



| VB 04
FB IT- und Elektro-
industrie/Angestellte

i-connection, Hannover, 26. November 2009



**Angestellte, technische Experten
und Ingenieure in der Krise – was können
Betriebsräte und IG Metall tun?**



Angestellte und technische Experten in der Krise

Inhalt

- ➔ **Ausgangslage**
- ➔ **Chancen und Risiken**
- ➔ **Gute Beispiele**
 - Mitglieder gewinnen
 - Ansehen und Glaubwürdigkeit gewinnen
 - Faire Vereinbarung Entgelt
- ➔ **Jetzt in die Offensive gehen**



Angestellte sind stärker betroffen als früher

Ihr Anteil an den Beschäftigten ist größer – sie fallen für die Arbeitgeber als „Kostenblock“ mehr ins Gewicht

➔ In immer mehr Betrieben (regional sehr unterschiedliche „Welten“!)

- Kurzarbeit
- Absenkung Arbeitszeit durch TV Besch.
- Weniger 40-Stunden-Verträge
- Regelungen zur Beschäftigungssicherung

auch für Bürobeschäftigte, zum Teil sogar für AT-Beschäftigte



Angestellte sind anders betroffen – 2 Beispiele

➤ **Höhere Verluste bei KUG (à kein KUG für Verluste oberhalb Beitragsbemessungsgrenze)**

➤ **Achtung beim Thema Arbeitszeitverkürzung:**

- Aktuelle Situation in vielen Forschungs- und Entwicklungsbereichen (F&E): Vorziehen von Projekten, hoher Innovationsdruck: alternative Antriebe, Motorenentwicklung etc.
- Anders als bei vielen gewerblichen Kolleg/innen sinkt das Arbeitsvolumen bei Angestellten durch die Krise in der Regel nicht automatisch. à Es muss gezielt gesenkt werden

à **Prioritäten vereinbaren, Projekte verschieben**

à **Bei den Beschäftigten nachfragen, ob das klappt**



Arbeitszeitverkürzung: „Gute“ und „schlechte“ Varianten

- **Absenken 40-Stunden-Verträge auf 35-Stunden-Verträge**
 - A: Es ist weniger Arbeit vorhanden → Mehr Freizeit, mehr Lebensqualität, weniger Geld
 - B: Die Arbeit bleibt die gleiche → Leistungsverdichtung, unbezahlte Mehrarbeit

- **Kurzarbeit**
 - A: Es wird tatsächlich kürzer gearbeitet → mehr Freizeit, mehr Lebensqualität, weniger Geld
 - B: Es wird genausoviel gearbeitet wie zuvor → Reine Entgeltabsenkung

- **Tarifvertrag Beschäftigungssicherung wird angewendet**
 - A: Es wird kürzer gearbeitet → mehr Freizeit, mehr Lebensqualität, weniger Geld
 - B: Es wird genausoviel gearbeitet wie zuvor → Reine Entgeltabsenkung



Angestellte und Krise – wir haben es in der Hand

Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none">➔ Der Nutzen von Betriebsrat und IG Metall wird für die Beschäftigten konkret erfahrbar➔ Grenzen der individuellen Verhandlungsmacht werden sichtbar➔ Mehr Mitglieder➔ Mehr Vertrauensleute aus dem indirekten Bereich➔ Kandidaten für BR-Wahlen 2010 aus den „weißen Flecken“ im Betrieb➔ Expertenwissen für Besser-statt-Billiger-Strategien	<ul style="list-style-type: none">➔ BR und IG Metall verlieren an Glaubwürdigkeit, wenn sie nicht die Interessen ALLER Beschäftigten im Betrieb vertreten➔ BR-Wahlen 2010<ul style="list-style-type: none">- „Gruppenegoistische“ Listen- AUB, CGM etc. werden stärker



Angestellte und Krise – Wir haben es in der Hand

➔ **Beschäftigte informieren**

- Was will das Unternehmen?
- Welche Möglichkeiten haben IG Metall und Betriebsrat?
- Position BR und IG Metall begründen

➔ **Beschäftigte nach Ihrer Einschätzung fragen**

- Folgen für die Arbeitsbedingungen im indirekten Bereich
- Auswirkungen von bzw. „tragbare“ Sparmaßnahmen bei F&E

➔ **Vereinbarungen treffen, die die Lasten möglichst fair zwischen allen Beschäftigtengruppen verteilen**



Trotz Krise Mitglieder dazu gewinnen: Gute Beispiele aus den Betrieben

- A. Bei Stellenabbau: Forschungs- und Entwicklungszentrum BMW München - Beratung vor Ort – exklusiv für IG Metall-Mitglieder**
- B. Bei Pforzheim-Fällen: Kostal Lüdenscheid - Prinzip IG Metall-Mitglieder entscheiden mit**



Forschungs- und Innovationszentrum BMW

(München)

➔ 20.000 Angestellte, hoher Anteil AT

- Vertrieb, Entwicklung, Marketing, Ingenieure

➔ Anfang 2008: BMW kündigt massiven Personalabbau an

- Starker Druck auf Beschäftigte: Aufhebungsverträge, Mobbing, etc.
- BR nutzt „Kulturbruch“ des Unternehmens zur Mitgliedergewinnung

➔ Arbeitsrechtliche Qualifizierung BR durch VS

➔ Hilfsmaterialien für Beratungen zur Verfügung gestellt



Forschungs- und Innovationszentrum BMW

(Fortsetzung)

➔ Angebote:

- Exklusive Einzel-(Rechts-) Beratung für Mitglieder vor Ort
- Sammelberatungen vor Ort

➔ betriebliche IG Metall-Funktionäre haben so mit Kompetenz & Engagement überzeugt

➔ 2008: 450 Neuaufnahmen, Organisationsgrad von 10 auf 15 Prozent gesteigert, viele neue Vertrauensleute aus dem Bereich

Mehr Infos: Martin.Kimmich@igmetall.de



Kostal (VS Lüdenscheid)

➤ Forderung des Betriebs: Unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit → Verhandlungen mit der IG Metall

- Betriebliche Tarifkommission (TK) fordert Beschäftigungssicherung und bietet als Arbeitnehmer-Beitrag unter anderem Betriebsvereinbarung zu Vertrauensarbeitszeit ab EG 13 und für AT an (nur bei geregelten Bedingungen)
- Reaktion Ingenieure: „IG Metall und TK dürfen gar nicht über unsere Arbeitszeit verfügen.“
- TK erklärt: „Arbeitszeit kommt über IGM-Tarifverträge zustande, die für IGM-Mitglieder abgeschlossen werden. Wenn Arbeitszeit geändert werden soll, entscheiden IGM-Mitglieder über die TK.“
- Ingenieure: „Wie können wir mitbestimmen?“
- TK: „Mitglied in der IG Metall werden!“
- Folge: **Über 50 Neuaufnahmen** - Ingenieure haben ihre Interessen deutlich gemacht - TK zieht Vorschlag Vertrauensarbeitszeit zurück

➤ Fazit: In betriebl. Konflikten deutlich machen, dass Mitglieder über TK Einfluss (z. B. auf Arbeitsbedingungen) haben



Faire Vereinbarungen: Gute Beispiele aus den Betrieben

A. Bosch Feuerbach – Arbeitszeit UND Arbeitsvolumen abgesenkt

B. Mann + Hummel – Qualifizierung von Ingenieuren in Kurzarbeit

C. Spezifische Regelungen



Faire Vereinbarung – Bosch Feuerbach

(1/2)

- ➔ **Ausgangssituation: massiver Umsatzeinbruch durch Wirtschaftskrise**
- ➔ **Anteil der Entwicklungskosten steigt, deshalb soll zur Kostensenkung Arbeitszeit abgesenkt werden. Firma fordert kollektive Schließtage und Aufbau von Minuskonten**
- ➔ **Kulturbruch: Arbeiten sollen nicht erledigt werden, Termine nicht gehalten werden**
- ➔ **Enormer Druck, mit verringerten Kapazitäten Aufgaben zu bewältigen → Gefahr steigender Leistungsverdichtung**
- ➔ **Zerreißprobe für den Betriebsrat: wie können praktikable Lösungen gefunden werden und Sparziele realisiert werden?**



Faire Vereinbarung - Bosch Feuerbach (2/2)

➔ Arbeitgebervertreter werden zu VL-Versammlungen eingeladen.

- Forderungen des Unternehmens werden zur Diskussion gestellt
- Achtung: Es gibt auch eine gut entwickelte VL-Kultur bei den Angestellten!

➔ BR-Verhandlungsgruppe diskutiert Verhandlungsstrategie mit den Vertrauensleuten, parallel Information der Belegschaft (Flugblätter etc, Feedback aus den Verhandlungen)

- à hohe Transparenz, BR hat Rückhalt
- à "Wir-Gefühl" in den Abteilungen, Lösung/Erfolge:
- Volumenabsenkung durch Prioritätensetzung bei Projekten
- es wurden durchführbare Lösungen gefunden, hohe Akzeptanz
- BR/VL setzen verbesserte Beschäftigungssicherung durch



Faire Vereinbarung – Mann + Hummel

- ➔ **Ausgangssituation: auch in F&E Kurzarbeit**
- ➔ **BR schreibt Weiterbildungsaktivitäten für den Ingenieurbereich in einer BV fest**
- ➔ **Interne Kurse: Werkstoffkunde, Messtechnik, Problemlösungstechniken, Wertstromanalyse, Six Sigma, Grundlagen Controlling, Recht, SAP-Anwendungen**
- ➔ **Externe Kurse: AZWV* zertifizierte Maßnahmen und Träger: Englisch (Business, Technik), Deutsch, Projektmanagement, Changemanagement, Moderation, Rhetorik/Präsentation, MS-Office**

* Anerkennungs- und Zulassungsverordnung



Spezifische Regelungen: Jetzt in die Offensive gehen

- ➔ **Vereinbarungen zum Thema Entwicklungsdienstleister /
Werkverträge Leiharbeit treffen → nach der Krise werden es
sonst mehr sein als vorher**

- ➔ **Regelungen für**
 - Sabbaticals,
 - Fort- und Weiterbildung abschließen (Stipendienregelung)
 - unbezahlten Urlaub
 - Elternzeit für Väter anpreisen

- ➔ **Beschäftigungsbrücke für akademischen Nachwuchs im
Betrieb (regionale Besonderheiten beachten!)**

- ➔ **Thema Green-Tech besetzen**



Entwicklungsdienstleister, Werkverträge

- ➔ Wildwuchs in den Betrieben, Größenordnung, Inhalt und Konditionen unbekannt
- ➔ Aufträge, (Schein-) Werkverträge, Leiharbeit
- ➔ Diskussion nötig: Was kann/darf ausgelagert werden
- ➔ Stammebelegschaft: Schnittstellen: Arbeitsvolumen, Qualität, Verantwortung
- ➔ „Externe“: viele Probleme: Beschäftigungsverhältnisse werden immer wieder umgewandelt, Weiterbildung, Zugang zum Werksgelände, Kantinenpreise etc.
- ➔ Krise: Viele von heute auf morgen weg; Nach der Krise vielleicht mehr als vorher – wenn wir nicht handeln
- ➔ Es gibt schon Regelungen, an die man anknüpfen kann



Thema „GreenTech“ besetzen

➔ **Globale Trends wie Klimawandel, Bevölkerungswachstum, Verknappung von Rohstoffen → nachhaltiger Umbau der industriellen Produktion und Industriegesellschaft erforderlich**

➔ **Beispiele:**

- Automobilbau: Hybridantriebe, Elektromotor etc.
- Maschinenbau: CO₂-arme Kraftwerkstechnologien, Solar- und Windenergie etc.
- Luft- und Schifffahrt: Materialeffiziente Leichtbauweise etc.
- Elektroindustrie: Energiespeichertechnologien etc.
- IT (Recycling, Verwendung nachhaltiger Rohstoffe etc.)

➔ **Wie besetzen?**

- Technologiezirkel mit Ingenieuren (örtlich, betrieblich)
- Debatte über Technologieentwicklung und Technikfolgeabschätzung Raum geben
- Wie „green“ und nachhaltig produzieren die Unternehmen wirklich?



Unterstützung durch den FB IT- und Elektroindustrie / Angestellte

➤ Material, u.a.

- Dokumente Engineering-Tagung (Juni 2009): <http://www.engineering-igmetall.de/?q=node/105>
- Wirtschaftspolitische Informationen Nr. 05/27. Juli 2009. [GreenTech: Arbeitsplätze mit Zukunft.](#)
- Ansprachematerial zum Thema Krise (siehe folgende Seite)
- Eckpunkte für BV zum Thema Entwicklungsdienstleister / Werkverträge

➤ Information & Beratung

➤ Kontakte zu anderen betrieblichen Kolleginnen (Gute Beispiele)



Flyer für die Beratung





Kurzarbeit und IT-Qualifizierung



➔ Initiative IG Metall & Gesellschaft für Informatik

➔ Computerführerschein ECDL

- Europaweit anerkannt
- Für alle Beschäftigtengruppen geeignet (verschiedene Module)
- Produktnummer Flyer: 16626-23929

➔ Handlungshilfe für Betriebsräte im Intranet