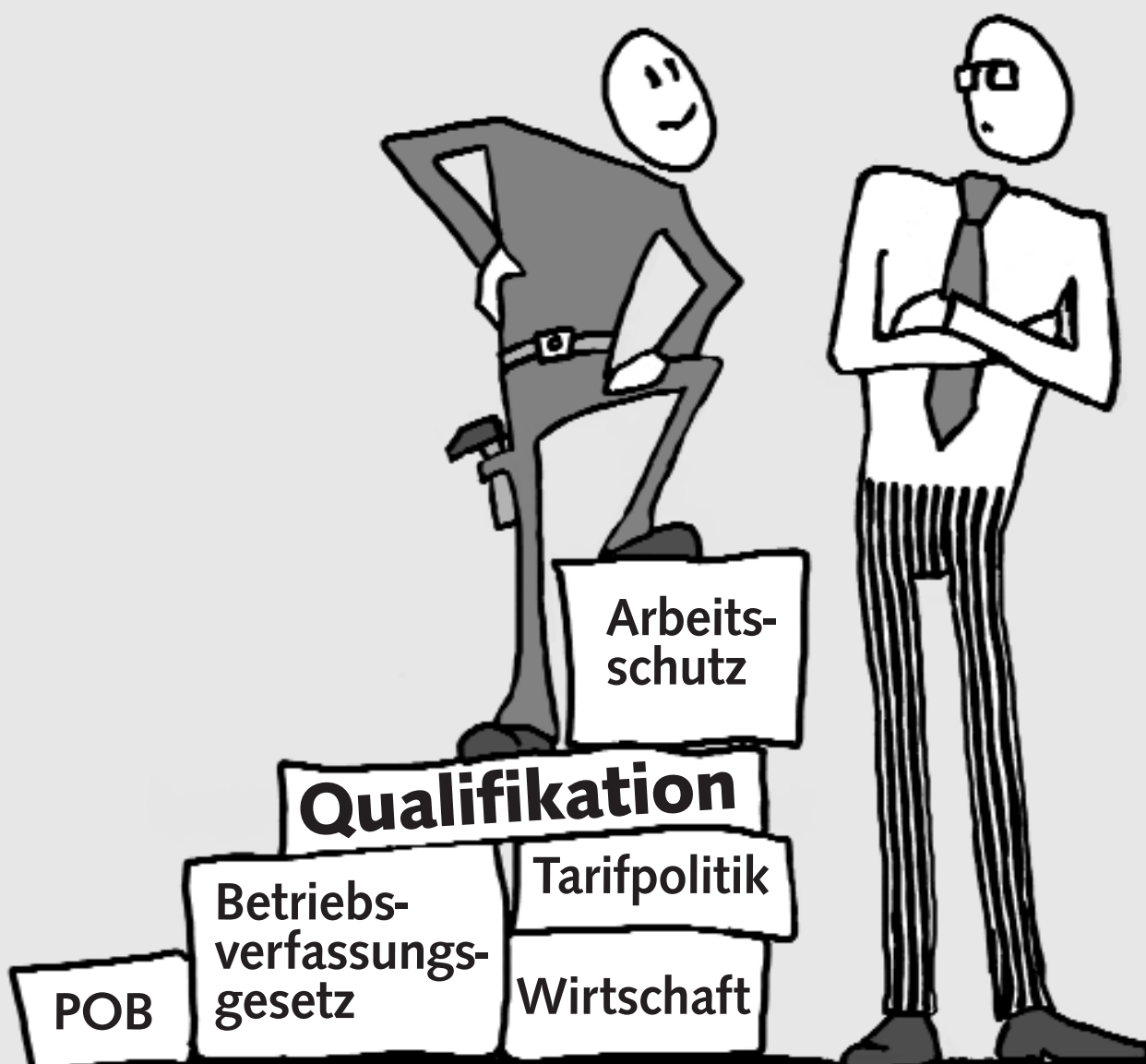


# LEHMANN **f**orum

Nr. 81  
drei 02

**Hamburger Metallerrinnen + Metaller**



**Her mit dem  
schönen Leben**

Jugendliche  
GewerkschafterInnen  
demonstrieren

**BetriebsrätInnen  
qualifizieren**

Auseinandersetzungen  
wollen gelernt sein



**Hartz-Papier**

Maßnahmen  
schaffen keine  
Arbeitsplätze

### **3 Was sich aus unserem Leben alles machen lässt**

Qualifizierung in der  
Aus- und Weiterbildung

### **4 Her mit dem schönen Leben**

40 000 Jugendliche von  
den Gewerkschaften  
demonstrierten in Köln

### **6 Resolutionen des Vertrauensleuteausschusses Hamburg**

Die Differenzierung des  
Flächentarifvertrages und  
das Hartz-Papier

### **8 BetriebsrätInnen systematisch qualifizieren**

Lernen, auf den Feldern  
der Auseinandersetzung,  
zu handeln

### **10 Bildungsurlaub auf Kuba**

Eine politische Studienreise  
für gewerkschaftliche KollegInnen

### **11 Lesetipps**

**Impressum**

Wird in den Betrieben in denen ausgebildet wird, nicht zumindest regelmäßig über die Ausbildung gesprochen, so ist die Fort- und Weiterbildung in den meisten Betrieben überhaupt kein Thema oder nur eines für die kleine intellektuelle Minderheit. Das ist mehr als unverständlich, wenn es stimmt, dass die Halbwertszeit unserer Qualifikation immer geringer wird.

**«wenn wir uns nicht einmischen, werden andere bestimmen, was wir zu künftig zu tun und zu lassen haben»**

Und das dieses so ist zeigen die zum Teil rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt. Doch vor den Problemen wie Arbeitsplatzabbau, Verdichtung der Arbeit durch organisatorische Veränderungen, Produktionsverlagerung, Tarifflicht und ähnliches wirkt die Problematik von Fort- und Weiterbildung eher zweitrangig. Doch das ist ein großer Irrtum. Gerade in der Gestaltung und der inhaltlichen Ausformung der Fort- und Weiterbildung liegt eine große Chance für die betriebliche Interessenvertretung. Es kommt nicht von ungefähr, dass die Fort- und Weiterbildung gerade von den höher Qualifizierten in hohem Maße in Anspruch genommen wird. Ihr Wissen und ihre Qualifikationen sind das Faustpfand, dass sie für die Sicherung ihrer Arbeitsplätze einsetzen. Hier gilt es auch für die betrieblichen Interessenvertretung anzusetzen. Hohe und breite Qualifikationen sind auch in Zeiten schlechter Konjunktur einzufordern, denn nur die gute Qualifikation ist das, was wir als abhängig Beschäftigte ‚zu verkaufen‘ haben. Das neue Betriebsverfassungsgesetz hat hier die Einflussmöglichkeiten der BetriebsrätInnen verbessert. Das sollten wir nutzen.

An dieser Stelle seien zu dieser Thematik zwei Bücher empfohlen: ‚Lernzeiten‘ von Peter Faulstich (Hrsg.) im VSA-Verlag erschienen (ISBN 3-87975-859-X, 12,80 Euro). Wenn ‚lebenslanges Lernen‘ in die Realität umgesetzt werden soll, müssen Voraussetzungen für Lernmöglichkeiten und -erfolge ge-

schaffen werden. Wie das geschehen kann, welche Probleme auftauchen, was zu berücksichtigen ist usw., das wird in diesem Buch beschrieben. Das zweite Buch mit dem Titel ‚Arbeitnehmer als Unternehmer?‘ von Eva Kuda und Jürgen Strauß (Hrsg.) ist im VSA-Verlag erschienen (ISBN 3-87975-883-2). Das Konzept ‚Arbeitskraftunternehmer‘ stellt eine häufig aufgegriffene Interpretationsfigur für neuere Entwicklungen von Arbeit und Persönlichkeit dar. Doch welche Prozesse verbergen sich hinter den schillernden Begriffen wie ‚unternehmerisches Handeln‘ und ‚Arbeitskraftunternehmer‘? Führen die gegenwärtigen Umbrüche in der Arbeitsorganisation nur zu einer unternehmerischen

mus? War die ‚New economy‘ nur eine kurze Episode? Wie schaffen wir es, Brücken über die ‚digitale Kluft‘ zu bauen, die einzelne Gesellschaften und die gesamte Menschheit auf der Nord-Süd-Achse spaltet? Gelingt endlich die Humanisierung der Globalisierung und die Regulierung der internationalen Finanzmärkte? Was folgt aus all dem für die Gewerkschaften? Wie stellen sie sich im internationalen Kontext neu auf, um mit der Globalisierung der Märkte Schritt zu halten? Worin liegt die Chance, aber auch die historische Aufgabe von ver.di? Müssen sich die Gewerkschaften zu ‚e-unions‘ wandeln und eine netzgestützte Kommunikation mit ihren Mitgliedern entwickeln?

# Was sich aus unserem Leben alles machen lässt

## Qualifizierung in der Aus- und Weiterbildung

80% der Technologien, mit denen wir heute arbeiten, sind jünger als 10 Jahre aber 80% unserer Qualifikationen, mit denen wir diese Aufgaben bewältigen müssen, sind älter als 10 Jahre. Kaum zu glauben, aber doch wahr.

Kultur der neuen Selbständigkeit, oder kommen durch veränderte betriebliche Kostenökonomie auch neue Belastungen auf die ArbeitnehmerInnen und ihre Qualifikationsanforderungen zu? Die AutorInnen bemühen sich um begriffliche Klärungen, ideologiekritische Auseinandersetzungen und die Darstellung empirischer Befunde.

**«Fort- und Weiterbildung ist in den meisten Betrieben überhaupt kein Thema oder nur eines für die kleine intellektuelle Minderheit»**

Wie verändert sich die industriell geprägte Arbeitswelt unter dem Einfluss von Tertiarisierung und Digitalisierung? Wie kann vor diesem Hintergrund ‚lebenslanges Lernen‘ möglich werden? Wie gelingt es, allen Menschen eine ‚anständige Arbeit‘ zu sichern? Was ist anders im ‚digitalen Kapitalis-

Das sind Fragen mit denen wir uns als Gewerkschaften und als Menschen, die diese Gesellschaft mitgestalten wollen beschäftigen müssen. In dem Buch ‚Neu denken - neu handeln‘ im VSA-Verlag erschienen (ISBN 3-87975-838-7, 15,30 Euro), wird auf diese Fragen eingegangen. Doch es gibt keine abschließenden Antworten. Die Beiträge sind nur Anregungen über einige Dinge neu nachzudenken und sich eine eigene Meinung zu bilden. Deutlich wird, wenn wir uns nicht einmischen, werden andere bestimmen, was wir zu künftig zu tun und zu lassen haben. Die neuen Technologien bieten Chancen für mehr Demokratie und Mitbestimmung, sie bieten aber auch mehr Mittel uns zu unterdrücken. Wir bestimmen also entscheidend mit, was zukünftig mit uns geschehen wird.

REDAKTION

# Her mit dem schönen Leben

40 000 Jugendliche von den Gewerkschaften und Attac haben am 14.09.02 in Köln unter dem Motto „Her mit dem Schönen Leben – eine andere Welt ist möglich!“ demonstriert. Lautstark und kreativ wurden die Anforderungen an eine jugendgerechte und zukunftsfähige Politik geäußert. Dabei waren auch 120 IG Metall-Jugendliche aus Hamburg, um am Aktionstag teilzunehmen. Der Protest der Jugendlichen gilt der neoliberalen Politik der vergangenen Jahre, der sich sowohl Regierung als auch Opposition verschrieben haben. Anlass war die bevorstehende Bundestagswahl.

Beteiligt waren auf Gewerkschaftsseite die Jugendorganisationen von IG Metall, ver.di, IG BAU, Transnet und NGG. Unter dem Motto „Freibeuter entern Köln – Jetzt wird umverteilt“ demonstrierte die IG Metall-Jugend für eine Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums von oben nach unten. Dazu gehört beispielsweise die (Wieder-)Einführung einer Vermögenssteuer, die Einbeziehung von BeamtInnen und Selbständigen in die Sozialversicherung sowie die Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenzen. Um die Dynamik an den Finanzmärkten zu entschärfen und so internationale Finanzkrisen wie 1998 in Asien zu verhindern, unterstützen die Jugendverbände die Forderung

nach einer Devisenumsatzsteuer (Tobin-Tax).

**«Wir wollen keine kleinkarierten nationalen Alleingänge, keine Abschottung und Ausgrenzung»**

Umverteilen für Bildung! Zum Beispiel mit einer gesetzlichen Umlagefinanzierung zur Schaffung von betrieblichen Ausbildungsplätzen. Darüber hinaus fordert die IG Metall-Jugend ein deutliches Anheben der Ausbildungsvergütung, Investitionen in Berufsschulen und die Verbesserung des Berufsbildungsgesetzes.

Für den 14. September riefen die globalisierungskritische Bewegung Attac und die Jugendorganisationen von ver.di, IG Metall, IG BAU, Transnet und NGG zu einem großen bundesweiten Aktionstag gegen neoliberale Politik in Köln auf. Ziel der Aktion war es kurz vor der Bundestagswahl klar zu machen, dass ein echter Politikwechsel notwendig ist. Den Auftakt der Proteste bildeten dezentrale Kundgebungen und Aktionen anschließend zog eine Großdemonstration durch die Kölner Innenstadt. Der Tag endete mit einer Abschlusskundgebung mit Musikdarbietungen.

## Der Aufruf

Die Jugendorganisationen von Attac, ver.di, IG Metall, IG BAU, Transnet und NGG haben gemeinsam einen Aufruf formuliert, den wir hier in Auszügen abdrucken.

Es ist Zeit, aufzustehen. Für eine Politik im Interesse aller Menschen auf dem Planeten und nicht

nur im Interesse der Mächtigen, der Reichen, der Banken und der Konzerne. Wir lassen uns nicht blenden vom Gerede über ein angebliches „Ende der Geschichte“. Die Philosophie vom unbeschränkten Markt ist kein Naturgesetz. Eine andere Politik ist möglich, wenn der politische Wille dazu vorhanden ist! Wir wollen ein Zeichen setzen und demonstrieren [...] für Umverteilung, Gerechtigkeit, Solidarität, Frieden und Demokratie. Die etablierten Parteien haben sich – mit unterschiedlicher Ausprägung – der neoliberalen Marktlogik unterworfen. Die Auswirkungen dieser Politik sind überall sichtbar: die Armut nimmt zu, die Reichen werden immer reicher. Die soziale Infrastruktur, Bildungs- und Gesundheitswesen verfallen, die sozialen Netze werden zerstört. Die Arbeitslosigkeit wächst, und immer öfter werden die Arbeitslosen auch noch selbst dafür verantwortlich gemacht.

**«deutliches Anheben der Ausbildungsvergütung, Investitionen in Berufsschulen und die Verbesserung des Berufsbildungsgesetzes»**

Die Umwelt gerät unter die Räder des Standortwettbewerbs. Die „Global Player“ diktieren zunehmend die Politik. So wird die Demokratie ausgehöhlt. Eine solche ungerechte und krisenhafte Weltordnung führt unweigerlich zu politischer Instabilität, sie produziert Gewalt, Terrorismus und Krieg. Auf Dauer wäre sie nur durch militärische Gewalt aufrecht zu erhalten.

Die neoliberale Globalisierung betrifft auch unsere Gesellschaft. Schutzrechte für abhängig Beschäftigte werden immer weiter abge-



baut. Die Mächtigen reden wohlklingend vom „Abbau bürokratischer Hemmnisse“. Sie propagieren salbungsvoll den „schlanken Staat“ und meinen den Abbau notwendiger Schutzrechte und immer weniger Steuern für Unternehmen und Wohlhabende. Sie nennen ihre Politik zynisch „Hilfe zur Selbsthilfe“. Auf der Strecke bleibt der Anspruch auf gute (Aus- und Weiter-) Bildung für alle, eine angemessene Gesundheitsversorgung und sichere Arbeitsplätze mit einem Einkommen, von dem man leben kann. Die Sicherung eines menschenwürdigen Lebens im Alter wird für viele unerschwinglich.

**«Ziel der Aktion war es kurz vor der Bundestagswahl klar zu machen, dass ein echter Politikwechsel notwendig ist»**

Dagegen setzen wir unsere Forderung: jetzt umverteilen, von oben nach unten! Geld ist genug da. Wir fordern eine Vermögenssteuer und eine Wertschöpfungssteuer. Wir wollen eine Spekulationssteuer auf alle Devisengeschäfte, die sogenannte „Tobin Steuer“.

Gesundheit und Bildung sind keine Ware. Wir wollen eine Reform der öffentlichen Dienstleistungen, aber nicht deren Privatisierung. Privatisierung führt unweigerlich zu einem Zweiklassensystem: hochwertige Privatangebote für jene, die es sich leisten können und ein Rumpfangbot für alle anderen. Dann wird es wieder heißen: „Weil Du arm bist, musst Du früher sterben.“ Gleiches gilt auch für den Bildungssektor: Wir brauchen öffentliche Investitionen für moderne Schulen, Berufsschulen und Universitäten. Der Anspruch auf Ausbildung und Weiterbildung ist ein Grundrecht für alle, nicht nur für wenige, die sich das leisten können.

Um das zu finanzieren, müssen die Vergünstigungen, die Deutschland zu einem Paradies für Konzerne werden ließen, zurückgenommen werden. Geld ist genug da. Es muss nur anders verteilt werden.



Die IG Metall-Jugend aus Hamburg hat am Aktionstag einen Bildungsparcour durchgeführt, um die Bildungsselektion in Deutschland zu verdeutlichen  
 QUELLE:  
 IG Metall-Jugend

Wir sagen: Hände weg von der Arbeitslosenhilfe! Die Massenarbeitslosigkeit darf nicht dafür genutzt werden, Löhne zu drücken und tariffreie Bereiche zu schaffen.

Der notwendige Politikwechsel kann nicht allein auf nationaler Ebene vollzogen werden. Wer meint, die ‚Standortlogik‘ auf Kosten anderer durchsetzen zu können, ist auf dem Holzweg. Wir wollen eine Globalisierung für alle. Wir wollen eine Globalisierung von Gerechtigkeit, umweltgerechtem Verhalten und Demokratie. Wir wollen keine kleinkarierten nationalen Alleingänge, keine Abschottung und Ausgrenzung. Wir wollen keine Festung Europa. Wir wenden uns entschieden gegen den Abbau demokratischer Rechte.

Wir sind für eine aktive Friedenspolitik und gegen alle Versuche, Konflikte mit Gewalt und militärischen Mitteln zu lösen.

**«Die Philosophie vom unbeschränkten Markt ist kein Naturgesetz»**

Wir sind keine Globalisierungsgegner. Wir wehren uns nur gegen diejenigen, die Internationalisierung und technischen Fortschritt nutzen, um ein weltweites Ausbeutungssystem zu etablieren. Immer mehr Menschen setzen sich auf der ganzen Welt dagegen zur Wehr – in Seattle, in Genua, in Porto Alegre. [...]

REDAKTION

## Die Forderungen

Qualifizierte Ausbildung in den Betrieben, moderne Berufsschulen und ein verbessertes Berufsbildungsgesetz

Umverteilung des gesellschaftlichen Pflichten von oben

Umlagenfinanzierung jetzt! Betriebliche Ausbildungsplätze für alle Vollbeschäftigung: sinnvolle und qualifizierte Arbeitsplätze für alle

Globalisierung von unten, eine andere Welt ist möglich

Umverteilen für Bildung

# Resolutionen des Vertrauens-

**Differenzierung des Flächentarifvertrages** beschlossen auf der VLA-Sitzung vom 15.10.2002

Bereits vor der letzten Tarifrunde im Herbst 2001 wurde innerhalb der IG Metall über die Differenzierung des Flächentarifvertrages philosophiert. Nachdem sich viele Gewerkschaftsmitglieder deutlich dagegen ausgesprochen hatten, verstummte die Debatte. Kaum war der Tarifabschluss 2002 unterschrieben, wird ausgerechnet von einem Mitglied der Verhandlungs-

den offiziellen Verlautbarungen kommt diese Position nicht vor.

Richtig ist, dass es Unzufriedenheit mit dem Abschluss gegeben hat, diese Kritik ist aber nicht mit einem Angriff auf den Flächentarifvertrag verbunden worden. Sondern gerade der Flächentarifvertrag hätte uns die Möglichkeit gegeben, die Stärke der Großbetriebe zu nutzen und die Schwä-

nehmensverbände nach Öffnung nach unten.

**«Richtig ist, dass es Unzufriedenheit mit dem Abschluss gegeben hat»**

Was nützt uns die Gleichheit zwischen ArbeiterInnen und Angestellten durch das Entgeltrahmenabkommen, wenn durch die Differenzierung der Tarifverträge die



kommission Baden-Württemberg behauptet, der Vertrag wäre für die IG Metall gut, aber für die Großbetriebe nicht ausreichend. Sie bräuchten eine Differenzierung des Tarifvertrages.

**«warum soll jemand Mitglied in einer Organisation werden, wenn es keine gemeinsam zu erreichenden Ziele und auch keinen gemeinsamen Schutz gibt»**

Und auch der Zukunftskongress wird bestimmt von der Behauptung, wegen der Unzufriedenheit in den Großbetrieben müsse jetzt die betriebliche Öffnung her. Viele TeilnehmerInnen sprechen sich gegen jede Öffnung aus. Doch in

cheren mitzuziehen.

Wenn es die Möglichkeit der betrieblichen Öffnung des Tarifvertrages gibt, wird es zur verstärkten Unterbietungskonkurrenz zwischen Betrieben mittels der BetriebsrätInnen kommen. Der Sinn des gemeinsamen Tarifvertrages, Schutz vor Konkurrenz geht verloren. Der Sinn der Gewerkschaftsmitgliedschaft geht verloren, warum soll jemand Mitglied in einer Organisation werden, wenn es keine gemeinsam zu erreichenden Ziele und auch keinen gemeinsamen Schutz gibt.

Einer Forderung nach Öffnung des Tarifvertrages nach oben bestätigt die Forderung der Unter-

ungleichheit zwischen den Betrieben vorangetrieben wird.

Der Vertrauensleuteausschuss der IG Metall Hamburg lehnt aus den oben ausgeführten Gründen eine Differenzierung des Tarifvertrages ab. Wir werden innerhalb der IG Metall dafür werben, sich unserem Standpunkt anzuschließen und fordern alle Gremien der IG Metall auf die Differenzierung des Flächentarifvertrages ebenfalls abzulehnen.

REDAKTION

# leuteausschusses Hamburg

**Hartz-Papier** beschlossen auf der VLA-Sitzung vom 15.10. 2002

Der VLA Hamburg lehnt die Umsetzung des Hartz-Papiers in der jetzigen Form ab. Es kann nicht angehen, dass:

## Leiharbeit

durch Leiharbeit der Personal Service Agenturen (PSAs) unbefristet LeiharbeiterInnen zu schlechten Konditionen in die Betriebe kommen. Dem dadurch entstehenden Druck auf die betrieblichen Entlohnungsformen werden die betrieblichen Interessenvertretungen nicht unendlich standhalten können.

## Kündigungsschutz

der Kündigungsschutz durch die Schnellvermittlung von Arbeitslosen ausgehebelt wird.

## Billig-Ausbildung vs Lehrberuf

Billig-Ausbildungen zu Lehrberufen erkoren werden, um dann diese neuen Berufsbilder in Konkurrenz zu echten Ausbildungsberufen zu setzen. Damit wird für Un- und Angelernte eine Abwärtsspirale ihrer Entgelte in Gang gesetzt.

## Ausbildungspapiere

Ausbildungspapiere eingeführt werden sollen, um damit eine Finanzierung von Ausbildungsplätzen durch die Auszubildenden und ihre Familien zu versuchen. Ausbildung ist gesellschaftliche Pflicht und muss von den NutznießerInnen der Ausbildung, den Betrieben, gewährleistet werden.

## ältere ArbeitnehmerInnen

ältere ArbeitnehmerInnen zu schlechteren inhaltlichen und materiellen Bedingungen wieder in Arbeit zu gehen haben oder als nicht vermittelbar aus der Zahl der Arbeitslosen herausgerechnet werden. Ältere ArbeitnehmerInnen haben sich in den Betrieben über Jahrzehnte aufgegeben und Leistung erbracht, dafür sollen sie nun bestraft werden. Wenn man im

Wahlkampf von sozialer Gerechtigkeit spricht, sollte man sich auch in den Umsetzungen daran halten.

## privatisierte Vermittlung

die Vermittlung von Arbeitslosen durch PSAs privatisiert wird. Pri-

terInnen sind aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit in die Schwarzarbeit getrieben worden.

Die oben angeführten Maßnahmen schaffen keine Arbeitsplätze. Im Zusammenhang mit der Globalisierungsdiskussion, wollen und können wir nicht in eine Deregu-



vatunternehmen wollen ihre Gewinne maximieren. Sie können den gewünschten Vermittlungszielen nicht folgen. Damit werden neue Konfliktfelder zwischen unterschiedlichen Zielstellungen auf dem Rücken der von Arbeitslosigkeit betroffenen ausgetobt.

## Schwarzarbeit bekämpfen

um die Schwarzarbeit zu bekämpfen, eine ‚Selbstständigkeit‘ propagiert wird, die im Niedriglohnsektor angesiedelt ist. Dieses Konzept wird nicht zu einer Reduzierung der Schwarzarbeit führen, weil es für SchwarzarbeiterInnen zu unattraktiv ist. Viele der Schwarzarbei-

lierungskonkurrenz mit anderen Ländern treten. Die ArbeitgeberInnen können nicht nachweisen, dass bei ihnen genügend Arbeitsplätze für mehr Beschäftigung vorhanden sind oder geschaffen werden. Der VLA Hamburg fordert den Vorstand und alle Gremien der IG Metall auf, sich nicht an dem Kampf für die Aushebelung der Tarifverträge und dem unsocialen Umgang mit den Arbeitslosen zu beteiligen.

FOTOGRAFIE:  
Uwe Zimmermann

REDAKTION

# BetriebsrätInnen systematisch qualifizieren

Die Betriebsratswahl vom 6.3.02 wurde bei ‚Jungheinrich‘ in Norderstedt wiederum als Persönlichkeitswahl durchgeführt, nachdem die Ver.di-KollegInnen in letzter Minute eingelenkt und auf eine eigene Liste verzichtet hatten. Die Wahl erbrachte bei einer Wahlbeteiligung von 69,1% ein erfreuliches Ergebnis: alle 17 Sitze im vergrößerten Betriebsrat gingen erstmalig an die IG Metall.

**«Ziel der Qualifizierung von Betriebsrat-Mitgliedern ist es, auf allen Feldern der Auseinandersetzung zumindest gleichwertig handeln zu können»**

Da im Betriebsrat sechs neue KollegInnen saßen, gaben wir der Konstituierung viel Raum: Wer möchte was machen, wer paßt zu wem, welche Erfahrungen benötigen wir für die Kontinuität, welche Veränderungen müssen bewußt angestrebt werden? Intensiv wurde diskutiert, welche Aufgaben in Betriebsrat-Ausschüssen und welche in zeitlich begrenzten Betriebsrat-Projektgruppen abzuarbeiten sind.

## Der Anspruch unserer Betriebsratsarbeit

Eine zweite Thematik wurde im Betriebsrat vom Tage nach der Wahl an diskutiert: die Qualifizierung.

Ziel der Qualifizierung von Betriebsrat-Mitgliedern ist es für uns, auf allen Feldern der Auseinandersetzung zumindest gleichwertig handeln zu können. Das ist ein sehr hoher Anspruch, wenn man bedenkt, wie komplex unsere Tätigkeit geworden ist und welche Möglichkeiten die/der UnternehmerIn hat mit ihren seinen Fachabteilungen, Stäben und Berater-

Innen. Klar ist, dass ein Betriebsrat diesem Anspruch nur gerecht werden kann, wenn er die Belegschaft, die ExpertInnen vor Ort, einbezieht. Und in Einzelfällen sind Sachverständige zwingend notwendig – bei uns aktuell in EDV- und betriebswirtschaftlichen Fragen – und das bedeutet nach wie vor mühsame Durchsetzung, nachdem die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes auch hier leider keine nennenswerte Verbesserung gebracht hat. Auch dies ist ein Hinweis darauf, wie sehr die UnternehmerInnen Fachkompetenz im Sinne von konsequenter Interessenvertretung fürchten.

Worin liegt eigentlich die für BetriebsrätInnen erforderliche Kompetenz? In der aktuellen Bildungsdebatte der IG Metall wird richtigerweise ein Anspruch weit über die reine Fachkompetenz hinaus diskutiert; politisch-strategische Kompetenz, fachliche Kompetenz und methodisch-soziale Kompetenz.

## Nach Gutsherrenart

Gleich nach der Betriebsrat-Wahl begann im Norderstedter Betrieb eine Auseinandersetzung, die deutlich illustrierte, wie wenig sich ein Betriebsrat heute auf Fachkompetenz beschränken darf.

**«UnternehmerInnen fürchten Fachkompetenz im Sinne von konsequenter Interessenvertretung»**

Norderstedter ArbeitnehmerInnen hatten in einer kleinen Fachabteilung in den vergangenen Jahren mit großem beruflichem Engagement, in hoher Selbständigkeit und Eigenverantwortung ein neues Produkt nach vorn gebracht, ganz so, wie sich das Management entsprechend all den schönen Hochglanzbroschüren „die modernen MitarbeiterInnen“ vorstellt. Aber in krassem Gegensatz dazu, nach

Altvätersitte bzw. nach dem Motto „Wir wissen alles, zumindest aber besser“ handelte das Management: ohne jegliche Beratung mit den Fachleuten wurde am grünen Tisch über die Betroffenen hinweg zwecks Gewinnsteigerung eine völlige Umstrukturierung dieses Bereiches beschlossen.

**«nicht stellvertretend für die Betroffenen zu handeln, sondern gemeinsam mit ihnen»**

Politisch-strategisch ging es nun darum, die UnternehmerInnen-Ziele sowie das Gefährdungspotential dieser Umstrukturierung in Bezug auf die betroffenen Angestellten und das Unternehmen zu erkunden. Das ist Sache des gesamten Betriebsrates.

Methodisch-sozial bestand unsere Aufgabe darin, nicht stellvertretend für die Betroffenen zu handeln, sondern gemeinsam mit ihnen. Der Betriebsrat verhinderte die glatte Umsetzung, er erzwang MitarbeiterInnengespräche und fachliche Debatten, er ermunterte die Betroffenen, Gegenkonzepte zu erarbeiten und zu vertreten (Gestaltungsaufgabe).

Fachlich mußte der Schutz der Betroffenen organisiert werden. In einer Betriebsvereinbarung wurde nach schwierigen Verhandlungen eine Nichtkündigungszusage und eine Versetzungsgarantie auf gleichwertige Arbeitsplätze erreicht.

Dieses Beispiel aus der Praxis belegt, wie anspruchsvoll die aktuelle Anforderung an gewerkschaftliche Qualifizierung ist.

## Systematisch gewerkschaftlich qualifizieren

Ziel unserer Bildungsberatungen im Betriebsrat war es – intensiv un-



terstützt durch den betrieblichen Bildungsbeauftragten der IG Metall – insbesondere die Neuen systematisch, für ihre Betriebsrat-Tätigkeit im allgemeinen und für ihre spezifische Ausschuß-Tätigkeit im besonderen, zu qualifizieren.

In diesem Sinne wurden seit der Konstituierung für sechs Betriebsrat-Mitglieder 17 Seminaranträge nach §37.6 BetrVG für insgesamt 22 Wochen sowie einige Tage bei Fachseminaren beschlossen und durchgesetzt. Wir entschieden uns dabei im wesentlichen für IG Metall- bzw. DGB-Seminare, weil wir bei anderen AnbieterInnen die Einheit der Vermittlung von gewerkschafts-politischen Grundlagen, methodisch-sozialem Werkzeug und Fachwissen vermissen. Diese Einschätzung scheint nicht Allgemeingut zu sein; für einige Betriebsrat-Mitglieder ist es wohl interessanter, ein tolles Tagungshotel in attraktiver Lage auszuwählen und sich juristisch-fixiertes Wissen vortragen zu lassen.

**«Häufig zu beobachten ist, dass die ‚alten Hasen‘ im Betriebsrat keine Seminare mehr besuchen»**

Oder es wird daraus sogar ein programmatischer Ansatz: Der Betriebsrat von BP Chemicals AG berichtet in ‚Mitbestimmung‘ Nr. 7/02 von seiner Personalentwicklung: „Jedes Betriebsrat-Mitglied nimmt durchschnittlich an 17 Seminartagen teil. Die Organisation der gesamten Maßnahme als In-house-Schulung hält die entstehenden Kosten deutlich unter denen entsprechender Einzelmaßnahmen. [...] Ein Coaching sichert die Nachhaltigkeit. [...] Doch unser Teamentwicklungsprozeß wäre oh-

ne die Hilfe der Geschäftsführung nur schwer umzusetzen gewesen. Wir haben die volle Unterstützung des Unternehmens.“ Die ‚Mitbestimmung‘ bzw. Hans-Böckler-Stiftung kommt immer mehr auf den Sozialpartner bzw. Bündnis-Hund.

**«für einige Betriebsrat-Mitglieder ist es wohl interessanter, ein tolles Tagungshotel in attraktiver Lage auszuwählen und sich juristisch-fixiertes Wissen vortragen zu lassen»**

Gewerkschaftliche Seminare sollen mit ihrem oben beschriebenen Ansatz zur Herausbildung von gesellschaftspolitischen Einstellungen, Grundüberzeugungen und damit zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen und damit einen Kompaß geben für die komplexen betrieblichen Auseinandersetzungen und Halt geben für die oft nicht zu vermeidenden Niederlagen. Andere Seminar-AnbieterInnen geben auch ihre klare Orientierung, so z.B. die W.A.F in ihrem neuesten Programm: „Wie Sie Ihre Dienstleistung verkaufen. Marketing für die Betriebsratsarbeit. Was sind meine Kunden und was wollen sie.“ (S. 66), „So tragen Sie als neugewähltes Betriebsrat-Mitglied zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und ArbeitgeberIn bei: Vertrauensvolle Zusammenarbeit, Sozialpartnerschaft.“ (S. 38)

**Alte Hasen wissen alles?**

Häufig zu beobachten ist, daß die ‚alten Hasen‘ im Betriebsrat keine Seminare mehr besuchen. Die Ursachen liegen sicher auch darin, dass unsere gewerkschaftlichen Seminare noch nicht sonderlich auf lebenslanges Lernen zugeschnitten sind. Dies ist ja ein wichtiges Thema der aktuellen Bildungsdebatte in der IG Metall.

**«Herausbildung von Kompetenz, verstanden als Fähigkeiten plus Wissen plus Können, erfolgt nicht im Alleingang»**



Aber ein gewichtigerer Grund liegt wohl darin, daß die Belastung infolge vielfacher Funktionen sehr hoch und wenig Lust vorhanden ist, sich eine Woche lang teilnehmerorientiert mit neuen Inhalten, unterschiedlichen Erfahrungen und kontroversen Positionen auseinanderzusetzen. Das ist schlecht, weil die Herausbildung von Kompetenz, verstanden als Fähigkeiten plus Wissen plus Können, nicht im Alleingang erfolgt.

**«nach dem Motto „Wir wissen alles, zumindest aber besser“ handelte das Management»**

Seminare sind Zeiten des Luftholens, der Rückschau auf bisherige Praxis und auf zukünftige Entwicklungen, Zeiten für die Chance voneinander zu lernen, Zeiten zum Nachdenken über Alternativen und Perspektiven. Ist das nicht Grund genug, unser Seminar-Programm 2003 zu studieren?

WOLFGANG ERDMANN

Betriebsratsvorsitzender

JUNGHEINRICH, Norderstedt  
ehrenamtlicher Referent der IG Metall

# Bildungsurlaub auf Kuba

Politische Studienreise für gewerkschaftliche KollegInnen 08. bis 22. 03. 03

Seit nun mehr 12 Jahren überlebt Kuba ohne die vorherige solidarische Unterstützung des sozialistischen Lagers. Kuba hält trotz aller Widersprüche an seiner sozialistischen Orientierung fest. Das Land beugt sich bis heute weder dem Druck der seit mehr als 40 Jahren bestehenden us-amerikanischen Blockade, noch unterwirft Kuba sich irgend einem Diktat.

medizinische Versorgung und die schulische Ausbildung für die gesamte Bevölkerung kostenlos ist? Woran liegt es, dass Kuba in den vergangenen Jahren ein höheres Wirtschaftswachstum aufzuweisen hatte, als vergleichbare Länder in Lateinamerika und der Karibik? Welche Rolle spielen in diesen Prozessen die kubanischen Gewerkschaften?

Schwerpunkte unserer Reise liegen auf intensiven Kontakten mit dem kubanischen Gewerkschaftsbund (CTC) und den zuständigen Einzelgewerkschaften. Das umfangreiche Programm legt Wert auf Begegnungen und Kontakte mit KollegInnen in Betrieben, gesellschaftlichen, sozialen und politischen Einrichtungen. Dabei stehen der Meinungs- und Informationstausch über die aktuellen wirtschaftlichen und politischen Bedingungen im Mittelpunkt.

Das Programm führt durch mehrere Städte und Provinzen - Havanna (Stadt und Land), Playa Giron (Schweinebucht), Santa Clara, Varadero und Cardenas.

Geplant sind z. B., Treffen mit VertreterInnen des kubanischen Gewerkschaftsbundes, Informationen zur aktuellen wirtschaftlichen und politischen Situation, Besuch von Museen und kulturel-

len Einrichtungen, Betriebsbesichtigungen und Gespräche mit Beschäftigten und GewerkschaftsvertreterInnen, Stadtteilrundgänge und Besuch von Ausbildungseinrichtungen, Treffen mit VertreterInnen der Komitees zur Verteidigung der Revolution (CDR) und mit VertreterInnen des Institutes für Völkerfreundschaft (ICAP)

Leiter der Reise ist Peter Knappe und der Reisepreis beträgt ca. 1500 Euro. Im Reisepreis enthalten sind folgende Leistungen: Flug Hamburg - Havanna und zurück, alle Transfers, Unterkunft und Halbpension, Ausflüge, Reiseleitung, Übersetzung und die Visagebühr. Die Buchung von Verlängerungswochen (ohne Programm und gegen Aufpreis) ist möglich.

Ca. 8 bis 6 Wochen vor Reisebeginn ist mindestens ein Vorbereitungsstreffen geplant.

PETER KNAPPE

## Anmeldung und Informationen

**Peter Knappe**

**Tel.: 0 40-55 77 93 20**

**mobil: 01 70-5 80 54 64**

**Fax: 0 40-55 77 93 21**

## Lage von Kuba



Bis heute hat sich Kuba keinem sogenannten Transformationsprogramm oder Strukturanpassungsprogramm nach dem Willen der Weltbank oder des Internationalen Währungsfonds (IWF) untergeordnet.

Wie ist es möglich, dass ein kleines ‚Entwicklungsland‘ wie Kuba diesem Druck widersteht? Wie ist es möglich, dass in einem Land der sogenannten Dritten Welt die

## Kuba



## Lesetipp



### Der lange Weg zum kurzen Pass

Jahrzehntelang tummelte sich der Sportclub Freiburg in den unteren Ligen, jenseits vom großen Fußball. Erst ein kluger Trainer, ein piffiges Marketing und ein sympathisches Image als David unter den Goliaths brachte vor zehn Jahren die Wende: Seither mischt der Verein im Profifußball ganz vorne mit, spielte im Europapokal und dribbelt, zur Freude der Fußball-Nation, manchen Favoriten aus. Dabei schafft der SC Freiburg, was sonst kaum einem Klub gelingt – die Balance zwischen dem netten Underdog und einem ambitionierten Professionalismus.

Dieses Buch aus der Reihe „Grosse Traditionsvereine“ beschreibt nicht nur die letzten zehn erfolgreichen Jahre des SC Freiburg. Es schildert auch die fast hundertjährige Geschichte des Vereins, die zwar nicht an Erfolgen, dafür aber an Ereignissen und Anekdoten reich ist.

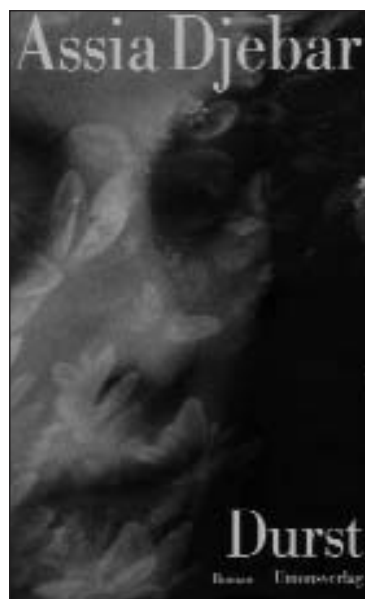
**Der lange Weg zum kurzen Pass**  
**Die Geschichte des SC Freiburg**  
 von Toni Nachbar und  
 Otto Schnekenburger  
 Verlag die Werkstatt  
 Göttingen 2002  
 ISBN 3-89533-335-2  
 Preis: 19,90 Euro

## Lesetipp

### Durst

Assia Djebar erzählt in ihrem Roman ‚Durst‘ die Geschichte zweier Frauen, die sich zufällig in Algier wiedertreffen. Geboren in Algerien haben sie lange Zeit in Frankreich/Paris, gelebt und gelernt. Zurück in der Heimat machen sie zwei unterschiedliche Erfahrungen. Während die eine in einer festen Beziehung lebt, liebt die andere das ungebundene Leben und die damit verbundene Einsamkeit.

Einfühlsam und prägnant werden die beiden Lebensweisen dargestellt und beschrieben. Assia Djebar ist eine bekannte algerische Autorin, die sich für die Befreiung der Frau im Rahmen der islamischen, arabischen Gesellschaft einsetzt. Sie ist dabei allerdings auch eine Verfechterin der Befreiung von den europäischen Einflüssen der algerischen Gesellschaft. Diese Widersprüchlichkeit spiegelt sich auch in diesem, ihrem Erstlingsroman, wieder.



**Durst**  
 von Assia Djebar  
 Unionsverlag  
 Zürich 2001  
 ISBN 3-293-20234-9  
 Preis: 7,50 Euro

## Lesetipp

### Die Ungeduldigen

Dalila vergeht vor Ungeduld nach dem Leben. Sie liebt Salim El-Hadsch, an den sie ein prickelndes Geheimnis kettet, und so setzt sie ihr ganzes Durchsetzungsvermögen daran, den Jungen auf der Straße treffen zu können. Für diese Liebe bricht sie mit ihrer Familie, die in feindseliger Starre dahinlebt und die das, was sie Dalila vorwirft: nicht zu kennen scheint, das Glück der Kühnheit und der Leidenschaft, das Lachen und die Jugend.

**Die Ungeduldigen**  
 von Assia Djebar  
 Unionsverlag  
 Zürich 2000  
 ISBN 3-293-20191-1  
 Preis: 8,90 Euro



### Impressum

#### Kontakt

Detlev Bohlmann  
 IG Metall  
 Verwaltungsstelle Hamburg  
 Besenbinderhof 60 (Ebene 12)  
 20097 Hamburg  
 Tel.: 0 40/28 58-539  
 Fax: 0 40/28 58-560  
 E-Mail: lehmann-forum@t-online.de

#### Erscheinungsmonat

Dezember 2002, 25. Jg.

#### Redaktion

Thomas Feldmann und Gerd Labusch  
 Tel.: 0 40/4 30 25 88  
 Betrieb Tel.: 0 40/6 45 81-231  
 Fax: 0 40/6 45 81-770

#### Layout, Grafik, Titelbild

Britta Tralau

#### Druck

Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH  
 21037 Hamburg

#### V.i.S.d.P.

Bernd Janßen  
 Industriegewerkschaft Metall  
 Verwaltungsstelle Hamburg

# Dank der IG Metall mehr Schutz, mehr Sicherheit

Gegenüberstellung wichtiger tarifvertraglicher und gesetzlicher Regelungen

| Regelung durch das Gesetz                                    | Regelungen für  | Regelung durch den Tarifvertrag IG Metall*   |
|--|---|--|
| -  | <b>Kündigungsschutz</b><br>für ältere ArbeitnehmerInnen             | ab dem 55. Lebensjahr bei mind. 10 Jahren Betriebszugehörigkeit bzw. 50. Lebensjahr und 15 Jahren Betriebszugehörigkeit  |
| -  | <b>Bildungsurlaub</b>   | 2 Wochen pro Jahr  |
| -  | <b>Verdienstsicherung</b><br>für ältere ArbeitnehmerInnen           | ab dem 55. Lebensjahr bei mind. 10 Jahren Betriebszugehörigkeit bzw. 50. Lebensjahr und 20 Jahren Betriebszugehörigkeit  |
| -  | <b>Übernahme nach der Ausbildung</b>                                | mind. 12 Monate  |
| 48-Stunden-Woche, bis zu 10-Stunden-Tag (Montag – Samstag)   | <b>regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit</b>                         | 35-Stunden-Woche. 7-Stunden-Tag (in der Regel: Montag bis Freitag)   |
| -  | <b>Zuschläge</b> für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit | verbindliche Ansprüche   |
| -  | <b>Reisezeit</b>  | Vergütung bis 4 Stunden über regelmäßige AZ, arbeitsfreie Tage bis 12 Stunden (Angestellte), für Arbeiter gilt BMTV      |
| 4 Wochen (24 Arbeitstage, Montag – Samstag)                  | <b>Urlaub</b>   | 6 Wochen (30 Arbeitstage Montag – Freitag)   |
| Einzelfälle möglich  | <b>zusätzliche freie Tage</b>                                       | bei Hochzeit bzw. Todesfall von nächsten Angehörigen und anderen Sonderfällen<br>1 bis 2 Tage, höchstens 7 Tage pro Jahr |
| -  | <b>zusätzliches Urlaubsgeld</b>                                     | ca. 70 % eines Monatsentgelts  |
| -  | <b>betriebliche Sonderzahlung</b><br>(Weihnachtsgeld)               | 25 % bis ca. 55 % eines Monatsentgelts, je nach Beschäftigungsdauer  |
| -  | <b>vermögenswirksame Leistungen</b>                                 | 26,59 Euro pro Monat für Beschäftigte, 13,29 Euro für Azubis   |
| nur 70 % vom Nettoverdienst, Verblockung nur 3 Jahre möglich | <b>Altersteilzeit</b>   | Aufstockungsbetrag auf 82 % Nettoverdienst, bis 6 Jahre Verblockung  |

\*Basis: Tarifverträge Metall-, Elektro-, Textil- und Bekleidungsindustrie

QUELLE: IGM Bezirk Bayern