

17. Angestelltenkonferenz der IG Metall

vom 17.-19. März 2003

Erläuterungen zu den Foren

Forum 1

Lebensbegleitendes Lernen - wie können wir die Rahmenbedingungen dafür schaffen und beeinflussen?

Eine Gesellschaft, die wirtschaftlich erfolgreich sein will, muss das Wissen und die Talente der Menschen optimal fördern und entwickeln. Das sagen die Ergebnisse der PISA-Studie, das sagen die OECD und das Wond-Economic-Forum in ihren Benchmark-Studien.

Das war aber auch schon die Botschaft der Arbeiterbildungsvereine, aus denen im vorletzten Jahrhundert die Gewerkschaften entstanden. Zwischenzeitlich sind wir eine reiche Gesellschaft geworden und der Bildungs- und Qualifikationssektor unserer Volkswirtschaft hat dreistellige Milliardenumsätze. Zurück bleibt in dieser angebotsorientierten Wissensindustrie offenbar die Abstimmung um in den sozial sehr unterschiedlichen Bedingungen und Möglichkeiten, diese Chancen und Angebote wahrzunehmen. Zurück bleiben in vielen gesellschaftlichen Bereichen die Fähigkeiten zur eigenverantwortlichen Entwicklung der Lernpotentiale. Die Fragen für die wir in diesem Forum Antworten finden wollen, richten sich vor allem auch an die Adressaten, an deren Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Wenn Wissen immer schneller veraltet und die Halbwertszeit erworbener Ausbildungsqualifikationen ständig sinkt, dann werden wir Bildung und Lernen von der Jugend auf das ganze Leben übertragen müssen.

Leitfragen

1. Wenn ihr an Eure eigenen Erfahrungen und Eure eigene Berufs- und Arbeitsbiografie denkt: In welchem Lebens- und Berufsabschnitt war Lernen am wichtigsten? Was wäre bei lebenslangem Lernen anders verlaufen?
2. Wie kann Arbeit, wie kann das Verhältnis von Arbeit und Nichtarbeit gestaltet werden um lebenslanges Lernen zu fördern?
3. Wie kann die Teilnahme an Qualifizierungsmassnahmen in der Belegschaft gefördert werden?
4. Gibt es zwischen verschiedenen Berufs- und Beschäftigtengruppen Unterschiede bei der Beteiligung und der Bereitschaft an Qualifizierungsmassnahmen?
5. Was verändert sich durch lebenslanges Lernen für die/den Einzelnen im Laufe seines/ihrer Berufs- und Arbeitslebens?
6. Was müssen wir heute tun, um die wachsenden Risiken erfolgreich zu bestehen um die Chancen und Potentiale besser nutzen zu können?

Forum 2

Arbeiten ohne Ende? - Work-Life-Balance - Wem gehört die Zeit?

Methoden der indirekten Unternehmenssteuerung binden individuelle Selbstständigkeit in abhängige Beschäftigungsverhältnisse ein und führen dadurch zu einer enormen Steigerung des Leistungsdrucks, die sich in einer Intensivierung der Arbeit, aber auch in eine Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten niederschlägt. Gesundheitsrisiken - vor allem psychomentele Belastungen - nehmen zu.

Diese Belastungen schlagen sich nicht nur auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auf Dauer negativ nieder, auch wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zutiefst beeinträchtigt.

Die Tatsache, dass Beschäftigte vielfach bereit sind, sich „mit Haut und Haaren“ auf die Arbeit einzulassen, hat damit zu tun, dass sie ein Bedürfnis nach selbstbestimmter Arbeit haben, sich in der Arbeit zu entfalten, selbst verwirklichen zu wollen.

Die Initiative der IG Metall ‚Arbeiten ohne Ende‘ hat diese Widersprüche aufgegriffen und Reflexionsprozesse bei den Beschäftigten ausgelöst. Dabei stand zunächst die negative Seite, die Risiken und Gefahren im Vordergrund. Die Widersprüche haben jedoch auch eine positive Seite, d.h. tatsächliche Potenziale und Bedürfnisse von individueller Entfaltung und Selbstverwirklichung in der Arbeit, die in Zukunft stärker in Überlegungen zu der Gestaltung der Initiative eingebunden werden müssen.

In einer Reihe von Betrieben konnte durch vielfältige Aktionen erreicht werden, die Vereinzelungen aufzubrechen, so, dass viele Angestellte Probleme nicht mehr alleine mit sich austragen und sie als persönliche Bewältigungsprobleme ansehen. Stattdessen wurde das Thema zu einem Gegenstand in der Auseinandersetzung in der betrieblichen Öffentlichkeit gemacht. Diese Ansätze gilt es zu verbreitern und mit der zukünftigen Arbeitszeitpolitik der IG Metall zu verknüpfen.

Leitfragen

1. Wie kann der bisherige Verlauf der Arbeitszeitinitiative eingeschätzt werden?
2. Wie kann der zunehmenden Kluft zwischen betrieblicher Realität und den bisherigen betrieblichen und tariflichen Regelungsmustern begegnet werden?
3. Wie kann eine kollektive Interessenvertretung auf neue Weise mit individueller Selbstständigkeit am Arbeitsplatz verbunden werden?
4. Wie kann die IG Metall in größerem Maße als bisher Hilfe zur Selbsthilfe für das einzelne Mitglied bei der Bewältigung seiner Probleme in Arbeit und Beruf anbieten?
5. Wie können die Zuwächse an individueller Selbstständigkeit als Quelle für die Stärkung von Gewerkschafts- und Betriebsratspositionen genutzt werden?
6. Wie kann die Arbeitszeitinitiative ‚Arbeiten ohne Ende?‘ eine größere Verbreiterung und Handlungsorientierung verzahnt mit der Arbeitszeitpolitik finden?

Forum 3

Trends in der Entgelt- und Leistungspolitik: Was bringen die neuen Entgelttarifverträge?

Die Attraktivität der Gewerkschaften für Angestellte zu stärken, verlangt betriebs- und tarifpolitische Themen aufzugreifen, die für diesen Personenkreis wichtig sind. Die Tarifpolitik ist das entscheidende unmittelbar wirksame Mittel der Gewerkschaften für die Absicherung und Gestaltung von Arbeits- und Entgeltbedingungen. Neue leistungsorientierte Vergütungsmodelle und Methoden der Zielvereinbarung breiten sich aus. „Arbeiten ohne Ende“ und Leistungsverdichtung erhöhen den Druck auf die Beschäftigten auf breiter Front.

Sollen Angestellte für die IG Metall gewonnen werden, so müssen sie sich in der tariflichen Gestaltungs- und Regelungspolitik angesprochen fühlen und beteiligt werden. Dies ist auch bei der anstehenden Ausverhandlung und Umsetzung der neuen ERA-Tarifverträge zu berücksichtigen.

Leitfragen

1. Mit welchen Entwicklungen in der Entgelt- und Leistungspolitik werden wir in der betrieblichen Realität konfrontiert und wie können wir sie gestalten?
2. Sind die geltenden Tarifverträge ausreichend in der Lage, die realen Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten in Angestellten- und industriellen Dienstleistungsbereichen abzusichern oder zu beeinflussen?
3. Was bringen die sich abzeichnenden neuen ERA - Entgelttarifverträge?
4. Was ist bei der Vorbereitung einer Umsetzungsstrategie für die neuen ERA-Tarifverträge, speziell mit Blick auf Angestelltenbereiche, zu beachten?
5. Welche Chancen bietet ERA die betrieblichen Leistungsbedingungen mitbestimmbar zu machen und gegen eine fortschreitende Leistungsverdichtung anzugehen?
6. Wie können Angestellte mehr an den Prozessen der Tarifpolitik beteiligt werden und wie kann eine beteiligungsorientierte Tarifpolitik stärker für offensive Mitgliederentwicklung genutzt werden?

Forum 4

Arbeitsmarktperspektiven und neue Strategien in der Personalpolitik: Wege zur Beschäftigungssicherung?

Die Sicherung von Perspektive und Kontinuität beruflicher Erwerbsarbeit gewinnt immer grössere Bedeutung. Längst gehört die Verunsicherung bis zur temporären Arbeitslosigkeit zur Erfahrung auch gut qualifizierter jüngerer Angestellter.

Die Erfahrungen mit überbetrieblichen Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, mit betrieblichen Bündnissen für Arbeit, mit Standortsicherungsverträgen, aber auch mit personalpolitischen Konzepten, haben bisher kaum zur dauerhaften Abmilderung der Beschäftigungsrisiken geführt.

Noch weniger kann die vielfach geforderte Deregulierung und der Abbau arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen überzeugende Perspektiven aufzeigen, dass der Markt es richten würde.

Wenn die Risiken nicht den Individuen allein aufgebürdet werden können und sollen, wenn die Employability nicht zum privatisierten Weiterbildungsrisiko reduziert werden soll, dann müssen wir mehr intelligente Lösungen entwickeln.

Leitfragen

1. Welche betrieblichen, aber auch überbetrieblichen Instrumente der Verstetigung von Erwerbsarbeit müssen dafür entwickelt werden?
2. Wie kann eine vorausschauende Personalpolitik aufkommende Risiken präventiv abmildern oder verhindern?
3. Mit welchen Elementen kann eine innovative Arbeitspolitik zum Aufbau und zur Erweiterung kontinuierlicher Arbeit gefördert werden?
4. Welche regional- und strukturpolitischen Beiträge müssen gefördert werden?
5. Wie können wir gute Beispiele, best practice, besser kommunizieren und nutzen?

Forum 5

Gender Mainstreaming und Chancengleichheit von Frauen und Männern - was hindert uns daran?

Gender Mainstreaming ist ein weitreichendes Konzept zur Überprüfung und Veränderung unseres Alltags- und Arbeitslebens, mit dem Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Auf der konzeptionellen Ebene ist das Thema eingeführt und akzeptiert, aber in der Realität gibt es nur bescheidene Fortschritte in einzelnen Ausschnitten wie Quotenerfüllung, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Karriereförderung von Frauen oder bei den modernen Diversity-Programmen in der Personalpolitik. Die Entgeltdiskriminierung besteht nach wie vor und zu fragen wäre, wie Tarifverträge zu gestalten sind um Chancengleichheit herzustellen.

Die sogenannten weichen Faktoren, wie die Wahrnehmung von Kindererziehungszeiten sind immer noch recht einseitig gestaltet. Nicht nur das Postulat der Gerechtigkeit, sondern auch die demographische und wirtschaftliche Entwicklung forderten mehr und mehr die Nutzung der Fähigkeiten der sozialen Reform.

Leitfragen

1. Durch welche gesetzlichen, vertraglichen Regelungen kann eine neue Verteilung der gesamtgesellschaftlich notwendigen Erwerbs- und Familienarbeit zwischen beiden Geschlechtern gefördert werden?
2. Wie können Arbeits- und Lebenswelt besser zusammengebracht werden, wenn Ort und Zeit der Arbeit immer flexibler werden?
3. Mit welchen Maßnahmen können die Sicherheitsverluste minimiert werden, wenn die Erwartungssicherheiten der klassischen Erwerbsbiographie sich weiter verflüchtigen und dem männlichen Alleinverdiener als Modell die Arbeitsgrundlagen entzogen werden?
4. Wenn Work-Life-Balance auch ökonomisch für das Unternehmen gut ist, dann sollte es sich auch erkennbar um die Lebenswelt seiner Mitarbeiter kümmern. Mit welchen Maßnahmen sollten die Arbeitsprozesse neu gestaltet werden, damit Gender Mainstreaming und Work-Life-Balance gefördert werden?

Forum 6

Bedürfnisse und Interessen im Wandel - Gewerkschaften zwischen Gestaltungskraft und Dienstleister?

Eine Herauslösung aus traditionellen Bindungen und einer gleichzeitigen Zunahme individueller Wahlmöglichkeiten vieler Beschäftigter im Angestelltenbereich bringt neue Ansprüche an Interessenvertretung und Erwartungen an gewerkschaftliche Serviceleistungen hervor.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance) gewinnt bei vielen Beschäftigten immer mehr an Bedeutung. Vornehmlich Frauen, auf denen traditionell ein Großteil der familiären Aufgaben lasten, sind im steigenden Maße daran interessiert ihre Arbeitsbedingungen mit ihren familiären Interessen und Pflichten - z.B. der Kindererziehung - zu vereinbaren. Flexible von den Arbeitnehmer individuell beeinflussbare Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen werden von vielen Beschäftigten als eine Möglichkeit gesehen, die Anforderungen von Arbeit und Privatleben besser vereinbaren zu können.

In einer Arbeitswelt, in der sich viele Beschäftigte mit der Tatsache konfrontiert sehen sich nicht darauf verlassen zu können, eine lange Strecke ihres Arbeitslebens in einem Beruf oder bei einem Arbeitgeber beschäftigt zu bleiben, bekommt lebenslanges Lernen einen höheren Stellenwert. Neben dem Bedürfnis den momentanen Arbeitsplatz zu sichern, steigt das Bedürfnis nach einer Erweiterung der Qualifikation und einer damit verbundenen Erhöhung der Chancen zur beruflichen Umorientierung. Ein Großteil der jungen Generation wächst bereits mit dem Bewusstsein auf, dass in ihrer beruflichen Lebensbiographie öfters eine berufliche Umorientierung nötig sein wird und sucht daher nach präventiven Maßnahmen durch eine erhöhte „employability“ den Wechsel der beruflichen Tätigkeit erfolgreich vollziehen zu können.

Neue Kommunikationsmittel wie Intranet, Internet, Email und Mobiltelefone halten in immer mehr Bereichen Einzug und verändern dadurch das Kommunikationsverhalten von Beschäftigten.

Die bisherigen Polis-Studien haben schlüssig nachgewiesen, dass Mitglieder und Nichtmitglieder der IG Metall hohe Kompetenzen, insbesondere bei den Themen Arbeit und Beruf, zurechnen. Auf Grundlage dieses grossen Vertrauens erhebt sich die Frage, wie dieses durch zukünftige Leistungsangebote in mehr Mitglieder umgesetzt werden kann.

Leitfragen

1. Was erwarten potenzielle Mitgliedergruppen - insbesondere Angestellte - von der IG Metall?
2. Welche aktuellen Probleme stellen sich bei der Organisierung von Angestellten?
3. Wie kann die IG Metall ein Konzept, ein attraktives Leistungsangebot, das zukünftigen Bedürfnisse von Angestellten Rechnung trägt, auf der Grundlage einer Politik von tarifpolitischen und arbeitsplatzsichernden Schutzfunktionen entwickeln?
4. Auf welche Produkte und Serviceleistungen sollte sich die IG Metall in Zukunft konzentrieren?
5. Wie sollte eine Kommunikationsstruktur der IG Metall zu ihren Mitgliedern und dem potenziellen Mitglied zukünftig aufgebaut sein, um auf deren Bedürfnisse nach Information und Beteiligung adäquat reagieren zu können?

Forum 7

Organisierungslücke bei Angestellten in Industrie und Dienstleistung: Wie schaffen wir die Trendwende?

Wir haben ein generelles Mitgliederproblem. Die IG Metall verliert mehr Mitglieder als sie neue aufnimmt. Die teilweise ernüchternde Bilanz von Projekten und Aktionen zur Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich zeigt, dass Angestellte, von Ausnahmen abgesehen, in geringem Umfang als neue Mitglieder gewonnen werden konnten.

Die Schere zwischen der Entwicklung der Mitglieder- und der Beschäftigtenstruktur geht weiter auseinander. Die strategische Schlüsselfrage für die Zukunftssicherung der IG Metall liegt darin, in den unterschiedlichen Angestelltenbereichen und den industriellen Dienstleistungsbereichen stärker FUSS zu fassen.

Leitfragen

1. Wo stehen wir, auf welche Trends haben wir uns einzustellen?
2. MUSS es eine andere Art des Herangehens auf allen Ebenen der Organisation geben, als Antwort auf das generelle Problem des Mitgliederrückgangs?
3. Was heisst Mitgliederorientierung konkret als grundsätzliche Anforderung an Betriebs-, Tarif- und Organisationspolitik?
4. Wie muss sich die IG Metall aufstellen, wenn sie zusätzlich zu den traditionellen Kernbereichen verstärkt neue Mitgliedergruppen mit differenzierten und teilweise heterogenen Interessen erreichen will?
5. Was muss geändert werden, um Defizite bei der Rekrutierung von Angestellten, bei der betriebs- und organisationspolitischen Präsenz und Beteiligung sowie bei der Wirksamkeit und Spürbarkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung, bei diesen Beschäftigtengruppen zu beseitigen?
6. Was sind die notwendigen Bestandteile eines Strategiekonzepts und Arbeitsprogramms für die nächsten Jahre?

Forum 8

Neue Wege in der politischen Kommunikation - Wie können Gewerkschaften erfolgreicher kommunizieren?

Information und Kommunikation sind in der heutigen Informations- und Mediengesellschaft Schlüsselbegriffe für wirksame Gewerkschaftsarbeit.

Erfolg oder Mißerfolg gewerkschaftlicher Arbeit hängt immer stärker von der Wahrnehmung in den Medien und der Berichterstattung über die Gewerkschaften ab.

Gute Information und Kommunikation sind aber auch mit Blick auf die Pflege der Beziehungen zwischen Mitglieder und ihren Gewerkschaften von wachsender Bedeutung. Solche Informations- und Kommunikationsprozesse müssen weiterentwickelt und verbessert werden. Das Potential neuer Medien muss dazu ausgenutzt werden, verstärkt die bisher gering organisierten Beschäftigtengruppen anzusprechen und zu erreichen.

Leitfragen

1. Wo liegen die wesentlichen Defizite in der Kommunikation der Gewerkschaften mit der Öffentlichkeit in Deutschland?
2. Worin bestehen die wesentlichen Ursachen für die skizzierten Defizite?
3. Wie die Medienlandschaft in Deutschland wächst und welche Auswirkungen hat dies auf die Berichterstattung über die Gewerkschaften?
4. Wie kann die Kommunikation mit Mitgliedern und potentiellen Mitgliedergruppen, auch mit Hilfe neuer elektronischer Medien, verbessert werden?
5. Mit welcher Medienstrategie ist die Kommunikationslage der Gewerkschaften künftig zu optimieren?