



# Hightech-Branchen

## Offensive

## für bessere Arbeitsbedingungen

**Das Handwerk ist mit 5,2 Millionen Beschäftigten der zweitgrößte Wirtschaftsbereich in Deutschland.** Im Organisationsbereich der IG Metall spielen das Kfz-Gewerbe, Sanitär-Heizung-Klima sowie das Elektro- und Metallhandwerk die größte Rolle. Hier sind rund 1,3 Millionen Menschen beschäftigt. **Verbreitet ist im Handwerk seit Jahren die Tariffucht. Das Gehaltsgefälle gegenüber der Industrie wird immer größer.** Flächentarifverträge müssen wieder in den Vordergrund rücken. Zwar nimmt die Zahl der Haustarifverträge zu. Aber dies ist nicht das tarifpolitische Ziel der IG Metall.

Die „Offensive Handwerk“ wird Betriebsräte mit kompetenten Angeboten unterstützen, um Arbeitsplätze zu sichern, die Arbeitsbedingungen für alle Altersgruppen zu verbessern und sich weiterhin für sichere Flächentarifverträge zu engagieren. Mit Kompetenz will die IG Metall „besser statt billiger“-Strategien durchsetzen.

### BETRIEBSRÄTE

im Handwerk haben große Aufgaben zu bewältigen. Sie müssen auf die Entscheidungen ihrer Chefs reagieren, die das Tagesgeschäft bestimmen. Die „Offensive Handwerk“ will sie dabei unterstützen, den Weg von einer reaktiven zu einer pro-aktiven Betriebspolitik zu finden.

**„EIN BETRIEBSRAT STÖRT NICHT DEN BETRIEBSFRIEDEN; IM GEGENTEIL: ER SORGT DAFÜR.“**



### Bei der Jugend ist der Handlungsbedarf besonders sichtbar:

Im Organisationsbereich der IG Metall gibt es 220.000 Auszubildende. 24.000 von ihnen arbeiten in Betrieben mit Betriebsrat, wobei nur 5.500 in der IG Metall organisiert sind. In den rund 1.200 JAV-fähigen Betrieben des Handwerks gibt es derzeit nur rund 450 gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV).

Wenn es den Betriebsräten und uns als Gewerkschaft besser gelingen würde, Jugendliche für die Gewerkschaftsarbeit zu begeistern, wäre mehr drin.

JAVis sorgen nicht nur dafür, die Interessen der Auszubildenden und jungen Beschäftigten wirkungsvoller zu vertreten. Die „Offensive“ will erreichen, bisher versäumte JAV-Wahlen über die Betriebsräte einzuleiten beziehungsweise rechtzeitig die turnummäßige Wahl 2014 vorzubereiten.

**Denn schließlich geht es hier nicht um Forderungen im Sinne von „Geschenken“, sondern das anzuwenden, was gesetzlich oder tarifvertraglich längst geregelt ist.**

**„Handwerk“ in einer „Industrie“-Gewerkschaft?** Traditionell ist die Metallindustrie eine handwerklich strukturierte, die im Laufe der letzten 150 Jahre eine Mehrteilung erfahren hat: einerseits wuchsen die Groß- und Riesenunternehmen („Konzerne“), andererseits waren Mittelstand und Handwerk weiterhin prägend, qualitätsbestimmend, innovationsfördernd.



Im gesamten Bergischen Land, und damit auch im Bereich der IGM-Verwaltungsstelle Remscheid-Solingen trifft man auf diese Mischung: Groß- und Kleinbetriebe,

inhabergeführte Familienunternehmen, nur an Gewinn und Kennzahlen orientierte anonymisierte – teils börsennotierte – Unternehmen. Allein daraus erwachsen Differenzen, die man von außen und in der Öffentlichkeit oft als Spannung oder Zerrissenheit wahrnimmt – gängigstes Klischee ist die leierhafte Wiederholung der (nicht stimmigen) Behauptung: „Flächentarifverträge sind nicht möglich, man müsse die Individualität des Unternehmens berücksichtigen.“

**Moment mal – da gibt es nämlich Faktoren, auch und gerade hier im Bergischen Land, die alle Unternehmen und alle Beschäftigten vereint:** es ist der Innovationswille („Hang und Drang zum Fortschritt“) und es ist die Liebe zum qualitativen Detail, welches diese Industrieregion über Jahrhunderte prägte. **Ob Handwerk oder Industrie: Alles ist heute HighTech** und deshalb brauchen auch alle Unternehmen ähnliche, vergleichbare, damit auch automatisch faire Konditionen, die für eine kontinuierliche Weiterentwicklung ebenso sorgen wie sie Gerechtigkeit herstellen. Für beide Seiten übrigens, die Unternehmer-/Unternehmens-Interessen wie auch für die Beschäftigten, die Mitglieder der IG Metall Solingen-Remscheid.

### MP3-PODCAST

BERND EPPING, BEZIRKSSEKRETÄR NRW  
ÜBER DIE INITIATIVE HANDWERK 2014



**Familiär, persönlich, direkt: toll, aber auch eine große Gefahr, sich selbst auszubooten.**

Oft geht es in Handwerksbetrieben – im Gegensatz zu Unternehmen mit zig hundert oder gar tausenden Beschäftigten – sehr persönlich zu. Man kennt sich – vor allem auch die Chefin, den Chef. Es ist familiär, manchmal geradezu freundschaftlich. Da mag man doch nicht an Konflikte denken, geschweige denn, sie zur Sprache bringen – ...

Auf diese Art und Weise verschenken ungezählt viele Beschäftigte im Handwerk ihre Grundrechte und verzichten auf das, was ihnen per Gesetz oder Tarifvertrag zusteht.

Nicht selten ist Unkenntnis über die Rechtslage und die vereinbarten Tarifbedingungen die Ursache – und zwar auf beiden Seiten, sowohl beim Arbeitgeber wie den Arbeitnehmern. Unterm Strich schaden sich alle damit, weil einerseits Unverständnis über eigentlich berechnete Ansprüche aufkommen kann oder Unzufriedenheit, weil man sich schlecht, falsch behandelt (und bezahlt) fühlt. Und es auch oft ist!

Die Kenntnis der Gesetzeslage hilft also, Konflikte zu vermeiden – und zwar im Ansatz, bevor sie unterschwellig zur Dauer-Unzufriedenheit (mit den Folgen „Innere Kündigung“ oder Stress- bis Burnout-Symptomen) führt. Wer weiß, was wirklich rechtens, vereinbart, gültig und verbindlich ist, kann entspannt und konfliktfrei über Arbeit, Leistung, Entlohnung und Arbeitsbedingungen reden, diese regeln und sich danach richten.

Es ist eine der Kernaufgaben gewerkschaftlicher Hilfe und Solidarität, allen Beschäftigten mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Vorteile haben Gewerkschaftsmitglieder, weil sie im Extremfall bei arbeitsgerichtlichen Verfahren (die

leider hin und wieder unvermeidlich sind) vertreten werden. Gut dran sind auch Unternehmen mit Betriebsräten, denn die Gesetze regeln eindeutig (und geben einem die nötige Rückendeckung), wer wie mit wem was verhandeln kann oder soll. Das schafft Klarheit, und aus Klarheit entsteht Verständigung – oder eben die klare Forderung, dass zu verbessern ist, was nicht Recht und Gesetz entspricht.

Solche Beratungen sind für IGMetall-Mitglieder stets kostenlos; auch dort, wo sich Kolleginnen und Kollegen zusammenschließen, um gemeinsam die Mitgliedschaft anzustreben oder einen Betriebsrat zu gründen (oder neuzubeleben), gibt es konkrete Hilfe, Unterstützung, Rat und jede Menge Informationen. Oft übernehmen die Gewerkschaftssekretäre auch sinnvolle und zielführende Vermittlung und Moderation im gegenseitigen Gespräch und der Annäherung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Logisch, dass all diese Beratungen einerseits diskret geschehen, andererseits aber durch Recht und Gesetz auch legitimiert sind, es muss also niemand Nachteile befürchten, der sich an die Gewerkschaft wendet und ihre Hilfe in Anspruch nimmt. Im Gegenteil: Meist sind die Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen heilfroh, dass jemand den Anfang macht!



**„WIR SIND KEINESWEGS UNZUFRIEDENE QUERULANTEN. DOCH ZUFRIEDEN SIND WIR ERST, WENN BESCHÄFTIGTE GERECHTEN LOHN UND ANGEMESSENE ARBEITSBEDINGUNGEN HABEN. UND DAFÜR MUSS MAN HALT MANCHMAL KÄMPFEN.“**

Eine Gewerkschaft wie die IGMetall ist absolut demokratisch organisiert und strukturiert. Jeder, der aktiv mitmachen will (im Klartext: jemand, der nicht nur „meckert“, sondern konstruktiv und nach seinen Möglichkeiten, Kenntnissen und Intentionen mitarbeitet, findet auch Gehör und Solidarität in der Gewerkschaft. Alle Beschlüsse werden transparent getroffen und sind nachvollziehbar – jeder hat das Recht, sich in entsprechend vorgesehene Gremien wählen zu lassen und mitzumachen. Wie hier die Delegierten der IGM Remscheid-Solingen beim Gewerkschaftstag 2013, auf dem ein neuer Vorstand gewählt wurde.



## „Handwerkliche Großbetriebe. Industrielle Kleinbetriebe.“

„Groß“ für Industrie, „klein“ für Handwerk: das stimmt so überhaupt nicht. Es gibt Handwerksbetriebe mit mehreren hundert Mitarbeitern – die Kfz-Branche ist ein Beispiel dafür. Und eben Industriebetriebe, die nur eine Handvoll Beschäftigte haben. Die Unterscheidung zwischen Handwerk und Industrie hat historische – bis ins Mittelalter, gut ein halbes Jahrtausend zurückliegende – Gründe, die in der heutigen Zeit entweder nicht mehr so recht passen oder sogar für ziemliche Irritation sorgen.

Viel wichtiger als die formale, bis heute in gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, in öffentlicher und unternehmensseitiger Organisation der Verbände und Behörden fortgeschriebene Unterteilung ist das Gemeinsame: alle Unternehmen, ob groß oder klein, ob Handwerk oder Industrie, müssen sich den Bedingungen des Marktes, der Globalisierung, der oft radikalen Veränderung von Lebens- und Arbeitsweisen, von oft sprunghaftem Konsumverhalten, von völlig geänderten Erwartungen und Ansprüchen der Kunden beugen und ihnen gerecht werden.

Nach wie vor bleibt für uns als Gewerkschaften immer der Aspekt im Mittelpunkt, dass diese Veränderung nicht auf Kosten („auf dem Buckel“) der Arbeitnehmer geschultert werden kann, während sich Unternehmen und Unternehmer der möglicherweise stabilen oder wachsenden Gewinne bedienen.

Privatisierung von Gewinn und Sozialisierung von Verlusten ist keine leere, abstrakte Formel – es ist leider mehr denn je die Realität. Lläuft ein Unternehmen gut, mag es auch gegenüber Beschäftigten großzügiger sein. Kommt die Krise, sind als erstes die Arbeitnehmer betroffen, die treu und solide bislang die Arbeit verrichtet haben. Oder dann zu Konditionen arbeiten sollen, die nicht mehr akzeptabel sind.

Dies zu verhindern, dazu beizutragen, dass die Auswüchse nicht zunehmen, ist eine Hauptaufgabe unserer Gewerkschaft und von uns Hauptamtlichen.

Marko Röhrig 1. Bevollmächtigter

**IGMETALL REMSCHEID-SOLINGEN IM INTERNET: [WWW.IGMRSG.DE](http://WWW.IGMRSG.DE)**