



+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Auseinandersetzung um die **Altersteilzeit** hat einmal mehr gezeigt: Auch qualitative Tarifpolitik ist mobilisierungsfähig. Die Beteiligung in baden-württembergischen Betrieben war überwältigend. Leider ist es nicht gelungen, noch vor der Sommerpause zum Abschluß zu kommen.

Nun wird weiter verhandelt und hoffentlich bis zum 30. August ein erstes Ergebnis vorliegen. Gelingt dies nicht, muß auch in allen anderen betroffenen Bezirken noch mal Druck gemacht werden, um das noch vor der Entgelt-runde abzuschließen.

Dann folgt die **Entgelt-runde** für die **Metall- und Elektro-industrie**. Erste Signale deuten auf eine hohe Forderung hin. Es geht um Teilhabe an den enormen Gewinnen, die in fast allen M+E-Betrieben durch die Beschäftigten erarbeitet wurden.

Bei der Gegenseite müssen wir mit erbittertem Widerstand rechnen. Freiwillig haben sie uns unseren Anteil noch nie zugestanden. Es kommt daher auf eine gute Mobilisierung an, wenn wir etwas erreichen wollen. Ein paar Großbetriebe werden die Kohlen nicht allein aus dem Feuer holen können.

Gute Arbeit statt Toyotismus und Tschako Vertrauensleutekonferenz in Baden-Württemberg

Toyotismus, Tschako & Co. stehen für die Realität in immer mehr Betrieben: Intensivierung der Leistung, immer größere Lücken zwischen tatsächlicher und tariflicher Arbeitszeit, prekäre Arbeit in Entwicklungszentren. Angestellte nehmen ihre Notebooks heimlich mit nach Haus um dort weiter zu arbeiten... Der »Markt« verlangt's und die Beschäftigten hecheln hinterher – solange sie durchhalten.

Auf der Vertrauensleutekonferenz am 26. Juni in Böblingen hat die Bezirksleitung ein Arbeitsprogramm für 2009 vorgeschlagen, das in vielen Unternehmen den Nagel auf den Kopf trifft. In den meisten Betrieben ist es dringend notwendig, dass wir die Kontrolle über die Umsetzung der tarifpolitischen Regelungen über Arbeitszeit und Leistungs-politik zurück gewinnen. Standortsicherung und Erpreßbarkeit haben das Bild der Tarif- und Betriebspolitik in den vergangenen 15 Jahren bestimmt. Unter welchen Bedingungen in den gesicherten Standorten inzwischen gearbeitet wird stand nicht mehr im Zentrum unseres Engagements.

Die Bezirksleitung Stuttgart schlägt für 2009 deshalb eine Kampagne „Gute Arbeit“ vor. In allen Verwaltungsstellen soll zunächst in Schwerpunktbetrieben das Heft über Arbeitszeit- und Leistungs-politik wieder in die Hand genommen werden. Wir brauchen eine gute betriebliche Praxis, und wir müssen Regelungsdefizite (Lücken) in den Tarifverträgen identifizieren. Diese müssen Inhalt künftiger Tarifpolitik werden. Wichtig dabei: Die beiden Themen – Arbeitszeit und Leistung – können nur gemeinsam behandelt werden. Sonst bleibt Gute Arbeit ein Traum. Der Mensch muß wieder in den Mittelpunkt. Es geht um die Vereinbarkeit von Beruf und Leben.

Nebenbei bemerkt: Ob die Politik der Leistungsverdichtung und der unzähligen Schichten den Unternehmen nachhaltig nutzt, ist höchst umstritten. Die ersten beklagen, dass z.B. die gute alte Mehrarbeit wegen der komplexen Schichtmodelle nicht mehr möglich ist. Hier stoßen nicht nur Arbeitnehmer/innen an ihre »Kapazitätsgrenzen«. Firmen können nicht mehr flexibel auf Kundenwünsche reagieren, weil alles ausgereizt ist.

Präsentationen: Extranet → Aktive → Vertrauensleute → Newsletter

- ★ »Der Arbeit ein gesundes Maß geben – Acht Thesen zur Arbeitszeit- und Lebensgestaltung« (Hubert Dünne-meier)
- ★ »Ausgangspunkt: Schlechte Arbeit« (Frank Iwer)

Mehr im Extranet: Themen → Arbeit und Betrieb → Gute Arbeit

Tarifrunden Online

Altersteilzeit: Extranet → Themen → Tarifpolitik → Altersteilzeit und auf den Websites der Bezirke.

Entgelt-runde M+E: Extranet → Themen → Tarifpolitik → Tarifrunde M+E und auf den bezirklichen Websites.



Nachhaltigkeit!

Viele Azubis werden bei der Ansprache zum Ausbildungsstart im »Jugendwerbemonat« Mitglied. Danach passiert leider wenig. Und gerade beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf treten viele wieder aus.

Die Gründe hierfür wurden im U-35-Projekt der IG Metall deutlich: Junge Beschäftigte nehmen die IG Metall kaum wahr und kennen unsere Leistungen nicht. Es gibt ein Kommunikationsproblem. Die direkte Ansprache dieser Kolleg/innen findet kaum statt. Deshalb wurden Konzepte für Auslerner-Runden entwickelt, die mittlerweile in vielen Betrieben mit Erfolg durchgeführt werden. Offenbar kommen sie an: Es gibt weniger Austritte zum Ausbildungsende.

Auch andere Anlässe bieten sich an: Zwischenprüfung, Übernahmegespräche oder zur Weihnachts- und Urlaubszeit. Da kann man z.B. klar machen: Urlaubsgeld wurde von der IG Metall erkämpft.

Das Ressort Jugend beim IG Metall Vorstand hat unterstützende Materialien entwickelt, die die Arbeit so einfach wie möglich machen: Vorlagen, Präsentationen, Flyer, Planungswerkzeuge.



Die IG Metall muß jünger werden

Das neue Ausbildungsjahr beginnt. Das ist die Chance für alle Metal-ler/innen im Betrieb, die „Neuen“ von den Vorteilen einer Mitgliedschaft in der IG Metall zu überzeugen und sie als Mitglieder zu gewinnen. Das gelingt seit zwei Jahren wieder besser.

Die Zahl der Azubis in der IG Metall ist seither von knapp 65.000 auf fast 68.000 gestiegen. Dies ist auch das Ergebnis besserer Werbemethoden. In vielen Verwaltungsstellen und Betrieben gibt es mittlerweile eine systematische Ansprache der Neuen durch Begrüßungsrunden und andere Veranstaltungen speziell für Azubis. Auch empfiehlt es sich, die Azubis schon vor Ausbildungsbeginn einzuladen, einige Verwaltungsstellen führen sogar Wochenend-Camps durch.

Noch größer als bei den Azubis ist das Plus bei den Jugendlichen insgesamt: Seit 2006 hat die IG Metall fast 10.000 dazu gewonnen. Damit hat die Jugend viel zum Stopp des Mitgliederschwunds beigetragen. Sie ist die Altersgruppe mit der besten Mitgliederentwicklung. Aber das reicht nicht aus, um den demografischen Wandel in unserer Organisation zu gestalten. Wir müssen gerade für die »Jungen« die Attraktivität unser IG Metall sichtbar und erfahrbar machen. Mit beteiligungsorientierten Angeboten erbringen wir den Nachweis, dass die IG Metall eine »Mitmach-Gewerkschaft« ist, die offen ist für Ideen und Initiativen gerade von jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Unser Motto: **»Die Zukunft gehört uns. Mach mit!«** steht dabei im Mittelpunkt.



Die IG Metall peilt darum das ehrgeizige Ziel an, jedes Jahr fünf Prozent mehr jugendliche Mitglieder zu gewinnen. An solche Zuwächse kommen die guten Mitgliedergewinne der letzten Jahre noch nicht heran. Zeit, um jetzt und bei den kommenden JAV-Wahlen Gas zu geben.

Der Blick muß aber auch in anderer Weise noch weiter in die Zukunft gerichtet werden. Schon bei den aktuellen Vertrauensleutewahlen haben wir es in vielen Bereichen geschafft, neue junge Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen und sie für ein Engagement im Vertrauenskörper zu motivieren.

Die gleiche Aufgabe muß auch im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2010 gelöst werden. Es gilt frühzeitig den Blick auf die Gewinnung von »Nachwuchs« zu richten. Damit setzen wir auch ein Signal für junge Kolleginnen und Kollegen, dass es sich lohnt Mitglied zu sein. Ihr Engagement ist gefragt in einer beteiligungsorientierten IG Metall.

Materialien – Aus der Praxis für die Praxis.

Die Materialien basieren auf den guten Erfahrungen aus der Praxis der Verwaltungsstellen. In allen Materialien gibt es Freiflächen um eigenes einzuarbeiten.

Download: Extranet → IG Metall → Mitglieder werben → Jugendwerbemonat. Siehe auch: *direkt* Nr. 14 vom 30. Juli (Jugend-Spezial).

