

# Tätigkeitsbericht 2004 bis 2007



IG Metall Mannheim

# Unseren Verstorbenen

Wir trauern,  
weil Sie aus unserer Mitte gerissen wurden.  
Dennoch sind wir dankbar, Sie gekannt zu haben,  
Ihnen begegnet zu sein.  
Ein Stück des Lebensweges durften wir gemeinsam gehen.  
Ihr Leben war geprägt von Arbeit.  
Solidarität übten Sie in der IG Metall.  
Soziale Gerechtigkeit war auch Ihr Ziel. Wir vermissen Sie.  
Stellvertretend für unsere 1349 Verstorbenen seien genannt:

Max Nagel  
Brunhilde Lindstädt  
Heinz Schumacher  
Karl Straub  
Karl Sommer  
Manfred Achtstätter  
Rita Getrost  
Fritz Hauenstein

Sie alle haben mit uns gekämpft.  
Erfolge und Niederlagen teilten Sie mit uns.  
Sie hinterließen Spuren in unserer IG Metall,  
in Vereinen, Parteien und Unternehmen,  
in Ihren Familien und in unseren Herzen.  
Wir werden Ihnen ein ehrendes Andenken bewahren.



## **Herausgeber**

IG Metall Mannheim  
Hans-Böckler-Str. 1  
68161 Mannheim  
Telefon: 0621-150302-0  
[www.mannheim.igm.de](http://www.mannheim.igm.de)  
[mannheim@igmetall.de](mailto:mannheim@igmetall.de)

## **Redaktion**

IG Metall-Team  
Mannheim  
Verantwortlich:  
Peter Toussaint

## **Satz und Design**

Creativ-Studio Kronberg  
Brühl

## **CD-Gestaltung**

Creativ-Studio Kronberg  
Brühl

## **Fotos**

Helmut Roos,  
Helmut Kuhn,  
IG Metall Mannheim

## **Titelbild**

Hafenansicht 1969  
Hans Tombrock  
Eigentum der IG Metall



### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir legen mit diesem Bericht Rechenschaft ab, über unsere gemeinsame Arbeit in der Amtszeit 2003 bis 2007. Dabei können wir selbstverständlich nur eine Auswahl an Ereignissen und Auseinandersetzungen, wesentliche Aspekte der Geschehnisse wiedergeben. Gewerkschaftliche Arbeit ist vielfältig. Ganz besonders in der Region Mannheim. Unsere Betriebsräte, Vertrauensleute und Auszubildendenvertreter mussten sich besonderen Anforderungen stellen; zumal der größte Abschnitt des Berichtszeitraumes von wirtschaftlichen Schwierigkeiten, gesellschaftlichen Veränderungen und betrieblichen Herausforderungen geprägt war. Ein Beleg dafür ist beispielsweise die erstrittene Anzahl von Standortsicherungsvereinbarungen oder die zunehmende Auseinandersetzung um abweichende Ergänzungstarife. Gleichzeitig mussten wir neben den betrieblichen auch gesellschaftlichen Herausforderungen begegnen. Mit der Agenda 2010 wurde nicht nur Sozialabbau betrieben, sondern auch eine heftige Debatte um die Zukunft des Sozialstaates und die Bestandssicherung der Sozialversicherungssysteme entfacht. Die IG Metall hat ihre Mitglieder und die Öffentlichkeit über Alternativen und soziale Ansätze informiert und mobilisiert. Die Kampagnen unter dem Titel „Bürgerbegehren“ fanden eine große Resonanz

und veränderten auch in einigen Teilen die politische Landschaft. Neben dem engagierten Mitarbeiten in den Gremien unserer Organisation und der Selbstverwaltungseinrichtungen bis hin zum DGB, bleibt die Tarifpolitik ein wesentliches Aktionsfeld, um die angemessene Teilhabe der Beschäftigten am erwirtschafteten Reichtum zu erkämpfen. Wir wollen schließlich die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der arbeitenden Menschen verbessern. Dank der Mitarbeit und Unterstützung so vieler Kolleginnen und Kollegen, konnten wir uns achtbar schlagen und oftmals sehr akzeptable Ergebnisse erzielen. Natürlich ist uns nicht alles gelungen, aber alle wissen, die IG Metall hat sich aufrichtig bemüht. Damit konnte unser Ansehen in Mannheim aber auch in der Republik verbessert, unsere Position bei den Beschäftigten gefestigt und die Mitgliederzahl stabilisiert werden. Wir können gemeinsam nach diesen 4 Jahren harter Arbeit mit Stolz festhalten, die IG Metall Mannheim ist – trotz allem – eine starke und erfolgreiche Gemeinschaft, der größte und stärkste politische Verband der Region, ein guter Anwalt der Arbeitnehmerinteressen. Allen die daran mitgearbeitet und sich aktiv eingebracht haben gelten unser Dank und unsere Anerkennung. Wir hoffen auch weiterhin auf eine breite Unterstützung zählen zu können, denn die Herausforderungen werden nicht weniger.



Peter Foussaint



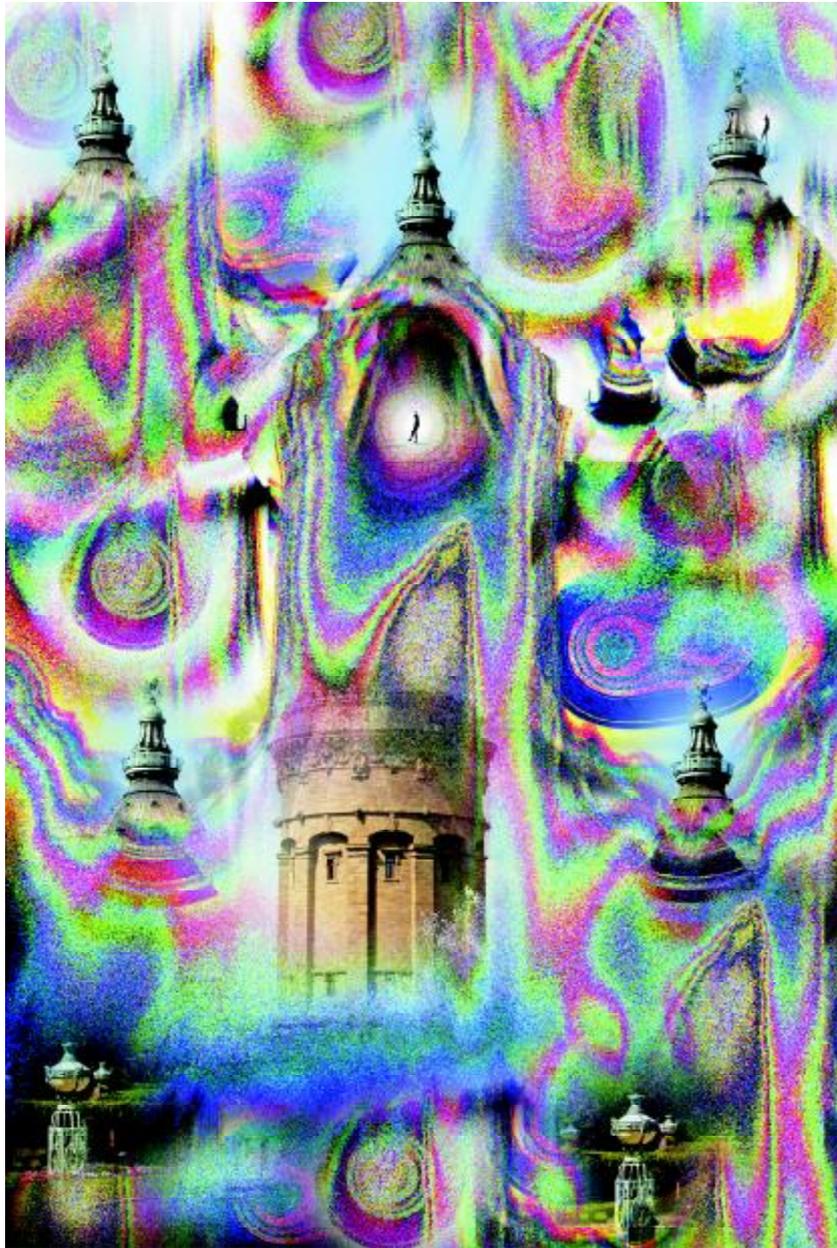
Reinhold Götz



<b>Tarifpolitik</b>	<b>9</b>
<b>Betriebspolitik</b>	<b>20</b>
<b>Gremienarbeit</b>	<b>32</b>
<b>Bildung</b>	<b>47</b>
<b>Rechtsschutz</b>	<b>49</b>
<b>Veranstaltungen</b>	<b>50</b>
<b>Mitglieder und Beiträge</b>	<b>51</b>
<b>Finanzen und Revisionen</b>	<b>53</b>
<b>Fazit und Ausblick</b>	<b>54</b>



## Collage Wasserturm



Mit dem obigen Bild „Collage Wasserturm“ gelang es unserem Fotografen Helmut Roos beim Mannheimer Fotowettbewerb 2007 den 1. Platz zu erringen.



## Tarifpolitik

### Entgeltkunden/M+E-Industrie

Der Bezirk Baden-Württemberg gilt immer noch als kampferprobter und erfolgreicher Pilotbezirk der IG Metall. Als zweitgrößte Verwaltungsstelle ist die IG Metall Mannheim einer der wesentlichen Eckpfeiler dieses Tarifgebietes. Das kann man nicht nur an der Mitgliederzahl oder dem Durchschnittsbeitrag ablesen, Dafür sprechen auch die engagierten Belegschaften mit ihren Vertrauensleuten und Betriebsräten. Wenn es gilt, ist auf unsere Kolleginnen und Kollegen Verlass. Das war auch wieder in der zurückliegenden Amtszeit so. Die Zahl der Warnstreikenden und die erzielten Ergebnisse sprechen für sich.



Nach mehr als 50 Verhandlungen in den Tarifregionen konnte für das Tarifgebiet Baden-Württemberg in 2004 folgendes Ergebnis erzielt werden:

- Erhöhung der Entgelt, abellen ab März 2004 um 1,5% und ab März 2005 um weitere 2,0%.
- Auszahlung der ERA-Strukturkomponente von jeweils 0,7% in fünf Einmalzahlungen.
- Prozentuale Anbindung der Ausbildungsvergütungen an den Ecklohn.

Vereinbart wurde auch das so genannte „Pforzheimer Abkommen“ Es bietet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen ergänzende Tarifregelungen zu vereinbaren oder befristet von tariflichen Standards abzuweichen. Dieses Tarifergebnis wurde weitgehend auf alle Tarifgebiete übertragen.

Im April 2006 konnte in NRW nach 55 regionalen Versuchen ein Tarifergebnis erzielt werden, das dann auch im Grundsatz für Baden-Württemberg übernommen wurde:

- Für die Monate März bis Mai 2006 erhielten die Beschäftigten einen Einmalbetrag von 310 € (für Azubis anteilig). Dieser Einmalbetrag konnte von den Betriebsparteien entsprechend der wirtschaftlichen Lage des Betriebes zeitlich verschoben, bis auf Null reduziert, oder auf das Doppelte erhöht werden.
- Ab Juni 2006 wurden die tariflichen Grundentgelte um 3,0% erhöht.

- Laufzeit insgesamt: 1. März 2006 bis 31. März 2007 (13 Monate).

Die Einmalbeträge für die Monate März bis Mai 2006 wurden in allen tarifgebundenen Betrieben der Verwaltungsstelle Mannheim ungekürzt weitergegeben. In zwei Betrieben (John Deere und Deutz Power Systems) konnten höhere Einmalzahlungen durchgesetzt werden. Darüber hinaus wurde der von den Arbeitgebern gekündigte Fortgeltungs-Tarifvertrag zum Lohnrahmen II mit einigen Veränderungen wieder in Kraft gesetzt.

Für 2007 wurde erneut in Baden-Württemberg der Pilotabschluss mit folgendem Ergebnis getätigt:

- Für die Monate April und Mai 2007 gab es eine Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 400€.
- Ab Juni 2007 eine tabellenwirksame Tarifserhöhung von 4,1% für 12 Monate.
- Ab Juni 2008 für 5 Monate eine weitere Tarifserhöhung von 1,7% sowie eine Einmalzahlung von 3,98% eines Monatsentgeltes.
- Der Zeitpunkt der 2. Stufe (1,7%) kann um bis zu 4 Monate nach hinten verschoben werden, wenn sich die Betriebsparteien einvernehmlich darauf verständigen.
- Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2008.

Im Bereich der IG Metall Verwaltungsstelle Mannheim beteiligten sich die IG Metall Mitglieder aus den tarifgebundenen Unternehmen und darüber hinaus an Protestaktionen und Warnstreiks im Rahmen der örtlichen Planungen. Unsere Mitglieder in der bezirklichen Tarifkommission, der Hintergrund- wie der Verhandlungskommission trugen ihren Anteil zum Gelingen der Tarifbewegungen in Baden-Württemberg bei. Die Beteiligung und Bereitschaft unserer Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Verwaltungen waren die wesentliche Kraft zur Durchsetzung unserer Interessen. Obwohl die Anzahl der tarifgebundenen Unternehm-





men abnahm waren wir in der Lage, gute Ergebnisse gemeinsam mit unseren Mitgliedern zu erzielen und das bewährte und gute System der Flächentarifverträge zu stärken. An dieser Stelle sei allen Beteiligten großer Dank und Anerkennung ausgesprochen.

## Altvorsorgewirksame Leistungen

Wegen zunehmender Probleme in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde nach mehreren Anläufen ein neuer Tarifvertrag über altvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) im Rahmen der Tarifrunde 2006 vereinbart. Dazu wurden die bisherigen Leistungen von jährlich 319,08 € des Tarifvertrages Vermögenswirksame Leistungen (VWL) in einen entsprechenden Altersbaustein umgewidmet. Der Tarifvertrag trat zum 1. Oktober 2006 in Kraft und ist erstmals kündbar zum 31. Dezember 2012. Leider hatten wir nicht die Kraft, den Unternehmerverbänden eine Erhöhung der Beträge abzutrotzen. Dennoch haben wir mit diesem Tarifabschluss eine interessante Option für die Zukunft geschaffen.

## Arbeitszeit

Die bisherige tarifliche Regelung zur Verteilung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit wurde mit dem Tarifabschluß im Februar 2005 um die Elemente der flexiblen Arbeitszeitkonten und Langzeitkonten erweitert. Diese Form der Arbeitszeitgestaltung kann nur im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung und unter Beachtung tariflicher Rahmenbedingungen von den Betriebsparteien vereinbart

werden. Flexible Arbeitszeitkonten und das Langzeitkonto sind alternative und ergänzende Instrumente zu den bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung. Mit den flexiblen Arbeitszeitkonten, soll insbesondere Beschäftigung gesichert werden. Betriebsvereinbarungen über flexible Arbeitszeitkonten gelten im Betrieb unmittelbar und zwingend. Daher entscheiden die Beschäftigten nicht individuell über den Zufluss oder den Abbau der Stunden. Dies ist Sache der Betriebsparteien und unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Vereinbaren die Betriebsparteien eine Guthabenobergrenze über 300 Stunden, muss die Betriebsvereinbarung zwingend den Zeitraum des Abbaus der Guthabenstunden regeln. Die Arbeitszeitkonten sind dann auch gegen Insolvenz zu sichern. Im Gegensatz zum flexiblen Arbeitszeitkonto dient das Langzeitkonto ausschließlich der persönlichen Planung der Lebensarbeitszeit. Der Zufluss zum Langzeitkonto darf im Jahr maximal 152 Stunden betragen. Dabei ist es ausgeschlossen, Langzeitkonten mit vorhandenen Zeitguthaben aus Gleitzeitkonten oder Flexikonten zu füllen. Werden Langzeitkonten im Betrieb eingeführt, so sind die Guthaben ab der ersten Stunde gegen Insolvenz zu sichern.

werden. Flexible Arbeitszeitkonten und das Langzeitkonto sind alternative und ergänzende Instrumente zu den bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung. Mit den flexiblen Arbeitszeitkonten, soll insbesondere Beschäftigung gesichert werden. Betriebsvereinbarungen über flexible Arbeitszeitkonten gelten im Betrieb unmittelbar und zwingend. Daher entscheiden die Beschäftigten nicht individuell über den Zufluss oder den Abbau der Stunden. Dies ist Sache der Betriebsparteien und unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Vereinbaren die Betriebsparteien eine Guthabenobergrenze über 300 Stunden, muss die Betriebsvereinbarung zwingend den Zeitraum des Abbaus der Guthabenstunden regeln. Die Arbeitszeitkonten sind dann auch gegen Insolvenz zu sichern. Im Gegensatz zum flexiblen Arbeitszeitkonto dient das Langzeitkonto ausschließlich der persönlichen Planung der Lebensarbeitszeit. Der Zufluss zum Langzeitkonto darf im Jahr maximal 152 Stunden betragen. Dabei ist es ausgeschlossen, Langzeitkonten mit vorhandenen Zeitguthaben aus Gleitzeitkonten oder Flexikonten zu füllen. Werden Langzeitkonten im Betrieb eingeführt, so sind die Guthaben ab der ersten Stunde gegen Insolvenz zu sichern.

## ERA-Einführung

In der Tarifrunde 2004 wurden die weiteren Strukturkomponenten von 2 mal 0,7% für den Entgelttarifvertrag (ERA) vereinbart. Damit war der Prozess der ERA-Einführung unumkehrbar. Die Einführung des ERA bis spätestens Februar 2008 wurde festgeschrieben. Im Jahr 2003 traf die Verwaltungsstelle schon die ersten Vorbereitungen zur ERA-Umsetzung durch die Bildung eines Referentenpools. In der Folge fanden die ersten Seminare zur Arbeitsbewertung und Grundentgeltfindung statt. Diese Aktivitäten wurden in 2004 stark ausgeweitet. Die Gewerkschaftssekretäre der Verwaltungsstelle und die betroffenen ehrenamtlichen KollegInnen nutzten die entsprechenden Qualifizierungsangebote. Der Arbeitskreis Tarifpolitik wurde reaktiviert und als ständiger monatlicher Treff für Betriebsräte eingerichtet. Die 41 Betriebe mit Tarifbindung wurden einer A-, B- und C-Liste zugeordnet, um den Einführungsprozess angemessen zu organisieren. In den Betrieben wurden mit Unterstützung der Verwaltungsstelle sog. ERA-Projektgruppen gebildet, um eine optimale Vorbereitung für die Verhandlungen mit der Arbeitgebersseite sicher zu stellen. Dabei zeigte sich auch, dass eine „Pflege“ der bisherigen tariflichen Entgeltsysteme, insbesondere beim Leistungslohn und der Grundentgeltfindung in den letzten Jahren kaum stattfand. Im Bereich der Angestellten gab es - mit wenigen Ausnahmen - keine systematische Arbeitsbewertung. Die Einstufungen schienen oftmals beliebig. Dieser Zustand hätte auch bei Anwendung der LRTV I + LRTV II Tarife zu erheblichen Korrekturen geführt. Dies gilt sowohl für die Angestellten als auch für die gewerblichen Beschäftigten. Hinzu kam, dass während der ERA-Einführung in vielen Betrieben eine schlechte Auftrags-





lage und damit die Angst um den Arbeitsplatz herrschten, Die Unternehmen versuchten Druck auf die Betriebsräte auszuüben. Die oftmals fehlende Erfahrung in Entlohnungsfragen, Altfälle aus der Vergangenheit, die schlechte wirtschaftliche Situation und die aggressive Zielsetzung von Südwestmetall das Entgeltniveau zu senken, waren die Rahmenbedingungen in Mannheim. Ende 2006 wurde deutlich, dass Südwestmetall den ERA-Tarifvertrag missbraucht und an einer gemeinsamen konfliktfreien Einführung kein Interesse hatte. Bei der Zuordnung der Grundentgelte machten die Arbeitgeber auf einen Schlag 60 % bis 70 % der Beschäftigten zu Überschreitern. Laut Unternehmensverantwortlichen, hatte man alles in Absprache mit Südwestmetall gemacht. In vielen Betrieben behauptete Südwestmetall bei den Beratungsgesprächen mit den Personalabteilungen, dass gemäß den ERA-Tarifverträgen bis zu 80% der Beschäftigten Überschreiter sein müssten. Damit war der Konflikt vorprogrammiert.

Ein weiterer wesentlicher Streitpunkt mit Südwestmetall war, die Beschreibung der Tätigkeiten. Sie wurden fast ausschließlich an den 122 Tarifbeispielen vorgenommen. Eigene betriebliche Beispiele ließ Südwestmetall kaum zu.

Viele Facharbeitertätigkeiten mit einer 3,5 jährigen Ausbildung sollten nach dem Willen von Südwestmetall in eine Aulertätigkeit oder maximal in Tätigkeiten mit einer 2 jährigen Ausbildung umgewandelt werden.

Bei den Belastungen wurde durch die Arbeitgeber fast ausschließlich auf die mittlere Belastungsstufe orientiert.

Beim Leistungsentgelt wurde die Methode Beurteilen vorgegeben und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bestritten.

Die Verwaltungsstelle orientierte ausgehend von diesen Erfahrungen alle betrieblichen Funktionäre darauf, die ERA-Einführung notfalls mit Arbeitsniederlegungen und Protesten der Belegschaften zu begleiten. Insbesondere bei John Deere, aber auch bei Alstom und DaimlerChrysler haben diese Arbeitsniederlegungen stattgefunden und die gewünschten Wirkungen gezeigt. Es wurden Fachtagungen mit den Betriebsräten aus Großunternehmen aber auch Kleinbetrieben durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass die konfliktäre Umsetzung in den Betrieben richtig war. Im Februar 2007 führten wir

eine Betriebsrätekonferenz mit unserem Bezirksleiter Jörg Hofmann und 120 Betriebsräten aus allen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie durch. Fazit dieser Konferenz war, dass die Belegschaften ihren Unmut über das Verhalten der Unternehmen und Südwestmetall öffentlich machten. Durch diesen Druck wurden Arbeitgeber und ihre Beauftragten merklich zurückhaltender. Bei den Verhandlungen in einigen Unternehmen, wurden die Vertreter von Südwestmetall nicht mehr hinzugezogen. Der Grundsatz: Lohnfragen sind Machtfragen wurde abermals uneingeschränkt in seiner Richtigkeit bestätigt. Ohne diese Auseinandersetzungen in unserer Verwaltungsstelle wäre die Einführung der ERA-Tarifverträge nicht in der heutigen Qualität gelungen. Beleg dafür ist auch, dass wir in 9 Betrieben Ergänzungsstarifverträge über einen sogenannten tIB (tarifdynamischer individueller Besitzstand) abschließen konnten, solche Regelungen wurden von Südwestmetall stets abgelehnt.

Bis zum Dezember 2007 wurde der ERA-TV in 19 von 37 Betrieben eingeführt. 9 Betriebe werden bis Februar 2008 ERA einführen. In weiteren 10 Betrieben wird die Übergangsfrist gemäß dem ERA-Einführungstarifvertrag genutzt.

Die ursprüngliche Zahl von 41 Betrieben die ERA anwenden





sollten, hat sich aufgrund von Unternehmenszusammenlegungen bei ABB und Verbandsauflösungen auf 37 Betriebe reduziert. Negativbeispiel dafür ist die Firma Hima in Brühl. Dort erklärte der Arbeitgeber, der ERA-Tarifvertrag sei für die Beschäftigten nicht gut und würde zur Senkung der Betriebsrente führen. Dabei treten man mit Einverständnis der Betriebsräte aus dem Arbeitgeberverband aus. Tatsache ist, viele Jungingenieure hätten mit der ERA-Einführung viel höher eingestuft werden müssen als bisher und hätten damit ein besseres Einkommen und eine höhere Betriebsrente erhalten. Jetzt sind sie als so genannte AI-Angestellte in mittleren Tarifgruppen eingest. ufl. Dass es auch anders geht, belegen folgende Beispiele:

### Firma Alstom Power

Schon bisher gab es bei Alstom ein hohes Eingruppierungsniveau bei den gewerblich Beschäftigten. Dieses Niveau mit ERA zu halten war keine einfache Aufgabe. Insbesondere wegen der schon beschriebenen Politik von Südwestmetall. Deshalb klärte der Betriebsrat zu Beginn mit den Verantwortlichen des Unternehmens, ob man eine gemeinsame Einführung oder einen größeren betrieblichen Konflikt wolle. Die Arbeitgeberseite entschied sich für eine gemeinsame ERA-Einführung. So wurden im Vorfeld gemeinsame Tätigkeitsbeispiele ausgearbeitet, die über das tarifliche Niveau hinausgingen. Beim Grundentgelt waren damit 80 % der gewerblich Beschäftigten unterschritten! Trotz der guten Arbeit der gemeinsamen Kommission und des Betriebsrates, hat der Arbeitgeber bei der einseitigen Zuordnung versucht, etliche Tätigkeiten geringer zu bewerten, als von der Kommission vorgeschlagen. Mit Protesten und Reklamationen der Beschäftigten konnte das Verhalten der Arbeitgeberseite korrigiert werden. Bei der Einstufung von Belastungen wurde das gesamte Spektrum des Tarifvertrages (max. 10 %) ausgeschöpft. Somit sind bei Alstom die tarifvertraglichen Regelungen zum Thema Belastungen mit am besten in der Verwaltungsstelle umgesetzt worden. Im Nachgang konnte noch eine tIB-Regelung vereinbart werden, die das gesamte Entgelt tarifdynamisch auf Dauer absichert. Das Beispiel Alstom zeigt, dass für eine erfolgreiche Umsetzung des ERA-Tarifvertrages mehrere Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Dazu gehören Kompetenz in Entlohnungsfragen, aber auch die Bereitschaft der Belegschaft nötigenfalls Bewegung zu erzeugen!

### Mercedes Benz / EvoBus

Bei EvoBus wurde sowohl von der Geschäftsführung, als auch dem Betriebsrat und der IG Metall im Rahmen der bevorstehenden ERA-Einführung und der unterschiedlichen Entgeltsysteme in Ulm und Mannheim, eine vorzeitige Einführung eines einheitlicher, tariflichen Grund- und Leistungsentgeltsystems bei gleichzeitiger Absicherung von mindestens 95 % des Effektiventgeltes verabredet. Dies rief den Daimler Konzern auf den Plan. Es wurde massiv versucht, Einfluss auf



EvoBus zu nehmen. Der Themenkomplex ERA floss dann in die große Auseinandersetzung um die Zukunftssicherung 2012 ein, die mit einem Kompromiss endete. In dieser Betriebsvereinbarung zur Zukunftssicherung 2012 wurde geregelt, wie sich das Entgelt der Beschäftigten im gesamten deutschen Konzern nach ERA-Einführung zusammensetzt. Je nach Lohnart (alt) gleichen Bausteine wie hGE (betriebliches Grundentgelt) tIZ (überbetriebliche Zulage) und tIB (tarifdynamischer individueller Besitzstand) eine mögliche Differenz zwischen dem heutigen, effektiven Entgelt und den rein tariflichen Entgeltbestandteilen unter ERA aus. Alle Entgeltbestandteile sind nach der Umsetzung von ERA zumindest bis 2012 tarifdynamisch abgesichert. Sollte eine Verlängerung über 2012 hinaus nicht erreicht werden, dann bleibt es bei der besagten Absicherung zumindest bis zum Jahr 2016, Allerdings dann nicht mehr tarifdynamisch. Für EvoBus konnte eine analoge, leicht modifizierte Regelung erkämpft werden.

### John Deere

Die Einführung bzw. Umsetzung des ERA-Tarifvertrages bei John Deere verlief äußerst konfliktär. In vielen Betriebsversammlungen war die ERA-Umsetzung das beherrschende Thema. Unterstützung erhielt der Betriebsrat durch vielfältige Aktionen bis hin zu spontanen Arbeitsniederlegungen. Die





Einführung des ERA-Tarifvertrages wurde deshalb mehrmals verschoben und schließlich zum 1. Juli 2007 durchgeführt.

Bei den Auseinandersetzungen ging es im Wesentlichen um die Bedeutung der Facharbeiterqualifikation, den Stellenwert der Gruppenarbeit, der Festlegung zukünftiger Untergrenzen bei der Entgeltlinie, der Zuordnung der Beschäftigten zu den Entgeltgruppen, die Anzahl betrieblicher Ergänzungsbeispiele, das Reklamationsverfahren und verbesserte Einkommensabsicherungen. In 23 Betriebsvereinbarungen und 5 Ergänzungsstarifverträgen wurde schließlich die ERA-Umsetzung geregelt, wobei das Leistungsentgelt zunächst entsprechend der Regelüberleitung fortgeführt wird. Die Gruppenarbeit wird mit einer zusätzlichen Entgeltgruppe abgegolten, Grundsätzlich wird keine Arbeitsaufgabe unterhalb der Entgeltgruppe 4 vergütet. Für die Fertigung, die Getriebemontage und die Traktorenendmontage wurde ein durchschnittliches Eingruppierungsniveau mit entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten bei längerfristigen Abweichungen festgelegt. Die tarifvertraglichen Fristen für das Reklamationsverfahren wurden deutlich ausgeweitet. Für alle bisherigen Leistungsführer wurde eine tarifydynamische Absicherung der Effektiventgelte vereinbart. Dies gilt auch für alle Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 25 Jahren. Bei Überschreitern können maximal 4,7% angerechnet werden.

### Deutz Power Systems

Bei DPS wird der ERA-Tarifvertrag erst im Laufe des Jahres 2008 eingeführt. Bei der Grundentgeltfindung konnte weitestgehend - nach anfänglichen Konflikten - Einvernehmen erzielt werden. Die betrieblichen Ergänzungsbeispiele wurden gemeinsam formuliert und die Zuordnung der Beschäftigten zu den tariflichen bzw. betrieblichen Niveau-



beispielen erfolgt im Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung. Dies gilt auch für die Festlegung der Belastungszulagen. Verhandlungen laufen noch über eine verbesserte Absicherung der Effektiventgelte. Das Leistungsentgelt wird voraussichtlich entsprechend der Regelüberleitung fortgeführt.

### ZPM-Zahnradpumpen-Fabrik

Bei ZPM als Kleinbetrieb mit 25 Beschäftigten wird deutlich, dass es trotz Mitwirkung von Südwestmetall bei der Einführung von ERA möglich ist, angemessene Einstufungen durchzusetzen.

Von den 25 Beschäftigten waren am Ende des Prozesses 14 Unterschreiter mit Differenzbeträgen von bis zu 370 Euro monatlich zu verzeichnen, 8 Beschäftigte sind Überschreiter. Allerdings ohne Anrechnung, da eine Verdienstsicherung greift. Lediglich bei 2 Beschäftigten findet künftig eine Anrechnung statt. Für alle gewerblichen Beschäftigten



wurden für die Belastungen 2 Punkte (5%) oberhalb des Mittelwertes vereinbart.

Der maximale Kostenrahmen für ERA (102,79%) wurde mit 101,7% im Jahr der Einführung ausgeschöpft.

Der Arbeitgeber wollte durch die ERA-Einführung die Motivation der Belegschaft nicht nur erhalten, sondern steigern und seine Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern zum Ausdruck bringen. Deshalb war zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber klar: ERA wird tarifkonform und fair eingeführt.

### Unser Zwischenfazit lautet aus heutiger Sicht:

Der neue Tarifvertrag zur Entgeltfindung war notwendig und richtig, da die bisherigen Tarifverträge mehr als 30 Jahre alt sind und die betrieblichen Realitäten nicht mehr abbilden. In vielen Betrieben wurden betriebliche Regelungen ergänzend verabschiedet, teilweise an den Tarifen vorbei. Im Prinzip haben wir mit der ERA-Einführung 4 Dekaden unserer Tarifpolitik neu geordnet.

Beginnend mit der Arbeitsbewertung und Grundentgeltgestaltung aus den 60er Jahren, der Bewertung und Bezahlung von Leistung aus den 70er Jahren mit dem Lohnrahmen II, dem Abgruppierungsschutz aus den 80ern bis hin zur betrieblichen Politik der Standortsicherungsvereinbarungen aus den 90er Jahren. Eine extreme Anstrengung, aber auch gute Leistung in der Kürze der Zeit. Natürlich wurden auch Fehler begangen. Kritik die berechtigt ist, nehmen wir auf und verstehen sie als Ansporn. Allerdings ist oftmals nicht der ERA-Tarifvertrag das Problem, sondern die Art der Umsetzung durch Südwestmetall und die Arbeitgeber. Künftig gilt aber auch: Betriebliche Entgeltpolitik muss wieder stärker und fortwährend in den Mittelpunkt der Betriebsratsarbeit gestellt werden. Mit der Einführung von ERA wurde der Startschuss dazu gegeben.



### Pforzheimer Abkommen

Mit dem Abschluss des "Pforzheimer Abkommens" hat die IG Metall einem Regelungswerk zugestimmt, dass die Mög-



lichkeit eröffnen, durch betriebsbezogene Einzelregelungen von Bestimmungen des Flächentarifvertrages befristet abzuweichen. Es wurde vereinbart, dass vom Flächentarifvertrag nur unter definierten Konditionen und zum Zweck der nachhaltigen Sicherung von Beschäftigung und zukünftiger Wettbewerbsfähigkeit zeitlich begrenzt abgewichen werden kann – und zwar nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Die Unternehmen müssen dafür tragfähige und nachprüfbare Standort- und Beschäftigungskonzepte vorlegen und sich zu belastbaren und verbindlichen Gegenleistungen verpflichten. In erster Linie sind dies Investitions- und Innovationszusagen, Qualifizierungsmaßnahmen, Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung und Standortgarantien. Der Vorstand der IG Metall hat ein einzuhaltendes internes Verfahren entwickelt, wie die abweichenden Vereinbarungen und betrieblichen Auseinandersetzungen zu koordinieren sind. Mit diesen Kriterien sollen die Standards der Tarifabweichungen gesichert und verbessert werden. Weiterhin soll hierdurch gewährleistet werden, dass die Auswirkungen auf Beschäftigung und Wettbewerb in anderen Betrieben geprüft werden, um keine Abwärtsspirale nach unten auszulösen. Ziel der IG Metall ist es, durch eine koordinierte Tarifpolitik in begründeten und genau geprüften Fällen abweichende Regelungen befristet zuzulassen. Gleichzeitig soll der Flächentarif als regulatives Hauptinstrument in seiner Funktion und seinem Bestand gesichert werden. Auch soll dem Druck der konservativen Politik, generell betriebliche Öffnungs-

klauseln zuzulassen und damit der Gefährdung der Tarifautonomie entgegen gewirkt werden. Der Abschluss des Pforzheimer Abkommens bedeutet für die tarifpolitische Praxis der IG Metall Mannheim, keine grundsätzliche Änderung. Auch bisher wurden Änderungstarifverträge nur nach sorgfältiger Prüfung und in Abstimmung mit der IG Metall Bezirksleitung vereinbart. Hierbei wurden und werden unsere Mitglieder und die betrieblichen Gremien jeweils in den Prozess aktiv eingebunden. Es ist darauf hinzuweisen, dass die in der Verwaltungsstelle getroffenen Vereinbarungen nicht trennscharf nach „Pforzheimer“ und Regelungen nach dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag zu unterscheiden sind. Insoweit vermischen sich die vorhandenen tariflichen Instrumentarien mit den Möglichkeiten des Pforzheimer Abkommens. Das Spektrum der Tarifregelungen reicht von Sackierungstarifverträgen über Ergänzungsverträge, Standorticherungstarifverträgen, Restrukturierungsverträgen bis hin zu Haus- und Anerkennungstarifverträgen. Die unterschiedlichen betrieblichen Ausgangssituationen erfordern differenzierte tarifvertragliche Lösungen, um Beschäftigung und Investitionen zu sichern sowie Verlagerungen zu verhindern. Anhand von drei Beispielen wollen wir die unterschiedlichen Ausgangssituation der betrieblichen Verhandlungen schildern.

### BorgWarner Transmission Systems GmbH

Das Sicherstellen von Nenanläufen von Produkten, die hierfür nötigen Investitionen, das Abwenden von Produktverlagerungen, eine Beschäftigungsgarantie sowie die Begrenzung der Leiharbeit waren die wesentlichen Inhalte der Standorticherungsvereinbarung im Jahr 2006 bei der Firma BorgWarner in Kersch. Dafür wurde die wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde erhöht, wobei die Stunde als zusätzlicher Rentenbaustein eingebracht und für alle Mitarbeiter mit dem Stundenentgelt der IG 7 auf der Basis der 35-Stunden-Woche bewertet wird. Außerdem bringen die Beschäftigten jährlich durchschnittlich 16 Stunden für Qualifizierung ein. Die Vereinbarung führte dazu, dass wieder in den Standort erhebliche Investitionsmittel fließen. Dem Betriebsrat ist es gelungen, durch offensive Gestaltungspolitik bei den Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, befristete Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsplätze umzuwandeln. Im Jahre 2007 wurden daraufhin Neueinstellungen getätigt.





## Pfäudler Werke GmbH

Die Pfäudler Werke GmbH in Schwetzingen, ein Unternehmen des amerikanischen Konzerns Robbins and Myers Reaktor Systems Group, steht innerhalb des Konzern in Konkurrenz mit Betrieben in Italien und Schottland. Durch das sinkende Marktvolumen im emaillierten Behälterbau beab-



sichtigte der Konzern einen der europäischen Standorte zu schließen. Um eine Existenzgefährdung der Pfäudler Werke GmbH Schwetzingen zu verhindern und dem Unternehmen eine Zukunftsperspektive zu geben und damit Arbeitsplätze zu halten bzw. aufzubauen, wurde auf Basis des Pförzheimer Abkommens eine bis August 2010 befristete Standortvereinbarung geschlossen. Sie sieht vor, daß Pfäudler ein zusätzliches Auftragsvolumen dauerhaft nach Schwetzingen bekennt und die dafür nötigen Investitionen getätigt werden. Die Ausbildung wird beibehalten. Während der Lauf-



zeit des Vertrages sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Um eine weitere Absenkung der bestehenden Altersversorgung zu verhindern, arbeiten die Beschäftigten täglich 30 Min. mehr. Gleichzeitig wurde eine flexible Arbeitszeitgestaltung vereinbart und Verbesserungen gegenüber dem Tarifvertrag bei der ERA-Einführung vorgenommen. Die IG-Mitglieder wurden in den Verhandlungsprozess intensiv mit einbezogen und stimmten über das Ergebnis positiv ab. Seit dem Abschluss im Jahr 2005 gibt es bei Pfäudler einen Beschäftigungsaufbau.

## Pepperl + Fuchs GmbH

Das Unternehmen ist eine industrielle Erfolgsgeschichte in der Stadt Mannheim. Das gilt für Beschäftigung und Umsatzwachstum. Es standen 2007 wichtige Zukunftseinscheidungen an. Das Unternehmen soll in 3 rechtlich selbstständige Einheiten gespalten werden. Großinvestitionen wie der Bau eines europäischen Logistikzentrums und ein Verwaltungsneubau standen an, als zusätzlicher Raum für Forschung und Entwicklung mit ca. 60 neuen Stellen. Mit dieser Neuausrichtung plus vermehrter Firmenzukäufe stellte sich auch die Frage der Sozialstandards. In der gesamten P-F-Gruppe war nur Mannheim per Anerkennungstarifvertrag in einer Tarifbindung. Dieser Anerkennungstarifvertrag wurde durch das Unternehmen form- und fristgerecht gekündigt. Die Geschäftsleitung forderte unter anderem die unbezahlte Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden. Es wurden zwei Tarifkommissionen (Berlin und Mannheim) gewählt, die Bezirksleitungen informiert und eine Verhandlungskommission für beide Standorte beauftragt eine ge-



meinsame Lösung zu finden. Nach vielen Verhandlungsrunden, Mitgliederversammlungen, Belegschaftsinformationen und Abstimmungen mit den Bezirksleitungen bzw. dem IG Metall Vorstand, konnte ein sehr respektables Ergebnis erzielt werden. Alle Investitionszusagen für Mannheim, eine Roadmap für Berlin und eine Centerfunktion für das Werk Bühl, konnten festgeschrieben werden. Außerdem die Ver-couplung der Ausbildungszahlen (inklusive BA-Stadium) für Berlin und Mannheim sowie der über drei Jahre als Individualzusage für jeden Beschäftigten ausgesprochene Verzicht auf eine betriebsbedingte Kündigung. Mannheim und Berlin erhielten unbefristete Anerkennungstarifverträge. Das Werk in Bühl erhält sukzessive ab 2009 die Tarifbindung. Im Ergänzungstarifvertrag wurde für ca. 3 Jahre ein zweigeteiltes Volumen an Zusatzstunden vereinbart, für die im Gegenzug ein Festbetrag am Jahresende in eine Altersversorgung nach dem Prinzip der Entgeltumwandlung gezahlt wird. Insgesamt sind die Betriebsräte, unsere Vertrauensleute, die Tarif- und Verhandlungskommissionsmitglieder stolz auf das Ergebnis. Es kam als positive Weichenstellung sowohl für die Belegschaft, aber auch für die Auszubildenden und nicht zuletzt für das Stammhaus in Mannheim gesehen werden. Dies belegt, unsere Kolleginnen und Kollegen und ihre IG Metall verteidigen nicht nur Besitzstände, sondern gestalten Zukunft!



## Handwerk

Für den Berichtszeitraum sind im Bereich des Handwerkes nachfolgende Tarifergebnisse erzielt worden.

Branche	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kfz	2,4%	3,0%	1,5%	2,0%	1,9%	
Elektro	2,55%		2,8%	1,9%		
ITCS	2,4%	1,5%	1,3%	2,0%	2,8%	1,9%
SIHK	-	-	-	-	-	-
Schlosser	2,6%	1,5%	190 € EZ.	1,8%	3,5%	2,5%
Verzinkerei	2,6%	1,9%	2,5%	2,0%	2,0%	

Die obige Tabelle zeigt, wie differenziert die Abschlüsse ausgefallen sind. Außer im Sanitär-, Heizung-, Klimahandwerk konnte in allen Bereichen des Handwerks Tarifabschlüsse erzielt werden. Dort konnte auf Bezirksebene Baden-Württemberg kein neuer Tarifvertrag abgeschlossen werden, weil die christlichen Gewerkschaften im Jahr 2000 mit dem Arbeitgeberverband einen „Billig“-Tarifvertrag abgeschlossen und damit die Arbeitnehmerchaft gespalten hatte. Zu solchen Konditionen wird die IG Metall keine Unterschrift leisten! Auf Ebene der Verwaltungsstelle ist es jedoch gelungen, mit mehreren Einzelbetrieben z. B. der Firma Lidy, Haustarifverträge mit ordentlichen Ergebnissen abzuschließen.

Im Berichtszeitraum waren wir gezwungen, eine Reihe von Sanierungs tarifverträgen abzuschließen. Es handelte sich hierbei um die Firmen Schmitt – Umbey, Käuffer GmbH und das VW-Zentrum. Generell ist anzumerken, dass die Tarifverhandlungen sich zunehmend schwieriger gestalten. Ohne die entsprechende Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen lassen sich unsere Ziele nicht durchsetzen bzw. die Forderungen der Arbeitgeber abwehren. In allen Handwerksbranchen waren wir im Regelfall mit nachfolgenden Arbeitgeberforderungen konfrontiert:

- Samstag als Regelarbeitstag,
- Rückkehr zur 40- Stundenwoche ohne Lohnausgleich,
- Reduzierung oder Abschaffung von Urlaub- Urlaubsgeld sowie Weihnachtsgeld.

Weiterhin mussten wir uns mit der Drohung der Arbeitgeberverbände auseinandersetzen, dass sie zukünftig mit den Christlichen Gewerkschaften Tarifverträge abschließen.

Vor diesem Hintergrund wurden akzeptable Ergebnisse für die einzelnen Handwerksbranchen ausgehandelt. Auch die Angriffe der Arbeitgeber auf erkämpfte Besitzstände, sind bisher erfolgreich zurückgewiesen worden. Bereits im Jahr 2007 zeichnete sich ein Großkonflikt im Kfz-Gewerbe Baden-Württemberg ab. Der Zentralverband des Kfz-Gewerbes hat im Februar 2007 die Empfehlung an die Landesinnungsverbände herausgegeben, die Tarifzuständigkeit aus den Satzungen zu streichen. Dieser Aufforderung folgten mittlerweile fast alle Landesverbände, so dass in der BRD nur noch wenige Landesinnungsverbände Tarifpartner sind, die mit der IG Metall Tarifverhandlungen führen. In Baden-Württemberg hat der Landesinnungsverband am 24.04.2007 in einer Delegiertenversammlung beschlossen, die Tariffähigkeit aus der Satzung zu streichen. Die Innungen haben im Sommer ebenfalls ihre Tarifhoheit aufgegeben. Am 30.09.2007 hat der Landesinnungsverband Baden-Württemberg sämtliche Tarifverträge schriftlich gekündigt. Die Arbeitgeber haben angekündigt, dass sie einen von den Innungsverbänden unabhängigen neuen Arbeitgeberverband gründen wollen. Diesem angedachten Arbeitgeberverband gehörten Ende 2007 landesweit nicht genügend Mitglieder an. Für die Masse der Kfz-Betriebe in Baden-Württemberg bedeutet dies, dass die gekündigten Tarifverträge zum Ende Februar 2008 auslaufen. Sie gelten dann nachwirkend nur noch für Gewerkschaftsmitglieder, die in ehemals tarifgebundenen Betrieben beschäftigt sind. Die Arbeitgeber heabsichtigen mit der von ihnen angewandten Strategie, die Arbeits- und Einkommensbedingungen zu verschlechtern. Ihr Ziel ist es, die Wochenarbeitszeit ohne Entgeltausgleich zu erhöhen, den Urlaub zu kürzen, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu reduzieren bzw. gänzlich zu streichen sowie den Samstag als Regelarbeitstag einzuführen. Um dieser Entwicklung entgegenzutreten hat die IG Metall Mannheim in Absprache mit dem Bezirk einen Aktionsplan erstellt, um die Gegenwehr der im Kfz-Gewerbe beschäftigten Kolle-



ginnen und Kollegen zu organisieren. Die Betriebsräte und Vertrauensleute der Metall- und Elektroindustrie haben ihre Solidarität bekundet und die Aktionen im Kfz-Handwerk aktiv unterstützt. Es wurden Patenschaften mit den in der Auseinandersetzung stehenden Kfz-Betrieben gegründet. Der Konflikt im Kfz-Gewerbe ist von großer bundesweiter Bedeutung. Es ist klar, dass die Arbeitgeber bei einem Erfolg im Kfz-Handwerk mit einer Tarifflucht auch in anderen Branchen drohen werden.

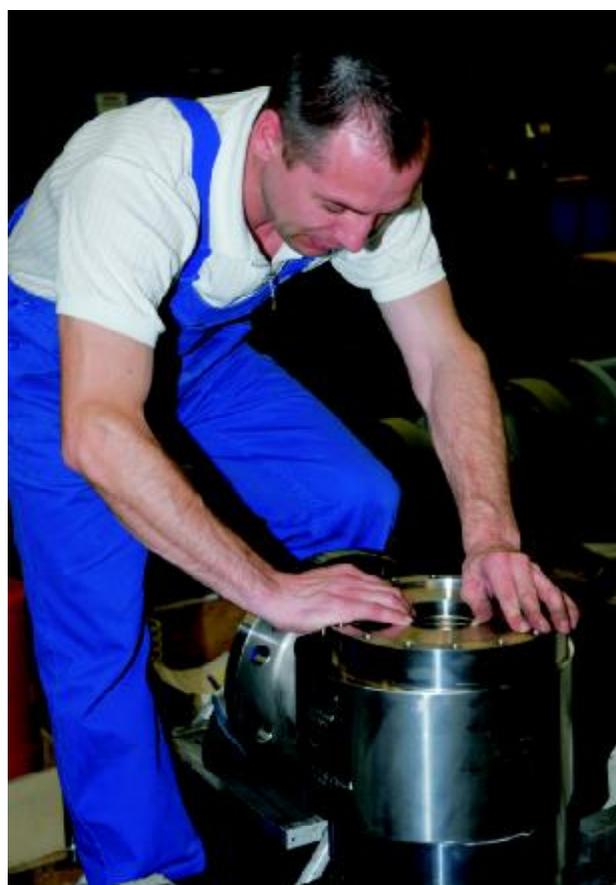
## Haus- und Anerkennungstarifverträge

### Bopp & Reuther-Gruppe

Der Plan des IWKA-Konzerns den Bereich Prozesstechnik auf Druck des Finanzinvestors Wyser Pratt zu verkaufen, führte in Mannheim zur Zerschlagung der Bopp & Reuther-Gruppe. Die VAG Annullaren GmbH wurde an den Finanzinvestor Equita veräußert. Zur Mannheimer VAG gehört die doppelt so große Firma Hodomin in Tschechien und ein großes Werk in China. Mit dem Verkauf erfolgte eine Neuausrichtung der Internationalen VAG-Gruppe. Wegen personeller Auswirkungen auf das Mannheimer Werk wurde ein Interessenausgleich und Sozialplan notwendig. Das Produktgeschäft mit seiner Massenware sollte in Hodomin das so genannte Systemgeschäft und die Holdingfunktionen in Mannheim konzentriert werden. Das Werk China soll ausschließlich für den dortigen Heimmarkt produzieren. Dieses Konzept kostete dem Werk Mannheim ca. 20 Arbeitsplätze, vornehmlich im Bereich der Hydranten. Kaum war das Konzept umgesetzt, musste die Frage der Schnittstellen zwischen dem Produkte- und dem Systemgeschäft und der Logistik geklärt werden. Da die Warenströme mehrheitlich von und nach Hodomin fließen, kommt das Logistikcenter dort hin. Die mechanische Fertigung sollte in Mannheim bleiben, was erhebliche Investitionen in den Maschinenpark bedeutet. Die vorgelegten Rechnungen sprachen gegen Mannheim. In Zusammenkünften mit den Betroffenen, vielen Einzelgesprächen, aber auch BR-Sitzungen und Verhandlungen wurde ein Klärungsprozess herbeigeführt. Am Ende der Gespräche stand: Die Produktion inklusive mechanischer Fertigung bleibt in Mannheim. Ein Verzicht auf Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen, Aufbau einer kaufmännischen Ausbildung, Begrenzung der Leiharbeit auf maximal 5 % und die notwendigen Zusatz-Investitionen werden vorgenommen.

men. Die Arbeitszeit wird von derzeit 35 auf 38,5 Stunden mit einem Teillohnausgleich befristet erhöht. Bei Verstößen gegen diese ergänzende Tarifregelung erhält sowohl der Betriebsrat als auch die IG Metall ein Sanktionsrecht. Im Übrigen wurden von der Geschäftsleitung alle Erhöhungen aus den Abschlüssen des Metall- und Elektroindustrie-Tarifvertrages nicht nur wie vereinbart an die gewerblichen, sondern auch an die angestellten Mitarbeiter/innen weitergegeben.

Auch die Bopp & Reuther SR fiel dem Ausverkauf der IWKA zum Opfer und wurde ebenfalls an einen Finanzinvestor namens Equita veräußert. Eine hausinterne Unternehmensberatung der Käufer wurde ein- und die Geschäftsführung kurz danach abgesetzt. Da es sich bei dem Vorhaben, dass die Unternehmensleiter der SR vertrieben hatten, um eine Betriebsänderung der besonderen Art handelte, gestalteten sich die Verhandlungen sehr schwierig. Am Ende wurde ein Ergebnis erstritten, bei dem die Vereinbarung einer Namensliste zur deutlichen Reduzierung der vom Einlassung Betroffenen durch massive Einflussnahme des Betriebsrates führte. In diesem Zusammenhang konnte auch die Führungsstruktur und die Zahl der leitenden Angestellten festgeschrieben werden. Neben einem Sozialplan, der sich auf Mannheimer Niveau bewegt, konnte auch ein ausführlicher Interessenausgleich abgeschlossen werden. Mit dem bfv-Unternehmen Weithlick GmbH wurde ein Kooperationsvertrag zur Bildung einer Transfergesellschaft vereinbart. Dieser Bildungsträger übernahm für die vom Stellenabbau Be-





trollieren für die gesamte Projektlaufzeit eine ganztägige VV-Überwachung. Trotz dieser Probleme konnte der Firmentarifvertrag fortgeschrieben und alle Ergebnisse aus der Fläche mit Ausnahme der ERA-Komponente weitergegeben werden. Die letzte Bopp & Reuther-Einheit Messlechnik inklusive WPD GmbH wurde einem Management buy out übertragen. Leider war der Wegzug aus Mannheim nach Speyer nicht zu verhindern, trotz vieler Anstrengungen und alternativer Angebote. Die Unternehmen sind wirtschaftlich erfolgreich und haben zwei weitere Einheiten nach Speyer geholt, was zur Erhöhung der Beschäftigtenzahl auf über 120 Arbeitnehmer bedeutet. Auch hier wird der Haustarifvertrag aus der alten Bopp & Reuther-Gruppe fortgeschrieben und angewendet. In diesem Bereich gibt es in den Tariffragen bisher weniger Probleme. Hier gilt eine tariflich geregelte Gewinnbeteiligung, bei der es erstmalig zu Auszahlungen kam. Wie bei den anderen Bopp & Reuther Firmen, ist die Frage der ERA-Strukturkomponenten noch offen. In Summe zeigt sich, dass wir als Verwaltungsstelle Mannheim selbst bei ausbaufähigen Organisationsgraden in der Lage sind, eine offensive betriebliche Tarifpolitik zu betreiben.

### Joseph Vögele AG

Mitte des Jahres 2004 forderte die Geschäftsleitung vom Betriebsrat und der IG Metall, dass die haustarifvertraglichen Leistungen auf das Flächenniveau Industrie NW/NB zurückgeführt werden. Begründet wurde das Begehren mit der unbefriedigenden Ergebnissituation und den günstigeren flächentarifvertraglichen Leistungen bei den Konkurrenzunternehmen. Mit dem Beginn der Verhandlungen legte die Unternehmensleitung auch Forderungen für eine dauerhafte, unbezahlte Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche vor und der Samstag sollte Regelarbeitstag werden. Es wurde damit gedroht, einen „ergänzenden“ Standort im Tarifgebiet Rheinland-Platz aufzubauen. In der schwierigen und lang anhaltenden Auseinandersetzung trat das Unternehmen dem Unternehmensverband Südwestmetall bei. Letztlich einigten sich die Tarifparteien und der Betriebsrat auf einen Überleitungsvertrag und eine Standortsicherungsvereinbarung. Nach erfolgreicher ERA-Einführung werden in vollem Umfang die Haustarifverträge von den Flächentarifen für die Metall- und Elektroindustrie NW/NB abgelöst. Bis zur ERA-Einführung wird die Arbeitszeit der Beschäf-

tigten auf 38,5 Stunden in der Woche erhöht und es finden keine tariflichen Entgelterhöhungen statt. Nach erfolgreicher ERA-Umsetzung wird ein möglicher Überschreibetrag mit bis zu 10 Prozent erhöhter Arbeitszeit durch die Beschäftigten ausgeglichen. Im Gegenzug wurde vereinbart, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis zum 31.12.2010 ausgeschlossen sind. Leiharbeitsverhältnisse dürfen einen bestimmten Prozentsatz der Gesamtbelegschaft nicht überschreiten, Auszubildende sind zu übernehmen und die Ausbildungszahlen festgeschrieben. Fertigung und Entwicklung inklusive eines festgelegten Investitionsvolumens werden am Standort Mannheim konzentriert. Die Produktion von Kleinfertigern wird von Slowenien nach Mannheim verlagert. Die Produktion von Fertigern und Rohlen für Amerika ebenfalls. Das Tarifiergebnis wurde den IG Metall Mitgliedern im Betrieb zur Abstimmung vorgelegt und fand mit ca. 83 Prozent deren Zustimmung. In der Folgezeit wurde die betriebliche Umsetzung der Regelungen von einer großen Auseinandersetzung um die Einführung von ERA bestimmt. Die tarifvertraglichen Entgeltfindungsregelungen sollen in einer Phase umgesetzt werden, in der die gesamte Arbeitsorganisation und die Fabrikation umgestellt wurde. Damit änderten sich die Arbeitsplätze und deren Arbeitsinhalte, aber auch das Eingruppierungsniveau. Die sich stark



hessernde wirtschaftliche Situation konnte der Betriebsrat zur Nachbesserung nutzen. Es wurde vereinbart, dass ein bis zu 10 prozentiger Überschreibetrag vom Unternehmen abgesichert wird, ohne dass dafür Gegenleistungen zu bringen sind. Das Investitionsvolumen am Standort wurde ebenfalls deutlich erhöht. Die Umwandlung von prekären in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen fand in weitaus höherem Umfang statt als geplant. Dennoch blieben genügend Reibungspunkte.

### J. Wolfferts

Die Firma J. Wolfferts Mannheim gehört zur Heizungsbranche Industrie und beschäftigt in Mannheim zurzeit 112 Mitarbeiter. Der Hauptsitz des Konzerns ist Köln. Obwohl seit 1999 keine Tarifbindung mehr besteht ist es der IG Metall gelungen, einen Firmentarifvertrag abzuschließen der alle Tarifnehmer der Fläche beinhaltet. Im Jahr 2002 wurde die Unternehmensgruppe Wolfferts an den Konzern Bilfinger und Berger verkauft. Im Jahr 2004 wurde über die Fortführung der Haustarifverträge bei Wolfferts verhandelt. Die Firma Wolfferts hat dann gegenüber der IG Metall Mann-



heim alle relevanten Tarifverträge gekündigt und gefordert, dass die IG Metall einer Arbeitszeitverlängerung von 36 auf 39 Stunden ohne Lohnausgleich zustimmt. Dies hat die IG Metall abgelehnt. Die Belegschaft stimmte jedoch entgegen der IG Metall auf einzelvertraglicher Basis der Arbeitszeitverlängerung zu. Alle Bemühungen und Versuche mit dem Konzern wieder in Tarifverhandlungen einzutreten sind gescheitert. Sondierungsgespräche haben dann dazu geführt, dass im Herbst 2007 zwischen der Firma Wolferts Niederlassung Mannheim und der IG Metall wieder offizielle Verhandlungen aufgenommen wurden. Im Dezember 2007 konnte ein Ergebnis erzielt werden. Unter anderem wurden alle gekündigten Tarifverträge wieder in Kraft gesetzt. Die Lohn- und Gehaltsabschlüsse, die in der Fläche Baden-Württemberg im Bereich IKS Industrie abgeschlossen wurden, werden zeitversetzt den Beschäftigten 2008 und 2009 gezahlt. Des Weiteren wurde eine Qualifizierungsvereinbarung und ein Rentenhauslein vereinbart.

## Sanierungstarifverträge

Im Rahmen des „Pforzheimer Abkommens“, werden zeitlich begrenzte und streng konditionierte Tariffregulungen zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit oder Schaffung von Arbeitsplätzen vereinbart. Für Sonderfälle steht außerdem das Instrument der Ergänzungstarifverträge zur Verfügung. Wenn es aber um Rettungsversuche, um die Fortführung von Unternehmen geht, dann kommt es zum Abschluss von so genannten Sanierungstarifverträgen. Auch in dieser Amtszeit mussten wir wieder dieses Instrument anwenden.

### Firma Käuffer GmbH

Das Jahr 2003 war für die Firma Käuffer Niederlassung Mannheim eines der einschneidendsten in der Geschichte des Unternehmens. Der neu eingesetzte Geschäftsführer hatte es nicht geschafft, die wirtschaftliche Situation nachhaltig zu verbessern. Aufträge wurden fast nur mit Verlusten abgearbeitet. Warnsignale des Betriebsrats wurden nicht ernst genommen. Im Gegenteil, der Geschäftsführer hat jegliche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat boykottiert. Diese Entwicklung hat schließlich dazu geführt, dass der gesamte Standort Mannheim zur Disposition stand. Durch ein Sanierungskonzept, vereinbart zwischen Betriebsrat, IG Metall und Konzernleitung, konnte schließlich eine Insolvenz abgewendet werden, ein drastischer Personalabbau jedoch nicht. Auch in der Geschäftsführung erfolgte ein Wechsel. Die Zahl der Arbeitnehmer wurde von 89 auf 41 halbiert. Eine Qualifizierungsgesellschaft wurde erstmalig in einem Handwerksbetrieb gegründet. Die „frei-

gesetzten“ Arbeitnehmer erhielten ein Angebot zum Wechsel in diese Gesellschaft. Ein Teil dieser Arbeitnehmer konnte dann in den nächsten Jahren, auf Grund der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation, wieder eingestellt werden. Durch ein neues Konzept und einen neuen Geschäftsführer ist es gelungen, die Firma Käuffer in Mannheim wieder auf Erfolgskurs zu bringen. Trotzdem mussten weitere Sanierungstarifverträge abgeschlossen werden, weil



der Konzern in Mainz in Schieflage geraten war. Die Anzahl der Beschäftigten hat sich zwischenzeitlich auf 60 erhöht. Positiv war, dass wieder die Auszahlung von Weihnachtsgeld vereinbart und für 2008 wieder Urlaubsgeld in Aussicht gestellt werden konnte. Auch die ohne Entgeltausgleich verlängerte Arbeitszeit konnte wieder weitgehend auf Tarifniveau reduziert werden.

### Automobile Rhein-Neckar

#### VW-Zentrum Nord

Im Jahr 2002 erfolgte aufgrund der Überschuldung und der Illiquidität die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Ernst Isinger GmbH mit insgesamt 5 Standorten in der Region. In direkten Verhandlungen mit dem VW-Konzern konnte schließlich ein Fortführungskonzept für den Hauptstandort in Mannheim-Käfertal mit insgesamt 69 Arbeitnehmern erreicht werden. Neuer Eigentümer wurde die Synko GmbH, eine 100%-ige Tochter von VW. Für die restlichen MitarbeiterInnen konnten in Form einer Beschäftigungsgesellschaft Auffanglinien vereinbart werden, wobei die Finanzierung über das Arbeitsamt und den VW-Konzern erfolgte. Mitte 2005 wurde dann das Autohaus Stöcker in Weinheim ebenfalls von der Synko GmbH übernommen. Eine nachhaltige wirtschaftliche Verbesserung konnte jedoch in den Folgejahren nicht erreicht werden, da vor allem im Neuwagen- und Gebrauchtwagen-geschäft erhebliche Verluste auftraten. Im Jahr 2005 erfolg-





ten erneut Veränderungen gesellschaftsrechtlicher Art. Eine neugegründete 100%-ige Tochter von VW, die Retail GmbH, übernahm sämtliche Betriebe der Synko GmbH und damit auch die Mannheimer Standorte. Erneut fand auch ein Wechsel in der hiesigen Geschäftsführung statt. Im Jahr 2006 wurde dann ein Sanierungstarifvertrag mit einer Laufzeit bis 31.12.2007 vereinbart. In der Vereinbarung wurden die Standorte abgesichert unter Beibehaltung aller wesentlichen Tarifstandards. Im September 2007 wurden schließlich zwei VW-Standorte der Firma Braas in Ludwigshafen und Frankenthal vom VW-Zentrum Rhein-Neckar-Nord übernommen. Insgesamt sind damit an den vier Standorten ca. 230 Arbeitnehmer beschäftigt. Ab 1. Januar 2008 gelten wieder sämtliche Tarifverträge der Kfz-Branche.

### Audi Zentrum und Audi Center Mannheim

Ende 2002 wurde das Audi Zentrum in Käferthal von der in Insolvenz gegangenen Ernst Islinger Verbund durch die Ernst-Gruppe in Mannheim mit 27 Arbeitnehmern übernommen. Nach der internen Neuausrichtung und Restrukturierung der Ernst Gruppe wurden die Marken VW und Audi getrennt und einer neuen Gesellschaft zugeführt. Dieses Unternehmen mit zwei Standorten in Mannheim entwickelte sich in den folgenden Jahren positiv, so dass 2007 die Zahl der Beschäftigten von 27 auf 61 Arbeitnehmer angewachsen ist. In 2007 konnte der Audi Bereich des insolvenzgefallenen Unternehmens Braas in Ludwigshafen übernommen werden. Somit stellte sich das Audi Zentrum, mit ca. 90 Arbeitnehmern, in der Metropolregion neu auf.

### MIR - HKS Mannheim

Im Jahr 2005 erfolgte mit ca. 70 Arbeitnehmern eine weitere Insolvenz, nachdem bereits im Jahr 2000 für den gesamten Rohrleitungsbau ein Insolvenzverfahren durchgeführt wurde. Durch Verhandlungen zwischen dem Insolvenzverwalter, dem Anwalt der Geschäftsleitung, Betriebsrat und IG Metall konnte erreicht werden, dass ein Fortführungskonzept umgesetzt wurde. Alle Beteiligten verständigten sich auf einen Sanierungstarifvertrag. Des Weiteren wurde ein Anerkennungstarifvertrag auf dem Tarifniveau Rheinland Pfalz Metallindustrie abgeschlossen und ein Katalog von Maßnahmen vereinbart, die das Unternehmen einzuhalten hat. Betriebsrat und IG Metall haben darüber hinaus durchgesetzt, dass ein Controller, jeweils vierteljährlich, die wirtschaftlichen Daten aufarbeitet und dem Betriebsrat und der IG Metall vorlegt. Zwischenzeitlich sind wieder ca. 90 Arbeitnehmer bei der Firma M.I.R. beschäftigt.

### Schmitt + Umhey

Der Automarkt stagniert seit Jahren. Das trifft auch die Kfz-Händler unserer Region. Selbst der Gebrauchtwagenmarkt erweist sich als

zunehmend schwierig. Für Schmitt + Umhey ist dies in besonderer Weise so, weil selbst die Ergebnisse, die mit dem Werkstatt- und Ersatzteilgeschäft erzielt werden, nicht ausreichen. Alle Beteiligten, Banken, Gesellschafter, Geschäftsführung, Betriebsrat und IG Metall mussten deshalb an den Tisch. Zuerst wurde eine Istanalyse und ein entsprechendes Gutachten in Auftrag gegeben. Nachdem es eine positive Fortführungsprognose gab, wurde ein Sanierungspaket geschmiedet. Die Gesellschafter brachten ein beträchtliches Darlehen ein und reduzierten nennenswert die anfallenden Pachten. Die Geschäftsleitung nahm punktuelle Strukturänderungen – auch einige Personalmaßnahmen – vor. Die Belegschaft opferte ihr Urlaubsgeld. Schon bald erwies sich dies als nicht ausreichend. In mehreren Etappen wird nun mit Ergänzungsstarifverträgen gearbeitet, um die Probleme zu meistern. Ob alle Bemühungen von Erfolg gekrönt sein werden, kann erst zum Jahreswechsel 2008/09 beurteilt werden. Damit die Erfolgsaussichten auf Besserung der Gesamtsituation erhöht werden, entfallen im Jahr 2008 alle Sonderzahlungen. Im Gegenzug werden die gekündigten Tarife der Kfz-Branche unverändert in Kraft gesetzt.

## Betriebspolitik

### Standortsicherung

Neben einer erfolgreichen Tarifpolitik ist für die IG Metall die Betriebspolitik ein wesentlicher Aufgabenschwerpunkt. Gewerkschaftliche Kraft erwächst aus den Betrieben. Hier wird über Macht oder Ohnmacht entschieden. Mitgliederengagement und Funktionskompetenz sind maßgeblich für die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall, bestimmen unser Image, Ansehen und Akzeptanz der Mannheimer Verwaltungsstelle muss jedes Mal neu gewonnen werden. Die nachfolgenden betrieblichen Auseinandersetzungen sprechen für sich, aber auch für unsere gemeinsame Arbeit.

### Mercedes Benz

Die Bereiche des Mannheimer Motorenbaus sind in den vergangenen Jahren mit vielfältigen teilweise katastrophalen Ideen des Managements überhäuft worden. Zum einen sollten Mercedes-Motoren auch im Wettbewerb geliefert und damit die Exklusivität aufs Spiel gesetzt werden. Ein anderes Mal wurde ein Joint Venture mit Caterpillar angestrebt und in letzter Minute unterbunden. Unabhängig davon, gab es dann parallel ein konzerninternes Gießen um Produkte bzw. Kernelemente. Zu Recht forderte der Betriebsratsvorsitzende des Mannheimer Werkes, Joachim Horner, ein verbindliches und für Mannheim akzeptables Konzept für den Motorenbereich inklusive Gießerei. Außerdem wurde die Neuentwicklung kompletter Motorenreihen notwendig. Das galt auch für alle in Mannheim gefertigten Motorenbaureihen. Damit verschärfte sich die





Auseinandersetzung um die Fertigungsstandorte, die jeweilige Kostensituation und die notwendigen Investitionen. Das Werk Mannheim stand damit in Konkurrenz zu Untertürkheim, Detroit und Sao Paulo, aber auch osteuropäischen Anbietern und der Idee einer Fabrik auf der grünen Wiese. Die dazu notwendige Auseinandersetzung mit dem Unternehmensvorstand hätten wir alleine nicht bestehen können. Unser Glück in dieser schwierigen Phase war, dass gleichzeitig die Pkw-Werke um die Zuteilung neuer Modelle streiten und die Dienstleistungsbereiche vor Outsourcing schützen mussten. Dadurch konnte gemeinsamer Widerstand organisiert werden. In einer koordinierten Aktion aller deutschen Daimler Benz Werke, wurde dieser Streit um die Zukunft der deutschen Werke für den Unternehmensvorstand zu einem Großkonflikt mit dem GDR und der IG Metall. Alleine das 500 Mio. € Sparprogramm COREI schlug wie eine Handmeldung bei der Presse und der Belegschaft durch. In jedem Daimler Benz Werk gab es Aktionen, Warnstreiks und Demonstrationen. Die Absichten des Vorstandes erhielten den Titel „Erpresswerk“, die Forderungen des GDR firmierten

unter der Zielstellung „Zukunftssicherung 2012“! Für die Nutzfahrzeugwerke des Konzerns stand Mannheim in vorderster Reihe. Jede Motoren-Baureihe, jedes Kernelement, jede Ausbaustufe und die gesamte Gießerei standen nicht heute oder morgen, aber ab ca. 2010 mit dem Auslaufen der heutigen Serien, zur Disposition. Erschwerend für das hiesige Werk kam hinzu, dass die Baulichkeiten unzulänglich und die verfügbare „Fläche“ sehr begrenzt sind. Der Kampf hat sich gelohnt, unsere Strategie war richtig und das Zusammenwirken aller Standorte notwendig. Nach dem Motto: Wenn schon, denn schon, wurde in die Verhandlungen mit dem Konzernvorstand alles an aktuellen, unerledigten Themen hinein gepackt. Am Ende der hoffigen Auseinandersetzung stand, wie nicht anders zu erwarten, ein Kompromiss. Mannheim erhielt den Zuschlag für die Motoren-Nachfolgemodelle. Selbst den Konzernleitern war klar, dass ansonsten das Werk eine unterkritische Größe hätte und auf Dauer nicht überlebensfähig wäre. Die Zeitachsen sind je Baureihe unterschiedlich und erstrecken sich bis ins Jahr 2010. Von den Kernelementen Zylinderblock, Zylinderdeckel, Kurbelwelle, Laufradscheiben und Nockenwelle musste für jedes Modell und jedes Einzelstück gestritten und für Mannheim gepunktet werden. Unsere Betriebsräte und die Belegschaft haben sich gut behauptet. Ein riesiger neuer Hallentrakt wurde in die Planung aufgenommen. Derzeit wird daran gebaut. Insgesamt ist das größte Investitionsvolumen der letzten Jahrzehnte für unser Benz Werk genehmigt worden. Mehrere Hundert Millionen € werden auf wenige Jahre verteilt für den Standort, seine Infrastruktur, Gebäudeerrichtung, den Maschinenpark und das Umfeld ausgegeben. Natürlich nicht ohne Gegenleistung. Seitens der Belegschaft musste ein Kostensenkungsprogramm erbracht werden. Dabei ging es um Effizienzsteigerungen bis hin zu anspruchsvollen Zeit- und Schnittmodellen. Um die Arbeitsplätze von über 800 Dienstleistern in Mannheim und





mehrere 1000 im Konzern halten und vor Fremdvergabe schützen zu können, musste das Delta zwischen den vorgelagerten Preisen der Fremdanbieter und den haus eigenen Aufwendungen zumindest teilweise geschlossen werden. Außerdem wollten wir, nicht nur Fremdvergabe verhindern, sondern auch wieder Arbeit ins Werk holen. Dazu mussten die Mitbestimmungsrechte der örtlichen Betriebsräte gewahrt und konzernweit geltende Entscheidungskriterien und Abfolgen festgelegt werden. Besonders heftig gestaltete sich die Debatte um den Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages. Damit wird festgelegt, welche Bereiche und Personalgruppen unter diese Regelung fallen. Über die Entgelthöhe konnte das Kostendelta nicht geschlossen werden. Also musste die Dauer der Arbeitszeit auf den Tisch. Am Erde wurden beim Entgelt 3 % der Zuwächse einbehalten, aber alle anderen Besitzstände gewahrt. Für das Arbeitszeitvolumen wurde ein Stufenplan vereinbart, der einen Aufstieg bis zu 39 Stunden pro Woche vorsieht und ab einem bestimmten Alter wieder auf 34,5 Stunden/woche fällt. In Mannheim führte die Umsetzung des Dienstleistungsvertrages zu konvergenzen Debatten mit den Verantwortlichen. Im Kern ging es dabei um die Frage, welche Bereiche/Kostenstellen fallen unter die Regelung und ab wann setzt die Arbeitszeiterhöhung ein. Dabei waren die Logistikbereiche und der Werksicherheitsdienst aus unterschiedlichen Gründen die größten Streitpunkte. Im ersten Fall ging es um das Abgrenzungsthema zu den produktionsnahen Bereichen und zum anderen hatten wir gerade im Werk Mannheim in einer sehr schwierigen Operation das Thema Werksicherheitsdienst neu geregelt.

Insbesondere wurde geregelt, wie man bei DaimlerChrysler (Benz) mit den so genannten prekären Beschäftigungsverhältnissen umgehen will. In einer

Gesamtbetriebsvereinbarung wurde festgelegt, dass maximal 4 % befristet Beschäftigte und maximal 4 % Leasingkräfte auf Basis aller gewerblich Beschäftigten eines Werkes bei Bedarf zur Stammbelegschaft hinzukommen können, ansonsten müssen Dauerarbeitsverhältnisse begründet werden. Außerdem ist eine so genannte Personaldrehscheibe eingerichtet worden, der alle neu eingestellten MitarbeiterInnen und alle ausgelehnten Auszubildenden zugerechnet und über Standorte hinweg für maximal 3 Jahre eingesetzt werden können. Dies geschieht mit einer fixen Vergütungsregelung und bei späterem „Festeinsatz“ mit dem regulären ERA-Entgelt. Außerdem wurde der Prozess der ERA-Einführung neu geordnet und das Entgeltvolumen bei maximal plus 1,5 % festgelegt. Ab Januar 2007 gilt konzernweit ein tarifabweichender neuer Entgeltaufbau, verbunden mit dem Vorteil, dass es einen tarifdynamisch individuellen Besitzstand (üB) über den Tarifvertrag hinaus geben wird. Alles in allem eine der umfangreichsten Regelungspakete von Vereinbarungen und Tarifverträgen, aber auch eine gigantische Umsetzungsaufgabe für jede Betriebsratsseinheit. In Summe ist dies ein bedeutsamer Erfolg und ein guter Beweis dafür, was wir alle als abhängig Beschäftigte in unserer Solidargemeinschaft IG Metall mit Kompetenz und Konsequenz erreichen können. Das gilt auch für den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2012!

### Deutz Power Systems

Im Jahre 2004 wurde eine Standort sicherungsvereinbarung mit einer Laufzeit bis 31.12.2007 abgeschlossen. Der geplante Personalabbau konnte deutlich reduziert werden. Alle betroffenen MitarbeiterInnen erhielten neben einer Abfindung auch das Angebot, für einen Zeitraum von 12 bis 24 Monaten in eine Beschäftigungsgesellschaft (Mytegasus) mit den bekannten „Mannheimer Standards“ zu wechseln. Gleichzeitig wurden u. a. Investitionen für den Mannheimer Standort und der Ausschluss weiterer betriebsbedingter Kündigungen bis Ende der Laufzeit vereinbart. Innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums sollte die bisher dominierende Produktion von Dieselmotoren auf Gasmotoren umgestellt werden. Im Jahre 2005 verkaufte der Deutz-Konzern einen Teil des Service-Geschäftes für ca. 120 Mio. € an die Firma Wärsila. Dies hatte allerdings keine negativen Aus-





wirkungen auf die Beschäftigungssituation in Mannheim. Die wirtschaftliche Situation im Mittel- und Großmotorenbereich verbesserte sich erheblich, so dass in den Jahren 2005/2006 nicht nur der Turnaround geschafft, sondern deutlich positive Ergebnisse erzielt wurden. In einer Aufsichtsratsitzung der Deutz AG Ende Januar 2007, befasste sich das Kontrollgremium im Rahmen einer Strategiediskussion erstmals mit den Überlegungen des Vorstandes, das Mittel- und Großmotorengeschäft mit weltweit ca. 1000 Beschäftigten, davon am Standort Mannheim ca. 750, zu verkaufen. Zunächst konnte eine Entscheidung über die Einleitung des Verkaufsprozesses verhindert und auf eine Sondersitzung verlagert werden. Ohne die grundsätzlich ablehnende Position aus Arbeitnehmersicht aufzugeben, wurden in weiteren Aufsichtsratsberatungen folgende Forderungen eingebracht:

- Einbindung der Arbeitnehmerseite in den Verkaufsprozess,
- Bereitstellung eigener betriebswirtschaftlicher und juristischer Berater,
- Sicherstellung des notwendigen Informationsflusses,
- Standortgarantien,
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen,
- Erhalt der Tarifbindung der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg,
- Konkrete Produkt- und Investitionszusagen des neuen Eigentümers,
- Einfluss der Arbeitnehmerseite auf die endgültigen Entscheidungen (möglichst im Konsens).

In mehreren Sitzungen des Aufsichtsrates wurde jeweils über den Zwischenstand der Verkaufsverhandlungen informiert. Der Arbeitnehmerseite wurden alle relevanten Unterlagen, einschließlich der konkreten Angebote der potentiellen Käufer, vorgelegt. Nachdem der Aufsichtsrat der Deutz AG im Juli den Vorstand ermächtigte mit drei Finanzinvestoren über den Abschluss eines Kaufvertrages zu verhandeln, führten die Arbeitnehmervertreter vor Abschluss der Verhandlungen mit dem Vorstand getrennte

Gespräche mit den Kaufinteressenten. Schließlich wurden nach schriftlicher Beantwortung des von der Arbeitnehmerseite vorgelegten Fragenkatalogs unmittelbar vor den Abschlussverhandlungen mit der Deutz AG, Standortsicherungsvereinbarungen mit den Finanzinvestoren verhandelt. Ende Juli 2007 wurde die Deutz Power Systems für 360 Mio. € an den Finanzinvestor 3i verkauft. Die Standortsicherungsvereinbarung enthält folgende wesentlichen Eckpunkte:

#### 1. Standortsicherung

Erhalt des Standortes Mannheim mindestens auf heutigem Stand. Erhalt der bestehenden Fertigungsteile und der wesentlichen Funktionen F&E, Produktion und Service bleiben zentraler Bestandteil des Unternehmens.

#### 2. Tarifbindung

Sicherung der Tarifbindung der Metall-Industrie Baden-Württemberg bis mindestens 31. Dezember 2011.

#### 3. Kündigungsschutz

Keine betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31. Dezember 2011.

#### 4. Zusage von Investitionen

Wachstumsstrategie wird fortgesetzt. Mindestinvestitionsprogramm über 43,4 Mio. € in den nächsten 3 Jahren.

#### 5. Mitbestimmung

Besetzung des Aufsichtsrates der Deutz Power Systems gemäß des Drittelbeteiligungsgesetzes. Ernennung von R. Götz (IG Metall) als zusätzlicher Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des Unternehmens.

Im Dezember 2007 veröffentlichten die IG Metall Mannheim, der Betriebsrat von Deutz Power Systems und das Iufo-Institut, dass die Arbeitnehmerseite während des gesamten Verkaufsprozesses beraten hatte, eine Broschüre zum Ablauf dieses Vorgangs.

#### Alstom Power

Obwohl 2004 in einer Standortvereinbarung der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2007 vereinbart wurde, gab das Unternehmen im Frühjahr 2005 bekannt, am Stand-





ort Mannheim nach 2007 erhebliche Teile des Werkes schließen zu wollen. Es sollten die Unternehmensbereiche Generatorenbau, Generatorenkonstruktion, die Kraftwerksplanung, sowie die Bereiche Heißgaspfad und Wasserkraft geschlossen werden.

Eine drastische Personalreduzierung in den allgemeinen Dienstleistungsbereichen war ebenfalls geplant.

Dies hätte dazu geführt, dass Mannheim nicht mehr in der Lage gewesen wäre, komplexe Kraftwerksprojekte zu planen und zu managen. Mittelfristig wäre der Alstom Standort Mannheim nicht überlebensfähig gewesen. Wie schon 2003 kam es zu massenhaften öffentlichen Protesten der Alstom Belegschaft. Ende April 2005 wurde eine Betriebsversammlung einberufen, die mit einer Dauer von 5 Tagen die bisherige „Rekordmarke“ von 3 Tagen überbot. Damit gehört sie zu einer der längsten Versammlungen in der Geschichte der Betriebsverfassung. Auf dieser Versammlung haben die Beschäftigten aus allen betroffenen Bereichen auf die Conse-

quenzen der geplanten Maßnahmen am Standort hingewiesen. Am Ende jedes Versammlungstages fanden Protestaktionen statt. In dieser aufgeheizten Situation kam dem Aufsichtsrat des Unternehmens eine besondere Bedeutung zu. So wurde von der Arbeitnehmerbank ein Positionspapier zu den geplanten Vorhaben eingebracht. Mit der Konsequenz, dass es die Basis für Gespräche mit der Stadtspitze und mit Konzernleitungsmitgliedern bildete. Ausserdem konnte die Beauftragung des Info-Instituts zur Erforschung des europäischen Marktgeschehens in den Sektoren Kraftwerksbedarf und Energimix durchgeführt und eine Arbeitsgruppe des Aufsichtsrates implementiert werden, die gemeinsam nach Alternativen und Lösungsansätzen suchte, dem Aufsichtsrat berichtet und dem Management Empfehlungen geben sollte. Diese zweigleisige Strategie der Arbeitnehmervertretung - Druck durch die Belegschaft und qualifizierte Vorschläge im Aufsichtsrat - führte zum Durchbruch.

Nach langwierigen Verhandlungen und zahlreichen Aktionen der Belegschaft konnte 2007 ein beachtliches Ergebnis erzielt werden. Der Abschluss betriebsbedingter Kündigungen wurde auf 2010 mit einer individuellen Zusage ausgeweitet. Die Bereiche Generatorkonstruktion, Kraftwerksplanung, Heißgaspfad und Wasserkraft werden nicht geschlossen. Im Gegenteil, sie werden teilweise ausgebaut!

Die Lagerbockfertigung am Standort wird zu einem Kompetenzzentrum des Konzerns entwickelt. Die Bereiche Heißgaspfad und Wasserkraft werden nicht geschlossen, sondern gestärkt und personell aufgestockt. Die Zahl der Ausbildungsplätze wurde deutlich erhöht. Die Schließung des Generatorenbaus konnte leider nicht verhindert werden. Dafür verpflichtete sich das Unternehmen mindestens 125 indu-

strielle, tarifgebundene, neue Arbeitsplätze auf dem Werksgelände anzusiedeln. Dieses Projekt unter dem Titel NEUWICCO sieht vor, dass sich Alstom bei Bedarf an den Neuan-siedlungen beteiligt. In einem Steuerkreis von Betriebsrat, IG Metall, Wirtschaftsförderungsausschuss, professionelle Berater und Vertreter des Unternehmens wurden Maßnahmen für die Neuan-siedlungen gemeinsam beraten. Diese Form der Beteiligung und Verpflichtung des Unternehmens ist neu. Das Projekt organisiert erstmalig die Schaffung von Neuan-siedlungen mit professioneller Beratung und gemeinsam erarbeiteter Konzeption. Bemerkenswert ist die Vereinbarung, dass sich das Unternehmen an Fremdan-siedlungen beteiligt wird, wenn dies notwendig ist. Der Widerstand der Belegschaft, des Betriebsrates, der Vertrauensleute und der IG Metall gegen die Pläne des Konzerns hat sich gelohnt, auch wenn die Schließung des Generatorenbaus nicht verhindert werden konnte. Aus heutiger Sicht waren die Prognosen des Betriebsrats und der IG Metall zur Marktentwicklung im Kraftwerksbau richtig. Die Auslastung des Unternehmens ist bis weit über 2010 hinaus gesichert. Statt dem Abbau von ca. 700 Stellen, sind heute in Mannheim mehr Arbeitnehmer beschäftigt als vorher!



band aus. Die IG Metall bildete daraufhin eine betriebliche Tarifkommission und erklärte, dass ohne die Rücknahme des Austritts aus dem Arbeitgeberverband keine Verhandlungen möglich seien. Dieser Forderung wurde entsprochen und die Kündigung der Mitgliedschaft zurück genommen. In den nachfolgenden Verhandlungen über abweichende Tarifregelungen wurden die betriebswirtschaftlichen Daten einer genauen Überprüfung unterzogen. In einem Verhandlungsmarathon und einer Einigungsstelle konnte die IG Metall Verhandlungskommission erreichen, dass es keine abweichende Tarifregelung gibt und das Unternehmen die Flächenarbeitsverträge der Metall- und Elektroindustrie NWNB anwendet. Flankiert wurde dies von Betriebsvereinbarungen zum Kontinuitätsbetrieb, Personalplanung, Betriebs- und Arbeitsorganisation sowie einem Investitionsprogramm. Die Belegschaft nahm diese Ergebnisse erfreut an.

### Südkabel

Die ABB Kabel und Draht wurde, begleitet von einem Interessenausgleich und Sozialplan, im Jahre 2004 an die Wilms-Gruppe verkauft und zum Unternehmen Südkabel umfirmiert. Dieser Transaktion gingen heftige Auseinandersetzungen voraus. Ursprünglich war die Schließung des Werkes vorgesehen, die Mittel dafür zurückstellt, ein entsprechender Aufsichtsratsbeschluss vorbereitet. Nur durch massive Interventionen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat konnte aus dem Schließungsbeschluss ein Optionsbeschluss formuliert werden, bis sollte zu allererst der Verkauf, dann ein Management buy out und als letzte aller Optionen eine Schließung angestrebt werden. Die Kostenbelastung für den ABB Konzern sollte bei allen Modellen gleich bleiben.

Nach dem entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss wurden intensiv interessierte Käufer durch eine beauftragte Agentur gesucht. Mit den beiden ernsthaft Interessierten wurden, seitens der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat Gespräche geführt, um den Businessplan, die Unternehmensstrategie und andere wesentliche Eckpunkte zu diskutieren. Erst als dem Aufsichtsrat sowohl vom Vorstand als auch der Arbeitnehmerbank der Verkauf an die Investorengruppe Bavaria empfohlen wurde, brachte die Firmengruppe Wilms ihr Angebot ein. Da es deutlich besser war als die bisher vorliegenden und mehr Beschäftigte bleiben sollten erhielt Wilms den Zuschlag.

Die anhaltend schlechte Marktlage und ein defizitäres Produktportfolio veranlassten die Geschäftsleitung im Jahre 2006, die IG Metall und den Betriebsrat mit Forderungen zu konfrontieren. Neben anderen Themen sollte die Arbeitszeit umbezahl auf 40 Stunden in der Woche erhöht werden. Zeitgleich trat das Unternehmen aus dem Arbeitgeberver-

### Betriebsänderung

#### Felina

Im Jahre 2004 musste aufgrund der verschlechterten wirtschaftlichen Situation bei der Firma Felina GmbH, ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen werden. Von den insgesamt 227 Mitarbeiter/Innen waren 23 von dieser Maßnahme nach § 111 ff BetrVG betroffen. Neben den Abfindungen auf der Basis des abgeschlossenen Sozialplans - der deutlich materiell über dem in der Vergangenheit abgeschlossenen Sozialplan lag - konnten weitere Transferleistungen vereinbart werden. So wurden für alle gekündigten Arbeitnehmer während der Kündigungsfristen so genannte „Profilingmaßnahmen“ durchgeführt.

#### Thales

Im Jahr 2005 entschloß sich die Firma Thales, den bisherigen Standort in Mannheim/Neckarau zugunsten von Schifferstadt in Rheinland Pfalz aufzugeben. Die ehemalige ABB Tochter war zuvor von der Thorneast-Gruppe an den Thales Konzern verkauft worden. Bereits im Jahre 2001 wurde dort ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen, der den deutlichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen begleitete. Auch bei der Auseinandersetzung im Jahre 2005 forderte die Geschäftsleitung eine weitere Reduzierung des Personals. Im Rahmen einer Einigungsstelle konnte vereinbart werden, dass die ursprünglich geplanten Abbauzahlen geringer ausfallen und die Betroffenen einen Wechsel in eine BQG angeboten bekommen. Des Weiteren wurde der tarifliche Besitzstand des hiesigen Tarifgebietes für die Beschäftigten dynamisch gesichert. Hinzu kamen Regelungen zur Aufwandsersatzung aufgrund längerer Fahrzeiten. Der räumliche Wechsel war leider nicht zu verhindern. Die Aktivitäten wurden an den bereits bestehenden Standort in Rheinland Pfalz gegeben.



## Benz & Söhne

Das Unternehmen hat seinen Sitz in Ladenburg, ist einer der Ursprungsbetriebe des Automobilfinders Carl Benz, im Gebäude der Gründerzeit und gehört einer Urkelin des Firmengründers.

Diese wollte das sehr stark renovierungsbedürftige Areal und Gewässer profitabel verkaufen. Der Käufer will in den Originalhallen ein Benz Auto Museum etablieren.

Längstes Hindernis für die Alteigentümer war der laufende Produktionsbetrieb mit 30 Beschäftigten und einem modernen Maschinenpark. Diese Teilefertigung erfolgt für das Lkw-Werk in Wüth als einzigem Kunden. Der Betriebsrat und der Werkleiter strebten den Erhalt der Arbeitsplätze an und hofften auf die Unterstützung der IG Metall. In mannig-



fachen Gesprächsrunden mit den Besitzern, Kaufinteressenten, der Stadt Ladenburg, Anbietern von Gewerbeimmobilien, Banken, dem Mercedes Benz Einkauf, Rechtsanwälten, Werkleiter, Betriebsrat und IG Metall zu unterschiedlichsten Zeitpunkten. Themen und Zusammensetzungen wurde am Ende eine Paarlösung erarbeitet.

Der Werkleiter übernimmt das Unternehmen und zieht in neue Räumlichkeiten innerhalb Ladenburg. Alle Beschäftigten werden übernommen, weil Mercedes Benz lang laufende Aufträge erteilte. Aus dem Verkaufserlös des Geländes werden die Alteigentümer dem neuen Unternehmer eine finanzielle Starthilfe gewährt. Es wird ein Anerkennungstarifvertrag der Metallbranche Baden-Württemberg und ein Sanierungstarif mit der IG Metall abgeschlossen. Damit sollen die vordringlichsten Investitionen ermöglicht werden. Zwischenzeitlich konnte die Sanierung erfolgreich abgeschlossen und in 2007 erstmals wieder zusätzliches Personal eingestellt werden.

Demnach teilt auch dieses Unternehmen das harte Los eines Zuliefererbetriebes. Derzeit mit Erfolg.

## DaimlerChrysler Kabelsatz

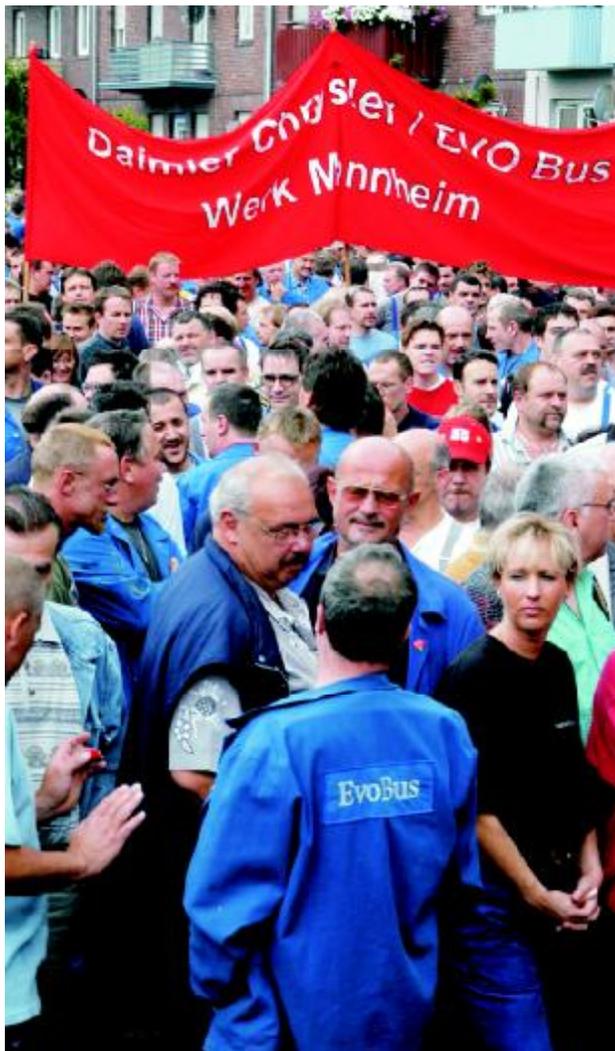
Das Benz Werk Mannheim wurde während unserer Amtszeit regelrecht auf den Kopf gestellt. Belegschaft und Betriebsrat inklusive IG Metall mussten sich vielen Herausforderungen stellen. Kaum war die für den Lyboreich verhandelte Vorwärtsstrategie erfolgreich umgesetzt, folgte das IWOplus-Erfolgsprogramm. Beide Programme haben sich bewährt. Schlimmer traf es unsere Kolleginnen und Kollegen im Kabelsatz. Der DaimlerChrysler Vorstand hatte ein drastisches Kostensenkungsprogramm für den Nutzfahrzeugsektor aufgelegt. Die Montagewerke waren gezwungen, noch mehr Druck auf die Zulieferer auszuüben. Mit diversen Preisvergleichen wurde die Lieferung von Kabelsätzen auf

den Prüfstand gestellt. Für das Werk Mannheim kam kurz darauf die Thobshotschaft, der Kabelsatz soll geschlossen werden. Betroffen davon waren mehr als 800 Beschäftigte. Umgehend haben sich der Betriebsrat und die IG Metall mit den dazu vorhandenen Unterlagen und Kostenrechnungen auseinandergesetzt. Die Belegschaft und wir, ihre Interessenvertreter, waren klar auf das Pflichten des Kabelsatzes in

Mannheim orientiert. Mehr als 800 Arbeitsplätze standen schließlich auf dem Spiel. Es dauerte nur kurze Zeit bis wir erkannten, dass wir unser Ziel und unsere Strategie umstellen mussten. Warum? Das Einsparpotenzial lag bei über 20 Millionen Euro pro Jahr. Unterstellt man fast gleiche Materialpreise bei allen Anbietern, weil Kupfer und Kabel zu Weltmarktpreisen beschafft werden, dann blieb die große Differenz nur bei den Personalkosten. So war es dann auch. Unsere

Mitglieder hätten zu einem Stundenlohn von unter 2 Euro arbeiten müssen, um das Kostendelta zu schließen. Eine Vorstellung jenseits von gut und böse. Obwohl der Mannheimer Kabelsatz exzellente Qualität lieferte und sogar Spezialitäten mit besonders hohen Anforderungen wie beispielsweise dem Explosionsschutz fertigen konnte, half das unseren Leuten nicht. Wir konnten uns des Eindruckes nicht erwehren, dass ein Teil der verantwortlichen Führungskräfte lieber in Billiglohnländer flog, um unsere Arbeit zu verhöfeln, statt mit uns nach intelligenten Lösungen zu suchen, damit die Arbeit in Mannheim bleiben kann. Um unseren Kolleginnen und Kollegen zu helfen, mussten wir die Notbremse ziehen. Unsere Botschaft hieß: Keiner darf gekündigt werden! Arbeitersatz für den Kabelsatz! Betriebsrat und IG Metall wollten die Zeitachse des Kabelsatzausaufnutzen, um Schritt für Schritt in anderen Bereichen Arbeitsplätze aufzubauen. Bei einem bleibenden Delta, muss völlig neue Arbeit nach Mannheim. Diese Arbeit muss zum Standort passen und auf Dauer angelegt sein. Außerdem musste das Allersterzeitkontingent ausgeweitet und die alte Vertriebsbestandsregelung wieder angeboten werden. Nach zähen Verhandlungen konnten wir einen akzeptablen Kompromiss erreichen. Für den gesamten Werksteil DC (Motorenbau, Gießerei, Dienstleister und Kabelsatz) wurden betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Damit war das Problem von etwaigen Verdrängungskündigungen und übergreifender Sozialauswahl vom Tisch. Außerdem war damit der Faktor Arbeitsplatzangst beseitigt. Gleichzeitig haben wir sowohl die Einstellzahlen für Auszubildende, als auch die Unternehmenspflicht zur Übernahme geregelt. Für den Fall, dass es im Mannheimer Werk nicht geht, dann mit finanzieller Unterstützung in den Nachbarwerken des Konzerns. Die

Ansiedlung von neuen Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Zuteilung weiterer Arbeitspakete nach Mannheim und die Zusage weiteren Personalbedarf ausschließlich mit Beschäftigten des Kabelsatzes bei passender Qualifikation zu decken, war der Kern unserer Regelungen. Um auf der sicheren Seite zu sein und unseren Kolleginnen und Kollegen echte Zusagen machen zu können, haben wir mit der Werkleitung noch „Sicherheitsnetze“ vereinbart. Sollten die beschriebenen Maßnahmen – aus welchen Gründen auch immer – nicht greifen, so müssen Instrumente wie die Einführung von Kurzarbeit, Arbeitszeitverkürzung nach dem Beschäftigungssicherungsstarifvertrag, Einrichtung einer Qualifizierungs- und Transfergesellschaft, Verleihung an andere Standorte etc. genutzt werden. Neben der Standortsicherungsvereinbarung wurde ein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart, der noch mal nennenswert aufgebessert wurde. Die Regelungen haben sich bewährt. Neue Arbeitsplätze wurden geschaffen. Dazu half natürlich auch die Konjunktur, aber auch unsere eigene Kraft und Kompetenz. Wieder ein Beweis dafür, dass auch in der heutigen Zeit der Globalisierung, Belegschaften nicht wehrlos sind. Solidarisch in und mit der IG Metall zu kämpfen lohnt sich, nicht nur bei Tariffragen.



## ART

Der schrittweise Wegfall eines Teils der wichtigsten Produktgruppe bei ART machte es nötig gemeinsam mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan zu vereinbaren.



Es ist gelungen, die ursprünglich geplanten Abbauzahlen beim Personal erheblich zu reduzieren. Ein wesentlicher Bestandteil des Interessenausgleichs war die Vereinbarung, dass in großem Umfang die überwiegend angeleiteten Beschäftigten qualifiziert werden, um auf dem Arbeitsmarkt eine bessere Chance zu bekommen. Finanziert wurden diese Qualifizierungen durch Mittel der Arbeitsagentur aus dem WeGebAU Programm. Durch diese Qualifizierungsoffensive konnte auch erreicht werden, dass bisher keine Kündigungen ausgesprochen wurden.

## Betriebsschließung/Insolvenz

Gelten unseres oft zitierten Mottos: Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren, haben wir uns selbst bei den aussichtslosesten Gegebenheiten nach besten Kräften um unsere Mitglieder bemüht. Dabei haben wir auch verloren, trotz Kampf. Aber wir lassen uns in Mannheim nicht unterkriegen! Man kann uns im Ernstfall den Arbeitsplatz nehmen, man kann uns Sozialleistungen nehmen, aber nicht unsere Würde und unseren „aufrichten Gang“; so auch in den folgenden Fällen.

## Finnforest

Ende August 2007 schließt der finnische Konzern „Finnforest“ endgültig seine Produktion in Brühl. Die Maschinen wurden demontiert und nach Finnland verlagert. Der Betrieb, bis Ende der 90er Jahre unter dem Namen Schütte-Lanz bekannt, erlebte seine entscheidende Wäsur 2001 mit dem Verkauf an den finnischen Konzern, der bereits zum damaligen Zeitpunkt die Schließung ankündigte. Von ehemals 100 Beschäftigten verließen 25 Beschäftigte, die mit der Verlagerung ihren Arbeitsplatz verloren. Betriebsrat und IG Metall gelang es durch Einschalten einer Einigungsstelle einen angemessenen Sozialplan auszuhandeln. Damit wird im Gewerbegebiet Brühl das traditionsreichste holzverarbeitende Unternehmen, das mit dem Luftschiffbau unter dem Namen Schütte-Lanz berühmt wurde, geschlossen. Für die IG Metall Mannheim verbleibt damit kein einziges Industrieunternehmen aus dem Integrationsprozess mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff in der Region.



## Gerberich

Das mittelständische Unternehmen in Mannheim-Käfertal fertigte seit vielen Jahren fast ausschließlich Komponenten für den Kraftwerksbau und war damit von einem begrenzten Kundenkreis abhängig. Insgesamt zweimal - im Jahre 2005 und 2006 - wurde ein Insolvenzverfahren über das Vermögen der Firma Gerberich Apparatebau GmbH eröffnet. Im Jahre 2005 wurde die Firma im Rahmen des Insolvenzverfahrens an einen neuen Eigentümer verkauft. Fast alle Arbeitsverhältnisse gingen über. Eine Tarifbindung konnte allerdings nicht durchgesetzt werden. Bereits nach ca. 1 1/2 Jahren trat die Überschuldung ein und es wurde ein weiteres Mal ein Insolvenzverfahren eingeleitet. Im Oktober 2006 wurde vom Insolvenzverwalter der Betrieb eingestellt, nach dem kein Fortführungskonzept umgesetzt werden konnte. Im November veräußerte der Insolvenzverwalter die noch vorhandenen Vermögensgegenstände an die neugegründete Gerberich Wärmetauscher- und Anlagenbau GmbH. 10 bisherige Mitarbeiter wurden vom Geschäftsführer dieser neugegründeten Gesellschaft mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen auf der Grundlage neuer Arbeitsverträge eingestellt. Tarifbindung besteht nicht. Es ist bisher auch nicht gelungen eine Betriebsratswahl durchzuführen.



## PS Schreiner

Die Firma PS Schreiner GmbH ist ein Handwerksbetrieb, der dem Tarifvertrag für Feinwerktechnik unterliegt und 1999 von der Firma Schlottermüller erworben wurde. Der Betrieb stellte Produkte für einen engen Kreis von Industriekunden her. Im Jahr 2002 übernahm die Firma PS Schreiner GmbH, die von der Firma Pepperl + Fuchs GmbH ausgegliederte Abteilung „Mechanik“ mit den erforderlichen Maschinen und den in der Abteilung beschäftigten 7 Arbeitnehmern. Man sicherte der Firma PS Schreiner GmbH ein bestimmtes Auftragsvolumen zu. Trotzdem geriet die Firma PS Schreiner GmbH aufgrund von Managementfehlern in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Die Geschäftsleitung war nicht in der Lage, den Durchlauf von Aufträgen qualitäts- und zeitgerecht zu gewährleisten. Dadurch verlor man bisherige Auftraggeber an Konkurrenten. Auch ein auf Verlangen der Hausbanken der Unternehmensleitung zur Seite gestellter Controller und Unternehmensbetreuer konnte die wirtschaftliche Schieflage der Firma nicht abwenden. Tarifloohnerhöhungen wurden mit Zustimmung der IG Metall zeitlich verzögert an die Beschäftigten weitergegeben. Ende 2006 war man nicht in der Lage, das anstehende Weihnachtsgeld zu zahlen. Nach entsprechenden Lohnklagen wurde es gezahlt. Der Liquiditätsengpass wurde größ-

ter. Mit den Lohnzahlungen geriet man ins Hintertreffen. Die Situation spitzte sich zu. Die Unternehmensleitung beschloss den Maschinenpark zu demontieren und vom Firmengelände zu entfernen. Die Belegschaft, versuchte durch eine Blockade, den Abtransport der Maschinen zu verhindern. Nach Rücksprache mit den vor Ort befindlichen IG Metall Sekretären und einem Gespräch zwischen IG Metall und Geschäftsleitung, räumte die Belegschaft das Tor und folgte den Anweisungen der Polizei. Nach Abtransport der Maschinen meldete die Geschäftsleitung Insolvenz an. Der Insolvenzverwalter erstattete gegen den Geschäftsführer bei der zuständigen Staatsanwaltschaft Anzeige wegen Insolvenzverschleppung. Das diesbezügliche Ermittlungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen. Die Firma PS Schreiner wurde geschlossen, da sich kein Übernehmer fand. Die zum Zeitpunkt der Insolvenzzanmeldung beschäftigten Arbeitnehmer konnten fast alle mit Hilfe der IG Metall in andere Unternehmen vermittelt werden.

## Draiswerke

Das Unternehmen gehörte zu den traditionsreichsten der Stadt. Nach der Abrechnung aus dem Werner u. Pilsederer-Konzern und einer mehr als ungeschickten Geschäftspolitik ging der Betrieb an die Hardheimer Unternehmensgruppe Lärch. Nach sehr hohen Verlusten gaben die Besitzer auf und steuerten auf die Liquidation bzw. Insolvenz zu. In einer dramatischen Rettungsaktion und einem Verhandlungsmarathon wurde das Unternehmen von einer schnell gegründeten Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) für 1 DM erworben. Die Gesellschafterbefugnisse wurden an einen Beirat, bestehend aus Vertretern der Hausbanken, dem Wirtschaftsförderungsamt, dem Betriebsrat, einem Unternehmer und der IG Metall abgetreten. Den Vorsitz des Beirates hatte Oberbürgermeister Gerhard Widder. Zu Beginn mit einem Interimsmanager, später mit einem



Geschäftsführer, wurde der Betrieb 4 Jahre mit allen Beschäftigten und Auszubildenden (Quote 10 %) fortgeführt und in die Gewinnzone geführt. Mittels einer Agentur wurde der Betrieb wieder in privatwirtschaftlichen Besitz gebracht und an eine Privat-Equity-Gesellschaft der Gothaer Versicherung namens Capiron verkauft. Neben dem Kaufpreis sah der Vertrag umfangreiche Sicherheiten für die Belegschaft und hohe Vertragsstrafen bei Verstößen vor. Nach kurzer Zeit wurden wieder hohe Verluste gemacht. Die neuen Besitzer wollten eine Insolvenz nur verhindern und frisches Geld nachschießen, wenn der Beirat, der Betriebsrat und die IG Metall auf die vertraglichen Sicherheiten und Konventionalstrafen verzichtete. Außerdem wurde den GbR-Mitgliedern im Falle einer Insolvenz eine Mißhaftung angedroht. Nach heftigen Gesprächsrunden wurde dem Bögchren nachgegeben, der Vertrag entsprechend abgeändert und neues Geld eingebracht. Diese Mittel waren ebenfalls schnell aufgebraucht durch neuerliche Verluste. Die Besitzer entließen ihren Projektleiter für die Draiswerke und den Geschäftsführer. An dessen Stelle trat ein so genannter Turn-Around-Manager, der wiederum nach kurzer Zeit mit einem Hamburger Anwalt aufmarschierte und die Zerschlagung



des Betriebes in drei Teile sowie den Ausstieg der Besitzer (Gothaer-Versicherungsgruppe) verkündete. Der Betriebsrat mit seinem Vorsitzenden Dietmar Ofenloch, die Belegschaft und die IG Metall wehrten sich gegen diese Pläne. Ein Teil der Draiswerke wurde dennoch mit 40 Beschäftigten an den Schweizer Konzern Bühler, ein anderer Teil an den Wettbewerber Lötdeke mit 30 Arbeitnehmern verkauft. Eine Resteinheit des Betriebes fungierte für beide Käufer als verlängerte Werkbank. Ein Interessenausgleich und Sozialplan mit umfangreichen Regelungsgegenständen wurde vereinbart. Nachdem die Unternehmensspaltung der Draiswerke erfolgt und die Arbeit für ca. 120 Leute als Zuliefererbetrieb angelaufen war, stellte sich aus Sicht der Draiswerker heraus, wie stümperhaft die damit verbundenen Verträge gestaltet waren. Außerdem hatte sich der Turn-Around-Manager mit einem der Käufer darauf überworfen, dass dieser seine Zahlungen, aber auch Bestellungen einstellte. Damit war das Aus der verbliebenen (Rest-)Draiswerke besiegelt. Als Insolvenzverwalter wurde Rechtsanwalt Kind von der Kanzlei Schulze und Braun (Mannheim) eingesetzt. Mit Hilfe des

Arbeitsamtes konnte unverzüglich das Insolvenzausfallgeld in Anspruch genommen, die Auslaufproduktion abgearbeitet und die anstehenden Rechtsfragen geklärt werden. Gleichzeitig erfolgten sukzessive die Freistellungen der Beschäftigten. Die Insolvenzeröffnung erfolgte nach der Sequestration im Beisein der Gläubiger beim Amtsgericht. Der Betriebsrat hat sich bis zum Schluss um jeden einzelnen Betroffenen intensiv gekümmert. Auch die jeweiligen Sachstandsberichte des Insolvenzverwalters wurden vom Betriebsrat in unregelmäßigen, abendlichen Treffen den Interessierten bekannt gemacht. Der ausgehandelte Sozialplan im „Konkurs“ kam zur Auszahlung, da das Firmengrundstück zwecks Wohnbebauung veräußert werden konnte. Damit endet – mit Ausnahme von juristischen „Restarbeiten“ – ein weiteres Kapitel der Wirtschaftsgeschichte Mannheims. Ohne das Engagement der Belegschaft und Betriebsräte und ohne Oberbürgermeister und IG Metall, wäre diese Firmengeschichte schon wesentlich früher und wesentlich bitterer zu Ende gewesen.

### Manmeta

Der sich schon viele Jahre in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindliche Automobilzulieferer Manmeta, meldete im Jahr 2004 Insolvenz an. Dem vorausgegangen waren tarifliche Zugeständnisse bei der nicht- oder verspäteten Weitergabe von Tarifhöhungen. Auch die positive Intervention von Betriebsräten der Automobilunternehmen konnte nicht dauerhaft das Überleben des Unternehmens sichern, zumal die ISO-Zertifizierung fehlte. Die Gespräche mit der IHK und den kreditgebenden Banken verzögerten die drohende Zahlungsunfähigkeit, verhinderte diese Maßnahme aber letztlich nicht. Das Unternehmen meldete Insolvenz an. Die Ursache lag insbesondere an der miserablen Managementleistung. Deren mangelnde Investitionsstätigkeit in Maschinen und Anlagen kam noch erschwerend hinzu. In Zusammenarbeit mit dem Insolvenzverwalter und der Arbeitsagentur, konnte zumindest der Geschäftsbetrieb noch einige Zeit aufrecht erhalten und den Beschäftigten die ausstehenden Entgelte gezahlt werden. Mittels Sozialplan wurde den Beschäftigten der Übergang in eine BÜG angeboten. Durch die Hilfe von Betriebsräten gelang es, viele Beschäftigte in Nachbarbetriebe zu vermitteln.

## Betriebliche Konflikte

### BWT-Schriesheim

Nach den gescheiterten Versuchen der Geschäftsleitung den Betriebsrat im Jahr 2004 unter Druck zu setzen und die 42 Stunden/Woche einzuführen, schien dieses Thema vom Tisch zu sein. 2005 kam es zu einem Wechsel in der Geschäftsleitung. Der neue Geschäftsführer versuchte ebenfalls Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich durchzusetzen. Angeblich sei der Standort massiv gefährdet. Verhandlungen der Betriebsparteien konnten mit Verweis auf die Sportwirkung des § 77.3 Betr. VG verhindert werden. Während der Sondierungsgespräche zwischen IG Metall und Geschäftsleitung wurden gesellschaftsrechtliche Veränderungen vorgenommen. Der BWT-Grundstücks- und Verwaltungs-GmbH (nicht tarifgebunden) wurde das gesamte Vermögen der BWT-Wassertechnik GmbH überschrieben. Die



300 Beschäftigten gingen gemäß § 613 a BGlB in das neue Unternehmen über. Bei dieser Gelegenheit stimmten sie der Verlängerung der Wochenarbeitszeit bei gleichzeitigem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, bis auf wenige Ausnahmen zu. Dies erfolgte trotz gegenteiliger Aufforderung der IG Metall. Inzwischen konnte der Organisationsgrad erhöht werden. An der Situation änderte es bisher nichts.

### Hottinger

Erde 2005 wurde die Firma Hottinger an den Finanzinvestor Arcus Industries AG verkauft. Die von Arcus eingesetzte Geschäftsführung versuchte umgehend die Beschäftigten unter Druck zu setzen und die Tarifverträge auszuhebeln. Verhandlungen mit der IG Metall wurden abgelehnt. Trotz Engagement des Betriebsrates, Betriebsversammlungen und Mitgliederversammlungen, gelang es nicht einen betrieblichen

Gegendruck aufrecht zu erhalten. Letztendlich unterschrieb der größte Teil der Belegschaft geänderte Arbeitsverträge. Sie verzichteten seither auf Weihnachts- und Urlaubsgeld und arbeiten unentgeltlich 5 Stunden wöchentlich mehr.

### Sedotec

Der Wirtschaftsausschuss der ABB Schaltanlagen GmbH wurde im September 2004 informiert, dass die Blechfertigung in Ladenburg verkauft wird.

Gleichzeitig stellte man die potentiellen Käufer vor. Die neuen Gesellschafter forderten von der Belegschaft die 41 Std./Woche ohne Entgeltausgleich und lehnten die Forderung der IG Metall ab, die Tarifbindung fortzuführen. Alle 50 Beschäftigten gingen nach § 613 a BGlB in die Sedotec GmbH über und akzeptierten die Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich. Gleichzeitig wurde der Abschluss betriebsbedingter Kündigungen sowie eine Besitzstandsregelung für drei Jahre vereinbart. Ende November 2007 trat die Geschäftsführung erneut an den Betriebsrat und die IG Metall heran, um weitere Verschlechterungen (Streichung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes, Wegfall der Treueprämie und der Sozialordnung) durchzusetzen. Betriebsrat und IG Metall konnten ein Verhandlungsergebnis erzielen, mit dem die Sonderzahlungen unangetastet bleiben und betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2008 ausge-

schlossen sind. Allerdings mussten Abstriche bei der Treueprämie und der Sozialordnung akzeptiert werden.

### Total Feuerschutz

Die Geschäftsleitung der Total Feuerschutz GmbH, die zur Tyco Gruppe gehört, hat den Betriebsrat in 2006 darüber

informiert, dass das Logistikzentrum in Ladenburg nach Holland verlagert werden soll. Betroffen waren 16 Mitarbeiter/Innen. In den Verhandlungen mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat unter Beteiligung der IG Metall Mannheim, konnte ein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart werden. Neben den Abfindungsregelungen, konnte erstmals eine Regelung für ältere Arbeitnehmer abgeschlossen werden. Alle vom Arbeitsplatzabbau betroffenen erhielten darüber hinaus ein Angebot, in eine Beschäftigungsgesellschaft zu wechseln. Im Gegenzug ist es gelungen, zusätzlich 9 Arbeitsplätze im administrativen Bereich nach Ladenburg zu holen.



### Prekäre Beschäftigung

Seit den 80er Jahren steigt die Verbreitung von Arbeitsverhältnissen, die mit einem höheren Unsicherheitspotential verbunden sind, als das klassische Normalarbeitsverhältnis. In vielen Fällen gab die Politik den Forderungen der Wirtschaft nach Aufweichung der gesetzlichen Grundlagen mit ihren Sicherungselementen nach. Diese in der Folge immer mehr zunehmenden prekären Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeitsverhältnisse, befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse) gehen häufig mit einem nicht existenzsichernden, oder einem deutlich niedrigerem

Einkommen für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit einher. Zudem gelten viele Arbeitnehmerrechte wie beispielsweise der Kündigungs- und Sozialversicherungsschutz, das Recht auf Mutterschutz und einige Mitbestimmungsrechte nicht oder nur eingeschränkt. Aufgrund dieser unsicheren Beschäftigungsverhältnisse können Grundbedürfnisse wie Wohnen, Essen, Gesundheit, Bildung und Kultur oder gar eine Vorsorge für das Alter oftmals nicht mehr ausreichend befriedigt werden. Ausserdem besteht keine längerfristige Planungssicherheit für das eigene und das familiäre Leben. Ergänzend zu den bundesweiten Initiativen und Aktionen der IG Metall und anderer politisch relevanter Gruppen zu den Themen prekäre Beschäftigung und

## GLEICHE ARBEIT



## GLEICHES GELD

### Leiharbeit fair gestalten.

Mindestlohn ist es für die IG Metall Mannheim wichtig, alle betrieblichen und tariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse wenn möglich zu verhindern, zumindest aber zu begrenzen und wenn notwendig zu gestalten. Eine Reihe von betrieblichen Beispielen zeigt, dass dies möglich ist.

So wurde beispielsweise im Rahmen der Standortsicherungsvereinbarungen bei der Firma Deutz Power Systems und bei der Alstom Power Generation AG vereinbart, dass



Leiharbeiter nur in Ausnahmefällen und mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrates eingesetzt werden können.

Bei den Unternehmen Vögle und Südkabel konnte durchgesetzt werden, dass die Anzahl der Leiharbeiter und befristet Beschäftigten begrenzt wird. Für Leiharbeiter sind mindestens die Tarifstandards der Regelungen von DGB und BZA anzuwenden. Des Weiteren wurde ein Automatismus zur zeitversetzten Umwandlung in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse vereinbart. Bisher mit unbefristet Beschäftigten besetzte Arbeitsplätze können nicht mit prekär Beschäftigten besetzt werden.

Insgesamt wurde bei Mercedes Benz im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 eine Regelung aufgenommen, wie man bei DaimlerChrysler (Benz) mit den so genannten prekären Beschäftigungsverhältnissen in den Werken umgehen will. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung wurde festgelegt, dass maximal 4 % befristet Beschäftigte und maximal 4 % Leasingkräfte auf Basis aller gewerblich Beschäftigten eines Werkes bei Bedarf zur Stammbesetzung hinzukommen können, ansonsten müssen Dauerarbeitsverhältnisse begründet werden. Außerdem ist eine so genannte Personalrheuscheibe eingerichtet worden, der alle neu eingestellten Mitarbeiter und alle ausgeleiteten Auszubildenden zugerechnet und über Standorte hinweg für maximal 3 Jahre eingesetzt werden können.

Seit Mitte der 90er Jahre in unmittelbarem inhaltlich und zeitlichen Zusammenhang mit der Schließung der Gießerei und dem gleichzeitigen permanenten Anstieg des Bauprogramms werden bei John Deere Einstellungen vorwiegend nur noch befristet vorgenommen.

Der Anteil der befristet Beschäftigten im gewerblichen Bereich lag 2005 bei deutlich über 20 %, wobei durch veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen sich die Dauer der Befristungen ebenfalls veränderte.

Zeitweise verließ fast jeder Dritte Montagearbeiter nach zwei Jahren John Deere und wurde durch einen neuen befristet Beschäftigten ersetzt. Für die Betroffenen bedeutete dies Perspektivlosigkeit, für die Stammbesetzung ständiger Wechsel in den Arbeitsgruppen. Es ist dem Betriebsrat zwar gelungen, dass auch die Stammbesetzung aufgestockt wurde, dennoch blieb die Grundproblematik einer relativ hohen Anzahl ständig wechselnder prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

Ende 2004 wollte die Geschäftsleitung durchsetzen, dass anstatt bzw. zusätzlich zu befristet Beschäftigten auch Leiharbeiter - allerdings unter besseren materiellen Bedingungen als in der Zeitarbeitsbranche üblich - eingesetzt werden.

IG Metall und Gesamtbetriebsrat entwickelten schließlich in einem längeren Diskussionsprozess konzeptionelle Vorschläge, unter welchen Bedingungen der Einsatz von Zeitarbeit bei John Deere möglich sein sollte.

Bisher befristet Beschäftigte, die keine Chance haben in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, sollten als Leiharbeiter beschäftigt werden, allerdings zu weitaus besseren Konditionen, als in der Zeitarbeitsbranche.

Dazu war es notwendig mit einem entsprechenden Verleihunternehmen zusammenzuarbeiten.

Die Firma Mypegasus - bisher vorwiegend eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft - gründete daraufhin die Tochtergesellschaft Jobpool Rhein-Neckar.

Die IG Metall schloss mit der Firma Jobpool einen Firmentarifvertrag, in dem fast alle tarifvertraglichen Regelungen der Metall- und Elektroindustrie im Baden-Württemberg übernommen wurden. Eine Betriebsvereinbarung, die teilweise erheblich über das Betriebsverfassungsgesetz hinausgeht und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates deutlich erweiterte, regelt die Auswahl und den Einsatz der Leiharbeiter bei John Deere. Ab dem 1. Tag der Beschäftigung erhält jeder Leiharbeiter den gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte, ebenso Zulagen, Prämien und sonstige materiellen Zuschläge. Alle abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen gelten auch analog für die Leiharbeiter.

Das gilt auch für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bis hin, dass auch Leiharbeiter als Vertrauensleute der IG Metall gewählt und damit während der Arbeitszeit an Vertrauensleutesitzungen teilnehmen können.

Trotzdem gibt es auch einige Unterschiede zu Stammbeschäftigten. So gelten für die Leiharbeiter kürzere Kündigungsfristen und sie haben keinen Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung, Mehrarbeitszuschläge, Prämien, das Urlaubsgeld und Teile der Sonderzahlung fließen zunächst nicht den Beschäftigten zu, sondern werden umgewandelt in Zeit auf einem individuellen Arbeitszeitkonto begrenzt auf 280 Stunden verbucht, um eventuell beschäftigungslose Zeiten überbrücken zu können.

Ende 2007 waren ca. 170 Beschäftigte bei den John Deere Werken in Mannheim „Jobpooler“, 99 % davon Mitglied der IG Metall.



## Gremienarbeit

### Ortsvorstand

Dem Ortsvorstand gehörten im Berichtszeitraum durch die Wahl der Delegiertenversammlung folgende Kolleginnen und Kollegen an:

Peter Toussaint	1. Bevollmächtigter
Reinhold Götz	2. Bevollmächtigter
Brunauer, Jürgen	WABCO
Frank, Ursula	ART
Horner, Joachim	Daimler AG
Ihrig, Roswitha	Pepperl u. Fuchs
Kuper, Wilhelm	ABB AG
Narr, Helmut	DaimlerAG
Plettner, Beate	Felina
Reinig, Andreas	Vögele
Schmidl, Günther	Mytegasus
Schwab, Peter	Deutz Power System
Schweizer, C. P.	Alstom Power AG
Seip, Dieter	Daimler AG
Wielstock, Rainer	John Deere

Zusätzlich wurden folgende Kolleginnen und Kollegen in den Ortsvorstand kooperiert, um die Mitwirkung aller Mitgliedergruppen durch ihre Vertreter im Ortsvorstand sicherzustellen:

Belz, Udo	Bezirkskommission
Dzsida, German	Jugend
Jalelky, Michael	Handwerk
Kirsch, Azra	Migration
Schwäbel, Willi	Rentner
Weidenauer, Edgar	Angestellte

Des Weiteren nahmen die politischen Sekretäre an den Sitzungen teil. Der Ortsvorstand tagte mindestens einmal monatlich. Es beschäftigte sich mit allen – für die örtliche Gewerkschaftsarbeit – wesentlichen Themen. Schwerpunkte der Debatten im Ortsvorstand waren unter anderem:

### Organisationspolitik

Neben den Vor- und Nachbereitungen zu den Gewerkschaftstagen, Bezirkskonferenzen und Beiratssitzungen wurden natürlich die Delegiertenversammlungen inhaltlich vorbereitet. Die Prüfungen der örtlichen, aber insbesondere der internen Revision gaben Anlass zu Veränderungen, die über den reinen Finanzbereich hinaus gehen. So führten die in der Gesamtorganisation geänderten Regelungen für das Personal zu ausgiebigen Diskussionen. Die Arbeitsverträge aller Beschäftigten der Verwaltungsstelle wurden den neuen Gegebenheiten angepasst. Mit gleicher Intensität wurde auch die Fortschreibung des Personalkonzeptes für die IG Metall Mannheim erörtert. Diese Themenbearbeitung war nicht frei von Spannungen. Schließlich geht es auch um Personalanpassung. Die relativ hohe Zahl von Allarbeitszeitverträgen wird zu spürbaren Personalveränderungen führen. Breiten Raum nahm der EDV-unterstützte und organisationsweit vereinheitlichte Geschäftsplanprozess ein. Als Ortsvorstand haben wir uns gegen diese Art der Planung gewehrt und zu Beginn an dem Prozess nicht teilgenommen. Wir sahen die relative Autonomie der Verwaltungsstellen gefährdet und einen durch die Satzung nicht gedeckten Machtzu-

wachs der Bezirksleitungen. Nachdem mittlerweile der Planungsprozess für alle Verwaltungsstellen zwingend vorgeschrieben ist, mussten wir dem als letzte Einheit folgen. Da wir immer strukturiert gearbeitet und eine politische Planung vorgenommen haben, fiel uns der Einstieg in die neue Systematik relativ leicht. Auch die Organisationsreform des DGB und die Rolle des DGB-Rechtsschutzes haben uns als Ortsvorstand beschäftigt, zumal dies auch Auswirkungen auf die IG Metall Mannheim hat. Da auch Neuordnungen von Verwaltungsstellen – insbesondere über den Weg der Kooperationen – anstehen, hat der Ortsvorstand eine Arbeitsgruppe beauftragt, die Möglichkeiten einer besseren und engeren Zusammenarbeit mit der Verwaltungsstelle Heidelberg auszuloten. Bei Redaktionsschluss gab es keine Anhaltspunkte für ein Scheitern der Gespräche. Allerdings sind noch wesentliche Punkte zu klären. Des Weiteren hat der Ortsvorstand entschieden, die erfolgreiche Veranstaltungsreihe Mannheimer Medaille mit dem 100. Jahrestag zu beenden. Zum einen hat sich das Verhältnis SPD/IG Metall



mit der Agenda 2010 zugespitzt, andererseits wurde es immer schwieriger ein angemessenes Personalangebot zu unterbreiten. So lag uns beispielsweise die Zusage von Bundespräsident Johannes Rau vor. Kurze Zeit später ist er leider verstorben. Ein Ersatz war nicht in Sicht. Zu guter Letzt spielte auch der Finanzaufwand für diese Veranstaltung eine Rolle. In jedem Fall – so der Ortsvorstand – sollen die Jubiläumsfeier mit den gehobenen Standards fortgeführt werden. Die Wertschätzung unserer langjährigen Mitglieder soll durch die gewählte Veranstaltungsform weiterhin sichtbar werden.



### Betriebs- und Tarifpolitik

Da die gewerkschaftliche Stärke aus der Verankerung in den Betrieben erwächst, lag hier ein besonderer Schwerpunkt unserer Ortsvorstandsberatungen. Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und die Betriebsratswahlen 2006 erforderten verstärkte Anstrengungen in der Bildungsarbeit. Neben der Zahl an Betrieben mit Betriebsrat wollten wir möglichst viele Mandatsträger/Innen aus den Reihen der IG Metall etablieren. Mit einer guten Leistungsbilanz aus der vorangegangenen Amtszeit und engagierter Unterstützung durch unsere aktiven Vertrauensleute, konnten die IG Metall-Betriebsratskandidaten/Innen auf glänzende Wahlergebnisse verweisen. Der größte Anteil unseres Berichtszeitraumes war geprägt von Auseinandersetzungen um den Erhalt von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, teilweise um den Bestand ganzer Standorte bzw. um strategisch bedeutsame Investitionen. Oftmals waren die damit aufgeworfenen Fragen nicht ohne Ergänzungsarifverträge zu lösen. Alle diese existenziellen Vorgänge konnten nur gemeinsam von Betriebsräten, Vertrauensleuten, Belegschaft und IG Metall gemeistert werden. Die meisten so genannten Standorticherungsvereinbarungen laufen bis 2010/2012 und sind ähnlich strukturiert. Inhaltlich reichen sie von Standortgarantien, Investitionszusagen, Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, Erhalt oder Ausbau der Ausbildung, Vermeidung oder Begrenzung der Leiharbeit bis hin zu fest vereinbarten Produktionsordnungen und Betriebsstrukturen. Andererseits sind die Belegschaftsopfer mehrheitlich entweder ausgesetzt/angerechnete Tarifierhöhungen oder verschoben/ausgesetzte Sonderzahlungen und in schwierigen Fällen auch Zusatzarbeitszeiten mit und ohne Teillohn ausgleichen, mehrheitlich mit Altersvorsorge-Bausteinen als Gegenwert. Der Ortsvorstand organisierte den Erfahrungsaustausch, diskutierte die Handlungsmöglichkeiten und zog die notwendigen Schlussfolgerungen für die kommenden Auseinandersetzungen. Die Erkenntnisse flossen auch in die innerorganisatorische Debatte ein, gleich ob im Beirat, den Tarifkommissionen oder in Bezirksgruppen. Einen besonders hohen Koordinationsaufwand und einen wichtigen Beitrag zur Orientierung fiel dem Ortsvorstand zu bei der Umsetzung der ERA-Tarifverträge in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Neben einem gewaltigen Bildungsangebot, einem bezirklichen wie örtlichen Expertenkreis der ERA-



Beauftragten zur Unterstützung der Betriebsräte, einer wahren Materialflut zu speziellen Einzelfragen oder Sonderthemen der ERA-Einführung, war das gesamte Mannheimer IG Metall-Team permanent zur Beratung und Unterstützung vor Ort. Mehrere ERA-Konferenzen, teilweise im Beisein des Bezirksleiters fanden statt, um Absprachen zu treffen, Erfar-



ungen auszutauschen und Hilfen für verschiedene Aufgabenstellungen anzubieten. Dennoch konnten über diesen Weg nicht alle gewünschten Ergebnisse erzielt werden. Deshalb entschied der Ortsvorstand, dass die Zeit des qualifizieren, informieren, diskutieren und reklamieren vorbei sei und die offenen Punkte in den Betrieben konfliktorientiert, im Ernstfall knäuelweise gelöst werden müssen. Im Sinne einer Doppelstrategie wurde andererseits sehr früh darauf orientiert, einen tarifdynamischen individuellen Besitzstand (tiB) tarifvertraglich anzustreben. Beide Politiklinien erwiesen sich als richtig. Neben den Standorticherungen, Lugänzungsarifverträgen und der ERA-Umsetzung standen natürlich viele andere bedeutsame Themen an. Sie reichten vom Kampf gegen die Agenda 2010, für Verlängerung der Altersteilzeit und gegen die „Rente mit 67“. Außerdem wurden

intensiv die Haustarifverträge, aber auch die Frage wie kann der Flächentarif erhalten und die Tarifautonomie gestärkt werden, erörtert. Breiten Raum nahmen die Tarifthemen der erfolgsabhängigen Komponenten oder die Zweistufigkeit ein, aber auch der Umgang mit dem Pforzheimer Abkommen und den daraus resultierenden Anforderungen. Im Prinzip stellte sich der Ortsvorstand dem gesamten Spektrum gewerkschaftlicher Politikfelder. Er wurde dem Anspruch an eine der großen Verwaltungsstellen in unserer Organisation in vollem Umfang gerecht. Die Verwaltungsstelle Mannheim ist personell sowie finanziell und politisch, dank der vielen Hundert engagierten Funktionärinnen und Funktionäre, sehr gut aufgestellt.





### Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Mannheim besteht derzeit noch aus 136 Delegierten und wird in der neuen Amtszeit gemäß beschlossener und vom Vorstand genehmigtem Ortsstatut 140 Delegierte haben. Mindestens einmal pro Quartal hat die Delegiertenversammlung tagend. Zu besonderen Anlässen z. B. Tariffrühen auch zusätzlich. Neben der wichtigen Aufgabe gemäß Satzung, die örtlichen Gremien zu wählen und die Entsendung in überregionale Entscheidungsgremien vorzunehmen, wurden mindestens einmal pro Halbjahr ausführlich der Kassen- und Revisorsbericht erörtert aber auch der Stand der Mitglieder- und Beitragsentwicklung. Die zuständigen Sekretäre der Verwaltungsstelle und die Vorsitzenden der Arbeitskreise sowie der Personengruppen berichteten über spezifische Besonderheiten, aber auch entsprechende Bemühungen die Mitgliederbindung zu stärken und neue Mitglieder zu gewinnen. Für 4 Schwerpunktbetriebe wurde ein besonderes Werberseminar unter Beteiligung eines Experten und der entsprechenden Betriebsbetreuer durchgeführt. Im Kassensbericht werden alle Ausgabenposten offen gelegt und erläutert. Den Empfehlungen der Revisoren wurde gefolgt und in

allen Fällen einstimmig die Entlastung der Bevollmächtigten und des Ortsvorstandes beschlossen, was als eindeutiger Beleg für ein geordnetes Finanzwesen gewertet werden darf. Die Tarifbewegungen aller Branchen in denen es Betriebe mit Betriebsratsstrukturen und entsprechende Mitgliederzahlen in unserem Betreuungsbereich gibt, waren Gegenstand der Berichterstattung. Beginnend mit den Forderungsdebatten über die Tarifkommissionsbeschlüsse, bis hin zu den Verhandlungsvorfällen und den entsprechenden Ergebnissen, wurden gemeinsam alle Etappen der Tariffrühen diskutiert und bewertet. Dies gilt auch für die Verabschiedung von Warnstreikaktionen, wenn sie als notwendig erachtet wurden. In großer Einhelligkeit ist nach einer sehr sachlichen Bewertung der Chancen und Risiken, sowohl der Idee einer zweistufigen Tariflösung (Teil des Erhöhungsvolumen gilt für alle, der zweite Teil muss entweder betrieblich erstritten oder bei Vorgabe im Tarifvertrag dann betrieblich verteilt werden) als auch einem neuem Forderungselement in Form einer gewinnabhängigen Komponente eine klare Absage erteilt. Dies im Wissen darum, dass es Situationen geben kann, bei der solche Elemente genutzt werden müssen, um zu einem Kompromiss und Abschluss zu kommen. Mit großer Unterstützung aber auch Besorgnis wurden die Ereignisse in der Kfz-Branche zur Kenntnis genommen und als Angriff auf

das System der Flächenarbeitsverträge gewertet. Der Kfz-Landesinnungsverband, als auch die regionalen Innungen Baden-Württembergs haben ihre bisherige Tarifzuständigkeit aufgegeben und aus ihren Satzungen die entsprechenden Passagen gestrichen. Das Tarifgeschäft soll für die Kfz-Arbeitgeber eine in Gründung befindliche Tarifgemeinschaft übernehmen. Vorsorglich wurden vom Kfz-Landesinnungsverband alle geltenden Tarifverträge fristgerecht zum 28. Februar 2008 gekündigt. In großer Solidarität haben Betriebsräte und Vertrauensleute aus Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Patenschaften für die Beschäftigten in den Autohäusern übernommen. Der drohenden kämpfweisen Auseinandersetzung sollen die betroffenen Beschäftigten nicht alleine begegnen müssen. Sie können auf die Unterstützung aller IG Metall-Mitglieder bauen! Da die Agenda 2010 vornehmlich aus Sicht der Beschäftigten dem Sozialabbau diene, wurde über Alternativen in der Delegiertenversammlung berichtet und lebhaft diskutiert. Dazu wurde die bundesweite Kampagne des Arbeitnehmerbegrüßens, zu der verschiedenste Veranstaltungen und Materialien angeboten wurden, massiv unterstützt. Ebenso vehement

wurde gegen das Ende der Bezuschussung durch die Bundesagentur für Arbeit bei der Altersteilzeit protestiert. Die Förderung läuft 2009 aus, eine Nachfolgeregelung gibt es nicht. Dafür aber die Rente mit 67 als beschlossenes Gesetz der großen Koalition. Neben all den Debatten und Protesten gegen Sozialabbau wurde die Frage aufgeworfen, warum in fast allen

zentraleuropäischen Ländern neoliberale Ansätze für die Wirtschafts- und Sozialpolitik gewählt werden und fast identische Politikvorhaben und Leistungskürzungen registriert sind. Ein wesentlicher Grund ist in der so genannten Lissabon-Strategie zu finden. Aus der Mitte der Delegiertenversammlung wurde der Antrag gestellt, sich intensiver mit dem Themenkomplex zu beschäftigen. Dieser Vorschlag wurde aufgegriffen und Professor Dr. Jörg Hoffschmied von der Universität Bremen eingeladen, um den politisch-theoretischen Teil des Themas zu durchleuchten. In der folgenden Delegiertenversammlung wurde dann am Beispiel des öffentlichen Schienenverkehrs und der Verkehrstechnikproduzenten der beschäftigungspolitische Aspekt einer Politik im Rahmen der Lissabon-Strategie herausgearbeitet. Letztlich nahmen die betrieblichen Ereignisse und Auseinandersetzungen den breitesten Raum bei den Beratungen der Delegiertenversammlung ein. Die oft beschw-





rene Globalisierung, neue Technologien und Managementstrategien, der härter werdende Wettbewerb auf den internationalen Märkten, der Druck auf die Arbeitnehmer mit Kostensenkungsprogrammen bis hin zu Verlagerungen in Billiglohnländer, das gesamte Spektrum hatten unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben zu bearbeiten. Die Betriebsräte und die IG Metall wurden vor große Herausforderungen gestellt. Insolvenzen wie bei den Drahtwerken, Bettfedern, Autohaus Luzenberg oder P.S. Schreiner galt es ebenso zu bewältigen, wie die Verlagerungen von Firmen wie Bopp & Reuther Messtechnik, Finnforest, Thales oder Bardusch. Oder sei es der Kampf um Standortsicherungsvereinbarungen mit all den betrieblichen Besonderheiten, Interessenausgleiche, Sozialpläne und Ergänzungsstarifverträge mussten leider wieder in vielen Fällen erstritten wer-



den. Am Ende haben sich aber alle Bemühungen und teilweise öffentliche - Auseinandersetzungen gelohnt. Wir haben damit nicht nur Mitgliederinteressen konsequent und kompetent vertreten. Das darf man im Übrigen von uns erwarten. Nein, damit wurde ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahlen in den Metall- und Elektrobetrieben erbracht. Mit den vereinbarten Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen wurde der Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Region Mannheim wenn nicht verhindert, dann aber zumindest stark abgebremsst. Einige Regelungen sorgen für die Umwandlung prekärer Beschäftigung in dauerhafte Normalarbeitsverhältnisse. Letztlich sind durch die Standortvereinbarungen Innovationen, aber noch mehr Investitionen vertraglich zugesagt worden. Mehr als 1 Milliarde € wurde so in der abgelaufenen Amtszeit in der Mannheimer Metall- und Elektroindustrie investiert. Das ist die höchste Investitionssumme der letzten 25 Jahre! All diese Aspekte wurden in der Delegiertenversammlung sorgsam erörtert. Unsere gemeinsamen Anstrengungen tragen nun Früchte. Die gute Konjunktur und unsere Aktivitäten führen zum Abbau der Arbeitslosenzahlen, zur Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, zu vorzeigbaren Tarifabschlüssen und guten bis sehr guten Unternehmensgewinnen. Daran wollen wir in den anstehenden Tarifrunden wiederum unseren gerechten und berechtigten Anteil. Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen für die geleistete Arbeit und hoffen weiterhin auf die aktive Unterstützung der Delegierten!



## Vertrauensleute

Mit den Vertrauensleutewahlen 2004 wurde zu Beginn des Berichtszeitraums wie schon bei den Wahlen der zurückliegenden Perioden deutlich, dass der anhaltende Belegschaftsabbau in den Betrieben auch seinen Niederschlag in der Zahl der zu wählenden Vertrauensleute findet. Waren es bei den Wahlen 2000 noch 41 Betriebe in denen gewählt wurde, so hat sich die Zahl in 2004 um 5 Betriebe auf 36 verringert.

Bei der Zahl der zu wählenden Vertrauensleute wird der Rückgang noch deutlicher, 2000 wurden 1512 Vertrauensleute gewählt, 2004 waren es noch 1293. Dies entspricht einem Rückgang von insgesamt 219 Mandatsträgern. Dieses Minus erklärt sich zum einen durch die geringere Anzahl der Betriebe in denen gewählt wurde, zum anderen ist durch den Rückgang der Belegschaften auch die Zahl der Mandate geringer geworden. Dies entspricht einem bundesweiten Trend, wie die Auswertungen der VL-Wahlen 2004 zeigen. Nach den Wahlen 2004 wurde in einer großen Vertrauensleutekonferenz der neue VL-Ausschuss gewählt. Ihm gehören Vertreter/Innen der folgenden Betriebe an: DaimlerChrysler/ EvoBus, Alstom, John Deere, MWM, ABB PTS, Wüben, ARI, Siemens, Daimler Niederlassung, Bopp & Reuther, Pepperl & Fuchs, Vögele, BorgWarner und Bombardier. Insgesamt besteht der Ausschuss aus 28 Kolleginnen und Kollegen. Nach dem Ausscheiden des langjährigen Vorsitzenden Heimit Nart, der diesem Ausschuss mehr als 16 Jahre angehörte, übernahm ein Leitungsteam die Verantwortung. Es besteht aus den Kollegen Dieter Seip (DaimlerChrysler/EvoBus), Peter Merdes (Wabco) und Jürgen Vierling (Alstom). Diese Form der Ausschussleitung hat sich bewährt. Die Arbeit wird damit auf mehreren Schultern verteilt. Der Vertrauensleuteausschuss ist sowohl in betrieblichen Gremien als auch im Ortsverband vertreten.

Die inhaltliche Arbeit war in der zurückliegenden Amtszeit im Wesentlichen von der ERA-Umsetzung und ERA-Einführung geprägt. In zahlreichen Sitzungen und Veranstaltungen wurde über die Details und Fragen zu den ERA-Tarifverträgen diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht. Die

Qualifikationsmaßnahmen für Vertrauensleute zum ERA-Tarifvertrag wurden verstärkt fortgesetzt.

Festgestellt werden muss, dass es selbst mit der ERA-Einführung nicht gelungen ist, mehr Vertrauensleute aus dem Angestelltenbereich für unsere Arbeit zu gewinnen. Dies bleibt daher eine wichtige Aufgabe für die nächsten Jahre. Im Rahmen der Berichte aus den Betrieben wurde von



jedem Betrieb dargelegt, welche aktuellen Themen anstehen. So zum Beispiel über die Auseinandersetzungen bei der Firma Alstom. Hier hat der Ausschuss im Soli-Kreis des DGB aktiv mitgearbeitet und Aktionen der Belegschaft unterstützt. Weitere Themen waren zum Beispiel die Hartz-Gesetze der Regierung Schröder, die Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre durch die große Koalition und die Betriebsratswahlen im Jahre 2006. Der Vertrauensleuteausschuss ist für die Arbeit der Verwaltungsstelle von großer Bedeutung. Er wird von den Mitgliedern als Basis zum Informationsaustausch und zur Unterstützung bei Kampagnen/Aktionen genutzt. Wünschenswert ist, dass mit den anstehenden Wahlen in 2008 die Zahl der Betriebe mit aktiven Vertrauensleuten ausgeweitet werden kann.



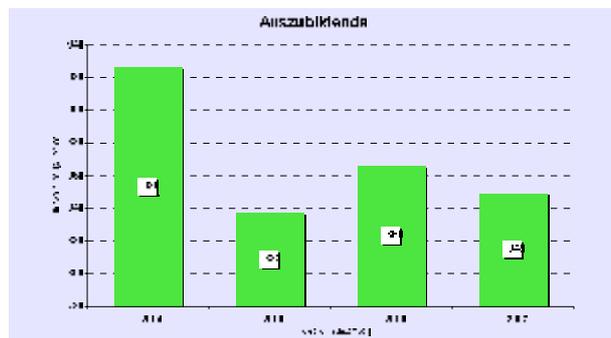


## Jugend und Berufsbildung

Die Ortsjugendausschüsse Mannheim und Heidelberg starten mit einem OJA-Seminar in Schliersee regelmäßig in das neue Jahr. Dieses zweiwöchige Seminar, kombiniert mit Freizeit, bietet die Gelegenheit neben der Bearbeitung inhaltlicher Themen im Freizeitbereich einiges gemeinsam zu unternehmen. Im Berichtszeitraum standen die Themen Modulausbildung, Europäisierung der Bildung, das Projekt Ausbildung an der Berufsakademie, die Ausbildungsplatzsituation in der Region und Rechtsradikalismus im Mittelpunkt. Bei den 1. Maifeiern auf dem Marktplatz in Mannheim hat die IG Metall-Jugend durch Sketsche und Rollen-



spiele diese Themen aufgegriffen und öffentlich dargestellt. Die positiven Rückmeldungen zu diesen Aktionen haben der Jugendarbeit einen Motivationsschub verliehen. Der Ortsjugendausschuss beteiligte sich aktiv an bundesweiten und bezirklichen Aktionen. So waren im Juni 2005 Mannheimer Jugendliche bei dem Aktionsfestival in Nürnberg unter den 15.000 Beteiligten. Eine Vertretung des Ortsjugendausschusses war ebenfalls bei der Kundgebung vor dem Bundestag am 9. März 2007 in Berlin dabei, als es um die politische Fehlentscheidung der Bundesregierung mit der Anhebung der Rente auf 67 Lebensjahre ging. Es werden 4 Wochenendseminare pro Jahr zu verschiedenen Themen durchgeführt. Leider ist die Fluktuation in der Jugendarbeit sehr groß, so dass der Referentenarbeitskreis für Jugendbildung aufgelöst werden musste. Bei den JAV-Wahlen 2004 und



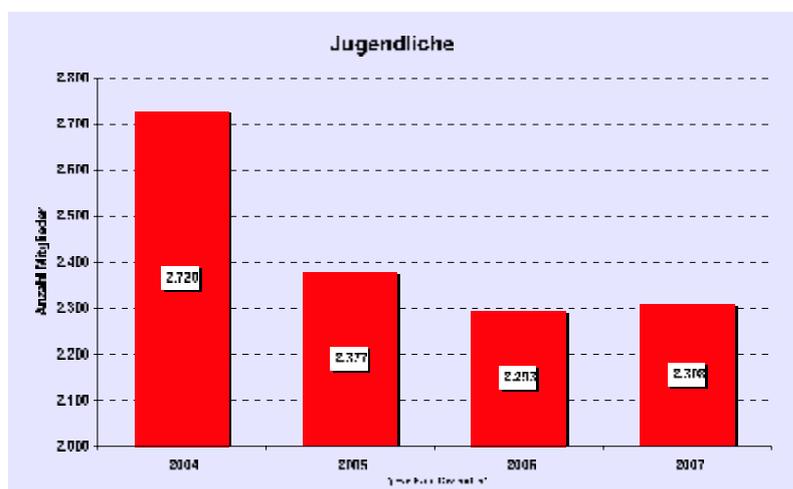
2006 war diese Negativentwicklung ebenfalls zu beobachten. Ungefähr 70 % der gewählten JAV-Mitglieder wurden erstmals gewählt.

Die Mitgliederentwicklung bei den Auszubildenden könnte durchaus ein besseres Ergebnis zeigen. Hier ist verstärkt in der neuen Amtszeit zu arbeiten!



Der Gesamtbetriebsrat der Daimler AG, die IG Metall Mannheim und unsere Schwestergewerkschaften UAW und CAW aus Nordamerika organisieren jedes Jahr einen Auszubildender- und Jugendaustausch unter dem Slogan „GlobalYouth“. Mit erweile gib es gute Kontakte zwischen den Teilnehmern aus Kanada, den USA und Deutschland.

Die Vertretung in den örtlichen Berufsbildungsausschüssen der IHK und der Handwerkskammer wird von uns genutzt, um zum Beispiel auf die Berufsschulproblematik oder Probleme bei der Berufsausbildung bzw. den Prüfungen hinzuweisen und Lösungen anzustreben. Die Diskussionen um eine „Schmalspurausbildung“ in der Automobilindustrie hat im Berichtszeitraum breiten Raum eingenommen. Die IG Metall Mannheim ist gegen die Einführung bzw. Ausweitung von zweijährigen Berufen. Die Fachkräfte von MORGEN brauchen eine solide und breitgefächerte Ausbildung, die so genannten „Jemschwachen“ Jugendlichen brauchen mehr und nicht weniger Zeit zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte. Ein Ende der Auseinandersetzung ist noch nicht in Sicht.





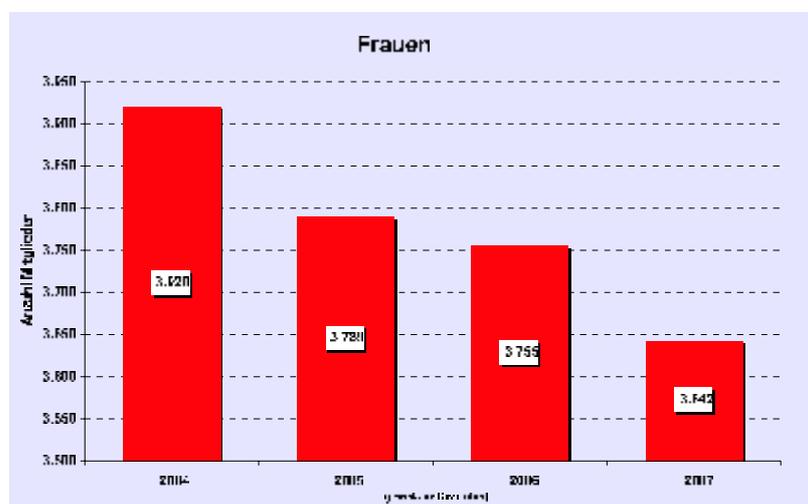
## Frauen

Am 31.12.2007 waren 3.642 Frauen Mitglied der IG Metall Mannheim. Dies entspricht einem Frauenanteil von 12,2 %. Die Arbeit des Ortsfrauenausschusses ist von der Schwierigkeit geprägt, dass durch die gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte kein einheitliches Frauenbild mehr existiert. Heute stehen traditionelle und neue Vorstellungen über Frauen nebeneinander. Beruf und Familie sind selbstverständlicher geworden und die Frage nach der Vereinbarkeit erlebt gegenwärtig in der öffentlichen Diskussion einen konjunkturellen Aufschwung. Diese gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben auch Auswirkungen auf die Arbeit des Ortsfrauenausschusses. Trotz der Tatsache, dass Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt immer noch eher nach dem Geschlecht als nach Leistung oder anderen Kriterien verteilt werden, gestaltet es sich schwierig, Frauen für gewerkschaftliche Gremienarbeit zu gewinnen. Der

im Landesmuseum für Arbeit und Technik nahm der OGA zum Anlass, vor Ort zu einer Veranstaltung einzuladen. Einen entspannten Kulturabend brachte die vom Ortsfrauenausschuss organisierte Veranstaltung „Hexen wie sie wirklich sind“. Der Erlös des sehr gut besuchten Abends kam der Aktion für krebskranke Kinder zugute. Präsenz, auch mit einem selbst hergestellten Demobanner, zeigten die Frauen bei allen Demonstrationen gegen Sozialabbau und gegen „Renten mit 67“. Bei der DGB-Veranstaltung zum 1. Mai auf dem Marktplatz gehört der Stand der IGM Frauen inzwischen zum festen Bestandteil, ebenso wie die Mitarbeit bei der Gestaltung der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag. Die aktuelle Diskussion der letzten Monate im Ortsfrauenausschuss, wie definieren wir Frauenarbeit innerhalb unserer Organisation, damit sie mehr Frauen zur Mitarbeit anregt, muss weiter fortgesetzt werden. Dabei steht für den Ortsfrauenausschuss fest: Frauenpolitik in unserem Sinne steht für mehr als „nur“ die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frauen wollen eigenständig am beruflichen und gesellschaftlichen Leben teilhaben.



Ortsfrauenausschuss erarbeitete ein Falthlut, um in den Betrieben auf die Arbeit des Ortsfrauenausschusses aufmerksam zu machen und zur Mitarbeit anzuregen. Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und zum Elterngeld wurden weitergegeben. Die Mobbing-Ausstellung

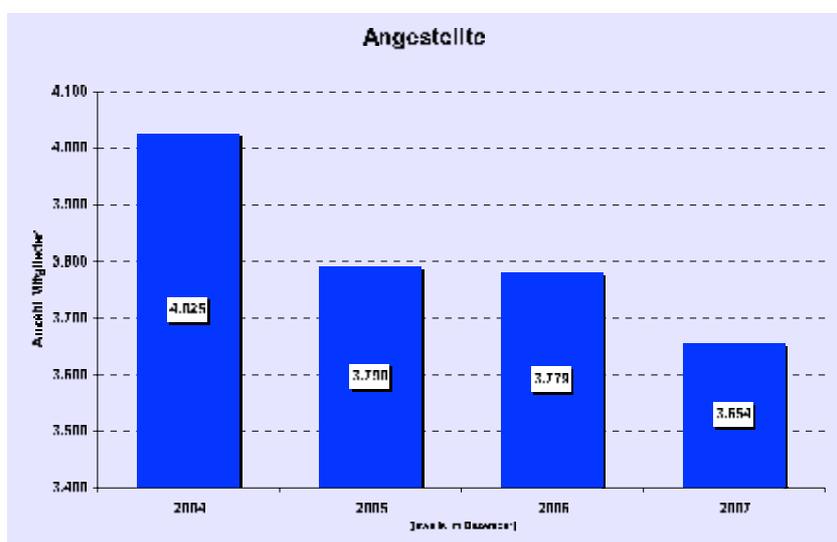




## Angestellte

Die absolute Zahl der organisierten Angestellten verringerte sich im Berichtszeitraum. Das ist in vielen Betrieben vor allem auf den Nichtersatz der „natürlichen Fluktuation“ aber auch auf Personalabbau im Angestelltenbereich zurückzuführen. Am 31.12.2007 waren insgesamt 3.654 Angestellte Mitglied der IG Metall. Dies entspricht einem Anteil von 19,6% an den betriebsangehörigen Mitgliedern. Im Durchschnitt des Bezirks Baden-Württemberg liegt dieser Anteil bei 17,3%. Bei der Bewertung dieser Fakten muss berücksichtigt werden, dass der relative Anteil der Angestellten an der Gesamtbeschäftigtenzahl in den meisten Betrieben weiter angestiegen ist. Allerdings bei teilweise stagnierenden bzw. abnehmenden Beschäftigtenzahlen. Bei Neueinstellungen im Angestelltenbereich nimmt die Zahl der Hochschul- und Fachhochschulabgänger und der Absolventen der Berufsakademie permanent zu. Gerade diese Beschäftigten stehen jedoch der Mitgliedschaft in der IG Metall teilweise reserviert bzw. ablehnend gegenüber. Der Organisationsgrad bei den Angestellten stellt sich bezogen auf die Betriebe sehr differenziert dar. Neben im Angestelltenbereich durchaus gut organisierten Betrieben, gibt es eine größere Anzahl von Betrieben mit teilweise erheblichen Organisationspotentialen. Dies gilt im besonderen Maße in reinen Dienstleistungs- und Erzeugerbetrieben und im Bereich Forschung und Entwicklung. Ein zentrales Thema der Diskussion im Angestelltenausschuss war daher in vielen Sitzungen die Problematik der Mitgliederwerbung im Angestelltenbereich. Teilweise beteiligten sich die Mitglieder des Angestelltenausschusses auch an Veranstaltungen mit Schulabgängern. In einigen Betrieben wurden die Aktivitä-

ten verstärkt, um „Berufsakademisten“ für die Mitgliedschaft in der IG Metall zu gewinnen. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit im Berichtszeitraum war die Arbeitszeitproblematik in den verschiedenen Facetten: Einhaltung der 18%-Quote, Arbeitszeindokumentation, Vertrauensarbeitszeit, Flexi- und Langzeitkonten, unbezahlte („verfallene“) Mehrarbeit etc. Auch die Umsetzung des Dienstleistungstarifvertrages beim „Benz“, von dem teilweise auch Angestellte betroffen sind, wurde im Angestelltenausschuss beraten. Die Umsetzung des Löhntarifarifvertrages - unter besonderer Berücksichtigung der Angestelltenproblematik - wurde auf allen Sitzungen behandelt. Dabei stand der Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Schwerpunktmäßig ging es dabei um die Grundentgeltbindung, um Absicherungsmechanismen und das Reklamationsverfahren, teilweise auch um das Leistungsentgelt. Gerade das letztgenannte Thema wird den Ausschuss auch weiterhin beschäftigen, da in den meisten Betrieben das Leistungsentgelt zum Zeitpunkt der TRA-Einführung durch die sogenannte Regelüberleitung bestimmt wird. Auf der örtlichen Angestelltenkonferenz am 28. Juni 2004 wurde der neue Angestelltenausschuss bestehend aus 19 Mitglieder aus verschiedenen Betrieben gewählt. Zusätzlich zu den regelmäßigen Zusammenkünften führte der Angestelltenausschuss jährlich ein Wochenendseminar durch, um die Arbeit des abgelaufenen Jahres zu bewerten und die Planung für das neue Jahr vorzunehmen. Dabei wurde auch festgelegt, dass die inhaltlichen Themen im Rahmen der Jahresplanung jeweils von Mitgliedern des Ausschusses vorbereitet wurden. Jährlich wurde ein Ausflug des Angestelltenausschusses durchgeführt, an dem jeweils zwischen 25 und 50 Kolleginnen und Kollegen teilnahmen.





## Handwerk

Die wirtschaftliche Situation in den Betrieben des Handwerkes hat sich im Berichtszeitraum stabilisiert, es kam in den letzten zwei Jahren zu einem leichten Aufbau von Arbeitsplätzen. Der in den vorangegangenen Jahren vorherrschende

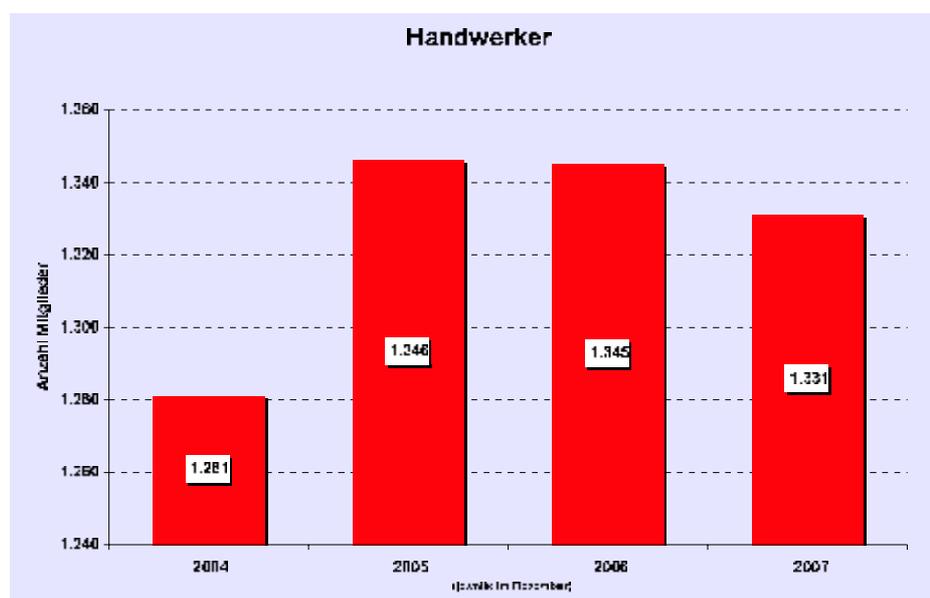


Trend zum Arbeitsplatzabbau ist zumindest tendenziell gestoppt. Dennoch kam es zu Arbeitsplatzverlusten, da mehrere Betriebe geschlossen oder das Insolvenzverfahren über deren Vermögen eröffnet wurde. Es handelt sich hierbei insbesondere um die Firmen PS-Schreiner GmbH, das Autohaus Friedrich sowie das Autohaus Luzenberg. Einen Schwerpunkt der Handwerksarbeit in Mannheim bildeten die alle zwei Monate durchgeführten Betriebsräte-Konferenzen. Auf diesen wurde über die aktuelle wirtschaftliche und tarifpolitische Lage diskutiert aber auch Erfahrungen ausgetauscht. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des Handwerksausschusses bildete die Vorbereitung und Durchführung von Aktionen zur Verhinderung der auf EU-Ebene geplanten Dienstleistungsrichtlinie. In vielen Betriebsversammlungen wurde über die negativen Folgen dieser Richtlinie informiert. Es war erfreulich, dass sich viele Kollegin-

nen und Kollegen an der in Strabburg vom Europäischen Gewerkschaftsbund organisierten europaweiten Demonstration beteiligt haben. Im Ergebnis konnte die Richtlinie entscheidend verändert werden. Der Orsthandwerksausschuss koordiniert weiterhin die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Handwerksausschüssen der Innungen und den Selbstverwaltungsorganen der Krankenkassen. Bis ins Jahr 2006 hat der Orsthandwerksausschuss mit der Partnerverwaltungsstelle in Cottbus ein jährliches Treffen veranstaltet. Im Rahmen dieser Treffen wurden aktuelle politische und gewerkschaftliche Themen behandelt, die in die Arbeit vor Ort eingeflossen sind. Da die Auseinandersetzungen auf betrieblicher Ebene zunehmen, hat der Orsthandwerksaus-



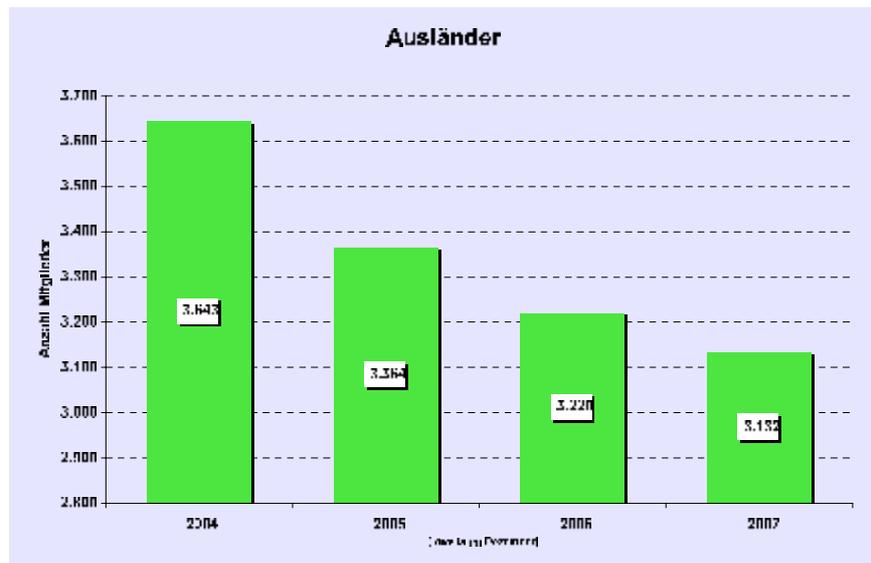
schluss auch seine Aktivitäten in der Bildungsarbeit intensiviert. Im Rahmen dieser Bildungsarbeit werden Betriebsräte und deren Stellvertreter geschult, insbesondere über die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsrechtes. Insgesamt steigt die Anforderung an die Arbeit der Betriebsräte und Betriebsrätinnen, so dass deren Fortbildung immer wichtiger wird.





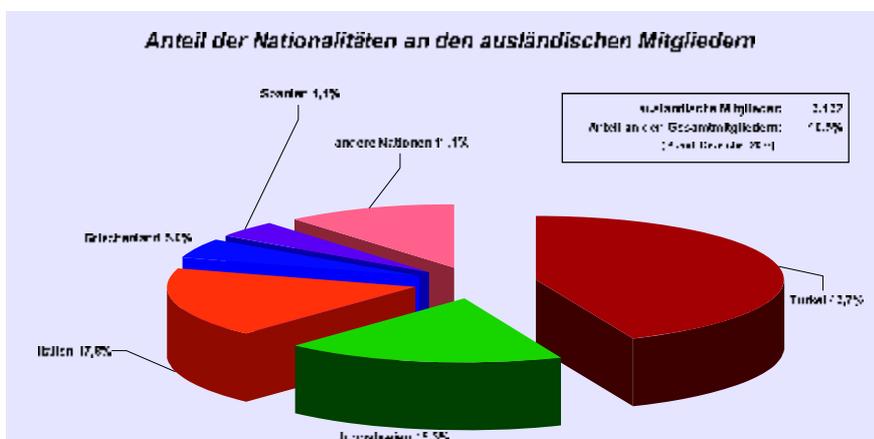
## Migration

Der Ausschuss der ausländischen ArbeitnehmerInnen in der Verwaltungsstelle Mannheim hat sich im Berichtszeitraum schwerpunktmäßig mit den Themen Rechtsextremismus, Zuwanderungspolitik, Integrationspolitik und Qualifizierung von Migranten, sowie dem Ausländerförderprogramm, das auf der Bundesmigrationskonferenz in Sprockhövel beschlossen wurde, befasst. Mit dem Ausländerförderprogramm soll auf betrieblicher Ebene die direkte Integration der ausländischen Kolleginnen und Kollegen und deren Qualifikationschancen



verbessert sowie die latent leider in vielen Betrieben immer noch vorhandene Diskriminierung bekämpft werden. Die Umsetzung dieses Programms ist jedoch auf der betrieblichen Ebene sehr schwierig und es müssen viele Hindernisse überwunden werden. Der Integrationsausschuss wird sich daher auch in der nächsten Wahlperiode mit diesem Thema

beschäftigen müssen. Ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit des Migrationsausschusses war der nationale Integrationsplan, den die Bundesregierung beschlossen hat. Mit diesem Integrationsplan wurden die bestehenden Initiativen des Bundes, der Länder, der Kommunen und der Bürgerschaft auf eine gemeinsame Grundlage gestellt. Der nationale Integrationsplan soll die Integration der ausländischen Kolleginnen und Kollegen in unserer Gesellschaft und den Betrieben gewährleisten. Insbesondere soll der Bildung von Parallelgesellschaften entgegen gewirkt werden. Der Migrationsausschuss hat regelmäßig Wochenendseminare für Vertragsleute und Betriebsräte mit dem Ziel durchgeführt, die Förderung von ausländischen Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, insbesondere bei der betrieblichen Qualifizierung zu verbessern. Der Migrationsausschuss hat sich aktiv an den Aktionen zur Verhinderung der Dienstleistungsrichtlinie, sowie an den aktuellen Tarifauseinandersetzungen in den einzelnen Bereichen der Industrie und des Handwerkes beteiligt. Hervorzuheben ist ein Treffen des Migrationsausschusses im Oktober 2005 in Straßburg mit den vergleichbaren Ausschüssen der französischen Gewerkschaften. Die Beteiligung an den Sitzungen und Aktionen des Migrationsausschusses ist gleichbleibend gut. Es ist sehr erfreulich, dass es gelungen ist viele junge Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit zu gewinnen.

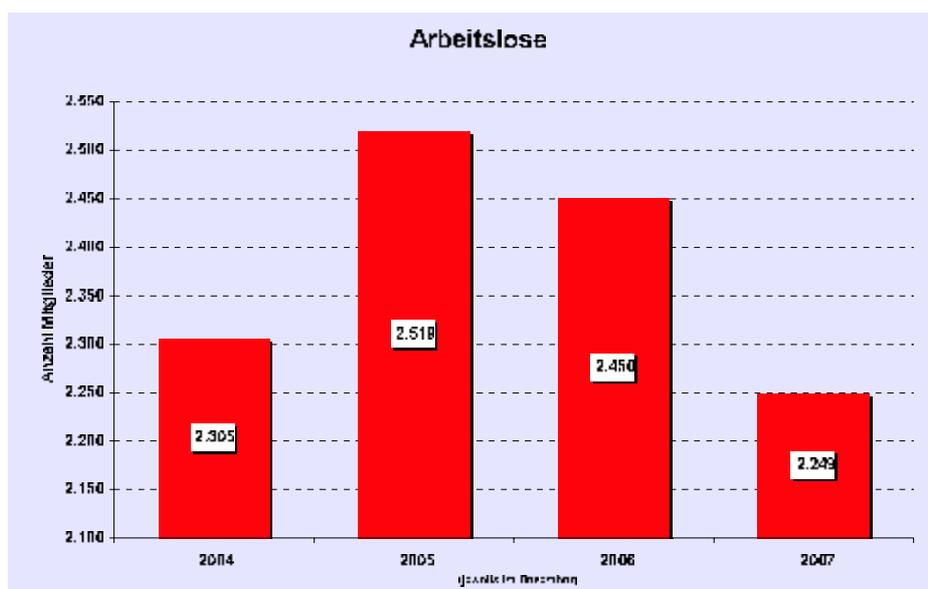




### Erwerbslose

Die Projektgruppe Arbeitslosigkeit der IG Metall Mannheim trifft sich immer am 1. Donnerstag des Monats. Sie ist für alle Mitglieder der IG Metall offen, es kann jedes arbeitslose Mitglied mitarbeiten. Der Kreis der Kolleginnen und Kollegen, die sich in der Projektgruppe engagieren ist seit seiner Gründung konstant geblieben. Es kommen immer kurzzeitig Kolleginnen und Kollegen aufgrund einer persönlichen Problemlage hinzu, die aber nach Arbeitsaufnahme oder nach Eintritt in die Rente ihre Mitarbeit einstellen. Die Arbeit der Projektgruppe wurde durch die Einführung des SGB II und die sich anschließenden Änderungen geprägt. Nicht nur die Einführung des Arbeitslosengeldes II beschäftigte die Projektgruppe, sondern auch die gesetzlichen Veränderungen im Bereich des Arbeitslosengeldes I. Die Probleme, die mit der Einführung des Arbeitslosengeldes II auftraten, sind vielfältig. So mussten die Bezüher von Arbeitslosengeld II mit den im Regelfall verringerten Zahlungen ihren Lebensunterhalt bestreiten. Zumindest die älteren Kolleginnen und Kollegen mussten vielfach um den Erhalt ihrer Rücklagen für ihre Altersvorsorge kämpfen, da die Arbeitsverwaltung bzw. die ARGE versuchten, bestehende Vermögen in Form von Lebensversicherungen und sonstigen Sparanlagen anzurechnen. Diese Kolleginnen und Kollegen sollten erst ihre gebildeten Rücklagen aufbrauchen, bevor sie dann gegebenenfalls in den Bezug von Arbeitslosengeld II kommen können. Für diesen Personenkreis ist die Vorgehensweise der Arbeitsverwaltung deswegen besonders negativ, da sie ge-

zwungen werden ihre gebildeten Rücklagen aufzubrechen und gleichzeitig in diesem Zeitraum keine Einzahlungen in die Rentenversicherung erfolgt. Soweit überhaupt Beiträge an die Rentenversicherung gezahlt werden, sind diese sehr gering und führen bei Langzeitarbeitslosen zu einer Minderung ihres Rentendurchschnitts. Aber auch Familien mit Kindern sind in besonderem Maße negativ durch den Bezug von Arbeitslosengeld II betroffen. Die Leistungen für Kinder sind nicht ausreichend, um deren Bedarf zu decken. Frühere Leistungen der Sozialhilfe für Sonderbedarfe sind ausdrücklich durch den Gesetzgeber gestrichen. Durch die unzureichende materielle Ausstattung des Arbeitslosengeldes II ist abzusehen, dass Langzeitarbeitslose von Altersarmut bedroht werden und die bestehende Kinderarmut weiter zunehmen wird. Insbesondere die große Koalition hat weitere Sparmaßnahmen beim Bezug von Arbeitslosengeld II beschlossen, die junge Menschen bei der Gründung eines eigenen Haushaltes beeinträchtigen und die den Einsatz von Unterkunftsstellen einschränken. Die Projektgruppe nahm die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten (1 Euro Jobs) nach § 16, Abs. 3 SGB II zum Anlass, eine Informationsveranstaltung mit einem Referenten der Diakonie durchzuführen. Die Veranstaltung war gut besucht und fand nicht nur bei arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen Resonanz. Der Kampf gegen Arbeitslosigkeit und gegen die materielle Verschlechterung der Situation von arbeitslosen Menschen wird auch die zukünftige Arbeit der Projektgruppe weiter bestimmen.





## Schwerbehinderte

Der Arbeitskreis Schwerbehinderte trifft sich 10 Mal jährlich. Er setzt sich aus den Schwerbehindertenvertrauensleuten und deren Stellvertreter zusammen. Der Arbeitskreis diente den in der Schwerbehindertenvertretung tätigen Kolleginnen und Kollegen als Plattform, um aktuelle betriebliche Probleme aber auch die Umsetzung der im SGB IX eröffneten Möglichkeiten zu diskutieren. Es wurden konkrete Lösungsansätze im Bereich der Einführung von Integrationsvereinbarungen und des Wiedereingliederungsmanagements erarbeitet. Der Arbeitskreis bereite die Schwerbehindertenvertrauensleutewahl vor und begleitere diese. Der Anteil der Betriebe mit Schwerbehindertenvertretungen konnte im Vergleich zur Schwerbehindertenwahl 2002 konstant gehalten werden. Mit der Schwerbehindertenvertrauensleutewahl 2006 sind viele neue Kolleginnen und Kollegen gewählt worden, die bisher in dieser Funktion nicht tätig waren. Der Arbeitskreis vermittelte diesen Kolleginnen und Kollegen Grundkenntnisse für deren Arbeit und gab ihnen viele organisatorische Hilfestellungen.

In diesem Zusammenhang ist auch das neue Schulungskonzept des Vorstandes der IG Metall für Schwerbehindertenvertrauensleute sehr hilfreich, das in Form einer modularen aufeinander aufbauenden Schulungsreihe das Grundwissen für die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen vermittelt.

Der Arbeitskreis konnte seine traditionell guten Beziehungen zu den Fachbehörden insoweit wieder nutzen, dass zu

Es wurden auch mehrere Betriebsbesichtigungen durchgeführt die dazu dienen, die Arbeitssituation von schwerbehinderten Menschen zu erkunden und die einzelnen betrieblichen Konzepte kennenzulernen.

Die Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretungen



sind gestiegen. Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und Möglichkeiten erfordern eine intensive Auseinandersetzung mit den rechtlichen Grundlagen. Die betrieblichen Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern sind schwieriger geworden, da zumindest die größeren Betriebe eigene Zuständigkeiten in den Personalabteilungen geschaffen haben, denen z.B. das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement obliegt. Aufgrund der älter werdenden Gesellschaft wird die Anzahl der Schwerbehinderten Menschen zunehmen, so dass die Schwerbehindertenvertretungen mit weiter zunehmender Arbeit zu rechnen haben.

## Senioren

Der Arbeitskreis Senioren mit seiner großen Zahl engagierter Mitglieder, ist bei vielen gesellschafts- wie auch betriebspolitischen Themen aktiv und in zahlreichen seniorenrelevanten Gremien vertreten. In regelmäßigen Abständen werden die Seniorsinnen und Senioren im Bereich der Verwaltungsstelle von dem Arbeitskreis zu Veranstaltungen eingeladen. Mit Hilfe sachkundiger Referenten werden Themen wie beispielsweise die Gesundheitsreform, Pflegeversicherung, Betriebsrenten und die Gesetzeslage bei der Versteuerung von Renten bearbeitet. Seit zwei Jahren führt der Arbeitskreis ein 2-Tages-Seminar durch, bei dem diese Themen inhaltlich vertieft werden. Die Senioren haben eine wöchentliche Sprechstunde eingerichtet, um Beratungen anzunehmen.



einzelnen Problemkreisen deren Mitarbeiter als Referenten gewonnen werden konnten. So referierten Mitarbeiter des Arbeitsamtes, der Krankenkassen, der Berufsgenossenschaften, der deutschen Rentenversicherung und des Integrationsamtes.



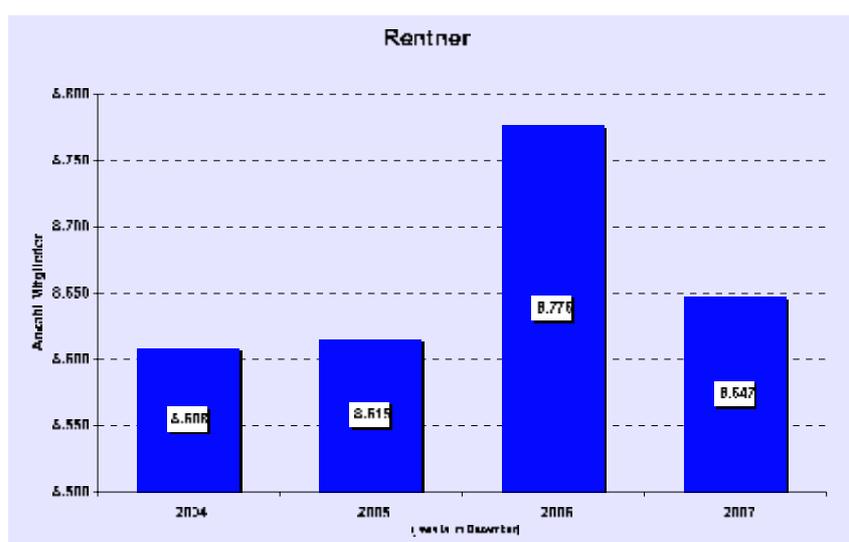
bieten. Darüber hinaus engagieren sich die Kolleginnen und Kollegen bei Rückholaktionen und Mitgliederbindungsaktivitäten. Eine mit viel Zuspruch bedachte Veranstaltung mit dem Titel „Der Kampf um 11 Prozent“, wurde begleitet von der Aufführung des gleichnamigen Dokumentarfilms und einem Referat des ehemaligen 1. Bevollmächtigten Walter Spagrer und dem damals beim Benz aktiven Betriebsrat Dieter Baier. Viele „Ehemalige“ beteiligten sich rege an der anschließenden Diskussion. Der Seniorenarbeitskreis hat die Kolleginnen und Kollegen anderer Gewerkschaften bei ihren Tarifaufinandersetzungen tatkräftig unterstützt. Auch die Belegschaften der Handwerksbetriebe können sich auf die Hilfe der Seniorinnen und Senioren verlassen. Das über den DGB initiierte Seminarprogramm „ready steady go“, welches Schülern in Form eines Rollenspiels die Notwendigkeit einer guten Ausbildung und die Rolle der Gewerkschaften



Thema prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Mindestlohn hat der Arbeitskreis einen Traktat erarbeitet, den er in den Gremien der IG Metall und darüber hinaus vorstellte. Zu diesen Themen hat der Senioren-Arbeitskreis auch mehrere öffentlichkeitswirksame Aktionen durchgeführt. Unsere Senioren sind im Arbeitskreis des DGB vertreten, sie arbeiten im Seniorenbeirat der Stadt Mannheim mit und beraten mit Sitz und Stimme den Ortsvorstand, die Delegiertenversammlung, den Bezirk und Vorstand der IG Metall in Seniorenfragen. Die große Anzahl politisch aktiver Seniorinnen und Senioren im Bereich unserer Verwaltungsstelle zeigt, dass die IG Metall weit über das betriebliche Wirken hinaus, die politische Heimat vieler Menschen ist.



näherbringt, wird durch die Mitglieder des Seniorenarbeitskreises personell und inhaltlich betreut. Diese Tagesseminare erfreuen sich großem Zuspruch der Jugendlichen. Zu dem





## DGB

Nachdem im Jahre 2004 der Vorsitzende der DGB-Region Rhein-Neckar, unser Kollege Max Nagel, plötzlich und völlig unerwartet verstarb, wurde Stefan Rehmann als neuer DGB-Regionvorsitzender gewählt. Die IG Metall Verwal-



tungsstellen Mannheim, Heidelberg und Tauberhirschofheim wurden im Berichtszeitraum durch den Kollegen Reinhold Gütz im Regionalvorstand vertreten. Einer der Schwerpunkte der DGB-Aktivität war die Durchführung



der 1. Mai-Veranstaltungen, wobei in den letzten Jahren wieder teilweise die NPD versuchte, zu Demos und Aufmärschen aufzurufen. Durch ein breites Aktionsbündnis gegen Rechts gelang es entsprechende Gegenöffentlichkeit herzustellen und größere Demonstrationen und Kundgebungen am 1. Mai zu verhindern. Im Zusammenhang mit der Bundes-

tagswahl 2005 wurden gemeinsam mit der DGB-Region Vorderpfalz insgesamt fünf Veranstaltungen zu verschiedenen inhaltlichen Themen durchgeführt. Im Berichtszeitraum fanden darüber hinaus mehrere größere Seniorenveranstaltungen, u. a. zu den Themen Pflegeversicherung und Rente, statt. Gemeinsam mit dem DGB-Südhessen, der Vorderpfalz und der Region Rhein-Neckar wurden zwei Metropolkonferenzen durchgeführt, um sich auch stärker für die inhaltliche Debatte zur Zukunft der Metropolregion als Gewerkschaften einbringen zu können. Seit dem Jahre 2006 lädt der DGB - statt des traditionellen Neujahrsempfangs - im Oktober zu einem Gewerkschaftsempfang ein. Bei dieser Veranstaltung wird auch die Hans-Böckler-Medaille verliehen.

### 1. Mai Veranstaltungen

Die DGB-Region Rhein-Neckar führte im Berichtszeitraum die 1. Mai Veranstaltungen auf dem Marktplatz durch. Vor den Kundgebungen demonstrierten viele Teilnehmer/Innen ab dem Gewerkschaftshaus durch die Mannheimer Planken



zu dem Marktplatz. Im Jahre 2005 beteiligten sich auch die Kolleginnen und Kollegen aus der DGB-Region Heidelberg und Mosbach an der Mannheimer 1. Mai Kundgebung. Wir, die IG Metall Mannheim, engagierten uns mit unseren verschiedenen Personengruppen und Arbeitskreisen am Gelingen der Veranstaltungen.





## Arbeitsrecht

In den Winterhalbjahren fanden 14-tägig die Zusammenkünfte des Arbeitskreises Arbeitsrecht statt. Der Arbeitskreis ist für alle Mitglieder offen. Es beteiligen sich hauptsächlich Betriebsräte und vereinzelt interessierte Mitglieder ohne Funktion, aber auch die von der Verwaltungsstelle benannten ehrenamtlichen Richter. Anhand aktueller Rechtsprechung und konkreter Fälle wurden Probleme des Kündigungsschutzes, des Betr. VG und des Tarifrechtes behandelt. Auch wurden die sozialrechtlichen Themen bearbeitet, die in Zusammenhang mit einer Kündigung stehen. Des Weiteren beschäftigte sich der Arbeitskreis mit der Schuldrechtsreform und dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer brachten konkrete Problemstellungen aus den Betrieben ein, für die dann gemeinsam Lösungen gesucht wurden. Hierbei flossen die Erfahrungen aus der betrieblichen und der gerichtlichen Praxis ein. Durch die Berichte der unterschiedlichen Problemlagen in den Betrieben war ein reger Erfahrungsaustausch gegeben. Dadurch konnte vielfach ein Lösungsweg oder zumindestens eine Strategie in der vorgeschriebenen gefunden werden. Dass dem Arbeitskreis vorstehende Malta „Aus der Praxis für die Praxis“ konnte somit umgesetzt werden.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeitskreis Arbeitssicherheit führte im Berichtszeitraum insgesamt 48 Sitzungen durch.

Neben dem allgemeinen Erfahrungsaustausch beschäftigte sich der Arbeitskreis mit der Umsetzung der Gefährdungsanalyse in den Betrieben. Um den Betriebsräten eine Handlungshilfe an die Hand zu geben, entwickelte das Leitungsteam des Arbeitskreises, in Zusammenarbeit mit dem Vorstand der IG Metall, eine CD. Die CD enthält Tabellen, Musterschreiben bzw. Vereinbarungen und weiterführende Lite-



raturhinweise, die die Nutzer in die Lage versetzen, die Gefährdungsanalyse in den jeweiligen Betrieben einzuführen. Die CD erreichte eine Auflage von 1.500 Stück, sie wurde auch auf dem bundesweiten Kongress „Gute Arbeit“ in Berlin vorgestellt und ist bundesweit im Einsatz.

Weiterer Schwerpunkt des Arbeitskreises ist die Aktion „Talent Betrieb“. Diese Aktion ist mit dem neuen Schwerpunkt psychische Fehlbelastungen weiter geführt worden. Das Problem von psychischen Fehlbelastungen ist ein wichtiger Teil, der im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsanalyse mit beachtet werden muss. Insoweit ergänzten sich

diese Arbeitsschwerpunkte. Im Rahmen der Aktion „Talent Betrieb“ entwickelte der Arbeitskreis eine CD zum Thema Stressabbau. Die CD zeigt Möglichkeiten auf, wie mit Stress umgegangen werden soll, damit keine bleibenden gesundheitlichen Einschränkungen folgen. Das Thema psychische



Fehlbelastungen fand in der Öffentlichkeit große Beachtung und wird den Arbeitskreis weiter beschäftigen. Die Aktion „Talent Betrieb“ wird auch im Jahr 2008 unter dem Titel „Lust ausgepresst dann abserviert humane Arbeit für jung und alt“, fortgeführt. Mit diesem Thema soll der fortschreitenden Alterung unserer Gesellschaft Rechnung getragen und die damit einhergehenden Aspekte möglichst ganzheitlich betrachtet werden. Mit der Ausarbeitung und Durchführung einer Fragebogenaktion in allen Betrieben unserer Verwaltungsstelle, unterstützte der Arbeitskreis die Bemühungen der Mannheimer IG Metall, die vom Gesetzgeber beabsichtigte Verschlechterung des Leistungsrechtes in der Unfallversicherung zu verhindern. Die von der Bundesregierung geplanten gesetzlichen Maßnahmen hatten zum Ziel, eine Konzentration auf wenige Berufsgenossenschaften herbeizuführen und das Leistungsrecht erheblich einzuschränken. Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten zu Schäden gekommen sind, hätten durch diese Maßnahmen erheblich geringere finanzielle Leistungen der Berufsgenossenschaften erhalten. Durch die Thematisierung dieses Problems in Betriebsversammlungen und weiteren Veranstaltungen ist es gelungen, die Öffentlichkeit und die Beschäftigten zu sensibilisieren. Der so entstandene öffentliche Druck führte dazu, dass die Bundesregierung den Gesetzesentwurf zurück zog und das Gesetz zurzeit neu bearbeitet. Der Arbeitskreis führte im Berichtszeitraum mehrere Arbeitsschutzkonferenzen durch, sowie Seminare für Sicherheitsbeauftragte und zu aktuellen Themen aus dem Bereich Gesundheits- und Umweltschutz. Die Mitglieder des Arbeitskreises und der Arbeitskreisleitung arbeiteten ebenfalls auf Bezirksebene mit und sind als Referenten bundesweit im Einsatz.

## Bildungsarbeit

Die Bildungsarbeit der IG Metall ist eine politische Querschnittsaufgabe und erstreckt sich über alle gewerkschaftlichen Handlungsfelder. Sie orientiert sich an den Interessen und Bedürfnissen der abhängig Beschäftigten und greift den



Interessenskonflikt zwischen Kapital und Arbeit auf. Sie dient dazu, unsere Funktionäre und Mitglieder zu qualifizieren. Die Teilnehmer/Innen sollen lernen betriebliche, politische und gesellschaftliche Auseinandersetzungen zu analysieren, um daraus Lösungsansätze abzuleiten, die im Sinne der abhängig Beschäftigten sind. Die Bildungsarbeit soll heilighen und Anstöße geben zum politischen Handeln, sowohl im Betrieb, in der Gesellschaft, aber auch in der IG Metall. Schwerpunkt der Bildungsarbeit im Berichtszeitraum war die Umsetzung und Einführung des neuen ERA-Tarifvertrages. Dabei gab es die unterschiedlichsten Seminarangebote für Betriebsräte, Mitglieder der paritätischen Kommissionen sowie für Vertrauensleute aus den betroffenen Betrieben. Den Vertrauensleuten wurde das Angebot eines schon 2003 erprobten 2-tägigen Seminars gemacht, in dem Basiswissen über die GrundentgeltEinstufung, die Bewertung von Belastungen und ein Überblick über die Regelungen im Leistungsentgelt vermittelt wird. Es hat von



2004 bis 2006 insgesamt 17 dieser Tagesseminare mit 308 Teilnehmer/Innen stattgefunden. Darüber hinaus wurde das Thema mit Vertrauensleuten und Betriebsräten auf zahlreichen Wochenendseminaren mit dem direkten Bezug zum

jeweiligen Betrieb behandelt. Zur Qualifizierung der Betriebsräte und den Mitgliedern der paritätischen Kommissionen, wurde eine umfangreiche Seminarreihe in Kooperation mit der SchuDi GmbH Rhein-Neckar aufgelegt. Die Themen dieser Seminarreihe reichten von GrundentgeltEinstufung, Bewertung von Belastungen, ERA-Leistungsentgelt, ERA-Kosteneutralität, ERA-Anpassungsfonds, Aufgaben der paritätischen Kommission bis hin zu Fragen der betrieblichen Umsetzungsstrategie. Mit 35 Seminaren im Berichtszeitraum wurden insgesamt 554 Teilnehmer/Innen zum ERA-Tarifvertrag qualifiziert. In 2004 und 2005 bildete ein weiterer Schwerpunkt der Bildungsarbeit die Qualifizierung der in 2004 neu gewählten Vertrauensleute. Insgesamt haben an den Seminaren der Verwaltungsstelle im Berichtszeitraum 1906 Kollegen und Kolleginnen teilgenommen. Dafür wurden 671.862,64 Euro sowohl aus der Ortskasse, als auch aus den Zuschüssen für die regionale Bildungsarbeit aufgewendet. Dies entspricht pro Teilnehmer an einem örtlichen Seminar einem Betrag von 348 Euro. Dabei muss angemerkt werden, dass unser vom Vorstand zugeteiltes - jährliches Budget von 160.000 Euro p. a. seit 2005 um 8.000 Euro gekürzt wurde. Konnten 2005 noch Seminare für 535 Teilnehmer mit dem Budget finanziert werden, so waren es 2006



noch Schulungen für 407 Teilnehmer. Dieser Entwicklung wurde zum Teil durch entsprechende Sparmassnahmen entgegen gewirkt. Seit 2007 werden z. B. die A-Seminare von 5 auf 4 Tage reduziert. Mit dem neuen Seminarbeginn am Sonntagabend konnte der Wegfall des Freitags als Seminarabend bei der inhaltlichen Gestaltung aufgefangen werden. Zum anderen können durch eine entsprechende Vereinbarung des Betriebsrates mit der Werkleitung des Mannheimer Benz-Werkes, bestimmte Vertrauensleute-Seminare im Werk von uns durchgeführt werden. Natürlich werden Fehlbeträge aus der Bildungsarbeit, die durch das reduzierte Budget entstehen, von der Ortskasse getragen und vom Ortsvorstand im Geschäftsplan berücksichtigt. Der örtlichen Bildungsarbeit wird ein hoher Stellenwert durch den Ortsvorstand zugemessen. Sie ist unerlässlich, um der Praxis ein theoretisches Fundament zu verleihen, unsere Handlungsfähigkeit zu erhöhen und um Nachwuchs zu rekrutieren. An den Seminaren nach 37,6 Betr. VdG und dem SGB IX § 96/4 mit unserem Kooperationspartner SchuDi GmbH Rhein-Neckar haben im Berichtszeitraum aus den regionalen Betrieben der Metall und Elektroindustrie, dem Handwerk sowie den Bereichen Holz und Textil 1565 Teilnehmer/Innen die



angebotenen Seminare besucht. Dies sind durchschnittlich 390 Teilnehmer pro Jahr. Die SchuBi GmbH hatte 2006 ihr 10-jähriges Bestehen. Seit der Gründung im Jahr 1996 haben aus unserem Organisationsbereich insgesamt 5.680 Teilnehmer:innen an den Bildungsveranstaltungen teilgenommen. Damit hat sich diese Form der Zusammenarbeit bewährt und ist zwischenzeitlich ein fester Bestandteil unseres Bildungs-



angebotenes! Das gesamte Angebot an Bildung und Qualifizierungsmöglichkeiten für unsere Gewerkschaftsarbeit ist für die betrieblichen Funktionsträger:innen mit den Seminaren der SchuBi GmbH, den örtlichen Schulungen der IG Metall und denen an zentralen Bildungsstätten unserer Organisation sehr umfangreich und für die Interessenvertretung im Betrieb völlig ausreichend. Bei den zentralen Seminaren der IG Metall sind wir unter den 30 besten Verwaltungsstellen, die das Angebot unserer zentralen Schulen am häufigsten nutzen und die meisten Teilnehmer stellen. Dazu trägt auch die engagierte Arbeit unserer ehren- und hauptamtlichen Referenten vor Ort bei. Unser örtlicher Referentenarbeitskreis besteht aus 14 Kollegen und einer Kollegin. Er trifft sich im Abstand von sechs Wochen und bereitet die Seminare inhaltlich und organisatorisch vor. Zur Qualifizierung der Referenten ist ein eigenes Spezialprogramm entwickelt worden. Hier wird es in den nächsten Jahren notwendig sein, ein größeres Augenmerk auf die Themen Entlohnung und Arbeitsorganisation zu legen. Die ERA-Einführung und die



Reorganisation der Zeitwirtschaft in den Betrieben, sind nur zwei wichtige Hinweise dafür. Wir müssen deshalb rechtzeitig neue Bildungsangebote entwickeln, um den Herausforderungen – wie in der Vergangenheit – gewachsen zu sein.





## Rechtsschutz

Neben einer aktiven gewerkschaftlichen Betriebspolitik ist zur Wahrung der Interessen unserer Mitglieder eine kompetente Beratung und eine qualifizierte juristische Vertretung vor den Arbeits- und Sozialgerichten erforderlich. Im Vergleich zum zurückliegenden Berichtszeitraum setzte sich der Trend in den Unternehmen Personal abzubauen in den Jahren 2004 -2006 fort. Der konjunkturelle Aufschwung machte sich bereits im Jahre 2006 bemerkbar. Er kam aber erst im Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsplatzaufbau im Jahre 2007 zum Tragen.

Die Klageaufnahmen im Jahr 2004 waren überwiegend durch Kündigungen bestimmt. Erst im Jahr 2007 war eindeutig festzustellen, dass nur noch vereinzelt Kündigungen ausgesprochen wurden.

### Arbeitsrechtliche Verfahren

2004	369	Klageeingänge
2005	279	Klageeingänge
2006	282	Klageeingänge
2007	326	Klageeingänge

### Erstritten wurden im Arbeitsrecht

2004	4.455.840,18 Euro
2005	1.855.178,93 Euro
2006	1.004.903,74 Euro
2007	1.377.866,72 Euro

**insgesamt 8.693.789,57 Euro**

### Erstritten wurden im Sozialrecht

2004	715.428,42 Euro
2005	1.261.427,22 Euro
2006	843.788,15 Euro
2007	910.842,25 Euro

**insgesamt 3.731.486,04 Euro**

In den zurückliegenden Jahren wurden für unsere Mitglieder vor den Arbeitsgerichten und Sozialgerichten eine Gesamtsumme **12.425.275,61 Euro** erstritten. In diesen Beträgen sind nicht die erstrittenen Sozialplanabfindungen und die durch außergerichtliche Einigungen erzielten Summen enthalten. Allein die Zahl der gerichtlich erstrittenen Werte spricht für sich und unsere Arbeit.

Neben dem konjunkturellen Einfluss auf diese Entwicklung, ist auch die Wirkung unserer Standortversicherungsvereinbarungen mit dem Verzicht auf Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen zu nennen. Dafür bestimmten dann Forderungsklagen die Arbeit der Rechtsstelle. Darüber hinaus haben spezifische Probleme in einzelnen Betrieben eine Vielzahl von Klagen nach sich gezogen.

Die Vorgehensweise der Arbeitgeber, ihren Arbeitnehmern Aufhebungsverträge zum Zwecke der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzubieten, führte zu einem erheblichen Beratungsbedarf. Die negativen sozialrechtlichen Folgen

eines Aufhebungsvertrages bzw. deren Vermeidung machen eine umfassende Beratung notwendig. Ein erheblicher Beratungsbedarf entstand auch in Fällen, in denen Kolleginnen und Kollegen ihr Arbeitsverhältnis beenden wollten. Auch hier stellt sich die Frage, ob und wie die negativen Folgen beim Arbeitsamt reduziert oder vermieden werden können. Des Weiteren sind bei älteren Kolleginnen und Kollegen die veränderten Rentenzugangsmöglichkeiten zu beachten.

Erhebliche gerichtliche Auseinandersetzungen entstanden durch Betriebsverlagerungen, Betriebsschließungen und Insolvenzen. Um die Rechte der Betriebsräte durchzusetzen, mussten in diesem Zusammenhang häufig Beschlussverfahren durchgeführt werden.

### Erledigte Verfahren

1. Instanz	2004	2005	2006	2007
obsiegende Urteile	49	89	17	7
abweisende Urteile	-	2	-	-
teilobsiegende Urteile	-	3	2	4

2. Instanz	2004	2005	2006	2007
obsiegende Urteile	2	1	6	1
abweisende Urteile	-	-	-	-
teilobsiegende Urteile	-	1	-	1
Vergleiche 1./2. Instanz	182	163	152	159
Auf sonstige Weise	92	39	63	72

**insgesamt 325 298 240 244**

### Erledigte Beschlussverfahren

	2004	2005	2006	2007
1. Instanz gewonnen	9	5	8	8
1. Instanz verloren	-	-	1	-
Vergleiche	1	-	-	-
Sonstige	-	-	-	1

2. Instanz gewonnen	-	2	3	-
2. Instanz verloren	-	-	-	-
Vergleiche	-	-	-	1

**insgesamt 10 7 12 10**



### Jubilarehrungen

In den Jahren 2005 und 2007 wurde jeweils eine große Jubilärfest im Mannheimer Rosengarten durchgeführt. Nach den Festansprachen, den Grußworten des Oberbürgermeisters, der Ehrung und einem Imbiss führte das Oststadtheater



Stücke in Korpfälzer Mundart auf. Eingeladen zu diesen Jubilärfesten wurden alle Jubilare mit 40-, 50-, 60-, 75- und 80-jähriger Mitgliedschaft. Insgesamt ehrten wir in beiden Veranstaltungen 1351 Kolleginnen und Kollegen für 40-jährige Mitgliedschaft, 1279 Kolleginnen und Kollegen für 50-jährige Mitgliedschaft, 485 Kolleginnen und Kollegen für



60-jährige Mitgliedschaft, 2 Kollegen für 75-jährige Mitgliedschaft, 1 Kollegen für 80-jährige Mitgliedschaft.

Als Dank und Anerkennung erhalten die Kolleginnen und Kollegen für eine 25-jährige Mitgliedschaft eine Jubiläumsurkunde und eine Ehrennadel.

### Mannheimer Abkommen

Seit 1986 verlieh die IG Metall Mannheim alle zwei Jahre die Mannheimer Medaille an verdiente und herausragende Persönlichkeiten der Gewerkschaften und der Politik. Damit sollte auch an die Bedeutung des Mannheimer Abkommens und die Geschichte der bundesdeutschen Gewerkschaftsbewegung erinnert werden. Angesichts der zunehmenden Spannungen zwischen SPD und Gewerkschaften, wegen der Agenda 2010-Politik der damaligen rot/grünen Bundesregierung, entschied der Ortsvorstand im Jahre 2004 nach intensiven Diskussionen, die geplante Veranstaltung nicht durchzuführen und damit auch keine Medaille an Persönlichkeiten aus der Sozialdemokratie und der Gewerkschaftsbewegung zu verleihen. Im Jahre 2006 - dem 100. Jahrestag des so genannten Mannheimer Abkommens - gab die IG Metall Mannheim in Zusammenarbeit mit dem Sozialdemokratischen Bildungsverein eine gemeinsame Publikation heraus. Die Historiker Jens Hildebrandt und Dr. Klaus Becker erstellten einen historischen Abriss über das Verhältnis von SPD und Gewerkschaften mit starkem regionalen Bezug, um



so die Erinnerungen an die sozialen und politischen Errungenschaften der Arbeiterbewegung in Deutschland und in Mannheim wach zu halten. Zusätzlich wurde eine Broschüre herausgegeben mit Kurzbiographien aller Preisträger der Mannheimer Medaille. Insgesamt erhielten zwanzig Parteipolitiker und Gewerkschaftsfunktionäre die Mannheimer Medaille, darunter so namhafte Persönlichkeiten wie beispielsweise Willy Brandt, Herbert Wehner, Helmut Schmidt, Eugen Loderer, Hans Mayr oder Heinz Kluncker. Gleichzeitig wurde vom Ortsvorstand entschieden, die Veranstaltungsreihe nicht mehr fortzusetzen.



## Mitglieder und Beiträge

### Mitgliederentwicklung und -bindung

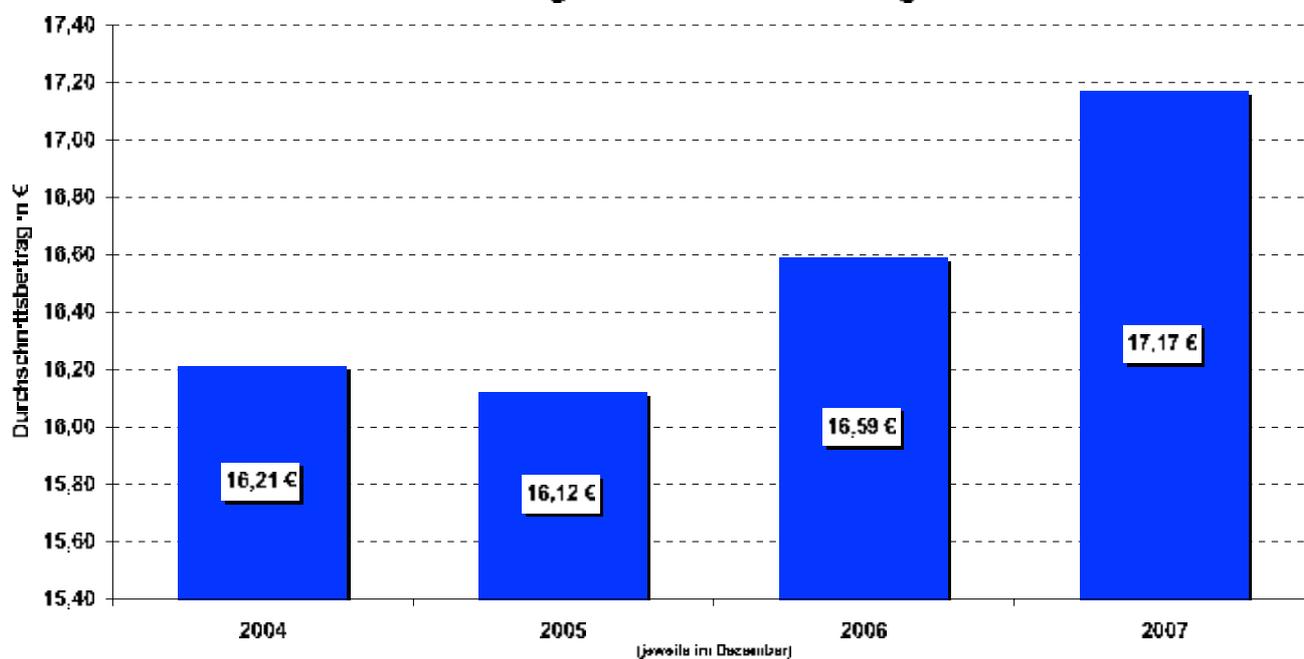
Im Berichtszeitraum sank die Mitgliederzahl insgesamt um 2.263 (7%). Der Mitgliederstand am 31.12.2007 betrug 29.788. Der Mitgliederrückgang vollzog sich vor allem in den Jahren 2004 und 2005. In den letzten beiden Jahren ist der Mitgliederückgang deutlich abgeflacht. Die Anzahl der betriebsangehörigen Mitglieder hat sich im gleichen Zeitraum um 1.711 verringert und betrug Ende 2007 ca. 18.500, wobei im Jahre 2007 die Mitgliederzahlen fast konstant gehalten werden konnten. Dies hängt auch mit der wirtschaftlichen Entwicklung in der Region zusammen. Vor allem im letzten Jahr gab es in vielen Betrieben Beschäftigungsaufbau - allerdings in erheblichem Umfang in Form von Leiharbeitsnehmern und Befristungen. Insbesondere bei den Leiharbeitsnehmern ist es bisher noch nicht gelungen die Organisationspotentiale auszuschöpfen. Auch bei Neueinstellungen im Angestelltenbereich - vor allem bei Akademikern - gelingt die Mitgliederwerbung nur in unzureichendem Masse. Auch die weiter anhaltenden Strukturveränderungen vor allem in den Jahren 2004 bis 2006 (Betriebsschließungen, Insolvenzen, Produktionsverlagerungen, Outsourcingmassnahmen, Umorganisationen, Unternehmensaufspaltungen, Fusionen etc.) haben teilweise zu erheblichen Personalabbau vor allem in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie aber auch im

Handwerk geführt. Auch der drastische Abbau befristeter Beschäftigter gerade in den größeren Betrieben haben 2004 und 2005 zu Mitgliederverlusten geführt. Darüber hinaus wurden in vielen Betrieben Beschäftigte, die aus Altersgründen ausschieden, nicht durch Neueinstellungen ersetzt. Die negativen Einflussfaktoren konnten durch noch so viele Werbeaktivitäten in den Betrieben nicht vollständig kompensiert werden. Dennoch haben vielfältige Aktionen in den Betrieben, Zielvorgaben für die Betriebe und Personengruppen, Werberschulungen und selbst erstellte Werbematerialien den rückläufigen Trend zumindest abgebremst. Persönliche Rückholgespräche in den Betrieben und die wöchentlich von aktiven Senioren durchgeführten telefonischen Rückholgespräche haben dazu geführt, dass die Zahl der Austritte in den letzten Jahren deutlich reduziert werden konnten. Mit einem Organisationsgrad von über 50% liegt Mannheim nach wie vor an der Spitze im Bezirk Baden-Württemberg und ca. 20% über dem Bundesdurchschnitt.

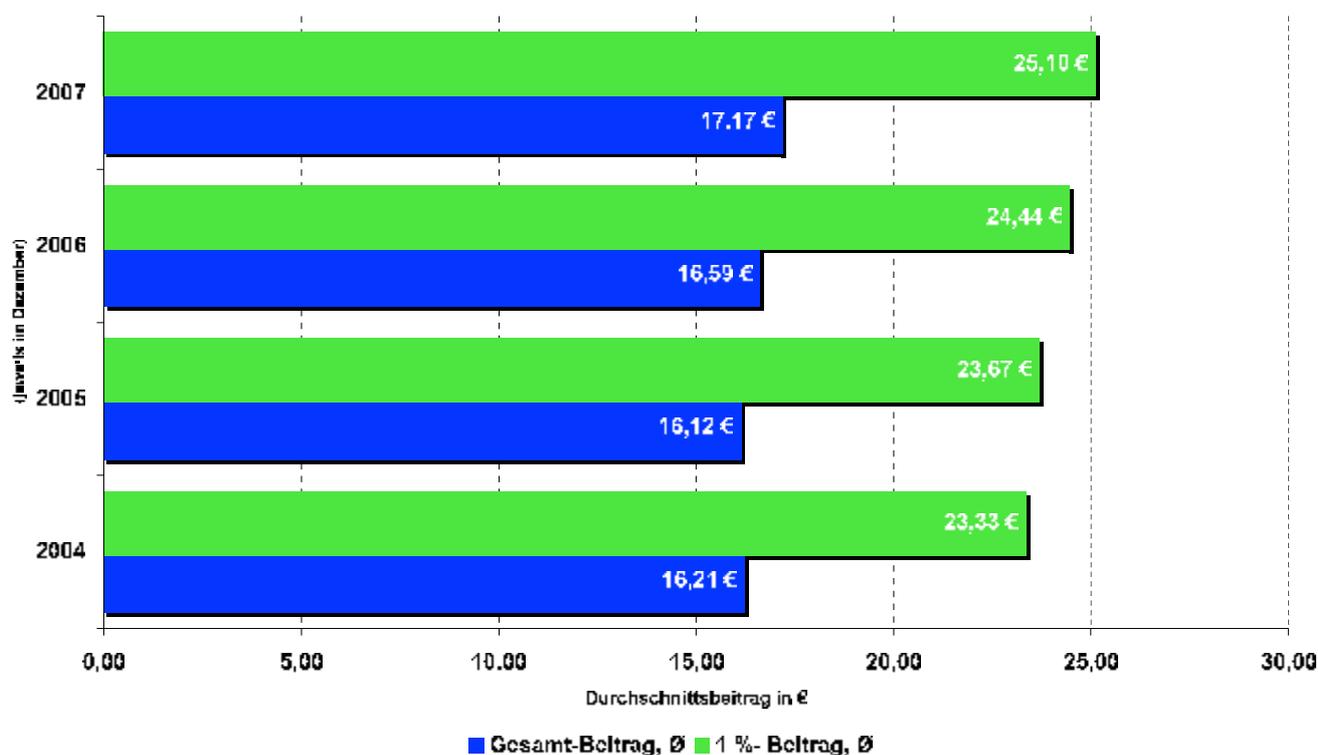
	Stand: 12/2007			
<i>Mitgliedergruppen</i>	2004	2005	2006	2007
Mitglieder gesamt	32.351	30.803	30.201	29.788
Gesamt-Beitrag, Ø	16,21	16,12	16,50	17,17
Frauen	3.920	3.789	3.755	3.642
Männer	28.131	27.014	26.446	26.146
Angestellte	4.025	3.750	3.779	3.654
Arbeiter	16.415	15.328	14.925	14.996
Ausländer	3.643	3.364	3.220	3.132
Handwerker	1.281	1.346	1.345	1.331
1 %- Zähler	20.123	18.857	18.491	18.432
1 %- Beitrag, Ø	23,33	23,67	24,44	25,10
Vollzeit-Beschäftigte	17.967	16.738	16.838	16.813
Vollzeit-Beitrag, Ø	24,46	24,81	25,63	26,23
Teilzeit-Beschäftigte	390	398	424	412
Teilzeit-Beitrag, Ø	12,97	13,14	13,46	13,92
Jugendliche	2.728	2.377	2.293	2.308
Auszubildende	926	837	866	849
Mitglieder 6000er Betriebe	119	94	81	76
Mitglieder 7000er Betriebe	49	45	42	37
Arbeitslose	2.308	2.519	2.450	2.249
Rentner	8.608	8.615	8.776	8.647
Vorruhestand	382	283	3	3
Neuaufnahmen	1.451	732	795	895
Austritte / Streichungen	2.292	1.770	1.265	995
betriebsangehörige Mitglieder gesamt	20.440	19.113	18.704	18.620



## Entwicklung des Gesamtbeitrags



## Entwicklung des Gesamt- und 1%-Beitrags





## Finanzen

Zur Erfüllung der satzungsmäßigen Aufgaben und der Beschlüsse des Ortsvorstandes, sowie der Delegiertenversammlung erhielten wir im Berichtszeitraum einen Ortskassenanteil in Höhe von 20% unseres Beitragsaufkommens zuzüglich eines Sockelbetrages. Damit schlägt sich die Mitgliederentwicklung - insbesondere bei den 1%-Zählern unmittelbar auf der Einnahmenseite nieder. Dies konnte jedoch teilweise durch die Erhöhungen der Mitgliedsbeiträge kompensiert werden. Trotz Veränderungen in der Beitrags- und Mitgliederstruktur konnten weitere finanzielle Mittel dem

## Revision

Alle finanzwirksamen Vorgänge unterliegen der ständigen Revision. Der Ortsvorstand wählte für den Berichtszeitraum die Kollegin Roswitha Ihrig und die Kollegen Jürgen Braunauer und Günther Schmidt zu Revisoren. Ihre wesentliche Aufgabe bestand und besteht nach wie vor darin, ständig darüber zu wachen, dass die Ortskasse korrekt geführt und alle Buchungen ordnungsgemäß vorgenommen werden. Dabei sind die Richtlinien des Vorstandes und die jeweiligen Beschlüsse des Ortsvorstandes zu beachten. Die Kasse wurde in der Regel monatlich von den Revisoren geprüft. Ausnahms-

Ortskassen - Einnahmen				
Berichtsjahr	2004	2005	2006	2007
Kontobezeichnung				
Ortskassenanteil	1.562.145,02 €	1.530.570,78 €	1.529.539,46 €	1.565.593,13 €
Erst. Personalkosten	88.486,24 €	94.852,69 €	48.544,55 €	22.050,97 €
Erträge aus Zinsen	332.890,40 €	343.566,98 €	335.387,55 €	344.043,49 €
Sonstige Erträge	201.876,63 €	178.177,22 €	184.180,42 €	143.251,81 €
<b>Summe Erträge</b>	<b>2.185.398,29 €</b>	<b>2.147.167,67 €</b>	<b>2.097.651,98 €</b>	<b>2.074.939,40 €</b>
Ortskassen - Ausgaben				
Berichtsjahr	2004	2005	2006	2007
Kontobezeichnung				
Gehälter	988.585,78 €	985.235,80 €	960.559,78 €	937.341,08 €
Sozialabgaben	411.230,32 €	409.038,23 €	410.459,27 €	389.270,50 €
Büromaterial	38.135,52 €	32.631,45 €	77.234,75 €	35.892,88 €
Zeitungen und Literatur	8.909,76 €	7.117,96 €	3.252,90 €	4.570,08 €
Porto, Telefon	55.275,15 €	42.933,54 €	43.440,09 €	39.797,08 €
Werbung	20.269,47 €	9.643,69 €	12.080,66 €	19.793,99 €
Kfz-Kosten	26.506,32 €	33.436,96 €	27.032,26 €	33.731,84 €
Reisekosten	51.394,52 €	79.318,05 €	32.677,23 €	83.072,55 €
Bez. Leist., IGMET, Strom	53.876,51 €	62.237,25 €	50.643,19 €	94.066,14 €
Miete, Leasing	83.322,09 €	102.728,26 €	110.278,89 €	132.055,91 €
Sonst. Aufwand	145.834,00 €	153.347,31 €	93.832,30 €	112.968,91 €
Aufwendungen f. Seminare	195.258,99 €	167.694,53 €	170.383,71 €	138.525,41 €
<b>Summe Aufwendungen</b>	<b>2.078.597,43 €</b>	<b>2.085.363,03 €</b>	<b>1.991.875,03 €</b>	<b>2.021.056,37 €</b>
Ortskassenbestand	<b>8.495.500,09 €</b>	<b>8.557.304,73 €</b>	<b>8.663.081,68 €</b>	<b>8.716.964,71 €</b>
OK-Bestand pro Mitglied	265,06 €	277,81 €	286,85 €	292,63 €

Ortskassenbestand zugeführt werden. Der Ortskassenbestand betrug am 31.12.2007 pro Mitglied 292,63 €. Auch in diesem Berichtszeitraum konnten wir aus den laufenden Einnahmen (Beiträgen) nicht alle Ausgaben decken. Ein hoher Anteil der Zinserträge musste deshalb zur Finanzierung unserer operativen Ausgaben verwendet werden.

Ils alle Prüfungen haben ergeben, dass die Kasse jederzeit gemäß den Beschlüssen des Ortsvorstandes und den Verwaltungsvorschriften des Vorstandes korrekt geführt und alle Buchungsvorgänge ordnungsgemäß vorgenommen wurden. Zu keinem Zeitpunkt gab es durch die Revisoren Reklamationen oder Beanstandungen. Im Jahre 2006 fand auch eine unangemeldete Revision durch Beauftragte des Vorstandes der IG Metall statt. Über die Prüfungsergebnisse wurde der Ortsvorstand ausführlich informiert. Wesentliche Beanstandungen gab es nicht.



Die Erkenntnis, dass das Bessere des Guten Feind ist, hat für uns alle keinen Neuigkeitswert, ist aber dennoch zutreffend. Selbstbewusst, aber auch selbstkritisch müssen wir über das hinter uns liegende befinden. Es gilt zu bewerten, was wir gelohnt aber auch versäumt haben. Der Stolz auf das Erreichte darf nicht zu Selbstzufriedenheit führen. Die aufgebrachte Kraft für die geleistete Arbeit, darf nicht nachlassen. Neue Herausforderungen werden wir zu bestehen haben. Als sehr exportorientierte Wirtschaft, wird die Metall- und Elektroindustrie weiterhin dem Druck der Globalisierung und den Einflüssen der exzessiven Kapitalmärkte ausgesetzt sein. Das

böse Wort, dass die Brutalität der Märkte durchschlagen müsse bis an den Arbeitsplatz eines jeden, wird immer noch von den Unternehmen, ihren Verbänden und politischen Verbündeten im Mund geführt. Manchmal auch in die Tat umgesetzt, man denke nur an die Ereignisse um AEG, Elektrolux, Nokia oder andere. Gewerkschaften werden dringender gebraucht als je zuvor. Auch wenn das viele anders sehen und mancher Organisationsgrad in den Betrieben das Gegenteil zu belegen scheint. Obwohl der Egoismus und das Desinteresse an gesellschaftlichen Ereignissen steigen, bleibt der Einsatz für das Gemeinwohl, das Engagement für soziale Gerechtigkeit, Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben und der Gesellschaft unverzichtbar.

Märkte regeln nichts von selbst, schon gar nicht soziale Fragen. Im Kapitalismus neuester Prägung werden weltweite Klimakatastrophen, Hunger und Elend, Verfolgung und Krieg, Diktaturen und Terror nicht nur hingenommen, teilweise aus Macht- und Profitgier gewollt, zumindest ungewollt gefördert. Nicht, dass die Bundesrepublik Deutschland oder die IG Metall das ganze Elend der Menschheit und die Missachtung der Menschenrechte in jedem Winkel unseres Erdhalbes verhindern könnte. Wir sind zwar Selbstbewusst, aber überschätzen uns auch nicht. Weil Jede und Jeder seinen Teil dazu beitragen kann die Verhältnisse zu ändern, wollen wir in unserem Einfluss- und Wirkungsbereich nach bestem Wissen und Gewissen handeln. Noch so hohe Türme bestehen am Ende aus vielen kleinen Steinen und ein noch so langer Weg, besteht aus vielen kleinen Schritten! In diesem Verständnis müssen wir in der neuen Amtszeit unseren begonnenen Weg fortsetzen.



- a) Eine zentrale Aufgabe wird immer bleiben, Mitglieder gewinnen und Mitglieder binden, Menschen mit dem Aufbau, den Aufgaben und Zielen unserer IG Metall vertraut zu machen ist unverzichtbar. Nur Menschen machen uns stark und je mehr wir sind, umso mehr können wir erreichen. Dass dazu neben einem satzungsgemäßen Beitrag auch die Gewinnung von Funktionär:innen gehört, versteht sich von selbst. Zum einen sind Mitgliedsbeiträge die einzige Einnahme der IG Metall, zum anderen sichert dies unsere parteipolitische Unabhängigkeit, aber auch Handlungsfähigkeit.

Finanzkraft ist immer auch Kampfkraft! Die schönste und gerechteste Idee bleibt immer dann ein frommer Wunsch, wenn es keine Menschen gibt, die sich dafür engagieren und andere ermuntern mitzumachen.

- b) Zweitens muss vor dem Hintergrund sich verändernder Rahmenbedingungen, auch die eigene Organisationsstruktur auf den Prüfstand gestellt werden. Da wir mit Geldern unserer Mitglieder besonders behutsam und effizient umzugehen haben, müssen wir die Ressourcenverteilung, unsere Arbeitsorganisation aber auch die Setzung von Schwerpunkten kritisch hinterfragen und nach Verbesserungspotenzialen Ausschau halten. In der sich trotz aller Rückschläge formierenden Metropolregion Rhein-Neckar stellt sich die Frage, ob beispielsweise die Zusammenarbeit der Verwaltungsstellen verbessert und daraus eine Kooperation oder gar Fusion werden kann oder soll. Dies gilt sowohl für Heidelberg auf der einen Seite, als auch für Ludwigshafen/Frankenthal auf der anderen Seite sowie Bruchsal im Süden unseres Bereiches. Gleich wie die begonnenen Gespräche mit der VS Heidelberg ausgehen werden, niemand soll uns später einmal vorwerfen können, wir hätten die Zeichen der Zeit nicht erkannt oder hätten versäumt, aus Eigeninitiative etwas zu gestalten, was später durch Zwänge auf uns zukommt. Gleiches gilt für die noch zu vertiefenden Kontakte und klärenden Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen der VS Ludwigshafen/Frankenthal. Ohne Vorbedingungen und ergebnisoffen müssen die Fragen der regionalen

zualen Ausschau halten. In der sich trotz aller Rückschläge formierenden Metropolregion Rhein-Neckar stellt sich die Frage, ob beispielsweise die Zusammenarbeit der Verwaltungsstellen verbessert und daraus eine Kooperation oder gar Fusion werden kann oder soll. Dies gilt sowohl für Heidelberg auf der einen Seite, als auch für Ludwigshafen/Frankenthal auf der anderen Seite sowie Bruchsal im Süden unseres Bereiches. Gleich wie die begonnenen Gespräche mit der VS Heidelberg ausgehen werden, niemand soll uns später einmal vorwerfen können, wir hätten die Zeichen der Zeit nicht erkannt oder hätten versäumt, aus Eigeninitiative etwas zu gestalten, was später durch Zwänge auf uns zukommt. Gleiches gilt für die noch zu vertiefenden Kontakte und klärenden Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen der VS Ludwigshafen/Frankenthal. Ohne Vorbedingungen und ergebnisoffen müssen die Fragen der regionalen



Die Erkenntnis, dass das Bessere des Guten Feind ist, hat für uns alle keinen Neuigkeitswert, ist aber dennoch zutreffend. Selbstbewusst, aber auch selbstkritisch müssen wir über das hinter uns liegende befinden. Es gilt zu bewerten, was wir gelohnt aber auch versäumt haben. Der Stolz auf das Erreichte darf nicht zu Selbstzufriedenheit führen. Die aufgebrachte Kraft für die geleistete Arbeit, darf nicht nachlassen. Neue Herausforderungen werden wir zu bestehen haben. Als sehr exportorientierte Wirtschaft, wird die Metall- und Elektroindustrie weiterhin dem Druck der Globalisierung und den Einflüssen der exzessiven Kapitalmärkte ausgesetzt sein. Das

böse Wort, dass die Brutalität der Märkte durchschlagen müsse bis an den Arbeitsplatz eines jeden, wird immer noch von den Unternehmen, ihren Verbänden und politischen Verbündeten im Mund geführt. Manchmal auch in die Tat umgesetzt, man denke nur an die Ereignisse um AEG, Elektrolux, Nokia oder andere. Gewerkschaften werden dringender gebraucht als je zuvor. Auch wenn das viele anders sehen und mancher Organisationsgrad in den Betrieben das Gegenteil zu belegen scheint. Obwohl der Egoismus und das Desinteresse an gesellschaftlichen Ereignissen steigen, bleibt der Einsatz für das Gemeinwohl, das Engagement für soziale Gerechtigkeit, Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben und der Gesellschaft unverzichtbar.

Märkte regeln nichts von selbst, schon gar nicht soziale Fragen. Im Kapitalismus neuester Prägung werden weltweite Klimakatastrophen, Hunger und Elend, Verfolgung und Krieg, Diktaturen und Terror nicht nur hingenommen, teilweise aus Macht- und Profitgier gewollt, zumindest ungewollt gefördert. Nicht, dass die Bundesrepublik Deutschland oder die IG Metall das ganze Elend der Menschheit und die Missachtung der Menschenrechte in jedem Winkel unseres Erdhalbes verhindern könnte. Wir sind zwar Selbstbewusst, aber überschätzen uns auch nicht. Weil Jede und Jeder seinen Teil dazu beitragen kann die Verhältnisse zu ändern, wollen wir in unserem Einfluss- und Wirkungsbereich nach bestem Wissen und Gewissen handeln. Noch so hohe Türme bestehen am Ende aus vielen kleinen Steinen und ein noch so langer Weg, besteht aus vielen kleinen Schritten! In diesem Verständnis müssen wir in der neuen Amtszeit unseren begonnenen Weg fortsetzen.



- a) Eine zentrale Aufgabe wird immer bleiben, Mitglieder gewinnen und Mitglieder binden, Menschen mit dem Aufbau, den Aufgaben und Zielen unserer IG Metall vertraut zu machen ist unverzichtbar. Nur Menschen machen uns stark und je mehr wir sind, umso mehr können wir erreichen. Dass dazu neben einem satzungsgemäßen Beitrag auch die Gewinnung von Funktionär:innen gehört, versteht sich von selbst. Zum einen sind Mitgliedsbeiträge die einzige Einnahme der IG Metall, zum anderen sichert dies unsere parteipolitische Unabhängigkeit, aber auch Handlungsfähigkeit.

Finanzkraft ist immer auch Kampfkraft! Die schönste und gerechteste Idee bleibt immer dann ein frommer Wunsch, wenn es keine Menschen gibt, die sich dafür engagieren und andere ermuntern mitzumachen.

- b) Zweitens muss vor dem Hintergrund sich verändernder Rahmenbedingungen, auch die eigene Organisationsstruktur auf den Prüfstand gestellt werden. Da wir mit Geldern unserer Mitglieder besonders behutsam und effizient umzugehen haben, müssen wir die Ressourcenverteilung, unsere Arbeitsorganisation aber auch die Setzung von Schwerpunkten kritisch hinterfragen und nach Verbesserungspotenzialen Ausschau halten. In der sich trotz aller Rückschläge formierenden Metropolregion Rhein-Neckar stellt sich die Frage, ob beispielsweise die Zusammenarbeit der Verwaltungsstellen verbessert und daraus eine Kooperation oder gar Fusion werden kann oder soll. Dies gilt sowohl für Heidelberg auf der einen Seite, als auch für Ludwigshafen/Frankenthal auf der anderen Seite sowie Bruchsal im Süden unseres Bereiches. Gleich wie die begonnenen Gespräche mit der VS Heidelberg ausgehen werden, niemand soll uns später einmal vorwerfen können, wir hätten die Zeichen der Zeit nicht erkannt oder hätten versäumt, aus Eigeninitiative etwas zu gestalten, was später durch Zwänge auf uns zukommt. Gleiches gilt für die noch zu vertiefenden Kontakte und klärenden Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen der VS Ludwigshafen/Frankenthal. Ohne Vorbedingungen und ergebnisoffen müssen die Fragen der regionalen

zionalen Ausschau halten. In der sich trotz aller Rückschläge formierenden Metropolregion Rhein-Neckar stellt sich die Frage, ob beispielsweise die Zusammenarbeit der Verwaltungsstellen verbessert und daraus eine Kooperation oder gar Fusion werden kann oder soll. Dies gilt sowohl für Heidelberg auf der einen Seite, als auch für Ludwigshafen/Frankenthal auf der anderen Seite sowie Bruchsal im Süden unseres Bereiches. Gleich wie die begonnenen Gespräche mit der VS Heidelberg ausgehen werden, niemand soll uns später einmal vorwerfen können, wir hätten die Zeichen der Zeit nicht erkannt oder hätten versäumt, aus Eigeninitiative etwas zu gestalten, was später durch Zwänge auf uns zukommt. Gleiches gilt für die noch zu vertiefenden Kontakte und klärenden Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen der VS Ludwigshafen/Frankenthal. Ohne Vorbedingungen und ergebnisoffen müssen die Fragen der regionalen



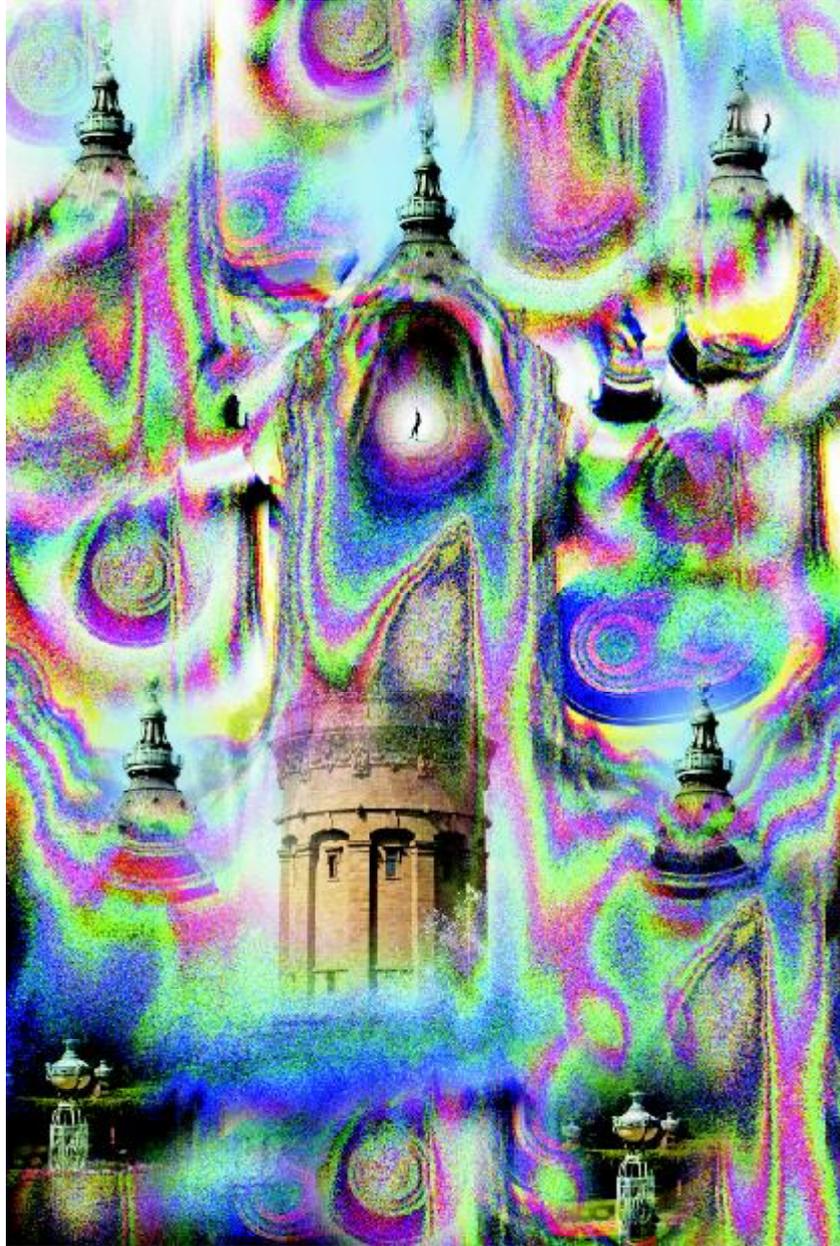
Ausrichtung der IG Metall sachgerecht und fair besprochen und Antworten gesucht werden.

- c) Wir werden gemeinsam, gleich ob in Kleinbetrieben oder Großunternehmen alle Kompetenz und Kreativität aufwenden müssen, um gestützt zu sein, wenn zwischen 2010 und 2012 die fast durchgängig vereinbarten Verbote betriebsbedingter Kündigungen auslaufen, gepaart mit Zusagen über neue Produkte bis zu Investitionen in dreistelligen Millionen-Beträgen. Diese Regelungen enthalten auch Zusagen zu mehr Ausbildungsplätzen. Für die dann anstehenden Folgeeregungen werden wir uns nur auf unsere eigene Kraft als abhängig Beschäftigte verlassen können. Selbst eine gute Konjunktur wird die Unternehmer nicht abhalten, wieder so genannte Belegschaftsbeiträge zu verlangen. Andererseits erwarten unsere Kolleginnen und Kollegen, dass die IG Metall ihrer Schutzfunktion gerecht wird und darüber hinaus auch kreative Elemente in solchen Regelungen einbringt, um auch dem Gestaltungsanspruch gerecht zu werden. Deshalb dürfen wir das „Ausfransen“ der Stammbelegschaften mit dauerhaften Normalarbeitsverhältnissen nicht zu lassen. Im Umkehrschluss heißt das, die prekären Beschäftigungsformen von Befristungen, Leiharbeit und Scheinwerksverträgen bis zu Midi- und/oder Minijobs müssen wo es geht verhindert, mindestens aber begrenzt werden. Keinesfalls darf mit dem Einsatz prekär Beschäftigter eine Spaltung der Belegschaften ermöglicht werden. Wir können uns für die bevorstehenden Auseinandersetzungen und Herausforderungen keine Schwächen leisten. Wir müssen unsere Reihen schließen, die Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen zu IG Metall-Mitgliedern und somit Mitstreitern machen.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die IG Metall Mannheim mit ihren vielen engagierten Mitgliedern sehr gut aufgestellt ist und selbst in Krisen oder Konfliktsituationen mit Kompetenz und Kreativität die Interessen der Beschäftigten vertreten hat. Kontinuität in politischer und personeller Hinsicht schafft Vertrauen und bietet Verlässlichkeit. Mit den Organisationswahlen werden die Weichen für die neue Amtszeit gestellt. Das gilt auch für die anschließenden Vertrauensstimmwahlen. Beide Anlässe sollten genutzt werden, einen neuen Anlauf in Sachen Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung, aber auch der satzungsgemäßen Beitragsentrichtung zu unternehmen. Übergehende Effizienz- und Strukturdebatte sind als Chance für die Zukunft mit geordneten und fairen Partnerschaften zu verstehen, nicht als zusätzliche Belastung. Die Verteidigung des Flächentarifes, des Normalarbeitsverhältnisses und der erkämpften Zusagen aus Standortregelungen muss uns



gemeinsam gelingen. Wir müssen uns einmischen in die politische Debatte um die sozialen Sicherungssysteme, aber auch um die Fortsetzung der Altersteilzeit. Am Ende geht es um den Stellenwert des arbeitenden Menschen, um mehr als Euro und Cent. IG Metalller wissen das. Die Verhältnisse sind von Menschen gemacht und nicht Gott gegeben. Menschen können diese Verhältnisse auch wieder ändern! Auf wen sollten wir warten? Wer wird es tun, wenn nicht wir? Lasst es uns gemeinsam angehen! Glück auf!



IG Metall Mannheim