



Liebe Leserin, lieber Leser!

Über die von Leipzig ausgegangene Botschaft ist man sich in der IG Metall einig: Wir haben uns geschlossen präsentiert, ohne den Eindruck einer Wagenburg zu erwecken. Der neu gewählte Vorstand versammelt alle Temperamente, die wir künftig brauchen und bei seiner Wahl gab politische Klugheit den Ausschlag und kein steriles Lagerdenken. Zudem sind unsere Themen zeitgemäß, ohne ins Zeitgeistige abzugleiten. Es soll gerecht zugehen in der Gesellschaft; sie ist zu reich, um Kinder-, Altersarmut oder Bildungsnotstand tolerieren zu müssen. Das findet die Bevölkerungsmehrheit und darum kümmert sich die IG Metall.

Worum kümmern wir uns noch? Um die jüngeren Aktiven, die wir brauchen, damit sich auch künftig die Verhältnisse zum Besseren ändern lassen. Siehe den Hinweis auf den Workshop im Vorfeld der Vertrauensleutewahlen.

Unser Kommentar widmet sich dem VW-Gesetz. Dessen Vorgeschichte wird gerne vergessen. Ist sie aber präsent, lässt sich begründen, warum der Kapitalmarkt und seine Regularien nicht einfach über Mitbestimmungsrechte triumphieren dürfen.

Zukunft braucht Gerechtigkeit – aber wie!

Der Gewerkschaftstag hat durchaus auch kontrovers diskutiert. Ergänzungsanträge haben die vom Vorstand eingebrachten Entschließungsentwürfe konkretisiert und verbessert. Auch zur Rolle der Vertrauensleute gab es solche. Bei Verhandlungen über Tarifabweichungen sollen Vertrauensleute stärker beteiligt werden, etwa in betrieblichen Tarifkommissionen und bei den Forderungsdebatten. Zu bedenken sei auch, dass die IG Metall nicht auf jedes Verlangen aus der Belegschaft eingehen dürfe, z.B. wenn längere Arbeitszeiten zur Standortsicherung gefordert würden. Einig waren sich die Delegierten über die Notwendigkeit, besser zu koordinieren. Vor jeder Abweichung sei zu prüfen, wie sich diese auf andere Konzernstandorte, auf die Region, auf die Branche auswirke. Auch der Hinweis auf die Auswirkungen in anderen Ländern fehlte nicht.

Weitere angenommene Ergänzungen: Tarifverträge müssen nach wie vor regional verankert sein; die von Gesamtmetall geforderte Zentralisierung wird abgelehnt. Ein tarifvertraglich geregelter Altersausstieg muss an den Einstieg junger Menschen gekoppelt sein. Ein Initiativantrag verlangt eine zentrale Kampagne zum Thema Leiharbeit. Auch die Entschließung zur Betriebspolitik ergänzen die Delegierten. Sie wollen eine stärkere Einbindung von Vertrauensleuten in die Branchenkoordination. Zudem sollen die Erfahrungen mit neuen Arbeitsformen in der Vertrauensleutearbeit ausgewertet und auch mehr Schulungen angeboten werden. Denn Vertrauensleute tragen eine hohe Verantwortung, z. B. bei der Tarifpolitik. Forderungsdebatten mit Bildungskonzeptionen auf der betrieblichen Ebene zu begleiten – ein weiterer Antrag, der Zustimmung findet.

Und dann gab es ja noch die von Berthold Huber angestoßene Arbeitszeitdebatte. Viele Medien behaupteten, die IG Metall verabschiede sich von der 35-Stunden-Woche. Hier war wohl der Wunsch der Vater des Gedankens. Stattdessen will die IG Metall debattieren, in welche Richtung sie beim Thema Arbeitszeit geht. Wie lässt sich die große Differenz zwischen tarifvertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit reduzieren? Wie lässt sich den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigtengruppen Rechnung tragen? Wer die passenden Antworten geben will, muss die richtigen Fragen stellen.

So kann's gehen – Workshops „Junge Vertrauensleute“

Reich gesät sind sie in den Vertrauenskörpern nicht: Jüngere Kollegen/innen, die der IG Metall nach der Ausbildung als Aktive verbunden bleiben. Dabei hat es in den letzten Jahren an Vorschlägen und Materialien nicht gefehlt, um diesem Mißstand abzuhelpfen. Aber diese Anstrengungen gingen ins Leere. Resignation als Konsequenz? Keineswegs! Stattdessen ein unverdrossener neuer Anlauf, diesmal in Form von Workshops, die wir VKL-Mitgliedern und politischen Sekretären/innen der Verwaltungsstellen auf der Suche nach Wegen anbieten, um Jüngere in die Vertrauensleutearbeit zu integrieren.

Das ist die Zielsetzung: Best-Practise-Beispiele auszutauschen und zu prüfen, wieweit diese guten Beispiele tragen. Die Workshops wollen bisherige Materialien und Aktivitäten kritisch sichten. Sie wollen Impulse für die Vertrauensleutewahlen 2008 geben. Sie verstehen sich auch als organisationspolitische Vorsorge; denn bei den Betriebsratswahlen 2010 steht uns ein richtiger Generationswechsel ins Haus. Nicht zuletzt sollen auf den zweitägigen Seminaren Anforderungen an die einzelnen Vorstandsbereiche formuliert werden. Was können die einzelnen Bereiche an spezifischer Unterstützung der operativen Arbeit in den Betrieben und Verwaltungsstellen anbieten?

Die Referenten/innen kommen aus den Ressorts Jugend und Vertrauensleute und sie werden von pädagogischen Mitarbeitern der Bildungsstätten Lohr und Sprockhövel unterstützt. Diese Bildungsstätten bieten die Workshops an. Der Termin in Lohr ist am 31. Januar/1. Februar 2008, der Termin in Sprockhövel am 7./8. Februar 2008. Beginn jeweils 12:00 Uhr, Ende 12:00 Uhr des Folgetages. Bei Interesse, bitte anmelden über das Ressort Vertrauensleute, Thomas Kalkbrenner.

Das VW-Gesetz – eine Erinnerung

Die Kommentatoren überschlugen sich: Vom „Ende der Gemütlichkeit“ war die Rede und vom „Angriff aufs Gewerkschaftsparadies“. Der Europäische Gerichtshof hatte das VW-Gesetz kassiert und die Freunde des freien Kapitalverkehrs brachen in Jubel aus. Fast war es noch einmal wie beim Fall der Berliner Mauer. Ein Industrieunternehmen unter staatlichem Einfluss – war das nicht Sozialismus in Reinkultur? Endlich, so die publizierte Erleichterung, wird die Arithmetik von Aktienanteil und Stimmrecht hergestellt und die Abnormität des alten Gesetzes beseitigt. Abnorm erscheint diesen Kommentatoren der Umstand, dass Produktionsverlagerungen nur mit zwei Dritteln der Aufsichtsratsstimmen möglich und daher gegen die Arbeitnehmerbank nicht durchzusetzen sind.

Diese Besonderheit bei VW – von dem EuGH-Urteil übrigens keineswegs mitkassiert – verdankt sich der Vorgeschichte des Unternehmens. Das VW-Gesetz war ein Kompromiss, der viel weitergehende Ansprüche der Gewerkschaften abgegolten hat. Woher leiteten sich diese Ansprüche ab? Es war das Vermögen der enteigneten Gewerkschaften, das via NS-Organisation *Deutsche Arbeitsfront* ins Gründungskapital eingeflossen ist. Dieses Geld und die gequälten Zwangsarbeiter und KZ-Häftlinge (beide Gruppe stellten 1944 im Hauptwerk über 80 Prozent der Belegschaft) haben den Konzern auf die Beine gebracht.

In der Welt des freien Kapitalverkehrs zählt vor allem eins, der Eigentumstitel. Ihm können weder Zeit noch Motten etwas anhaben, ihm hat sich alles unterzuordnen. Nur: die Gewerkschaften konnten nach dem Ende des Nazireichs ihren Eigentumstitel nicht geltend machen. Es war die Zeit des Kalten Kriegs und ein VW-Werk als gemeinwirtschaftliches Unternehmen – undenkbar! Mehr als der genannte Kompromiss war wohl nicht drin.

Geschichte ist nicht gerade die Stärke der Kapitalmarktstrategen. Sie halten es lieber mit Henry Ford. Vom Erfinder des Fließbandes stammt der Satz: „Geschichte ist Müll“. An den vergessenen ‚Müll‘, an die Historie des VW-Gesetzes, ist aus gegebenem Anlass zu erinnern.

Die IG Metall hat im übrigen eine von den Parteien aufgegriffene Initiative zum Erhalt des Gesetzes gestartet.

Zur Vorgeschichte des VW-Gesetzes:

Das Volkswagenwerk und seine Arbeiter im Dritten Reich

Autoren: Hans Mommsen und Manfred Grieger, ECON Verlag, Düsseldorf 1996.

