

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Tarifvertrag Engineering Gemeinsam geht es!



TarifAktiv

Vier Jahre haben sich Ingenieurinnen und Ingenieure bei Lenze Automation engagiert.

Die »Denkfabrik Lenze« ist im Tarif

Bessere und fairere Arbeit für 150 Ingenieurinnen und Ingenieure

Als Lenze Drive Systems 2008 den Engineering-Bereich – die so genannte »Denkfabrik Lenze« – ausgegliedert hatte, entstand die Lenze Automation. Es wurden Beschäftigte aus anderen Firmen der Lenze-Gruppe in dem Engineering-Unternehmen zusammengeführt. Da der Arbeitgeber aus dem Verband ausgetreten war, gab es keine kollektive Möglichkeit, faire und transparente Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten mit Tarifverträgen abzusichern. In kurzer Zeit entstand ein Wildwuchs an Arbeitsverträgen mit Tarifen aus unterschiedlichen Bundesländern und Individualverträgen. Die Unzufriedenheit über die Ungleichbehandlung bei teilweise gleicher Arbeit stieg. Eine Gruppe von Beschäftigten hat die zuständige IG Metall in Hameln angesprochen. Daraus ist ein vierjähriger, konstruktiver und kreativer Prozess mit der Belegschaft entstanden, an dessen Ende der geforderte Tarifvertrag unterschrieben wurde. Damit reiht sich Lenze Automation in eine Reihe von Betrieben ein, die zurück in die Fläche gekommen sind. Beide Seiten haben dafür Zugeständnisse gemacht, um insgesamt ein positives Paket unter anderem mit einem Langzeitkonto zu schnüren. Damit hat sich wieder gezeigt, dass die modernen und flexiblen IG Metall-Tarife das breite Spektrum der Arbeitswelt im Engineering und in der IT-Branche abbilden.



Hartmut Meine, Bezirksleiter der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt



Martina Manthey, Tarifsekretärin der Bezirksleitung und Verhandlungsführerin bei Lenze Automation



Stärkungspakete für die Verhandlungsdelegation: Ingenieurinnen und Ingenieure wollten kein Tamtam und keine roten Fahnen. Am Ende trugen sie dann doch rote T-Shirts, um ihrer Forderung Nachdruck zu verleihen.



Uwe MebsErster Bevollmächtigter der IG Metall Alfeld-Hameln-Hildesheim und Betriebsbetreuer bei Lenze Automation

»Ich werde das erste Gespräch nicht vergessen. Wir wollen den Tarifvertrag, aber rote Fahnen und Trillerpfeifen sind mit uns nicht zu machen. Schnell wurde klar, dass der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Fairness durch glei-

che Chancen bei der Leistungsbewertung und Bezahlung nur durch eine tarifliche Regelung erfüllt wird. Doch eine große Hürde war die Angst, durch einen Tarifvertrag in ein starres Korsett gezwängt zu werden. Ein Thema war dabei natürlich auch die Arbeitzeit, die von Projekten und kreativen Arbeitsprozessen geprägt wird. Und es gab das Vorurteil, die IG Metall hat nicht die richtigen Instrumente dafür. Gemeinsam mit den Beschäftigten haben wir über diese Themen immer wieder diskutiert. Das war ein spannender Prozess, während dessen immer mehr Kolleginnen und Kollegen Verantwortung für ihre Arbeitsbedingungen übernommen haben. Trotz der teilweise provokanten Haltung der Geschäftsleitung blieben sie besonnen und haben mit Beharrlichkeit ihr Ziel verfolgt und erreicht. Dafür haben sie dann doch zu roten Fahnen gegriffen, weil sie mit Gesprächen alleine nicht weitergekommen sind und sie ihrer Forderung öffentlich Nachdruck verleihen mussten. Wir als Team der Verwaltungsstelle Alfeld-Hameln-Hildesheim haben diesen Prozess fachlich und organisatorisch unterstützt.«

Umstrukturierung im Engineering



Sebastian Lülsdorf

Diplom Ingenieur Elektrotechnik, Software-Spezialist für elektronische Automatisierungstechnik, Betriebsratsvorsitzender

»Bei mir war es die Enttäuschung, dass es auf sachlichem Wege nicht vorangeht. Da bin ich in die IG Metall eingetreten. Es war allein nicht zu regeln. Und dann mussten wir Musik machen. Als die IG Metall dann argumentierte, dass mehr als die Hälfte der Belegschaft Mitglied sein muss, um den Kampf zu beginnen, da war das noch einmal eine zusätzliche Motivation, noch mehr Mitglieder zu werben.

Als AT-Angestellter ist mir zudem klar geworden, dass auch meine einzelvertraglichen Konditionen auf der Grundlage des Flächentarifvertrags stehen, weil die Entgeltstufen klar definiert sind. Gut, der Beitrag, den ich an die IG Metall zahle, ist nicht wenig. Aber bei der nächsten Tariferhöhung ist das wieder drin.«

1. Juni 2006: Lenze kauft die Digitec Controls GmbH.

Die Digitec Controls GmbH ist nicht tarifgebunden und hat keinen Betriebsrat. Am Standort Groß Berkel wechseln 15 Lenze-Beschäftigte in die Firma. Ihre alten tariflichen Regelungen gelten noch ein Jahr.

13. Dezember 2007: Konzernbetriebsrat und Vorstand schließen eine Betriebsvereinbarung zur Umstrukturierung des Lenze-Konzerns.

Aus Digitec wird Lenze Automation (LA) und 80 weitere Beschäftigte mit unterschiedlichen Tarifregelungen (Verfallsdatum 30. April 2011) aus der Lenze-Gruppe bekommen dort einen neuen Arbeitsplatz. Ein gemeinsames Tarifprojekt aller Betriebsräte der Unternehmensgruppe klappt nicht. Einige LA-Beschäftigte gehen auf die IG Metall zu.

Martina Baucks,

Diplom Ingenieurin Feingeräte- und Elektrotechnik, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende

»Ich habe immer daran geglaubt, dass wir das schaffen. So ein Projekt muss reifen. Ingenieure wollen nicht aufgefordert, sondern angesprochen und sachlich informiert werden. Es ist nicht so einfach, sie für die IG Metall zu werben. Ingenieuren fehlt oft der produktionsnahe Hintergrund. Sie haben bisher in Schule und Studium kaum Berührung mit der Gewerkschaft und sie sind es gewohnt, alles für sich selbst zu regeln. Als Spezialisten sind sie bei der Bewerbung in einer guten Verhandlungsposition.

Für mich als Ingenieurin hat ein tarifgebundener Arbeitgeber den Vorteil, dass die Konditionen meines Arbeitsvertrages eine sicherere und bessere Basis haben.«



Go!

25. März 2009: Erste Mitgliederversammlung zum Thema »Tarif«. Sechs Metaller gründen die Projektgruppe »TarifAktiv«, die sich ab Mai 2009 monatlich trifft.

17. September 2009: Die Krise offenbart die Mentalität der Geschäftsleitung. Ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten.

Die Führung der Lenze-Gruppe zeigt in der Krise kein Engagement, Arbeitsplätze zu retten, sondern plant 900 Beschäftigte zu entlassen. In der lokalen Zeitung äußert Lenze-Vorstandsvorsitzender Dr. Erhard Tellbüscher den Wunsch nach »Hire and Fire«: Wenn keine Arbeit da ist, sollten die Beschäftigten nach Hause gehen. Sie könnten die Zeit mit »Jobs an der Tankstelle« überbrücken, bis wieder Arbeit da wäre.

Unfaire Arbeitsbedingungen

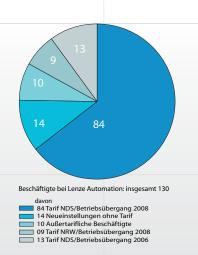


Dirk Rehm, Diplom Ingenieur, Industrieelektroniker Automation, Betriebsrat

»Mich hat positiv überrascht, dass die IG Metall nicht, wie ihr vorgeworfen wurde, dogmatisch und politisch motiviert verhandelt hat, sondern in der Lage war, genau auf die Belange der Beschäftigten einzugehen. Das war der Druchbruch. Außerdem hat mich auch meine persönliche Situation vorwärts getrieben. Ich habe es gerne etwas sicherer, als wenn ich mich um alles selbst kümmern muss. Als Betriebsrat habe ich gesehen, dass ab 2009 bestimmte Arbeitsverträge offensichtlich schlechter waren.«

2009 gibt es fünf unterschiedliche Entgeltstrukturen.

Inzwischen arbeiten rund 130 Beschäftigte bei Lenze Automation, davon über 75 Prozent Ingenieurinnen und Ingenieure. Für die Belegschaft gelten fünf unterschiedliche Entgeltstrukturen: (siehe Diagramm). Da Lenze Automation nicht im Arbeitgeberverband ist, endet am 30. April 2011 die Schutzfrist der Tarifverträge und der Arbeitgeber kann mit jedem Beschäftigten einzelvertragliche Regelungen auch unterhalb des Tarifs abschließen.



UNGLEICHBEHANDLUNG

- Entgelte: teilweise bei gleicher Arbeit unterschiedlich.
- Leistungsbewertung: nicht für alle Beschäftigten.
- Projektbezogene Prämien: nicht klar und einheitlich geregelt.
- Urlaub für Neue: 28 statt 30 Tage.
- Tariferhöhungen: freiwillig, aber meist verzögert und nicht immer in voller Höhe.
- Arbeitszeit in der Krise: Die Geschäftsleitung hat die Arbeitszeit ohne Diskussionen festgelegt. Dies hatte Entgeltverluste zur Folge.

Es gab fünf unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten. Die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Entgelte sorgten für Unmut.



Gabriele Begemann Elektro- und Bautechnikerin, CAD-Konstruktion bei Lenze Automation

»Ich habe immer an die Tarifbindung geglaubt. Ich dachte, bloß kein Theater im Unternehmen, denn die Unzufriedenheit über die fehlende Tarifbindung war ja vorprogrammiert. Und ich persönlich wollte nicht betteln um jährliche Gehaltserhöhungen, da bin ich nicht der Typ für. Jetzt läuft das von allein.«

Start der Flugblattserie



Thilo Jahn,

Gewerkschaftssekretär, unterstützte das Projekt der IG Metall Alfeld-Hameln-Hildesheim bei Lenze Automation

»Das Beispiel Lenze steht für einen optimalen Weg, wie eine Belegschaft ihre Ziele erreichen kann. Das gilt von der Formulierung eigener Interessen, der Analyse der Situation, der Gewinnung von Mitstreitern bis hin zum kämpferischen Abschluss. Es hat vier Jahre gedauert und viele Diskussionen erfordert. Jeder Schritt musste erstmal gegangen werden. Wichtig dabei: Aktive müssen ihren Weg selbst wählen können. Der Prozess muss so offen sein, dass alle eingeladen werden, ihre Talente, Erfahrungen und Erkenntnisse einzubringen.«

Am 8.12.2009 startet die Flugblattserie.

Mit dem Flugblatt »Wer vernascht Ihr Weihnachtsgeld?« beginnt die Infoserie. Ab dem 28. Januar 2010 unterstützt der Betriebsrat nach einer langen Diskussion mit der IG Metall die Tarifforderung, weil der »Flächentarif durch seine Flexibiltät auch die Arbeitsbedingungen bei Lenze Automation abbilden kann«.



Die Projektgruppe »TarifAktiv« startet durch. Ab 28. Januar 2010 ist der Betriebsrat mit im Boot.

Am 11. März 2010 erscheint »liesmich.txt«.

IG Metall und Betriebsrat geben das erste gemeinsame Flugblatt heraus. Es folgen weitere zu den Themen: Leistungsbewertung, Jobsicherheit, Urlaubsanspruch und Inhalt der Tarifverträge. Zudem erscheinen 17 Newsletter mit aktuellen Bezügen.



Die Fexibilität der Tarifverträge wird deutlich. Der Betriebsrat unterstützt die Tarifforderung.





Martin Graf,Diplom Ingenieur Maschinenbau bei Lenze Automation

»Ich wollte ganz klar Planungssicherheit. Die habe ich nicht in einzelvertraglichen Angeboten gesehen. Mit einem Tarifvertrag fühle ich mich sicher. Ich arbeite 40 Stunden, weil ich meine drei Kinder versorge. Ich kann mir aber gut vorstellen, wieder 35 Stunden zu arbeiten, wenn die Phase kommt, bei der meine Kinder überwiegend auf eigenen Beinen stehen können.«

Verstärkte Mitgliederwerbung



Georg Neulen, Elektroingenieur bei Lenze Automation

»Anfangs waren wir im Ingenieurbereich nur zu zehn Prozent organisiert. Die Firma wollte sich vom Tarif verabschieden und hatte anscheinend geglaubt, mit den Ingenieuren könne man das machen. Schritt für Schritt konnten wir jedoch den Organisationsgrad auf über 50 Prozent steigern und am Ende dieses gute Ergebnis erzielen. Möglich war das nur mit der Durchsetzungskraft der vielen Mitglieder.

Zudem wurde eine weitere wichtige Weiche gestellt. Fachkräfte zu halten und zu werben steht vermehrt auf der Agenda von Unternehmen. Jetzt hat Lenze dafür gewichtige Argumente zur Verfügung.«

Mehr als die Hälfte der Belegschaft nimmt an der Aktion »Roter Teppich« für den Tarif teil.

16. April 2011: Die Unterschriftenaktion stärkt die Tarifforderung.

Nachdem 2010 die Workshops zum »Zukunftskonzept« zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vom Lenze-Management nicht weitergeführt wurden, weil der Betriebsrat »zu dogmatisch auf den Tarif fixiert« sei, startet der Betriebsrat Anfang 2011 eine Umfrage zum Thema »Tarif« in der Belegschaft. 95 Beschäftigte nehmen teil und stimmen mit großer Mehrheit den Regelungen des Flächentarifs zu. In der Unterschriftensammlung am 16. April 2011 bestärkt die Belegschaft den Betriebsrat in seiner Forderung. Die Mitgliederzahlen steigen weiter.



Verstärkte Mitgliederwerbung



Eckehard Mahnken, Diplom Ingenieur, Elektroingenieur, Betriebsrat bei Lenze Automation

»Ich bin als Betriebsrat erst vor zwei Jahren in die IG Metall eingetreten. Zu diesem Zeitpunkt befanden wir uns in Gesprächen mit der Geschäftsführung, um die Tarifbindung des Betriebs zu erzielen. Leider blieben die Gespräche ergebnislos. In dieser Phase überzeugte die IG Metall mich und viele meiner Kolleginnen und Kollegen, dass sich die Belegschaft organisieren und gemeinsam für das Ziel der Tarifbindung eintreten muss. Mit großer Unterstützung der IG Metall konnten wir dieses Ziel schlussendlich erreichen.«

10. Februar 2012: Die Tarifgespräche scheitern

Die Tarifgespräche scheitern nach drei Runden, zwei geplatzten Terminen und zwei Sondierungsgesprächen. Die Projektgruppe »TarifAktiv« verstärkt mit kreativen Informationen und Aktionen die Mitgliederwerbung. Mehr als die Hälfte der Belegschaft nimmt an der Aktion »Roter Teppich« am 16. Mai 2012 teil. Die Mitgliederzahlen steigen weiter. Immer mehr engagieren sich.



Martin Fritze, Elektroingenieur bei Lenze Automation

»20 Jahre lang war ich nur Mitglied der IG Metall. Jetzt, in der Mitte des Lebens, wollte ich etwas zurückgeben und mithelfen, durch den Tarifvertrag den Grundstein für mehr Sicherheit auch für die kommende Generation zu legen.

Mir hat es Spaß gemacht, mich kreativ zu beteiligen und gute Ideen umzusetzen. So haben wir eine Kartonwand geschaffen und in der Kantine aufgebaut. Darauf stand: Flächentarif. Oder wir haben rote T-Shirts bedruckt: Flächentarif – so einfach ist das. Das war eine einfache, klare Botschaft. Es sollte auch was Lustiges sein, nicht so bierernst.«



Kreativität



Die Aktionen sollten auch Spaß machen und nicht so »bierernst« sein.



Stefan Witte, Diplom Ingenieur, Elektroingenieur bei Lenze Automation

»Ich habe mich an den Aktionen beteiligt, weil ich der Meinung war, dass man was machen muss, um den Betriebsfrieden zu bewahren und ein Stück Gerechtigkeit herzustellen. Die Geschäftsführung hat letztlich gemerkt, dass wir über die Betriebsgrenze hinaus auf die Straße und damit an die Öffentlichkeit gehen würden. Jetzt stehen wir unter dem Schutz des Tarifvertrags, das ist durchweg positiv.«

20. Juni 2012: Der Betriebsrat stoppt die Ausgabe von neuen Arbeitsverträgen.

Das Lenze-Management startet einen zweiten Anlauf, neue Arbeitsverträge auszugeben. Das stößt auf breite Ablehnung, weil darin weitere Verschlechterungen ent-

halten sind: Eine Spanne der Arbeitzeiten zwischen 25 und 45 Stunden die Woche, Samstagsarbeit, Drogentests und Vertragsstrafen. Der Betriebsrat beantragt zusammen mit einer Fachanwältin für Arbeitsrecht eine einstweilige Verfügung und stoppt so die Ausgabe der neuen Arbeitsverträge. Ein Aktionsausschuss wird gegründet.



FORDERUNG VERSTÄRKT

Am 5. September 2012 startet der Tarif-Mittwoch:

Die Belegschaft hat sich inzwischen gut organisiert. Es kann bei Lenze Automation eine Tarifkommission gewählt werden. Am 31. Juli 2012 beschließt die IG Metall-Tarifkommission die Tarifforderung und fordert die Geschäftsleitung zu Verhandlungen auf.

Der Aktionsausschuss startet den »Tarif-Mittwoch« am 5. September 2012. Bis zum Abschluss des Tarifvertrags werden mittwochs die Beschäftigten über den aktuellen Stand informiert. Zahlreiche Aktionen begleiten zusätzlich die Verhandlungen, um die Forderung der Belegschaft zu verstärken.



Aktionen



Oliver Brandt, Elektroingenieur und Betriebsrat bei Lenze Automation in Braunschweig

»Es hat mich einfach geärgert, dass wir bei der Automation nicht die Sicherheit und die Vorteile des Tarifs haben sollten. Als Betriebsrat weiß ich natürlich insbesondere über die Vorteile einer Tarifbindung.

Da ich in meiner beruflichen Laufbahn auch einmal bei einer Firma erfahren durfte, dass nicht immer eitel Sonnenschein herrscht, war für mich klar, dass man sich nicht auf die Aussagen der aktuellen Geschäftsführung verlassen sollte. Die nächste Geschäftsführung kommt bestimmt und will dann mit den Aus- und Zusagen des Vorgängers nichts mehr zu tun haben.«

Druck

24. September 2012: Die Geschäftsleitung will die Meinungsfreiheit einschränken.

Am 18. September verhandeln die Tarifparteien das erste Mal. Eine Woche später, am 24. September, sollen rote Kartons von den Arbeitsplätzen entfernt werden, die auf die Tarifforderung hinweisen. Der Tarif-Mittwoch am 10. Oktober setzt ein deutliches Zeichen. Die Akteurinnen und Akteure gehen an der Grenze des Betriebsgeländes entlang. Das Signal: Wir tragen den Konflikt notfalls über die Betriebsgrenzen hinaus. Der Druck aus der Belegschaft steigt weiter.



Stefan Bergmann, Industriemeister Elektrotechnik bei Lenze Automation

»Ich wollte die Sicherheit, die ich früher hatte. Der Urlaub muss geschützt sein, die Lohnfortzahlung, die Arbeitszeit, die Tariferhöhungen.

Weil das so lange gedauert hat, habe ich oft gezweifelt und bin nun froh, dass wir das große Ziel, den Tarifvertrag, erreicht haben.«

Spaziergang an der Grenze des Betriebsgeländes als letzte Mahnung.



12. Oktober 2012: Das Lenze-Management schaltet die Einigungsstelle ein.

Die Tarifverhandlungen laufen und trotzdem will die Geschäftsleitung erneut individuelle Arbeitsverträge durchdrücken. Sie schaltet am 12. Oktober 2012 die Einigungsstelle ein. Das bringt das Fass zum Überlaufen.

Am 5. November 2012 dringen 25 Ingenieurinnen und Ingenieure laut trillernd in das Verhandlungslokal ein. Der Druck wird noch weiter verstärkt.

Chronik

Tarifvertrag



Anita Heyer-Reinfeld, Diplom Ingenieurin, Elektroingenieurin bei Lenze Automation

Am 9. November erzielen die IG Metall und die Geschäftsführung ein Verhandlungsergebnis.

In der fünften Verhandlungsrunde können die Tarifparteien ein Verhandlungsergebnis erzielen. Martina Manthey, Verhandlungsführerin der IG Metall: »Ohne den Druck der Beschäftigten wäre kein Ergebnis durchsetzbar gewesen.«

Am 27. November 2012 wird der Anerkennungstarifvertrag unterschrieben, der am 1. Januar 2013 in Kraft tritt. Damit ist die Tarifbindung an den Flächentarifvertrag wieder hergestellt. Die ausufernden Arbeitszeiten sollen künftig mit einem Langzeitkonto auf Basis der 35-Stunden-Woche eingefangen werden.

Durch die Tarifbindung gilt jetzt: Gleiches Geld für gleiche Arbeit.

»Ich bin Betroffene. Als ich vor fünf Jahren die Abteilung gewechselt habe, habe ich die Nachteile gespürt. Jedes Jahr musste ich zum Vorgesetzten gehen, um die Tariferhöhung zu verhandeln. Das ist nicht so sehr meine Sache, das ist jetzt durch die Tarifbindung vorbei. Außerdem ist es super, dass wir nun ein Langzeitkonto haben. Meine Tochter ist jetzt 16, wenn sie aus dem Haus ist, wollen mein Mann und ich noch schöne Reisen machen, etwa drei Monate nach Chile oder wieder nach Neuseeland, wo wir schon einmal waren und es sehr schön fanden.«



Otmar Fössing,
Diplom Ingenieur, Elektroingenieur und
AT-Angestellter bei Lenze Automation

»Ich finde es gut, dass es zu einer Einigung gekommen ist. Geregelte Arbeitsbedingungen sind eine gute Grundlage, um gut und effektiv arbeiten zu können.«
Auch als Produktmanager sehe ich es positiv, dass es jetzt bei uns wieder eine Tarifbindung gibt. Es hat in den letzten Jahren Unsicherheiten unter den Mitarbeitern gegeben, die sogar zu Kündigungen geführt haben. Beide Seiten stellen die Einigung jetzt als Erfolg dar. Die Auseinandersetzung hätte man sich sparen können. Der Erfolg gebührt der IG Metall.«

DAS TARIFERGEBNIS

Innovativ, flexibel und sicher mit der Fläche

Durch den Anerkennungstarifvertrag wurden fast alle Regelungen des Flächentarifvertrags der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie übernommen. Die Vorteile: jährliche Tariferhöhungen, gerechte Eingruppierungen, Leistungszulagen und 30 Tage Urlaub sowie gleiches Urlaubsgeld und einen Rechtsanspruch auf Tarifleistungen für alle Beschäftigten. Vorher gab es unterschiedliche Regelungen – etwa bei der Entlohnung von gleicher Arbeit und den Urlaubstagen. Es gab keinen Rechtsanspruch. In einem Ergänzungstarifvertrag werden zum Beispiel betriebliche und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten geregelt:

- Ansparen von Arbeitszeiten über ein Langzeitkonto auf Basis der 35-Stunden-Woche.
- Überleitung bestehender Arbeitsverträge in den Flächentarifvertrag.
- Besitzstandswahrung für individuell ausgehandelte Arbeitszeiten und Entgelte über Tarif.

Spezialisten bei Lenze Automation haben die Tariflandschaft verändert.

Im Bezirk der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ist Lenze Automation einer der ersten Engineering-Betriebe, in dem sich die Belegschaft in einem derart selbständigen, kreativen und kontinuierlichen Prozess für den Flächentarifvertrag eingesetzt hat. Die Ingenieurinnen und Ingenieure haben rund 145 Termine in vier Jahren von Ende 2008 bis 2012 investiert, um ihr Ziel zu erreichen.

TERMINE IM ÜBERBLICK

Rund 145 Termine, davon:

- 34 Sitzungen der Projektgruppe »TarifAktiv«
- 11 Mitgliederversammlungen der IG Metall
- 8 Flugblätter
- 17 Newsletter
- 16 Aktionen
- 10 Tarifgespräche/Verhandlungen Außerdem gab es Betriebsversammlungen, Workshops, Seminare, Treffen des Aktionsausschusses, persönliche Gespräche, Redaktionssitzungen, Verhandlungsund Tarifkommissionen...

Es wurden von 2008 bis Ende 2012 50 neue Mitglieder an den Standorten in Groß Berkel und Braunschweig geworben.





Kantinen-Aktion am 19. September 2012: Geräuschloser Auf- und Abbau der Tarifwand.

Mit einer logistischen Meisterleistung haben die Tarifaktivisten ihre Forderung in der Kantine visualisiert, die bei Lenze Automation von der Belegschaft, dem Management und den Kunden genutzt wird. Nach der ersten Verhandlungsrunde der Tarifparteien am 18. September 2012 sind die Akteurinnen und Akteure, einer nach dem anderen, kommentarlos mit einem roten Karton unter dem Arm in die Kantine gegangen. In drei Minuten wuchs die rote Wand Karton für Karton mit den Aufdrucken Flächentarif. Das Management verfolgte das Geschehen verunsichert und verließ teilweise den Raum. Genauso geräuschlos wurde Buchstabe für Buchstabe nach dem Essen wieder mitgenommen und an den jeweiligen Arbeitsplätzen platziert. Die Geschäftsleitung forderte einige Tage später die Entfernung der Kartons von den Arbeitsplätzen.

Engineering-Projekt der IG Metall



Garnet Alps,
Ansprechpartnerin für Ingenieurinnen
und Ingenieure vom Bezirk der IG Metall
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

»Aus dem Beispiel Lenze lernen, heißt zu erkennen, dass es ohne Spielregeln nicht geht. Tarifverträge bieten eine Basis und schützen die Beschäftigten im Engineering vor ausufernden Arbeitszeiten und Leistungsverdichtung. Steigende Anforderungen dürfen nicht zulasten der Beschäftigten gehen. Tarifverträge sichern faire und leistungsgerechte Entgelte und gute Arbeitsbedingungen. Entscheidene Faktoren für Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte.«

DAS BEZIRKSPROJEKT

Ziele: Entgrenzte Arbeit in die Schranken weisen – Arbeitsbedingungen von Ingenieurinnen, Ingenieuren und Hochqualifizierten sicher und fair gestalten.

Die IG Metall engagiert sich für Ingenieurinnen und Ingenieure. So sind zum Beispiel in einem bezirklichen Projekt rund 15 Arbeitsgruppen in ausgewählten Betrieben aktiv. Die Beschäftigten aus dem Engineering werden von der Bezirksleitung und der Verwaltungsstelle unterstützt. Die betrieblichen Akteure gestalten den Prozess selbst. Sie planen und führen konkrete Vorhaben, Aktionen und Veranstaltungen vor Ort durch.

Die IG Metall initiiert zudem ein umfangreiches bezirkliches und bundesweites Vernetzungsangebot, damit sich die Akteurinnen und Akteure gegenseitig unterstützen können.

Mehr Infos zum Engineering-Projekt des IG Metall-Bezirks bei garnet.alps@igmetall.de (www.i-connection.info).



IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Verantwortlich: Hartmut Meine (v.i.S.d.P.)

Fotos: FM (5), Thilo Jahn (3), Nils Hendrik Müller (1), Anita Heyer-Reinfeld (2), Heiko Stumpe (13)

Internet: www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de E-Mail: bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de

I-Connection (www.i-connection.info): garnet.alps@igmetall.de

Redaktion: Uwe Mebs, Annette Vogelsang Design: Gudrun Wichelhaus-Decher Seitenlayout: Annette Vogelsang Druck: apm AG, Darmstadt