BEZIRKLICHES ERSCHLIESSUNGS-PROJEKT

NEUES WAGEN – VIEL GEWINNEN

IG METALL
Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

BEZIRKLICHES
ERSCHLIESSUNGS-
PROJEKT

NEUES WAGEN – VIEL GEWINNEN

IG METALL
**Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt**

IMPRESSUM

IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
Thorsten Gröger, Bezirksleiter (V.i.S.d.P.), Postkamp 12,
30159 Hannover, Tel. 0511 / 164 06 -0
kontakt@igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Redaktion: Maik Neumann, Dr. Frederic Speidel
Fotos: P. Frank, A. Jokl, J. Kollatsch, IG Metall
Layout: d&d design & distribution GmbH & Co. KG, www.d-welt.de
Druck: oeding print GmbH, www.oeding-print.de

März 2019

INHALT

Vorwort 6

Dezentral mit Zielgruppenfokus 8

Erschließungsarbeit + Regelarbeit = Erfolg 10

Angestellten in der IG Metall ein Zuhause geben . . . 14

Lokale Potenziale erkennen und nutzen 18

Wind of change 22

Ausblick 27

LIEBE KOLLEGINNEN

BEZIRKLICHES ERSCHLIESSUNGS-PROJEKT

UND KOLLEGEN,

nach erfolgreichem Ablauf der ersten und zu Beginn der am 1. Januar 2019 gestarteten zweiten Phase des **Bezirklichen Erschließungsprojektes im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt** – kurz BEP genannt – wagen wir mit der vorliegenden Broschüre eine knappe Standortbestimmung.

Wir geben exemplarische Einblicke in die Bandbreite der in den Betrieben und Geschäftsstellen durchgeführten Projekte und Initiativen. Darin gehen wir auf Strukturmerkmale einer systematischen Mitgliederpolitik ein.

Und am allerwichtigsten: Mit den vorliegenden Beispielen zu Erschließungsprojekten und -aktivitäten aus unterschiedlichen Regionen, Geschäftsstellen und Betrieben wollen wir die Lust auf mehr wecken.

Wir setzen uns mit dem BEP das klare Ziel, die Durchsetzungsfähigkeit und Gestaltungskraft der IG Metall in einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt hochzuhalten. Für uns gilt die Maxime, unsere betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Angebote möglichst passgenau an die Bedürfnisse der Beschäftigten heranzuführen. Hierfür legen wir im BEP unser besonderes Augenmerk auf die Zielgruppen

- Angestellte / Hochqualifizierte,
- Beschäftigte in Dienstleistungen und industrieller Kontraktlogistik,
- junge Generation in Sachsen-Anhalt.

Über verschiedene Erschließungsansätze in den drei Bereichen geben die nachfolgend angeführten Beispiele lebhaft Auskunft. Uns geht es dabei nicht um eine umfängliche Vollerhebung sämtlicher Erschließungsaktivitäten in unserem Bezirk, sondern um eine präzise und (hoffentlich) schlüssige Darstellung prägnanter Initiativen, Fragestellungen und Herausforderungen, die sich so oder so ähnlich auf andere Kontexte übertragen lassen.

Für die ausführlichen Interviews mit haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen, die zu dieser Broschüre geführt haben, bedanken wir uns ganz herzlich.

Allen Leserinnen und Lesern wünschen wir bei der Lektüre viele Ideen und Anregungen. Alle vorgestellten Ansätze eignen sich zur Nachahmung – wozu wir hiermit ermutigen wollen.

Thorsten Gröger
Bezirksleiter – IG Metall-Bezirk
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Dr. Frederic Speidel
Koordination Bezirkliches
Erschließungsprojekt

DEZENTRAL MIT ZIELGRUPPENF

Erschließungsprojekt im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Das Erschließungsprojekt im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt kennzeichnet eine dezentrale, geschäftsstellenorientierte Ausrichtung mit Zielgruppen-Fokus. Die Auswahl der Zielgruppen entspricht der besonderen Ausgangslage in unserem Bezirk. Demnach entfallen laut IG Metall-Zukunftsmonitor die größten Mitgliederpotenziale in Niedersachsen auf den Bereich der Angestellten und Hochqualifizierten sowie die Bereiche Dienstleistung und Logistik / Kontraktlogistik. In Sachsen-Anhalt hingegen steht die gezielte Mitgliedergewinnung in der jungen Generation im Vordergrund, die das Momentum einer zunehmenden Zahl selbstbewusster Beschäf-

Projekt-Geschäftsstellen

- Alfeld-Hameln-Hildesheim
- Braunschweig
- Celle-Lüneburg
- Halberstadt
- Halle-Dessau
- Hannover
- Magdeburg-Schönebeck
- Nienburg-Stadthagen
- Osnabrück
- Salzgitter-Peine
- Süd-Niedersachsen-Harz
- Wolfsburg

Zielgruppe

- Angestellte
- Junge Generation
- Kontraktlogistik

Koordination

IG Metall Bezirksleitung

OKUS

tigter nutzt, um betriebs- und tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit gleichsam »von unten« systematisch auf- und auszubauen. Ihre entscheidende Erweiterung erfährt die Zielgruppenorientierung immer dann, wenn es um den Ausbau von Betrieben in Tarifbindung geht. In solchen Fällen werden Organisierungserfolge in der Breite angestrebt, die keinesfalls an Personengruppen-Grenzen Halt machen. Eng in das Erschließungsprojekt eingebunden sind die Arbeitsbereiche Jugend und Angestellte der Bezirksleitung, die von Nina Hulm (Jugend) und Johannes Katzan (Angestellte) geleitet werden.

Die eigentliche »Erschließungsmusik« des Bezirks spielt in den Geschäftsstellen; die elf Erschließungssekretärinnen und -sekretäre sind ihren jeweiligen Geschäftsstellen zugeordnet und arbeiten dort in enger Abstimmung mit ihren weisungsbefugten Bevollmächtigten und den fest etablierten Betriebsbetreuerinnen und -betreuern zusammen. Der Bezirksleitung kommt dabei eine koordinierend-steuernde Funktion in Planungs- und Controllingprozessen zu, in deren Mittelpunkt Unterstützungsleistungen und die Organisation eines regelmäßigen Austauschs und Wissenstransfers zwischen den Erschließungssekretärinnen und -sekretären steht. Die Koordinationsaufgabe der Bezirksleitung umfasst zusätzlich geschäftsstellen- und bezirksübergreifende Projekte.

Die dezentrale Projektarchitektur des BEP in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt begünstigt gleich mehrere positive Entwicklungen: Erstens verstärkt die enge Einbindung der Erschließungsarbeit in die Geschäftsstellen ein breiteres Veränderungsbewusstsein unter Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären. Diese kommen in ihrem Arbeitsalltag stärker als bisher mit Erschließungskonzepten und -praxis unmittelbar in Berührung. Auf kürzestem (Dienst-)Weg lassen sich so unterschiedliche Ansätze in gegenseitiger Unterstützung anwenden, diskutieren, auf andere Bereiche übertragen oder aber auch verwerfen.

Zweitens führt die Geschäftsstelleneinbindung auf Seiten der Erschließungssekretärinnen und -sekretäre zu hoher Anerkennung und fördert eine positive Identifikation mit Tätigkeit und Einsatzort.

Drittens ermöglicht die dezentrale Ausrichtung eine ausgeprägte Beweglichkeit in den Projekten dergestalt, dass relevante Konflikte und Themen zeitnah aufgespürt und bearbeitet werden. Schließlich trägt die direktere Einbindung meist jüngerer hauptamtlicher Kolleginnen und Kollegen zu einem erfolgreichen Generationswechsel und Wissenstransfer in den Geschäftsstellen bei. Erschließungskompetenz, die auf diese Weise in den Geschäftsstellen aufgebaut wird, dient der langfristigen und systematischen Unterstützung aktiver Vertrauensleute, Betriebsräte und Kolleg*innen.

ERSCHLIESSUNGSARBEIT + REG

Der Blick in die Praxis der ersten drei Projektjahre macht deutlich: Erschließungsaktivitäten und -kompetenzen reichern die gewerkschaftliche Regelarbeit entscheidend an, können diese aber nicht ersetzen. Die Gewinnung neuer Mitglieder und Zielgruppen für die IG Metall ist vor allem dann besonders erfolgreich, wenn die Aktivitäten und das Engagement aller Beteiligten – haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen – ineinandergreifen, wenn sich also mitgliederorientierte Erschließungsaktivitäten und betriebspolitisch orientierte Regelarbeit wechselseitig ergänzen. Dabei lautet der Grundgedanke, dass Erschließungskompetenzen einerseits und praktisches Erfahrungswissen rund um Fragen der Regelbetreuung andererseits in enger Kooperation und produktivem Austausch erworben und vertieft werden. Auf diese Weise nistet sich der Erschließungsgedanke mit all seinen Facetten neuer Herangehensweisen und zielgruppenspezifischer Strategien immer mehr in die vorhandene Arbeitskultur und -struktur der Geschäftsstellen ein und vermag der gewerkschaftlichen Regelarbeit über kurz oder lang ein neues Gesicht zu geben. Den gewünschten Fluchtpunkt dieser Entwicklung beschreibt der Bezirksleiter Thorsten Gröger wie folgt: »Erschließungsarbeit entfaltet ihre

ELARBEIT = ERFOLG

Was kennzeichnet ein gutes Erschließungsprojekt?

volle Wirkung dann, wenn sie felsenfest – kulturell wie strukturell – in der täglichen Geschäftsstellenarbeit verankert ist.«

Am Beispiel unterschiedlicher Herausforderungen im Zusammenspiel zwischen Regel- und Erschließungsarbeit in der Geschäftsstelle Süd-Niedersachsen-Harz lassen sich typische Entwicklungsschritte dieses Weges nachzeichnen. Dort haben sich alle Beteiligten auf einen überaus experimentierfreudigen Prozess eingelassen, bei dem ebenso neue Methoden wie vielfältige Rollenverständnisse zum Tragen kommen. Der Kitt, der alles zusammenhält, ist die gemeinsame Überzeugung, dass nur so gewerkschaftliche Gestaltungskraft und tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit aus- und aufgebaut werden kann.

André Sander, Erschließungssekretär der Geschäftsstelle, bringt es auf die klare Formel: »Bei der Erschließung machst du als Sekretär den ersten Schritt. Und du bereitest Ziele und Meilensteine so vor, dass sie wirklich auf Erschließung abzielen. Bei klassischer Betriebsbetreuung würde ich mich mit tausend anderen Dingen beschäftigen müssen. Wenn der Fokus auf Erschließung liegt, arbeite ich nur daran.«

Den Dreh- und Angelpunkt sämtlicher Erschließungsprojekte bilden vier Leitbilder und Vorgehensweisen: Experimentierfreude, Bedürfnisse aufspüren, Aktivierung und Beteiligung.

Ganz entscheidend dabei ist der direkte Kontakt »zwischen mir und Multiplikatoren im Betrieb oder zwischen diesen und den Beschäftigten. Ich darf mir nicht zu schade sein, neue Wege zu gehen, um mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen und herauszufinden, was die brennenden Themen sind. Ich darf aber auch keine Probleme damit haben, alte Wege nochmal und vielleicht anders zu gehen. Manchmal liegt es an Kleinigkeiten, an den besonderen Umständen oder ganz einfach an den handelnden Personen.«

»Erschließungsarbeit entfaltet ihre volle Wirkung dann, wenn sie felsenfest – kulturell wie strukturell – in der täglichen Geschäftsstellenarbeit verankert ist.«

Thorsten Gröger

»Erschließung sollte immer etwas sein, das sich erlaubt, anders auf Dinge zu schauen.«

Martina Ditzell

Wie gut ergänzen sich Erschließungsaktivitäten und Betriebsbetreuung?

Erfolgreiche Geschäftsstellenarbeit kennzeichnet, dass die Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten der Hauptamtlichen ineinandergreifen. Im Falle von Erschließung kann diese entweder Auslöser für künftige Betriebsbetreuung sein oder aber letztere der Ausgangspunkt für eine erweiterte Zielgruppenpolitik. Um Reibungsverlusten zwischen Arbeitsschwerpunkten einerseits und Kolleginnen und Kollegen andererseits vorzubeugen, bedarf es einer vertrauensvollen Kommunikation und Zusammenarbeit in den Geschäftsstellen. André Sander und seine Kollegin Ellen Kleinert, politische Sekretärin in der Geschäftsstelle Süd-Niedersachsen-Harz, brechen dabei eine Lanze für unkomplizierten und fallbezogenen Austausch innerhalb der Geschäftsstelle. Mit den Worten Kleinerts: »Auf Zuruf oder ganz kleinem Dienstweg sind wir imstande, uns auf den Weg zu machen – nach dem Motto: wer hat ähnliche Situationen schon einmal gehabt und kann Tipps und Ideen weitergeben?«

Martina Ditzell, die 2. Bevollmächtigte der Geschäftsstelle, macht aber auch deutlich, dass die Grenzen zwischen Erschließung und Betriebsbetreuung nicht beliebig verschwimmen dürfen, weil sonst der eigentliche »Charme« des Neuen verloren geht: »Erschließung sollte immer etwas sein, das sich erlaubt, anders auf Dinge zu schauen. Es sollte daher nicht komplett in den Regelstrukturen aufgehen, sondern immer Innovation, Ergänzung und Korrektiv in einem sein.«

Wie kann die Geschäftsstelle dauerhaft vom Erschließungsprojekt profitieren?

Der besondere Reiz liegt in der »Erschließungsexpertise«, die durch die zuständigen Sekretär*innen in die Geschäftsstellen eingebracht wird. Sie bringen entsprechende Kompetenzprofile mit und stärken diese durch regelmäßigen Austausch mit Erschließungssekretärinnen und -sekretären in anderen Geschäftsstellen und Bezirken. Dadurch weht immer wieder »ein neuer Wind durch die Flure«.

Martina Ditzell ist gleichermaßen ehrlich wie begeistert: »Ich kriege es in meinem Alltagstrott und trotz meiner 20jährigen Erfahrung als Betriebsbetreuerin nicht hin, neue Beschäftigtengruppen gezielt anzusprechen. Und dann ist es natürlich klasse, wenn ich mitkriege, wie die das in den Betrieben machen, wo mit Erschließungsmethoden gearbeitet wird. Hier kommen neue Ideen zum Zuge. Da nehme ich ganz viel mit.«

Ein Interview mit Ingo Schlange zum Ansprachekonzept bei der Piller Group

Ingo Schlange
Betriebsrats-
vorsitzender der
Piller Group GmbH

Wie geht ihr im Betriebsrat damit um, dass es mittlerweile zusätzlich zur Betriebsbetreuerin einen Erschließungssekretär gibt?

Ingo Schlange: »Die Vielschichtigkeit der Unterstützung kommt beim Betriebsrat sehr gut an. Wir finden es gut, dass es in André Sander eine Person gibt, die ausschließlich für Mitgliederfragen zuständig ist. Weil André etwas losgelöst vom Tagesgeschäft der Geschäftsstelle arbeiten kann, hat er die Möglichkeit, sich speziell Zeit für dieses anspruchsvolle Thema zu nehmen. Dabei ist die enge Zusammenarbeit und das Voneinander-Lernen zwischen Erschließungssekretär, Betriebsrat und Vertrauenskörper ganz entscheidend.«

Was hat sich durch André in eurer Mitgliederarbeit konkret verändert?

Ingo Schlange: »André hat bei uns die Idee reingebracht, eine feste Struktur zur Mitgliedergewinnung im Angestelltenbereich zu errichten. Diese rufen wir in unserer täglichen Arbeit immer wieder ab. Aufbauend auf unserer eigenen Tradition der Mitgliederarbeit, haben wir in den letzten Jahren ein dreistufiges Ansprachekonzept permanent weiterentwickelt. Das ist mittlerweile so ausgefeilt, dass der Erschließungssekretär der Geschäftsstelle beschlossen hat, dieses Konzept auf andere Betriebe zu übertragen.«

Wie sieht euer dreistufiges Ansprachekonzept genau aus?

*Ingo Schlange: »Das Verfahren läuft folgendermaßen ab: Jeder neue Mitarbeiter bekommt idealerweise an seinem ersten Tag vom zuständigen Vertrauensmann oder von der zuständigen Vertrauensfrau eine kleine Begrüßungsmappe überreicht. Jede*r wird dann in den ersten vier bis fünf Wochen zum Betriebsrat eingeladen und erhält dort in einem ca. anderthalbstündigen Gespräch alle wichtigen betriebs- und tarifpolitischen Informationen. Nach der Probezeit machen wir dann in einem dritten Gespräch klar: Wir möchten, dass auch du in der Gewerkschaft bist! Nur so bleiben wir stark genug, um uns dauerhaft behaupten zu können. Und unsere Leute in den Büros weltweit schreiben wir elektronisch an. Wir versuchen, alle Standorte einmal im Jahr zu besuchen. Oder wir passen die Beschäftigten ab, wenn sie gerade bei uns im Stammwerk sind. Wir sind da vielleicht nicht immer dreistufig unterwegs aber dennoch ziemlich akribisch.«*

ANGESTELLTEN IN DER IG META

Die IG Metall muss in den zunehmend größeren Angestelltenbereichen in den Betrieben noch stärker sichtbar werden. Dazu braucht es zielgruppenspezifische inhaltliche Angebote zu betrieblichen, tariflichen und gesellschaftlichen Fragestellungen. Immer mehr Geschäftsstellen setzen neben der betrieblichen Ansprache deshalb auf überbetriebliche Dialogveranstaltungen und Austauschforen.

»Mit Themen wie agilem Arbeiten erreichen wir letztlich die Angestellten aller Branchen und Betriebsgrößen«, erläutert Nils Bielkine, Erschließungssekretär der IG Metall Osnabrück, die Bedeutung der Foren für die Erschließungsarbeit.

Das AngestelltenForum Hannover

Das AngestelltenForum in Hannover macht die IG Metall für Beschäftigte in den Büros erlebbar. Viele engagierte Kolleginnen und Kollegen haben das Forum in den letzten zweieinhalb Jahren zu einem Ort des lebendigen Austauschs entwickelt. Eine Online-Befragung zeigte, welche Themen die Kolleginnen und Kollegen in der F&E, der IT, im Vertrieb und anderen Angestelltenbereichen in ihrem Arbeitsalltag beschäftigen. Die dort aufgeworfenen Themen werden in den acht bis neun Abendveranstaltungen pro Jahr aufgegriffen – von den Arbeitsbedingungen im Großraumbüro über indirekte Steuerung und der Rolle der Vorgesetzten bis zu Personal- und Leistungsbemessung.

Die Teilnehmenden schätzen dabei die offenen und mitunter kontrovers geführten Debatten. Sie bringen auch immer wieder Nichtmitglieder aus ihren Betrieben zum AngestelltenForum mit. Hier wird die IG Metall zur Mitmachgewerkschaft.

Mehr hierzu:
www.angestelltenforum-hannover.de

»Das AngestelltenForum finde ich klasse, weil ich mich mit interessierten Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben in entspannter Atmosphäre austauschen kann. Da sich in der Regel herausstellt, dass sich die Probleme in den Betrieben ähneln, können wir zusammen nach Lösungen suchen. Das ist sehr bereichernd.«

Claudia Christiansen
Engineering Cross Function SAP
Aventics GmbH

»Das AngestelltenForum ist für mich gelebte demokratische Beteiligung. Die Themen und die Richtung der Diskussion entstehen gemeinschaftlich. Das kann zwar anstrengend sein, ist aber immer spannend und wertvoll.«

Christian Hahn
Design Engineer
Komatsu Germany GmbH

Eva Stassek
1. Bevollmächtigte
IG Metall Braunschweig

LL EIN ZUHAUSE GEBEN

Eva Stassek im Interview zum Braunschweiger Forum »work | life | progress«

Wie seid Ihr auf das überbetriebliche Austauschformat mit dem Titel »work | life | progress« gekommen?

*Eva Stassek: »In unserer Geschäftsstelle gibt es viele Betriebe mit großen Office-Bereichen. Dort hatten wir kaum gewerkschaftliche Interessenvertretungsstrukturen – sprich Vertrauensleute. Die Betriebsräte dieser Firmen kommen dazu häufig aus dem gewerblichen Bereich, kennen sich nur wenig mit den entsprechenden Themen aus und haben wenig Zeit zum Gespräch mit den Kolleg*innen vor Ort. Gleichzeitig wollten wir wissen, wie die Beschäftigten selbst ihre Arbeitsbedingungen wahrnehmen – gerade dort, wo neue Arbeitsmethoden und -formen eingesetzt werden.«*

Was zeichnet die Veranstaltungen besonders aus?

*Eva Stassek: »Die Leute werden in ihrer Arbeitsrealität ernstgenommen. Wir treten dort nicht als diejenigen auf, die fertige Antworten auf alle Fragen haben. Der Diskussionsanteil in den Veranstaltungen ist entsprechend sehr hoch. Und es gibt keine Denkverbote. So fragen wir zum Beispiel ganz direkt nach: Spielen die für die IG Metall grundlegenden Elemente eines Arbeitsverhältnisses wie Arbeitszeit und Entgelt überhaupt noch eine zentrale Rolle für die Menschen? Durch diese Offenheit schafft es unsere Erschließungssekretärin Christina Sinast, dass auch Menschen teilnehmen, die sonst nicht zu gewerkschaftlichen Veranstaltungen kommen: von Entwickler*innen bis zu Unterabteilungsleiter*innen.«*

Wie bewerbt Ihr die Veranstaltungen?

*Eva Stassek: »Betriebsräte und Vertrauensleute haben im Betrieb persönliche Einladungen an wenige Beschäftigte aus diesen Abteilungen im direkten Gespräch überreicht. Das hat eine ganz andere Wirkung als Postwurfschreiben. Selbst diejenigen, die nicht gekommen sind, hatten so Kontakt mit der IG Metall. Und alle haben erfahren, dass die IG Metall sich um ihre Themen kümmert. Bei allen Veranstaltungen hatten wir ca. 50 Teilnehmer*innen.«*

Wie nachhaltig ist der Effekt der Veranstaltungen?

*Eva Stassek: »Aus einem so niedrigschwelligen Format wie einer Informations- und Diskussionsveranstaltung entwickelt sich natürlich nicht direkt ein großer Aktivenkreis. Aber die beteiligten Betriebsräte haben ein sehr positives Feedback im Betrieb bekommen. Besonders erfreulich war, dass ein neuer Kollege bei den Betriebsratswahlen kandidiert hat, der erst über »work | life | progress« nähere Erfahrungen mit der IG Metall gemacht hat. Jetzt liegt es an uns, Kontakte weiter zu intensivieren und aus den Erfahrungen der Veranstaltungen Schlüsse zu ziehen. Das Ziel ist, aus den dort geführten Debatten neues Handeln und Positionen abzuleiten und Menschen für die IG Metall zu gewinnen – nicht nur als passive Beitragszahler*innen, sondern als Personen, die sich im Betrieb gewerkschaftlich verorten und engagieren.«*

Mitglieder aktivieren – Durchsetzungskraft im Betrieb stärken

Oftmals wird der Erfolg eines Erschließungsprojektes ausschließlich am Mitgliederzuwachs festgemacht. Über die Durchsetzungskraft im Betrieb sagt dies allein aber wenig aus. Erst aktive Mitglieder machen die IG Metall stark – ob bei der Erschließung eines neuen Betriebes oder um weiße Flecken in einem Betrieb mit schon funktionierenden Mitbestimmungsstrukturen anzugehen.

Diese aktiven Kolleginnen und Kollegen wollen aus eigener Überzeugung gemeinsam Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen erreichen – immer mit dem Anspruch, andere Beschäftigte für die IG Metall zu gewinnen und sie zu motivieren, selbst aktiv für ihre Interessen einzutreten.

Jens Schäfer
Betriebsratsvorsitzender
WABCO

»Durch die Aktivitäten der Steuerungsgruppe im Angestelltenbereich sind wir auch als Betriebsrat viel näher an den Themen dran. Ein kontinuierlicher Austausch untereinander ist dafür unabdingbar.«

Bernard Likefett
Product Engineering
WABCO

»Die Kolleginnen und Kollegen reagieren sehr positiv darauf, dass wir Probleme in den Angestelltenbereichen immer sichtbarer machen. Nun müssen wir gemeinsam lösungsorientierte Maßnahmen erarbeiten.«

Die Aktivengruppe bei WABCO – ein Interview mit Susanne Heyn

Du betreust schon seit längerer Zeit eine Aktivengruppe bei WABCO. Wie kam es dazu?

Susanne Heyn: »WABCO ist ein tarifgebundenes Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie. Etwa die Hälfte der Beschäftigten arbeitet im Angestelltenbereich. Diesen stärker in den Fokus zu nehmen, war von Anfang an das Ziel. Um herauszufinden, wo genau der Schuh drückt, hat sich zunächst eine Steuerungsgruppe aus Betriebsräten und Vertrauensleuten gegründet. Diese hat sich sehr genau mit den Angestelltenbereichen befasst und war vor allem viel näher an den Beschäftigten als dies sonst in der Regelarbeit des Betriebsrates möglich wäre. Eine betriebliche Befragung in drei Pilotbereichen und die von der IG Metall Hannover initiierte Befragung ›Gute Arbeit im Büro‹ haben gezeigt, dass Zeitdruck, Personalmangel und unklare Prozesse die drängendsten Probleme waren. Für kleinere Probleme hat die Steuerungsgruppe erste Handlungshilfen entwickelt, die allen Beschäftigten im Intranet zugänglich sind. In den weiteren Diskussionen bei WABCO kam immer wieder das Thema ›Zeitdruck‹ zur Sprache. Deshalb haben wir einen Prozess in Gang gebracht, der die Beschäftigten fortan stärker einbinden und selbst aktivieren sollte.«

Wie habt Ihr das gemacht?

Susanne Heyn: »Zunächst hat die Steuerungsgruppe mögliche Ursachen für den Zeitdruck zusammengetragen und weitere Beschäftigte aus ihrem Umfeld befragt. Um das Thema zielgerichtet in großer Runde mit den Beschäftigten diskutieren zu können, passte die Idee des Betriebsrats, erstmals eine geteilte Betriebsversammlung für den Produktions- und den Angestelltenbereich durchzuführen. Mobilisiert haben wir dazu mit einer Vorabumfrage mit drei Thesen. Das Konzept ging auf: Der Saal war sehr gut gefüllt. Gerade die Möglichkeit zur offenen Diskussion und die Möglichkeit, die spezifischen Probleme zu schildern, kam sehr gut an.«

Wie geht es nun weiter?

Susanne Heyn: »Wir analysieren nun die Ergebnisse der Diskussion und versuchen gemeinsam mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen, kleinere Maßnahmenpakete zu erarbeiten. Auch wenn die Umsetzung dieser Maßnahmen letztlich beim Arbeitgeber liegt, ist es an uns, genügend Druck aufzubauen, um ihn zum Handeln zu bringen.«

Was sind dabei Eure größten Herausforderungen?

Susanne Heyn: »Das Engagement kontinuierlich am Laufen zu halten. Die Kolleginnen und Kollegen haben auch ohne diese Aktivitäten eine hohe Arbeitsbelastung. Da ist es wichtig, auch kleine Erfolge zu würdigen und alle im Prozess mitzunehmen.«

Susanne Heyn
Projektsekretärin
IG Metall Hannover

LOKALE POTENZIALE ERKENNEN

Konflikte aufspüren und mitgliederorientiert führen

Kontraktlogistiker Imperial in Salzgitter

Beherztes Vorgehen einer solidarischen Belegschaft, engagierte Aktive und eine zunehmend im Betrieb sichtbare IG Metall führten beim Kontraktlogistiker Imperial in Salzgitter zum Tarif.

Eine Handvoll Mitglieder hatten sich hilfesuchend an die IG Metall gewandt. Zugang zum Firmengelände hatte die IG Metall zu diesem Zeitpunkt nicht. Yasemin Rosenau, damals Erschließungssekretärin der IG Metall Salzgitter-Peine, lud die Beschäftigten deshalb zu Aktiventreffen auf neutralem Terrain außerhalb der Arbeitszeiten ein, »wegen der Schichtarbeit zeitweise drei Mal wöchentlich«, erzählt sie. Ein zeitlicher Aufwand, der für die Geschäftsstelle ohne das Projekt nicht zu stemmen gewesen wäre. Jeweils rund 20 Beschäftigte kamen zu den Treffen. Es entwickelte sich eine Aufbruchsstim-

UND NUTZEN

mung. Die Beschäftigten merkten, dass sie gemeinsam etwas erreichen können. Viele traten in der Folge der IG Metall bei.

Um noch mehr Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, lud ein enger Kreis von Aktiven zu einer Informations- und Diskussionsveranstaltung ein, wiederum außerhalb der Arbeitszeit und des Betriebsgeländes. Obwohl der Arbeitgeber Juristen einschaltete und kurzfristig parallel zur Infoveranstaltung Qualifizierungsmaßnahmen anordnete, war die Veranstaltung mit rund 80 Teilnehmenden ein voller Erfolg.

Kurz darauf wurde ein IG Metall-nahes ver.di-Mitglied zum neuen Betriebsratsvorsitzenden gewählt. In der Folge beschlossen IG Metall und ver.di, das Ziel Tarifvertrag gemeinsam anzugehen. Dem Aufruf zum Warnstreik folgten viele Beschäftigte. »In zwei Schichten ruhte der Betrieb. Einige sind an ihrem freien Tag zum Streik gekommen«, berichtet Yasemin. Wichtig war im Vorfeld der deutliche Hinweis darauf, dass die Arbeitsniederlegung rechtens ist. Das eigentlich Selbstverständliche war für die unerfahrene Belegschaft eine wichtige Information, um sich guten Gewissens zu beteiligen.

Diese erste Arbeitsniederlegung in der Firmengeschichte verlief sehr erfolgreich und wurde von benachbarten IG Metall-Betrieben solidarisch unterstützt. Betriebsrat, IG Metall und ver.di stellten den brandneuen Tarifvertrag in einer Betriebsversammlung vor. Rund 200 der insgesamt über 400 Beschäftigten hörten unter anderem, dass die Entgelte angeglichen werden, Auszubildende nach Tarifvertrag bezahlt werden und bis 2019 alle 30 Tage Urlaub bekommen. Auch die turnusmäßigen Betriebsratswahlen erfuhren mit 84 Prozent eine hohe Beteiligung.

Matthias Wilhelm
1. Bevollmächtigter
IG Metall Salzgitter-Peine

»Gelegenheiten, neue Betriebe oder Bereiche zu erschließen, ergeben sich häufig kurzfristig durch aufflammende Konflikte oder veränderte Rahmenbedingungen. Klar ist: schnell und flexibel zu reagieren, vor Ort präsent zu sein, Gespräche zu führen, sich auf konfliktbehaftete Situationen in einem oft gewerkschaftsfeindlichen Umfeld einzulassen, kostet Zeit. Zeit, die in der Geschäftsstelle neben der Regelarbeit häufig nicht zur Verfügung steht. Erst durch das Projekt haben wir die Ressourcen, um konsequent Betriebe zu erschließen, in denen wir vorher nicht sichtbar waren – wie Imperial.«

Oelschläger Metall-technik GmbH

Alle Beschäftigten im Blick behalten – Tarifbindung verla

Die knapp über 650 Beschäftigten der Oelschläger Metalltechnik GmbH (OMT) im niedersächsischen Hoya fertigen Systemelemente und Hubmechaniken für die Büromöbelindustrie. Bis zum Ende der 1990er Jahre war OMT ein tarifgebundenes Familienunternehmen. Nach schwierigen Zeiten übernahm die Bremer Zech-Gruppe das Unternehmen und führte es wirtschaftlich zurück auf die Erfolgsspur – allerdings auf dem Rücken der Beschäftigten und ohne Tarifbindung.

Erklärtes Ziel von Martin Bauerschäfer, zeitweiliger Erschließungssekretär bei der IG Metall Nienburg-Stadthagen, ist es, diesen Missstand zu beseitigen und das Unternehmen wieder in die Tarifbindung zu führen. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es viele Mitglieder und eine hohe Konfliktbereitschaft.

ngt einen wirkungsmächtigen Organisationsgrad und eine hohe Konfliktbereitschaft

Martin tastete sich zunächst über lockere Gespräche mit dem damaligen Betriebsrat vor, stellte viele offene Fragen und machte dabei zunächst zwei Themen aus: die ungleiche Behandlung der Beschäftigten und das patriarchalische Verhalten des Geschäftsführers.

»Als ich dem Betriebsrat dann noch den Tarifvertrag Metall- und Elektroindustrie vorlegte, wollte man mir zuerst nicht glauben, dass die darin festgeschriebenen Entgelte tatsächlich gezahlt werden«, berichtet Martin. In die Karten spielte ihm aber, dass die Beschäftigten eines baden-württembergischen Tochterunternehmens schon vor einigen Jahren die Tarifbindung erkämpft hatten. Als der Betriebsrat mit dieser Information auf die Beschäftigten zuging, kam eine Bewegung zustande, die zwar beabsichtigt, in dieser Geschwindigkeit aber nicht vorherzusehen war. Immer mehr Beschäftigte traten in die IG Metall ein. Und das weckte Erwartungen. Auf Mitgliederversammlungen kam schnell die Forderung auf, dass die IG Metall im Betrieb sichtbarer werden müsse.

Anfangs kam in dem gewerkschaftsfeindlichen Umfeld nur eine Guerilla-Taktik infrage. An verschiedenen Stellen im Betrieb ließen Aktive über mehrere Wochen unbemerkt Postkarten auf den Boden fallen, auf deren Vorderseite knackige Slogans standen und deren Rückseite etwa das Schichtsystem oder die 40-Stunden-Woche kritisierte.

So wurde die IG Metall Thema Nr. 1 im Betrieb, ohne dass jemand Gefahr lief, als aktive*r Gewerkschafter*in identifiziert zu werden.

»Als die Betriebsratswahlen näher rückten, war es an der Zeit Gesicht zu zeigen. Dafür musste ich mir das Zutrittsrecht allerdings vor dem Arbeitsgericht erkämpfen«, beschreibt Martin die Situation. In der Folge konzentrierten sich die Aktiven ganz auf die anstehenden Wahlen – und das mit Erfolg: Am Ende waren alle Betriebsratsmitglieder in der IG Metall organisiert. Darunter waren aber auch einige Kolleginnen und Kollegen aus dem alten Betriebsrat, die als Bedenkenträger das Gremium ausbremsten. Da diejenigen, die etwas bewirken wollten, aber in der Mehrzahl waren, sind die Bremser*innen nach und nach aus dem Gremium ausgeschieden. Weitere Betriebsratsmitglieder, die dem Druck der zunehmenden Schikanen der Geschäftsführung nicht mehr gewachsen waren, folgten. Erneute Betriebsratswahlen sind so unausweichlich. Das eigentliche Ziel – die Tarifbindung – behalten die Beschäftigten aber weiter im Auge.

Hatte Martin anfangs noch auf eine Ansprache speziell in den Angestelltenbereichen gesetzt, zeigte sich, dass das allein nicht ausreichte. Für einen wirkungsmächtigen Organisationsgrad braucht es alle Beschäftigten des Betriebs. Inzwischen hat er den Fokus stärker auf die Beschäftigten in der Produktion gelegt – natürlich ohne den Angestelltenbereich aus den Augen zu verlieren. »Gerade erstellen wir einen Betriebsplan, um die weißen Flecken im Betrieb zu identifizieren«, berichtet Martin und gibt sich zuversichtlich: »Mit einem genügend langen Atem werden wir OMT zurück in die Tarifbindung führen.«

WIND OF CHANGE

Die junge Generation in Sachsen-Anhalt

Das Erschließungsprojekt hat in den Geschäftsstellen Sachsen-Anhalts eine große Bedeutung. In vielen Regionen geht es darum, die gewerkschaftspolitischen Voraussetzungen für mehr Tarifbindung und systematische Streikfähigkeit zu schaffen. Mit vereinten Kräften arbeiten deshalb hier Erschließungssekretär*innen Hand in Hand mit haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen, um die IG Metall als starke, strategiefähige und vor allem junge Organisation in der Betriebs- und Tariflandschaft zu positionieren.

»Die junge Generation«, so beschreibt es die Bevollmächtigte der

Geschäftsstelle Halberstadt, Tatjana Stoll, »ist der Motor, der vieles in Bewegung setzen kann. Die Jüngeren sind forsch und treten selbstbewusst auf. Wir müssen diesen Rückenwind mitnehmen. Wir brauchen den Schwerpunkt ›Junge Generation‹, weil das hier unsere Zukunft ist.«

Marcus Festerling, der Erschließungssekretär in Halberstadt, spricht von der besonderen neuen Ausgangssituation, die es zu nutzen gilt: »Wir haben jetzt eine Generation, die deutlich nach der Wende geboren wurde und die Krise von damals nicht gekannt hat. Massenarbeitslosigkeit ist ein Fremdwort für diese Generation. Sie wissen um ihren Wert in der Region und auf dem Arbeitsmarkt. Für ein gutes Leben, gute Arbeit und Gerechtigkeit ist diese Generation bereit zu kämpfen. Und das wirkt freilich ansteckend auf die älteren Beschäftigten, die Teil der Bewegung sein wollen.«

Einen festen Platz in der Vorbereitung auf die Gerechtigkeitsfragen in der Arbeitswelt hat die aktive Vorfeld-Arbeit der Erschließungssekretär*innen auf den Vocatium-Fachmessen für Studium und Beruf. Erschließung heißt hier vor allem ausführliche Information und Aufklärung über Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Erschließungsarbeit in Sachsen-Anhalt ist dann besonders erfolgreich, wenn sich selbstbewusster Veränderungswille mit beharrlicher Konfliktfähigkeit paart. Wie das Zusammenspiel zwischen jüngeren und erfahrenen Beschäftigten funktioniert, zeigt die laufende Auseinandersetzung bei VEM-Motors in Halberstadt: Seit vielen Jahren gibt es einen Tarifvertrag mit der CGM. Die Belegschaft will dieses nicht länger hinnehmen und kämpft seit geraumer Zeit für einen IG Metall-Tarifvertrag. Dazu wurden zunächst niedrigschwellige Aktionsformen gewählt, um im Betrieb sichtbar zu werden. Im weiteren Verlauf wurden Toraktionen durchgeführt, eine aktualisierende Plakatwand (Tage ohne IG Metall-Tarifvertrag) aufgestellt und bereits zwei Warnstreiks mit sehr guter Beteiligung durchgeführt. Die Betriebsrät*innen und JAVis haben ihrerseits auf die fehlenden Perspektiven für die junge Generation

hingewiesen und die Themen »Junge Generation« sowie »Standortsicherung durch gute Fachkräfte« zum Teil der Forderungen gemacht.

Der betriebliche Generationswechsel der IG Metall in Sachsen-Anhalt lebt von der engen Zusammenarbeit zwischen den Erschließungssekretären der Geschäftsstellen Halberstadt, Magdeburg-Schönebeck und Halle-Dessau. Ansprachekonzepte, Materialien und Kandidat*innenschulungen für JAV- und BR-Wahlen sowie Konzepte zu einer erfolgreichen Übergangsplanung werden gemeinsam entwickelt. Um die vielen positiven Anstöße und Impulse zu verstetigen und der jungen Generation die Regelarbeit der IG Metall schmackhaft zu machen, ist es unabdingbar, die Übergänge von Jugend- und Auszubildenenvertretung zu regulärer Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit fest im Blick zu haben.

Jede der drei Geschäftsstellen, so der damalige Erschließungssekretär der Geschäftsstelle Halle-Dessau, Jens Hanselmann, arbeitet systematisch an den Übergängen von Azubi zu Facharbeiter*in, von JAV zu BR und von OJA zu OV.

»Die Region hat nur dann eine Chance, wenn die nachfolgende Generation gute Jobperspektiven hat.«

Markus Müller

Kurzinterview mit Markus Müller, Betriebsrat bei VEM motors

Mit welchen Themen erreicht ihr die junge Generation?

Markus Müller: »Bei VEM motors eindeutig mit dem Thema Qualität der Ausbildung. Diese wurde über Jahre stiefmütterlich behandelt. Auszubildende fordern ein, dass die Ausbildung bei VEM eine sichere Zukunft und gute Perspektiven ermöglicht. Betriebsrat und IG Metall klemmen sich in dieser Frage so lange dahinter bis etwas passiert. Beispielsweise haben wir durchgesetzt, dass Betriebsrat, JAV, Ausbildende und Geschäftsführung einmal im Monat zusammenkommen, um konkrete Fragen und Probleme anzugehen und aus dem Weg zu räumen.«

Markus Müller
Betriebsrat VEM motors
IG Metall Halberstadt

Wie bringt ihr das Thema »Gerechtigkeit« in Stellung?

Markus Müller: »Immer mit Themen, die unmittelbar greifbar sind. Neben der Ausbildung ist das seit längerem die Frage nach gerechter Entlohnung. Die junge Generation hat überhaupt kein Verständnis dafür, dass sie dauerhaft den Kürzeren zieht. Deshalb arbeitet sie Hand in Hand mit allen anderen Beschäftigten an der Ablösung des CGM-Tarifvertrags. Die jüngeren wie auch älteren Beschäftigten wissen ganz genau, dass der Dreh- und Angelpunkt für mehr Gerechtigkeit bei Entlohnung und Arbeitszeit ein IG Metall-Tarifvertrag ist.«

Wie aktiviert ihr die junge Generation?

Markus Müller: »Wir appellieren an das Gefühl von Fairness – in der Gesellschaft und gegenüber sich selbst. Und da müssen wir keine Klimmzüge machen: Die jungen Menschen wissen ganz genau, dass die Region nur eine Chance hat, wenn die nachfolgende Generation gute Jobperspektiven hat. Niemand muss sich deshalb hier unter Wert verkaufen. Wenn du dann die Leute gemeinschaftlich und aktiv beteiligst, statt nur irgendetwas in ihrem Namen zu machen, kommen die buntesten und witzigsten Aktionen zustande.«

NEUES WAGEN – VIEL GEWINNEN

AUSBLICK

Nach den Erfolgen der ersten Projektphase gilt es nun, das Erreichte zu verstetigen und auszubauen. Gemeinsam werden wir alles daransetzen, unsere Zielgruppenarbeit weiter zu systematisieren und so noch attraktiver für Angestellte und die junge Generation zu werden – ohne dabei alle anderen Beschäftigten aus den Augen zu verlieren. Erklärtes Ziel ist es, dem infolge des Erschließungsprojekts in der IG Metall ausgelösten kulturellen Wandel einen nachhaltigen, sprich strukturellen Wandel folgen zu lassen. Was wir darunter verstehen? Ganz einfach: Die Erschließungskompetenz soll zu einem noch selbstverständlicheren, gleichsam organischen Bestandteil der Arbeits- und Entscheidungsprozesse der Geschäftsstellen im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt werden. Nicht nur hauptamtliche Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre, sondern jede Delegiertenversammlung und jeder Ortsvorstand verinnerlicht und lebt Erschließung.

Außerdem verstehen wir darunter den Aufbau vieler erschließungsstarker und flinker »Schnellboote« in den Betrieben in Gestalt von Aktivenkreisen, schlagkräftigen Vertrauenskörpern sowie IG Metall-dominierten Betriebsräten und JAVen.

Dies geschieht mit dem festen Ziel vor Augen, betriebliche Durchsetzungsfähigkeit aufzubauen, zu halten und, wenn immer möglich, auszubauen. Hiervon hängt unsere tarifpolitische Gestaltungskraft ab, mit der wir der Arbeitswelt von heute und der von morgen unseren Stempel aufdrücken.

Gemeinsam sind wir auf einem guten Weg!

BEZIRKLICHES ERSCHLIESSUNGS-PROJEKT

www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de