstelle für die Metallindustrie an der Ruhr, positive Erfahrungen gemacht.

Mit dem Beratungsbüro für die Stahl- und Metallindustrie in Ostdeutschland soll der Ansatz einer dynamischen Bestandsentwicklung der Wirtschaft verfolgt werden und ein Beitrag zur Zukunftssicherung der Stahl- und Metallindustrie in den neuen Bundesländern geleistet werden. Das BSMO will unternehmerische und gewerkschaftliche Initiativen

- zur Schaffung neuer Arbeitsplätze durch Produktinnovation und Diversifizierung,
- zur sozial vertraglichen Umstrukturierung von Betrieben,
- zur Entwicklung ökologischer Produktionsstrukturen,
- zur Vermittlung von Kooperations- und Geschäftskontakten

durch Beratung und Forschung unterstützen. Das Angebot richtet sich vor allem an die Betriebe der Stahl- und Eisenindustrie in den neuen Bundesländern.

Das Beratungsbüro wird vom Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen eines Modellprojektes gefördert. Daneben beteiligen sich die IG Metall, die HSG GmbH und die Hans-Böckler-Stiftung an der Finanzierung. Die GEWOS GmbH stellt für das Beratungsbüro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hat die Leitung des Projektes übernommen.

Das Beratungsbüro wird begleitet von einem Beirat, in dem Unternehmen, Gewerkschaften, Verwaltung, Kirche und Wissenschaft vertreten sind."

Die Tätigkeit des Beratungsbüros konzentriert sich auf folgende Aufgaben:

– Beratung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, wie etwa ABM, Gründung von ABS,

– Beratung von Betriebsräten und gegebenenfalls Unternehmensleitungen vor Ort,

– Vermittlung von Kontakten zwischen Unternehmen, Arbeitsverwaltung, Kommunen, Treuhandanstalt usw.,

– Veröffentlichung von Studien zu ausgewählten Problembereichen,

– Organisation und Durchführung von Regionalkonferenzen und Workshops zu gezielten Themen,

– Hilfe bei der Vermittlung von Kooperations- und Geschäftskontakten für die Stahl- und Metallindustrie mit osteuropäischen Ländern.

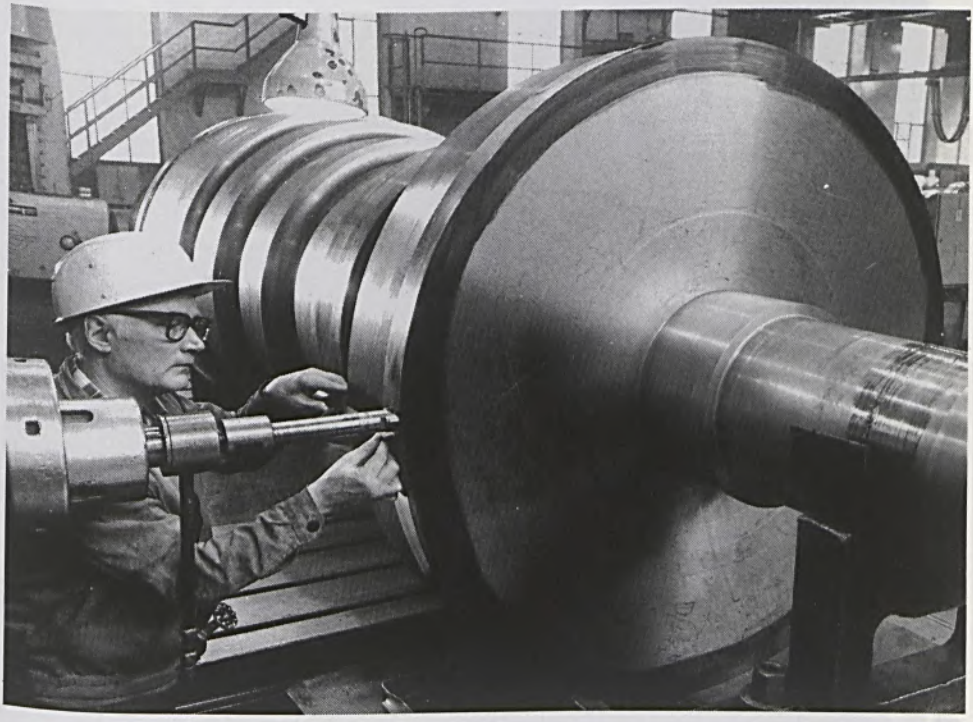
In der Steuerungsgruppe BSMO sind alle gesellschaftlich relevanten Gruppen vertreten.

In einer Broschüre zum Thema „Arbeitsplatzsicherung und neue Beschäftigung an den Standorten der ostdeutschen Eisen- und Stahlindustrie" wurden im August 1991 Beispiele von Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiativen in den Stahlstandorten Hennigsdorf, Brandenburg, Eisenhüttenstadt, Riesa und Unterwellenborn veröffentlicht.

Der Aktionsradius für entsprechende Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiativen in den Stahlstandorten Ostdeutschlands wurde durch die Rahmenvereinbarung zwischen der Treuhandanstalt, den Gewerkschaften, Arbeitgebern und Ländern zur Bildung von „Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung" (ABS) vom Juli 1991 sowie durch den „Franke-Blüm-Erlaß" vom August 1991 erheblich beeinflußt. Der Erlaß beinhaltet drastische Einschränkungen hinsichtlich der Lohn- und Sachkostenfinanzierung und wurde ohne Zustimmung und Einbeziehung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit verabschiedet.

Nach der Initiierung einer Vielzahl von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in den ostdeutschen Stahlstandorten kommt es nunmehr darauf an, dieses Instrument zur Förderung des betrieblichen und regionalen Strukturwandels zu nutzen.

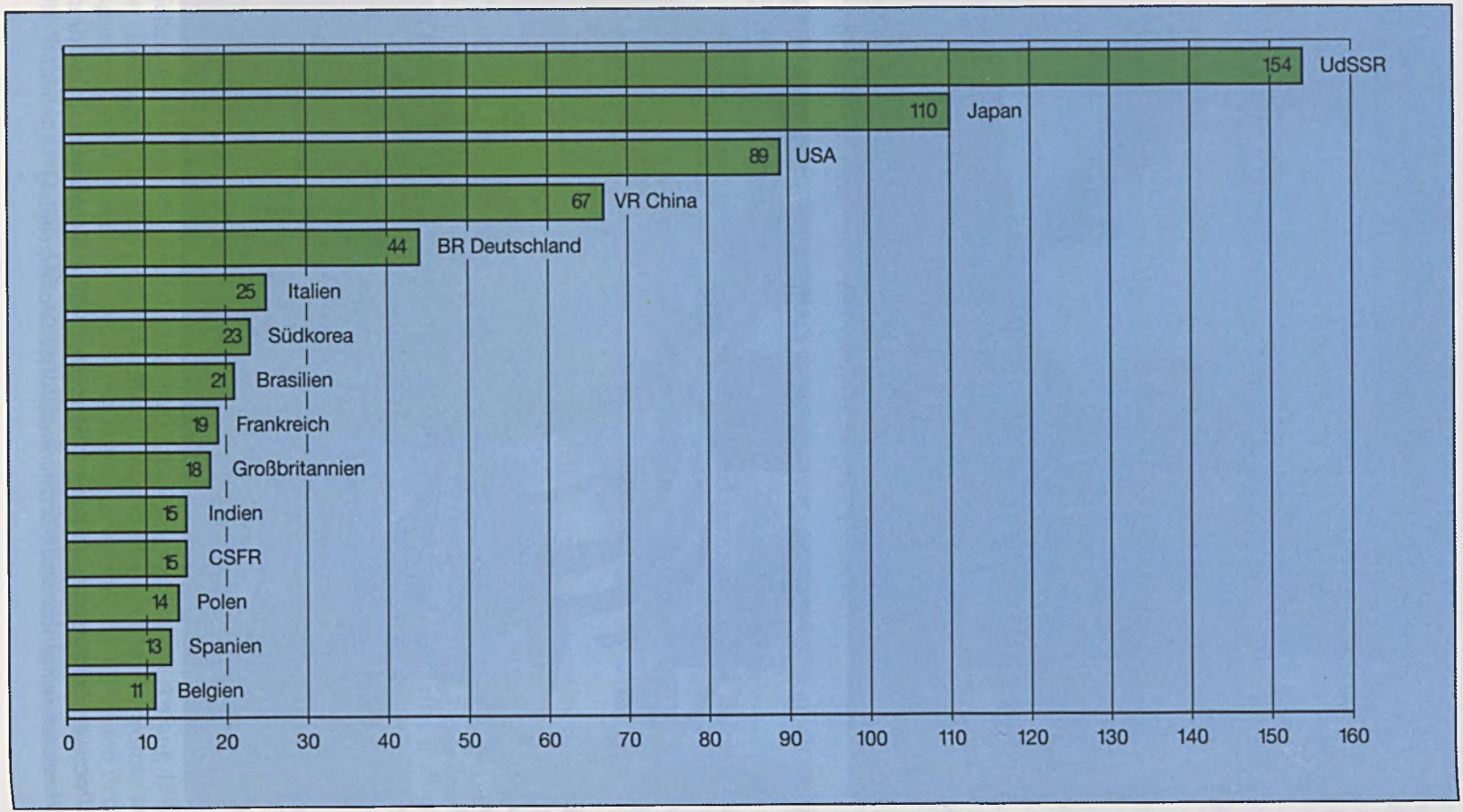
Neben den Initiativen, über die hier berichtet wird, werden seit Anfang 1991 in der Bildungsstätte Berlin der IG Metall regelmäßig „ABM-Koordinierungstagungen Ost" durchgeführt. An diesen Tagungen nehmen die für diesen Bereich Verantwortlichen der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften aller Ost-Stahlstandorte teil. Die notwendige Koordination erfolgt also unter dem



Trotz aller Modernisierung noch immer schwierig: Arbeit im Stahlwerk
Herstellung einer Hochdruck-Turbinenwelle für die Stromerzeugung

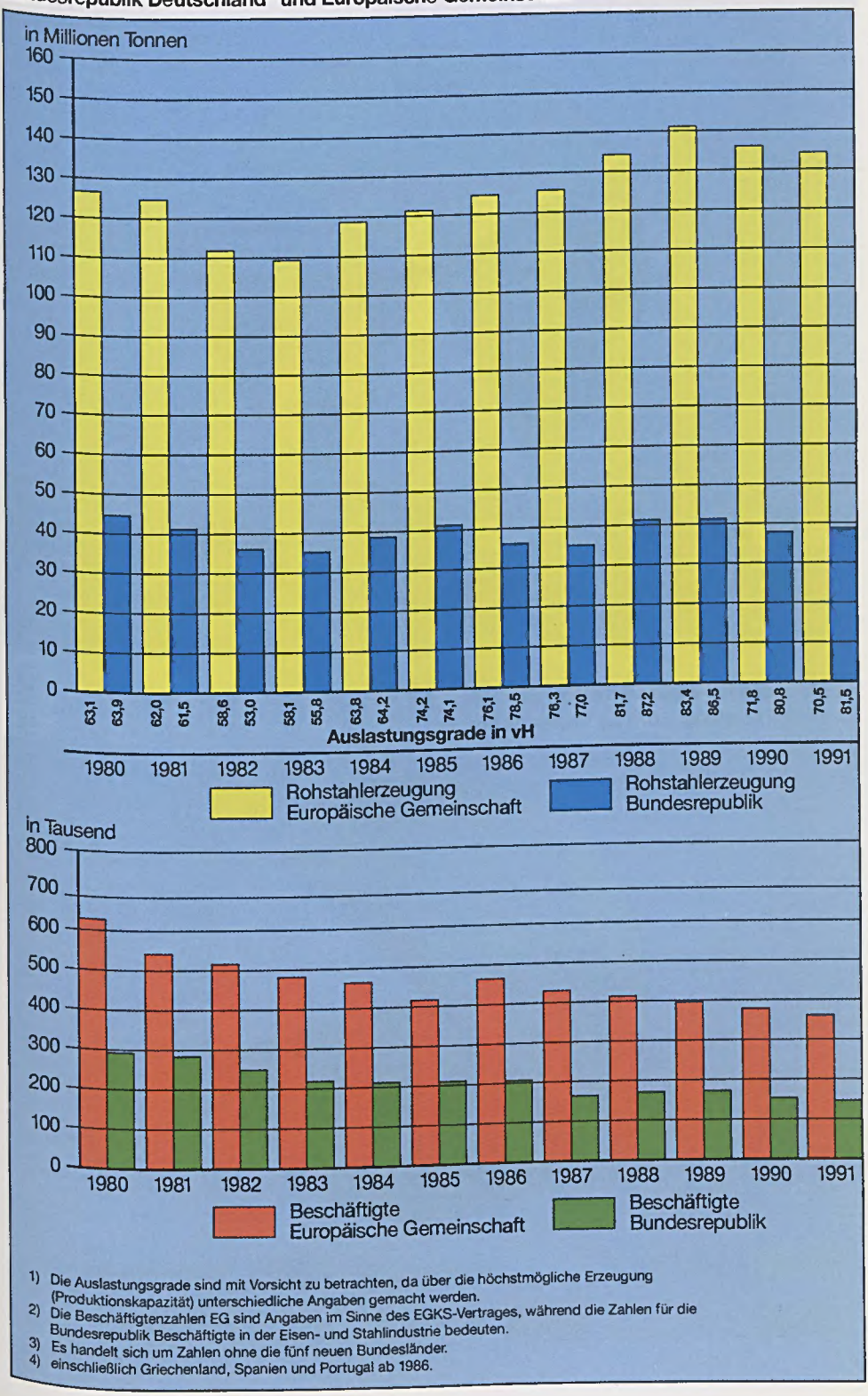
Welt-Rohstahlerzeugung nach Ländern 1990

in Millionen Tonnen



Rohstahlerzeugung – Auslastungsgrade[1] – Beschäftigte[2]

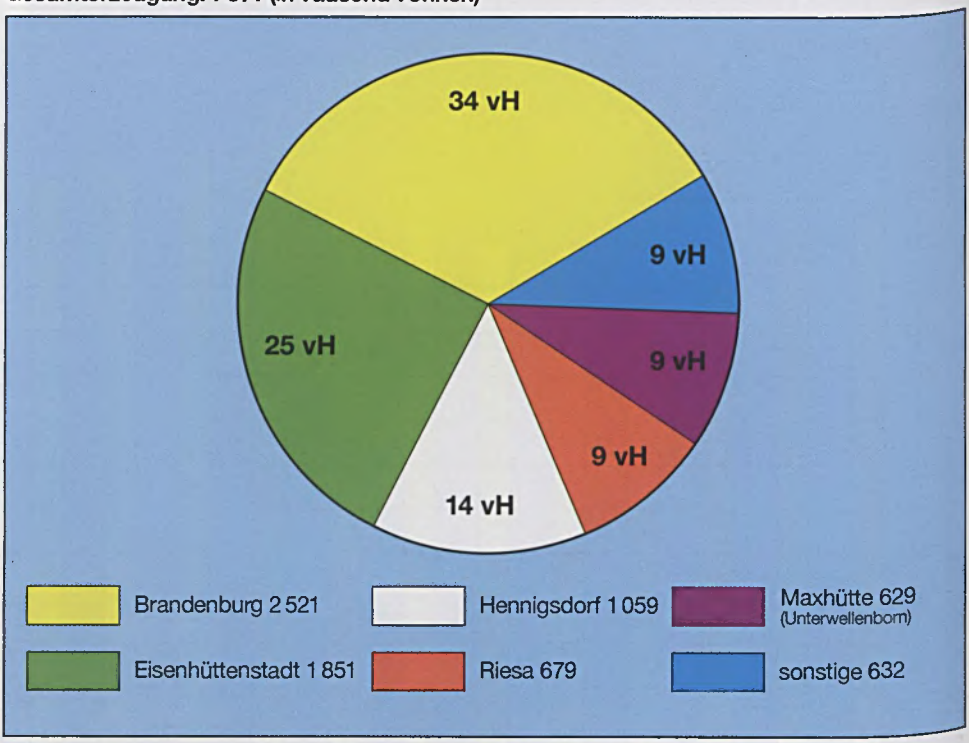
Bundesrepublik Deutschland[3] und Europäische Gemeinschaft[4]



1) Die Auslastungsgrade sind mit Vorsicht zu betrachten, da über die höchstmögliche Erzeugung (Produktionskapazität) unterschiedliche Angaben gemacht werden.
2) Die Beschäftigtenzahlen EG sind Angaben im Sinne des EGKS-Vertrages, während die Zahlen für die Bundesrepublik Beschäftigte in der Eisen- und Stahlindustrie bedeuten.
3) Es handelt sich um Zahlen ohne die fünf neuen Bundesländer.
4) einschließlich Griechenland, Spanien und Portugal ab 1986.

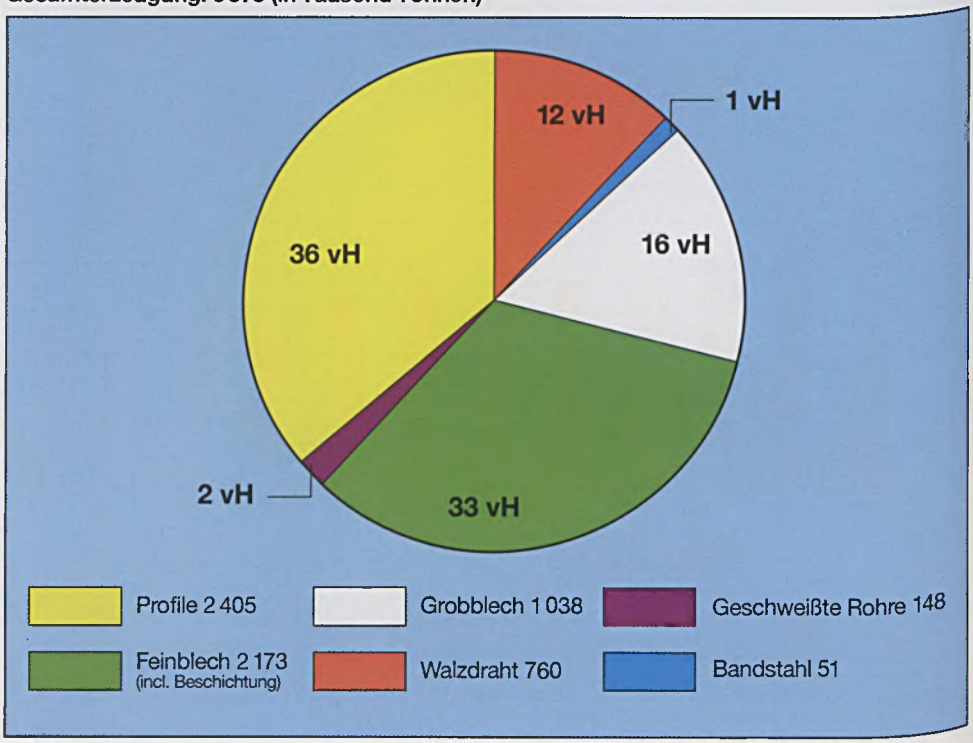
Rohstahlerzeugung in der DDR 1989

Gesamterzeugung: 7371 (in Tausend Tonnen)

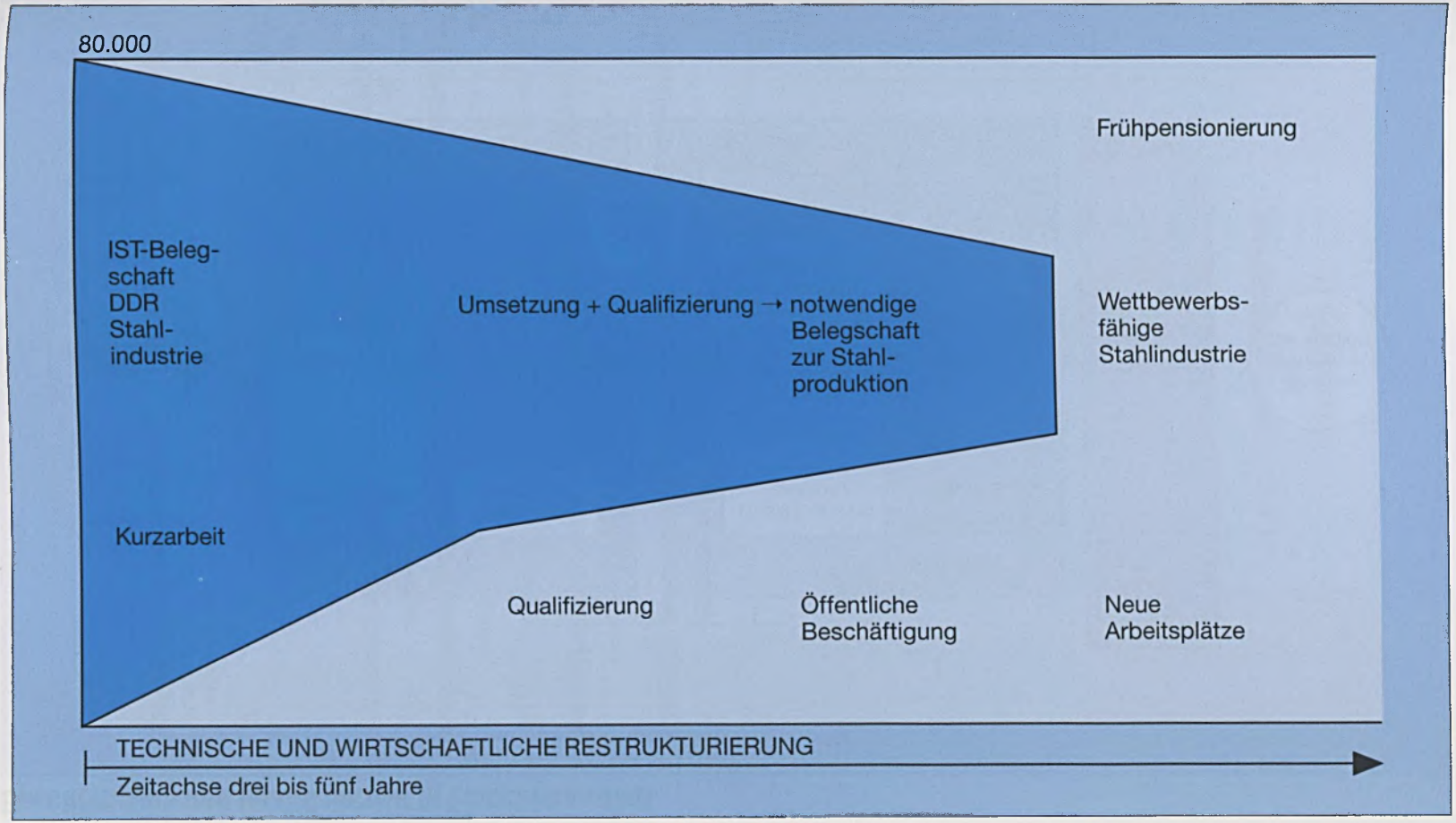


Walzstahlfertigerzeugung der DDR 1989

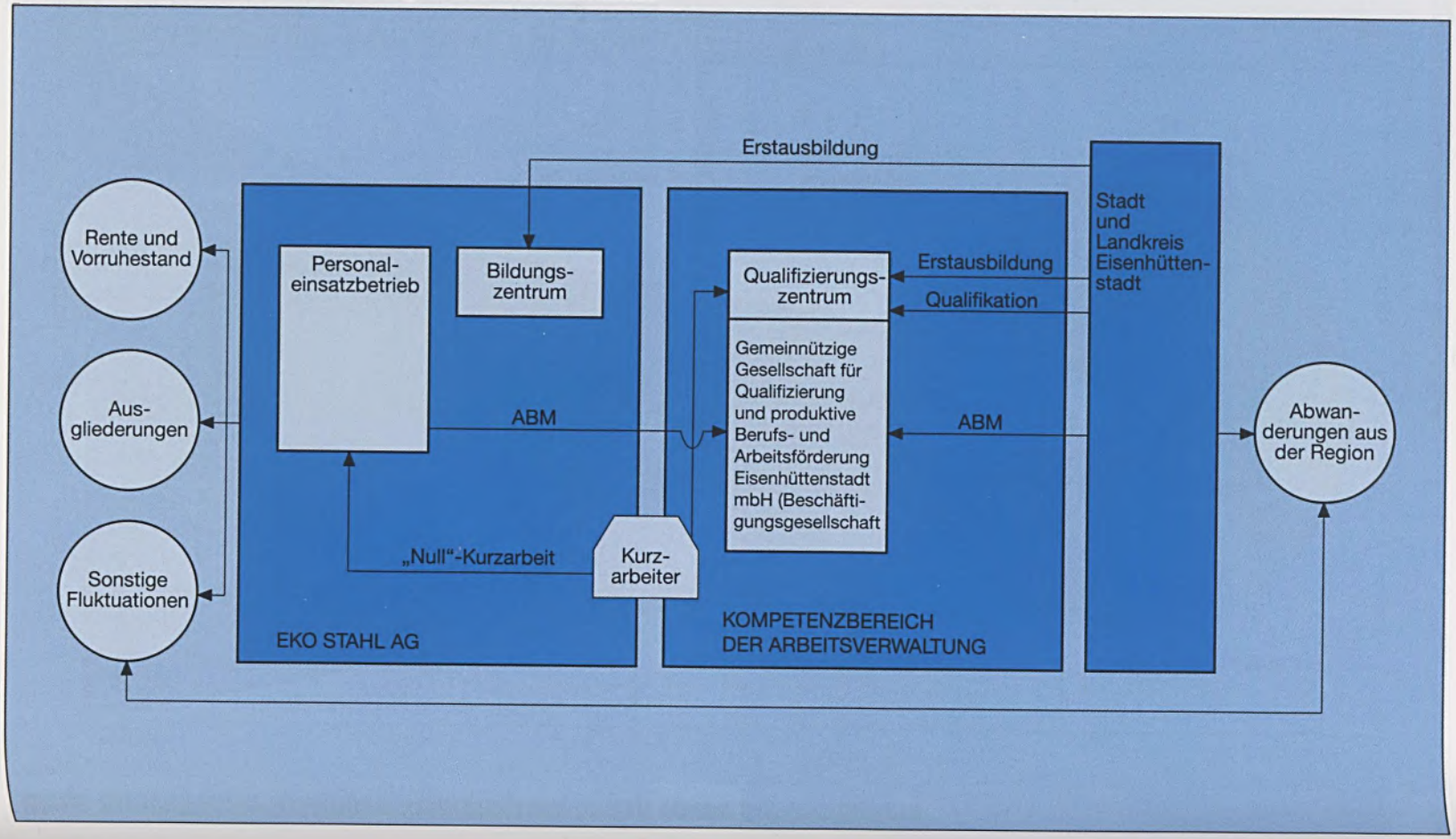
Gesamterzeugung: 6575 (in Tausend Tonnen)



Wege zur wettbewerbsfähigen Stahlindustrie in den neuen Bundesländern



Beschäftigung und Qualifizierung in Eisenhüttenstadt



Kommission der Europäischen Gemeinschaften

Für den Bereich Kohle und Stahl gilt weiterhin der **Vertrag über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl – EGKS-Vertrag.**
Nach dem Vertrag ist bei der **Hohen Behörde** – nunmehr **Kommission der Europäischen Gemeinschaften** – zu bilden:

BERATENDER AUSSCHUSS

Der **Beratende Ausschuß** setzt sich aus 96 Vertretern aus den Ländern der Gemeinschaft zusammen, und zwar aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Erzeuger, der Arbeitnehmer sowie der Verbraucher und Händler. Nach dem EGKS-Vertrag ist der Beratende Ausschuß vor allem wichtigen Entscheidungen zu hören. Sein Präsident wird für ein Jahr gewählt.

Der Beratende Ausschuß bildet vier Unterausschüsse:

- a) **Allgemeine Ziele**
- b) **Markt und Preise**
- c) **Arbeitsfragen**
- d) **Forschungsvorhaben**

Paritätische Ausschüsse:

- **Arbeitssicherheit und -medizin**
- **Harmonisierung der Arbeitsbedingungen**
- **Berufsausbildung**

Statistische Ausschüsse:

- **Löhne – Arbeitskosten**
- **Unfallstatistik**

Für den Bereich Stahl:

- **Vorausschätzungsprogramm Stahl**
- **Lenkungsausschuß Allgemeine Ziele Stahl**
- **Allgemeiner Ausschuß für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Beihilfen für Arbeitnehmer nach Artikel 56 § 2 des Montanunionvertrages (MUV-Regelung)

Stand: August 1991

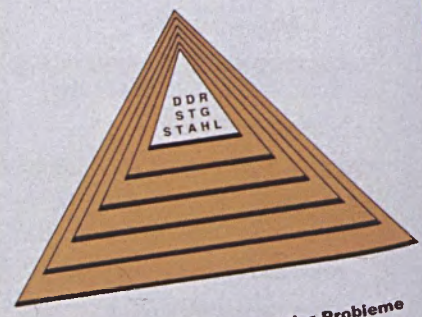
IG Metall-Vorstand
Abteilung Montanmitbestimmung
Mitbestimmungsgesetz '76
Montanunion
Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl

Industriegewerkschaft Metall
Vorstand – Zweigbüro

Arbeitsplatzsicherung und neue Beschäftigung an den Standorten der ostdeutschen Eisen- und Stahlindustrie

BESCHÄFTIGUNGSGESELLSCHAFTEN UND REGIONALE INNOVATION

Qualifizieren
und Beschäftigen
statt Arbeitslosigkeit



Konzeption zur Lösung sozialer Probleme bei der Anpassung der DDR-Industrie an die soziale Marktwirtschaft

Das Beispiel Stahlindustrie

Dach der IG Metall und mit Unterstützung des BSMO, der Bundesanstalt für Arbeit, der Beratungsgesellschaft BBJ-Consult sowie weiterer Experten.

Des weiteren entstanden, nicht zuletzt mit Hilfe der Arbeitsdirektoren, regionale Entwicklungsinitiativen, wie etwa in Riesa oder Eisenhüttenstadt. Sie müssen im Interesse der Kolleginnen und Kollegen weiterentwickelt werden, wenn die Situation an den Standorten nachhaltig verbessert werden soll.

Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie

Konzentrationen haben den Anwendungsbereich der Montanmitbestimmung von einstmals 37 Unternehmen in der Eisen- und Stahlindustrie und 8 Holdinggesellschaften bei Inkrafttreten der Mitbestimmungsgesetze von 1951 und 1956 auf schließlich 31 reduziert. Im Berichtszeitraum von 1986 bis 1988 wurden hingegen in einer Auflistung nur noch 19 Unternehmen und Konzerne genannt, auf die die Montanmitbestimmungsgesetze angewendet wurden. Die Differenz zwischen diesen Zahlenangaben erklärt sich folgendermaßen: In Westdeutschland führten die Neugründung der Konzernobergesellschaft DHS Dillinger Hütte Saarstahl AG und die Gründung der Hüttenwerke Krupp-Mannesmann GmbH sowie die Ausgliederung und Verselbständigung des Werkes Georgsmarienhütte der Klöckner Stahl AG zur Georgsmarienhütte GmbH zu einer Erhöhung von 19 auf 22 Unternehmen und Konzerne. Außerdem hat sich durch den Beitritt der neuen Bundesländer und das Inkrafttreten des Treuhandgesetzes sowie die Anwendung der Mitbestimmungsgesetze der Bundesrepublik auf die ehemalige DDR die Zahl der in Frage kommenden Unternehmen um 9 erhöht. Am Ende des Berichtszeitraums stellt sich der gesetzliche Anwendungsbereich der Montanmitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie so dar:

1. DHS Dillinger Hütte Saarstahl AG
2. AG der Dillinger Hüttenwerke, Dillingen/Saar
3. Saarstahl AG, Völklingen
4. Hoesch AG, Dortmund
5. Hoesch Stahl AG, Dortmund
6. Klöckner-Werke AG, Duisburg
7. Klöckner Stahl GmbH, Duisburg
8. Klöckner Edelstahl GmbH, Georgsmarienhütte
9. Neue Maxhütte Stahlwerke GmbH, Sulzbach
10. Krupp Stahl AG, Bochum
11. Luitpoldhütte AG, Amberg
12. Hüttenwerke Krupp-Mannesmann GmbH, Duisburg
13. Mannesmann AG, Düsseldorf[1]
14. Mannesmannröhren-Werke AG, Düsseldorf
15. Salzgitter AG, Salzgitter[2]
16. Stahlwerke Peine-Salzgitter AG, Salzgitter
17. Vereinigte Schmiedewerke GmbH, Bochum
18. Thyssen AG, Duisburg[1]
19. Thyssen Stahl AG, Duisburg
20. Thyssen Edelstahlwerke AG, Krefeld
21. Thyssen Guß AG, Mülheim

22. EBG-Gesellschaft für elektromagnetische Werkstoffe mbH, Bochum
23. EKO Stahl AG, Eisenhüttenstadt
24. Gröditzer Stahlwerke GmbH, Gröditz
25. Hennigsdorfer Stahl GmbH, Hennigsdorf
26. Maxhütte Unterwellenborn GmbH, Unterwellenborn
27. Qualitäts- und Edelstahl AG, Brandenburg
28. Stahl- und Walzwerk Brandenburg GmbH, Brandenburg
29. Sächsische Edelstahlwerke GmbH, Freital
30. Stahl- und Walzwerk Ilsenburg GmbH, Ilsenburg
31. Stahl- und Walzwerk Riesa AG, Riesa

[1] umstritten, Statusverfahren
[2] Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz, Statusverfahren umstritten

Die negativen Entwicklungen der Eisen- und Stahlindustrie in Ostdeutschland und weitere angekündigte Konzentrationen in der westdeutschen Stahlindustrie deuten allerdings schon jetzt darauf hin, daß sich die Zahl der zur Montanmitbestimmung gehörenden Unternehmen in den kommenden Jahren erheblich verringern wird.

SCHWERPUNKTE DER BETREUUNGSTÄTIGKEIT

Bedingt durch die Umstrukturierung der Eisen- und Stahlkonzerne in breit diversifizierte Maschinen-, Anlagen- und regelrechte Gemischtwarenkonzerne, hat sich die Arbeit des Zweigbüros stark gewandelt. Die direkte Betreuungsarbeit erstreckt sich mittlerweile auf mehr als 50 Gesamtbetriebsräte, Konzernbetriebsräte oder Betriebsräte-Arbeitsgemeinschaften. Da naturgemäß die meisten dieser Unternehmen nicht montanmitbestimmt sind, sondern anderen Mitbestimmungsformen unterliegen, haben sich auch die Inhalte und Schwerpunkte der Arbeit verbreitert. Ein Großteil der Erfahrungen aus den montanmitbestimmten Unternehmen, die in vielen Fällen die Muttergesellschaften der neuen Unternehmenszweige sind, lassen sich in die praktische Arbeit der Untergesellschaften übertragen. Darüber hinaus fehlen in einer Reihe von Unternehmen immer noch ausreichende gesetzliche Möglichkeiten zur Bildung funktionierender Aufsichtsräte, Gesamt- oder Konzernbetriebsräte. Mitbestimmung durch Verträge und Interessenvertretungsregelungen über Vereinbarungen bilden deshalb nach wie vor einen Schwerpunkt der Arbeit.

VERTRAGSPOLITIK

Immer häufiger werden Veränderungen innerhalb der Konzerne, aber auch Neuorientierungen der Konzerne untereinander mit der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes begründet. Konzentrationsvorgänge, Umstrukturierungen, Ausgliederungen und Veräußerungen erfordern die Fortführung der vom Zweigbüro seit langem betriebenen und in vielen Fällen erfolgreich verlaufenen Vertragspolitik. Ziel dieser Vertragspolitik ist es,

- die Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu sichern,
- die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte auszubauen,

– die Arbeitsplätze und sozialen Besitzstände der von den Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer festzuschreiben.

Im Berichtszeitraum wurden unter anderem die folgenden wesentlichen Vereinbarungen getroffen:

Die Umstrukturierung der saarländischen Stahlindustrie wurde seit den siebziger Jahren durch eine aktive Vertragspolitik der IG Metall mitgestaltet und begleitet. Schon in der Regierungserklärung des Ministerpräsidenten des Saarlandes im Jahre 1985 wurde die Lösung des Saarstahl-Problems (Saarland war Mehrheitseigner der Saarstahl Völklingen GmbH) als vorrangiges Ziel bezeichnet. Am 20. April 1989 hatten Usinor/Sacilor als Mehrheitseigner der AG der Dillinger Hüttenwerke und das Saarland als Mehrheitseigner der Saarstahl Völklingen GmbH eine Vereinbarung unterzeichnet, die die Zusammenführung der beiden Unternehmen vorsah. Nach mehreren komplizierten unternehmensrechtlichen Vorgängen (Kapitalherabsetzung, Umwandlung, Bar- und Sacheinlagen) standen am Ende drei Unternehmen, die durch Organschaftsverträge miteinander eng verzahnt waren. In einem Vertrag mit Datum vom 5. Juni 1989 wurde diese Neuordnung durch DGB und IG Metall begleitet; wesentliche Punkte konnten dabei im Interesse der Arbeitnehmer geregelt werden. Hervorzuheben ist, daß sowohl bei der neuen Holding „DHS Dillinger Hütte Saarstahl AG", als auch bei den Töchtern – AG der Dillinger Hüttenwerke und Saarstahl Völklingen AG – die Montanmitbestimmung angewendet wird.

Im September 1989 wurde die vertragliche Gestaltung der Zusammenführung der Stahlwerke Bochum AG und der Thyssen Grillo Funcke GmbH zur EBG Gesellschaft für elektromagnetische Werkstoffe mbH festgeschrieben. Vertragspartner waren hier die Thyssen AG, die Otto Wolff AG, die Stahlwerke Bochum AG, die Thyssen Grillo Funcke GmbH einerseits, IG Metall und DGB andererseits. Die Rechte und der soziale Besitzstand der von der Zusammenführung betroffenen Arbeitnehmer wurden umfassend geregelt. Da das neue Unternehmen der Montanmitbestimmung unterliegt, ist positiv anzumerken, daß die ehemalige Thyssen Grillo Funcke GmbH mit ihrer Belegschaft nunmehr auch unter dieses Gesetz fällt.

Ebenfalls im September 1989 konnte nach zum Teil sehr schwierigen Verhandlungen eine Vereinbarung zwischen der Krupp Stahl AG, der Mannesmannröhren-Werke AG einerseits und der IG Metall andererseits abgeschlossen werden. Erforderlich wurde diese Vereinbarung durch die Zusammenfassung eines Teils der Rohstahlerzeugung des Werkes Rheinhausen der Krupp Stahl AG und der Mannesmannröhren-Werke AG (MRW) in der gemeinsamen Gesellschaft Hüttenwerke Krupp-Mannesmann GmbH (HKM). Wesentliche Eckpunkte des Vertrages waren neben der Sicherung und Ausformung der Mitbestimmung die zweckorientierte Zusammenführung der Interessenvertretung der übergehenden Belegschaften sowie die Regelung und Absicherung der materiellen und sozialen Besitzstände der Betroffenen. Des weiteren wurde vereinbart, im Zusammenhang mit der Stillegung des Werkes Rheinhausen und der Zusammenführung der Belegschaften stehende betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich auszuschließen. Hinsichtlich der Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen für die Region wurde der Bezug zur „Frankfurter Vereinbarung" hergestellt.

Mit Datum vom 24. November 1989 wurde eine Vereinbarung zwischen Saarstahl AG und Techno Saarstahl GmbH abgeschlossen, die die Bedingungen einer

Veräußerung der Saar-Lager- und Profiltechnik GmbH (SLP) an die französische GPRI Aktiengesellschaft beinhaltete. In dieser Vereinbarung wurden Mitbestimmungsrechte durch die Errichtung eines Beirats festgeschrieben. Der soziale Besitzstand bis hin zu einer grenzüberschreitenden Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte wurde vertraglich geregelt.

In einer Vereinbarung zwischen der Thyssen Edelstahlwerke AG, der Thyssen Draht AG und der Thyssen Schweißtechnik GmbH sowie dem DGB und der IG Metall wurde am 12. September 1990 die Zusammenführung der Aktivitäten beider Unternehmen auf dem Sektor der Schweißzusatzwerkstoffe festgelegt. Von der neuen Unternehmensstruktur über die Sicherung des sozialen Besitzstandes bis hin zur Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der Thyssen Schweißtechnik GmbH wurden die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertraglich geregelt.

Bei der Hoesch Stahl AG wurde der Geschäftsbereich Bausysteme ausgegliedert und in einer Unternehmensgruppe unter Führung der Hoesch Bausysteme GmbH neu geordnet. Im Vorfeld dieses Vorgangs gab es heftige Auseinandersetzungen darüber, ob die Bausysteme GmbH eine Tochtergesellschaft der Hoesch Stahl AG oder der Hoesch AG würde. Letztlich hat der Aufsichtsrat der Hoesch Stahl AG einer Veräußerung an die Hoesch AG zugestimmt. Im Vertrag vom 30. Januar 1991 wurden die Bedingungen der Ausgliederung im Interesse der in diesem Bereich beschäftigten Arbeitnehmer gleichfalls geregelt.

Am 31. Januar 1991 konnte eine richtungweisende Mitbestimmungsvereinbarung auf internationaler Ebene durchgesetzt werden. Die Vereinbarung war durch ein Zusammenfassen der Großrohraktivitäten zwischen den Gesellschaften Mannesmannröhren-Werke AG, Dillinger Hüttenwerke AG sowie der GTS Industries Paris erforderlich geworden.. Seitens der IG Metall und der Interessenvertretung auf bundesdeutscher Seite kam es darauf an, die Beschäftigungsverhältnisse zu sichern und die mitbestimmungspolitische Substanz zu verteidigen. Die Beschäftigungsverhältnisse zu MRW beziehungsweise zur Dillinger Hütte mußten aufrechterhalten werden.

Auf Unternehmensebene ist bei der Europipe GmbH das erste Modell für einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat verwirklicht worden, der hoffentlich die europäische Mitbestimmungsdiskussion befruchten wird. Abweichend von der deutschen Montanmitbestimmung fehlt im zwölfköpfigen Aufsichtsrat der „neutrale Mann". Das paritätisch besetzte Präsidium bereitet die Sitzungen vor und erarbeitet bei Stimmengleichheit Empfehlungen, die im Aufsichtsrat einigungsfähig sind. Er ist ebenfalls paritätisch besetzt. Der Vorsitz ist einem Anteilseigner vorbehalten, die Arbeitnehmerseite stellt den stellvertretenden Vorsitzenden. Die französischen Arbeitnehmervertreter sind gewählte Mitglieder des in Staatskonzernen bestehenden drittelparitätischen Verwaltungsrates, die deutschen Arbeitnehmervertreter werden bis jetzt noch benannt. Seitens der IG Metall wurde ein Vertreter entsandt, der zugleich die Funktion des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden wahrnimmt.

Mit Datum vom 31. Mai 1991 konnte mit den Unternehmen Saarstahl AG, Techno Saarstahl GmbH und Saar-Federn GmbH ein Vertrag unterzeichnet werden, der die Bedingungen einer Veräußerung von Saar-Federn GmbH an die französische Allevard Industries S.A. im Interesse der Belegschaften regelte. Der soziale Besitzstand der betroffenen Beschäftigten einschließlich der Tarifzuge-

hörigkeit bis hin zu einem verbindlich festgelegten Aufsichtsrat mit Arbeitnehmerbeteiligung sind wesentliche Bestandteile dieser Vereinbarung.

Am 28. November beziehungsweise am 10. Dezember 1991 kam es zu einer Vereinbarung zwischen der Saarstahl AG und der Thyssen Stahl AG einerseits und der IG Metall andererseits über die Zusammenführung der Aktivitäten auf den Sektoren Baustahlmatten/Betonbewehrungen in die neu organisierte Baustahlgewebe GmbH Düsseldorf. Hier galt es, für bestimmte Belegschaftsgruppen, die an den Standorten Hamm und Gelsenkirchen der Thyssen Draht AG und St. Ingbert und Hochheim der Techno Saarstahl AG beschäftigt sind, Regelungen zu treffen, die Mitbestimmungsrechte auf Betriebs- und Unternehmensebene sicherten. Hervorzuheben ist besonders die Einrichtung eines paritätisch besetzten Aufsichtsrates.

Im Dezember 1991 wurde die erste Vereinbarung im Zusammenhang mit der Privatisierung von Betrieben aus Treuhandbesitz durch einen westdeutschen Erwerber abgeschlossen. In der zwischen den Stahlwerken Peine-Salzgitter AG und der Walzwerk Ilsenburg GmbH einerseits und dem Gesamtbetriebsrat der Stahlwerke Peine-Salzgitter AG sowie dem Betriebsrat der Walzwerk Ilsenburg GmbH und der IG Metall andererseits abgeschlossenen Vereinbarung kam es in erster Linie darauf an, betriebsbedingte Kündigungen weitestgehend auszuschließen sowie die Montanmitbestimmung in dem Unternehmen zu sichern.

Weitere Eckpunkte der Vereinbarung waren die Garantie des Standortes, die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen sowie die Beteiligung der Stahlwerke Peine-Salzgitter AG an der regional bestehenden Beschäftigungsgesellschaft. Außerdem wurde vereinbart, daß die Arbeitsbedingungen und der Ausbildungsstandard an das bei Peine-Salzgitter bestehende Niveau herangeführt werden sollen.

STAND DER GERICHTLICHEN VERFAHREN UM DEN ERHALT DER MONTANMITBESTIMMUNG IM MANNESMANN- UND IM THYSSEN-KONZERN

Durch das Blüm'sche Gesetz zur Sicherung der Montanmitbestimmung vom 20. Dezember 1988 (Montanmitbestimmungssicherungsgesetz) wurde die noch bestehende (befristete) Montanmitbestimmung in den Konzernobergesellschaften Mannesmann AG, Thyssen AG und Klöckner Werke AG im großen und ganzen abgesichert. Dies war deshalb notwendig, weil aufgrund struktureller Wandlungen in der Stahlindustrie der für die Montanmitbestimmung grundsätzlich erforderliche Anteil des Montanumsatzes am Gesamtumsatz des Konzerns von 50 vH in verschiedenen Stahlkonzernen nicht mehr erreicht wurde und wird.

Nachdem die hier genannten Konzernobergesellschaften ihren Umsatz im Montanbereich in den letzten Jahren drastisch verringert hatten, senkte der Gesetzgeber zur Sicherung der Montanmitbestimmung die für den Erhalt der Mitbestimmung in den Obergesellschaften maßgebliche Montanquote auf ein Fünftel des Gesamtumsatzes. Die Montanmitbestimmung ist außerdem dann auf die Konzernmutter anzuwenden, wenn montanmitbestimmte Tochterunternehmen insgesamt mehr als 2 000 Arbeitnehmer beschäftigen. Nach der Neuregelung gelten die Bestimmungen über die Verringerung des Montanumsatzes und die Einführung eines Beschäftigungserfordernisses von 2 000 Arbeitnehmern nur für die schon bisher dem Montanmitbestimmungsgesetz unterliegenden Konzernobergesellschaften. Bei neu in den Montanbereich hineinwachsenden Kon-

zernobergesellschaften dagegen ist weiterhin die nachhaltige Überschreitung der 50-vH-Marke des Montananteiles für die Anwendung der Montanmitbestimmung erforderlich. Diese Unterschiedlichkeit hat die Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V. (DSW), vertreten durch ihren Präsidenten Otto Graf Lambsdorff, als Begründung dafür genommen, daß sie für die Mannesmann AG und die Thyssen AG Statusverfahren gemäß § 98 ff. AktG einleitete. Mit diesen Verfahren will die DSW erreichen, daß in den beiden Konzernobergesellschaften, die inzwischen nicht mehr die Montanquote von 50 vH erfüllen, nur noch die Beteiligungsrechte des Mitbestimmungsgesetzes 1976 zur Anwendung kommen.

Dies hätte unter anderem zur Folge, daß der Aufsichtsrat nicht mehr – wie vom Montanmitbestimmungsgesetz vorgesehen – paritätisch besetzt wird, daß der neutrale Mann im Aufsichtsrat nicht mehr von der Anteilseigner- und von der Arbeitnehmerseite akzeptiert werden muß. Außerdem würden in nicht montanmitbestimmten Aufsichtsräten die leitenden Angestellten vertreten sein. Ein weiterer Nachteil des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 besteht darin, daß in der Montanmitbestimmung der Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes Mitglied im Vorstand nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden kann, also das Vertrauen der Arbeitnehmerseite besitzen muß, während dies nach dem Mitbestimmungsgesetz '76 nicht erforderlich ist.

Obwohl das nunmehr geltende Montanmitbestimmungssicherungsgesetz vom 20. Dezember 1988 von der Koalitionsmehrheit im Deutschen Bundestag, zu der bekanntlich auch die FDP gehört, getragen wurde, hindert dies die Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz nicht daran, mit Hilfe ihres derselben FDP angehörenden Präsidenten die Gerichte zu bemühen, um die Verfassungswidrigkeit dieses Gesetzes feststellen zu lassen.

Hauptargumente der Gegner der Montanmitbestimmung sind angebliche Verstöße des Sicherungsgesetzes gegen das grundgesetzlich geschützte Eigentumsrecht gemäß Artikel 14 Abs. 1 und den Gleichheitsgrundsatz nach Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes. Dabei liegt der Schwerpunkt der verfassungsrechtlichen Argumentation der Anteilseignerseite im Bereich des Gleichheitsgrundsatzes und einer angeblichen Wettbewerbsverzerrung. Hiergegen wurde sowohl vom DGB, als auch von der IG Metall – die beide am Verfahren beteiligt sind – vorgetragen, daß im Hinblick auf den verfassungsrechtlich anerkannten Bestandsschutz die die gesamte Region prägende Montanmitbestimmung gesichert werden müsse und der Gesetzgeber deswegen einen breiten Gestaltungsraum für gesetzliche Neuregelungen habe. Die Gesetzgebung zur Montanmitbestimmung sei immer eine Gesetzgebung zur Sicherung dieser Mitbestimmung gewesen, da durch konzernbedingte Umstrukturierungen und Strukturveränderungen in der Stahlindustrie die Montanquote seit Einführung des Mitbestimmungsgesetzes 1951 und des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes von 1956 in sämtlichen Konzernobergesellschaften ständig gesunken sei.

Die Anteilseignerseite konnte bis zum heutigen Tage auch nicht nachweisen, daß die Montanmitbestimmung die Wettbewerbsfähigkeit der betreffenden Konzernobergesellschaften beeinträchtigt hätte. Gerade die Strukturprobleme der Stahlindustrie erfordern eine uneingeschränkte gewerkschaftliche Begleitung der hieraus resultierenden Maßnahmen.

Die in Jahrzehnten entstandene Verwurzelung der Montanmitbestimmung im

Bewußtsein der Arbeitnehmer in der Stahlindustrie rechtfertigt es, die Montanquote in bisher montanmitbestimmten Konzernobergesellschaften niedriger zu bemessen als bei neu in den Montanbereich hineinwachsenden Unternehmen. Das bedeutet, daß der Mitbestimmungsstatus bei „Alt"- und „Neugesellschaften" im Montanbereich differenziert zu betrachten ist.

Das Landgericht Düsseldorf hat inzwischen im Verfahren Mannesmann AG entschieden, daß das Gesetz zur Sicherung der Montanmitbestimmung vom 20. Dezember 1988 verfassungsgemäß ist. Die hiergegen eingelegte Beschwerde der Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz hat das Oberlandesgericht Düsseldorf veranlaßt, das Verfahren auszusetzen und dem Bundesverfassungsgericht die Frage, ob das Gesetz zur Sicherung der Montanmitbestimmung von 1988 verfassungskonform ist, zur Entscheidung vorzulegen. Das die Thyssen AG betreffende Verfahren wurde im Einvernehmen aller Beteiligten ausgesetzt, bis eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vorliegt.

Das Bundesverfassungsgericht hat nunmehr die Beteiligten aufgefordert, zum Verfahren Stellung zu nehmen. Da auch die Bundesregierung und die Landesregierungen in dem Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht gehört werden, wird sich gemäß unserer Initiative die Landesreregierung von Nordrhein-Westfalen im Sinne der Erhaltung der Montanmitbestimmung in diesem Verfahren engagieren. Auch in anderen von der SPD regierten Ländern muß versucht werden, mit den politisch maßgeblichen Stellen ins Gespräch zu kommen, um diese ebenfalls zu einer positiven Stellungnahme zu bewegen. Entsprechendes gilt für die von der CDU regierten Länder. Hier muß darauf hingewiesen werden, daß das Gesetz zur Sicherung der Montanmitbestimmung vom Bundesarbeitsministerium vorbereitet und von der Regierungskoalition getragen wurde.

Jetzt kommt es darauf an, deutlich zu machen, daß die Montanmitbestimmung in den Stahlregionen für die Arbeitnehmer und die gesamte Bevölkerung eine soziale Errungenschaft darstellt, auf die sie nicht verzichten werden. Gerade bei den Strukturanpassungen in der Stahlindustrie hat sich die Montanmitbestimmung in Jahren und Jahrzehnten bewährt. Im Hinblick auf aktuelle und zukünftige Stahlkrisen – auch im Zusammenhang mit dem Europäischen Binnenmarkt – ist es daher erforderlich, die deutsche Montanmitbestimmung zu erhalten.

BETRIEBSRATSWAHLEN IN DER EISEN- UND STAHLINDUSTRIE

Grundlage für die Auswertung der Betriebsratswahlen bildeten im Berichtszeitraum ausschließlich die Ergebnisse aus Betrieben in den alten Bundesländern. In den neuen Ländern wurden zwar bereits im Jahre 1990 in einigen Betrieben Betriebsratswahlen durchgeführt, diese entsprachen aber meist nicht den betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften. Im Zuge der allgemeinen Wahlen wurden dann in der Regel neue Betriebsräte gewählt, doch aufgrund des dramatischen Belegschaftsabbaus entsprachen weder die Zahl der Wahlberechtigten, noch die der zu wählenden Betriebsräte den Verhältnissen bei den Wahlen des Jahres 1990. Im übrigen waren die 1990 gewählten Betriebsratsmitglieder noch nicht Mitglieder der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland.

Die Betriebsratswahl 1990 spiegelte in ihrem Ergebnis naturgemäß auch den Rückgang der Belegschaften in der Eisen- und Stahlindustrie wider. So sank die

Zahl der gewählten Betriebsratsmitglieder im Vergleich zur Betriebsratswahl 1987 bei Arbeitern und Angestellten um 97 Mandate auf 1 194 Betriebsratsmitglieder. 1 124 Betriebsratsmitglieder waren am Tage der Wahl in der IG Metall organisiert. Dies entsprach einem Organisationsgrad von 94,1 vH und bedeutete gegenüber dem schon hervorragenden Ergebnis von 1987 eine nochmalige Steigerung. 1987 gehörten 92,8 vH der gewählten Betriebsratsmitglieder unserer Organisation an.

Besonders erfreulich war auch der Organisationsgrad der in der IG Metall organisierten Betriebsratsmitglieder aus dem Bereich der Angestellten. Zwar sanken die Mandate um insgesamt 18, der gewerkschaftliche Organisationsgrad konnte jedoch 1990 wiederum gesteigert werden, und zwar von 83,7 vH auf 85,9 vH.

Ebenfalls zulegen konnte die IG Metall im Arbeiterbereich. Hier erzielte sie mit 97,1 vH der Betriebsratsmandate 0,9 vH mehr als 1987. Insgesamt waren 849 der gewählten Arbeiter in der IG Metall organisiert.

Im gleichen Maße wie die Mitgliederzahlen für die IG Metall gesteigert werden konnten, wurden Spalter- und Splitterorganisationen weiter zurückgedrängt.

Die größte konkurrierende Organisation, die DAG, erreichte mit 2,2 vH einen Anteil von nur 26 Mandaten, das waren 7 weniger als 1987. Ein kleines Potential für Werbeaktivitäten ist in den 21 (1,8 vH) zum Zeitpunkt der Wahl unorganisierten Betriebsratsmitgliedern zu sehen. Damit hat sich in den Wahlergebnissen der Eisen- und Stahlindustrie der positive Trend weiter stabilisiert: Die IG Metall ist und bleibt hier die dominierende Organisation zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen.

Stahlaktionsausschuß

Grundlage für die Arbeit des Stahlaktionsausschusses war der Beschluß des 15. ordentlichen Gewerkschaftstages, der festlegte, daß bis zur Schaffung eines Stahlausschusses die IG Metall einen Aktionsausschuß zu bilden hat. Die Zusammensetzung dieses Ausschusses wurde gemäß dem Auftrag des Gewerkschaftstages vom Vorstand der IG Metall beschlossen. Danach setzt sich der Ausschuß aus 42 Mitgliedern zusammen, die sich auf die einzelnen Betriebe und Unternehmen des Industriezweiges verteilen.

MITGLIEDER DES AKTIONSAUSSCHUSSES

Konzern/Unternehmen	Anzahl der Vertreter		
	Betriebsrats-mitglieder		Vertrauens-leute
Thyssen Stahl AG	2		2
Thyssen Edelstahlwerke AG	1		1
Vereinigte Schmiedewerke GmbH	1		1
Thyssen Guß AG	1		1
Krupp Stahl AG	3		3
Hoesch AG	1		1
Hoesch Stahl AG	2		2
Klöckner Stahl GmbH	2		2
Neue Maxhütte	1		1
Stahlwerke Peine-Salzgitter AG	2		2
Dillinger Hüttenwerke AG	1		1
Saarstahl AG	1		1
EBG Gesellschaft für elektromagnetische Werkstoffe mbH	1		1
Mannesmannröhren-Werke AG	2		2
Insgesamt	21	+	21

Der Handlungsrahmen des Stahlaktionsausschusses war von der Stahlkonferenz der IG Metall am 16. Dezember 1986 klar beschrieben worden:

- Der Ausschuß soll die Mobilisierungsmöglichkeiten der Stahlbelegschaften feststellen und diskutieren.

- Er soll für ein solidarisches Vorgehen sorgen, wenn Aktionen zur Abwehr von Standortschließungen notwendig sind, gegebenenfalls auch durch eine Demonstration der Solidarität der nicht unmittelbar betroffenen Belegschaften an bedrohten Standorten.

- Er soll alle demokratischen Kräfte, die an der Seite der Gewerkschaften stehen, in den Kampf einbeziehen.

Diese Zielsetzung erhielt allerdings durch die politische Entwicklung eine völlig neue Bedeutung. Schwerpunkt der Arbeit des Aktionsausschusses und seiner Mitglieder waren seit dem Beginn des Jahres 1990 die Unterstützung, Beratung und Betreuung der Kolleginnen und Kollegen in den Stahlbetrieben der neuen Bundesländer. Als Sofortmaßnahme wurde über die Mitglieder des Stahlaktionsausschusses, koordiniert vom Zweigbüro, eine im Prinzip flächendeckende Partnerschaft organisiert. Da, wo es bereits persönliche und betriebliche Kontakte zwischen Eisen- und Stahlbetriebsräten aus den alten und Betriebsgewerkschaftsleitungen aus den neuen Bundesländern gab, wurden diese in die Koordination einbezogen. Ziel war es, möglichst für jeden Betrieb der Eisen- und Stahlindustrie in den neuen Ländern einen Partnerbetrieb in den alten Bundesländern zu finden. Dies gestaltete sich schwieriger, als eigentlich zu erwarten war. Es gab im Grunde genommen nichts, auf das aufgebaut werden konnte; es gab keine Namen, keine Telefonnummern, noch nicht einmal Adressenlisten, geschweige denn Unternehmensprofile oder Unternehmensbeschreibungen. Bezeichnenderweise war es auch nicht möglich, über die IG Metall der DDR an entsprechende Informationen zu kommen. Die ersten Kontakte verliefen dem-

entsprechend holprig und waren von vielen Zufällen bestimmt. Wesentlich erleichtert wurde die Arbeit, nachdem sich erste persönliche Kontakte in den Betrieben, aber auch mit den damaligen betrieblichen Funktionären der drei Großkombinate der Eisen- und Stahlindustrie ergeben hatten. Die Erfahrungen und die solidarischen Umgangsformen, die den Stahlaktionsausschuß in den letzten Jahren geprägt hatten, konnten nun auf die Interessenvertretungen in der DDR-Eisen- und -Stahlindustrie übertragen werden. Das Entscheidende war in jedem Falle die demokratische Legitimation der gewählten Interessenvertretung. Sie war in den Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie fast durchgängig bereits im Frühjahr 1990 vorhanden.

Ziel dieser Arbeit war es, in den neuen Ländern die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß in der Zukunft eine funktionierende Arbeit der IG Metall in den Betrieben möglich wird und daß Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute in ihren Belegschaften das Vertrauen zurückgewinnen, das die alten DDR-Gewerkschaften zu Recht verspielt hatten.

Die Hauptarbeit der Mitglieder des Stahlaktionsausschusses bestand in der konkreten Hilfe vor Ort. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben über Tage und Wochen Aufbauarbeit in den Gremien der DDR-Eisen- und -Stahlbetriebe geleistet. Diese Aktivitäten wurden unterstützt durch eine permanente Schulungsarbeit, die die Betriebsräte der Eisen- und Stahlindustrie in ihren „Heimat"-Betrieben für die neuen Funktionäre aus der DDR praktisch zu allen Themenbereichen durchführten. Wieviel Kleinarbeit und Koordination hierzu notwendig waren, läßt sich an dieser Stelle nicht wiedergeben. Festzustellen bleibt jedoch: Obwohl alle Beteiligten mit dieser Art Hilfestellung überhaupt keine Erfahrung hatten, funktionierte die kollegiale Zusammenarbeit. Man kann sagen, daß sie sich bewährt hat. Die Leistung, die unsere neuen Kolleginnen und Kollegen erbringen mußten, um zu einer funktionierenden Interessenvertretung zu gelangen, verdient Anerkennung.

Es ist in allen relevanten Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie gelungen, die Montanmitbestimmung nach dem Gesetz von 1951 zu verankern. Der Organisationsgrad ist trotz dramatischer Beschäftigungseinbrüche eisen- und stahltypisch hoch. Die Betriebsratsmitglieder sind Mitglieder der IG Metall, und es gibt in fast allen Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie in den neuen Ländern funktionierende und qualifizierte Vertrauenskörper.

Da sich in dieser hektischen Zeit verständlicherweise öfter personelle Wechsel und Änderungen ergaben, wurde darauf verzichtet, den unter völlig anderen Bedingungen zusammengesetzten Stahlaktionsausschuß durch Beschluß zu ergänzen. Allerdings wurden die Betriebsratsvorsitzenden der relevanten Betriebe der Eisen- und Stahlindustrie in den neuen Ländern zu jeder Sitzung des Stahlaktionsausschusses eingeladen. Das Thema Beschäftigung und die schwierige Lage der Eisen- und Stahlindustrie in den neuen Ländern waren neben der nationalen und internationalen Situation der Eisen- und Stahlindustrie vorrangige Beratungspunkte in den Zusammenkünften des Aktionsausschusses.

REGIONALE BETRIEBSRÄTE-ARBEITSKREISE

Parallel zum Stahlaktionsausschuß gibt es seit Jahrzehnten in der Eisen- und Stahlindustrie regional strukturierte Arbeitskreise, in denen sich die Betriebs-

ratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter regelmäßig über ihre jeweilige Situation, ihre Probleme und absehbare Entwicklungen informieren. Diese Arbeitskreise beschäftigen sich darüber hinaus mit betriebsübergreifenden Themen, wie Tarifpolitik, Sozialpolitik, Entwicklungen im Arbeitsrecht, und mit der Situation in den fünf neuen Ländern. Ein weiterer Schwerpunkt waren im Berichtszeitraum der gemeinsame europäische Markt mit Beginn im Jahr 1993, die sich daraus unter Umständen ergebenden Konsequenzen und die Handlungsfelder für die Betriebsräte.

Im Berichtszeitraum wurden die Arbeitskreise der veränderten politischen Situation angepaßt. So wurden die Arbeitskreise Niederrhein, Nord, Ruhr, Siegerland und Süd zu nur noch drei Arbeitskreisen – Nord, Mitte und Süd – zusammengefaßt. In diese Arbeitskreise wurden ebenfalls die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Betriebsräte aus den neuen Ländern integriert.

Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS)

ALLGEMEINE ZIELE STAHL

Entsprechend den Vorschriften von Artikel 46 des EGKS-Vertrages hat die Kommission die Aufgabe, in regelmäßigen Zeitabständen Programme für die Erzeugung, den Verbrauch, für Import und Export – unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Entwicklung der Eisen- und Stahlindustrie – aufzustellen und zu veröffentlichen.

Im Berichtszeitraum wurde, beginnend mit dem Jahr 1989, an den Allgemeinen Zielen Stahl 1995 gearbeitet. Während in den Allgemeinen Zielen Stahl 1990 noch von einem Kapazitätsabbau bei Warmwalzprodukten von 30 Millionen Jahrestonnen ausgegangen wurde, standen die Allgemeinen Ziele Stahl 1995 im Zeichen der guten Stahlkonjunktur der Jahre 1988 bis 1990. Nach Auffassung der Kommission war die Krise überwunden, Antikrisenmaßnahmen waren nicht mehr nötig, und ein besonderer Schutz für die Eisen- und Stahlindustrie wurde als überflüssig angesehen. Doch spätestens Mitte des Jahres 1991 wurde deutlich, daß die strukturelle Krise der Eisen- und Stahlindustrie in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft keinesfalls überwunden ist.

PRODUKTIONSENTWICKLUNG

1989

Die für die Jahre 1987/1988 zu verzeichnende verbesserte Nachfrage nach Stahlerzeugnissen setzte sich im Jahr 1989 deutlich fort. Gegenüber dem schon guten Stahljahr 1988 erhöhte sich die Rohstahlproduktion in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft auf 140,1 Millionen Tonnen.

1990

Im Verlauf des Jahres 1990 erfolgte ein deutlicher Rückgang der Stahlproduktion

gegenüber den außergewöhnlich guten Produktionswerten der Jahre 1988/89. Die Rohstahlerzeugung in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft ging um 3,6 Millionen Tonnen auf 136,5 Millionen Tonnen zurück.

1991

Das ganze Jahr 1991 war durch eine Abschwächung des Stahlmarktes in der EG gekennzeichnet, parallel zur allgemeinen Wirtschaftstätigkeit in der Gemeinschaft. Die Produktion ist gegenüber 1990 weiter zurückgegangen, und zwar auf 134 Millionen Tonnen.

BELEGSCHAFTSENTWICKLUNG

Im Berichtszeitraum ist die Zahl der Beschäftigten in der Eisen- und Stahlindustrie der Gemeinschaft weiter zurückgegangen. Waren im Jahre 1988 noch 408 200 Arbeitnehmer beschäftigt, ging deren Zahl 1989 auf 394 628 und 1990 auf 384 900 Beschäftigte zurück. Ende 1991 waren in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft (trotz der Erweiterung durch Spanien und Portugal im Jahr 1986) nur noch 375 000 Belegschaftsmitglieder in der Eisen- und Stahlindustrie tätig.

Die langfristig negative Belegschaftsentwicklung in der Eisen- und Stahlindustrie der Europäischen Gemeinschaft und in der Bundesrepublik Deutschland (ohne neue Bundesländer) zeigt die nachfolgende Tabelle.

BESCHÄFTIGTE IN DER EISEN- UND STAHLINDUSTRIE

Jahr	Beschäftigte in Tausend	
	Europäische Gemeinschaft	Bundesrepublik Deutschland
1974	792,2	344,0
1975	766,4	330,8
1976	759,0	324,0
1977	719,7	307,9
1978	668,3	299,7
1979	680,0	297,2
1980	636,4	286,0
1981	548,8	269,2
1982	534,0	251,7
1983	479,2	228,0
1984	464,0	215,4
1985	425,7	213,9
1986	474,1	201,5
1987	424,3	185,2
1988	408,2	181,4
1989	394,6	179,9
1990	384,9	174,9
1991	375,0*	166,1

* Vorläufige Zahl

Im Gegensatz zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1957 ist der Vertrag über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl zeitlich befristet. In Artikel 97 des EGKS-Vertrages wurde die Laufzeit auf fünfzig Jahre festgelegt.

Im Frühjahr 1990 begann, ausgelöst durch den zuständigen Kommissar für den Binnenmarkt und die europäische Industriepolitik, Vizepräsident Martin Bangemann, eine Diskussion über die Zukunft des EGKS-Vertrages. Begründet wurde die vorzeitige Diskussion wie folgt:

- Der gemeinsame europäische Binnenmarkt ab 1. Januar 1993 erfordere eine weitere Liberalisierung der Wirtschaft.

- Anfragen im Europäischen Parlament machten Beratungen notwendig.

- Die Bereitstellung von langfristigen Darlehen, die über das Jahr 2002 hinausgehen, verlangten entsprechende Maßnahmen.

Für die Zukunft des EGKS-Vertrages stellte die Kommission folgende drei Optionen zur Diskussion:

1. Beibehaltung spezifischer Regeln über das Jahr 2002 hinaus;

2. Vorzeitiges Außerkraftsetzen des EGKS-Vertrages und Einbeziehung in das Gemeinschaftsrecht des EWG-Vertrages;

3. Auslaufen des EGKS-Vertrags im Jahre 2002, wobei davon ausgegangen wird, daß sich die Kommission bis dahin dafür einsetzt, bestimmte, bewährte Teile aus dem EGKS-Vertrag in den EWG-Vertrag zu übernehmen.

Der Montanausschuß und der Beratende Ausschuß haben sich in zahlreichen Sitzungen mit der Zukunft des EGKS-Vertrages befaßt und dazu folgendes festgestellt:

- Der EGKS-Vertrag hat sich in vielen schwierigen Situationen bewährt. Er darf deshalb weder ausgehöhlt oder abgeschafft, noch vorzeitig beendet werden.

- Die Geschäftsgrundlagen dieses Vertrages haben sich noch nicht erledigt. Nach wie vor sind die Bereiche Kohle und Stahl wesentlichen Strukturproblemen ausgesetzt, die durch den EGKS-Vertrag wirkungsvoll ausgeglichen werden können.

- Der EWG-Vertrag bietet den Arbeitnehmern nicht die Einflußmöglichkeiten, wie sie im EGKS-Vertrag geregelt sind.

Die demokratischen Entwicklungen in den Ländern des Ostens bringen für die Gemeinschaft auch im Bereich des EGKS-Vertrages besondere Verpflichtungen. Es gilt, nicht zuletzt im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in der Europäischen Gemeinschaft Bewährtes zu erhalten und im Interesse der Menschen demokratisches Miteinander zu praktizieren.

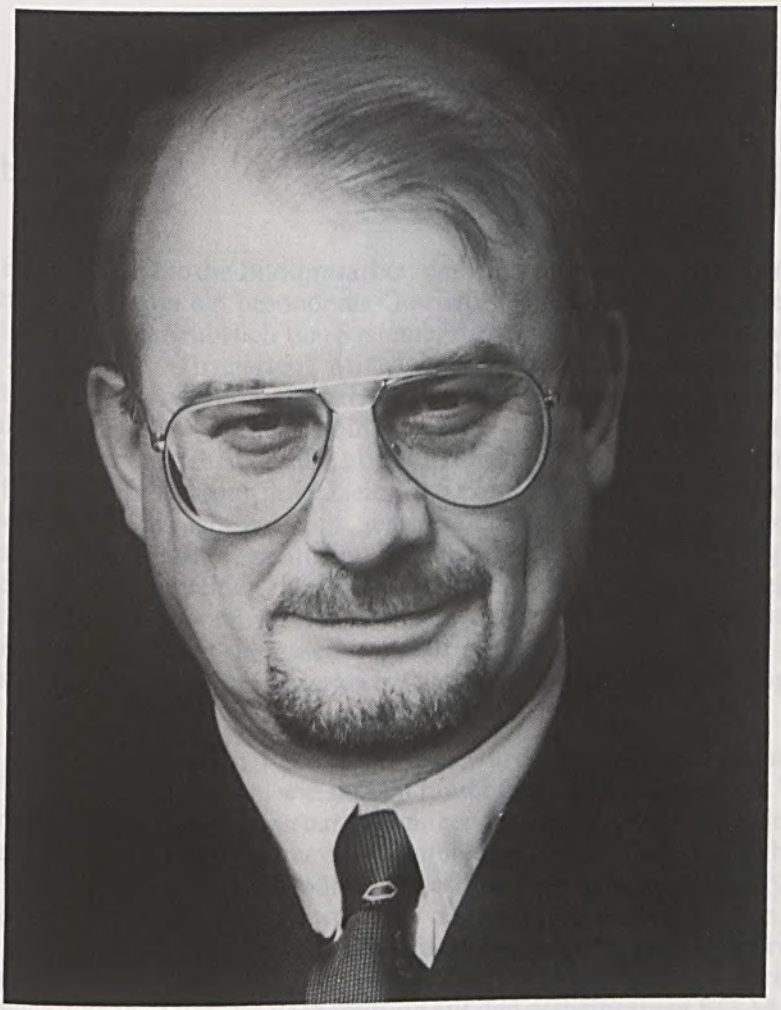
Wie im Geschäftsbericht für die Jahre 1986 bis 1988 angekündigt, wurde der Sitz des Büros von Luxemburg nach Brüssel verlegt. Die zunächst von einigen Mitgliedsverbänden skeptisch beurteilte Verlagerung hat sich als durchaus richtig erwiesen.

Brüssel ist Sitz der Europäischen Kommission. Wichtige Vorarbeiten zu Entscheidungen werden hier geleistet. Am Ort Brüssel gibt es die Möglichkeit, im Vorfeld von Entscheidungen mit den verschiedenen Instanzen Kontakt aufzunehmen, um gewerkschaftliche Positionen in bezug auf die Stahlpolitik deutlich zu machen. Die Verbindung der Leitung des Büros in Personalunion mit einem Mitglied des Wirtschafts- und Sozialausschusses hat sich auch in organisatorischen Fragen bewährt.

Im Berichtszeitraum wurde die Arbeit im Montanausschuß geprägt von Diskussionen und der Erarbeitung von Stellungnahmen zur Zukunft des EGKS-Vertrages und zur Integration der neuen Bundesländer. Zahlreiche Stellungnahmen und Entschließungen zu den Sitzungen des Beratenden Ausschusses und seiner Unterausschüsse wurden in Brüssel intensiv vorbereitet.

Karlheinz Hiesinger

Bildungswesen
Bildungspolitik
Berufsbildung



Karlheinz Hiesinger · geboren am 22. November 1942

Bildungswesen/Bildungspolitik

Rahmenbedingungen

Unter den Ereignissen, die die Bildungsarbeit der IG Metall im Berichtszeitraum beeinflußten, hatten zwei ein besonderes Gewicht: die Zukunftsdebatte der IG Metall und der Zusammenbruch der Systeme, die unter dem Etikett „real existierender Sozialismus" firmierten. Mit den „Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform" erweiterte sich auch der Auftrag der Bildungsarbeit, und zwar in einem Bereich, dem sie sich schon in der Vergangenheit weder entziehen wollte, noch entzogen hat: Den Auftrag, die Organisation für die Durchsetzung ihrer Ziele zu stärken, konnte die Bildungsarbeit nicht erfüllen, ohne sich nicht zugleich „jenseits der Beschlußlage" zu bewegen. Kontroversen um den jeweils „richtigen" Beschluß konnte sie ebensowenig aussparen, wie jene Problemfelder, für die viele Arbeitnehmer anderen sozialen Bewegungen eine größere Kompetenz zubilligen. Bildungsarbeit ist der Ort, an dem sich die Mitglieder weit umfassender einbringen und aktiv beteiligen können, als dies in manchen anderen gewerkschaftlichen Betätigungsfeldern möglich ist.

Indem die Bildungsarbeit dem Rechnung trug, wurde sie auch selbst anders. Gesellschaftliche Veränderungen, wie sie sich hinter den Schlagworten von Wertewandel und Individualisierung verbargen, gingen in die Prozesse ein, die sich in den Seminaren abspielten. Auch neue Problemfelder wirkten sich auf die Inhalte vieler Bildungsveranstaltungen aus, ohne daß deshalb jeweils neue Seminartypen entstehen mußten. Das galt beispielsweise für neue Unternehmerstrategien, die sogenannte neue Unternehmenskultur und unternehmensorientierte Formen von Beteiligungspolitik, einschließlich aller Kontroversen über die Bewertung solcher Entwicklungen. Auch die Vorbereitung auf den gemeinsamen EG-Markt unter wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten sowie Fragen einer wirksamen Interessenvertretungsarbeit wurden in vielen Seminaren behandelt. Schließlich ging auch das Aufgreifen von Belangen der Frauen beziehungsweise der Angestellten über das hinaus, was sich normalerweise sichtbar in Projekten oder neuen Seminartypen ausdrückt. Die Bildungsarbeit hat damit die organisationsweite Zukunftsdebatte unterstützt und durch sie zugleich selbst wichtige Impulse erhalten.

Probleme ergaben sich aus dem Beitritt der DDR zur Bundesrepublik. Abgesehen davon, daß damit erhebliche personelle Kapazitäten für neue Aufgaben gebunden wurden, blieb der Zusammenbruch der DDR nicht ohne Wirkung auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Westteil der Republik. Diskussionen um eine menschlichere Gesellschaft und eine menschengerechte und sinnvolle Produktion sowie um eine Demokratisierung der Wirtschaft wurden durch den „real

existierenden Sozialismus" in der ehemaligen DDR eher erschwert, als gefördert. Die Erwartung, in diesem System sei mit der Beseitigung privater Verfügungsgewalt über das Kapital eine entscheidende Grundlage dafür gegeben, daß die Gesellschaft ihre Wirtschaft nach ihren Lebensinteressen organisieren könnte und daß sie dies irgendwann mit Macht einfordern und durchsetzen werde, wurde ebenfalls enttäuscht.

In der Bildungsarbeit blieb die Diskussion um die Entwicklungen in Osteuropa nicht bei der Feststellung stehen, daß der Zusammenbruch dieser Systeme keines der vorhandenen Probleme beseitigte, die der Kapitalismus produziert und mit den neu eröffneten Expansionsmöglichkeiten weiter produzieren wird. Vielmehr rückte die Frage in den Mittelpunkt, weshalb dort eine qualitative Veränderung offensichtlich nie eine reale Chance hatte. Dies verstärkte in der Bildungsarbeit das Interesse an Themen, wie Herrschaft, Fremdbestimmung und Selbstbestimmung. Dies wirkte sich nicht nur bei den zu behandelnden Inhalten aus, sondern auch bei den Vorgehensweisen in den Seminaren. Das Bemühen, Teilnehmerinnen und Teilnehmer stärker an der ganzen Seminargestaltung zu beteiligen, traf sich mit Bedürfnissen solcher Zielgruppen, die gerade hier ihre Ansprüche geltend machen wollten.

Bildungsarbeit – Investition in eine andere Zukunft

ÜBERPRÜFUNG DER BILDUNGSKONZEPTION

Die Frage nach Ansprüchen und Interessen von Zielgruppen, die für Gewerkschaften nur schwer erreichbar sind, waren einer der Anstöße, eine Debatte über die gesamte Bildungskonzeption in Gang zu setzen. Ausgangspunkt war die Struktur des Seminarangebotes; in Verbindung damit stellten sich folgende Fragen: Erfüllt das Konzept eines gestuften Bildungssystems die daran geknüpften Erwartungen? Erzeugt das Vermitteln grundlegender Einsichten die Motivation dafür, Fachkenntnisse aus anderen Seminaren für speziellere Aufgaben zielgerichtet anzuwenden, oder muß Grundlagenbildung weiter gefaßt werden? Gehen Politisierung und gewerkschaftliches Engagement ausschließlich vom Konfliktfeld Betrieb aus, oder gibt es auch andere Zugänge, die stärker berücksichtigt werden müßten?

Eine Analyse von Gewerkschaftstags- und Konferenzbeschlüssen, Arbeitsprogrammen, Referaten und Diskussionsbeiträgen bestätigte die gewerkschaftliche Bildungsarbeit als Querschnittsaufgabe. Sie wird aus allen Organisationsbereichen mit einer Vielfalt von Anforderungen konfrontiert. Wenn auch allerorten in der IG Metall der Bildungsarbeit ein hoher Stellenwert beigemessen wird, so wird andererseits kaum bedacht, daß dieser Arbeit durch die verfügbaren Kapazitäten deutliche Grenzen gesetzt sind. In der Debatte zeichnete sich jedoch ab, daß Grundlagenbildung in der IG Metall ihren hohen organisationspolitischen Stellenwert behalten muß.

Grundlagenbildung muß immer berücksichtigen, daß es sehr unterschiedliche Zugänge gibt, die das Interesse an einer Mitarbeit in der Organisation fördern oder schwächen können. Ein positives Beispiel war die Resonanz auf neu ein-

geführte Ökologieseminare beziehungsweise Seminare, in denen sich Frauen mit für sie besonders wichtigen Fragen auseinandersetzen konnten. Das bedeutet, daß das Themenspektrum der grundlagenbildenden Seminare erweitert werden muß. Dafür kommen sowohl die örtliche, wie auch die zentrale Bildungsarbeit in Frage.

Bei den Bereichen, in denen speziellere Kenntnisse für bestimmte Aufgabenfelder (Lohn- und Gehaltsfragen, Arbeitssicherheit usw.) vermittelt werden, sollten die Seminare so angelegt sein, daß jede Stufung entfallen kann. Schließlich muß geklärt werden, wie dem Bildungsbedarf entsprochen werden kann, der die Möglichkeiten der Organisation um ein Vielfaches übersteigt: Was muß organisationsintern abgedeckt werden? Für welche Probleme gibt es andere Lösungen, beispielsweise Kooperationen mit anderen Bildungsträgern? Solche relativ schnell realisierbaren Veränderungen berücksichtigen allerdings nicht weitergehende Denkanstöße, die durch die Zukunftsdebatte ausgelöst wurden: etwa Überlegungen zu einer Umgestaltung der Bildungsstätten zu Werkstätten, eingebunden in die jeweilige Region als Zentren der Suchbewegung für eine andere Zukunft, und eine Neubestimmung der regionalen Bildungsarbeit entsprechend den jeweiligen Gegebenheiten und Bedürfnissen.

Die auf allen Ebenen der Organisation in Gang gekommene Diskussion förderte nicht nur neue Ideen zu Tage, zeigte nicht nur eine bereits bestehende Vielfalt, sondern löste auch Unsicherheit aus. Die Aufforderung, über Neues nachzudenken, begegnete manchmal der Skepsis, daß bis dahin nicht Gekanntes und Angewandtes zu Lasten des im wesentlichen Bewährten gehen könne. Deshalb braucht die Bildungsarbeit auf allen Ebenen Experimentierfelder, die es möglich machen, Neues zu erproben, ohne das Angebot dessen, was als bekannt nachgefragt wird, zu sehr einzuschränken.

NEUE THEMEN – NEUE INHALTE

Mit zahlreichen Projekten hat sich die Bildungsarbeit um mehr Klarheit über neuere Probleme und Entwicklungen bemüht und erprobt, wie sie ihnen gerecht werden kann; sei es durch die Überarbeitung bestehender Konzepte oder durch völlig neue Seminarangebote.

Ausdruck dieses Bemühens sind die Projektseminare. Von 1989 bis 1991 waren es 67; für 1992 sieht die Planung 30 weitere derartige Seminare vor. Mit diesen Projektseminaren wurden neue Themen aufgegriffen; dies diente einer engeren Verzahnung der zentralen mit der örtlichen und bezirklichen Arbeit sowie der Kooperation mit anderen Gewerkschaften und gesellschaftlichen Gruppen. Die Projektseminare waren darüber hinaus ein wichtiges Mittel zur Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich Bildungswesen/Bildungspolitik der IG Metall.

Bei vielen dieser Seminare wurde auf Sachverstand außerhalb des Bildungsbereiches zurückgegriffen. So waren an der Vorbereitung und Durchführung zum Teil Wissenschaftler beteiligt, zum Teil wurde auch die Kompetenz ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen nutzbar gemacht. Interessant ist, daß in den Projektseminaren der Anteil der Betriebsratsvorsitzenden wesentlich höher lag, als dies bei sonstigen Seminaren der Fall war, und daß sich sehr viele Kolleginnen und Kollegen beteiligten, die in der IG Metall keine Funktion ausübten.

Tarifpolitik

Die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche hat auch die Bildungsarbeit erneut gefordert. Dieses Thema wurde in allen laufenden örtlichen und zentralen Seminaren behandelt. Außerdem wurden zwei weitere Arbeitshilfen erstellt: ein Seminarkonzept zur Vorbereitung auf den Arbeitskampf und ein Konzept „EG '92 und die Standortdebatte". Dieses Konzept setzte sich vor allem mit den Arbeitgeberbehauptungen auseinander, wonach die Forderungen der IG Metall die Position der deutschen Unternehmen auf dem EG-Binnenmarkt gefährden würden.

Nach Beendigung der Tarifrunde 1990 nahm sich die Bildungsarbeit mit einem Projektseminar „Qualitative Tarifpolitik" jener Felder an, die dann Anfang 1991 mit dem Gestaltungsrahmen „Tarifreform 2000" zur Diskussion gestellt wurden. Weitere Projektseminare „Entgeltrahmentarifverträge der Zukunft" schlossen sich an. Sie unterstützten verschiedene Bezirke bei dem Bemühen, diesen Gestaltungsrahmen auszufüllen.

EG '92

Die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur sozialen Ausgestaltung des vereinigten Europa gingen in ganz unterschiedliche Seminare ein. Hinzu kamen Projektseminare „Binnenmarkt '92" und Seminare, die sich speziell mit der Frage eines Europäischen Betriebsrates befaßten. Deutsche Betriebsratsmitglieder aus multinationalen Konzernen bereiteten sich zunächst in einem Seminar auf diese Aufgabe vor und kamen dann unter Mitwirkung des EMB und der Abteilung Internationales der IG Metall in einem weiteren Seminar mit Interessenvertretern ihrer Unternehmen aus anderen EG-Ländern zusammen. Ziel dieser Seminare war es, im jeweiligen Unternehmen eine gemeinsame Position zum Europäischen Betriebsrat zu formulieren.

Gewerkschaftliche Umweltbildung

Umweltfragen unter den verschiedensten Aspekten, von belastenden Arbeitsstoffen über umweltgefährdende Produktionsverfahren bis zu umweltschädlicher Produktion und nicht zu verkraftendem Resourcenverbrauch sind seit langem Bestandteil der Seminararbeit. Neu in das zentrale Seminarangebot aufgenommen wurde im Jahr 1989 das Seminar „Ökonomie und Ökologie".

Für die örtliche Bildungsarbeit wurden zusammen mit der Abteilung Grundsatzfragen Unterlagen für ein Seminar „Ökologische Krise – Wege aus der Bedrohung" zusammengestellt. Verschiedene Seminare, zum Teil mit Referenten aus der örtlichen Bildungsarbeit, zum Teil mit Vertrauensleuten, unterstützten örtliche und bezirkliche Projekte und Veranstaltungsreihen; dies galt beispielsweise für die Aktion „Tatort Betrieb", für Fragen des vorbeugenden Umweltschutzes in ausgewählten Gefährdungsbereichen sowie für örtliche Veranstaltungsreihen zum Thema „Arbeit und Umwelt". Aus den örtlichen Aktivitäten ergaben sich vielfach Kontakte zu anderen mit derartigen Fragen befaßten Stellen. So konnte ein Gesprächskreis „Arbeit und Umwelt" des Zentrums für Arbeit und Umwelt in Gießen mit umliegenden Verwaltungsstellen der IG Metall ins Leben gerufen werden. Dieser Kreis hat ein regionales Umweltberatungskonzept entwickelt und unterbreitete ein entsprechendes Bildungsangebot.

Auto, Umwelt, Verkehr

Mehrere Projektseminare befaßten sich, wenn auch in unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, mit dem Komplex „Auto, Umwelt, Verkehr". Das galt für Projektseminare „Automobilindustrie" mit dem Schwerpunkt „Beschäftigungsperspektiven in den neunziger Jahren" genauso, wie für Seminare mit Teilnehmern aus Automobil- und Zulieferbetrieben, bei denen Just-in-Time-Produktion und Abhängigkeitsverhältnisse im Mittelpunkt standen und aus denen sich bleibende Kontakte zwischen Interessenvertretungen aus beiden Branchen entwickelten.

In den Projektseminaren „Verkehrspolitik für die Zukunft" befaßten sich Metallerinnen und Metaller aus der Automobilindustrie, gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), mit den Schwerpunkten Individualverkehr und Güterverkehr. Ein weiteres Projektseminar „Industrielle Entwicklung und Naturzerstörung" wurde in Kooperation mit dem Verein „Die Naturfreunde" durchgeführt.

Arbeit und Technik

Die soziale und ökologische Gestaltung von Arbeit und Technik wurde ein wichtiges Element in der gewerkschaftlichen Zukunftsdiskussion. Dieser Anspruch erweiterte die früher vorwiegend als Schutzfunktion verstandene Politik um den Aspekt einer humanen Arbeits- und Technikgestaltung. Darauf zielte auch das Projekt „HdA-Qualifizierungstransfer" im Rahmen des Förderprogramms „Humanisierung des Arbeitslebens". Dieses Projekt lieferte der Bildungsarbeit Materialien und gab ihr Impulse, die über das im Jahr 1989 beendete Projekt hinausreichten. Seither beschäftigen sich verschiedene Arbeitsgruppen mit der weiteren Entwicklung von Seminaren zu Rationalisierung, Arbeit und Technik, betrieblicher Weiterbildung und Beteiligung.

Auch das gezielte Aufgreifen von Fragen der qualifizierenden Arbeitsgestaltung in der Bildungsarbeit geht auf dieses Projekt zurück. Qualifizierende Arbeitsgestaltung will eine Qualifizierung der Beschäftigten durch deren Beteiligung an der Planung und Realisierung technischer und organisatorischer Innovationen erreichen. Dies erfordert klare Vorstellungen der betrieblichen Interessenvertretung zur Gestaltungspolitik, aber auch zu unternehmerischen Planungs- und Partizipationsstrategien. Nur so können eigene Konzepte und Strategien entwikkelt werden.

Projektseminare „Qualifizierende Arbeitsgestaltung" bearbeiteten in ausgewählten Betrieben zusammen mit den betrieblichen Interessenvertretern anstehende arbeitsorganisatorische Veränderungen. An der Auswahl waren Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen beteiligt. Die Durchführung der Seminare erfolgte in enger Zusammenarbeit mit weiteren Fachabteilungen der Vorstandsverwaltung und dem Institut „Arbeits- und organisationswissenschaftliche Beratung-Forschung-Schulung". Dieses Vorgehen verknüpfte Bildung und Beratung, abgestimmt auf die jeweiligen betrieblichen Bedingungen, und förderte in diesen Betrieben sehr konkret die allenthalben geforderte Beteiligung der Betroffenen. Wenn die Erfahrungen aufgearbeitet sind, soll dieser betriebsnahe Ansatz durch eine Regionalisierung und entsprechende Referentenqualifizierung verbreitert werden.

Dieser Ansatz ist ein Beispiel dafür, wie unternehmensorientierter Beteiligungspolitik eine beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik gegenübergestellt werden kann. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit Qualitätszirkeln, Gruppenarbeit, Werkstattkreisen und Lernstattkonzepten. Mit einer Positionsbestimmung ist eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe befaßt, deren Ergebnisse in die Bildungsarbeit einfließen werden.

Angestellte

Das Problem der mangelnden Repräsentanz von Angestellten in der IG Metall gilt auch für die Bildungsarbeit. Während der Anteil der Angestellten auf zentralen Seminaren etwas über ihrem Organisationsanteil liegt, bleibt er bei regionalen Seminaren hinter diesem zurück. Allerdings zeigten verschiedene Experimente, auch auf der örtlichen Ebene, daß das Interesse der Angestellten geweckt wird, wenn die von ihnen als relevant empfundenen Fragen tatsächlich aufgegriffen werden. Eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Vorstandsabteilungen Bildungswesen/Bildungspolitik, Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche, Angestellte und der Bildungsstätten wurde eingesetzt, um solche Ansätze aufzuarbeiten und – in Verbindung mit Erfahrungen aus dem Verbundprojekt Angestellte – für die Bildungsarbeit nutzbar zu machen. Dafür wurden unter anderem in den Seminarplan 1992 vier Projektseminare eingeplant.

Bildungsarbeit mit Frauen

Mit einem Bildungsangebot für Frauen an den Bildungsstätten wurde Forderungen der 13. Frauenkonferenz der IG Metall Rechnung getragen. So gibt es seit 1990 das Seminar „Erwerbstätige Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft" mit dem Untertitel „Eines ist zu wenig – beides ist zuviel". In diesen Seminaren haben Frauen Gelegenheit, sich über ihre speziellen Probleme und deren Ursachen auszutauschen und daran zu arbeiten, daß ihre Anliegen in dieser Gesellschaft ernst genommen und die sich daraus ergebenden Forderungen durchgesetzt werden. Im Jahr 1991 kamen Projektseminare hinzu, in denen sich Frauen mit Fragen der betrieblichen Frauenförderung beschäftigten und entsprechende Durchsetzungsstrategien erarbeiteten.

Geschichte in der Bildungsarbeit

Nach wie vor ist das Interesse an (Zeit-)Geschichte als einem Weg zur politisch-gewerkschaftlichen Identitätsfindung ungebrochen. Die Umwälzungen in Osteuropa und die Vereinigung Deutschlands haben neue Fragen an die Geschichte aufgeworfen. Um die historischen Prozesse differenzierter diskutieren zu können, wurde das bisherige zentrale Geschichtsseminar aufgeteilt. Neben dem Seminar „Geschichte der Arbeiterbewegung" behandelt das neue Geschichtsseminar ausschließlich die Entwicklung in Deutschland nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges. Zugleich wird versucht, die sozialgeschichtlichen Hintergründe politischer Ereignisse gründlicher zu durchleuchten.

Auch die 100-Jahr-Feier der IG Metall hat neues Interesse an Geschichte geweckt und viele regionale Geschichtsaktivitäten ausgelöst. Unterstützt wurde dies durch zwei zentrale Seminare „100 Jahre Industriegewerkschaft Metall". Eine Reihe von Verwaltungsstellen hat ihre eigene, örtliche Geschichte dokumentiert;

in anderen Verwaltungsstellen wiederum wurden kurze Darstellungen der historischen Entwicklung veröffentlicht, oder es wurden Veranstaltungen und Wochenendseminare durchgeführt. Zunehmend wurde auch von der Möglichkeit regionaler Geschichtsseminare Gebrauch gemacht. Im Jahr 1992 erscheint eine Dokumentation über die Bildungsarbeit des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, des Vorläufers der IG Metall. Damit stellt auch die Bildungsarbeit der IG Metall ein Stück ihrer Geschichte vor.

Weitere Entwicklungen

Das Projekt BALD – Bildungsarbeit mit ausländischen und deutschen Arbeitnehmern – wurde abgeschlossen. Die im Projekt erarbeiteten Bildungsmaterialien wurden allen Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt.

In den jährlich durchgeführten Nordisch-deutschen Seminaren standen die Themen „Binnenmarkt 1992", „Einwanderungspolitik" und „Solidarische Arbeitsmarktpolitik" im Mittelpunkt.

Zum Problem des Rechtsradikalismus wurden in einem Projektseminar Ideen für die regionale Bildungsarbeit entwickelt.

Auch zu dem lange verdrängten Problem „Suchtverhalten und Arbeitswelt" wurden Projektseminare durchgeführt.

Zum Komplex „Unternehmenspolitik und Interessenvertretung" wurde in einem Projektseminar mit Experten aus Betrieben ein neues Seminar konzipiert, das in erster Linie einzelwirtschaftliche Fragen behandelt.

Weitere Neuerungen waren die Seminare „Arbeitsorganisation und Zeitplanung im Betriebsratsbüro", „Medienkritik, Medienpolitik, Medienverhalten" und „EDV im Betriebsratsbüro".

TEILNEHMERORIENTIERTE SEMINARGESTALTUNG

Der Anspruch, Seminare teilnehmerorientiert zu gestalten, stößt auf ungeteilte Zustimmung. Hinterfragt man, wie diesem Anspruch zu genügen ist, fallen die Antworten jedoch unterschiedlich aus. Wer auf dem Standpunkt steht, zu wissen, was Seminarteilnehmer im Interesse der IG Metall „lernen" müssen, wird die Frage unter dem Gesichtspunkt beantworten, wie dieses Wissen teilnehmerorientiert zu vermitteln ist. Wer glaubt, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer seien selbst Experten ihrer Probleme, wird daraus eine Didaktik ableiten, die das notwendige Wissen gemeinschaftlich mit ihnen erarbeitet. Verbindlichkeit in solchen Fragen läßt sich nur in einer breiten Diskussion herstellen.

Die Debatte um die Bildungskonzeption ist in vielen Bereichen in Gang gekommen. Dabei werden auch die Thesen zur Bildungsarbeit aus dem Jahr 1972 hinterfragt: Wie steht es um den dort formulierten Anspruch, zu selbständiger Analyse und Kritik der wirtschaftlichen und sozialen Wirklichkeit zu befähigen, im Verhältnis zu jenen Thesen, die die Bildungsarbeit als Mittel der Organisationsarbeit instrumentalisieren? Behindern nicht Leitfäden mit programmierten „Bildungsschritten" – gedacht als Hilfe für ehrenamtliche Referenten/Referentinnen, aber auch zur Herstellung von Transparenz und einheitlichen Grundlagen – jene Prozesse, die für Teilnehmerinnen und Teilnehmer erlebbar machen,

daß sie sich in der IG Metall so einbringen können, wie sie sind? Fördert nicht die bewußte Auseinandersetzung mit dieser Verschiedenheit die Solidarität mehr, als der Versuch, alles unbedingt auf einen gemeinsamen Nenner bringen zu wollen?

Die Bildungsarbeit der IG Metall ist auf die Mitarbeit von rund 2 000 ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten angewiesen. Deren Heranbildung erfolgte in Strukturen, die von einem Organisationsverständnis geprägt sind, das zunehmend als diskussionsbedürftig angesehen wird. Nicht für die, sondern mit den Betroffenen die Dinge gestalten, lautet die Forderung in allen neueren Arbeitsprogrammen. Für die Bildungsarbeit gilt nichts anderes. Es kann deshalb auch nicht in erster Linie darum gehen, bestehende Leitfäden durch andere zu ersetzen. Was Not tut, ist, die in Gang gekommene Diskussion weiter zu fördern: das Verständnis von Bildung, von Emanzipation, das Bild, das man sich von Seminarteilnehmern macht, und das Verständnis von der eigenen Rolle als Referentin oder Referent. Dies sind die entscheidenden Punkte, die letztlich auch über den praktischen Umgang mit vorgegebenen Seminarunterlagen entscheiden. Deren Veränderung wird eine Folge dieses Diskussionsprozesses sein. Neue Vorgaben wären ihm nicht förderlich.

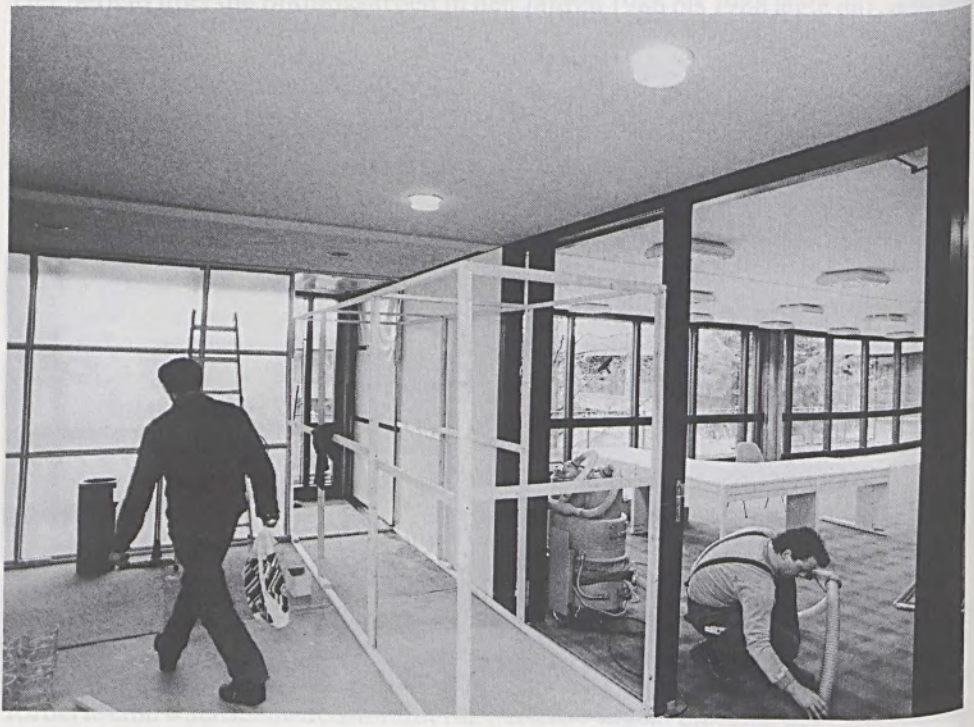
REFERENTENAUS- UND -WEITERBILDUNG

Der Bericht über die Bildungsarbeit in den Jahren 1986 bis 1988 legte dar, daß mit dem neuen Referentengrundseminar über das Umsetzen vorgegebener Leitfäden hinaus auch die Kompetenz gefördert werden sollte, eigene Konzepte für unterschiedliche Formen örtlicher und betrieblicher Bildungsarbeit zu erstellen. In den mit dieser Vorstellung eingeführten Seminaren wurde dann zunehmend die Lernzielbestimmung problematisiert – zugespitzt auf die Frage: Haben wir das Recht und die Kompetenz, zu erklären, „wie diese Welt funktioniert", um dann Lernschritte zu konzipieren, die zum „Verständnis" dieses Erklärungsmusters führen? Grenzt – falls die Frage bejaht wird – eine solche Bildungsarbeit nicht diejenigen aus, die trotz aller Versiertheit der jeweiligen Referenten deren Erklärungen nicht zu folgen vermögen? Muß eine auf Emanzipation gerichtete Bildung nicht stärker jene Kompetenzen fördern, derer es bedarf, um sich die Welt selbst zu erklären, und ist ihr Erfolg nicht auf das angewiesen, was die Menschen bewegt, auch wenn es nicht mit dem identisch ist, was die Beschlußlage gerade in den Mittelpunkt stellt? Der Diskurs um solche Fragen ist verknüpft mit dem über die Organisationskultur insgesamt, vor allem aber mit der Frage der Öffnung der Gewerkschaften für Probleme, bei denen nicht mehr auf eine vorgedachte Lösung hin orientiert werden kann, bei denen also die Orientierung erst das Ergebnis kontroverser Diskussionen ist.

Für die Praxis der Referentengrundseminare hatten diese Überlegungen zunächst die Konsequenz, den Diskurs um solche Fragen, über die nicht per Beschluß entschieden werden kann, selbst zum Seminarinhalt zu machen. Dies förderte eine wachsende Sensibilität für weitere Fragen: die nach der Einordnung der Lernenden unter den jeweiligen Lerngegenstand, verbunden mit dem Gefühl, in der Gewerkschaft nur als Förderer der jeweiligen Sache, nicht aber als Person gefragt zu sein, oder die nach der Überbewertung der Art von Wissensvermittlung, die die Dinge erklärt, aber keine wirkliche Beziehung zu ihnen herstellen kann, wenn das Emotionale dabei vernachlässigt wird.

Neue Chancen für die Beteiligung an Seminaren – Kinderbetreuung im Bildungszentrum Sprockhövel

Bei der Feier zum vierzigjährigen Bestehen der Bildungsstätte Lohr findet das Kulturcafé großen Anklang



Gruppenarbeit beim Seminar in der Bildungsstätte Bad Orb

Vorbereitende Arbeiten zur Beseitigung der Asbestbelastung im Bildungszentrum Sprockhövel

In der Auseinandersetzung mit diesen Fragen und unter Berücksichtigung der Prozesse, die sich unter den Beteiligten bei den Referentenseminaren abspielen, gewinnen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Kriterien dafür, wie sie in Bildungsveranstaltungen Bedingungen für selbstbestimmtes Lernen schaffen können. Dazu gehört insbesondere die Auseinandersetzung mit der eigenen Referentenrolle und dem Bild, das man sich von den teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen macht – von deren Kompetenzen und Fähigkeiten und den darin enthaltenen Möglichkeiten, sich selbst neue Zusammenhänge zu erschließen. Das befähigt neben einem flexiblen Umgang mit den in der Organisation gebräuchlichen „Leitfäden" auch dazu, bestimmte Aspekte zu beachten, die bisher womöglich keine besondere Rolle spielten. Die Diskussion darüber, wie dem künftig in den Referentenunterlagen entsprochen werden kann, ist noch nicht abgeschlossen.

Eine weitere Konsequenz aus dieser Situation war die Vorbereitung von Weiterbildungsseminaren für Referenten, die seit längerem in den Regionen arbeiten, um auch sie mit diesen neueren Entwicklungen vertraut zu machen. Solche Seminare werden erstmals im Jahr 1992 in den zentralen Bildungsstätten angeboten und bei entsprechender Resonanz durch zusätzliche Angebote in den Regionen ergänzt, soweit die personellen Kapazitäten dies zulassen.

BILDUNGSARBEIT IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Der Aufbau der Bildungsarbeit in den neuen Ländern war für alle Beteiligten mit einem wichtigen Lernprozeß verbunden. Vertraute Sprachregelungen und Begriffe erwiesen sich als unterschiedlich besetzt. Die jeweiligen Problemlagen waren kaum vergleichbar, und damit erwiesen sich auch die gängigen Seminarkonzepte als ungenügend. Die Frage, ob Leitfadenvorgaben oder Teilnehmerorientierung der richtige Weg seien, spielte deshalb auch keine Rolle mehr. Jeder, der aus dem Westen kam und im Osten Bildungsarbeit betreiben wollte, mußte sich auf jene Fähigkeiten besinnen, die ihm die Seminarpraxis schon immer abverlangte und die kein Leitfaden ersetzen kann.

Dennoch war die Bereitschaft sehr groß, sich an dieser Arbeit zu beteiligen. Viele Bildungssekretäre aus Verwaltungsstellen und ehrenamtliche Referentinnen und Referenten machten sich mit den Problemen im Osten vertraut und stellten neue Seminarunterlagen zusammen. Sie hatten dabei zu berücksichtigen, daß den Kolleginnen und Kollegen in den neuen Ländern das ganze Instrumentarium neu war, das sie nun beherrschen sollten. Die Anforderungen reichten vom Aufbau einer neuen Gewerkschaftsorganisation über die Einrichtung von Betriebsräten bis zur Handhabung einer großen Zahl neuer Gesetze. Die Beteiligung an der Bildungsarbeit in den neuen Ländern ging quer durch alle Bezirke, ungeachtet ihrer geographischen Lage.

Nicht minder groß waren die Anforderungen an das Engagement in den Bildungsstätten. In den Jahren 1990 und 1991 waren neben der laufenden Seminararbeit 18 Kolleginnen und Kollegen aus dem Bildungszentrum Sprockhövel insgesamt 46 Wochen in den neuen Verwaltungsstellen tätig. Auch aus Bad Orb und Lohr beteiligten sich zahlreiche Kolleginnen und Kollegen am Aufbau der Bildungsarbeit im Osten – teilweise bis zur Dauer von vierzehn Monaten. Hinzu kamen verschiedene Aktivitäten in den Bildungsstätten selbst. So wurden bei-

spielsweise in Sprockhövel Kolleginnen und Kollegen aus den neuen Ländern darauf vorbereitet, künftig selbst als Referentinnen und Referenten Seminare zu Lohn- und Gehaltsfragen durchzuführen.

Die Bildungsstätte Berlin führte sowohl in Pichelssee selbst, als auch im Umland zahlreiche Seminare durch. Für diese Bildungsstätte war die Zusatzbelastung besonders groß. Ein Seminarraum, der früher vorwiegend der Verwaltungsstelle Berlin für Tagungen und Konferenzen zur Verfügung gestanden hatte, wurde zu einer vierten Unterrichtseinheit umgestaltet. Hier führt die Bildungsstätte seither ohne personelle Aufstockung zusätzliche Seminare für den neuen Bezirk Berlin-Brandenburg durch. Auch die übrigen Bezirke haben sich vorläufige Strukturen für eine kontinuierliche Seminararbeit geschaffen. Der Bezirk Frankfurt mietete dafür in Thüringen mehrere Hotels an. Andere Bezirke nutzten vorhandene Bildungseinrichtungen: Weißbach und Zschorna in Sachsen, das Schloß Wulkow in Brandenburg, Rostock-Gehlsdorf in Mecklenburg-Vorpommern und Ahrensee in Sachsen-Anhalt. Zur Durchführung der Seminare in diesen Einrichtungen wurden sechs Kollegen vorläufig eingestellt.

Im Mittelpunkt der Bildungsarbeit in den neuen Bundesländern standen zunächst die Betriebsrats- und die Organisationswahlen. Später kamen Seminare für Ortsverwaltungen sowie zahlreiche Veranstaltungen zu Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften hinzu. Parallel dazu wurden für die Bildungsarbeit in den neuen Ländern unter anderem folgende Konzepte entwickelt:„Mitwirkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung", „Interessenvertretung und Handlungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz", „Organisation und Planung der Betriebsratsarbeit", „Lohn- und Gehaltsgestaltung I und II".

In den Jahren 1990 und 1991 wurden in den neuen Ländern 195 Wochenseminare durchgeführt, in der Regel auf der Grundlage dieser Konzepte. Sehr viel größer war die Zahl der ein- bis dreitägigen Veranstaltungen zu ganz unterschiedlichen Themen. An der Durchführung beteiligten sich zunehmend auch Kolleginnen und Kollegen aus den neuen Ländern. Insbesondere in den Bezirken, die sowohl neue, wie auch alte Länder umfassen, kamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Regel aus beiden Teilen der Republik.

Im Jahr 1992 wird an der Bildungsstätte Berlin in fünf gemischt zusammengesetzten Seminaren die Bearbeitung des Themas „Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft II" erprobt. Die daraus zu gewinnenden Erfahrungen werden bei zentralen Seminaren, für die eine derartige Zusammensetzung der Teilnehmer künftig die Regel sein wird, zu beachten sein. Gleichzeitig müssen in den neuen Ländern die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden, damit die gängigsten zentralen Seminare möglichst bald überall und für alle angeboten werden können.

Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Bildungsstätten der IG Metall hat im Berichtszeitraum abgenommen. Die Ursache war ein aus verschiedenen Gründen herrührendes geringeres Platzangebot.

Im Hinblick auf die inzwischen neu geschaffene vierte Seminareinheit an der Bildungsstätte Berlin mußte, da hierfür Betten benötigt wurden, die Platzvergabe für die zentralen Einheiten eingeschränkt werden. Besonders gravierend wirkte es sich aus, daß von Sprockhövel wegen der dort notwendig gewordenen Asbestsanierung seit Juli 1991 sämtliche Seminare ausgelagert werden mußten. Zwar konnten fast alle Seminare anderweitig untergebracht werden, die Platzzahl reduzierte sich jedoch erheblich. Da in den Einrichtungen keine Ausweichmöglichkeiten bestanden, mußte die Platzvergabe den jeweiligen Kapazitäten genau entsprechen. Damit waren gelegentliche Unterbelegungen in diesen Seminaren unvermeidlich. Infolge der Auslagerung der Seminare aus Sprockhövel mußte auch die Kinderbetreuung vorübergehend eingestellt werden. Sie war dort eingeführt worden, weil in Sprockhövel nahezu alle Arten von Seminaren angeboten werden.

Gründe für den Rückgang der Teilnehmerzahlen waren auch notwendige Weiterbildungsmaßnahmen für pädagogische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die nicht ganz ohne Einschränkung des Seminarbetriebs möglich waren, und schließlich eine bewußte Reduzierung der Teilnehmerzahl in bestimmten Seminaren, in denen es auf Prozesse ankam, die mit einer Sollzahl von 24 Teilnehmern nicht zu organisieren waren. Da diese Sollzahl bei zentralen Seminaren für einen im Berichtszeitraum immer größer gewordenen Teil der Seminare nicht mehr zutraf, entfiel sie auch als Maßstab für das Ermitteln einer Auslastungsquote. Dies darf allerdings nicht von Auslastungsproblemen ablenken, die es infolge unzureichender Planung immer wieder gegeben hat, obwohl die Nachfrage allein aus den westlichen Ländern die verfügbaren zentralen Seminarkapazitäten auch bei der letzten Bedarfsermittlung wieder um zwei Drittel überstieg. Eine Arbeitsgruppe untersucht derzeit den gesamten Komplex der Bildungsplanung, einschließlich der Bedarfsermittlung und des Zuteilungsverfahrens.

Das Jahr des hundertjährigen Bestehens der IG Metall war auch ein Jahr „runder" Geburtstage unserer Bildungsstätten. Im Jahr 1991 konnten die Bildungsstätte Bad Orb auf ihr zehnjähriges, Sprockhövel auf das zwanzigjährige, Berlin auf das dreißigjährige und Lohr auf das vierzigjährige Bestehen zurückblicken. Hundert Jahre IG Metall und die Jubiläen der Bildungsstätten waren Anlaß, vor Ort Veranstaltungen durchzuführen, die auch in der Öffentlichkeit viel beachtet wurden. Kultur spielte nicht nur bei solchen Anlässen, nicht nur in Form sogenannter kultureller Veranstaltungen eine Rolle; sie ergänzte zunehmend auch die Seminararbeit, beispielsweise durch den Besuch von Museen. Daraus wiederum entwickelte sich so etwas wie eine eigenständige Seminar„kultur". Projektseminare, die diesen Prozeß weiter fördern sollen, wurden für 1992 vorbereitet.

Zu den nicht vorhersehbaren Ereignissen, auf die die Bildungsstätten reagieren mußten, gehörten vor allem der Konflikt in der Golfregion und der ihm folgende Kriegsausbruch. Waren anfangs noch überzeugende Antikriegsveranstaltungen mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern in der Öffentlichkeit und die Teilnahme an Antikriegsveranstaltungen anderer Gruppen (etwa von amnesty international und Friedensinitiativen) möglich, so veränderte sich die Einstellung vieler Teilnehme-

rinnen und Teilnehmer hin zu einer Rechtfertigung des Krieges. Die Lehrkräfte reagierten auf diese Entwicklung mit Informationsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Materialsammlungen über Hintergründe und absehbare politische, wirtschaftliche und ökologische Folgen dieser kriegerischen Auseinandersetzung.

Kritik an Ausstattung und Infrastruktur

Die Anforderungen, die von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an die Bildungsstätten gestellt werden, haben sich im Laufe des Berichtszeitraumes verändert. Immer öfter wurde Kritik an der Unterbringung in Doppelzimmern geäußert. Wachsende Kritik gab es außerdem an der Gestaltung der Häuser. Dem zunehmenden Umweltbewußtsein wurde durch Recyclingmaterialien, getrenntes Einsammeln von Abfällen und Vermeiden von Kunststoffeinwegpackungen Rechnung getragen. Verlangt wurde jedoch immer öfter eine Umgestaltung der Bildungsstätten nach ökologischen Gesichtspunkten. Die Häuser der IG Metall sollten nach Meinung der Gewerkschaftsmitglieder das repräsentieren, wofür in den Seminaren gearbeitet wurde.

Weiterbildung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können, benötigen die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierliche Fortbildungsmöglichkeiten. Nur so können sie sich fachlich auf dem laufenden halten. Weiterbildung ist aber auch notwendig, um Raum zu schaffen für Erfahrungsaustausch, für die Reflexion der pädagogischen Praxis und die Suche nach neuen Wegen zur Gestaltung der eigenen Arbeit. Sie ist also auch ein Mittel gegen das Erstarren in Alltagsroutine und das Ausbrennen im Beruf.

Der Bereich Bildungswesen/Bildungspolitik hat sich ein auf derartige Bedürfnisse zugeschnittenes Weiterbildungsprogramm geschaffen. Zu den entsprechenden fachlichen und pädagogischen Schwerpunkten fanden, über das ganze Jahr verteilt, mehrtägige Veranstaltungen statt, zu denen auch externe Sachverständige hinzugezogen wurden. Außerdem wurde 1991 zum ersten Male eine Weiterbildungswoche durchgeführt. Diese selbstorganisierte Bildungsarbeit wird künftig durch das gezielte Nutzen von Weiterbildungsangeboten anderer Träger ergänzt.

FORSCHUNGSPROJEKT ZUR ÜBERPRÜFUNG UND WEITERENTWICKLUNG DER ZENTRALEN BILDUNGSARBEIT

Im normalen Lehrbetrieb an den Bildungsstätten ist es kaum möglich, die Probleme der Bildungsarbeit selbst systematisch zu prüfen und zu diskutieren. Deshalb untersucht nun ein Forschungsprojekt die Alltagssituation in unserer zentralen Bildungsarbeit. Als Schwerpunkte der Untersuchung – die allerdings im weiteren Forschungsverlauf noch konkretisiert werden müssen – wurden ins Auge gefaßt:

– „Objektive" Teilnehmervoraussetzungen, das heißt, die Teilnehmerzusammensetzung in Seminaren nach Strukturmerkmalen;

– „subjektive" Teilnehmervoraussetzungen, wie Wertorientierungen und Bildungsmotivationen;

- Probleme der pädagogischen Alltagspraxis und der allgemeinen Arbeitssituation der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- didaktisch-methodische Strukturprobleme;
- der Prozeß zur Überarbeitung von Seminarkonzepten.

Im Rahmen des Projekts werden Problemlagen beschrieben, vorhandene Initiativen untersucht und eigene Anregungen entwickelt. Die Untersuchung ist nach dem Prinzip der Handlungsforschung angelegt. Das heißt, die Betroffenen, die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, werden weitgehend an der Planung und Durchführung des Projekts beteiligt. Das Forschungsprojekt hat im September 1991 mit seiner Tätigkeit begonnen. Es wird von zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern durchgeführt und hat eine Dauer von drei Jahren. Die wissenschaftliche Leitung übernimmt Professor Hanns Wienold vom Soziologischen Institut der Universität Münster. Die Untersuchung wird gemeinsam von der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall finanziert.

Regionale und betriebliche Bildungsarbeit

Nachdem die Regionalisierung der Einführungsseminare Mitte der siebziger Jahre vollendet wurde, pendelte sich die Teilnehmerzahl bei jährlich ca. 20 000 Kolleginnen und Kollegen ein, mit erheblichen Abweichungen in einzelnen Jahren, die meist auf besondere Ereignisse zurückzuführen waren. Auch im Berichtszeitraum von 1989 bis 1991 war das nicht anders. Der Rückgang der Teilnehmerzahlen im Jahr 1990 hatte zwei Ursachen: Zunächst führte die Auseinandersetzung um die Tarifverträge zur 35-Stunden-Woche dazu, daß auf sonst übliche Wochenseminare oft verzichtet werden mußte und dafür zahlreiche Kurzveranstaltungen durchgeführt wurden, deren Teilnehmer nicht in die Erhebungen über die allgemeine Bildungsarbeit eingingen. Auch die 1990 beginnende Aufbauarbeit in den neuen Bundesländern ging zu Lasten der „normalen" Seminararbeit, weil dadurch zahlreiche Sekretäre, aber auch ehrenamtliche Referentinnen und Referenten, gebunden waren. Unter den für 1991 ausgewiesenen 22 284 Teilnehmern hingegen waren bereits Kolleginnen und Kollegen aus regionalen Wochenseminaren in den neuen Ländern. Nicht enthalten sind jedoch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer solcher Seminare, die Verwaltungsstellen ohne Verrechnung mit dem Vorstand durchführten, sofern keine Schubi-Karten für die statistischen Erhebungen eingereicht wurden.

Im Mittelpunkt der regionalen Bildungsarbeit standen die Einführungsseminare auf der Grundlage der entsprechenden Seminarkonzepte. Allerdings gab es daneben, wie in der zentralen Bildungsarbeit auch, viele Seminare, in denen Neues, auf die jeweilige Region Zugeschnittenes, erprobt wurde. Die Palette reichte von Kultur- und Familienseminaren bis zu Bildungsveranstaltungen, die sich mit regionalen Brennpunkten, Beschäftigungs- und Strukturpolitik oder auch Fragen der Produktkonversion befaßten.

Zugenommen hat auch die Tendenz, das unzureichende Platzangebot bei weiterführenden Seminaren durch örtliche Angebote zu kompensieren, zum Beispiel durch Seminare für Betriebsratsmitglieder zu wirtschaftlichen und sozialen An-

gelegenheiten. Im Bereich der Tages- und Wochenendseminare wurde diese Entwicklung durch eine Öffnung des Themenkataloges für „sonstige Seminare" gefördert.

Wie die statistischen Angaben ausweisen, entfielen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an längerfristigen Seminaren zwei Drittel auf örtliche Wochenseminare. Die große Zahl der Tages- und Wochenendseminare ist hier nicht berücksichtigt. Bestandsaufnahmen, die zukunftsweisende Entwicklungen in der örtlichen Bildungsarbeit transparenter machen könnten, werden auch für die Weiterentwicklung der gesamten Bildungskonzeption wichtige Anhaltspunkte geben.

Es besteht eine wachsende Nachfrage nach Bildungsarbeit auf betrieblicher Ebene. Eine solche Bildungsarbeit bietet wichtige Möglichkeiten, gewerkschaftliche Betriebspolitik zu unterstützen. Es geht darum, einen größeren Kreis von Kolleginnen und Kollegen für eine aktive Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen, den Sachverstand unserer Mitglieder stärker zu nutzen und damit unsere Argumentations- und Handlungsfähigkeit auszubauen. Zugleich eröffnet diese Art der Bildungsarbeit auch neue Beteiligungsmöglichkeiten: Mitglieder können ihre eigenen Erfahrungen und Vorstellungen zur Lösung betrieblicher Probleme einbringen. Schließlich kann betriebsnahe Bildungsarbeit ein Mittel sein, neue Problemfelder in Angriff zu nehmen und damit schwer erreichbare Zielgruppen, zum Beispiel die Angestellten, anzusprechen.

Die Abteilung Bildungswesen/Bildungspolitik hat in Zusammenarbeit mit der Abteilung Vertrauensleute im Herbst 1990 eine Arbeitstagung zu Fragen der betriebsnahen Bildungsarbeit veranstaltet. Die wichtigsten Erfahrungsberichte wurden in Heft 127 der Schriftenreihe der IG Metall veröffentlicht. Dies war der Auftakt zum notwendigen breiten Erfahrungsaustausch und zu einem Diskussionsprozeß über Möglichkeiten und Voraussetzungen betriebsnaher Bildungsarbeit.

Ergebnis dieser Zusammenarbeit war auch die Unterstützung des Forschungsprojekts „Gewerkschaftliche Betriebspolitik und betriebsbezogene Bildungsarbeit", das unter der Leitung von Professor Wolfgang Hindrichs, Universität Bremen, Materialien zur betrieblichen Bildungsarbeit für den Bereich der IG Metall erarbeiten soll.

PROJEKT ZUR UNTERSUCHUNG EXTERNER BILDUNGSANGEBOTE

Immer mehr außergewerkschaftliche Bildungsträger unterbreiten Bildungsangebote, insbesondere für Betriebsratsmitglieder. Dieses vielfältige und unübersichtliche Angebot steht zum Teil in Konkurrenz zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, teilweise ergänzt es diese auf Feldern, die die Organisation selbst nicht abdecken kann. Die IG Metall führt mit der Aktion Bildungsinformation e.V. in Stuttgart ein Projekt durch, das diesen Markt nach für uns wichtigen Gesichtspunkten untersucht. Herausgefunden werden soll, welche zunächst unter formalen Gesichtspunkten als seriös anzusehenden Veranstalter Angebote unterbreiten, die sie für die IG Metall als Kooperationspartner interessant machen könnten.

Die Jugendbildungsarbeit setzte sich im Berichtszeitraum 1989 bis 1991 folgende Ziele:

- Eine schrittweise Bestandsaufnahme der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit auf allen Ebenen der Organisation;
- die Verbesserung der Bildungsplanung;
- Organisation eines breiten Erfahrungsaustauschs über die Jugendbildungsarbeit in der IG Metall;
- Entwicklung von Formen der Zusammenarbeit für neue Seminarkonzepte;
- Stärkung des Interesses an Jugendbildungsarbeit im Jugendbereich selbst und in der Organisation insgesamt.

Regionale Jugendbildungsarbeit

Zum Seminar „Jugend- und Auszubildendenvertretung" (JAV) hat eine bezirksübergreifende Arbeitsgruppe ein neues Konzept erarbeitet. Sie gab auch der Diskussion um die örtliche und regionale Jugendbildungsarbeit wichtige Anstöße.

Für die neuen Bundesländer sind zusätzliche Materialien und Arbeitsvorschläge zum JAV-Seminar erarbeitet worden. Die immer wieder eintretenden Veränderungen machten hier ständige Ergänzungen erforderlich.

Die Konzeptionsgruppe zum Seminar „Jugend I" arbeitete seit Juni 1991 und bereitete sich darauf vor, im Februar 1992 der Großen Arbeitsgruppe, an der alle Bezirke beteiligt sind, eine erste Zwischenbilanz zur Beratung vorzulegen. Neben vielen Einzelfragen beschäftigte sich die Arbeitsgruppe mit drei Schwerpunkten:

- Wie muß unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen heute politische Grundlagenbildung aussehen?
- Was sind aktivierende beziehungsweise handlungsorientierte Lern- und Lehrmethoden?
- Wie muß die Qualifizierung von Teamerinnen und Teamern für die örtliche Bildungsarbeit aussehen?

Die Arbeitsgemeinschaft Außerschulische Bildung e.V. hat das Projekt „Persönlichkeitsentwicklung und Verhaltensqualifikationen Jugendlicher zur solidarischen Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft" abgeschlossen und neun Seminarkonzepte für die örtliche Jugendbildungsarbeit vorgelegt. Für diese Konzepte des sogenannten PVI-Projektes (Persönlichkeitsentwicklung, Verhaltensqualifikation, Innovative Seminare) werden einführende Qualifizierungsseminare für interessierte Teamerinnen und Teamer angeboten.

Zentrale Jugendbildungsarbeit

Über die Arbeit in den Konzeptionsgruppen konnte die Zusammenarbeit zwischen den Bildungsstätten und den Bezirken intensiviert werden. Dies war eine wichtige Voraussetzung dafür, notwendige Veränderungen in der zentralen Ju-

gendbildungsarbeit gemeinsam zu diskutieren und schrittweise umzusetzen. Eine Arbeitsgruppe zur Seminarplanstruktur auf Bundesebene hat bereits entsprechende Vorschläge vorgelegt. Für die Jugendbildungsarbeit steht eine breite Diskussion hierzu noch aus.

Das Seminar „Politische Jugendarbeit" (ehemals „Örtliche Jugendarbeit") wird im Jugenderholungs- und Bildungsheim Schliersee in Zusammenarbeit mit den einzelnen Bezirken durchgeführt. Auswertungen und Schlußfolgerungen hinsichtlich der möglichen Weiterentwicklung des Seminarkonzeptes liegen noch nicht vor.

Das Seminar „Jugendgruppenleiter" wurde 1990 zum letzten Male angeboten. Offensichtlich bestand für diesen Seminartyp kein breiteres Interesse mehr. Die Ergebnisse einer auswertenden Diskussion dazu sollen in die Arbeiten der Konzeptionsgruppe zum Seminar „Jugend I" einfließen.

Teamerqualifizierung

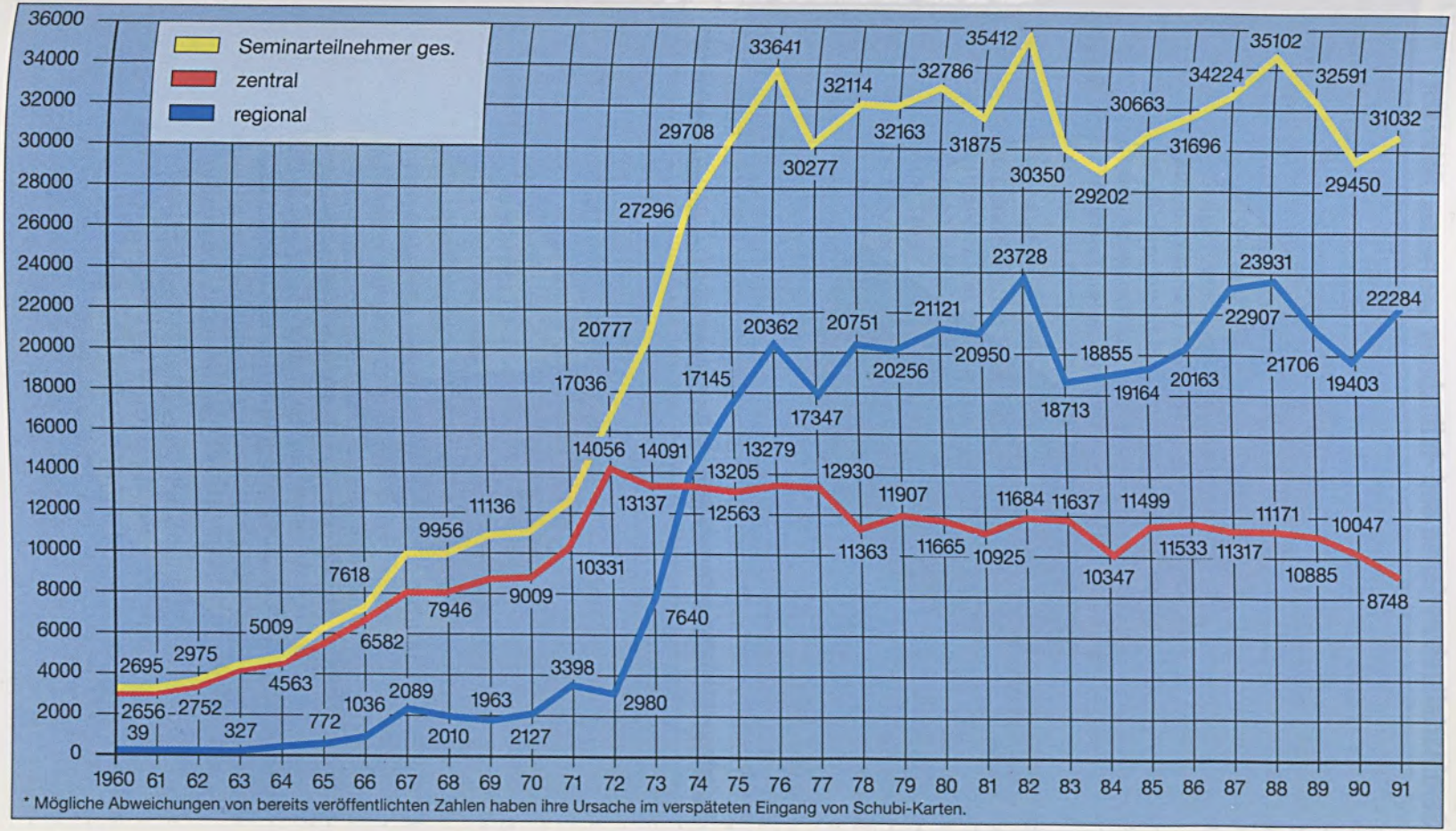
Die Vorbereitung von Teamerinnen und Teamern für die örtliche Jugendbildungsarbeit hat sich in den verschiedenen Bezirken unterschiedlich entwickelt. Nach wie vor besteht ein erheblicher Mangel an Teamerinnen und Teamern, wodurch in einigen Bereichen das Seminarangebot vor Ort begrenzt blieb. Für weite Bereiche wird es daher erforderlich sein, neue Wege zu suchen, um zusätzliche Teamerinnen und Teamer zu gewinnen. Zu überlegen bleibt, inwieweit neben dem Seminar „Referenten Jugend I" weitere sinnvolle Angebote für die Teamer-Qualifizierung auf zentraler Ebene entwickelt werden sollten.

Bildungspolitik

Das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Gewerkschaft hat sich in Einzelbereichen erheblich verbessert. Hier ist besonders die Kooperation mit der Ruhruniversität Bochum beziehungsweise mit dem Forschungsinstitut für Arbeiterbildung und anderen universitären Einrichtungen (zum Teil auf der Basis von Kooperationsverträgen) zu nennen.

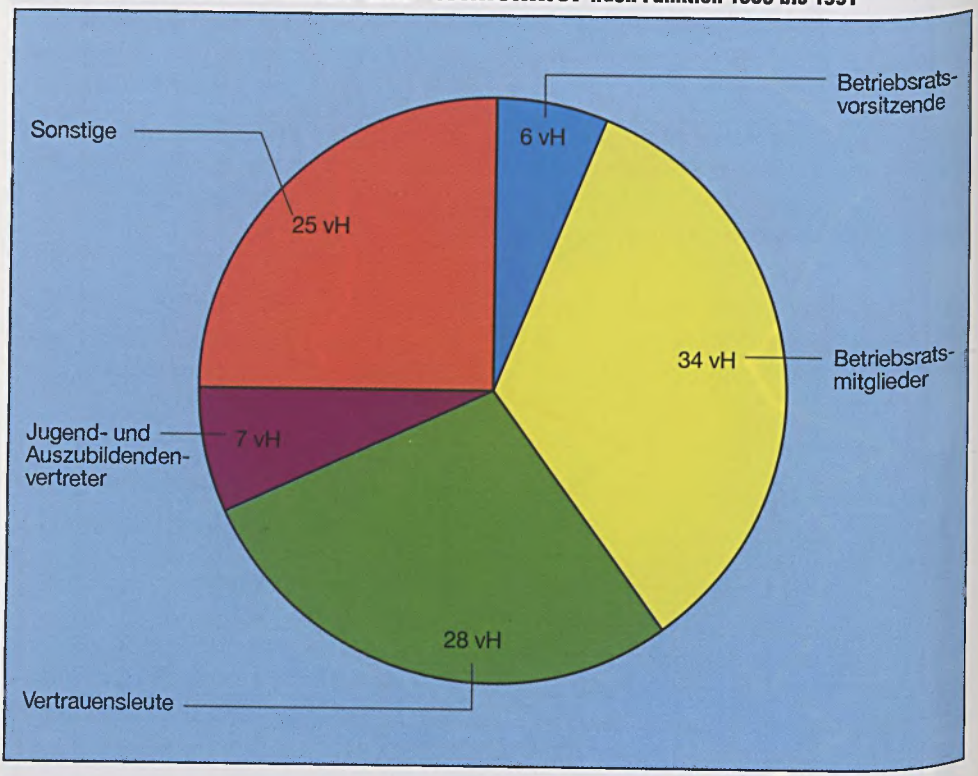
Grundlegende bildungspolitische Reformen haben sich im Berichtszeitraum nicht durchsetzen lassen. Nach wie vor ist unser gegliedertes Bildungssystem weitgehend undurchlässig. Eine Verzahnung von betrieblicher und schulischer Bildung bis hin zur Hochschule existiert nicht. Die sich zur Zeit entwickelnde Diskussion, auf der Grundlage der neugeordneten betrieblichen Ausbildungsberufe Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß auch Nichtabiturienten mit qualifiziertem Ausbildungsberuf der Zugang zu Hochschulen ermöglicht werden soll, ist längst noch nicht abgeschlossen. Die Einbeziehung der Weiterbildung innerhalb eines gesetzlichen Rahmens sowie unter öffentlicher Verantwortung in das bestehende Bildungssystem wurde bisher nicht erreicht.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an zentralen und regionalen Seminaren 1960 bis 1991*

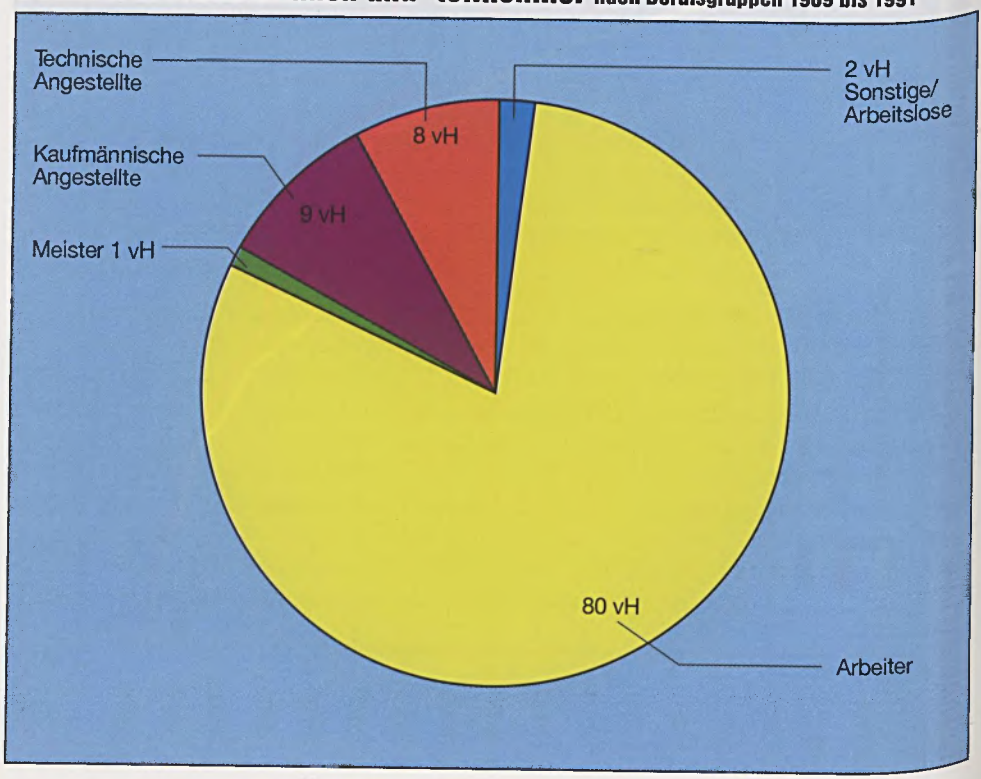


* Mögliche Abweichungen von bereits veröffentlichten Zahlen haben ihre Ursache im verspäteten Eingang von Schubi-Karten.

Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer nach Funktion 1989 bis 1991



Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer nach Berufsgruppen 1989 bis 1991



Fortschritte gab es beim Bildungsurlaub. Auch nachdem das Bundesverfassungsgericht am 15. Dezember 1987 Bildungsurlaub nicht nur für verfassungskonform, sondern ausdrücklich für geboten erklärt hatte, konnten die Gewerkschaften weitere Bildungsurlaubsgesetze nur dort durchsetzen, wo die CDU die Regierung des Landes abgeben mußte. Weitere Bildungsurlaubsgesetze traten im Saarland am 1. April 1990 und in Schleswig-Holstein am 1. Juli 1990 in Kraft. In Berlin wurde das dortige Gesetz, das nur junge Arbeitnehmer berücksichtigte, in der Zeit der Koalition von SPD und Grünen mit Wirkung ab 1. Januar 1991 ebenfalls durch ein Bildungsurlaubsgesetz für alle Arbeitnehmer ersetzt. In Niedersachsen wurde der Anspruch auf Bildungsurlaub, den die CDU auf vier Tage pro Kalenderjahr reduziert hatte, wieder auf fünf Tage erweitert. In Rheinland-Pfalz wird zur Zeit ein Bildungsurlaubsgesetz vorbereitet.

Damit sind auf dem Gebiet der alten Bundesländer die CDU- beziehungsweise CSU-beherrschten Länder Baden-Württemberg und Bayern die letzten Reservate, in denen die Arbeitgeber nicht zur bezahlten Freistellung für Weiterbildung verpflichtet sind. Obwohl nach Aussage der ebenfalls von der CDU geführten Bundesregierung das ILO-Übereinkommen Nr. 140, mit dem sich die Bundesrepublik zur Einführung des Bildungsurlaubs verpflichtet hat, durch Ländergesetzgebung ausgefüllt werden soll, besteht hier zur Zeit keine Aussicht auf Verbesserung der gesetzlichen Vorschriften. In den neuen Bundesländern fanden entsprechende Initiativen der Gewerkschaften bislang zumindest keine negative Resonanz.

Die Arbeitgeber kümmerte das Votum des Bundesverfassungsgerichtes für den Bildungsurlaub in keiner Weise. Begleitet von rechtswidrigen Boykottaufrufen, versuchten sie, vor den Arbeitsgerichten Auslegungen der Gesetze zu erreichen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs erschweren. In Nordrhein-Westfalen hatten sie damit auch Erfolg. Die IG Metall hatte die Landesregierung rechtzeitig, aber leider vergeblich, auf technische Mängel des dortigen Gesetzes hingewiesen und angeregt, einer denkbaren Auslegung gegen die Intentionen des Gesetzgebers durch eine Nachbesserung vorzubeugen. Auch ein von der IG Metall zusammen mit der Arbeiterkammer Bremen in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten verhinderte nicht, daß das Bundesarbeitsgericht unter Mißachtung des Willens des Gesetzgebers in entscheidenden Punkten der Interpretation der Arbeitgeber folgte.

Am 3. August 1989 entschied das Bundesarbeitsgericht in mehreren Urteilen, daß Arbeitnehmer nachweisen müssen, daß der jeweilige Träger der Bildungsmaßnahme mit seiner Veranstaltung alle Gesetzesbedingungen erfüllt – ungeachtet der ministeriellen Anerkennung, die, wie das Gericht meinte, lediglich den Charakter einer formell notwendigen Voraussetzung habe, aber keinen Anspruch auf den Besuch der anerkannten Veranstaltung begründe. Damit können Arbeitgeber jeden Seminarbesuch ablehnen. Arbeitnehmer müssen dann klagen und sollen Nachweise erbringen, deren Vorlage für sie objektiv unmöglich ist.

Dieser unhaltbare, vom Gesetzgeber nicht gewollte Zustand kann nur durch eine Novellierung behoben werden. Der Vorsitzende der die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen tragenden SPD-Fraktion versuchte, die Anwendung des Gesetzes durch eine Vereinbarung zwischen den Spitzenverbänden der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zu erreichen. Die Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände unterschrieb diese Vereinbarung zwar, verbreitete jedoch gleich-

zeitig einen Kommentar, der dazu anleitete, sowohl diese Vereinbarung, als auch das Gesetz weiter zu unterlaufen. Dies bewog den DGB, die Vereinbarung wieder zu kündigen und mit Nachdruck auf einer Gesetzesnovellierung zu bestehen.

Diese Auseinandersetzungen erinnern an die Kämpfe um die Ansprüche nach § 37 des Betriebsverfassungsgesetzes Anfang der siebziger Jahre. Sie konnten damals – nicht zuletzt dank des Stehvermögens gut geschulter Funktionäre in den Betrieben – durchgesetzt werden. Das galt auch für die im Jahr 1991 eingeführte Umlage der Kosten für Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

RUHRUNIVERSITÄT BOCHUM

Die zwischen der Gemeinsamen Arbeitsstelle Ruhruniversität und der IG Metall festgelegten Arbeitsfelder beziehen sich auf die Gebiete von Lehre, Forschung und Weiterbildung, die Veröffentlichung und Dokumentation von gemeinsamen Veranstaltungen, beispielsweise die jährlich stattfindenden Ringvorlesungen, sowie auf die Planung und Organisation von Veranstaltungen: Praktikerseminare, Werkstattgespräche, Fachtagungen. Die immer noch bestehende Distanz zwischen Wissenschaftssystem und gewerkschaftlicher und betrieblicher Praxis soll damit verringert werden.

Ein vom Kuratorium eingesetzter Arbeitsausschuß hat darüber hinaus die Aufgabe übernommen, die Zusammenarbeit von Hochschule und Gewerkschaft in der Forschung zu stärken.

FORSCHUNGSINSTITUT FÜR ARBEITERBILDUNG

Das Forschungsinstitut für Arbeiterbildung in Recklinghausen war ein Ergebnis der Zusammenarbeit von Ruhruniversität und IG Metall.

Das Forschungsinstitut (FIAB) hat sich innerhalb von zehn Jahren zu einer wichtigen Einrichtung entwickelt, die vor allem Probleme aufgreift und bearbeitet, die bei der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten entstehen, die zu den Unterprivilegierten des bundesdeutschen Bildungssystems gehören: An- und Ungelernte, Frauen, Ausländer, Aus- und Übersiedler. Aus- und Weiterbildung wird im FIAB jedoch nicht nur auf betriebliche Arbeitsfelder bezogen, sondern ist integriert in die allgemeine, politische, kulturelle und berufliche Bildung.

In Verbindung damit ist auch der Forschungsschwerpunkt „Kulturelle Weiterbildung" zu sehen. Der Bedeutungszuwachs der Kulturarbeit im Gewerkschaftsbereich – als Prozeß des sozialen Wandels, der zugleich kultureller Veränderungsprozeß ist – wird hier aufgenommen.

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG / GEWERKSCHAFTLICHE STUDIEN- UND PROMOTIONSFÖRDERUNG

In der Hans-Böckler-Stiftung werden Studentinnen und Studenten an wissenschaftlichen Hochschulen, in Fachhochschulen, in der Hochschule für Wirtschaft und Politik, in Abendgymnasien und Kollegs gefördert.

Im Berichtszeitraum kamen etwa 40 vH der Stipendiatinnen und Stipendiaten aus Arbeiterfamilien; mehr als 50 vH haben den Hochschulzugang über den Zweiten Bildungsweg erreicht. Mehr als 90 vH der Stipendiaten waren vor Aufnahme des Studiums berufstätig.

Aus dem Organisationsbereich der IG Metall werden gegenwärtig 489 Kolleginnen und Kollegen gefördert. Viele dieser IG-Metall-Stipendiatinnen und -Stipendiaten halten auch im Studium Kontakt zu ihrer Organisation. Gefördert wird diese Bereitschaft durch Praktika, die von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert werden.

1991 sind in der IG Metall sechsunddreißig Stipendiatinnen beziehungsweise Stipendiaten und drei Altstipendiaten als Praktikanten tätig geworden; vier weitere waren beim Europäischen Metallgewerkschaftsbund in Brüssel tätig. Darüber hinaus absolvierten in der IG Metall organisierte Stipendiatinnen und Stipendiaten Praktika beim DGB und bei anderen gewerkschaftlichen Einrichtungen.

In ihrem „Arbeitsprogramm 2000" hat die Stiftung das Konzept „Gewerkschaftliche Studien- und Promotionsförderung in den neunziger Jahren" entwickelt. Als zentrale Ziele dieser gewerkschaftlichen Studien- und Promotionsförderung werden darin genannt:

- Fachlich und persönlich geeignete, gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende sollen materiell und ideell gefördert werden.

- Die Förderung von Studierenden an Einrichtungen des Zweiten Bildungsweges und die Aufnahme ihrer Absolventen in die Studienförderung sollen zur Überwindung sozialer Bildungsbarrieren beitragen.

- Die Kontakte zwischen Hochschulen und Gewerkschaften sollen vertieft, Kooperationsbeziehungen gefördert, die gewerkschaftliche Bildungs- und Hochschulpolitik unterstützt werden.

- Vertrauensdozentinnen und Vertrauensdozenten, Stipendiatinnen und Stipendiaten sollen an der Arbeit der Stiftung beteiligt werden.

Stipendiatinnen, Stipendiaten und Vertrauensdozenten (202 Hochschulprofessorinnen und -professoren) in den Universitäten und Fachhochschulen bilden die Basis für dort weiterzuentwickelnde gewerkschaftspolitische Ansätze.

Der Bundesvorstand des DGB wird sich im Laufe des Jahres 1992 mit den Ergebnissen einer Arbeitsgruppe befassen, die den Auftrag hatte, gewerkschaftspolitische Perspektiven für eine bessere Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Gewerkschaften – nicht zuletzt im Hinblick auf Studierende als mögliche künftige Gewerkschaftsmitglieder – zu erarbeiten.

TEILNAHME AN REGIONALEN UND ZENTRALEN SEMINAREN

Jahr	Teilnehmerinnen und Teilnehmer		
	Regionale Wochenseminare[1]	Zentrale Seminare	Insgesamt
1960	39	2 656	2 695
1961	194	2 642	2 836
1962	223	2 752	2 975
1963	327	3 750	4 077
1964	446	4 563	5 009
1965	772	5 459	6 231
1966	1 036	6 582	7 618
1967	2 089	7 814	9 903
1968	2 010	7 946	9 956
1969	1 963	8 855	10 818
1970	2 127	9 009	11 136
1971	3 398	10 331	13 729
1972	2 980	14 056	17 036
1973	7 640	13 137	20 777
1974	14 091	13 205	27 296
1975	17 145	12 563	29 708
1976	20 362	13 279	33 641
1977	17 347	12 930	30 277
1978	20 751	11 363	32 114
1979	20 256	11 908	32 163
1980	21 121	11 665	32 786
1981	20 950	10 925	31 875
1982	23 728	11 684	35 412
1983	18 713	11 637	30 350
1984	18 855	10 347	29 202
1985	19 164	11 499	30 663
1986	20 163	11 533	31 696
1987	22 907	11 317	34 224
1988	23 931[2]	11 171	35 102[2]
1989	21 706	10 885	32 591
1990	19 403	10 047	29 450
1991	22 284[3]	8 748	31 032[3]

[1] Nicht berücksichtigt sind Seminare, die von den Verwaltungsstellen auf eigene Rechnung durchgeführt wurden.

[2] Die Abweichung zum letzten Geschäftsbericht (21 306) ergibt sich aus dem verspäteten Eingang von Schubi-Karten.

[3] Rücklauf der Schubi-Karten mit Stand vom 28. Januar 1992.

TEILNAHME AN ZENTRALEN SEMINAREN NACH BEZIRKEN

Bezirk	1989	1990	1991	gesamt
Berlin	329	155	126	610
Dortmund	1 558	1 601	1 436	4 595
Dresden	–	18	8	26
Hannover	1 189	1 193	1 027	3 409
Küste	1 130	1 006	848	2 984
Frankfurt	1 635	1 392	1 329	4 356
München	1 431	1 336	1 264	4 031
Stuttgart	2 166	1 874	1 679	5 719
Wuppertal	1 421	1 449	973	3 843
Insgesamt*	10 885	10 047	8 748	29 680

* einschließlich Teilnehmer/Teilnehmerinnen, die nicht bezirklich zuzuordnen sind.

TEILNAHME AN ZENTRALEN SEMINAREN NACH SEMINARTYPEN-GRUPPEN

Seminartypen-Gruppen	1989	1990	1991
Allgemeine Grundlagenseminare	5 427	4 984	3 940
Themenorientierte Seminare:	2 916	3 108	2 951
Entlohnung, Rationalisierung, Personalplanung	1 298	1 370	1 217
Arbeitsschutz am Arbeitsplatz	599	594	578
Wirtschaftspolitik und Umwelt	357	369	417
Geschichte	528	666	644
Berufliche Aus- und Weiterbildung	134	109	95
An Funktionen/Aufgaben gebundene Seminare	1 527	1 183	1 216
davon: Referentinnen/Referenten-Seminare	415	312	304
Weitere Seminare	460	333	317
Projektseminare	555	439	324
Insgesamt	10 885	10 047	8 748

ENTWICKLUNG DER TEILNAHME AN DEN ZENTRALEN SEMINAREN NACH BILDUNGSSTÄTTEN
(Index: 1960 = 100)

Jahr	Dortmund/ Bad Orb	Lohr	Sprock-hövel	Berlin und Schliersee	Hauers-kopf und sonstige Häuser	Teilnehme-rinnen/ Teilnehmer gesamt	Index
1960	1 287	796	–	573	–	2 656	100,0
1961	1 311	843	–	488	–	2 642	99,9
1962	1 238	781	–	644	55	2 752	103,8
1963	2 211	813	–	567	159	3 750	141,2
1964	2 524	1 088	–	694	257	4 563	172,0
1965	2 613	1 130	–	938	778	5 495	206,1
1966	2 910	1 215	–	1 057	1 400	6 582	248,1
1967	2 903	1 771	–	1 297	1 843	7 814	294,2
1968	2 522	1 746	–	1 127	2 551	7 946	299,2
1969	2 369	1 978	–	1 455	3 053	8 855	333,4
1970	2 373	2 010	–	1 566	3 060	9 009	339,2
1971	2 517	1 982	1 004	1 674	3 154	10 331	388,9
1972	2 026	2 249	5 790	1 026	2 965	14 056	529,2
1973	1 861	2 177	5 477	1 116	2 506	13 137	494,6
1974	2 310	2 408	4 541	1 101	2 845	13 205	497,2
1975	1 912	2 198	5 321	1 075	2 057	12 563	473,0
1976	1 845	2 043	5 483	1 214	2 694	13 279	499,9
1977	1 825	1 877	5 308	1 148	2 772	12 930	486,8
1978	1 596	1 796	4 739	1 059	2 173	11 363	427,8
1979	1 627	1 830	4 882	1330	2 239	11 908	448,3
1980	1 632	1 845	4 745	1 113	2 330	11 665	439,1
1981	1 473	1 720	4 262	1 340	2 130	10 925	411,3
1982	1 748	1 840	5 267	325	2 507	11 684	439,9
1983	2 002	1 787	5 173	222	2 453	11 637	438,1
1984	1 770	1 378	4 303	449	2 447	10 347	389,5
1985	2 277	–	5 295	487	3 440	11 499	432,9
1986	2 002	1 313	5 477	2 440	301	11 533	434,2
1987	1 818	1 637	5 070	2 354	438	11 317	426,1
1988	1 482	1 693	4 955	2 535	504	11 171	415,5
1989*	1 079	1 673	5 043	2 068	1 022	10 885	409,8
1990*	941	1 614	4 714	2 019	759	10 047	378,3
1991*	862	1 357	4 088	1 611	830	8 748	329,4

* Das Jugenderholungs- und Bildungsheim Schliersee ist unter „sonstige Häuser" erfaßt.

TEILNAHME AN ZENTRALEN UND REGIONALEN SEMINAREN

Art des Seminars	1989	vH	1990	vH	1991	vH
Regionale Seminare	21 706	66,6	19 403	65,9	22 284*	71,8
Zentrale Seminare	10 885	33,4	10 047	34,1	8 748	28,2
Insgesamt	32 591	100	29 450	100	31 032*	100

* Rücklauf der Schubi-Karten bis 28. Januar 1992. Die tatsächliche Zahl wird sich also noch erhöhen.

TEILNAHME AN ZENTRALEN SEMINAREN nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG

Jahr	Teilnehmerinnen/Teilnehmer an Seminaren nach § 37,6 BetrVG und § 26,4 SchwbG	nach § 37,7 BetrVG
1989 Mitglieder BR, JAV	3 199	6 252
Schwerbehinderten-Vertrauensleute	2 036	2 077
1990 Mitglieder BR, JAV	2 940	5 975
Schwerbehinderten-Vertrauensleute	2 171	2 172
1991 Mitglieder BR, JAV	2 688	4 987
Schwerbehinderten-Vertrauensleute	2 089	2 266

TEILNAHME AN REGIONALEN WOCHENSEMINAREN

Bezirk	1989	1990	1991	gesamt
Berlin	70	527	468	1 065
Dortmund	2 186	2 080	1 919	6 185
Dresden	–	–[2]	635	635
Frankfurt	3 466	2 897	2 906	9 269
Hannover	2 464	2 243	3 330	8 037
Küste	2 604	2 268	2 338	7 210
München	3 757	3 361	3 735	10 853
Stuttgart	4 757	3 834	4 197	12 788
Wuppertal	2 402	2 193	2 756	7 351
Insgesamt	21 706[2]	19 403[1]	22 284[1]	63 393

[1] Abweichungen zu anderen Tabellen sind möglich; zur Zeit des Datenzugriffs werden Seminarteilnehmer und -teilnehmerinnen immer ihrem aktuellen Wohnsitz zugeordnet.
[2] Noch nicht im Schubi-System erfaßt.

TEILNEHMER/TEILNEHMERINNEN AN REGIONALEN WOCHENSEMINAREN NACH SEMINARTYPEN

Seminartyp	1989	1990	1991	gesamt	vH
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft	7 144	5 956	6 421	19 521	30,80
Situation und Interessen junger Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Betrieb I	3 114	2 162	2 346	7 622	12,02
Betriebsräte I	1 255	4 965	3 511	9 731	15,35
Jugend- und Auszubildendenvertretung	2 635	521	2 260	5 416	8,54
Organisation und Planung der Betriebsrätearbeit	224	337	306	867	1,37
Schwerbehinderten-Vertrauensleute I	274	206	731	1 211	1,91
Vertrauenskörperleitung	204	186	315	705	1,11
Ortsverwaltungsseminare	419	281	309	1 009	1,59
Gewerkschaften in der Bundesrepublik	487	347	249	1 083	1,71
Lohn- und Gehaltsgestaltung I	1 332	1 291	1 562	4 185	6,60
Rationalisierung und BetrVG I	736	506	539	1 781	2,81
Arbeitsschutz I	1 318	1 206	1 503	4 027	6,35
Sonstige Seminare	2 564	1 439	2 232	6 235	9,84
Insgesamt	21 706	19 403	22 284*	63 393*	100,00

* Rücklauf der Schubi-Karten bis zum 28. Januar 1992. Die tatsächliche Zahl wird sich also noch erhöhen.

TEILNAHME AN REGIONALEN UND ZENTRALEN SEMINAREN NACH BEZIRKEN
1989 bis 1991 im Vergleich zu 1986 bis 1988

Bezirk	Regionale Seminare		Zentrale Seminare		Teilnehmerinnen/ Teilnehmer insgesamt	
	1989/91[1]	1986/88	1989/91[1]	1986/88	1989/91[1]	1986/88
Dortmund	6 185	8 720	4 595	7 119	10 780	15 839
Frankfurt	9 269	10 745	4 356	5 725	13 625	16 470
Wuppertal	7 351	6 424	3 843	3 523	11 194	9 947
Küste	7 210	7 393	2 984	3 587	10 194	10 980
Hannover	8 037	6 847	3 409	3 853	11 446	10 700
Berlin	1 065	2 730	610	781	1 675	3 511
München	10 853	8 456	4 031	3 876	14 884	12 332
Dresden	635	–	26	–	661	–
Stuttgart	12 788	13 061	5 719	5 557	18 507	18 618
Insgesamt	63 393	64 376	29 680[2]	34 021	93 073[2]	98 397

[1] Rücklauf der Schubi-Karten bis zum 28. Januar 1992. Die tatsächliche Zahl wird sich also noch erhöhen.
[2] einschließlich Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die nicht bezirklich zuzuordnen sind.

KINDERBETREUUNG BEI SEMINAREN IM BILDUNGSZENTRUM SPROCKHÖVEL

Jahr	Teilnehmer/ Teilnehmerinnen gesamt	Betreute Kinder	Teilnehmende Väter	in vH	Teilnehmende Mütter	in vH
1989	5 043	247	141	2,8	64	1,27
1990	4 714	225	102	2,1	44	0,93
1991*	4 088	101	52	1,3	37	0,91
Insgesamt	13 845	573	295	2,1	145	1,05

* bis Juli 1991 (wegen Schließung des Bildungszentrums).

Berufliche Aus- und Weiterbildung

Probleme und Perspektiven

Bis weit in die achtziger Jahre hinein standen folgende Probleme im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik:

- Die Auseinandersetzung um fehlende Ausbildungsplätze;
- regionale und strukturelle Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt;
- gestiegene Risiken auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für benachteiligte Gruppen von Jugendlichen;
- die Modernisierung veralteter Ausbildungsinhalte und infolge der betrieblichen Umsetzung neugeordneter Berufe zunehmend die Notwendigkeit, Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Fachkräfte auf dem Niveau der neugeordneten Berufe durchzusetzen.

Gegen Ende der achtziger und zu Beginn der neunziger Jahre waren die damit verbundenen Probleme noch keineswegs gelöst; auftretende Akzentverschiebungen führten jedoch zu einem veränderten gewerkschaftspolitischen Handlungsbedarf: Zum einen wurde das „duale System" aufgrund der politischen Entwicklungen innerhalb Europas und durch zusätzliche Anforderungen belastet und gefordert. So wurden von diesem System verstärkt Lösungsbeiträge zur wirtschaftlichen und sozialen Krise in den neuen Bundesländern sowie zur marktwirtschaftlichen Öffnung der osteuropäischen Staaten und zum europäischen Einigungsprozeß erwartet. Zum anderen finden innerhalb des „dualen Systems" selbst widersprüchliche Entwicklungen statt, die – ebenso wie die darauf bezogenen staatlichen und betrieblichen Lösungsstrategien – im Bereich der Berufsbildungspolitik zu neuen Problemen und Herausforderungen führten. Sie wirkten sich auf allen Ebenen gewerkschaftlichen Handelns aus.

Die Schwerpunktsetzung in der Berufsbildungspolitik der IG Metall war und ist mit den angedeuteten berufsbildungspolitischen Entwicklungen eng verbunden. Sie sollen im folgenden kurz skizziert werden.

Widersprüchliche Entwicklungen in den alten Bundesländern

Das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage von Ausbildungsplätzen hat sich im Berichtszeitraum deutlich entspannt, wie der Jahresvergleich zeigt.

ENTWICKLUNG AUF DEM AUSBILDUNGSSTELLENMARKT

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Gesamtangebot	Gesamtnachfrage
1975/76	495 800	513 900	523 500
1980/81	605 636	642 984	627 776
1984/85	697 089	719 110	755 994
1989/90	545 190	659 063	559 159

Nach wie vor verdeckt die vor allem demographisch bedingte Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt regionale und sektorale Angebotsunterschiede. Die beruflichen Wahlmöglichkeiten der Jugendlichen in Süddeutschland sind noch immer sehr viel besser als die im Norden.

Die sektoralen Angebotsunterschiede zeigten sich insbesondere in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen und in den Metall- und Elektroberufen. Erheblich zurückgegangen ist 1989 die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge in den Verkaufs- und Büroberufen (Industrie 6,8 vH, Handwerk 14,0 vH weniger), aber auch in den neugeordneten Metallberufen.

Insgesamt haben in den letzten Jahren geburtenstarke Jahrgänge, die quantitative und qualitative Entwicklung im allgemeinen und im beruflichen Bildungssystem im besonderen sowie bestimmte Erscheinungen auf dem Arbeitsmarkt die Qualifikationsstruktur der Belegschaften in vielen Betrieben erheblich verändert. Ein wichtiger Beleg dafür ist die Verschiebung beim schulischen Vorbildungsniveau von Auszubildenden im dualen System.

ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNGSVERTRÄGE IN NEUGEORDNETEN METALLBERUFEN

Beruf	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1987 (alt und neu)	1988 (alt und neu)	1989 (alt und neu)	Steigerung/Rückgang 1988/1989	1988/1989 vH
Industriemechanikerin Industriemechaniker Werkzeugmechanikerin Werkzeugmechaniker Zerspanungsmechanikerin Zerspanungsmechaniker Konstruktionsmechanikerin Konstruktionsmechaniker Anlagemechanikerin Anlagemechaniker Automobilmechanikerin Automobilmechaniker	28 100 6 935 5 250 3 741 1 556 1 388	24 728 6 163 4 812 3 344 1 737 1 276	23 883 5 817 5 003 4 002 1 510 1 162	− 845 − 346 + 191 + 658 − 227 − 114	− 3,42 − 5,61 + 3,97 + 19,68 − 13,07 − 8,93
Insgesamt	46 970	42 060	41 377	− 683	− 1,62

Im Jahr 1989 hatten in Industrie und Handwerk nur noch 28 vH der Auszubildenden eine Hauptschule (mit oder ohne Abschluß) besucht; 1983 hatte dieser Anteil noch 36 vH betragen. Über einen Realschulabschluß verfügten im Be-

richtsjahr 1989 35 vH aller Auszubildenden; 19 vH der Auszubildenden besaßen die Hochschul- oder Fachhochschulreife. Im kaufmännischen Bereich wurden Haupt- und Realschulabgänger am deutlichsten von Abiturientinnnen/Abiturienten verdrängt; deren Anteil erreichte 27 vH.

Diese Entwicklung ist vor allem deswegen problematisch, weil die in den letzten zehn Jahren erfolgte Steigerung von Ausbildung im dualen System keineswegs von einer entsprechend erhöhten Nachfrage der Arbeitgeber nach ausgebildeten Fachkräften begleitet wurde. Bereits seit der zweiten Hälfte der siebziger Jahre übertraf der Anstieg von Ausbildung eindeutig den zusätzlichen Bedarf an Fachkräften. Als Folge davon entwickelten die Betriebe vielfältige und zum Teil neuartige Einsatzstrategien im Umgang mit vorhandenen Qualifikationsreserven. Sie reichten vom unterwertigen oder untypischen Arbeitseinsatz ausgebildeter Jungfacharbeiter bis zur Entwicklung betriebsspezifischer Zusatzqualifizierung und damit neuartiger Aufstiegswege für bestimmte Personengruppen (beispielsweise Abiturienten). Nach Prognosen der Berufsforschung wird bis 1994/1995 mit einem Rückgang von Bewerbern und Bewerberinnen im dualen System auf insgesamt 450 000 gerechnet. Bedingt durch die demographische Wende und die damit einhergehenden verbesserten Möglichkeiten zum Erwerb höherer Bildungsabschlüsse (Gymnasium, Fachhochschule oder Hochschule), wird dieser Rückgang insbesondere bei Bewerbungen mit Realschulabschluß oder Abitur stattfinden.

Während die Betriebe in den Vorjahren bei den Bewerbungen um Ausbildungsplätze gleichsam „aus dem Vollen" schöpfen konnten, wird es nun sehr viel schwerer, Auszubildende mit besseren schulischen Abschlüssen als Facharbeiternachwuchs zu gewinnen. Für diese Situation müssen von den Betrieben ebenso Lösungen gefunden werden, wie für die Folgen der – gemessen am Bedarf – Überausbildung der Vergangenheit. Entsprechend sind die Betriebe auf der Suche nach flexiblen personalpolitischen Lösungsmöglichkeiten – traditionelle Aufstiegswege, betriebliche Hierarchien, herkömmliche Muster betrieblicher Aus- und Weiterbildung geraten ins Wanken. Vor allem aber nimmt die Bedeutung betrieblicher Weiterbildung für die Aufstiegschancen im Berufsleben zu, und der Weiterbildungsdruck auf die Beschäftigten wächst.

Die damit verbundene Gefahr wachsender Spaltung und verstärkten Konkurrenzdrucks – zum Beispiel zwischen jüngeren und älteren, zwischen weiterbildungsaktiven und weiterbildungsfernen Belegschaftsgruppen – bedeutet für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung zusätzlichen Handlungsbedarf: Kollektive Aus- und Weiterbildungsregelungen, die Sicherung finanzieller und betrieblicher Rahmenbedingungen werden zu einer vorrangigen Aufgabe.

Die staatliche Bildungsbürokratie hat im Zusammenhang mit den widersprüchlichen Entwicklungen des dualen Systems die folgenden Zielvorgaben entwickelt:

- Steigerung der Attraktivität des dualen Systems gegenüber einer Studienwahl;
- inhaltliche Differenzierung der Ausbildungsgänge im dualen System;
- Entwicklung zeitlich verkürzter Ausbildungsgänge für „leistungsgeminderte Jugendliche" und Modelle einer erweiterten dualen Ausbildung für „leistungsstarke" Jugendliche.

In diesem Zusammenhang wird sowohl von seiten des Staates, als auch seitens

der Unternehmerverbände auf die langjährige gewerkschaftliche Forderung nach Gleichwertigkeit schulischer und beruflicher Abschlüsse zurückgegriffen. Allerdings geschieht dies in geradezu pervertierter Form: Besonders „geeigneten" Absolventen einer qualifizierten Berufsausbildung soll künftig der Hochschulzugang ohne Abitur ermöglicht werden – bei entsprechender Beteiligung der Unternehmerverbände am Auswahlverfahren.

Die Auswirkungen demographischer Entwicklungen, das Drängen auf Differenzierung beruflicher Ausbildungsgänge „nach unten", selektive betriebliche Weiterbildungspolitik stecken den Handlungsrahmen für gewerkschaftliche Berufsbildungspolitik in den neunziger Jahren ab. Dabei war und ist es eine vorrangige Aufgabe der Arbeitnehmervertretungen, vereinheitlichende Konzepte der Aus- und Weiterbildung durchzusetzen, um Konkurrenz- und Leistungsdruck sowie die damit verbundene Ausgrenzung schwächerer Belegschaftsgruppen (Fehlausgebildete, Ältere) abzuwehren.

Gewerkschaftlicher Maßstab ist eine der Solidarität verpflichtete Berufsbildungspolitik – auch und gerade angesichts der schwierigen Situation beruflicher Bildung in den neuen Bundesländern.

ENTWICKLUNG DER BERUFSBILDUNG IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Mit Beginn des Ausbildungsjahres 1990 wurden das Berufsbildungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland und damit die rechtlichen Rahmenbedingungen des dualen Systems in den neuen Bundesländern übernommen. Auf gesetzlicher Grundlage sollte eine radikale Umstrukturierung des bis dahin bestehenden Berufsbildungssystems der DDR eingeleitet werden. Darauf waren weder die Betriebe, noch das Ausbildungspersonal vorbereitet.

Die IG Metall hat bereits vor Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung in den neuen Ländern ein Zwölf-Punkte-Sofortprogramm zur Sicherung der dortigen Ausbildung vorgelegt. Zentrale Forderungen waren die Einrichtung eines Ausbildungsfonds für die neuen Länder, die verfassungsrechtliche Garantie des Rechts auf Aus- und Weiterbildung sowie der Erhalt weiterführender Elemente des Berufsbildungssystems der ehemaligen DDR, zum Beispiel „Berufsausbildung mit Abitur".

Für die Arbeit der neu gewählten Betriebsräte und Aufsichtsräte, für das Lehrpersonal in den Berufsbildungsstätten erarbeitete die Abteilung Berufsbildung regelmäßig erscheinende Informationsmaterialien und Arbeitshilfen, die in großem Umfang abgerufen wurden.

Entgegen dem politischen Selbstverständnis der Befürworter des dualen Systems haben sich, bedingt durch die unsicheren wirtschaftlichen Perspektiven und vermittelt über die Förderpolitik der Bundesregierung, im Berichtszeitraum in den neuen Bundesländern Ausbildungsstrukturen verfestigt, die für das duale System mehr als untypisch sind. Dazu gehören vor allem die Einrichtung und Ausweitung von Ausbildungsringen und -verbünden durch die Unternehmerkammern, deren Rechtsträger sogenannte gemeinnützige Vereine sind. Diese Vereine sind Zuwendungsempfänger öffentlicher Mittel; sie schließen Ausbildungsverträge ab, ohne selbst auszubilden. Damit werden dann Mitgliedsbetriebe beauftragt, die zuvor ihre eigenen Ausbildungskapazitäten abgebaut beziehungsweise die Ausbildung eingestellt haben.

Die Gründung von Ausbildungsringen führte dazu, daß in den neuen Bundesländern die betriebliche Ausbildungsverantwortung zunehmend unterlaufen wird. Das erfolgt unter Beibehaltung bestehender Verfügungsstrukturen, das heißt, der Vorrangstellung der Industrie- und Handelskammern in der beruflichen Bildung. Dabei sind, wie die jüngste Entwicklung zeigte, gerade die Unternehmerkammern mit den umfassenden Aufgabenstellungen beim Aufbau beruflicher Bildung in den neuen Bundesländern überfordert. Nach Auffassung der IG Metall wäre es deshalb sinnvoll und notwendig, die Aufgaben der beruflichen Bildung in regionaler Kooperation anderen Einrichtungen zu übertragen. Dafür müssen künftig Voraussetzungen geschaffen werden.

Als irrig erwiesen hat sich mittlerweile die Annahme, das duale Ausbildungssystem der alten Bundesländer ließe sich problemlos auf die neuen Bundesländer übertragen. Weder gab es im Herbst 1991 ein quantitativ ausreichendes, auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot, noch kann dort zur Zeit Ausbildung in hinreichender Qualität stattfinden. Dazu fehlen die sachlichen und personellen Voraussetzungen in den Betrieben und erst recht in den Berufsschulen sowie bei den außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen. Nur in wenigen Bereichen besteht Bereitschaft, in Ausbildung zu investieren. Notwendige berufsstrukturelle Umlenkungen, zum Beispiel zum kaufmännisch-verwaltenden Bereich, erfolgen nicht. Sowohl für die individuellen Perspektiven der Jugendlichen, als auch für wirtschaftlich notwendige Strukturveränderungen ist eine qualitativ hochwertige und zukunftsbezogene Ausbildung von herausragender Bedeutung. Ohne qualifiziertes, am Ort verfügbares Fachpersonal werden die dringend notwendigen Investitionen in den neuen Bundesländern außerordentlich erschwert.

Erschwert werden aber auch Entwicklung und Durchsetzung einer gemeinsamen Reformperspektive, die den veränderten Bedingungen und Anforderungen in Ost und West Rechnung trägt.

Schwerpunkte gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik

AKTIVITÄTEN ZUR VERBESSERUNG DER POLITISCHEN RAHMENBEDINGUNGEN – ECKPUNKTE EINER REFORM DES BERUFSBILDUNGSWESENS

1989 bestand das Berufsbildungsgesetz zwanzig Jahre. Zwar wurden 1969 mit dem Erlaß des Gesetzes bei weitem nicht alle Ziele der Gewerkschaften verwirklicht, dennoch konnten trotz des begrenzten gesetzlichen Instrumentariums einige positive Ergebnisse erzielt werden. Immerhin gelang es, die Zahl der Ausbildungsberufe entscheidend zu reduzieren (Grundberufe), und zwar von 630 auf 380. Außerdem konnten im Laufe der Zeit in fast allen Ausbildungsberufen neue Ausbildungsordnungen vereinbart werden. Gerade die im Metall- und Elektrobereich erzielten Erfolge zeigten, wie Reformspielräume genutzt werden können. Positiv zu bewerten ist auch der deutliche Zuwachs an überbetrieblichen Ausbildungsstätten und -plätzen, mit denen gerade im Handwerksbereich tendenziell eine Qualitätsverbesserung zu erreichen ist.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in den letzten zwanzig Jahren wichtige Forschungsergebnisse vorgelegt, die unter anderem schwerwiegende Defizite der betrieblichen und schulischen Berufsausbildung benannten. Der Hauptausschuß

als gemeinsame Adresse der beruflichen Bildung hat sich durchaus bewährt, wenn auch die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer in diesem Gremium immer noch nicht ausreichend sind. Mit Hilfe des jährlichen Berufsbildungsberichts und der alternativen Stellungnahmen der Gewerkschaften konnte die öffentliche Aufmerksamkeit auf Probleme der beruflichen Bildung gelenkt werden. Mit staatlichen Programmen zur Berufsausbildung von ausländischen, lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Jugendlichen (Benachteiligtenprogramm) wurden wichtige Stützmaßnahmen für die Berufsausbildung Schwächerer gesetzlich verankert.

Diese positiven Punkte einer Bilanz nach zwanzig Jahren Berufsbildungsgesetz können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß es nach wie vor beträchtliche Defizite und Probleme in diesem Bildungsbereich gibt. So ist das quantitative Problem der Versorgung mit Ausbildungsplätzen nicht gelöst. Wenn in den letzten Jahren über 1,5 Millionen Jugendliche ohne jeden Ausbildungsabschluß geblieben sind, so zeigt dies das Ausmaß der Schwächen des dualen Ausbildungssystems. Darüber hinaus konnten auch mit einer erfolgreichen Neuordnungspolitik bei weitem nicht alle qualitativen Mängel der beruflichen Bildung abgebaut werden.

Ausgehend von diesen Defiziten, startete die IG Metall unter dem Titel „Wir brauchen eine bessere berufliche Bildung" eine neue Diskussion um die Erneuerung des Berufsbildungsgesetzes. Anlaß für die Erarbeitung eines Positionspapiers zur Reform der beruflichen Bildung waren nicht zuletzt die Koalitionsabsprachen des früheren rot-grünen Senats in Berlin, in deren Rahmen eine gemeinsame Reforminitiative in Sachen Berufsbildungsgesetz gestartet werden sollte. Die IG Metall sah darin die Chance, gewerkschaftliche Reformforderungen zu konkretisieren und in Gesetzesvorhaben zu überführen. Im Zusammenhang mit den Berliner Diskussionen sollte versucht werden, eine Bundesratsinitiative aller von der SPD regierten Länder zu erreichen.

Die von der IG Metall vorgelegten Eckpunkte zur Reform des Berufsbildungsgesetzes – die vom DGB unverändert übernommen wurden – bezog auch die Zielvorstellungen und Strukturen der beruflichen Bildung ein. Gefordert wurde, daß in Zukunft ein klarer Bildungsauftrag Bestandteil des Gesetzes sein soll. Der alleinigen ökonomischen Verwertung der Berufsausbildung sollte damit begegnet, ihr technischer, sozialer und ökologischer Bildungsauftrag sollte präzisiert werden. Die generelle Durchlässigkeit und, damit verknüpft, die Integration der beruflichen Bildung in das öffentliche Bildungswesen wurde als wesentlicher Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichwertigkeit in der beruflichen Bildung gesehen. Es ging uns dabei um das Nachholen von allgemeinbildenden Abschlüssen, um die Verbindung von allgemeinem und beruflichem Lernen, um den Erwerb von Doppelqualifikationen, die Vergabe von Abschlüssen bis zur Hochschulreife sowie um die Öffnung der Hoch- und Fachhochschulen für Absolventen des dualen Systems, die nicht über einen entsprechenden Schulabschluß verfügten.

Die IG Metall forderte, daß der Rechtsanspruch auf qualifizierte Ausbildung im neuen Berufsbildungsgesetz verankert werden sollte. In der Gesetzesnovellierung ist daher der Grundsatz beruflicher und sozialer Chancengleichheit durch einen Rechtsanspruch aller Jugendlichen und Erwachsenen auf berufliche Bildung festzuschreiben. Die Ausweitung des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes auch auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, die Kirchen und die

Seeschiffahrt ist längst überfällig. Gleiches gilt für die Integration der beruflichen Weiterbildung in den Gesetzesrahmen.

Unter dem Stichwort „Organisation und Durchführung der beruflichen Bildung" wurde die Ablösung der Kammern als zuständige Stellen für die Berufsbildung verlangt. Begründet wurde diese Forderung damit, daß die nachweisbaren strukturellen Mängel in der Berufsbildung unter anderem zeigen, daß die Kammern nicht nur politisch, sondern auch administrativ versagt haben. Von daher muß, so die Forderung der IG Metall, die zuständige Stelle neu definiert werden. Als Modell der Umgestaltung ist die in der Beschlußlage des DGB enthaltene Forderung nach Einführung einer Bundesanstalt für Arbeit und Berufsbildung erneut aufzugreifen.

Besonderes Augenmerk legte das Reformpapier auf die Aufwertung der Berufsschule. Öffentliche Verantwortung in der Berufsbildung heißt nach den Eckpunkten, daß die Berufsschule als gleichberechtigter Lernort in den beruflichen Bildungsprozeß aufzunehmen ist. Entsprechend soll daher die Gesetzesnovellierung die Stellung der Berufsschule und ihres Personals gegenüber den Ausbildungsbetrieben und den zuständigen Stellen stärken.

Im Bereich des Prüfungswesens forderte die IG Metall die Ablösung der punktuellen Prüfung durch andere Formen der Lernerfolgskontrolle. Die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Einführung einer gesetzlichen Finanzierung als Instrument der Qualitätskontrolle wurden in diesem Zusammenhang als wichtiger Bestandteil einer Reformpolitik im Bereich der beruflichen Bildung beschrieben. Basis für eine gesetzliche Finanzierung soll eine Berufsbildungsabgabe aller Unternehmen und der öffentlichen Verwaltungen sein.

Die Integration der Weiterbildung in das Berufsbildungsgesetz ist eine notwendige Konsequenz aus der wachsenden Bedeutung dieses Bereiches. Weiterbildung muß gleichberechtigter Bestandteil des Bildungssystems werden. Da die geltende Praxis so gut wie keinen verbindlichen Rechtsnormen unterliegt, besteht hier ein besonderer Handlungsbedarf. Für die Arbeitnehmer ist weder der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung sichergestellt, noch werden deren Finanzierung und Anerkennung gewährleistet. In einem novelliertem Berufsbildungsgesetz müßte Weiterbildung als öffentliche Aufgabe definiert werden. Dringend erforderlich ist ferner der Aufbau einer Weiterbildungsstatistik, um mehr Transparenz über Fortbildungsangebote, Trägerstrukturen und Maßnahmen herzustellen.

Nach intensiven Diskussionen mit Vertretern des rot-grünen Senats in Berlin wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die für den Senat die Gesetzesnovelle vorbereiten sollte. Es kam in diesem Zusammenhang zu intensiven Beratungsgesprächen mit den Gewerkschaften, insbesondere mit der IG Metall. Durch das vorzeitige Ende der rot-grünen Koalition und der Konstituierung eines neuen Senats in Berlin wurden die Reforminitiativen in Sachen Berufsbildungsgesetz leider eingestellt. Unter den übrigen von der SPD regierten Ländern fand sich bislang keine Regierung bereit, aufbauend auf den Arbeiten der Berliner Arbeitsgruppe, die Diskussion um ein neues Berufsbildungsgesetz fortzusetzen. Die Vereinigung Deutschlands brachte auf allen politischen Ebenen entsprechende Bemühungen erst einmal zum Stillstand. Es wird in den kommenden Jahren darauf ankommen, den Diskussionsprozeß erneut aufzugreifen und intensiv weiterzuführen.

MITARBEIT AM SPD-GESETZENTWURF ZUR WEITERBILDUNG

Die programmatische Arbeit an der beruflichen Weiterbildung wurde in den letzten drei Jahren insbesondere im Bereich der SPD-Bildungskommission vorangetrieben. Unter dem Titel „Weiterbildung für eine menschliche Zukunft" beschloß der SPD-Parteitag im Mai 1991 das von der Bildungskommission erarbeitete Weiterbildungskonzept. Parallel hierzu erarbeitete die SPD-Bundestagsfraktion den Entwurf für ein Weiterbildungsgesetz, der noch in der jetzt laufenden Legislaturperiode in den Bundestag eingebracht werden soll.

An der Erarbeitung des SPD-Konzepts zur Weiterbildung war die IG Metall maßgeblich beteiligt. Mit dem jetzt vorliegenden Konzept ist es erstmals gelungen, gewerkschaftliche Zielvorstellungen im Bereich der Weiterbildung umfassend und mit weitreichenden Orientierungen in ein Parteiprogramm einfließen zu lassen. Festgestellt wurde zum Beispiel, daß Weiterbildung ebenso selbstverständlich werden muß, wie es die schulische Bildung, die berufliche Erstausbildung und das Hochschulstudium bereits sind. Es wurde darüber hinaus klargestellt, daß die Prinzipien der öffentlichen Verantwortung und der umfassenden Versorgung auch im Weiterbildungsbereich uneingeschränkt zu gelten haben. Die SPD ging in ihrem Entwurf davon aus, daß die Bedeutung der Weiterbildung für die Lebenschancen der Bürger eine öffentliche Verantwortung für das Angebot und die Durchführung von Weiterbildung einschließt.

Das SPD-Papier bekräftigte zugleich, daß die Verankerung einer öffentlichen Verantwortung nicht gleichzusetzen ist mit einer Verstaatlichung der Weiterbildung. Der vierte Bildungsbereich bleibt gleichermaßen gekennzeichnet durch die Weiterbildung als öffentliche Aufgabe, durch die Verpflichtung der Wirtschaft, die Qualifizierung der Beschäftigten sicherzustellen und durch die Pluralität der Träger und der Lernorte. Um diesem Konzept auch auf der Bundesebene zum Durchbruch zu verhelfen, wurden eine Bundesanstalt für Arbeit und Weiterbildung sowie die Umwandlung des Bundesinstituts für Berufsbildung in ein Bundesinstitut für Berufs- und Weiterbildung gefordert – letzteres entsprach genau den Vorstellungen der IG Metall.

Die besondere Verantwortung der Länder für den Bereich der Weiterbildung soll bestehen bleiben. Dies soll insbesondere durch Schaffung von landesspezifischen Weiterbildungsgesetzen geschehen. Dabei ist auch sicherzustellen, daß den Gemeinden und regionalen Gebietskörperschaften sowie den örtlichen Arbeitsverwaltungen die notwendigen finanziellen und ordnungsrechtlichen Rahmenbedingungen zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugestanden werden.

Die IG Metall wird weiterhin in enger Kooperation mit den SPD-Fraktionen darauf drängen, dieses Weiterbildungskonzept auf Landes- und Bundesebene in die Realität umzusetzen. Damit würde sichergestellt, daß die Reformvorstellungen der IG Metall in der aktuellen politischen Diskussion bleiben.

BERUFSBILDUNG UND TARIFPOLITIK

Alle politischen Parteien fordern die Tarifparteien immer wieder auf, ihre Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich beruflicher Weiterbildung wahrzunehmen. Allerdings konnten auf diesem Feld für die Metallindustrie bisher nur relativ geringe Erfolge erzielt werden. Lediglich in den Lohn- und Gehaltsrahmentarif-

verträgen I der Tarifgebiete in Baden-Württemberg, bei der Volkswagen AG und im Berliner Heizungshandwerk beziehungsweise in der Heizungsindustrie bestehen Regelungen zur Qualifizierung. Alle anderen tarifpolitischen Vorstöße in diese Richtung scheiterten an der Tabu-Politik von Gesamtmetall.

Um so wichtiger ist es deshalb, daß jetzt im Konzept „Tarifreform 2000" dem Recht auf Qualifizierung eine besondere Bedeutung beigemessen wird. Zentraler Forderungspunkt dieses Konzepts ist es nämlich, einen verbindlichen Qualifizierungsanspruch für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer im Tarifvertrag zu verankern. Jedem Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie soll für mindestens fünf Arbeitstage im Jahr ein Weiterbildungsanspruch tarifvertraglich zugesichert werden. Grundlage dieser tarifvertraglichen Forderung ist ein von den Betrieben in Verbindung mit dem Betriebsrat zu entwickelnder betrieblicher Qualifizierungsplan. Hierin sind alle Weiterbildungsmaßnahmen jährlich zu konkretisieren. Außerdem sind die Anspruchsberechtigten, die Ziele, Inhalte, Methoden, der zeitliche Umfang und die Formen der Lernzielüberprüfung im Qualifizierungsplan zu vereinbaren. Um insbesondere Frauen die Möglichkeit zur Übernahme höherwertiger Arbeitssysteme zu eröffnen, ist bei der Erstellung des betrieblichen Qualifizierungsplanes darauf zu achten, daß Frauen vorrangig an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt werden. Dem Prinzip „Qualifizieren statt entlassen" ist vor allem bei drohenden Betriebsschließungen oder Veränderungen in Betrieben, Betriebsteilen oder Abteilungen Vorrang einzuräumen.

Durch den erfolgreichen Abschluß von Qualifizierungsmaßnahmen erwirbt dann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin einen grundsätzlichen Anspruch auf höhere Eingruppierung und die Beschäftigung in höherwertigen Arbeitssystemen. Insofern müßte die Weiterbildung ein zentrales Element bei der Eingruppierung sein. Die abgeschlossene Qualifizierungsmaßnahme (inner- oder außerbetrieblich) bildet nach diesem Konzept die Grundlage für eine neue Einstufung im Rahmen der Entgeltgruppen.

Mit dem Diskussionspapier zur Tarifreform 2000 hat die IG Metall dem Bedeutungswandel der Qualifikation in den Betrieben Rechnung getragen. Es kommt nun darauf an, in einer breiten Diskussion die tarifpolitischen Ziele zu erörtern und auf ihre praktische Umsetzung hin zu untersuchen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG UND ARBEITSKRÄFTEMANGEL

Die Tarifrunde 1990 zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche war insbesondere durch die Kampagne von Gesamtmetall zum Facharbeitermangel gekennzeichnet. Mit dieser Debatte sollte die Forderung nach weiterer Verkürzung der Arbeitszeit disqualifiziert werden. Die IG Metall hat demgegenüber eine umfassende Arbeitsmarktexpertise zum Thema „Es fehlt nicht an qualifizierten Arbeitskräften – es fehlt an qualifizierter Arbeit" vorgelegt, die ihre Auffassung bekräftigte.

Die Studie hat nachgewiesen, daß es in erheblichem Maße eine unterwertige Beschäftigung in den Betrieben gibt und daß somit der beklagte Mangel an Facharbeitern von den Arbeitgebern selbst herbeigeführt wird. Befragungen zeigten, daß nur rund 70 vH aller Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung auf Facharbeiterstellen beschäftigt sind. Rund ein Fünftel der

Facharbeiter muß sich dagegen mit geringerwertigen Arbeitsplätzen zufrieden geben. Durch diese Form der Qualifikationsverwertung verknappen die Betriebe das vorhandene Angebot an Facharbeitern und verursachen damit Engpässe.

QUALIFIZIEREN STATT ENTLASSEN

Mit den ersten Tarifverträgen für die Metall-, Elektro- und Stahlindustrie in den neuen Bundesländern versuchte die IG Metall einerseits, eine möglichst schnelle Anpassung an das Lohn- und Gehaltsniveau der westlichen Bundesländer zu erreichen; andererseits wollte sie einen möglichst umfassenden Beschäftigungsschutz und Qualifizierungsmöglichkeiten sichern oder erreichen.

Die Tarifverträge sahen ausdrücklich die Nutzung arbeitsmarktpolitischer Instrumentarien – Kurzarbeit, Fortbildung und Umschulung – vor. Die Betriebe sollten den von Kurzarbeit Betroffenen geeignete und zumutbare Maßnahmen zur beruflichen Qualifikation in- und außerhalb des Betriebes anbieten. Zur Umsetzung dieser tarifvertraglichen Bestimmung wurden besondere Kommissionen eingesetzt. Auf der Ebene des Betriebes gab es paritätisch von Betriebsrat und Geschäftsleitung besetzte Kommissionen, die bei der Auswahl und Festlegung von Zielen und Inhalten der Qualifizierungsmaßnahmen beratend mitzuwirken hatten. Gleiches galt bei der Organisation und Durchführung der Aktionen sowie der Auswahl geeigneter Bildungsträger und Teilnehmer; aber auch die notwendige Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der Arbeitsverwaltung mußte gewährleistet werden.

Um möglichst frühzeitig die Umsetzung der Tarifverträge unterstützen zu können, wurden von der Abteilung Berufsbildung im Sommer 1990 Seminare zum Thema „Qualifizieren statt entlassen" initiiert, die auf breiter Grundlage durchgeführt wurden. Dabei wurden insbesondere Betriebsräte und Ausbilderinnen beziehungsweise Ausbilder aus den neuen Bundesländern darüber informiert, welche Erfahrungen mit diesem Konzept in den alten Bundesländern gemacht worden waren und welche Umsetzungsperspektiven sich aufgrund der besonderen Situation der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland ergeben könnten.

Darüber hinaus wurde im November 1990 ein Sonderheft „Der Gewerkschafter" zum Thema „Qualifizieren statt entlassen" herausgegeben. Die große Resonanz, die dieses Heft gerade auch im Bereich der Arbeitsverwaltung fand, zeigte, wie wichtig brauchbares Informationsmaterial gerade zu dem damaligen Zeitpunkt war. Auch die 350 Beschäftigungsgesellschaften mit rund 150 000 Arbeitnehmern aus den Treuhandunternehmen, die bis Ende 1991 zustande gekommen waren, belegen die Richtigkeit des Konzepts der IG Metall.

BENACHTEILIGTE JUGENDLICHE IN AUSBILDUNG UND ARBEIT

Ein Schwerpunktthema in der Berufsbildungsarbeit der IG Metall war im Berichtszeitraum die Situation benachteiligter Jugendlicher in Ausbildung und Arbeit. Aufgrund der Tatsache, daß benachteiligte Gruppen von Jugendlichen unter den gegenwärtig herrschenden Konkurrenzbedingungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht oder nur schwer vermittelbar sind oder waren,

wurde in der Berufsbildungsforschung der Bundesrepublik schon vor einigen Jahren der Begriff „Marktbenachteiligung" von Jugendlichen geprägt. Mit der Öffnung des Benachteiligtenprogramms der Bundesregierung (§ 40 c AFG) in den neuen Bundesländern für alle „marktgeschädigten" Jugendlichen setzte sich dann dieses Verständnis von Benachteiligung weiter durch.

Durch Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die Einführung neuer Berufe und damit einhergehende verschärfte Auswahlverfahren der Betriebe und durch den Mangel an qualifizierten Ausbildungsplätzen in den neuen Bundesländern stieg in den zurückliegenden Jahren der politische Handlungsbedarf zur beruflichen und sozialen Integration benachteiligter Jugendlicher und Erwachsener stark an. Höhere Qualifikationsanforderungen bei gleichzeitiger Abnahme von Arbeitsplätzen für Ungelernte gefährdeten die beruflichen Zukunftschancen bildungsmäßig und sozial benachteiligter Jugendlicher noch mehr. Auf den wachsenden Problemdruck reagierte die staatliche Bildungspolitik mit dem Versuch, die faktisch bereits vorhandene Aufspaltung des Ausbildungsmarktes in höher- und minderwertige Berufe institutionell zu verankern: In den Koalitionsvereinbarungen der Regierungsparteien vom Januar 1991 wurde festgelegt, daß neue Ausbildungsberufe unterhalb der Facharbeiterebene mit überwiegend berufspraktischer Orientierung eingerichtet werden sollten. Nach dem Willen des damaligen Bundesbildungsministers Möllemann sollten Schmalspurausbildungen vor allem für solche Jugendliche geschaffen werden, „die trotz aller Hilfen an den theoretischen Anforderungen einer herkömmlichen Vollausbildung scheitern".

Die IG Metall setzte daraufhin eine Expertengruppe ein, die ein Positionspapier „Bildungsbenachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Arbeit – Forderungen der IG Metall" erarbeitete. Diese Forderungen wurden vom Berufsbildungsausschuß beim Vorstand der IG Metall im Februar 1991 beschlossen. Damit wandte sich die IG Metall eindeutig gegen die Einrichtung von Schmalspurausbildungsgängen für benachteiligte Jugendliche. Abgelehnt wurde auch die Schaffung zusätzlicher Sonderausbildungsregelungen nach § 48 Berufsbildungsgesetz für behinderte Jugendliche. Statt dessen forderte die IG Metall ein erweitertes integriertes Förderkonzept für alle Gruppen von benachteiligten Jugendlichen. Ausrichten sollte sich dieses Konzept an dem Ziel „Ausbildung in qualifizierten, anerkannten Ausbildungsberufen, insbesondere in neugeordneten Berufen für benachteiligte Jugendliche". Bei der Durchsetzung dieses Zieles käme es vor allem darauf an, individuelle und unterschiedliche Voraussetzungen von benachteiligten und behinderten Jugendlichen zu berücksichtigen. Die wichtigsten unter den von der IG Metall aufgestellten Forderungen verlangen

- die zielgruppenorientierte Ausrichtung und Verzahnung berufsvorbereitender und ausbildungsbegleitender Maßnahmen;
- die Weiterentwicklung der Vergabepolitik der Bundesanstalt für Arbeit zu einer auf die Probleme an der zweiten Schwelle gerichteten Politik;
- die Koordination der vorhandenen Politik- und Förderansätze im Rahmen eines regionalen Verbundsystems.

Dieses Konzept der IG Metall wurde von Vertretern der Berufsbildungswerke positiv aufgenommen. Die Umsetzung des Konzeptes wird in weiteren Gesprächen, unter anderem mit Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit, von der IG Metall vorbereitet.

NOVELLIERUNG UND NEUORDNUNG BERUFLICHER AUSBILDUNG IN DER METALLINDUSTRIE

Nachdem die neugeordneten industriellen Metall- und Elektroberufe am 1. August 1987 in Kraft getreten sind, galt es, in der darauffolgenden Zeit die zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Prüfaufträge bildungspolitisch umzusetzen. Notwendig war dies insbesondere für die Berufe Universalhärter, Schmelzschweißer und Modellschlosser.

Für den Universalhärter schlug die IG Metall vor, zur Schaffung einer entsprechenden Qualifizierung in diesem Bereich Einarbeitungs- und Fortbildungsmaßnahmen unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung zu entwickeln. Sollte sich der Bedarf für eine eigene Fortbildungsordnung nach § 46 Berufsbildungsgesetz ergeben, wäre dies zu überprüfen; gegebenenfalls wären mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung geeignete Schritte zu beraten. Die Arbeitgeber hatten beim Bundesminister für Wirtschaft beantragt, im Rahmen der Neuordnung der industriellen Metallberufe den Monoberuf Universalhärter als eine Fachrichtung in den Beruf Werkzeugmechaniker aufzunehmen. Diese beiden unterschiedlichen Ausgangslagen galt es nun bildungspolitisch aufzubrechen.

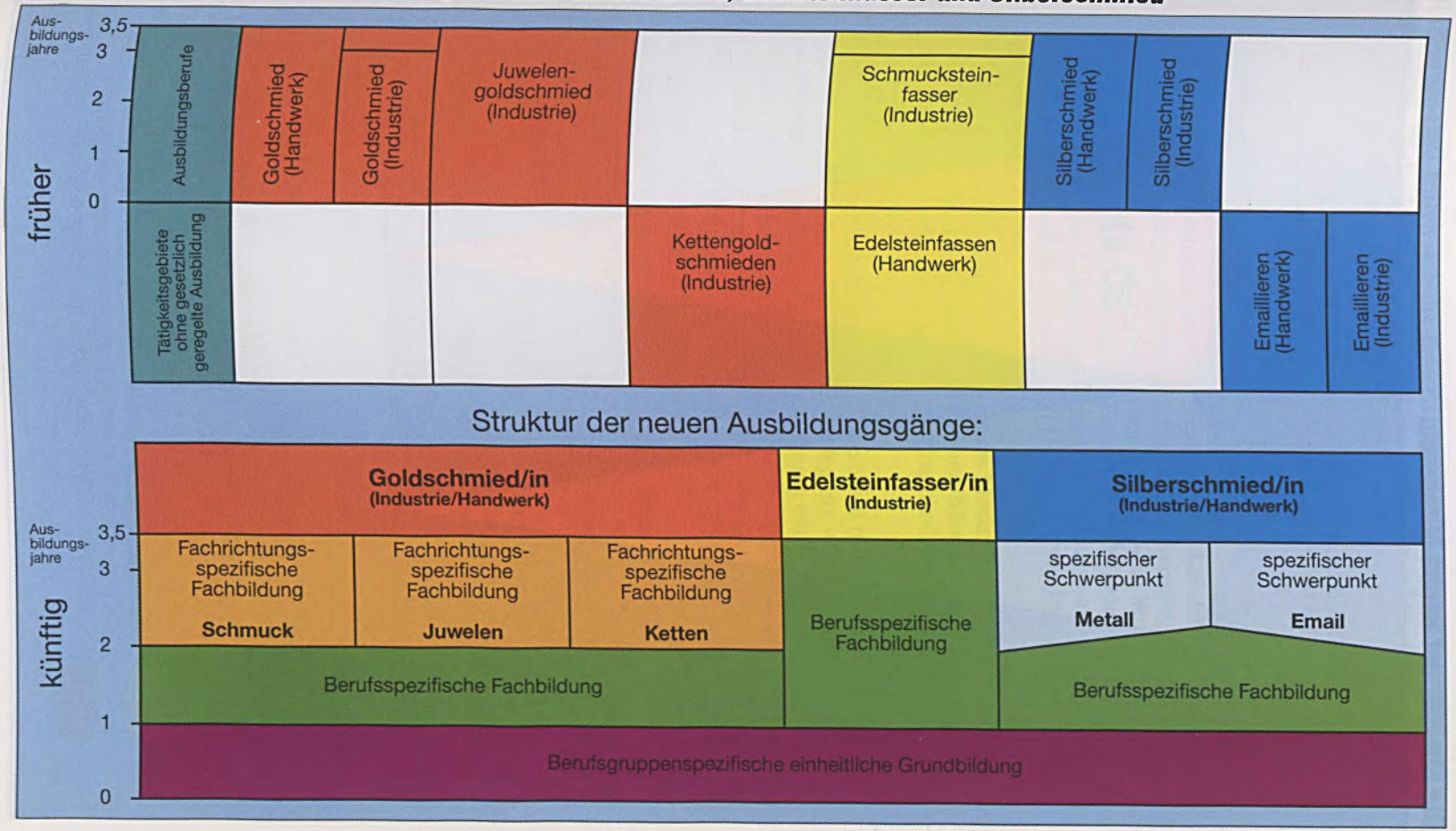
Nach mehreren Verhandlungen konnten wir einen Kompromiß dahingehend erzielen, daß das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Forschungsprojekt mit dem Titel „Qualifikationsbedarf in der Wärmebehandlungstechnik" durchführt. Die Beteiligten gingen davon aus, daß im März oder April 1992 erste konkrete Ergebnisse aus dem Projekt vorgelegt werden können.

Hinsichtlich des Schmelzschweißers hatten wir 1986 mit Gesamtmetall vereinbart, diesen Beruf für fünf Jahre von der Neuordnung der industriellen Metallberufe auszunehmen. In dieser Zeit sollte geprüft werden, ob die Qualifikationen des Schmelzschweißers durch die neugeordneten Metallberufe abgedeckt sind oder ob Gespräche zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in der Schweißtechnik aufgenommen werden müssen.

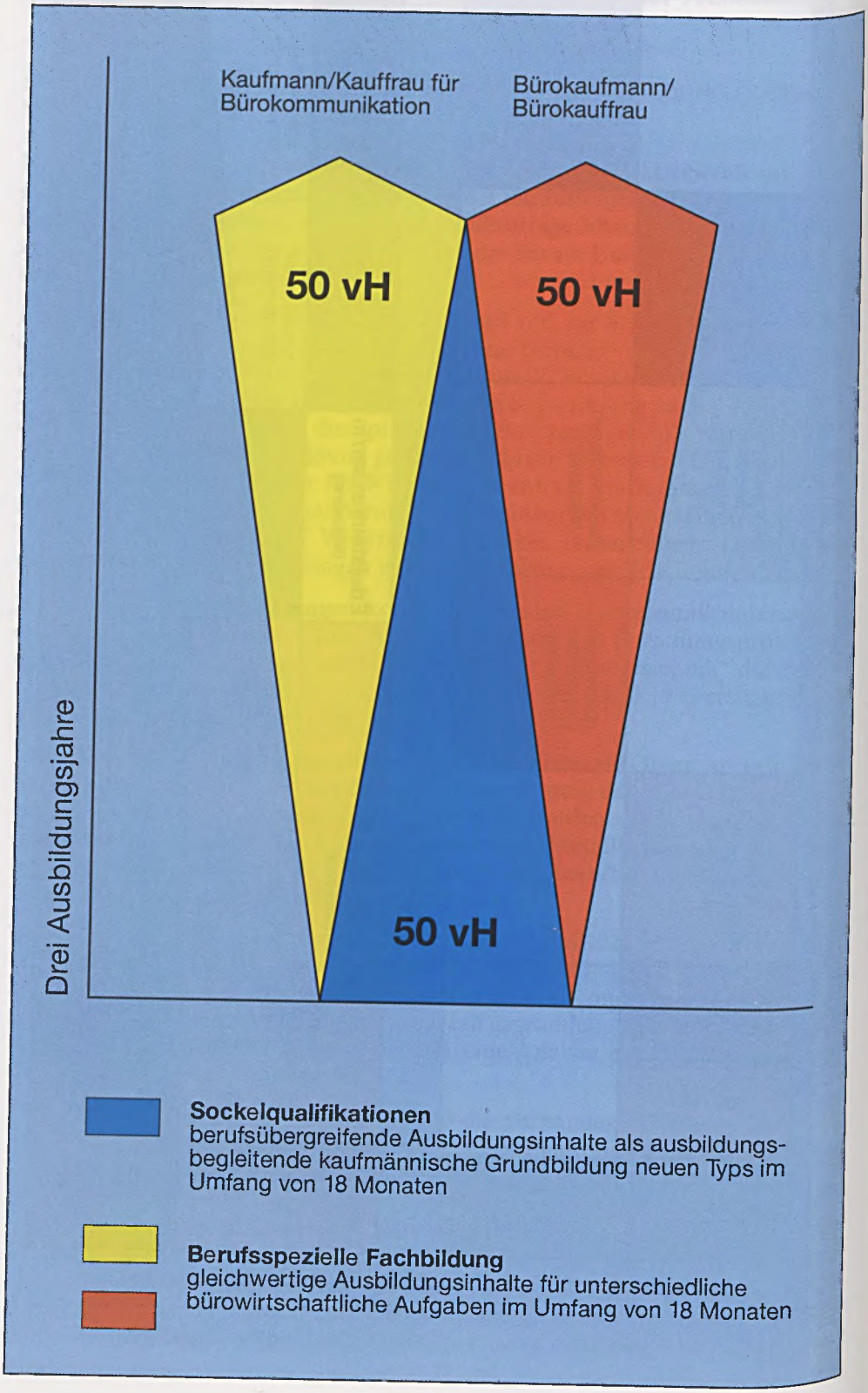
Während des Berichtszeitraums stellte sich heraus, daß die Arbeitgeber den Prüfauftrag nicht ernsthaft umsetzen wollten. Sie favorisierten weiterhin einen eigenständigen, eng spezialisierten Monoberuf. Als Konsequenz daraus wurde ein Arbeitskreis beim Vorstand der IG Metall gegründet. Achtzehn Experten aus den Betrieben wurde die Aufgabe gestellt, eine Analyse zur Problematik in diesem Tätigkeitsbereich zu erstellen.

Das Ergebnis war die Überzeugung, daß die vorhandenen Qualifikationen in den neugeordneten Metallberufen den Qualifikationsbedarf des Schmelzschweißers abdecken und darüber hinaus Einsatzfelder schaffen, denen der Monoberuf Schmelzschweißer niemals gewachsen sein kann. Aus diesem Grunde schlug der Expertenkreis vor, den Monoberuf Schmelzschweißer bis zum Ende des Jahres 1992 ersatzlos aufzuheben. Bestehende Ausbildungsverhältnisse als Schmelzschweißer sollten zu Ende geführt werden; es sei denn, die Vertragsparteien vereinbarten die Fortsetzung der Ausbildung in den neugeordneten Berufen der Metallindustrie – unter Anrechnung der bisherigen Ausbildungszeit.

Die Neuordnung für den Ausbildungsbereich Goldschmied, Edelsteinfasser und Silberschmied



Die Struktur der neuen Büroberufe



Im Oktober 1991 trafen sich die Experten von Gesamtmetall und IG Metall zu einem ersten Gedankenaustausch. Erst im Laufe des Jahres 1992 wird ein abschließendes Ergebnis zu erwarten sein.

Zum Thema Prüfauftrag Modellschlosser einigten sich die Tarifvertragsparteien dahingehend, daß die dort vorfindbaren Qualifikationen in einem gesonderten Verfahren bei einer eventuellen Zusammenführung der Berufe Modellschlosser und Modelltischler sicherzustellen wären. Das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde beauftragt, empirische Daten für das Qualifikationsprofil in diesem Bereich zu ermitteln. Bei der Auswertung zeigte es sich, daß der Forschungsansatz eine eindeutige Neuordnungsüberlegung beziehungsweise -aussage – in welcher Richtung auch immer – nicht gewährleisten konnte. Das Bundesinstitut für Berufsbildung schlug deshalb vor, weitere Forschungsmethoden für diesen Bereich anzuwenden, um für die Vorbereitung entsprechender Neuordnungsvorhaben aussagefähige Daten vorlegen zu können. Dabei ging das Institut von folgenden Überlegungen aus:

1. Es ist ein industrieller Ausbildungsberuf im Modellbau zu entwickeln, der die beiden Ausbildungsberufe Modellschlosser und Modelltischler einbezieht. Entsprechend den Untersuchungsergebnissen wäre hierbei eine differenzierte Fachbildung zu entwickeln.

2. Der Ausbildungsberuf Tischler wäre gemeinsam mit dem Beruf Modellbauer (Handwerk) neu zu ordnen. Bei dieser Überlegung würden die Qualifikationen des Modellschlossers teilweise in die Neuordnung einfließen. Die restlichen Qualifikationsmerkmale wären dann mit dem Ausbildungsberuf Werkzeugmechaniker (Fachrichtung Formentechnik) abgedeckt. Hierzu ist jedoch die Bereitschaft von Handwerk und Industrie erforderlich. Außerdem wird gegenwärtig bereits der Ausbildungsberuf Modellbauer neu geordnet.

3. Beide Ausbildungsberufe könnten auch – jeder für sich – neu geordnet werden. Hierbei würden einige Qualifikationsmerkmale für beide Ausbildungsberufe, insbesondere im Bereich Kunststoff/Gießharzbe- und -verarbeitung, identisch sein.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung wird gemeinsam mit Sachverständigen beider Tarifparteien im Rahmen eines Projekts die „Grundlagen für die Neuordnung der Berufsausbildung im industriellen Modellbau" erarbeiten. Projektbeginn ist im März 1992.

NOVELLIERUNG GIESSEREI- UND VERFAHRENSMECHANIKER

Die Neuordnung zum Gießerei- und Verfahrensmechaniker in der Hütten- und Halbzeugindustrie ist am 1. August 1986 in Kraft getreten. Alle Beteiligten waren sich der Tatsache bewußt, daß sich in diesem Bereich die Qualifikationsanforderungen rasch verändern könnten. Deshalb hatten sich beide Seiten damals darauf verständigt, nach Durchlauf der ersten Ausbildungsjahre die Neuordnung zu überprüfen.

Ende 1990 konnten wir uns mit der Arbeitgeberseite grundsätzlich über die Notwendigkeit der Novellierung des Gießerei- und Verfahrensmechanikers sowie über Eckdaten für das einzuleitende Antragsgespräch beim Bundesminister für Wirtschaft einigen. Zukünftig sollen die Auszubildenden in diesen Berufen

dreieinhalb Jahre lang lernen: Das erste Jahr wird dem ersten Ausbildungsjahr in den neu geordneten industriellen Metallberufen angepaßt. Die Qualifikationen in der Fachbildung (ab dem zweiten Ausbildungsjahr) wurden bereits auf der Ebene der Groblernziele einvernehmlich formuliert. Auch in den Fachrichtungen haben wir eine grundsätzliche inhaltliche Überschneidung festschreiben können.

Im Juni 1991 haben beide Seiten das zuständige Ministerium für Wirtschaft zur Einleitung des Antragsgespräches aufgefordert. Gleichzeitig soll das Ministerium die Weisung an das Bundesinstitut für Berufsbildung erteilen, das Novellierungsprojekt mit den Tarifvertragsparteien zu beraten. Die Arbeit an diesem Projekt soll 1992 aufgenommen werden; die neue Rechtsverordnung könnte dann möglicherweise zum 1. August 1993 in Kraft treten.

NEUORDNUNG IM BEREICH DER OBERFLÄCHENTECHNIK

Bereits 1987 hatte das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Forschungsprojekt „Lackierer" (Holz/Metall) durchgeführt. Die IG Metall lehnte die Forschungstätigkeit nur in einem Monoberuf aus berufsbildungspolitischen Gründen ab. Vielmehr sollte das Bundesinstitut nach ihrer Meinung im Rahmen der Grundlagenforschung untersuchen, inwieweit in verwandten Berufen gleiche oder ähnliche Qualifikationen vermittelt werden und welche branchenübergreifenden Qualifikationen im Aus- und Weiterbildungsbereich notwendig sind. Am 25. Oktober 1991 übermittelte das Bundesinstitut den Tarifvertragsparteien eine Beschlußvorlage zu dem neuen Forschungsprojekt. Das Forschungsziel wurde dahingehend definiert, daß die zu erwerbenden Qualifikationen in der Oberflächentechnik an die technische, wirtschaftliche und soziale Entwicklung angepaßt werden sollten. Dazu sind die bestehenden Ausbildungsberufe inhaltlich zu überprüfen und/oder neue Ausbildungsberufe zu schaffen. Insbesondere sind die Gliederung der Berufe in Grund- und Fachbildung sowie deren inhaltlicher Zuschnitt zu untersuchen. Während der Forschungsphase sind die alten Ausbildungsordnungen der zur Zeit anerkannten Ausbildungsberufe Galvaniseur (Industrie), Galvaniseur/Metallschleifer (Handwerk), Lackierer (Industrie) sowie Holzmechaniker entweder neu zu ordnen, und/oder es sind neue Ausbildungsberufe zu entwickeln, die dem Stand der Technik entsprechen. Dabei ist die Gliederung der Berufe in Grund- und Fachbildung sowie deren Überschneidung näher zu untersuchen. Mit dieser umfassenden Einbindung vorhandener Berufe wurde der bildungspolitische Ansatz der IG Metall in diesem Forschungsprojekt erfüllt. Im ersten Quartal 1994 sollen die Ergebnisse vorliegen. Danach werden die Eckdaten in diesem Bereich neu zu definieren sein.

NEUORDNUNG ZUM PROZESSLEITELEKTRONIKER/ PROZESSLEITELEKTRONIKERIN

Im Rahmen der Neuordnung der industriellen Elektroberufe konnten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Integration des Berufes Meß- und Regelmechaniker (jetzt Prozeßleitelektroniker) in das Gesamtkonzept nicht verständigen. Einvernehmen bestand aber darüber, daß auch dieser Beruf aufgrund technologischer Veränderungen neu konzipiert werden müßte. Der Beruf Meß- und

Regelmechaniker wurde zuletzt 1981 neu geordnet. Etwa 3 000 Personen werden jährlich darin ausgebildet; die meisten Ausbildungsplätze befinden sich in der Chemiebranche. Knapp ein Drittel wird im Metallbereich ausgebildet, der Rest im öffentlichen Dienst. Aufgrund dieser Konstellation waren an diesem Verfahren drei Einzelgewerkschaften (IG Chemie, Gewerkschaft ÖTV und IG Metall) sowie mehrere Arbeitgeberverbände beteiligt.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung erhielt im September 1989 von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite den Auftrag, das Projekt Meß- und Regelmechaniker in das Forschungsprogramm kurzfristig aufzunehmen. Die Sachverständigen sollten im ersten Ansatz prüfen, welche zukünftigen Qualifikationen für das Tätigkeitsfeld des Prozeßleitelektronikers nötig sind, welche Gemeinsamkeiten mit den neugeordneten industriellen Elektroberufen, insbesondere mit dem Beruf Energieelektroniker/Fachrichtung Betriebstechnik, bestehen und ob eine Integration in die Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen möglich ist. Die Arbeitgeber plädierten demgegenüber für eine eigenständige Verordnung.

Nach mehreren Gesprächen gelang folgender Kompromiß: Der Prozeßleitelektroniker erhält eine eigene Verordnung, wobei im Paragraphenteil dieser Verordnung die inhaltliche Verwandtschaft zu den industriellen Elektroberufen deutlich gemacht wird. Im Jahre 1990 erarbeiteten die Sachverständigen die Eckdaten für das Antragsgespräch, das am 3. Dezember 1990 beim Bundesministerium für Wirtschaft stattfand. Dabei wurde festgelegt, daß die zukünftige Berufsbezeichnung Prozeßleitelektroniker/Prozeßleitelektronikerin lauten sollte. Die Ausbildungsdauer wurde auf dreieinhalb Jahre festgelegt, und der Beruf wurde dem Berufsfeld Elektrotechnik zugeordnet. Der Beruf erhält keine Spezialisierungen, die zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans erfolgt analog zu den übrigen neu geordneten industriellen Elektroberufen, nämlich in Ausbildungsjahren mit zeitlichen Richtwerten in Wochen. Anfang Juli 1991 wurde die Sachverständigenarbeit einvernehmlich zu Ende gebracht; dem Verordnungsgeber wurde anschließend die erarbeitete Ausbildungsordnung zugeleitet. Der Verordnungsgeber war jedoch nicht bereit, den gemeinsam gewollten Strukturparagraphen, der die inhaltliche Verwandtschaft zu den industriellen Elektroberufen deutlich machen sollte, zu akzeptieren. Trotz gemeinsamen Votums der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite wurde ein vom Bundesministerium für Wirtschaft modifizierter Verordnungsentwurf verabschiedet. Anhand einer Umsetzungshilfe wird die IG Metall die Verwandtschaftsgrade zwischen den industriellen Elektroberufen und dem jetzt neugeordneten Beruf Prozeßleitelektroniker für die Arbeit vor Ort verdeutlichen.

QUALITÄTSSICHERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG IM METALL- UND ELEKTROHANDWERK

Umsetzung der Neuordnung in den handwerklichen Elektroberufen

Den Auftakt der Umsetzungsarbeit bildeten zwei zentrale Veranstaltungen – für den südlichen Bereich am 28. Mai 1988 in Nürnberg, für den nördlichen Bereich am 11. Juni 1988 in Osnabrück. Den Kolleginnen und Kollegen wurden zur Umsetzung der neugeordneten Elektroberufe umfassende Arbeitshilfen und Broschüren ausgehändigt. Mit Hilfe dieser Materialien wurden im Berichtszeit-

raum zahlreiche Veranstaltungen in Bezirken und Verwaltungsstellen durchgeführt, unterstützt durch die Abteilungen Berufsbildung und Handwerk beim Vorstand der IG Metall.

Mit der Bezirksleitung Frankfurt wurde ein Pilotprojekt mit konkreten Umsetzungsstrategien am Beispiel der Firma Rheinelektra entwickelt. Nach anfänglichem Zögern der Unternehmensleitung gelang es dem dortigen Betriebsrat schließlich doch, in einem der größten Handwerksbetriebe der Bundesrepublik das Projekt nicht nur anzuregen, sondern auch die ersten konkreten Umsetzungsschritte dafür auf den Weg zu bringen. Das Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung erstellte ein Gutachten über die zukünftige Ausbildungsstruktur im Elektrohandwerk, wobei die dort skizzierten Handlungsschwerpunkte als genereller Ansatz für eine richtungweisende Ausbildungspolitik im Handwerk anzusehen sind.

Ein weiterer Schwerpunkt in der Umsetzungsarbeit war die Entwicklung der Kurse für die überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen. Paritätisch besetzte Fachkommissionen sollten Dauer und Inhalte zukünftiger überbetrieblicher Maßnahmen bundeseinheitlich erarbeiten und festlegen. Nach mehr als 25 Verhandlungsrunden in den Jahren 1988 und 1989 wurde endlich ein Durchbruch erzielt, wobei deutlich gesagt werden muß, daß die erreichten Ergebnisse aus gewerkschaftlicher Sicht lediglich Mindestnormen für überbetriebliche Kurse darstellten. Im Laufe des Berichtszeitraums zeigte sich allerdings, daß noch nicht einmal der erzielte Minimalkonsens in den Kammern durchgängig umgesetzt wurde. Hier werden wir verstärkt unsere Einflußmöglichkeiten nutzen müssen; denn sonst entsteht die große Gefahr, daß eine qualifizierte Berufsausbildung im Elektrobereich nicht stattfindet.

Neuordnung der handwerklichen Metallberufe

Die Arbeiten an der Neuordnung der handwerklichen Metallberufe sind im Juli 1988 auf der Ebene der Sachverständigenarbeit (Bundessachverständige) im Bundesinstitut für Berufsbildung einvernehmlich abgeschlossen worden. Anschließend stellte sich heraus, daß das Bundesministerium für Wirtschaft, obwohl es an den Verhandlungen immer beteiligt gewesen war, plötzlich erhebliche Veränderungswünsche hinsichtlich der abgestimmten Verordnungen äußerte und die Arbeit der Sachverständigen insgesamt in Frage stellte. Das Konsensprinzip stand am Rande des Scheiterns. Im September 1988 konnten wir uns mit den Arbeitgebern auf eine einvernehmliche Stellungnahme zu diesen Änderungswünschen einigen. Der Verordnungsgeber wurde am 11. Oktober 1988 von dem gemeinsam erzielten Ergebnis in Kenntnis gesetzt.

In dem späteren ersten Abstimmungsgespräch formulierte der Bundesminister für Wirtschaft nochmals seine substantiellen Vorbehalte und Änderungswünsche gegenüber dem Konsensentwurf der Tarifvertragsparteien und zielte wiederum darauf ab, wesentliche Veränderungen bei den Verordnungen vorzunehmen. Es entstand der Eindruck, daß das Wirtschaftsministerium keinen Abstimmungs- und Klärungsbedarf mehr sehen wollte.

Anläßlich einer Sitzung des Hauptausschusses beim Bundesinstitut für Berufsbildung forderte dann der Vorsitzende des Hauptausschusses den zuständigen Minister auf, umgehend zum Konsensprinzip zurückzukehren, damit die Verordnungen einvernehmlich zum 1. August 1989 in Kraft treten könnten. Diese

Aktivität des Hauptausschusses zeigte Wirkung: Von Januar bis März 1989 wurden die Verordnungen für die Berufe des Metallhandwerks im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Für alle Berufe sind die Verordnungen zum 1. August 1989 ohne Übergangsfristen in Kraft getreten, lediglich dem neuen Beruf Metallbauer (früher Schlosser und Schmied) wurde eine Übergangsfrist von einem Jahr zugestanden. Damit ging auch für das Metallhandwerk ein langjähriger Reformprozeß zu Ende. Zusammenfassend können wir feststellen, daß sich die IG Metall mit ihren Forderungen bei diesem Neuordnungsprojekt weitgehend durchsetzen konnte.

Außerdem schloß die IG Metall nach langwierigen, zähen Verhandlungen auch mit den Arbeitgebern des Metallhandwerks eine verbindliche Vereinbarung zu überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen. Aufgrund der Verzögerungstaktik der Arbeitgeber dauerte es bis Ende 1989, ehe alle Unterschriften unter diesen Vertrag gesetzt worden waren. Mit dem Bundesverband Metall wurde dann am 30. November 1990 eine separate Vereinbarung abgeschlossen. Damit waren die Grundlagen für die Erarbeitung von überbetrieblichen Maßnahmen durch paritätisch besetzte Fachkommissionen endgültig geschaffen.

Nach überaus zähen – durch Boykottaufrufe der Arbeitgeber verzögerten – Verhandlungen gelang es schließlich doch, auch für die neugeordneten handwerklichen Metallberufe einen akzeptablen Abschluß in Fragen der Dauer und des Inhalts von überbetrieblichen Maßnahmen zu erzielen.

Über diese konkreten Ergebnisse hat die IG Metall die Kolleginnen und Kollegen vor Ort durch Rundschreiben und Faltblätter ausführlich informiert und Argumentationshilfen zu deren Umsetzung herausgegeben.

Für die Berufe Landmaschinenmechaniker, Zweiradmechaniker und Karosserie- und Fahrzeugbauer kann hinsichtlich der Fachbildung von endgültigen Ergebnissen noch nicht berichtet werden. Entsprechende Vereinbarungen können erst im Laufe des Jahres 1992 erwartet werden.

BERUFSAUSBILDUNG IN BESONDEREN BEREICHEN

Neuordnung der Metallberufe Goldschmied/Goldschmiedin, Silberschmied/Silberschmiedin und Edelsteinfasser/Edelsteinfasserin:

Die Ergebnisse des Antragsgespräches zu den gestaltenden Metallberufen vom Februar 1987 wurden bereits im vorausgegangenen Geschäftsbericht dokumentiert. Die Verhandlungen um die Inhalte sowie die Prüfungsstrukturen zogen sich bis Ende 1991 hin. Grundsätzlich ist festzustellen, daß die Positionen der IG Metall weitgehend durchgesetzt werden konnten. Aus sechs ehemaligen Ausbildungsberufen wurden drei Ausbildungsberufe konzipiert. Diese Berufe erhalten eine identische, breit angelegte Grundausbildung. Diese Grundausbildung für alle Berufe war das schwierigste Verhandlungsthema zwischen den Tarifvertragsparteien. Der Beruf Goldschmied/Goldschmiedin hat noch ein zweites gemeinsames Ausbildungsjahr. Darauf aufbauend, erhält dieser Beruf drei Fachrichtungen. Der Beruf Silberschmied/Silberschmiedin erhält in der Endphase der Ausbildung eine Vertiefung in Schwerpunkten von etwa einem Jahr Dauer. Der Ausbildungsrahmenplan hat ebenfalls eine Gliederung in Jahren mit Richtzeit-

werten in Wochen erhalten. Auch dieser Punkt war bei den Verhandlungen zunächst sehr umstritten gewesen.

Die Prüfungsmodalitäten haben die gleiche Systematik, wie dies bei den großen Neuordnungsprojekten in Handwerk und Industrie der Fall ist. Im September 1991 fand im Bildungsministerium das letzte gemeinsame Abstimmungsgespräch zwischen den Bundes- und Ländersachverständigen statt. Einige Punkte sind aber noch vor Erlaß der Verordnung zwischen den Tarifvertragsparteien einerseits und dem Bundesministerium für Wirtschaft andererseits abzuklären. Insbesondere geht es dabei um die Verankerung der Berufsgruppenstruktur für die Grundbildung im Paragraphenteil. Wir gehen davon aus, daß nach Abschluß dieses Klärungsprozesses die Verordnungen zum 1. August 1992 in Kraft treten können.

Neuordnung der Musikinstrumentenherstellerberufe

Dieses Projekt befindet sich seit mehreren Jahren in Bearbeitung, ohne daß es zu einer abschließenden Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien gekommen ist. Die IG Metall ist daran insbesondere durch die Berufe Metallblasinstrumentenmacher für die Industrie sowie Metallblasinstrumenten- und Schlagzeugmacher für das Handwerk beteiligt. Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff ist für die Berufe Handzupfinstrumentenmacher, Geigenbauer, Zupfinstrumentenmacher und Holzblasinstrumentenmacher zuständig. Die Federführung in diesem Projekt teilen sich die beiden DGB-Gewerkschaften.

Trotz vieler Gespräche mit den Arbeitgebern ist es bis jetzt noch nicht gelungen, eine gemeinsame Struktur für diese Berufsgruppe festzulegen. Unsere Zielsetzung ist eindeutig: Wir wollen auch für diese Berufsgruppe einen Einstieg in eine berufsgruppenspezifische, breit angelegte Grundbildung. Die Berufe sollen Schwerpunkte oder Fachrichtungen erhalten. Die Arbeitgeber waren jedoch nicht bereit, eine solche Struktur mit den Gewerkschaften zu beraten. Statt dessen zogen sie sich erst einmal aus dem Projekt zurück. Nach längerer Zeit war es aber dann doch möglich, beide Parteien wieder an einen Tisch zu bringen. Dabei wurde folgende Ausgangslage festgehalten: Das Bundesinstitut für Berufsbildung konnte bisher zwischen den Sozialparteien – dem Deutschen Handwerkskammertag und den Fachverbänden, dem Deutschen Industrie- und Handelstag und dem Bundesverband, den Deutschen Musikinstrumentenherstellern, der Gewerkschaft Holz und Kunststoff sowie der IG Metall – keinen Konsens hinsichtlich der Eckdaten zur Neuordnung der Berufsausbildung herbeiführen. Das Bundesinstitut räumte ferner ein, daß die vorliegenden Forschungsarbeiten des Instituts dazu noch keine ausreichenden Antworten geben können.

Um die ins Stocken geratenen Gespräche zwischen den Tarifvertragsparteien wieder in Gang zu bringen, hat das Bundesinstitut eine Problemanalyse zur Neuordnung der Berufsausbildung der musikinstrumentherstellenden Berufe vorgelegt und getrennte Gespräche mit der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite geführt.

Zum weiteren Fortgang in diesem Projekt konnten wir einvernehmlich folgendes Verfahren vereinbaren:

– Die Arbeit wird auf der Basis der bestehenden Handwerke fortgesetzt.

– Die Neuordnung soll so durchgeführt werden, daß die zur Zeit bestehenden Handwerke auch weiterhin bestehen bleiben.

– Die Neuordnung soll nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung die Berufe in eine breit angelegte Grundbildung und eine darauf aufbauende Fachbildung gliedern.

– Die Neuordnungsarbeit soll zunächst exemplarisch an einem Handwerksberuf durchgeführt werden, der von der Arbeitgeberseite ausgewählt wird.

– Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bestimmen ihre Sachverständigen selbst. Das Bundesinstitut für Berufsbildung geht davon aus, daß jede Seite neben Funktionären der Organisationen auch Experten des jeweiligen Berufes benennt.

Auf der Grundlage dieser Absprache wurden die Arbeiten im Jahre 1990/91 weitergeführt. Voraussichtlich werden die Projektarbeiten noch ein weiteres Jahr in Anspruch nehmen, so daß davon auszugehen ist, daß die neugeordneten Berufe frühestens zum 1. August 1993 in Kraft treten können.

Neben den bereits genannten Projekten wird derzeit die Neuordnung folgender Berufe beraten:

– Galvaniseur/Galvaniseurin (Industrie) und Galvaniniseur/Metallschleifer/Galvaniseurin/Metallschleiferin (Handwerk): Dieser Bereich wird jetzt im bereits geschilderten Projekt „Oberflächentechnik" näher untersucht.

– Werkstoffprüfer/Werkstoffprüferin (Industrie): Dieser Beruf wird weiterhin im Zusammenhang mit dem Physiklaboranten diskutiert.

– Zum Projekt Bootsbauer/Bootsbauerin (Handwerk und Industrie) in Verbindung mit dem Beruf Schiffszimmerer/Schiffszimmerin sowie Schiffsbauer/Schiffsbauerin (Handwerk) kam noch kein entscheidender Durchbruch zustande.

ORGANISATION HANDWERKLICHER BERUFSBILDUNGSARBEIT

In bezug auf die Umsetzungsaktivitäten in den neugeordneten handwerklichen Metall- und Elektroberufen tauchte die Frage auf, inwieweit die gewählten Arbeitnehmervizepräsidenten, die von der IG Metall entsandt wurden, in den Handwerkskammern verbindlicher in die Umsetzungsarbeit eingebunden werden könnten. Am Ende der Berichtszeit waren es 17 Arbeitnehmervizepräsidenten, die aus dem Organisationsbereich der IG Metall stammten. Im Zusammenwirken mit der Abteilung Handwerk wurden zu diesem Themenkreis zwei Veranstaltungen durchgeführt, deren Ziel es war, gegenseitige Erwartungen, Arbeitsperspektiven und Handlungsstrategien abzustimmen und allgemeine Fragen der beruflichen Bildung im Handwerk zu behandeln. Dabei wurde deutlich, daß die Berufsausbildung im Handwerk in einer tiefen Krise steckt. Qualifikationskonzepte waren nicht erkennbar. Zur Verbesserung der Situation in der handwerklichen Berufsausbildung wurde unter Beteiligung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein Zwölf-Punkte-Sofortprogramm zur beruflichen Bildung im Handwerk verabschiedet. Die Forderungen aus diesem Programm wurden in alle Berufsbildungsausschüsse und Vollversammlungen der Handwerkskammern eingebracht. Bei ablehnenden Positionen der Arbeitgeber werden die Arbeitnehmervertreter den Weg in die Öffentlichkeit suchen. Die Abteilung Berufsbildung beim Vorstand wird dafür geeignete Arbeits- und Argumentationshilfen vorbereiten.

Die von den Kammern immer wieder abgelehnten neuen Ausbildungsordnungen für die industriellen Metall- und Elektroberufe verlangten eine neue Prüfungsstruktur und eine völlig andere Form der Prüfungsorganisation. Konkret bedeutet dies:

- Mehr Verantwortung vor Ort, weniger Dirigismus von oben;
- Aufwertung und Erstellung der Prüfungsaufgaben durch Prüfungsausschußmitglieder vor Ort;
- Zurückdrängen der Vormachtstellung der Kammerbürokratie.

Die Notwendigkeit für eine umfassende und gründliche Revision der Prüfungen besteht aber nicht nur bei den Kammern, sondern vor allem bei der Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL) selbst. Neue Zielsetzungen der Integration von Prüfungsfächern, des Praxisbezuges von Aufgaben, der Prüfung von qualifizierten beruflichen Tätigkeiten unter Einbeziehung von selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren werden von der PAL ausgeblendet. Die notwendige Informations- und Planungsphase degeneriert zur Faktenabfrage, die in Form einer verwirrenden Ankreuzmethode zu erfolgen hat. Andere Prüfungsverfahren werden mit Zeitargumenten, Organisationsfragen und Kostengesichtspunkten verhindert. Zentrale Aufgabe der Gewerkschaften waren im Berichtszeitraum daher die Installierung und Betreuung von Fachausschüssen bei der PAL. Für jeden Ausbildungsberuf wurden Fachausschüsse einschließlich der Unterausschüsse für bestimmte Fachrichtungen gegründet.

Die für die Fachausschüsse notwendige Geschäftsordnung konnte in den Verhandlungen zwischen dem DGB und der PAL noch nicht durchgesetzt werden. Nach wie vor weigert sich die PAL, demokratische Strukturen in der Geschäftsordnung verbindlich zu vereinbaren. Ein detaillierter Entwurf wurde von den Sachverständigen erarbeitet, aber PAL verschleppte die Verhandlungen bis heute.

Zur besseren Koordination der Tätigkeit von Arbeitnehmersachverständigen führte der DGB im Zusammenwirken mit der IG Metall einmal jährlich zweitägige Fachtagungen durch. Schwerpunkte der Beratungen waren:

- Prüfungsorganisation und Prüfungsablauf;
- Erstellung von Prüfungsaufgaben, Prüfungsstücken und Arbeitsproben;
- Rechtsfragen zum Prüfungswesen;
- Koordination der Fachausschüsse.

Die Ziele der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe lassen sich nicht durch oberflächliches „Ankreuzwissen" verwirklichen. Planen, Beurteilen, Verstehen und Probleme lösen – das sind die Kompetenzen, die beim Ziel „handlungskompetenter Facharbeiter" in den Prüfungen zu bewerten sind. Die von der PAL bevorzugte Orientierung auf die programmierte Prüfung wird diesem Anliegen nicht gerecht. Deshalb reicht es nicht aus, wenn PAL überholte Prüfungsverfahren und -aufgaben weiterhin in programmierter Form anwendet. Die Arbeitnehmervertreter der IG Metall fordern deshalb, Prüfungsaufgaben,

Prüfungsstücke und Arbeitsproben zu entwickeln, die sich an den Zielen der Neuordnung und nicht an Organisationsfragen orientieren.

NEUORDNUNG DER BÜROBERUFE

Nach der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe stand im Berichtszeitraum die Aufgabe an, auch für den Bereich der kaufmännischen Berufe eine ähnlich weitgehende Modernisierung der Berufsausbildung durchzusetzen, wie sie im Facharbeiterbereich erfolgte. Mit der Neuordnung der Büroberufe im Jahr 1991 ist dazu ein Einstieg gelungen. Seit August 1991 wird in zwei neuen Berufen ausgebildet: Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation und Bürokaufmann/Bürokauffrau.

Hintergrund für die Neukonzeption dieser Ausbildung war der aktuelle Strukturwandel der Büroarbeit, in dessen Zentrum die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechniken steht. Den damit verbundenen sozialen Risiken galt es mit einer Qualifizierungspolitik entgegenzuwirken; andererseits war es notwendig, die arbeitspolitischen Chancen der Büroautomation zu nutzen. Immerhin arbeiten in den Büros heute bereits mehr Menschen mit Computer-Technologien, als dies in der Fertigung der Fall ist.

Dies führt vor allem zur Wegrationalisierung von Schreib- und Assistenztätigkeiten. In den nächsten zwanzig Jahren werden voraussichtlich 30 vH der Schreibarbeitsplätze wegfallen. Im Verhältnis dazu werden die Sachbearbeiteraufgaben zunehmen. Insgesamt wird der Anteil der Büroarbeitskräfte an den Beschäftigten von 16 vH im Jahr 1985 auf 12 vH im Jahre 2010 sinken. „Qualifikation" wird einer der entscheidenden Hebel sein, um diesen gewaltigen Strukturwandel zu bestehen.

Dabei bieten die neuen Informations- und Kommunikationstechniken durchaus die Möglichkeit, den auch im Büro verbreiteten Taylorismus, also die starke Zerstückelung und hierarchische Aufspaltung der Arbeit, zurückzuschrauben und Arbeitsplätze mit interessanten Aufgaben, mit mehr Autonomie und Entscheidungskompetenz einzurichten. Entsprechend lautete eine Forderung der IG Metall für die Ausbildungsberufe: Es darf keine Berufsausbildung im Angestelltenbereich mehr geben, die den Zugang zu Sachbearbeiterfunktionen versperrt.

Unser arbeitspolitisches Leitbild, das bei den neuen Büroberufen nunmehr auch durchgesetzt werden konnte, ist das Modell der „computergestützten Sachbearbeitung" auf der Basis einer Bürotechnologie der „individuellen Informationsverarbeitung".

Wir wissen natürlich, daß mit einer derart erweiterten Ausbildung allein noch keine entsprechenden Anschlußarbeitsplätze geschaffen sind. Auch im Jahre 2000 wird noch in manchen Betriebsbüros mit der elektrischen Schreibmaschine gearbeitet werden. Die Personalpolitik der Betriebe wird sich nicht schon dadurch verändern, daß Absolventinnen und Absolventen einer neuen Ausbildung erstmalig 1994 zu Übernahme anstehen. Das sind jedoch keine Argumente für den Verzicht auf eine zukunftsgerichtete Ausbildung, vor allem deshalb nicht, weil es bei den neuen Büroberufen auch um Frauenpolitik geht. Denn: Neben der Ausbildung zur Verkäuferin war die Bürogehilfin schließlich einer der letzten „frauentypischen Sackgassenberufe" – mit einer zweijährigen Schmalspurausbildung

für Schreibkräfte, die praktisch keine Durchlässigkeit für anspruchsvollere kaufmännische Tätigkeiten bot. Männern wurde diese Ausbildung nie zugemutet.

Für die IG Metall kam daher eine Neuordnung der Berufe ohne Gleichstellung des Ausbildungsganges Bürogehilfin mit den anerkannten vollkaufmännischen Berufen nicht in Betracht. Es bedurfte allerdings zäher Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern sowie mit Bund und Ländern, die 1986 begannen und sich über vier Jahre hinzogen, bis endlich das Ziel einer zumindest formal gleichwertigen Berufsausbildung erreicht war.

Entgegen der bisherigen Praxis der getrennten und isolierten Ausbildung in zwei sehr unterschiedlichen Berufen werden nunmehr im Rahmen eines „Verbundmodells" mit einem Grundbildungsanteil von 50 vH zwei gleichwertige kaufmännische Ausbildungsgänge mit einheitlicher dreijähriger Ausbildungsdauer angeboten. Beide Berufe bilden zukünftig nicht nur für bürowirtschaftliche Assistenz- und Sekretariatsfunktionen, sondern darüber hinaus auch für Sachbearbeiterfunktionen aus. Parallel zur Vermittlung von „Sockelqualifikationen" (in 18 Monaten) findet eine Fachbildung für unterschiedliche Tätigkeitsschwerpunkte statt.

Neu ist dabei beispielsweise die Vermittlung von zwei ausgewählten Sacharbeitsgebieten, für die insgesamt bis zu 30 vH der Ausbildungszeit bei den künftigen Bürokommunikationskaufleuten vorgesehen sind. Zu den Gebieten, auf die sich die Auszubildenden spezialisieren können, zählen neben den kaufmännischen Grundfunktionen, wie Einkauf oder Produktion, neue betriebliche Aufgaben, wie der Umweltschutz oder Forschung und Entwicklung. Erstmalig wird auch das Betriebsratsbüro als Sacharbeitsgebiet für künftige kaufmännische Fachkräfte anerkannt.

Die Trennung in der Fachbildung zwischen beiden Berufen bezieht sich in erster Linie auf die unterschiedliche Verwaltungsorganisation von Handwerk und Industrie, zwischen Kleinbetrieb und Großbetrieb. Sie hat nichts zu tun mit einem Niveauunterschied der Arbeitsaufgaben.

Die neue Ausbildung stellt die kaufmännische Fachkompetenz in den Vordergrund. Daneben gewinnt die Beherrschung neuer Bürokommunikationstechniken an Bedeutung. Neu eingeführt wird eine Grundausbildung für Informationsverarbeitung, die in dieser Form auch in anderen kaufmännischen Berufen noch fehlt. Das bezieht sich auf Bürokommunikationstechniken, insbesondere auf automatisierte Textverarbeitung und kaufmännische Datenverarbeitung. Daneben wird die herkömmliche Schreibtechnik weiter vermittelt, aber in ihrem Umfang und im Leistungsgrad herabgesetzt. Die bisherigen Anforderungen in Stenographie und Maschinenschreiben hatten bei den Prüfungen große Durchfallquoten von bis zu 30 vH zum Ergebnis. Die Umsetzung in die Berufspraxis dagegen war kaum noch gegeben. Dieses Mißverhältnis wurde durch neue Prüfungsvorschriften aufgehoben.

Seit August 1991 werden die neuen Berufe in der betrieblichen Praxis ausgebildet. Die Umsetzung lief allerdings nur sehr zögernd an. Vergleichbare Erfahrungen liegen auch bei den Metall- und Elektroberufen vor, die Lage ist aber im kaufmännischen Bereich komplizierter.

Die kaufmännische Ausbildung führte bisher eher ein Schattendasein in den Betrieben. Die Formel „Großer Betrieb – gute Ausbildung; kleiner Betrieb –

schlechte Ausbildung" gilt für den kaufmännischen Bereich nicht. In der Praxis – auch der Industrie – herrscht aber immer noch die „Beistell-Lehre" vor. Die Jugendlichen nennen sie auch manchmal „Kopierlehre". Die Auszubildenden sind überwiegend in den Fachabteilungen zur Mitarbeit – oft als billige Hilfskräfte – eingesetzt. Es mangelt überall an hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern. Diskussionen über neue Lernkonzepte, wie Projekte, Gruppenarbeit, Leittexte sind weithin unbekannt. Es mangelt also selbst in Großbetrieben an der Infrastruktur für die Umsetzung. Um so mehr muß die IG Metall Hilfestellung leisten.

Am Anfang steht die breite und gründliche Information über die neuen Berufe, die vielerorts noch nicht abgeschlossen ist. Um die Diskussion vor Ort führen zu können, wurden während der Schlußphase der Neuordnung von der IG Metall insgesamt sechs „Schnellinfos" für die Verwaltungsstellen herausgebracht. Bereits im Sommer 1990 wurden den Verwaltungsstellen mit der Broschüre „Die neuen Büroberufe" die absehbaren Ergebnisse präsentiert. Insgesamt 30 000 Exemplare wurden abgefordert, was auf ein erhebliches örtliches Interesse schließen läßt. Dieses Interesse wurde auch bei vielen Veranstaltungen deutlich. Seit Herbst 1989 wurde die Neuordnung bei rund 60 örtlichen und regionalen Veranstaltungen vorgestellt. Für die Arbeit vor Ort wurden mehrere Informationsblätter zur Verfügung gestellt. Bereits 1989 wurde ein zentraler Arbeitskreis mit betrieblichen Experten eingerichtet, über den mittlerweile zusätzliche Referentinnen, Referenten und Sachverständige für die Umsetzungsarbeit gewonnen werden konnten. Als betriebspraktisches Handbuch für die neue Ausbildung entstand für jeden dieser Berufe eine Broschüre mit ausführlichen fachlichen und mitbestimmungsrechtlichen Erläuterungen.

AUSBILDUNG „CHECKEN UND VERBESSERN"

Die vom letzten Gewerkschaftstag beschlossene Aktion „Neuordnung auf dem Prüfstand" wurde im Laufe der Vorbereitung zur Aktion „Ausbildung checken und verbessern" konkretisiert. Die Aktion zielte auf

- bessere Zusammenarbeit aller Personen und Gruppen, die in der betrieblichen Ausbildung tätig sind (Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder, Vertrauensleute, Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Betriebsräten);
- die Nutzung des Erfahrungswissens aller an der Ausbildung Beteiligten;
- die Durchführung inner- und außerbetrieblicher Aktionen zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildung.

Die Aktion „Ausbildung checken und verbessern" knüpfte an bestehende betriebliche Kommunikationsstrukturen an und soll diese gleichzeitig verbessern. Dabei ist die Verwaltungsstelle der IG Metall die überbetriebliche Koordinationsstelle der Aktion: Sie informiert und leitet die Aktion ein, und sie bestellt in Absprache mit den Beteiligten die Materialien. Die Verwaltungsstelle organisiert außerdem den überbetrieblichen Informationsaustausch und leistet personelle, sachliche und finanzielle Hilfestellung.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Aktion können in den einzelnen Betrieben durchaus unterschiedlich gesetzt werden. Die Kernbereiche der Aktion umfassen

sechs Problembereiche der betrieblichen Ausbildung, zu denen jeweils entsprechende Materialien bereitgestellt wurden.

Spaß oder Streß?

Unter dieser Überschrift wird die persönliche Situation der Jugendlichen im Ausbildungsalltag thematisiert: Macht die Ausbildung den Auszubildenden mehr Spaß, oder hat der Streß (Überforderung, Prüfungsangst und anderes mehr) eher zugenommen? Wie fühlen sich Azubis, Ausbilder und Ausbilderinnen in der Ausbildungssituation? Wie eng ist der Kontakt zwischen Azubis, Ausbildern und den betrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer?

Gefördert oder vergessen?

Hier geht es um die personellen Voraussetzungen der beruflichen Bildung. Thematisiert werden Fragen der Arbeitssituation von Ausbilderinnen und Ausbildern, die letztlich entscheidend für die Lehr- und Lernsituation insgesamt sind. Neben dem Betreuungsschlüssel und den Gehältern von Ausbilderinnen und Ausbildern sind in diesem inhaltlichen Bereich auch die Weiterbildungsmöglichkeiten des betrieblichen Ausbildungspersonals angesprochen. Bei diesem Schwerpunkt sollen konkrete Anforderungen hinsichtlich der Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder und Ausbilderinnen entwickelt werden.

Top oder Schrott?

Unter dieser Fragestellung sollen die sachlichen Voraussetzungen der beruflichen Bildung überprüft werden. Es geht also darum, die konkreten betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu untersuchen und die Unternehmen zu veranlassen, das Ausbildungswesen in angemessener Weise bei Investitionsplanungen zu berücksichtigen.

Allein oder gemeinsam?

Hier werden Konzepte und Methoden der betrieblichen Ausbildung thematisiert. Die Aktion soll den jeweiligen Ausbildungsstand in methodisch-didaktischer Hinsicht untersuchen und Mut zu neuen Formen der beruflichen Bildung machen.

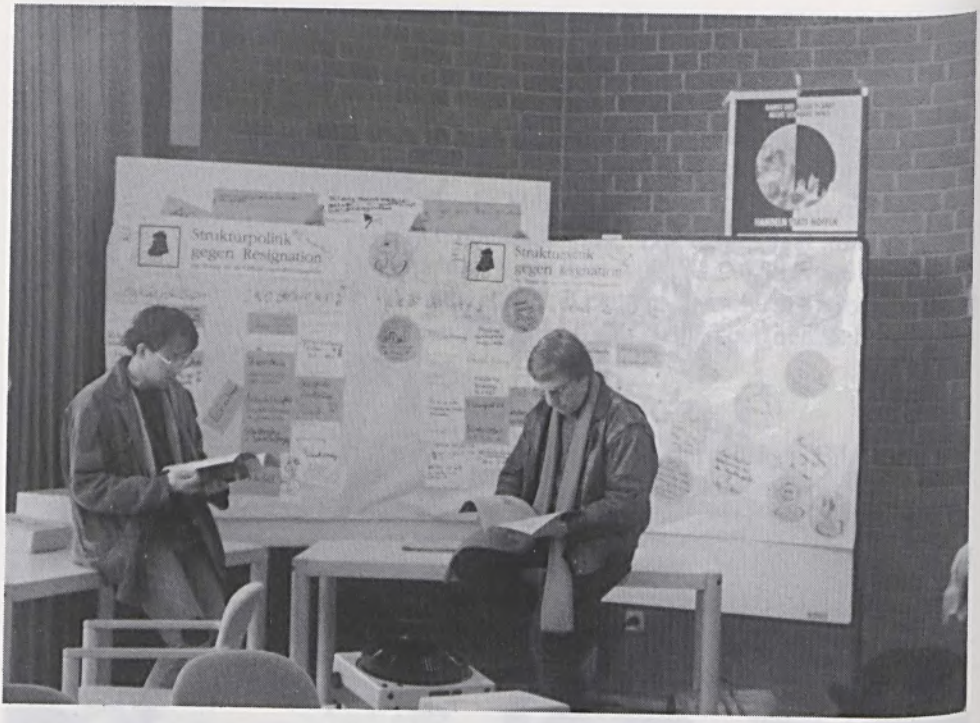
Ätzend oder schützend?

Untersucht werden sollen hier berufsübergreifende Ausbildungsinhalte. Dazu gehören Fragen des Umweltschutzes in der beruflichen Bildung, aber auch solche Themen, wie solidarische Kommunikation und gewerkschaftliches Handeln als Ziel und Praxis der beruflichen Ausbildung im Betrieb.

Akzeptiert oder toleriert?

Frauen in der Ausbildung stellen einen Schwerpunkt dieser Aktion dar. Die Aktion soll dazu beitragen, die Akzeptanz der Frauenförderung auch in traditionellen Männerberufen zu erhöhen, ein „frauenfreundliches Klima" in den Betrieben zu schaffen und gezielte Einstellungs- und Übernahmeaktionen für Frauen durchzuführen.

AUSBILDUNG
CHECKEN UND VERBESSERN



Junge Kolleginnen und Kollegen bei einer Arbeitstagung der IG Metall in Soest

Ausbilder-Fachtagung der Industriegewerkschaft Metall

Qualifizierung und Weiterbildung in den neuen Bundesländern: Orientierungskurs in Ludwigsfelde

Unterrichtung über Datenverarbeitung und Netzwerktechnik in Leipzig

Aktionsmaterialien

Für die Aktion „Ausbildung checken und verbessern" wurden spezielle Materialien entwickelt, die dem methodischen Ansatz der Neuordnung entsprechen:

1. Hologramm-Aufkleber, Hologramm-Button,
2. Arbeitshilfe,
3. Infoblätter,
4. Video-Film,
5. Computer-Spiel,
6. Checklisten,
7. Prüfplakate und Aufkleber,
8. Forderungsplakate.

Die Aktion „Ausbildung checken und verbessern" startete Ende 1991/Anfang 1992 in den Verwaltungsstellen der IG Metall.

QUALIFIZIERUNG DES AUSBILDUNGSPERSONALS

Im Oktober 1990 wurde im Berufsbildungsausschuß beim Vorstand der IG Metall die innerorganisatorische Weichenstellung für eine bildungspolitische Initiative im Bereich gewerkschaftlicher Ausbilderpolitik vorgenommen. Auf der Grundlage eines Diskussionspapiers „Das Personal in der beruflichen Bildung – Ziele und Forderungen der IG Metall" wurde die Diskussion der Zielsetzungen gewerkschaftlicher Ausbilderpolitik in örtlichen und regionalen Ausbilder- und Berufsbildungsarbeitskreisen angeregt und eingeleitet. Im Zusammenhang damit fanden in zahlreichen Bezirken und Verwaltungsstellen örtliche und regionale Arbeitstagungen statt, in denen die Inhalte gewerkschaftlicher Ausbilderpolitik präzisiert wurden. Damit wurde unter anderem der Notwendigkeit Rechnung getragen, auf die – insbesondere durch Inkrafttreten der neugeordneten Metall- und Elektroberufe veränderten und erhöhten – Anforderungen an das betriebliche Aus- und Weiterbildungspersonal mit einer gewerkschaftspolitischen Handlungsperspektive zu reagieren. Die örtlichen und regionalen Diskussionsergebnisse und Vorschläge wurden in ein überarbeitetes Positionspapier eingearbeitet, das im Rahmen einer bundesweiten Ausbilderfachtagung der IG Metall im November 1991 in Hannover öffentlichkeitswirksam vorgestellt wurde. Diese Tagung fand unter dem Motto „Ausbildungsqualität – Checken und Verbessern" statt und wurde von nahezu zweihundert Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern besucht; überwiegend waren dies gewerkschaftlich organisierte Fachkräfte für Aus- und Weiterbildung aus dem gesamten Organisationsbereich der IG Metall. Im Rahmen dieser Fachtagung wurden auch aktuelle Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitssituation des betrieblichen Bildungspersonals vorgestellt und mit Politikern und Vertretern der Arbeitgeberverbände diskutiert.

Auf der betrieblichen Ebene hielten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine Gesamtkonzeption betrieblicher Ausbildung für notwendig, in der das Verhältnis von Ausbildung und Fachabteilungen neu zu bestimmen wäre. Insbesondere

müßte der Betrieb zur fachlichen und pädagogischen Weiterbildung von Ausbildungspersonal bereit sein, um die neuen Anforderungen in der Berufsausbildung bewältigen zu können. Vorrangig ist auch die Regelung der Arbeitsbedingungen des nebenberuflich tätigen Ausbildungspersonals. Diesen Personen muß eine Mitwirkung an der Entwicklung von Lernkonzeptionen und Weiterbildungsbausteinen möglich sein – und diese Teilnahme muß vor allen Dingen vom Unternehmer bezahlt werden. Mit großer Resonanz wurde auch die Forderung nach einem Gesamtkonzept zur Qualifizierung des Personals in der beruflichen Bildung aufgenommen. Zentraler Bestandteil eines solchen Konzeptes soll für hauptberufliches Bildungspersonal ein zweijähriger Vollausbildungsgang sein. Dieser Ausbildungsgang muß in öffentlicher Verantwortung an dazu geeigneten Einrichtungen durchgeführt und erprobt werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, daß als Zugangsvoraussetzung ein anerkannter Berufsabschluß und entsprechende Berufserfahrungen ausreichen. Eine kontinuierliche Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals ist parallel dazu notwendig. Grundlage muß eine gesetzliche oder zumindest tarifvertragliche Verankerung von mindestens 14 Tagen Weiterbildungsanspruch pro Jahr sein, und zwar während der Arbeitszeit bei Fortzahlung von Lohn oder Gehalt. Das gewerkschaftlich organisierte Ausbildungspersonal unterstützte auch die Forderung nach der Einrichtung von Förderzentren für das betriebliche Bildungspersonal auf Länderebene. Solche Förderzentren könnten Anlaufstellen für alle Fragen der Aus- und Weiterbildung sein. Zugleich müßten sie auch den Charakter regionaler Beratungsstellen haben. Diese Beratungsstellen müssen als Selbstverwaltungseinrichtungen von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat organisiert werden.

Die Absicht, die Interessen des beruflichen Bildungspersonals stärker in der gewerkschaftlichen Angestellten-, Tarif- und Berufsbildungspolitik zu berücksichtigen, wurde vom Berufsbildungspersonal unterstützt. Vor allem galt dies für die Forderung nach eindeutigen tarifvertraglichen Gehaltsgruppenbeschreibungen für das betriebliche Bildungspersonal sowie die Durchsetzung des Anspruchs auf Anrechnung von Ausbildungsleistungen für nebenberuflich tätige Ausbilder und Ausbilderinnen. Mit der Durchführung der Ausbilderfachtagung wurde eine Politik fortgesetzt, die auf eine stärkere Einbeziehung und Beteiligung des Ausbildungspersonals am innergewerkschaftlichen Willensbildungsprozeß gerichtet ist.

Insgesamt hat die IG Metall im Berichtszeitraum ihre Informationspolitik für Berufsausbilder und Berufsausbilderinnen verstärkt. Es wurden fachliche Arbeitshilfen entwickelt, und es wurde eine regelmäßige Beilage für Ausbilderinnen und Ausbilder in der DGB-Zeitschrift „Gewerkschaftliche Bildungspolitik" eingerichtet. Innerorganisatorisch wird es in Zukunft darauf ankommen, den Arbeitszusammenhang zu stärken, in dem Ziele und Forderungen gewerkschaftlicher Ausbilderpolitik vorangebracht und umgesetzt werden können. Beim Vorstand der IG Metall wird daher eine Projektgruppe eingesetzt werden, deren Aufgabe es sein soll, den Prozeß der Umsetzung gewerkschaftlicher Forderungen zu organisieren und voranzutreiben.

UMWELTSCHUTZ IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Mit der Einführung der neuen Metall- und Elektroberufe im Jahr 1987 und der neuen Büroberufe im Jahr 1991 ist der betriebliche Umweltschutz zum rechts-

verbindlichen Ausbildungsinhalt geworden. Das betrachten wir als einen wichtigen bildungspolitischen Erfolg, auch wenn der Stellenwert des Themas für die Berufsausbildung erst allmählich in seiner ganzen Bedeutung klar wird. Die Umsetzung dieser Ausbildungsinhalte bereitet allerdings erhebliche Schwierigkeiten. Zur fachlichen Unterstützung wurde eine Arbeitshilfe „Wir machen Umweltschutz im Betrieb" herausgebracht, die mit einer Auflage von 60 000 Exemplaren eine große Nachfrage auslöste. Das Thema wurde mittlerweile auch in bezirklichen und örtlichen Berufsbildungsseminaren und -veranstaltungen aufgegriffen. In einigen Großbetrieben haben sich Initiativen und Arbeitsgruppen gebildet, die ein Umsetzungskonzept entwickelten und zum Teil auch betrieblich fest vereinbaren konnten.

Trotzdem ist die Umweltschutzpraxis bisher in den meisten Ausbildungsbetrieben noch nicht zufriedenstellend. Es geht nicht nur um einen isolierten Vortrag im Rahmen einer sozialpädagogischen Woche oder im Werksunterricht, sondern um ein durchgängiges Ausbildungsprinzip. Es geht nicht nur um korrekte Information, sondern um veränderndes Handeln. Es müssen mehr konkrete Beispiele zur Verfügung stehen, wie in der Ausbildung Umweltschutz erlernt werden kann. Auch hier müssen Projektmethoden und Gruppenarbeit gelten. Es fehlt aber noch an alternativen Ausbildungsprojekten – zum Beispiel in der Grundbildung. Außerdem müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder in ihrer Vermittlungsaufgabe stärker unterstützt werden. Dies muß unter anderem durch Arbeitshilfen und Weiterbildung geschehen, wobei Weiterbildung in diesem Fall vor der schwierigen Aufgabe steht, teilweise tiefgreifende persönliche Verhaltensänderungen zu thematisieren.

Dabei darf die bildungspolitische Entwicklung aber nicht stehen bleiben. Zum einen gibt es immer noch Ausbildungsberufe, in denen der Umweltschutz nicht geregelt ist, andererseits ist auch die konzeptionelle Diskussion weitergegangen. Neue Themen müssen berücksichtigt werden, zum Beispiel das vielzitierte Ozonloch und der Klimaschutz. Es geht um die Durchsetzung ganzheitlicher Bildungskonzepte. Gefragt ist Ausbildung nach dem Prinzip „globales Denken und lokales Handeln". Der Umweltbildung kommt daher ein zentraler Stellenwert bei der Weiterentwicklung der Berufsausbildung zu. Folgerichtig setzen wir uns dafür ein, daß das Lernziel Umweltschutz als neuer Bildungsauftrag im Berufsbildungsgesetz ausdrücklich festgeschrieben wird. Die erste Neuordnungswelle der Ausbildungsberufe kommt allmählich zum Abschluß. Sie stand im wesentlichen unter dem Zeichen der technologischen Anpassung der Berufe. Jetzt wäre es an der Zeit, endlich auch dem Umweltschutz Rechnung zu tragen und eine zweite, ökologische Neuordnungswelle ins Leben zu rufen. Dazu bedarf es nicht unbedingt einer vollständigen Überarbeitung der einzelnen Berufsbilder. Nicht vergessen werden darf die berufliche Weiterbildung, für die ebenfalls das Qualifikationsziel „Umweltschutz" durchgesetzt werden muß. Untragbar bleibt die Tatsache, daß für die betrieblichen Umweltbeauftragten keine geregelte Ausbildung existiert.

Um in diesem Aktionsfeld eine systematische und längerfristig angelegte Bildungspolitik aufbauen zu können, wurde ein Expertenkreis gebildet, der bei der Entwicklung von Ideen, Konzepten und Forderungen der beruflichen Umweltbildung, bei der Erarbeitung von Informationsmaterialien und Arbeitshilfen, bei der Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen helfen soll. Ein Überblick über Aktivitäten aus diesem „Arbeitskreis berufliche Umweltbildung" ist in

der Ausgabe 11/1991 der Monatsschrift „Gewerkschaftliche Bildungspolitik" enthalten. Dieses Heft wurde vom Arbeitskreis erstellt und in Sonderauflage den Verwaltungsstellen zur Verteilung übersandt.

Mit Hilfe des Arbeitskreises konnte auch maßgeblich Einfluß genommen werden auf die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Umweltbildung sowie auf eine Bildungsempfehlung zum „Schutz der Erdatmosphäre", die im Zusammenhang mit der gleichnamigen Enquetekommission des Deutschen Bundestages steht. Die IG Metall hat einen Beschluß des Hauptausschusses herbeigeführt, der Umweltschutz als obligatorischen Eckwert jeder Neuordnung festlegt. Eine Darstellung der bildungspolitischen Aktivitäten enthält der im Rahmen der Schriftenreihe der IG Metall erschienene Band „Dokumente zur beruflichen Umweltbildung".

In einzelnen Regionen konnten in Zusammenarbeit mit der Universität Hannover erste modellhafte Lehrgänge mit Ausbildern durchgeführt werden. Der Aufbau eines breit gestreuten Angebotes in Zusammenarbeit mit regionalen Weiterbildungsträgern läuft derzeit noch. Ein Modellversuch zur Entwicklung prototypischer Lernprojekte in der Umwelttechnik steht kurz vor dem Beginn. Wir verhandeln mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung derzeit über einen weiteren Modellversuch in Metallbetrieben, dem die Arbeitgeber aber bisher noch nicht zugestimmt haben. In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Berufsbildungszentrum in Berlin werden Ausbildungsmaterialien für die Metallberufe entwikkelt, die dann auch den nationalen Bünden im EMB zur Verfügung gestellt werden sollen.

AKTIVITÄTEN ZUR QUALIFIKATIONSSICHERUNG IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN – QUALIFIZIERUNGSBERATUNG

Im Herbst 1990 beschloß der Vorstand der IG Metall, fünfzehn Qualifizierungsberaterinnen beziehungsweise -berater für das Gebiet der ehemaligen DDR über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen einzustellen. Für den Einsatz dieser Kolleginnen und Kollegen wurde in Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Bereichen der Vorstandsverwaltung ein Rahmenkonzept erstellt und mit den zuständigen Bezirksleitungen abgestimmt. Förderungsanträge wurden jeweils für die Dauer von zwei Jahren gestellt; die Beantragung für die ABM-Stellen erfolgte bei den Arbeitsämtern Rostock, Schwerin, Neu-Brandenburg, Berlin, Potsdam, Frankfurt/Oder, Leipzig, Chemnitz, Dresden, Magdeburg, Dessau, Halle, Jena, Erfurt und Suhl.

Die Umstrukturierung der Wirtschaft in den neuen Bundesländern mit ihrer hohen Zahl von Betriebsschließungen und Entlassungen machte in großem Umfange Anpassungsmaßnahmen und Neuqualifizierung notwendig. Dieser Prozeß soll nach den erklärten Zielen der Förderungsbestimmungen des AFG und den Tarifverträgen für die Metallwirtschaft soweit wie möglich nach dem Grundsatz „Qualifizieren statt entlassen" erfolgen. Nur verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt können nämlich Gefahr und Ausmaß von Arbeitslosigkeit mindern. Sowohl für die Betriebsräte, als auch für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht hier ein dringender Beratungsbedarf, der schon rein quantitativ weder von der Arbeitsverwaltung, noch von den örtlichen Gliederungen der IG Metall allein bewältigt werden kann. Durch den Einsatz der Qualifizierungs-

beraterinnen und -berater kann die notwendige Hilfestellung orts- und betriebsnah, in enger Abstimmung mit den zuständigen Arbeitsämtern sowie den örtlichen und betrieblichen Einrichtungen, gewährleistet werden.

Die Aufgaben der Qualifizierungsberaterinnen und -berater der IG Metall ergeben sich in erster Linie aus dem Inhalt der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung und Weiterbildung sowie aus Situation und Bedürfnissen der regionalen Strukturpolitik. Die wichtigsten Aufgabenfelder beziehen sich auf folgende Fragen:

- Unterstützung und Beratung der Betriebsräte, Bildungskommissionen des Betriebsrates und der Paritätischen Bildungskommissionen des Betriebes in allen Fragen der betrieblichen Bildungsarbeit sowie der Beschäftigungssicherung durch Qualifizierungs- und/oder Beschäftigungsgesellschaften;

- Unterstützung bei der Entwicklung inhaltlicher beziehungsweise organisatorischer Konzepte zur Aus- und Weiterbildung unter Einbeziehung regionaler Erfordernisse;

- Beratung der Interessenvertretungen bei der Auswahl externer Bildungsträger und Bildungsangebote;

- Beratung und Erstellung von Förderanträgen;

- Kontakte zu Arbeitsämtern, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, zur regionalen Wirtschaftsförderung, zu Berufsschulen sowie Zusammenarbeit mit regionalen Geschäftsstellen des Berufsfortbildungswerkes des DGB, der Arbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben" und ähnlichen Institutionen;

- Unterstützung der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsträger im Bereich der Berufsbildungsausschüsse, der Kammern und der Selbstverwaltungsorgane der Arbeitsämter;

- Organisation des Informationsaustausches der betrieblichen paritätischen Bildungskommissionen, Aufbau von Arbeitskreisen zur beruflichen Bildung in den Verwaltungsstellen.

Die Qualifizierungsberaterinnen und -berater sind als Repräsentanten der IG Metall eingebunden in die Beschlüsse der Organisation. Sie verrichteten ihre Arbeit in den Bezirken Frankfurt, Berlin, Dresden, Hannover und Hamburg. Im Juni 1991 wurde die Trägerschaft über die ABM-Stellen sachlich und personell direkt den Verwaltungsstellen übertragen. Die Einstellung weiterer ABM-Kräfte im Rahmen des Gesamtprojektes konnte somit von den einzelnen Verwaltungsstellen selbst im Rahmen ihrer Kapazitäten durchgeführt werden.

Vor Arbeitsbeginn der fünfzehn Qualifizierungsberaterinnen und -berater nahmen diese an einer speziellen Aus- und Weiterbildung – im Rahmen eines sechswöchigen Vorbereitungsseminars – teil. Zum Informations- und Erfahrungsaustausch treffen sich die Qualifizierungsberaterinnen und -berater regelmäßig alle zwei Monate in der Bildungsstätte Berlin. Zu diesen Treffen werden auch die mit der Qualifizierungsberatung beauftragten Kolleginnen und Kollegen aus den neuen Verwaltungsstellen eingeladen.

BEFÄHIGUNGSNACHWEISE INNERHALB DER EG

Die Mitarbeit der IG Metall im Europäischen Zentrum für Berufsbildungsfragen (CEDEFOP) wurde insbesondere bestimmt durch die Sachverständigentätigkeit bei der Abstimmung der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft. In einem mühsamen Verfahren gelang es schließlich, zwanzig Berufe aus dem Sektor Metalltechnik miteinander zu vergleichen und abschließend zu behandeln. Die Ergebnisse dieses Abstimmungsverfahrens wurden im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft vom 25. Juli 1991 veröffentlicht.

Während des Verfahrens stellte sich heraus, daß das vorhandene Instrumentarium der Europäischen Kommission nicht ausreichte. Anläßlich einer Tagung am 1. und 2. Oktober 1991 in Nürnberg wurden von deutscher Seite Nutzen und Ergebnisse des Entsprechungsverfahrens kritisch beleuchtet. Kritisiert wurde vor allem, daß die festgestellten Daten in der Praxis voraussichtlich kaum anwendbar wären und nur als begrenzte Informationshilfe dienen könnten. Dabei wurde keineswegs verkannt, daß die Entsprechungsverfahren insoweit in die richtige Richtung gingen, als hier versucht wurde, ausländische Abschlußzeugnisse transparenter zu machen. Dem stand aber gegenüber, daß das Verfahren grundsätzliche Unzulänglichkeiten aufwies, die in absehbarer Zukunft unbedingt korrigiert werden müssen. Kernpunkt unserer Kritik war, daß das Verfahren am Bedarf vorbeigeht, weil es das Qualifikationsprofil eines ausländischen Bewerbers nicht ausreichend beschreiben kann. Tatsächlich haben Einstellungsbetriebe und Vermittlungsdienste einen großen Bedarf an Informationen über die volle Breite des Qualifikationspotentials eines ausländischen Bewerbers. Auch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen selbst möchten ihr gesamtes Qualifikationsprofil gegenüber einem potentiellen Arbeitgeber ausweisen können. Das Entsprechungsverfahren zeigt aber nur Teile einer Ausbildung auf, die sich auf ein bestimmtes EG-Profil beziehen. Die diesen Profilen zugeschriebenen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse sind stark schematisiert und nicht genügend differenziert. Außerdem fehlen grundsätzliche Aussagen über die Tiefe und den Beherrschungsgrad der aufgeführten Qualifikationen. Wesentliche Teile der Ausbildung, insbesondere Spezialisierung in der Berufspraxis und Berufserfahrung, bleiben bei dieser Art der Beurteilung unberücksichtigt. Außerdem deckt sich das EG-Berufsprofil häufig nicht mit den in den Mitgliedstaaten tatsächlich vorkommenden, sehr differenzierten Tätigkeitsmerkmalen, was die Anwendbarkeit weiter erschwert.

Insgesamt muß festgestellt werden, daß das Verfahren nicht ohne weiteres durchschaubar und deshalb auch nur begrenzt vermittelbar ist. Mißverständnisse und die Weckung falscher Erwartungen – zum Beispiel hinsichtlich der Vergleichbarkeit nationaler Befähigungsnachweise sowie der Einstufung in Lohn- und Tarifgruppen oder beim Arbeitslosengeld – könnten die Folge sein. Die IG Metall wird daher in Zusammenarbeit mit dem DGB versuchen, ein neues Verfahren für die Untersuchung der Entsprechungen der Berufe zu entwickeln und in die Beratungen zum Projekt „Sozialer Dialog" in Brüssel einfließen zu lassen.

Die IG Metall hat sich im Berichtszeitraum an den kontinuierlich stattfindenden Sitzungen der Arbeitsgruppe „Berufliche Aus- und Weiterbildung" des EMB beteiligt. Dabei wurden schwerpunktmäßig folgende Themen diskutiert:

- Arbeiten des Europäischen Zentrums für Berufsbildungsfragen (CEDEFOP) auf dem Gebiet der Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise in der Metallindustrie;
- Information und Bewertung von Projekten im Rahmen europäischer Förderprogramme, die im Metallsektor von Bedeutung sind;
- Berufsausbildung und Umweltschutz;
- Zusammenhang von Tarifpolitik und Berufsausbildung.

Zum Thema Umweltschutz in der europäischen Berufsbildung führte der EMB eine Arbeitstagung durch, bei der die Notwendigkeit verstärkter Zusammenarbeit besonders betont wurde.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Gewerkschaftsarbeit auf europäischer Ebene war der Informations- und Erfahrungsaustausch zur Situation beruflicher Weiterbildung. Auf der Grundlage einer vom Sekretariat des EMB durchgeführten Umfrage zu den Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den EMB-Mitgliedsgewerkschaften wurden Basisinformationen über unterschiedliche gesetzliche/tarifvertragliche Weiterbildungsregelungen, Weiterbildungsansprüche, Finanzierungsregelungen und Bildungsträger ermittelt. Die Befragungsergebnisse bieten für die Arbeit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung eine gute Orientierungsmöglichkeit und können über den EMB bezogen werden.

Die Auswirkungen neuer Technologien auf die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten in Metallberufen und damit zusammenhängende Strategien der Berufsausbildung innerhalb der Europäischen Gemeinschaft waren 1989 Themen einer Arbeitstagung des CEDEFOP in Turin, bei der die IG Metall gewerkschaftliche Ansätze zur Neuordnung der Metall- und Elektroberufe in die Diskussion einbrachte.

In Verbindung mit dem dritten europäischen Weiterbildungskongreß des CEDEFOP regte die IG Metall einen Workshop zum Thema „Gewerkschaftliche Strategien der Weiterbildung west- und osteuropäischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" an. Ziel des Workshops sollte es sein, angesichts der politischen und ökonomischen Entwicklung in West- und Osteuropa und der Perspektive des Europäischen Binnenmarktes Ansatzpunkte für länderübergreifende Initiativen der Metallgewerkschaften im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu konkretisieren. Im Verlaufe dieses ersten Erfahrungsaustauschs wurde vor allem auf die Bedeutung beruflicher Qualifikation als Instrument einer aktiven Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik in Ländern und Regionen mit Entwicklungsrückstand hingewiesen.

Festgestellt werden muß aber auch, daß aufgrund der länderspezifischen Bildungstraditionen und der unterschiedlichen Strukturen bei den industriellen Beziehungen in den Staaten West- und Osteuropas eine abgestimmte Qualifizierungspraxis der Arbeitnehmerorganisationen im europäischen Gesamtrahmen

schwer zu organisieren ist. Deshalb beabsichtigte der EMB, die berufliche Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verstärkt zum Thema der europäischen Branchenausschüsse zu machen. Zu diesem Zwecke führte der EMB in Zusammenarbeit mit CEDEFOP und unter Beteiligung der IG Metall im Frühjahr 1991 eine branchenbezogene Fachkonferenz über innovative Qualifizierungsansätze der europäischen Automobilindustrie durch. Ziel solcher Aktionen ist es, die Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung – insbesondere auf betrieblicher Ebene – durch gezielte Aufbereitung von Materialien sowie verstärkten Informations- und Erfahrungsaustausch weiter zu verbessern.

Berufsbildungsausschuß der IG Metall

Im Berichtszeitraum hat der Berufsbildungsausschuß der IG Metall insgesamt sieben Sitzungen abgehalten. In den Diskussionen und bei der Erarbeitung von Positionen standen folgende Fragen im Mittelpunkt:

- Weiterbildungskonzeption der SPD;
- Befragungsergebnisse zur Situation des Ausbildungsplatzangebots in der Automobilindustrie;
- Weiterbildung für un- und angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Beispiel der Daimler-Benz AG;
- Prüfungswesen;
- überbetriebliche Ausbildung im Handwerk;
- Berufsausbildung ausländischer Arbeitnehmer;
- Umweltschutz in der beruflichen Bildung;
- Eckpunkte einer Reform des Berufsbildungsgesetzes;
- Berufsbildungssystem in der ehemaligen DDR;
- Neuordnung in der Bürowirtschaft;
- Verabschiedung von Leitlinien für das Personal in der beruflichen Bildung;
- Weiterbildung als Ausdruck einer modernen Gewerkschaftsstrategie;
- Positionspapier „Bildungsbenachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Arbeit";
- tarifpolitische Entwicklung im Bereich der Weiterbildung in den ostdeutschen Tarifgebieten.

Die zentralen organisatorischen und inhaltlichen Probleme gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik wurden vom Ausschuß einmal jährlich im Rahmen einer Klausurtagung mit den zuständigen Bezirkssekretären erörtert. Um auch mit den zuständigen Sekretärinnen und Sekretären der Verwaltungsstellen über die Probleme der Arbeit vor Ort gemeinsam zu diskutieren, wurden im Berichtszeitraum außerdem zentrale Sachbearbeitertagungen durchgeführt. Für die Verwal-

tungsstellen in den neuen Bundesländern fanden zusätzliche Gespräche mit den zuständigen Sekretären statt. In einer gemeinsamen Sachbearbeitertagung mit der Abteilung Jugend konnten fast alle Verwaltungsstellen erreicht werden. Im Mittelpunkt der Beratungen mit den Verwaltungsstellen in den neuen Ländern standen die Probleme um das geringe Angebot an Ausbildungsplätzen.

Mitarbeit der IG Metall in Institutionen der beruflichen Bildung

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

Im Hauptausschuß und in den Unterausschüssen des Bundesinstituts für Berufsbildung war die IG Metall kontinuierlich vertreten. Obwohl die Zahl der Unterausschüsse im Berichtszeitraum verringert wurde, gelang es, die Repräsentanz der IG Metall im gleichen Umfang beizubehalten. Die Mitarbeit der IG Metall erstreckte sich – neben dem Hauptausschuß – auf den Ständigen Unterausschuß, den Forschungsausschuß, den Ausschuß für Planung und Statistik und den Unterausschuß Ordnung der Berufsbildung. Ferner beteiligte sie sich an den Beratungen des Ad-hoc-Arbeitskreises zu Fragen der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und beim Sonderausschuß „Überarbeitung der Musterprüfungsordnung".

Bedingt durch die deutsche Vereinigung, gibt es seit einiger Zeit Bemühungen, den Hauptausschuß in seiner Struktur zu verändern. Den Gewerkschaften geht es dabei insbesondere um die Erweiterung der Länderbank durch die fünf neuen Bundesländer. Diese Erweiterung hätte auch Auswirkungen auf die Zahl der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter im Hauptausschuß. Die Bundesregierung lehnte zunächst die Erweiterung des Hauptausschusses aus organisatorischen Gründen ab. Nach intensiven Bemühungen der Gewerkschaften und der Ländervertretungen gegenüber der Bundesregierung wurde diese Position aufgegeben. Unabhängig von den organisatorischen Veränderungen, beabsichtigt die Bundesregierung nunmehr, im Rahmen einer Novellierung des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) die Rechte des Hauptausschusses und seines Generalsekretärs zu beschneiden. Damit will sie die Arbeit dieser Organe in das Korsett der regierungsamtlichen Bildungspolitik zwängen.

Zum Ende des Berichtszeitraums gab es eine ablehnende Stellungnahme gegenüber dieser geplanten Gesetzesnovellierung im Hauptausschuß des Bundesinstituts. Im Jahr 1992 sollen die Anhörungen fortgesetzt und der Gesetzentwurf in den Bundestag eingebracht werden.

LANDESAUSSCHÜSSE FÜR BERUFSBILDUNG

Die in allen alten Bundesländern bestehenden Landesausschüsse für Berufsbildung haben nach § 54 Berufsbildungsgesetz die Aufgabe, die jeweilige Landesregierung in allen Fragen der beruflichen Bildung zu beraten. Die IG Metall ist in den meisten Landesausschüssen durch den für Berufsbildung zuständigen Sachbearbeiter der jeweiligen Bezirksleitung vertreten.

Schwierig gestaltet sich der Aufbau von Landesausschüssen in den neuen Bun-

desländern. So wurde zum Beispiel von der Landesregierung in Thüringen lange Zeit die Position vertreten, es bestünden keine Probleme in der beruflichen Bildung, und ein Landesausschuß sei deshalb nicht notwendig. Zwischenzeitlich ist in allen fünf Bundesländern der Aufbau von Landesausschüssen für berufliche Bildung in Angriff genommen worden. Durch besondere Schulungsarbeit sollen die neuen Mandatsträger auf ihre Aufgaben vorbereitet werden.

Im Mittelpunkt der Beratungen der Landesausschüsse standen im Berichtszeitraum Bemühungen zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung. Zentraler Ansatzpunkt waren dabei die Berufsschulsituation und vorrangig die Bereitstellung einer ausreichenden Unterrichtsversorgung sowie die Einstellung zusätzlicher Berufsschullehrer. Diese Zielsetzung wurde von vielen Landesregierungen unterstützt. Da aber im Bereich der Berufsfelder Metall und Elektro kaum Nachwuchslehrerinnen und -lehrer die Hochschule verlassen, ist es außerordentlich schwierig, die bereitgestellten zusätzlichen Planstellen mit entsprechendem Fachpersonal zu besetzen. Hier werden zusätzliche, unkonventionelle Maßnahmen notwendig sein, soll es nicht zu einem weiter steigenden Unterrichtsausfall kommen.

Immer wieder sehen sich die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter in den Landesausschüssen mit der Forderung konfrontiert, minderqualifizierte Ausbildungsgänge unterhalb von § 25 Berufsbildungsgesetz und außerhalb von § 48 Berufsbildungsgesetz einzuführen. Bislang konnten solche Bemühungen verhindert werden.

BERUFSBILDUNGSAUSSCHÜSSE DER ZUSTÄNDIGEN STELLEN

Mit großem Arbeitsaufwand hat die IG Metall auch in diesem Berichtszeitraum ihre Mitarbeit in den Berufsbildungsausschüssen der Handwerkskammern beziehungsweise Industrie- und Handelskammern fortgesetzt. Die IG Metall ist in fast allen Berufsbildungsausschüssen mit mindestens einer Person vertreten. Eine starke personelle Beteiligung der IG Metall in den Berufsbildungsausschüssen ist auch dringend notwendig, sollen gewerkschaftliche Positionen gegenüber den Industrie- und Handelskammern, wie auch gegenüber den Handwerkskammern durchgesetzt werden. Regionale Berufsbildungspolitik ohne Mitwirkung in den Gremien der Berufsbildungsausschüsse und der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter ist undenkbar. Um öffentlich zu dokumentieren, wie die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in den Unternehmerkammern behindert wird, legte die IG Metall eine Analyse zur besonderen Rolle der zuständigen Stellen als einseitige Interessenvertretung im Bereich der beruflichen Bildung vor. Dies führte zu öffentlich ausgetragenen Konflikten mit dem Deutschen Industrie- und Handelstag. Auch das Beispiel der Begabtenförderung in der beruflichen Bildung zeigte deutlich, daß nach wie vor die Politik der zuständigen Stellen arbeitnehmerfeindlich angelegt ist. Die im Jahre 1991 gegen den Willen der Gewerkschaften eingeführte Begabtenförderung in der beruflichen Bildung wird von den zuständigen Stellen politisch und organisatorisch ausgestaltet. Obwohl dies eine völlig neue Aufgabe im Bereich der beruflichen Bildung ist, sahen viele Kammergeschäftsführer keine Notwendigkeit, den Berufsbildungsausschuß mit dieser Angelegenheit zu befassen. Dies bestätigt, wie gering die Bereitschaft der Kammergeschäftsführungen ist, diesen Ausschuß mit seiner gesetzlichen Aufgabenstellung ernst zu nehmen.

Um die Abstimmung zwischen den Berufsbildungsausschüssen zu verbessern, wurde im Berichtszeitraum versucht, die Ausschußarbeit stärker zu koordinieren. Im Rahmen einer gemeinsam mit dem DGB durchgeführten zentralen Arbeitstagung wurden alle Mitglieder von Berufsbildungsausschüssen der Kammern eingeladen. Ergebnis dieser Tagung war ein Arbeitsprogramm für alle Berufsbildungsausschüsse. Mit diesen Arbeitsschwerpunkten wurde ein Handlungsrahmen aufgezeigt, der die verbindliche Umsetzung unserer inhaltlichen Forderungen möglich macht. Kern der Auseinandersetzung um die Zuständigkeit und Verantwortlichkeit der Kammern in der Berufsbildung ist das Problem, daß sich die Kammern nur noch als Lobbyisten der Unternehmen begreifen. Erfahrungen mit den Berufsbildungsausschüssen und Prüfungsausschüssen bekräftigen die Notwendigkeit einer Neuorganisation der Zuständigkeiten in der beruflichen Bildung.

Bei der Durchführung der Berufsausbildung in den Betrieben fehlen die notwendigen korrigierenden und steuernden Einflußnahmen durch öffentliche Instanzen und Kontrollen. Besonders nachhaltig wirkt sich das Versagen der Kammern im Bereich einer umfassenden regionalen Strukturpolitik aus. Dringend erforderlich ist deshalb eine neue und umfassende Diskussion über die Verantwortung und die Organisation der beruflichen Bildung in den Regionen.

Noch nicht abgeschlossen ist der Aufbau der Berufsbildungsausschüsse in den neuen Bundesländern. In vielen Fällen haben die Kammerverwaltungen sich sehr schwer damit getan, Berufsbildungsausschüsse nach dem Gesetz einzurichten. Viele Regelungen für den Bereich der beruflichen Bildung sind allein von der Geschäftsführung in Kraft gesetzt worden. Wichtige Fragen der beruflichen Bildung, wie die Gründung von Ausbildungsringen in der Verantwortung und Zuständigkeit der Industrie- und Handelskammern, waren nicht Gegenstand gemeinsamer Beratungen im Berufsbildungsausschuß. Verstärkt werden müssen auf jeden Fall die Schulungsmaßnahmen für die von den DGB-Gewerkschaften entsandten Mitglieder des Berufsbildungsausschusses. Diese Arbeit wurde aufgrund der hohen Fluktuation unter den Mitgliedern erheblich erschwert.

Publikationen

Die Forderungen der IG Metall zur beruflichen Bildung sind in Zusammenarbeit mit der Pressestelle und mit Hilfe von „Metall" und „Gewerkschafter" in vielfältiger Form in die öffentliche Diskussion gebracht worden. Zusätzlich erschien in der DGB-Zeitschrift „Gewerkschaftliche Bildungspolitik" drei- bis viermal im Jahr die Beilage Metall-Magazin, die sich insbesondere an Berufsausbilderinnen und -ausbilder, an Ausbildungsbeauftragte und Verantwortliche für Weiterbildungsmaßnahmen richtete.

Im Rahmen der Schriftenreihe der IG Metall wurde das Heft 119 zum Thema „Qualifizierte Berufsausbildung im Handwerk – Umsetzungshilfe für die neuen Ausbildungsberufe" herausgegeben.

Darüber hinaus erschien eine Reihe weiterer Publikationen:

- Wir machen Umweltschutz im Betrieb – Arbeitshilfe für den Ausbildungsinhalt Umweltschutz in den neuen Berufen;

– Rund um den Beruf – Arbeitshilfe für die berufsübergreifenden Ausbildungsinhalte in den neugeordneten Berufen;

– Informationen über die neuen Büroberufe;

– Arbeitshilfen 1 bis 6 zu den neuen Berufen im Bereich des Elektrohandwerks;

– Arbeitshilfen 1 bis 3 zu den neuen Berufen im Metallhandwerk;

– Arbeitshilfen 1 bis 4 zu den neuen industriellen Elektroberufen;

– Arbeitshilfen 1 bis 6 zu den industriellen Metallberufen.

Zu den von der IG Metall im Berichtszeitraum herausgegebenen Publikationen gehörten außerdem Informationsmaterialien zur Aktion „Ausbildung checken und verbessern".

Karin Benz-Overhage

Jugend
Projekt Betriebs-
organisations- und
Kommunikationsstrukturen
Datenschutzbeauftragter
Datenverarbeitung
Zentrale Dokumentation
Bibliothek/Archiv

Karin Benz-Overhage · geboren am 8. Oktober 1942

Jugendarbeit

Nach zehn Jahren mit Lehrstellenmangel und hoher Erwerbslosigkeit im Westen sind heute vor allem die Jugendlichen in den neuen Bundesländern von Arbeitslosigkeit, Ausbildungsnot, sozialem Abstieg und gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht. Doch gerade Arbeit und Ausbildung nehmen im Lebenskonzept der Jugendlichen in den alten wie in den neuen Bundesländern eine gleichermaßen herausragende Rolle ein. Die Erfahrungen in den alten Bundesländern und die tiefgreifenden Veränderungen in der ehemaligen DDR veranlaßten daher die IG Metall, sich in ihrer Jugendarbeit verstärkt mit Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzepten zu beschäftigen. Dazu gehörte auch das Engagement für den Erhalt und den Ausbau von Ausbildungskapazitäten in Ost- und Westdeutschland. Zur Durchsetzung dieser Forderungen müssen allerdings auch die notwendigen strukturellen und personellen Voraussetzungen geschaffen werden.

Bereits Anfang 1990 begannen die ersten Versuche zum Aufbau der Jugendarbeit der IG Metall in der DDR. Die Abteilung Jugend beim Vorstand unterstützte diese Bemühungen nach Kräften. Das Ziel, zeitgleich mit der Betriebsratswahl auch die Wahl von Jugend- und Auszubildendenvertretungen – zumindest in Großbetrieben – zu organisieren, konnte wegen der personellen Belastungen in den neuen Verwaltungsstellen und wegen anderer organisationspolitischer Anforderungen, vor allem Aktionen zur Verhinderung von Massenentlassungen und Betriebsschließungen, zur Durchsetzung erster tarifvertraglicher Regelungen und zum Aufbau der gewerkschaftlichen Organisationsgliederungen nur in wenigen Betrieben realisiert werden. Inzwischen ist der Organisationsaufbau in den neuen Verwaltungsstellen weitgehend abgeschlossen, und die gewerkschaftliche Jugendarbeit auf betrieblicher Ebene, in den Verwaltungsstellen und den Bezirken, nimmt erste Konturen an.

Generell hat sich der Trend auch im Berichtszeitraum fortgesetzt, daß die Auszubildenden bereits volljährig sind, wenn sie ihre Ausbildung beginnen. Auch in den neuen Bundesländern wird aufgrund der weitgehenden Übernahme des dreigliedrigen Schulsystems in den nächsten Jahren das Alter der Auszubildenden steigen.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit ist Arbeit mit jungen Erwachsenen, die mitentscheiden, mitbestimmen und mitgestalten wollen. Dies gilt in der Ausbildung, im späteren Erwerbsleben, aber genauso auch im gewerkschaftlichen Willensbildungsprozeß. Auf das Bewußtsein von jungen Erwachsenen und ihre Einstellung zu den Gewerkschaften wirkt sich aber nicht nur die längere „Verweildauer" im Bildungssystem aus. Auch Krisenerscheinungen, wie Ausbildungsnot, Arbeitslosigkeit, Armut, Umweltzerstörung, Kriegsgefahr, die besorgniserregende Zunahme von Gewalt und Rassismus prägen ihre gesellschaftlichen Orientierungen. Jugendliche erkennen oft sensibler als die Erwachsenen, ob von der Politik

tatsächlich überzeugende Lösungsmodelle, insbesondere für die globalen Probleme der Menschheit, angeboten werden.

Die Diskussion über Lösungsansätze und konkrete Handlungsorientierungen zu den Themenbereichen Arbeit, Umwelt, Frieden, Kampf gegen Rassismus und die Nord-Süd-Problematik waren im Berichtszeitraum wesentliche inhaltliche Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Unser Engagement für eine freie, gerechte, chancengleiche und solidarische Gesellschaft knüpft an die Lebens- und Arbeitsinteressen junger Menschen an. Die Bereitschaft zu einem spontanen, zeitlich befristeten und mit begrenzten Verpflichtungen einhergehenden Engagement hat zugenommen, zum Beispiel, wenn es um die Verbesserung der Qualität der Ausbildung, die Durchsetzung von tarifvertraglichen Regelungen oder um die praktische Solidarität im internationalen Geschehen geht.

Die ständig zunehmende Fluktuation bei den Jugendfunktionärinnen und -funktionären unterstreicht allerdings, daß immer weniger Jugendliche bereit sind, ihr Engagement auf Dauer oder langfristig „festzulegen". Dieser Entwicklung muß in unserer gewerkschaftlichen Jugendarbeit im Betrieb und vor Ort künftig stärker Rechnung getragen werden, und auch die Angebote an die Jugendlichen zur Mitarbeit in der IG Metall müssen sich an dieser Erkenntnis orientieren.

Die zentrale Jugendarbeit in Schwerpunkten

15. JUGENDKONFERENZ 1989

Unter dem Motto „Aufbruch in eine bessere Zukunft" führte die IG Metall vom 20. bis 22. April 1989 in Frankfurt am Main ihre 15. Jugendkonferenz durch. In den zahlreichen Diskussionsbeiträgen wurde die gesamte Bandbreite unserer gewerkschaftlichen Jugendarbeit angesprochen. Die Delegierten beschäftigten sich sowohl mit gewerkschaftlichen Schwerpunktthemen des Berichtszeitraumes, als auch mit Problemfeldern, mit denen sich die Jugendarbeit perspektivisch auseinandersetzen mußte. Aufgrund der damals aktuellen politischen Entwicklung wurden die beiden Themenbereiche Rechtsentwicklung und Kriegsdienstverweigerung besonders intensiv diskutiert.

Insgesamt lagen der Jugendkonferenz 140 Anträge und 21 Initiativanträge zur Beratung vor. Die Antragsschwerpunkte waren die betriebliche Jugendarbeit, die Jugendbildungsarbeit, Fragen der beruflichen Bildung, die Tarifpolitik, der Umweltschutz und unsere internationale Solidaritätsarbeit. Eine umfassende Beratung der Vielzahl von Anträgen war nicht möglich, da hierfür in der Jugendkonferenz zu wenig Zeit zur Verfügung stand.

Alle Bezirke machten in ihren Ausstellungen auf der Konferenz Schwerpunkte örtlicher und bezirklicher Jugendarbeit deutlich. Die Abendveranstaltung wurde ausschließlich von gewerkschaftlichen Kulturgruppen gestaltet. Das Motto lautete: „Vom Leben, das wir leben – zum Leben, das wir lieben".

Auf der Grundlage einer intensiven Auswertung hat der Jugendausschuß frühzeitig mit der Diskussion über ein verändertes Konzept für zukünftige Jugendkonferenzen begonnen. Bestandteile dieser Neukonzeption sollten sein: verän-

derte organisatorische Rahmenbedingungen, andere örtliche Gegebenheiten für die Durchführung der Konferenz und für die Unterbringung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Ausdehnung der Jugendkonferenz von zweieinhalb auf dreieinhalb Tage Dauer, Reduzierung der Zahl der Referate, eine bessere inhaltliche Vorbereitung der Delegierten auf die Themenschwerpunkte und stärkere Einbeziehung kultureller Elemente in den Konferenzablauf.

TÄTIGKEIT DES JUGENDAUSSCHUSSES

Der Jugendausschuß beim Vorstand der IG Metall kam im Berichtszeitraum zu insgesamt zwölf Sitzungen zusammen. Beispielhaft sollen hier wesentliche Schwerpunkte aus der Arbeit des Jugendausschusses beschrieben werden:

Gewerkschaftspolitische Entwicklung in den neuen Bundesländern

In allen Sitzungen seit Anfang 1990 beschäftigte sich der Jugendausschuß ausführlich mit der politischen und sozialen Situation der Jugendlichen in der ehemaligen DDR beziehungsweise in den neuen Bundesländern. Dazu wurden Forderungen beschlossen und entsprechende Aktionsvorschläge diskutiert. Im Herbst 1991 wurde eine breit angelegte Kampagne unter dem Motto: „Wir haben ein Recht auf Zukunft in der Region: Stoppt Jugendarbeitslosigkeit! Stoppt Gewalt und Rassismus!" begonnen.

Berufliche Bildung

Beratungsthemen waren vor allem die Ausbildungsplatzentwicklung und die Beschäftigungsperspektiven nach der Ausbildung in den alten und in den neuen Bundesländern. Diskutiert wurde ferner der Stand der Umsetzung der beruflichen Neuordnung in Industrie, Handwerk und Bürowirtschaft; dabei spielte die Kampagne „Ausbildung checken und verbessern" eine wichtige Rolle.

Umweltschutz

Im Zusammenhang mit ausführlichen Diskussionen über Fragen des Umweltschutzes in der Ausbildung beschloß der Jugendausschuß, umfangreiche Materialien zu erstellen und die Zusammenarbeit mit der Jugend des BUND zu intensivieren.

Tarifpolitik

In fast allen Sitzungen des Jugendausschusses wurde über die Tarifpolitik – vor allem mit den und für die Auszubildenden – diskutiert. Auch die Eckpunkte der „Tarifreform 2000" und mögliche ergänzende Forderungen zu den einzelnen Regelungsbereichen wurden erörtert.

Internationale Solidarität – Nicaragua

Die Nicaragua-Solidarität wurde weiterentwickelt. 1990 wurde mit einem Ausbildungsprojekt in dem Betrieb METASA begonnen. Die Spendeneingänge auf dem „Soli-Konto" der IG Metall ermöglichten die Fortsetzung unserer Solida-

ritätsarbeit mit Nicaragua. Aufgrund des politischen Umschwungs nach dem Sieg der „UNO" bei den letzten Wahlen in Nicaragua begann ein intensiver Diskussionsprozeß über die weiteren Perspektiven unserer Solidaritätsarbeit.

Bundesjugendtreffen

Zur Vorbereitung des Bundesjugendtreffens vom 17. bis 20. Mai 1991 in Bielefeld richtete der Jugendausschuß eine Projektgruppe ein. Insgesamt nahmen am Bundesjugendtreffen rund 6 500 Jugendliche, darunter etwa 700 aus den neuen Bundesländern, teil.

Mitgliederentwicklung

In mehreren Sitzungen wurde über Probleme und Erfolge der Mitgliederwerbung und mögliche Konsequenzen für die zentrale, bezirkliche und örtliche Jugendarbeit diskutiert. In diesen Diskussionsprozeß wurde auch die Situation in den neuen Bundesländern einbezogen.

Jugend- und Auszubildendenvertretungs- und Vertrauensleutewahlen

Der Jugendausschuß beschäftigte sich intensiv mit der Vorbereitung, Durchführung und Bewertung der anstehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungs- und Vertrauensleutewahlen. Zur Vorbereitung wurden entsprechende Materialien erstellt.

Bildungsarbeit

Der Jugendausschuß befaßte sich mit Fragen der Bildungs- und Seminarplanung sowie mit inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Anforderungen. Nachdem die Überarbeitung des Leitfadens für Jugend- und Ausbildungsvertretungen (JAV) abgeschlossen war, wurde eine Arbeitsgruppe zur Beratung und Neuformulierung des Jugend-I-Leitfadens eingerichtet. Der Jugendausschuß beschloß, daß regelmäßige Arbeitstagungen zur Jugendbildungsarbeit durchgeführt werden sollen.

Frieden und Abrüstung

1989 wurde von der IG-Metall-Jugend eine Unterschriftenaktion zur Verkürzung des Wehr- und Zivildienstes durchgeführt. In einer Erklärung des Jugendausschusses wurde der Golf-Krieg verurteilt; gleichzeitig wurde zur Teilnahme an Protestaktionen der Gewerkschaften und der Friedensbewegung aufgerufen. In einer weiteren Erklärung wurde die Einführung von „sozialen Pflichtjahren" für Frauen abgelehnt. Die Aufklärungskampagne zur Kriegsdienstverweigerung wurde fortgeführt.

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG DER JUGENDARBEIT

Die finanzielle Unterstützung der Jugendarbeit auf örtlicher, bezirklicher und zentraler Ebene ist sozusagen ein „Vorgriff" auf die Entwicklung zukünftiger Mitgliedsbeiträge. Die Ausgaben für eine vielfältige und engagierte Jugendarbeit

stellen somit eine Zukunftsinvestition dar und tragen dazu bei, daß Finanz- und Kampfkraft unserer Organisation gestärkt werden. Auf dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag 1989 formulierte ein junger Delegierter im Rahmen der Diskussion über die 1-vH-Beitragsregelung für Auszubildende: „Wir als IG-Metall-Jugend stellen viele und auch hohe Ansprüche an unsere Organisation. Deshalb wollen auch wir unseren gerechten Beitrag leisten". Damit diese Ansprüche an politische Mitarbeit und Mitgestaltung auch realisiert werden können, muß Jugendarbeit finanziell unterstützt werden.

Der Vorstand der IG Metall stellte für die Jugendarbeit während des Berichtszeitraumes erhebliche finanzielle Mittel zur Verfügung, zum Beispiel für die Erstellung von Materialien zu den JAV- und Vertrauensleutewahlen, zur Mitgliederwerbung, für kulturelle Aktivitäten (zum Beispiel die „Zentrale Tournee"), für das Bundesjugendtreffen in Bielefeld, das Weltjugendtreffen in Jamaica, für internationale Seminare und Begegnungen, zur Durchführung von Kampagnen (zum Beispiel „Wir haben ein Recht auf Zukunft in der Region – Stoppt Jugendarbeitslosigkeit . . ."), für die Jugendbildungsarbeit und die Materialien für Kriegsdienstverweigerer.

Seit 1990 gibt es eine einheitliche Regelung für die bezirklichen Jugendetats. Danach erhalten alle Bezirke – unabhängig vom Umfang der öffentlichen Zuschüsse – einen jährlichen Jugendetat in Höhe von 2,– DM pro jugendlichem Mitglied. Aus diesem Jugendetat können folgende Aktivitäten finanziert oder bezuschußt werden:

- Themenbezogene Arbeitstagungen zu bezirklich festgelegten Schwerpunkten;
- Maßnahmen zur Qualifizierung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Jugendarbeit, einschließlich notwendiger Materialien;
- kulturelle Aktivitäten der IG-Metall-Jugend;
- Materialien für bezirkliche Schwerpunktaktivitäten;
- Jugendcamps – Jugendtreffen;
- Zuschüsse für betriebliche und außerbetriebliche Jugendgruppenarbeit;
- Zuschüsse für Jugendclubs;
- Modellmaßnahmen der Jugendarbeit, Projekte; Zukunftswerkstätten usw.;
- technische Geräte für die Jugend- und Jugendbildungsarbeit;
- Bücher für Jugendarbeit und -werbung.

Die Bezirksleitungen erstellen jeweils eine Jahresplanung über die Jugendaktivitäten, die aus dem bezirklichen Jugendetat finanziert werden sollen. Diese Jahresplanung ist dann dem Bezirksjugendausschuß zur Beratung und Beschlußfassung vorzulegen.

ZUGEWIESENE MITTEL FÜR DEN JUGENDETAT

Bezirk	DM 1990	DM 1991
Dortmund	122 566,00	121 954,00
Dresden		78 642,00
Frankfurt	124 636,00	168 294,00
Hamburg	66 748,00	86 796,00
Hannover	91 002,00	125 916,00
München	161 274,00	155 852,00
Stuttgart	186 806,00	183 758,00
Wuppertal	112 692,00	107 756,00
Verwaltungsstelle Berlin	12 470,00	
Bezirk Berlin-Brandenburg		59 038,00

Aus Mitteln des Bundesjugendplans und des Deutsch-Französischen Jugendwerks erhielt die IG Metall für ihre Jugendarbeit Zuschüsse in Höhe von 677 800,– DM.

Weitere Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln wurden der IG Metall für das Bundesjugendtreffen 1991 in Bielefeld zugesagt. Es handelt sich dabei um einen Betrag von 190 000,– DM.

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Die Werbung junger Mitglieder und die gezielte Ansprache Jugendlicher sind zentrale Aufgaben der gewerkschaftlichen Jugendarbeit, die entscheidend dazu beiträgt, die Stärke der Organisation zu erhalten und weiter auszubauen.

Die Entwicklung der Mitgliederzahlen während des Berichtszeitraums wird in der folgenden Tabelle deutlich:

JUGENDLICHE MITGLIEDER DER IG METALL

Bezirk	1989	1990	1991
Berlin-Brandenburg	6 182	5 885	30 356
Dortmund	60 943	60 977	56 827
Dresden	–	–	–
Frankfurt	61 917	60 949	81 493
Hannover	45 350	44 281	63 452
Küste	33 098	33 994	41 317
München	80 106	77 926	71 076
Stuttgart	92 900	91 879	86 332
Wuppertal	55 847	53 878	49 209
Insgesamt	436 343	429 769	521 884

Die Möglichkeit, Jugendliche in den Gewerkschaften zu organisieren, wurde durch strukturelle Veränderungen auf dem Ausbildungsplatz- und Arbeitsmarkt wesentlich beeinflußt. Dafür war eine Reihe von Faktoren besonders wichtig.

In den vergangenen Jahren war das Angebot an Ausbildungsplätzen in der Metallindustrie sowie im Metallhandwerk stark rückläufig (1990 sank das Angebot in der Metallindustrie gegenüber 1988 um 9,3 vH, im Metallhandwerk um 8,5 vH). Dieser Trend setzte sich fort.

Der Anteil junger Angestellter an den Neuaufnahmen im Jugendbereich konnte in den vergangenen Jahren nicht gesteigert werden. Bei den Auszubildenden in Angestelltenberufen bestehen – trotz vergleichbarer schulischer und familiärer Voraussetzungen wie im gewerblich-technischen Bereich – noch immer größere Probleme bei der Mitgliederwerbung. Vor allem unzureichende Strukturen für gewerkschaftliche Ansprache, aber auch unterschiedliche Ausbildungsformen und -strategien, die den Angestellten (vermeintlich) mehr Mitsprachemöglichkeiten am Arbeitsplatz eröffnen, tragen dazu bei.

Entscheidend beeinflußt wird die Mitgliederentwicklung im Jugendbereich auch durch das schnelle Erreichen der Altersgrenze von 25 Jahren. Die Tatsache, daß die geburtenstarken Jahrgänge gerade in den letzten Jahren die Altersgrenze erreicht haben, hatte wesentliche Auswirkungen auf die Zahl der gewerkschaftlich Organisierten im Jugendbereich.

Seit 1. Januar 1991 können auch Jugendliche in den neuen Bundesländern Mitglieder der IG Metall werden. Im Dezember 1991 gab es 116 978 jugendliche Mitglieder in den neugegründeten Verwaltungsstellen (ohne sogenannte Mischverwaltungsstellen). Dies entsprach einem Anteil von 22,4 vH aller in der IG Metall organisierten Jugendlichen. Es kann festgestellt werden, daß insgesamt die Aufnahme Jugendlicher in den neuen Bundesländern zu einer erheblichen Steigerung der Mitgliederzahlen beitrug.

Neben den skizzierten Einflußfaktoren auf die Entwicklung der Mitgliederzahlen im Jugendbereich lassen sich weitere Einflüsse aus den Erfahrungen und Rahmenbedingungen der Jugendarbeit ableiten. Besondere Bedeutung kommt dabei der veränderten Lebensplanung Jugendlicher zu. Ausgeprägte Qualifizierungsinteressen Jugendlicher führen zu einer verkürzten „Verweildauer" in den Betrieben. Mit dem Eintritt in eine schulische oder universitäre Weiterbildung scheint vielen die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft für diesen Zeitraum nicht mehr notwendig zu sein. Aufgrund bisher mangelnder gewerkschaftlicher Angebote in diesen Bereichen finden viele junge Leute kaum Ansatzpunkte, sich gewerkschaftlich zu engagieren.

Besonders entscheidend ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß verstärkt auch die aktiven „Ehrenamtlichen" aufgrund eigener beruflicher Weiterqualifizierung aus der Jugendarbeit ausscheiden. Dies schlägt sich auf die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort und in den Betrieben nieder. Kontinuität in der Arbeit ist so nur schwer herzustellen.

Die Werbung neuer jugendlicher Mitglieder wird weiterhin dadurch beeinflußt, daß die Mitgliedschaft nicht mehr „selbstverständlich" mit der Aufnahme einer Berufsausbildung beginnt. Vorliegende Jugendstudien belegen zwar, daß Jugendliche die Gewerkschaften für notwendig erachten; ihr Eintritt erfolgt damit aber nicht zwangsläufig. Sie prüfen vielmehr intensiv, was ihnen eine Mitgliedschaft bringen kann, und sie stellen hohe Anforderungen an die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaft: an ihre inhaltlichen Positionen und an ihre Organisationsstruktur. Sie wollen, daß ihr Wunsch nach Individualität berücksichtigt wird.

Aus diesen Informationen müssen von den Gewerkschaften die richtigen Konsequenzen gezogen werden. Um Jugendliche für eine Mitgliedschaft zu gewinnen, müssen sie die Gewerkschaft als Interessenvertretung kennenlernen, als eine Organisation, die die Anforderungen und Wünsche junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgreift. So muß deutlicher werden, welche Möglichkeiten der Mitsprache und der Einflußnahme auf die Aktivitäten und Positionen der Organisation gegeben sind und wie sie konkret genutzt werden können. Jugendliche müssen Gewerkschaften als betriebliche und gesellschaftliche Gegenmacht kennenlernen, die eigene Forderungen auch zum Maßstab des eigenen Handelns nimmt. Neben der Ansprache Jugendlicher durch die IG-Metall-Jugend selbst erscheint es auch notwendig, daß Betriebsräte und Vertrauensleute verstärkt auf die jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugehen.

Im Berichtszeitraum waren aufgrund eines Beschlusses des Gewerkschaftstages 1989 die Beiträge für Auszubildende auf 1 vH der Brutto-Ausbildungsvergütung angehoben worden. Diese Entscheidung hatte keine erkennbaren negativen Auswirkungen auf die Mitgliederzahlen im Jugendbereich. Sie wurde vielmehr als Akt der Gleichbehandlung gegenüber den anderen Mitgliedern von den Jugendlichen weitgehend akzeptiert.

WERBUNG UND INFORMATION

Die Werbematerialien für Jugendliche sollen den Berufsanfängerinnen und -anfängern sowie den neuen Mitgliedern die politischen Inhalte der IG Metall ansprechend und jugendgemäß vermitteln. Sie wollen an den Seh- und Erlebniswelten Jugendlicher ansetzen und sind in einer Form gestaltet, mit der Jugendliche sich identifizieren können. Die Tatsache, daß zahlreiche Motive zentraler Jugendarbeit auch vielfältig in der örtlichen und bezirklichen Arbeit aufgegriffen werden, zeigt, daß diese Materialien eigene Aktivitäten anregen und gerne verwendet werden.

Zur Unterstützung bei der Werbung neuer Mitglieder wurden von der IG Metall folgende Materialien bereitgestellt:

– Die Auflage des Starthilfekalenders wurde aufgrund der großen Nachfrage von Jahr zu Jahr gesteigert. Der Kalender enthält Tips für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, Öko-Checklisten sowie aktuelle Informationen für die neuen Bundesländer.

– Für verschiedene Zielgruppen wurden Faltblätter zur spezifischen Ansprache entwickelt. Darüber hinaus wurden Faltblätter erarbeitet, die rechtliche Aspekte der Berufsausbildung behandeln und die Arbeit der IG-Metall-Jugend vorstellen.

– Zur Unterstützung der Mitgliederwerbung wurden die Broschüre „Wir gewinnen die Neuen für uns" sowie der Video-Film „Und es macht Spaß" erstellt.

Die zu den verschiedensten Anlässen herausgegebenen Plakate, Aufkleber, Kopfbögen, Drehscheiben sowie Materialien zu einzelnen Themenschwerpunkten der Jugendarbeit fanden jeweils eine breite Resonanz.

Für die neuen Bundesländer wurden die bestehenden Materialien sowie ein spezielles Werbefaltblatt angeboten.

ZENTRALE TOURNEE

Im Rahmen der 15. Jugendkonferenz wurde die Revue „Vom Leben, das wir leben – zum Leben, das wir lieben" aufgeführt. Die Akteure waren gewerkschaftliche Kulturgruppen beziehungsweise ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Bei der „Zentralen Tournee" 1989 wurde diese Revue für Veranstaltungen genutzt.

Aufgrund der Feststellung, daß es mit derartigen zentralen Veranstaltungen nicht mehr gelang, eine größere Zahl junger Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, wurde ein neues Konzept entwickelt. Danach werden die Veranstaltungen stärker regionalisiert. Die Einbindung in den Jugendwerbemonat bleibt jedoch erhalten.

Für 1990 bedeutete dies, daß jeder Bezirk eine Veranstaltung im Rahmen des Jugendwerbemonats, insbesondere in Zusammenhang mit den Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen, eigenständig durchführen sollte. Bei der „Zentralen Tournee 1991" wurde eine weitere Regionalisierung vorgenommen. Themen waren die Rechtsentwicklung, Umweltschutzfragen und die Qualität der Berufsausbildung. In den neuen Bundesländern stand zudem die Problematik der Jugendarbeitslosigkeit im Vordergrund.

BUNDESJUGENDTREFFEN PFINGSTEN 1991

Vom 17. bis 20. Mai 1991 führte die IG Metall unter dem Motto „Tanz auf dem Regenbogen" ihr Bundesjugendtreffen in Bielefeld durch. Die Zahl von weit über 6 000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern übertraf alle Erwartungen. Mit fast 700 Jugendlichen aus den neuen Bundesländern war diese Veranstaltung eines der größten Treffen zwischen Jugendlichen aus Ost- und Westdeutschland, die 1991 stattfanden.

Mit dem Bundesjugendtreffen wurden vor allem folgende Ziele verknüpft:

- Bewußtsein zum Schutz unserer Umwelt zu vermitteln und zum entsprechenden Handeln zu befähigen;
- Ziele und Inhalte der Jugendarbeit der IG Metall in die Öffentlichkeit zu tragen;
- die Jugendarbeit politisch und emotional zu stabilisieren und aufzuzeigen, daß gewerkschaftliche Jugendarbeit trotz „mancherlei Durststrecken" auch Spaß macht;
- eine Zukunftswerkstatt zu entwerfen, die viele Eindrücke und Anregungen für die Jugendarbeit im Betrieb und vor Ort vermittelt;
- jungen Mitgliedern ohne gewerkschaftliche Funktion die Möglichkeit zu geben, die Jugendarbeit der IG Metall in ihrer ganzen Vielfalt kennenzulernen;
- unseren jungen Kolleginnen und Kollegen aus der ehemaligen DDR ein Forum zum Kennenlernen, Diskutieren und Mitmachen zu bieten;
- einem Teil der Beschlüsse der 15. Jugendkonferenz zu entsprechen und einen bundesweiten Erfahrungsaustausch über verschiedene Probleme herzustellen;

– Solidarität zu praktizieren, also nicht nur gemeinsam zu arbeiten, sondern auch gemeinsam zu feiern.

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Bundesjugendtreffens hat es sich bewährt, einen Großteil der Programmangebote dezentral in bezirklicher Regie durchzuführen. In Verbindung mit den zentralen Angeboten kam so ein vielseitiges Programm zustande. Der selbst organisierte Camp-Rundfunk in Workshop-Form und die Camp-Zeitung „Was'n los?" sorgten für die notwendige Kommunikation auf dem Campgelände. Positiv ist hervorzuheben, daß es gelungen ist, zahlreiche Jugendorganisationen beziehungsweise befreundete Verbände zur Teilnahme zu gewinnen.

Bei allen unterschiedlichen Einschätzungen kann insgesamt festgestellt werden, daß das Bundesjugendtreffen durchaus einen Erfolg für die gewerkschaftliche Jugendarbeit darstellte.

Kritikpunkte gab es – natürlich – auch. Sie lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Die inhaltlichen Programmpunkte fanden nicht bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern die richtige Resonanz. Der Festivalcharakter stand bei diesen Treffen stark im Vordergrund. Das ökologische Konzept ließ sich nicht im gewünschten Maße in die Praxis umsetzen. Besonders negativ wurden der hohe Alkoholkonsum und das sexistische Verhalten eines Teils der Jugendlichen bewertet. Es war aber auch klar, daß es sich bei der Alkohol- und der in geringerem Ausmaß auftretenden Drogenproblematik, der Frauendiskriminierung und -anmache sowie bei dem noch nicht genügend entwickelten „Ökobewußtsein" um allgemeine gesellschaftliche Problemfelder handelt, die nicht nur der Jugend angelastet werden können. Großveranstaltungen, wie das Bundesjugendtreffen, machen die Probleme allerdings besonders deutlich.

Dennoch ist abschließend festzustellen, daß es gelungen ist, bei dem Treffen ein Angebot zu entwickeln, das sich an junge Mitglieder und nicht nur an Funktionärinnen und Funktionäre richtete. Mit dem Bundesjugendtreffen konnten viele junge Mitglieder angesprochen werden, die sonst nur schwierig zu erreichen sind. Für sie wurde erfahrbar, daß die IG-Metall-Jugend etwas „auf die Beine stellen" kann. Dies hat bei den meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu einer größeren Identifikation mit der IG Metall geführt.

Jugendstudien im Bereich der IG Metall

PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG UND VERHALTENSQUALIFIKATION ZUR SOLIDARISCHEN GESTALTUNG VON ARBEIT UND GESELLSCHAFT (P.V.I.)

Eine besondere Herausforderung für die Ansprache und Werbung neuer Mitglieder sowie die Einbeziehung Jugendlicher in die gewerkschaftliche Arbeit stellen die Gruppen dar, die in ihrer Einstellung gegenüber Gewerkschaften in den Jugendstudien der achtziger Jahre häufig als „kritisch-distanziert" beschrieben wurden. Neue inhaltliche Anforderungen, wie die Auseinandersetzung mit veränderten Ausbildungs- oder neuen Lebenskonzepten junger Frauen, müssen aufgegriffen werden, wenn Jugend- und Jugendbildungsarbeit dem Anspruch gerecht werden wollen, an den konkreten Erfahrungen und Problemen Jugendlicher anzusetzen.

Vor diesem Hintergrund wurde in Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen Jugend und Bildungswesen/Bildungspolitik ein Projekt über die Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegeben. Es sollte sich mit möglichen Konsequenzen auch für die Jugendbildungsarbeit auseinandersetzen beziehungsweise die Chancen ermitteln, mit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit Jugendliche ansprechen zu können. Die Zielgruppe „Junge Angestellte" sollte dabei besonders berücksichtigt werden.

Das Projekt nahm 1988 seine Arbeit auf und wurde 1991 abgeschlossen. Vorgelegt wurden unter anderem neun Seminarkonzeptionen zu den Themenschwerpunkten „Frauenleben und Berufsarbeit", „Neue Technologien, Folgen für Umwelt und Gesellschaft" und „Arbeit, Persönlichkeit, Lebenswünsche". Diese Konzepte wurden teilweise bereits in der Praxis erprobt und bilden einen Bestandteil der Diskussionen zur Weiterentwicklung der Jugend- und Jugendbildungsarbeit der IG Metall.

Eines der zentralen Ergebnisse des Versuchs, Jugendliche über Bildungsarbeit an Gewerkschaften heranzuführen, war die Erkenntnis, daß auch bei „gewerkschaftsfernen" Jugendlichen Interesse besteht, sich mit gesellschaftspolitischen und gewerkschaftlichen Fragen auseinanderzusetzen. In vielen Bereichen zeigten sich – ihnen oft unbewußt – Übereinstimmungen mit gewerkschaftlichen Standpunkten. Deren Einbeziehung in die Jugendarbeit und das Aufgreifen der Interessen der Jugendlichen sind aber nur über eine intensive Betreuungsarbeit und eine regelmäßige Ansprache zu erreichen. Vor allem im Angestelltenbereich taucht häufig das Problem auf, daß hier Ansprechpartnerinnen und -partner nur selten zur Verfügung stehen.

SOZIALBERICHT ZUR LAGE DER JUGEND IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Mit der „Wende" in der DDR und dem Beitritt der DDR zur Bundesrepublik wurde auch die Jugendarbeit der IG Metall vor neue Aufgaben gestellt. Nach Beginn der gewerkschaftlichen Aktivitäten in der ehemaligen DDR wurde sehr schnell deutlich, daß die Menschen sehr wenig über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im jeweils anderen Landesteil wußten. Um diese Wissenslücken zu schließen, wurde von der IG Metall ein „Sozialbericht zur Lage der Jugend in den neuen Bundesländern" erstellt. Daraus leiteten sich Forderungen an Regierungen und Unternehmen ab, deren Umsetzung zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen junger Menschen beitragen sollte.

EINSTELLUNGEN JUNGER ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER ZU ARBEIT UND GEWERKSCHAFTEN IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

Die Abteilung Jugend beim Vorstand der IG Metall nahm nach der Öffnung der Grenzen Kontakt auf zu Mitarbeitern des inzwischen aufgelösten Zentralinstituts für Jugendforschung (Z.I.J.) in Leipzig. Ergänzend zu zahlreichen Gesprächen wurde eine Studie zu den „Einstellungen junger Arbeitnehmer/innen zu Arbeit und Gewerkschaft in den fünf neuen Bundesländern" in Auftrag gegeben. Sie belegte eindrucksvoll, zu welchen grundlegenden Verunsicherungen der soziale und ökonomische Umbruch gerade bei den Jugendlichen geführt hat. Die Ausprägung gewerkschaftlicher Politik in der ehemaligen DDR erschwerte auch

noch nach der „Wende" bei vielen eigeninitiatives Handeln für ihre Interessen. Zugleich wurden große Hoffnungen in die Gewerkschaften gesetzt und von ihrer Hilfe entscheidende Veränderungen erwartet. Die Ansprüche der Jugendlichen an ihre Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen stellen also einen wichtigen Ansatz für gewerkschaftliche Jugendarbeit dar.

Jugendarbeit verlangt Zusammenwirken mit anderen

BETEILIGUNG AN DER JUGENDARBEIT IM DGB

Die IG Metall war während des Berichtszeitraumes im Bundesjugendausschuß des DGB durch die Kollegin Karin Benz-Overhage und die Kollegen Horst Richter (bis Juli 1990) und Reinhold Götz (ab August 1990) als Hauptamtliche sowie den Kollegen Joachim Horner, Verwaltungsstelle Mannheim, als Ehrenamtlicher vertreten.

Die 13. DGB-Bundesjugendkonferenz fand vom 2. bis zum 5. Dezember 1989 unter dem Motto „Wir wollen Europa grenzenlos – sozial – offen – vielfältig – multikulturell" in Berlin statt. Da ein großer Teil der Anträge aufgrund fehlender Zeit nicht beraten werden konnte, wurde die Konferenz nach einigen Auseinandersetzungen – insbesondere mit den Vertretern der IG Chemie-Papier-Keramik, die sich gegen eine Weiterführung aussprachen – am 7. April 1990 in Bonn fortgesetzt.

Neben der Vorbereitung und Durchführung der Bundesjugendkonferenz und des Weltjugendtreffens beschäftigten sich der DGB-Bundesjugendausschuß und der Arbeitsausschuß vor allem mit der gewerkschaftlichen Situation in den neuen Bundesländern. Im April 1991 hat der DGB-Bundesvorstand ein „Initiativprogramm zum Aufbau der Jugendarbeit in den fünf neuen Bundesländern" beschlossen. Für die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen zur beruflichen Bildung und zur Verbesserung der Ausbildungs- und Übernahmesituation sollte eine breit angelegte Kampagne durchgeführt werden. Regionale Schwerpunktaktivitäten zum Thema Lehrlingswohnheime sollten in diesem Rahmen ebenfalls stattfinden. Es wurde ein Forderungskatalog zur Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern entwickelt. Darüber hinaus wurde die Einrichtung von vier Jugendcafés und vier Jugendberatungsstellen – als Modellprojekte – beschlossen.

Im Berichtszeitraum ist es leider nur bedingt gelungen, Ansätze für eine solidarische und konstruktive Jugendarbeit auf DGB-Ebene zu verwirklichen. Die 13. DGB-Bundesjugendkonferenz hat nicht wesentlich zu einer Versachlichung der Zusammenarbeit der Einzelgewerkschaften untereinander und mit der Abteilung Jugend beim DGB-Bundesvorstand beitragen können. Die Diskrepanzen konnten in wesentlichen Punkten, zum Beispiel bei der Analyse und den Konsequenzen der Rechtsentwicklung oder bei der Notwendigkeit, mit anderen Jugendorganisationen intensiver zusammenzuarbeiten, nicht überwunden werden. In wichtigen Handlungsfeldern, zum Beispiel bei der Entwicklung von Reformvorschlägen zur beruflichen Bildung, gingen von der DGB-Jugend-Arbeit auf zentraler Ebene kaum neue Impulse aus. Positiv gestaltete sich die

Was'n das?
Du kannst uns ruhig ein
in den Bauch fragen
Blick in die Zukunft:
Büro 2000
Wer mit der Tür ins Haus fällt...
...ist bei uns genau richtig
Junge Handwerker/innen in der IGM
WIR GEWINNEN DIE NEUEN FÜR UNS!
AKTIONSBEISPIELE FÜR
Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen
Betriebsräte
Vertrauensleute
JUGENDKALENDER 91/92
MIT ÖKO-LEITFADEN UND TIPS FÜR BERUFSANFÄNGER/INNEN VON A – Z
JUGEND DER IG METALL
IG Jugend

metall
Extra für die Azubis
GESCHAFFT!
Es ist geschafft.
Die Auszubildenden sind nicht mehr abgekoppelt.
In der Arbeitszeit.
Sie arbeiten jetzt auch 35 Stunden in der Woche.
Wie alle anderen Beschäftigten in der Metallindustrie.
Und ab 1995 gilt auch für sie: 35 Stunden in der Ausbildung.
Und sie bekommen mehr Geld.
Bis zu 14 Prozent.
Mehr auf den folgenden Seiten.
35

metall
Extra für die Azubis
35-Stunden sind genug!
Freies Wochenende
Mehr Zeit zum Leben
35 auch in der Ausbildung
Samstags nie, da bleib ich im Bett!
SAMSTAG will mein Schatz mit mir gehn
35-Stunden in die Woche zu arbeiten sind genug – besonders für Auszubildende.
Die 35-Stunden-Woche schafft Arbeitsplätze und schafft neue. 35 Stunden heißt auch, daß die Arbeit humaner wird. Und mehr freie Zeit zum Leben bleibt.
Das gilt ganz besonders für Azubis. Die 35-Stunden-Woche gibt Euch für die Zeit nach der Ausbildung eine Perspektive, damit die Übernahme nicht zur Ausnahme wird. Außerdem soll die Ausbildung auch Spaß machen. Stress – nein danke.
In ihren Zielen wird die IG Metall von vielen Organisationen unterstützt, damit ihr auch am Feierabend und Wochenende noch genügend Power übrig habt.
Die guten Gründe für eine arbeitsfreie Wochenende lest ihr auf den folgenden Seiten.

metall
Extra für die Neuen
Neues Lernen
besseres Handwerk

TARIFRUNDE '91
- INFO FÜR AZUBIS
OHNE HOOS NIX LOS!
metall extra
FÜR ALLE AZUBIS IM METALLHANDWERK MEHR
DAS HABEN WIR FÜR EUCH ERREICHT S. 2 und 3
DAS IST NEU IN DER AUSBILDUNG

Broschüre der
IG-Metall-Jugend
Mannheim
Am Ende des
Geldes
Ist noch zuviel
Monat da !
168 Mark
für Azubis
60%

Wer den Azubi nicht nährt, ist den Facharbeiter nicht wert
168 Mark
für Azubis
60%

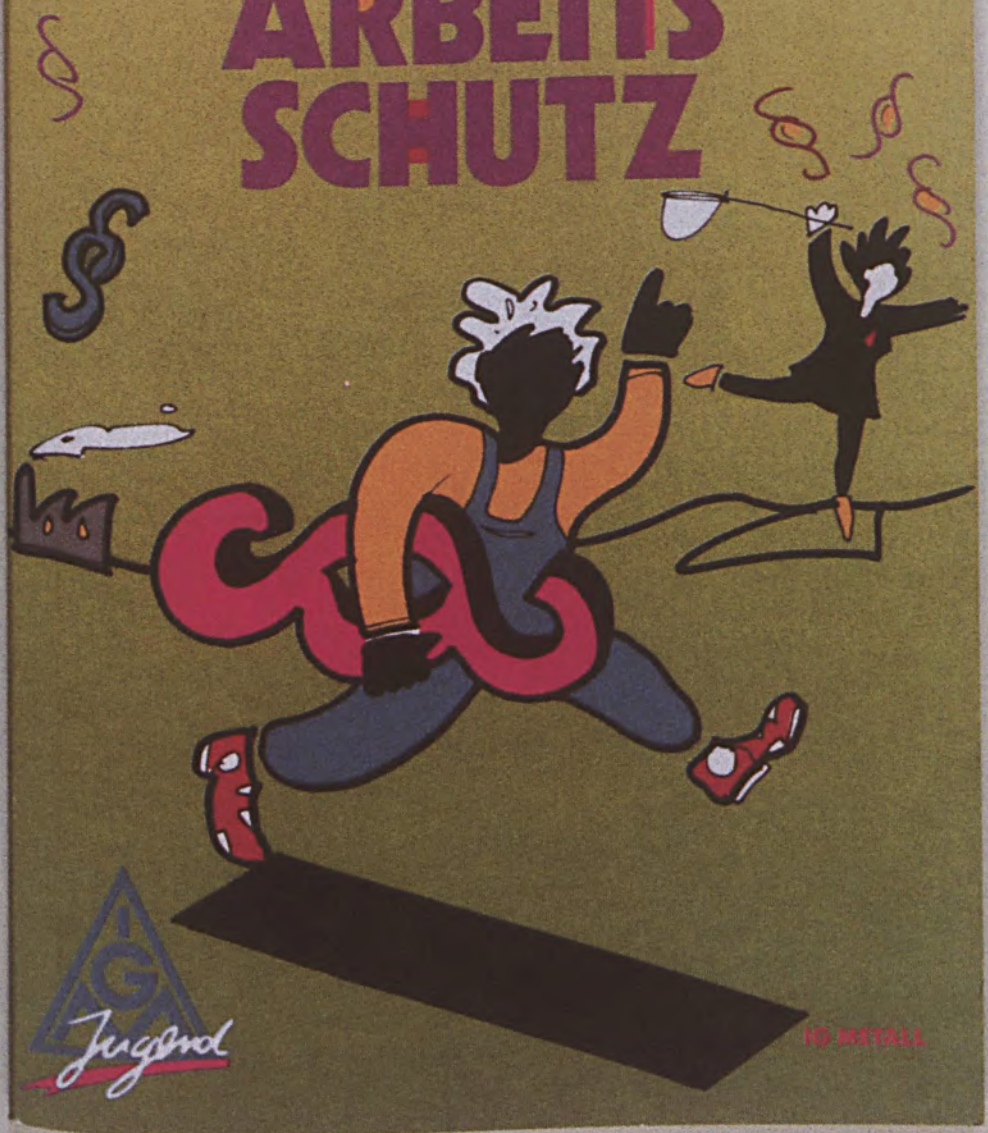
Hey,
Alle reden über die
Tarifrunde '90 –
wir machen sie!
Arbeitszeitverkürzung
in der Ausbildung
geht nicht, sagen
die Unternehmer.
Geht doch, meinen
wir!
Jetzt sag Du
mal was dazu!
check die
35
IG Metall Jugend Niedersachsen

Für 35 Stunden
Es gibt ein Leben
gegen Überstunden
vor der Rente !

FÜR EINE AUSBILDUNG, DIE ZUKUNFT HAT
JAV
WIR WÄHLEN UNSERE JUGEND- UND AUSZUBILDENDEN-VERTRETUNG
MIT MACHEN
WÄHLEN
IG Jugend
FÜR EINE AUSBILDUNG, DIE ZUKUNFT HAT
All you need is...
JAV jetzt gilt's
AUF DIE AUSBILDUNG KOMMT ES AN!
PERSONENWAHL
STATT LISTENWAHL
DAS HANDWERK WARTET
DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDEN-VERTRETUNG KOMMT!
All you need is JAV
JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

ARBEITSHILFE FÜR JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETER/INNEN UND BETRIEBSRATSMITGLIEDER

JUGEND ARBEITS SCHUTZ



IG METALL

Zukunft in der Region!

Wir haben ein Recht auf

Stoppt
Jugend
arbeits
losig
keit!

Stoppt
Gewalt
und
Rassismus

Bundesjugendtreffen
Bielefeld
17.-20. Mai '91
Tanz
auf dem
Regenbogen
...Abfahren statt
durchhängen!
Das Mitmachfestival der IG Metall Jugend
Kultur alternativ
Rocknacht ohne Ende
Wörkshops öko-logisch
Gemeinsam & draußen
Vorsic
Gefahrgut-
transporter
Bundesjugendtreffen
Bielefeld, 17.-20. Mai '91
Tanz
auf dem
Regenbogen

Zusammenarbeit auf DGB-Ebene beim Aufbau von Jugendstrukturen in den neuen Bundesländern.

ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN JUGENDORGANISATIONEN UND -VERBÄNDEN

Zu verschiedenen thematischen Schwerpunkten der Jugendarbeit wurden in den vergangenen Jahren verstärkt gemeinsame Aktivitäten mit anderen Jugendverbänden – sowohl auf zentraler, als auch auf örtlicher Ebene – durchgeführt. Das jugendpolitische Spektrum reichte von kirchlichen Jugendverbänden über parteipolitische Gliederungen, freizeitorientierte Verbände, wie die Deutsche Sportjugend, bis hin zu Verbänden der Ökologiebewegung. Damit wurde einem Anspruch der Jugendlichen selbst, aber auch den Diskussionen im Rahmen der Zukunftsdebatte der IG Metall Rechnung getragen.

Im Rahmen der Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung und zum Erhalt des freien Wochenendes wurde 1989 unter dem Motto „Mehr freie Zeit zum Leben" zu einer Veranstaltung in Darmstadt eingeladen. Auch örtliche Bündnisse über die DGB-Einzelgewerkschaften hinaus trugen dazu bei, diese Forderungen durchzusetzen.

Unter dem Motto „Jugend mischt sich ein" wurden zur ersten gesamtdeutschen Wahl im Dezember 1990 gemeinsam mit anderen Verbänden Forderungen an die Politik erhoben. Ein offener Brief der IG Metall an die Jungwählerinnen und Jungwähler forderte sie auf, kritisch und an ihren Interessen orientiert ihre Wahlentscheidung zu treffen.

Eine enge Zusammenarbeit gibt es seit 1991 mit der BUND-Jugend; sie erstreckt sich vor allem auf das Thema Ökologie. Eine gemeinsame Handlungshilfe zum Umweltschutz ist in Arbeit.

Die an anderer Stelle dieses Berichts schon erwähnte Kampagne „Wir haben ein Recht auf Zukunft in der Region – Stoppt Jugendarbeitslosigkeit! Stoppt Gewalt und Rassismus" wurde im Herbst 1991 gemeinsam mit anderen Jugendverbänden und -initiativen gestartet. Damit sollten Aktivitäten zusammengeführt werden, um gemeinsam gegen zunehmende Ausländerfeindlichkeit und Rassismus vorgehen zu können. Sowohl auf örtlicher, als auch auf zentraler Ebene wurden unter dem Motto „Dem Haß keine Chance" Aktivitäten gegen Ausländerfeindlichkeit und Neofaschismus unterstützt. Im Herbst 1991 fand eine zentrale Fachtagung „Zur Gewalt- und Rassismusproblematik bei Jugendlichen" in Leipzig statt. Darüber hinaus wurde eine gemeinsame Erklärung mit anderen Jugendverbänden vorbereitet.

Auch beim friedenspolitischen Engagement bestehen Kontakte zu verschiedenen Initiativen. Diese Verbindungen wurden unter anderem in den Aktivitäten gegen den Golf-Krieg zu einer gemeinsamen Mobilisierung genutzt. Vertreter der Abteilung Jugend arbeiteten im Berichtszeitraum auch im Netzwerk der Friedensbewegung aktiv mit. Das Netzwerk stellt die Nachfolge für den Koordinationsausschuß der Friedensbewegung dar.

Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen in den alten und neuen Bundesländern

Im Jahr 1990 hat sich die Ausbildungssituation in quantitativer Hinsicht in den alten Bundesländern weiter verbessert. Auf 100 Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber kamen nach dem Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 1991 durchschnittlich 118 Stellen. Dennoch gab es erhebliche regionale und sektorale Unterschiede.

Beispielsweise standen im technischen Bereich 20 000 Bewerbern/Bewerberinnen nur 14 000 Stellen zur Verfügung. In den Verwaltungs- und Büroberufen kamen auf 101 000 Bewerberinnen und Bewerber nur 83 000 Stellen, und bei den Dienstleistungen waren 27 000 Stellen frei – für insgesamt 34 000 Bewerbungen. Mehr als 13 000 Abgangsschülerinnen und -schüler erhielten überhaupt keinen Ausbildungsplatz. Nach wie vor werden die meisten Frauen in „typischen Frauenberufen" mit geringer Berufsperspektive ausgebildet. Demnach muß – trotz der demographischen Entwicklung – festgehalten werden, daß es noch kein ausreichendes Angebot an qualifizierten und zukunftsorientierten Ausbildungsplätzen gibt.

Das Ausbildungsangebot in den alten Bundesländern entspricht weder der heutigen Struktur der Beschäftigten, noch der von Arbeitsmarkt- und Berufsforschung prognostizierten „Arbeitslandschaft" des Jahres 2000. Allein 1990 wurden in der Metallwirtschaft rund 5 vH weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Jahr zuvor. In vielen Großbetrieben wurden im Berichtszeitraum Ausbildungsplätze vernichtet, obwohl andererseits Facharbeiterbedarfsanalysen zu dem Ergebnis kamen, daß größere Ausbildungsanstrengungen notwendig wären, um zukünftig noch genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stellen zu können.

Viele Betriebe, die in den letzten Jahren – nicht zuletzt aufgrund des politischen Drucks gewerkschaftlicher Vertrauensleute, Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen – die Ausbildungskapazitäten erhöht hatten, betreiben gegenwärtig einen rigorosen Abbau von qualifizierten Ausbildungsplätzen. In einigen Betrieben und Verwaltungsstellen wurden Aktionen durchgeführt, um qualifizierte Ausbildungskapazitäten zu erhalten.

Im letzten Jahr haben insgesamt 21,2 vH derjenigen, die sich in einer Ausbildung befinden, diese vorzeitig abgebrochen. Das sind mehr als 130 000 Jugendliche, bei denen der Ausbildungsvertrag aufgelöst wurde. Die Anzahl der Vertragsauflösungen hat sich in den vergangenen Jahren ständig erhöht. Nur etwa die Hälfte dieser Jugendlichen beginnt eine neue Ausbildung, während die andere Hälfte ohne berufliche Qualifikationen bleibt. Nach einer Untersuchung von Arbeitsmarktexperten sind vor allem folgende Ursachen für den Abbruch einer Berufsausbildung zu nennen:

- Schlechtes Verhältnis zum Ausbilder/zur Ausbilderin oder zu den Kolleginnen und Kollegen;
- fehlende inhaltliche Erläuterungen und Erklärungen;
- unsystematische Ausbildungsorganisation;
- Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten.

Berücksichtigt man ferner, daß im letzten Jahr etwa 11 vH aller Prüflinge – im Handwerk sogar 16 vH – ihre Abschlußprüfung nicht bestanden, werden die Qualitätsmängel im dualen Ausbildungssystem (Betrieb und Berufsschule) besonders deutlich.

Um eine qualifizierte Ausbildung für alle Jugendlichen durchsetzen zu können, betrachtet die IG-Metall-Jugend nach wie vor eine Reform der Finanzierung der Berufsausbildung als dringend notwendig. Im Berichtszeitraum ist es – trotz veränderter politischer Mehrheiten in einigen Landesparlamenten – nicht gelungen, den Einstieg in eine gesetzliche Umlagefinanzierung durchzusetzen.

Die Zahl der als arbeitslos gemeldeten Jugendlichen unter fünfundzwanzig Jahren nahm im Berichtszeitraum aus demographischen und konjunkturellen Gründen, aber auch aufgrund der weiteren Arbeitszeitverkürzung in den alten Bundesländern, weiter ab. So waren im September 1990 „nur" noch rund 272 000 Jugendliche arbeitslos. Im September 1988 waren es 415 000, im September 1989 324 000 Jugendliche. Dennoch sind unbefristete Übernahmen im erlernten Beruf nicht die Regel. Viele Auszubildende – auch in Großbetrieben – werden nur noch in befristete Arbeitsverhältnisse oder auch in Teilzeitarbeit übernommen. Teilweise nutzen Unternehmer die Befristung bei männlichen Azubis, um die Zeiten bis zur Einberufung zum Zivil- oder Wehrdienst zu überbrücken. Gerade diese Praxis unterstreicht einerseits die notwendige Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung, andererseits wird aber auch deutlich, daß häufig die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten nicht ausgeschöpft werden. Dazu wurden in vielen Betrieben phantasievolle Aktionen auf Jugend- und Betriebsversammlungen sowie in der Öffentlichkeit durchgeführt.

In den neuen Bundesländern wäre nach Schätzungen der IG Metall 1991 ein Angebot von mindestens 160 000 Ausbildungsplätzen notwendig gewesen, damit Jugendliche, die eine Ausbildung beginnen wollten, auch tatsächlich einen Ausbildungsplatz erhalten hätten. Berücksichtigt man dabei regionale Besonderheiten, die unterschiedliche Qualität der angebotenen Ausbildungsplätze und die Berufswünsche der Jugendlichen, so hätte ein auswahlfähiges Angebot sogar weit darüber liegen müssen. Andererseits werden ganze Betriebsberufsschulen und Ausbildungswerkstätten geschlossen.

Auch viele westliche Unternehmen, die Ost-Betriebe aufkaufen oder sich an solchen Unternehmen beteiligen, kommen ihrer Ausbildungsverpflichtung nicht oder nur sehr ungenügend nach. Diese Verpflichtung wurde von den Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den westlichen Betrieben bisher nur unzureichend „eingeklagt". Nach unserer Berechnung fehlten allein im Jahr 1991 zwischen 50 000 und 100 000 qualifizierte Ausbildungsangebote.

Knapp 16 000 der in den neuen Bundesländern angebotenen Ausbildungsplätze entfallen auf den Bereich der außerbetrieblichen Ausbildung (Ausbildungsringe) und werden öffentlich, nämlich aus dem Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit, finanziert. Bis zum Juni 1991 meldeten sich allein bei den Arbeitsämtern in den neuen Bundesländern 23 000 Jugendliche, deren Ausbildungsverträge rechtswidrig gekündigt worden waren. Diese Zahlen wären noch viel höher gewesen, wenn es nicht in einigen Betrieben durch massiven Widerstand der Interessenvertretungen gelungen wäre, den Abbau von Ausbildungsplätzen zu verhindern.

Besonders große Probleme, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, haben junge

Frauen. Ihr Anteil an den nicht vermittelbaren Bewerbungen ist überdurchschnittlich hoch.

Die Abwanderungstendenz von Ost nach West nimmt angesichts dieser Probleme beängstigende Ausmaße an. Rund 30 vH aller Suchenden (38 000) haben sich 1991 ausschließlich um einen Ausbildungsplatz in Westdeutschland/Westberlin bemüht.

Um an öffentliche Mittel nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zu kommen, waren bis zum Herbst 1991 bereits 45 sogenannte gemeinnützige Ausbildungsringe von den Industrie- und Handelskammern (IHK) gegründet worden. In einigen Verwaltungsstellen wurden Aktionen vor den Industrie- und Handelskammern und der Treuhandanstalt durchgeführt, um zu erreichen, daß die Ausbildungskapazitäten bei den Betrieben erhalten bleiben. Besonders spektakulär verliefen in einigen Verwaltungsstellen Aktionen von Jugendlichen, die den Eingangsbereich der Treuhandanstalt zumauerten. Nicht zuletzt aufgrund des politischen Drucks wies die Treuhandanstalt ihre Betriebe an, die Erstausbildungskapazitäten zu erhalten. Trotz des Engagements vieler Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen wurden jedoch auch in vielen Treuhandbetrieben Ausbildungsplätze vernichtet und zum Teil ganze Ausbildungsstätten geschlossen.

Die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen entsprechen in den meisten Betrieben unter Qualitätsgesichtspunkten nicht den gewerkschaftlichen Anforderungen. Dies bezieht sich vor allem auf

- die technische und personelle Ausstattung in den Ausbildungswerkstätten und Berufsschulen;
- Ausbildungsmethoden;
- Ausbildung im Schichtsystem;
- überlange produktive Einsätze während der Ausbildung oder ausbildungsfremde Tätigkeiten;
- Kurzarbeit während der Ausbildung.

Zur Herstellung gleicher Lebens- und Arbeitsbedingungen in der gesamten Bundesrepublik müssen auch für Jugendliche in den neuen Bundesländern die Voraussetzungen geschaffen werden, mit denen dort eine Berufs- und Lebensperspektive entwickelt werden kann.

In vielen Betrieben und Verwaltungsstellen gehört der Kampf um genügend qualifizierte Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu den vorrangigsten Aufgaben. Im Herbst 1991 startete die IG-Metall-Jugend ihre Kampagne unter dem Motto: „Wir haben ein Recht auf Zukunft in der Region". Zielsetzung war es, Jugendliche zu motivieren, sich zu wehren und kollektiv für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu kämpfen. Die IG Metall tritt dafür ein, daß alle Jugendlichen qualifizierte Ausbildungsplätze und Beschäftigungsperspektiven erhalten. Dazu sind eine gesetzliche Umlagefinanzierung und ein stärkeres Engagement der Treuhandanstalt notwendig. Als Sofortmaßnahme soll ein Ausbildungsfonds – Ost eingerichtet werden, in den die Unternehmer aller Bundesländer sowie die Bundesregierung Gelder einzahlen. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften sollen auch Jugendlichen Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung eröffnen.

Neben den bereits 1987 neugeordneten Metall- und Elektroberufen konnten für weitere Berufe im Bürowirtschafts- und Handwerksbereich in den letzten Jahren neue Ausbildungsordnungen vereinbart werden. Die betriebliche Umsetzung wichtiger inhaltlicher Eckpunkte bildete einen Schwerpunkt in der Arbeit der Interessenvertretungen. Viele Zielsetzungen der Neuordnung sind in der betrieblichen Praxis noch längst nicht realisiert. Folgende Defizite wurden beispielsweise in einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahre 1989 offengelegt:

– Lediglich 4 vH der Ausbildungsplätze in den neugeordneten Ausbildungsberufen werden von jungen Frauen besetzt.

– Die Veränderung der Ausbildungsmethodik (zum Beispiel Leittext- oder Projektmethode) wird nur sehr zögernd und erst in wenigen Betrieben angegangen.

– Pädagogische und fachliche Weiterqualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder wird zwar von vielen Betrieben als wichtig eingeschätzt, findet aber nur selten systematisch im Betrieb statt.

Diese Untersuchungsergebnisse deckten sich weitgehend mit den vielfältigen Erfahrungen, die die betrieblichen Interessenvertretungen in den letzten Jahren in vielen Bereichen sammeln mußten.

Umsetzungsprobleme gab es darüber hinaus bei der Abstimmung innerhalb und zwischen den Lernorten Betrieb, Berufsschule und zum Teil bei den überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Besondere Schwierigkeiten und Konflikte entstanden oftmals im Zusammenhang mit der Vermittlung der sogenannten „allgemeinbildenden" Inhalte der Ausbildungsrahmenpläne. Die gewerkschaftliche Zielsetzung ging dahin, hier auch Kompetenzen der Auszubildenden zu fördern, die über die betrieblichen Verwertungsinteressen hinausreichen. Das gilt zum Beispiel für den Umweltschutz, aber auch für das Arbeits- und Sozialrecht. Derartige Vorstellungen konnten allerdings nur selten und dann auch nur ansatzweise umgesetzt werden.

Um Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Ausbildern/Ausbilderinnen die Arbeit mit diesen berufsübergreifenden, allgemeinbildenden Inhalten zu erleichtern, wurden entsprechende Informationsmaterialien erstellt. Örtlich und bezirklich wurden hierzu Seminare und Tagungen durchgeführt. In Verbindung damit ist ferner die Aktion „Ausbildung – checken und verbessern" zu nennen, die die mit der Neuordnung in Zusammenhang stehenden gewerkschaftlichen Zielsetzungen voranbringen sollte.

Nach wie vor gilt der gewerkschaftliche Grundsatz, subjektive Beurteilungsverfahren durch eine Vereinbarung über ein „Lernzielorientiertes Beurteilungssystem" zu ersetzen. Dieser Grundsatz wird ergänzt durch die gewerkschaftliche Forderung „Fördern statt Auslesen". Um diesen Grundsatz umsetzen zu können, müssen in den Betrieben zeitlich und sachlich gegliederte Ausbildungs- und Versetzungspläne vereinbart werden, in denen Lernziele und Lernschritte konkret benannt sind. Nur so ist eine Überprüfung der Lernziele möglich, und nur so können Fördermaßnahmen gezielt angegangen werden. Im Berichtszeitraum wurden in zahlreichen Betrieben Verhandlungen über ein neues Beurteilungsver-

fahren aufgenommen. Nur in wenigen Betrieben konnten jedoch Betriebsvereinbarungen über lernzielorientierte Beurteilungsverfahren getroffen werden.

UMWELTFRAGEN

Im Lebenskonzept junger Menschen haben die Erhaltung und die Wiederherstellung der natürlichen Lebensgrundlagen einen hohen Stellenwert. Sämtliche Befragungen und wissenschaftlichen Untersuchungen der Jugendforschung bestätigen, daß das Umweltthema von Jugendlichen in West und Ost als herausragendes Problem angesehen wird. Viele junge Menschen sehen sich allerdings mit der Frage konfrontiert, wie sie dieses Bewußtsein konsequent in Handeln umsetzen können. Dieser Sachverhalt kennzeichnet auch die Jugendarbeit der IG Metall. Unbestreitbar hat sich das Umweltengagement innerhalb der IG-Metall-Jugend verstärkt. Dies dokumentieren zahlreiche Aktionen und Initiativen in Betrieben, vor Ort und in der Region.

Die mit der Neugestaltung der Ausbildungsordnungen auch in diesem Bereich gewonnenen Möglichkeiten wurden in Jugend- und Auszubildendenversammlungen, Seminaren und Tagungen sowie mit Infos, Fragebogen und Checklisten betrieblich und regional genutzt. Dennoch ist selbstkritisch festzustellen, daß in der betrieblichen Realität noch eine große Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit vorherrscht. Dies ist unter anderem das Ergebnis einer unzureichenden Nutzung der betriebsverfassungsrechtlichen Einflußmöglichkeiten in Fragen der Berufsbildung. Punktuell ist es jedoch gelungen, im Sinne einer umfassenden Verankerung von Handlungskompetenz entsprechende innovative Ausbildungskonzepte zu realisieren.

Auch wenn konkrete Ausbildungsprojekte bisher nur vereinzelt verwirklicht werden konnten, wurden darüber hinaus vielfältige Initiativen im Interesse des Umweltschutzes ergriffen (getrennte Abfallsammlung, Abschaffung von Einwegflaschen in der Kantine, Altpapiersammlung usw.). Zum Teil sind auch einzelne Projekte im Rahmen des Berufsschulunterrichts entstanden, so die Entwicklung eines solarbetriebenen Autos oder der Bau eines Windrotors. Die Vielfalt betrieblicher Aktivitäten zum Umweltschutz soll im Rahmen des Zweiten Deutschen Umwelttages im September 1992 durch eine Beteiligung der IG-Metall-Jugend vorgestellt werden.

Tarifpolitik mit Auszubildenden

Für die Jugend der IG Metall stand bei der Tarifbewegung 1990 das Anliegen im Vordergrund, eine tarifpolitische Abkopplung der Auszubildenden von der weiteren Wochenarbeitszeitverkürzung unbedingt zu verhindern.

Auf zentraler Ebene wurde ein Arbeitsplan der IG-Metall-Jugend zur Mobilisierung für die Tarifbewegung entwickelt. Ziel war es, auch im Jugendbereich dazu beizutragen, daß die IG Metall insgesamt in der tariflichen Auseinandersetzung konflikt- und handlungsfähig blieb. Als Bestandteil des zentralen „Arbeits- und Aktionsprogramms 35-Stunden-Woche“ wurden von der Abteilung

Jugend verschiedene jugendspezifische Materialien erarbeitet, zum Beispiel eine Argumentationshilfe, Aktionsbeispiele, ein Info-Faltblatt, Schnippelbogenhefte und Musterreferate.

Als eine Bereicherung und neue Qualität gesellschaftspolitischer Auseinandersetzung kann im Rahmen dieser Tarifrunde das Zusammenwirken mit anderen Jugendverbänden gewertet werden. Insgesamt sechzehn Jugendverbände mobilisierten gemeinsam mit der IG-Metall-Jugend für das freie Wochenende und die Arbeitszeitverkürzung unter dem Motto „Mehr freie Zeit zum Leben".

In vielen Betrieben standen die Auszubildenden an der Spitze der Warnstreikaktivitäten. Darüber hinaus wurden Info-Stände in Fußgängerzonen, Berufsschulaktionen, Aktionen zum 7-Stunden-Tag, Streik- und Solidaritätsfeste sowie Demonstrationen vor den Verhandlungslokalen von der IG-Metall-Jugend organisiert.

Das Ziel wurde erreicht: Mit dem Tarifergebnis in der Metallindustrie konnte ein tarifpolitisches Abkoppeln der Auszubildenden verhindert werden.

Den Versuchen der Stahlindustriellen, Auszubildende „außen vor" zu lassen, konnte ebenfalls wirksam begegnet werden. Auch hier haben sich die Auszubildenden in besonderer Weise für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche engagiert. Darüber hinaus konnten in einigen Tarifgebieten und Branchen des Metallhandwerks Erfolge hinsichtlich der Realisierung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich erzielt werden.

Bei der Umsetzung der Ausbildungszeitverkürzung wurde von den Unternehmern teilweise die Strategie verfolgt, das Tarifergebnis für Auszubildende in Verbindung mit § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz (Berufsschulbesuch) zu unterlaufen. In verschiedenen Fällen wurde die Arbeitszeitverkürzung am Freitagnachmittag wirksam – mit der Folge, daß jene, die an diesem Tag Berufsschulunterricht hatten, von dieser Verkürzung nicht profitieren konnten. Die mit Hilfe der IG Metall angestrengten Rechtsverfahren hatten bisher allerdings keinen Erfolg. Von der Gewerkschaft Holz und Kunststoff wurde nunmehr in ähnlich gelagerten Fällen eine Entscheidung beim Bundesarbeitsgericht angestrebt. Ein Urteil wurde bis zum Ende der Berichtszeit nicht verkündet.

In den neuen Bundesländern konnten auch die jungen Kolleginnen und Kollegen erste Erfahrungen mit Tarifauseinandersetzungen sammeln. Bei der Durchsetzung von Manteltarifvertragsbestimmungen für Auszubildende konnten ebenfalls Erfolge erzielt werden. So wurde im Vertrag für das Tarifgebiet Sachsen geregelt, daß Auszubildende für mindestens sechs Monate in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen sind, sofern sie sich am 31. März 1991 in einem Ausbildungsverhältnis befanden.

In den neuen Bundesländern entspricht die Höhe der Ausbildungsvergütung derzeit etwa zwei Dritteln des „Westniveaus". Es wurde jedoch tarifvertraglich vereinbart, daß die Vergütungen in jährlichen Stufen bis 1994 auf den westlichen Standard angehoben werden.

In den Tarifrunden 1990/91 konnte eine überproportionale Anhebung der Vergütungen für Auszubildende durchgesetzt werden. Dazu haben die zahlreichen Aktivitäten auf den verschiedenen Ebenen, unter anderem Fragebogenaktionen zur wirtschaftlichen Situation Auszubildender, Info-Börsen, die Erstellung von Arbeitshilfen oder die Durchführung von Wochenendseminaren, erheblich bei-

getragen. Damit entstand auch innerhalb der Gesamtorganisation eine höhere Identifikation mit der Notwendigkeit existenzsichernder Ausbildungsvergütungen.

Der Vergleich der Ausbildungsvergütungen zwischen Industrie und Handwerk, aber auch zwischen Metallbereich und anderen Branchen, belegt die Notwendigkeit des verstärkten Engagements in der Tarifpolitik für Auszubildende. Die Differenz reicht im dritten Ausbildungsjahr von etwa 600,– DM im Metallhandwerk bis zu 1 272,– DM im Versicherungsgewerbe oder 1 611,– DM für die gewerblichen Auszubildenden im Bauhauptgewerbe (Stand vom Dezember 1990).

Perspektivisch wird es notwendig werden, daß sich die IG-Metall-Jugend noch stärker mit der „Tarifreform 2000" auseinandersetzt. Dieser Diskussionsprozeß muß unter anderem die Einbeziehung Auszubildender in künftige Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge, die Entwicklung qualitativer Forderungen für junge Erwachsene, die nicht mehr Auszubildende sind, sowie die Ausgestaltung tariflicher Normen zum Umweltschutz und für Qualifizierungsmaßnahmen umfassen.

Im Berichtszeitraum konnten keine Fortschritte bei der Realisierung besserer Manteltarifvertragsbestimmungen für Auszubildende erzielt werden. Im Bezirk Stuttgart wurde ein intensiver Diskussionsprozeß zur Entwicklung konkreter Forderungen in Gang gesetzt. Vor allem müßte der Manteltarifvertrag für Auszubildende zu einem „Tarifvertrag Ausbildung" weiterentwickelt werden. Damit sollen künftig auch Fragen der Qualifizierung tarifvertraglich abgesichert werden.

Friedensaktivitäten der IG-Metall-Jugend

Im Berichtszeitraum hat die IG-Metall-Jugend ihr friedenspolitisches Engagement fortgesetzt. In der Erklärung der Jugendverbände zur Bundestagswahl im Dezember 1990, die von der IG-Metall-Jugend initiiert worden war, hieß es: „NATO und die Bundeswehr verschlingen Milliarden, die dringend zur Durchsetzung von sozialer Gerechtigkeit in Ost und Süd und für die Überwindung von Unterentwicklung und Umweltzerstörung benötigt werden. Statt junge Männer weiterhin in die Kasernen zu rufen, sollten die Regierenden ihnen Möglichkeiten für ein sinnvolles Engagement für Frieden, Gerechtigkeit und Umwelterhaltung bieten".

Im Januar 1991 eskalierte die Golf-Krise zum Krieg. Bereits am 24. November 1990 hatte die Friedensbewegung unter dem Motto „Stoppt den Krieg am Golf – Kein Blut für Öl" zu einer Protestkundgebung nach Bonn aufgerufen. An der Veranstaltung nahmen rund 7 000 Personen teil. Auch von der IG-Metall-Jugend wurde der Friedensaufruf unterzeichnet. Seine Kernforderungen lauteten:

- Rückzug des Irak aus Kuwait,
- sofortige Freilassung aller Geiseln,
- Verzicht auf militärische Angriffsoptionen gegen den Irak,

– beharrliches Abwarten des Wirtschaftsembargos unter Ausschöpfung aller diplomatischen Mittel.

Doch erst unmittelbar vor und während des Golf-Krieges entfaltete sich spontanes und phantasievolles Engagement, insbesondere das junger Menschen: Demonstrationen, Sitzblockaden, Mahnwachen, Kirchengebete, Schülerstreiks unterstrichen den Protest vieler Jugendlicher gegen die kriegerischen Auseinandersetzungen am Golf.

Die große Friedensdemonstration am 26. Januar 1991 in Bonn war ein beeindruckender Beweis der Lebendigkeit der Friedensbewegung, die viele längst „tot geglaubt" hatten. Unter dem Motto „Wir lassen die Zerstörung der Zukunft nicht zu – Stoppt den Krieg am Golf" bekundeten über 230 000 Menschen ihren Friedenswillen. An der Entscheidung, zu der Großdemonstration aufzurufen, konnte die Abteilung Jugend durch ihre Mitarbeit im Netzwerk Friedenskooperative positiv beitragen.

Innerhalb der Friedensbewegung beziehungsweise des Netzwerks Friedenskooperative konzentrierten sich die Aktivitäten insbesondere auf folgende Arbeitsvorhaben:

– Zusammenarbeit von unten – zwischen der Bundesrepublik Deutschland und den GUS-Staaten;

– Entmilitarisierung: „Bundesrepublik ohne Armee!";

– Rehabilitation von Deserteuren des Zweiten Weltkriegs;

– Ablehnung einer Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten der Bundeswehr;

– Unterstützung der jugoslawischen Friedensbewegung.

Die IG-Metall-Jugend beteiligte sich auch an den Aktionen der Ostermarschbewegung und des Antikriegstages. Mit Blick auf die Aktivitäten in den letzten Jahren ist allerdings ein rückläufiges Engagement auch im Jugendbereich selbstkritisch festzustellen. Diese Entwicklung ist jedoch nicht nur in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit zu verzeichnen, sondern gilt gleichermaßen für andere Organisationen und Verbände. Angesichts eines veränderten Ost-West-Verhältnisses, andererseits aber sich erneut verschärfender nationaler Konflikte liegt auch weiterhin ein zentraler Ansatzpunkt friedenspolitischen Engagements in der Forderung nach deutlichen Abrüstungsschritten. Für das Engagement der IG-Metall-Jugend bietet unter anderem die Debatte um eine Rüstungskonversion wichtige Ansatzpunkte für künftige Aktivitäten.

Zur Unterstützung des Friedensengagements junger Gewerkschaftsmitglieder wurden den Gliederungen der IG Metall verschiedene Informations- und Arbeitshilfen zur Verfügung gestellt.

KRIEGSDIENSTVERWEIGERUNG

Die Bundeswehr verlor im Vergleich zum Zivildienst im Bewußtsein vieler junger Menschen weiter an Bedeutung. „Das Ableisten des Zivildienstes galt dabei – wenn schon ein Dienst sein muß – im Vergleich zum Wehrdienst als sinnvoller und nützlicher", hieß es hierzu im Jahresbericht 1990 der Jugendoffiziere der Bundeswehr. Gegenwärtig verweigert jeder vierte junge Mann eines Musterungsjahrgangs den Wehrdienst.

In der ehemaligen DDR haben sich seit 1964 rund 80 000 Wehrpflichtige als „Bausoldaten" gemeldet. Etwa 50 000 junge DDR-Bürger haben den „Bausoldatendienst" abgeleistet. Sie wurden durch einen Erlaß der Bundesregierung mittlerweile als Kriegsdienstverweigerer anerkannt. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu kritisieren, daß den verbleibenden 30 000 jungen Männern, die sich ebenfalls als Bausoldaten meldeten, jedoch nicht einberufen wurden, dieser Status verweigert wird.

Am 1. März 1990 trat in der damaligen DDR ein vorbildliches Kriegsdienstverweigerungsrecht in Kraft. Das unbürokratische Anerkennungsverfahren ohne Gewissensprüfung und die einheitliche Dauer des Wehr- und Zivildienstes erfüllten die Kernpunkte gewerkschaftlicher Forderungen für ein humanes Kriegsdienstverweigerungsrecht. Das positive DDR-Gesetz wurde bedauerlicherweise durch Nichtübernahme im Einigungsvertrag von der konservativen Bundesregierung wieder außer Kraft gesetzt.

Mit der Reduzierung des Wehrdienstes wurde der Zivildienst von zwanzig auf fünfzehn Monate verkürzt. Gegen die weitere zeitliche Ungleichbehandlung des Zivildienstes gegenüber dem Wehrdienst hat die IG Metall wiederholt Stellung genommen. Die Mehrheitsentscheidung des Bundesrates, den Zivildienst ebenfalls auf zwölf Monate zu verkürzen, wurde unverzüglich von der Regierungskoalition zurückgewiesen.

Die Anerkennungsquote von Kriegsdienstverweigerern liegt bei über 90 vH. Als einziger positiver „Rest" des ehemaligen DDR-Rechts wurde im Rahmen des Einigungsvertrags geregelt, daß nunmehr auch für Soldaten und Reservisten das vereinfachte Anerkennungsverfahren gilt. Nur in Zweifelsfällen ist die herabwürdigende „Gewissensprüfung" vor einem Ausschuß noch vorgesehen.

Zahlreiche Untersuchungen bestätigen, daß viele Jugendliche nicht über ausreichende Informationen zum Kriegsdienstverweigerungsrecht verfügen. Damit findet eine „Vereitelung" der Gewissensentscheidung statt. Um Jugendliche zu befähigen, dieses Recht in Anspruch nehmen zu können, wurde die gemeinsam mit der Organisation DFG-VK (Deutsche Friedensgesellschaft – Vereinigte Kriegsdienstgegner e.V.) initiierte Aufklärungskampagne intensiv fortgesetzt. Der KDV-Ratgeber „Für die andere Zukunft" wurde vollständig überarbeitet und aktualisiert. Seit Beginn der Aktivitäten wurden von diesem Ratgeber bereits 46 000 Exemplare verteilt. Die KDV-Broschüre wird im Rahmen des Buchpakets für grundlagenbildende Jugendseminare der IG Metall verwendet.

In einer Reihe von Verwaltungsstellen wurden Aktionen zur Kriegsdienstverweigerung gestartet. Dafür wurden Plakate und Flugblätter erstellt sowie Beratungen, vor allem im Zusammenhang mit dem Engagement gegen den Golf-Krieg, angeboten.

Die grundlegenden Forderungen der IG-Metall-Jugend zum Recht auf Kriegsdienstverweigerung waren auch Gegenstand der Erklärung für die Jungwählerinnen-/Jungwählerkampagne anläßlich der Bundestagswahl 1990.

WEHRDIENST

Nach den Vorstellungen der Bundesregierung sollte noch 1989 der Wehrdienst von fünfzehn auf achtzehn Monate verlängert werden. Vielfacher Protest, unter an-

derem auch von seiten der IG Metall, hatte dies verhindert. Nachdem die Modrow-Regierung der DDR dort die Wehrdienstdauer von achtzehn auf zwölf Monate verkürzt hatte, wurde schließlich in der Bundesrepublik die Wehrdienstdauer mit Wirkung zum 1. Oktober 1990 gleichfalls auf zwölf Monate verkürzt. Damit wurde den Entwicklungen zur Abrüstung in Europa Rechnung getragen. Die Forderung der IG-Metall-Jugend nach weiterer Verkürzung des Wehrdienstes auf höchstens neun Monate wurde bisher vom Gesetzgeber nicht aufgegriffen.

Bei der Betreuung von Wehrpflichtigen aus gewerkschaftlicher Sicht (gezielte Informationen, Kontakte zu Kasernen usw.) sind entsprechende konzeptionelle Überlegungen der Abteilung Jugend beim DGB-Bundesvorstand bisher nicht weiterentwickelt worden. Einzelne Verwaltungsstellen der IG Metall haben aber dazu eigene Infoblätter/Broschüren erstellt. Im Rahmen des Buchpakets für Jugend-I-Lehrgänge wird der Band „Ich muß zum Bund" zur Verfügung gestellt.

Unter dem Deckmantel der „Wehrgerechtigkeit" wurde im Berichtszeitraum in der Öffentlichkeit immer wieder die Einführung sozialer oder ökologischer Pflichtjahre gefordert. Unter Verweis auf den Pflegenotstand wird die Forderung nach einem sozialen Pflichtjahr für junge Frauen insbesondere von konservativen Politikern und Politikerinnen propagiert. Mehrfach hat die IG Metall sich gegen die Einführung sozialer Zwangsdienste gewandt. So hieß es in einer Erklärung des Jugendausschusses vom Oktober 1990: „Jenen Politikern, die jahrelang die Benachteiligung von Frauen in allen Lebensbereichen ignoriert haben, sprechen wir die Berechtigung ab, die emanzipatorischen Interessen der Frauen zu reklamieren. Es geht ihnen offensichtlich darum, von den Ursachen und Verursachern des Pflegenotstands abzulenken".

Jugendarbeit gegen Fremdenhaß und Gewalt

Immer wieder war die IG Metall in den vergangenen Jahren gefordert, Fremdenhaß und Gewalt im Alltagsleben, aber auch in Ausbildungsstätten und Betrieben entgegenzutreten. Jugendstudien bestätigten die Beobachtung, daß rechtsextremistische Einstellungen und Ausländerfeindlichkeit nicht allein in den neuen Bundesländern zu einem Problem geworden sind.

Vor dem Hintergrund der bestehenden Problematik arbeitete die Abteilung Jugend der IG Metall im bundesweiten „Arbeitsausschuß" gegen Neofaschismus und Rassismus mit. Die Aktivitäten konzentrierten sich zunächst darauf, den Einzug rechtsextremer Parteien in das Europäische Parlament zu verhindern. Daraus wurde später die Kampagne „Leben und Lieben – dem Haß keine Chance". Eine bundesweite Aktionskonferenz, die die verschiedenen Gruppen der antifaschistischen Bewegung zum Erfahrungsaustausch und zur Strategieabstimmung zusammenführen sollte, scheiterte leider an der mangelnden Bereitschaft, einzelne Gruppeninteressen zu Gunsten gemeinsamer Aktivitäten zurückzustellen. Da nach dem Scheitern der Konferenz kein „Aktionsbündnis" mehr existierte, verlagerte sich das Engagement der IG-Metall-Jugend seitdem auf das Zeitungsprojekt „IDEEN", das Forum für Erfahrungsaustausch und Abstimmung antirassistischer und antifaschistischer Arbeit verschiedener Gruppen der sozialen Bewegung werden soll.

Zur Bundestagswahl 1990 wurde von der IG Metall eine Jungwähler-/Jungwählerinnenkampagne initiiert, mit der junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter dem Motto angesprochen wurden, „Keine Stimme den Rechtsextremen" zu geben. Um Aktivitäten vor Ort und in den Betrieben zu unterstützen, wurden verschiedene Informations- und Aktionsmaterialien, unter anderem das Jugendhandbuch „Dem Haß keine Chance", herausgegeben. Eine Arbeitshilfe zum „historischen Lernen" von Jugendlichen und zur Initiierung von Geschichtsprojekten sollte weitere Anregungen für die örtliche Jugendarbeit bieten.

Vor Ort wurden vielfältige Aktivitäten entwickelt, die teilweise von der Abteilung Jugend gefördert und begleitet wurden. Antifaschistische Denkmäler vor einer Schule oder auf dem Ausbildungsgelände wurden errichtet, Gegenkundgebungen und Demonstrationen zum Auftreten neofaschistischer und rechtsextremer Kräfte wurden unterstützt, „Übermalaktionen" gegen rassistische Sprüche wurden durchgeführt, und viele andere örtliche Aktivitäten wären hier noch zu nennen.

Um den besonderen politischen Herausforderungen in den neuen Bundesländern begegnen zu können, wurde die Kampagne „Wir haben ein Recht auf Zukunft in der Region – Stoppt Gewalt und Rassismus" initiiert. Ferner wurde ein Gesprächskreis mit anderen Jugendverbänden und Antirassismusorganisationen angeregt – mit dem Ziel, zu einem gemeinsamen Vorgehen demokratischer Jugendorganisationen gegen „Rechts" zu kommen. Unter dem Titel „Nein zu Gewalt und Rassismus – Ja zu Toleranz und gleichberechtigtem Zusammenleben" wurde mit anderen Jugendverbänden eine Erklärung veröffentlicht, die durch gemeinsam geschaffene Materialien ergänzt wurde. Im Herbst 1991 fand eine Fachtagung mehrerer Jugendorganisationen statt, die sich mit Strategien gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus auseinandersetzte.

Im Organisationsbereich der IG Metall sind rund 324 000 ausländische Kolleginnen und Kollegen organisiert, darunter befinden sich knapp 50 000 jugendliche Mitglieder. Selbstkritisch ist festzustellen, daß es bisher nicht möglich war, ausländische Jugendliche stärker in unsere Aktivitäten einzubeziehen. Auch ist es – trotz einiger beispielhafter Aktionen – noch nicht ausreichend gelungen, qualifizierte Ausbildungsplätze für ausländische Jugendliche zu sichern.

Internationale Jugendarbeit

Die zunehmende Verflechtung zwischen Regionen und Staaten hinsichtlich ihrer ökonomischen, politischen und sozialen Beziehungen stellte die internationale Gewerkschaftsarbeit im Berichtszeitraum vor wachsende Herausforderungen. Internationale Solidarität wird vor diesem Hintergrund eine noch größere Bedeutung erhalten. Diese Aussage war auch Inhalt der Entschließung zur internationalen Gewerkschaftsarbeit des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall. Sie beschreibt gleichermaßen die politischen Grundlagen der internationalen Jugendarbeit.

Im Berichtszeitraum führte der Jugendausschuß der IG Metall die folgenden internationalen Maßnahmen durch.

VIER-LÄNDER-SEMINARE

Zwischen 24 und 37 Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen zu den Vier-Länder-Seminaren, die 1989 in der Schweiz, 1990 in Luxemburg und 1991 in der Bundesrepublik (Schliersee) stattfanden. Die Teilnehmenden waren Mitglieder der im EMB zusammengeschlossenen Gewerkschaftsorganisationen. Die Seminare dienten dem Informations- und Erfahrungsaustausch über die Situation in den beteiligten Ländern. Arbeits- und Umweltschutz sowie Fragen der Strukturpolitik waren ebenfalls wichtige Diskussionspunkte in diesen Seminaren. Im Hinblick auf die Planungen zum EG-Binnenmarkt wurden ferner Anforderungen an gewerkschaftliche Jugendarbeit auf europäischer Ebene formuliert; sie werden auch künftig einen Schwerpunkt dieser Zusammenarbeit bilden.

DEUTSCH-FRANZÖSISCHE SEMINARE

Seit mehreren Jahren finden – neben den von Verwaltungsstellen oder Bezirksleitungen veranstalteten Seminaren – auf zentraler Ebene deutsch-französische Jugendseminare in Schliersee statt. Zwischen 30 und 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer besuchten diese Seminare in den vergangenen Jahren. Kontaktorganisationen auf französischer Seite sind die Gewerkschaften FGMM/CFDT und die FOM. Die Seminare dienten vor allem dem Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Organisationen. Sie haben sich mit der aktuellen Interessenvertretungspolitik und den Anforderungen an zukünftige Gewerkschaftspolitik auseinandergesetzt. Weitere Themen waren Arbeits- und Umweltschutz sowie Neofaschismus und Rassismus. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in der Bundesrepublik und in Frankreich wird der Besuch der Gedenkstätte Dachau auch weiterhin ein wichtiger Bestandteil dieser Seminare sein.

DEUTSCH-ISRAELISCHE SEMINARE

Der deutsch-israelische Jugendaustausch findet bereits seit den sechziger Jahren regelmäßig statt; er soll – besonders vor dem Hintergrund der geschichtlichen Zusammenhänge – der Verständigung zwischen den beiden Völkern dienen. Das Kennenlernen der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Behandlung aktueller Themen der gewerkschaftlichen (Jugend)-Arbeit waren dafür wichtige Mittel. In den letzten Seminaren wurde besonders über den „deutsch-deutschen Einigungsprozeß" und dessen Folgen diskutiert. An den Seminaren nahmen zwölf beziehungsweise sechzehn Kolleginnen und Kollegen der IG Metall teil.

Aufgrund der aktuellen Entwicklung im Nah-Ost-Konflikt und der Politik Israels hat sich der Jugendausschuß in den letzten Jahren intensiv mit den Austauschmaßnahmen beschäftigt und konkrete Anforderungen an deren Durchführung formuliert. Maßnahmen in Israel sollen künftig eher den Charakter von politischen Seminaren erhalten und einen stärkeren Kontakt zu jüdischen und arabischen Jugendlichen ermöglichen. Auch Kontakte zur PLO sollen im Rahmen der Vorbereitung gewährleistet werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der IG Metall am deutsch-israelischen Jugendaustausch sollen unsere Positionen zur friedlichen Lösung des Nah-Ost-Konfliktes einbringen.

DEUTSCH-UNGARISCHE SEMINARE

Seit 1986 gibt es einen regelmäßigen Jugendaustausch mit der Gewerkschaft der ungarischen Eisen-, Metall- und Elektrizitätswirtschaft. Im Mittelpunkt der Maßnahmen, die 1989 in der Bundesrepublik und 1991 in Ungarn durchgeführt wurden, standen folgende Themen: Gesellschaftlicher und politischer Wandel in Ungarn und dessen Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit, Fragen der Berufsausbildung und Beschäftigungsperspektiven nach der Ausbildung, neue Technologien und Produktionsverfahren sowie Frieden und Abrüstung. An den Seminaren nahmen zwölf beziehungsweise zehn Metallerinnen und Metaller teil.

EMB-JUGENDAKTIVITÄTEN

Auf der Ebene des EMB fanden im Berichtszeitraum mehrere Zusammenkünfte statt, bei denen über die Konkretisierung der EMB-Jugendaktivitäten beraten wurde. Darüber hinaus sollte der Entwurf einer EMB-Plattform „Jugend" diskutiert werden, die die Arbeits- und Lebensbedingungen Jugendlicher in Europa beschreibt und daraus konkrete gewerkschaftliche Forderungen ableitet.

INTERNATIONALE KONTAKTE DER BEZIRKE UND VERWALTUNGSSTELLEN

Die internationalen Kontakte der Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen haben im Berichtszeitraum zugenommen. Dies unterstreicht, daß der Stellenwert der internationalen Arbeit – insbesondere innerhalb des Jugendbereichs – an Bedeutung gewonnen hat. Die Maßnahmen haben sich in den letzten Jahren teilweise zu branchenbezogenen Austauschprogrammen entwickelt. Im Rahmen des Bundesjugendtreffens 1991 in Bielefeld wurden Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Gewerkschaften anderer Länder eingeladen, zu denen die IG-Metall-Jugend Kontakte hat.

3. WELTJUGENDTREFFEN DES IBFG

Vom 12. bis 16. August 1991 fand in Kingston/Jamaica unter dem Motto „Stand up for your rights" das Dritte Weltjugendtreffen des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) statt. Insgesamt nahmen an diesem Weltjugendtreffen 2 600 Kolleginnen und Kollegen teil, darunter 1 200 junge Gewerkschaftsmitglieder aus Ländern der Dritten Welt. Beteiligt haben sich auch 116 junge Metallerinnen und Metaller aus allen Bezirken. Zur Vorbereitung wurden drei Wochenendseminare durchgeführt. Ergänzend dazu wurden Informationsmaterialien zu den inhaltlichen Schwerpunktthemen – Menschen- und Gewerkschaftsrechte, Ökologie und Entwicklung, Weltwirtschaft und Verschuldung – bereitgestellt. Zu jedem dieser Themen veranstaltete der IBFG eine Hauptkonferenz. Zu Einzelaspekten wurden darüber hinaus Seminare angeboten. Auf Anregung der DGB-Jugend wurde ein Sonderseminar zum Thema „Die Rolle der UNO in einer neuen Weltordnung" veranstaltet. Die IG-Metall-Jugend führte zwei eigene Workshops zu „Auto – Umwelt – Verkehr" und zur Problematik des Rüstungsexports und der Rüstungskonversion durch.

Besonders positiv wirkte sich die Teilnahme von drei nicaraguanischen Kolleginnen/Kollegen aus unseren Projektbetrieben METASA, ENABIN und INCA aus. Um ihre Teilnahme zu ermöglichen, hatten einige Bezirke und Verwaltungsstellen Spendensammlungen durchgeführt.

Insgesamt wurde das Weltjugendtreffen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der IG Metall – trotz einiger inhaltlicher und organisatorischer Kritikpunkte – positiv bewertet. Besonders hergehoben wurden die vielen „informellen" Kontakte, die dazu beigetragen haben, die Sensibilität für die Probleme der Dritten Welt zu erhöhen.

INTERNATIONALE SOLIDARITÄT / NICARAGUA

Die Aufklärung über die Situation der sogenannten Dritte-Welt-Länder und über die Notwendigkeit einer neuen Weltwirtschaftsordnung war im Berichtszeitraum ein wesentlicher Bestandteil der internationalen Solidaritätsarbeit der IG-Metall-Jugend, wobei diese sich in den letzten Jahren im wesentlichen auf Nicaragua konzentrierte. Bisher ist es noch nicht gelungen, die Jugend stärker in die Südafrika-Solidaritätsarbeit der IG Metall einzubeziehen.

Im Berichtszeitraum haben sich die Bedingungen für die Solidaritätsarbeit in Nicaragua grundlegend verändert. Die neue UNO-Regierung (Bündnis aus 14 Parteien vom rechten bis zum liberalen Spektrum) hat seit Anfang 1990 eine tiefgreifende politische Kurskorrektur vorgenommen. Sozialabbau und die Privatisierungspolitik führten bereits zu einer massiven Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen für die Mehrzahl der Menschen in Nicaragua.

Insbesondere die beabsichtigte und teilweise bereits durchgeführte Privatisierung der Staatsbetriebe berührt den Charakter unserer bisherigen Solidaritätsarbeit, da wir grundsätzlich keine Privatunternehmen unterstützen. In der Vergangenheit war es unser Ziel, den Menschen in Nicaragua während der schwierigen Zeit des wirtschaftlichen und militärischen Drucks durch die westlichen Industrienationen konkret zu helfen. Deshalb arbeiteten jährlich Solidaritätsgruppen in staatlichen nicaraguanischen Betrieben, deswegen wurden Ersatzteile, Maschinen und Werkzeuge gespendet, und deswegen wird seit 1990 in unserem Patenbetrieb METASA ein Ausbildungsprojekt mit Unterstützung der EG durchgeführt.

Während der dreijährigen Laufzeit werden nicaraguanische Kolleginnen und Kollegen im Metall- und Elektrobereich qualifiziert. Hierfür sind zwei Kollegen der IG Metall als Ausbilder tätig. Bis zur Übergabe und der dann eigenständigen Weiterführung des Projekts sollen zwei nicaraguanische Ausbilder auf ihre künftige Tätigkeit vorbereitet werden. Neben der persönlichen Qualifizierungserweiterung dient diese Vorbereitungsarbeit auch dazu, Grundzüge einer systematischen betrieblichen Ausbildung in Nicaragua zu entwickeln.

In der gegenwärtig in Nicaragua kontrovers geführten Diskussion um die Frage, ob eine Teil- oder eine Gesamtprivatisierung durchgeführt werden sollte, stellen die Solidarleistungen unserer Arbeitsgruppen ein wichtiges Argument für die Forderung der Belegschaft/Betriebsgemeinschaft nach Beteiligung am Betriebsvermögen dar. Daher werden die konkreten Arbeitsergebnisse und die mitgebrachten Materialien für die Belegschaft stellvertretend der Betriebsgewerkschaft (CST) übergeben.

Bei den bisher unterstützten Projektbetrieben in Nicaragua handelte es sich um ENABUS/ENABIN (Verkehrsbetrieb), METASA (Stahlwerk) und INCA (Stahlbetrieb). Insgesamt nahmen in den vergangenen drei Jahren jeweils zwischen 34 und 40 junge Metallerinnen und Metaller an den Solidaritätsgruppen teil.

Die Vor- und Nachbereitungen für diese Arbeitsgruppen werden vom Vorstand der IG Metall finanziert, während die darüber hinaus anfallenden Ausgaben für die Solidaritätsarbeit durch Spendengelder aufgebracht werden. Hierzu zählen vor allem die Finanzierung der Solidaritätsgruppen sowie die Beschaffung von Ersatzteilen, Werkzeugen und Maschinen. Insgesamt standen im Zeitraum vom 1. Januar 1989 bis 31. Dezember 1991 Spendengelder in Höhe von 540 458,03 DM Ausgaben in Höhe von 578 927,07 DM gegenüber. Der Kontostand lag am 31. Dezember 1991 bei 48 690,10 DM.

Neben zahlreichen Diskussions- und Informationsveranstaltungen in Bildungsstätten und Verwaltungsstellen, überwiegend durch ehemalige Solidaritätsgruppenteilnehmerinnen und -teilnehmer organisiert, wurde im Rahmen des Bundesjugendtreffens 1991 ein Nicaragua-Zelt gestaltet. Dort fanden Informations- und Kulturveranstaltungen zur Nicaragua-Solidaritätsarbeit statt.

Auf Initiative der Jugend- und Auszubildendenvertretung des Volkswagen-Werkes Hannover wurde in der dortigen Ausbildungswerkstatt ein Ausbildungsprojekt auf der Grundlage der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe initiiert, als dessen Ergebnis 1991 ein für Nicaragua umgebauter VW-Transporter sowie eine Spende von 10 000,– DM an die IG Metall übergeben wurden. Darüber hinaus wurde eine Reihe von Informationsmaterialien erstellt.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit im Betrieb

Der Schwerpunkt der betrieblichen Jugendarbeit der IG Metall liegt nach wie vor beim Kampf für bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie bei der Sicherung und Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Trotz der Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt der alten Bundesländer ergab sich angesichts der dramatischen Situation in den neuen Ländern auf diesem Gebiet eine Fülle von Aufgaben.

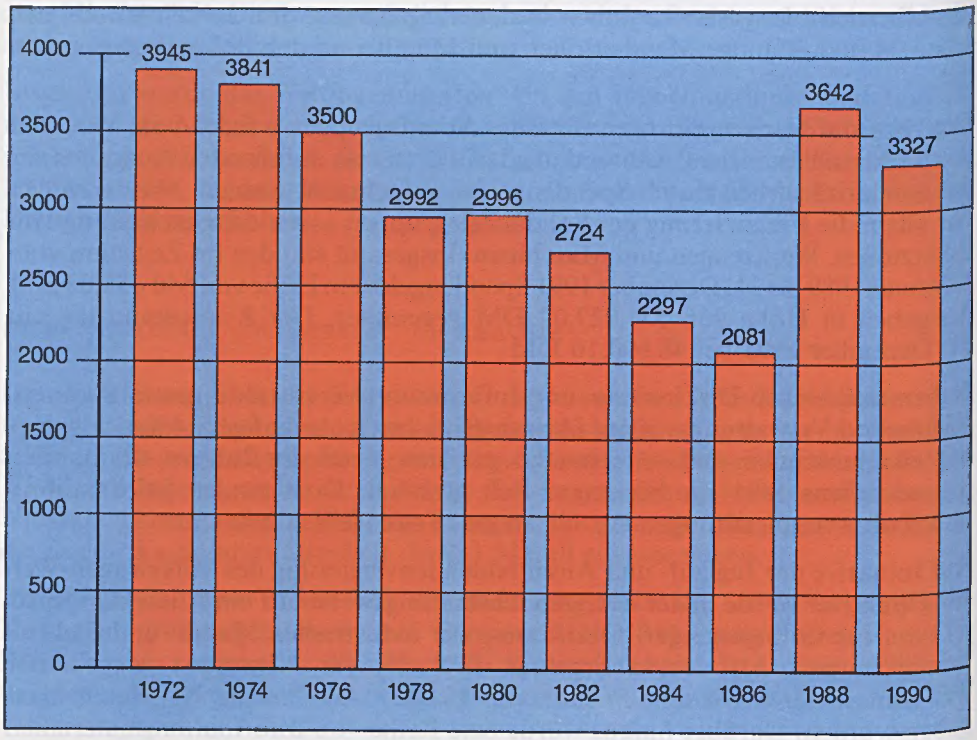
DIE ARBEIT DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN

Die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen konzentrierte sich im Berichtszeitraum im wesentlichen auf folgende Themenfelder:

- Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung;
- Umweltschutz in der Berufsausbildung;
- Umsetzung der Neuordnung der Büroberufe;
- Eintreten gegen subjektive Beurteilungs- und Bewertungssysteme;

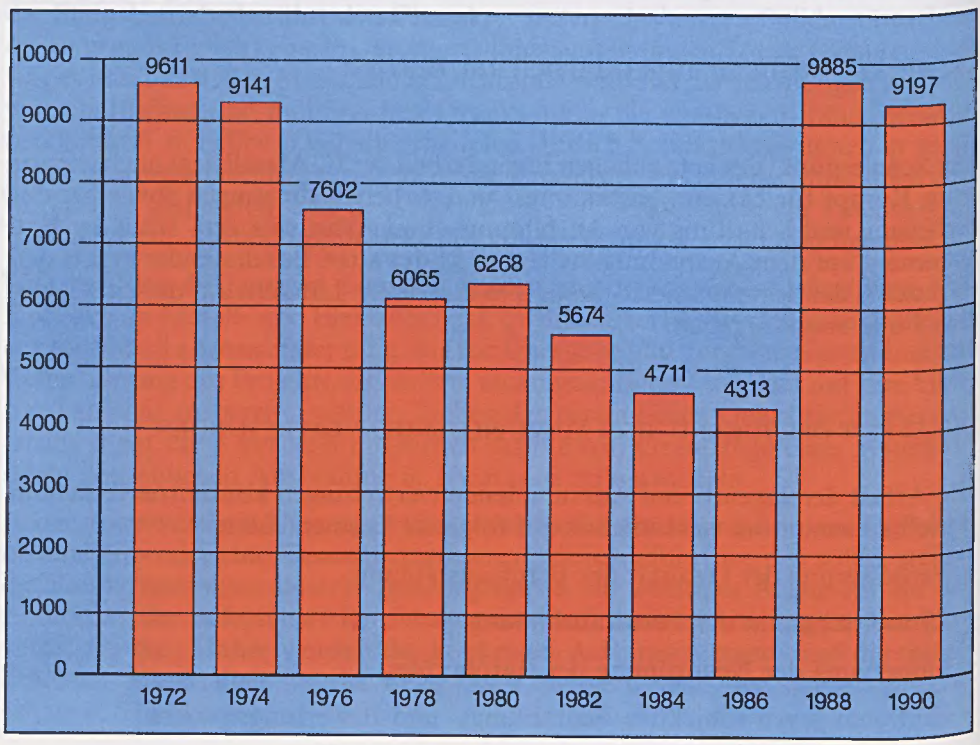
JAV-Wahl 1990

Betriebe mit JAV

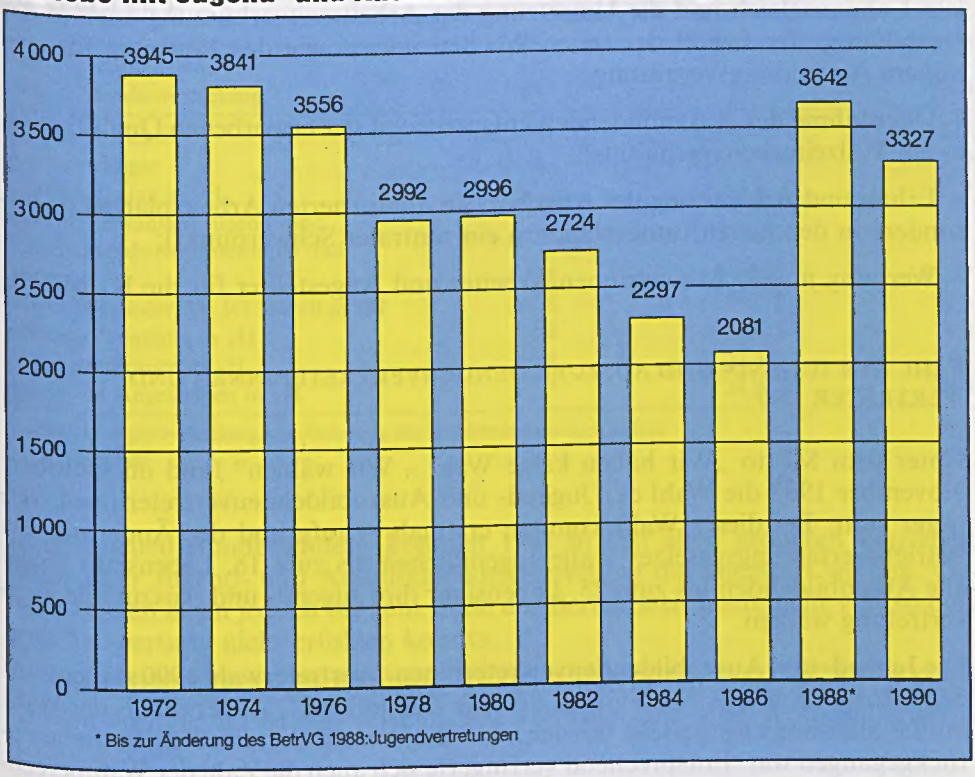


JAV-Wahl 1990

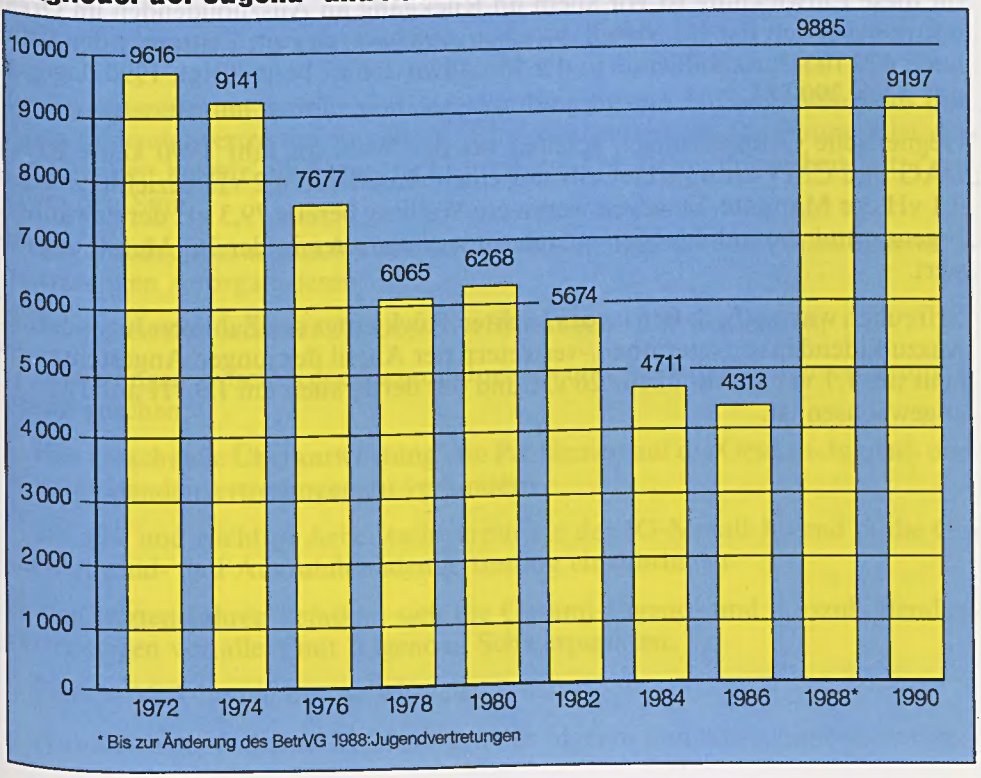
Anzahl der JAV-er/innen



Betriebe mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen



Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen



– Tarifpolitik, hier insbesondere der Kampf für die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich und die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung auch in der Ausbildung, der Erhalt des freien Wochenendes sowie das Eintreten für eine höhere Ausbildungsvergütung;

– Übernahme der Auszubildenden entsprechend der erworbenen Qualifikation in ein Vollzeitarbeitsverhältnis;

– Erhalt und Ausweitung des Angebots an qualifizierten Arbeitsplätzen (insbesondere in den neuen Bundesländern ein zentraler Schwerpunkt);

– Werbung junger Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellter für die IG Metall.

WAHL DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETERINNEN UND -VERTRETER 1990

Unter dem Motto „Wir haben keine Wahl – Wir wählen" fand im Oktober/November 1988 die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertreter statt. Bei dieser Wahl konnten erstmals – aufgrund der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes – alle Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr sowie alle Auszubildenden bis zum 25. Lebensjahr ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen-/-vertreterwahl 1990 stand unter dem Motto „Für eine Ausbildung, die eine Zukunft hat". Als Ergebnis der Wahl mußte allerdings festgestellt werden, daß die Anzahl der erfaßten Betriebe zurückgegangen war. Entsprechend verringerte sich auch die Zahl der Wahlberechtigten und der gewählten Interessenvertreterinnen und -vertreter. Die Ursache für diese Entwicklung ist vor allem im Rückgang an Auszubildenden im Organisationsbereich der IG Metall zu sehen. 1988 waren zum Zeitpunkt der Wahl noch 429 103 Auszubildende in der Metallwirtschaft beschäftigt, 1990 dagegen nur noch 390 581.

Gegnerische Gruppierungen spielten bei der Wahl im Jahr 1990 keine Rolle. DAG und CMV errangen jeweils nur einen Anteil von 0,2 vH beziehungsweise 0,1 vH der Mandate. Dagegen waren am Wahltag bereits 79,3 vH der gewählten Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertreter in der IG Metall organisiert.

Erfreulich war auch, daß trotz des leichten Rückgangs der Zahl von Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertretern der Anteil der jungen Angestellten erneut um 1,1 vH auf nunmehr 26 vH und der der Frauen um 1,9 vH auf 21,3 vH angewachsen ist.

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETERINNEN-/-VERTRETERWAHLEN IM VERGLEICH

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung	1986[1]	1988	1990
Erfaßte Betriebe	2 081	3 642	3 327
Wahlberechtigte	43 982	178 273	163 230
Wahlbeteiligung in vH	82,9	80,7	77,9
Zahl der gewählten Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter	4 313	9 885	9 197
davon Mitglieder der IG Metall in vH	88,8	79,6	79,3
Erstmals Gewählte in vH	74,4	85,4	74,0
Anteil der Frauen in vH	17,8	22,4	24,3
Anteil von Angestellten in vH	–[2]	24,9	26,0

[1] Wahl zur Jugendvertretung vor Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes
[2] Nicht erhoben

In den neuen Bundesländern konnten 1991 in fast allen größeren Betrieben Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung durchgeführt werden. Genaue Zahlen lagen jedoch bis zum Ende der Berichtszeit noch nicht vor, so daß eine Auswertung nicht erfolgen konnte.

Für die Durchführung der Wahlen in den alten und in den neuen Bundesländern wurden von der IG Metall verschiedene Informations- und Werbematerialien herausgegeben.

GESAMT-JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN

Im Berichtszeitraum wurden von der Abteilung Jugend 21 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen betreut. Eine kontinuierliche Betreuung aller dieser Gremien konnte allerdings nicht erfolgen. Die Betreuungsarbeit hatte vor allem den Sinn,

- den Erfahrungsaustausch zwischen einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu organisieren;
- die Arbeit der örtlichen Interessenvertretungen zu koordinieren;
- Erfahrungen zwischen den Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen auszutauschen;
- eine vorschnelle Überantwortung von Problemen auf die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu verhindern;
- aktuelle und wichtige Arbeitsschwerpunkte der IG-Metall-Jugend in die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung einzubringen.

In den letzten Jahren befaßten sich die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen vor allem mit folgenden Schwerpunkten:

- Weitere Verkürzung der Arbeitszeit;
- Austausch der örtlichen Erfahrungen der Jugend- und Auszubildendenvertre-

tungen mit den verschiedenen Modellen zur Arbeitszeitverkürzung, um unternehmerischen Strategien im Jugend- und Auszubildendenbereich entgegenzuwirken;

– betriebliche Umsetzung der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe;

– Durchsetzung berufsübergreifender Ausbildungsinhalte, zum Beispiel Umweltschutz in der Berufsausbildung;

– Umsetzung der Neuordnung der Büroberufe;

– Verhinderung von subjektiven Beurteilungs- und Bewertungsverfahren;

– Erhalt von qualifizierten Ausbildungsplätzen und Durchsetzung der unbefristeten Übernahme im erlernten Beruf.

Zur Unterstützung der Arbeit der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen fanden mehrere Arbeitstagungen statt, die im Zusammenwirken der Abteilungen Jugend und Betriebsräte und des Zweigbüros des Vorstandes vorbereitet und durchgeführt wurden.

JUNGE VERTRAUENSLEUTE

Gewerkschaftliche Jugendarbeit im Betrieb wird in erster Linie von jungen Vertrauensleuten, Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertretern und Betriebsräten geleistet. Besondere Bedeutung haben dabei die Ausbildungsstätten als Wirkungsbereich.

Der hohe Stellenwert, den junge Vertrauensleute für die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb haben, wird vielfach verkannt. Schwierigkeiten der gewerkschaftlichen Betriebspolitik rühren vor allem aus folgenden Tatbeständen her:

– Die Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Jung und Alt wird nicht ausreichend erkannt.

– Auszubildende werden in Problemlösungen zu wenig einbezogen, ihr Sachverstand, ihre Sicht als Betroffene werden kaum genutzt.

– Gewerkschaftliche Vorstellungen, durch offensive Herangehensweise den gesetzlichen Rahmen ausdehnen zu wollen, werden nur selten praktiziert.

– Eine systematische Bildungsarbeit beziehungsweise -planung gibt es nur in Teilbereichen. Angebotene Bildungsmöglichkeiten werden zu wenig genutzt, insbesondere die Vertrauensleute haben mit Freistellungsschwierigkeiten zu kämpfen.

Die Vertrauensleutewahlen 1991 fanden im Jugendbereich unter dem Motto „Wir mischen mit" statt. Zur Vorbereitung der Wahl wurden gemeinsam mit der Abteilung Vertrauensleute erarbeitete Materialien für den Jugendbereich zur Verfügung gestellt.

JUNGE ANGESTELLTE

Im Bereich „Junge Angestellte" ist der Organisationsgrad der IG Metall, wie dies im gesamten Angestelltenbereich der Fall ist, noch immer relativ gering. Dieses Problem wird durch die ebenfalls ungenügende Repräsentanz junger Angestellter in den gewerkschaftlichen Gremien noch verstärkt. Dies hat zur Folge, daß Fragen, die junge Angestellte besonders stark berühren, zumindest aus ihrer Sicht einen zu geringen Stellenwert einnehmen. Erfreulich war jedoch, daß sich bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Jahr 1990 der Anteil junger Angestellter gegenüber der Wahl 1988 nochmals erhöhte.

Um junge Angestellte stärker in die Arbeit der IG Metall einzubeziehen, wurden im Berichtszeitraum verschiedene Aktivitäten begonnen. Ziel sollte es sein, junge Angestellte für die IG Metall, für die Organisation, die ihre Interessen vertritt, zu gewinnen und sie mehr als bisher in die gewerkschaftliche Jugendarbeit zu integrieren. Dies kann nur durch die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Problemfeldern junger Angestellter und das Aufzeigen von Perspektiven durch die IG Metall geschehen.

Solche Problemfelder sind insbesondere im Bereich der Qualität der Berufsausbildung zu sehen. Im kaufmännischen Bereich findet die Ausbildung immer noch vorwiegend in den Abteilungen und Büros statt. Andererseits gibt es meist keine Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Ausbildungsbeauftragte, was sich entsprechend negativ auf die Ausbildung auswirkt. So sind in diesem Bereich ausbildungsfremde Tätigkeiten noch immer an der Tagesordnung. Auszubildende werden mit Ablage-, Kopiertätigkeiten und Botengängen beschäftigt. Hier geht es – vor allem im Zusammenhang mit der Neuordnung der Büroberufe – darum, die personellen, sachlichen und methodischen Bedingungen zu verbessern. Dies macht es zum Beispiel erforderlich, mehr Teile der Ausbildung aus den Büros auszulagern und zentral – etwa in Übungsfirmen oder Lernbüros – durchzuführen. Daneben gilt es, junge Angestellte stärker in die tarifpolitische Diskussion, insbesondere im Zusammenhang mit der „Tarifreform 2000", einzubeziehen. Weitere wichtige Themengebiete sind der Umweltschutz, die berufliche Weiterbildung und die Übernahme nach der Ausbildung.

Die vor allem in Großbetrieben zunehmende Verlagerung von Ausbildungskapazitäten hin zu Sonderausbildungsgängen für Abiturientinnen und Abiturienten und zur Ausbildung an Berufsakademien wird in den gewerkschaftlichen Jugendaktivitäten der nächsten Jahre einen größeren Stellenwert einnehmen müssen.

Unterstützt wurden die Aktivitäten zur Gewinnung junger Angestellter durch entsprechende Informations- und Werbematerialien und durch ein auf deren Belange abgestimmtes Projekt der IG Metall „Persönlichkeitsentwicklung und Verhaltensqualifikation zur solidarischen Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft".

JUGENDARBEIT IM HANDWERK

Trotz eines deutlichen und in allen Bereichen überdurchschnittlichen Rückgangs der Ausbildungsverhältnisse in den verschiedenen Sektoren des Handwerks ist die Ausbildungsquote im Metallhandwerk nach wie vor deutlich höher als in der

Industrie. Mehr als 40 vH der jugendlichen Auszubildenden im Organisationsbereich der IG Metall absolvieren ihre Ausbildung in Handwerksbetrieben. Daher ist es sehr zu bedauern, daß es der IG Metall bisher nicht möglich war, in ausreichendem Maße gewerkschaftliche Strukturen für die Interessenvertretung im Handwerk aufzubauen. In einem großen Teil der Handwerksbetriebe gibt es bislang keine Betriebsräte und erst recht keine Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Dies hat weitgehende Folgen für die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen.

Zwar ist es der IG Metall in den letzten Jahren gelungen, auch für die meisten Handwerksberufe eine Neuordnung zu vereinbaren, doch erwies sich die betriebliche Umsetzung dieser Vereinbarungen als außerordentlich schwierig.

Aber auch bei den tarifvertraglichen Regelungen schlägt die mangelnde gewerkschaftliche Präsenz im Handwerk häufig negativ zu Buche. Besonders bei der Höhe der Ausbildungsvergütungen ist dies der Fall.

Neben dem Abstand zur Industrie fällt im Handwerk die große Spanne zwischen den verschiedenen Tarifgebieten ins Auge. Davon wird naturgemäß die gewerkschaftliche Kampfkraft stark beeinflußt. Aus allen diesen Gegebenheiten und Zwängen erwachsen für die IG Metall und besonders für die IG-Metall-Jugend vielfältige Aufgaben:

– Die Umsetzung der Neuordnung muß, unter anderem mit Hilfe der Aktion „Ausbildung – checken und verbessern", auch im Handwerk verwirklicht werden.

– Das Ziel, Ausbildungsvergütungen durchzusetzen, die einen eigenständigen Lebensunterhalt ermöglichen, muß auch in den Handwerksbranchen aktiv angegangen werden.

– Es müssen Schwerpunkte in bestimmten Branchen gesetzt werden, um auf die dort vorhandenen besonderen Bedingungen eingehen zu können.

– Gerade bei branchenspezifischen Aktionen (insbesondere Tarifbewegungen) müssen die Möglichkeiten, über die Fachklassen der Berufsschulen Auszubildende zu informieren und einzubeziehen, mehr als bisher genutzt werden.

Bildungsarbeit mit Jugendlichen

Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit hat zum Ziel, bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Handlungsbereitschaft für die Durchsetzung ihrer Bedürfnisse und Interessen zu wecken beziehungsweise weiterzuentwickeln. Das eigene Handeln soll reflektiert werden, und es soll die Möglichkeit gegeben sein, Erfahrungen auszutauschen und Gemeinsamkeiten festzustellen. Im Hinblick auf den Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit sollen Handlungsstrategien zur gesellschaftlichen Veränderung überlegt und ausgearbeitet werden. Insgesamt hat Jugendbildungsarbeit zum Ziel, theoretische und praktische Qualifikationen zu vermitteln, die die Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele unterstützen.

Darüber hinaus soll Jugendbildungsarbeit die Möglichkeit schaffen, Wünsche und Ansprüche an das eigene Leben und die Gestaltung der Gesellschaft zu

entwickeln und zu formulieren. Um diese Ziele zu erreichen, müssen die Bedingungen, unter denen gewerkschaftliches Handeln stattfindet, in die Bildungsarbeit einbezogen werden. Auch neue Themen der Jugendarbeit müssen aufgegriffen werden.

Diese grundsätzlichen Überlegungen zur Jugendbildungsarbeit und zu notwendigen Veränderungen in diesem Bereich können aber nur wirksam werden, wenn auch die Rahmenbedingungen – Bildungsplanung und Freistellungsmöglichkeiten – diesen Anforderungen genügen.

Von zentraler Bedeutung ist dabei, daß in Betrieben und Verwaltungsstellen eine systematischere Bildungsplanung erfolgt. Neue oder weiterentwickelte Konzepte und Methoden können nur dann etwas erreichen, wenn sie die Voraussetzungen und Interessen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen berücksichtigen. Seminare müssen daher gezielt ausgewählt und angeboten werden, sollen sie diesen Anforderungen gerecht werden. Sie können dann eine sinnvolle Ergänzung zum – betrieblichen und örtlichen – gewerkschaftlichen Engagement darstellen und sind daher entsprechend einzuplanen.

SEMINARE „POLITISCHE JUGENDARBEIT"

Diese Seminare werden seit 1981 im Jugend- und Bildungsheim Schliersee angeboten. Bis 1989 fanden sie unter dem Titel „Örtliche Jugendarbeit" statt. Die Seminare dauern zwei Wochen, wobei eine einwöchige Freistellungsmöglichkeit nach den gesetzlichen Regelungen mit einer Woche Tarifurlaub kombiniert wird.

Im Seminar selbst werden Bildungsinhalte mit Freizeitaktivitäten (je nach Jahreszeit) kombiniert. Auch das Wochenende wird einbezogen. Die Themenpalette erstreckt sich über die gesamte Breite der gewerkschaftlichen Jugendarbeit – von der Auseinandersetzung mit Tarifpolitik über Probleme in der Berufsausbildung bis hin zum Umweltschutz in Betrieb und Gesellschaft. Diese Seminare bieten die Möglichkeit, sich umfassender mit bestimmten Themen zu beschäftigen, als dies in der täglichen Praxis möglich ist.

Genutzt werden diese Bildungsangebote sowohl von einigen Verwaltungsstellen in Absprache mit den Bezirken, als auch bezirksübergreifend. In den Seminaren „Politische Jugendarbeit" besteht ebenfalls die Möglichkeit, verschiedene Darstellungs- und Gestaltungsformen, verschiedene kulturelle Elemente zu erproben und dann für die weitere Arbeit zu nutzen. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern dieser Seminare wird immer wieder der Wunsch geäußert, dieses Angebot im Jugend- und Bildungsheim Schliersee zu erweitern und das Programmangebot entsprechend den aktuell bestehenden Anforderungen angemessen auszubauen.

Außerdem wird häufig das Bedürfnis nach einer gemeinsamen Konzeption zur Durchführung dieser Seminare seitens der Referentinnen und Referenten festgestellt. Dies wird aber in den Bezirken unterschiedlich gehandhabt. Ein Erfahrungsaustausch über die einzelnen Konzeptionen sollte auch Gegenstand der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Jugendbildungsarbeit sein.

Projekt Betriebsorganisations- und Kommunikationsstrukturen

Grundlagen des Projekts BK

Die raschen Innovationszyklen der „Computerwelt" werfen immer wieder die Frage auf, welches technische System besonders geeignet ist, die Betriebsorganisation, die arbeitsorganisatorischen Abläufe sowie die Kommunikationsprozesse innerhalb der IG Metall zu unterstützen. Deshalb wurde 1989, nach dem Abschluß des Großtests mit fünfzehn Verwaltungsstellen, die 1986 getroffene Systementscheidung für ein Rechnersystem der Firma Digital Equipment (DEC) erneut überprüft. Die Ergebnisse dieser Überprüfung ließen es sinnvoll erscheinen, das Rechnersystem durch eine integrierte PC-Lösung zu ergänzen. Darüber hinaus wurde empfohlen, Verwaltungsstellen, die erst später zur Ausstattung mit dem BK-System vorgesehen waren, zur „Überbrückung" mit PC auszustatten.

Seit dem Herbst 1989 umfaßt das Informationssystem der IG Metall – in allen Gliederungen der Organisation – als Basissystem vernetzte Minirechner von DEC. Darauf werden alle Grundfunktionen der Betriebsorganisation, insbesondere die Mitgliederdatenverwaltung (MIDAB), einschließlich einer Textverarbeitung und weiterer Bürofunktionen, zur Verfügung gestellt. Dieses Basissystem korrespondiert – bei lokaler Datenhaltung und -pflege durch die Verwaltungsstellen – mit den von der Vorstandsverwaltung der IG Metall auszuübenden Funktionen (Kassierung, zentrale MIDAB).

Ebenfalls im Herbst 1989 übernahm das Informationssystem zusätzlich die in die bereits vorhandene DEC-Technik integrierten PC des Betriebssystems MS-DOS (NOKIA, jetzt ICL). Ausschlaggebend für dieses Ergänzungssystem war, Schwächen des DEC-Systems bei der Textverarbeitung, den Druckfunktionen sowie bei den Layoutarbeiten auszugleichen. Die PC bieten eine benutzergerechtere Oberfläche mit hoher Ergonomie; zugleich erlauben sie sowohl eine komfortablere Erstellung von Grafiken und Flugblättern, als auch einfachere statistische Auswertungen und Berechnungen. Das Ergänzungssystem stellt somit sicher, daß die Benutzer nicht nur auf individuelle (arbeitsplatzbezogene), sondern auch auf gemeinsame Daten Zugriff haben.

Für die Praxis bietet das Zusammenspiel von Basis- und Ergänzungssystem erhebliche Vorteile: Mitgliederverwaltung und Beitragskassierung laufen auf dem erprobten, stabilen DEC-System. Daten und Informationen können zwischen den verschiedenen Gliederungen über ein zuverlässiges Datennetz schnell und sicher ausgetauscht werden. Parallel zum Basissystem können auf dem PC eine komfortable Textverarbeitung sowie die sich weiterentwickelnden Möglichkeiten der Grafikverarbeitung genutzt werden. Die gewählte Systemausstattung ist dabei so offen gestaltet, daß jederzeit absehbare technische Weiterentwicklungen

bei den grafisch gesteuerten Benutzeroberflächen (zum Beispiel Window-Technik) integrierbar sind.

Mit der Entscheidung für das Basis- sowie das Ergänzungssystem wurde somit im Berichtszeitraum eine strategische Weiterentwicklung des Informationssystems der IG Metall eingeleitet.

Wie schon erwähnt, wird Verwaltungsstellen, die nicht in die Ausstattungsplanungen der Jahre 1990 bis 1992 einbezogen sind, eine Zwischenlösung in Form eines PC für die wichtigsten Büroarbeiten (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation usw.) angeboten. Bei der späteren Ausstattung solcher Verwaltungsstellen mit dem Basissystem werden die PC in das Gesamtsystem eingebunden.

Ausstattung und Stand der Systemeinführung

1989 wurden – ergänzend zu den fünfzehn Testverwaltungsstellen – sieben weitere Verwaltungsstellen mit dem BK-System ausgestattet, so daß Ende des Jahres die Daten von rund 670 000 Mitgliedern im dezentralen Dialogbetrieb zwischen Verwaltungsstellen und Vorstandsverwaltung bearbeitet werden konnten.

Die weiteren Ausstattungsmaßnahmen im Berichtszeitraum erfolgten in enger Abstimmung mit den Bezirksleitungen. 1990 wurden vierundzwanzig Verwaltungsstellen, 1991 dann achtundzwanzig und 1992 werden schließlich sechsunddreißig weitere Verwaltungsstellen in das Informationssystem einbezogen. Die Einführung orientierte sich in der Regel an folgenden Punkten:

1. In den Verwaltungsstellen wurde durch sogenannte Orientierungsseminare die Arbeits- und Betriebsorganisation so vorbereitet, daß anschließend die Technik bedarfsgerecht geplant und eingesetzt werden konnte. Bei den Orientierungskursen ging es vor allem darum, arbeitsorganisatorische Strukturen zu erreichen, die Teamarbeit fördern und eine Betreuung des Mitgliedes durch eine Kollegin beziehungsweise einen Kollegen (fallabschließende Bearbeitung) erlauben.

2. Zuerst wurden jeweils die Grundfunktionen (MIDAB) zur aktuelleren Datenverwaltung und verbesserten Mitgliederbetreuung – einschließlich allgemeiner Bürofunktionen – eingeführt. Erst danach folgten Sonderfunktionen (Tabellenkalkulation, Grafik) für ergänzende Aufgaben der IG Metall.

Die Unterstützung von Grafik- und Layoutarbeiten auf dem PC mußte – angesichts knapper personeller Ressourcen – in der Berichtszeit gegenüber der MIDAB-Einführung (einschließlich ihrer Bürofunktionen) zurücktreten.

Mit dieser Vorgehensweise wurde erreicht, daß die eingesetzte Technik im allgemeinen gut beherrscht wird und daß die laufenden Anwendungen zur Effektivierung der Arbeit in den Verwaltungsstellen beitragen. Trotzdem zeigten sich erhebliche Differenzen in der Nutzung vorhandener Möglichkeiten zwischen einzelnen Verwaltungsstellen. Deshalb ist für 1992 geplant, im Rahmen einer umfassenderen „Nutzenbetrachtung" Stärken und Schwächen unterschiedlicher Nutzungskonzepte systematisch zu ermitteln und die Ergebnisse in ein entsprechendes Optimierungskonzept einzubringen. Die nachfolgende Tabelle gibt einen

Überblick hinsichtlich der im Berichtszeitraum erreichten Ausstattung sowie der Einsatzbereiche des Projektes.

AUSSTATTUNG VON VERWALTUNGSSTELLEN

Jahr	Geplante Ausstattung	Tatsächliche Ausstattung westliche Länder	Tatsächliche Ausstattung östliche Länder
1987	15	15	
1988		Systementscheidung	
1989	23	7	
1990	33	24	34
1991	41	28	
Zwischenergebnis	112	108	
1992	40	36*	
1993	7	48*	
Insgesamt	159	192	

* nach Planung für 1992/1993

Mit Stichtag 31. Januar 1992 arbeiteten neunundsiebzig Verwaltungsstellen in den alten Bundesländern mit dem BK-Informationssystem, davon dreiundsechzig im MIDAB-Dialog. An etwa 435 Bildschirmarbeitsplätzen in West-Verwaltungsstellen werden, neben der Verwaltung der Daten von 1,6 Millionen Mitgliedern, vor allem Textverarbeitungs- und Büroverwaltungsaufgaben ausgeführt. In etwa fünfundfünfzig Verwaltungsstellen, die über integrierte PC verfügen, wird darüber hinaus zur Unterstützung der politischen Funktionärstätigkeit geeignete Software zur Erstellung von Berichten und Tabellen sowie Grafiken eingesetzt.

Darüber hinaus wird in achtzehn Abteilungen der Vorstandsverwaltung (ohne BK und EDV) mit DEC-Systemen an insgesamt rund 100 Bildschirmarbeitsplätzen gearbeitet. Zusätzlich wurden in Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Abteilungen der Vorstandsverwaltung sowie Bildungsstätten rund 160 PC-Arbeitsplätze für allgemeine und spezielle Büroarbeiten eingerichtet. Sechs Bezirksleitungen arbeiten – außer mit den schon genannten PC – mit dem DEC-Informationssystem an etwa fünfunddreißig Bildschirmarbeitsplätzen. Aufgrund dieses Projektstandes wird die Ausstattung aller West-Verwaltungsstellen – wie 1988 geplant – im Jahr 1993 abgeschlossen werden können. Bedingt durch die nicht vorhersehbare Ausstattung in den neuen Bundesländern, werden 1993 noch achtundvierzig kleinere Verwaltungsstellen auszustatten sein.

AUSSTATTUNG DER OST-VERWALTUNGSSTELLEN

Nachdem Mitte 1990 die Organisationsstrukturen für den Aufbau der IG Metall in den neuen Bundesländern beraten und vierunddreißig Verwaltungsstellen neu geschaffen wurden, begann die Planung von BK-Systemen auch für diesen Bereich.

Abgestimmt auf die besonderen Arbeitsbedingungen, wurde ein eigenes Mitgliederauskunfts- und Verwaltungssystem (MIBO = Mitglieder- und Betriebsorganisation) entwickelt. Dieses System wurde – aufbauend auf dem MIDAB-Dialogsystem – mit einer weitergehenden Benutzerführung und mit zusätzlichen Funktionen, beispielsweise einer differenzierten Betriebstabelle, ausgestattet. Auf dieser Grundlage wurden ab Oktober 1990 – innerhalb von vier Monaten – in den neuen Verwaltungsstellen BK-Systeme und entsprechende Anwendungen installiert und die Voraussetzungen für ein weiter ausbaufähiges System der Bürokommunikation geschaffen. Zusätzlich wurde eine Bezirksleitung mit diesem System ausgestattet.

Zunächst wurden in neunundzwanzig Verwaltungsstellen Einplatzsysteme installiert. In den restlichen fünf größeren Verwaltungsstellen wurden jeweils Mehrplatzsysteme zur Dialogeinführung eingerichtet. Seit Januar 1992 arbeiten fünf weitere Verwaltungsstellen im Dialogverfahren. Insgesamt werden damit Daten von rund 440 000 Mitgliedern im Dialog bearbeitet.

Zur Beratung und Unterstützung der BK-Systeme in den Verwaltungsstellen, insbesondere zur Betreuung der Dialog-Ausstattungen, wurde ein Team gebildet, das – ergänzt durch zentrale Qualifizierungsmaßnahmen – vor Ort die Kolleginnen und Kollegen in die grundlegenden Systemkenntnisse und Verwaltungsaufgaben einführt. Im Jahr 1991 wurden – neben regelmäßigen Unterweisungen in den Verwaltungsstellen selbst – für 138 Verwaltungsangestellte insgesamt 29 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt.

Zur Zeit werden die vierundzwanzig Verwaltungsstellen, die mit dem MIDAB-Auskunftssystem arbeiten, durch das Ost-Team betreut und Zug um Zug auf den künftigen Dialogbetrieb vorbereitet. Da sich zeigte, daß die mit dem Dialogverfahren ausgestatteten Verwaltungsstellen besser in der Lage sind, ihre Datenbestände zu aktualisieren und Mitgliederbetreuung zu leisten, wird zur Zeit eine – gegenüber dem ursprünglichen Plan beschleunigte – Einführung von MIDAB-Dialog vorbereitet. Dies soll dazu beitragen, Datenhaltung und -pflege näher an den Betrieb und die Mitglieder heranzubringen, und zugleich helfen, die besonderen Probleme der Ost-Verwaltungsstellen (hoher Änderungsaufwand, schwierige Rückläuferbearbeitung usw.) besser bewältigen zu können.

Gegenwärtig zeichnet sich durch die vermehrte Freigabe von DATEX-P-Anschlüssen eine weitere Verbesserung des Datenaustausches ab. In Zukunft kann der MIDAB-Dialog auch mit Verwaltungsstellen der neuen Bundesländer über ein Netzwerk erfolgen.

Um Bevollmächtigten sowie Sekretärinnen und Sekretären der neuen Verwaltungsstellen eine Übersicht zum BK-System und Kenntnisse über mögliche Anwendungen zu vermitteln, wurden vier Workshops organisiert.

Beratung und Qualifizierung

Wesentliches Ziel des Projektes BK war und ist, Verwaltungsstellen von administrativen Arbeiten zugunsten politischer Aufgabenbewältigung zu entlasten sowie die Betreuung von Mitgliedern wie Funktionären aktueller und effektiver zu gestalten.

Der Projektbereich „Betriebsorganisation" berät die Verwaltungsstellen entsprechend der konkreten Aufgabenstellung und der Gegebenheiten vor Ort und schlägt, abgestimmt auf die jeweiligen Erfordernisse, Maßnahmen der Umstrukturierung und Reorganisation von Arbeitsabläufen vor. Als Einstieg in die Beratungsaktivitäten fand und findet jeweils ein ein- bis zweitägiger Workshop zur Organisationsentwicklung (Orientierungsseminar) statt. Vorrangig geht es darum, mit allen Beteiligten in den Verwaltungsstellen betriebsorganisatorische Abläufe und arbeitsorganisatorische Verfahren zu finden, die im Interesse der Beschäftigten sowie einer effektiveren Mitgliederbetreuung komplexere Aufgabenerledigungen ermöglichen.

Maßgebend für die Gestaltung der Ablauforganisation ist die Nutzung von MIDAB-Dialog. Dabei ist besonders zu beachten, daß es nicht zu einer allein technikorientierten Planung kommen darf, sondern daß ein organisationsorientierter Technikeinsatz als vorrangig angesehen wird. Eine mitgliedernahe Ablauforganisation erfordert es, Betreuung so nahe wie möglich an das Mitglied und an den Betrieb zu bringen. In den Workshops zur Organisationsentwicklung wurde deshalb auch die Erarbeitung von konkreten Problemlösungen für eine verbesserte interne Kommunikation und Kooperation in den Vordergrund gestellt.

Solche Beratungen stießen und stoßen immer wieder auf Skepsis. Es war am Anfang oftmals sehr schwierig, solche Ziele unter Akzeptanz der betroffenen Kolleginnen und Kollegen in entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Oft standen zunächst die Schwierigkeiten, sich auf die neue Technik einzustellen, im Vordergrund. Dennoch wuchs im Verlauf der Beratung und Technikeinführung, meist nach etwa sechs bis zwölf Monaten, in vielen Verwaltungsstellen die Bereitschaft, sich mit den neuen Formen von Arbeitsgestaltung und -verfahren sowie mit den Möglichkeiten intensiverer Teamarbeit auseinanderzusetzen.

Die personellen Voraussetzungen des Projektes BK waren leider nicht immer ausreichend, um diesen sensiblen Aufgaben mit einer vertiefenden „Nachbetreuung" gerecht zu werden. Dennoch wurden, gestützt auf das Interesse und die Bereitschaft zahlreicher Verwaltungsstellen, moderne Kommunikationsabläufe angestoßen und die Schaffung effizienterer Arbeitsformen eingeleitet. Insbesondere mit der Methode der „fallabschließenden Bearbeitung" konnte in vielen Verwaltungsstellen eine überholte Arbeitsteilung rückgängig gemacht werden. In einigen Verwaltungsstellen gelang es inzwischen, neue Formen der Arbeitsaufteilung und Kooperation zwischen politisch Verantwortlichen und Verwaltungsangestellten als „qualifizierte Assistenz" zu entwickeln. Die Zusammenfassung von MIDAB-Arbeiten, wie der Aufgaben der Betriebsbetreuung, die von Verwaltungsangestellten selbständig erledigt werden können, wurde hier zu einem positiven Beispiel dafür, wie durch komplexe und effektive, technikgestützte Aufgabenbewältigung die politische Tagesarbeit wirkungsvoll erledigt und weiter verbessert werden kann.

Im Teilprojekt „Qualifizierung und Beratung" wurden zahlreiche spezifische Kurse und Seminare weiterentwickelt und in entsprechender Weise durchgeführt. Auf der Grundlage nunmehr langjähriger Erfahrungen konnten im Berichtszeitraum Inhalte, Abfolge und Umfang der Kurse angepaßt und noch stärker auf eine effektive Nutzung der BK-Systeme ausgerichtet werden.

Nur eine umfassende, den Aufgaben angemessene Qualifizierung ermöglicht eine

administrativ effektive und kostengünstige Nutzung der Anwendungsmöglichkeiten des BK-Informationssystems. Für die durchzuführenden Qualifizierungsmaßnahmen konnte – bis auf wenige Ausnahmen – nicht auf marktgängige Konzeptionen, Modelle und Arbeitshilfen zurückgegriffen werden. Sie waren vielmehr weitgehend konzeptionell neu zu entwickeln, anhand der Seminarauswertungen zu überprüfen und weiter auszugestalten.

Im einzelnen wurden Grund- und Aufbaukurse zur Einführung in die Datenverarbeitung, Textverarbeitung, Bürokommunikation, Systemverwaltung und in die MIDAB-Anwendungen durchgeführt. Weiterhin fanden Anwendertreffen und Seminare für Bevollmächtigte und politische Sekretärinnen und Sekretäre statt.

DIE GRUNDSÄTZE DES BK-QUALIFIZIERUNGSKONZEPTES

* BK-Qualifizierung erfolgt prozeßbegleitend zur Einführung technischer Systeme und der Veränderung arbeitsorganisatorischer Abläufe. In diesen Prozeß sind alle, Verwaltungsangestellte und politische Sekretärinnen und Sekretäre, einbezogen.
* BK-Qualifizierung umfaßt angeleitete Unterweisungen und Trainingsmaßnahmen sowie selbständiges Lernen und aktives Üben in Schulungen und am Arbeitsplatz.
* In BK-Qualifizierungsmaßnahmen werden Methoden erwachsenengerechten Lernens angewandt; Unterweisungen, Trainingsmaßnahmen und Beratung sollen das selbständige und aktive Lernen anregen und unterstützen.
* BK-Qualifizierungsmaßnahmen werden in kleine, intensive, am individuellen Lerntempo und der Arbeitsaufgabe orientierte Unterweisungseinheiten unterteilt.
* BK-Qualifizierung wird aufgabenorientiert geplant und durchgeführt. Da Ausbildung auf Vorrat wenig sinnvoll ist, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen schrittweise mit den Änderungen der Arbeitsorganisation realisiert.
* Kontinuierliche Anwendungsberatung ist immer auch eine Maßnahme der Qualifizierung.
* Auf spezielle Anforderungen hin wird zusätzlich Training am Arbeitsplatz durchgeführt.

Mit Stichtag 31. Januar 1992 wurden vom Projektbereich „Qualifizierung und Beratung" in den alten Bundesländern neunundsiebzig Verwaltungsstellen, fünf Bezirksleitungen und insgesamt achtzehn Abteilungen der Vorstandsverwaltung unterstützt. Dreiundsechzig Verwaltungsstellen befinden sich gegenwärtig im MIDAB-Dialogbetrieb und in der Nutzung der damit verbundenen Bürofunktionen. Die Präsentation eigener Qualifikationsbausteine und Teilnehmermaterialien soll ergänzt werden durch externen Sachverstand, damit die Qualifizierungsunterlagen dem modernsten Stand von Didaktik und Layout entsprechen.

Gegenwärtige Produktpalette – eigene Softwareentwicklungen

Für die grundlegenden gewerkschaftlichen Aufgaben einer Verwaltungsstelle – Mitgliederdatenverarbeitung, Wirtschafts- und Betriebsdaten sowie gewerkschaftliche Bürofunktionen – gab und gibt es keine geeigneten Softwareprodukte, die auf dem Markt verfügbar wären. Seit Beginn des Projektes mußten deshalb eigenständige Lösungen gesucht und entwickelt werden.

Der Projektbereich „Systementwicklung" hat die in den Sachkommissionen vereinbarten Anwendungswerkzeuge für das Informationssystem zur Verfügung zu stellen. Nach der Vereinheitlichung des Informationssystems für die westlichen und die östlichen Bundesländer, die zur Zeit erarbeitet wird, stehen den Benutzern dann umfassende Anwendungsmöglichkeiten zur Verfügung:

Der dezentrale MIDAB-Dialog hat sich mit dem darin integrierten Programm für Listen- und Formbrieferstellung sowie der MIDAB-Auswahl als wichtigstes Werkzeug der Verwaltungsstellen bewährt. Mit der neuen Version ist für dieses Produkt die voraussichtlich letzte Stufe erreicht. Das Produkt wird in dieser Form bestehen bleiben, bis das neue gewerkschaftliche Mitgliederbetreuungssystem, das zur Zeit entwickelt wird, abgeschlossen vorliegt und bis die notwendigen Abstimmungen zwischen Verwaltungsstellen und den zentralen Funktionen (Kassierung usw.) erfolgt sind. Für alle anderen Eigenentwicklungen ist der Datenbestand der MIDAB die entscheidende Grundlage.

– Das Programm WIDAB (Wirtschaftsdatenbank) hat – wegen umfangreicher Abstimmungsarbeiten und personeller Engpässe – lange auf sich warten lassen, wird aber 1992 in einer Form vorgelegt, die sich in die vereinheitlichte Produktwelt einfügt. Die Übernahme aller in den Verwaltungsstellen der alten Bundesländer mit unterschiedlichen Werkzeugen gepflegten Betriebsdaten ist ebenso möglich, wie die Integration der Betriebsdaten des MIBO-Systems der neuen Bundesländer.

– Das Programm WAHLEN ermöglicht die Abwicklung aller organisationsinternen Wahlen sowie der Wahlen für Betriebsräte und Aufsichtsräte. Es ermöglicht einerseits die dezentrale Erfassung und Verarbeitung in den Verwaltungsstellen, andererseits die zentrale Verarbeitung und Auswertung der Zahlen in der Vorstandsverwaltung der IG Metall.

– Das Programm RECHTSSCHUTZ – mit dem automatisierten Ausdruck der notwendigen Formulare und einer fortschreibbaren Entscheidungssammlung – ist die für diesen Bereich in den Gewerkschaften am weitesten entwickelte Software. Das Produkt ist aufgrund des dringenden Bedarfs in den neuen Bundesländern vordringlich programmiert worden und wurde auch in den Ost-Verwaltungsstellen zuerst ausgeliefert.

– das Programm FINANZERFASSUNGSJOURNAL (FEJ) kann nach einer langen Test- und Abstimmungsphase und einer internen Abnahme in den flächendeckenden Betrieb gehen.

– Das Programm ADRESSVERWALTUNG ermöglicht die Bearbeitung von organisationsfremden Adressen und Funktionärsanschriften im Rahmen der politischen Gremienarbeit.

Bei den PC-Systemen stehen neben dem Zugriff auf die Basisanwendungen zusätzliche Möglichkeiten zur hochwertigen Textverarbeitung und zur Erstellung von Grafiken zur Verfügung.

An den PC-Systemen zeigt sich der Übergang von einer reinen Verwaltungsunterstützung zur direkten Unterstützung der politischen Gewerkschaftsarbeit am deutlichsten. Die wichtigsten Datenbestände werden auf dem Basissystem erfaßt und mit Hilfe von einfachen Listen ausgewertet. Für weitergehende Aufgaben sollen künftig die Daten auf den PC überspielt und mit Hilfe von Tabellenkalkulation und Grafikprogramm ausgewertet und zu Berichten verarbeitet werden.

Zur Erarbeitung einer Reihe von „Werkzeugen für den Funktionärsarbeitsplatz" werden gegenwärtig Planungen durchgeführt und kleinere Programmierungsarbeiten vorgenommen, so zum Beispiel eine Anwendung unter Nutzung der Tabellenkalkulation PlanPerfect als Unterstützung der Tarifverhandlungen direkt vor Ort mit Hilfe von Laptop-Computern.

Mit dem neuen MITGLIEDERBETREUUNGSSYSTEM (GMB), das die alte zentrale MIDAB der Vorstandsverwaltung ablösen soll, werden zwei Ziele verfolgt: Die zentrale alte MIDAB ist technisch überholt, für die wesentlichen Aufgaben zu schwerfällig und zu umständlich zu programmieren, um neuartige und aktuelle Anforderungen noch erfüllen zu können. Deshalb geht es einmal um die Umstellung der Kassierungsvorgänge, damit Mitgliederbeiträge aktueller und übersichtlicher verwaltet werden können. Zum anderen geht es um eine verbesserte Betreuung von Mitgliedern und gewerkschaftlichen Zielgruppen durch effizientere Erfassungs- und Auswertungskriterien.

GMB wird mit einer leistungsfähigen Datenbank entwickelt, um auf künftige Anforderungen mit einem technisch flexiblen System reagieren zu können.

Mit GMB soll die überall übliche Buchhaltung mit sogenannten „offenen Posten" auch in der Mitgliederverwaltung eingeführt werden. Die Beitragszahlung des Mitglieds wird so lange als offener Posten und damit als Forderung geführt, bis das Mitglied durch Zahlung des Beitrages die Forderung beglichen hat. Der Forderungsstand pro Monat ist dadurch ausweisbar, mit den Zahlungseingängen vergleichbar und zu saldieren.

Der „Betreuungsteil" von GMB bietet die Möglichkeit, Mitgliederdaten nach den verschiedensten Blickwinkeln für eine moderne Mitgliederbetreuung auszuwerten und für verbesserte Zielgruppenkonzepte (zum Beispiel Wohnbereichsbetreuung) zu nutzen. Durch eine verbesserte Darstellung von Kennziffern und verwaltungsstellenbezogenen Kriterien im zeitlichen Verlauf wird ein verbesserter Überblick, zum Beispiel durch Statistiken über stichtagsbezogene Vollbeitragszahler, Durchschnittsbeiträge, aktuelle Zu- und Abgänge, geschaffen.

Innerhalb von GMB wird zuerst der Teilbereich Kassierung entwickelt, da die schnelle Einführung eines neuartigen und flexiblen Kassierungsverfahrens den größten Nutzen verspricht.

Ergebnisse und Erfahrungen

Innovationsprojekte, die sich auf interne Organisationsstrukturen und -abläufe beziehen, müssen von allen Beteiligten immer wieder kritisch hinterfragt und bewertet werden. Mehrere gewichtige Projektentscheidungen und -ergebnisse sind in diesem Zusammenhang hier anzusprechen.

Die Entscheidung für ein bestimmtes strategisches System und für eine auf die Arbeitsorganisation bezogene Vorgehensweise bei der Projektumsetzung wurde in jeder Phase intensiv diskutiert. Nachdem inzwischen mehr als die Hälfte des Ausstattungspfades zurückgelegt wurde, kann man einige der früheren Unwägbarkeiten im Lichte der heutigen Fakten bewerten.

Wichtigstes technisches Ziel war die Schaffung eines über Leitung wartbaren Netzwerkes von mehr als 200 Rechnern. Nachdem wir etwa 140 Rechner im Einsatz haben, kann festgestellt werden: Das Ziel der Stabilität und Datensicherheit eines bundesweiten Rechnernetzes ist erreicht. Aufgrund der verfügbaren Softwarepalette werden in Zukunft seltener Versionswechsel erforderlich sein; Anwendungsvertrautheit und die Anwendersicherheit werden dadurch weiter steigen. Die Störanfälligkeit der Systeme der mittleren Datentechnik ist auch heute noch weit geringer als die der PC-Netzwerke.

Nur im Umfeld der mittleren Datentechnik war es möglich, ein System auszuwählen, das von der kleinsten bis zur größten Verwaltungsstelle über dieselbe Architektur verfügt und insofern aus der Sicht der Qualifikationsplanung – wie auch aus der der Instandhaltungskosten – eine optimale Lösung darstellt.

Das wichtigste Softwareprodukt MIDAB-Dialog erweist sich als effiziente und wartungsarme Eigenentwicklung. Die Software wurde in den Jahren 1987 und 1988 ohne Nutzung eines Datenbanksystems entwickelt. Angesichts der in der Fachwelt diskutierten Ressourcen-Erfordernisse beim Einsatz von Datenbanken und der Erfahrungen bei der datenbankgestützten Entwicklung von GMB läßt sich heute der wichtigste Vorteil dieser Vorgehensweise ermessen: Konventionell entwickelte Programmsysteme dieser Größenordnung benötigen wesentlich weniger Rechenleistung als Datenbankentwicklungen. Die Einhaltung der projektierten Hardwarekosten und das günstige Laufzeitverhalten dieses Hauptproduktes der IG-Metall-Anwendungen sind das wichtigste Ergebnis dieser Entwicklung.

Die notwendige Modernisierung sowohl von Rechnersystemen, als auch von Softwareprodukten stellt für die Zukunft eine große Herausforderung dar. Insofern ist es logisch und konsequent, die Arbeitslast von modernen Anwendungen, insbesondere von grafikunterstützten Funktionen, direkt auf intelligente Arbeitsstationen zu verlagern. Die entsprechenden Rechnerlasten für die Grund- und Massendaten verbleiben beim Basissystem; die konkreten Arbeitsfunktionen werden über diese Daten erfüllt, und die intelligente Arbeitsstation übernimmt die Endverarbeitung.

Mit dieser Systemarchitektur können einerseits sehr große Mitgliederdatenbestände bearbeitet und innerhalb des Netzwerkes der IG Metall ausgetauscht werden; zum anderen gelingt es mit modernen Endbenutzerwerkzeugen, die Verwendung von aufbereiteten Daten mit Hilfe neuer, grafisch gestalteter Oberflächen zu verbessern. Damit können die entscheidenden Vorteile des Basis- und Ergänzungssystems zu einer optimierten Nutzung zusammenwachsen. In der gemischten Nutzung von intelligenten Endgeräten mit grafischen Benutzeroberflächen, die über ein lokales Netzwerk mit einer leistungsfähigen Datenverarbeitungsmaschine verbunden sind, liegt der Sinn künftiger Entscheidungen im Projekt BK. Eine flexible Ablauforganisation, verbunden mit effizienten Arbeitsverfahren und angepaßt an die konkreten örtlichen Erfordernisse, ist für diese Entwicklung die richtige Antwort.

QUALIFIZIERUNG FÜR BK-INFOSYSTEM UND PC
1. Januar 1989 bis 31. Januar 1992

Alte Bundesländer	Verwaltungsstellen	Kurstage
Workshop Organisationsentwicklung	64	124
BK-Informationssystem: Bürofunktionen und System (zentrale Kurse)	79 (davon 64 neu)	423
Training am Arbeitsplatz: MIDAB-Dialog und Spezialfunktionen	64	329
Neue Bundesländer		
Workshop Organisationsentwicklung	20	12
BK-Informationssystem: Bürofunktionen und System (zentrale und regionale Kurse)	34	72
Training am Arbeitsplatz: MIDAB-Dialog und Spezialfunktionen	34	351
Alte und neue Bundesländer PC-Qualifizierung		
Textverarbeitung		84
Grafik		16
Tabellenkalkulation		26

Datenverarbeitung

Die Datenverarbeitung erfüllt die Aufgabe, mit Hilfe der Technik Dienstleistungen zur Bewältigung der Informationsverarbeitung der IG Metall bereitzustellen. Neben der Einführung der beiden Standard-Software-Pakete für Buchhaltung sowie Lohn und Gehalt war vor allen Dingen die Verarbeitung der hohen Zahl von Mitgliederdaten aus den neuen Bundesländern die größte Herausforderung in dieser Berichtsperiode.

MITGLIEDERDATENVERWALTUNG (MIDAB)

Am Ende der Berichtszeit wurden in den alten Bundesländern die Daten von rund einer Million Mitgliedern im bisherigen Papierbelegverfahren verwaltet. Für 1,7 Millionen Mitglieder in vierundsechzig Verwaltungsstellen wurde bereits das Dialogverfahren angewandt. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit einer Veränderung im Dialog konnte von früher ungefähr drei Wochen auf nunmehr etwa zehn Tage – nach Übermittlung der Daten über Netz – verkürzt werden. In den neuen Bundesländern wurden etwa eine Million Mitgliederdaten im Laufe des Jahres 1991 erfaßt.

Mit erheblichem Aufwand für spezielle Sonderprogramme wurde zusammen mit der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen versucht, die inhaltliche Qualität dieser Daten auf das Niveau des West-Datenbestandes zu bringen. Dabei mußten doppelte Mitgliedschaften, Pfennigbeträge bei den Beiträgen, falsche oder fehlende Bankverbindungen programmtechnisch erkannt und für die Korrektur durch die Abteilung Beitrags- und Leistungswesen oder die jeweilige Verwaltungsstelle aufbereitet werden. Dies alles wurde durch Modifikationen an dem MIDAB-Programm-Paket, das seit 1978 im Einsatz ist, erreicht. Dazu mußten die Kassierungsverfahren bei Bankeinzug und bei Barzahlern sowie bei Betriebskassierung gegenüber dem Verfahren in den westlichen Bundesländern umgestaltet werden. Da das Programm-Paket in den siebziger Jahren unter ganz anderen Voraussetzungen entwickelt worden war, mußten dafür zeitaufwendige Programmerweiterungen und -änderungen vorgenommen werden. Am Ende des Jahres 1991 konnte jedoch festgestellt werden:

- Es wurden rund eine Million neue Mitgliederdaten erfaßt.
- Die Beitragskassierung in den neuen Verwaltungsstellen konnte, bis auf Ausnahmen bei der Betriebs- und Einzelkassierung, trotz großer Anfangsschwierigkeiten überall bewältigt werden.
- Der Zeitungsdirektversand an alle Mitglieder in den neuen Bundesländern läuft reibungslos, wenn auch manchmal in einen Haushalt mehr als eine Zeitung zugestellt wurde.

– Die Integration der Verarbeitung der Mitgliederdaten aus den neuen Bundesländern mit den bisherigen Mitgliederdaten ist voll und ganz gewährleistet.

FINANZINFORMATIONSSYSTEM (FIS)

Mit dem Jahresabschluß 1989 wurde das bisherige Anwendungspaket GABS (Gewerkschaftliches Abrechnungs- und Buchungssystem) durch ein neues Standard-Software-Paket abgelöst. Um den Belegverkehr mit den Verwaltungsstellen in Zukunft elektronisch abwickeln zu können, wurden in einem Pilottest mit einigen Verwaltungsstellen die Daten elektronisch ausgetauscht und dann im zentralen Standardpaket weiterverarbeitet. Die dafür notwendigen elektronischen Belege werden in den Verwaltungsstellen durch das Journal-Paket FEJ (FIS-Erfassungsjournal) erstellt. Dieses Paket wurde vom Projekt BK neu entwickelt.

LOHN UND GEHALT

Mit der Einführung eines Standard-Software-Paketes für die Lohn- und Gehaltsabrechnung mußte die Datenverarbeitung die vielen Besonderheiten der Gehaltsabrechnung für alle Verwaltungsstellen, Bildungsstätten und die Vorstandsverwaltung der IG Metall auf dieses Standard-Paket übertragen.

SONSTIGE ANWENDUNGEN

Neben den bereits beschriebenen Anwendungen stellte die Datenverarbeitung systemtechnische Dienstleistungen für verschiedenartige Anwendungen, wie SCHUBI, Statistiken, Wahlen, Zentrale Dokumentation und Streikunterstützung, zur Verfügung.

INSTALLIERTE HARDWARE UND PRODUKTIONSVOLUMEN

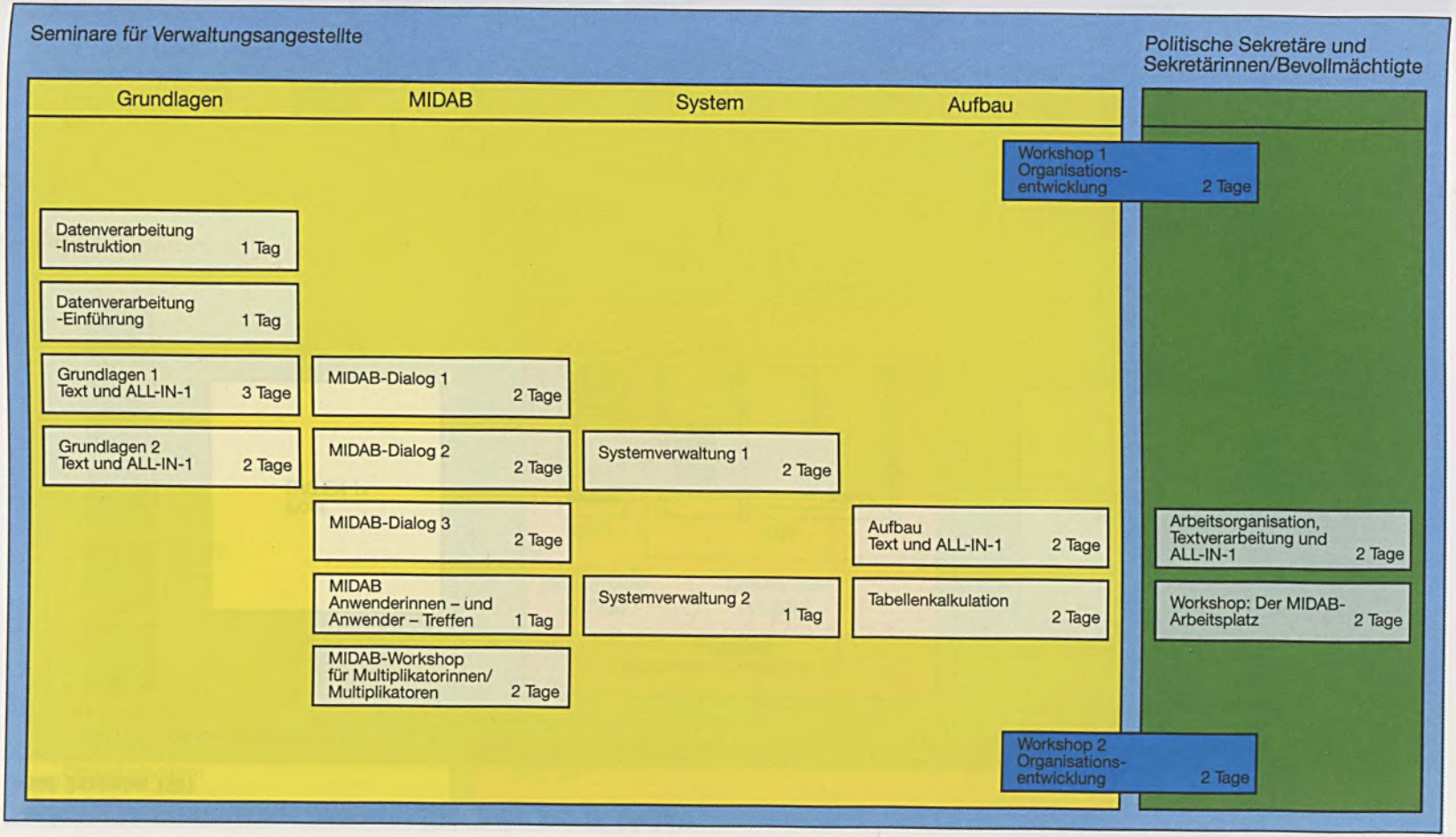
Für die Produktion der verschiedenen Anwendungen wurden insgesamt 48 Bildschirmarbeitsplätze am zentralen IBM-Rechner in der Vorstandsverwaltung der IG Metall installiert. Mit insgesamt 67 Verwaltungsstellen werden Leitungsverbindungen aufrechterhalten. Um die anfallenden Daten zu speichern, wird eine Speicherkapazität von umgerechnet etwa .12,5 Millionen Schreibmaschinenseiten benötigt. So wurden allein im Jahr 1991 aufgrund der großen Zahl neuer Mitglieder rund vier Millionen Änderungsbelege in der MIDAB verarbeitet.

In der Buchhaltung werden durchschnittlich pro Jahr etwa 1 Million Belege verarbeitet und gespeichert. Für Formulare und Listen werden pro Jahr 12 Millionen Blatt Papier im Rechenzentrum der IG Metall bedruckt.

ZUSAMMENARBEIT MIT DEM PROJEKT BK

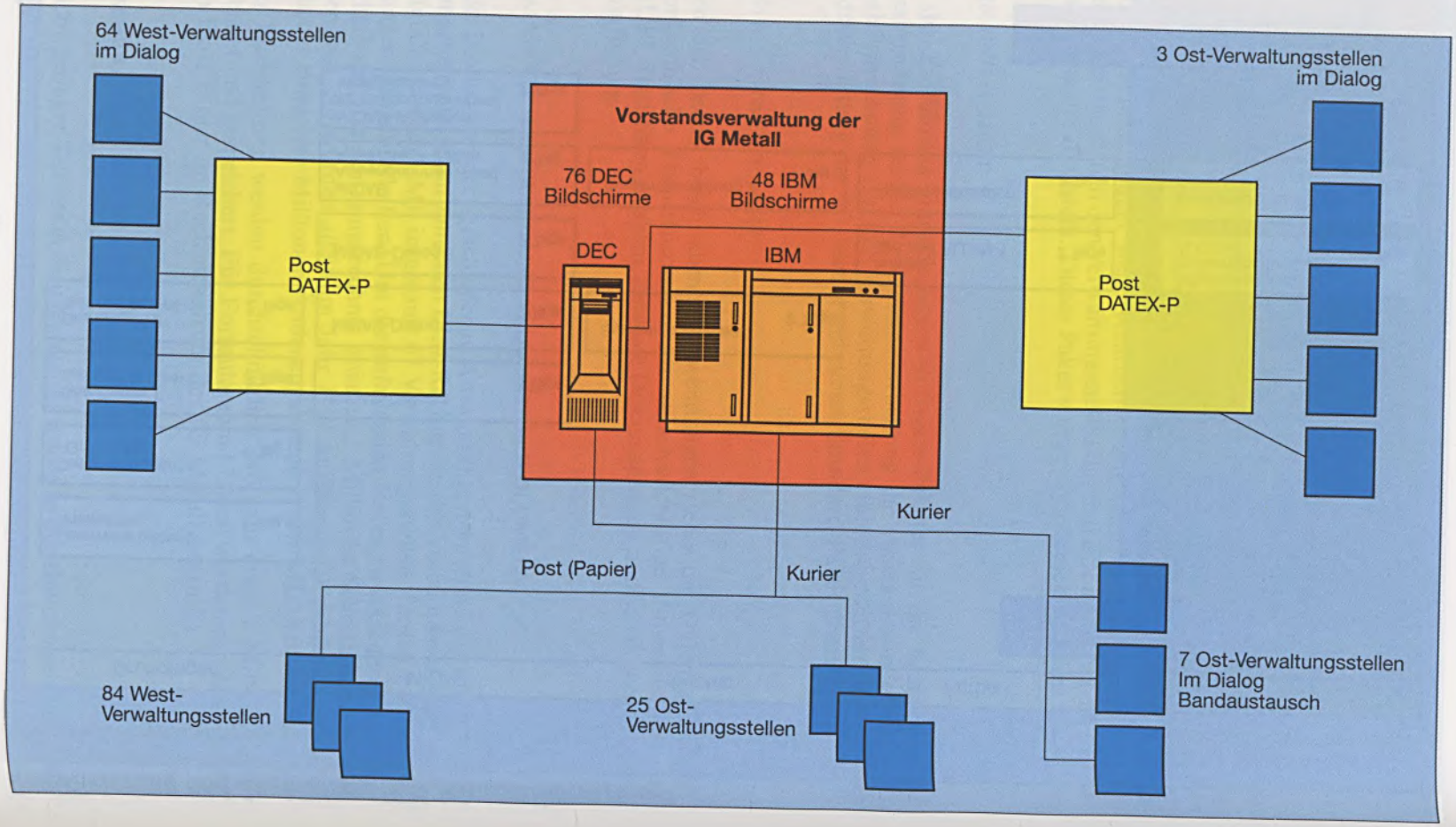
Ein nicht geringer Teil der Arbeitskapazität wurde in der Berichtszeit zur Erfüllung der Aufgaben des Projektes Betriebsorganisations- und Kommunikations-

Qualifizierung und Ausbildung IGM Informationssystem



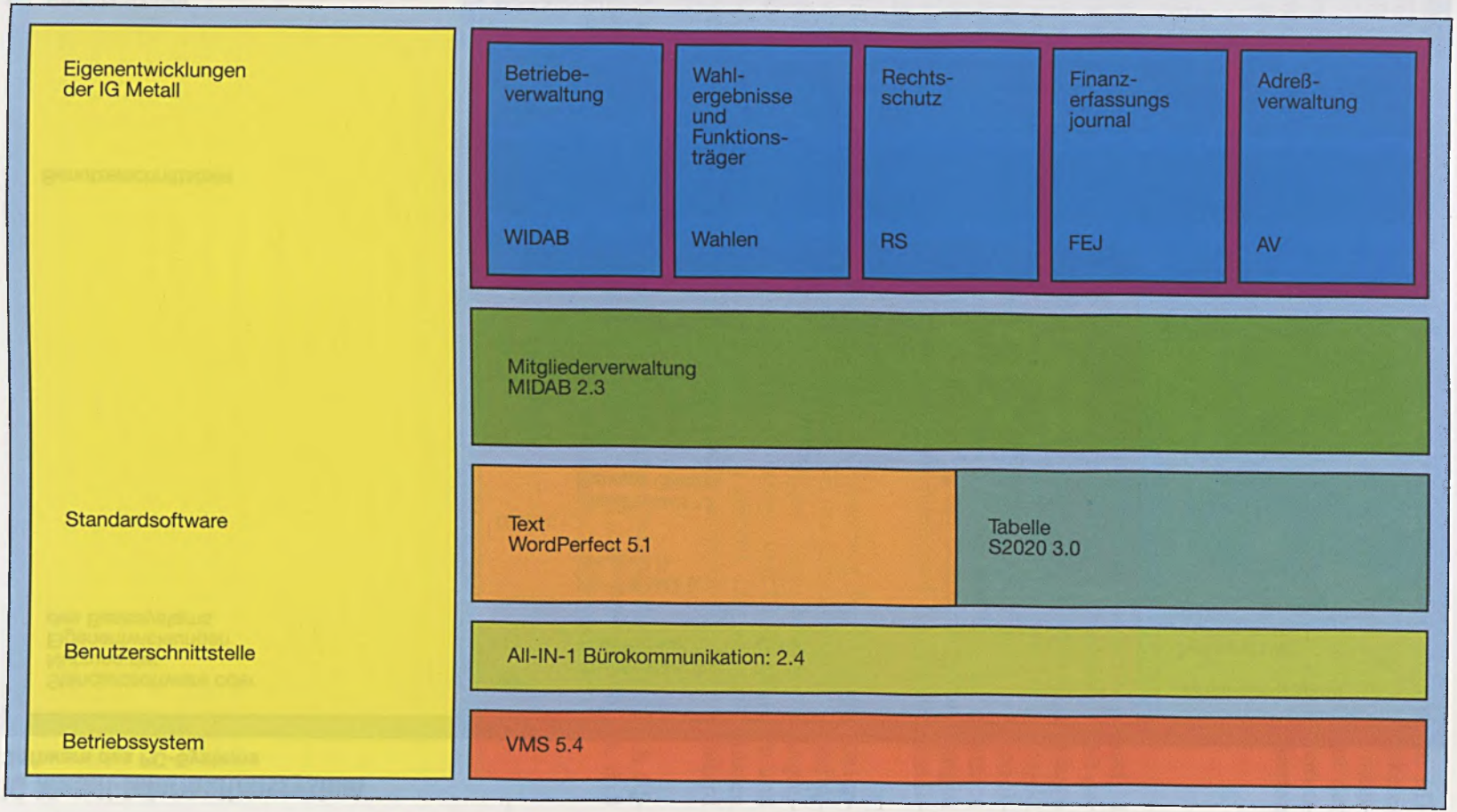
Technische Struktur der Datenverarbeitung der IG Metall

Stand: Dezember 1991



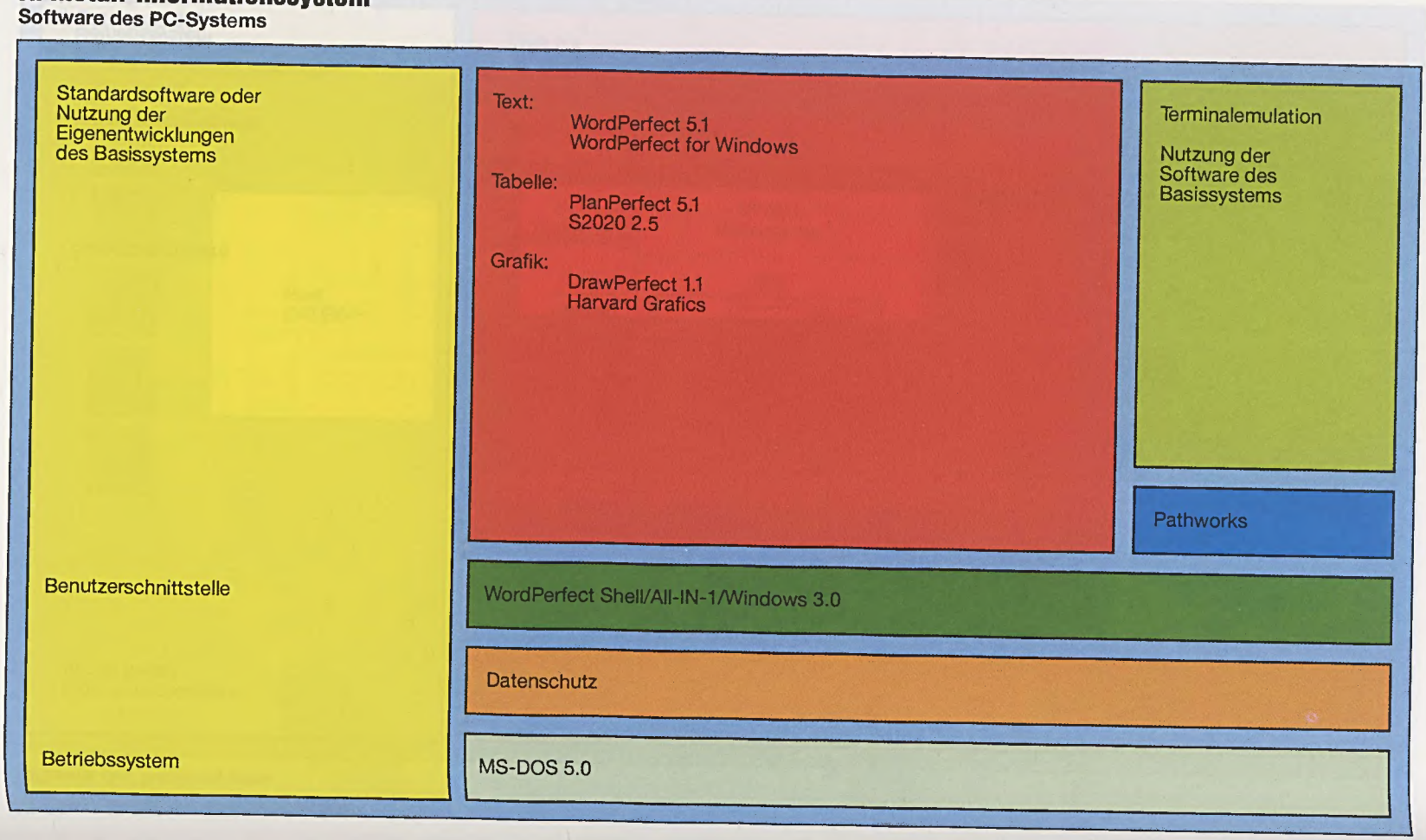
IG Metall-Informationssystem

Software des Basissystems



IG Metall-Informationssystem

Software des PC-Systems



strukturen (BK) genutzt. So wurden für die Entwicklung des dezentralen MIDAB-Dialog-Programmpaketes, des MIDAB-Nachfolgeprogrammpaketes GMB und zur Gestaltung der Programmpakete WIDAB und KODAB insgesamt fünf Kolleginnen und Kollegen eingesetzt. Das Systemmanagement der Verwaltungsstellenrechner übernahmen drei Kollegen der Abteilung Datenverarbeitung, drei weitere Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter widmeten sich der Betreuung der Anwendungen in den Verwaltungsstellen.

PERSPEKTIVEN

Da bis zum Ende des Jahres 1991 mit 64 Verwaltungsstellen in den alten und 34 Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern bereits ein erheblicher Teil der Organisationsgliederungen mit BK-Systemen ausgestattet worden war, müssen 1992 die Aufgaben zwischen der Abteilung Datenverarbeitung und dem Projekt BK neu verteilt werden. Die Datenverarbeitung übernimmt künftig die Produktion und die Betreuung sämtlicher EDV-Systeme der IG Metall in der gesamten Bundesrepublik und wird auch für die Betreuung der laufenden Anwendungen sowie für die Zusammenarbeit mit den Anwenderinnen und Anwendern zuständig sein.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt wird bei der Stabilisierung der Mitgliederdatenverwaltung in den neuen Bundesländern sowie bei der Einführung und Produktion des optimierten Anwendungspaketes FIS liegen. Dazu werden umfangreiche Auswertungen der Fehlerdateien für das Beitrags- und Leistungswesen und die Arbeit der Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt. Des weiteren müssen die modifizierten Ost-Kassierungsverfahren auf den einheitlichen West-Standard überführt werden.

Systemtechnisch liegt der Schwerpunkt auf dem Ausbau eines allmählich flächendeckenden Datenverarbeitungsnetzes der IG Metall. Beabsichtigt ist, daß ab 1994 der bisherige Papierbelegverkehr vollständig aufgegeben wird.

Interner Datenschutz – Datenschutzbeauftragter

Für Hans Pleitgen, der in den Ruhestand getreten ist, bestellte der Vorstand ab 1. Juni 1989 Karl Kronawitter als Beauftragten für den Datenschutz in der Industriegewerkschaft Metall.

Die IG Metall als speichernde Stelle verarbeitet Daten von über 3,5 Millionen Mitgliedern. Diese Daten können an unterschiedlichen Stellen (Vorstand, Bezirksleitungen, Verwaltungsstellen) gespeichert sein. Die Daten gehören dem Mitglied. Die IG Metall verwaltet sie treuhänderisch und hat sich zu sorgfältigem Umgang mit ihnen verpflichtet. Sie benutzt sie ausschließlich für eigene, der Satzung entsprechende Zwecke.

Datensicherheit zielt auf den Schutz der Daten und Anlagen. Beim Datenschutz hingegen geht es um das im Grundgesetz formulierte Persönlichkeitsrecht des Menschen. Der einzelne Mensch, dessen Daten gespeichert werden, soll vor den möglichen Gefahren geschützt sein, die sich aus der Verarbeitung und dem Umgang mit seinen personenbezogenen Daten ergeben. Das zum 1. Juni 1991 novellierte Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) unterstreicht, daß es vor allem um den geregelten Gebrauch und nicht nur um den Schutz vor Mißbrauch geht. Das Gesetz brachte – wie auch die 1989 von der Bundesregierung herausgegebenen Sicherheitskriterien für Systeme der Informationstechnik – weitere Aufgaben für die IG Metall.

Gleichzeitig stiegen mit dem verstärkten Einsatz von untereinander vernetzten Computern an den Arbeitsplätzen in Verwaltungsstellen, Abteilungen und Bezirksleitungen auch die Anforderungen für den Datenschutz und die Sicherheit der Daten, Texte und der Arbeitsorganisation. In jeder Verwaltungsstelle und in jeder Abteilung, in der ein Computer steht, wurden Sicherheitsverantwortliche für die Datenverarbeitung benannt und ausgebildet. Gemeinsam mit ihnen wurden Regeln, Abläufe und Techniken verbessert, die dem Datenschutz und der Datensicherheit dienen. Bei modernen Bürokommunikationssystemen, wie sie die IG Metall betreibt, die eine komfortable Integration von personenbezogenen Daten und Büroarbeiten zum Ziel haben, ist es nötig, den betriebsorganisatorischen Wünschen eine datenschutzrechtliche Prüfung vorzuschalten.

In mehreren zentralen Sicherheitsforen für die lokalen Systemverwaltungen und in über sechzig lokalen Unterweisungen für die Beschäftigten wurde das Bewußtsein für Datenschutz und Datensicherheit verbessert, und zugleich wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Datengeheimnis verpflichtet. Besonders der Gesichtspunkt, daß Mitgliederdaten nicht beliebig gespeichert und ausgewertet werden dürfen, sondern Zugriff, Verarbeitung und Nutzung von Daten sich an eindeutigen Zwecken orientieren müssen, stand dabei im Mittelpunkt.

Neben Regelungen für das Basissystem der IG Metall auf DEC-Rechnern waren

für den gestiegenen Einsatz von Personalcomputern, Laptops, Notebooks und Workstations (zusammengefaßt: Arbeitsplatzcomputer – APC) in der IG Metall zusätzliche Maßnahmen erforderlich. Der Vorstand verabschiedete eine APC-Sicherheitsrichtlinie, die beim Benutzen dieser Systeme beachtet werden muß.

Zu Beschwerden kam es nach der Datenübermittlung an eine Versicherung, die Mitgliederdaten nicht nur für die Abwicklung von Schadensfällen, sondern auch für Werbezwecke benutzen wollte. Diese Praxis ist inzwischen beendet; die Zweckbindung der Mitgliederdaten läßt eine solche Nutzung nicht zu. Beschwerden von Mitgliedern über Identifikationsdaten beim Versand des Mitgliedsausweises führten dazu, daß der Versandumschlag neutral gestaltet wurde. Mit der zuständigen Aufsichtsbehörde wurden mehrere Gespräche geführt, und es wurde ein neuer Informationstext für den Aufnahmeschein entwickelt. Des weiteren wurden die Erfassungsbögen für Betriebs- und Jugendvertreterwahlen überarbeitet; persönliche Angaben über Personen, die nicht der IG Metall angehören, werden nicht mehr erfaßt.

Mehrere Mitglieder wünschten eine umfassende Auskunft über ihre Daten. Die Benachrichtigungsverpflichtung beim erstmaligen Speichern von Daten von Nicht-Mitgliedern – zum Beispiel durch automatisierte Textverarbeitung – wurde unter anderem mit Hilfe eines entsprechenden Zusatzes auf dem Briefbogen der IG Metall realisiert.

Zentralbibliothek

Die Zentralbibliothek ist eine wissenschaftliche Spezialbibliothek im Dienste der Organisation und der Forschung. Sie verfügt über einen Bestand von rund 120 000 Bänden. Sie bezieht und verteilt alle Bücher, Zeitungen, Zeitschriften und Loseblattwerke für die Vorstandsverwaltung und die Bildungsstätten. Insgesamt werden jährlich rund 4 000 Bucheingänge bearbeitet und über 5 000 Abonnements verwaltet. Besondere Sammelgebiete sind Politik und Geschichte der Gewerkschaften im Rahmen der deutschen und internationalen Arbeiterbewegung. Die Zentralbibliothek berichtet vierteljährlich über die Neuerscheinungen im Bereich Monographien („Quartalsberichte") und alle zwei Monate über Aufsätze in Zeitschriften und Sammelwerken („Neue Aufsätze"). Insgesamt wurden im Berichtszeitraum rund 4.500 Aufsätze nachgewiesen.

Seit 1987 erscheint der Dienst „Neue Bücher", der alle Gliederungen der Organisation über Neuerscheinungen auf dem Buchmarkt informiert.

In Zusammenarbeit mit der Zentralen Dokumentation erstellt die Zentralbibliothek außerdem einen vierzehntägig erscheinenden „Deutschland-Dienst", der 1989 unter dem Titel „Thema DDR" begonnen wurde und seither ausführlich über Publikationen zum Wandel in Mittel- und Osteuropa berichtet.

Die Zentralbibliothek wurde in den Jahren 1989 bis 1991 von rund 500 auswärtigen Besuchern in Anspruch genommen. 1 200 Anfragen wurden schriftlich beantwortet.

Die Nutzung der historischen Bestände hat im Zeichen der regionalen Dokumentationen zur Geschichte der Arbeiterbewegung und der Veröffentlichungen zum hundertsten Jahrestag der Gründung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes weiter zugenommen. Die Versorgung der regionalen und zentralen Seminare mit Büchern stand im Zeichen erhöhter Anforderungen, insbesondere für Seminare in den neuen Bundesländern.

In den zentralen Seminaren kommt seit 1. Januar 1990 ein Gutschein der Büchergilde Gutenberg zur Verteilung. Er hat einen Wert von 15,– DM und erfreut sich hoher Akzeptanz. 1991 wurde damit begonnen, die Bibliotheken der Bildungsstätten durch Straffung und Aktualisierung den Bedürfnissen der Bildungsarbeit anzupassen. Im Zuge dieser Reorganisation ist geplant, beginnend mit der Bibliothek des Bildungszentrums Sprockhövel, Datenverarbeitung zur Unterstützung der Bibliotheksverwaltung einzuführen.

Zentrale Dokumentation

Aufgabe der Zentralen Dokumentation ist es, die bedarfsgerechte, zuverlässige und schnelle Informationsversorgung für die Gesamtorganisation zu verbessern. Nach der Entwicklung der methodischen und technischen Grundlagen für die Zentrale Dokumentation – es wurden ein einheitliches Ordnungssystem entwikkelt und ein EDV-gestütztes Dokumentationssystem ausgewählt und für die Anwendungen in der IG Metall strukturiert – wurden die ersten einander ergänzenden Informationsbanken aufgebaut. Nach Ermittlung des Informationsbedarfs in den Abteilungen der Vorstandsverwaltung wurde eine Bestandsaufnahme der vorhandenen Unterlagen durchgeführt.

Im Presseausschnittarchiv werden Ausschnitte in Sach-, Unternehmens-, Branchen-, Regionen-, Länder- und Personenarchiven nach herkömmlicher Art in Mappen gesammelt und bereitgestellt.

Im zentralen Dokumentationssystem, einer EDV-gestützten Datenbank, werden alle übrigen Dokumente, wie Abteilungsschriftstücke, Positionspapiere und Rundschreiben des Vorstandes, nachgewiesen. Das System steht als gemeinsame Informationsdatenbank für alle in der täglichen Praxis benötigten Unterlagen zur Verfügung.

Informationen aus externen Datenbanken werden genutzt, wenn entsprechende Anfragen nicht aus dem internen Bestand beantwortet werden können. Zu nennen sind hier vor allem Wirtschaftsdatenbanken mit Firmen-, Branchen- und regionalen Wirtschaftsinformationen, juristische und sozialwissenschaftliche Datenbanken, die öffentlich zur Verfügung stehen und gegen entsprechende Gebühr genutzt werden können.

Ein in den Abteilungen der Vorstandsverwaltung zur Anwendung kommender Aktenplan ermöglicht die Ablage des Schriftgutes nach einem einheitlichen System und – in Verknüpfung mit der Dokumentenerschließung – das zielgerichtete Wiederauffinden der zu einem (Sach-)Vorgang gehörenden Unterlagen. Es ist geplant, gemeinsam mit dem Zentralarchiv einen Modellaktenplan mit entsprechenden Hilfestellungen zur Aktenführung und Ablagesystematik zu entwickeln und den Gliederungen der IG Metall zur Verfügung zu stellen.

Die Zentrale Dokumentation wurde im Anschluß an eine Präsentation des Entwicklungsstandes für die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder zu Beginn des Berichtszeitraumes auch den anderen Gliederungen der Organisation als Dienstleistung vorgestellt. Sie unterstützt inzwischen viele Kolleginnen und Kollegen in der Vorstandsverwaltung und in den Verwaltungsstellen bei der Tätigkeit in Aufsichtsräten, bei der Vorbereitung von Betriebsversammlungen und Sitzungen, bei der Sachbearbeitung und bei bevorstehenden Verhandlungen. Es werden regelmäßig bearbeitete Informationsdienste zu vereinbarten Themen herausgegeben.

Außerden werden die notwendigen Recherchen in internen und externen Datenbanken vorgenommen, um Anfragen möglichst aktuell, vollständig und zielgerichtet beantworten zu können.

Die Nutzung dieser Dienstleistung in der gesamten Organisation stieg im Berichtszeitraum kontinuierlich an. Gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Verwaltungsstellen zeigten ein wachsendes Interesse an dieser Art der Unterstützung ihrer Arbeit. Um die zielgerichtete Informationsversorgung sicherzustellen, ist die Zentrale Dokumentation ihrerseits auf die Rückkopplung mit den Benutzerinnen und Benutzern angewiesen und bemüht sich deshalb um einen stetigen, wechselseitigen, verbesserten Informationsfluß.

Zentralarchiv

Das Zentralarchiv der IG Metall umfaßt folgende Bestände:

- Rund 30 000 Akten aus den Abteilungen der Vorstandsverwaltung sowie verschiedener Bezirksleitungen;
- etwa 80 000 Fotos;
- etwa 1 500 Plakate;
- etwa 50 Regalmeter an Flugblättern und publizistischem Schriftgut;
- rund eine Million Presseausschnitte;
- Aufzeichnungen von Kongressen und Tagungen auf Video- und Tonbändern seit etwa 1970;
- 53 Traditionsfahnen der deutschen Metallarbeiterbewegung.

Im Berichtszeitraum wurden etwa 5 500 Akten aus den Abteilungen der Vorstandsverwaltung an das Zentralarchiv abgegeben. Bei der Auflösung der Büros der ehemaligen Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster wurden etwa 800 Akten aus den dortigen Altregistraturen übernommen. Der erhebliche Schriftgutzuwachs und der daraus resultierende Raumbedarf konnten durch die Reduzierung von Doppelablagen in den vorhandenen Altbeständen ausgeglichen werden.

Im Zusammenhang mit dem hundertjährigen Jubiläum unserer Organisation wurde das Zentralarchiv in besonderem Maße in Anspruch genommen. Eine Vielzahl von Geschichtsprojekten wurde durch mündliche und schriftliche Auskünfte sowie durch Versendung von Materialien unterstützt. Erwähnenswert sind insbesondere zwei Projekte:

- Einmal handelt es sich um eine Edition von Akten und Protokollen aus dem Archiv der IG Metall, die die Entwicklung der Organisation von der Gründung bis zum Jahr 1957 dokumentiert. Sie wurde von Walter Dörrich bearbeitet und durch Fördermittel der Hans-Böckler-Stiftung finanziert.

- Das zweite Projekt ist eine Biographie über Otto Brenner, den langjährigen Vorsitzenden der IG Metall, die von Professor Dr. Rainer Kalbitz bearbeitet und ebenfalls aus Finanzmitteln der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt wurde.

Anläßlich der 41. Bezirkskonferenz des Bezirkes Frankfurt in Neunkirchen am 28./29. Mai 1991 erstellte das Zentralarchiv in Zusammenarbeit mit der Bezirksleitung eine Fotoausstellung unter dem Motto „Vom 8. Agitationsbezirk zum Bezirk Frankfurt", die anschließend in den Verwaltungsstellen Koblenz, Limburg und Homburg gezeigt wurde.

Neben der Erledigung archivspezifischer Aufgaben unterstützte das Zentralarchiv die Abteilung Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche durch Erarbeitung eines Musteraktenplanes für Verwaltungsstellen und durch Mitwirkung bei Seminaren für Verwaltungsangestellte aus Verwaltungsstellen der neuen Bundesländer zum Thema „Büroorganisation und Schriftgutverwaltung".

Siegfried Bleicher

Angestellte Automation und Technologie Humanisierung der Arbeit

Siegfried Bleicher · geboren am 8. Dezember 1940

Angestellte

Die Entwicklung der Angestelltenpolitik

Die Angestelltenpolitik der IG Metall orientierte sich im Berichtszeitraum vor allem am Arbeitsprogramm „Solidarität 2000", das im September 1989 vom Vorstand der IG Metall beschlossen wurde. Mit dem Arbeitsprogramm verfügt die IG Metall über eine umfassende angestelltenpolitische Programmatik, die ein Angebot für die Angestelltenarbeit auf allen Ebenen der Organisation darstellt. Das Arbeitsprogramm entstand nicht am „grünen Tisch", sondern war das Ergebnis einer gründlichen Bestandsaufnahme. „Solidarität 2000" ist kein Werbemittel und ist nicht zur Ansprache unorganisierter Angestellter in der Metallwirtschaft gedacht, sondern wendet sich an alle interessierten Mitglieder sowie an die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre. Das Arbeitsprogramm faßt Strukturen und Schwerpunkte sowie die Prinzipien und Vorgehensweisen der IG Metall in der Angestelltenarbeit zusammen. Mit dem Arbeitsprogramm soll bewußt keine perfekte und allumfassende Programmatik geliefert werden. „Solidarität 2000" gibt nicht auf alle Fragen der Angestelltenarbeit endgültige politische Antworten – dies wäre weder wünschenswert, noch möglich. Das Programm bietet vielmehr Handlungsorientierungen und Hilfestellungen, die auf den unterschiedlichen Ebenen der IG Metall entsprechend den spezifischen Bedingungen für eine aktive Angestelltenpolitik zu konkretisieren sind. In den Jahren von 1989 bis 1991 befaßte sich die Angestelltenarbeit insbesondere mit folgenden Themen:

- Tarifpolitik und Angestellte;
- gewerkschaftliche Betriebspolitik im Angestelltenbereich;
- weibliche Angestellte.

Darüber hinaus bildeten die Aktivitäten des „Verbundprojektes Angestellte" einen Schwerpunkt der Arbeit. Die Angestelltenpolitik der IG Metall erhielt – wie andere Bereiche auch – durch die deutsche Vereinigung und die damit verbundene organisatorische Ausweitung der IG Metall eine zusätzliche Dimension.

Nach Verabschiedung des Arbeitsprogramms wurde die Angestelltenpolitik in Verwaltungsstellen und Bezirken einer selbstkritischen Prüfung unterzogen. Unverkennbar war dabei, daß sich der Grad der öffentlichen und der gewerkschaftlichen Aufmerksamkeit bezüglich der Angestellten verändert hat. Das politische Ziel, die Angestelltenpolitik zu einer integrierten Querschnittsaufgabe der Gesamtorganisation zu machen, wurde allerdings über bessere Ansätze hinaus in

der Breite und in wichtigen Bereichen praktisch noch nicht erreicht, obwohl die Sensibilität für diese Fragen angesichts sich verändernder Beschäftigungsstrukturen erheblich zugenommen hat. In der Zwischenzeit hat sich gezeigt, daß die prognostizierte Zeitspanne zwischen der umfangreichen Bestandsaufnahme der Angestelltenarbeit und der organisationspolitischen Realisierung der Zielsetzungen, wie sie im Arbeitsprogramm „Solidarität 2000" fixiert wurden, sehr kurz bemessen war.

Die Einschätzung, wonach gewerkschaftliche Angestelltenpolitik zielgruppenorientiert gestaltet werden muß, hat sich als richtig herausgestellt. Offenbar müssen stärker als bisher auch berufspolitische Themen Gegenstand der Angestelltenarbeit sein, um organisierte und unorganisierte Angestellte interessenbezogen ansprechen zu können.

In der praktischen Angestelltenarbeit wurde der organisationspolitische Spagat, der in der IG Metall im Interesse einer wirkungsvollen Angestelltenpolitik vorgenommen werden muß, eindrucksvoll bestätigt. Wenn die IG Metall die Vertretung der Interessen unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen wahrnehmen und gemeinsame Ziele durchsetzen will, erfordert dies auch Toleranz und Akzeptanz gegenüber verschieden gearteten gewerkschaftspolitischen Ansätzen. Erfolgreiche Angestelltenpolitik benötigt Freiräume und eigene Handlungsfelder, die sich als Teil einer ganzheitlichen, integrierenden Konzeption verstehen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Tarifpolitik sowie auf die gewerkschaftliche Betriebspolitik.

Die Beschäftigtenstrukturen in der Metallwirtschaft haben sich im Berichtszeitraum kontinuierlich zugunsten der Angestelltenbeschäftigung verschoben. In wichtigen Branchen, wie Datenverarbeitungsindustrie, Feinmechanik sowie dem Flugzeugbau, vollzog sich der Wandel der Beschäftigtenstrukturen noch erheblich schneller, als dies in anderen Industriezweigen zu verzeichnen war. Bemerkenswert ist der steigende Angestelltenanteil im Metallhandwerk. Besonders im Kraftfahrzeughandwerk hat sich die Zahl der Angestellten stark erhöht. Der Wandel der Beschäftigtenstrukturen wurde allerdings zeitweise durch einen konjunkturell bedingten Anstieg der Beschäftigung im Arbeiterbereich überdeckt. Zukünftig muß mit einem gewissen Rückgang der Angestelltenbeschäftigung gerechnet werden, weil angesichts der Realisierung neuer Formen der Arbeitsorganisation ein zusätzlicher Abbau von Arbeitsplätzen auch in diesem Bereich zu erwarten ist und weil einschneidende Rationalisierungsmaßnahmen befürchtet werden müssen.

Die Inhalte der Angestelltenpolitik wurden in die gewerkschaftliche Zukunftsdiskussion einbezogen und als wichtige Voraussetzung für die zukünftige Politikfähigkeit der IG Metall bewertet. Im Berichtszeitraum wurde deutlich, daß die Professionalisierung der Angestelltenarbeit nicht ausschließlich durch qualifizierte ehrenamtliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger erreicht werden kann. Dazu bedarf es auch des verstärkten Engagements der Angestelltensekretärinnen und Angestelltensekretäre. Solange in weiten Bereichen der Organisation Angestelltenpolitik als wichtige zusätzliche und damit additive Aufgabe betrachtet wird, werden die personellen Kapazitäten nicht ausreichen, um erfolgversprechende Aktivitäten voranzutreiben und größere Erfolge bei der Mitgliederwerbung zu erzielen. Die notwendige weitere Professionalisierung der Angestelltenpolitik wird jedoch nicht das Ergebnis einer Ausweitung von Sekretärsstellen sein. Entscheidend für den Erfolg auf allen Ebenen der Organisation

ist die Vermittlung der politischen Einsicht, daß Angestelltenarbeit ein entscheidender Schwerpunkt der gesamten IG Metall sein muß.

Im Berichtszeitraum wurden in der IG Metall erste Überlegungen zu einer „Organisationsreform" angestellt. Die Personengruppen- und damit auch die Angestelltenarbeit spielen eine wichtige Rolle bei der Beantwortung der Frage, welchen organisatorischen und politischen Zuschnitt die IG Metall zukünftig haben muß, um ihren Aufgaben gerecht zu werden. Für den Angestelltenbereich wurde deutlich gemacht, daß politische und organisatorische Veränderungen auch in Zukunft eine zielgruppenorientierte Politik ermöglichen müssen und daß der politische Einfluß unterschiedlicher Mitgliedergruppen auf die gewerkschaftliche Willensbildung eine wichtige Voraussetzung für die Fortentwicklung innergewerkschaftlicher Demokratie ist.

Mitgliedergewinnung braucht zielgruppenorientierte Angestelltenpolitik

Die Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich verlief im Berichtszeitraum positiv. In den neuen Bundesländern gelang es, hervorragende Organisationserfolge zu erzielen. Auch in den alten Bundesländern ist ein positiver Mitgliedertrend erkennbar. Wenn die im angestelltenpolitischen Arbeitsprogramm „Solidarität 2000" skizzierten Zielsetzungen bei der Mitgliedergewinnung in den nächsten Jahren erreicht werden sollen, sind allerdings außergewöhnliche Aktivitäten notwendig. Dies bezieht sich insbesondere auf junge Angestellte; denn deren Gewinnung ist für die weitere gewerkschaftliche Entwicklung von entscheidender Bedeutung. Bei der Werbung von Jugendlichen, die im Angestelltenbereich in eine berufliche Erstausbildung eintreten, gibt es Defizite, die ebenfalls geschlossen werden müssen. Die gewerkschaftliche Jugendarbeit im Angestelltenbereich wird dadurch geprägt, daß ein beträchtlicher Teil der jungen Angestellten erst nach Abschluß eines Hochschul- oder Fachhochschulstudiums eine Berufstätigkeit aufnimmt. Die Berufsausbildung vieler junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer findet damit faktisch außerhalb der betrieblichen Sphäre statt. Die Angestelltenpolitik der IG Metall muß auf diese Entwicklung mit einer verstärkten Präsenz im Hochschulwesen reagieren.

Eine größere Mitgliederreserve ist bei den weiblichen Angestellten vorhanden. Die Organisationsstärke der IG Metall ist in den Branchen der Metallwirtschaft höchst unterschiedlich ausgeprägt. In wichtigen Bereichen, die künftig noch an Bedeutung gewinnen werden, wie der Datenverarbeitungs- und der Computerindustrie, ist die IG Metall immer noch völlig unzureichend verankert. Da die Angestelltenpolitik in der Gesamtorganisation letztlich an den erreichten Mitgliederzahlen gemessen wird, muß die Mitgliedergewinnung auf allen Ebenen kontinuierlich und systematisch vorangetrieben werden.

Angesichts einer immer breiter gefächerten Angestelltenschaft, deren einzelne Gruppen wiederum durch spezifische Belange gekennzeichnet sind, entsteht die Notwendigkeit, die besonderen Probleme und Interessen der unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen bei allen Aktivitäten zu berücksichtigen.

Im Berichtszeitraum bildeten junge und weibliche Angestellte wichtige Zielgruppen. Die Abteilungen Angestellte und Jugend waren bemüht, junge Angestellte in die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung verstärkt zu integrieren. Festgestellt werden muß, daß die Schwierigkeiten, junge Angestellte für die IG Metall zu gewinnen, größer geworden sind. Eine besondere organisationspolitische Herausforderung bilden junge Angestellte in kaufmännischen Berufen sowie Angestellte, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung absolviert haben. Aufgrund der zeitlich länger gewordenen außerbetrieblichen Ausbildungsgänge in einem nicht gerade gewerkschaftsfreundlichen Umfeld sind Vorbehalte gegenüber den Gewerkschaften bei Aufnahme einer Berufstätigkeit weit verbreitet. Viele der traditionellen Aktivitäten im Bereich der Mitgliedergewinnung blieben damit ohne relevante Erfolge. Im Berichtszeitraum wurde deshalb eine Reihe von besonders auf diesen Personenkreis zugeschnittenen Informations- und Werbematerialien entwickelt.

Bei den Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Jahre 1990 konnte der Anteil der gewählten jungen Angestellten gegenüber der Wahl im Jahr 1988 gesteigert werden. Dieses Ergebnis spiegelt die wachsende Bedeutung der jungen Angestellten in den Betrieben und Verwaltungen wider.

Hinsichtlich der Mitgliederstruktur kann festgestellt werden, daß die Werbeaktivitäten im Bereich der weiblichen Angestellten zu den organisationspolitischen Aktivposten gehören. Die Realisierung der Neuordnung der Büroberufe bildete einen Schwerpunkt in der Arbeit mit den und für die weiblichen Angestellten. Die Praxis zeigte, daß die Verbesserung der beruflichen Chancen weiblicher Angestellter auch künftig ein großes Gewicht haben wird, weil von einer Chancengleichheit bis heute wirklich nicht gesprochen werden kann. Die Zahl der Angestellten unter den erwerbstätigen Frauen steigt. Während 1980 in den alten Bundesländern 444 000 weibliche Angestellte (38,5 vH aller Angestellten) tätig waren, betrug deren Zahl 1990 bereits 514 000 (43 vH aller Angestellten). In einigen Branchen, wie der Elektro- und der Datenverarbeitungsindustrie, ist allerdings ein Sinken des Frauenanteils unter den Beschäftigten festzustellen. Bezogen auf die Frauenerwerbstätigkeit, ist anzumerken, daß der Anteil der arbeitslosen Frauen an der Angestelltenarbeitslosigkeit sehr hoch ist und im Durchschnitt der letzten Jahre zwischen 63 und 69 vH lag. Unverkennbar ist, daß trotz vielfältiger gewerkschaftlicher Bemühungen weibliche Angestellte bei der Gehaltsfindung noch immer benachteiligt werden. Betriebliche Aktionen verdeutlichten, daß weibliche Angestellte überproportional falsch und zu niedrig eingruppiert wurden.

Auch bei der betrieblichen Fort- und Weiterbildung werden weibliche Angestellte auf allen Ebenen benachteiligt. Diese Situation unterstützt die gewerkschaftliche Forderung nach betrieblichen Fort- und Weiterbildungsplänen, um die innerbetriebliche Fortbildung zu systematisieren und demokratischer zu gestalten. Probleme der Arbeitsgestaltung und -organisation sind insbesondere für weibliche Angestellte von großer Bedeutung. So werden bei der Einführung der

elektronischen Datenverarbeitung wichtige ergonomische Gesichtspunkte durchaus nicht immer berücksichtigt. Gerade weibliche Angestellte sind von den negativen Folgen solcher Defizite besonders betroffen. Von einer beruflichen Durchlässigkeit über eine entsprechende Arbeitsorganisation im Büro kann aus der Sicht weiblicher Angestellter ebenfalls längst noch nicht gesprochen werden.

Der größte Teil der weiblichen Angestellten ist weiterhin im unteren Drittel der Berufspyramide tätig. Diese Frauendiskriminierung im Angestelltenbereich zeigt einmal mehr die Notwendigkeit einer gezielten Frauenförderung. Dies gilt ebenso für die Integration in die betriebliche Interessenvertretung: Weibliche Angestellte sind, bezogen auf ihren Anteil an den Belegschaften, in Betriebsräten und Vertrauenskörpern unterrepräsentiert.

ANGESTELLTE IM HANDWERK

Die Zahl der im Handwerk beschäftigten Angestellten ist im Berichtszeitraum erheblich gestiegen. In den nächsten Jahren muß diese Entwicklung stärker als bisher Konsequenzen in der Angestelltenarbeit der IG Metall haben. So liegt zum Beispiel der Angestelltenanteil an der Beschäftigung im Kfz-Handwerk, insbesondere in mittleren und kleinen Betrieben, bei etwa 40 vH. Im Zusammenwirken der Abteilungen Handwerk und Angestellte beim Vorstand der IG Metall müssen daher gezielte Aktivitäten entwickelt werden, mit denen der angestiegenen Angestelltenbeschäftigung in wichtigen Bereichen des Metallhandwerks Rechnung getragen werden kann.

INDUSTRIEMEISTER, TECHNIKER, INGENIEURE

Die Angestelltenarbeit der IG Metall ist nicht mehr durch eine Berufsgruppenorientierung gekennzeichnet. Im Berichtszeitraum wurde aber deutlich, daß diese Umorientierung zugunsten einer Zielgruppenarbeit nicht dazu führen darf, einzelne Berufsgruppen zu vernachlässigen. Besonders sichtbar wurde dies am Beispiel der Interessen und Belange der Industriemeister. Angesichts neuer Formen der Arbeitsorganisation und der Einführung neuer Produktionskonzepte wird sich die Rolle der Industriemeister nachhaltig verändern. Dies muß sich sowohl in der Meisterausbildung, als auch in der betrieblichen Zuordnung und in der tariflichen Eingruppierung der Industriemeister auswirken. Insbesondere wird es darauf ankommen, für diese Arbeitnehmergruppen Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen, um berufliche „Sackgassen" zu verhindern. Dazu gehört die Anerkennung der beruflichen Qualifikation des Industriemeisters als Zugangsmöglichkeit zum Fachhochschulstudium genauso, wie die Einbeziehung der Industriemeister in die allgemeinen Gehaltsstrukturen bei Fortfall der sogenannten Meistergruppen.

Ingenieure und Techniker sind zunehmend in Projekten oder Arbeitsgruppen tätig. Der sich immer schneller vollziehende Wandel von Arbeitsanforderungen und Arbeitsorganisation stellt der Angestelltenpolitik neue Aufgaben. Erforderlich ist eine Schutz- und Gestaltungsfunktion, deren tarif- und betriebspolitische Wahrnehmung Voraussetzung für organisationspolitische Erfolge – und damit Mitgliedererfolge – sind. So muß über das Setzen tariflicher Normen verhindert werden, daß Arbeitsgruppen und Arbeitsprojekte ausschließlich der Intensivie-

rung der Arbeit dienen. Besondere Probleme bilden in diesem Zusammenhang Fragen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung sowie der drohenden sozialen Auslese bei unterschiedlichen Formen von Projektarbeit.

ANGESTELLTE IM AUSSENDIENST

Die Tatsache, daß die Zahl der im Außendienst tätigen Angestellten auch in der Metallwirtschaft ansteigt, muß sich stärker als bisher in der Angestelltenpolitik der IG Metall niederschlagen. Durch computergestützte Kommunikationssysteme ist die permanente Kontrolle der im Außendienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich geworden. Die den im Außendienst Beschäftigten abverlangte enge Kundennähe und Termingenauigkeit haben erheblich zur Leistungsverdichtung für diese Beschäftigtengruppe beigetragen. Im Bereich des Vertriebs sind Beschäftigte im Außendienst zunehmend von hochgeschraubten Umsatzplanungen betroffen, deren Erfüllung entscheidende Voraussetzung für einen Verbleib im Beruf oder einen beruflichen Aufstieg ist. Viele Probleme, mit denen Angestellte im Außendienst zu kämpfen haben, waren bisher nicht Gegenstand gewerkschaftlicher Betriebs- und Tarifpolitik. Auch diese Defizite müssen bald beseitigt werden, um einer größer werdenden Gruppe von Angestellten gewerkschaftspolitische Angebote unterbreiten zu können.

Neuordnung in Angestelltenberufen

Im Frühjahr 1990 wurden die neuen Ausbildungsverordnungen „Kaufmann/-frau für Bürokommunikation" und „Bürokaufmann/-frau" in Kraft gesetzt. Damit kam es nach langwierigen Auseinandersetzungen zu einer Neuordnung der Büroberufe, wie sie von der IG Metall seit Jahren gefordert worden war. Allerdings muß festgestellt werden, daß die Reform der Berufsausbildung im Büro nicht in ein Gesamtkonzept für alle Büroberufe mündete. Die Neuordnung des Berufes „Industriekaufmann/-frau" ist noch nicht realisiert. Von der bisherigen Neuordnung der Büroberufe sind derzeit rund 100 000 Auszubildende in der Metallwirtschaft betroffen. Die veränderten Ausbildungsordnungen gelten auch in den neuen Bundesländern. Die Ausbildungszeit der neuen Berufe liegt einheitlich bei drei Jahren. Beide Berufe beinhalten nicht nur Assistenz- und Sekretariatsfunktionen, sondern beziehen Sachbearbeitertätigkeiten ausdrücklich ein. In den neugeordneten Büroberufen werden kaufmännische Qualifikationen mit der Handhabung moderner Bürokommunikationstechniken integriert. Die IG Metall hat deutlich gemacht, daß eine erfolgreiche Ausbildung in den neugeordneten Büroberufen zu einer tariflichen Eingruppierung, die der der Industriekaufleute entspricht, führen muß. Berufspolitisch, aber auch gesellschaftspolitisch muß hervorgehoben werden, daß im Rahmen der Ausbildung künftig nicht nur organisatorische und technische Qualifikationen zu fördern sind, sondern auch die Entwicklung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Kompetenz erfolgt. Die Ausbildung in den neuen Büroberufen setzt einen hohen Standard bei der fachlichen und personellen Ausstattung der Ausbildungsbetriebe voraus. Höhere Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder ergeben sich daraus ebenso, wie die Anwendung moderner Ausbildungsmethoden, unter

anderem in Übungsfirmen und Lernbüros. Eine Berufsausbildung in den Büroberufen in Form eines „Anlernens" wird dem Sinn der Neuordnung nicht gerecht.

Die Neuordnung der Büroberufe geht davon aus, daß die gesetzten Berufsziele von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen erreicht werden können. Auf betrieblicher Ebene wird darauf zu achten sein, daß dieses Prinzip bei der Einstellung von Auszubildenden eingehalten wird, um eine Diskriminierung von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen zu verhindern. Eine weitere „Nagelprobe" der Neuordnung besteht darin, die in ihr vorhandenen Möglichkeiten zur Gleichberechtigung weiblicher Angestellter auszufüllen und wahrzunehmen. Auch hier wird die Einflußnahme der Betriebsräte sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretungen auf die Ausleseverfahren bei der Einstellung von Auszubildenden einen hohen Stellenwert haben.

Ebenfalls nach langjährigen Verhandlungen wurde die Neuordnung des Berufs „Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin" durchgesetzt. Zukünftig wird die Ausbildung in diesem Beruf dreieinhalb Jahre andauern. Nach einer zweijährigen Grundausbildung für alle Auszubildenden wird eine achtzehnmonatige Spezialisierung in besonderen Fachrichtungen erfolgen. Die berufspraktische Ausbildung in der Werkstatt wird über die gesamte Ausbildungszeit verteilt und beträgt insgesamt ein Jahr. Der Umgang mit CAD-Systemen muß zentraler Gegenstand der Berufsausbildung zum Technischen Zeichner beziehungsweise zur Technischen Zeichnerin sein, wenn dieser Beruf langfristig eine Perspektive haben soll.

Eine abschließende Neuordnung des Berufsbildes war im Berichtszeitraum trotz vielfältiger Bemühungen der IG Metall nicht möglich. Allerdings bilden die Punkte, über die Übereinstimmung herbeigeführt werden konnte, eine gute Grundlage für eine umfassende Reform.

Angestelltenpolitik und Betriebsverfassung

Am 1. Januar 1989 trat das novellierte Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Die gesetzlichen Veränderungen sind auch für die Angestelltenpolitik der IG Metall von Bedeutung; denn mit der Novellierung wurde die einheitliche Interessenvertretung im Betrieb erschwert. Das geschah zum Beispiel dadurch, daß bei der Betriebsratswahl das Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge auf 5 vH der Belegschaftsmitglieder oder 50 Unterschriften herabgesetzt wurde, und durch das Recht auf Einreichung eigener Wahlvorschläge für alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften – selbst die schwächsten Gruppierungen.

Obwohl die politische Absicht der Neuregelung eindeutig gegen die Vorstellungen der DGB-Gewerkschaften gerichtet war, hat sich bei den Betriebsratswahlen gezeigt, daß in der Metallwirtschaft die DAG oder andere berufsständische Verbände keinesfalls erfolgreicher als in der Vergangenheit waren.

Bei Planung oder Einsatz neuer Technologien muß der Betriebsrat nach der novellierten Betriebsverfassung über die vorgesehenen Maßnahmen unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen rechtzeitig informiert werden. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ebenfalls frühzeitig zu unterrichten, und der Arbeitgeber hat die Auswirkungen des Technikeinsatzes mit dem

Betriebsrat zu beraten. In der betrieblichen Praxis allerdings haben sich diese rechtlichen Veränderungen als wenig relevant erwiesen, so daß von einer wirksamen Mitbestimmung bei Planung und Einsatz neuer Technologien kaum die Rede sein kann.

Angestelltenpolitisch war die gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte der befürchtete Schwerpunkt der Novellierung. Nicht nur die DGB-Gewerkschaften, sondern auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sowie der Bundesverband der Deutschen Industrie lehnten eine gesetzliche Fixierung von Sprecherausschüssen ab. In Betrieben mit mindestens zehn leitenden Angestellten kann aber nun ein Sprecherausschuß gebildet werden, wenn sich die Mehrheit der leitenden Angestellten dafür ausspricht. Die Rechte des Sprecherausschusses erschöpfen sich im wesentlichen in der Unterrichtung und Beratung durch die Unternehmensleitungen bei Angelegenheiten der leitenden Angestellten sowie personellen und wirtschaftlichen Fragen. Das ursprünglich vorgesehene faktische Vetorecht der Sprecherausschüsse gegenüber Betriebsvereinbarungen, die zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitungen abgeschlossen worden sind, wurde in die Gesetzgebung nicht aufgenommen. Nicht zuletzt der politische Druck seitens der IG Metall hat dazu beigetragen, diesen ernsthaft betriebenen Anschlag auf die einheitliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzuwehren.

Bisher haben sich die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, soweit sie überhaupt im Organisationsbereich der IG Metall zustande kamen, wenig bemerkbar gemacht. Dennoch ist weiterhin Wachsamkeit geboten, um die einheitliche Interessenvertretung durch den Betriebsrat sicherzustellen. Diese gemeinsame Interessenvertretung ist nämlich ein Garant dafür, daß die IG Metall auch künftig in der Lage sein wird, ihrer Gegenmachtfunktion auf betrieblicher Ebene gerecht zu werden.

Die Kriterien für die Definition der leitenden Angestellten sind durch die Novellierung der Betriebsverfassung verändert worden. Unter anderem wurde dafür ein Jahreseinkommen von 110 000,– DM als Bezugsgröße festgeschrieben. Über diese Regelung wurde insbesondere von der FDP der Versuch unternommen, den Kreis der leitenden Angestellten auszuweiten, indem ein großer Teil hochqualifizierter Angestellter einbezogen werden sollte. Diesem Mißbrauch kann gewerkschaftspolitisch am besten dadurch begegnet werden, daß die Interessenvertretung für AT-Angestellte intensiviert wird.

Angestelltenausschüsse in der IG Metall

Die Arbeit der Angestelltenausschüsse hat sich im Berichtszeitraum unterschiedlich entwickelt. Das angestelltenpolitische Arbeitsprogramm „Solidarität 2000" wurde in den Ausschüssen beraten und war auch Gegenstand der örtlichen Bildungsarbeit. Die Ausschüsse setzten Arbeitsschwerpunkte entsprechend den spezifischen Bedingungen in den Verwaltungsstellen und Bezirken. Ein weiterer Beratungsgegenstand war die Behandlung des tarifpolitischen Diskussionspapiers „Tarifreform 2000". Örtliche und bezirkliche Ausschüsse erarbeiteten Stellungnahmen zu aktuellen tarifpolitischen Fragen, um die Belange der Ange-

stellten in die konzeptionelle Tarifarbeit sowie in die praktische und aktuelle Tarifpolitik einzubringen.

Die Verzahnung der Ausschußarbeit auf den verschiedenen Ebenen der Organisation muß weiter verbessert werden. Angesichts der unterschiedlichen Zusammensetzung der Ausschüsse ist eine Zielgruppenorientierung der Ausschußarbeit nicht einfach. In einigen Angestelltenausschüssen wurden durch die Bildung von Arbeits- oder Projektgruppen Konsequenzen aus dieser Entwicklung gezogen. Die Existenz der örtlichen Angestelltenausschüsse wurde durch diese projektbezogene Arbeit in keinem Falle in Frage gestellt. Die Ausschüsse haben nach der Satzung der IG Metall und den Richtlinien für die Personengruppenarbeit die Möglichkeit, auf die Politik der Gesamtorganisation Einfluß zu nehmen. Bei der Diskussion über die Reform der Personengruppenarbeit muß deshalb sehr genau überlegt werden, welche alternativen Organisationsformen denkbar wären, um den Angestellten die Mitwirkung an der Gestaltung der Politik der IG Metall weiterhin zu ermöglichen.

Unverkennbar hat sich das Spektrum der Arbeitsinhalte bei den Angestelltenausschüssen erheblich erweitert. Fragen der Ökologie, Probleme des öffentlichen Nahverkehrs oder des Wohnungsbaus nahmen in der Berichtszeit stark an Bedeutung zu. Auch die Themenbereiche Wirtschaftsethik und moralische Verantwortung von Technikern, Ingenieuren und Naturwissenschaftlern beschäftigten die Ausschüsse immer wieder. Gerade die gewachsene Sensibilität gegenüber diesen Themen bestätigte die große Bedeutung grundsätzlicher gesellschaftlicher Fragestellungen in der Angestelltenarbeit. In den Angestelltenausschüssen wurden die Probleme der Leistungsverdichtung sowie mögliche gewerkschaftliche und tarifpolitische Gegenstrategien erörtert. Über betriebliche Aktivitäten, zum Beispiel Fragebogenaktionen, wurde die Leistungspolitik problematisiert; sie fand auch Eingang in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit vieler Verwaltungsstellen. Wenngleich in manchen Verwaltungsstellen die Angestelltenarbeit immer noch als zusätzliche Aufgabe betrachtet wird, so haben sich doch die Bemühungen verstärkt, mehr Verbindlichkeit und Ergebnisorientierung in die Angestelltenarbeit einzubringen. Häufig war die örtliche Angestelltenpolitik auch Gegenstand von Klausurtagungen der Ortsverwaltung, oder es wurden Angestelltenthemen in den Vertreterversammlungen diskutiert.

In vielen Ausschüssen wurden die „Eckpunkte für die gewerkschaftliche Betriebspolitik der neunziger Jahre" diskutiert. Gemeinsame Sitzungen mit den Vertrauensleuteausschüssen bildeten eine gute Möglichkeit, die zukünftige Betriebspolitik im Angestelltensektor zu erörtern. Viele Angestelltenausschüsse führten gemeinsame Sitzungen mit den Frauenausschüssen durch, um Aktivitäten im Hinblick auf die Zielgruppe der weiblichen Angestellten abzustimmen. Die Abteilung Angestellte in der Vorstandsverwaltung bereitete auch im Berichtszeitraum wieder mehrere bezirkliche Regionaltagungen zur Angestelltenarbeit der IG Metall vor, an denen die fachlich zuständigen politischen Sekretärinnen und Sekretäre der Verwaltungsstellen sowie die Bezirksangestelltensekretäre teilnahmen. Über die Regionaltagungen, die sich sehr bewährt haben, wurde auch die Ausschußarbeit koordiniert.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Angestelltenbereich

Der 16. ordentliche Gewerkschaftstag hat sowohl in seiner Entschließung zur Bildungsarbeit, als auch in den Aussagen zur Angestelltenpolitik die herausragende Rolle der Bildungsarbeit der IG Metall bei der Verwirklichung der angestelltenpolitischen Zielvorstellungen betont. Diese Zielsetzungen machten eine enge Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen Angestellte und Bildungswesen/Bildungspolitik erforderlich. Erste konzeptionelle Arbeitsergebnisse fanden schon Eingang in die praktische Bildungsarbeit. Allerdings muß die quantitative Beteiligung der Angestellten an der Bildungsarbeit noch weiter verbessert werden. Aus angestelltenpolitischer Sicht hat diese gewerkschaftliche Bildungsarbeit folgende Aufgaben zu erfüllen:

Die Bildungsarbeit kann bei der Verankerung der Angestelltenarbeit als integralem Bestandteil der Politik der Gesamtorganisation einen wichtigen Beitrag leisten. Sie muß ferner dazu beitragen, beiderseitige Vorurteile zwischen Arbeitern und Angestellten abzubauen und die Toleranz zwischen den Arbeitnehmergruppen zu fördern. Gerade bei der Bildungsarbeit ist es notwendig, die Vielfalt von Vorstellungen, Bedürfnissen und Wünschen unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen zu berücksichtigen; denn nur so kann sich ein gemeinsames, solidarisches Bewußtsein in der Arbeitnehmerschaft herausbilden. Die Bildungsarbeit der IG Metall muß dies berücksichtigen, will sie die Politikfähigkeit der Organisation auch für die Zukunft sichern und stärken.

Die Bildungsarbeit der IG Metall hat außerdem die Aufgabe, vorhandene Informationslücken und Wissensdefizite über Entwicklung, Arbeitsbedingungen und Probleme von Angestellten in der Organisation selbst abzubauen beziehungsweise zu schließen, und sie muß dem Wandel der Alltagskultur und der Wertvorstellungen in der Gesellschaft gerecht werden. Daher müssen immer wieder gesellschaftspolitisch wichtige Fragen aufgegriffen werden, um die Gewerkschaft über ihre Rolle als Interessenvertretung hinaus als identitätsstiftenden Faktor im Leben der Menschen begreifbar und fühlbar zu machen.

Die Bildungsarbeit der IG Metall muß gerade nach den sozialen Umwälzungen in Osteuropa Hilfestellung leisten, um gewerkschaftliche Tagespolitik mit langfristigen gesellschaftlichen Perspektiven als Alternative zu den vorhandenen Macht- und Herrschaftsstrukturen zu verbinden.

Die betriebsnahe Bildungsarbeit hat eine wichtige Funktion bei der Gewinnung und Mobilisierung der Angestellten. Im Berichtszeitraum ist es in vielen Verwaltungsstellen gelungen, die Bildungsarbeit auch für Mitglieder, die nicht als Funktionsträger ausgewiesen sind, zu öffnen. Auf betrieblicher und örtlicher Ebene wurden auch unorganisierte Angestellte in die Bildungsarbeit einbezogen. Zukünftig müssen noch stärker als bisher vor allem die grundlagenschaffenden Bildungsmaßnahmen für angestelltenpolitische Themen geöffnet werden. Die Bewältigung dieser Aufgabe setzt bei der Referentenausbildung und -qualifizierung an.

Im Berichtszeitraum wurde das Seminarangebot zu den Themen „Leistungsbedingungen und Entgelte im Angestellten- und Zeitlohnbereich“ sowie „Rationalisierung in Angestelltenarbeitsbereichen“ mit Erfolg durchgeführt. Darüber hinaus fanden Modellseminare zu den Themen Leistungsverdichtung und Per-

VERBUNDPROJEKT

Ausgabe 1, Januar 1992

Editorial

INHALT

„Gruppenarbeit für Angestellte?" 2

„Gewerkschaftliche Betriebspolitik" 3

„Private Neutrik organisiert Verbundprojekte" 5

„Projektgruppen organisieren" 7

„Gespräch über AT-Angestellte bei SNI in Paderborn" 9

„Wertung und Tarifpolitik – Zwei ungleiche Arbeitsmarkte" 10

„Wegweiser Leitbild" 11

IG Angestellte

Industriegewerkschaft Metall
- Vorstandsverwaltung -
Verbundprojekt Angestellte

Das organisationsinterne Verbundprojekt Angestellte:

Statusbericht für das Jahr 1990

Der Bericht ist in drei Teile gegliedert:

- der erste Teil beschreibt die Ziele und Anfangsbedingungen des Projekts;
- im zweiten Teil werden beispielhaft Erfahrungen aus den im Projekt verfolgten Ansätzen vorgestellt;
- im dritten Teil werden schließlich die bisherigen Ergebnisse überprüft und Folgerungen für die weitere Arbeit bestimmt.

Frankfurt, im März 1991

IG Angestellte

IG Metall Frankfurt
Verbundprojekt Angestellte

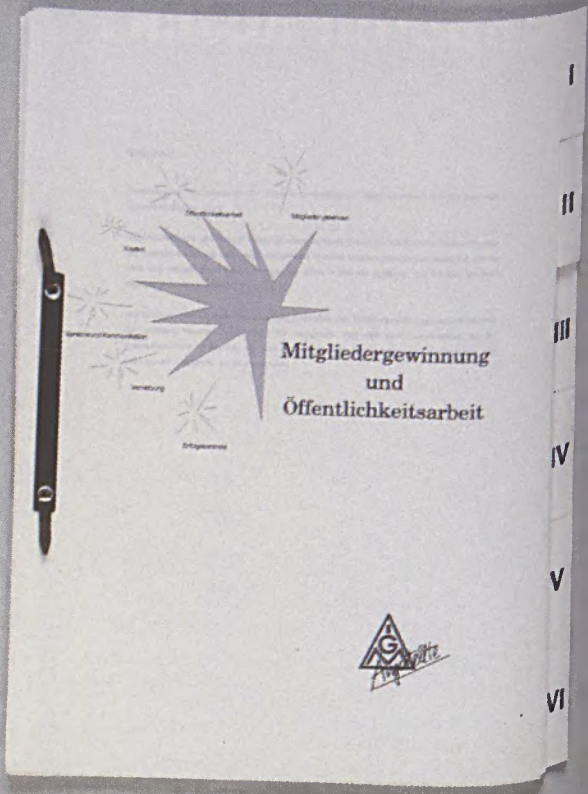
Das Verbundprojekt Angestellte in Frankfurt
Rahmenbedingungen, Projektaktivitäten und Schlußfolgerungen 1989/90

IG Angestellte

IG Metall Frankfurt am Main
Verbundprojekt Angestellte

Zukunftsdiskussion vor Ort

Der Diskussionskreis Arbeit und in Frankfurt 1991



Angestellte

IG Metall

Frankfurt am Main, im Mai 1990

Liebe Angestellte der Metallwirtschaft in der DDR!

Wer soll sich da noch auskennen? Der einstmals allmächtige FDGB kurz vor dem Ende, veränderte Einzelgewerkschaften in der DDR, Gewerkschaften aus der Bundesrepublik auf den Plätzen und vor den Toren. Alle informieren. Und doch: Der Durchblick fällt schwer.

Das nutzen kleine, in der Bundesrepublik nahezu bedeutungslose Organisationen: Sie versuchen alles, in der DDR Fuß zu fassen. Sie werben mit dem guten Ruf der Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Obwohl sie selbst überhaupt nichts oder nur sehr wenig dazu beigetragen haben. Gerade Angestellte sind besonders umworben - von der DAG.

Die DAG aber hat mit dem großen DGB, der auch in der DDR bekannt ist und das gemeinsame gewerkschaftliche Dach nach einer Vereinigung bilden soll, überhaupt nichts zu tun. Sie ist eine reine Standesorganisation. Schon 1949 hat sie sich vom Deutschen Gewerkschaftsbund getrennt. In der Bundesrepublik hat sie nicht einmal eine halbe Million Mitglieder. Die DGB-Gewerkschaften dagegen bringen es auf nahezu acht Millionen.

Allein schon die zahlenmäßige Stärke spricht gegen Organisationen außerhalb des DGB: Sie sind kaum durchsetzungsfähig. In den meisten Bereichen der BRD-Wirtschaft ist die DAG noch nicht einmal tariffähig. Das gilt zum Beispiel für die Metallindustrie.

- 2 -

Netzwerk

Sonderheft der IG Metall für die Beschäftigten der EDV-Branche

Foto: W. Bachmeier

Die EDV-Industrie befindet sich im Strukturwandel. Die Beschäftigten müssen ständig umdenken und sich weiterqualifizieren. Gleichzeitig sind viele Arbeitsplätze gefährdet. Wie sieht die IG Metall die Zukunft der EDV-Industrie? Welche Probleme stehen in den großen Unternehmen an? Darüber informiert das Sonderheft „Netzwerk". Es ist ein Angebot zum Dialog. Ein Angebot an die Beschäftigten, die Zukunft der EDV-Industrie gemeinsam in und mit der IG Metall zu gestalten.

Seminar des IG Metall Verbundprojekts Angestellte Berlin

Protokoll*

Angestelltenarbeit - Erneuerung der Interessenvertretung

26.11. - 30.11.1990

Die andere Zukunft:

Solidarität und Freiheit

* Das Protokoll bildet die auf dem Seminar erstellten Plakate ab und liefert zentrale Diskussionspunkte

Fortbildungsakademie "Schloß Wulkow", Marxwalde

Maria Kurbjuhn/Arno Hager BASS e.V.

Streß im Projekt – vermeidbar?

IG Metall · Verwaltungsstelle München
Arbeitskreis Techniker
Ingenieure, Naturwissenschaftler

Die IG METALL für technische und ökonomische Fachkräfte, Beschäftigte in Büro und Verwaltung, Entwicklung, Forschung und Leitung

INTERESSEN IM BÜRO UND LABOR VERTRETEN

IHR PARTNER IG METALL

Arbeitsheft der Abteilung Angestellte für die neuen Länder

sonalbesetzung statt. Die Resonanz auf diese Seminare war groß und demonstrierte den tarif- und betriebspolitischen Handlungsbedarf.

Im Rahmen der Bemühungen zur Intensivierung der Betriebspolitik im Angestelltenbereich wurden ebenfalls Modellseminare veranstaltet. Ziel dieser Seminare war einerseits die Stärkung der Vertrauensleutearbeit, andererseits sollte die Dialogfähigkeit zwischen Angestellten und Arbeitern verbessert werden. Die Seminare waren deshalb bewußt ein Angebot an Angestellte und Arbeiter zugleich. Auf der Ebene der Verwaltungsstellen und Bezirke wurde ein umfassendes Bildungsangebot mit angestelltenpolitischen Themen realisiert. Einige Bezirke arbeiteten intensiv an der Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Bildungskonzeptionen – unter Einbeziehung des Angestelltensektors. Die erstellten Konzeptionen fanden Eingang in die Wochenendseminare und Tagesveranstaltungen, die im Angestelltenbereich an Beliebtheit noch gewonnen haben, da viele Angestellte davon absehen, zentrale oder bezirkliche Wochenseminare zu besuchen. Steigende Arbeitsbelastungen, aber auch innerbetriebliche Disziplinierungsmechanismen sind die Ursachen dieser Entwicklung. Die Folge war, daß auch im Angestelltenbereich die Ansprüche, die sich aus den unterschiedlichen Formen gesetzlichen Bildungsurlaubs ergeben, nicht zufriedenstellend wahrgenommen wurden. Die Aus- und Weiterbildung der Angestelltenfunktionärinnen und -funktionäre der IG Metall wird über künftige angestelltenpolitische Erfolge mitentscheiden. Im Berichtszeitraum wurde deshalb unter Einbeziehung des Verbundprojektes Angestellte die Fort- und Weiterbildung der hauptamtlichen Funktionärinnen/Funktionäre intensiviert. In Zukunft wird die Gewerkschaftssekretärin/der Gewerkschaftssekretär zunehmend auch die Rolle eines Kommunikators ausfüllen und ziel- und ergebnisorientiert tätig sein müssen. Der politische Diskurs wird in der Angestelltenarbeit an Bedeutung gewinnen, ohne daß Verbindlichkeit und Notwendigkeit zur politischen Orientierung durch haupt- und ehrenamtliche Funktionärstätigkeit an Stellenwert und Bedeutung verlieren. Mit der Fort- und Weiterbildung unserer Funktionäre geht schon jetzt eine Belebung des Veranstaltungswesens der IG Metall einher. Dadurch können die Attraktivität der IG Metall bei vielen Angestellten erhöht und wichtige Voraussetzungen für die Realisierung des Prinzips der Beteiligungsorientierung geschaffen werden.

Angestelltenpolitik in den neuen Bundesländern

Die deutsche Vereinigung und die Ausweitung des Organisationsbereichs der IG Metall auf die neuen Bundesländer haben die Angestelltenpolitik vor große inhaltliche und organisatorische Herausforderungen gestellt. In der ehemaligen DDR fühlten sich Angestellte einkommenspolitisch, sozialpolitisch und gesellschaftlich in vielfältiger Weise diskriminiert. Über die Steuergesetzgebung wurden Techniker, Naturwissenschaftler und ökonomische Fachkräfte gegenüber den Arbeitern benachteiligt. Dieser Politik lag die herrschende „Werktätigenideologie" zugrunde, die in der Funktion des FDGB als integrierter Bestandteil der staatlichen Ordnung ihre Ergänzung fand. Angesichts dieser Ausgangslage stellte der von der IG Metall in den neuen Bundesländern erreichte Organisationsgrad bei den Angestellten einen großen Erfolg dar.

Auch wenn sich aufgrund der tiefgreifenden Beschäftigungskrise in der Metallwirtschaft der neuen Länder und der Umstrukturierungen in den noch verbleibenden Unternehmen die Zahl der beschäftigten Angestellten erheblich verringerte – was sich natürlich auch auf Mitgliederzahlen und Organisationsgrad auswirkte –, ist es bisher gelungen, ein hohes Organisationsniveau zu erhalten. Ob sich langfristig der Organisationsgrad im Angestelltenbereich in den neuen Bundesländern an das Niveau der alten Bundesrepublik angleicht oder ob es möglich ist, im Hinblick auf unterschiedliche Traditionen und Erfahrungen ein höheres Organisationsniveau zu erreichen, wird nicht zuletzt von der Politik der IG Metall mit den und für die Angestellten abhängig sein.

Die Angestelltenarbeit war bisher in den Verwaltungsstellen der neuen Bundesländer kein organisationspolitischer Schwerpunkt. Angesichts der gleich großen Organisationserfolge im Arbeiter- und im Angestelltenbereich sowie der Notwendigkeit, erst einmal die elementaren Voraussetzungen für das Funktionieren der IG Metall auf ihren unterschiedlichen Ebenen zu schaffen, standen zunächst die Probleme der tiefgreifenden Beschäftigungskrise im Vordergrund der gewerkschaftlichen Aufbauarbeit. Hinzu kam die Einschätzung, daß Angestellte bisher keinesfalls eine Beschäftigtengruppe bildeten, die in der Politik der IG Metall besonders zu berücksichtigen wäre. Die vergleichsweise hohe Repräsentanz der Angestellten in den Betriebsräten, Vertrauenskörpern und gewerkschaftlichen Gremien stützte diese Argumentation. Inzwischen hat sich herausgestellt, daß Angestellte nicht zuletzt aufgrund beruflicher und persönlicher Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen in den alten Bundesländern veränderte Bewußtseinsstrukturen entwickelten, die eine aktive Angestelltenpolitik notwendig machen. Auch die Mitgliederentwicklung belegt die Notwendigkeit des Aufbaus von Strukturen einer aktiven Angestelltenarbeit. Die Bildung von Angestelltenausschüssen auf der Ebene der Verwaltungsstellen gestaltete sich unterschiedlich. Bis Ende 1991 sahen viele Verwaltungsstellen von der Bildung solcher Ausschüsse ab, da eine Verbindung der Ausschußarbeit mit der betrieblichen Ebene kaum möglich erschien. In vielen Verwaltungsstellen wurden jedoch Arbeitskreise oder Projektgruppen eingerichtet, die sich mit angestelltenpolitischen Problemen beschäftigten. Dabei standen industrie- und strukturpolitische Fragestellungen im Mittelpunkt. Zur Verbesserung der Angestelltenarbeit in den neuen Bundesländern diente auch die korrekte Zuordnung der Mitglieder nach Beschäftigtengruppen. Bis Ende des Berichtszeitraums stand allerdings noch nicht endgültig fest, wieviel Mitglieder der IG Metall in den neuen Bundesländern Angestellte beziehungsweise Arbeiter sind.

Der große Anteil der Angestellten an den Arbeitslosen verstärkt die Notwendigkeit, die arbeitslosen Mitglieder in die Arbeit der Organisation einzubeziehen und sie nicht etwa in die Isolation geraten zu lassen. Das beträchtliche Potential arbeitsloser Ingenieure, Techniker, Naturwissenschaftler und Ingenieurökonomen sollte hier einen Schwerpunkt bilden, ergänzt durch entsprechende Maßnahmen für die ebenfalls erheblich von Arbeitslosigkeit betroffenen weiblichen Angestellten.

Ein großes Problem stellte für viele Angestellte in der Metallwirtschaft der neuen Bundesländer die betriebliche Eingruppierung dar, die vielfach für Unzufriedenheit sorgte. Offensichtlich orientierte sich die Einstufung in der Regel nicht nur an den tariflichen Eingruppierungskriterien, sondern wurde eher davon geleitet, die gesamte Lohn- und Gehaltssumme der jeweiligen Unternehmen nach unten zu

drücken. Über diesen Weg wurde der Versuch unternommen, die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe zu verbessern. Zunächst waren viele Angestellte in den neuen Ländern mit den Eingruppierungen durchaus zufrieden, weil sie, bezogen auf die Gehaltshöhe, im Verhältnis zu alten DDR-Zeiten erhebliche Gehaltszuwächse erzielten. Diese positive Grundstimmung hielt aber meist nicht lange an. Besonders in den durch westliche Unternehmen übernommenen Betrieben werden offiziell oder informell Gehaltsvergleiche angestellt, die erhebliche Differenzen zwischen den alten und den neuen Bundesländern offenbaren. Die deswegen häufig anzutreffende Unzufriedenheit mit der Eingruppierung ist für die Angestellten nicht nur materiell bedingt, sondern berührt auch ihr Selbstwertgefühl. Manche Eingruppierungsprobleme fördern gerade bei jüngeren, qualifizierten und mobilen Angestellten die Bereitschaft, in die alten Bundesländer abzuwandern.

Viele Angestellte in den neuen Ländern verweisen darauf, daß in der bisherigen Beschäftigungspolitik Angestelltenberufe sowohl bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, als auch bei der Einbeziehung in Beschäftigungs-, Qualifizierungs- oder Entwicklungsgesellschaften zu wenig berücksichtigt worden sind. Sehr oft wird angemerkt, daß Angestellte zwar in den Beschäftigungsgesellschaften mit Vorgesetzten- oder Ausbilderfunktionen eingesetzt werden, aber als direkt betroffene Arbeitslose zu wenig Beachtung finden. Dieser Eindruck ist vor allem im Blick auf die Forschungs- und Entwicklungsberufe weit verbreitet. Sicher hängt dieses Defizit damit zusammen, daß bisher bei der Planung und Realisierung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften der Schwerpunkt auf manuelle Tätigkeiten gelegt werden mußte. Bei der angestrebten Verbesserung der Fort- und Umschulungssituation für Angestellte kommt der Qualifizierung von ingenieurwissenschaftlichem Personal in kaufmännischen Fächern sowie im Bereich Marketing besonderes Gewicht zu. In diesem Zusammenhang muß angemerkt werden, daß es die Kultusministerkonferenz im Oktober 1991 abgelehnt hat, den Abschluß des „Ingenieurökonomen", der in der ehemaligen DDR weit verbreitet war, als Berufsabschluß voll anzuerkennen. Hauptargument der Kultusministerkonferenz für diese faktische Nichtanerkennung war die Feststellung, daß der „Ingenieurökonom" besonders stark durch eine politische Ausbildung „belastet" sei. Es ist aber durchaus realistisch, anzunehmen, daß ein großer Teil des betroffenen Personenkreises erfolgreich eine Umschulung im kaufmännischen Bereich absolvieren kann.

In allen neuen Bundesländern ist der Forschungs- und Entwicklungssektor der Metallwirtschaft in einer katastrophalen Situation. Soweit Privatisierungen durch die Treuhandanstalt vorgenommen worden sind, wurden Forschungs- und Entwicklungskapazitäten erheblich eingeschränkt und durch einen entsprechenden Personal- und Kapazitätsabbau in ihrer Substanz getroffen. In weiten Bereichen der Metallwirtschaft ist eine kontinuierliche Entwicklung neuer, marktfähiger Produkte und Produktionsverfahren nicht mehr möglich. Aus vielen ehemaligen Kombinaten wurden die Forschungs- und Entwicklungskapazitäten ausgegliedert und in sogenannte Forschungs-GmbH auf selbständiger Basis umgewandelt. Inzwischen hat die Praxis gezeigt, daß der größte Teil dieser ausgegliederten Forschungsabteilungen angesichts mangelnder Aufträge wirtschaftlich nicht überlebensfähig sein dürfte. Daran ändert auch die Subventionierung von Forschungsaufträgen, die von westdeutschen Unternehmen in die neuen Bundesländer vergeben werden, kaum etwas.

Ein beträchtlicher Teil des ingenieurwissenschaftlichen Personals ist inzwischen

in den alten Bundesländern tätig. Diese anhaltende personelle Ausdünnung der Forschungs- und Entwicklungskapazitäten verstärkt noch die Destabilisierung der Industriestandorte. Westdeutsche Unternehmen, die wirtschaftlich in den neuen Bundesländern tätig werden, haben kaum Interesse am Vorhandensein leistungsfähiger Forschungs- und Entwicklungsabteilungen. Viele privatisierte Betriebe verlieren damit eine in der Zukunft entscheidende Unternehmensfunktion und werden zu reinen Zuliefer- oder Montagebetrieben degradiert.

Diese Entwicklung ist angestelltenpolitisch von erheblicher Bedeutung. Neben der notwendigen, umfassenden Bestandsaufnahme über die derzeitige Situation von Forschung und Entwicklung bieten landesweite Programme zur Zukunft von Arbeit und Technik eine Chance, noch vorhandene Kapazitäten in der industriellen Forschung und Entwicklung zu sichern. Im Berichtszeitraum arbeitete die IG Metall im Rahmen ihrer Angestelltenpolitik mit der „Kammer der Technik" in den neuen Bundesländern zusammen und führte Fachtagungen sowie Seminare für Ingenieure, Techniker und Industriemeister durch. Dabei wurden die Zukunft des Ingenieurs und der Ingenieurtätigkeiten angesichts sich sprunghaft verändernder Rahmenbedingungen in der Metallindustrie der neuen Bundesländer ebenso diskutiert, wie berufspolitische Fragen.

Ein besonderes sozialpolitisches Problem für Angestellte in den neuen Bundesländern erwächst aus der Rentenpolitik. Viele Angestellte, die in der Vergangenheit Mitglied der „Freiwilligen Zusatzrentenversicherung (FZR)" waren, beklagen, daß diese Zusatzversorgung nicht in vollem Umfange bei der Rentenfindung nach neuem bundesrepublikanischem Recht berücksichtigt wird. Die Grundrenten wurden zwar erhöht, aber die Zusatzrente, die eine Versicherungsleistung ist, wurde um den Betrag der Rentenerhöhung abgeschmolzen. Diese Problematik hat bei vielen Angestellten im Rentenalter zu Unruhe und Verbitterung geführt.

Strukturprobleme gefährden Angestelltenarbeitsplätze

Im Berichtszeitraum kam es in der europäischen und deutschen EDV- und Computerindustrie zu erheblichen strukturellen Problemen, die mit Beschäftigungsverlusten verbunden waren. Von fast allen europäischen Computerherstellern wurde die Absicht bekannt, Arbeitsplätze abzubauen. Die Situation in der Computerindustrie macht deutlich, daß diese Branche nicht nur vor konjunkturellen Problemen steht, sondern einen tiefgreifenden Umbruch in der bisherigen Produktpalette und der Unternehmensstruktur durchmacht. In vielen Produktfeldern der EDV-Industrie ist die Phase der technischen Erstausstattung ausgelaufen. Die Entscheidung der Kunden über Ersatz- oder Erweiterungsinvestitionen wird zunehmend von der jeweiligen Konjunkturlage abhängig gemacht. Die Wachstumsraten der Computerindustrie passen sich deshalb den durchschnittlichen Wachstumsraten der Gesamtwirtschaft an. Viele europäische und deutsche Unternehmen sahen bisher ihre Zukunft durch eine „Nischen-Politik", die sich auf bestimmte Produkte bezog, gesichert. Darüber hinaus verfolgte man die Politik einer verstärkten Unternehmenskonzentration und -kooperation. Der Weg der „Nischen-Politik" hat sich als wenig realistisch erwiesen. Die Phase der Übernahmen und Kooperationen in der Computerindustrie scheint noch nicht

abgeschlossen zu sein. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist keinesfalls ein Programm zur Kostensubventionierung der Computerhersteller sinnvoll, um strukturellen Verwerfungen zu begegnen. Notwendig sind vielmehr Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten im Rahmen eines umfassenden Branchenkonzeptes, das eingebracht werden muß in ein industriepolitisches Gesamtkonzept der Europäischen Gemeinschaft.

Selbstkritisch muß festgestellt werden, daß in der Vergangenheit die Computerindustrie gewerkschaftspolitisch keinesfalls die Beachtung fand, die ihr angesichts ihrer strategischen Bedeutung für die allgemeine industrielle Entwicklung und die damit verbundene Beschäftigungsdimension zukommt. Nach längerer Vorbereitungszeit bildete sich auf der Ebene der Vorstandsverwaltung der IG Metall ein Arbeitskreis, der sich intensiv mit Problemen der datenverarbeitenden Industrie und der Computerindustrie beschäftigt. Durch eine erste Ausgabe der Informationsschrift „Netzwerk", die sich gezielt an die Beschäftigten in der EDV-Industrie wandte, wurde eine aktive Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Die große Resonanz bei Betriebsräten und Vertrauenskörpern der betroffenen Unternehmen zeigte, wie wichtig die Koordinierung dieser ressortübergreifenden Aufgabe war. Der Arbeitskreis sieht seine Aufgabe darin, die Entwicklung in der EDV-Industrie zu beobachten und Entscheidungshilfen zu erarbeiten. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Organisation eines kontinuierlichen Erfahrungsaustausches zwischen Betriebsräten der betroffenen Unternehmen sowie den Verwaltungsstellen mit entsprechenden Unternehmensstandorten.

Das „Verbundprojekt Angestellte"

Aufgrund eines Beschlusses des Vorstandes der IG Metall wurde 1989 das organisationsinterne „Verbundprojekt Angestellte" eingerichtet. Im Rahmen des Verbundprojektes soll beispielhaft aufgezeigt werden, wie die Angestelltenpolitik der IG Metall fortentwickelt werden kann. Erfolge des Verbundprojektes setzen unter anderem die integrierte Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen der Vorstandsverwaltung voraus. Das Verbundprojekt hat zunächst einmal die Aufgabe, festzustellen, mit welchen Inhalten und Arbeitsformen Angestellte in unterschiedlichen Branchen der Metallwirtschaft angesprochen werden sollten, um sie für die IG Metall gewinnen zu können. Die sich auseinanderentwickelnden Beschäftigten- und Mitgliederstrukturen fordern zu einer Neubestimmung gewerkschaftlicher Praxis heraus. Die Gestaltungskompetenz und die politische Autorität der IG Metall sind nur dann zu erhalten und zu erweitern, wenn in modernen Industriebranchen, die zunehmend den Charakter von Schlüsselindustrien erhalten, und angestelltenintensiven Beschäftigungsbereichen neue Mitglieder gewonnen werden können. Die bisherigen Aktivitäten des Verbundprojektes haben verdeutlicht, daß kurzatmige Werbemaßnahmen dieser Herausforderung nicht gerecht werden. Vielmehr geht es mittelfristig und strategisch um eine Weiterentwicklung der organisationspolitischen Strukturen und um Angebote, mit denen die Voraussetzungen dafür verbessert werden sollen, daß Angestellte sich mehr als bisher mit der IG Metall identifizieren. Im Rahmen des Verbundprojektes Angestellte sollen zunächst in einem Zeitraum von fünf Jahren in ausgewählten Industriestandorten, an denen sich die organisationspolitischen

Herausforderungen besonders zuspitzen, beispielhafte gewerkschaftliche Initiativen entwickelt werden. Unter den am Projekt beteiligten Verwaltungsstellen kommt den Verwaltungsstellen München, Frankfurt, Erlangen und Paderborn wegen ihres überdurchschnittlich hohen Angestelltenpotentials eine besondere Bedeutung zu. Dort sind seit Mitte 1989 vier Projektsekretäre tätig, die durch einen Projektkoordinator in der Abteilung Angestellte der Vorstandsverwaltung unterstützt werden. Darüber hinaus beschlossen folgende Verwaltungsstellen ihre Mitarbeit im Projekt: Stuttgart, Karlsruhe, Friedrichshafen, Augsburg, Nürnberg, Amberg, Köln, Düsseldorf, Essen, Dortmund, Hannover, Hamburg, Bremen und Berlin.

Das Projekt soll zusätzliche Möglichkeiten zu offenen und experimentellen Arbeitsformen bieten und eröffnen, aber andererseits auch die Übermittlung erzielter Arbeitsergebnisse in die verschiedenen Bereiche der IG Metall gewährleisten. Durch eine zielorientierte Vernetzung zentraler, örtlicher und betrieblicher Aktivitäten sollen zugleich vorhandene Schranken der Arbeitsteilung überwunden werden.

Auf zentraler Ebene wurden dafür unter anderem folgende projektbegleitende Ausschüsse und Arbeitskreise eingerichtet:

- Branchenstrategieausschuß Elektronik/EDV;
- Öffentlichkeitsarbeit, Werbung und Kommunikation;
- Arbeitskreis weibliche Angestellte.

Erwartungsgemäß konnten vor allem in den Projektverwaltungsstellen Initiativen entfaltet und praktische Beispiele für gewerkschaftliche Angebote an Mitglieder und nichtorgansierte Beschäftigte entwickelt und fortgeführt werden, für die durch die Projektsekretäre zusätzliche personelle Kapazitäten geschaffen wurden.

Mit einem im Projekt entwickelten Informationspaket wurde die „örtliche und betriebliche Startphase" des Projektes unterstützt, und zwar dadurch, daß Handlungsfelder und Schwerpunkte des angestelltenpolitischen Arbeitsprogramms sowie der organisatorische Aufbau des Projektes und seine ersten Arbeitsschritte vorgestellt und begründet wurden. Nachdem die örtlichen Gremien und Ausschüsse in den Projektverwaltungsstellen über die vereinbarten Ziele und Schwerpunkte informiert waren, wählten die politisch verantwortlichen Ortsverwaltungen Pilotbetriebe aus. Die Entscheidung über die in das Projekt einzubeziehenden Betriebe erfolgte nach einer Darstellung der Ziele und Inhalte des Verbundprojektes in den jeweiligen Betriebsräten und Vertrauenskörpern.

Schon in der „Startphase" gab es erhebliche Unterschiede in der politischen Akzeptanz des Projektes vor Ort. Während in einigen Verwaltungsstellen bereits betriebliche Bestandsaufnahmen erarbeitet wurden, mußten in anderen Verwaltungsstellen noch intensive Diskussionen geführt werden, um von der Notwendigkeit der Projektarbeit zu überzeugen. Die in der Anfangsphase des Projektes gebündelt auftretenden besonderen Anforderungen an die Verwaltungsstellen – Tarifbewegung, Betriebsrats- und Organisationswahlen – waren für die unterschiedliche Arbeitsintensität in den Projektverwaltungsstellen genauso verantwortlich, wie die großen Herausforderungen, die durch die deutsche Vereinigung auf die IG Metall zukamen. Das zunächst geplante einheitliche und systemati-

sche Vorgehen beim Aufbau der örtlichen und betrieblichen Projektstrukturen mußte daher den jeweils unterschiedlichen Bedingungen angepaßt werden.

Die Konzeption des Verbundprojektes Angestellte geht von einer vernetzten Zuarbeit aller Bereiche der Vorstandsverwaltung der IG Metall zum Projekt aus. Ein solches ressortübergreifend organisiertes Arbeiten mußte auch in der Vorstandsverwaltung erst einmal eingeübt werden.

Erfolgversprechende Aktivitäten konnten trotz aller Erschwernisse im Berichtszeitraum in vielen Bereichen entfaltet werden. Der Branchenstrategieausschuß beschäftigte sich intensiv mit einer Branchenanalyse der elektrotechnischen und elektronischen Industrie und den dort vorhandenen strategischen Problemen gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Entwicklungstendenzen für Beschäftigung, Qualifikation und Entgeltstrukturen wurden aufgezeigt. Die Arbeitsergebnisse schufen jedenfalls für eine große Zahl der Pilotbetriebe wichtige Grundlagen einer gewerkschaftlichen Betriebspolitik. Weibliche Betriebsratsmitglieder aus mehreren Pilotbetrieben erstellten eine betriebliche Bestandsaufnahme zur Arbeits- und Berufssituation weiblicher Angestellter.

Das Verbundprojekt entwickelte umfassende Aktivitäten im Bereich der Bildungsarbeit, und zwar unter Einbeziehung der Funktionäre der Projektbetriebe sowie der hauptamtlichen Sekretärinnen und Sekretäre aus den Projektverwaltungsstellen. Die organisationsinterne Information über die Tätigkeit des Verbundprojektes wurde durch die Herausgabe eines „Verbundbriefes" in Angriff genommen. Eine wissenschaftliche Begleitung des Verbundprojektes und seiner Aktivitäten wurde durch ein entsprechendes Forschungsprojekt, das über die Hans-Böckler-Stiftung finanziert wird, eingeleitet.

Zukünftig wird es darauf ankommen, die Aktivitäten im Rahmen des Verbundprojektes Angestellte insbesondere in den Verwaltungsstellen, in denen kein Projektsekretär angesiedelt ist, auszubauen und zu verstärken. Darüber hinaus muß die Kommunikation hinsichtlich der Erfahrungen aus dem Projekt und der Integration seiner Ergebnisse in die Organisation ein größeres Gewicht erhalten.

Gewerkschaftliche Zusammenarbeit in der Angestelltenpolitik

MITARBEIT IM DGB

Die Mitwirkung der IG Metall bei der Angestelltenarbeit des DGB war im Berichtszeitraum durch die Mobilisierungs- und Mitgliedergewinnungskampagne des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften geprägt. Die „Organisationskampagne Angestellte" war ein permanenter Beratungsgegenstand in den Sitzungen des DGB-Bundesangestelltenausschusses, dem Vertreterinnen und Vertreter aller Gewerkschaften und Industriegewerkschaften sowie der DGB-Landesbezirke angehören.

Ein weiterer Schwerpunkt der Angestelltenarbeit im DGB waren der Aufbau angestelltenpolitischer Strukturen in den neuen Bundesländern und die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Angestellten in diesen Ländern.

Im DGB fand ferner eine intensive Diskussion über die angestelltenpolitischen Strukturen des Deutschen Gewerkschaftsbundes statt. Dabei wurde besonders die Frage diskutiert, ob auch künftig auf allen Ebenen des DGB Angestelltenausschüsse als Bestandteil der DGB-Satzung tätig sein und ob auf örtlicher, landesweiter und nationaler Ebene Angestelltenkonferenzen nach dem Delegiertenprinzip durchgeführt werden sollen. Diese Diskussion fand auch beim DGB-Bundeskongreß 1990 in Hamburg ihren Niederschlag. Für die IG Metall ist eine aktive Angestelltenpolitik des DGB auch in Zukunft unverzichtbar. Veränderungen der vorgegebenen Strukturen sind allerdings durchaus denkbar.

Die Arbeit vieler Angestelltenausschüsse im DGB leidet unter einer sehr heterogenen Zusammensetzung. Notwendig ist deshalb eine Verstärkung der Arbeit in Projekt- und Arbeitsgruppen zu spezifischen angestelltenpolitischen Themen und unter Einbeziehung bestimmter Zielgruppen.

Die Angestelltenpolitik der IG Metall benötigt eine attraktive Publizistik, um ihre Ziele zu erreichen. Die DGB-Zeitschrift „Angestellten Magazin" hat deshalb eine wichtige Funktion als Informations- und Diskussionsorgan. Im Berichtszeitraum war die IG Metall der größte Bezieher dieser Zeitschrift, die vom Bund-Verlag herausgegeben wird. Daneben wurden in einer besonderen Ausgabe der Zeitung „Metall" jeweils vier Doppelseiten genutzt, um die Angestelltenpolitik der IG Metall darzustellen. Das „Angestellten Magazin" findet bei aktiven Angestelltenfunktionären eine gute Resonanz. Die Zahl der Leserinnen und Leser sowie die politische Bedeutung des Magazins müssen allerdings erheblich gesteigert werden, um die Zeitschrift zu einem breit wirksamen Kommunikationsmittel zu machen. Das Magazin ist jedoch notwendig, um die spezifischen Belange der Angestellten in Betrieb und Gewerkschaft darstellen und vertreten zu können.

INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTLICHE ANGESTELLTENPOLITIK

Der Internationale Metallgewerkschaftsbund verfügt über einen beratenden Ausschuß, der sich mit den Problemen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung von Angestellten beschäftigt. Die IG Metall nimmt an der Arbeit dieses Ausschusses aktiv teil. Immer deutlicher wird, daß zur Sicherung der internationalen Organisationskraft der Metallgewerkschaften eine aktive Angestelltenpolitik gehört. Da die Struktur der IMB-Organisationen sehr unterschiedlich ist und ein beträchtlicher Teil dieser Gewerkschaften ausschließlich Arbeiter organisiert, muß der Diskussionsprozeß über eine effektive Struktur der Angestelltenpolitik im IMB fortgesetzt werden. Keinesfalls darf es zu einer Separierung der IMB-Mitgliedsorganisationen kommen, die neben Arbeitern auch Angestellte organisieren oder ausschließliche Angestelltengewerkschaften sind.

Der beratende Ausschuß für die Angestelltenpolitik beschäftigte sich unter anderem mit veränderten Arbeitsbedingungen für Angestellte im Rahmen der Entwicklung neuer Produktionskonzepte sowie mit Planung und Einsatz neuer Technologien und dem Organisationsverhalten unterschiedlicher Angestelltengruppen. Ein Ziel künftiger Angestelltenarbeit im IMB muß es sein, internationale Aktivitäten verbindlicher und für die praktische gewerkschaftliche Arbeit nutzbringender zu gestalten. Der Informationsaustausch zwischen den Mit-

gliedsorganisationen muß verstärkt und unter besonderer Beachtung der betrieblichen Ebene organisiert werden.

Im Europäischen Metallgewerkschaftsbund ist bisher die Bildung eines Ausschusses, der sich mit angestelltenpolitischen Problemen beschäftigt, nicht erfolgt. Allerdings wurde in mehreren Gesprächen über die Bildung eines solchen Gremiums intensiv diskutiert. Die verstärkte Einbeziehung angestelltenpolitischer Themen in die Arbeit des EMB ist insbesondere vor dem Hintergrund des Europäischen Binnenmarktes, der am 1. Januar 1993 verwirklicht sein soll, dringend notwendig, da der Binnenmarkt auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Angestellten große Auswirkungen haben wird. Viele berufspolitische Fragestellungen, wie die Anerkennung von Berufsabschlüssen und Diplomen auf europäischer Ebene, sind zu beantworten. Darüber hinaus werden sich bei der Wahrnehmung der nunmehr verbürgten beruflichen Freizügigkeit vielfältige tarifpolitische und berufsbildungspolitische Fragestellungen ergeben.

Auch die betriebliche Interessenvertretung in transnationalen Unternehmen hat erhebliche Konsequenzen für die Angestellten. Es muß deswegen sichergestellt werden, daß angestelltenpolitische Fragen in vollem Umfang in die Arbeit grenzübergreifender betrieblicher Interessenvertretungsgremien einfließen.

Die IG Metall hat im Berichtszeitraum aktiv im Internationalen Bund der Privatangestellten (FIET) auf europäischer und globaler Ebene mitgearbeitet. In der FIET sind derzeit 365 Gewerkschaften mit 11 Millionen Angestellten-Mitgliedern aus 107 Ländern vertreten. Einen Schwerpunkt der FIET-Aktivitäten bildete die internationale Interessenvertretung der berufstätigen Frau in Arbeit und Gesellschaft. Die europäische Regionalorganisation der FIET hat angesichts der sozialen Umwälzungen in Osteuropa unter anderem die Aufgabe übernommen, zum Aufbau handlungsfähiger Gewerkschaften, die die Interessen der Angestellten wirksam vertreten können, beizutragen.

Die bilateralen Beziehungen zum schwedischen Angestellten-Gewerkschaftsbund SIF waren ein weiteres wichtiges Feld der Angestelltenarbeit in der IG Metall. In mehreren Begegnungen und Seminaren wurden Probleme des Organisationsverhaltens unterschiedlicher Angestelltengruppen sowie der beruflichen Aus- und Fortbildung diskutiert. Darüber hinaus waren tarifpolitische Themen sowie Probleme der grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit in multinationalen Konzernen Gegenstand gemeinsamer Arbeitstagungen. Die Kontakte mit der SIF sollen ausgebaut werden und dann auch im Rahmen internationaler Gewerkschaftsgremien von IMB, EMB und FIET stattfinden.

Angestellte und Tarifpolitik

Die tarifpolitische Entwicklung war im Berichtszeitraum ein Schwerpunkt der Angestelltenarbeit. Bei den Manteltarifverhandlungen 1990 wurde ein Einstieg in die Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen erreicht. Insbesondere wurde ein Reklamations- beziehungsweise Vorschlagsrecht festgeschrieben, das bei unzumutbarer Leistungsverdichtung in Verbindung mit Arbeitszeitverkürzungen von den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wahrgenommen werden kann. Bei den nächsten Stufen der Arbeitszeitverkürzung

müssen betriebspolitische Maßnahmen eingeleitet werden, um die Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung des Reklamationsrechtes zu verbessern. Im Rahmen des Tarifabschlusses in der metallverarbeitenden Industrie wurde in die Manteltarifverträge eine Klausel aufgenommen, die besagt, daß 13 oder 18 vH der Beschäftigten eines Betriebes innerbetriebliche Arbeitszeiten von bis zu 40 Stunden wöchentlich leisten können. Die über die tariflichen Arbeitszeiten hinausgehenden betrieblichen Arbeitszeitregelungen sollten entweder durch Geld oder durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden. Im Angestelltenbereich wurde diese Regelung, von der nach ersten Erhebungen insbesondere qualifizierte Angestellte und Facharbeiter betroffen sind, unterschiedlich diskutiert. Generell wurde kritisiert, daß die Initiative bei der Auswahl der Personengruppen, die unter die genannte Klausel fallen, bei den Geschäftsleitungen liegt. Erhebungen wiesen nach, daß nur wenige betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Möglichkeit eines Zeitausgleichs für die über die tariflichen Normen hinaus geleistete Wochenarbeitszeit Gebrauch machen. Diese Tendenz ist nicht zuletzt das Ergebnis unternehmerischer Einflußnahme. Das gewerkschaftliche Ziel bleibt eine betriebliche Arbeitszeitpolitik, die auf individuelle Wünsche der Beschäftigten verstärkt Rücksicht nimmt und eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung beinhaltet.

Über die in den Manteltarifverhandlungen 1990 erreichten Ergebnisse hinaus bleibt das Thema aktuell, wie dem Wunsch nach einer weiteren Öffnung für individuelle Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen kollektiver Regelungen und Absicherungen Rechnung getragen werden kann.

Im Rahmen der Angestelltenarbeit wurde außerdem darauf hingewiesen, daß die IG Metall tarifpolitisch verstärkt spezifische Probleme unterschiedlicher Beschäftigtengruppen aufgreifen muß, um bei diesen Gruppen an Attraktivität zu gewinnen. Beispiele hierfür sind der Technische Kundendienst, die EDV- und Computerindustrie sowie Probleme der Gruppen- und Projektarbeit im Angestelltenbereich.

Im Berichtszeitraum hat sich die Beteiligung vieler Angestellter an der Durchsetzung tarifpolitischer Ziele gesteigert. Auch wenn insgesamt die Mobilisierungsfähigkeit und -bereitschaft im Angestelltensektor noch zu wünschen übrig läßt, so ist doch unverkennbar, daß Angestellte zunehmend bereit sind, sich persönlich in Tarifauseinandersetzungen zu engagieren. Die Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich zeigt, wie wichtig eine erfolgreiche Tarifpolitik für die Verbesserung des Organisationsniveaus unter den Angestellten ist. Im Bezirk Küste konnte zum Beispiel die Zahl der organisierten Angestellten kontinuierlich gesteigert werden, weil das neue Gehaltsrahmenabkommen die Durchsetzungskraft der IG Metall in der Tarifpolitik nachhaltig verdeutlichte. Allerdings sind nicht nur tarifpolitische Ergebnisse für die Mitgliedergewinnung im Angestelltenbereich von Bedeutung, sondern auch das Vorgehen bei der betrieblichen Umsetzung neuer tariflicher Regelungen. Hier spielt der Gesichtspunkt der Beteiligungsorientierung eine große Rolle.

Im Berichtszeitraum war das Problem der wachsenden Leistungsverdichtung ein Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Angestelltenpolitik. In insgesamt zweiundneunzig Verwaltungsstellen wurden Erhebungen und Umfragen zur Leistungssituation im Angestelltenbereich auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene durchgeführt. Viele dieser Untersuchungen sind dokumentiert und wurden Gegenstand der örtlichen Öffentlichkeits- und Informationsarbeit. Im Rahmen der

bisherigen Diskussion über die leistungspolitische Entwicklung im Betrieb wurde betont, daß eine Lösung dieses Problems nur in enger Kooperation mit dem Bereich der Zeitlöhner gesucht und durchgesetzt werden kann. Im Mittelpunkt fast aller Lösungsansätze stand die Forderung nach Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Personalbesetzung, bezogen auf Kostenstellen, Abteilungen, Betriebe und Unternehmen. Eine solche Lösung setzt die Realisierung eines tariflichen Rahmens für entsprechende Betriebsvereinbarungen voraus. Viele tarifpolitische Diskussionen haben verdeutlicht, daß Kriterien und Maßstäbe für die Bestimmung zukünftiger Personalbesetzungen akzeptiert werden, wenn damit keine dezidierten Leistungsvorgaben verbunden sind.

Die Diskussion über die tarifpolitische Grundsatzforderung nach gemeinsamen Entgeltrahmenabkommen für Arbeiter und Angestellte verstärkte sich im Berichtszeitraum beträchtlich; in einigen Bezirken wurden die Diskussionsvorschläge bereits in konkrete Tarifvertragsentwürfe umgesetzt. Durch den im November 1991 abgeschlossenen Entgeltrahmentarifvertrag bei der Volkswagen AG wurde die gemeinsame Entgeltpolitik der IG Metall in einen gültigen Tarifvertrag umgesetzt, dessen nähere Ausgestaltung in den nächsten Jahren noch ausgehandelt werden muß. Im Angestelltenbereich wurde diese Entwicklung mit zunehmender Intensität diskutiert. Erkennbar wurde dabei, daß dieses Ziel und der Weg dorthin Probleme aufwerfen werden. Unumstritten ist, daß einkommenspolitische Ungerechtigkeiten abgebaut werden müssen. Viele Angestelltenausschüsse haben betont, daß eine Angleichung der Lohn- und Gehaltsstrukturen nicht zu einer Benachteiligung der Angestellten führen darf. Künftige neue, gemeinsame Entgeltrahmentarifverträge müssen darüber hinaus qualitative Verbesserungen erbringen. Hier spielt der notwendige Schutz vor zunehmender Leistungsverdichtung eine ebenso herausragende Rolle, wie die tarifliche Gestaltung der innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung und die Frage der tarifpolitischen Integration der außertariflichen Angestellten. Eine wichtige Grundlage für die Akzeptanz und damit auch die Durchsetzungsfähigkeit derartiger Abkommen ist die Einbeziehung aller betroffenen Arbeitnehmergruppen in eine umfassende Diskussion über die Tarifpolitik der Zukunft, wie sie mit der Vorlage des Arbeitspapiers „Tarifreform 2000" begonnen wurde. Das Ziel gemeinsamer Entgeltrahmenabkommen wird organisationspolitisch nur dann einen positiven Niederschlag in der Angestelltenarbeit finden, wenn für alle betroffenen Arbeitnehmergruppen sichtbare Verbesserungen erzielt werden.

Gewerkschaftliche Betriebspolitik im Angestelltenbereich

Erfolge der IG Metall in der Angestelltenpolitik sind sehr stark von der Qualität gewerkschaftlicher Betriebsarbeit abhängig. Im Berichtszeitraum konnte insbesondere in Betrieben, die in das Verbundprojekt Angestellte einbezogen wurden, eine Verstärkung der gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit erreicht werden. Allerdings dürfen diese erfolgreichen Initiativen keinesfalls zu der Einschätzung führen, daß die Betriebspolitik der IG Metall im Angestelltenbereich überall zufriedenstellend verläuft.

Die Betriebsratswahlen 1990 sowie die Vertrauensleutewahlen 1991 haben gezeigt, welche Defizite in der Betriebspolitik hinsichtlich der Angestellten vor-

handen sind. Besonders bemerkenswert ist, daß in den Großbetrieben die Zahl der neugewählten Betriebsratsmitglieder, die angeben, keiner gewerkschaftlichen Organisation und keinem berufsständischem Verband anzugehören, erheblich angestiegen ist. In den nächsten Jahren wird sich zeigen, ob es gelingt, in einem nennenswerten Ausmaß „unorganisierte" Betriebsratsmitglieder für die IG Metall zu gewinnen. Die DAG und andere berufsständische Organisationen haben jedenfalls bei den Betriebsratswahlen 1990 keinesfalls Fortschritte im Angestelltenbereich erzielen können.

In verschiedenen Erhebungen kam zum Ausdruck, daß auch von den Angestellten die Kompetenz der IG Metall als Interessenvertretung anerkannt wird. Selbstkritisch muß allerdings festgestellt werden, daß es bisher zu wenig gelungen ist, dieses Vertrauen in eine aktivere Betriebspolitik umzumünzen. Bei der Betriebsratswahl 1990 war es nicht leicht, in Angestelltenbereichen Kolleginnen und Kollegen zu finden, die zur Kandidatur bereit waren. Angesichts des rasanten technischen Wandels sowie der erheblich gestiegenen Arbeitsintensität sind geeignete und auch gewerkschaftlich interessierte Angestellte oftmals nicht bereit, sich für betriebliche Funktionen zur Verfügung zu stellen, da sie negative Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung befürchten.

Mit Konzeptionen, wie „Aktive und Funktionäre auf Zeit", muß der Versuch unternommen werden, gerade qualifizierte, beruflich stark beanspruchte Angestellte zur gewerkschaftlichen Mitarbeit, zumindest in bestimmten Lebensphasen, zu gewinnen. Allerdings kann nicht übersehen werden, daß die Effektivität gewerkschaftlicher Betriebspolitik auch von einem Kern betrieblicher Funktionäre, die über relativ lange Zeitspannen betriebliche Funktionen verbindlich ausüben, abhängt.

Im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Betriebspolitik im Angestelltenbereich standen in der Berichtszeit unter anderem folgende Themen:

- Gehaltsgestaltung und Leistungszulagen;
- Leistungsverdichtung;
- Planung und Einsatz neuer Technologien in Verbindung mit der Durchsetzung entsprechender Betriebsvereinbarungen;
- Probleme der Gleitzeit und Gleitzeitregelungen;
- Arbeitsökologie und betriebliche Gesundheitspolitik;
- Gestaltung neuer Formen der Arbeitsorganisation, wie Projekt- oder Gruppenarbeit;
- betriebliche Öffentlichkeits- und Informationsarbeit;
- Probleme der „außertariflichen Angestellten".

In einigen Unternehmen, besonders des High-Tech-Bereiches, wurde im Berichtszeitraum eine intensive Diskussion über sogenannte betriebsferne Arbeitsplätze geführt („Telearbeit"). Es ist damit zu rechnen, daß künftig die Zahl „betriebsferner Arbeitsplätze" zunehmen wird, wobei die Gestaltung derartiger Arbeitsplätze sehr unterschiedlich ausfällt. Um so notwendiger sind Orientierungshilfen der IG Metall für Betriebsräte sowie tarifvertragliche Rahmenregelungen. Dies bezieht sich auch auf die betriebliche Gestaltung von Gruppen- und Projektarbeit. Im Zuge der Einführung neuer Arbeitsstrukturen, beispielsweise durch

Lean Production, werden neue Schwierigkeiten auf die Betriebspolitik im Angestelltensektor zukommen. „Schlanke Produktionskonzepte" beinhalten nämlich in der Regel Rationalisierungsprogramme und werden große Gruppen von Angestellten vor neue berufliche Herausforderungen stellen. Ein Beispiel für diese Entwicklung ist die Diskussion über die künftige Rolle der Industriemeister in der Metallindustrie.

Die praktischen Erfahrungen der betrieblichen Angestelltenarbeit haben die Wechselwirkungen von Tarif- und Betriebspolitik unterstrichen. Auch im Angestelltenbereich werden daher tarifvertragliche Regelungen, die Betriebsvereinbarungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen erzwingbar machen, immer wichtiger.

Automation/Technologie/ Humanisierung der Arbeit

Rationalisierungsstrategien in der Metallwirtschaft

CNC (Computergesteuerte Werkzeugmaschinen), BDE (Betriebsdatenerfassung), CAD (Computeraided design) und PPS (Produktionsplanungs-System) waren die Schlagworte der Rationalisierungsdiskussion in den frühen achtziger Jahren. Im Blickfeld standen – jeweils isoliert – die Einzelteilfertigung, die Konstruktion, die Fertigungssteuerung oder die Auftragsverfolgung. Mit optimalen Einzelsystemen sollte auch das Gesamtsystem optimiert werden. Doch trotz verstärkter Investitionen in neue Technologien (CNC-Maschinen, Industrieroboter, verkettete Produktionssysteme, automatisierte Transporteinrichtungen, ergänzt durch zusätzliche EDV-Systeme in der Verwaltung) blieben die Probleme mit den Durchlaufzeiten, den Qualitätsstandards und den Terminen bestehen. Auch die Kosten stiegen infolge des mit den technischen Erneuerungen verbundenen Kapitaleinsatzes weiter.

Auch BDE- und PPS-Systeme führten nicht weiter, da selbst die genaueste Erfassung von Ist-Werten kaum Hinweise zur Verbesserung betrieblicher Abläufe bringt. Im Gegenteil: Anstatt die Produktion besser planen zu können, müssen die Produktionsplaner plötzlich rechtfertigen, warum die Wirklichkeit der Werkstatt von der des Computers abweicht. Die Jagd nach den Sekunden in der Werkstatt versperrt den Blick auf die wirklichen Ursachen.

Obwohl also die eingeführten „C-Technologien" weit hinter den mit ihnen verbundenen Erwartungen zurückblieben, tat das ihrer Existenz keinen Abbruch. Im Gegenteil, in nicht wenigen Fällen weckten sie sogar den Wunsch nach noch leistungsfähigeren EDV-Systemen.

Von daher ist auch die Euphorie zu erklären, mit der Mitte der achtziger Jahre „neue" Systemkonzepte aufgegriffen wurden, die den Weg von einer Strategie der einzeltechnologischen Rationalisierung (beispielsweise in Form einer CNC-Maschine) hin zu ganzheitlichen Ansätzen (systemische Rationalisierung, zum Beispiel durch Vernetzung und Ergänzung bestehender EDV-Systeme) aufzeigten. Die „CIM-Diskussion" war geboren. CIM (Rechnerintegrierte Fabrikationsprozesse) versprach den Ausweg aus der „Insel Rationalisierung". Bisherige EDV-Systeme wurden kurzerhand zu „CIM-Bausteinen" und damit zur notwendigen technischen Voraussetzung für die „Fabrik der Zukunft" erhoben. Die „Vernetzung" dieser Einzelsysteme sollte den Weg zu mehr Produktivität ebnen.

Doch auch CIM brachte nicht die Wende in der betrieblichen Leistungsbilanz. Seiner Realisierung standen nicht nur erhebliche technische Probleme (Stichwort: Systemkompatibilität), sondern auch die gewachsenen betrieblichen Strukturen entgegen. Wie sollen auch Betriebe mit den dort arbeitenden Men-

schen, mit einer nur schrittweise veränderbaren technischen Basis und oftmals erstarrten Organisationsstrukturen gleichzeitig die Produktqualität verbessern, die Durchlaufzeiten bei Zunahme der Varianten verkürzen, die Terminsicherheit erhöhen und die Flexibilität bei schnell wechselnden Marktanforderungen sicherstellen? Weil die CIM-Philosophie vorrangig auf technisch/organisatorische Lösungen setzte und den Menschen im Arbeitsprozeß und damit das informelle Beziehungsgeflecht eines Betriebes vernachlässigte, war sie zum Scheitern verurteilt. So bleibt festzuhalten:

– Das klassische Konzept „Wettbewerbsfähigkeit durch (kurzfristige) Einzelfallrationalisierung" versagte, weil es im Rahmen bestehender Strukturen keine ganzheitlich optimalen Änderungen bewirken kann.

– Das Konzept „Wettbewerbsfähigkeit durch systemische Rationalisierung" (CIM) hat sich festgefahren, weil es zu komplex, zu teuer und kaum beherrschbar ist und weil es zu einer weiteren Entfremdung des Menschen von der Arbeit führt.

Gegen Ende der Berichtszeit zeichnete sich eine gewisse Abkehr von solchen Rationalisierungsstrategien ab. Selbst erklärte Anhänger der „Automatischen (das heißt, der menschenarmen) Fabrik" gestehen das (vorläufige?) Scheitern ihres Ansatzes ein. Im Argumentationswechsel nicht ungeübt, propagieren sie jetzt die „schlanke" Produktion (lean production oder lean management), um so die komplexe Wirklichkeit der Betriebe in den Griff zu bekommen. Den „alten" Automatisierungsidealen wird abgeschworen. Der Mensch wird zum Träger betrieblicher Innovationen ausgerufen. Gruppenarbeit statt Taylorismus, Fertigungsinseln statt Einzelakkord, kontinuierliche Verbesserung statt gläserner Mensch, Prozeßoptimierung statt Sekundenschinderei, sind jetzt die Schlagworte, die in den Überschriften oft nahezu gewerkschaftlichen Gestaltungsforderungen gleichen. Was ist davon zu halten? Befinden wir uns wirklich an einem Wendepunkt, an dem sich gewerkschaftliche Gestaltungsvorschläge besser durchsetzen lassen?

Schlanke Produktion – der Weg in die Zukunft?

Seit dem Spätsommer 1991 beherrscht ein neues Schlagwort die Diskussion um die Fabrik der Zukunft: „Lean production" – die „schlanke Produktion". Grundlage ist eine weltweite Studie des MIT (Massachusetts Institute of Technology), das die Montage von Autos in rund achtzig Werken untersuchte. Nicht Arbeitszeiten, Urlaubstage, Fehlzeiten, Höhe der Löhne und Gehälter sind danach Ursache des Produktivitätsvorteils japanischer Fabriken, sondern die Frage „Wie wird produziert?". Dieses „Wie" in Japan unterscheidet sich offensichtlich in zentralen Punkten von dem „Wie" bei den amerikanischen, deutschen und europäischen Herstellern von Automobilen. So sind japanische Unternehmen nicht dem tayloristischen Rationalisierungspfad anderer Firmen in anderen Ländern gefolgt, der zu immer weiterer Arbeitsteilung in den Betrieben und zwischen den Betrieben führte, die Trennung von Hand- und Kopfarbeit auf ein unerträgliches Maß brachte und ebenso die Kontrolle in den Betrieben verstärkte.

Bei den japanischen Unternehmen stehen Team- und Gruppenarbeit im Mittelpunkt. Das Produktionswissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird

zur Verbesserung der Produktqualität und zur besseren Auslastung von Maschinen und Anlagen genutzt. Die betrieblichen Abläufe und Entscheidungen, Kommunikation und Verantwortung, Produktion und Logistik, Konstruktion, Planung und Verwaltung sind „schlanker", weil sie aufgrund der geringen Arbeitsteilung und der abgeflachten Hierarchien direkter wirken können.

Mit Konzepten, wie „KVP" (kontinuierlicher Verbesserungsprozeß), betrieblichen Problemlösungsgruppen und Qualitätszirkeln, werden das Produktionswissen der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und deren Interesse an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen für eine optimierte Produktion genutzt. Die „schlanke Produktion" thematisiert die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsinhalte, die Qualifikation und auch die Beteiligung der Beschäftigten.

Sie ähnelt Konzepten, die die IG Metall in Zusammenarbeit mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern entwickelte und in betrieblichen Pilotfällen mit Erfolg umsetzte. Dies gilt für die unterschiedlichen Arbeitsorganisationformen, wie Partner-, Team- und Gruppenarbeit, bis hin zur Projektarbeit. Gleiches gilt aber auch für Fertigungsinsel-, Verwaltungsinsel- und Konstruktionsinselkonzepte sowie für die Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die notwendig ist, damit sie die mit derartigen Konzepten verbundenen anspruchsvolleren Aufgaben übernehmen können.

Allerdings lohnt sich bei der „schlanken Produktion" ebenfalls das genauere Hinsehen. Zwar scheint es den Japanern gelungen zu sein, die Arbeitnehmer zu motivieren, ihr Produktionswissen für das Unternehmen besser zur Verfügung zu stellen und sie für die Unternehmensziele zu begeistern. Doch die Arbeitsbedingungen selbst weichen in der Praxis ganz erheblich von den Humanisierungsstandards ab, die die IG Metall anstrebt. Außerdem werden die neuen Strukturen hochproduktiv sein: Arbeit wird verdichtet, und Arbeitsplätze können wegfallen. Auch hat die „schlanke Produktion" mit echter Mitbestimmung über die humane Gestaltung von Arbeit und Technik zunächst wenig gemein. Trotzdem ist diese „schlanke Produktion" eine Chance für gewerkschaftliche Gestaltungspolitik. Zum ersten Male seit der Humanisierungsdebatte Mitte der siebziger Jahre hat sie die Diskussion in den Unternehmen über veränderte Produktionsstrukturen mit einer neuen Perspektive versehen, die besagt, daß qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schlüssel zum Erfolg sind. Dieser Schlüssel ist aber nur über attraktive Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu bekommen.

Gestaltungspolitik erfordert einen erweiterten Innovationsbegriff

Wegen der hier angesprochenen Probleme und weil das Umdenken allenfalls am Anfang steht, dürfen die IG Metall und ihre Funktionäre und Funktionärinnen diese Veränderungsprozesse nicht den Unternehmern allein überlassen. Wir müssen uns mit eigenen Gestaltungsvorschlägen in die betriebliche Veränderungsplanung einmischen. Dazu müßte der gewerkschaftlichen Gestaltungspolitik jedoch eine höhere Priorität eingeräumt werden.

Gestaltungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe, die fast alle gewerkschaftlichen Arbeitsfelder tangiert und von dorther ihre Inhalte bezieht. Wer „gestalten" will,

kann dies nicht als Tarif-, Sozial-, Technologie- oder Rechtspolitiker tun; er kann nur mit den anderen und mit den Betroffenen zusammen etwas erreichen. Dabei sind zu den Betroffenen auch diejenigen zu zählen, die im Auftrag der Unternehmer die Arbeitsstrukturen, den Technikeinsatz, die Organisationsstrukturen und die Produkte von morgen planen. Gestaltungspolitik bedarf aber vor allem inhaltlicher Argumente. Weder die „Fachkräfte" der Arbeitsgestaltung, noch unsere Betriebsräte und Mitglieder lassen sich heute noch mit kurzatmigen Parolen überzeugen.

Gestaltungspolitik erfordert eine „Leitfigur", die wir als „erweiterten Innovationsansatz" bezeichnen. Danach dürfen betriebliche Veränderungen nicht nur ökonomischen Vorgaben folgen. Sie müssen auch gesellschaftlichen Wertvorstellungen entsprechen. Kernpunkte eines solchen erweiterten Innovationsansatzes sind

– ein organisationsweiter Diskurs um „Arbeit der Zukunft" am „Industriestandort Deutschland";

– technisch-organisatorische Veränderungen, bei denen der Mensch als Innovationsträger fest verankert ist;

– ein neues „Menschenbild" in der Arbeitsgestaltung, das die Fähigkeiten des Menschen als eine Stärke begreift und Schwächen akzeptiert;

– ein Hierarchieverständnis, in dem Eigenverantwortung und Selbstbestimmung nicht einem Herrschaftsanspruch unterworfen werden;

– eine Systemgestaltung, die den Menschen als biologisches Wesen berücksichtigt und ein lebenslanges Arbeiten technisch und organisatorisch unterstützt;

– eine Organisationsgestaltung, die der Persönlichkeitsentwicklung dient und Selbstbewußtsein herausfordert, anstatt es zu deformieren;

– eine Personal- und Qualifikationsentwicklung, die Berufskarrieren auch ohne Hochschulausbildung und „spitze" Ellenbogen zuläßt;

– eine Technikgestaltung, bei der Technik dem Menschen als Werkzeug dient, ihn dort unterstützt, wo er Schwächen aufweist und ihn da ersetzt, wo seine Gesundheit gefährdet wird;

– ein ökologisches Bewußtsein, das sowohl den Arbeitsprozeß, als auch das Produkt sowie dessen Anwendung und Entsorgung zu einer gemeinschaftlichen Aufgabe erhebt;

– ein Verständnis, das Ressourcen- und Energieeinsparungen als Zukunftssicherung definiert, die sich zudem mit ökonomischen Effekten verbindet;

– ein Zukunftsverständnis, in dem Entwicklungsprozesse des „Neuen" nicht vorschnell „Sachzwängen" unterworfen und Experimente über geeignete Alternativen auch ohne Zeitdruck möglich werden.

Diese Kernpunkte zeigen die Komplexität des erweiterten Innovationsansatzes. In solchen komplexen Systemen lassen sich Zieldefinition und Weg nicht mehr voneinander trennen. Ohne Zieldiskussion gibt es in der Gestaltungspolitik keine Wege, und ohne einen Weg – sprich konkrete, anfaßbare Projekte – gibt es nicht den nächsten, zielgerichteten Schritt.

Ohne ein dichtes Netz von Wegen aber gibt es auch keine Landkarte, die eine übergreifende Orientierung ermöglicht.

Von dieser Erkenntnis geleitet, hat die IG Metall in ihrer Technologie- und Humanisierungspolitik mit dem erweiterten Innovationsansatz den im Aktionsprogramm „Arbeit und Technik“ von 1984 entwickelten Gestaltungsansatz fortgeschrieben. Er ist im Berichtszeitraum durch Projekte inhaltlich präzisiert und durch eine Fülle von Aktivitäten konkretisiert und umgesetzt worden. Dies wird uns helfen, in der Diskussion um die schlanke Produktion eigene Gestaltungsvorstellungen einzubringen.

Aktionsprogramm „Arbeit und Technik“: Gestaltungsaktivitäten

HDA-GESTALTUNGSPROJEKT

Mit Mitteln des Bundesministeriums für Forschung und Technologie wurde das HdA-Gestaltungsprojekt in der Zeit vom 1. Januar 1985 bis zum 31. Januar 1991 – einschließlich einer kostenneutralen Verlängerung – gefördert. Die betrieblichen Planungen und Maßnahmen wurden bis Ende 1989 durch das Projekt betreut.

Wichtige Projektergebnisse wurden im Mai 1989 in Oberhausen in einer Zukunftswerkstatt „Arbeit und Technik“ – mit mehr als zweihundert Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Betriebsräten, Vertrauensleuten sowie Hauptamtlichen aus Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und der Vorstandsverwaltung – vorgestellt. Diskutiert wurden Gestaltungswege, -methoden und -möglichkeiten in einzelnen Technologiebereichen, und gesprochen wurde auch über die Beteiligung betroffener Arbeitnehmerinnen und und Arbeitnehmer sowie über die Erstellung von „sozialen Pflichtheften“. Anhand mehrerer Pilotfälle wurden betriebliche Erfahrungen zur Gestaltung von Arbeit und Technik präsentiert. Die Ergebnisse der Tagung wurden in einem Gestaltungshandbuch zusammengefaßt, das als „Leitfaden zur betrieblichen Gestaltung von Arbeit und Technik“ für Betriebsräte, Vertrauensleute, aber auch für hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre dienen sollte.

Das HdA-Gestaltungsprojekt begann in der Umbruchphase von der Einzelfall(-bereichs)rationalisierung zur systemischen Rationalisierung. Das war zu Projektbeginn jedoch noch nicht zu erkennen. Bei den Betriebsprojekten wurde allerdings bald klar, daß sich die bisher angewandten Planungsinstrumente und -methoden der Unternehmen für die systemische Rationalisierung nicht eigneten. Sie wurde vielmehr zum Suchprozeß, dessen Ziele und Lösungen sich im Zeitverlauf häufig änderten. Den Unternehmen selbst war das Ergebnis oft unklar.

Für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen hatte das weitreichende Folgen. Sie mußten sich auf einen Prozeß einlassen, dessen Ende offenblieb. Schutzforderungen an die Arbeitgeber zu Beginn eines solchen Prozesses waren deshalb objektiv oft nicht möglich, weil auch die Unternehmensleitung das Ergebnis meist nicht vorhersehen konnte. In keinem der von uns betreuten Betriebe waren die Maßnahmen bis zum Projektende abgeschlossen.

Folgende Erkenntnisse konnten aus dem HdA-Gestaltungsprojekt gewonnen werden:

1. Die Unternehmen definierten ihre Probleme falsch – nämlich als Probleme technischer Art. Dementsprechend wählten sie Lösungen ebenfalls aus der Sicht der Technik. Betriebliche Probleme wurden also nicht auf ihre Ursachen hin untersucht. Lösungsmöglichkeiten, die im Bereich sozialer Innovationen liegen, wurden nicht beachtet. Die Maßnahmen wurden auch nicht in ihrer gesamten Wirkung analysiert, obwohl ihre Folgen die Arbeit jedes einzelnen, den jeweiligen Arbeitszuschnitt, die Arbeitsverteilung zwischen den Abteilungen sowie die gesamte Betriebsorganisation stark berührten. Die Lösungen waren deshalb auch aus der Sicht der Unternehmen niemals optimal.

2. Die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Planungs-, Einbeziehungs-, Informations- und Meinungsbildungsprozesse entsprechen nicht mehr den Anforderungen der Praxis. Es wird dort ein systematisches und überschaubares Planungsverhalten unterstellt, das wir in unseren Projekten nicht vorfanden. Zum einen waren die Planungsunterlagen, -vorlagen und -folgeabschätzungen unzureichend und mußten dies aufgrund des systemischen Rationalisierungscharakters auch sein; zum anderen konnten keine gesicherten Aussagen über die tatsächlichen und zu erwartenden Wirkungen der Maßnahmen für die Betriebs-, Fertigungs- und Arbeitsstrukturen sowie die Arbeitsbedingungen gemacht werden. Den Unternehmensleitungen selbst fehlten diese Daten.

3. Betriebliche Interessenvertretungen können nur ungenügend ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen, die Interessen der betroffenen Arbeitnehmergruppen zu wahren und in die Verhandlungen als Gestaltungsvorstellungen einzubringen. Die Informations-, Meinungsbildungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte müßten auf den gesamten Prozeß der Fabrikinnovation – von der Problemdefinition an – bezogen sein. Wenn der Beteiligungsanspruch des Betriebsverfassungsgesetzes wirklich ernst gemeint ist und vom rechtlichen Anspruch her aufrecht erhalten werden soll, muß das Gesetz neu gefaßt werden.

4. Die beteiligten Betriebsräte änderten im Laufe ihrer Mitarbeit am Projekt ihre Arbeitsweise. Als wichtigste Neuerung nannten sie in einer Befragung zwei Jahre nach Ende der Betreuung durch das Projekt folgende Punkte: Der Stellenwert von Gestaltungspolitik für das Betriebsratsgremium wurde laufend verbessert. Die Gestaltungskompetenz gewann für die betriebliche Interessenaushandlung an Bedeutung. Betriebsräte arbeiten jetzt häufiger in Projekten und eignen sich Moderationstechniken an. Sie schätzen und suchen den praxisorientierten Erfahrungsaustausch. Die Entwicklung von Bündnis- und Dialogfähigkeiten ist gerade in den Angestelltenbereichen vorangeschritten. Die Betriebsratsmitglieder haben persönlich viel gelernt und sich weiterentwickelt. Ihre Arbeit ist professioneller geworden, und ihre Kompetenz wird von den Geschäftsleitungen anerkannt.

5. Betriebliche Interessenvertreterinnen und -vertreter können einen wesentlichen Beitrag zur Humanisierung der Arbeit leisten. Hierzu muß sich jedoch die gewerkschaftliche Betriebspolitik umorientieren. Sie muß sich auf offene Prozesse einlassen, die Kooperation mit den „betrieblichen Gestaltern" der Arbeitgeber suchen, ihre Verankerung in überbetrieblichen Diskussions-(Netz-)strukturen betreiben und offen sein gegenüber den Vorstellungen und dem Wunsch nach Mitarbeit aus den Belegschaften – und dies alles ohne Angst vor Machtverlust.

Vom 1. Juni 1987 bis zum 30. Juni 1991 förderte der Bundesminister für Forschung und Technologie das Innovations-CIM-Beratungsprojekt der IG Metall in Berlin. Ziel des Projekts waren die Entwicklung und Erprobung eines Beratungskonzepts für Betriebsräte, das es ihnen ermöglichen sollte, unternehmerische CIM-Projekte in arbeitsorientierter Richtung zu verändern. Wie im HdA-Gestaltungsprojekt wurden auch im IBS-CIM-Beratungsprojekt die Betriebsräte über ihre im Projekt gewonnenen Einschätzungen und Erfahrungen befragt. Folgende Ergebnisse sind festzuhalten:

- Die Betriebsräte verbesserten durchgängig ihren Informationsstand über EDV-Systeme und CIM-Strategien.

- Sie änderten ihre Arbeitsweise, erlernten und übten Problemlösungstechniken, Teamarbeit und Kooperation sowie Moderation.

- Besonders wichtig waren für sie der kontinuierliche Erfahrungsaustausch in Arbeitskreisen und Seminaren sowie die Betriebsexkursionen.

- Alle Betriebsräte haben bessere Zugänge zu externen arbeitnehmerorientierten Experten bekommen. Fast alle arbeiten mit Sachverständigen zusammen.

- Die meisten Betriebsratsmitglieder haben sich im Projektzeitraum persönlich weiterentwickelt und innerhalb des Betriebsrates verantwortlichere Aufgaben übernommen.

- Ihre Argumente werden eher akzeptiert. Ihre Arbeit wird von der Belegschaft und hier insbesondere von den Angestellten und betrieblichen Experten anerkannt und ernst genommen.

- Der Zugang zum Management hat sich verbessert. Teilweise ist es den Betriebsräten gelungen, die strategische Unternehmensplanung zu beeinflussen.

Die betrieblichen Interessenvertretungen, die an dem IBS-CIM-Projekt beteiligt waren, haben sich sehr „gebrauchswertorientiert" verhalten. Sie haben besonders die Angebote intensiv wahrgenommen, von denen sie sich Vorteile für ihre Betriebsratsarbeit versprachen.

Eine Beratungspraxis ist nach den Erfahrungen im Projekt besonders dann erfolgreich, wenn sie als kollegialer und gemeinsamer Lernprozeß organisiert wird. Ausgehend von betrieblichen Problemen, ist der betriebsübergreifende Erfahrungsaustausch über einen wenigstens mittelfristigen Zeitraum sehr nützlich. Dabei sollten andere Praxisfälle mit ihren Schwierigkeiten und Möglichkeiten kennengelernt werden. Wichtig war die problemorientierte Unterstützung in methodischen und speziellen inhaltlichen Fragen.

Diese Schlußfolgerungen wurden in später anlaufenden Projekten bereits berücksichtigt (unter anderem im Verbundprojekt Neue Bundesländer oder Netzwerk München). Sie zum Gegenstand gewerkschaftlicher Alltagspraxis in Verwaltungsstellen und Betrieben oder in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zu machen, bedarf jedoch noch einer langen Wegstrecke.

Bereits kurz nach dem Fall der Berliner Mauer nahm die Abteilung Automation/Technologie/Humanisierung der Arbeit erste Kontakte zur Automationsabteilung der IG Metall – Ost auf. Ziel war es zu prüfen, inwieweit durch praktische Kooperationen und den Transfer von Erfahrungen bei der Umstrukturierung von Betrieben, Branchen und Regionen im Sinne gewerkschaftlicher Vorstellungen geholfen werden konnte. Es zeigte sich aber recht schnell, daß

– ein erweiterter Innovationsansatz für die Restrukturierung von Großbetrieben, Kombinaten usw. erforderlich war und ist, für den es allenfalls erste, aber noch keineswegs verbreiterte Erfahrungsansätze gab;

– durch das unkritische Verständnis von „Technik gleich Fortschritt" in der ehemaligen DDR unsere im Zusammenhang mit dem Aktionsprogramm der IG Metall „Arbeit und Technik" sowie in den HdA- und Innovationsprojekten erarbeiteten Ansätze und Vorstellungen auf ein weitgehendes Unverständnis stießen,

– es im Osten – im Vergleich zur IG Metall im Westen – keine vergleichbaren organisationspolitischen Infrastrukturen gab, um solche erweiterten Innovationsansätze aufzunehmen und umzusetzen.

Trotz dieser und anderer Probleme und Schwierigkeiten in der Kooperation zwischen den völlig unterschiedlichen gewerkschaftlichen Haltungen beziehungsweise Strukturen in West und Ost begann bei der IG Metall die Entwicklung des Politikansatzes „Innovieren statt Entlassen".

In den Betrieben selbst sollten Ideen zu Produkt- und Prozeßinnovationen, zu deren Umstrukturierung und für neu aufzubauende Markt- und Absatzstrukturen erarbeitet werden. Die dramatische Arbeitsplatzvernichtung in fast allen Betrieben erzwang jedoch oft den Vorrang der Schutz- vor einer mittelfristig angelegten Innovations(gestaltungs-)politik.

Dennoch gelang es durch drei größere Innovationstagungen in Bernau (Schwerpunkt Gießereien), in Magdeburg (Innovationsstrategien für den Werkzeugmaschinenbau) und in Chemnitz (arbeitsorientierte Produktionskonzepte) in den Jahren 1990 und 1991 Interesse für die Gestaltungspolitik der IG Metall zu wecken. Hinzu kamen neue Kooperationsbeziehungen zu Wissenschaftlern an Universitäten und Hochschulen, die auf diesen und weiteren, stärker regional orientierten Arbeits- und Dialogtagungen geknüpft und vertieft wurden. Dabei sind vier Schwerpunktaktivitäten besonders hervorzuheben:

1. In gemeinsamen Aktivitäten mit der Bezirksleitung Dresden, Vertretern der Hochschulen Dresden, Chemnitz und Freiberg sowie gewerkschaftsnahen Einrichtungen wird ein sächsisches Innovationsprogramm „Arbeit und Technik" vorbereitet.

2. Mit der IBS-Berlin der Bezirksleitung Berlin-Brandenburg wurden regionale Innovationsaktivitäten im Handwerk, in verschiedenen Beschäftigungsgesellschaften sowie bei der im Aufbau befindlichen Technischen Universität Cottbus angestoßen.

3. Mit der Kammer der Technik (KdT), und zwar sowohl mit der Zentrale in Berlin, als auch mit fachlich-regionalen Gliederungen wurden gemeinsame Ver-

anstaltungen durchgeführt, um diese Institutionen für eine beschäftigungsorientierte Innovationsstrategie zu gewinnen.

4. Als einen wichtigen Beitrag für den Aufbau einer arbeitsorientierten Technologie- und Humanisierungsberatung konnte ein staatlich gefördertes Verbundvorhaben installiert werden. An dem Vorhaben sind alle fünf CIM-Technologietransferzentren in den neuen Bundesländern beteiligt. Hinzu kommen das Institut für Produktions- und Konstruktionstechnik in Berlin sowie eine Reihe weiterer Institutionen, wie die Beratungsstelle für arbeitsorientierte Strukturentwicklung in Sachsen (BASIS). Koordiniert wird das Verbundvorhaben durch eine Betreuungs- und Beratungsstelle beim Institut „Zukunftswerkstatt Mensch-Umwelt-Technik" (MUT), das auch selbständig Beratungsleistungen anbietet. Die Zielgruppen sind Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und ihre betrieblichen Interessenvertretungen sowie betriebliche Planerinnen und Planer. Unterstützt werden aber auch Verwaltungsstellen der IG Metall in den neuen Bundesländern. Mit dem Verbund soll ein Netzwerk regionaler Beratungseinrichtungen aufgebaut werden, das so miteinander verknüpft ist, daß die lokalen Akteure möglichst schnell die für ihre speziellen Beratungsfälle notwendigen Informationen erhalten können.

Darüber hinaus sollen über diese Netzwerkstruktur Entwicklungstendenzen und Anwendungsmöglichkeiten neuer Technologien für die besonderen Bedürfnisse der Betriebe in den neuen Bundesländern analysiert werden. Entsprechend den Ergebnissen dieser Untersuchungen sollen dann soziale und ökologische Gestaltungslösungen erarbeitet sowie Handlungs- und Umsetzungskonzepte entwikkelt werden. Das Projekt soll so beitragen zu einer arbeitsorientierten Technologie- und Qualifikationsberatungsinfrastruktur in den neuen Bundesländern.

Bei allen Schwierigkeiten für eine erweiterte Innovationspolitik in den neuen Ländern ist festzuhalten, daß unsere gestaltungspolitischen Vorstellungen nunmehr auf wesentlich mehr positive Resonanz stoßen, als zu Beginn des Zusammenführens von Ost- und Westdeutschland zu erwarten war.

Genoß der Neuaufbau der Organisation in den ersten eineinhalb Jahren nach der Wende absolute Priorität, so stehen jetzt die Fragen nach dem „Was" und „Wie" der Produktion um so dringlicher auf der Tagesordnung.

GESTALTUNGSNETZWERKE

Ein wichtiges Anliegen ist es, die in den Projekten gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse möglichst vielen Bezirksleitungen, Verwaltungsstellen und betrieblichen Funktionärinnen und Funktionären zugänglich zu machen. Vorschläge zur Tarifreform 2000 und zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sind daraus entstanden. Als besonders nützlich erweisen sich in diesem Zusammenhang dezentrale Gestaltungsnetzwerke.

Ein Beispiel dafür ist das Technologienetzwerk im Bezirk München. Dort haben sich Hauptamtliche sowie betriebliche Funktionärinnen/Funktionäre aus sechzehn Betrieben der Verwaltungsstellen Augsburg, Kempten und Weilheim zu einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch (etwa alle vier bis sechs Wochen) abwechselnd in einem der beteiligten Betriebe verabredet. Im Mittelpunkt dieser Treffen steht jeweils die besondere Situation des gastgebenden Betriebes. Das

sind zum Beispiel Fragen der praktizierten Werkstattprogrammierung oder des CAD-CAM-Systems. Ergänzt werden diese „Betriebspraktika" durch halbjährlich stattfindende Klausurveranstaltungen bis zu drei Tagen Dauer, in denen weitergehende Fragen aufgegriffen und bestimmte Methoden vermittelt werden. Dabei werden auch die Kommunikationsfähigkeiten unter den Teilnehmenden selbst sowie in ihrem betrieblichen Bereich thematisiert. Moderiert und begleitet wird das Netzwerk vom Institut für Medienforschung und Urbanistik in München (IMU) auf der fachlichen Seite sowie dem Amt für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelischen Kirche in Bayern für die methodischen und kommunikativen Aspekte.

Das Netzwerk hat sich nach einem guten halben Jahr der Zusammenarbeit stabilisiert. Folgende Aspekte scheinen für die Beteiligten besonders wichtig zu sein:

– Sie lernen andere Betriebssituationen kennen, reflektieren dabei ihre persönlichen Erfahrungen und lernen für ihre eigene betriebliche Situation.

– Jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin ist einmal Gastgeber für die anderen und muß den „eigenen" Betrieb vorstellen. Das fördert ein intensives Nachdenken über die jeweilige Situation und leitet erste Änderungen in Richtung auf eine betriebliche Gestaltungspolitik ein.

– Die Teilnehmer/Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, ihre zwischen den Terminen gewonnenen Erfahrungen und Verabredungen beim nächsten Treffen wieder einzubringen und sich mit anderen, Gleichgesinnten darüber auszutauschen. Das gibt ihnen Orientierung und Mut und gegebenenfalls inhaltliche Unterstützung, ihre betriebliche Arbeit fortzusetzen.

– Schließlich wird in dem Netzwerk der Versuch gemacht, nicht nur über die sachliche Seite der Gewerkschaftsarbeit zu reden, sondern auch über die damit immer verbundenen persönlichen Aspekte. Das wird von allen Beteiligten als sehr wohltuend empfunden. „So kennen wir Gewerkschaftsarbeit überhaupt nicht", wird immer wieder gesagt.

Das Projekt wird organisatorisch von der Abteilung Automation/Technologie/HdA begleitet.

Ein weiteres Beispiel für ein Gestaltungsnetzwerk ist im Bezirk Hannover entstanden. Dort wurde zusammen mit der Bezirksleitung und der Technologieberatungsstelle Hannover des DGB ein Konzept für ein Netzwerk zur betrieblichen Gestaltung von Arbeit und Technik entwickelt.

In der ersten Phase wurden betriebliche, örtliche und überörtliche Projektgruppen – beispielsweise Arbeitskreise zu spezifischen Themen betrieblicher Rationalisierung – eingerichtet. Auf drei Ebenen (betrieblich, überbetrieblich, überregional/branchenbezogen) wurden Strategien zur Gestaltung von Arbeit und Technik für einzelne Arbeitsfelder entwickelt. Dafür werden die einzelbetrieblichen Erfahrungen überbetrieblich ausgetauscht. In Seminaren und Workshops wurden fachlich-politische Kenntnisse, spezifische Methoden zur Gestaltung, zum Projektmanagement und zur Information und Verhandlung vermittelt und verarbeitet.

Mit Beginn im Frühjahr 1992 sollen in einer zweiten Phase die gezielte Qualifizierung von Arbeitskreisleiterinnen/-leitern und der Aufbau von überbetrieblichen Technologiearbeitskreisen in den Verwaltungsstellen in Angriff genommen werden. In dieses Projekt einbezogen ist das Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaften an der Universität Hannover.

Neue Alternativen für die Gestaltung von Arbeit und Technik wurden in Einzelbetrieben entwickelt und erprobt. Oftmals mußten dabei vorhandene Erkenntnisse jeweils neu erfahren werden, und dies im positiven wie im negativen Sinne. Eine gezielte Verbreitung betrieblicher Gestaltungserfahrungen gibt es nicht. Man kann aber unterstellen, daß das betriebliche Gestaltungswissen im Bereich Arbeit und Technik weitaus größer ist, als dies in der Literatur bisher zum Ausdruck kam.

Die Umsetzungschancen betrieblicher Lösungen hängen in einem hohen Maße davon ab, ob deren Ziele „übertragbare" Elemente aufweisen oder ob sie nur betriebsspezifischen Rahmenbedingungen entsprechen. Wir verfolgen daher seit Jahren einen Ansatz, mit dem einzelbetriebliche Aktivitäten im frühestmöglichen Stadium einer kritischen überbetrieblichen Diskussion unterzogen werden sollen. Vorhandene Gestaltungsaktivitäten werden dabei hinsichtlich ihres Beitrages zur Lösung allgemein bestehender Probleme und Anforderungen geprüft und gleichzeitig in den betroffenen Branchen der Metallwirtschaft verbreitert.

Bewährt haben sich Branchenzusammenkünfte, in denen Experten der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite, ergänzt durch Wissenschaftler, vergleichbare betriebliche Situationen diskutieren, vorgestellte Problemlösungen hinsichtlich ihrer allgemein gültigen Gestaltungsanteile bewerten und so zur Weitergabe und Übertragung von neuem Wissen und konkreten Handlungsmöglichkeiten beitragen.

Die Aktivitäten im Bereich Automation/Technologie/HdA bezogen sich in der Berichtszeit in erster Linie auf die Gießerei- und die Schmiedeindustrie. Beides sind klassische Industriebereiche mit – verfahrensbedingt – sehr belastungsstarken Arbeitsumgebungen, vor allem infolge extrem tayloristischer Produktionsstrukturen und häufig auch sehr unattraktiver Tätigkeitszuschnitte. Zusammenkünfte fanden darüber hinaus mit Betriebsräten aus Aufzugsfirmen und aus der Pumpenindustrie statt.

Die seit 1988 im Gießerei- und Schmiedebereich jährlich stattfindenden Branchentagungen, die auf einen regen Zuspruch nicht nur von seiten der Betriebsräte stießen, werden 1992 durch fachspezifische Arbeitsgruppen ergänzt. Damit soll das Gestaltungsvakuum, das seit der Einstellung der staatlichen Humanisierungsforschung in beiden Branchen besteht, wenigstens soweit ausgefüllt werden, daß anstehende Probleme definiert und in Kooperation mit Dritten einer öffentlichen Diskussion und möglichst vielen betrieblichen Lösungen zugeführt werden können.

Eine erste Zusammenfassung dieser Aktivitäten ist in einem Forschungsbericht des IMU-Institutes München enthalten, der auf Initiative der IG Metall im Rahmen eines vom Bundesministerium für Forschung und Technologie geförderten Projektes zur Bewertung von Erfolgskriterien der Humanisierungsforschung im Gießereibereich entstand. Dieser Bericht (Kurztitel: Branchenkonzeption Gießerei) wird von der IG Metall Interessierten zur Verfügung gestellt.

ZUKUNFTSWERKSTÄTTEN ALS MODELL GEWERKSCHAFTLICHER BILDUNGS- UND GESTALTUNGSARBEIT

Im Rahmen eines zu Beginn des Berichtszeitraums abgeschlossenen Projektes wurde die von Robert Jungk entwickelte Idee der Zukunftswerkstatt als Methode für die soziale Gestaltung von Arbeit und Technik durch Betriebsräte und Belegschaften angewandt.

In einem von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten und von der IG Metall initiierten Projekt zur sozialen, kulturellen und ökologischen Gestaltung der Zukunft (Mensch, Umwelt, Technik) wird dieser Ansatz jetzt weiterentwickelt. Zukunftsgestaltung soll zum Gegenstand gewerkschaftlicher Bildungsarbeit gemacht werden. Dabei sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst im Rahmen von Zukunftswerkstätten ihre Bedürfnisse und Zukunftsvorstellungen einbringen, in gemeinsamen Lernprozessen Gestaltungsvorstellungen entwikkeln und Wege zu deren Realisierung erproben.

Die Zukunftswerkstätten werden auf der Ebene von Verwaltungsstellen, aber auch in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, beispielsweise den Kirchen, durchgeführt. Angestrebt werden Gestaltungsprojekte „vor Ort", wie die Projekte „Gesundheit und Schichtarbeit", „Ökologie und Arbeitsprozeß" oder „Gruppenarbeit". Die Entwicklung eines Handbuches, die Erarbeitung von Lehrmaterialien und die Ausbildung von Moderatoren, die eigenständig Zukunftswerkstätten durchführen können, sind ergänzende Bausteine in diesem Projekt.

GESTALTUNG VON ARBEIT UND TECHNIK ALS BESTANDTEIL DER TARIFREFORM 2000

Die Gestaltung von Arbeit und Technik soll Schwerpunkt der Tarifpolitik in den neunziger Jahren werden, hieß es in der Entschließung zur Tarifpolitik, die der 16. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall 1989 verabschiedete. Hinter diesem programmatischen Anspruch stand ein doppelter Perspektivenwechsel:

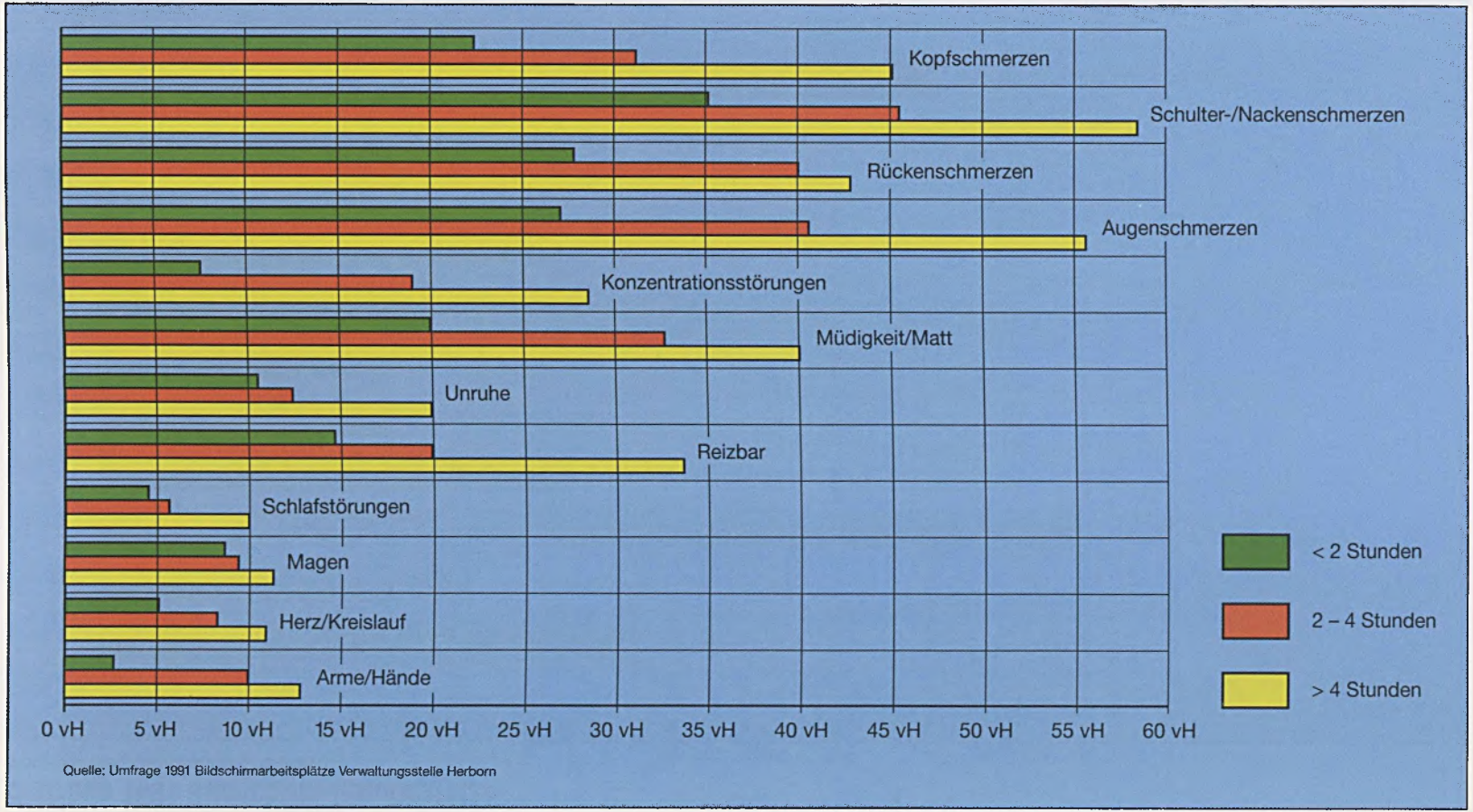
1. Die technischen und organisatorischen Gestaltungspotentiale ermöglichen es danach, Arbeit und Technik auch unter kapitalistischen Wettbewerbsbedingungen sozial und human zu gestalten. Die notwendigen Handlungsspielräume sind also gegeben, so daß sie nun zu begreifen, anzuerkennen und mit eigenen Vorstellungen auszufüllen wären. Das ist bei vielen Mitgliedern sowie bei Funktionärinnen und Funktionären nicht selbstverständlich; denn sie sehen die Gestaltung von Technik nicht ohne weiteres als Aufgabe gewerkschaftlicher Interessenpolitik an.

2. Gewerkschaftliche Gestaltungspolitik soll präventiv wirken. Sie soll damit die traditionelle Schutzpolitik ergänzen, die meist nur, unternehmerischen Maßnahmen nachlaufend, reagieren konnte. Sie will und muß die Qualität unternehmerischer Investitionsentscheidungen beeinflussen, weil davon die zukünftigen Arbeitsbedingungen bestimmt werden.

Als Konsequenz aus diesen Leitvorstellungen müßten tarifpolitische Normen durchgesetzt werden, mit denen sozialverträgliche Auflagen bei betrieblichen Innovationen und Investitionen – also bei der Produktentwicklung und Produkt-

Gesundheitsbeschwerden

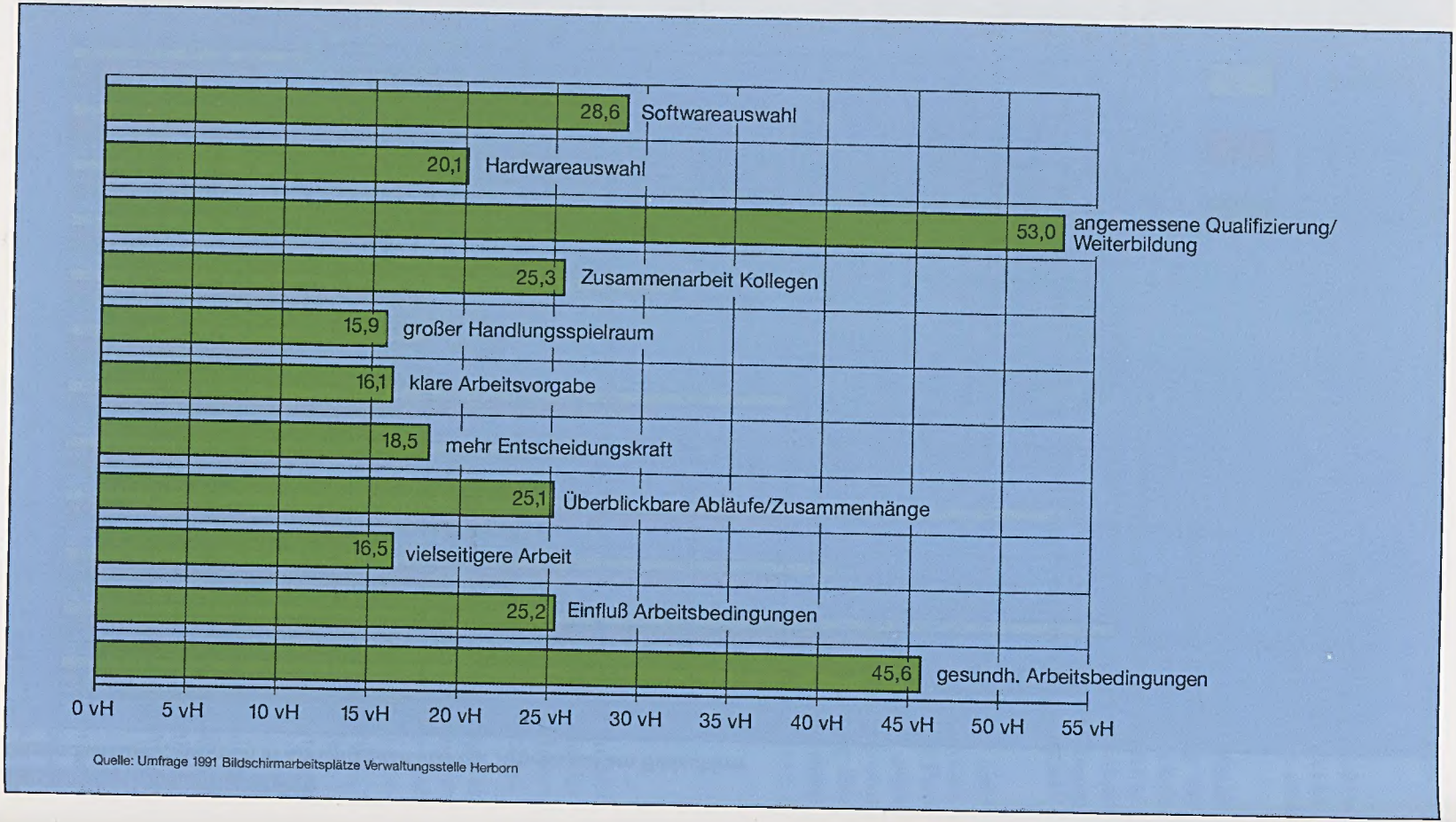
Gesundheitsbeschwerden in Abhängigkeit von der Arbeitszeit am Bildschirm



Quelle: Umfrage 1991 Bildschirmarbeitsplätze Verwaltungsstelle Herborn

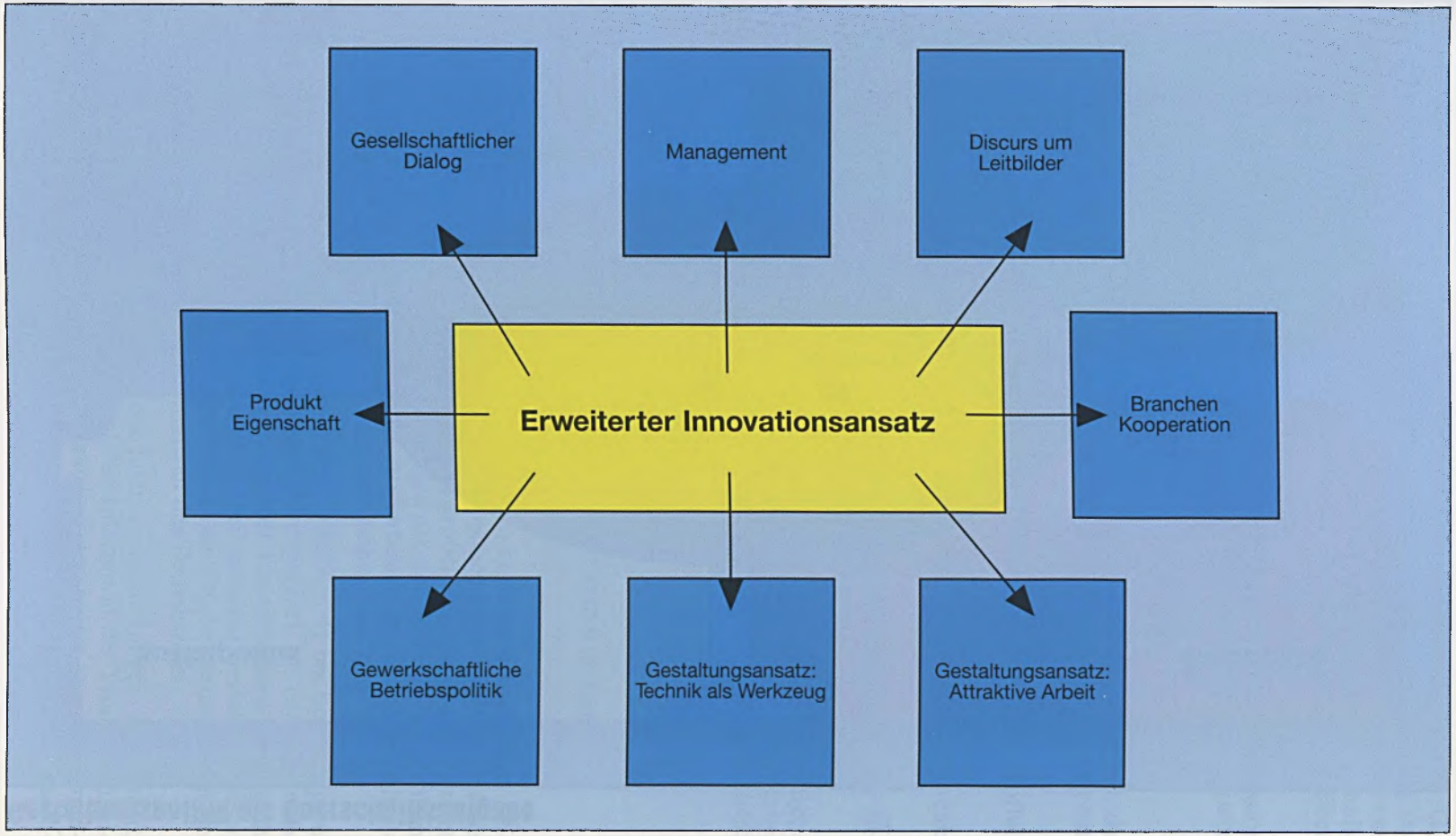
Umfrage 1991 Bildschirm-Arbeitsplätze

Veränderungswünsche (Zukunft)

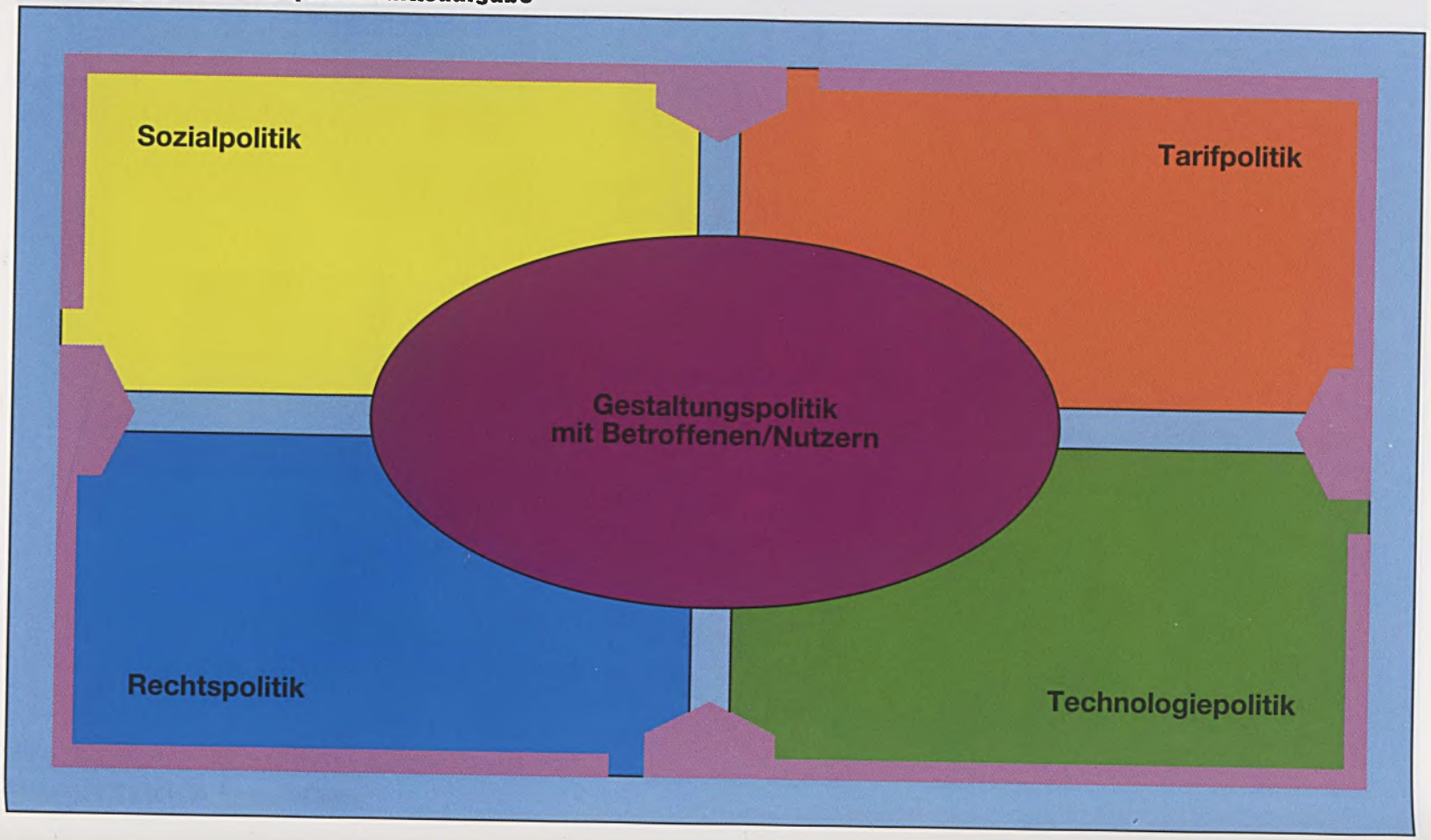


Quelle: Umfrage 1991 Bildschirmarbeitsplätze Verwaltungsstelle Herborn

Erweiterter Innovationsansatz



Gestaltungspolitik als Querschnittsaufgabe



gestaltung sowie im Produktionsprozeß selbst – erzwungen werden können. Gerade die Entwicklung und Gestaltung des Produktes sowie die Auslegung des Produktionsprozesses strukturieren auch die künftige Arbeit. Sie bestimmen die Rahmenbedingungen und die konkrete Ausformung des geplanten Technikeinsatzes, der Arbeitsorganisation und somit der menschlichen Arbeit überhaupt.

Für die im Zusammenhang mit der Tarifreform 2000 zu führende Diskussion zur tariflichen Gestaltung von Arbeit und Technik wurden Vorschläge entwikkelt,

– die einem Leitbild von attraktiver („guter") Arbeit folgen;

– die eine soziale „Gestaltungsdynamik" für den Tarifvertrag beschreiben, die Betriebsräte und Belegschaften anreizt, eigene Gestaltungsvorstellungen zu entwickeln;

– mit denen Betriebsräte und Belegschaften auf Innovationsprozesse Einfluß nehmen können;

– die Gestaltungsfreiräume und Gestaltungszeiten für Betriebsräte und reale Beteiligungsmöglichkeiten für Belegschaften eröffnen;

– die Mittel bereitstellen für zusätzliche Entwicklungsaufwendungen oder Beratungsleistungen im Rahmen von Gestaltungsmaßnahmen.

Die Diskussion um die Tarifreform 2000 steht erst am Anfang. Die sich in einigen Bezirken abzeichnenden Ansätze (zum Beispiel die Diskussion um Leistungsbezugsmerkmale im Bezirk Stuttgart) bieten jedoch durchaus Möglichkeiten, diese Vorstellungen zu berücksichtigen.

GESUNDHEITSBELASTUNGEN AN MONTAGEARBEITSPLÄTZEN IN DER ELEKTROINDUSTRIE

Im Rahmen des HdA-Gestaltungsprojektes wurden in einem betrieblichen Beispiel die Gesundheitsgefahren an Montagearbeitsplätzen in der Elektroindustrie untersucht. Diese Arbeitsplätze waren zu einem großen Teil mit Frauen besetzt und wurden durch ein hohes Maß an Belastungen gekennzeichnet. Dazu zählten einseitige körperliche Belastungen, extreme Augenbelastungen, Zwangshaltungen, Gefahrstoffe, Monotonie, geringer Handlungsspielraum usw.

Zur Erhebung der Belastungssituation wurde eine Befragung bei Beschäftigten in der Montage eines Elektro-Unternehmens durchgeführt, an der sich etwa dreihundert Frauen beteiligten. Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigten den dringenden Handlungsbedarf für eine gesundheitsgerechte Gestaltung dieser Arbeitsplätze. In dem untersuchten Betrieb bildeten die Ergebnisse dann auch die Basis für eine Reihe von Gestaltungsinitiativen des Betriebsrates.

Als Anregung auch für andere betriebliche Interessenvertretungen, sich der oft vernachlässigten Problematik von Frauenarbeitsplätzen in der Produktion zuzuwenden, wurden die Ergebnisse der Befragung sowie Ansätze zu einer gesundheitsgerechten Gestaltung dieser Arbeitsplätze in einem Werkstattbericht zusammengefaßt.

Im Jahr 1989 wurde ein Werkstattbericht zum Thema „Erkrankungen der Muskeln, des Skeletts und des Bindegewebes" erstellt. Der Bericht beschäftigte sich speziell mit der Belastungssituation an Arbeitsplätzen in der Metallindustrie.

Bei der Auswertung von Kranken- und Rentenversicherungsdaten stellte sich heraus, daß es für diese Erkrankungen hohe Fallzahlen in der Metallindustrie gibt. Diese Daten wurden in einem Werkstattbericht veröffentlicht. Der Bericht gibt eine Vielzahl von Hinweisen auf Fehlbeanspruchungen des Körpers, die diese Erkrankungen verursachen können, und filtert Tätigkeiten heraus, die ein erhöhtes Risiko dafür darstellen. Er wertet außerdem die internationale Literatur aus und prüft Untersuchungen über Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeschwerden und Erkrankungen.

Der Bericht fand eine breite Resonanz in der Öffentlichkeit, was als Gradmesser für die Brisanz „rheumatischer Erkrankungen" gewertet werden kann.

Ein Folgeprojekt beschäftigte sich speziell mit den Belastungen von Stütz- und Bewegungsorganen bei den Angestellten. Hierzu wurden aktuelle Daten aus Untersuchungen und Befragungen sowie aus der Kranken- und Rentenversicherung ausgewertet. Anhand der Ergebnisse wurden Schwerpunkte von Belastungen an Angestelltenarbeitsplätzen herausgestellt.

Diese Ergebnisse wurden ebenfalls in einem Werkstattbericht veröffentlicht. Der Bericht gibt außerdem einen Überblick zu Fehlbelastungen und deren gesundheitlichen Folgen. Es werden Beispiele dafür aufgezeigt, wie durch eine gesundheitspräventive Arbeitsgestaltung Belastungen und damit Gesundheitsrisiken abgebaut werden können.

Zur Unterstützung des Diskurses über Erkrankungen der Stütz- und Bewegungsorgane wurde ein Film mit dem Titel „Den Rücken richtig eingesetzt" gekauft. Zu diesem Film wurde auch ein Handbuch erstellt. Angestrebt werden präventive Gestaltungslösungen, die diesen Erkrankungen vorbeugen.

BELASTUNGEN AN BILDSCHIRMARBEITSPLÄTZEN

In Kooperation mit der Verwaltungsstelle Herborn wurde die Situation an Bildschirmarbeitsplätzen in der Region untersucht. Hierzu wurde eine Befragungsaktion durchgeführt, an der sich 845 Beschäftigte aus 22 Betrieben beteiligten. Der Bericht über diese Untersuchung stieß in der bundesdeutschen Öffentlichkeit auf großes Interesse.

Die Ergebnisse bestätigten vielfältige Gesundheitsbeschwerden – besonders bei sehr stark mit der Dateneingabe verbundenen Tätigkeiten am Bildschirm (reine Dateneingabearbeitsplätze und Teilsachbearbeitung) –, aber auch an Schreibarbeitsplätzen und in der Konstruktion. Es zeigte sich auch, daß in einer Reihe von Betrieben an Bildschirmarbeitsplätzen noch nicht einmal die einfachsten ergonomischen Gestaltungsregeln eingehalten werden.

Sehr eindeutig war das Ergebnis bei der Verknüpfung der Frage nach Gesundheitsbeschwerden mit der Frage nach der Arbeitszeit: Beschwerden nehmen mit der Dauer der Bildschirmarbeit zu. Die Gruppe, die angab, mehr als vier Stunden

täglich am Bildschirm zu arbeiten, lag bei allen angegebenen Beschwerden – zum Teil mit weitem Abstand – höher, als die Gruppen mit kürzerer Bildschirmarbeitszeit. Zu den erhobenen Belastungen sollen gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten Gestaltungslösungen entwickelt und in den Betrieben durchgesetzt werden.

GESUNDHEIT ALS HANDLUNGSFELD FÜR BESCHÄFTIGTE

Seit August 1991 beteiligt sich die IG Metall an einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten und beim Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft (RKW) angesiedelten Projekt mit dem Titel „Gesundheit als Handlungsfeld für Beschäftigte".

Ausgangspunkt dieses Projektes sollten die Einbeziehung, Beteiligung und Aktivierung von Beschäftigten in der betrieblichen Gesundheitspolitik sein. Vorhandene Erfahrungen mit einer belegschaftsorientierten Gesundheitspolitik zeigen, daß es nicht in erster Linie an Gesundheitsbewußtsein bei den Beschäftigten fehlt, sondern vielmehr an Handlungsmöglichkeiten zur Veränderung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Es geht also mehr um die Frage: Wie können ein gewachsenes Gesundheitsbewußtsein in den Betrieben und die gleichfalls wachsenden Ansprüche an Arbeitsorganisation, -inhalte und -umwelt in ein weitergehendes gesundheitspolitisches Engagement überführt werden?

Das Projekt besteht aus vier aufeinander aufbauenden Schwerpunkten:

– Der erste Schritt soll die Erstellung einer Broschüre für Beschäftigte sein, in der grundlegende Zusammenhänge zwischen Gesundheitsbelastungen und Risiken für die Gesundheit sowie entsprechende Handlungsmöglichkeiten dargestellt werden.

– Der zweite Schwerpunkt ist die Erstellung eines Handbuchs für Frauen in einfachen Bürotätigkeiten, also für eine bislang im Arbeitsschutz vernachlässigte Beschäftigtengruppe. Das Handbuch richtet sich direkt an die betroffenen Beschäftigten. Neben Erläuterungen zu den in Frage kommenden Belastungen werden Hilfestellungen für die Einschätzung solcher Belastungen gegeben und Möglichkeiten zur Durchsetzung von Veränderungen aufgezeigt. Untersucht wurden außerdem typische Formen der Diskriminierung und Benachteiligung.

– Wichtig ist ferner das Erstellen eines Problemaufrisses zu psychischen Belastungen bei der Arbeit an NC-/CNC-Maschinen.

– Im vierten Schritt geht es um die Darstellung und teilweise Erprobung unterschiedlicher Ansätze von Gesundheitszirkeln, Gesundheitsarbeitskreisen usw.

GESUNDHEITSBELASTUNGEN IN DER MIKROCHIP-PRODUKTION

In den Jahren 1990 und 1991 wurde ein Projekt zu Gesundheitsbelastungen in der Mikrochip-Produktion betreut. Das Projekt wurde mit Mitteln der IG Metall und des RKW gefördert.

Die Produktion von Mikrochips hatte lange Zeit den Ruf einer „weißen Industrie", einer sauberen, fast problemlosen Fabrikation genossen, bis Mitte der

achtziger Jahre aus den USA und aus Asien Berichte über Umweltbelastungen und Gesundheitsprobleme an Arbeitsplätzen dieser Industrie in die Öffentlichkeit drangen. In der Bundesrepublik gibt es bis heute nur unzureichende Untersuchungen zu dieser Problematik.

Aufgabe des Projektes war es, einzelne Belastungen bei diesem Produktionsprozeß vorzustellen sowie das Spektrum möglicher Erkrankungsrisiken aufzuzeigen. Diesen Erkenntnissen wurden Erfahrungen aus bundesdeutschen Mikrochip-Betrieben gegenübergestellt, die in Gesprächen mit Beschäftigten zusammengetragen worden sind.

Ergänzt wurde der Bericht durch die Darstellung von Handlungserfordernissen und -möglichkeiten für Betriebsräte und Beschäftigte zur Durchsetzung von gesundheitspräventiven Gestaltungsmaßnahmen. Die Ergebnisse sind als Werkstattbericht veröffentlicht worden.

ARBEITS- UND TECHNIKGESTALTUNG IM HANDWERK

Bis heute basiert die offizielle Wirtschafts- und Technologiepolitik des Bundes und der Länder auf der Annahme, das vermeintliche Zurückbleiben einzelner Bereiche und Strukturen beruhe auf einem Modernisierungsdefizit an neuen Technologien. Dies gilt auch als Erklärungs- und Therapiekonzept für Klein- und Mittelbetriebe (KMU) und für das industrielle Handwerk. Unterstellt wird dabei, daß das vermeintliche Zurückbleiben gerade auch des Handwerks durch aktive Technologieförderpolitik beseitigt werden könnte und müßte. Dabei wird aber völlig übersehen, daß die meisten der bisher entwickelten neuen Produktionstechniken, besonders die C-Techniken (CAD, CNC, CAP, CAQ usw.), das Resultat großbetrieblicher Anwenderanforderungen und deren Leitvorstellungen waren und sind.

Durch eine unkritische Übertragung neuer Technologielösungen auf kleine und mittlere Unternehmen sowie Handwerksbetriebe werden aber gerade deren Stärken,

- die hohen Facharbeiterpotentiale,
- die weniger arbeitsteiligen Produktions- und Betriebsstrukturen und
- die bisherigen kostengünstigen Flexibilitätsmöglichkeiten

nicht gestärkt und unterstützt, was die vorgegebene Absicht ist, sondern geschwächt und zur Anpassung an die einzuführenden Industrietechniken gezwungen.

Ausgehend von diesen Erkenntnissen und gestützt auf jahrelange Erfahrungen mit HdA-Projekten, wurden zwei HdA-Handwerksprojekte zur Entwicklung und Erprobung der für diesen Wirtschaftszweig angemessenen Technologielösungen angestoßen. Erste Ergebnisse aus diesen öffentlich geförderten Projekten zeigten, daß sich verwertbare Techniklösungen im Handwerk nur langsam entfalten und verbreiten. Die Arbeits- und Technikgestaltung im Handwerk muß außerdem heute um Anforderungen umweltbezogener Kriterien, die noch zu entwickeln sind, erweitert werden.

Auch in den neuen Bundesländern fanden unsere Gestaltungsanforderungen für Klein- und Mittelbetriebe zunehmendes Interesse und wachsende Akzeptanz.

Die erweiterten Gestaltungsansätze wurden inzwischen in die Bildungsarbeit aufgenommen, was ihre Umsetzung verbessern wird. Auch bei der Ausfüllung des Berliner Tarifvertrages mit seinem Weiterbildungsangebot für das Heizungs-Klima-Sanitär-Gewerbe fanden die Gestaltungsvorstellungen für Arbeit, Technik und Ökologie Eingang.

ARBEITS- UND TECHNIKGESTALTUNG IM BÜROBEREICH

Aufgrund der Trends auf dem Arbeitsmarkt stellt der Bürobereich schon heute den zahlenmäßig größten und einen besonders rasch expandierenden Beschäftigungssektor dar. Zugleich gab es noch nie in der Geschichte der Industrialisierung eine Technisierungswelle, von der so viele Arbeitsplätze in ähnlicher Weise erfaßt wurden, wie dies derzeit im Bürobereich geschieht. Allerdings ist inzwischen auch nicht mehr zu übersehen, daß sich die Prognosen der siebziger und der frühen achtziger Jahre über die Folgen der Rationalisierung im Bürobereich nicht bewahrheitet haben. Genauso wenig, wie das viel zitierte „Papierlose Büro" heute Realität ist, hat die „Job-Killer"-Technologie Millionen von Arbeitsplätzen im Büro vernichtet – wie es etwa in der Studie „Büro 1990" vorhergesagt wurde.

Statt dessen wird deutlich, daß neue, kompetenzförderliche Systemkonzepte vielfältige Chancen bieten, die Büroarbeit von überkommenen technischen Sachzwängen und tayloristischen Arbeitsprozessen zu befreien. Die sich neu eröffnenden Gestaltungsperspektiven – sowohl in ergonomischer, als auch in organisatorischer Hinsicht – bieten gute Ansatzpunkte für einen Brückenschlag zwischen Technologie- und Angestelltenpolitik. Sie werden deshalb verstärkt in entsprechende Veranstaltungen und Schriften, die sich auch an potentielle Gewerkschaftsmitglieder richten, transportiert.

PROJEKTMANAGEMENT IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Nach den Rationalisierungswellen in der Produktion sollen nun neue Potentiale in den „indirekten" Bereichen, vor allem in Forschung und Entwicklung, erschlossen werden, um auch dort Ausstoß und Qualität zu steigern sowie Kosten zu senken. Projekt-Controlling und Projekt-Management-Systeme zwingen die IG Metall und die bei ihr organisierten Betriebsratsmitglieder, sich damit auseinanderzusetzen, sie entweder abzulehnen oder die sich daraus ergebenden Chancen durch eigene Gestaltungsmaßnahmen zu nutzen.

Die Kontrollmöglichkeiten sind leicht ersichtlich. Aber könnte ein Projekt-Management-System den Beschäftigten im Bereich Forschung und Entwicklung, die Leistungsdruck und Terminhetze nur zu oft als alltägliche Begleiterscheinung ihrer Tätigkeit kennen, nicht sogar hilfreich sein?

Ob der Kontrollaspekt zugunsten der unterstützenden Funktion zurückgedrängt werden kann, wurde im Rahmen eines Pilotseminars erörtert, an dem überwiegend Software-Entwickler teilnahmen und das in Kooperation mit dem Verbundprojekt Angestellte durchgeführt wurde. Die positive Resonanz zeigte, daß eine wachsende Zahl von technischen Angestellten großes Interesse an der Be-

handlung derartiger Fragestellungen hat und auf der Suche nach soliden Sachinformationen ist. Deshalb sind weitere Pilotseminare – auch zu verwandten Fragen der Projektarbeit – geplant.

COMPUTER-KOMMUNIKATIONSSYSTEME – PERSÖNLICHE FREIHEIT UND DATENSCHUTZ

In nahezu allen Lebensbereichen werden heute die Vorteile von Computertechnologien genutzt. Diese Nutzung erfolgt teilweise noch recht ahnungslos, was nicht zuletzt die negativen Folgen der computergestützten Datenverarbeitung betrifft. Datenverarbeitung ist heute Massenverarbeitung und erfolgt meist ohne das ausdrückliche Wissen der betroffenen Personen.

Problematisiert hat dies unter anderem der Professor für Informatik, Dr. Klaus Häfner: „Nur wenn es dem Menschen gelingt, diese Technik für seine Zwecke gleichsam zu versklaven, kann er seine Freiheit gegenüber diesen sozio-technischen Systemen verteidigen." Damit sind zuerst einmal alle Systeme gemeint. Ganz besonders problematisch sind jedoch diejenigen Systeme, deren Zweck allein die personenbezogene Datenverarbeitung ist. Das sind die Systeme zur Personaldatenverarbeitung, zur Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie zur Personalentwicklung. Von den meisten Menschen noch eher unkritisch gesehen, gewinnen die integrierten Systeme der neuen Telefon-Technik ISDN an Brisanz. Die Telekom verspricht: „Mit dem Telefon-Terror ist es nun vorbei!". Sie verschweigt aber in der Öffentlichkeit, daß mit ISDN eine erneute Massendatenspeicherung in Postcomputern erfolgt. Es wird lediglich angeboten, daß die Telefonkunden zur Überprüfung ihrer Monatsabrechnung einen Ausdruck über ihre sämtlichen Telefonaktivitäten erhalten können.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz hat die Befürchtung geäußert, daß die Anfang 1991 vom Bundeskabinett verabschiedete „Telekom-Datenschutzverordnung" der Post erlaubt, den Datenschutz weitgehend auszuhöhlen, um die Wünsche der kommerziellen Postkunden, etwa der Versandhäuser, nach Postdaten zu erfüllen.

Eine bisher noch gar nicht abzuschätzende Gefahr für das Persönlichkeitsrecht der Bürgerinnen und Bürger stellt der neue Zentralcomputer dar. Nach § 12 des Fernmeldeanlagengesetzes können Richter und Staatsanwälte „Auskunft über den Fernmeldeverkehr verlangen". Dieses Gesetz stammt aus dem Jahre 1928, als Telefongespräche noch handvermittelt wurden. Die digitale Datenverarbeitung zeigt in diesem Anwendungsbereich besonders deutlich ihre verändernde Wirkung auf bestehende verfassungsrechtliche Vorschriften. Bisher sind keine Gesetzesinitiativen zu erkennen, die geeignet wären, diesen Risiken entgegenzuwirken.

Den Gewerkschaften blieb und bleibt wieder einmal die Aufgabe, diese Lücken vor allem in den Betrieben auszufüllen. In zahlreichen Unternehmen wurde diese Aufgabe bereits angegangen und – auf den jeweiligen Betrieb bezogen – gelöst. Das Ergebnis waren Betriebsvereinbarungen, in denen die Gestaltungs- und Nutzungsoptionen geregelt wurden. Betriebsräte müssen dann mit sachkundiger Unterstützung die Systeme auf der Grundlage betrieblicher Planungsunterlagen auswerten. Im Mittelpunkt der Optionen stehen neben den Schutzvoraussetzungen zum Persönlichkeitsrecht alle einvernehmlich festgelegten Nutzungszwecke.

CIM-KOMMISSION

1990 berief der Bundesminister für Forschung und Technologie eine Kommission, die ein Memorandum zu „Chancen und Risiken von CIM" verfassen sollte. Neben namhaften Vertretern aus Wirtschaft und Wissenschaft wurden für die Gewerkschaften Ulf Fink und Siegfried Bleicher in diese Kommission berufen. Zur Ausarbeitung des Memorandums wurden zwei Arbeitsgruppen eingesetzt, in denen die IG Metall ebenfalls vertreten war.

Im September 1991 wurde das Memorandum veröffentlicht. Im Unterschied zur bis dahin vorherrschenden öffentlichen Meinung wurden für die Bereiche inner- und überbetrieblicher Vernetzung Folgen in Aussicht gestellt, die die bisher positiven Einstellungen zur Computervernetzung sicherlich relativieren werden. Dies gilt beispielsweise für die Techniklinien und Technikpotentiale, für Arbeitsprobleme bei CIM, für den Planungs-, Einführungs- und Gestaltungsprozeß, für Strategien der Personalentwicklung, für die Gestaltung von Arbeit bei CIM, für CIM-Beratungskonzepte sowie für die modellhafte Erprobung von CIM-Konzepten in integrierten Projekten. Auch der Forschungs- und Entwicklungsbedarf spielte in dem Memorandum eine wichtige Rolle. Insgesamt ist es durch die Mitarbeit der Gewerkschaften in der CIM-Kommission gelungen, in dem Memorandum arbeitsorientierte Auffassungen zur Gestaltung der Bedingungen in der Fabrik der Zukunft zu verankern und die bisher vorherrschende technikzentrierte Auffassung zumindest teilweise zu verändern.

DAS SCHWEDISCHE LOM-PROGRAMM

In Schweden wurde Mitte der achtziger Jahre ein staatliches Förderprogramm „Management-Organisationsentwicklung-Mitbestimmung" (LOM) gestartet. Die Begutachtung erfolgte zu einem Zeitpunkt, als nicht nur in den USA, sondern auch in Europa intensiv darüber nachgedacht wurde, wie den japanischen Herausforderungen (Stichwort: Lean production) begegnet werden sollte. Gibt es eine europäische Antwort auf das Produktivitätskonzept der Japaner? Sind wir gezwungen, es zu kopieren, oder ermöglicht uns nicht unsere eigene Tradition in Deutschland, wie auch in den skandinavischen Ländern (Mitbestimmung, humane Arbeits- und Technikgestaltung, kooperations-, aber auch konfliktfähige Beziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien), die Bewahrung und den Ausbau der in der Welt einzigartigen sozialpolitischen Errungenschaften? Ermöglichen uns nicht der hohe Qualifikationsstandard und die immer wieder deutlich werdende Innovationsfähigkeit eigene Wege, mit denen den neuen Herausforderungen begegnet werden kann?

Für Schweden hatte dieser Zusammenhang durchaus eine doppelte Bedeutung, nämlich die Umstrukturierung der eigenen Volkswirtschaft vor dem Hintergrund des japanischen Wettbewerbsmodells und den geplanten Beitritt zur EG.

Im LOM-Programm finden sich von der Konzeption und der Bewertung der Ergebnisse her durchaus Ansätze, die einen Beitrag zu einem solchen europäischen, sozialen wie ökologischen Produktivitätskonzept leisten könnten:

– Die durch das LOM-Programm initiierten Projekte sind durch Übereinkünfte der Tarifvertragsparteien und die Beteiligung von Wissenschaft und Staat auf eine breite Grundlage gestellt worden. Darin drücken sich unter anderem ge-

wachsene Kooperations- und Mitbestimmungsbeziehungen aus. Sie aufzugreifen und fortzuentwickeln, wäre ein wichtiger Baustein für das angestrebte Produktivitätskonzept.

– Im LOM-Programm wurde angestrebt, möglichst viele zu beteiligen. Es wurde versucht, Netzwerke über alle Ebenen bis hin zum Betrieb aufzubauen – als eine notwendige und unerläßliche Bedingung für erfolgreiche Änderungsstrategien. Das Programm war vom Ansatz her radikal beteiligungsorientiert und egalitär.

– Ergänzend und gleichsam als Bedingung für Beteiligungsstrukturen wurde versucht, eine kommunikativ-sprachliche Infrastruktur aufzubauen, die in horizontaler, wie in vertikaler Ebene sich bemühte, Diskurse zu organisieren und Sprachkompetenz dafür zu schaffen. Vielleicht liegt in diesem dialektischen Verstehen von Sprache – Barrieren überwinden oder Grenzen aufbauen – eines der wichtigsten Ergebnisse des Programms.

– Das Programm war prozeßorientiert angelegt. Dahinter steckte offensichtlich die Erkenntnis, daß nicht die „großen Programme" oder „Wallfahrtsorte" entscheidend für Strukturveränderungen sind, sondern das Begreifen, daß Veränderungen in zeitlichen Prozessen ablaufen, deren Ergebnisse meist nicht vorherbestimmt werden können. Auch zeigt sich ja inzwischen, zu welchen gigantischen Fehlinvestitionen Großprojekte führen können (zum Beispiel in der Kernenergie).

Egalitäre Beteiligung der Tarifvertragsparteien und anderer Betroffener, die Kommunikation über möglichst viele Netzwerke und über alle Ebenen, das Begreifen der Sprache als Bedingung, um Barrieren zu überwinden, sowie die Prozeßorientierung sind die wichtigsten Grundideen aus dem LOM-Programm, die auch für die deutsche Diskussion um die soziale und ökologische Gestaltung von Arbeit und Technik sowie für einen erweiterten Innovationsbegriff wichtige Anregungen geben. Eine gewerkschaftliche Stellungnahme mit Hinweisen auf die Veröffentlichung der LOM-Begutachtung wurde inzwischen vorgelegt.

MITARBEIT IN INNER- UND AUSSERGEWERKSCHAFTLICHEN GREMIEN

Die IG Metall war in der Berichtszeit durch Mitarbeiter der Abteilung Automation/Technologie/HdA in einer Vielzahl von Ausschüssen und Gremien innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften vertreten. Unter anderem galt dies für den Technologiepolitischen Ausschuß des DGB, für die Sachverständigenkreise der Bundesförderprogramme „Arbeit und Technik" und „Fertigungstechnik" sowie für die Mitwirkung auf Vorstands- und Beiratsebene im Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft.

Hinzu kamen Initiativen in einzelnen Bundesländern, wie beim Programm „Arbeit und Technik" in Bremen oder bei der Neukonzeption für ein Programm „Arbeit und Technik" in Sachsen.

Das Desaster der staatlichen Forschungs- und Technologiepolitik

Staatliche Forschungs- und Technologiepolitik muß Zukunftsvorsorgepolitik sein: Wie werden die Bedürfnisse unserer Gesellschaft in fünf oder zwanzig Jahren aussehen? Welche Innovationen in welchen Feldern müssen heute angestoßen und gefördert werden, um diesen Ansprüchen morgen genügen zu können?

Von einer solchen Fragestellung, geschweige denn einer zukunftsweisenden Orientierung ist die gegenwärtige staatliche Forschungs- und Technologiepolitik vor allem im Bund sehr weit entfernt. Im Gegenteil: Die Indikatoren dafür mehren sich, daß wir unsere Innovationsfähigkeit allmählich verlieren.

Dies ist nicht zuletzt das Resultat schwerwiegender Versäumnisse und struktureller Defizite der staatlichen Forschungs-, Technologie- und Bildungspolitik. Statt auf Strategien zur Entfaltung des ‚Human Capital' zu setzen, läßt sich die Forschungs- und Technologiepolitik der vergangenen Jahrzehnte eher als technikzentriert, kapitalintensiv und auf große Einheiten beziehungsweise spektakuläre Großprojekte fixiert, charakterisieren. Symbolträchtige Namen, wie Kalkar, SUPRENUM, JESSI, HERMES, COLUMBUS, aber auch die klassischen CIM-Ansätze stehen nicht nur für weitgehend in den Sand gesetzte Milliardenbeträge, sondern vor allem auch für Denkweisen, die die Zukunft in immer mehr Technikeinsatz, immer mehr Automatisierung und immer größeren Einheiten suchen. Das ist sehr deutlich am Volumen der jeweiligen Etatpositionen abzulesen, bei denen Projekte, wie HdA – Humanisierung des Arbeitslebens oder heute Arbeit und Technik –, ein geradezu nebensächlicher Förderbereich sind, stets in der Gefahr, weiter gekürzt zu werden.

Daß eine menschengerechte Arbeits- und Technikgestaltung zugleich der Keim einer erfolgreichen industriepolitischen Strategie sein könnte, haben offenbar viele Ministerialbürokraten und die sie beratenden „Fachleute" aus Wirtschaft und Industrie bis heute nicht erkannt. Gerade unter industriepolitisch-strategischen Gesichtspunkten wäre es höchste Zeit, den Übergang in eine Ära nach Taylor mit einem arbeitspolitisch orientierten Programm zu beschleunigen, das durch einen an die japanischen MITI-Erfahrungen angelehnten permanenten Zukunfts- und Innovationsdialog über Leitbilder und Förderschwerpunkte zwischen Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften begleitet werden sollte.

Forschungs- und Technologiepolitik – als zentraler Baustein einer langfristig angelegten Industriepolitik – muß sich auf strategische Schwerpunkte konzentrieren, von denen unsere ökonomische und ökologische Überlebensfähigkeit in entscheidendem Maße abhängt. Dabei sollte man sich auf die eigenen Stärken besinnen und vorrangig in diejenigen Zukunftsfelder investieren, in denen die deutsche (und europäische) Industrie mit vertretbarem Aufwand ihre Wettbewerbsfähigkeit halten und/oder wieder erreichen kann. Was damit gemeint ist, soll exemplarisch am deutschen Maschinenbau aufgezeigt werden.

Die Erfolge des Maschinenbaus – und speziell des Werkzeugmaschinenbaus – als Rückgrat der deutschen Industrie und Motor deutscher Exporterfolge sind unter anderem darauf zurückzuführen, daß im Vergleich zu den bei Standardmaschinen äußerst wettbewerbsfähigen Japanern die deutschen Anbieter mehr differenzierte, kundenspezifische Lösungen realisieren konnten. Wenn der Maschinenbau das Rückgrat unserer Industrie darstellt, so ist das Rückgrat eben dieser

Branche ihre erfahrene, qualifizierte Facharbeiterschaft – gepaart mit einer soliden Ingenieurstradition. Das sind zwei Schlüsselelemente, um die uns derzeit noch alle Welt beneidet. Der Maschinenbau ist also in gewisser Weise ein Spiegel unseres Ausbildungssystems und anschaulicher Beleg für die These, daß die Bildung der Bevölkerung der wichtigste aller Wettbewerbsfaktoren ist.

Inzwischen zeigen sich Schwächeerscheinungen im Maschinenbau. Sie sind nicht allein Folge von konjunkturell bedingten Auftragsrückgängen in Anwenderbereichen, wie etwa der Automobilindustrie, sie sind auch Anzeichen für strukturelle Veränderungen. Hochautomatisierte Lösungen sind zunehmend weniger gefragt, weil sie häufig zu wenig prozeßstabil sind. Ihre Anlaufkurven und die Umrüstzeiten sind zu lang, und die Kapitalkosten sind zu hoch. Die flexible, kundenorientierte Produktion verlangt dagegen zunehmend prozeßstabile, vom Anwender schnell beherrschbare technische Lösungen, die weniger kapitalintensiv sind. Die „schlanke Produktion" erfordert auch „schlankes" Management und entsprechende Technikkonzepte. In immer mehr Maschinengattungen gewinnen dabei elektronische Steuerungen und Regelungen eine zentrale Bedeutung. Ihre Anwendungsfreundlichkeit entscheidet an der Schnittstelle „Mensch-Maschine" über Einsatzspektrum und Nutzungsgrad der Maschine.

Die mechanischen Basiselemente moderner Maschinen werden mit informationstechnischen Komponenten zu neuen hochflexiblen Systemen verschmolzen. Dies bedeutet zugleich, daß ein wesentliches Geheimnis des deutschen Exporterfolges, nämlich die Fähigkeit, flexibel und gezielt auf individuelle Kundenwünsche einzugehen, partiell in die Software verlagert wird.

Diese Entwicklung ist deshalb so brisant, weil sie eine Achillesferse unserer Industrie bloßlegt. Ökonomisch gesehen, ist die Bundesrepublik nämlich dabei, im Bereich der Informationstechnik und insbesondere im Schlüsselbereich der Software vom zweitklassigen Mitbewerber auf den Status einer drittklassigen „Technokolonie" von USA und Japan herabzusinken.

Auf dem Gebiet der Informationstechnik – hier exemplarisch in ihrer Anwendung im Maschinenbau beschrieben – spiegeln sich die strukturellen Defizite und Verzerrungen der Forschungs- und Technologiepolitik besonders kraß wider. Die spektakulären und kapitalintensiven Bereiche, die über eine entsprechende Lobby verfügen, wurden und werden bevorzugt. Informationstechnik wird noch immer weitgehend mit Mikroelektronik gleichgesetzt. Mit Floskeln, wie „Chips sind der Rohstoff der Zukunft", wurden und werden – bislang ziemlich erfolglos – mit Milliarden Mark vorrangig Bereiche gefördert, deren marktstrategische Bedeutung zwar nicht zu leugnen, aber, verglichen mit dem Softwaresektor, rückläufig ist.

1988/89 haben die Umsätze im Bereich Software und Services erstmals die Hardwareumsätze überholt. Rechnet man den Wert der anwenderintern erstellten Software hinzu, so übersteigt die Bedeutung dieses Sektors die der Bereiche Hardware/Mikroelektronik längst um ein Vielfaches. Der Softwaresektor wird zu einem technologiepolitischen Schlüsselbereich, da in immer mehr Anwendungsfeldern der Informationstechnik Kaufentscheidungen in erster Linie aufgrund der verfügbaren Software gefällt werden.

Ob bei der Forschung, etwa in der Biotechnologie oder der fortgeschrittenen Werkstofftechnologie, ob beim Produktdesign oder in der Qualitätssicherung und nicht zuletzt in der Anwendung beim Kunden: In praktisch sämtlichen

Bereichen wird neben dem ‚Human Capital' eine auf den Nutzer zugeschnittene Software immer stärker zum wichtigen Engpaß- und Erfolgsfaktor. Das wird sich vor allem auch bei der Diskussion um die „schlanke Produktion" zeigen, da in vielen Fällen veraltete, zentralistische und hochgradig arbeitsteilige EDV-Konzepte die Modernisierung von Organisationen und schwerfälligen Verwaltungsapparaten mehr behindern, als daß sie sie fördern.

Bei nüchterner Betrachtung des gesamten Feldes der Informationstechnik ist zu konstatieren, daß in einigen besonders umsatzträchtigen Marktsegmenten der Mikroelektronik (Halbleiterspeicher-Bauelemente) sowie bei verschiedenen anderen Hardwarekomponenten (LCD-Displays, Drucker, portable Geräte, Diskettenlaufwerke, optische Speicher, Monitore) japanische Unternehmen praktisch konkurrenzlos auf dem Weltmarkt agieren. Ihr vor allem auf dem Gebiet der spezifischen, hochentwickelten Produktionstechnologien erreichter Vorsprung ist kaum mehr aufzuholen; denn die wesentlichen forschungs- und technologiepolitischen Weichenstellungen, auf die sich die heutige Dominanz der japanischen Halbleiterindustrie gründet, fanden schon in den sechziger und siebziger Jahren statt. Das war zu einer Zeit, in der unsere Forschungspolitiker wichtige Trends verschliefen, weil sie damit beschäftigt waren, Unsummen in großtechnologischen Feldern – wie dem der Atomenergie samt den entsprechenden Großforschungseinrichtungen – zu vergeuden.

Hinzu kommt, daß bei der Entwicklung und Produktion von höchstintegrierten Halbleiterkomponenten (insbesondere Speicherchips) die erforderlichen Aufwendungen für Forschung und Entwicklung sowie Produktionsanlagen inzwischen eine Größenordnung erreicht haben, die das Leistungsvermögen jedes einzelnen europäischen Unternehmens übersteigt. Allenfalls ein Zusammenschluß der drei größten europäischen Halbleiterhersteller käme in eine Größenordnung, ab der zumindest theoretisch eine Chance bestünde, mit japanischen Anbietern mithalten zu können. Inwieweit ein solcher Zusammenschluß realistisch und funktionsfähig wäre und rechtzeitig realisiert werden könnte, erscheint angesichts der derzeitigen Situation in Europa allerdings mehr als zweifelhaft. Alles in allem besteht – in Anbetracht der aktuell diskutierten Informationstechnik-Förderpläne – somit die akute Gefahr, daß man nun schlechtem Geld gutes hinterherwirft, da man es auf Gebieten investiert, in denen die Erfolgsaussichten praktisch gleich Null sind.

Bei knappen Ressourcen ist in der Forschungs- und Technologiepolitik eine klare strategische Prioritätensetzung erforderlich. Maßnahmen im Bereich der „organizational technologies" und der Qualifizierung wären die Voraussetzung, um in Europa und insbesondere in der Bundesrepublik in den „alten" Branchen wettbewerbsfähig zu bleiben und zugleich in den künftig wichtigen Schlüsselbereichen der Informatik Fuß zu fassen. Auf einer stabilen Basis in den Bereichen von Fertigungstechnik und Software sind weltweite Kooperationen unter annähernd gleichwertigen Partnern möglich, so daß sich inzwischen irreparabel gewordene strukturelle Defizite – etwa im Bereich der Mikroelektronik – durchaus aufwiegen und kompensieren lassen.

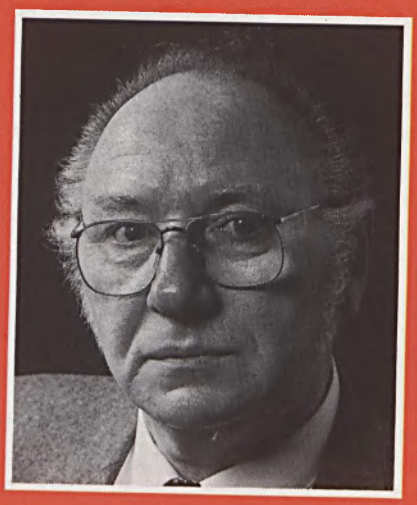
Dabei sollte sich die staatliche Forschungs- und Technologiepolitik besonders auf die Schnittstellen zwischen Mensch und technischen Systemen konzentrieren. Schließlich werden immer komplexere High-Tech-Produkte – egal, ob Konsum- oder Investitionsgüter – auf Dauer nur noch dann akzeptiert und gekauft werden, wenn sie auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der potentiellen

Benutzer und Benutzerinnen zugeschnitten sind. Die Arbeits- und Technik-Programme des Bundes und der Länder könnten damit zu Schlüsselprogrammen deutscher und europäischer Industriepolitik werden.

Wir brauchen deshalb nicht nur „Lean Management", sondern auch eine „schlanke" Forschungs- und Technologiepolitik, die dazu beiträgt, daß sich die wertvollsten Güter jeder Gesellschaft – die Fertigkeit, die Erfindungsgabe, die Kreativität und Motivation von Menschen – möglichst gut entfalten können.

Erwin Vitt

Handwerk
Ausländische Arbeitnehmer



Willi Sturm,
geboren am 19. November 1928,
gehörte dem Vorstand der IG Metall
von 1985 bis zum Dezember 1991 an. Er
trat aus gesundheitlichen Gründen von
seiner Funktion zurück.
Während seiner Tätigkeit als
geschäftsführendes Vorstandsmitglied
widmete er sich vor allem der
Weiterentwicklung der
gewerkschaftlichen Arbeit im
Metallhandwerk und der Integration
der ausländischen Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer in Gewerkschaft
und Gesellschaft.

Erwin Vitt · geboren am 14. Januar 1942

Handwerk

Eine erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit im Metallhandwerk zu leisten, ist für die IG Metall eine große Herausforderung. Schon am schlechten Organisationsgrad des Handwerks läßt sich erkennen, daß die IG Metall hier mit erheblichen Problemen konfrontiert wird. Diese Probleme sind äußerst vielschichtig. Zu nennen ist erstens die Tatsache, daß sich das Metallhandwerk überwiegend aus einer sehr großen Zahl von kleinen und Kleinstbetrieben zusammensetzt; das zweite Problem liegt darin, daß in kleinen Betrieben die Arbeitnehmer in einem besonders engen Kontakt zum Betriebsinhaber stehen. Durch diesen direkten Kontakt zum Arbeitgeber ist es sehr schwierig, diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die IG Metall zu gewinnen. Daß die IG Metall auch im Metallhandwerk erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit leisten kann, wird vor allem in den Verwaltungsstellen deutlich, bei denen ein Organisationsgrad von über 25 vH im Metallhandwerk erreicht wurde. Solche Erfolge sind nur durch eine intensive Betreuung der Beschäftigten im Handwerk zu erzielen. Durch Gespräche mit Bevollmächtigten und für Handwerksarbeit zuständigen Sekretären wissen wir, wie zeitaufwendig diese Arbeit ist. In vielen Verwaltungsstellen ist dieser Zeitaufwand unter den gegebenen Bedingungen nur schwer zu erbringen.

Erfolge bei der Werbung neuer Mitglieder aus den Betrieben des Metallhandwerks konnten insbesondere durch den Einsatz von Schwerpunktsekretären erreicht werden. Im Berichtszeitraum wurden Schwerpunktsekretäre verstärkt in den neuen Bundesländern eingesetzt. Sie sollten dazu beitragen, daß die Organisation in die Lage versetzt wurde, für das Metallhandwerk auch im tarifpolitischen Bereich erfolgreiche Arbeit zu leisten. Durch den frühzeitigen Einsatz von Schwerpunktsekretären konnte in vielen Verwaltungsstellen der neuen Bundesländer ein Organisationsgrad im Metallhandwerk erreicht werden, der dem in den alten Bundesländern entspricht und teilweise sogar besser ist.

Die Gleichsetzung der Gewerkschaftsarbeit im Metallhandwerk mit der Personengruppenarbeit der IG Metall entspricht eigentlich nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. Gewerkschaftsarbeit im Handwerk ist nicht mit der Angestellten-, Ausländer-, Frauen- und Jugendarbeit vergleichbar. Alle Probleme der Personengruppen treten aber auch im Handwerk auf. Deshalb ist es notwendig, daß die Beschäftigten aus dem Handwerksbereich sich an der Diskussion über die Arbeit der verschiedenen Personengruppen beteiligen. Nur so kann erreicht werden, daß die Probleme des Handwerks in der Arbeit der Personengruppen nicht unberücksichtigt bleiben. Gewerkschaftsarbeit im Handwerk ist Arbeit in einem Wirtschaftszweig. Die eigenständige Tarifpolitik im Metallhandwerk und die Arbeit in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks sind die wesentlichen Kriterien, durch die sich die Arbeit im Metallhandwerk von der in anderen Wirtschaftszweigen unterscheidet.

Die hervorragende wirtschaftliche Situation in den Betrieben des Metallhandwerks kann über die anstehenden Probleme nicht hinwegtäuschen. Zunehmender Facharbeitermangel stellt die Betriebe des Handwerks vor große Probleme. Ein immer größerer Anteil der Handwerksbetriebe produziert dicht an der Kapazitätsgrenze oder auch darüber hinaus. Der damit verbundene Leistungsdruck für die Beschäftigten des Handwerks führt dazu, daß die ohnehin schlechten Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer des Handwerks immer weniger akzeptabel werden. Eine hohe Fluktuation von Fachkräften aus dem Handwerk in die Industrie ist die Folge. In den vergangenen Jahren konnte das Handwerk dieses Problem durch die Einstellung vieler Auszubildender, die weit über dem eigenen Fachkräftebedarf lag, kompensieren. Heute nutzen viele Schulabgänger die erste Möglichkeit, sich vom sogenannten Ausbilder der Nation, dem Handwerk, abrupt zu verabschieden. Sie haben die Überzeugung gewonnen, Ausbildung im Handwerk führe zu oft in Sackgassen, es mangele an Ausbildungsqualität. In der Tat, die neuen Ausbildungsordnungen, zum Beispiel im Metall- und Elektrobereich, werden im Handwerk nur zögernd umgesetzt; die Vergütungen sind vielfach eher bescheiden; die Übernahme nach der Ausbildung ist in vielen Handwerksberufen nicht gesichert. Hinzu kommen schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, mangelnde betriebliche Altersversorgung, Arbeitsplatzunsicherheit und die vielfach vorhandene Gewerkschaftsfeindlichkeit mit allen ihren Negativfaktoren für die Beschäftigung im Handwerk.

Insgesamt stellt sich für die Jugendlichen das Handwerk keineswegs als attraktiver Ausbilder dar. Insofern ist es auch trügerisch, wenn die Arbeitgeber des Handwerks davon ausgehen, allen Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein. Schlecht beraten scheinen die Arbeitgeber zu sein, wenn sie dem Rückgang an Bewerbern und der wachsenden Skepsis junger Menschen gegenüber einer Berufsausbildung im Handwerk mit inhaltslosen Werbekampagnen, anstatt mit einer breiten Qualitätsoffensive begegnen wollen. Die demographische Entwicklung wird von den Arbeitgebern des Handwerks als Entschuldigung für eigene Versäumnisse in der Vergangenheit herangezogen. Tatsache ist, daß die Zahl der Auszubildenden gesamtwirtschaftlich nach der Beschäftigtenstatistik von 1980 bis 1990 um etwa 100 000 (5,8 vH) zurückgegangen ist; Tatsache ist aber auch, daß sich die größten Verluste auf die Handwerksbranchen konzentrieren. So gingen im Metallhandwerk die Bewerbungen um 17,1 vH zurück. Der Verdrängungswettbewerb fand somit zu Lasten dieses Wirtschaftszweigs statt.

Strukturwandel im westdeutschen Metallhandwerk

Nach einem alten Sprichwort hat das Handwerk goldenen Boden. Diese Devise wird vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) konserviert und in Grundsatzreden immer wieder hervorgehoben. Doch diese These stimmt allenfalls für einen Teil der Handwerksbranchen. Obwohl die jüngste Entwicklung des Wirtschaftszweigs Handwerk – bedingt durch starke konjunkturelle und Sondereinflüsse – einen gegenteiligen Eindruck vermittelt, gilt, daß der Mehrheit der Handwerksbranchen im Wettbewerb der Wind voll ins Gesicht bläst. Das Handwerk hat schon lange den Anschluß an die gesamtwirtschaftliche Entwicklung verloren. Dies belegen vor allem folgende Tatbestände:

– Die selbständigen Handwerksbetriebe werden immer weniger. Die Zahl der Beschäftigten im Handwerk ging seit 1970 um rund 200 000 auf 3,9 Millionen zurück.

– Das deutsche Bruttosozialprodukt stieg zwischen 1970 und 1990 um 61 vH, der Realumsatz des Handwerks jedoch nur um 14 vH.

Diese Erkenntnisse werden vom Zentralverband des Handwerks totgeschwiegen. Statt sich mit den Ursachen konstruktiv auseinanderzusetzen, suchen sich die verantwortlichen Handwerkspolitiker des ZDH Feindbilder: zum Beispiel die Schwarzarbeit, die Fehlzeitenproblematik, die strikte Ablehnung von Arbeitszeitverkürzungen oder ganz allgemein die Lohnforderungen der Gewerkschaften. Dabei liegen die eigentlichen Ursachen in einer veränderten Nachfragestruktur, in vielen Fällen gekoppelt mit einer schwachen Wettbewerbsposition einzelner Handwerkszweige gegenüber der Industrie. Der industrielle Produktivitätsvorteil setzt die Handwerksbranchen unter Druck. Einmal werden handwerkliche Reparaturen zunehmend durch Wegwerfprodukte ersetzt; zum anderen machen industrielle Produktionsstrukturen handwerkliche Arbeit weitgehend überflüssig. Chancen hat das Handwerk nur dort, wo es Spezialleistungen anzubieten hat – etwa mit weitgehend industriellen Fertigungsstrukturen als Zulieferer der Industrie am Beginn oder als Verteiler industrieller Produkte am Ende des Produktionsprozesses.

Auch ein großer Teil des Metallhandwerks gehört zu den erfolgreichen Branchen. Insgesamt gehört das Metallhandwerk zu den Wachstumsträgern des Handwerks. Der Anteil der Metallbranchen am Gesamtumsatz des Handwerks erhöhte sich seit 1970 kontinuierlich, seit 1980 sogar beschleunigt: Waren es 1970 36 vH, so erhöhte sich der Anteil auf über 37,5 vH im Jahr 1980 und auf 40 vH im Jahre 1990. Hinter dieser Entwicklung verbergen sich allerdings differenzierte Branchenstrukturen, denn die Unternehmen des Metallhandwerks waren in unterschiedlicher Weise veränderten Wettbewerbsbedingungen ausgesetzt. Sowohl Zuliefererbranchen als auch Handwerke mit industrieller Verteilungsfunktion zählen zu den Gewinnern des strukturellen Wandels. Das gilt zum Beispiel für Maschinenbauer und Werkzeugmacher, Kfz-Mechaniker sowie Radio- und Fernsehtechniker. Die realen Umsatzsteigerungen dieser Branchen lagen in den achtziger Jahren generell über den gesamtwirtschaftlichen Wachstumsraten. Die Bedeutung der Landmaschinenmechaniker dagegen schrumpfte beträchtlich. Das liegt an der veränderten Nachfrage aufgrund des kräftigen Strukturwandels in der Landwirtschaft selbst. Viele Unternehmen können nur dann überleben, wenn sie sich neu strukturieren, das heißt, wenn sie andere, zukunftsträchtigere Produkte und Leistungen anbieten (beispielsweise Kraftfahrzeugreparaturen). Von doppelten Struktureinflüssen sind die metallwirtschaftlichen Ausbaugewerbe betroffen: Elektroinstallateure, Heizungs- und Sanitärhandwerke. Ihr Entwicklungspotential wird durch die schrumpfende Bedeutung des Baugewerbes stark beschränkt. Mit der Zunahme von Sanierungs- und Umweltschutzinvestitionen wachsen diesen Branchen jedoch neue Entwicklungschancen zu. Diese liegen in eigenständigen Instandhaltungs-, Service- und Beratungsfunktionen (Verteilungsfunktion für die Hersteller).

REALUMSATZ AUSGEWÄHLTER METALLHANDWERKSZWEIGE
Veränderungen zwischen den Jahren 1980 und 1990 in vH

Stark wachsende Branchen		Stark schrumpfende Branchen	
Maschinenbauer			
Werkzeugmacher	+ 31,6	Landmaschinenmechaniker	– 24,9
Kfz-Mechaniker	+ 33,0		
Radio- und Fernsehtechniker	+ 31,6		
Leicht wachsende Branchen		**Leicht schrumpfende Branchen**	
Elektroinstallateure	+ 9,7	Metallbauer	– 0,6
Uhrmacher u. ä.	+ 9,8	Heizung, Sanitär	– 6,3

Quelle: RWI, Handwerksberichte

Metallhandwerk in den neuen Bundesländern

Eine Standortbestimmung für das ostdeutsche Metallhandwerk ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nahezu unmöglich, befindet sich doch das Handwerk seit der Wirtschafts-, Sozial- und Währungsunion vom Juli 1990 dort in einem gewaltigen strukturellen Umbruch, der auch die ordnungspolitischen Rahmenbedingungen stark veränderte. 1989 gab es in der ehemaligen DDR fast 83 000 private Handwerksbetriebe (Metallhandwerk: 23 000 Betriebe) und rund 2 700 Produktionsgenossenschaften des Handwerks (im Metallhandwerk waren es 670). 60 vH der handwerklichen Leistungen wurden von den privaten Betrieben, 40 vH von den Produktionsgenossenschaften erbracht. Somit war das Handwerk der einzige Bereich, in dem der überwiegende Teil der Leistungen mit privaten Produktionsmitteln geschaffen wurde. Allerdings war das Privathandwerk starken Beschränkungen unterworfen. Die Zahl der Beschäftigten pro Betrieb war in der Regel auf zehn begrenzt; dagegen lag die durchschnittliche Betriebsgröße in den Produktionsgenossenschaften bei sechzig Beschäftigten je Betrieb. Auch steuerlich sah sich das private Handwerk benachteiligt. Die alten ordnungspolitischen Restriktionen haben nunmehr neuen Platz gemacht.

So wurden zwar mit dem Einzug der Marktwirtschaft alle Einschränkungen für Privatbetriebe beseitigt, die Produktionsgenossenschaften (PGH) jedoch sind existentiellen Problemen ausgesetzt. Die Mitglieder der PGH müssen sich bis Ende 1992 über die künftige Rechtsform ihrer Betriebe klar werden. Die „Verordnungen über die Gründung, Tätigkeit und Umwandlung von Produktionsgenossenschaften" – unter der Modrow-Regierung im März 1990 erlassen und mit dem Einigungsvertrag ins bundesdeutsche Rechtssystem übernommen – verpflichten zur Umwandlung der PGH entweder in eine Personen- oder in eine Kapitalgesellschaft.

Gleichzeitig wurde den PGH-Mitgliedern das Recht eingeräumt, mit dem Austritt aus der Genossenschaft neben der Auszahlung ihres persönlichen Anteils (Einlage) auch einen Anteil des „unteilbaren Fonds" (Betriebsvermögen) aus dem Betrieb herauszunehmen. Unklarheit herrscht zur Zeit noch über die Definition des „unteilbaren Fonds". Die Bundesregierung zeigte sich bisher wenig geneigt, zu einer rechtlichen Klärung beizutragen. Fest steht allerdings, daß der

Bestand zahlreicher größerer Handwerksbetriebe durch eine Auszahlung des Betriebsvermögens stark gefährdet würde.

Der Wegfall ordnungspolitischer Beschränkungen für Privatbetriebe sowie die Restrukturierung industrieller Großbetriebe führten zu einem Boom bei den handwerklichen Gewerbeanmeldungen. Zwischen Anfang 1990 und August 1991 wurden nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in Ostdeutschland 57 000 handwerkliche Gewerbe an- und 15 000 abgemeldet. Per Saldo erhöhte sich die Zahl der Handwerksbetriebe auf 125 000 (+ 47 vH). Die Zahl der Gewerbean- und -abmeldungen allein gibt jedoch kaum Aufschluß über die wirtschaftliche Lage des Handwerks. Zuverlässige wirtschaftsstatistische Angaben dafür lagen am Ende des Berichtszeitraums allerdings noch nicht vor. Das gilt auch für den Anteil des Metallhandwerks an dieser Entwicklung.

Welchen Belastungen das ostdeutsche Handwerk gegenwärtig ausgesetzt ist, hat eine Umfrage, die im Frühjahr 1991 im Raum Leipzig durchgeführt wurde, ermittelt.

MÄNGEL/PROBLEME	ANTEIL DER BETRIEBE IN vH
Fehlende Aufträge	76,9
Unklare Eigentumsverhältnisse	60,7
Öffentliche Verwaltung inkompetent	50,3
Konkurrenz aus dem Westen	42,2
Fehlende Gewerbeflächen	21,4
Fehlende Kredite, Bürgschaften	13,8
Qualifikationsmängel	6,7
Unzureichende Schulung, Beratung	4,1

Besonders in den Zuliefererbetrieben des Metallhandwerks sorgten der Zusammenbruch großer Kombinate und die neuen Beschaffungsstrukturen der Industriebetriebe für massive wirtschaftliche Schwierigkeiten. Außerdem konzentrierte sich ein großer Teil der privaten Nachfrage auf westdeutsche Produkte. So sah sich fast die Hälfte der Handwerksunternehmen (42,2 vH) westdeutscher Konkurrenz ausgesetzt. Ein großer Teil der Betriebe war von administrativen Hemmnissen betroffen. Unklare Eigentumsverhältnisse, Reibungen mit der öffentlichen Verwaltung und fehlende Gewerbeflächen wurden dafür als Beispiele genannt.

Wahl von Interessenvertretungen im Metallhandwerk

Betriebsräte

Die Bildung von Betriebsräten ist eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaftsarbeit im Metallhandwerk. Sie ist Voraussetzung dafür, daß von den Gewerkschaften erkämpfte Rechte der Arbeitnehmer aus Tarifverträgen, Gesetzen und Verordnungen in den Betrieben realisiert werden können. Das haben allerdings längst noch nicht alle Arbeitnehmer in den Betrieben des Metallhandwerks erkannt. Manche glauben, auch ohne Betriebsrat „leben zu können", indem sie ihre Pro-

bleme mit dem Chef persönlich besprechen. Der überwiegende Teil der erstmals gewählten Betriebsräte erhält seine Funktion immer noch in einer Feuerwehraktion der IG Metall. Das heißt: An die IG Metall wendet man sich meist dann, wenn man einen „Retter in der Not" braucht. Der starke Einfluß der Arbeitgeber und die gesetzliche Benachteiligung von Betriebsräten in kleinen Betrieben erschweren den Ausbau der Betriebsratsarbeit im Handwerk. So ist zwar die erstmalige Wahl eines Betriebsrates heute oftmals von Zufällen abhängig, als Perspektive für die zukünftige Arbeit darf dies jedoch nicht angesehen werden.

Handwerksarbeitgeber und ihre Verbandsvertreter machen in ihren Medien offen Front gegen die Errichtung von Betriebsräten. Sie scheuen sich auch nicht, Anleitungen zur Betriebsaufspaltung zu geben, wiederum mit dem Ziel, Betriebsratswahlen zu verhindern oder bestehende Betriebsräte aufzulösen. In vielen der Handwerksbetriebe haben sich die gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder mit dieser Problematik auseinanderzusetzen. In der Ausgabe 2/1991 der Verbandszeitung „IKZ-Haustechnik" zog ein Rechtsanwalt unter der Überschrift: „Der richtige Umgang mit dem Betriebsrat im Handwerksunternehmen" folgendes Fazit: „Zusammenfassend ist festzustellen, daß auch im Handwerk in den nächsten Jahren vermehrt mit der Wahl von Betriebsräten zu rechnen ist, wobei insbesondere solche Betriebe gefährdet sind, in denen ein autoritärer Führungsstil herrscht. Weniger gefährdet sind Betriebe, die sich als echte Familienbetriebe verstehen und in denen der Chef auch väterlicher Freund des Mitarbeiters ist". Auffällig, wenn auch nicht verwunderlich, ist in diesem Text die Gleichsetzung von Betriebsratswahlen und „Gefährdung des Betriebes". Nicht der autoritäre Führungsstil wird da als Gefahr betrachtet, sondern die Wahl eines Betriebsrates. Natürlich warnt der Schreiber des Artikels davor, die Wahl eines Betriebsrates mit ungesetzlichen Mitteln zu hintertreiben. Kann aber die Verhinderung einer Betriebsratswahl überhaupt rechtmäßig sein? In der Praxis sind die Arbeitgeber bei der Wahl ihrer Mittel nicht zimperlich. Die Zielrichtung ist klar: Man will die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Gewerkschaften fernhalten.

Die erstmalige Durchführung von Betriebsratswahlen im Handwerk bringt viel Arbeit mit sich. Soll die Betriebsratswahl erfolgreich abgeschlossen werden, ist eine regelmäßige Betreuung unbedingt erforderlich. Die komplizierten Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, mit deren Inhalt viele Kolleginnen und Kollegen noch nicht vertraut sind, und die ständige Beeinflussung durch den Arbeitgeber führen immer wieder dazu, daß Betriebsratswahlen im Handwerk scheitern. Aus verschiedenen Verwaltungsstellen wurde berichtet, daß die gleichzeitige Durchführung von fünf erstmaligen Betriebsratswahlen einen Gewerkschaftssekretär voll und ganz beschäftige, und zwar über einen längeren Zeitraum hinweg.

Mit der erfolgreichen Betriebsratswahl ist die arbeitsintensive Betreuung allerdings nicht beendet. In der ersten Phase der Betriebsratsarbeit müssen die Sekretärin beziehungsweise der Sekretär praktisch oft als weiteres Betriebsratsmitglied tätig werden. Der neugewählte Betriebsrat bedarf der Unterstützung bei seinen ersten Gehversuchen, bei denen es um den Umgang mit Formalien, Protokollen, Gesetzen und Tarifverträgen, die Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber sowie die Einbeziehung der Kolleginnen und Kollegen geht.

Zur Unterstützung der schwierigen Aufgabe, in möglichst vielen Betrieben des Handwerks Betriebsräte zu installieren und zu betreuen, wurden die Arbeitshil-

fen „Betriebsratswahl in Betrieben mit bis zu 150 Arbeitnehmern", „Arbeitshilfe für Betriebsräte – bestehend aus einer Person", „Betriebsratsarbeit in Betrieben mit 21 bis 150 Arbeitnehmern" sowie die Schrift „Der gute Rat für Klein- und Mittelbetriebe – Betriebsrat" entwickelt. Alle Arbeitshilfen fanden in der Organisation regen Zuspruch und wurden in den alten und den neuen Bundesländern erfolgreich eingesetzt.

Aufgrund der betrieblichen Strukturen wird nur in Ausnahmefällen in den Handwerksbetrieben ein gewerkschaftlicher Vertrauensmann / eine Vertrauensfrau gewählt. Die Funktion der Vertrauensleute übernehmen in aller Regel die Betriebsratsmitglieder im jeweiligen Betrieb. Die gewerkschaftliche Stärke in einem Betrieb, der Organisationsgrad der Beschäftigten sind deshalb häufig ein Spiegelbild der Arbeit des jeweiligen Betriebsrates.

Eine erfolgreiche Arbeit wird den Betriebsräten in Kleinbetrieben häufig auch durch mangelnde Kommunikations- und Diskussionsmöglichkeiten über die anstehenden Probleme zusätzlich erschwert. Betriebsräte, bestehend aus einer bis zu drei Personen, können eben nicht auf ein vielköpfiges Gremium oder auf den Vertrauenskörper als Gesprächspartner zurückgreifen. Ihre Entscheidungen werden meist im Alleingang oder nach Beratungen mit dem zuständigen Fachsekretär der Verwaltungsstelle getroffen. Vielfach wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, in Branchenversammlungen oder in Sitzungen der örtlichen Handwerksausschüsse den Funktionären/Betriebsräten aus Kleinbetrieben ein Forum zu bieten, in dem sie ihre Probleme austauschen und beraten können.

Weiter erschwert wird die Arbeit der Betriebsräte in Kleinbetrieben durch deren eingeschränkte Rechte im Betriebsverfassungsgesetz. Nur eine begrenzte Freistellung für die Betriebsratstätigkeit, kein Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen, Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen sowie Benachteiligungen bei der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten sieht das Betriebsverfassungsgesetz für Kleinbetriebe vor. Ergänzt werden diese Hemmnisse noch durch eine Vielzahl von Schlechterstellungen im individuellen Arbeitsrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinbetrieben. Zu Recht fühlen diese sich vielfach als Beschäftigte zweiter Klasse. Die diskriminierende Gesetzgebung ist Ausfluß der starken Lobby-Tätigkeit der Mittelstandsvereinigungen und des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, die Wettbewerbsbenachteiligungen gegenüber Großbetrieben zu Lasten der Arbeitnehmer in Kleinbetrieben auszugleichen suchen.

In den Handwerksbranchen, die als verlängerte Werkbänke der Industrie im Elektro-, Heizungs-, Sanitär-, insbesondere aber im Kfz-Handwerk tätig sind, werden die Betriebsräte mit dem übermächtigen Einfluß der Herstellerbetriebe konfrontiert. Die Abhängigkeit vom mächtigen außerbetrieblichen Entscheidungszentrum wirkt sich für die Interessenvertretung gerade in den Kleinbetrieben besonders gravierend aus, da sie ja ohnehin durch das Betriebsverfassungsgesetz benachteiligt wird. Die Betriebsinhaber hingegen bekommen durch ihre Einbindung in die Unternehmensstrategien der Hersteller Rationalisierungselemente an die Hand, über die andere Kleinbetriebe nicht verfügen. Den Forderungen des Betriebsrates werden die Herstellerentscheidungen als Sachzwänge ohne Alternative gegenübergestellt. Angesichts der anstehenden Probleme und der Gegebenheiten in den Betrieben läuft eine Interessenvertretung, die nur auf der betrieblichen Ebene ansetzt, buchstäblich ins Leere, da die wesentlichen Entscheidungen meist außerhalb ihres Einflußbereiches fallen. Leistungsnor-

men, Arbeitszeiten und Arbeitsablauf werden weitgehend über die Festlegung der Arbeitswerte, über Reparaturanleitungen und empfohlene Betriebsöffnungszeiten von den Herstellern bestimmt. Selbst über die Zahl der Beschäftigten und deren Qualifikation entscheidet nicht mehr der Betrieb allein. Vorgaben über Umfang und Struktur des zu erreichenden Absatzes und über angemessene Relationen zwischen Umsatz und Beschäftigtenzahlen spielen hier mit. Die Einbindung in EDV-Kommunikationssysteme, die Installation computergestützter Diagnoseeinrichtungen oder die Einführung von Expertensystemen werden den Kfz-Betrieben von außen vorgegeben. Die Planungs- und Entscheidungsphase läuft beim Autohersteller ab, beteiligt ist allenfalls der dortige Betriebsrat; die Betriebsräte in den anderen betroffenen Betrieben werden meist nicht einbezogen. Aber nur, wenn der Betriebsrat überhaupt weiß, welche Anforderungen tatsächlich von den Automobilunternehmern gestellt werden, kann er auch entsprechend reagieren. Eine wirksame Vertretung von Arbeitnehmerinteressen – gerade im Kfz-Gewerbe – kann daher nicht an der Grenze des Einzelbetriebes haltmachen.

Den unternehmensübergreifenden Interessenstrukturen und Rationalisierungskonzepten der Hersteller muß in jedem Fall eine angemessene Konzeption der Arbeitnehmerseite entgegengesetzt werden. Der enge Informationsverbund zwischen Kfz-Betrieben sowie Herstellern und ihrem Markennetz verlangt auf der anderen Seite eine intensive Kooperation zwischen den Interessenvertretungen in den betroffenen Betrieben. Dabei geht es sowohl um Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch der Interessenvertretungen der Markenbetriebe innerhalb eines Fabrikats, als auch um Kontakte über Markengrenzen hinweg. Im Daimler-Benz-Bereich zum Beispiel wurden über die Betriebsräte der Niederlassungen und den Gesamtbetriebsrat entsprechende Verbindungen sichergestellt. Zwischen Betriebsräten der Herstellerwerke Volkswagen AG und Opel und den Betriebsräten des Kfz-Handwerks hat es inzwischen ebenfalls erste Zusammentreffen gegeben, die weiter ausgebaut werden sollen.

ORGANISATIONSGRAD IN DEN HANDWERKSBRANCHEN

Branchen-Code	Betriebe	Beschäftigte	IG-Metall-Mitglieder	Organisationsgrad in vH
1 Kfz	833	85 584	27 053	31,6
2 Schlosser	358	30 097	11 032	36,6
3 Sanitär	97	7 078	2 081	29,4
4 Heizungsindustrie	145	18 659	5 418	29,0
5 Heizungshandwerk	140	10 284	3 111	30,2
6 Elektro	168	16 716	4 730	28,2
7 Mechaniker	40	3 061	912	29,7
8 Landmaschinenmechaniker	17	863	285	33,0
9 Sonstige	112	6 980	2 151	30,8
Insgesamt	1 910	179 322	56 773	31,6

BETRIEBSRATSWAHLEN IM METALLHANDWERK

Bezirk	Betriebe mit Betriebsrat						
	1972	1975	1978	1981	1984	1987	1990
Dortmund	193	236	334	389	387	421	363
Frankfurt	171	220	260	264	225	281	269
Hamburg	124	246	236	222	222	252	256
Hannover	119	145	151	152	144	158	193
München	158	236	316	315	301	301	297
Stuttgart	154	187	181	210	233	252	232
Wuppertal	78	137	171	193	182	198	223
Verwaltungsstelle Berlin	62	73	63	27	61	60	77
Insgesamt	1 059	1 480	1 712	1 772	1 755	1 923	1 910

MITGLIEDER DER IG METALL IM METALLHANDWERK 1990

Bezirk	Betriebe	Beschäftigte	Mitglieder der IG Metall	Organisationsgrad in vH
Dortmund	363	30 358	10 863	35,7
Frankfurt	269	27 890	9 570	34,3
Hamburg	256	20 977	6 759	32,2
Hannover	193	14 421	4 795	33,2
München	297	31 489	9 180	29,1
Stuttgart	232	28 691	9 485	33,0
Wuppertal	223	18 718	4 666	24,9
Verwaltungsstelle Berlin	77	6 778	1 455	21,4
Insgesamt	1 910	179 322	56 773	31,6

ORGANISATIONSZUGEHÖRIGKEIT DER BETRIEBSRATSMITGLIEDER 1990

Bezirk	Betriebe	Betriebsratsmitglieder	IG Metall	vH	DAG	vH	CGB	vH	Unorganisierte	vH
Dortmund	363	1 433	1 134	79,1	10	0,6	2	0,1	287	20,0
Frankfurt	269	1 184	941	79,4	7	0,5	–	–	236	19,9
Hamburg	256	1 075	822	76,4	9	0,8	–	–	244	22,6
Hannover	193	757	594	78,4	8	1,0	1	0,1	154	20,3
München	297	1 330	946	71,1	6	0,4	3	0,2	375	28,1
Stuttgart	232	1 093	857	78,4	4	0,3	1	–	231	21,1
Wuppertal	223	935	626	66,9	4	0,4	1	0,1	304	32,5
Verwaltungsstelle Berlin	77	316	198	62,6	3	0,9	–	–	115	36,3
Insgesamt	1 910	8 123	6 118	75,3	51	0,6	8	–	1 946	23,9

BETRIEBSRATSWAHLEN 1987 UND 1990 NACH BETRIEBSGRÖSSEN

Betriebsgröße/ Beschäftigte	Betriebe		Beschäftigte		Mitglieder der IG Metall		Organisationsgrad in vH	
	1987	1990	1987	1990	1987	1990	1987	1990
bis 49	765	826	23 338	25 558	8 966	9 595	38,4	37,5
50 bis 99	507	584	36 188	41 652	12 280	13 486	33,9	32,3
100 bis 499	383	464	70 985	85 118	22 231	25 328	31,3	29,7
500 bis 999	26	31	17 532	20 790	6 380	6 583	36,3	31,6
1 000 bis 4 999	2	5	2 666	6 204	340	1 781	12,7	28,7
Insgesamt	1 683	1 910	150 709	179 322	50 197	56 773	33,3	31,6

Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Die Zahl der Jugendvertretungen im Metallhandwerk war viele Jahre lang rückläufig. Wurden 1974 noch 497 Jugendvertretungen in den Betrieben des Metallhandwerks gewählt, waren es 1986 nur noch 204. Der Grund dafür lag nicht in einem zunehmenden Desinteresse von Jugendlichen an der Gewerkschaftsarbeit, wie es viele glauben machen wollten. Vielmehr wirkte sich das höhere Eintrittsalter der Berufsanfänger in den kleinbetrieblichen Strukturen des Handwerks so aus, daß in immer weniger Betrieben eine Jugendvertretung gewählt werden konnte. Der langjährigen Forderung der IG Metall, hierfür im Betriebsverfassungsgesetz eine Änderung vorzunehmen und den Kreis der Wahlberechtigten auf alle, die in der Berufsausbildung stehen, auszudehnen, wurde schließlich im Juni 1988 entsprochen. Damit ergab sich die Chance, die Interessenvertretung Jugendlicher und Auszubildender in den Betrieben des Handwerks zu verbessern und auch die gewerkschaftliche Jugendarbeit im Handwerk zu stärken. Jedes vierte Mitglied im Handwerksbereich war im Berichtszeitraum Jugendlicher. Dieser hohe Anteil jugendlicher Mitglieder ist jedoch kein Spiegelbild gewerkschaftlicher Aktivitäten im Bereich des Handwerks. So wurden die großen Anstrengungen bei der Neuordnung der handwerklichen Metall- und Elektroberufe für die Jugendlichen – aber nicht mit ihnen – vorangetrieben und anschließend in der Praxis realisiert. Die Beteiligung Jugendlicher in örtlichen Handwerksausschüssen und in den Handwerksbranchen war und ist ausgesprochen gering. Auch in der Jugendarbeit der IG Metall spielt das Handwerk eher eine untergeordnete Rolle.

Die gewerkschaftliche Kritik am Wahlrecht zu den Jugendvertretungen wurde durch den Ausgang der Wahlen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung bestätigt. Die Zahl der 1988 gewählten Vertretungen konnte gegenüber 1986 um mehr als 130 vH gesteigert werden. Die hohe Steigerungsrate bei den JAV-Wahlen 1988 und 1990 darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß nach wie vor in vielen Handwerksbetrieben, in denen Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt werden könnten, diese Chance vertan wird. Geht die Initiative zu einer JAV-Wahl im Betrieb nicht von den Jugendlichen selbst aus, wären eigentlich die Betriebsräte verpflichtet, die Wahlen einzuleiten. Diese rechtliche und organisationspolitische Verpflichtung wird jedoch von vielen Betriebsräten nicht erfüllt. Hier muß noch Überzeugungsarbeit seitens der IG Metall geleistet werden.

Mitgliederversammlungen und Warnstreiks für den erfolgreichen Fortgang der Tarifverhandlungen im Metallhandwerk

Nr. 2

metall nachrichten

26. Januar 1991

für Sachsen

Erste Tarifverhandlungen für Sachsen – IG Metall fordert 65 Prozent des West-Niveaus für 1991 – Kein Angebot der Arbeitgeber

Bis 1993 die 100%

65 Prozent der Löhne und Gehälter aus dem Westen für die Metaller in Sachsen, in diesem Jahr. Bis April will die IG Metall die erste Stufe auf dem Weg zu gleichen Einkommen in West- und Ostdeutschland erklimmen. Doch das Ziel sind die 100 Prozent. Einheitliche Löhne und Gehälter, in beiden Teilen Deutschlands. Auch den letzten Schritt auf der Einkommenstreppe will die IG Metall so schnell wie möglich gemeinsam mit den schon jetzt weit über 300 000 Mitgliedern gehen. „In drei Jahren, bis 1993, wollen wir die entscheidende Hürde nehmen", betont Hasso Düvel, Bezirksleiter der IG Metall in Sachsen, „schließlich steigen auch die Preise und Lebenskosten immer rasanter auf das westliche Niveau".

Doch den Arbeitgebern fiel bis jetzt zu den Gewerkschaftsforderungen nichts ein. Bei der ersten Tarifrunde für Sachsen legten sie noch nicht einmal ein eigenes Angebot vor. Am 28. Februar gehen die Verhandlungen in Leipzig weiter. Die Metaller in Sachsen werden sich nicht mehr lange auf den unteren Niedriglohn-Stufen festhalten lassen.

metall nachrichten

7. Mai 1991 Kfz-Handwerk Hessen

Tarifkommission beschließt Forderungen für 1991

Zwölf Prozent, mind. 300 Mark

Am 30. Juni laufen die Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen aus. Die Beschäftigten im Kraftfahrzeughandwerk brauchen ab 1. Juli 1991 kräftig mehr Geld in der Lohntüte.

- **Das Haushaltseinkommen reicht hinten und vorne nicht mehr aus.**
- **Die Preise laufen uns davon, Mieten sind fast nicht mehr bezahlbar.**
- **Die Regierung belastet uns zusätzlich durch unsoziale Steuer- und Abgabenerhöhungen.**
- **Im Betrieb wird immer mehr Leistung verlangt, daß muß endlich auch gerecht bezahlt werden.**

Wir fordern:

1. Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen werden ab 1. Juli 1991 um 12 Prozent, mindestens aber um 300 Mark erhöht.
2. In der Monatslohntabelle und in der Gehaltstabelle werden alle Altersabschläge, Berufsjahre usw. gestrichen, mindestens aber überarbeitet.

Diese Forderung hat nach ausführlicher Diskussion in Mitgliederversammlungen die Hessische Tarifkommission der IG Metall für das Kraftfahrzeughandwerk einstimmig beschlossen.

Die Unternehmergewinne sind glänzend. Wir Metall-Handwerker fordern jetzt unseren Anteil: zwölf Prozent, mindestens aber 300 Mark mehr im Monat.

Unsere Forderung ist begründet und durchsetzbar. Das Kraftfahrzeughandwerk verkündet selbst immer wieder neue Rekorde:

Neuer Umsatzrekord 1990: 168,5 Milliarden!!
Verkauf neuer Pkw plus 13,07 Prozent.
Verkauf Nutzfahrzeuge plus 19,8 Prozent.
Werkstattgeschäft plus 3,7 Prozent.
(Alle Angaben „Handwerkszeitung" vom 12. 4. 1991)

Auch in dieser Tarifrunde bleibt es bei der alten aber richtigen Erkenntnis: Geschenkt bekommen wir nichts! Wir werden unsere berechtigten Forderungen gegen den Widerstand der Arbeitgeber erst durchsetzen müssen.
Dabei gilt immer noch: Die Kraft der IG Metall wächst mit der Anzahl der Mitglieder. Wer mit uns gehen will, wer jetzt kräftige Einkommenserhöhungen durchsetzen will, muß aktiv werden. Redet mit Euren Kolleginnen und Kollegen, informiert sie.

Sprecht die Unorganisierten an, werbt jetzt neue Mitglieder! Unser Motto für Mai und Juni 1991: Eintreten für bessere Tarife! Jetzt IG Metall-Mitglied werden!

Handwerk unter der Lupe

Arbeitshilfe für Betriebsräte
in Betrieben mit 21 - 150 wahlberechtigten Arbeitnehmern

Wird über Interessenvertretung der Arbeitnehmer gesprochen oder geschrieben entsteht der Eindruck, alle Arbeitnehmer würden in Großbetrieben arbeiten. Mitbestimmung im Aufsichtsrat und starke Betriebsräte mit vielen Freistellungen werden als Selbstverständlichkeit dargestellt. Eine Situationsbeschreibung, die für die meisten Arbeitnehmer nicht zutrifft. Das gilt in besonderem Maße für den Handwerksbereich. Hier arbeiten nur ca. 15 % der Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten.

Die Arbeitsgrundlage der Betriebsräte ist das Betriebsverfassungsgesetz. Ist das Betriebsverfassungsgesetz schon für Betriebsräte in Großbetrieben unzureichend und verbesserungsbedürftig, so weist es für Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben weitere Einschränkungen aus. Um trotz dieser Unzulänglichkeiten eine wirksame Interessenvertretung für die Arbeitnehmer zu erreichen bedarf es umfangreicher Kenntnisse der Betriebsräte. Eine erste Arbeitshilfe soll diese Unterlage bieten. Sie kann gewerkschaftliche Schulungen jedoch nicht ersetzen.

IG Metall Vorstand
Abt. Handwerk

Oktober 1990

Jetzt auch im Metallhandwerk 35 Auf zum Sprung nach vorn

IG Metall

Handwerk unter der Lupe

Arbeitshilfe für Betriebsräte
in Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern

Betriebsratsarbeit in kleinen Betrieben ist immer mit besonderen Problemen verbunden. Dies gilt insbesondere in Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern. In diesen Betrieben wird ein Betriebsrat, bestehend aus einer Person, gewählt. Bis zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes am 7.1.1989 wurden diese Betriebsräte mit dem diskriminierenden Begriff "Betriebsobmann" belegt. Allein hierdurch erfolgte eine Beschreibung des Betriebsrates 2. Klasse.
Es ist zu begrüßen, daß mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes dieser Begriff nicht mehr verwandt wird, sondern nur noch vom Betriebsrat, bestehend aus einer Person, die Rede ist. Jedoch war dieses nur eine optische Retusche. Nicht überarbeitet wurden die Einschränkungen, denen der Betriebsrat, bestehend aus einer Person, durch das Gesetz unterliegt.
Um trotz dieser Unzulänglichkeiten eine wirksame Interessenvertretung für die Arbeitnehmer zu erreichen bedarf es umfangreicher Kenntnisse der Betriebsräte. Eine erste Arbeitshilfe soll diese Unterlage bieten. Sie kann jedoch gewerkschaftliche Schulungen nicht ersetzen.

IG Metall Vorstand
Abt. Handwerk
Sept. 1990

Jetzt auch im Metallhandwerk 35 Auf zum Sprung nach vorn

IG Metall

Handwerk unter der Lupe

Arbeitshilfe für die Betriebsratswahl
in Klein- und Mittelbetrieben mit 5 - 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern
und 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 150 Arbeitnehmern

"In Betrieben mit in der Regel mindestens 5 ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt". Das sagt § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes aus.

Das Wahlverfahren sowie die Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates sind im Betriebsverfassungsgesetz und der Wahlordnung geregelt. Arbeitnehmer, die einen Betriebsrat wählen oder sich für eine Wahl einsetzen, nehmen ein gesetzlich verbrieftes Recht wahr. Dieses Recht kann den Arbeitnehmern nicht streitig gemacht werden.

Bei Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl müssen bestimmte Regeln beachtet werden. Da es besonders bei der erstmaligen Wahldurchführung für den Ungeübten nicht leicht ist die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten, führen engagierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter die Wahl mit der IG Metall gemeinsam durch.

Zur Durchführung einer Betriebsratswahl gibt es umfangreiche Literatur und Arbeitshilfen, die das Verfahren der Wahl erläutern (Literaturhinweise auf Seite 11). Unsere Arbeitshilfe soll das Verfahren einer gemeinsamen Wahl erläutern.

IG Metall
Abt. Handwerk
September 1990

Jetzt auch im Metallhandwerk 35 Auf zum Sprung nach vorn

IG Metall

Der gute Rat für Klein- und Mittelbetriebe

BETRIEBSRAT

IG Metall

Jahr	Zahl der Betriebe
1974	497
1976	234
1978	372
1980	379
1982	379
1984	280
1986	204
1988	485
1990	369

Durch den Rückgang der Ausbildungsverhältnisse im Handwerk ist in vielen kleinen Betrieben die betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzung zu einer JAV-Wahl (mindestens fünf Wahlberechtigte) entfallen. Das hatte zur Folge, daß die Beteiligung an den JAV-Wahlen 1990 im Vergleich zu 1988 wieder zurückging. Auch 1988 erstmals gewählte Jugendvertretungen konnten dieses Ergebnis nicht verhindern.

Mitgliedererfassung und Mitgliederentwicklung

Zum Organisationsbereich Handwerk der IG Metall gehören die Beschäftigten des Metallhandwerks und der Heizungsindustrie. Zum Metallhandwerk wiederum zählen die Handwerksgewerbe entsprechend der Gewerbegruppe II der Anlage A der Handwerksordnung sowie weitere Handwerksgewerbe, die in Absprache mit dem DGB dem Organisationsbereich der IG Metall zugeordnet wurden. Als Handwerksbetrieb werden alle Betriebe geführt, die Mitglied einer Handwerkskammer sind. Dies geschieht unabhängig von der Anwendung der Tarifverträge oder der Tarifbindung der Betriebe. Betriebe, die sowohl Mitglied einer Handwerkskammer, als auch einer Industrie- und Handelskammer sind, werden entsprechend ihrem überwiegenden Betriebszweck der Industrie oder dem Handwerk zugeordnet. Dem Handwerk werden ebenfalls die Mitglieder zugeordnet, die zuvor im Handwerk oder in der Heizungsindustrie beschäftigt waren und nun als Rentner, Arbeitslose, Vorruheständler, Schüler oder Umschüler in der Organisation geführt werden.

Bis zum Ende des Jahres 1989 erhielt jedes Mitglied von der zuständigen Verwaltungsstelle der IG Metall eine Kenn-Nummer, den sogenannten Handwerkscode.

H 1 Kfz-Branchen
H 2 Schlosserische Branchen
H 3 Sanitär-Installationsbranchen
H 4 Zentralheizungs- und Lüftungsbauerbranchen (Industrie)
H 5 Zentralheizungs- und Lüftungsbauerbranchen (Handwerk)
H 6 Elektrobranchen
H 7 Mechanikerbranchen
H 8 Landmaschinenmechanikerbranchen
H 9 Sonstige Branchen

1973, als man bei der IG Metall begann, die Daten der Mitglieder aus dem Handwerksbereich nach Branchen-Codes in das EDV-System der Vorstandsverwaltung aufzunehmen, stand dafür nur eine einzige Kennziffer zur Verfügung. Über fünfzig Berufe des Metallhandwerks wurden damals in Gruppen zusammengefaßt. Dabei wurde versucht, die jeweiligen Branchen zusammenzunehmen, die unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fielen. Dies war notwendig, weil die Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen zur Vorbereitung der Tarifrunden verläßliche Angaben über die Zahl der Mitglieder im jeweiligen Tarifgebiet brauchen. Das gilt vor allem dann, wenn Erfolge der Tarifpolitik am Verhandlungstisch allein nicht zu erreichen sind und die Mitglieder zur Durchsetzung ihrer Forderungen zu Aktionen aufgerufen werden müssen. Es stellte sich heraus, daß das Raster der Handwerkscodes für die Tarifpolitik zu weitmaschig war. Erforderliche Daten konnten in vielen Fällen nicht aus der Datenverarbeitungsanlage abgerufen werden. Insbesondere in der Sammelnummer H 9 war eine Vielzahl von kleineren Handwerksbranchen aufgelistet. So konnte die IG Metall keine Angaben darüber machen, wieviel Augenoptiker, Orthopädiemechaniker, Zahntechniker, Tankanlagenbauer usw. bei ihr organisiert waren. Der berechtigten Forderung vieler Kolleginnen und Kollegen aus den kleineren Handwerksbranchen nach einer systematischen Mitgliedererfassung konnte in der Vergangenheit aus technischen Gründen nicht Rechnung getragen werden.

Mit der Einführung des BK-Projektes änderten sich die technischen Voraussetzungen für die Mitgliedererfassung im Handwerk. Nun steht dafür ein dreistelliger Code zur Verfügung. Jede Handwerksbranche, die in den Zuständigkeitsbereich der IG Metall fällt, konnte mit einem eigenen Schlüssel versehen werden:

101 Metallbauer
102 Zweiradmechaniker
103 Karosserie-, Fahrzeugbauer
104 Maschinenbaumechaniker
105 Werkzeugmacher
106 Dreher
107 Kälteanlagenbauer
108 Büroinformationselektroniker
109 Kraftfahrzeugmechaniker
110 Kraftfahrzeugelektriker
111 Landmaschinenmechaniker
112 Fein-, Nähmaschinenmechaniker
113 Büchsenmacher
114 Klempner
115 Gas-, Wasserinstallateure
116 Zentralheizungs-, Lüftungsbauer
117 Kupferschmiede
118 Elektroinstallateure
119 Elektromechaniker
120 Fernmeldeanlagenelektroniker
121 Elektromaschinenbauer
122 Radio-, Fernsehtechniker
123 Uhrmacher
124 Graveure
125 Ziseleure

126 Galvaniseure, Metallschleifer
127 Gürtler, Metalldrucker
128 Zinngießer
129 Metallformer, Metallgießer
130 Glockengießer
131 Schneidwerkzeugmechaniker
132 Goldschmiede
133 Gold-, Silber-, Aluschläger
134 Bootsbauer
135 Schiffbauer
136 Modellbauer
137 Augenoptiker
138 Hörgeräteakustiker
139 Bandagisten
140 Orthopädiemechaniker
141 Chirurgiemechaniker
142 Zahntechniker
143 Feinoptiker
144 Steinschleifer
145 Orgel-, Harmoniumbauer
146 Klavierbauer
147 Handzuginstrumentenbauer
148 Geigenbauer
149 Metallblasinstrumenten-/Schlagzeugbauer
150 Holzblasinstrumentenmacher
151 Zupfinstrumentenmacher
152 Vergolder
153 Schilder, Lichtreklame
154 Zentralheizungs-, Lüftungsbau-Industrie
155 Herstellung Drahtgestelle
156 Metallschleifer, -polierer
157 Metallsägenschärfer
158 Tankschutzbetriebe
159 Mühlenbauer

Beim alten Erfassungssystem war die Zugehörigkeit zum Handwerk beim Mitglied gespeichert. Schon im Aufnahmeschein mußte der Handwerkscode eingetragen werden. Das Verfahren war arbeitsintensiv und fehleranfällig. Nicht selten wurde bei einem Betriebswechsel vergessen, den Handwerkscode der neuen Branche anzugeben. Insbesondere beim Wechsel vom Handwerk in die Industrie oder aus der Industrie in das Handwerk ergaben sich erhebliche Differenzen zwischen Statistik und tatsächlichem Mitgliederstand. Beim neuen Erfassungssystem dagegen ist die Information, in welcher Branche (Handwerksgewerbe) ein Mitglied beschäftigt ist, nicht beim einzelnen Mitglied, sondern beim Betrieb gespeichert. Damit wird jedes Mitglied, das in einem ordnungsgemäß gemeldeten Handwerksbetrieb beschäftigt ist, der entsprechenden Branche zugeordnet. Bei Betriebswechseln erfolgt eine automatische Korrektur. Voraussetzung ist, daß die Verwaltungsstellen ihre Betriebsdaten pflegen und auf dem aktuellen Stand halten. Für jeden Handwerksbetrieb mit Betriebsrat ist eine eigene Betriebsnummer nötig. Auch Betriebe ohne Betriebsrat, in denen die IG Metall Mitglieder hat, sollten unter einer eigenen Betriebsnummer geführt werden.

Mitglieder aus dem Handwerk, die keinem Betrieb zugeordnet werden können, sogenannte Einzelmitglieder, werden in Sammelnummern erfaßt. Die Betriebsnummern 851 bis 859 sind der Zuordnung dieser Mitglieder vorbehalten. Die letzte Ziffer dieser Betriebsnummern entspricht dem Handwerkscode nach dem alten Erfassungssystem. Ähnliches gilt bei Arbeitslosen, Vorruheständlern und Rentnern, die zuvor in einem Handwerksbetrieb oder in einem Betrieb der Heizungsindustrie beschäftigt waren; bei ihnen werden nun automatisch die Branchenschlüssel 181 und 189 gesetzt.

Statistische Auswertungen können sowohl nach dem alten Erfassungssystem, als auch nach dem neuen System erfolgen. Da das alte System überschaubarer ist, werden Statistiken auf Bundesebene generell nach den Handwerkscodes H 1 bis H 9 erstellt. Bei der Umstellung vom alten auf das neue Erfassungssystem sind Schwierigkeiten aufgetreten, die bis zur Drucklegung des Geschäftsberichtes noch nicht abschließend bereinigt werden konnten. Bundesweit konnten deshalb im gesamten Jahr 1991 keine verläßlichen Daten aus dem Handwerksbereich zur Verfügung gestellt werden. Im November 1990 und im August 1991 gingen durch einen datentechnischen Fehler dem Metallhandwerk statistisch über 50 vH der erfaßten Mitglieder verloren. Diese Kolleginnen und Kollegen wurden zwar weiter in der Gesamtzahl der Mitglieder geführt, konnten jedoch nicht mehr als Handwerker ausgewiesen werden.

MITGLIEDER IM METALLHANDWERK

Bezirke	Dezember 1988	Dezember 1989	September 1990[1]	Dezember 1991[2]
Dortmund	22 490	22 884	23 240	19 812
Frankfurt	20 154	19 768	19 569	18 051[3]
Hamburg-Küste	16 386	16 948	17 460	17 236[3]
Hannover	9 883	10 353	10 413	12 566[3]
München	17 912	18 040	17 723	15 495
Stuttgart	17 120	17 855	15 691	13 228
Wuppertal	10 435	11 256	11 419	9 237
Berlin-Brandenburg	3 277	3 245	3 176	5 150[3]
Dresden				1 929[3]
Insgesamt	117 657	120 349	118 691	112 704

[1] Für den Monate Dezember lagen auswertbare Zahlen nicht vor
[2] Trotz der Bereinigung des Datenmaterials keine endgültigen Zahlen
[3] Wegen der Ausdehnung des Organisationsbereichs der IG Metall sind Vergleiche nicht möglich.

NEUAUFNAHME VON MITGLIEDERN IM METALLHANDWERK*

Bezirk	Neuaufnahmen 1988	1989
Dortmund	1 909	1 866
Frankfurt	1 861	1 410
Hamburg	1 381	1 344
Hannover	932	1 045
München	1 867	1 380
Stuttgart	1 483	1 475
Wuppertal	1 132	1 181
Verwaltungsstelle Berlin	278	233
Insgesamt	10 843	9 934

* Für 1990 und 1991 keine Angaben möglich

MITGLIEDER IM METALLHANDWERK NACH GRUPPEN

Stand: 31. Dezember 1991

Bezirk	H 1	H 2	H 3	H 4	H 5	H 6	H 7	H 8	H 9	Gesamt
Dortmund	7 545	5 719	1 723	406	842	2 673	191	178	535	19 812
Frankfurt	7 372	1 825	692	2 404	1 329	2 669	427	84	1 249	18 051
Hamburg-Küste	4 958	4 268	1 569	1 830	1 414	1 872	142	410	773	17 236
Hannover	3 944	2 084	715	750	667	1 958	171	1 421	856	12 566
München	5 705	3 517	833	1 179	1 153	1 404	417	33	1 254	15 495
Stuttgart	5 980	1 649	784	1 395	983	1 694	386	27	330	13 228
Wuppertal	4 601	1 337	593	838	460	851	66	83	408	9 237
Berlin-Brandenburg	1 603	871	386	631	482	587	93	360	137	5 150
Dresden	187	43	67	–	11	756	5	2	858	1 929
Insgesamt	41 895	21 313	7 362	9 433	7 341	14 464	1 898	2 598	6 400	112 704

Tarifpolitik im Handwerk

Die Tarifpolitik hat für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Wirtschaftsbereich Handwerk einen sehr hohen Stellenwert. In den Klein- und Kleinstbetrieben des Metallhandwerks ist der Tarifvertrag meistens die einzige schriftliche Grundlage für das Arbeitsverhältnis. Die Vielfalt der Branchen des Metallhandwerks findet sich in den Tarifverträgen wieder; denn teilweise weichen die Strukturen und Rahmenbedingungen stark voneinander ab. Ein geradezu typisches Beispiel für die Tarifgestaltung im Handwerk ist der Akkordtarifvertrag für das Gas-, Wasser- und Installationshandwerk Hamburg. Dieser Tarifvertrag wurde als reiner Handwerksakkord 1927 zum ersten Male vereinbart und im Laufe der Jahre in vielen Verhandlungen materiell verbessert und ständig modernisiert, zuletzt durch den Streik im Jahr 1983.

Durch die räumliche und fachliche Gliederung der Tarifgebiete ergibt sich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch eine größere Nähe zu „ihrem" Tarifvertrag, die einerseits eine Mobilisierung erleichtert, andererseits wegen der relativ kleinen Zahl der Betroffenen die Durchsetzung von Forderungen erschwert. Das gilt insbesondere im Vergleich zur Metallindustrie. Trotzdem haben die Tarifverträge im Metallhandwerk eine Qualität erreicht, die in der Regel dem Niveau der Industrie entspricht. So ist es in den Metallhandwerken bereits gelungen, die Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden pro Woche bis auf wenige Ausnahmen auch für die Auszubildenden durchzusetzen. Allerdings sind die Unterschiede zwischen einzelnen Tarifverträgen teilweise derart groß, daß dies auf Dauer nicht akzeptiert werden kann. Dazu haben im wesentlichen zwei Entwicklungen beigetragen, die sich im Berichtszeitraum verstärkten: So ist die Tarifarbeit auf Arbeitgeberseite von den Innungen auf Fachverbände übertragen worden, die sich bundesweit zusammenschließen und über ihre Verbandspolitik die regionalen Tarifverhandlungen beeinflussen, wobei sich der typische Handwerksmeister zunehmend aus diesem Geschäft zurückzieht. Außerdem ist es durch den massiven Widerstand der Fachverbände des Metallhandwerks gegen jede Form der Arbeitszeitverkürzung in einzelnen Gebieten zu tariflosen Zuständen gekommen.

Mittlerweile wird von einigen Zentralverbänden des Handwerks offen in Frage gestellt, ob Tarifverträge mit der IG Metall weiterhin abgeschlossen werden sollen oder ob es nicht einfacher wäre, mit Gefälligkeitstarifverträgen oder tariflosen Zuständen zu arbeiten. Beispiele dafür sind die Vereinbarungen einiger regionaler Fachverbände des Elektrohandwerks mit dem CMV und das Verhalten des Fachverbandes Sanitärhandwerk Hamburg in der Tarifrunde 1991. Trotz einer boomartigen wirtschaftlichen Entwicklung beantworteten die Arbeitgeber die Forderung der IG Metall nach 12 vH mehr Lohn und Gehalt mit einem Angebot von lediglich 4,1 vH. Der Fachverband war erst nach mehreren Warnstreiks bereit, sein Angebot auf 5,3 vH zu erhöhen. Als Antwort kamen einige hundert Kolleginnen und Kollegen morgens zu Arbeitsbeginn ins Gewerkschaftshaus und blieben den ganzen Tag über dort.

An diesem Warnstreik beteiligten sich rund 40 vH der IG-Metall-Mitglieder im Sanitärhandwerk Hamburg. Sie forderten die Tarifkommission auf, die Verhandlungen scheitern zu lassen und beim Vorstand die Urabstimmung und den Streik zu beantragen. Nach der siebten Verhandlungsrunde ohne ein weiteres akzep-

tables Angebot der Arbeitgeber hat die Tarifkommission dann das Scheitern der Verhandlungen erklärt und alle notwendigen Schritte für einen Arbeitskampf eingeleitet.

Bei einem Arbeitskampf im Handwerk ist zu beachten, daß rund 50 vH der Mitglieder in Betrieben mit Betriebsräten beschäftigt sind, während die andere Hälfte in Kleinstbetrieben tätig ist. Entsprechend umfangreich gestalteten sich die Vorbereitungen zur Urabstimmung und die Schulung sowie die Information der Funktionäre. Einen Tag vor dem Beschluß des Vorstandes über die beantragte Urabstimmung machte der Fachverband ein neues Angebot. Es kam daraufhin zu einem Verhandlungsergebnis.

Im Berichtszeitraum wurde auch im Metallhandwerk die weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit vorrangig verhandelt und durchgesetzt. Dabei gerieten die Betriebsräte zunehmend unter den Druck der Arbeitgeber. Beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen sollten Arbeitszeitregelungen akzeptiert werden, die nicht den jeweiligen tariflichen Bestimmungen entsprachen. Die Vorstellungen der Handwerksverbände zu Arbeitszeitmodellen sind geprägt von der Überzeugung, daß sich die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Handwerk ausschließlich den angeblichen Kundenwünschen und sogenannten Sachzwängen anzupassen haben. Mit der Jahresarbeitszeit ohne jegliche Einschränkung wollen sie die Arbeitnehmer im Ausbaugewerbe zu Saisonarbeitern machen, und zwar mit einer Wochenarbeitszeit bis zu sechzig Stunden im Sommer und bis zu null Stunden im Winter. Aufträge für Wartungs- und Reparaturarbeiten von Heizungs-, Klima- und Elektroanlagen werden außerhalb der normalen Arbeitszeiten angenommen, was immer mehr zu Wochenendarbeit führt. Parallel dazu werden normale Kundendienstleistungen als „Notfälle" in den Bereitschaftsdienst am Abend und am Wochenende geschoben, um trotz Arbeitszeitverkürzung und längeren An- und Abfahrtszeiten den gleichen Arbeitsumfang mit der gleichen Anzahl von Beschäftigten bewältigen zu können. Mit der Begründung „Kundenfreundlicher Service" wurde vor allem in Betrieben des Kfz-Handwerks ohne Betriebsrat – oft auf Druck der Herstellerwerke – die tägliche Arbeitszeit für die Werkstatt teilweise von 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr ausgedehnt.

Diese Entwicklung ist vom Tarifpolitischen Ausschuß Handwerk aufgegriffen worden. Es wurden Eckdaten erarbeitet, die bei der dritten Runde zur 35-Stunden-Woche in den Tarifverhandlungen berücksichtigt werden müssen. Mit diesen Eckdaten sollen den Betriebsräten Gestaltungsmöglichkeiten für die betrieblichen Arbeitszeitregelungen an die Hand gegeben werden, ohne daß die Schutzfunktion des Tarifvertrages ausgehöhlt wird. Wichtig bleibt dabei die Festlegung, Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen allein in den Tarifvertrag aufnehmen zu können.

Solche Regelungen finden sich zur Zeit in fast allen Tarifverträgen des Metallhandwerks. Sie eröffnen viele Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, allerdings nur auf der Basis gewerkschaftlicher Grundsätze: Acht-Stunden-Tag, Arbeitszeit von Montag bis Freitag, Fünf-Tage-Woche, Freizeitausgleich für Mehrarbeit usw. So legte der Tarifabschluß vom Juli 1991 zur Einführung der 36- und der 35-Stunden-Woche im Metallhandwerk Hamburg zwar eine Jahresarbeitszeit fest, es blieb aber bei der schon 1985 vereinbarten Regelung, wonach die tägliche Arbeitszeit im voraus für das ganze Kalenderjahr festgelegt werden muß und jede Wochenarbeitszeit die tarifvertragliche Arbeitszeit nur um maximal zwei Stunden über- beziehungsweise unterschreiten darf. Weitere Flexibili-

sierungsmöglichkeiten sind in diesem Tarifvertrag nicht vorgesehen. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum Jahr 1999. Die 36-Stunden-Woche wird ab 1. April 1994, die 35-Stunden-Woche ab 1. Oktober 1996 eingeführt. Gleichzeitig wurde eine Erhöhung der Löhne und Gehälter von 7 vH für 1991 und von 6 vH für 1992 vereinbart.

Dieser Vertragsabschluß ist als Durchbruch zur 35-Stunden-Woche im Handwerk zu werten und hat auf Arbeitgeberseite massive Proteste ausgelöst. Es bleibt abzuwarten, ob die Zentralverbände des Handwerks zu irgendeinem Zeitpunkt in der Lage sein werden, die Tarifpolitik auch als ein Instrument zu begreifen, mit dem sie ihrem chronischen Arbeitskräftemangel abhelfen können. Eine Abkopplung der Handwerkstarife von denen der Industrie in materieller und/oder qualitativer Hinsicht wird letztlich zu Lasten des Handwerks selbst gehen.

Die IG Metall muß zur weiteren Absicherung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder im Handwerk zusätzliche Arbeit auf allen Ebenen investieren.

Ausländische Arbeitnehmer

Situation der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Trotz Zunahme der Gesamtbeschäftigung und einem deutlichen Aufwärtstrend in der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer ist die Zahl ausländischer Arbeitsloser unverändert hoch. Dies hängt wohl ursächlich damit zusammen, daß der Zuwachs an Beschäftigung bei ausländischen Arbeitnehmern überwiegend auf kurzfristige Beschäftigungsformen, wie etwa Werkvertragsarbeiten, Saisonarbeit und sogenannte Gastarbeit zurückzuführen ist. Der Anteil der längerfristig arbeitslosen ausländischen Arbeitnehmer liegt bei rund 30 vH, gemessen an der Zahl der arbeitenden Ausländer. Rund 79 vH verfügen nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Anteil der Ausländer unter 25 Jahren liegt unverändert bei etwa 20 vH. Rund 27 vH erhalten keine Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Dies sind Fakten, die aus den Sondererhebungen über arbeitslose Ausländer zu entnehmen sind. Es bleibt Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit, dieser Entwicklung durch geeignete Maßnahmen entgegenzusteuern. Steigende Beschäftigungszahlen bei den ausländischen Arbeitnehmern bedeuten noch lange nicht, daß sich dadurch die Lage der längerfristig ansässigen ausländischen Wohnbevölkerung deutlich verbessert.

Mit dem neuen Ausländergesetz ist der Bundesregierung ein Instrument an die Hand gegeben worden, das den kurzfristigen zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften über die Rotation von außen ermöglicht.

Nach den letzten statistischen Daten hat sich die Zahl von Nicht-EG-Ausländern mit einer Aufenthaltsberechtigung, das heißt, mit dem sichersten Aufenthaltsstatus, den man erreichen kann, im Jahr 1989 auf 520 362 erhöht. Die unbefristete Aufenthaltserlaubnis besitzen 980 584 Nicht-EG-Ausländer. Mit einer befristeten Aufenthaltserlaubnis waren zu diesem Zeitpunkt 1 041 634 Nicht-EG-Ausländer ausgestattet. Auf einen EG-Status konnten 1989 1 113 821 Ausländer verweisen. Ende 1989 lebten rund 60 vH der rund fünf Millionen Ausländer länger als zehn Jahre in der Bundesrepublik. Darunter waren 1,03 Millionen ausländische Kinder und Jugendliche, von denen über zwei Drittel in Deutschland geboren wurden. Unsere Aktionen zur Aufenthaltsberechtigung haben also dazu beitragen können, die im Jahr 1987 genannte Zahl von 361 840 Aufenthaltsberechtigungen um weitere 158 522 zu verbessern. Der Bericht des Bundesinnenministeriums „Aufzeichnung zur Ausländerpolitik und zum Ausländerrecht in der Bundesrepublik Deutschland" vermerkte dazu: „Bemerkenswert ist die starke Zunahme des Anteils von Ausländern mit einer Aufenthaltsberechtigung". Bedauerlicherweise mußte allerdings festgestellt werden, daß viele Behörden, die mit der größeren Anzahl von Anträgen zum Jahresende 1990 nicht fertig wurden, nicht mit einer Umsetzung von Personal reagierten oder Aushilfen einstellten, sondern die Anträge einfach liegen

ließen. Das führte dazu, daß insbesondere junge Ausländer, die erst in den letzten Monaten des Jahres die erforderliche Altersgrenze erreichten, nicht mehr in den Genuß einer Aufenthaltsberechtigung entsprechend der alten gesetzlichen Bestimmung kamen. Die Hürde, den Nachweis von sechzig Monaten Beitragsleistung zur Sozialversicherung erbringen zu müssen, war nach den neuen gesetzlichen Regelungen nicht zu überwinden. Die unbefristete Aufenthaltserlaubnis garantiert aber den Jugendlichen einen besonderen Ausweisungsschutz, der in § 48 Absatz 1 Ziffer 2 des Gesetzes festgehalten ist. Auch angesichts der neuen gesetzlichen Regelung sollten wir also die in Frage kommenden Kolleginnen und Kollegen auffordern, die Aufenthaltsberechtigung zu beantragen.

Mit der Zunahme der Aussiedler- und Asylbewerberzahlen wuchs insbesondere bei den ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familien aus Drittstaaten die Unsicherheit über ihren künftigen Verbleib in der Bundesrepublik.

Das neue Ausländergesetz hat den Anspruch auf Klarheit und Rechtssicherheit nicht erfüllt. Auf dem Wohnungsmarkt hat sich durch die verstärkte Zuwanderung die Lage drastisch verschärft. Die bisher in Gang gesetzten Programme des sozialen Wohnungsbaus greifen kurz- und mittelfristig nicht und können wegen ihres geringen Volumens keine wirksame Abhilfe schaffen. Dies bedeutet, daß ausländische Arbeitnehmer, die eine Verbesserung ihres Aufenthaltsstatus wünschen, bei dem Nachweis von ausreichendem Wohnraum nach wie vor erhebliche Schwierigkeiten zu überwinden haben. Zudem hat die Verschlechterung des innenpolitischen Klimas bestehende Ängste verstärkt.

Vom 1. Januar bis zum 3. Dezember 1991 hat es in der Bundesrepublik, so war es einer Antwort der Bundesregierung auf eine Parlamentarische Anfrage zu entnehmen, insgesamt 2 074 fremden- und ausländerfeindliche Straftaten, darunter 325 Brandanschläge und 188 Angriffe gegen Personen, gegeben. In den ersten sieben Monaten des Jahres seien 286 ausländerfeindliche Straftaten registriert worden, im August und September weitere 357 Fälle, und im Oktober 1991 wurden nach diesen Angaben 904 Straftaten verübt. Obwohl im Dezember 1991 ein leichter Rückgang feststellbar war, riß die Welle fremdenfeindlicher Überfälle und Angriffe nicht ab. Einige Politiker haben aus den Erfahrungen der letzten Jahre nichts gelernt. Im Vorfeld von Wahlen neigen sie besonders dazu, auf dem Rücken stimmloser Minderheiten Politik zu machen. Rechtsextremistischen Gruppen dienen diese politischen Ausfälle immer wieder als Anstoß für ihre Angriffe auf ausländische Arbeitnehmer und Flüchtlinge. Es ist längst überfällig, dem wachsenden Rechtsextremismus eine wirksame Politik entgegenzusetzen.

Ausländerpolitik

Die Jahre 1989 bis 1991 werden in der Ausländerpolitik der Bundesrepublik Deutschland ein bedeutsamer Abschnitt bleiben. Kamen 1989 noch Hoffnungen auf, als es mit massivem innenpolitischen Druck, quer durch alle politischen Lager, gelang, die sogenannten Zimmermannschen Entwürfe zu einem Ausländerintegrations- und Ausländeraufenthaltsgesetz vom Tisch zu fegen, so wichen diese Hoffnungen schnell einer großen Ernüchterung, als Einzelheiten der neuen Gesetzentwürfe in der Öffentlichkeit bekannt wurden.

Genugtuung hatte sich breitgemacht, als Minister Zimmermann von der Verantwortung für die Führung des Bundesinnenministeriums entbunden wurde. Sein Nachfolger, Dr. Wolfgang Schäuble, ging zielstrebig ans Werk, um in einem nie gekannten Tempo das umfangreiche Gesetzeswerk der Neuregelung des Ausländerrechts unter Dach und Fach zu bringen.

Der Entwurf aus dem Hause Zimmermann wurde als überholt abgetan. Konträre Positionen im Lager von FDP, CDU und CSU wurden auf Staatssekretärsebene mit sogenannten Eckpunkten auf einen Nenner gebracht. Diese Grobskizzen der politischen Linie waren aber keineswegs dazu angetan, Einblick in die Detailformulierungen der Ministerialbürokratie zu gewähren. Nach außen hin wurde bis Anfang Dezember 1989 mit einer wirksamen Informationssperre gearbeitet. Anschließend folgte ein überarbeiteter Entwurf dem nächsten, so daß letztendlich niemand wußte, ob er eigentlich die gültige Fassung besaß.

Parallel zu diesem Verwirrspiel wurde über das Jahresende hinaus eine Eilberatung für die Ausschüsse und Gremien von Bundesrat und Bundestag festgelegt. Nur wenige sattelfeste und in der Materie bewanderte Abgeordnete erhielten die Chance, in den oft zeitgleich tagenden Ausschüssen Änderungsanträge oder -vorschläge einzubringen. Alternativentwürfe der Oppositionsparteien, Vorschläge zur Fassung einzelner Paragraphen wurden mit den Ausschußmehrheiten oder bei den einzelnen Lesungen im Parlament abgebügelt.

Selten hat in der Geschichte der Bundesrepublik ein Gesetz mit einer solchen Eile die zuständigen Gremien des Bundesrates und des Bundestages durchlaufen. Die aus Anlaß der Verabschiedung des Gesetzes für den 27. April 1990 vorgesehene Großdemonstration in Bonn und die in diesem Zusammenhang geplante namentliche Abstimmung im Bundestag liefen damit ins Leere. Durch eine zu Anfang der Parlamentswoche mit Mehrheit durchgesetzte Änderung der Geschäftsordnung wurde die letzte Abstimmung um einen Tag vorgezogen. Kundgebungen auf regionaler und örtlicher Ebene, die es in den vielfältigsten Formen gegeben hat, haben die Mehrheitsfraktionen nicht von ihrem Kurs abbringen können. Ein Appell des DGB-Vorsitzenden Heinz Werner Meyer an den Bundespräsidenten, wegen möglicher verfassungsmäßiger Bedenken dieses Gesetz nicht zu unterzeichnen, blieb ebenfalls ohne Erfolg.

Für angekündigte Verfassungsklagen fanden sich keine vom Gesetzgeber zugelassenen Kläger. Das Gesetz wurde nach der Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten am 9. Juli 1990 veröffentlicht. Es trat am 1. Januar 1991 in Kraft. Die Behörden, die mit diesem Gesetz umgehen sollten, wurden bis zum Ende des Jahres 1990 über den Gesetzesinhalt im unklaren gelassen. Viele der Textstellen des neuen Gesetzes enthielten Verweise auf Rechtsverordnungen, die alle erst Mitte bis Ende Dezember 1990 verabschiedet wurden und deshalb gar nicht so schnell zu den ausführenden Stellen gelangen konnten. Im einzelnen handelte es sich um folgende Rechtsnormen:

Arbeitsaufenthaltsverordnung vom 18. Dezember 1990;

Ausländerdatenverordnung vom 18. Dezember 1990;

Ausländerdatenübermittlungsverordnung vom 18. Dezember 1990;

Verordnung zur Durchführung des Ausländergesetzes vom 18. Dezember 1990;

Gebührenverordnung vom 19. Dezember 1990;

Arbeitserlaubnisverordnung vom 21. Dezember 1990;

Anwerbestoppverordnung vom 21. Dezember 1990.

Die Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz wurden bis heute nicht abschließend formuliert, geschweige denn verabschiedet. Die Innenministerkonferenzen haben sich darauf verständigt, die vorhandenen vorläufigen Textteile zu verwenden (§§ 1 bis 40 und 95 ff.). So gilt in den einzelnen Bundesländern nach wie vor unterschiedliches Recht, was eigentlich durch das neue Gesetz vom Anspruch her ausgeschlossen werden sollte. Bayern zum Beispiel akzeptiert nicht den Absatz 2 des § 87, der eine Einbürgerung unter Hinnahme von Mehrstaatlichkeit vorsieht. Niedersachsen verfährt teilweise – in Ermangelung neuer Formulierungen – noch immer nach den alten Verwaltungsvorschriften.

Abrupt gebremst wurden unsere Bemühungen um die politische Gleichstellung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom Oktober 1990. Der Versuch der Länder Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein, mit der Einführung des kommunalen Wahlrechtes einen Weg für die politische Teilhabe ausländischer Bürger zu finden, wurde durch die Verfassungsklage des Landes Bayern und der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zunichte gemacht. Wenige Monate vor der Öffnung des Binnenmarktes in Europa und einer erneuten Belebung der politischen Diskussion um Bürgerrechte hat sich das höchste deutsche Gericht der nationalistischen Grundauffassung konservativer Politiker angeschlossen. Der Hinweis, durch eine Änderung des Grundgesetzes Voraussetzungen für die politische Teilhabe ausländischer Bürger schaffen zu können, dürfte bei jenen Politikern, die diese Entwicklung geradezu bekämpfen, wohl kaum auf fruchtbaren Boden fallen. Der in diese Zeitphase hineindrängende Vereinigungsprozeß in Deutschland hat allerdings zur Überlegung geführt, ob nicht mit der Diskussion über eine neue Verfassung auch die politische Beteiligung ausländischer Bürger zu regeln wäre. In die entsprechende DGB-Arbeitsgruppe und die Arbeitsgruppe der IG Metall wurden diese Vorstellungen, angelehnt an die Vorschläge des „Bundes für eine neue Verfassung", eingebracht.

Für die Bürger aus den EG-Staaten dürfte seit der Vereinbarung von Maastricht eine positive Entscheidung gefallen sein. Zu klären sind nur noch Verfahrensfragen. Dringender Regelungsbedarf besteht nach unserer Auffassung jedoch für die Bürgerinnen und Bürger aus sogenannten Drittländern.

Einen weiteren Schock hinsichtlich der Gleichstellungspolitik erlebten wir im Zusammenhang mit der Initiative sozialdemokratisch geführter Länderregierungen zur Durchsetzung des passiven Wahlrechts in den Organen der Selbstverwaltung der sozialen Sicherungssysteme. Die Mehrheit des Bundestages blockte auch diese Initiative des Bundesrates ab. Selbst die Einschaltung des Vermittlungsausschusses brachte kein positives Ergebnis. Im abschließenden Verfahren im Bundestag setzte sich die Parlamentsmehrheit über die Stimmen der Opposition hinweg. Die Abgeordneten der Koalitionsparteien konnten sich nur für eine Verlängerung der Legislaturperiode in den sozialen Sicherungssystemen erwärmen und lehnten den längst überfälligen Reformvorschlag ab.

Angesichts des in der Ausländerpolitik herrschenden Klimas und der massiven Blockade von Reformansätzen fühlte sich die Ausländerbeauftragte der Bundesregierung für ausländische Arbeitnehmer und deren Familien nicht mehr in der Lage, wirksam für deren Interessen eintreten zu können. Sie stellte daher ihr Amt zur Verfügung. Im Hinblick auf die dürftige materielle Ausstattung des Amtes sah sich die Regierung allerdings genötigt, bei der Nachfolgerin im Amt und in der Aufgabe einige Zugeständnisse zu machen. Inwieweit sich damit weit-

reichende politische Vorhaben umsetzen lassen, bleibt abzuwarten. Zu den Fragen der politischen Gleichstellung gibt es von der Amtsnachfolgerin noch keine eindeutig klaren Aussagen im Sinne gewerkschaftlicher Vorstellungen.

Der endlose Parteienstreit zu Fragen der Zuwanderung und zur Verschärfung des Artikels 16 im Grundgesetz sowie die Diskussionen darüber, ob die Bundesrepublik ein Einwanderungsland sei oder nicht, boten konservativen Politikern, aber auch rechtsextremistischen und rechtsradikalen Strömungen, die Plattform, unter dem Blickwinkel des Wahlvorteils ausländerfeindliche Wortschöpfungen in Szene zu setzen, die von Teilen der Bevölkerung als Aktionssignale verstanden wurden. Seit Bestehen der Bundesrepublik hat es eine derartige Fülle von An- und Übergriffen auf Aussiedler-, Asylbewerber- und Flüchtlingsunterkünfte noch nicht gegeben. Diese Welle von Haß, die in den letzten zwei Jahren sichtbar wurde, hat auch nicht vor den ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familien Halt gemacht. Der Zuwanderungsdruck in der gleichen Zeitspanne und der mit nationalen Tönen begleitete Vereinigungsprozeß haben anfängliches freundliches Mitgefühl bei unseren ausländischen Kolleginnen und Kollegen umschlagen lassen in Angst. Die über Jahre hinweg erfahrene Solidarität wurde einer ernsten Prüfung unterzogen.

Der Vorstand der IG Metall hat mit dem Positionspapier „Asylrecht und Einwanderungspolitik" vom November 1991 einen Versuch gestartet, die ausufernde Diskussion wieder ins sachliche Fahrwasser zu bringen. Gerade in dieser Zeit ist es notwendig, daß unter Beteiligung aller gesellschaftlich relevanten Gruppen konzeptionelle Vorstellungen entwickelt und in praktische Politik umgesetzt werden. Die Gewerkschaften sind im Interesse ihrer ausländischen Mitglieder und Funktionäre dazu aufgerufen, in diesem Sinne tätig zu werden. Die IG Metall bekennt sich in ihrem Positionspapier zu den Prinzipien der Menschenwürde und der sozialen Gerechtigkeit. Sie sieht es deshalb als vorrangige Aufgabe an, gegen Ausländerfeindlichkeit, politischen Extremismus und Gewalt gegenüber Andersdenkenden anzukämpfen. In gleichem Maße gilt es, die durch die Ellenbogenpolitik konservativer Politiker an den Rand der Gesellschaft gedrängten Teile der deutschen Wohnbevölkerung mit ihren sozialen Ängsten und Nöten zu unterstützen und entschieden für eine Verbesserung ihrer Lebensbedingungen einzutreten. Sie und viele ausländische Familien sind Opfer einer seit Jahren auf den Aufbau einer Zweidrittelgesellschaft ausgerichteten Politik konservativer Mehrheiten; sie spüren Arbeitslosigkeit, Perspektivlosigkeit und Wohnungsnot am härtesten.

Ausländische Wohnbevölkerung

Seit der Volkszählung 1987 hat die ausländische Wohnbevölkerung in der Bundesrepublik beständig zugenommen. Wurden damals 4 127 366 Personen ausländischer Nationalität gezählt, was einem Anteil von 6,7 vH an der Gesamtbevölkerung entsprach, so waren es Ende 1990 5 241 801 Menschen. Bei einer Gesamtbevölkerung von 63,2 Millionen in den alten Bundesländern entsprach dies einem Anteil von 8,3 vH. Nach Untersuchungen des Berufsforschungsinstitutes der Bundesanstalt für Arbeit, basierend auf den Zahlen des Statistischen Bundesamtes in Wiesbaden, sind strukturelle Veränderungen in der Zusammensetzung der Nationalitäten erkennbar. Wenn für 1989 der Index mit 100 festge-

legt wird, so ergeben sich daraus folgende Veränderungen: Die Bevölkerungszahl aus den Hauptanwerbeländern hat sich mit 102,3 Punkten als konstant erwiesen und ist nur geringfügig angewachsen. Mit 296,5 Punkten hat sich die Zahl der Menschen aus ost- und mitteleuropäischen Ländern fast verdreifacht. Nicht in gleichem Tempo, aber trotzdem in beachtlichem Maße, ist der Bevölkerungsanteil von Menschen aus Afrika (236,2 Punkte) angestiegen – fast um das Zweieinhalbfache des früheren Anteils. Unangefochten an der Spitze liegt der Zuwachs von Menschen aus Asien, deren Zahl mit 339,4 Punkten um fast das Dreieinhalbfache gestiegen ist. Insgesamt zeigen die Zahlen eine steigende Tendenz, die sich im Punktwert von 117,4 gegenüber dem 100-Punkte-Index von 1989 ausdrückt.

Nach amtlichen Angaben vom 31. Dezember 1989 wurden in der Bundesrepublik 4 845 882 Einwohner ausländischer Nationalität gezählt: 2 666 469 Männer und 2 179 413 Frauen. Rund ein Viertel der ausländischen Wohnbevölkerung – 1 229 500 Personen – war noch nicht 18 Jahre alt. Nur 2,8 vH (133 900 Personen) hatten die Altersgrenze von 65 Jahren überschritten. 3 520 482 Personen kamen aus Staaten, die nicht der EG angehören. Darunter waren 2 309 262 Menschen, die den ehemaligen Anwerbestaaten Jugoslawien, Marokko, Tunesien und Türkei zuzurechnen waren. Die Zahl der türkischen Wohnbevölkerung übertraf mit 1 612 623 die Zahl der Menschen, die aus EG-Staaten kamen und sich in der Bundesrepublik niederließen. Als nächstgrößere Gruppe folgten mit 610 499 Personen Zuwanderer aus dem Vielvölkerstaat Jugoslawien. Eine statistische Unterscheidung nach einzelnen Nationalitäten Jugoslawiens wurde bis jetzt noch nicht vorgenommen. Aus Ländern der EG lebten 1 325 400 Menschen im Gebiet der Bundesrepublik. Davon stammten aus den traditionellen Anwerbeländern Griechenland, Italien, Portugal und Spanien 1 015 050 Personen; aus anderen Staaten der EG hielten sich insgesamt 310 350 Personen hier auf. Größere Gruppen von Einwohnern nichtdeutscher Nationalität, die weder aus EG-Staaten, noch aus ehemaligen Anwerbeländern kamen, bildeten polnische Staatsangehörige mit 220 000 Personen, österreichische Staatsbürger mit 171 000 Personen, Bürger aus den Vereinigten Staaten von Amerika (85 000 Personen) sowie Iraner (81 000 Personen).

Diese Zahlen belegen, daß die Diskussion, ob die Bundesrepublik Deutschland ein Einwanderungsland sei oder nicht, inzwischen überflüssig geworden ist, weil die Fakten der längeren Verweildauer die Frage längst zugunsten des Prinzips „Einwanderungsland" entschieden haben. Bereits Ende 1988 lebten 75 vH der ausländischen Wohnbevölkerung länger als fünf Jahre in der Bundesrepublik, 60 vH länger als zehn Jahre. Nach einzelnen Nationalitäten aufgegliedert, ergibt sich folgendes Bild: Länger als zehn Jahre in der Bundesrepublik leben 61,2 vH der Menschen türkischer Nationalität, 68,6 vH der Menschen italienischer Nationalität, 75 vH der Menschen griechischer Nationalität, 76,8 vH der Menschen „jugoslawischer" Nationalität, 77,4 vH der Menschen portugiesischer Nationalität und 86,1 vH der Menschen spanischer Nationalität.

Wer angesichts dieser Tatsachen immer noch an der Behauptung festhält, die Bundesrepublik sei kein Einwanderungsland, will anscheinend die politische Entwicklung in der Welt nicht zur Kenntnis nehmen.

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum hat sich infolge der anhaltenden Konjunktur auch für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer eine günstigere Situation ergeben. Waren im Dezember 1987 noch 1 557 012 ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, so stieg diese Zahl bis zum März 1991 kontinuierlich auf mehr als 1,8 Millionen. Der Anteil an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag zu diesem Zeitpunkt bei 7,9 vH. Gleichzeitig blieb aber die Arbeitslosigkeit bei den ausländischen Arbeitnehmern unverändert hoch. Sie ging von 230 916 Personen im Jahr 1989 lediglich um 25 000 Personen im Jahr 1991 zurück. Grund dafür ist zumindest zum Teil die neue Ausländergesetzgebung. Mit dem Paragraphen 10 des neuen Ausländergesetzes wurde für kurzfristige Beschäftigungsformen, wie Saisonarbeit, Werkvertragsarbeit, Gastarbeitnehmer und die Beschäftigung von speziellen Fachkräften ein neuer Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet. Allein 1991 wurden in der Bundesrepublik 114 000 Saisonarbeiter, 74 500 Werkvertragsarbeitnehmer, 1 500 Gastarbeitnehmer und rund 3 000 Spezialkräfte über diesen Weg beschäftigt. Mit der Aufhebung des generellen Arbeitsverbots bei den Asylbewerbern wurden weitere 44 000 Arbeitnehmer über die Arbeitsämter vermittelt, denen nach Lage und Entwicklung des örtlichen Arbeitsmarktes keine Bewerber deutscher Nationalität oder ihnen rechtlich gleichgestellte EG-Bürger beziehungsweise gleichgestellte Arbeitnehmer anderer Nationalitäten gegenüberstanden. Das bedeutet: Der Markt für zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse ist günstig, es ist aber nach wie vor schwer, längerfristig arbeitslose Ausländer erneut in Beschäftigungsverhältnisse zu bringen. Die folgende Tabelle gibt Aufschluß, wie sich die Entwicklung bei den einzelnen Nationalitäten vollzog.

AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER NACH NATIONALITÄTEN

Nationalität	1987	vH	1989	vH	1990	vH
Türken	522 717	33,6	577 173	34,2	586 505	33,7
Jugoslawen	287 861	18,5	303 500	18,0	307 670	17,6
Italiener	160 646	10,3	156 569	9,3	171 815	9,9
Griechen	92 773	6,0	97 388	5,8	103 447	5,9
Spanier	63 005	4,0	61 388	3,6	61 509	3,5
Portugiesen	36 297	2,3	40 158	2,3	41 170	2,45
Sonstige Nationen	393 713	25,3	447 779	26,5	468 205	26,9
Insgesamt	1 557 012	100	1 683 825	100	1 740 321	100

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMERINNEN

Ausländische Arbeitnehmerinnen erfahren, bedingt durch ihre Rolle in Familie und Gesellschaft, spürbare Nachteile. Verbessert haben sich im Berichtszeitraum ihre Chancen zum Erwerb eines eigenständigen Aufenthaltsrechts. War bis Ende 1990 das Aufenthaltsrecht der Frau – als nachgezogener Ehegatte – von der Aufenthaltserlaubnis des Mannes abhängig, so hat nun der Gesetzgeber diesen

unwürdigen Zustand beendet. Im Falle der Trennung einer Ehe, die im Bundesgebiet mindestens vier Jahre lang rechtmäßig bestanden hat (in Härtefällen drei Jahre), erwirbt die Frau ein eigenständiges Aufenthaltsrecht. Für den Todesfall des Ehegatten wurde keine Zeitdauer festgesetzt. Positiv wirkt auch bei Fortbestand der Ehegemeinschaft die Umwandlung der unbefristeten Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis zu einem eigenständigen, vom Aufenthaltszweck unabhängigen Aufenthaltsrecht. Dies kann ohne Zweifel als Geste verstanden werden, die Stellung der Frau in der Familie zu stützen.

In diesem Sinne wirken auch die Veränderungen der Arbeitserlaubnisverordnung vom 21. Dezember 1990, die im Zusammenhang mit der Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach § 19 des Ausländergesetzes unter bestimmten Einschränkungen den Zugang zum Arbeitsmarkt öffnen. Von 1987 bis zum September 1990 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Frauen ständig gestiegen. Waren im September 1987 insgesamt 493 405 ausländische Frauen in solchen Arbeitsverhältnissen beschäftigt, so stieg diese Zahl bis zum September 1990 auf 594 796. Das war ein Anstieg um 20,5 vH. Damit ist allerdings längst nicht die Beschäftigungsspitze aus dem Jahre 1975 erreicht. Damals waren 650 879 ausländische Frauen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig. Verbessert hat sich die Situation arbeitsloser ausländischer Frauen. Die Arbeitslosigkeit der Frauen lag im Jahresdurchschnitt 1987 noch bei 100 925 und stieg im Verlaufe des Jahres 1988 auf 104 177. Im Laufe des Jahres 1989 sank diese Zahl auf 90 246 und im Jahresdurchschnitt 1990 schließlich auf 78 357. Im Dezember 1990 wurden 74 137 arbeitslose ausländische Frauen gezählt.

ARBEITSLOSIGKEIT UNTER AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERN

Gemessen an den Zahlen der beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ist am Arbeitsmarkt gegenüber dem Zeitraum des letzten Geschäftsberichts eine gewisse Verbesserung festzustellen. Trotz Zunahme der absoluten Zahlen bei den ausländischen Jugendlichen, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen, hat sich ihr Anteil im Vergleich zu den deutschen Jugendlichen allerdings nur geringfügig verbessert. Obwohl die Zahl der deutschen Ausbildungsplatzbewerber – demographisch bedingt – zurückgegangen ist, hat sich dies nicht durch eine deutliche Steigerung bei der Beschäftigung von ausländischen Jugendlichen ausgeglichen. Ende Dezember 1990 wurden insgesamt 1 784 150 Arbeitslose registriert; das entsprach einer Quote von 6,8 vH. Die Arbeitslosenquote der ausländischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer lag mit 10,7 vH deutlich höher. Zum Jahresende 1990 wurden von den Arbeitsämtern 199 325 arbeitslose ausländische Arbeitnehmer erfaßt.

ARBEITSLOSIGKEIT BEI DEUTSCHEN UND AUSLÄNDERN

Jahr	Arbeitslose	vH	davon Ausländer	vH
1988	2 190 496	8,5	263 318	14,1
1989	2 051 972	8,0	222 553	11,7
1990	1 784 150	6,8	199 325	10,7

EXTRA

Auf ein Wort,
liebe Mitbürgerin, lieber Mitbürger

Reden wir mal von Ausländern

DDR, DDR,
Morgens in der Zeitung,
abends im Fernsehen,
aber was wirklich kommt, weiß niemand.
Und jetzt auch noch was über Ausländer?
Ja.
Denn das geht Sie ganz schön was an.

Also.

IG Metall

Wenn man manche Leute so über Ausländerinnen und Ausländer schimpfen hört, will man's gar nicht glauben. Aber es stimmt: Den meisten Deutschen geht es mit den Ausländern hier richtig gut.

Klar, wenn wir Deutschen um die Plätze in oder von Griechen und die Ecke Kroaten oder auf dem Strandstuhl türkischen Kehrb probiert haben, sieht man uns an, wie zufrieden wir sind. Aber sonst!

Sonst merken viele Deutsche gar nicht, was sie an den Ausländern hier uns haben. Zum Beispiel, wenn sie ein deutsches Auto fahren. Ob VW, Opel, Ford oder einer der deutschen Nobel-Karossen – Köln. Wegen Bürn, der nicht von ausländischen Männern und Frauen mitgebaut worden ist.

Und manche Krankenstation gäbe es ohne Ärzte und Schwestern mit ausländischem Paß gar nicht mehr.

Vor 35 Jahren (1955) hat die Bundesrepublik begonnen, in Italien Arbeiter anzuwerben. Und den millionsten Ausländer haben Deutsche im Kölner Hauptbahnhof mit Sturm und Geschenken begrüßt, empfangen. „Ausländer rein!" hieß die Parole. Wir haben die Bundesrepublik zu einem Einwanderungsland gemacht. Damit es uns besser geht.

Fast leben 4,5 Millionen Menschen mit ausländischem Paß bei uns. Männer, Frauen, eine Million Kinder unter 16 Jahren, die meisten bei uns geboren. Wenn an Ihrem Stammtisch oder Kaffeeklatsch gleich von „unserem" Kindergeld gesprochen wird, sagen Sie ruhig, was stimmt: Daß die meisten Ausländer bei uns genauso Steuern zahlen wie die meisten Deutschen. Und in die Krankenkassen und in die Rentenversicherung zahlen sie auch.

Okay, sagen Sie. Aber warum machen wir so viele Worte darum? Wenn das alles so ist, wo ist denn das Problem?

Das Problem ist: Das alte Ausländergesetz bringt den Ausländern bei uns viele Nachteile. Die Bundesregierung hat ein neues Gesetz versprochen, lange schon. Jetzt soll es plötzlich ganz schnell kommen, im Mai schon. Und dieses Gesetz verbessert nur wenig – macht aber vieles schlechter für die Ausländer.

Nehmen wir nur ein paar Beispiele. Kinder. Die bisher bei ihren ausländischen Eltern ohne besondere Voraussetzungen leben konnten, sollen schon vom sechsten Lebensmonat an eine Aufenthaltserlaubnis brauchen.

Ausländer sollen „ausgewiesen" werden, wenn sie nicht genug Wohnraum nachweisen können. Wie sollen sie das können, wenn wir alle unser Mängel an sozialem Wohnraum lenken – und Ausländer bei der Wohnungssuche sowieso benachteiligt werden?

Kinder ab 16 sollen nicht mehr zu ihren Eltern in die Bundesrepublik nachziehen dürfen. Sie zählen nicht mehr zur Familie. Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten im Ausland, und Ihr Sohn oder Ihre Tochter darf nicht bei Ihnen wohnen.

Noch ein Beispiel: Wenn ein Ausländer mal pleite geht und die Sozialhilfe beanspruchen muß, sollen sie ausgewiesen werden. Auch wenn sie weiter zahlen, wenn die Pfändung nur ihren blanken Sozialhilfe ist Deutsche mitbezahlt haben.

Man kann es drehen und wenden, wie man will: Das ist nicht gerecht, und ohne ausländische Mitbürger ist es auch. Deshalb müssen wir gemeinsam mit den Ausländern bei uns dagegen protestieren und ihre besseren Ausländergesetze erzwingen.

Wenn Sie jemanden kennen, dem die Sache nicht klar genug ist, weil ihm das Thema bisher schlaue als der Rock, dann erzählen Sie ihm doch einfach darüber, daß es vielleicht selbst bald einmal Ausländer ist, und nicht nur im Urlaub.

In zwei, drei Jahren gibt es den gemeinsamen Markt der Europäischen Gemeinschaft (EG). Deshalb sind auch wegen der Wirtschaftsentwicklung im Osten wichtige deutsche Firmen bald noch mehr als bisher ins Ausland gehen – und viele Deutsche werden auch im Ausland arbeiten. Arbeiten müssen – oder auch arbeiten wollen.

Bei der Einrichtung einer Fabrik in Portugal, auf Montage in Griechenland, im Hafen in Polen. Dort sind die Deutschen dann die Ausländer. Die nicht benachteiligt werden wollen. Lohnt sich, darüber mal nachzudenken.

Dies ist eine Information der IG Metall.

IG Metall

Aktion Aufenthaltsberechtigung

IG Metall

TR
Oturma hakkı eylemi

YU
Akcija Pravo Na Boravak

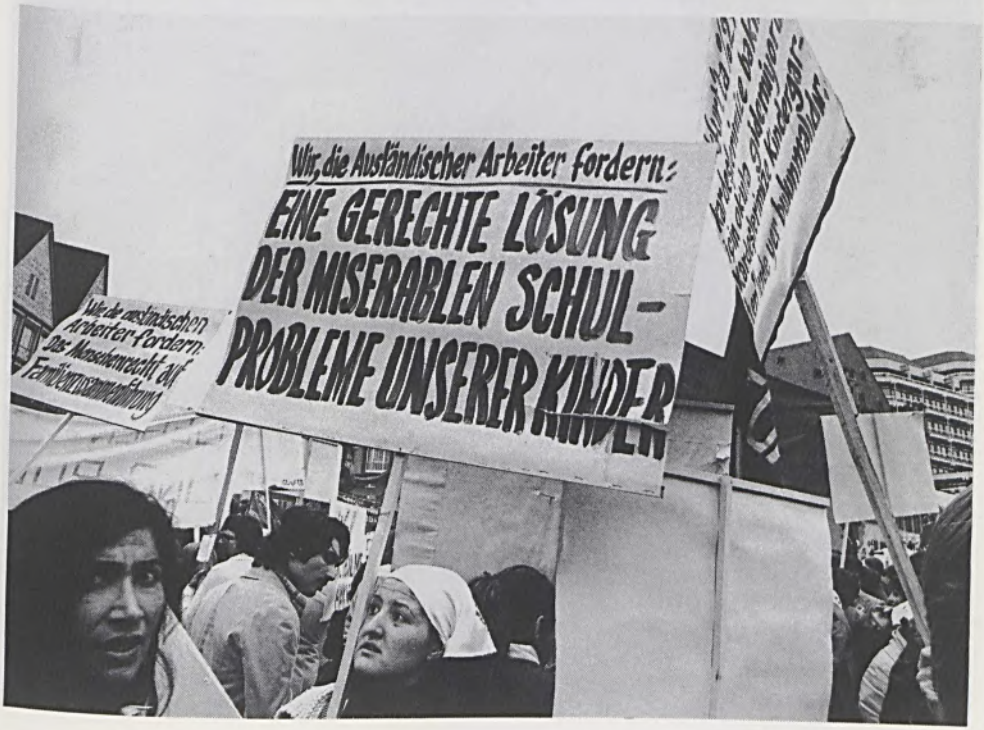
INTERNATIONALER METALLGEWERKSCHAFTSBUND
IMB

Rassismus Fremdenhass Extremismus

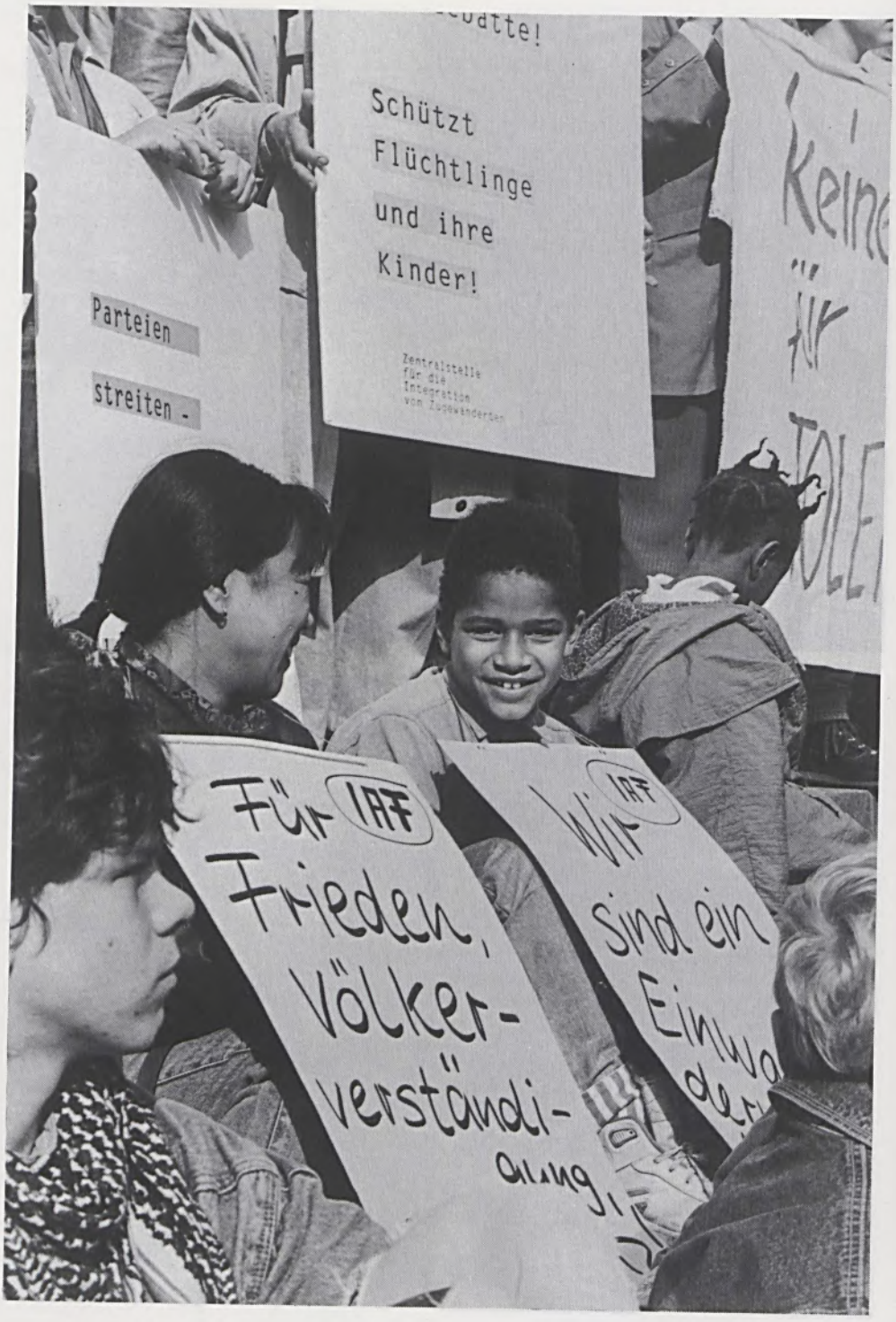
21. März
INTERNATIONALER TAG
gegen rassistische Diskriminierung

Hannover 1989: Demonstration für Gemeinsamkeit zwischen Deutschen und Ausländern

Protest gegen Anschläge auf Asylsuchende in Bremen 1991



Gegen Ausländerfeindlichkeit, für die Sicherung des Grundrechtes auf Asyl – Kundgebungen in München und Frankfurt



Die Kinder leiden am stärksten unter Verfolgung, Flucht und Diskriminierung

Auftakt zur Konferenz des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes gegen Rassismus und politischen Extremismus in Frankfurt am Main

Willi Sturm spricht zu den Delegierten der IMB-Konferenz

Seit vielen Jahren gefordert und von den Gewerkschaften unterstützt: Das kommunale Wahlrecht für ausländische Bürger läßt auf sich warten, weil der politische Wille dazu fehlt

Bei den Jahresdurchschnittszahlen ergab sich, jeweils auf den Dezember der Jahre bezogen, folgendes Bild:

Jahr	Arbeitslose	vH	davon Ausländer	vH
1988	2 241 556	8,7	269 531	14,4
1989	2 037 781	7,9	232 512	12,2
1990	1 883 147	7,2	202 975	10,9

Ohne Zweifel hat sich im Zuge der konjunkturellen Entwicklung die allgemeine Arbeitsmarktlage auch für ausländische Arbeitnehmer verbessert. Die Zahlen bestätigen aber den Trend, daß ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als deutsche. Auch die Tatsache, daß der Anteil von Vermittlungen in neue Arbeitsstellen mit 235 942 ausländischen Erwerbspersonen im Jahr 1990 und einem Anstieg um fast 10 vH deutlich über deren Anteil an den Beschäftigten (7,9 vH) lag, ändert daran nichts. Die Gesamtzahl der arbeitslosen Ausländer könnte noch stärker abgebaut werden, wenn nicht der überwiegende Teil der ausländischen Arbeitslosen, nämlich rund 80 vH, an dem Mangel litte, keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen zu können. Auch immer noch bestehende Sprachdefizite wirken sich hier negativ aus.

Ursächlich hängt das Beharren in dieser seit Jahren festgestellten Situation damit zusammen, daß es für erwachsene ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine spezifischen Förderungsprogramme gibt, die helfen könnten, die vorhandenen Defizite abzubauen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung sind speziell auf jüngere Arbeitslose (unter 25 Jahren) ausgerichtet und haben 1990 rund 6 000 ausländische Teilnehmerinnen/Teilnehmer erreicht. Sprachlehrgänge in Deutsch nach § 62 a AFG, die Aussiedlern, Asylberechtigten und Kontingentflüchtlingen als gezielte Maßnahmen angeboten wurden, fanden mit insgesamt 95 627 Teilnehmenden (93 029 Aussiedler, 2 598 Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge) im Jahr 1990 einen regen Zuspruch. Das Jahr 1989 war mit insgesamt 109 465 (davon 106 465 Aussiedler) bereits ähnlich stark frequentiert gewesen. Solche Lehrgänge sind ausländischen Arbeitnehmern in dieser Zahl und Breite allerdings nie angeboten worden. Der Verweis auf öffentliche Bildungsträger, wie Volkshochschulen, hat den Nachteil, daß diese Lehrgänge keine berufliche Fachsprache vermitteln und darum wenig hilfreich sind.

Ausländische Arbeitnehmer in der IG Metall

Im Bereich der Metallwirtschaft waren nach den letzten offiziellen Angaben im September 1990 585 521 ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER IN DER METALLWIRTSCHAFT

Industriezweig	Ausländische Arbeitnehmer			
	insgesamt	vH	Männer	Frauen
Eisen- und Stahlerzeugung	33 039	13,8	31 219	1 820
Gießereien	27 209	23,9	24 728	2 481
Ziehereien, Stahlverformung	44 653	14,3	37 957	6 696
Stahl- und Leichtmetallbau	30 488	8,3	28 370	2 118
Maschinenbau	91 038	8,2	79 303	11 735
Straßenfahrzeugbau	136 293	12,6	121 599	14 694
Schiffbau	3 811	10,2	3 720	91
Luftfahrzeugbau	3 242	4,8	2 774	468
EDV-Anlagen, Büromaschinen	5 438	6,8	3 317	2 121
Elektrotechnik	129 497	11,4	70 497	59 000
Feinmechanik, Optik	15 825	7,6	7 738	8 087
Uhren	1 734	12,6	589	1 145
EBM-Waren	58 698	13,6	39 312	19 386
Musikinstrumente, Spielwaren	2 831	10,2	1 334	1 497
Schmuckwaren	1 725	6,8	693	1 032
Insgesamt	585 521		453 150	132 371

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 8/1991

Bei einer Gesamtbeschäftigungszahl in der Metallwirtschaft von 5 243 257 betrug der Anteil der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 11,16 vH.

AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER IN DER METALLWIRTSCHAFT NACH NATIONALITÄTEN

Nationalität	Zahl der Arbeitnehmer	vH
Türken	264 491	45,17
Jugoslawen	103 528	17,68
Italiener	56 262	9,60
Griechen	45 207	7,72
Spanier	21 320	3,64
Portugiesen	12 731	2,17
Sonstige Nationalitäten	81 982	14,00
Insgesamt	585 521	

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 8/1991

Mit der zunehmenden Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in den verschiedenen Branchen konnte auch die Mitgliederzahl in der IG Metall deutlich verbessert werden. Ende Dezember 1991 waren 325 859 ausländische Mitglieder in der IG Metall organisiert. Das bedeutete gegenüber dem letzten Berichtszeitraum eine Zunahme um 24 667 Mitglieder oder 7,6 vH. Aufgeteilt nach Metallhandwerk und Metallindustrie sowie nach Nationalitätengruppen, ergaben sich folgende Zahlen:

AUSLÄNDISCHE MITGLIEDER DER IG METALL — Stand: 31. Dezember 1991

Nationalität	Zahl der ausländischen Mitglieder		
	Metall-industrie	Metall-handwerk	Metall-wirtschaft gesamt
Türken	148 324	2 190	150 514
Jugoslawen	52 119	1 313	53 512
Italiener	39 932	780	40 712
Griechen	31 957	399	32 356
Spanier	11 920	321	12 241
Portugiesen	5 573	88	5 661
Sonstige Nationalitäten	29 474	926	30 400
Ohne Nationalitätsangabe	463	–	463
Insgesamt	319 762	6 097	325 859

ARBEIT IN DEN AUSSCHÜSSEN

Die Entschließung Nr. 19 des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages schrieb den Forderungskatalog der früheren E 25 fort und forderte unter anderem die Umsetzung der schon 1989 gefaßten Beschlüsse zur Ausländerarbeit der IG Metall. Nach der Verabschiedung des Ausländergesetzes durch den Bundestag, nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zum kommunalen Wahlrecht für Ausländer und dem Scheitern des Versuchs sozialdemokratisch geführter Länder, das passive Wahlrecht für Ausländer bei den sozialen Sicherungssystemen einzuführen, hätte innerorganisatorisch eine deutlichere Präsenz ausländischer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in den Gremien der Organisation Signalwirkung haben können. Es gibt dafür unbestritten verbesserte Ausgangspositionen, allerdings nicht in dem erhofften Maße. Angesichts der dringend notwendigen Aufbauarbeit in den neuen Bundesländern war es auch nicht verwunderlich, daß manche anderen Aufgaben erst einmal zurückgestellt werden mußten. Im Berichtszeitraum konnten in den Verwaltungsstellen der alten Bundesrepublik 21 weitere Ausschüsse für die Ausländerarbeit gebildet werden. 39 Verwaltungsstellen melden aber nach wie vor Fehlanzeige. Die Verwaltungsstelle Erfurt bildete den ersten Ausländerausschuß in den neuen Bundesländern. Die wenigen Zahlen zeigen, daß auf diesem Gebiet noch erhebliche organisatorische Anstrengungen notwendig sind.

AUSLÄNDERAUSSCHÜSSE IN DER IG METALL 1991

Bezirk	Verwaltungsstellen	Ausschüsse	Ernannte Sprecher
Berlin-Brandenburg	8	1	–
Dortmund	24	16	2
Dresden	9	–	–
Frankfurt	34	16	1
Hamburg	19	8	1
Hannover	22	9	2
München	21	17	–
Stuttgart	29	24	1
Wuppertal	26	22	1
Insgesamt	192	113	8

Die Arbeit der Ausländerausschüsse auf der Ebene der Verwaltungsstellen hat sich im Berichtszeitraum unterschiedlich entwickelt. Weite Felder der Arbeit waren von gesellschaftlichen Vorgaben beeinflußt, wie dies etwa bei der Verabschiedung des Ausländergesetzes im Juli 1990 der Fall war. Einige Schwerpunktthemen der Arbeit in den letzten drei Jahren sollen hier genannt werden:

– Information der Mitglieder über die verschiedenen Entwürfe zu einem neuen Ausländergesetz;

– Organisation von Protestveranstaltungen und inhaltliche Auseinandersetzung mit den Gesetzestexten;

– Neuauflage der Aktion „Aufenthaltsberechtigung", um möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen einen sicheren Rechtsstatus vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes zu verschaffen;

– Vorbereitung der Betriebsrats- und Vertrauensleutewahlen;

– Einflußnahme bei den Organisationswahlen;

– Unterstützung der Tarifbewegung;

– Abbau von Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb;

– Unterstützung der Veranstaltungen „100 Jahre IG Metall";

– Auseinandersetzung mit der aufkommenden Fremdenfeindlichkeit und mit rassistischen Tendenzen;

– Werbung für die Teilhabe an politischen Wahlen;

– Ausrichtung von Aktionen und Veranstaltungen zum 21. März, dem Tag gegen den Rassismus;

– Unterstützung für den Tag des Flüchtlings und die Woche ausländischer Mitbürger;

– Auseinandersetzung mit den Folgen des Europäischen Binnenmarktes für Drittstaatsangehörige;

– Einsatz für eine bessere berufliche Bildung ausländischer Jugendlicher;

– Ausbau der Kontakte zu Ausländerinitiativen und ausländischen Vereinen;

– Zusammenarbeit mit anderen Gremien innerhalb der Organisation;

– Einflußnahme auf die Gestaltung der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit;

– Information der Mitglieder über die Auswirkungen des neuen Ausländergesetzes und der dazu gehörenden Rechtsverordnungen;

– Information über den Stand der Asylgesetzgebung und deren Auswirkungen auf die Lage der Flüchtlinge.

Sicher nicht alle, aber viele der aufgeführten Punkte waren auch Bestandteile von örtlichen Arbeitsprogrammen der Ausländerausschüsse. Hinzu kam eine Vielfalt an Aktivitäten, wenn es galt, in den gewerkschaftlichen Gremien die Positionen der Ausländerarbeit zu vertreten. Nicht unerwähnt bleiben soll auch die Arbeit, die – über die IG Metall hinaus – gemeinsam mit anderen Organisationen und dem DGB im Interesse der ausländischen Kolleginnen und Kollegen geleistet wurde. Es würde zu weit führen, wollte man die unterschiedlichen Aktionsformen und Beteiligungen an dieser Stelle auflisten. Grundstruktur aller Aktivitäten war die Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation ausländischer Arbeitnehmer und deren Familien, immer mit dem Ziel vor Augen, damit einen Beitrag zur Verbesserung der Gesamtsituation der Menschen in den Betrieben und in der Gesellschaft zu leisten. Mit dem Schicksal der ausländischen Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern sind zusätzliche Aufgaben entstanden, die es zu bewältigen gilt. Das bedeutet keineswegs, daß in den alten Bundesländern alles zum Besten bestellt wäre. Die Fülle der Übergriffe auf Flüchtlinge und Ausländer im westlichen Teil der Bundesrepublik machte deutlich, welcher Wust an Vorurteilen hier herrscht und wie schwer es ist, mit Sachargumenten gegen Emotionen anzugehen. Diese Arbeit können die Ausländerausschüsse nicht allein leisten, dazu bedarf es des engagierten und massiven Einsatzes der gesamten Organisation. Bis zur Realisierung der Vision eines Europa der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist noch eine lange Wegstrecke zurückzulegen.

BEZIRKLICHE AUSLÄNDERAUSSCHÜSSE

Die Arbeit in den bezirklichen Ausländerausschüssen wurde im Berichtszeitraum kontinuierlich fortgesetzt. Einige Bezirke führten zu bestimmten Themen besondere Arbeitstagungen durch, um sich intensiver mit einzelnen Themenbereichen befassen zu können. So diskutierten die Stuttgarter Kolleginnen und Kollegen in Ammertsweiler über eine Arbeits- und Bildungskonzeption, während der Bezirk Frankfurt sich intensiv mit dem Europäischen Binnenmarkt auseinandersetzte. Der Bezirk Hannover wiederum diskutierte ausführlich über das Ausländerrecht. Aber auch die Bezirke Wuppertal und Dortmund berieten Arbeitspläne für die Gestaltung der bezirklichen Ausländerarbeit. Wegen der anstehenden Verabschiedung des neuen Ausländergesetzes stand dieses Thema im Vordergrund des Interesses. Nicht weniger intensiv wurden Aktionen beraten, mit deren Hilfe noch auf der Grundlage der alten gesetzlichen Bestimmungen recht viele Kolleginnen und Kollegen zur Beantragung der Aufenthaltsberechtigung bewogen werden sollten. Auch die Frage des kommunalen Wahlrechts stand auf der Tagesordnung vieler Sitzungen. Daneben erforderten die Neuordnung der Bezirke der IG Metall in Nordrhein-Westfalen und die damit verbundenen Eingliederungs- und Abstimmungsprozesse ein hohes Einfühlungsvermögen der verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen, um ohne allzu große

Reibungsverluste die gewerkschaftliche Ausländerarbeit zielgerichtet und konzentriert fortsetzen zu können. Zusammenfassend ist festzuhalten: Die bezirkliche Arbeit in den Ausschüssen gab Anstoß für zahlreiche weitere Initiativen vor Ort und wurde zum Austausch von Erfahrungen genutzt.

BEZIRKLICHE AUSLÄNDERKONFERENZEN

Im Berichtszeitraum haben alle Bezirke ihre Ausländerkonferenzen durchgeführt. Themenstellung und Form der Ausgestaltung waren dabei durchaus verschieden.

Bezirk Dortmund:

Die Bezirkskonferenz fand am 30./31. August 1990 in Essen statt. In der Gruppenkonferenz der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden folgende Schwerpunkte behandelt: Rechtsradikalismus in Bundesrepublik und DDR, kommunales Wahlrecht für Ausländerinnen und Ausländer, Fragen des Ausländergesetzes sowie der Zusammenhang zwischen Europäischem Binnenmarkt und Ausländerpolitik. Die Referate zu diesen Themen wurden mit großer Aufmerksamkeit aufgenommen und ausgiebig diskutiert.

Es gab ferner drei Anträge an die Ausländerkonferenz, die sich mit dem Ausländergesetz, der angemessenen Berücksichtigung der ausländischen Mitglieder in gewerkschaftlichen Organen und mit der Weiterbildung beschäftigten. Darüber hinaus wurden fünf Anträge gemäß § 17 Ziffer 3 der Satzung direkt an die Bezirkskonferenz gerichtet. Sie befaßten sich mit folgenden Themen:

- Kommunales Wahlrecht für Ausländerinnen und Ausländer;
- Rassismus und Fremdenfeindlichkeit als Seminarthema;
- Gleichstellung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Nicht-EG-Staaten in der EG;
- Rechtsverordnungen zum Ausländergesetz.

Bezirk Frankfurt:

Die dritte bezirkliche Ausländerkonferenz fand am 23./24. April 1990 in Gießen statt. Es wurde eine neue Form der Konferenzgestaltung gefunden. Die Konferenz wurde zusammen mit der bezirklichen Jugendkonferenz durchgeführt. Im gemeinsamen Teil wurden zentrale Fragen behandelt. In der Ausländerkonferenz selbst sprach Karl-Heinz Goebels, Mitarbeiter beim DGB-Bundesvorstand, über die Ausländerarbeit des DGB; der Frankfurter Rechtsanwalt Victor Pfaff informierte über das neue Ausländergesetz und Fragen des Asylrechts.

Bezirk Hamburg:

Der Bezirk Hamburg führte seine Ausländerkonferenz in Travemünde durch – verbunden mit der Bezirkskonferenz und den anderen Personengruppenkonferenzen. Ein Tag blieb der ausführlichen Beratung über die Probleme der ausländischen Kolleginnen und Kollegen vorbehalten. Nach Erstattung des Geschäfts-

berichtes leitete eine Moderatorin zu einer Podiumsdiskussion über, in die Teilnehmer und Gäste der Konferenz einbezogen wurden. Die einzelnen Schwerpunktthemen wurden jeweils durch künstlerische Beiträge ausländischer Interpreten eingeleitet. Die offene Form der Gestaltung fand bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern viel Anklang.

Bezirk Hannover:

Die Ausländerkonferenz fand gemeinsam mit den anderen Personengruppenkonferenzen in Osnabrück statt. Vorstandsmitglied Willi Sturm hielt das Hauptreferat in der Ausländerkonferenz. Dem Referat schloß sich eine rege Diskussion an. Schwerpunkt dieser Diskussion war die Umsetzung der Beschlüsse der 2. Ausländerkonferenz auf Bundesebene. Im Vorfeld der Verabschiedung des neuen Ausländergesetzes wurden ferner die bis dahin zentral und regional durchgeführten Aktionen einer kritischen Bilanz unterzogen; aber auch die eigene Arbeit wurde unter die Lupe genommen.

Bezirk München:

Der Bezirk München war mit der Bezirkskonferenz und den gemeinsam anberaumten Personengruppenkonferenzen in die Münchner Messehallen gezogen. Im Mittelpunkt der Ausländerkonferenz standen das Referat des Rechtsanwaltes Franz Bethäuser, der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über aktuelle Fragen des Asylrechts informierte, und die Ausführungen von Bernt Engelmann, der Ausschnitte aus seinem Buch „Du Deutsch" erläuterte und über die Völkerwanderungen und Vermischungen in Deutschland und in Europa berichtete. Die Ausführungen wurden mit großem Interesse aufgenommen. Schon im Geschäftsbericht vor der Bezirkskonferenz hatte Bezirksleiter Werner Neugebauer die Delegierten und Gäste auf die Notwendigkeit der Ausländerarbeit im Bezirk aufmerksam gemacht. Er rief alle Funktionärinnen und Funktionäre auf, sich engagiert gegen Ausländerfeindlichkeit und Fremdenhaß einzusetzen.

Bezirk Stuttgart:

Die Bezirkskonferenz wurde gemeinsam mit den Personengruppenkonferenzen in Friedrichshafen durchgeführt. Schwerpunkt der Diskussionen war neben den aktuellen Fragen der Ausländerpolitik die Einforderung der Umsetzung von Beschlüssen, die von der letzten Bezirkskonferenz zur Verbesserung der Präsenz ausländischer Kolleginnen und Kollegen in den gewerkschaftlichen Gremien und in den Betriebsverfassungsorganen gefaßt worden waren. Die Delegierten machten deutlich, daß die Zeit duldsamer Appelle ein Ende haben müsse und daß es jetzt gelte, in diesem Bereich eine konkrete und gezielte Förderpolitik zu betreiben.

In der Bezirkskonferenz wurde ein Aktionsprogramm durchgesetzt, das die Voraussetzungen für eine bessere Repräsentation ausländischer Kolleginnen und Kollegen schaffen soll.

Bezirk Wuppertal:

Die Bezirkskonferenz fand vom 7. bis zum 9. Juni 1990 in Siegen statt. Wie bei den meisten anderen Bezirken, wurde auch hier die Ausländerkonferenz gemeinsam mit den anderen Personengruppenkonferenzen durchgeführt. Ähnlich wie im neugebildeten Bezirk Dortmund galt es, zunächst einmal die bisherige Arbeit der beiden früheren Bezirke zusammenzuführen und ein gemeinsames Zukunftskonzept zu entwickeln.

Zentraler Punkt dieser Ausländerkonferenz war die Rechtsstellung ausländischer Arbeitnehmer in Europa. Volker Ketelsen von der Europäischen Kommission informierte über den Stand der geplanten Verordnungen zur Verbesserung des Rechtsstatus von EG-Arbeitnehmern und Arbeitnehmern aus Drittländern. Willi Sturm, der das Hauptreferat in der Bezirkskonferenz hielt, nutzte dort die Gelegenheit, auf die besonderen Probleme ausländischer Arbeitnehmer einzugehen.

Es gab einen Antrag an die Bezirkskonferenz, der sich mit der Arbeitslosigkeit ausländischer Kolleginnen und Kollegen beschäftigte. Dieser Antrag forderte Schulungs- und Förderungsmaßnahmen speziell für die einzelnen Personengruppen – Frauen, Jugendliche, Ausländer. Außerdem gab es zwei Initiativanträge. Einer dieser Anträge beschäftigte sich mit dem 1. Mai in der Türkei, der immer noch offiziell verboten ist. Bei dem zweiten Antrag ging es um konkrete Forderungen im Zusammenhang mit dem Ausländergesetz.

Verwaltungsstelle Berlin:

Die Berliner Kolleginnen und Kollegen konnten ihre längst fällige Ausländerkonferenz, bedingt durch den Vereinigungsprozeß, erst im Dezember 1991 abhalten. In dem neugebildeten Bezirk Berlin-Brandenburg ist es noch nicht zur Bildung des bezirklichen Ausländerausschusses gekommen. Das liegt vor allem daran, daß nur in Berlin selbst eine größere Zahl ausländischer Arbeitnehmer vorhanden ist; in den anderen Verwaltungsstellen ist deren Anteil sehr gering. An der Berliner Konferenz nahmen zum ersten Mal auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Ostteil der Stadt teil. Necati Gürbaca, langjähriger Sekretär in der Verwaltungsstelle Berlin, setzte sich in seinem Referat mit der geschichtlichen Entwicklung der Ausländerbeschäftigung auseinander. Siegfried Müller von der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim Vorstand der IG Metall sprach zu aktuellen Fragen der Ausländerpolitik. Eine lebhafte Diskussion zur Gestaltung der künftigen Ausländerarbeit schloß sich an.

Bezirk Dresden:

Im neugebildeten Bezirk Dresden ist die Aufbauarbeit in vollem Gange. Dort ist es noch nicht zur Bildung eines bezirklichen Ausländerausschusses gekommen.

AUSLÄNDERAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

Im Berichtszeitraum hat der Ausländerausschuß beim Vorstand seine Arbeit kontinuierlich fortgesetzt. Er traf insgesamt zu neun ein- beziehungsweise mehrtägigen Sitzungen zusammen und hat sich mit einer Fülle aktueller Fragen der

Ausländerpolitik beschäftigt. Über einige Schwerpunkte dieser Arbeit soll hier berichtet werden.

In seiner Sitzung am 15. Februar 1989 befaßte sich der Ausländerausschuß mit dem Entwurf eines Gesetzes zum Ausländerzentralregister. Weitere Themen waren die internationale Arbeit der IG Metall, die Sicherung und politische Einschätzung sowie die Beratung der Anträge zur 2. Ausländerkonferenz der IG Metall. Diskutiert wurde ferner über einen Gesetzentwurf zur Gewährung politischen Asyls in der Bundesrepublik. Die im Ausschuß diskutierten Arbeitspapiere zur Situation der Aussiedler und Flüchtlinge wurden an den DGB weitergeleitet und von den zuständigen Gremien des DGB-Bundesvorstandes in das Positionspapier des DGB „Ein Klima der praktizierten Solidarität" vom 3. Juli 1989 eingearbeitet. Der DGB-Bundesvorstand hat sich in diesem Positionspapier zu Fragen der Eingliederung von deutschstämmigen Aussiedlern, zur Behandlung von Asylsuchenden und zum Miteinander zwischen deutschen und ausländischen Bürgern geäußert.

Die Sitzung des Ausländerausschusses am 23. und 24. Mai 1989 in Königswinter stand ganz im Zeichen der Beschäftigung mit aktuellen Konferenzen. Der Ausschuß diskutierte rückblickend über den Verlauf der 2. Ausländerkonferenz und befaßte sich mit einer politischen Einschätzung und Bewertung der im Vorfeld der Konferenz durchgeführten Großdemonstration am 8. Mai 1989.

Eine weitere Aufgabe war es, die Beschlüsse der Ausländerkonferenz zusammenzufassen und deren Weiterleitung an den 16. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vorzubereiten. Insgesamt handelte es sich um mehr als 70 Anträge.

In seiner Zusammenkunft am 20./21. März 1990 in Frankfurt am Main befaßte sich der zentrale Ausschuß mit der anstehenden Novellierung des Ausländergesetzes und beriet über Maßnahmen und Aktionen der IG Metall. Weitere Tagungsordnungspunkte waren die Fortsetzung der Kampagne zum kommunalen Wahlrecht, ein Bericht über den Stand der Tarifverhandlungen sowie ein Rückblick auf den 16. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall. Informationen gab es auch zur Tagung des IMB zum Thema „Rassismus und Ausländerfeindlichkeit", zur Vorstellung des Projektes BALD und des Konzeptes für die Betriebsratswahl 1990. Der Ausschuß diskutierte ferner Fragen des deutsch-jugoslawischen Abkommens, der Krankenversicherung sowie der Beteiligung ausländischer Kolleginnen und Kollegen an der Gestaltung der 100-Jahr-Feier der IG Metall.

Der Ausländerausschuß bildete eine Arbeitsgruppe, die zum Thema „Ausländerförderprogramm" (Antrag 703 der Ausländerkonferenz) einen Vorschlag erarbeiten sollte.

Nach einer im Vorfeld der Zentralen DGB-Funktionärskonferenz im April 1990 einberufenen außerordentlichen Sitzung fand am 19. und 20. Juni 1990 in Frankfurt erneut eine Zusammenkunft statt, die sich mit dem neuen Ausländerrecht befaßte. Beraten wurde unter anderem darüber, wie durch Länderinitiativen auf die Gestaltung der Durchführungsverordnungen Einfluß genommen werden könnte und welche Informationsmaterialien den Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt werden sollten. Auch die Aktion „Aufenthaltsberechtigung" wurde auf den Weg gebracht. Der Ausschuß diskutierte den Tarifabschluß 1990 sowie Ablauf und Ergebnisse des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses. Aus den Bezirken wurde über die laufende Arbeit berichtet. Als weiteres Thema stand der

Vorstoß von SPD-regierten Ländern zum passiven Wahlrecht zu den sozialen Sicherungssystemen (Sozialwahlen) auf der Tagesordnung.

Die 30. Sitzung des zentralen Ausländerausschusses fand am 6. November 1990 in Frankfurt statt. Schwerpunkte dieser Zusammenkunft waren eine Nachlese zum 2. außerordentlichen Gewerkschaftstag, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zum kommunalen Wahlrecht, ein Rückblick auf die IMB-Konferenz über Rassismus, Fremdenhaß und Extremismus, die Eckpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik für die neunziger Jahre und die Vorbereitung der Vertrauensleutewahl 1991. Außerdem legte der Ausschuß die Jahresplanung für 1991 fest.

Im Mittelpunkt der Diskussion bei der Ausschußsitzung am 19./20. März 1991 in Büdingen standen das Ergebnis der Betriebsratswahlen 1990, die Vorbereitungen zu den Vertrauensleutewahlen 1991 sowie ein Rückblick auf die Vertrauensleutekonferenz 1990 und die Umsetzung der Eckpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Bereich der Ausländerarbeit. Intensiv wurde die Situation der ausländischen Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern beraten. Darüber hinaus befaßte sich der Ausschuß mit den Vorbereitungen zur 3. Ausländerkonferenz. Als weiterer Beratungspunkt stand die Mitgliederbewegung auf der Tagesordnung. Der Ausschuß befaßte sich ferner eingehend mit dem Verlauf der Aktion „Aufenthaltsberechtigung" und diskutierte die umstrittene Lage im Ausländerrecht sowie die Ergebnisse der Untersuchung „Ausländerfeindlichkeit in der ehemaligen DDR", die vom Bundesarbeitsministerium in Auftrag gegeben worden war. Auch die Aufgabenstellung der Ausländerbeauftragten bei den Arbeitsämtern führte zu einer längeren Diskussion.

Eine weitere Sitzung des zentralen Ausländerausschusses fand am 25. Juni 1991 in Fürth statt. Ein Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit berichtete über deren Tätigkeit im Bereich „Berufliche Qualifizierung ausländischer Jugendlicher und Qualifikation ausländischer Arbeitnehmer". Darüber hinaus wurden aktuelle Fragen der Ausländerpolitik besprochen. Das Konzept „Tarifreform 2000", die politische Lage in Jugoslawien und die Situation in den neuen Bundesländern waren weitere Beratungspunkte. Der Ausschuß diskutierte über die grassierende Ausländerfeindlichkeit sowie das Wiederaufkommen der Rechtsextremisten; außerdem wurden Vorschläge für Aufklärungs- und für Aktionsmaterialien erarbeitet.

Die letzte Sitzung des Ausländerausschusses in der Berichtszeit (17./18. Oktober 1991 in Cursdorf) widmete sich vor allem dem Thema „Aktualisierung der Verordnungen und Richtlinien zur Freizügigkeit und sozialen Sicherheit der Wanderarbeitnehmer". Ferner befaßte sich der Ausschuß erneut eingehend mit der Ausländerfeindlichkeit sowie den Überfällen auf Asylbewerber und Ausländer. Mitglieder der Ortsverwaltung Sonneberg nahmen zeitweise an der Ausschußsitzung teil und schilderten aus ihrer Sicht die Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern. Der Ausschuß diskutierte angesichts der aktuellen Ereignisse außerdem den Bericht des Untersuchungsausschusses Rassismus und Ausländerfeindlichkeit des Europäischen Parlamentes.

Os Direitos colectivos e sociais básicos das trabalhadoras e dos trabalhadores na Europa –
Reivindicações da Federação Europeia dos Sindicatos Metalúrgicos
«Les droits sociaux fondamentaux de tous les travailleurs et travailleuses en Europe –
EMFs krav om grunnleggende kollektive og sosiale rettigheter i EF
Los derechos colectivos y sociales fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores en Europa
Basic social and collective rights for workers in Europe
Die kollektiven sozialen Grundrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa –
Diritti fondamentali collettivi e sociali delle lavoratrici e dei lavoratori in Europa –

Nur
gemeinsam
geht's

Unsere Wirtschaft floriert mit Ali und Hans

„Hier im Betrieb bin ich anerkannt. Ich gehöre dazu." Ali weiß das. Hans weiß: Ohne Ali ginge es schlechter: im Betrieb und gesamtwirtschaftlich.

Ali ist einer von zwei Millionen ausländischen Beschäftigten, die zum wirtschaftlichen Wachstum beitragen.
Ganze Branchen und Wirtschaftszweige würden ohne sie lahmgelegt.
Im deutschen Staatssäckel fehlten ohne sie jährlich 11 Milliarden Mark – so hoch ist das Lohnsteueraufkommen der ausländischen Beschäftigten.
Und: Ausländische Mitbürger sind auch Verbraucher. Mit jährlich 60 Milliarden Mark stützen sie die Binnenmarktkaufkraft und sichern damit Arbeitsplätze.

Wir haben viel erreicht mit Ali und Hans: wirtschaftlich – aber auch menschlich.

IG Metall

Herausgeber: Vorstand der Industriegewerkschaft Metall · Druck: Union-Druckerei, Frankfurt/Main · Dezember 1991 · Gestaltung: Detlef Zimmermann, Frankfurt/Main

Bildungsarbeit für ausländische Arbeitnehmer

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit für ausländische Kolleginnen und Kollegen schafft die Voraussetzungen für deren bessere Eingliederung in die gewerkschaftliche Arbeit. Die zunehmenden gesellschaftlichen Konflikte erfordern ein besseres Fundament an Wissen und Grundausbildung. Der Deutsche Gewerkschaftsbund, die IG Chemie-Papier-Keramik, die IG Metall und das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft haben gemeinsam, und zwar in Verbindung mit der Sozialakademie Dortmund, das Projekt BALD (Bildungsarbeit mit deutschen und ausländischen Arbeitnehmern) gefördert. In einer dreieinhalbjährigen Projektarbeit wurden in Modellseminaren der Seminarstoff erprobt und die Seminarmaterialien zielgerichtet durchgearbeitet und verbessert. Am Ende der Projektarbeit lagen zehn Seminarkonzepte und ein Begleitbuch vor, die allen Referentenarbeitskreisen und den Verwaltungsstellen kostenlos zur Verfügung gestellt wurden. Seminare nach diesem Konzept konnten die Verwaltungsstellen über den Vorstand abrechnen. In gleicher Weise wurde mit dem Schwerpunktthema „Kommunales Wahlrecht" verfahren. Trotz der günstigen Konditionen machten aber nur wenige Verwaltungsstellen von diesem Seminarangebot Gebrauch.

Obwohl die Verwaltungsstellen und Bezirke mehrfach auf diese Möglichkeiten hingewiesen und ausreichend mit den erforderlichen Seminarunterlagen ausgestattet wurden, war das Echo zurückhaltend – wohl deshalb, weil es anscheinend immer noch schwierig ist, entsprechende Kontingente aus dem Seminarplatzangebot freizumachen.

FREMDSPRACHIGE SEMINARE

Während bei einigen Nationalitäten die Beteiligung rückläufig war, wurde bei anderen Nationalitäten zusätzlicher Bedarf angemeldet.

GEMEINSAME SEMINARE

Aus dem Zahlenmaterial des Schubi-Systems wird deutlich, daß in den letzten Jahren etwa zwei Drittel der ausländischen Kolleginnen und Kollegen gemeinsame Seminare zu Fachthemen bevorzugten.

SEMINARE FÜR AUSLÄNDERAUSSCHÜSSE

Einige Bezirke haben im Berichtszeitraum Wochenseminare genutzt, um sich intensiv mit einer Arbeitskonzeption und der Arbeitsplanung für die bezirkliche Ausländerarbeit auseinanderzusetzen. Die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer war an der Vorbereitung und der Durchführung dieser Seminare beteiligt.

SEMINARE FÜR HAUPTAMTLICHE

Von der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer wurden Vorschläge für die Konzeption der Seminare für hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre erarbeitet – insbesondere zu den Themenkomplexen Europapolitik, Europäischer Binnenmarkt und Gewerkschaften in Europa. Darüber hinaus beteiligte sie sich an der Aufbereitung der Arbeitsmaterialien und an der Durchführung der Seminare selbst.

TEAMER- UND REFERENTENAUSBILDUNG

Es gibt nach wie vor nur wenige ausländische Kolleginnen und Kollegen, die längerfristig in den örtlichen Referentenarbeitskreisen mitwirken und damit in die örtliche Bildungsarbeit integriert sind. Angebote für Lehrgänge auf zentraler Ebene werden jedoch genutzt. Bei zentralen Bildungsmaßnahmen wurde verstärkt auf Hospitanten zurückgegriffen, um sie auf die Aufgaben in der Bildungsarbeit vorbereiten zu können. An den Bildungsstätten der IG Metall wurden im Berichtszeitraum in kontinuierlicher Folge ausländische Kollegen als Assistenten eingesetzt.

Organisationswahlen und Wahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Im Vergleich zur Betriebsratswahl 1987 ist die Zahl der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metallwirtschaft erstmals wieder gewachsen, und zwar von 417 103 auf 442 904. Das entspricht einem Anstieg um 6,2 vH. Die Zahl der ausländischen Mitglieder der IG Metall nahm nach dem Ergebnis der Betriebsratswahl 1990 um 6 488 zu, das entspricht einem Anstieg um 2,6 vH. Die Mitgliederentwicklung hat also, wie die Zahlen zeigen, mit dem Anstieg der Beschäftigung nicht Schritt gehalten. Dennoch ist eindeutig ein Aufwärtstrend feststellbar. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den ausländischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern liegt bei 54,9 vH und ist damit um 0,8 vH zurückgegangen; er ist aber immer noch deutlich höher als der durchschnittliche Organisationsgrad (49,5 vH).

AUSLÄNDISCHE MITGLIEDER DER IG METALL
NACH DEN ERGEBNISSEN DER BETRIEBSRATSWAHLEN

Nationalität	Zahl der ausländischen Mitglieder 1984	vH	1987	vH	1990	vH
Türken	120 181	67,5	113 803	67,1	118 391	65,0
Jugoslawen	45 178	60,3	42 026	58,0	41 778	56,9
Griechen	26 551	58,9	23 973	59,4	25 611	57,9
Italiener	37 356	63,7	34 457	61,9	32 303	59,3
Spanier	11 990	57,5	10 404	55,7	9 237	55,4
Portugiesen	5 753	50,9	4 717	50,9	4 787	53,8
Sonstige Nationen	18 771	38,0	19 020	37,0	22 781	36,1
Insgesamt	265 780	56,7	248 400	55,7	254 888	54,9

Die Zahl der Mandate für Betriebsratsmitglieder ausländischer Nationalität hat sich um 200 verbessert. Ihr Anteil liegt jetzt bei 5,3 vH. Der erhoffte deutliche Schub nach oben ist jedoch ausgeblieben, da der Zugewinn sich auf 0,3 vH beschränkte. Bei den Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertretern hat sich der kontinuierliche Trend nach vorn bestätigt. Betriebliche Gewerkschaftsarbeit muß trotzdem auch weiterhin Schwerpunkt der Ausländerausschüsse bleiben. Es hat den Anschein, als ob nicht in allen Betrieben das Ziel, eine stärkere Beteiligung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen, mit aller Kraft angestrebt wurde. Deshalb ist es notwendig, in den Vertrauenskörpern Bilanz zu ziehen, die Wahlen gründlich auszuwerten und zielgerichtet die kommende Betriebsratswahl vorzubereiten.

AUSLÄNDISCHE BETRIEBSRATSMITGLIEDER 1978 bis 1990

Nationalität	1978			1981			1984			1987			1990		
	Betriebsratsmitglieder	Betriebsratsvorsitzende	Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende	Betriebsratsmitglieder	Betriebsratsvorsitzende	Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende	Betriebsratsmitglieder	Betriebsratsvorsitzende	Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende	Betriebsratsmitglieder	Betriebsratsvorsitzende	Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende	Betriebsratsmitglieder	Betriebsratsvorsitzende	Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende
Türken	860	19	24	1 008	24	45	951	24	46	1 154	45	61	1 478	66	82
Italiener	516	16	31	604	24	50	509	28	45	582	41	55	633	55	64
Griechen	302	4	12	320	11	22	228	10	13	247	16	11	273	17	20
Jugoslawen	298	19	27	332	12	29	328	12	32	350	20	28	399	32	32
Spanier	149	3	9	142	8	12	125	8	11	150	9	16	149	11	17
Portugiesen	58	–	3	71	2	3	40	1	3	43	3	–	48	4	3
Sonstige Nationen	358	47	44	411	50	45	691	92	91	697	94	79	443	57	64
Insgesamt	2 541	108	150	2 888	131	206	2 872	175	241	3 223	228	250	3 423	242	282

Die Position ausländischer Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen konnte bei den Wahlen im Jahr 1991 weiter ausgebaut werden. Mit Stand vom 12. Dezember 1991 wurden die Ergebnisse aus 3 332 Betrieben ausgewertet.

Danach konnten die ausländischen Arbeitnehmer ihren Anteil von 9,1 vH auf 11,6 vH erhöhen. Auf einzelne Nationalitäten verteilt, ergibt sich das folgende Bild.

AUSLÄNDISCHE VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL

	Zahl der Vertrauensleute			
			ohne Betriebsrats-mitglieder*	einschließlich Betriebsrats-mitglieder*
Nationalität	1985	1988	1991	1991
Türken	4 632	5 150	4 125	5 603
Italiener	2 049	2 000	1 116	1 749
Jugoslawen	1 561	1 578	1 016	1 415
Griechen	1 054	952	666	939
Spanier	525	449	285	434
Portugiesen	177	178	150	198
Sonstige Nationen	1 313	1 324	606	1 049
Insgesamt	11 311	11 631	7 964	11 387

* nur in der IG Metall Organisierte

Verbessert hat sich auch der Anteil ausländischer Kolleginnen und Kollegen in den Vertrauenskörperleitungen. Zum Stichtag waren allerdings 633 Betriebe weniger ausgewertet, als dies bei der Vertrauensleutewahl 1988 der Fall war. 1991 wurden 869 ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Leitungen der Vertrauenskörper gewählt. Das ergab einen Anteil von 6,2 vH und bestätigte den positiven Trend der letzten Vertrauensleutewahl.

Von besonderer Bedeutung war dieses Ergebnis deshalb, weil in der Berichtszeit strukturelle Veränderungen im Metallbereich an der Tagesordnung waren. Daß es trotz eines weiteren Arbeitsplatzabbaues in bestimmten Sektoren der Metallwirtschaft gelang, sowohl bei den Organisationswahlen für Vertreterversammlungen und Ortsverwaltungen, als auch bei den Betriebsratswahlen weitere ausländische Kolleginnen und Kollegen für die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb zu gewinnen, war ein gewerkschaftlicher Erfolg. Mehr als 11 000 ehrenamtliche Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter ausländischer Nationalität bilden gemeinsam mit ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen das Fundament gewerkschaftlicher Betriebsarbeit. Das ist eine gute Ausgangsposition für die kommenden tariflichen Auseinandersetzungen. Diesen Kolleginnen und Kollegen muß jetzt durch intensive Schulung das notwendige Rüstzeug gegeben werden, mit dem sie sich auf die anstehenden Aufgaben vorbereiten können.

Internationale Kontakte

Bedingt durch das stärkere Zusammenrücken der Nationen in Europa, den angestrebten Binnenmarkt 1993, die ins Auge gefaßte Währungsunion und die ersten vorsichtigen Schritte in Richtung auf eine politische Union, hat die internationale Gewerkschaftsarbeit ein stärkeres Gewicht erhalten. So war auch die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer an einer Reihe von Projekten auf internationaler Basis beteiligt.

Insbesondere ging es dabei um die Mitarbeit in folgenden Bereichen:

– Zur wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Entwicklung in den Heimatländern der ausländischen Arbeitnehmer wurden Daten gesammelt und Informationen aufbereitet, die bei Bedarf in die Arbeit der Organisation einfließen.

– Für den Besuch von Gewerkschaftsvertretungen aus verschiedenen Ländern wurden Programmvorschläge erarbeitet.

– Neue Kontakte zu verschiedenen Gewerkschaften auf bezirklicher und auf örtlicher Ebene wurden initiiert und begleitet.

– Aufmerksam beobachtet wurde die Einhaltung der Menschenrechte in den verschiedenen Ländern. Internationale Gremien wurden in Stellungnahmen auf die gewerkschaftliche Situation hingewiesen.

Die guten Kontakte zu den Gewerkschaften in Griechenland, Italien, Portugal und Spanien konnten in der Berichtszeit weiter ausgebaut werden. So haben sich zum Beispiel die zwischen der Verwaltungsstelle Bochum und der Verwaltungsstelle Oviedo in Asturien geknüpften Verbindungen zu einer regelrechten Partnerschaft entwickelt, bei der die Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben gemeinsam interessierende Fragen aufarbeiten. Gleicher Beständigkeit erfreuen sich die Kontakte zwischen der IG-Metall-Jugend des Bezirks Dortmund und den jungen Gewerkschaftern aus Katalonien, die ebenfalls zu einem regelmäßigen Austausch führen.

Eingeleitet wurden Kontakte zwischen der IG-Metall-Jugend des Bezirks Hannover und Gewerkschaftern der Region Valencia. Die Gewerkschaftsjugend des VW-Werks Hannover gestaltete ein Seminar mit Gewerkschaftern des Seat-Werkes in Barcelona. Die Verwaltungsstelle Darmstadt knüpfte enge Bindungen zu der Region Aragon, insbesondere zu den jugendlichen Arbeitnehmern in Zaragoca.

DGB-Kreise, die ebenfalls solche internationalen Kontakte aufnahmen, wurden mit Rat und Tat unterstützt. Die verschiedenen Zusammenkünfte zwischen VW-Betriebsräten aller Standorte wurden von der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer begleitet. Eine erfreuliche Folge dieser Kontakte war die Vereinbarung zwischen dem VW-Konzern und dem Gesamtbetriebsrat zur Bildung einer einheitlichen europäischen Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

Auch die Gespräche zwischen Arbeitnehmern von deutschen Standorten der Firma Mahle und des Case-Konzerns sowie weiterer Firmen wurden von der IG Metall unterstützt.

Neben diesen Aktivitäten gab es einen regelmäßigen Austausch von Delegationen mit der UGT-Metal in Spanien sowie die Beteiligung an Kongressen ausländischer Organisationen. Die gemeinsamen Seminare mit der POEM in Griechenland, in Koordination mit dem EMB, wurden ebenso fortgesetzt, wie die Seminare auf Zypern mit den zypriotischen Gewerkschaftern.

Die internationale Zusammenarbeit drückte sich auch in der Mitwirkung bei Delegationen und Seminaren der italienischen Gewerkschaften FIOM und CGIL sowie in den Kontakten zur FLM in Bologna, Rimini, Turin und Rom aus. Kontakte wurden auch zwischen dem Volkswagenwerk und der FLM geknüpft.

Die Verwaltungsstelle Göppingen pflegt mit italienischen Gewerkschaftern in Foggia einen regelmäßigen Austausch. Gewerkschaftliche Kontakte gibt es auch zwischen Fürth und Mailand sowie zwischen Ulm und Mozambique.

Die Hilfe der Organisation bestand bei diesen Initiativen vor allem in der Vorbereitung von Programmen, der Begleitung von Delegationen oder der sprachlichen Vermittlung. Darüber hinaus kam es zu einer Fülle von Einzelgesprächen und Besuchen. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Gespräche mit Sozialattachés aus verschiedenen Botschaften sowie die vielfältigen fachbezogenen Kontakte zu den Konsulaten der einzelnen Länder.

Der Kongreß für portugiesische Migranten zum Thema „EG-Binnenmarkt" wurde in Zusammenarbeit mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt in Hameln vorbereitet und durchgeführt. Eine regelmäßige Mitarbeit gab es auch in der Kirchlichen Kommission für Ausländerfragen in Brüssel. In die verabschiedeten Arbeitspapiere konnten wichtige gewerkschaftliche Positionen eingebracht werden. Begleitet wurden die Kontakte der VW-Werke in Wolfsburg und Kassel zu Arbeitnehmervertretungen der VW-Werke in Portugal sowie die Tagung „VW Europa", die im Februar 1991 in Barcelona stattfand.

Fragen der Remigration wurden im Rückkehrausschuß der Kirchen diskutiert. Verschiedene Gespräche wurden auch an den Automobilstandorten von Opel in Zaragoca, Seat in Barcelona, Ford in Valencia und VW in Pamplona geführt.

Über die Ausländerarbeit der IG Metall informiert wurde in einem wissenschaftlichen Kolloquium am Ohara-Institut der Hosei-Universität in Tokio. Vertieft wurden die Gespräche anläßlich eines Besuches von Vertretern der japanischen Gewerkschaften und durch eine Reihe von Gesprächen mit japanischen Professoren aus verschiedenen Universitäten. Etwas aus dem Rahmen fiel die Gestaltung eines Seminars über Wirtschaftsfragen in Spanien, das zusammen mit der Zentralen Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt wurde. Ihre Fortsetzung fanden diese Kontakte in einem Seminar für Mitarbeiter des Gehobenen und des Höheren Dienstes der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung.

Die IG Metall leistete verschiedentlich Hilfestellung bei der Durchführung von Kongressen und Veranstaltungen mit internationalem Charakter, die von anderen DGB-Gewerkschaften ausgerichtet wurden: Gewerkschaft ÖTV in Nordrhein-Westfalen, IG Bau-Steine-Erden in Ludwigshafen, Deutsche Postgewerkschaft, Gewerkschaft Leder und Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten.

Vertreter der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer wirkten mit bei der Programmgestaltung der Seminare für Hauptamtliche zum Themenbereich Europäischer Binnenmarkt und waren als Referenten zu Fragen der Gewerkschaftssituation in mehreren europäischen Ländern tätig.

Erwähnt werden müssen die neu geknüpften Kontakte zur Arbeiterkammer in Wien. Die Sozialistische Fraktion der österreichischen Gewerkschaften setzte sich gemeinsam mit dem Gewerkschaftsflügel im Parlament für das passive Wahlrecht ausländischer Arbeitnehmer bei den Betriebsratswahlen ein. Unsere Kolleginnen und Kollegen in Österreich sehen sich zur Zeit ebenfalls einer Welle von fremdenfeindlichen Angriffen ausgesetzt. Dies alles muß Anlaß zu einer noch engeren Zusammenarbeit sein.

Fortgesetzt wurde die Mitarbeit im IMB/EMB-Ausschuß „Ausländische Arbeitnehmer", der in Luxemburg tagte. Vorbereitet und thematisch gestaltet wurde in Zusammenarbeit mit dem IMB die internationale Konferenz gegen Rassismus, Fremdenhaß und Extremismus. Neben den Vorstandsmitgliedern nahmen als Delegierte auch die Mitglieder des zentralen Ausländerausschusses der IG Metall teil. Beim internationalen Kongreß des IMB in Brünn, an dem zum ersten Male Vertreter der ost- und mitteleuropäischen Staaten (Polen, Ungarn, Rumänien, Bulgarien, ČSFR) teilnahmen, wirkte die IG Metall ebenfalls aktiv mit. Bei diesem Kongreß wurden vor allem Fragen der Zuwanderung in Europa diskutiert. Positionen der IG Metall wurden außerdem in das EGB-Gewerkschaftsforum in Luxemburg eingebracht, an dem sich neben den Repräsentanten der neugebildeten Gewerkschaftsbünde aus den ost- und mitteleuropäischen Reformstaaten auch Vertreter der freien Gewerkschaftsbewegung Albaniens beteiligten. In den letzten Tagen des Jahres 1991 gelang es mit Hilfe der Österreichischen Metallgewerkschaft, erste Kontakte zu den erneuerten Metallarbeiterverbänden Kroatiens und Sloweniens aufzunehmen.