



Im Zeichen des Fachkräftemangels

neue Entwicklungen im Agieren vor
allem jüngerer Arbeitnehmer speziell
am ostdeutschen Arbeitsmarkt

Eine Studie der Stiftung Neue Länder in der Otto Brenner Stiftung

Frankfurt am Main 2016

Eine Studie der Stiftung Neue Länder in der
Otto Brenner Stiftung

Herausgeberin:

Otto Brenner Stiftung

Jupp Legrand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

D-60329 Frankfurt/Main

Tel.: 069-6693-2810

Fax: 069-6693-2786

E-Mail: info@otto-brenner-stiftung.de

Autoren/-innen:

Prof. Dr. Wolfhard Kohte

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH)

RÄ Ute Bernhardt

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH)

Rebekka Heyme M.A.

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH)

Dipl. Soz. Bettina Wiener

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH)

Gestaltung, Satz:

Hendrik Reichold, Achim Sagner

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH)

Titelbild:

Pixabay

Hinweise zu den Nutzungsbedingungen:

Diese Veröffentlichung darf nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Beratung und ausschließlich in der von der Otto Brenner Stiftung veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert! – von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

Für die Inhalte sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich.

Bestellungen:

Weitere Exemplare dieser Veröffentlichung können – solange der Vorrat reicht – über folgende E-Mail-Adresse bezogen werden:
birgit.schumacher@otto-brenner-stiftung.de

oder als PDF-Datei geladen werden:
www.otto-brenner-shop.de

Mai 2016

Zusammenfassung der Ergebnisse:

1. Die vorliegende Untersuchung ist veranlasst worden durch eine Entwicklung, die von vielen Beobachtern des Arbeitsmarkts und der Arbeitspolitik für wenig wahrscheinlich gehalten wurde und wird: **Die gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen in Sachsen-Anhalt nehmen sichtbar zu**; die Neuwahl von Betriebsräten findet in beachtlichem Umfang statt; die Tarifbindung nimmt ebenfalls – wenn auch deutlich langsamer – zu. Diese Entwicklungen werden in der Untersuchung nachgezeichnet, vor dem Hintergrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes in Sachsen-Anhalt, speziell in der Metallindustrie, analysiert und in einen Zusammenhang mit aktuellen arbeitspolitischen Themen gestellt.

2. Der Arbeitsmarkt der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt ist nach 1990 durch einen **abrupten Abbau** von Betrieben, Verlust von Arbeitskräften und Deindustrialisierung in verschiedenen Regionen gekennzeichnet. Der quantitative Tiefpunkt war 2005 erreicht, seit diesem Zeitpunkt **nimmt die Beschäftigung** in der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen-Anhalt **langsam, aber stetig** zu. In den Betrieben hat sich auf diese Weise eine **spezifische Altersstruktur** entwickelt. Eine überdurchschnittlich große Gruppe von Beschäftigten ist 55 Jahre und älter; in der Gruppe der 40- bis 55-jährigen Beschäftigten ist eine relativ geringe Beschäftigung festzustellen, während jüngere Fachkräfte, teilweise aus eigener Ausbildung, vor allem in der Gruppe der unter

30-jährigen Beschäftigten in einer größeren Anzahl anzutreffen sind. Die aktuelle Ausbildung und vor allem die bisherige Übernahmequote von ausgebildeten Beschäftigten reichen evident nicht aus, um die zu erwartenden Abgänge bei den älteren Jahrgängen zu ersetzen. Die sich daraus ergebenden Konsequenzen, einschließlich der Frage der Diversität und der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund, sind bisher kaum diskutiert.

3. In den letzten Jahren sind die Entgelte schrittweise gestiegen, jedoch ist die Differenz der Entgelte zwischen West- und Ostbetrieben weitgehend gleich geblieben. Gleichwohl besteht in Sachsen-Anhalt angesichts der geringen Bindung an den Flächentarifvertrag eine **deutliche regionale Differenzierung** zwischen Entgelten in industriellen Ballungsräumen und Regionen mit enger Verbindung zum Arbeitsmarkt in Niedersachsen bzw. zum Cluster in Leipzig. Dagegen bestehen wesentlich geringere Entgelte in regionalen Randlagen, die vor 2015 teilweise noch unter dem Mindestlohn lagen. Ein wichtiger Einflussfaktor, dessen Bedeutung seit 2010 allerdings gesunken ist, ist **prekäre Arbeit, vor allem Leiharbeit**, die in manchen Betrieben eine Quote von 30 Prozent erreichte und vor allem mit den niedrigen CGZP – Tarifen auch für die Stammbeschafteten die Entgelte gesenkt hatte („Negatives Equal-Pay“).

4. Parallel zur Deindustrialisierung und den Massenentlassungen nach 1990

halbierte sich innerhalb weniger Jahre die Zahl der Mitglieder der IG Metall in Sachsen-Anhalt. Der Arbeitsplatzabbau war so intensiv, dass 2004 deutlich weniger als die Hälfte der Mitglieder in einem Arbeitsverhältnis stand. Der Anteil dieser Gruppe hat seit 2008 sichtbar zugenommen; dies beruht in erster Linie auf Neueintritten, die seit 2014 auch zu einer Erhöhung der Gesamtmitgliederzahl der IG Metall in Sachsen-Anhalt führte. Dieser Trend hält weiter an. Er wird vor allem gespeist durch den Eintritt von Auszubildenden und jüngeren Beschäftigten. Auch wenn Leiharbeiternehmer in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen werden, ist ihre gewerkschaftliche Organisation weiterhin gering.

5. Mit den Betriebsschließungen, Betriebsspaltungen und Massenentlassungen **sank nach 1994 auch die Zahl der Betriebsräte.** Wiederum ist seit 2010 deutlich zu beobachten, dass die **Zahl neu gebildeter Betriebsräte zunimmt.** In den letzten zehn Jahren sind in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt die „weißen Flecken“ zumindest in der Gruppe der betriebsratslosen Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten weitgehend aufgelöst worden. Eine beachtliche Zahl neu gebildeter Betriebsräte ist aber auch in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten gebildet worden. In einem Teil dieser Betriebe konnten die Wahlen nur gegen harten Widerstand von den Arbeitgebern durchgesetzt werden. Arbeitsgerichtliche Verfahren gegen Kündigungen

und Disziplinierungen waren in der Regel erfolgreich.

6. Verschiedene Befragungen der Beschäftigten, die in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren durchgeführt wurden sind, dokumentierten ähnliche Einstellungen der Beschäftigten. An erster Stelle stand die **Kritik der Beschäftigten an der Entgeltstruktur und der Entgelthöhe.** Der Abstand zu den westdeutschen Entgelten wird zunehmend als nicht mehr hinnehmbar bewertet. Intransparente und als unfair bewertete Regelungen zu Prämien, Schichtzuschlägen und Sonderleistungen werden zunehmend kritisiert. Der **Gender Pay Gap** betrifft – anders als in Westdeutschland – vor allem die höheren Einkommensgruppen, in denen er deutlich mehr als 20 Prozent beträgt. Intensiver Kritik unterliegt die **betriebliche Arbeitszeitpolitik**, denn in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt sind Überstunden, kurzfristig angesetzte Samstagsarbeit, Schichtarbeit und ungünstiger Arbeitsrhythmus weit verbreitet. Dies wird zunehmend auch als ein gesundheitsbezogenes Problem wahrgenommen. Eine andere Dimension der Arbeitszeitpolitik betrifft die Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Schwierigkeiten in der Nutzung von Elternzeit und Elternzeit. Besonders intensiv findet sich diese Kritik in den Betrieben der erneuerbaren Energien (Solar- und Windkraftindustrie), in denen sich zunächst weitgehend „kollektivvertragsfreie Zonen“ gebildet hatten.

Inzwischen werden hier in sichtbarem Umfang Betriebsräte gewählt.

7. Auf dieser Basis formulieren gerade die jüngeren Beschäftigten und diejenigen, die erst vor kurzem in die IG Metall eingetreten sind, Ziele, die sich von dem **Produktionspakt der „Arbeitsspartaner“**, der nach 1995 in Ostdeutschland praktiziert worden ist, deutlich abheben. In der Entgeltfrage wird zunehmend der **Unterschied zu den westdeutschen Entgelten** nicht mehr akzeptiert und als eine **Geringschätzung und fehlende Respektierung ihrer Arbeit und Leistung** bewertet. Dies gilt gerade in den Betrieben, die zu Konzernen mit Sitz in Westdeutschland gehören. Deren nach 1990 praktizierte Politik kollektivvertragsfreier Zonen in Ostdeutschland hat sich als eine Sackgasse erwiesen. Die neu eingetretenen Mitglieder erwarten allerdings von der IG Metall auch eine Moderatorenrolle im Verhältnis zu den in Westdeutschland sitzenden Gesamt- und Konzernbetriebsräten.

8. Als besonders dringlich werden Maßnahmen zu einer **geordneten und verlässlichen betrieblichen Arbeitszeitpolitik** verlangt. Vor allem für die neu gewählten Betriebsräte sind Konflikte um die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs.1 Nr.2 und Nr.3 BetrVG die ersten großen Herausforderungen, die sich ihnen stellen. Es geht zugleich um elementare zivilgesellschaftliche Werte, dass **Mitbestimmungsrechte geachtet und beschlossene Betriebsvereinbarungen tatsächlich durchgeführt werden**. Der

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats und Verhandlungen in der Einigungsstelle gehören zu den Themen, bei denen die neu gewählten Betriebsräte auf fachliche und organisatorische Unterstützung angewiesen sind.

9. Arbeitswissenschaftlich basierte Schichtpläne, eine **systematische betriebliche Gesundheitspolitik** und die **Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Problemen** gehören noch nicht zum Alltag in der Mehrzahl der untersuchten Betriebe. Es ist jedoch erkennbar, dass dieses Handlungsfeld dringend zu besetzen ist und dass sich hier auch eine interessante Kooperation zwischen den Generationen ergeben kann, die sich diesem Feld mit unterschiedlichen Motiven, aber kompatiblen Zielen nähern.

10. Diese Beispiele dokumentieren, dass gerade für die Einstellungen der Beschäftigten die **generationelle Prägung** von besonderer Bedeutung ist. Während nach 1995 die Gruppe der damals ca. 40-jährigen als „Arbeitsspartaner“ noch von der früheren Arbeitskultur sowie der kollektiven Erfahrung missglückter Einstiege in den Arbeitsmarkt nach 1990 geprägt waren und sich auf einen Produktionspakt eingelassen hatten (möglicherweise auch einlassen mussten), der relativ stabile Beschäftigung auf niedrigem Niveau mit niedrig-stabilen Entgelten und expansiven Arbeitszeiten umfasste, ist dieses Leitbild für eine wachsende Zahl der jüngeren Beschäftigten nicht prägend.

11. Diese **Gruppe der Jüngeren**, die sich gerade bei den Betriebsratswahlen 2014 aktiv beteiligte, ist in der Regel gut ausgebildet und sich des Werts einer solchen Ausbildung bewusst. Ihre allgemeine wie berufliche Ausbildung entspricht in der Regel aktuellen Standards. Ihre gute Ausbildung, ihr intuitiver Umgang mit den jetzt geltenden Rahmenbedingungen und – lebenszyklisch bedingt – ihre geringer ausgeprägte regionale Verwurzelung machen sie zu einer sehr flexiblen und mobilen Arbeitnehmergruppe. Sie sind in der Regel leistungsorientiert, auch an der Gestaltung der Arbeitsorganisation interessiert, erwarten aber eine adäquate Vergütung und Mitsprachemöglichkeit. Ihr Zeithorizont ist begrenzt; treten Erfolge nicht in überschaubarer Zeit ein, kann eine Abwanderung aus dem Betrieb (bzw. ein Austritt aus der Gewerkschaft) die Folge sein. Daneben gibt es in allen drei Verwaltungsstellen einen **kleineren Kreis jüngerer Aktiver**, der im Ortsjugendausschuss aktiv war, kulturell und politisch interessiert ist (ohne dass dies von den Parteien in Sachsen-Anhalt real wahrgenommen wird), und bereit ist, gegen die in ihren Betrieben real bestehenden fremdenfeindlichen Strömungen und Einstellungen aufzutreten. Diese Gruppe spielt eine wichtige Rolle bei der Erneuerung der seit 1990 bestehenden Betriebsräte.

12. Neben diesen Gruppen stehen die **Mitglieder der „lost generation“**, die nach 1995 nur mit großen Schwierigkeiten einen

Zugang zum Arbeitsmarkt fanden. Viele von ihnen haben nachhaltige Erfahrungen mit **Leiharbeit im Niedrigstlohnbereich** und aus dieser Zeit eine erfahrungsgeprägte Skepsis auch gegenüber der Gewerkschaftsorganisation. Im Laufe der Zeit sind nicht wenige in reguläre Arbeitsverhältnisse übernommen worden, aber weiterhin für gewerkschaftliche Mitgliedschaft und Arbeit im Betriebsrat nur schwer ansprechbar. Inzwischen gehören einige zur Gruppe der **Werkvertragsbeschäftigten**; die Erfahrungen aus dem Automobilcluster Leipzig zeigen Beispiele, dass und mit welchen organisatorischen Aktivitäten diese Gruppe mobilisiert werden kann.

13. Obgleich die generationelle Schichtung und Erfahrung aus unserer Sicht nicht nur den Arbeitsmarkt, sondern auch die Einstellungen der verschiedenen Gruppen prägt, darf daraus nicht abgeleitet werden, dass in diesen Betrieben in größerem Umfang ein „Generationenkampf“ stattfindet. Es ist eher ein gewisses **Wechselspiel zwischen den Generationen** zu beobachten, in denen die Initiativen Jüngerer auch Beschäftigte der mittleren Generation mobilisieren können, sich für faire Entgelte und verlässliche Arbeitszeiten einzusetzen. Hier besteht die **Chance der Gewerkschaft** als einer Organisation, die alle Generationen umfasst und die selbst sichtbar im generationellen Umbruch steht, initiiierend und moderierend tätig zu werden. Eine besondere Rolle kann die gewerkschaftliche

Bildungsarbeit spielen, denn eine lange Zeit „kollektivvertragsarmer Arbeitspolitik“ hat dazu geführt, dass auch elementare Kenntnisse über Aufgaben und Unterschiede von Gewerkschaften, Betriebsräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen fehlen. Ebenfalls ist es schwierig, geeignete Spielräume und Regeln für konfliktorisches Verhalten zu finden, zumal die große Mehrzahl der Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt die für die westdeutsche Metallindustrie prägende „Konfliktpartnerschaft“ weder kennen noch akzeptieren.

14. Daher ist der **Weg zur Dominanz des klassischen Flächentarifvertrags noch lang und schwierig**. Er wird wohl in aller Regel über mehrere Stufen von Firmentarifverträgen und Öffnungsklauseln erfolgen; es ist nicht erkennbar, wie er ohne engagierte Betriebsräte mit Bereitschaft zum gewerkschaftlichen Engagement bewältigt werden kann. Da gerade die neugewonnenen Mitglieder und Betriebsräte mit ihren kurzfristig strukturierten Erwartungshorizonten auf zügige Ergebnisse drängen, ist der langwierige Weg zur vollständigen Tarifbindung zu ergänzen um **betriebsverfassungsrechtliche und betriebspolitische Handlungsformen**, die auch kurzfristig sichtbare Erfolge mit sich bringen können. Vor allem die jüngeren Mitglieder dieser Betriebsräte stellen auch Erwartungen an die gewerkschaftliche Organisation – von der Bereitschaft der professionellen Nutzung der heute üblichen Kommunikationsmittel

über die Transparenz der Organisation und Meinungsbildung bis zur Bereitschaft, neue Fragen aufzugreifen und Antworten zu formulieren. Das Engagement der Organizing-Projekte der letzten Jahre wird anerkannt, doch wird auch eine Verstetigung dieses Einsatzes in dauerhaften Formen erwartet. So sind **die Chancen, die sich aus der aktuellen Lage ergeben, für die IG Metall auch mit organisatorischen, kulturellen und politischen Herausforderungen verknüpft**.

Inhalt

1	Einleitung	13
2	Vorgehensweise	15
3	Der Arbeitsmarkt der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt	23
4	Interessenvertretungen und Tarifbindung in Ostdeutschland seit 1990	50
5	Die Mitgliederfrage zwischen Rational Choice und kollektiven politischen Zielen	64
6	Aktuelle Wahrnehmung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen	70
7	Aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen und Einstellungen/Orientierungen der Arbeitnehmer/-innen	78
8	Neue Themen aus neuer Arbeitsmarktsituation	106
9	Die Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisation und der Betriebsräte bei der Umsetzung (neuer) Wünsche und Ziele der Arbeitnehmer/-innen	115

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt 1994–2014	24
Abbildung 2	Arbeitslosenquote in Sachsen-Anhalt 1994 bis 2015	25
Abbildung 3	Wanderungssaldo (Differenz aus Zuzügen und Fortzügen) in Sachsen-Anhalt 1995–2013.....	26
Abbildung 4	Pendlersaldo in Sachsen-Anhalt 1998 bis 2014	27
Abbildung 5	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen 2008 bis 2014	33
Abbildung 6	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen in der Metallindustrie Sachsen-Anhalts 2013	34
Abbildung 7	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalts 2000 bis 2014	36
Abbildung 8	Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Maschinenbau.....	37
Abbildung 9	Aus der Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Maschinenbau; Mehrfachnennungen in Prozent; („trifft zu“-Angabe)	38
Abbildung 10	Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Maschinenbau; Mehrfachnennungen in Prozent; („Machen wir bereits“-Angabe).....	40
Abbildung 11	Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen) der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen in der Metallindustrie nach Regionen 1995 bis 2014 in Euro.....	42
Abbildung 12	Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeiter/-innen) in Sachsen-Anhalt 2000 bis 2014.....	48
Abbildung 13	Entwicklung der Anzahl aller IG Metall-Mitglieder von 1994 bis 2015 in Sachsen-Anhalt	51
Abbildung 14	Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat 1993 bis 2014	60
Abbildung 15	Schematische Darstellung der Argumentationslinie zur Erklärung des Mitgliederzuwachses der IG Metall in Sachsen-Anhalt.....	68
Abbildung 16	Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) am Arbeitsort in der Metallindustrie und der Gesamtwirtschaft am 31.12.2013 in Sachsen-Anhalt.....	79
Abbildung 17	Wanderungssaldo (Differenz aus Zuzügen und Fortzügen) in den Kreisen Sachsen-Anhalts 2013.....	81
Abbildung 18	Pendlersaldo in den Kreisen Sachsen-Anhalt 2014.....	82

Abbildung 19	Anteil unter 30-Jähriger an allen Fortzügen aus Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen 1995 bis 2012.....	88
Abbildung 20	Fortzüge aus Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen 1995 bis 2012.....	89

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Geführte Interviews.....	20
Tabelle 2	Geführte Interviews (Fortsetzung).....	21
Tabelle 3	Geführte Interviews (Fortsetzung).....	22
Tabelle 4	Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie sowie der Stahlindustrie nach Betriebsgrößenklassen 2014.....	28
Tabelle 5	Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und -zweigen in Sachsen-Anhalt 2014.....	30
Tabelle 6	Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und -zweigen in Sachsen-Anhalt 2014.....	31
Tabelle 7	Altersverteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und -zweigen Sachsen-Anhalts 2013....	32
Tabelle 8	Renteneintritte in der Metallindustrie Sachsen-Anhalts bis 2025	35
Tabelle 9	Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) am Arbeitsort in der Metallindustrie 1999 bis 2013 in Euro	44
Tabelle 10	Durchschnittliche Bruttojahresverdienste und Sonderzahlungen vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen in der Metall- und Elektroindustrie 2014 nach Geschlecht und Leistungsgruppen	46
Tabelle 11	Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) am Arbeitsort in der Metallindustrie nach Landkreisen in Sachsen-Anhalt 2013	47
Tabelle 12	Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Bevölkerung in Ostdeutschland 1994 bis 2012	53
Tabelle 13	Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Bevölkerung nach Altersgruppen und Berufsstatus in Ostdeutschland 2012.....	54
Tabelle 14	Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe 2009 bis 2014.....	57
Tabelle 15	Organisationsgrad der Arbeitgeber/-innen in den Arbeitgeberverbänden der ostdeutschen Metallindustrie 1991 bis 2005.....	58
Tabelle 16	Betriebe mit Betriebsräten in der IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck 2014.....	61

Tabelle 17	Zusammensetzung der Betriebsratsmitglieder in der IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck 2014.....	62
Tabelle 18	Anteil der Auspendler/-innen an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen 1999 bis 2013.....	91
Tabelle 19	Übernahmequote nach Regionen.....	95

1 Einleitung

Im Jahr 2010 war in der ZSH-Studie „Fachkräftemangel in Ostdeutschland“ (Lutz 2010) festgestellt worden, dass ein gravierendes Ungleichgewicht am ostdeutschen Arbeitsmarkt zu Ende geht und dass sich aus der hier kurz mit dem Stichwort „Fachkräftemangel“ umrissenen Situation neue Entwicklungen ergeben werden, die zu größeren Veränderungen in den Betrieben führen können.

Die Tarifbindung hatte in der ostdeutschen Metallindustrie einen rapiden Absturz erlebt; manche hatten daraus eine neue Dauersituation ableiten wollen, wir hatten eine solche schematische Sichtweise kritisiert (Kohte 2007). Die generellen Untersuchungen zu Tarifbindung und zur Existenz von Betriebsräten (vor allem die jährlichen Auswertungen von Ellguth/Kohaut in den WSI-Mitteilungen, zuletzt 2015) hatten gezeigt, dass sich inzwischen die Tarifbindung in Ostdeutschland auf einem geringeren Niveau weitgehend stabilisiert hatte und dass sich in Betrieben vergleichsweise häufig Kombinationen von „Betriebsrat und Firmentarifvertrag“ ergeben hatten, die in Westdeutschland von geringerer Bedeutung sind. Parallel konnten ab 2010 erste Beispiele für ein mögliches „Comeback“ des Flächentarifvertrags in der Metallindustrie Sachsen-Anhalts diagnostiziert werden (Kuck/Meine/Müller 2010).

In einer weiteren Publikation sind wir 2012 davon ausgegangen, dass – ungeachtet nicht zu übersehender Beispiele prekärer

und desorganisierter Arbeitspolitik – das für die Umgestaltung erforderliche organisationale Lernen der betrieblichen Akteure am ehesten mit den nach 1990 erneuerten Instrumenten des kollektiven Arbeitsrechts erreicht werden kann, das für die Situationen der Betriebsbindung in der Krise (Kurzarbeit), der Weiterbildung und der Regularien der Vereinbarkeit von Familie und Betrieb einen organisatorischen Rahmen zur Verfügung stellt (Kohte/Burkert/Schika 2012). In der ostdeutschen Arbeitspolitik der jüngeren Vergangenheit gibt es erste Anhaltspunkte dafür, dass eine solche Tendenz gerade von jüngeren Beschäftigten favorisiert wird (vgl. Buchwald/Wiener 2012). Auf der anderen Seite sind bisher nur einzelne Indikatoren festzustellen; ob und inwieweit die Tendenzen verallgemeinert werden können und welche Rolle die Generationsschichtung hier spielt, bedarf daher einer genaueren Untersuchung. Neben der Beobachtung des Arbeitsmarkts gehört dazu die Analyse der „subjektiven Faktoren“, da vor allem die Bildung von Betriebsräten – aber auch der Abschluss von Firmentarifverträgen – nicht ohne persönliche Aktivitäten erfolgen kann. Dazu gibt es erste Untersuchungen über Betriebsratsgründungen nach 2001 (Rudolph/Wassermann 2006) ebenso wie Untersuchungen typischer „Erwartungshaltungen“ von Beschäftigten in einer aktuellen HBS-Studie (Wilkesmann et al. 2011) oder auch den Studien im Rahmen des BMBF-Projektes

SCHICHT (Böttcher 2013; Wiener 2013). Diese betreffen gerade jüngere Beschäftigte. Es gibt aber auch Hinweise, dass in der Gruppe der jetzt ca. 45-jährigen Fachkräfte der bisherige „Produktionspakt“, der durch Lohnzurückhaltung und geringe Nutzung kollektiver Instrumente gekennzeichnet ist (Behr 2000, 2010), nicht mehr in der bisherigen Weise dominiert. Vergleichbare Veränderungen sind in zwei anderen, laufenden Projekten untersucht worden (Goes et al. 2015 und Röbenack/Artus 2015), die hier nicht mehr im Einzelnen berücksichtigt werden konnten.

Vor diesem Hintergrund gaben aktuelle Entwicklungen der IG Metall in Sachsen-Anhalt den Anstoß für die vorliegende Untersuchung. Diese Entwicklungen können in folgenden Punkten zusammengefasst werden:

- (wieder) steigende Mitgliederzahlen, vor allem auch jüngerer Beschäftigter,
- demografische Entwicklungen mit Sichtbarkeit des Facharbeitermangels in bestimmten Bereichen,
- wirtschaftliche und Arbeitsmarktentwicklungen,
- Generationswechsel in der gewerkschaftlichen Arbeit und nicht zuletzt
- neue Anspruchshaltungen bzw. Erwartungen vor allem der jüngeren Generation an Arbeitsplatz und Arbeitskultur

Die vorliegende Untersuchung wird die Arbeitsmarktsituation als Basis für die von uns untersuchten Aktivitäten und Einstellungen der Beschäftigten betrachten. Die Untersuchung konzentriert sich auf die Situation der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen-Anhalt und die entsprechende Organisation der IG Metall und der Betriebsräte. In Einzelfällen werden auch Erfahrungen aus der Eisen- und Stahlindustrie sowie aus der Bauwirtschaft einbezogen, während die Organisationsbereiche Handwerk, Textil/Bekleidung, Holz/Kunststoff nicht näher untersucht wurden. Auch die Entwicklung der Leiharbeit konnte nur teilweise aufgegriffen werden.

2 Vorgehensweise

Zur empirischen Untersuchung der genannten Aspekte wurden verschiedene Gruppen von Daten erhoben und herangezogen.

2.1 Rezeption einschlägiger Studien

Neue Erwartungen und Einschätzungen aktueller Arbeitsbedingungen entstehen nicht im „luftleeren Raum“. Daher ist es zunächst geboten, Studien aus den letzten Jahren, die auf der Basis breit angelegter Beschäftigtenbefragungen statistisch repräsentative Aussagen über die Einstellungen der Arbeitnehmer/-innen ermöglichen, zusammenzutragen und zu systematisieren. Für die von uns vorgelegte Studie wurden dafür insbesondere die neueste Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit von 2014 (DGB Sachsen-Anhalt 2015) und die aktuelle IG Metall-Beschäftigtenbefragung von 2013 (IG Metall Vorstand 2014a) herangezogen. Ergänzend haben wir auch auf mehrere von der IG Metall organisierte Befragungen von Beschäftigten der Branche der erneuerbarer Energien zurückgegriffen, die zwischen 2011 und 2013 erfolgt sind (IG Metall Vorstand 2014b).

Bei der DGB-Studie handelt es sich um eine regionalspezifische Sonderauswertung einer Befragung, an der sich unter anderem 1.020 Beschäftigte aus Sachsen-Anhalt beteiligt haben. Die Ergebnisse des Bundeslandes werden darin mit den Ergebnissen anderer ostdeutscher Bundesländer, westdeutscher Bundesländer sowie mit Ergebnissen einer vorangegangenen Befragung

(2011) verglichen. Für unsere Zwecke hilft diese Studie, einen Eindruck von den Besonderheiten der Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt zu gewinnen. Dagegen ist diese Studie nur sehr begrenzt geeignet zu differenzierten Rückschlüssen auf die Einstellungen der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie. Einzelne Aspekte werden zwar nach Wirtschaftszweigen ausgewertet, diese sind allerdings in wenige Kategorien unterteilt, so dass lediglich das Produzierende Gewerbe als Ganzes betrachtet wird.

In der IG Metall-Beschäftigtenbefragung von 2013 ist dies anders. Bei dieser Erhebung wurden bundesweit über 500.000 Beschäftigte aus dem Organisationsbereich der IG Metall zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Auf Basis der Antworten von ca. 54.000 Befragten aus Ostdeutschland ist es möglich, die spezifische Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen Beschäftigter im Bereich der Metall- und Elektroindustrie, dem Metallhandwerk, der Stahlindustrie und der Holz- und Kunststoffverarbeitung in den neuen Bundesländern zu untersuchen. Allerdings sind diese Daten regional so zusammengefasst, dass die darauf bezogenen Aussagen die Gesamtheit der neuen Bundesländer und nicht Sachsen-Anhalt im Besonderen betreffen. Außerdem ist zu beachten, dass zumindest im ostdeutschen Teil der Studie die Altersstruktur der Teilnehmer/-innen nicht der Arbeitsmarktsituation entspricht. So sind in der

ostdeutschen Studie die drei Altersgruppen zwischen 15 und 44 Jahre zusammen kaum größer als die Altersgruppe über 64 Jahre.

Die IG Metall-Beschäftigtenbefragung „Erneuerbare Energien“ differenziert nicht nach unterschiedlichen Regionen, doch ist dies hinnehmbar, weil in dieser relativ neuen Branche nur eine geringe Tarifbindung in allen Bundesländern zu verzeichnen ist. Diese Branche ist in Sachsen-Anhalt relativ stark vertreten; hier sind in bemerkenswertem Umfang erstmals Betriebsräte gewählt worden, so dass die Befragung gut in den Fokus unserer Untersuchung passt.

2.2 Einzelne Ergebnisse der Befragungen von Arbeitgeber/-innen

Auch wenn der Fokus unserer Untersuchung auf dem Agieren (junger) Arbeitnehmer/-innen in der Metall- und Elektroindustrie liegt, würde eine reine angebotsseitige Betrachtung, die die Arbeitgeberperspektive gänzlich ausspart, den Arbeitsmarkt unzureichend abbilden. Daher werden zusätzlich zu den Einschätzungen der Arbeitnehmer/-innen auch Einschätzungen der Arbeitgeber/-innen in die Analyse einbezogen. Auf diese Weise können die Rahmenbedingungen der Handlungen der Beschäftigten nachvollzogen werden. Dafür wird auf eine aktuelle, im Mai 2015 veröffentlichte Studie des ZSH zurückgegriffen, in deren Rahmen unter anderem Personalverantwortliche des Maschinenbaus in Sachsen-Anhalt 2014

zu ihren Einschätzungen zur betrieblichen Altersstruktur und zu Perspektiven eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels befragt wurden (Heyme/Wiekert 2015).

2.3 Statistiken der Bundesagentur für Arbeit

Befragungsdaten spiegeln vor allem subjektive Wahrnehmungen wider. Diese sind wichtig, um Handlungen, Einstellungen und Erwartungen verstehen zu können. Für die Analyse von Arbeitsmärkten ist es aber unverzichtbar, weitere Daten aus anderen Quellen hinzuzuziehen. Mit Hilfe der Daten der amtlichen Statistik lassen sich Entwicklungen nachzeichnen bzw. für die Zukunft vorhersagen, die sich der Wahrnehmung von Arbeitnehmer/-innen und/oder Arbeitgeber/-innen (noch) entziehen.

Wichtige Eckpunkte unserer Beschreibung des sachsen-anhaltinischen Metallarbeitsmarkts basieren daher auf Daten der amtlichen Statistik, die von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt werden. Das Datenangebot lässt es zumeist zu, den spezifischen regionalen und Branchenfokus auf die Metallindustrie Sachsen-Anhalts zu setzen. In Bereichen, in denen die Daten eine so spezifische Schwerpunktsetzung nicht zulassen, werden dieser Umstand und die daraus resultierenden Konsequenzen für die Interpretation gesondert ausgewiesen.

Die Aussagen zu Beschäftigten mit Hilfe der Daten der Bundesagentur für Arbeit

basieren auf den monatlichen Meldungen der Betriebe zu den bei ihnen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an die Sozialversicherung. Diese Erhebungsgrundlage hat einige Auswirkungen auf die Reichweite der Daten, die bei der Interpretation beachtet werden sollten:

1. Die Aussagen zu Arbeitnehmer/-innen beziehen sich nur auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte¹. Da der Anteil nicht sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätiger in der Metall- und Elektroindustrie vergleichsweise gering ist, werden die Aussagen durch diesen Aspekt kaum betroffen.
2. Arbeitgeber/-innen melden die Zuordnung ihrer Betriebe zu Wirtschaftsbereichen. In der vorliegenden Untersuchung wird zumeist auf die Daten zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus einzelnen Wirtschaftszweigen, die der Metall- und Elektroindustrie zugerechnet werden, zurückgegriffen. Diese Zuordnung der Betriebe zu Wirtschaftszweigen wird von den Arbeitgeber/-innen selbst vorgenommen. Die Erfahrung aus Betriebsbefragungen zeigt jedoch, dass eine solche Zuordnung den Arbeitgeber/-innen nicht immer leicht fällt. Zum einen ist die Terminologie zum Teil sehr abstrakt gehalten. Besonders schwierig ist aber die eindeutige Zuordnung, wenn zum Beispiel ein Betrieb in verschiedenen Wirtschaftsbereichen tätig ist oder sich der Schwerpunkt im Zeitverlauf verändert. Im Großen und Ganzen kann aber davon ausgegangen werden, dass die Zuordnung der Betriebe zu Wirtschaftszweigen auf relativ verlässlichen Daten beruht.
3. Leiharbeiter/-innen werden im Wirtschaftszweig „Arbeitnehmerüberlassung“ geführt. Ein für die Untersuchung der Arbeitsbedingungen in der Metallindustrie Sachsen-Anhalts weitaus kritischerer Punkt bei der Interpretation der Daten der Bundesagentur für Arbeit leitet sich aber aus dem Meldeverfahren ab: Leiharbeiter/-innen werden nicht von den Entleihbetrieben gemeldet, in denen sie zum Erhebungszeitpunkt tätig sind, sondern von den Verleihbetrieben, mit denen sie einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. In der Metallindustrie Sachsen-Anhalts stellen Leiharbeiter/-innen, wie aus anderen Datenquellen (zum Beispiel den qualitativen Interviews) zu erfahren ist, eine

¹ „Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezählt werden im Rahmen der Beschäftigungsstatistik die geringfügig Beschäftigten, da für diese nur pauschale Sozialversicherungsabgaben zu leisten sind. Näheres siehe unter „Geringfügig Beschäftigte“. Nicht einbezogen sind zudem Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende (siehe o. g. Ausnahme).“ (Bundesagentur für Arbeit 2014, unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280766/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/BST-Glossar/Sozialversicherungspflichtig-Beschaeftigte.html [letzter Zugriff: 12.04.2015])

relevante Gruppe dar, die nicht vernachlässigt werden darf. Mittels der amtlichen Statistik der Arbeitsagentur ist es allerdings nicht hinreichend möglich, die Zahl der Leiharbeiter/-innen nach den Wirtschaftszweigen, in denen sie tätig sind, zu differenzieren. Daraus ergibt sich, dass zu dieser Gruppe keine hinreichenden quantitativen Aussagen getroffen werden können.

2.4 Qualitative Interviews

Die Untersuchung zum Agieren (junger) Arbeitnehmer/-innen in der ostdeutschen Metallindustrie basiert vor allem auf qualitativen Interviews, die eigens für diese Studie durchgeführt wurden. Mit verschiedenen Zielgruppen wurden Gespräche mit unterschiedlichem Erkenntnisinteresse geführt:

Gruppendiskussionen

Zum einen wurden Gruppendiskussionen mit Betriebsratsmitgliedern aus dem Organisationsbereich der IG Metall Sachsen-Anhalt durchgeführt. Bei der Auswahl der Betriebsräte für die Diskussionen wurde darauf geachtet, dass sowohl die regionale Vielfalt (Betriebe aus allen drei Verwaltungsstellen der IG Metall in Sachsen-Anhalt und sowohl städtisch als auch ländlich gelegene Betriebe) als auch unterschiedliche Erfahrungshorizonte in die Diskussion einfließen konnten. Ziel war es einerseits, Erfahrungen sowohl neu gewählter als auch

etablierter, stabiler Betriebsräte bei den zurückliegenden Betriebsratswahlen 2014 zu rekonstruieren und andererseits Präferenzen und Verschiebungen von Präferenzen verschiedener arbeitsbezogener Aspekte in den Belegschaften zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl 2014 zu identifizieren. Zur besseren Strukturierung und zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der Diskussionen erfolgte die Gesprächsführung auf Basis eines vorbereiteten Leitfadens. Im Ergebnis wurden fünf Gruppendiskussionen mit Betriebsräten der Metallindustrie Sachsen-Anhalts realisiert.

Ergänzend wurde eine Gruppendiskussion mit Betriebsräten sowie haupt- und ehrenamtlichen Funktionären aus der ostdeutschen Bauwirtschaft geführt. Diese diente dazu, die Reichweite der Ergebnisse der Gruppendiskussionen in der Metallindustrie besser einschätzen zu können.

Hauptamtliche Beschäftigte der IG Metall Verwaltungsstellen in Sachsen-Anhalt

Zur Ergänzung der Gruppendiskussionen mit den Betriebsräten wurden Gespräche mit hauptamtlich Beschäftigten der drei Verwaltungsstellen der IG Metall in Sachsen-Anhalt geführt. Diese dienten in erster Linie der Einordnung der berichteten Erfahrungen aus den Gruppeninterviews in einen umfassenderen Kontext sowie der Ergänzung von Erfahrungen in Betrieben (vor allem mit neu gegründeten Betriebsräten), die nicht an den Gruppendiskussionen

beteiligt werden konnten. Drei Hauptamtliche wurden einzeln interviewt, auch dabei wurde auf eine gemischte Altersstruktur geachtet, so dass sowohl langjährig Beschäftigte als auch Akteure neu gebildeter Projekte zu Wort kamen. Ein weiteres Gespräch fand als Gruppendiskussion mit hauptamtlich Beschäftigten aus allen drei Verwaltungsstellen statt. In den Gesprächen mit den Gewerkschaftsbeschäftigten sollten zugleich neuere Organizing-Modelle und -strukturen erfasst werden.

Experteninterviews

Für eine umfassendere Betrachtung der Arbeitsmarktsituation und zur Validierung der Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen wurden Experteninterviews durchgeführt.

Vertreter/-innen der Arbeitsagentur, Rechtsanwälte/-innen, die Beschäftigte in Arbeitsgerichtsverfahren und bei Einigungsstellen vertreten, Arbeitsrichter/-innen sowie Personalverantwortliche wurden zu ihrer Wahrnehmung der Arbeitsmarktsituation und rechtlicher Konflikte befragt. Insgesamt wurden sieben Experteninterviews durchgeführt.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die durchgeführten qualitativen Interviews.

Tabelle 1: Geführte Interviews		
	Anwesende	Bemerkung/Funktion
Gruppendiskussionen		
1. Gruppendiskussion in der Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Ortsvorstand etablierter Betriebsrat
2. Gruppendiskussion in der Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck	Betriebsrat	neu gegründeter Betriebsrat
	Betriebsrat	neu gegründeter Betriebsrat
1. Gruppendiskussion in der Verwaltungsstelle Halle-Dessau	Betriebsrat	etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	Seit 2008 bestehender Betriebsrat
	Betriebsrat	Seit 2008 bestehender Betriebsrat
2. Gruppendiskussion in der Verwaltungsstelle Halle-Dessau	Betriebsrat	etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	etablierter Betriebsrat
Gruppendiskussion in der Verwaltungsstelle Halberstadt	Betriebsrat	etablierter Betriebsrat
	Betriebsrat	neu gegründeter Betriebsrat
	Betriebsrat	neu gegründeter Betriebsrat

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 2:

Geführte Interviews (Fortsetzung)

	Anwesende	Bemerkung/Funktion
Interviews mit hauptamtlichen Beschäftigten der IG Metall		
Gruppendiskussion		Bezirksleiter des IG Metall-Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
		Bezirkssekretär im IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
		Bezirkssekretär im IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
		1. Bevollmächtigte der IG Metall Verwaltungsstelle Halle-Dessau
		1. Bevollmächtigter der IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck
Einzeldiskussion		1. Bevollmächtigte der IG Metall Verwaltungsstelle Halberstadt
		Gewerkschaftssekretär. Zuständigkeitsbereiche: Betriebsbetreuung, Rechtsberatung, Arbeits- und Sozialrecht, Bildung, Referenten, Berufsbildung, IHK, Handwerk, Holz und Kunststoff, Leiharbeit, Arbeits- und Gesundheitspolitik, Internet
Einzeldiskussion		1. Bevollmächtigte der IG Metall Verwaltungsstelle Halle-Dessau
Einzeldiskussion		Gewerkschaftssekretär. Zuständigkeitsbereiche: Betriebe ohne Betriebsrat, Betriebsbetreuung, Rechtsberatung

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 3:
Geführte Interviews (Fortsetzung)

	Anwesende	Bemerkung/Funktion
Experteninterviews		
Personalverantwortliche	Mittelgroßer Metallbetrieb	Leiter der Personalabteilung
		Leitende Personalreferentin
		Zuständiger Mitarbeiter für Personalcontrolling und strategisches Personalmanagement
Personalabteilung	Mittelgroßer Metallbetrieb	Geschäftsführer eines größeren Metallunternehmens
Rechtsanwälte		Fachanwalt für Arbeitsrecht im Süden von LSA
		Jüngerer Rechtsanwalt, der zugleich regelmäßig Betriebsratsfortbildungen durchführt
Rechtsanwalt		Fachanwalt für Arbeitsrecht im Norden von LSA
Richter		Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt
		Richter an einem örtlichen Arbeitsgericht in Sachsen-Anhalt
Arbeitsagentur		Vorsitzender der Geschäftsführung der BA-Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
		Vorsitzende der Geschäftsführung einer örtlichen Agentur für Arbeit

Quelle: eigene Darstellung

3 Der Arbeitsmarkt der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt

Der Argumentationslinie folgend, dass die veränderte Arbeitsmarktlage für die Beschäftigten der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt den Ausgangspunkt für einen Wandel der Wahrnehmungs- und Einstellungsmuster gegenüber ihrer Arbeit darstellt, beginnt die Studie damit, die Veränderungen am Metallarbeitsmarkt zu skizzieren.

3.1 Schneller Abbau, langsamer Aufbau

In der Abbildung 1 ist dargestellt, wie sich die Beschäftigung in der Metallindustrie² in Sachsen-Anhalt seit 1991 entwickelt hat. Es wird ersichtlich, dass sich die Zahl der Beschäftigten in der Branche kurz nach der Wende innerhalb von nur drei Jahren mehr als halbiert hat. Waren 1991 noch über 130.000 Personen in der Metallindustrie tätig, waren es bereits 1994 weniger als 60.000.

Nach diesem rapiden Abfall der Beschäftigtenzahlen sank die Zahl der Beschäftigten in den Folgejahren weiter, der Rückgang

verlangsamte sich aber etwas. 1998 wurde mit weniger als 40.000 Beschäftigten ein Tiefstand erreicht.³

Seit 1999 schwankt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der sachsen-anhaltinischen Metallindustrie zwischen rund 43.700 und 51.600 Personen. Im März 2005 erreichte die Zahl der Arbeitnehmer/-innen einen temporären Tiefstand mit rund 43.500 Beschäftigten. Im Trend steigt die Zahl der Beschäftigten in der Metallindustrie Sachsen-Anhalts langsam wieder an. Im Juni 2014 sind mit 51.651 Personen rund 6,7 Prozent aller Arbeitnehmer/-innen in Sachsen-Anhalt in der Metallindustrie beschäftigt (vgl. Abbildung 1).

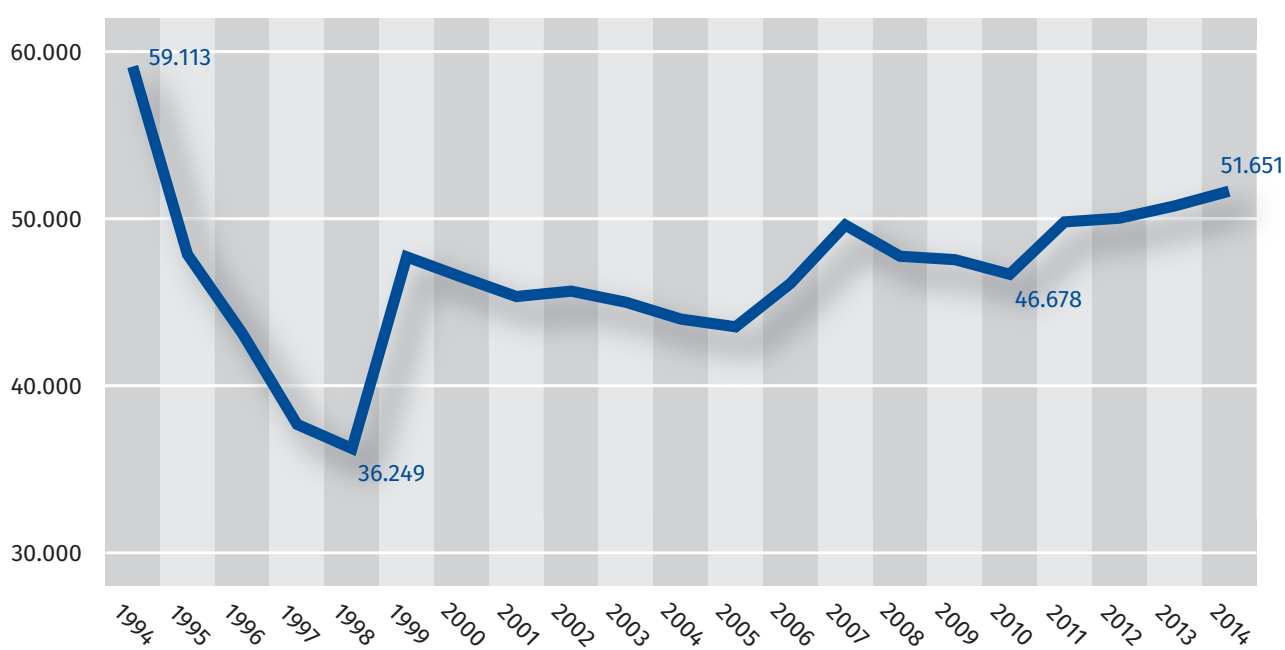
Spiegelbildlich stiegen die Arbeitslosenzahlen rapide an. Die Probleme der Arbeitslosigkeit werden in einem ersten Zugriff nicht branchenbezogen, sondern generell aus der Perspektive des gesamten sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarkts untersucht, denn von den Arbeitslosen wurde sofort eine nachhaltige Umorientierung verlangt. So kam es dazu, dass wegen der kurzfristigen Baukonjunktur nach 1990 Beschäftigte aus verschiedenen Branchen in das Baugewerbe wechselten.

² Als Metallindustrie werden im Rahmen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit die Wirtschaftsabteilungen 24 „Metallerzeugung und -bearbeitung“, 25 „Herstellung von Metallerzeugnissen“, 28 „Maschinenbau“, 29 „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ und 30 „Sonstiger Fahrzeugbau“ begriffen. Zur detaillierten Betrachtung der darin erfassten Betriebe siehe Statistisches Bundesamt 2002, 2003, 2008. Diese Kategorie ist weitgehend, aber nicht völlig identisch mit dem betrieblichen Geltungsbereich des Flächentarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen-Anhalt.

³ Die große Veränderung der Beschäftigtenzahlen zwischen 1998 und 1999 kann sich als statistisches Artefakt der verwendeten unterschiedlichen Datengrundlagen ergeben. In den bis 1998 verwendeten Daten zu Beschäftigten werden Daten des Statistischen Landesamtes verwendet, die Daten zu den späteren Angaben stammen von der Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 1:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt 1994–2014



Quelle: Statistisches Landesamt 1995, 1996, 1997, 1998, 1999; Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2006, 2015o, 2015n

Daher wird als erstes die Arbeitslosenquote im Bundesland branchenübergreifend betrachtet (siehe Abbildung 2).

In dem gesamten Zeitraum zwischen 1994 und 2015 ist die Arbeitslosenquote in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland. 2001 erreichte die Differenz ihren Höhepunkt, der Unterschied betrug zehn Prozentpunkte. Seit 2003 nimmt der Unterschied zwischen den Landesteilen jedoch ab. Zuletzt liegt die Arbeitslosenquote auch im Osten unter zehn Prozent und die Differenz verringert sich auf

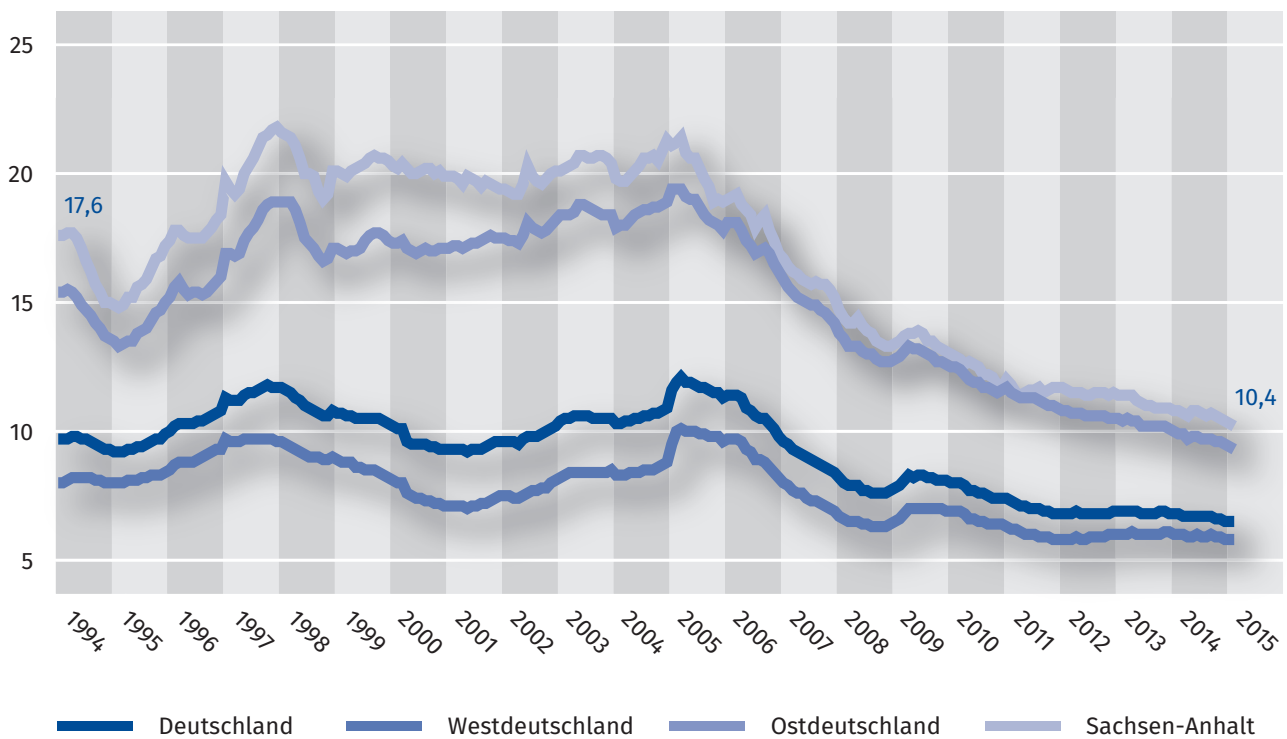
3,5 Prozentpunkte. Die Arbeitslosenquote Sachsens-Anhalts liegt allerdings bis zum Schluss des Untersuchungszeitraumes über dem ostdeutschen Durchschnittswert und fällt auch bis zum Februar 2015 noch nicht unter die Zehn-Prozent-Marke.

Abwanderung

Ein Teil der Personen, die für sich keine Chancen am sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarkt erkennen konnten, haben daher Sachsen-Anhalt verlassen. In Abbildung 3 ist erkennbar, dass in Sachsen-Anhalt

Abbildung 2:

Arbeitslosenquote in Sachsen-Anhalt 1994 bis 2015



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015f

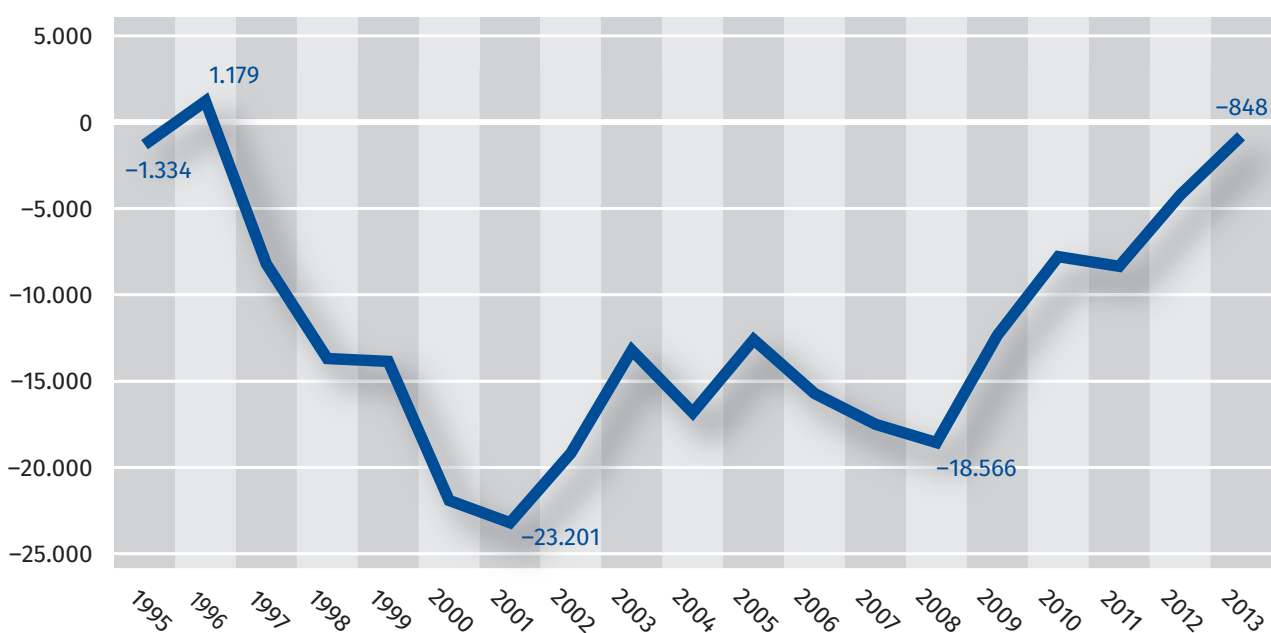
insbesondere zwischen 1996 und 2001 eine große Welle der Abwanderung in Gang gesetzt worden ist. Eine Kehrtwende dieses Trends deutet sich seit 2008 an.

Es ist darin erkennbar, dass in Sachsen-Anhalt seit 1996 eine große Welle der Abwanderung begann. Zwischen 1998 und 2009 verließen jährlich über 10.000 Menschen mehr Sachsen-Anhalt als hinzuzogen. Ein Tiefpunkt wurde 2001 erreicht: Während 114.897 Personen nach Sachsen-Anhalt

hinzuzogen, verließen 138.098 Personen in dem Jahr das Bundesland. Nach einem weiteren temporären Tiefpunkt im Jahr 2008 zeichnet sich seitdem ein Trend ab, der darauf hinweist, dass die Abwanderungswelle in Sachsen-Anhalt abebbt. 2013 lag der Saldo bei weniger als -1.000 Personen. Verringert hat sich gleichzeitig der Anteil der unter 30-Jährigen, das heißt der Personengruppe, die typischerweise familiär eher ungebunden und daher bereit ist, für einen

Abbildung 3:

Wanderungssaldo (Differenz aus Zuzügen und Fortzügen) in Sachsen-Anhalt 1995–2013



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2015; Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2014

Arbeitsplatz den Wohnort zu wechseln, so dass diese Entwicklung der Bevölkerungsstatistik einen ersten Hinweis auf eine inzwischen veränderte und für die Betroffenen verbesserte Arbeitsmarktlage gibt.

Pendler/-innen

Zu den weiteren Besonderheiten des Arbeitsmarkts in Sachsen-Anhalt gehört eine relativ große Gruppe von Pendler/-innen, die anders als die „Abwanderer/-innen“ ihren Wohnort in Sachsen-Anhalt aufrechterhalten. Pendeln ist in der Regel ein temporäres Verhalten, das entweder in

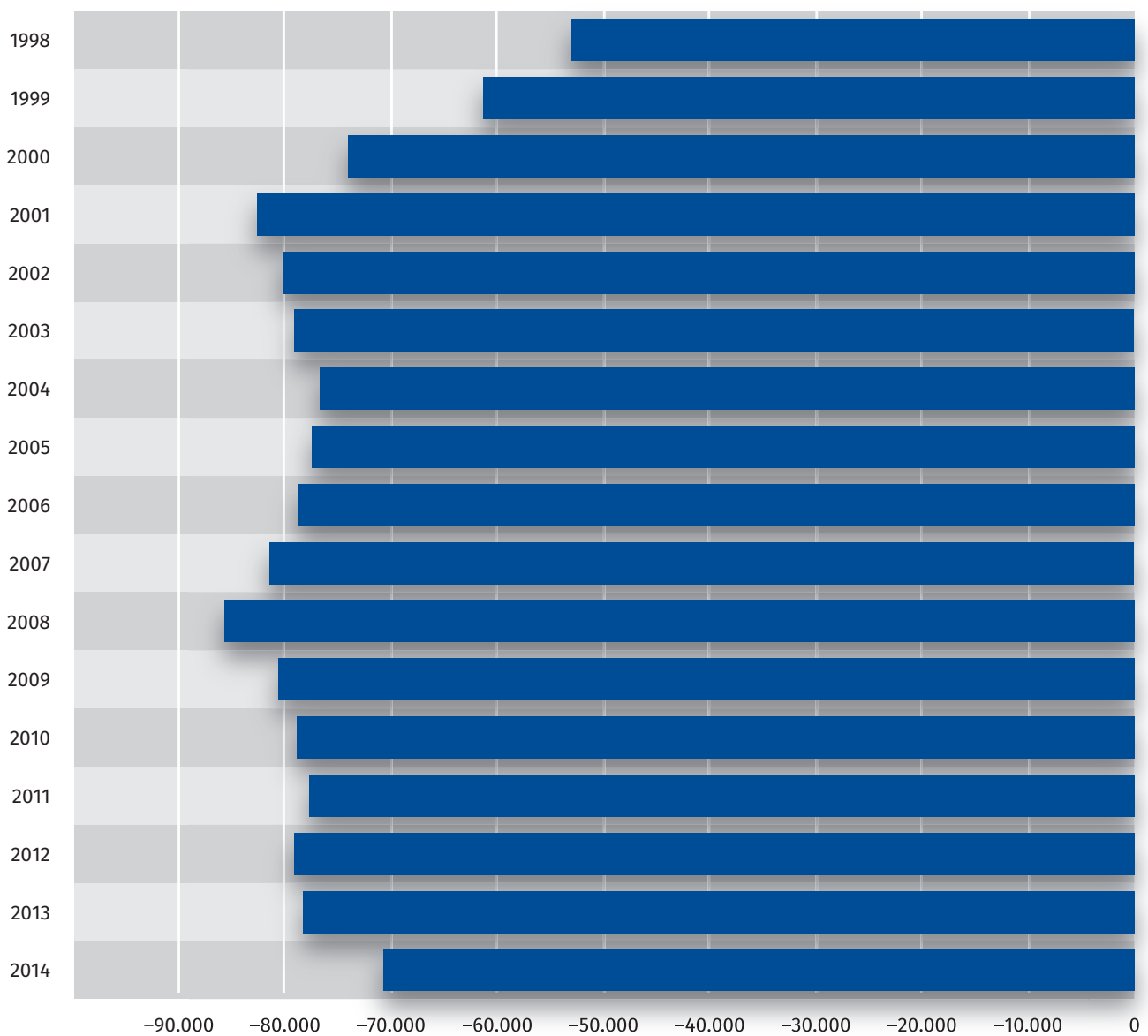
Abwanderung oder aber in die Integration in den heimatischen Arbeitsmarkt einmünden kann.

„Pendler sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Arbeitsgemeinde sich von der Wohngemeinde unterscheidet. Ob und wie häufig gependelt wird, ist unerheblich.“ (Bundesagentur für Arbeit 2007⁴). Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit unterscheidet damit

⁴ http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280766/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/BST-Glossar/Pendler.html

Abbildung 4:

Pendlersaldo in Sachsen-Anhalt 1998 bis 2014



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2015 (bis 2012); Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015h, 2015i (ab 2013)

Tabelle 4:

Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie sowie der Stahlindustrie nach Betriebsgrößenklassen 2014

	Betriebe mit ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten			
	1-9	10-49	50-99	100 und mehr
Sachsen-Anhalt				
Betriebe	56,6	31,3	6,6	5,6
Beschäftigte	7,5	26,0	17,4	49,1
Ostdeutschland				
Betriebe	59,6	28,7	5,8	5,9
Beschäftigte	7,0	21,2	13,7	58,2
Westdeutschland				
Betriebe	60,0	27,0	5,7	7,3
Beschäftigte	4,6	12,9	8,8	73,8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015c, 2015b, 2015d

nicht zwischen „Tagespendler/-innen“ und „Wochenpendler/-innen“, die nur am Wochenende den Wohnort aufsuchen. Für die betriebliche und gewerkschaftliche Organisation ist es jedoch ein großer Unterschied, ob ein Beschäftigter jeden Tag die geringe Entfernung von 30 km von Halle nach Leipzig zurücklegt oder ob er die gesamte Woche über Montagearbeiten in Baden-Württemberg oder den Niederlanden durchführt.

Als Differenz aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort wird der Pendlersaldo bezeichnet. Ein positiver Saldo zeigt an, dass

Beschäftigte in eine Region, in der sie nicht wohnen, pendeln, um dort zu arbeiten. Regionen, in denen mehr Beschäftigte wohnen, als dort arbeiten, haben hingegen einen negativen Saldo.

Die Abbildung 4 stellt den Pendlersaldo in Sachsen-Anhalt seit 1998 dar. Während der gesamten Zeit sind mehr Personen zum Arbeiten aus Sachsen-Anhalt ausgependelt als eingependelt, sodass der Saldo durchweg negativ ist. Zwischen 1998 und 2001 stieg der Überschuss an Auspendler/-innen um 30.000 auf 82.000 Personen an. 2008 wurde dieser Wert noch übertroffen. Seitdem verringerte sich der Pendlersaldo zwar wieder, aber auch 2014 leben rund 70.000

Beschäftigte mehr in Sachsen-Anhalt als dort arbeiten. Auch diese Daten, die einer differenzierten Interpretation bedürfen, legen nahe, dass seit 2008 eine gewisse Stabilisierung des Arbeitsmarkts in Sachsen-Anhalt eingesetzt hat.

Die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie sowie der Eisen- und Stahlindustrie⁵ in Sachsen-Anhalt waren im Juni 2014 in insgesamt 2.609 Betrieben tätig (siehe Tabelle 4)

Über die Hälfte dieser Betriebe sind Kleinbetriebe, das heißt es sind dort weniger als zehn Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ein knappes Drittel der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie sowie der Eisen- und Stahlindustrie in Sachsen-Anhalt beschäftigen zwischen zehn und 49 Personen und ungefähr ein Achtel der Betriebe 50 und mehr Personen. Die Betriebsgrößenstruktur der Metallindustrie Sachsens-Anhalts unterscheidet sich nur marginal von den anderen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes in Sachsen-Anhalt, jedoch deutlich von westdeutschen Strukturen. Im Vergleich zur sonstigen Wirtschaft in Sachsen-Anhalt, in der fast vier Fünftel aller Betriebe zu den Kleinbetrieben zählen und nur etwa fünf Prozent mehr als 50 Mitarbeiter/-innen

beschäftigen, handelt es sich im Verarbeitenden Gewerbe eher um größere Betriebe.

Im Vergleich zur westdeutschen Metall- und Elektroindustrie sowie erst recht der Eisen- und Stahlindustrie gibt es anteilig weniger Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten in Sachsen-Anhalt (und Ostdeutschland). Während in den alten Bundesländern knapp drei Viertel aller Beschäftigten der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie in diesen Betrieben arbeiten, liegt diese Quote in Sachsen-Anhalt knapp unter 50 Prozent. Markant ist für Sachsen-Anhalt der überdurchschnittliche Anteil der Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten.

In der folgenden Tabelle 5 ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt ausgewiesen. Mit 14 Prozent liegt der Anteil der Frauen in der Metallindustrie deutlich unter dem in der gesamten Wirtschaft und auch unter dem des Verarbeitenden Gewerbes in Sachsen-Anhalt.

Gleichzeitig liegt der Frauenanteil in der Branche in Sachsen-Anhalt unter der Quote in Westdeutschland (16,5 Prozent), wo insbesondere im Bereich der Herstellung von Metallerzeugnissen anteilig mehr Frauen beschäftigt sind (19,2 Prozent).

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt hebt sich leicht von der des Verarbeitenden Gewerbes des Landes ab (Tabelle 6). Es dominieren deutlich die Facharbeiter/-innen. 84 Prozent der

⁵ Die verwendeten Daten der Bundesagentur für Arbeit weisen die Wirtschaftszweige nicht einzeln aus, sodass die Angaben zu den Betrieben auch jene (relativ geringe Zahl) von Betrieben und Beschäftigten enthalten, die in der Eisen- und Stahlindustrie Sachsens-Anhalt arbeiten.

Tabelle 5:

Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und -zweigen in Sachsen-Anhalt 2014

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	davon Frauen	Anteil der Frauen
Sachsen-Anhalt insgesamt	773.556	383.933	49,6
Verarbeitendes Gewerbe	138.053	36.840	26,7
Metallindustrie	51.651	7.256	14,0
Metallerzeugung und -bearbeitung	8.234	998	12,1
Herstellung von Metallerzeugnissen	20.575	3.106	15,1
Maschinenbau	15.594	1.965	12,6
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	4.146	611	14,7
Sonstiger Fahrzeugbau	3.102	576	18,6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015j

Arbeitnehmer/-innen in der Metallindustrie verfügen über einen Berufsabschluss. Diese Statistik enthält allerdings keine Aussagen darüber, in welchem Umfang hier Beschäftigte mit einem berufsfremden Abschluss einbezogen sind. Gegenüber der gesamten Wirtschaft sind Facharbeiter/-innen damit über- und Akademiker/-innen in der Metallindustrie unterproportional vertreten. Lediglich im Wirtschaftszweig „Maschinenbau“ verschieben sich die Anteile der Facharbeiter/-innen zugunsten der Hochschulabsolventen.

Geringfügige Beschäftigung ist in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt vergleichsweise selten (tabellarisch nicht

ausgewiesen). Weniger als vier Prozent der Arbeitnehmer/-innen gehören zu den geringfügig Beschäftigten (gegenüber 15 Prozent in der Gesamtwirtschaft). Es kann angenommen werden, dass die vorhandenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zudem eher unter den Verwaltungstätigkeiten und eher selten in der Produktion zu finden sind.

3.2 Altersstruktur

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt weisen eine ähnliche Altersverteilung auf wie das Verarbeitende Gewerbe in Sachsen-Anhalt insgesamt (siehe Tabelle 7).

Tabelle 6:

Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und -zweigen in Sachsen-Anhalt 2014

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	Mit anerkanntem Berufsabschluss	Mit akademischem Berufsabschluss
Sachsen-Anhalt Insgesamt	5,8	81,0	13,2
Verarbeitendes Gewerbe	6,0	84,3	9,8
Metallindustrie	6,5	83,8	9,7
Metallerzeugung und -bearbeitung	5,2	85,9	9,0
Herstellung von Metallerzeugnissen	7,2	85,3	7,6
Maschinenbau	6,3	79,4	14,2
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	5,8	87,1	7,1
Sonstiger Fahrzeugbau	6,7	87,0	6,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015j

Unterteilt man die Beschäftigten der Metallindustrie in Altersgruppen, die jeweils zehn Jahre umfassen, zeigt sich, dass die 45 bis 54-Jährigen deutlich stärker vertreten sind als andere Altersgruppen und unter 25-Jährige seltener. Der Anteil jüngerer (unter 25-Jähriger) liegt bei rund elf Prozent. Auch der Anteil der 35 bis 44-Jährigen ist etwas geringer. Der Anteil jüngerer Arbeitnehmer/-innen ist in Sachsen-Anhalt ähnlich hoch wie in den alten Bundesländern, womit er etwas über dem Anteil in Ostdeutschland liegt. Mehr als ein Fünftel der Beschäftigten in der Metallindustrie Sachsens-Anhalts haben das 55. Lebensjahr vollendet. In der ostdeutschen

Metallindustrie liegt der Anteil älterer Arbeitnehmer/-innen ähnlich hoch.

Tabelle 7:

Altersverteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und -zweigen Sachsens-Anhalts 2013

	Altersgruppen					
	unter 25	25-34	35-44	45-54	55-64	65 u. älter
Sachsen-Anhalt insgesamt	8,6	20,2	20,7	30,3	19,9	0,3
Verarbeitendes Gewerbe	10,3	20,6	20,8	30,7	17,5	0,2
Metallindustrie	11,3	21,2	18,2	29,1	19,9	0,3
Metallerzeugung und -bearbeitung	9,9	19,4	18,8	30,1	21,7	0,1
Herstellung von Metallerzeugnissen	11,7	20,1	18,6	29,8	19,5	0,3
Maschinenbau	11,4	23,7	17,6	27,0	19,9	0,5
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	11,3	21,6	19,7	29,9	17,3	0,2
Sonstiger Fahrzeugbau	11,4	19,6	15,5	31,6	21,9	0,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik Service Ost 2014

Gegenüber den alten Bundesländern ist dieser Anteil jedoch erhöht. (vgl. Anhang 1)

Die folgende Abbildung 5 dient dazu, die Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten der sachsen-anhaltinischen Metallindustrie zu veranschaulichen.

Die Zahl der unter 25-Jährigen ist in dem Zeitraum von 2008 bis 2014 leicht rückläufig. Innerhalb der betrachteten sechs Jahre nahm die Zahl um 1.287 Personen ab. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der über 54-Jährigen überproportional an: 2014 sind rund 3.700 mehr ältere Arbeitnehmer/-innen als noch 2008 in der Metallindustrie tätig. Die gleichzeitige Schrumpfung der Jüngeren und das Wachstum der Gruppe

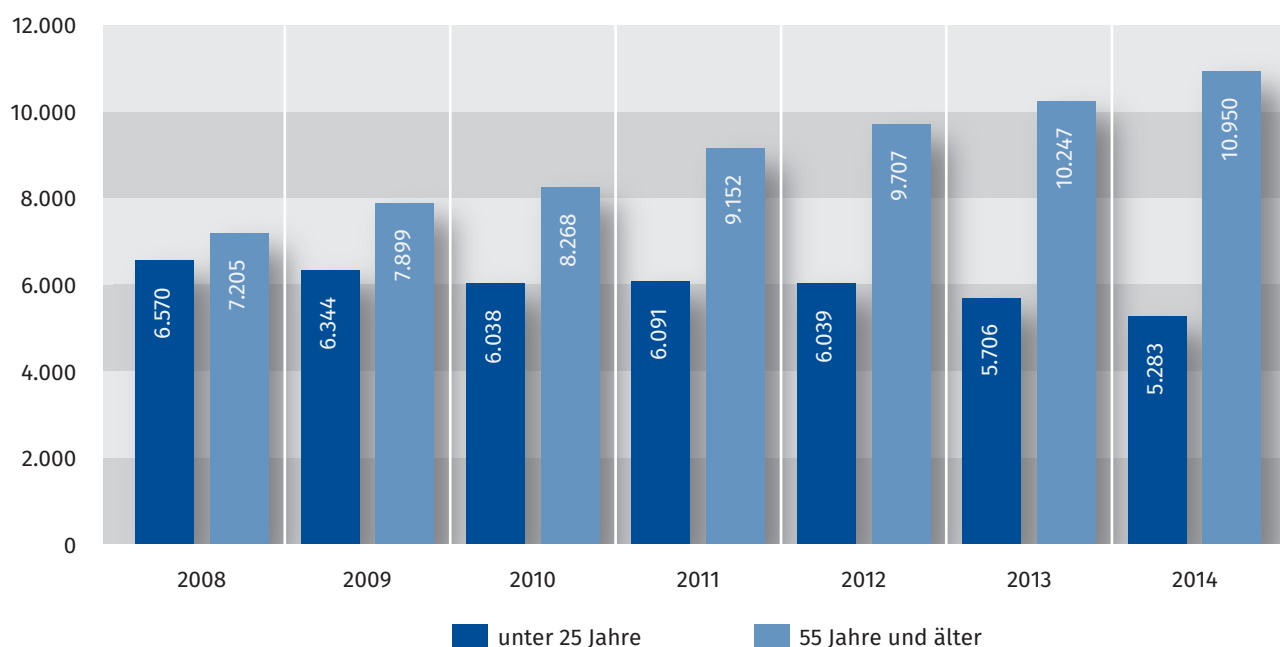
der Älteren weist auf ein markantes Problem hin. Die Zahl an Arbeitskräften, die altersbedingt voraussichtlich innerhalb der nächsten zehn Jahre die Betriebe verlassen werden, ist doppelt so groß, wie die Zahl der Nachwuchsarbeitskräfte, die derzeit in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt beschäftigt werden.

Eine von der Bundesagentur für Arbeit vorgenommene Sonderauswertung weist für das Jahr 2013 die Altersverteilung der Beschäftigten in der Metallindustrie Sachsens-Anhalts in differenzierteren Alterskategorien aus (vgl. Abbildung 6)

Anhand der detaillierteren Betrachtung der Altersverteilung wird deutlich, dass

Abbildung 5:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen 2008 bis 2014



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2012c, 2012d, 2012e, 2012b, 2013b, 2014b, 2015j

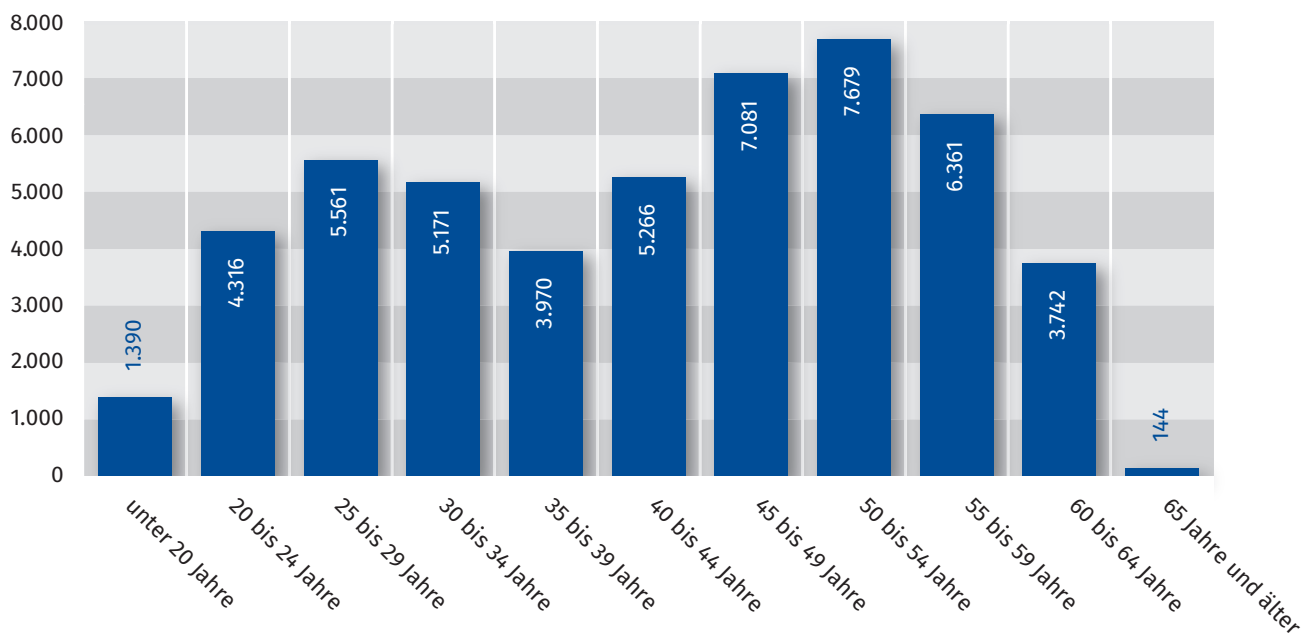
auch die Verteilung der Beschäftigten in den mittleren Altersgruppen diesen Trend verstärkt: Denn in der mittleren Altersgruppe dominieren wiederum die Älteren, das heißt die 45 bis 49-Jährigen. Zudem stellt die Altersgruppe der 50 bis 54-Jährigen einen besonders hohen Beschäftigtenanteil in dem Wirtschaftsbereich dar. Somit wird sich der Trend nachhaltiger Renteneintritte der Arbeitnehmer/-innen in der Metallindustrie auch über die nächsten zehn Jahre hinaus fortsetzen.

Zur rechnerischen Vereinfachung ist hier mit einem angenommenen Renteneintrittsalter von durchschnittlich 65 Jahren operiert worden (siehe Tabelle 8)⁶.

⁶ Es ist weder die volle Erhöhung des Rentenalters („Rente mit 67“) für Beschäftigte mit geringerer Anwartschaftszeit noch die 2014 normierte Möglichkeit abschlagsfreier Rente (63 + x) für Beschäftigte mit überdurchschnittlicher Anwartschaftszeit zu Grunde gelegt worden, da es für diese Verteilung bisher nur Schätzungen gibt. Erste Schätzungen gehen für Sachsen-Anhalt von relativ hohen Quoten der abschlagsfreien Rente aus: MDR – 29.12.2014 sowie Pressemitteilung RV Mitteldeutschland 30.03.2015

Abbildung 6:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen in der Metallindustrie Sachsens-Anhalts 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014

Danach ist damit zu rechnen, dass bis 2017 rund 2.700 Beschäftigte der Metallindustrie altersbedingt ausscheiden. In den Jahren 2018 bis 2020 ist mit ca. 3.600 weiteren Beschäftigtenaustritten und in den Jahren 2021 bis 2025 noch einmal mit 6.800 zusätzlichen Beschäftigtenaustritten zu rechnen. Bis 2020 werden damit rund ein Achtel aller 2013 in der Metallindustrie Sachsens-Anhalts Beschäftigten in Rente gehen, bis 2025 sind es sogar ein Viertel aller Beschäftigten. Wollen die Betriebe ihren Personalbestand

erhalten, müssten sie demnach innerhalb der kommenden zehn Jahre für ein Viertel ihrer Beschäftigten einen geeigneten Ersatz finden.

Insgesamt müssten rund 13.100 Arbeitsplätze neu besetzt werden. Dies könnte auf unterschiedliche Weise getan werden. Der nahe liegende Weg, qualifizierte Facharbeiter/-innen zu rekrutieren, ist, diese selbst auszubilden. Allerdings wurden in Sachsen-Anhalt nach Angaben des IAB (Ministerium für Arbeit und Soziales Sachsen-Anhalt

Tabelle 8:

Renteneintritte in der Metallindustrie Sachsen-Anhalts bis 2025

	Anzahl der SV-pflichtig Beschäftigten 2013	Anzahl der Renteneintritte			Anteil der Beschäftigten, die bis ... in Rente gehen an allen Beschäftigten in dem Wirtschaftsbereich		
		... bis 2017	2018–2020	2021–2025	2017	2020	2025
Metallindustrie	50.763	2.745	3.585	6.784	5,4	12,5	25,8
Metallerzeugung und -bearbeitung	7.810	402	591	1.138	5,1	12,7	27,3
Herstellung von Metal- lerzeugnissen	20.648	1.129	1.436	2.718	5,5	12,4	25,6
Maschinenbau	15.100	892	1.058	1.920	5,9	12,9	25,6
Hersteller von Kraftwa- gen u. Kraftwagenteilen	4.035	165	243	530	4,1	10,1	23,2
Sonstiger Fahrzeugbau	3.170	157	257	478	5,0	13,1	28,1

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014

2014: 67) 2013 nur 59 Prozent aller Auszubildenden in den Betrieben übernommen. Falls sich in dem Ausbildungs- und Übernahmeverhalten der sachsen-anhaltinischen Betriebe der Metallindustrie allerdings nichts ändert, wird die eigene Ausbildung evident nicht ausreichen, um Fachkräfte in ausreichendem Umfang zu gewinnen.

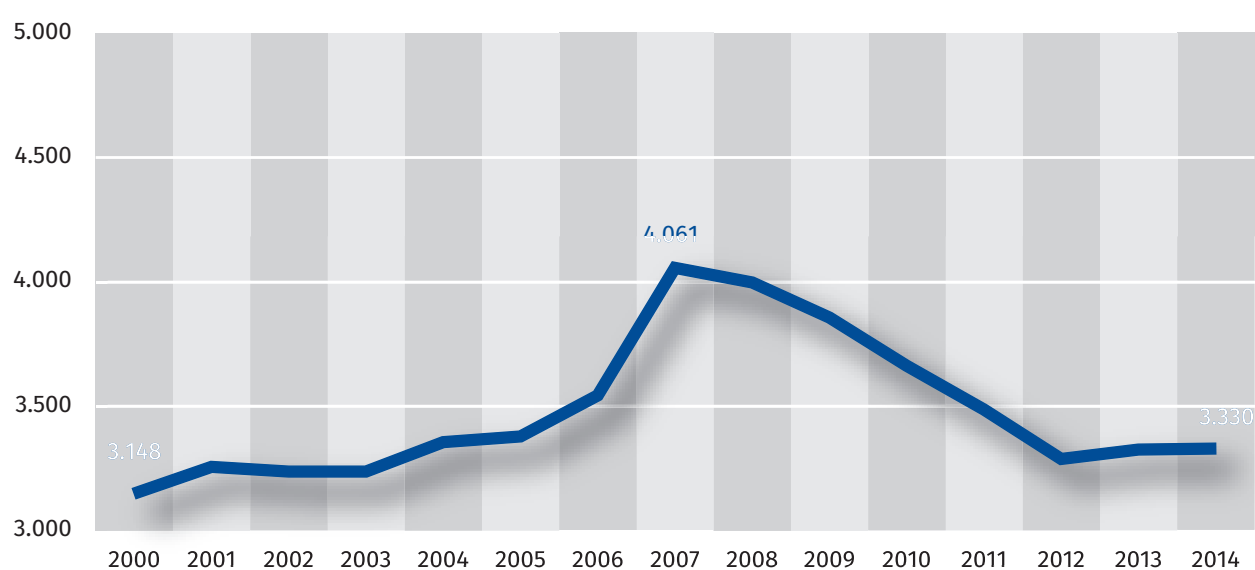
Seit 2000 werden in der Metallindustrie pro Jahr zwischen 3.100 und 4.000 Personen (in allen Lehrjahren zusammen) ausgebildet (siehe Abbildung 7). Unter den

Auszubildenden ist der Frauenanteil noch geringer als unter allen Beschäftigten in der Metallindustrie. Frauen stellen nur zehn Prozent aller Auszubildenden (tabellarisch nicht ausgewiesen). Insgesamt stieg der Frauenanteil aber von 2005 zu 2012 in fast allen Berufen und so auch im Metallbereich, in dieser Branche allerdings von einem extrem geringen Niveau ausgehend (vgl. BIBB 2013).

Den 3.330 Auszubildenden in drei Ausbildungsjahrgängen stehen 10.250 Beschäftigte über 54 Jahren gegenüber. Bezieht

Abbildung 7:

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalts 2000 bis 2014



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015o, 2015n

man allerdings die vergleichsweise geringe Übernahmequote von Auszubildenden und einen Trend steigender Eigenkündigungsquoten in Sachsen-Anhalt – während 2005 nur 13 Prozent der Kündigungen von Arbeitnehmer/-innen ausgingen, waren es 2013 schon 29 Prozent (vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales Sachsen-Anhalt 2014: 15f.) und 2014 sogar 41 Prozent (vgl. Höhne 2015) – in die Betrachtung ein, wird deutlich, dass die Zahl potentieller Nachwuchskräfte nicht ausreicht, die absehbar aus dem Berufsleben ausscheidenden älteren

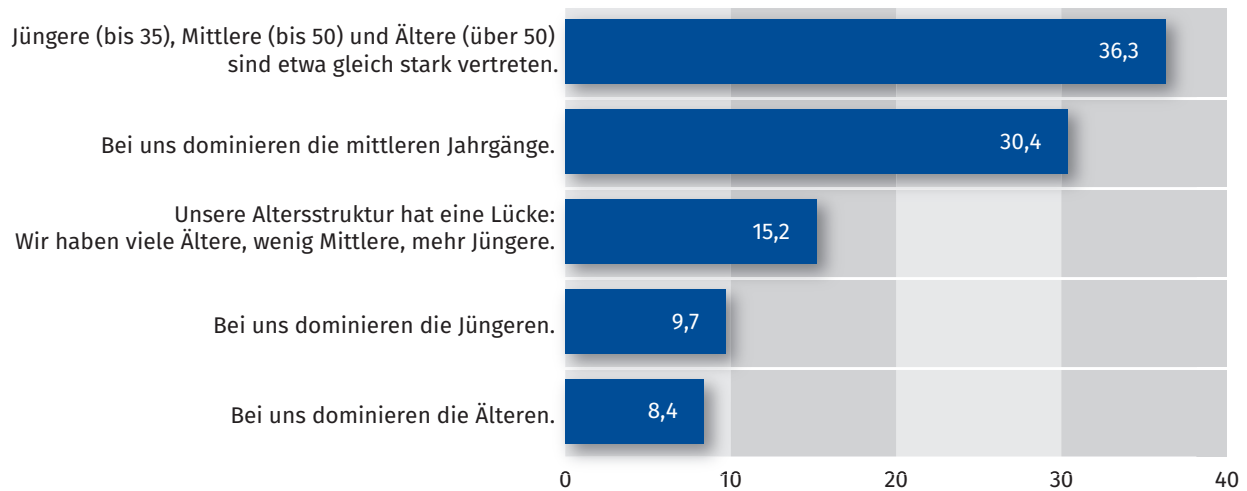
Arbeitnehmer/-innen zu ersetzen, so dass zusätzliche Wege zur Problemlösung erforderlich sind.

3.3 Vom Überfluss zum Mangel

Im Rahmen einer Studie, die das ZSH im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit zur Abschätzung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs durchgeführt hat (Heyme/Wiekert 2015), wurden 2014 Personalverantwortliche unter anderem in Betrieben des Wirtschaftszweigs „Maschinenbau“ in Sachsen-Anhalt befragt. Einige der Ergebnisse

Abbildung 8:

Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Maschinenbau



Quelle: Fachkräftestudie bis 2020 Sachsen-Anhalt

dieser Betriebe sollen im Folgenden kurz skizziert werden, um die Herausforderungen, denen die Metallindustrie in Sachsen-Anhalt gegenübersteht, exemplarisch anhand aktuellen empirischen Materials zu verdeutlichen.

Fast ein Viertel der Maschinenbaubetriebe hat, nach eigenen Angaben, mit einer problematischen Altersstruktur in der Belegschaft zu kämpfen, entweder fehlen ihnen Personen mittleren Alters oder bei ihnen dominieren ältere Beschäftigte deutlich. (siehe Abbildung 8)

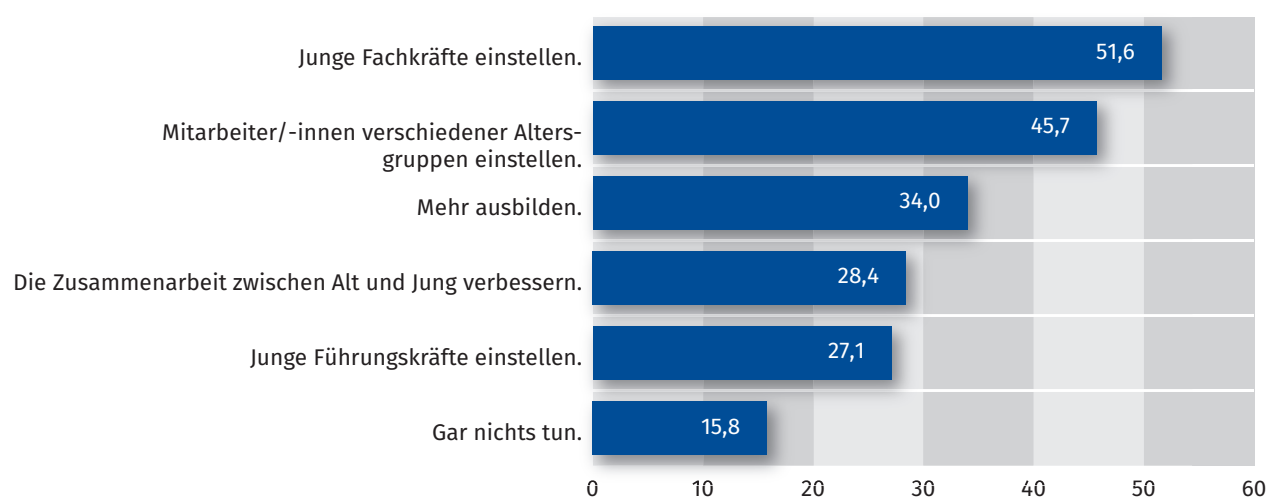
Im Rahmen einer vom ZSH entwickelten Betriebstypologie (Grünert et al. 2015: 34ff) können diese Betriebe des Maschinenbaus insbesondere dem „überaltertem Betrieb“

oder dem „Dellenbetrieb“ zugeordnet werden.

„(1) Den überalterten Betrieb kennzeichnet die eindeutige Dominanz der älteren Beschäftigten, mittlere und jüngere Altersgruppen sind gleichermaßen unterrepräsentiert. In Betrieben dieses Typs arbeiten in Ost wie West etwa 30 Prozent der Beschäftigten. (2) In Betrieben mit einer „dellenförmigen“ Altersstruktur sind ebenfalls die älteren Jahrgänge, die absehbar in Rente gehen, stark besetzt und die mittleren Jahrgänge deutlich unterrepräsentiert; dagegen sind die jüngeren Altersjahrgänge wieder etwas stärker vertreten, können aber zahlenmäßig die anstehenden Rentenabgänge nicht ausgleichen.

Abbildung 9:

Aus der Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Maschinenbau; Mehrfachnennungen in Prozent; („trifft zu“-Angabe)



Quelle: Fachkräftestudie bis 2020 Sachsen-Anhalt

Knapp 40 Prozent der ostdeutschen aber nur 30 Prozent der westdeutschen Beschäftigten arbeiten in Betrieben dieses Typs. (3) Beim mittenbetonten Typus stellen die mittleren Jahrgänge die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten. Während dieser Typ mit etwa 30 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland eine weniger ausgeprägte Rolle spielt, ist er mit über 40 Prozent Beschäftigtenanteil der wichtigste Typ in Westdeutschland.“ (vgl. Wiekert et al. 2013: 64ff.)

Die Personalverantwortlichen der Maschinenbaubetriebe Sachsens-Anhalts wurden vor diesem Hintergrund gebeten, einzuschätzen, welcher Handlungsbedarf sich in ihrem Betrieb aufgrund der

Altersstruktur der Belegschaft ergibt (siehe Abbildung 9).

Mehr als die Hälfte der Betriebe will junge Fachkräfte, die nicht selten in anderen Betrieben ausgebildet wurden, einstellen. Am zweithäufigsten wird geantwortet, dass in verschiedenen Altersgruppen Beschäftigte eingestellt werden sollen. Deutlich seltener wollen die Betriebe verstärkt selbst ausbilden und übernehmen. Dagegen gaben nur wenige Betriebe an, dass sich für sie aus ihrer Altersstruktur kein besonderer Handlungsbedarf ergäbe. Solche Betriebe weisen ein geringeres Durchschnittsalter der Beschäftigten (40 Jahre) auf, was ein Indiz sein könnte, dass der Handlungsbedarf hier tatsächlich geringer ist und die

Personalverantwortlichen die Situation nicht gänzlich verkennen.

Die nachstehende Abbildung 10 zeigt, wie die Maschinenbaubetriebe in Sachsen-Anhalt schon derzeit auf einen absehbaren Fachkräftemangel reagieren.

Die derzeit von den Betrieben am häufigsten angewendete Reaktionsweise auf einen Fachkräftebedarf ist die Kooperation mit der Arbeitsagentur (88,1 Prozent). Betriebe, die derzeit nicht mit der Arbeitsagentur kooperieren, geben häufig an, dass ihnen dies nicht erfolgversprechend erscheint. Am zweithäufigsten antworten die Betriebe, sie würden auf Fachkräftebedarfe mit verstärkter Weiterbildung reagieren (61,5 Prozent). Auch die Betriebe, die derzeit noch nicht weiterqualifizieren, um ihren Fachkräftebedarf zu decken, sehen hier ein großes Potenzial: Mehr als doppelt so viele Befragte geben an, dass diese Möglichkeit für sie in Frage kommt, gegenüber denen, die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen ablehnen. Am dritthäufigsten reagieren die Betriebe auf einen Fachkräftebedarf mit Rationalisierung und Umstrukturierung ihrer betrieblichen Abläufe (59,1 Prozent). Es kann davon ausgegangen werden, dass Betriebe – sofern dies möglich ist – zukünftig noch stärker versuchen werden, durch Rationalisierungen ihren Fachkräftebedarf zu verringern. Über die Hälfte der Betriebe (51 Prozent) gibt an, schon derzeit Facharbeiter/-innen, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden, zu rekrutieren.

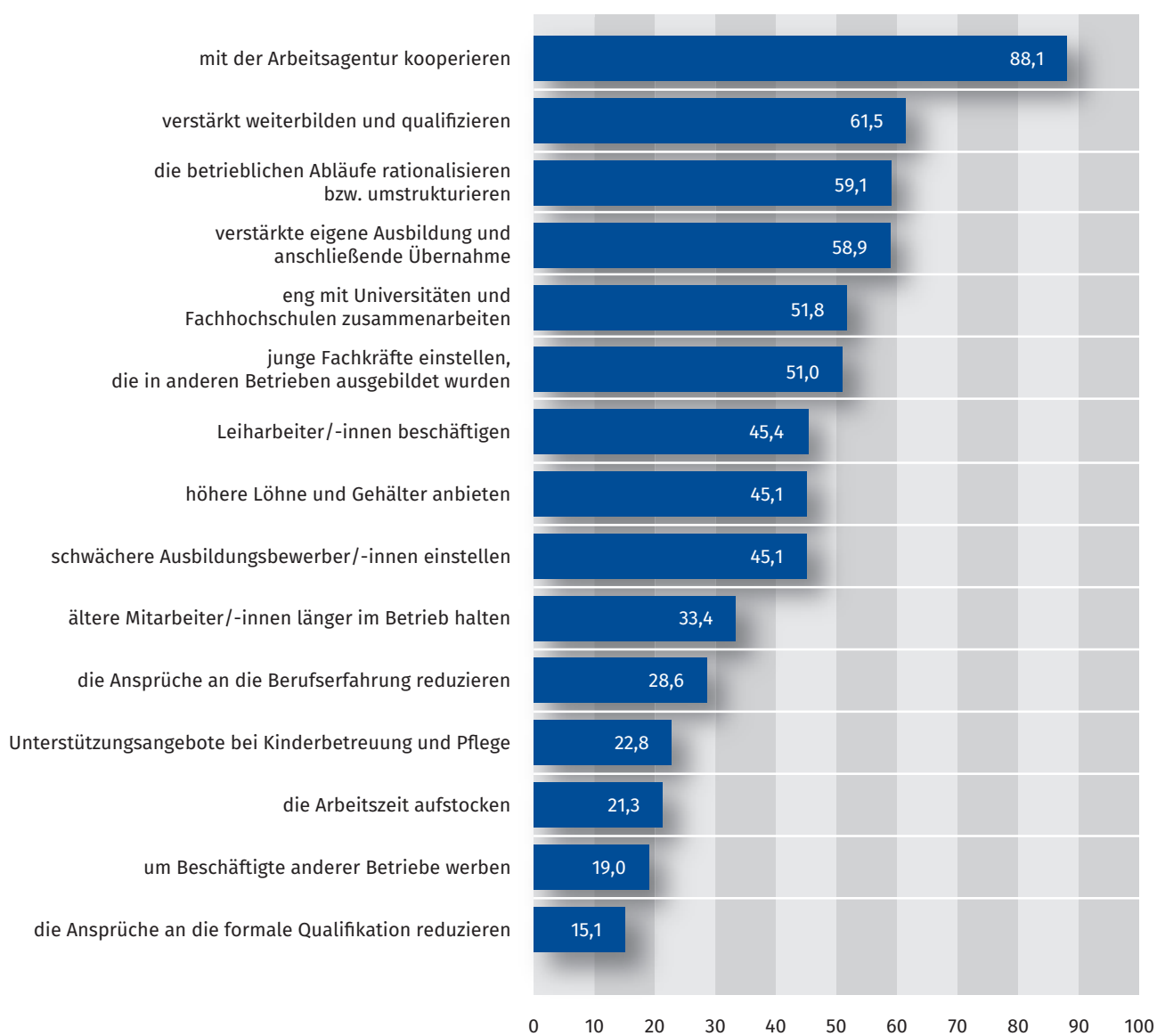
Die Rekrutierung von in anderen Betrieben ausgebildeten Facharbeiter/-innen ist von allen möglichen Reaktionsweisen diejenige, die den Betrieben, die derzeit noch nicht personalpolitisch aktiv sind, am nächsten liegt, was in der Zukunft mit einem insgesamt sinkenden Fachkräfteangebot aber am wenigsten erfolgversprechend sein wird.

Unklar ist, ob den Betrieben die Konsequenz daraus klar ist: Ein solches Verhalten dürfte die kollektiven Probleme der Betriebe in ihrer Gesamtheit vergrößern. Die Betriebe der Metallindustrie Sachsen-Anhalts (in diesem Fall des Maschinenbaus) werden aufgrund der Altersstruktur mehr oder minder gleichzeitig vor dem Problem der Fachkräftesicherung aufgrund massiver Renteneintritte stehen. Die Konkurrenz um die ausgebildeten Fachkräfte, die rekrutiert werden sollen, wird umso stärker sein, je mehr Betriebe auf diese Weise reagieren. Es werden nicht genug junge Facharbeiter/-innen in der Region vorhanden sein, um den gesamten Bedarf zu decken.

Mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit findet inzwischen eine gezielte Ausbildung von jungen Schulabgängern vor allem aus Spanien und Portugal statt, die möglicherweise in ihre Heimatländer zurückgehen, möglicherweise aber auch in Deutschland bleiben. Dies ist ein Indiz, dass der aktuell niedrige Anteil ausländischer Beschäftigter in Sachsen-Anhalt in den nächsten Jahren steigen dürfte. In den größeren Betrieben, die als „Trendsetter“

Abbildung 10:

Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Maschinenbau; Mehrfachnennungen in Prozent; („Machen wir bereits“-Angabe)



Quelle: Fachkräftestudie bis 2020 Sachsen-Anhalt

am regionalen Arbeitsmarkt eine aktive Personalplanung betreiben, ist diese Perspektive, auf die viele Belegschaften nicht vorbereitet sind, bereits bekannt:

„Am Betriebsstandort hat sich noch ein Zustand konserviert, in dem es keine Ausländer oder Personen mit Migrationshintergrund gibt. Derzeit erscheint die Einstellung von Ausländer/-innen im Betrieb problematisch, weil die Beschäftigten keine Erfahrung mit Migrant/-innen und Integration haben. Bis 2025 werden 50 Prozent der derzeitigen Belegschaft in Rente gehen – gleichzeitig sinkt die Anzahl der Schulabgänger in der Region rapide. Nachwuchskräfte werden ein knappes Gut, deshalb muss der „Einzugsradius“ des Betriebs erweitert werden. Das Thema Zuzug wird für den Betrieb unausweichlich werden. Trotz ausländerfeindlicher Bewegungen, die sich derzeit öffentlich Gehör verschaffen [gemeint sind PEGIDA etc.], benötigt der Betrieb Facharbeiter/-innen und Führungskräfte aus dem Ausland.“ [Personalleiter/-in]

„Die Gewinnung von Migranten wäre begrüßenswert – es gibt aber noch keine Bewerber/-innen; ausländische Bewerber/-innen müssten entsprechende Erfahrungen im Maschinenbau besitzen; auch die Anfragen an die Bundesagentur

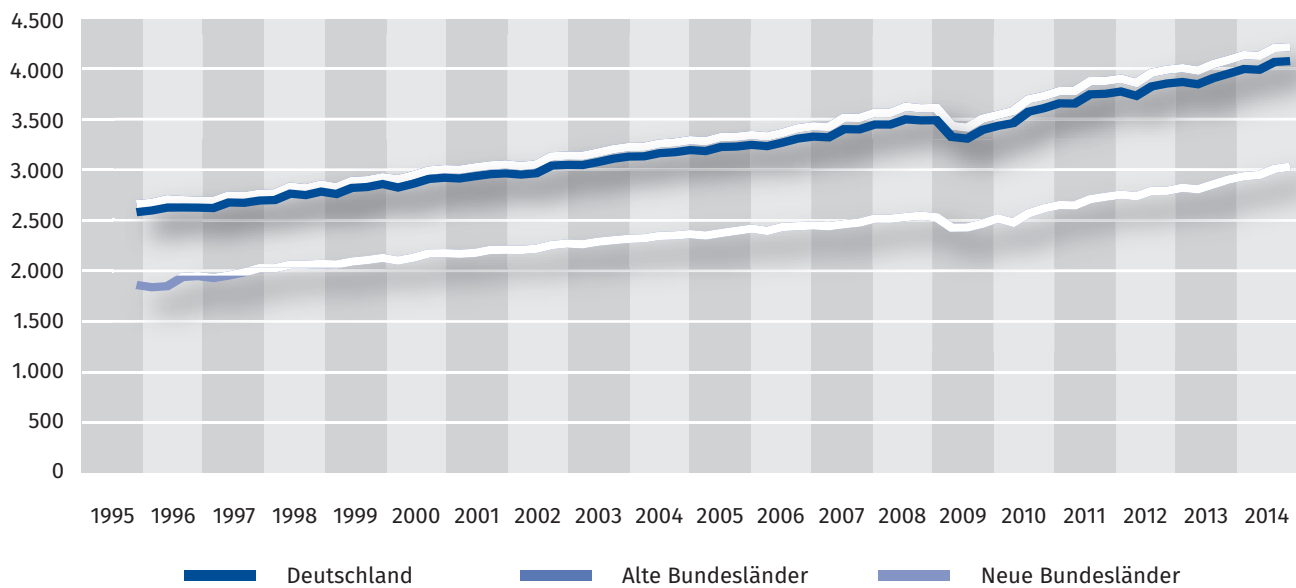
haben noch nicht zu ausländischen Bewerbern geführt.“ [Personalleiter/-in eines weiteren Betriebs]

Die Betriebe müssen Anreize schaffen, um die vorhandenen Fachkräfte für sich zu gewinnen. Die Beschäftigten können zwischen den unterschiedlichen Anreizstrukturen der Betriebe (innerhalb und außerhalb Sachsen-Anhalts, weil in den alten Bundesländern mit nur kurzer zeitlicher Verzögerung ebenso ein massiver Ersatzbedarf an Arbeitskräften bei gleichzeitigem Nachwuchsmangel entstehen wird) wählen. Damit stellt sich einmal mehr die Frage, in welchem Umfang monetäre Anreize, vor allem Entgelterhöhungen, eingesetzt werden.

In der von uns 2014 durchgeführten Umfrage bei Maschinenbaubetrieben in Sachsen-Anhalt erklärten 45 Prozent der Betriebe, dass sie inzwischen bereit seien, zum Mittel der Entgeltverbesserung zu greifen. Dies mag angesichts des sichtbaren Fachkräftemangels noch keine hohe Quote sein, sie lässt jedoch auf einen Politikwandel schließen, denn bei vergleichbaren Umfragen im Jahr 2006 und 2010, die wir in Sachsen-Anhalt – allerdings nicht nur in Metallbetrieben – durchgeführt hatten (Grünert 2012: 202, 214), wollten nur etwa zehn Prozent der Betriebe aktiv Arbeitskräfte aus anderen Betrieben abwerben – was ohne Entgeltverbesserung selten möglich ist.

Abbildung 11:

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen) der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen in der Metallindustrie nach Regionen 1995 bis 2014 in Euro



Quelle: Statistisches Bundesamt 2014

3.4 Entgelte

Die wichtigsten Anreize für die Gewinnung von Fachkräften sind die Entgelte. Bereits nach allgemeinen Erfahrungen gehören Entgeltverbesserungen zu den wesentlichen Gründen für einen Arbeitsplatzwechsel (vgl. DGB Sachsen-Anhalt 2014: 67). Abbildung 11 stellt die Entwicklung der Entgelte in der Metallindustrie seit 1995 dar.

Über den gesamten Zeitraum hinweg zeigt sich ein sehr deutlicher Abstand der Entgelte zwischen den alten und den neuen Bundesländern: In Westdeutschland verdienen die Beschäftigten 2014 im Durchschnitt

fast 1.200 Euro (brutto) mehr als ihre ostdeutschen Kolleg/-innen. Die Qualifikationsstruktur bietet keine hinreichende Erklärung für den Unterschied: Zwar ist der Anteil von Akademiker/-innen in den neuen Bundesländern in der Metallindustrie etwas geringer als in den alten, dafür ist der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss im östlichen Landesteil aber auch wesentlich geringer. Aufschlussreicher ist hingegen das Anforderungsniveau der ausgeführten Tätigkeiten. Dies ist unabhängig von der formalen Qualifikation einer Person und beschreibt die Komplexität der

ausgeübten Tätigkeit. In Ostdeutschland Beschäftigte sind anteilig deutlich häufiger mit fachlich ausgerichteten Tätigkeiten⁷ beschäftigt, während in Westdeutschland anteilig mehr Arbeitnehmer/-innen als

Spezialisten⁸ oder Experten⁹ beschäftigt

7 „Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten: Berufe, denen das Anforderungsniveau 2 zugeordnet wird, sind gegenüber den Helfer- und Anlernertätigkeiten deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet. Das bedeutet, für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen. Bei Anforderungsniveau 2 werden alle Berufe verortet, die hinsichtlich ihres Komplexitätsgrades der Tätigkeit einer Fachkraft entsprechen.“ Unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280766/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html [letzter Zugriff: 17.04.2015]

8 „Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten: Die Berufe mit Anforderungsniveau 3 sind gegenüber den Berufen, die dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet werden, deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Die Anforderungen an das fachliche Wissen sind somit höher. Zudem erfordern die hier verorteten Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Charakteristisch für die Berufe des Anforderungsniveaus 3 sind neben den jeweiligen Spezialistentätigkeiten Planungs- und Kontrolltätigkeiten, wie z. B. Arbeitsvorbereitung, Betriebsmitteleinsatzplanung sowie Qualitätsprüfung und -sicherung. Häufig werden die hierfür notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung vermittelt. Dem Anforderungsniveau 3 werden daher die Berufe zugeordnet, denen eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgegangen ist. Häufig kann auch eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung ausreichend für die Ausübung des Berufes sein.“ Unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280766/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html [letzter Zugriff: 17.04.2015]

9 „Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten: Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigungsniveau erfordern. Kennzeichnend für die Berufe des Anforderungsniveaus 4 sind hoch komplexe Tätigkeiten. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. Ä.). Bei einigen Berufen bzw. Tätigkeiten kann auch die Anforderung einer Promotion bzw. Habilitation bestehen.“ Unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280766/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/

Tabelle 9:

Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) am Arbeitsort in der Metallindustrie 1999 bis 2013 in Euro

Region	1999	2000	2005	2008	2010	2012	2013
Deutschland	2.718 €	2.787 €	3.082 €	3.342 €	3.394 €	3.604 €	3.697 €
Westdeutschland	2.798 €	2.871 €	3.182 €	3.461 €	3.513 €	3.748 €	3.840 €
Ostdeutschland	1.878 €	1.912 €	2.085 €	2.224 €	2.271 €	2.420 €	2.511 €
Land Sachsen-Anhalt	1.770 €	1.796 €	1.910 €	2.043 €	2.085 €	2.249 €	2.330 €

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015e

werden (siehe dazu Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015k, 2015l). Ohne eine entsprechende Qualifizierung wird eine Politik der Entgeltangleichung schwerlich durchgreifend erfolgreich sein.

Schwerer als das Anforderungsniveau der Tätigkeiten dürfte jedoch die geringere Tarifbindung der Branche in Ostdeutschland zur Erklärung der Verdienstunterschiede wiegen, auf die im Kapitel 4 noch einzugehen ist. Neben dem Statistischen Bundesamt führt auch die Bundesagentur für Arbeit Erhebungen zu den Bruttoentgelten der Arbeitnehmer/-innen durch. Eine Sonderauswertung weist die Verdienstentwicklung in der Metallindustrie Sachsens-Anhalts zwischen 1999 und 2013 aus.

Tabelle 9 zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte,

in die neben den Monatsgehältern auch Zuschlagszahlungen sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld anteilig einfließen. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsverfahren der Entgelte ergeben sich zwar erhebliche Unterschiede zu den obigen Daten, die Grundaussage zum Verdienstunterschied zwischen West- und Ostdeutschland verändert sich jedoch nicht. In Sachsen-Anhalt liegen die Verdienste allerdings zu allen Zeitpunkten noch unter den ostdeutschen Durchschnittswerten. In Sachsen-Anhalt verdienen die Beschäftigten in der Metallindustrie 2013 durchschnittlich knapp 200 Euro (brutto) weniger als im ostdeutschen Vergleich und ungefähr 1.500 Euro weniger als im Durchschnitt Westdeutschlands. Der seit 1990 als Ziel beschworene Prozess der Angleichung der Entgelte findet nicht statt.

In Tabelle 10 werden die Bruttojahresverdienste der Arbeitnehmer/-innen in der

Anforderungsniveau-Berufe.html [letzter Zugriff: 17.04.2015]

Metall- und Elektroindustrie nicht nur nach Regionen, sondern zusätzlich nach Geschlecht und Leistungsgruppen differenziert.

Extra ausgewiesen ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied: In der jeweils dritten Spalte steht, welchen Anteil der durchschnittliche Verdienst einer Frau an dem eines Mannes in der gleichen Leistungsgruppe und Region ausmacht. Für die Interpretation wird darauf hingewiesen, dass auch hier ausschließlich Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden, sodass die höhere Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen keinen Beitrag zur Erklärung der deutlichen Einkommensunterschiede leistet.

Insgesamt verdienen die Frauen in den neuen Bundesländern nur etwas mehr als 80 Prozent von dem, was Männer in der Metall- und Elektroindustrie verdienen. In den alten Bundesländern ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied noch größer. In beiden Landesteilen ist die Diskrepanz bei den Sonderleistungen noch deutlich stärker erkennbar. Frauen bekommen durchschnittlich weniger als 75 Prozent der Sonderleistungen von Männern.

Diese Gesamtbetrachtung verhüllt allerdings entscheidende Muster, die sich mit der Betrachtung der Verdienstunterschiede in den Leistungsgruppen ergeben. Die Leistungsgruppen spiegeln die berufliche Position der Arbeitnehmer/-innen wider. In der Leistungsgruppe 1 befinden sich

Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung, bei der Leistungsgruppe 5 handelt es sich um Ungelernte.

In den alten Bundesländern unterscheidet sich die Lohndiskrepanz zwischen Männern und Frauen nicht wesentlich zwischen den verschiedenen Leistungsgruppen. In den Leistungsgruppen 1 bis 3 erhalten Frauen durchschnittlich ungefähr 90 Prozent der Verdienste der Männer, in den unteren Leistungsgruppen ist der gender pay gap größer. In den neuen Bundesländern sieht das Muster anders aus: Hier wächst die Lohndifferenz deutlich mit steigender beruflicher Position. Während Frauen, die als ungelernte Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, ca. 88 Prozent dessen, was Männer verdienen, bekommen, steigt die Differenz bis zur Leistungsgruppe 1 deutlich an. In leitenden Positionen erzielen die Frauen in der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland nur noch 77 Prozent der durchschnittlichen Verdienste der Männer in gleicher Position. Die Anreize (und möglicherweise auch Chancen), beruflich aufzusteigen, sind für sie damit wesentlich geringer. Zugleich sind in bestimmten Bereichen auch die Aufstiegsmöglichkeiten erschwert, wie zum Beispiel die unter 6.3 erläuterte Befragung zu den Arbeitsbedingungen in den Erneuerbaren Energien dokumentiert.

DER ARBEITSMARKT DER METALLINDUSTRIE IN SACHSEN-ANHALT

Tabelle 10:

Durchschnittliche Bruttojahresverdienste und Sonderzahlungen vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen in der Metall- und Elektroindustrie 2014 nach Geschlecht und Leistungsgruppen

		Deutschland			Alte Bundesländer			Neue Bundesländer		
		Männer	Frauen	Anteil der Verdienste der Frauen an denen der Männer	Männer	Frauen	Anteil der Verdienste der Frauen an denen der Männer	Männer	Frauen	Anteil der Verdienste der Frauen an denen der Männer
Insgesamt	Insgesamt	55.911	43.822	78,4	58.173	45.860	78,8	38.046	30.963	81,4
	Ohne Sonderzahlungen	49.399	39.229	79,4	51.226	40.892	79,8	34.972	28.732	82,2
	Sonderzahlungen	6.512	4.594	70,5	6.948	4.968	71,5	3.075	2.230	72,5
Leistungsgruppe 1	Insgesamt	100.813	86.655	86,0	102.450	89.760	87,6	78.310	60.562	77,3
	Ohne Sonderzahlungen	84.323	74.022	87,8	85.462	76.343	89,3	68.661	54.514	79,4
	Sonderzahlungen	16.490	12.634	76,6	16.988	13.417	79,0	9.648	(6.048)	
Leistungsgruppe 2	Insgesamt	64.313	57.030	88,7	65.979	59.437	90,1	46.132	38.951	84,4
	Ohne Sonderzahlungen	57.093	50.716	88,8	58.458	52.668	90,1	42.200	36.053	85,4
	Sonderzahlungen	7.220	6.314	87,5	7.521	6.768	90,0	3.931	2.899	73,7
Leistungsgruppe 3	Insgesamt	45.469	40.340	88,7	47.480	42.554	89,6	33.164	29.092	87,7
	Ohne Sonderzahlungen	41.142	36.622	89,0	42.820	38.465	89,8	30.878	27.259	88,3
	Sonderzahlungen	4.327	3.718	85,9	4.661	4.089	87,7	2.286	1.833	80,2
Leistungsgruppe 4	Insgesamt	40.480	32.928	81,3	42.109	34.444	81,8	28.317	24.426	86,3
	Ohne Sonderzahlungen	36.511	29.833	81,7	37.844	31.093	82,2	26.556	22.760	85,7
	Sonderzahlungen	3.969	3.096	78,0	4.265	3.351	78,6	(1.761)	/	
Leistungsgruppe 5	Insgesamt	35.321	31.365	88,8	35.971	31.970	88,9	28.489	25.196	88,4
	Ohne Sonderzahlungen	32.174	28.518	88,6	32.739	29.043	88,7	26.237	23.165	88,3
	Sonderzahlungen	3.147	2.847		3.232	(2.928)		(2.252)	/	

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015

Tabelle 11:

Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) am Arbeitsort in der Metallindustrie nach Landkreisen in Sachsen-Anhalt 2013

Region	2013
Harz	2.759 €
Halle (Saale), Stadt	2.681 €
Magdeburg, Landeshauptstadt	2.644 €
Dessau-Roßlau, Stadt	2.514 €
Salzlandkreis	2.385 €
Saalekreis	2.346 €
Anhalt-Bitterfeld	2.284 €
Jerichower Land	2.206 €
Mansfeld-Südharz	2.177 €
Börde	2.154 €
Burgenlandkreis	2.002 €
Stendal	1.993 €
Altmarkkreis Salzwedel	1.947 €
Wittenberg	1.941 €

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015e

3.4.1 Regionale Differenzierung

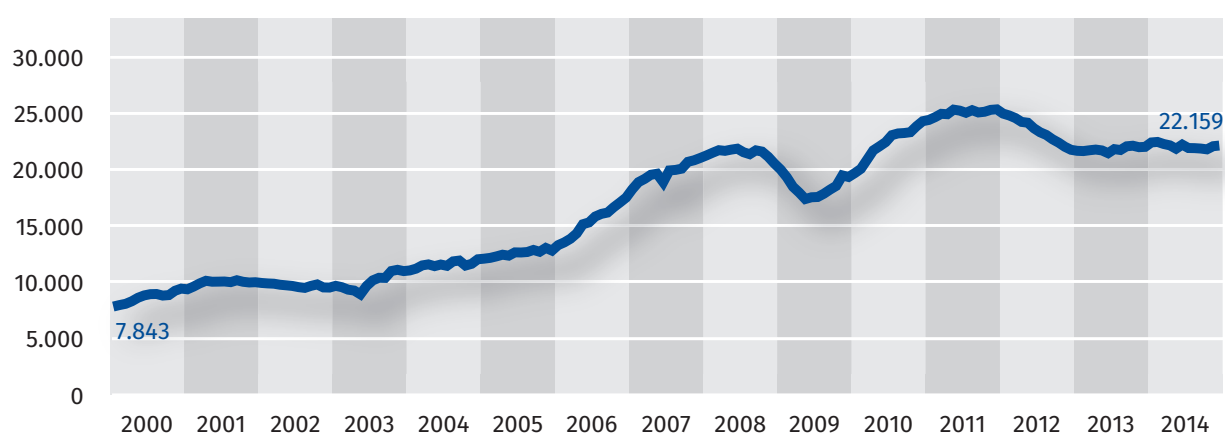
Für das Jahr 2013 sind nachstehend die durchschnittlichen Verdienste in der Metallindustrie noch detaillierter für die einzelnen Landkreise im Bundesland ausgewiesen (siehe Tabelle 11).

Die Aufschlüsselung der Durchschnittsverdienste nach Landkreisen macht deutlich, dass die Verdienstsituation in Sachsen-Anhalt nicht homogen ist. Im Harz liegen die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte in der Metallindustrie mit

2.759 Euro am höchsten. In diesem Landkreis und in den kreisfreien Städten – Halle, Magdeburg und Dessau-Roßlau – liegen die Durchschnittsverdienste zudem über dem ostdeutschen Durchschnittswert in der Branche. Im Burgenlandkreis, im Kreis Stendal, im Altmarkkreis Salzwedel und im Kreis Wittenberg werden im Vergleich zum Harz hingegen im Durchschnitt weniger als drei Viertel der Durchschnittsverdienste an Beschäftigte der Metallindustrie gezahlt.

Abbildung 12:

Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeiter/-innen) in Sachsen-Anhalt 2000 bis 2014



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015f

Diese starke regionale Differenzierung des Metallarbeitsmarkts in Sachsen-Anhalt wirkt sich nachhaltig auf die unterschiedlichen Aktivitäten von Beschäftigten aus. Betriebsräte wie Experten und Expertinnen verschiedener Zuständigkeitsbereiche haben davon ausführlich berichtet. Wir gehen daher in Kapitel 7.1 ausführlich auf diese Differenzierung ein.

3.5 Leiharbeiter/-innen

Deutschlandweit waren 2014 über 30 Prozent aller Leiharbeiter/-innen in Metallberufen¹⁰ tätig (vgl. Statistik der

Bundesagentur für Arbeit 2015a). Da für das Bundesland Sachsen-Anhalt keine exakten Daten über die ausgeübten Tätigkeiten der Leiharbeiter/-innen vorliegen, müssen Trends aus der allgemeinen Situation identifiziert werden.

Die Abbildung 12 verdeutlicht, dass die Zahl der Leiharbeiter/-innen in Sachsen-Anhalt zwischen 2000 und 2014 deutlich gestiegen ist. Die kurzfristige Verdreifachung der Zahl der Beschäftigten in diesem Bereich hat sich nachhaltig auf die Strukturen am Arbeitsmarkt in

¹⁰ Gemeint sind die Berufsgruppen „Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau“, „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ und „Mechatronik-,

Energie- und Elektroberufe“ nach der Klassifikation der Berufe von 2010.

Sachsen-Anhalt ausgewirkt. Der folgende Kurzbericht gibt ein anschauliches Bild:

„Im Anschluss an die Hartz-Gesetze begann ein Boom der Leiharbeit. Im Raum Stendal zum Beispiel gibt es eher kleinere Leiharbeitsfirmen mit zehn bis 25 Beschäftigten und hoher Fluktuation. Solche Leiharbeitsfirmen haben meist 35 und nicht 40 Stunden in den Arbeitsverträgen vereinbart. Aufgrund der geringeren Wochenarbeitszeit ergab sich ein Lohnniveau von 70 Prozent der Stammbeslegschaft im Entleihbetrieb. Leiharbeiter/-innen werden überwiegend in niedrig qualifizierten Bereichen eingesetzt. Häufig werden Personen eingesetzt, die vormals in dem Betrieb beschäftigt gewesen waren und über die 2 Jahre sachgrundlose Befristungsmöglichkeit noch einmal in dem Betrieb arbeiteten. Die Leiharbeit hat Druck für die Stammbeslegschaft erzeugt. Im Anschluss an die CGZP-Entscheidung sind einige der kleinen Leiharbeitsfirmen, die sich ausschließlich über besonders niedrige Lohnstrukturen definiert haben, vom Markt verschwunden.“ [Arbeitsrichter]

Diese Firmen warfen die Entwicklung des Arbeitsmarkts deutlich zurück. Berufsbildung fand dort in der Regel nicht statt, ebenso vermieden sie weitgehend die Beschäftigung von Schwerbehinderten und trugen dazu bei, dass die Quote

der Beschäftigung von Schwerbehinderten in Sachsen-Anhalt mit 3,8 Prozent die niedrigste Quote aller Bundesländer ist. In unseren Interviews erfuhren wir, dass noch heute in einigen Betrieben eine Quote von mehr als 30 Prozent der Beschäftigten in Leiharbeit festzustellen ist. Das ist nicht das Lehrbuchbeispiel, wonach Leiharbeit nur für Auftragsspitzen eingesetzt wird, sondern eine Gruppe, die auch die Entgelte der Stammbeslegschaft nach unten zieht – sozusagen „negatives Equal Pay“. Diese Konstellation kommt inzwischen nachhaltig unter Druck, da sie der Rekrutierung von Fachkräften im Wege steht, so dass solche Betriebe eher in regionalen Randlagen des Arbeitsmarkts anzutreffen sind.

Für die klassische kollektive Organisation des Arbeitsmarkts hat eine solche Struktur nachhaltig negative Konsequenzen, die Klaus Dörre anschaulich so beschreibt:

„Die wachsende Zahl von Arbeitnehmern zweiter Klasse, zum Beispiel [...] Leiharbeit, wirkt auf die institutionelle Verhandlungsmacht von Gewerkschaften wie ein aggressiver Virus auf ein geschwächtes Immunsystem.“ (Dörre 2010: 873, 896)

4 Interessenvertretungen und Tarifbindung in Ostdeutschland seit 1990

„Die IG Metall wächst weiter“ lautet der Titel der Regionalseite Niedersachsen – Sachsen-Anhalt der Metallzeitung im März 2015. Für den Bezirk Niedersachsen – Sachsen-Anhalt zeichnet sich seit dem November 2008 in Sachsen-Anhalt eine Kehrtwende ab, in der die neuen Beitritte die Austritte und Todesfälle überwiegen. Wir konzentrieren uns dabei auf die Mitgliederentwicklung in Sachsen-Anhalt, die wiederum differenziert betrachtet werden muss.

Die Abbildung 13 stellt die Mitgliederentwicklung der IG Metall in Sachsen-Anhalt seit 1991 dar, wie sie anhand der Geschäftsberichte der drei (ehemals fünf) Verwaltungsstellen im Gebiet nachvollzogen werden kann.

1991 hatte die IG Metall in Sachsen-Anhalt fast 102.000 Mitglieder. Nachdem 1990/91 ein sprunghafter Beitritt in die IG Metall mit großen Erwartungen erfolgt war, nahm die Mitgliederzahl ab 1991/92 rasant ab, innerhalb weniger Jahre wurde sie fast halbiert. Diese dramatische Entwicklung korrespondierte mit dem Verlust zahlreicher Arbeitsplätze in kurzer Zeit (zum Beispiel RFT Staßfurt von 3.000 auf 370, WMF Aschersleben von 2.300 auf 300, Landtechnik Schönebeck von 2.000 auf 400). Dies war für das subjektive Erleben der älteren Beschäftigten und der Gewerkschaftsfunktionäre lange Zeit prägend. Nach 1995 ergab

sich dann ein abgeschwächter Trend der Schrumpfung.¹¹

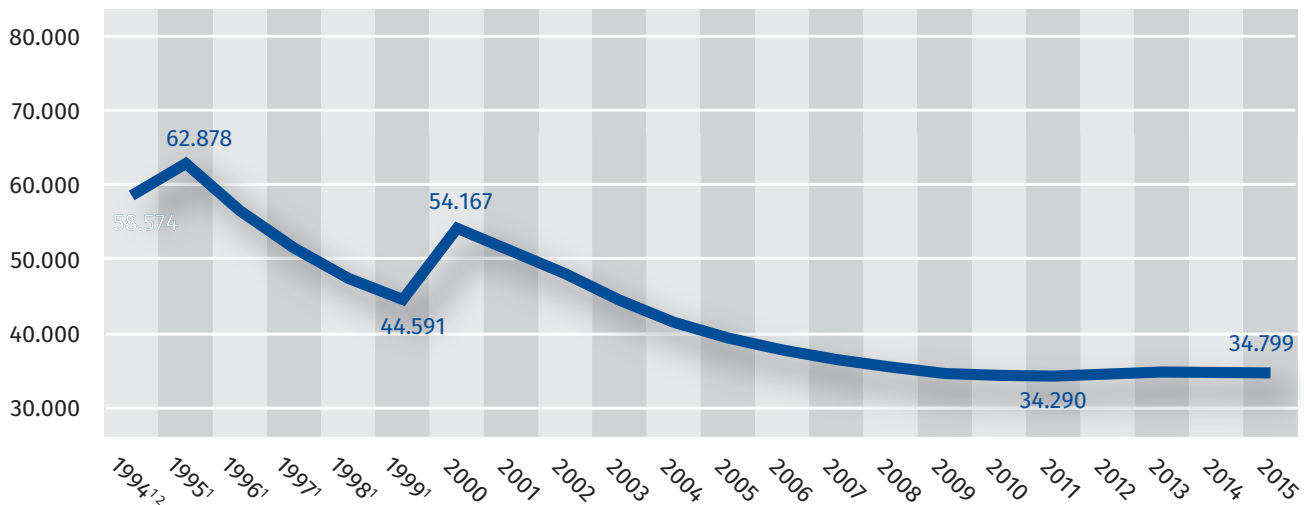
Die jährliche Veränderungsrate (gegenüber den Mitgliedszahlen der jeweiligen Vorjahre) fällt seit 2010 unter 1 Prozent. Zwischen 2011 und 2013 zeigt sich erstmalig seit 2000 ein Mitgliederwachstum in Sachsen-Anhalt. Zum 31.12.2014 sind 34.717, im März 2015 34.799 Personen Mitglied in der IG Metall Sachsen-Anhalt.

Die Dynamik der Entwicklung der Mitgliederzahlen lässt sich deutlicher erfassen, wenn gesondert die Gruppe der „1-Prozent-Zahler“ erfasst wird. Es handelt sich um diejenigen Mitglieder, die den vollen Mitgliedsbeitrag – 1 Prozent ihres Bruttoeinkommens – zahlen; dies sind vor allem Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit. Nicht zu den 1-Prozent-Zählern gehören vor allem Arbeitslose und Rentner. Eine ähnliche – aber nicht identische – Kategorie wie

¹¹ Zwei Jahreszahlen heben sich von dem allgemeinen Trend ab: 1995 sind gegenüber dem Vorjahr über 4.300 Mitglieder mehr gezählt worden und zwischen 1999 und 2000 steigt die Zahl um fast 10.00 Mitglieder. Die beiden sprunghaften Anstiege der Mitgliedszahlen könnten neben dem Zugang von GTB- und GHK-Mitgliedern allerdings auch statistische Artefakte sein, die mit der Bereinigung von Statistiken und genauerer Erfassung erklärt werden können. So beziehen die Daten vor 1994 aus der Verwaltungsstelle Halberstadt z. B. die Gemeinde Quedlinburg nicht mit ein. Erst ab dem Jahr 2000 liegen für den Vergleich belastbare Zahlen der Verwaltungsstelle Magdeburg (die zu diesem Zeitpunkt noch nicht mit Schönebeck zusammengelegt war) vor. Die Auflösung der VSt Aschersleben hatte zudem zu einer Neugliederung mehrerer Verwaltungsstellen geführt. Hier wird deutlich, wie die äußeren Turbulenzen auch in den Organisationsalltag einwirkten.

Abbildung 13

Entwicklung der Anzahl aller IG Metall-Mitglieder von 1994 bis 2015 in Sachsen-Anhalt



Quelle: IG Metall Verwaltungsstelle Dessau 1992, 1995, 1999, 2003, 2007, 2011; IG Metall Verwaltungsstelle Halle 1993, 1995, 1999, 2003, 2007, 2011; IG Metall Verwaltungsstelle Schönebeck 1993, 1995, 1999; IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg 1993, 1995, 1999; IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck 2003, 2007, 2011; IG Metall Verwaltungsstelle Halberstadt 1992, 1995, 1999, 2003, 2007, 2011; IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Hartmut Meine 2014
 1 berechnet auf Basis der Geschäftsberichte der Verwaltungsstellen Schönebeck, Halle, Dessau und Halberstadt; 2 Angaben der Geschäftsberichte für die Verwaltungsstelle Halberstadt inkl. der Gemeinde Wolmirstedt und exkl. der Gemeinde Quedlinburg

die 1-Prozent-Zahler sind die „Betriebsangehörigen“; zu dieser Kategorie gehören auch Mitglieder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und der Elternzeit sowie andere Fallgruppen längerfristiger Suspension von der Arbeitspflicht ohne Entgeltanspruch. Diese Gruppe ist schwieriger zu erfassen und für die betriebliche Verankerung der Gewerkschaft weniger aussagekräftig.

Die Wende hat bei der Gruppe der 1-Prozent-Zahler bereits um 2009 eingesetzt. Damals war der Tiefpunkt in dieser Gruppe erreicht; seitdem steigt deren Zahl

regelmäßig. Dies folgt im Übrigen auch der Entwicklung in der benachbarten Verwaltungsstelle Leipzig, die bereits seit 2011 einen kontinuierlichen Mitgliederzuwachs erzielt hat.

Folgerichtig hat auch der Anteil der 1-Prozent-Zahler an den Mitgliedern der IG Metall im gleichen Zeitraum ebenfalls zugenommen. Hier war der Tiefpunkt 2007 mit 40,2 Prozent erreicht; in Kürze dürfte die 50 Prozent-Schwelle überschritten werden. In der Zeit nach 1990 hatte sich die Zusammensetzung der Mitglieder nachhaltig geändert. Die Gruppe der Arbeitslosen

war zeitweilig fast genau so groß wie die 1-Prozent-Zahler; zusammen mit der im Rahmen der weiteren Abbau- und Frühverrentungspolitik wachsenden Gruppe der Rentner stellte sie zeitweilig ca. 60 Prozent der Mitglieder. In der Verwaltungsstelle Magdeburg waren 1999 nur 27,9 Prozent der weiblichen Mitglieder in Beschäftigung. Dies war eine Mitgliederstruktur, die für die betriebliche Verankerung und Kampffähigkeit der Gewerkschaft große Schwierigkeiten aufwarf. Im Übrigen erwies es sich auch als schwierig, in den politischen, rechtsberatenden und organisatorischen Aktivitäten der IG Metall Arbeitslosenpolitik einen hinreichend großen Raum einzuräumen.

Als 1999 die ersten Projekte („Arbeitslosenbriefaktion“) eingeleitet wurden, um auf die arbeitslosen Mitglieder zuzugehen, zeigte sich, dass in dieser statistischen Gruppe auch Mitglieder enthalten waren, die inzwischen entweder in anderen Branchen, in anderen Regionen oder in anderen Betrieben tätig waren. In dieser Gruppe war auch ein Teil der Leiharbeiter/-innen enthalten, sodass insoweit die Daten weniger belastbar waren. Zielgerichtete Aktivitäten führten dazu, dass in dieser Gruppe Wechsel in andere Gewerkschaften, Wechsel in den aktiven Status der 1-Prozent-Zahler, aber auch beachtliche Austritte erfolgten. Somit zeigt sich auch aus dieser Perspektive, dass die Erfassung der 1-Prozent-Zahler die am besten geeignete Methode ist, um die Handlungsfähigkeit der IG

Metall in Sachsen-Anhalt darzustellen. Der Mitgliederzuwachs dieser Gruppe ist seit 2009 stabil und steigt vorsichtig, aber stetig an, sodass inzwischen auch ein Nettozuwachs für die gesamte Mitgliederzahl zu verzeichnen ist.

Der Mitgliederrückgang in den 1990er Jahren beschränkt sich nicht allein auf die IG Metall in Sachsen-Anhalt. Im Rahmen der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage (ALLBUS) wird alle zwei Jahre auf Basis der Befragtenangaben der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Bevölkerung ermittelt (siehe Tabelle 12).

Während 1994 noch rund ein Viertel der Ostdeutschen Mitglied einer Gewerkschaft war, ist es zwei Jahre später weniger als ein Fünftel und 2000 etwa ein Achtel. In der Folgezeit schwankt der Wert leicht und stabilisiert sich dann auf diesem geringen Niveau.

„Das schnelle Absinken des Organisationsgrades im Osten hat vielschichtige Gründe: den Stellenabbau durch Privatisierung, Deindustrialisierung und das Ende des Baubooms, die partielle Verdrängung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt, die Frühverrentung von älteren Arbeitnehmern, die langsame Verbesserung in den neuen Ländern, das Verschwinden der Großbetriebe und das Entstehen von traditionslosen klein- und mittelständischen Betriebsstrukturen. [...] Hinzu kommen die im Gegensatz zum

Tabelle 12:

Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Bevölkerung in Ostdeutschland 1994 bis 2012

	Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Bevölkerung
1994	24,7
1996	18,5
2000	12,4
2002	14,2
2004	11,0
2006	10,8
2008	9,5
2010	11,5
2012	11,4

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des kumulierten Allbusdatensatzes 1980–2012 (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 2014)

Westen unterentwickelten Tarifstrukturen.“ (Ebbinghaus und Göbel 2014: 220)

Ähnlich wie bei den Mitgliedszahlen der IG Metall scheint sich aber auch im Allgemeinen eine Stabilisierung des Organisationsgrads der ostdeutschen Bevölkerung seit 2010 abzuzeichnen.

Die genauere Betrachtung der Gewerkschaftsmitglieder nach Altersgruppen und Berufsstatus (siehe Tabelle 13) gibt Aufschluss darüber, welche Personengruppen sich 2012 in einer überbetrieblichen Interessenvertretung organisierten.

Während der Anteil in der gesamten Bevölkerung 2012 bei 11,4 Prozent liegt, ist der

Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den 45 bis 59-Jährigen mit 17,6 deutlich erhöht. Interessant ist, dass nicht die jüngste Altersgruppe den geringsten Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern aufweist. Man könnte annehmen, dass mit fortschreitender Berufserfahrung das Bewusstsein über den Nutzen einer kollektiven Interessenvertretung zunimmt. Der vergleichsweise geringe Anteil der Mitglieder in der ältesten Gruppe würde sich von deren Austritt aus dem Berufsleben ableiten. Den geringsten Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern weisen jedoch die 30 bis 44-Jährigen auf. Insoweit zeigt sich bereits bei dieser Aufstellung, dass die Altersgruppen am ostdeutschen

Tabelle 13:

Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Bevölkerung nach Altersgruppen und Berufsstatus in Ostdeutschland 2012

		2012
18-29 Jährige		9,1
	Berufstätig	13,0
	Nicht berufstätig	3,2
30-44 Jährige		7,4
	Berufstätig	8,3
	Nicht berufstätig	3,1
45-59 Jährige		17,6
	Berufstätig	20,2
	Nicht berufstätig	10,0
60 Jahre und älter		9,4
	Berufstätig	17,5
	Nicht berufstätig	9,0
Personen ab 75 Jahre		1,0
Gesamt		11,4

Quelle: eigene Berechnung auf Basis des kumulierten Allbusdatensatzes 1980–2012 (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 2014)

Arbeitsmarkt offensichtlich unterschiedlich agieren und damit die Altersgruppe ein wichtiges Differenzierungsmerkmal ist.

In allen Altersgruppen ist ein deutlicher Unterschied im Organisationsgrad zwischen Berufstätigen und Nichtberufstätigen zu erkennen, der sich auf bis zu zehn Prozentpunkte beläuft. Einerseits kann dies darauf beruhen, dass Arbeitslose glauben, dass die Gewerkschaften ihnen nur in geringem Umfang beistehen können. Andererseits

könnte es auch von einem geringeren Engagement der Gewerkschaften für Nichterwerbstätige herrühren, da Gewerkschaften sich traditionell in erster Linie als Interessenvertreter von Erwerbstätigen darstellen. So dokumentieren auch die regionalen Geschäftsberichte eine deutlich höhere Anzahl arbeitsgerichtlicher als sozialgerichtlicher Klagen, obgleich dies der Mitgliedersituation – und auch der Verschärfung der Zumutbarkeitsanforderungen an die

Arbeitslosen seit 1996 – nicht (mehr) entsprach.

Inzwischen sind bei der Gruppe der 30 bis 44-Jährigen selbst unter den Berufstätigen ausgesprochen wenige Gewerkschaftsmitglieder zu finden. Diese Zahlen können als erste Hinweise darauf gedeutet werden, dass neben dem lebenszyklischen Effekt auch generationsspezifische Phänomene zur Erklärung des (geringen) gewerkschaftlichen Engagements dieser Altersgruppe (in Ostdeutschland) in Betracht gezogen werden müssen.

Anhand der Bevölkerungsbefragung wurde schon gezeigt, dass Jüngere und Rentner sowie Nichterwerbstätige seltener Mitglieder in Gewerkschaften sind. Auch in der Zusammensetzung der Mitglieder der IG Metall in Sachsen-Anhalt zeigen sich dafür zum Teil Anzeichen. Über ein Fünftel der Mitglieder sind Frauen; dies ist bemerkenswert und liegt deutlich über dem Frauenanteil in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt¹². Der Anteil junger IG Metalller liegt 2014 bei sechs Prozent. Zwei Prozent der Mitglieder sind Auszubildende. Deren Zahl ist zwischen 2011 und 2014 um fast 20 Prozent gestiegen. Dagegen sinkt die Zahl der Rentner ab 2012 kontinuierlich um ca. zwei bis drei Prozent pro Jahr.

Etwas weniger als ein Drittel der Gewerkschaftsmitglieder sind inzwischen

Rentner und 18 Prozent sind arbeitslos. In dem Zeitraum seit 2011 zeigt sich, wie oben schon angedeutet, zudem eine Verschiebung: Während die Anteile sowohl der Arbeitslosen als auch der Rentner geringer werden, nimmt der Anteil der 1-Prozent-Zahler in den vier Jahren um knapp drei Prozentpunkte zu.

Der weiterhin relativ hohe Anteil von Rentnern, der einem niedrigen Anteil an Jüngeren gegenübersteht, verweist auf ein altersstrukturelles Problem. Da der Anteil unter 25-jähriger Beschäftigter in der Metallindustrie Sachsen-Anhalts fast doppelt so hoch liegt, kann der geringe Anteil nicht allein auf die Beschäftigtenstruktur der Branche zurückgeführt werden. Es deutet sich an, dass die Nachwuchssicherung für die IG Metall zukünftig zu einer besonderen Herausforderung werden wird.

Die Gesamtzahl der Mitglieder der IG Metall ist 2012 gegenüber dem Vorjahr vergleichsweise stark (um 1,85 Prozent) gestiegen.

Die Zahl der Neumitglieder, also von Personen, die innerhalb eines Berichtsjahres in die IG Metall eintreten, steigt zwischen 2011 und 2013. Im Jahr 2014 sind zwar noch mehr Personen der IG Metall in Sachsen-Anhalt beigetreten als 2011, allerdings etwas weniger als 2013. Die Zahl der Neubeitritte überwiegt in den letzten Jahren deutlich die Zahl der Austritte und Streichungen. Für jedes Mitglied, das gestrichen

¹² In der Verwaltungsstelle ist die Textil- und Bekleidungsindustrie nur schwach repräsentiert.

werden muss bzw. das Austritt, kommen 2014 1,27 neue Mitglieder hinzu.

Die Betrachtung der Mitgliederentwicklung und -struktur der IG Metall wurde bisher vorrangig mit Blick auf deren organisationsinterne Herausforderungen betrachtet. Gleichsam sind die Mitgliedsstärke und die betriebliche Verankerung einer Gewerkschaft zentral für deren Verhandlungsmacht bei der Aushandlung von Tarifverträgen. Eine Gewerkschaft muss ihre Mitglieder in den Betrieben organisieren können, um Streiks durchführen zu können, mit denen die Produktion effektiv unterbunden bzw. beeinträchtigt werden kann. Eine solche Durchsetzungsstärke der Gewerkschaft ist für die Verhandlungen mit einzelnen Arbeitgeber/-innen bzw. dem Arbeitgeberverband essentiell.

Die geringere Organisationsmacht ist eine der Ursachen, dass die Bindung an Flächentarifverträge in den neuen Bundesländern wesentlich geringer ausgeprägt ist als in den alten Bundesländern. Tabelle 14 stellt die Entwicklung der Tarifbindung in den alten und den neuen Bundesländern seit 2009 im verarbeitenden Gewerbe dar. Im Vergleich zur gesamten Wirtschaft liegt die Quote tarifgebundener Betriebe im verarbeitenden Gewerbe in den alten Bundesländern etwas höher, in den neuen Bundesländern sind Betriebe im verarbeitenden Gewerbe gegenüber der gesamten Wirtschaft vor allen Dingen seltener an Branchentarifverträge gebunden.

In Westdeutschland sind im gesamten Zeitraum anteilig mehr als doppelt so viele Betriebe an einen Branchentarifvertrag gebunden als in Ostdeutschland. Weniger als jeder sechste Betrieb ist in den neuen Bundesländern an eine branchentarifliche Regelung gebunden. Haustarifverträge kommen in den neuen Bundesländern anteilig etwas häufiger vor, mit einer Quote von fünf oder weniger Prozent sind sie dennoch vergleichsweise selten. Mehr als vier Fünftel der ostdeutschen Betriebe im verarbeitenden Gewerbe sind tariflich nicht gebunden. Von diesen tariflich ungebundenen Betrieben orientiert sich allerdings fast die Hälfte mehr oder weniger intensiv an einem Branchentarifvertrag.

Von den Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe ist in Ostdeutschland nur etwa ein Viertel in Betrieben tätig, die an einen Branchentarifvertrag gebunden sind. In Westdeutschland gelten solche Vereinbarungen hingegen für mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in dem Bereich. Im verarbeitenden Gewerbe stehen in Ostdeutschland über 60 Prozent der Beschäftigten ca. einem Drittel der Beschäftigten in Westdeutschland gegenüber, die in gänzlich tarifungebundenen Betrieben arbeiten.

Eine wesentliche Ursache liegt in der drastisch gesunkenen Quote ostdeutscher Arbeitgeber/-innen in ihren Arbeitgeberverbänden. Deren Organisationsgrad ist noch wesentlich deutlicher gefallen als bei den Beschäftigten. Gesamtmetall hat für

Tabelle 14:

Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe 2009 bis 2014

		2009	2010	2012	2014
Betriebe					
Alte Bundesländer	Branchentarifvertrag	38	33	33	33
	Haustarifvertrag	3	3	2	3
	kein Tarifvertrag	59	64	65	64
	davon mit Orientierung am Tarifvertrag	49	51	54	54
Neue Bundesländer	Branchentarifvertrag	15	14	13	13
	Haustarifvertrag	5	3	3	3
	kein Tarifvertrag	80	82	84	84
	davon mit Orientierung am Tarifvertrag	43	44	43	48
Beschäftigte					
Alte Bundesländer	Branchentarifvertrag	58	56	54	56
	Haustarifvertrag	10	11	10	10
	kein Tarifvertrag	33	33	36	34
	davon mit Orientierung am Tarifvertrag	60	60	59	60
Neue Bundesländer	Branchentarifvertrag	25	25	24	23
	Haustarifvertrag	15	13	13	13
	kein Tarifvertrag	61	62	62	64
	davon mit Orientierung am Tarifvertrag	48	48	51	51

Quelle: Ellguth und Kohaut 2010, 2011, 2013, 2015

Ostdeutschland folgende Daten publiziert (Müller-Jentsch 2007: 44ff; siehe Tabelle 15).

Seit 2005 ist ein weiterer moderater Rückgang des Organisationsgrads in den Arbeitgeberverbänden zu beobachten, dem allerdings die seit diesem Zeitpunkt gesondert dokumentierten

steigenden Mitgliedszahlen der OT-Mitglieder¹³ gegenüberstehen. Insgesamt ist der Anteil der OT-Mitglieder in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland. Als

¹³ OT-Mitgliedschaft (Ohne Tarifbindung) bezeichnet die Mitgliedschaft eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin ohne Tarifbindung in einem Arbeitgeberverband.

Tabelle 15:

Organisationsgrad der Arbeitgeber/-innen in den Arbeitgeberverbänden der ostdeutschen Metallindustrie 1991 bis 2005

	Mitgliedsfirmen		Beschäftigte in Mitgliedsfirmen	
	Absolut	Organisationsgrad	Absolut	Organisationsgrad
1991	1.365	*	535.066	65,7 %
1995	792	28,0 %	141.748	36,2 %
2000	426	*	84.214	28,9 %
2005	240	*	64.622	17,6 %

Quelle: Müller-Jentsch 2007; *es liegen keine veröffentlichten Daten vor

dominierendes Handlungsmuster gilt für ostdeutsche Metallunternehmen weder offensive noch partielle Verbandsflucht, sondern in erster Linie die „Verbandsabstinenz“ (Müller-Jentsch 2007: 45). Die privatisierten oder neu gegründeten Unternehmen traten von vornherein den Verbänden nicht bei. Dies geschah längere Zeit mit Zustimmung der ostdeutschen Landespolitik, die jedoch in fast allen Bundesländern diesen Kurs korrigiert hat (zum „Thüringen-Korporatismus“ Goes et al. 2015: 87ff). So ist zum Beispiel in Sachsen-Anhalt von der Landesregierung mit den wesentlichen Verbänden im Oktober 2010 eine gemeinsame Erklärung zur „Stärkung der Tarifpartnerschaft“ vereinbart worden (Kohte 2012: 57 f.). Es ist allerdings noch nicht erkennbar, dass der Organisationsgrad in den Arbeitgeberverbänden deutlich gestiegen ist.

Ogleich die Tarifbindung im verarbeitenden Gewerbe in den neuen

Bundesländern deutlich niedriger ist als in den alten Bundesländern, sollte nicht vor schnell auf die dauerhafte Einrichtung einer „tariffreien Zone“ geschlossen werden. Der demografische Wandel und damit zusammenhängend der absehbare bzw. zum Teil schon spürbare Fachkräftemangel werden Entwicklungen am Arbeitsmarkt vorantreiben, die eine langfristige Veränderung unter anderem der (ostdeutschen) Tariflandschaft nahelegen.

Die Entwicklungen in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt entsprechen der allgemeinen Entwicklung in Ostdeutschland. Während die Treuhandunternehmen noch tarifgebunden waren, war nach dem Abschluss der Treuhandprivatisierung in der Metallindustrie¹⁴ die Tarifbindung nur noch

¹⁴ In der Chemieindustrie in Sachsen-Anhalt ist die Situation anders. Von 32.500 Beschäftigten gilt für 25.000 Beschäftigte der einschlägige Tarifvertrag.

als Ausnahme zu konstatieren. Seit 2008 verändern sich die Verhältnisse langsam. Die Zahl tarifgebundener Betriebe (gemeint sind sowohl Betriebe mit Flächentarifvertrag, Haustarifvertrag als auch einem Anerkennungstarifvertrag) hat seit 2007 um ca. 50 Prozent zugenommen. Die Zahl der durch den Tarifvertrag erfassten Beschäftigten ist etwa in gleichem Maße gewachsen.

Das Verhältnis von Flächen- und Firmentarifverträgen hat in Ostdeutschland eine spezifische Prägung mit höheren Anteilen zugunsten des Firmentarifvertrags. Ellguth und Kohaut (2015) verweisen in ihrer aktuellen Untersuchung zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung auf eine Verlagerung der Regelungskompetenzen innerhalb der dualen Struktur sektoral ausgehandelter Tarifverträge und betrieblicher Interessenvertretung von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene. Genauer ist allerdings die Formel der „kontrollierten Dezentralisierung“ (Kohte 2007: 123, 137ff.; Haipeter 2009), mit der beschrieben wird, dass die Tarifvertragsparteien im Flächentarifvertrag den Rahmen für Öffnungsklauseln setzen. Ein markantes Beispiel ist das 2003 vereinbarte Pforzheimer Abkommen für die Tarifgestaltung in der Metallindustrie, das vor allem die Anwendung von Öffnungsklauseln und die Überwachung der Einhaltung der vereinbarten tariflichen Standards betrifft. Ellguth und Kohaut merken dazu aber auch an, dass eine solche partielle Verlagerung typischerweise

mit der Existenz eines Betriebsrats verbunden ist. Damit stellt sich die Frage, wie sich die Anzahl der Betriebsräte in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt entwickelt hat. Auch hier ist es zunächst erforderlich, diese Frage in einen größeren Zusammenhang zu stellen.

Abbildung 14 zeigt, wie sich diese Form der kollektiven Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene in Ost- und Westdeutschland seit 1990 entwickelt hat.

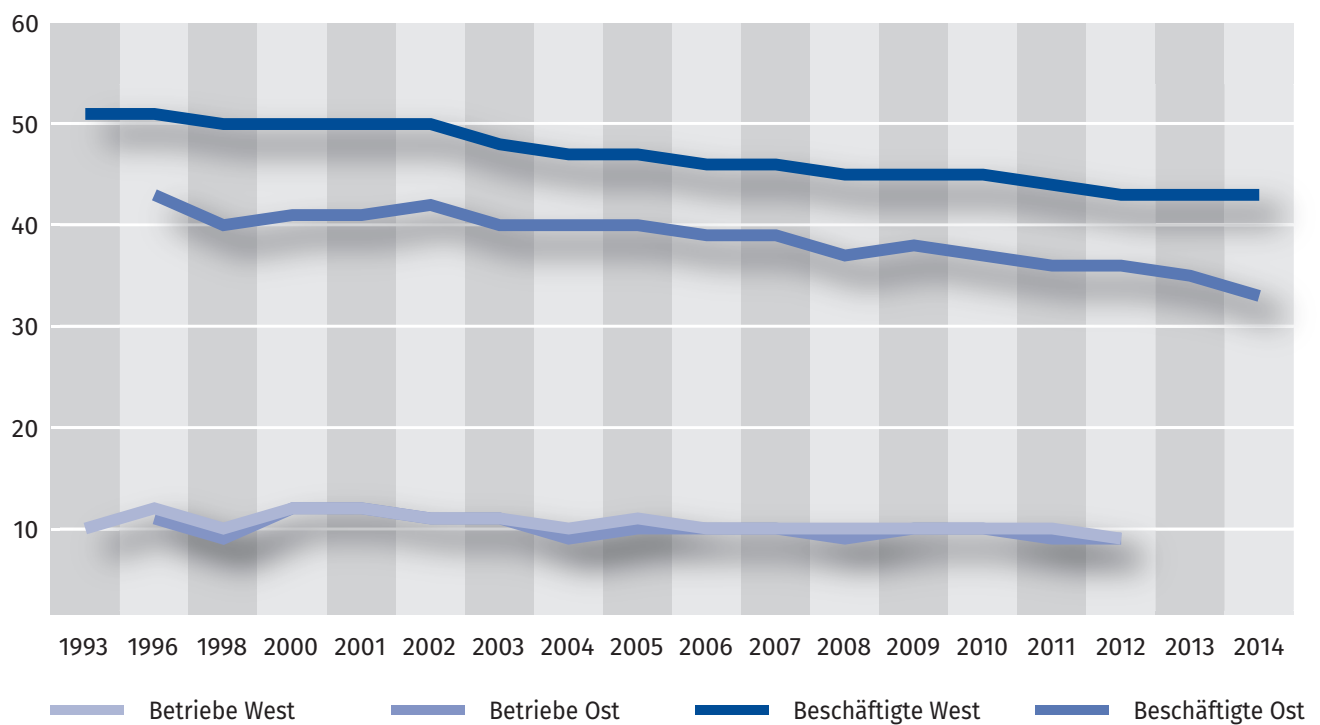
Nachdem 1990/91 in einem beachtlichen Umfang Betriebsräte gewählt worden waren, ging diese Quote zunächst parallel zur Treuhandprivatisierung zurück, wobei der Rückgang teilweise auch auf der Stilllegung von Betrieben beruhte. In dem Interview mit der IG BAU-Gruppe wurde auch die negative Wirkung der Betriebsspaltungen beschrieben, mit der nicht nur die Betriebe, sondern auch die Betriebsräte so stark verkleinert wurden, dass sie nicht mehr handlungsfähig waren. Ein Metall-Betriebsrat beschrieb die Entwicklung der SKET-Nachfolgeunternehmen in Magdeburg anschaulich:

„Durch die Ausgründungen und Betriebs-schließungen haben sich die Diskussionen um Betriebsräte verlaufen.“ [Betriebsratsmitglied eines neu gebildeten Betriebsrats]

Inzwischen unterscheidet sich der Prozentuale Anteil von Betrieben mit Betriebsräten zwischen den alten und neuen Bundesländern kaum. Die Werte schwanken zwischen zwölf und neun Prozent,

Abbildung 14

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat 1993 bis 2014



Quelle: Ellguth und Kohaut 2012, 2013, 2015

seit 2006 verfügt ein Zehntel der Betriebe über einen Betriebsrat (Müller-Jentsch 2007: 53). Deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich jedoch hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten. Der Anteil der Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit Betriebsrat liegt in den alten Bundesländern im gesamten Zeitraum um sieben Prozentpunkte höher. Seit 2006 arbeiten weniger als 40 Prozent der Beschäftigten Ostdeutschlands in Betrieben

mit Betriebsräten. Darin spiegelt sich unter anderem die kleinbetriebliche Struktur der Region wieder. Denn unabhängig von der Region sind Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben deutlich seltener. Sechs Prozent der Betriebe mit 5 bis 50 Mitarbeiter/-innen verfügen in Ostdeutschland über einen Betriebsrat (vgl. Ellguth/Kohaut 2015). Die Daten von Ellguth und Kohaut, die in der öffentlichen Diskussion intensiv rezipiert werden, sind für unsere

Tabelle 16:

Betriebe mit Betriebsräten in der IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck 2014

Anzahl der Betriebe mit Betriebsräten	58
davon Betriebsratsneugründungen	5
Anzahl der Betriebe mit JAV*	14
Anzahl der Betriebe mit SBV**	4

Quelle: IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg - Schönebeck 2015; *Jugend- und Auszubildendenvertretung; ** Schwerbehindertenvertretung

Zwecke allerdings zu grobmaschig, weil sie alle Branchen erfassen und daher auch die schnell wachsenden, bisher allerdings kaum betriebsverfassungsrechtlich regulierten Betriebe im Bereich personenbezogener bzw. industrienaher Dienstleistungen einbeziehen. Blickt man dagegen auf die Entwicklungen in der ostdeutschen Metallindustrie, dann kann seit 2010 von einer gewissen Trendwende gesprochen werden. So ist es in der Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck im Jahr 2013 gelungen, mit einem konzentrierten Organizing-Ansatz allein neun Betriebsräte bei einem der großen Windkraftkonzerne zu wählen. Dies war kein Ausnahmefall, denn bei den regulären Betriebsratswahlen 2014 konnte eine weitere Steigerung erzielt werden (siehe Tabelle 16).

In der Verwaltungsstelle Halle-Des-sau waren im Mai 2014 110 gewählte

Betriebsratsgremien¹⁵ zu konstatieren, von denen allein 21 seit 2012 neu gewählt worden waren. Bemerkenswert ist, dass in dieser Zahl auch einige Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten enthalten sind. In diesen Betrieben existiert in der westdeutschen Metallindustrie regelmäßig ein Betriebsrat. Insoweit ist es im Hallenser Organizing-Projekt gelungen, diese „weißen Flecken“ deutlich zu verringern. Gerade in diesen Betrieben war die erstmalige Betriebsratswahl regelmäßig mit beachtlichen Beitrittsquoten verbunden (siehe Seite 63).

Eine weitere Dynamik betrifft die bereits bestehenden Betriebsräte. Hier ist 2014, wie die Tabelle 17 zeigt, in einem beachtlichen Umfang eine Verjüngung der Betriebsratsmitglieder zu verzeichnen; die Quote von 43,8 Prozent neu gewählter Mitglieder

¹⁵ In dieser Zahl sind auch einzelne Betriebsräte aus dem Handwerk und der Bekleidungsindustrie enthalten, doch war es für uns nicht möglich, diese herauszurechnen. Es handelt sich jedoch um eine kleine Zahl, die den festgestellten Trend nicht beeinträchtigt.

Tabelle 17:

Zusammensetzung der Betriebsratsmitglieder in der IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck 2014

	Häufigkeit	Anteil
Betriebsratsmitglieder	404	100,0
davon IG-Metall-Mitglieder	275	68,1
davon wiedergewählt	227	56,2
davon neugewählt	177	43,8
davon unter 35 Jahre	56	13,9
davon Frauen	60	14,9
davon Freigestellte	14	3,5

Quelle: IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck 2015

liegt deutlich über den bekannten Quoten, für die Werte zwischen 30 und 35 Prozent üblich sind (Greifenstein/Kißler/Lange 2011, S. 32ff.). Darin spiegeln sich mehrere Faktoren wider: zum einen findet ein sichtbarer Generationenumbruch statt, weil die Generation der „Gründer“ nach 1990 weitgehend abtritt; in den 2010 erstmals gewählten Betriebsräten gibt es eine größere Fluktuation als üblich und die Zahl der erstmals gewählten Betriebsräte fällt hier natürlich auch ins Gewicht (ausführliche Typologie bei Röbenack et al. 2015: 94ff). Für die Verwaltungsstellen bedeutet dies einen höheren Bedarf an Bildungsarbeit und eine intensivere Notwendigkeit des Coachings wenig erfahrener Betriebsräte. Insoweit ergeben sich intensive Fortsetzungsaufgaben für die Organizing-Projekte.

Die veränderte Position der Arbeitnehmer/-innen in einem Arbeitsmarkt, der zunehmend einen Mangel an Fachkräften aufweist, ermöglicht es den Beschäftigten, neue Forderungen mit erhöhtem Nachdruck zu stellen und gibt zugleich die Chance, kollektive Handlungsformen deutlich stärker als in den letzten 20 Jahren zu nutzen und zu entwickeln. Für die kollektive Formulierung und Vertretung dieser Interessen gegenüber den Arbeitgeber/-innen könnten Betriebsräte daher wesentlich an Bedeutung gewinnen. Deren Erfolg wird wiederum vor allem an ihrer Durchsetzungskraft bezüglich der Entgeltforderungen der Beschäftigten bemessen werden. Insbesondere neu eingerichtete Betriebsräte sind für ihre Arbeit auf die Unterstützung von Gewerkschaften angewiesen. Gewerkschaften sind wiederum auf diese Betriebsräte

angewiesen, um in den Betrieben präsent
und aktiv sein zu können.

5 Die Mitgliederfrage zwischen Rational Choice und kollektiven politischen Zielen

Eine Gewerkschaft ist in der heutigen Wirtschafts- und Rechtsordnung vor allem eine Mitgliederorganisation. Ihre Organisationsmacht beruht in wesentlichen Teilen darauf, dass sie eine hinreichende Zahl von Mitgliedern gewonnen hat, die in konkreten Situationen auch zu kollektivem Handeln bereit sind. Daher ist die Mitgliederfrage für eine Gewerkschaft eine elementare Frage, die gerade in der IG Metall in den letzten Jahren nachhaltig diskutiert worden ist. Übereinstimmung besteht darin, dass der Zugang zur Mitgliedschaft nicht linear erklärt werden kann, sondern auf einer Mischung sehr unterschiedlicher Motive beruht (Wetzell 2014: 47). Neben klassischen Motiven wie der Zugehörigkeit zu einem persönlichen Milieu, in dem bereits Eltern und Geschwister Gewerkschaftsmitglieder waren, und der Zugehörigkeit zu einem Arbeitsmilieu, in dem für das Kollektiv der Beschäftigten die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft typisch ist, können weiter unterschieden werden: die Verbindung durch gemeinsame politische Ziele sowie die Möglichkeit eines individuellen Nutzens, der bei rationaler Bewertung (Rational Choice) die Entscheidung für eine Mitgliedschaft fördert.

Diese sehr unterschiedlichen Motive und Zugangswege sind nicht nur individuell strukturiert, sondern auch durch generelle gesellschaftliche Lagen und Entwicklungen geprägt. So konnte in Westdeutschland konstatiert werden, dass die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder nachhaltig ab

1951/52 zurückgegangen war, als die Gewerkschaften wesentliche Konflikte, wie zum Beispiel um das BetrVG sowie um das Streikrecht, verloren hatten und im beginnenden „Wirtschaftswunder“ ein anderer Typ von Produktionspakt präferiert wurde. Umgekehrt nahm die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder nach 1970 deutlich zu. Mit der erfolgreichen Novellierung des BetrVG 1972, die im Zeichen des Mottos „mehr Demokratie wagen“ stand, erschien die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften wiederum Vielen als eine positive Präferenz, die auch von Arbeitgeber/-innen nicht offensiv bekämpft wurde.

In Zeiten der Transformation sind eher „strukturkonservative“ Motive, wie zum Beispiel die traditionelle Zugehörigkeit von Eltern und Großeltern zu einer Gewerkschaft, keine prägenden Faktoren, die jüngere Beschäftigte motivieren, einer Gewerkschaft beizutreten beziehungsweise nicht aus ihr auszutreten. Ebenso sind soziale Milieus nicht hinreichend prägend, wenn sie durch intensive Massenentlassungen nachhaltig geändert werden.

Die Theorie des Rational Choice wurde in Westdeutschland in der Weise diskutiert, dass es rationaler sei, die Mitgliedsbeiträge in einer Gewerkschaft einzusparen, wenn durch Bezugnahmeklauseln in den Arbeitsverträgen auch ohne Mitgliedschaft die Gewährung der tariflichen Entgelte gesichert ist („Trittbrettfahrertum“). Diese viel diskutierte Frage stellt sich dagegen anders,

wenn Arbeitgeber/-innen nachhaltig von tariflichen Entgelten abweichen und es umgekehrt für die Erlangung von Tarifentgelten notwendig ist, sich kollektiv zu organisieren.

Die Kategorie des Rational Choice gelangt in Transformationszeiten relativ schnell an ihre Grenzen. Sie setzt voraus, dass die möglichen Vor- und Nachteile einer Mitgliedschaft klar kalkuliert und abgewogen werden können. In Zeiten turbulenter Unsicherheit ist eine solche Abwägung schwierig. So waren die massenhaften Austritte von Mitgliedern in den 1990er Jahren, nachdem die Massenentlassungen durchgeführt worden waren, unter Kategorien eines Rational Choice wenig plausibel, denn die arbeitsgerichtlichen und sozialgerichtlichen Konflikte, die sich für Arbeitslose anhand der seit 1996 verschärften sozialrechtlichen Zumutbarkeitsdebatte stellten, waren trotz aller Defizite des sozialrechtlichen gewerkschaftlichen Rechtsschutzes mit Hilfe der Gewerkschaften in der Regel besser zu lösen als mit anwaltlicher Hilfe, die in der ostdeutschen Provinz zum damaligen Zeitpunkt nur eine sehr geringe sozialrechtliche Professionalität aufweisen konnte. Die durch Enttäuschung verursachten Austritte (dazu Meise 2010: 214, 223) bewirkten bei Gewerkschaftsfunktionären wiederum Verbitterung, denn diese hatten weder blühende Landschaften versprochen noch ungeeignete Investoren ausgewählt, wurden aber nicht selten trotzdem

für diese Entwicklung „in Haftung“ genommen, vor allem, wenn sie – wie damals die Ersten Bevollmächtigten der IG Metall in Sachsen-Anhalt – aus Westdeutschland gekommen waren.

In einer Situation, in der tarifliche Entgelte gegen den Widerstand von Arbeitgeber/-innen durchgesetzt werden sollen, ist es dagegen zweckrational, sich kollektiv zu organisieren. Insoweit sind auch ökonomische Kategorien durchaus ein beachtliches Moment, da hinter der Durchsetzung des Tarifentgelts zunächst das Verlangen nach einem wirtschaftlich fairen und zutreffenden Leistungsaustausch steht. Gerade für diejenigen, die durch die emotionale Enttäuschung der 1990er Jahre nicht geprägt sind – vor allem die heute 25 bis 35-jährigen Beschäftigten –, ist die in der sozialwissenschaftlichen Literatur beobachtete rationale Nutzenorientierung zur Durchsetzung individueller Interessen durchaus typisch (Vester 2011: 80; Eversberg 2011: 166). Andererseits werden kollektive Aktivitäten auch durch Motive gespeist, die eher im Milieu gleichaltriger Gruppen prägend sind, die auf der Basis einer professionellen Ausbildung und der Bereitschaft zu entsprechender Arbeitsleistung in einem solchen Entgelt auch eine hinreichende persönliche Achtung und Respektierung der Arbeitsleistung erblicken.

In ähnlicher Weise argumentieren soziologische Ansätze, die die Akteure nicht als isolierte Nutzenkalkulierer, sondern als

Beteiligte in sozialen Beziehungen verorten.

„Nach der ‚Social-Custom-Theorie‘ beeinflussen soziale Kontakte zu Gewerkschaftsmitgliedern in der Familie, im Freundeskreis oder am Arbeitsplatz die Bereitschaft zur Mitgliedschaft, sei es durch eine Beispielfunktion, Gruppendruck oder den Zugang zu Informationen.“ (Ebbinghaus und Göbel 2014: 211)

Ebbinghaus und Göbel merken aber zu Recht an, dass diese Logik jedoch reziprok gedacht werden müsste:

„Wenn die Gewerkschaftsmitgliedschaft seltener wird, dann sinken auch die Chancen, dass ein Nichtmitglied in seinem unmittelbaren sozialen Umfeld Kontakt zu einem Gewerkschaftsmitglied hat, und damit die Wahrscheinlichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts.“ (Ebbinghaus und Göbel 2014: 211)

Zur Erklärung eines Mitgliederwachstums der Gewerkschaften in den ostdeutschen Bundesländern können sie daher nur bedingt beitragen. Zwei Personengruppen kämen hierfür als zusätzliche Multiplikatoren in Frage: Rückwanderer/-innen (Personen, die zeitweise außerhalb Sachsen-Anhalts gelebt und gearbeitet haben) und Pendler/-innen (Personen, die in Sachsen-Anhalt wohnen, aber außerhalb

arbeit(et)en). Sie könnten Erfahrungen mit Gewerkschaften und mit Betriebsräten gesammelt haben, von denen sie wiederum berichten. In einigen Interviews ist dieser Aspekt aufgenommen worden.

Neben diesem mikrosoziologischen Ansatz gibt es soziologische Ansätze, die die soziale Einbindung auf der Makro- und Mesoebene stärker in den Vordergrund stellen. Da Gewerkschaften in bestimmten soziokulturellen Milieus verankert sind, erfolgen Austritte bei Schwächung oder gar Zersetzung der Milieus und Beitritte bei Stärkung dieser Milieus. Meise (2010) hat ausführlich am Beispiel einer regionalen Verwaltungsstelle in Sachsen-Anhalt beschrieben, wie die Veränderung der Milieus in der Transformation Rückwirkungen auf die Austritte nach 1990 hatte und wie andererseits nach der inzwischen eingetretenen Konsolidierung und Verankerung der IG Metall zumindest in den regionalen Facharbeitermilieus eine Stabilisierung sichtbar ist. Gleichwohl ergibt sich daraus allein noch keine neue Organisationsmacht, denn inzwischen haben sich die Arbeitnehmermilieus – gerade auch in den verschiedenen Generationen – deutlich differenziert, so dass nur eine differenzierte Verankerung und Artikulation die unterschiedlichen Milieus erreichen und repräsentieren kann (vgl. Meise 2010: 214, 227).

Solche Transformation und Differenzierung ist typischerweise verbunden mit dem Wandel von Werten bzw. Einstellungen. Zur

Struktur eines solchen Wandels soll auf die Diskussion um die international vergleichende Studie Ronald Ingleharts (1977) zurückgegriffen werden. Dabei soll allerdings nicht die Reduktion auf die Kategorien Materialismus vs. Postmaterialismus übernommen werden; für diese wurde Inglehart vielfach und hinreichend kritisiert. Nichtsdestotrotz findet der Erklärungsansatz in unterschiedlichen Bereichen weiterhin Anwendung und das von ihm konstruierte Messinstrument wird standardmäßig in Bevölkerungsbefragungen eingesetzt.

Für unsere Zwecke sind insbesondere zwei Aspekte des Inglehart'schen Ansatzes relevant: Erstens die Generationenhypothese, das heißt die Annahme, dass wichtige, fortan vergleichsweise beständige kognitive Muster generationsspezifisch ausgebildet werden; zweitens der Gedanke, dass in der Konsequenz davon der Wandel kognitiver Orientierungen anhand von Altersgruppen nachvollziehbar wird.

Modifikationsbedarf ergibt sich hingegen aus dem Gegenstandsbereich der Studie in zwei anderen Punkten: Erstens stehen in der folgenden Studie nicht Werte, sondern Einstellungen im Vordergrund. Die von Clyde Kluckhohn 1954 eingeführte gängige Definition von Werten als „explizite oder implizite, für ein Individuum oder eine Gruppe charakteristische Konzeption des Wünschenswerten, die die Selektion von vorhandenen Arten, Mitteln und Zielen des Handelns beeinflusst.“ (ebd.: 395)

trifft nicht den Kern dessen, wo derzeit Veränderungen spürbar werden. Nicht die Grundüberzeugungen dazu, was gute Arbeit ausmacht, verändern sich bzw. unterscheiden sich zwischen den Generationen, sondern die daraus resultierenden Arbeitseinstellungen.

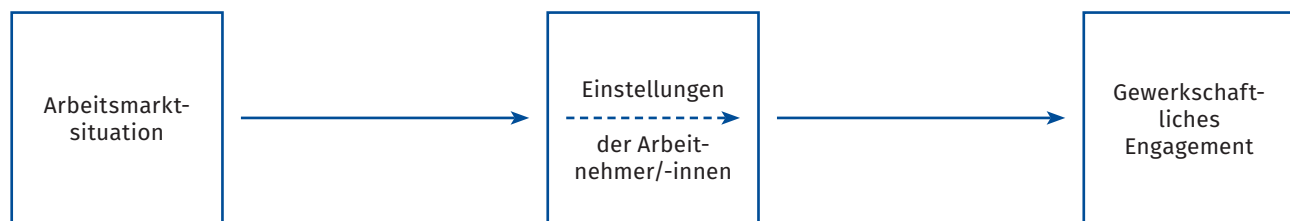
„Eine Einstellung ist ein mentaler und neuraler Bereitschaftszustand, der durch die Erfahrung strukturiert ist und einen steuernden oder dynamischen Einfluss auf die Reaktionen eines Individuums gegenüber allen Objekten und Situationen hat, mit denen dieses Individuum eine Beziehung eingeht.“ (Allport 1935: 810)

Im Gegensatz zu Werten können Einstellung demzufolge 1. auch ablehnende Haltungen umfassen, 2. sind die Entstehungen von Einstellungen stärker an persönliche Erfahrungen und Erlebnisse rückgekoppelt, und 3. sind Einstellungen spezifischer und weniger abstrakt, sodass sie stärker handlungsleitend sind. Der Begriff der Bereitschaft koppelt in der Definition von Einstellungen kognitive Muster und Handlungen.

Eine weitere Modifikation betrifft nicht das Konzept des Wertewandels an sich, sondern dessen Einbindung in den Erklärungszusammenhang. In der oben aufgeführten Argumentationslinie verdrängen (neu aufkommende) Selbstverwirklichungswerte

Abbildung 15:

Schematische Darstellung der Argumentationslinie zur Erklärung des Mitgliederzuwachses der IG Metall in Sachsen-Anhalt



Quelle: eigene Darstellung

kollektive Orientierungen. Eine solche, auch in anderen Zusammenhängen häufig auftauchende Argumentationslinie, in der ein Wertewandel als Ursache (verschiedener) Wandlungs- und Entwicklungsmuster gilt, ist verkürzt. Inglehart selbst betrachtet den Wertewandel als Folge gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, die die Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung beeinflussen.

Auch im Rahmen einer Erklärung des veränderten gewerkschaftlichen Engagements stünde der Wertewandel im luftleeren Raum, wenn er nicht mit ursächlichen materiellen Bedingungen zusammengeführt wird (siehe Abbildung 15).

Der entscheidende Punkt der vorliegenden Argumentation liegt darin, Veränderungen am Arbeitsmarkt, speziell in der Metallindustrie, als eine Ursache für einen Bewusstseinswandel unter den Arbeitnehmer/-innen (in der Metallindustrie)

zu betrachten, der sich wiederum in einer veränderten Bereitschaft, gewerkschaftlich aktiv zu werden, niederschlägt. Insgesamt ist für die Frage der Mitgliedschaft die in diesem Kapitel diskutierte Mischung unterschiedlicher Motive und Einstellungen zu beachten. Soweit einzelne Aspekte im Folgenden diskutiert werden, dient dies der näheren Analyse, nicht jedoch der Isolierung einzelner Motive als allein maßgeblicher Grundsätze.

In der neueren arbeitswissenschaftlichen Diskussion wird die Wahl und Arbeit von aktiven Betriebsräten auch als ein Akt „nachholender Modernisierung“ gedeutet, denn in der mittelfristigen Perspektive sind Betriebe mit stabilen Betriebsräten signifikant produktiver als andere Betriebe. Die von Betriebsräten durchgesetzte Partizipation, Anerkennung und Wertschätzung der Beschäftigten mobilisiert auch

deren Fähigkeiten und Engagement (Müller 2015). In dieser Perspektive wird die Wahl und Vitalisierung von Betriebsräten in Ostdeutschland auch als „nachholende betriebliche Demokratisierung“ beschrieben (Goes et al. 2015: 106ff.; vgl. Kohte, Die zivilgesellschaftliche Dimension selbst organisierter Betriebsratswahlen, 2015: 544, 558).

6 Aktuelle Wahrnehmung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen

Die aktuellen Arbeitsbedingungen und ihre Wahrnehmung in den Augen der Beschäftigten sind in zwei umfangreich angelegten Untersuchungen, dem DGB Index Gute Arbeit 2014 (DGB Sachsen-Anhalt 2015) und der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 (IG Metall Vorstand 2014a), dokumentiert worden. Ergänzend haben wir auch die Umfragen der IG Metall im Bereich der Erneuerbaren Energien (IG Metall Vorstand 2014b) herangezogen, da diese Betriebe in Sachsen-Anhalt eine beachtliche Rolle spielen und daher gerade auch in diesem Bereich die Bildung neuer Betriebsräte erfolgreich forciert werden konnte.

6.1 DGB Index Gute Arbeit

Die Darstellung einiger, ausgewählter Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit, die 2014 durchgeführt wurde, soll dazu genutzt werden, sowohl die Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt zu verdeutlichen als auch Entwicklungen in der Wahrnehmung der Beschäftigten nachzuzeichnen. Diese Studie beruht auf 1.020 Telefoninterviews mit Personen, die 2014 in Sachsen-Anhalt beschäftigt waren. Geringfügig Beschäftigte mit weniger als zehn Stunden wurden im Sample ausgeklammert; die Orientierung an Personen mit Festnetzanschlüssen führt tendenziell zu einer geringeren Repräsentation jüngerer Personen im Sample (DGB Sachsen-Anhalt 2015).

Als wichtigste Ergebnisse sind zu benennen:

- Die Einkommenssituation der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt hat sich in der Vergangenheit etwas verbessert, der Anteil von Personen mit einem monatlichem Bruttoeinkommen bis zu 1.500 Euro ist von 44 auf 35 Prozent gesunken. Der Anteil der Beschäftigten mit mehr als 2.500 Euro im Monat stagniert bei 22 Prozent. Diese Entwicklung zeichnet sich auch für das produzierende Gewerbe ab.
- Damit sind die Einkommensunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland nicht geringer geworden. In Westdeutschland verdienen 52 Prozent der Befragten mehr als 2.500 Euro im Monat. Die Differenz ist besonders deutlich, wenn die fachlich Qualifizierten verglichen werden, die nicht älter als 40 Jahre sind: 78 Prozent in Sachsen-Anhalt, aber nur 57 Prozent in Westdeutschland verdienen in dieser Gruppe weniger als 2.500 Euro; in der Einkommensgruppe 801 bis 1.500 Euro beträgt das Verhältnis 32 Prozent zu drei Prozent.
- Der Anteil der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, die ihr Einkommen als angemessen für ihre Tätigkeit empfinden, hat sich zwischen 2011 und 2014 insgesamt von 44 auf 39 Prozent verringert. Deutlich größer ist die Spanne im produzierenden Gewerbe, in dem die Quote

von 36 Prozent auf 25 Prozent gefallen ist. Im Bereich der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung fiel die Quote von 46 auf 31 Prozent. Bei Frauen, die 2011 noch eine höhere Zufriedenheit bekundet hatten, fiel die Quote von 49 Prozent auf 41 Prozent. Die subjektive Wahrnehmung fehlender Entgeltangemessenheit hat sich damit nicht parallel zu den objektiven Entwicklungen verändert; dies ist ein deutlicher Beleg wachsender Unzufriedenheit, der auch in den Interviews angesprochen wurde.

- Im Vergleich zu den anderen neuen Bundesländern und erst recht zu den alten Bundesländern sind in Sachsen-Anhalt abweichende Arbeitszeiten, wie Schichtarbeit, Wochenend- und Nachtarbeit weiter verbreitet. Die Beschäftigten haben überdies deutlich seltener das Gefühl, Einfluss auf die Gestaltung, Planung und Einteilung ihrer Arbeitszeit zu haben. Im produzierenden Gewerbe sind unzureichende Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeiten noch deutlich weiter verbreitet als in anderen Branchen.
- Des Weiteren meinen mehr als zwei Drittel der befragten sachsen-anhaltinischen Beschäftigten, dass ihre Arbeitsbedingungen durch ungünstige Körperhaltung geprägt sind. Mehr als die Hälfte gibt an, oft gehetzt bzw. unter Zeitdruck zu arbeiten sowie mit Störungen oder Unterbrechungen umgehen zu müssen. Diese Anforderungen sind dann auch die Arbeitsbedingungen, die am häufigsten als Belastung empfunden werden.
- Über drei Viertel aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts schätzen ihre Aufstiegschancen als schlecht ein. Ein Drittel der Arbeitnehmer/-innen kritisiert eine nicht ausreichende Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten.
- Etwa die Hälfte der befragten Beschäftigten gibt an, in einem Betrieb mit Interessenvertretung zu arbeiten, allerdings erachten drei Viertel aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt eine betriebliche Interessenvertretung als wichtig. Von den Beschäftigten in Betrieben, in denen eine solche Vertretung bereits existiert, sind es sogar annähernd neun von zehn. Auch bei der Bedeutung, die einer Tarifbindung zugeschrieben wird, zeigt sich, dass die Wichtigkeit zunimmt, sobald Beschäftigte deren Wirkungen selbst erfahren haben. Der Organisationsgrad der befragten Beschäftigten verändert sich in den drei Jahren kaum: Ungefähr ein Fünftel gibt an, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Die positive Einschätzung der Tarifbindung geht (noch) nicht mit einem vergleichbaren Beitrittsverhalten einher.
- Ein markanter Unterschied zeigt sich zwischen den Befragungsergebnissen von 2011 und 2014 bezüglich der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust. Während

2011 noch mehr als ein Drittel der Beschäftigten oft oder sogar sehr häufig von Sorgen geplagt war, bei einem Arbeitsplatzverlust keine neue Beschäftigung zu finden, hat sich der Anteil 2014 auf ein Viertel verringert. Auch die Angst davor, der eigene Arbeitsplatz könne überflüssig werden, nimmt unter den Beschäftigten ab.

- Angesichts der geringeren Sorge darüber, keinen neuen Arbeitsplatz zu finden, und der deutlich bekundeten Unzufriedenheit insbesondere mit der Angemessenheit der Bezahlung, den Aufstiegsmöglichkeiten und der Wertschätzung überrascht es wenig, dass fast 30 Prozent der befragten Beschäftigten darüber nachdenken, den Arbeitsplatz zu wechseln, wenn sich die Gelegenheit dafür bietet. Personen, die darüber nachdenken, den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zu wechseln, tun dies vor allen Dingen wegen des Einkommens. Dass die Befragten ihren Gedanken Taten folgen lassen, zeigt sich daran, dass ein Viertel von ihnen in den letzten fünf Jahren tatsächlich gewechselt hat.

6.2 IG Metall-Beschäftigtenbefragung

Die Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 (IG Metall Vorstand 2014a) weisen in vielen Punkten in eine ähnliche

Richtung. Wie oben schon beschrieben, handelt es sich bei den hier Befragten allerdings nicht ausschließlich um Personen aus Sachsen-Anhalt, sondern um Personen, die im Zuständigkeitsbereich der IG Metall in Ostdeutschland beschäftigt sind. Damit rückt die Metallindustrie stärker in den Fokus. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass nur etwa ein Fünftel der Befragten keine IG Metall-Mitglieder sind, so dass gerade die für Sachsen-Anhalt typischen Beschäftigten in Kleinbetrieben weniger deutlich abgebildet sein dürften. Ebenfalls ist der Anteil jüngerer Beschäftigter in dieser Erhebung erheblich geringer als auf dem Arbeitsmarkt. Verallgemeinerungen sollten daher nicht auf Beschäftigte der Metallindustrie Ostdeutschland, sondern tendenziell eher auf ältere Beschäftigte mit IG Metall-Mitgliedschaft in Ostdeutschland bezogen werden.

Zum Teil sind sich die Fragestellungen der beiden Erhebungen (DGB Index Gute Arbeit 2014 und IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013) sehr ähnlich, zumeist sind sie aber nicht identisch, sodass die Ergebnisse nicht direkt verglichen werden können. In der IG Metall-Befragung wurde beispielsweise danach gefragt, ob sich die Befragten Sorgen darüber machen, dass ihr Arbeitsplatz in Gefahr sei, woraufhin elf Prozent sehr starke und weitere 31 Prozent starke Sorgen äußerten. Aufgrund der unterschiedlichen Frageformulierung kann nun (leider) nicht daraus

geschlussfolgert werden, dass die Sorge um Arbeitsplätze unter den ostdeutschen IG Metall-Mitgliedern verbreiteter sei als unter allen Beschäftigten Sachsen-Anhalts. Die Darstellung der Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung erfolgt daher weitestgehend ohne Rückbezug auf die DGB-Studie. Die wesentlichen Ergebnisse sind (IG Metall Vorstand 2014a):

- Als wichtigste Aspekte guter Arbeit empfinden die befragten ostdeutschen IG Metall-Mitglieder ein ausreichendes und verlässliches Einkommen (100 Prozent), einen unbefristeten Arbeitsvertrag (99 Prozent) und ein gutes Betriebsklima (98 Prozent). Nach eigener Einschätzung ist die Arbeitssituation der Befragten allerdings nur bei 64 Prozent durch ein ausreichendes Einkommen, bei 88 Prozent durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und bei 71 Prozent durch ein gutes Betriebsklima charakterisiert. Von den vorgeschlagenen Aspekten halten die (zu vier Fünfteln aus Gewerkschaftsmitgliedern bestehenden) ostdeutschen Befragten Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten zu 86 Prozent für wichtige Aspekte guter Arbeit (Westen 88 Prozent), finden diese jedoch nur in 40 Prozent (Westen 48 Prozent) der Betriebe vor.
- Auch in dieser Erhebung wurde nach einigen Arbeitsbedingungen gefragt. 44 Prozent der ostdeutschen Befragten (Westen 32 Prozent) geben an, schwere Arbeit und/oder ihre Arbeit in einer ungünstigen Körperhaltung ständig oder häufig zu verrichten. Eine ergonomische Gestaltung ihrer Arbeitsplätze halten 51 Prozent in Ostdeutschland, jedoch 57 Prozent in Westdeutschland für sehr wichtig.
- Fast ein Viertel der Befragten (Osten 23 Prozent, Westen 21 Prozent) muss ständig oder häufig außerhalb der regulären Arbeitszeiten (zum Beispiel am Wochenende) arbeiten.
- Fast vier von fünf Befragten haben zudem den Eindruck, in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen zu müssen; über die Hälfte fühlt sich bei der Arbeit häufig oder ständig gehetzt. Deutlich mehr als ein Drittel fühlt sich den zunehmenden Anforderungen nicht gewachsen. Die Hälfte der Befragten schätzt, ihre Tätigkeit bei gleichbleibenden Anforderungen nicht bis zum Renteneintrittsalter von 65 Jahren ausführen zu können. Diese Einschätzungen sind in Ost- und Westdeutschland weitgehend identisch.
- Um bis zu einem solchen Alter gesund und leistungsfähig arbeiten zu können, halten fast 50 Prozent der Befragten in Ost- und Westdeutschland Möglichkeiten zur schrittweisen Absenkung der Arbeitszeit im Alter und

- berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für sehr wichtig.
- Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung im Betrieb halten 48 Prozent in Westdeutschland und 42 Prozent in Ostdeutschland für sehr wichtig. Ostdeutsche Beschäftigte rügen zu 68 Prozent nicht ausreichende Möglichkeiten betrieblicher Weiterbildung (Westen 57 Prozent) und ebenfalls mit 68 Prozent zu geringe Unterstützung der Vorgesetzten bei der beruflichen Entwicklung (Westen 60 Prozent).¹⁶
 - Als häufigste Verhinderungsgründe von Weiterbildung und weiterer beruflicher Entwicklung nennen die Befragten, 1. dass ihnen dafür die Perspektiven im Betrieb fehlten, 2. dass ihnen die Finanzierung einer Auszeit zur Fortbildung nicht möglich sei und 3. der Arbeitsdruck keine Zeit für Fortbildung lasse.
 - Neben der Sorge darüber, dass die Arbeitsbedingungen es kaum zulassen, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können, scheint auch die voraussichtliche Höhe der Rente unter den Befragten kritisch betrachtet zu werden. 45 Prozent im Osten (42 Prozent im Westen) schätzen, dass ihre gesetzliche Rente nicht ausreichen wird; nur etwas mehr als ein Fünftel gibt in Ost und West an,
- sich eine zusätzliche Altersvorsorge in ausreichendem Umfang leisten zu können.
- Die meisten Befragten empfinden in Ost und West ihren Betriebsrat als präsent und gut erreichbar. Auch weitere Aspekte der Betriebsratsarbeit schätzen sie überwiegend gut ein. Da die Fragen nicht zwischen der Arbeit des Betriebsrats und der IG Metall differenzieren, können aus der Befragung keine differenzierten Aussagen entnommen werden. Knapp 50 Prozent sind bereit, sich selbst mehr bei der Vertretung von Beschäftigteninteressen einzubringen. Ob sich daraus Ressourcen für die Bildung neuer Betriebsräte ergeben, lässt sich aus den Daten nicht erkennen.
 - Als wichtigste Handlungsfelder der IG Metall werden von den befragten ostdeutschen Beschäftigten die Stärkung der sozialen Sicherungssysteme, gleiche Bildungschancen sowie die Eingrenzung des Niedriglohnsektors und der prekären Beschäftigung benannt.

6.3 Beschäftigtenbefragung erneuerbare Energien

Seit 2011 hat die IG Metall mehrere Umfragen im Bereich der Erneuerbaren Energien (EE), zunächst in der Solarindustrie, ab 2012 auch in der Windkraftindustrie durchgeführt (IG Metall Vorstand 2014b). Insgesamt konnten 4.740 Fragebögen aus dem

¹⁶ Hier liegt eine deutliche Divergenz zur Selbstdarstellung der Metallarbeitgeber/-innen in unserer Fachkräftestudie (Heyme/Wiekert 2015).

Zeitraum zwischen 2011 und 2013 ausgewertet werden. Die Untersuchung differenziert nicht zwischen Ost und West; da aber im Bereich der Erneuerbaren Energien auch in Westdeutschland die Tarifbindung unterdurchschnittlich ist, dürften hier die Differenzen geringer sein.

- Die durchschnittlich gezahlten EE-Entgelte liegen mit einem durchschnittlichen Einkommen von 2.654 Euro fast genau 900 Euro unter den Durchschnittseinkommen aller Beschäftigten im produzierenden Gewerbe. Die Spannen sind zwar deutlich, doch bleibt auch der Forschungs- und Entwicklungsbereich sehr deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt zurück. Die Leiharbeiter/-innen verdienen in der Windkraft im Durchschnitt 1.916 Euro. Die Monteur/-innen in der Windkraft, die im Durchschnitt 3.343 Euro verdienen (bei Tarifbindung 3.496, ohne Tarifbindung 3.133 Euro), halten zu 59 Prozent ihr Entgelt für angemessen. In der Produktion liegt dieser Wert nur noch bei 35 Prozent, in der Leiharbeit dann sogar nur bei neun Prozent. In der Solarindustrie sind diese Werte noch einmal niedriger. Dieser Querschnitt gibt einen ersten Einblick in die enorme Spreizung der Entgelte, die in den letzten Jahren erfolgt ist.
- Die Ergebnisse sind vom Grundsatz des „Equal Pay“ weit entfernt.
- Wesentlich geringer sind die Differenzierungen der Beschäftigten der Erneuerbaren Energien bei der tatsächlichen Arbeitszeit. Während die Vertragsarbeitszeiten zwischen 34,5 und 40 Stunden variieren, ist bei allen Gruppen eine beachtliche Quote an Mehrarbeit zu verzeichnen. 30 Prozent der Produktionsbeschäftigten in der Windkraft berichten von regelmäßiger Mehrarbeit, bei den Monteur/-innen und Leiharbeiter/-innen liegen die Quoten zwischen 69 und 73 Prozent – Mehrarbeit ist also der Normalfall. Wochenendarbeit leisten alle Arbeiter/-innen-Gruppen in der Windkraft mit wenigstens 50 Prozent – in der Solarindustrie liegt der Anteilswert noch höher; die Monteur/-innen in der Windkraft erreichen die beachtliche Quote von 94 Prozent Wochenendarbeit. Schichtarbeit leisten aus dieser Gruppe „nur“ 65 Prozent, während sie bei den Produktionsbeschäftigten und Leiharbeiter/-innen fast der Regelfall sind (80 Prozent/84 Prozent). Es entspricht daher der starken Einkommensdifferenzierung, dass bei den Leiharbeiter/-innen in der Solarindustrie, die die ungünstigsten Arbeitsbedingungen haben, weniger als 20 Prozent Zuschläge für diese zusätzlichen Belastungen erhalten, obgleich

- sich der Grundsatz des „Equal Pay“ auch auf Zuschläge bezieht.
- Die Untersuchung zeigt punktuelle Einblicke in die deutlichen Defizite der Geschlechtergerechtigkeit bei den Erneuerbaren Energien. An der Untersuchung hatten zu 14 Prozent auch Frauen teilgenommen; unter den Beschäftigten in der Windkraftproduktion war der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung bei den Frauen mit 86 Prozent geringfügig höher als bei den Männern (84 Prozent). In diesem Segment gab es jedoch keine Frauen, die Vorgesetztenfunktionen wahrnehmen, so dass eine sichtbare Entgeltlücke zu konstatieren war, die in den höheren Statusgruppen (Forschung und Entwicklung) absolut und auch relativ höher war. Die Sicht der Frauen auf das eigene Entgelt wird in der Untersuchung als ambivalent qualifiziert; während die Produktionsarbeiterinnen mit dem Entgelt weniger zufrieden sind, bewerten die im Bereich Forschung und Entwicklung beschäftigten Frauen ihr Einkommen trotz der Benachteiligung deutlich häufiger als angemessen als ihre männlichen Kollegen.
 - Während die technische Arbeitssicherheit vor allem von den Monteur/-innen positiv eingeschätzt wird, wird die Intensität der Arbeit als sehr belastend bewertet. In den Produktions- und Montagebereichen sowie in der Leiharbeit gehen höchstens 30 Prozent der Beschäftigten davon aus, dass sie diese Arbeit bis zum Rentenalter leisten können.
 - Die Untersuchung ist nicht auf die subjektiven Faktoren fokussiert, gibt aber mit einzelnen Interviews im Anhang Hinweise darauf, dass das Interesse an Betriebsräten und Tarifverträgen in dieser Branche deutlich zunimmt und dass die ersten Kollektivvereinbarungen den Zielen der Entgeltangleichung, -transparenz und der Verbesserung der Arbeitssicherheit dienen und dass hier hohe Erwartungen an Betriebsräte und IG Metall entstanden sind, nachdem zunächst die Erneuerbaren Energien von den maßgeblichen Arbeitgeber/-innen als „kollektivvertragsfreie Zonen“ installiert worden waren. Aus den Interviews mit Betriebsräten lässt sich schließen, dass in den Unternehmen, die jetzt eine Tarifbindung eingegangen sind, die Rekrutierung von Fachkräften wesentlich erleichtert wird.
- Insgesamt zeigen alle drei Untersuchungen in ihrer gegenseitigen Ergänzung eine Annäherung zwischen Ost und West in der kritischen Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen mit ihren physischen und psychischen Belastungen und Beanspruchungen sowie der Intensivierung und tendenziellen Entgrenzung der Arbeitszeit. Gerade vor diesem Hintergrund wird das deutlich

niedrigere Arbeitsentgelt in Ostdeutschland und speziell in Sachsen-Anhalt immer weniger akzeptiert (so auch Goes et al. 2015: 39ff). Nachdem im Ergebnis der Treuhandprivatisierung in beachtlichem Umfang tarif- und betriebsverfassungsfreie Zonen geschaffen worden waren, ist es bemerkenswert, dass in der Befragung „Gute Arbeit Sachsen-Anhalt“, an der nur zu 20 Prozent Gewerkschaftsmitglieder teilgenommen haben, mit großer Mehrheit Tarifbindung und Wahl von Betriebsräten als erstrebenswerte Optionen eingestuft worden sind. Daraus ergeben sich Chancen, aber auch hohe Erwartungen.

7 Aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen und Einstellungen/Orientierungen der Arbeitnehmer/-innen

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der von uns durchgeführten Interviews vor dem Hintergrund der vor allem im Kapitel 3 dargestellten Strukturen des Arbeitsmarkts der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt dargestellt und diskutiert werden.

7.1 Die regionale Differenzierung des Arbeitsmarkts in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt führt zu unterschiedlichen Situationen

„Die regionale Differenzierung des Arbeitsmarkts ist für unsere Praxis von großer Bedeutung.“ [Arbeitsrichter]

Die regionale Differenzierung hat in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt eine hohe Bedeutung, zumal infolge der geringen Tarifbindung eine nachhaltige Entgelt-differenzierung zu verzeichnen ist. Diese ist nicht monokausal zu erklären. Es spiegelt sich darin zunächst die räumliche Nähe bzw. Distanz zu den nur formal abgegrenzten Arbeitsmärkten anderer Bundesländer, insbesondere Niedersachsens (Braunschweig, Wolfsburg, Salzgitter) und Sachsens (Leipzig) bzw. die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer/-innen wider.

„Der dynamische Arbeitsmarkt im Raum Leipzig hat Ausstrahlungseffekte für die Region Halle, aber die Ausstrahlungswirkung des Leipziger Arbeitsmarkts hat

kaum Effekte für die Regionen Annaburg, Jessen, Wittenberg.“ [Hauptamtliche/r Mitarbeiter/-in der örtlichen IG Metall]

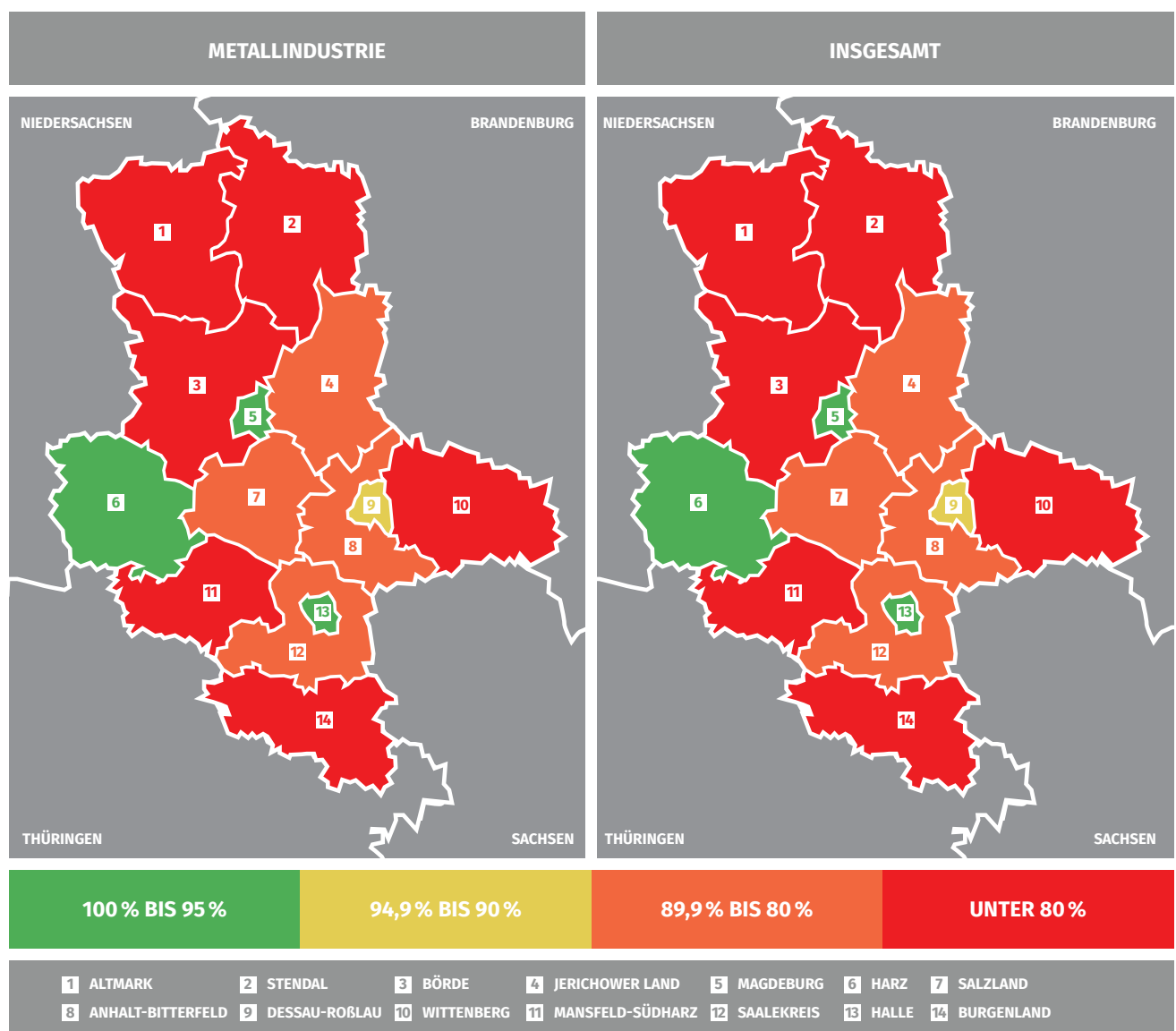
Diese geographische Erklärung reicht aber nicht aus, wie sich an der Westgrenze des Landes zeigt. Obwohl die Wirtschaftsräume Salzgitter, Braunschweig, Wolfsburg in vergleichbarer Weise dynamisch und attraktiv sind, ist die Ausstrahlung im Südwesten (Landkreis Harz) deutlich stärker als im Nordwesten (Landkreis Altmark). Darin zeigt sich einerseits die Bedeutung eines Clusters von traditionell verankerten Metallzulieferunternehmen, wie er im Raum Wernigerode – Thale anzutreffen ist, aber auch ein unterschiedliches Verhalten der Beschäftigten.

„Je weiter nördlich, desto geringer ist das Lohnniveau. [...] Für Betriebe an der Grenze zu Niedersachsen zeigt sich erst seit den letzten vier Jahren eine reale Konkurrenzsituation zu Betrieben in den alten Bundesländern, da die Arbeitnehmer/-innen erst jetzt flexibel genug sind.“ [Arbeitsrichter]

Zusammen mit der noch geringen Prägekraft des Flächentarifvertrags in der Metallindustrie Sachsens-Anhalts kommt auf diese Weise ein besonderes Muster zustande, das in Abbildung 16 näher dargestellt wird. Der Landkreis mit dem höchsten durchschnittlichen Bruttoentgelt wurde jeweils für die

Abbildung 16:

Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) am Arbeitsort in der Metallindustrie und der Gesamtwirtschaft am 31.12.2013 in Sachsen-Anhalt



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit 2014c, 2015e

Metallindustrie und für die gesamte Wirtschaft als Bezugswert gewählt. Abgetragen ist, welcher Anteil an diesem Bezugswert in den jeweiligen Kreisen durchschnittlich erzielt wird. In der Metallindustrie ist der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst im Harz mit 2.759 Euro am höchsten und daher der Bezugswert. Für die Gesamtwirtschaft gilt der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst in Halle, der bei 2.178 Euro liegt, als Bezugswert.

Grün eingefärbt sind diejenigen Landkreise und kreisfreie Städte, in denen der Durchschnittsverdienst zu mindestens 95 Prozent dem des Bezugswerts entspricht. In den gelben Regionen beträgt der Durchschnittsverdienst noch mindestens 90 Prozent. Orange eingefärbte Landkreise sind solche, in denen in der Metallindustrie bzw. der Gesamtwirtschaft durchschnittlich 80 bis unter 90 Prozent des höchsten Durchschnittsverdienstes gezahlt werden. In den rot eingefärbten Regionen liegt der Durchschnittsverdienst der Arbeitnehmer/-innen hingegen unter 80 Prozent des Bezugswerts.

Die Grafik verdeutlicht, dass in den beiden größten Städten Magdeburg und Halle, jeweils durchschnittliche Bruttomonatsgehälter von mindestens 95 Prozent des Referenzverdienstes im Harz erzielt werden. In den drei ländlich geprägten, nördlich liegenden Landkreisen – Altmark, Stendal und Börde, in den eher strukturschwachen Regionen im äußersten Osten und Süden

Sachsen-Anhalts sowie im Landkreis Mansfeld-Südharz verdienen die Beschäftigten der Metallindustrie hingegen im Durchschnitt weniger als vier Fünftel des Einkommens der Beschäftigten im Harz.

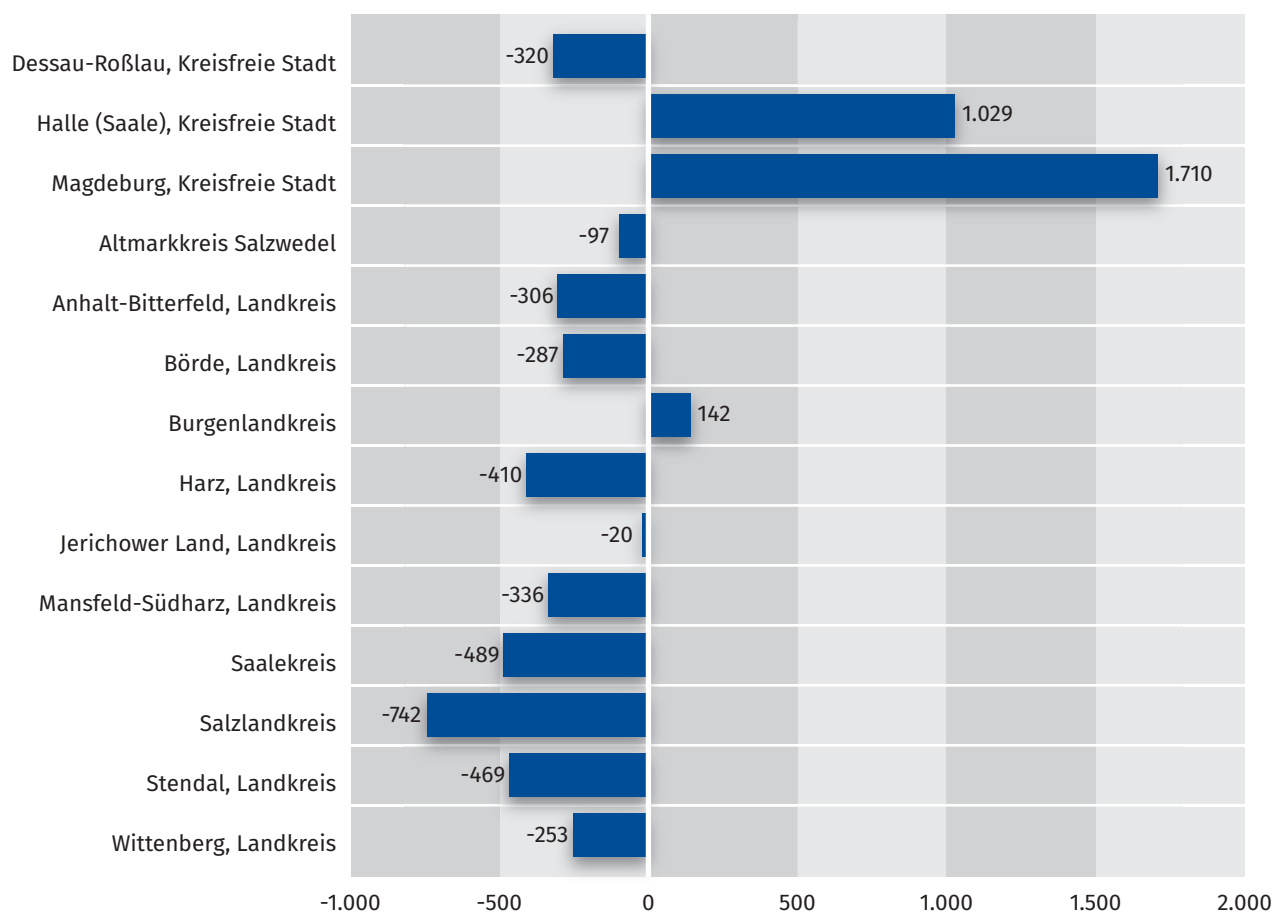
Die deutlich geringeren Durchschnittsverdienste der Beschäftigten in der Altmark, im Kreis Wittenberg und im Kreis Mansfeld-Südharz korrespondieren mit den allgemeinen Durchschnittsverdiensten dieser Regionen. Solche Regionen bieten für Arbeitnehmer/-innen geringe finanzielle Anreize, sodass hier eher mit Abwanderung und Auspendeln zu rechnen ist.

Die regionale Differenzierung zeigt sich dann auch deutlich bei der für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt wichtigen Abwanderung (dazu bereits Teil 3). Im Folgenden ist daher der Wanderungssaldo für die einzelnen Kreise abgebildet (siehe Abbildung 17).

Innerhalb Sachsen-Anhalts gibt es drei Regionen, die 2013 einen positiven Saldo ausweisen: Die beiden größeren kreisfreien Städte Halle und Magdeburg weisen einen deutlichen, positiven Saldo aus. Hierzu könnten unter anderem finanzielle Anreizstrukturen einen Beitrag leisten. Im Burgenlandkreis ist der Saldo leicht positiv. In den anderen Kreisen haben 2013 jedoch die Fortzüge gegenüber den Zuzügen dominiert. Insbesondere der Salzlandkreis, der am weitesten von den anderen Bundesländern entfernt und für Tagespendler/-innen

Abbildung 17:

Wanderungssaldo (Differenz aus Zuzügen und Fortzügen) in den Kreisen Sachsen-Anhalts 2013



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2014

besonders ungünstig ist, hat eine beachtliche Abwanderung zu verzeichnen.

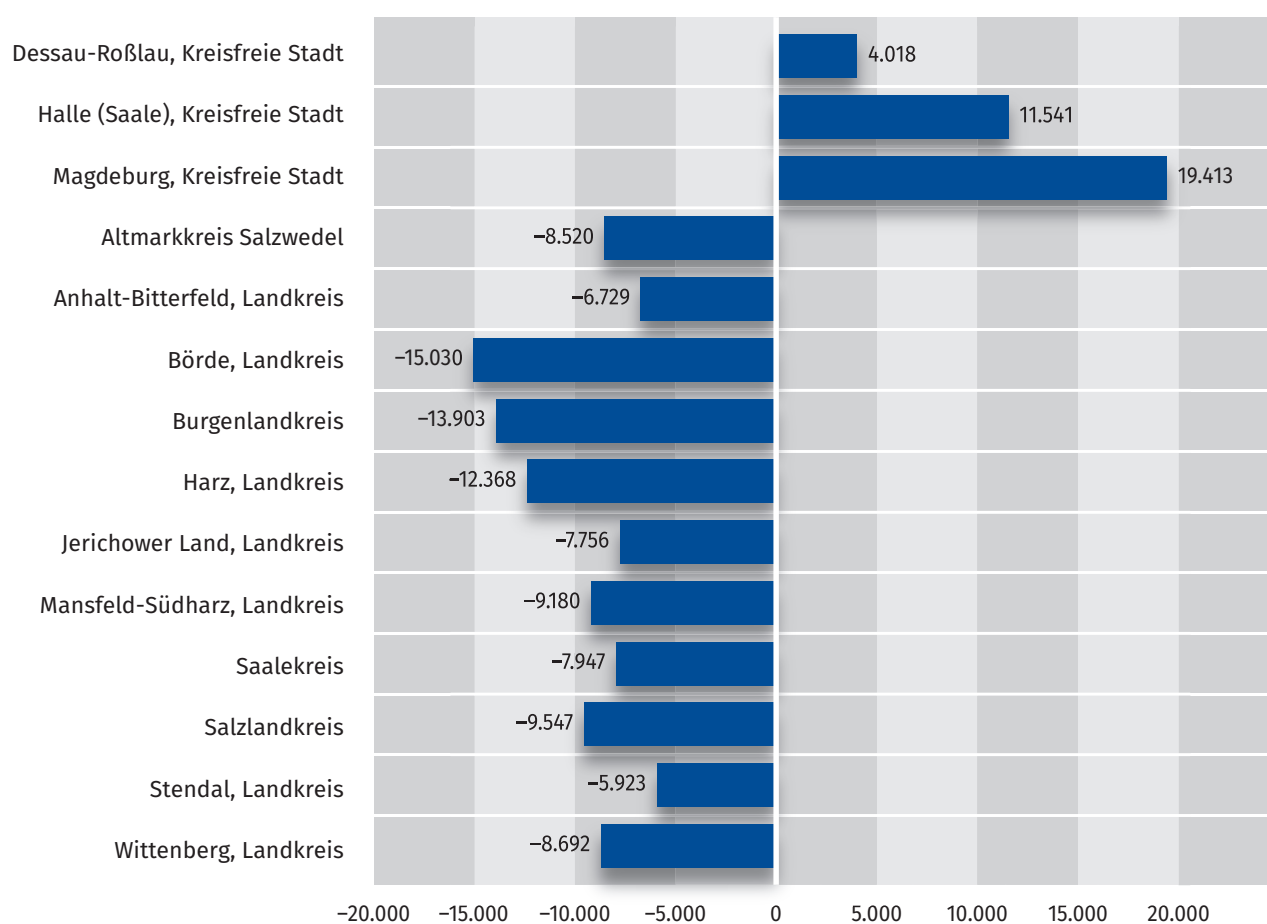
Die regionale Differenzierung gibt auch für die Einordnung des für Sachsen-Anhalt wichtigen Pendlerphänomens erste Interpretationsmöglichkeiten. Abbildung 18 weist den Pendlersaldo für die

einzelnen Kreise Sachsen-Anhalts im Jahr 2014 aus.

Es wird deutlich, dass die Stadt-Land-Differenz für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt elementar ist: Arbeitnehmer/-innen pendeln in die größeren Städte, um dort zu arbeiten. Wiederum kann davon

Abbildung 18:

Pendlersaldo in den Kreisen Sachsen-Anhalt 2014



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015h

ausgegangen werden, dass neben der Clusterung der Betriebe in städtischen Räumen die besseren finanziellen Anreize für die Beschäftigten einen gewichtigen Grund darstellen, täglich von ländlich gelegenen

Wohnorten in die Städte zu pendeln. In allen ländlichen Regionen überwiegen die Auspendler/-innen klar die Einpendler/-innen. Viele der Land-Stadt-Pendler/-innen tun dies freiwillig. Insbesondere in

stadtnahen Räumen kann sich das Pendeln auch als Folge von Fortzügen aus der Stadt in Umlandgebiete mit attraktivem, vergleichsweise günstigem Wohnraum ergeben. Ein hoher Anteil der Pendelwege findet innerhalb Sachsen-Anhalts statt, das heißt Arbeitnehmer/-innen pendeln zwischen verschiedenen Kreisen innerhalb Sachsen-Anhalts.

Die Summe aller Pendler/-innen (-70.623) weist aber schon darauf hin, dass eine erhebliche Gruppe Arbeitnehmer/-innen auch über die Grenzen Sachsen-Anhalts hinweg pendelt, das heißt in einem anderen Bundesland arbeitet. Nach wie vor überwiegen dabei Personen, die in die alten Bundesländer pendeln, 30 Prozent aller Auspendler/-innen arbeiten in Niedersachsen (vgl. Anhang 2). Diese Gruppe kann auch für die Zwecke gewerkschaftlicher Werbungs- und Organisationsarbeit identifiziert und gezielt angesprochen werden. Doch diese nicht unwichtige Frage kann in unserer Studie nicht vertieft werden, weil die Daten der Bundesagentur keine hinreichende Differenzierung ermöglichen und auch die Verwaltungsstellen dazu keine hinreichenden Daten zur Verfügung stellen konnten.

Neben den regionalen Unterschieden lässt sich eine weitere raumstrukturelle Differenzierung festzustellen: Auch in siedlungsstrukturellen und/oder industriellen Ballungszentren ist zwar (noch) keine überwiegende Prägung durch den Flächentarifvertrag festzustellen; prägender für

die Entgeltstrukturen sind in Sachsen-Anhalt vielmehr einzelne Leuchtturmbetriebe. Diese sind an den Flächentarifvertrag der IG Metall gebunden, gewähren in Einzelfällen aber auch übertarifliche Leistungen. In der Regel handelt es sich dabei um Betriebe, die eine nachhaltige Personalpolitik betreiben, das heißt kontinuierlich aus- und weiterbilden und ausgebildete Beschäftigte übernehmen. Aufgrund der vergleichsweise guten Entlohnung und ihrer strukturierten Personalplanung leiden diese Betriebe trotz zum Teil erkennbarer ungünstiger Altersstrukturen vergleichsweise wenig unter den Auswirkungen des demografischen Wandels. Sie können ihre Ausbildungs- und Arbeitsplätze mit qualifizierten Bewerber/-innen besetzen. Insoweit kann nicht pauschal für alle Betriebe der Region von einem Fachkräftemangel gesprochen werden. Die Fluktuation der Belegschaft ist in diesen Betrieben vergleichsweise gering ausgeprägt. Aufgrund der strategischen Personalplanung werden inzwischen in Korrektur früherer Personalpolitik Leiharbeiter/-innen in den Leuchtturmbetrieben nur in Ausnahmefällen eingesetzt.

*„Attraktive Betriebe nutzen das Instrument der Leiharbeit ausschließlich zur Bewältigung einzelner Auftragsspitzen.“
[Arbeitsagentur]*

„Diese Betriebe haben qualifizierte Ausbildungsstätten oder betreiben solche

Ausbildung zumindest in einem nennenswerten Stil und darauf fußt ihre starke Position letztendlich.“ [Hauptamtliche/r Mitarbeiter/-in der örtlichen IG Metall]

„In den Leuchtturmbetrieben, die teilweise auch konzerngesteuert sind, ist Personalentwicklung auch auf der mittleren Ebene inzwischen eine Selbstverständlichkeit. Wenn ich da nur einmal den Betrieb X nehme, in diesem Betrieb wird geschaut, wen kann man weiterentwickeln? Da werden Angebote gemacht, wenn Leute sagen: ‚Ich will‘, wird eine Möglichkeit geschaffen.“ [Hauptamtliche/r Mitarbeiter/-in der örtlichen IG Metall]

Bildlich gesprochen stellen diese Betriebe einzelne Mittelpunkte dar. In einem Radius von ca. 20 km Umkreis strahlt die Betriebspolitik der Leuchttürme deutlich auf andere Betriebe aus. Um ihren Bedarf an Auszubildenden und Fachkräften zu decken, passen die Betriebe in der näheren Umgebung ihre Entgelte schrittweise – allerdings nicht vollständig – an diejenigen der Leuchtturmbetriebe an, da sie sonst in der Konkurrenz um Fachkräfte nicht bestehen können. Derzeit liegen die Entgelte in solchen Betrieben typischerweise bei 80 bis 90 Prozent des Tarifniveaus.

„Der Metall-Arbeitsmarkt hat ein Zentrum im Mansfelder Land. Es gibt dort

einen Betrieb mit über 1.000 Beschäftigten. Das ist ein Leuchtturmbetrieb. Ringsherum gibt es Betriebe im Bereich der Aluminiumerzeugung, die nicht tarifgebunden sind. Aber sie sind davon betroffen, was in dem Leuchtturmbetrieb passiert. Es kommt Bewegung rein in das Thema der Herstellung einer Tarifbindung.“ [Hauptamtliche/r Mitarbeiter/-in der örtlichen IG Metall]

Mit zunehmender räumlicher Distanz der Betriebsstätten von den Leuchtturmbetrieben nimmt deren Ausstrahlungswirkung ab. Dies gilt vor allem für die ländlichen Kreise in der Altmark, in denen auch eine geringere Mobilität der überwiegend dörflich gebundenen Personen festzustellen ist. Deutlich ist dies ebenfalls im Nordosten, weil dort auch in den angrenzenden Regionen in Brandenburg vergleichbare Niedrigentgelte in kleineren Betrieben gezahlt werden. Ähnliche Strukturen sind im Süden des Burgenlandkreises und im angrenzenden Norden von Thüringen auffindbar.

Die deutlich geringere Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte in den arbeitsmarktstrukturell abgelegenen Räumen gab Betrieben in der Vergangenheit die Möglichkeit, Arbeitsplätze zu deutlich schlechteren Konditionen einzurichten. Die Entgelte der Stammbesetzung in solchen Betrieben liegen derzeit auf einem Niveau von ca. 60 bis 80 Prozent des Tarifniveaus. Vormalig konnten diese Betriebe ihre Nachfrage aufgrund

des Arbeitskräfteüberangebots trotz der schlechteren Arbeitskonditionen decken. Damit erschien es diesen Betrieben möglich, keine Personalplanungsstrategie zu entwickeln, so dass weder in Aus- noch in Weiterbildung investiert wurde und stattdessen die Stammebelegschaft zum Teil in einem beträchtlichen Umfang um Leiharbeiter/-innen ergänzt wurde, die zu noch schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden konnten. Aufgrund der veränderten arbeitsmarktstrukturellen Situation (siehe Kapitel 3) und der damit zusammenhängenden veränderten Einstellungen (junger) Arbeitnehmer/-innen besteht in diesen Betrieben in naher Zukunft ein hoher Handlungsbedarf, um nicht aufgrund eines Mangels am Produktionsfaktor Arbeit aus dem Markt auszuschneiden. In solchen Betrieben ist der inzwischen real einsetzende Fachkräftemangel selbst verursacht.

„Es ist eine Spreizung am Arbeitsmarkt erkennbar. Betriebe mit den geringsten Lohnniveaus bekommen zunehmend Probleme. Schon in der Vergangenheit konnten diese Betriebe, wenn sie Facharbeiterstellen (zum Beispiel Schweißer) ausgeschrieben hatten, diese nicht mehr besetzen. Das Lohnniveau hat nicht ausgereicht, um Fachkräfte am Markt zu rekrutieren.“ [Rechtsanwalt]

Die Strukturen sind inzwischen sichtbar in Bewegung geraten. Im Südwesten von Sachsen-Anhalt hatte zum Beispiel ein Betrieb, der zu einem Konzern aus Südwestdeutschland mit dort starker Tarifbindung gehört, bis 2014 Stundenlöhne von 7,40 Euro gezahlt. Mit Beteiligung des Gesamtbetriebsrats, der seit 2001 die entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten hatte, sie aber erstmals 2014 nutzte, wurde bei intensivem Einsatz des Organizing-Projekts der Verwaltungsstelle Anfang 2014 ein Betriebsrat gewählt. Im Rahmen dieser Kampagne traten mehr als 50 Prozent der Beschäftigten in die IG Metall ein, so dass noch im Herbst ein Firmentarifvertrag abgeschlossen werden konnte, mit dem die Löhne schrittweise angeglichen werden konnten. Ab dem 1.1.2015 wurden anstelle der bisher geltenden 42-Stunden-Woche die 40-Stunden-Woche eingeführt sowie ein Stundenlohn von 9,00 Euro und eine Zulage von 1,80 Euro sowie weitere Angleichungsschritte zum 1.1.2017 (38-Stunden-Woche für alle) und 2019 vereinbart. Hier war sichtbar, dass der neu eingeführte gesetzliche Mindestlohn ein Handeln des Unternehmens geboten hatte, so dass diese Situation die Gelegenheit zum kollektiven und koordinierten Handeln von Belegschaft, Verwaltungsstelle und Gesamtbetriebsrat gefördert hatte. Diese grundlegenden Änderungen konnten nicht durch eine Betriebsvereinbarung oder eine Einigungsstelle, sondern letztlich nur durch den hier

gewählten Firmentarifvertrag, der zugleich der schrittweisen Annäherung an den Flächentarifvertrag dient, eingeführt werden.

In ähnlicher Weise konnten in den „Randlagen“ (zum Beispiel Zerbst, Annaburg, Hohenmölsen) weitere „weiße Flecken“ auf der betriebsverfassungsrechtlichen Landkarte beseitigt werden. Mehr als 20 Jahre gab es Metallbetriebe mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat, die in den letzten zwei Jahren Betriebsräte gewählt haben. Diese Wahlen waren jeweils mit einer deutlichen Zunahme von Mitgliedern für die IG Metall verbunden, denn die Organizing-Projekte begannen mit den Wahlen zu einem Zeitpunkt, in dem sich nur eine relativ kleine, jedoch handlungsbereite Gruppe von Mitgliedern im Betrieb gebildet hatte. Vergleichbare Entwicklungen gibt es im Bereich der IG BAU für die Betriebsgrößen ab wenigstens 50 Beschäftigten; auch hier wurden uns Beispiele mitgeteilt, dass in „Randlagen“-Betrieben, in denen viele Jahre weder Organisation noch Betriebsratswahl erfolgreich waren, in den letzten Jahren ein neuer Anlauf teilweise als überraschend empfundene Erfolge brachte, die zusammen mit der Betriebsratswahl auch eine Organisation relevanter Teile der Beschäftigten bewirkten.

Gleichwohl ist diese „nachholende Demokratisierung“ keine vollständige Angleichung, denn der Schwerpunkt der Beitritte, auch zur IG Metall, liegt in den jeweiligen Clustern, am deutlichsten im

„Automobil-Cluster“ in Leipzig, in dem die Bildung von Betriebsräten und die Vereinbarung von Firmentarifverträgen deutlich vorangeschritten ist (vgl. Boewe/Schulten 2014: 22ff.). In ähnlichem, wenn auch geringerem Umfang gilt dies auch in den Zentren der drei Verwaltungsstellen in Sachsen-Anhalt, so dass auch weiterhin die Differenzierung städtischer und ländlicher Räume für die Organisationsarbeit ein wichtiger Faktor ist.

7.2 Unter den Arbeitnehmer/-innen kristallisieren sich aufgrund der verschiedenen Erfahrungen am Arbeitsmarkt drei typische Generationszusammenhänge heraus

7.2.1 Das Generationenkonzept

Die starke Fokussierung einer differenzierten Betrachtung verschiedener Altersgruppen lässt sich mit Rückgriff auf Begriffe Karl Mannheims (1970) nachvollziehen. Je nach Geburtsjahrgang erleben Personen (sowohl Individuen als auch Kollektive) unterschiedliche historische Situationen und diese in verschiedenen Alters-/bzw. Lebensphasen. Für Personen naheliegender Geburtenjahrgänge ergibt sich daraus ein Potenzial, die gleichen historischen Situationen in dem gleichen Alters- bzw. Lebensphasenabschnitt zu erleben (Generationslagerung). Die Realisation dieses Potenzials, die Teilhabe an historisch-spezifischen Situationen

im Sinne der Orientierung an einer spezifischen historisch-aktuellen Problematik, bezeichnet Mannheim als „Generationszusammenhang“. Wenn sich unterschiedliche Problematiken bzw. Bezugsrahmen zwischen Angehörigen verschiedener Altersgruppen aufzeigen, die sich gleichzeitig innerhalb (zumindest einer) der Altersgruppen als gemeinsamer Rahmen identifizieren ließen, könnte dies auf einen Generationszusammenhang verweisen. Werden diese Rahmen innerhalb einer Altersgruppe von verschiedenen Personengruppen (typischerweise) unterschiedlich verarbeitet, spricht Mannheim von diesen Personengruppen als „Generationseinheiten“.

„Dieselbe Jugend, die an derselben historisch-aktuellen Problematik orientiert ist, lebt in einem ‚Generationszusammenhang‘, diejenigen Gruppen, die innerhalb desselben Generationszusammenhanges in jeweils verschiedener Weise diese Erlebnisse verarbeiten, bilden jeweils verschiedene ‚Generationseinheiten‘ im Rahmen desselben Generationszusammenhanges.“ (ebd.: 544)

Dieses Konzept ist in Transformationssituationen besonders gut für Erklärungen geeignet, weil gerade Umbrüche, wie sie sich 1990 ereigneten, je nach Lebensalter unterschiedlich erlebt und verarbeitet werden. So konnten inzwischen in der Transformationsforschung solche

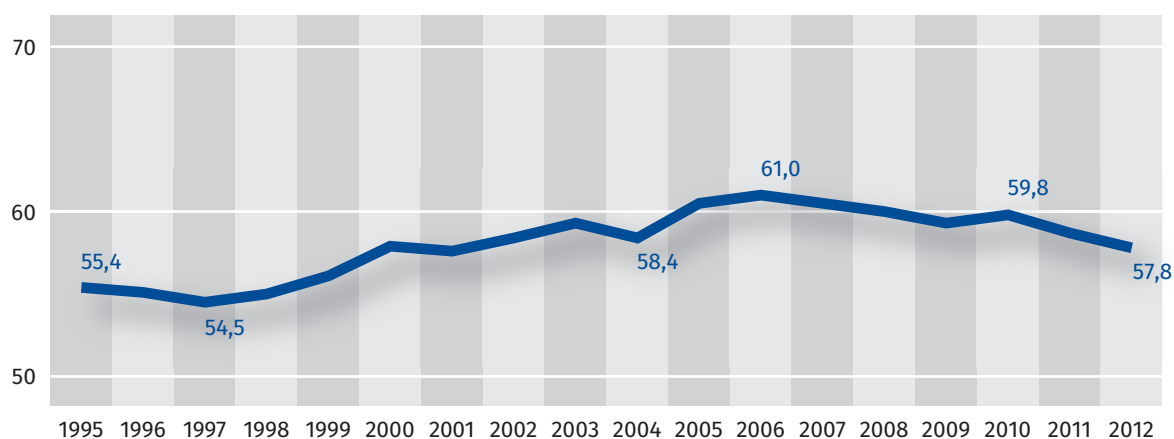
Generationseinheiten nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern auch als politisch-kulturelle Deutungsmuster identifiziert werden (vgl. Bürgel 2012: 172ff.).

Die Anwendung der differenzierteren Terminologie auf den aktuellen Arbeitsmarkt ermöglicht es, Arbeitnehmergruppen, die sich entlang ihres Alters differenzieren, genauer zu betrachten. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt wird dabei als der Zeitpunkt verstanden, zu dem Arbeitnehmer/-innen innerhalb eines gleichen Alters- bzw. Lebensphasenabschnittes in einer historisch-spezifischen Situation potenziell teilhaben. Anhand der sehr unterschiedlichen Erfahrungen, die die derzeit in den Betrieben Sachsen-Anhalts Beschäftigten dabei gemacht haben, sollen drei Gruppen gegeneinander abgegrenzt werden.

Die folgende Beschreibung der drei Gruppen mag manchen an einigen Stellen überzeichnet klingen. Es handelt sich methodisch um Idealtypen, das heißt es werden wesentliche Eigenschaften der Gruppen herausgearbeitet, in denen sich die Angehörigen der jeweiligen Gruppe ähneln und durch die sich die Angehörigen der Gruppen von anderen Gruppen unterscheiden. In der Realität werden Vertreter der Gruppen selten in solch idealtypischer Form in Erscheinung treten. Gerade die Zuordnung der Gruppen aufgrund der Geburtsjahrgänge ist ein Mittel konstruierender Typologie, die sich nicht in jeder einzelnen Biographie nachweisen lässt, die aber zur Erfassung

Abbildung 19:

Anteil unter 30-jähriger an allen Fortzügen aus Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen 1995 bis 2012



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2015h

kollektiver Zusammenhänge unverzichtbar ist. Entscheidender als das formale Alter ist die Lebensphase einer Person, die wiederum beispielsweise mit der Ausbildungsdauer oder der Familiengründung etc. zusammenhängt. So kommt es, dass in der Gruppe, die dem Alter nach als „Jüngere“ bezeichnet werden, einzelne Personen zu finden sind, die seit zehn Jahren im Berufsleben stehen, Kinder im Schulalter haben und die sich dementsprechend eher untypisch für ihre Altersgruppe verhalten.

Das Generationenkonzept erleichtert auch die Interpretation der Abwanderung, die fast 20 Jahre zu den Besonderheiten des Arbeitsmarkts in Sachsen-Anhalt gehörte. Eine Betrachtung der altersstrukturellen Zusammensetzung der Abwanderer/-innen (siehe Abbildung 19) deutet darauf hin, dass

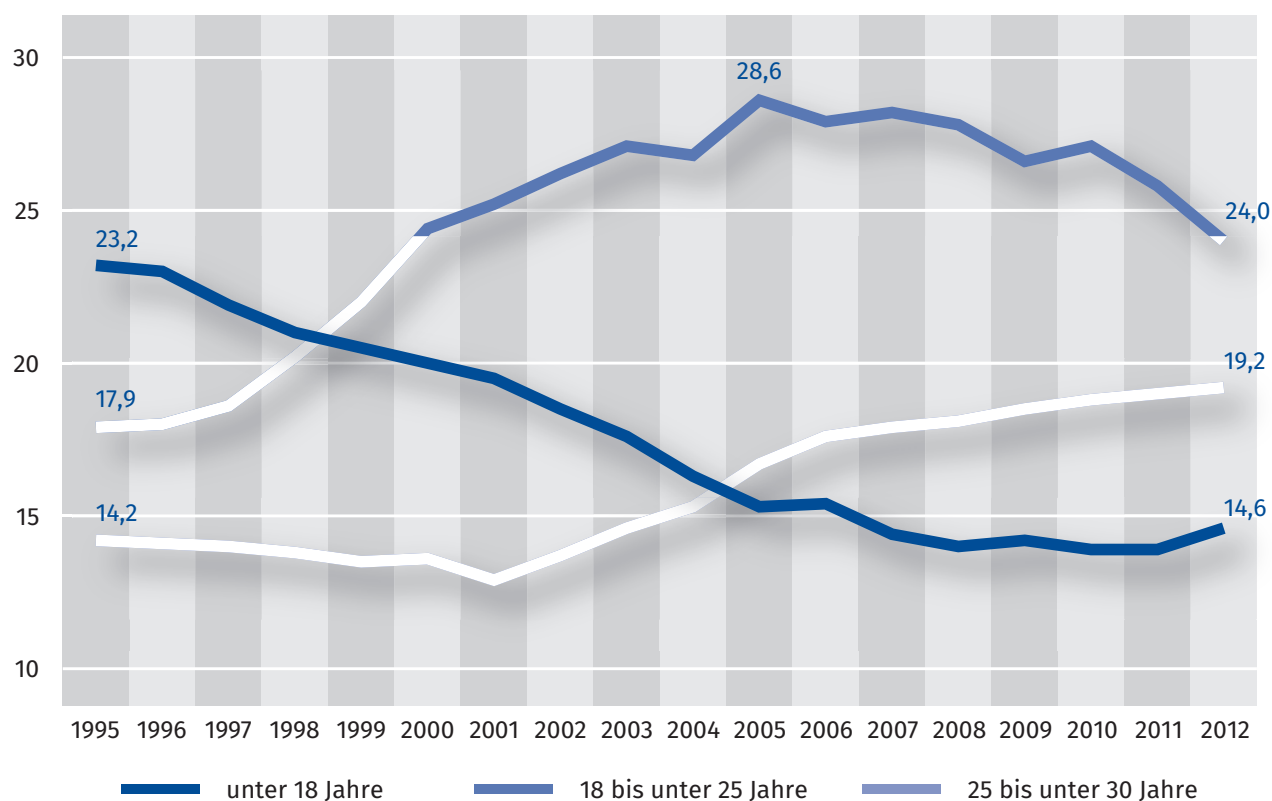
die Abwanderung die verschiedenen Altersgruppen nicht gleichermaßen erfasst hat.

Insgesamt machen die Jüngeren in dem gesamten Zeitraum von 1995 bis 2012 immer mehr als die Hälfte aller Personen, die Sachsen-Anhalt verlassen, aus. Innerhalb der unter 30-jährigen verschieben sich die Gewichte allerdings im Laufe der Zeit (siehe Abbildung 20).

1995 sind die meisten, die abwandern noch sehr jung, das heißt unter 18 Jahre alt. Während der Anteil ganz Junger sinkt, steigt im gleichen Zeitraum der Anteil 18 bis 25-jähriger, die abwandern. 1999 überwiegt ihr Anteil dann den der ganz Jungen. Bis 2012 stellen sie den größten Anteil der Personen, die Sachsen-Anhalt den Rücken kehren. Seit 2001 steigt aber auch die Quote der 25 bis 29-jährigen Personen, die

Abbildung 20:

Fortzüge aus Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen 1995 bis 2012



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2015

Sachsen-Anhalt verlassen. Die Verschiebung weist abgesehen von allgemeinen lebenszyklischen Zusammenhängen (trotz des geringen Anteils der unter 30-Jährigen an der Gesamtbevölkerung machen sie die Mehrheit und damit einen überproportional hohen Anteil der Personen aus, die fortziehen) darauf hin, dass die betrachtete Abwanderung nicht abgekoppelt von

generationalen Phänomenen stattfindet. Eine Interpretationsmöglichkeit ist, dass sich die Verschiebung zwischen den Altersgruppen daraus ergibt, dass es sich um dieselben Geburtsjahrgänge handelt, die innerhalb des betrachteten Zeitraumes vorrangig abwandern und altern, so dass sich ihre Zugehörigkeit zu den Altersgruppen verändert. Innerhalb der Gruppe,

die um 1980 geboren ist, die im Abschnitt 7.2.3 näher als „verlorene Generation“ beschrieben wird, wäre dann der Anteil der Abwanderer/-innen zusätzlich zu der lebensphasenbedingten erhöhten Mobilität jüngerer größer. Abwanderung könnte für diese Generation als ein spezifisches Muster im Umgang mit der Arbeitsmarktlage in Sachsen-Anhalt interpretiert werden.

„Ich konnte bereits in den 1990ern beobachten, dass genau die Generation, die jetzt um die 35 und aufwärts sein müsste, zwar noch [in Sachsen-Anhalt] ausgebildet wurde, aber nicht in Beschäftigungsverhältnisse übernommen wurde. Sie sind abgewandert aus Sachsen-Anhalt und haben dazu beigetragen, dass Sachsen-Anhalt den größten Exodus erlebt hat. Sie sind auch in der Mehrzahl nicht wieder zurückgekommen, sie haben sich woanders angesiedelt und sind dort auch geblieben.“ [Hauptamtliche/r Mitarbeiter/-in der örtlichen IG Metall]

Diese Erfahrungen gehören nunmehr zum „kollektiven Gedächtnis“ der Region, die von den Älteren überwiegend als Defizit, von den Jüngeren dagegen als eine mögliche Option bewertet werden, da fast jeder im Kreis der Verwandten und Nachbarn Personen kennt, die die Abwanderung für sich als positive und dauerhafte Änderung bewerten.

Wie schon bei der detaillierteren Betrachtung der Abwanderung gibt es auch bei den Pendler/-innen Hinweise auf Generationeneffekte. Die folgende Tabelle 18 stellt dar, wie hoch der Anteil der Auspendler/-innen in den jeweiligen Altersgruppen ist.

Bis 2005 pendeln überproportional viele Jüngere, das heißt unter 35-Jährige zum Arbeiten aus Sachsen-Anhalt aus. In der Gruppe der unter 25-Jährigen geht der Anteil der Pendler/-innen seitdem kontinuierlich zurück; im Zusammenhang mit den anderen Daten hat diese Gruppe inzwischen ganz überwiegend ihren Platz am Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt gefunden. Ab 2010 weist keine der Altersgruppen mehr auffällig hohe Auspendlerquoten auf. Leicht erhöhte Anteile finden sich aber auch nach 2010 noch unter den 35 bis 45-Jährigen (siehe Tabelle 18).

Rund 22.500 Personen zwischen 45 und 54 Jahren pendeln in stabiler Häufigkeit auch 2013 zum Arbeiten aus Sachsen-Anhalt in andere Bundesländer. Es ist naheliegend, dass die Geburtsjahrgänge um 1970 zur Gruppe der langfristigen Pendler/-innen gehören, so dass zu den unterschiedlichen Zeitpunkten die erhöhte Quote in ihrer jeweiligen Alterskategorie zumindest teilweise durch das Generationskonzept erklärt werden kann.

Tabelle 18:

Anteil der Auspendler/-innen an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen 1999 bis 2013

Merkmal	1999	2000	2005	2010	2011	2012	2013
	Personen						
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt	-6,4	-6,8	-9,6	-9,1	-8,2	-8,1	-8,3
	Im Alter von						
Unter 25	-8,7	-5,9	-13,1	-10,2	-7,8	-6,8	-6,6
25-34	-8,5	-10,1	-13,2	-10,7	-9,2	-8,9	-8,8
35-44	-6,5	-7,4	-9,8	-10,2	-9,4	-9,3	-9,4
45-54	-4,5	-5,2	-7,5	-8,5	-8,0	-8,3	-8,8
55-64	-2,4	-2,6	-4,1	-6,4	-6,2	-6,5	-6,8
65 und älter	4,2	5,5	3,3	-2,3	-1,2	-3,4	-3,8
in beruflicher Ausbildung	-6,2	3,1	-11,6	-9,6	-6,0	-5,3	-5,2

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2014

7.2.2 Die ernüchterten Älteren

Beschäftigte, die zwischen 1950 und 1960 geboren sind, hatten ihre Facharbeiterausbildung in der Regel mit ca. 20 Jahren abgeschlossen und sind dementsprechend zwischen 1970 und 1980 in den Arbeitsmarkt eingemündet. Ihre ersten beruflichen Erfahrungen sind demnach durch die spezielle Arbeitsmarktpolitik der DDR geprägt.

„In der ehemaligen DDR gab es offiziell keine Arbeitslosigkeit und auch keinen Lehrstellenmangel und daher auch nicht das Problem der Lehrstellensuche. Jeder Jugendliche hatte das Recht auf einen Ausbildungsplatz [...]. Dabei waren

eigene Initiativen der Schulabgänger nicht erforderlich und wohl auch nicht erwünscht.“ (Schaub 1994: 9)

Personen dieser Altersgruppe konnten also häufiger nicht oder nur mit Umwegen ihre Wunschberufe realisieren, ein Ausbildungsplatz und ein späterer Arbeitsplatz waren ihnen jedoch vergleichsweise sicher. Gleichwohl gab es im Beschäftigungssystem der DDR in den einzelnen Epochen in unterschiedlicher Intensität eine gewisse Fluktuation, gerade beim Wechsel vom Ausbildungsbetrieb zu anderen Arbeitsplätzen; vor allem seit 1980 wurde versucht, die Fluktuation einzuschränken, so dass für die

Situation Ende 1989 dem Beschäftigungssystem eine „hohe Immobilität und immer stärkere Betriebszentrierung“ attestiert wurde (Grünert 1996: 67). Diejenigen, die vor 1965 geboren sind, haben in dieser Zeit nachhaltige Prägungen erfahren:

„Personen, die 50 Jahre und älter sind, sind eher DDR-sozialisiert (Rücknahme eigener Interessen, geringes Selbstbewusstsein) und daher weniger ihre eigenen Rechte und Bedürfnisse einfordernd; Zufriedenheit bei Arbeitsplatzsicherheit und Angst vor Arbeitsplatzverlust, Versetzung, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und anderen Repressalien der AG bei eigentlich berechtigten Forderungen.“ [ostdeutscher Rechtsanwalt, der nach 1990 studiert hat]

„Personen, die schon zu DDR-Zeiten oppositionell waren, sind auch heute bereit, ihre Kämpfe im Betrieb auszutragen. Personen, die zu DDR-Zeiten angepasst waren, sind es überwiegend heute noch.“ [Arbeitsrichter]

Im Zuge der wirtschaftlichen Transformation nach 1990 verloren viele Beschäftigte dieser Jahrgänge ihre Arbeitsplätze. Wer seinen Arbeitsplatz behielt oder einen neuen fand, arrangierte sich in der Regel mit schlechteren Arbeitskonditionen und erhob angesichts der zunehmenden Arbeitslosenquote und geringer Erfahrungen

im konfliktorischen Aushandeln von Arbeitsbedingungen nur selten spezielle Forderungen. Arbeitsplatzsicherheit war die bestimmende Maxime. In der ostdeutschen Industrie war ein beachtlicher Teil der Beschäftigten nach 1990 darauf angewiesen, in den neu entstandenen Kleinbetrieben einen Arbeitsplatz zu finden, der in der Regel mit deutlichen Einkommensverlusten verbunden war.

Gerade die Erfahrungen mit dem Arbeitsmarkt nach 1990 haben in dieser Altersgruppe relativ häufig zu Frustration, Enttäuschung und/oder Ernüchterung über das bundesdeutsche Modell der sozialen Marktwirtschaft geführt, in das sie 1989/90 oft beachtliche Erwartungen („blühende Landschaften“) gesetzt hatten. Die ersten Betriebsräte nach 1990 hatten mit hoher Konsens- und Sachorientierung und Kompromissbereitschaft „Sachlösungen“ und „temporäre Kontrakte“ favorisiert (Röbenack 1996: 161, 204), die nur in einzelnen Bereichen zu dauerhaft tragfähigen Regelungen führten. Insgesamt überwiegt rückblickend die Enttäuschung. Sie werden hier daher als „ernüchterte Ältere“ bezeichnet. Derzeit sind sie 55 Jahre und älter. Für die Älteren unter ihnen ist der Renteneintritt absehbar. Der Zeitpunkt, das heißt das Renteneintrittsalter und die Höhe der Rente bilden daher zentrale Interessenschwerpunkte der Ernüchterten. Solange diese nicht infrage gestellt werden, sind sie bereit, sich ihr verbleibendes Erwerbsleben

lang in ähnlicher Weise wie in den vergangenen 25 Jahren mit ihren Arbeitsplätzen zu arrangieren.

Bei dieser Typisierung darf nicht übersehen werden, dass es in diesen Jahrgängen eine kleinere Gruppe gewerkschaftlich Aktiver gibt, die inzwischen nicht selten als Betriebsräte und Betriebsratsvorsitzende agieren, und die sich jetzt herausgefordert fühlen, sich in den letzten aktiven Berufsjahren in spezifischer Weise zusammen mit den Jüngeren zu engagieren (ähnliche Beispiele bei Goes et al. 2015: 72ff). So ist im Nordosten von Sachsen-Anhalt in einem Betrieb mit fast 300 Beschäftigten vor kurzem erstmals ein Betriebsrat gewählt worden, dessen Vorsitzender ein 60-jähriger Ingenieur ist. Bei diesen erstmals aktiven Älteren handelt es sich allerdings um eine deutliche Minderheit innerhalb ihres Generationszusammenhangs.

7.2.3 Die mittleren Jahrgänge

Personen, die nach 1960 und vor 1980 geboren wurden, haben ihre berufliche Ausbildung zwischen 1980 und 2000 abgeschlossen. Die meisten von ihnen haben ihre ersten beruflichen Erfahrungen in der Zeit der Transformation gesammelt. Für diejenigen unter ihnen, die erst nach 1990 die allgemeinbildende Schule verlassen haben, gestaltete sich schon die Ausbildungsplatzsuche zum Teil sehr schwierig.

„Die[...] Mentalität der Betriebe, die auf dem Hintergrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und Neuorientierung zu werten ist, führt in den neuen Ländern bei vielen Betrieben dazu, neue Ausbildungsplätze eher zurückhaltend anzubieten.“ (Bundesminister für Bildung und Wissenschaft 1991: 3)

Daher bestand eine deutliche Konkurrenz um die wenigen vorhandenen betrieblichen Ausbildungsplätze, da damals besonders geburtenstarke Jahrgänge auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt drängten. Einer verknüpften Auszubildenden- und Arbeitskräftenachfrage in den 1990er stand damit ein Überangebot an Arbeitskräften gegenüber.

„Seit der Mitte der 90er Jahre bildete sich auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt eine Konstellation ausgeprägten Ungleichgewichts mit einem sehr starken Zustrom von Nachwuchskräften in Ausbildung und Arbeitsmarkt und einem massiven Überschuss von Nachwuchskräften über den je aktuellen Rekrutierungsbedarf bzw. das je aktuelle Rekrutierungspotenzial der Wirtschaft hinaus. Diese Konstellation dauerte mehr als ein Jahrzehnt hindurch an.“ (Lutz 2010: 10)

Selbst mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung gestaltete sich der Einstieg in das Berufsleben für diese Jahrgänge

ausgesprochen schwierig. Die nach 1970 geborenen Berufsanfänger wurden nur in einer geringen Quote eingestellt, so dass bereits 1996 künftige Probleme im Generationsaufbau der Fachkräfte prognostiziert wurden (vgl. Lutz 1996: 121, 151ff.). Der Übergang an der ersten Schwelle, also der Übergang von Schule zur Berufsausbildung wurde angesichts der geringen Nachfrage der Betriebe nach Auszubildenden für viele Jugendliche dieser Altersjahrgänge mithilfe staatlicher Programme zum Übergangmanagement realisiert. Häufig handelte es sich dabei um schulische, also außerbetriebliche Ausbildungen.

Die zweite Schwelle, der Übertritt von der Berufsausbildung in die Beschäftigung bildete in dieser Generation jedoch das wegweisende Moment: Denn ohne eine Anbindung der schulischen Berufsausbildung an Betriebe, fehlte es einerseits an praktischer betrieblicher Erfahrung und andererseits glaubten die Betriebe, keine Bedarfe an ausgebildeten Nachwuchsarbeitkräften zu haben, erst recht selten in Berufen mit schulischer Ausbildung. Weiten Teilen dieser Generation gelang daher der Übergang von der Berufsausbildung in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung nicht. Für sie wird hier der Terminus der „verlorenen Generation“ verwendet.

Betrachtet man die zweite Schwelle als zentrales Moment des Generationszusammenhangs wird aber auch deutlich, dass die derzeitigen mittleren Altersgruppen

in den Betrieben keineswegs eine homogene Gruppe darstellen. Auch in den mittleren Jahrgängen gibt es eine Gruppe von Personen, die vor 1990 ihre Berufsausbildung abgeschlossen hatten, die die zweite Schwelle noch sicher passieren konnten. Der Einstieg in die erste Erwerbstätigkeit fand für sie noch nicht unter erschwerten Bedingungen statt. Angesichts umfassender Betriebsschließungen auf Basis von Sozialabbauplänen lagen die Schwierigkeiten dieser Gruppe eher bei dem Verbleib in der Beschäftigung.

Die verlorene Generation/Die Chancenlosen
Die Begrifflichkeit der verlorenen Generation verweist in diesem Zusammenhang nicht auf die englische Version „Lost Generation“, die eine spezifische künstlerische Szene¹⁷ beziehungsweise eine Generation der um 1900¹⁸ geborenen Amerikaner meint. Vielmehr bezieht sich die Bezeichnung gerade auf die Chancen der Geburtsjahrgänge bei dem Übertritt an der zweiten Schwelle (vgl. Lutz 2010: 81).

17 Als Lost Generation (engl. für „Verlorene Generation“) wird im engeren Sinne eine Gruppe amerikanischer Schriftsteller bezeichnet, die während und nach dem Ersten Weltkrieg nach Europa kamen. Geprägt wurde die Wendung von Gertrude Stein.

18 Die Historiker William Strauss und Neil Howe ordneten die Lost Generation in ihrem Buch *Generations* in ein größeres geschichtliches und soziologisches Gefüge ein. Der Ausdruck wird zum Sammelbegriff für die 1883–1900 geborenen Amerikaner.

Tabelle 19:

Übernahmequote nach Regionen

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Deutschland	58	55	55	53	53	54	56	60	62	58	61	66
Alte Bundesländer	61	59	57	57	55	57	58	63	66	60	63	68
Neue Bundesländer	46	43	44	39	43	40	45	47	47	50	53	60

Quelle: IAB Betriebspanel 2000 bis 2012, hochgerechnete Angaben

„Insgesamt ist einem Drittel aller Schulabgänger aus den geburtenstarken Jahrgängen kein Einstieg in eine akzeptable Erwerbstätigkeit gelungen. Selbst von den Jugendlichen bzw. Jung erwachsenen der geburtenstarken Jahrgänge, die einen guten Schulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen konnten, hatten rund 20 Prozent zwei Jahre nach dem Ende der Berufsausbildung trotz oftmals hoher Suchaktivität noch nie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt.“ (Lutz 2010: 13)

Auch die Daten des IAB-Betriebspanels, die die Übernahmequoten der Betriebe in Ostdeutschland seit 2000 abbilden (siehe Tabelle 19), weisen mindestens bis 2005 in eine solche Richtung. In der folgenden Tabelle ist der Anteil der Auszubildenden, die nach ihrer betrieblichen Ausbildung von den Ausbildungsbetrieben übernommen

wurden, dargestellt. 2003 und 2005 liegt diese Quote bei (knapp) 40 Prozent und damit mehr als 15 Prozentpunkte niedriger als in den alten Bundesländern. Dieser Wert bezieht sich jedoch lediglich auf betriebliche Ausbildungen. Nicht einbezogen sind demnach diejenigen Auszubildenden – deren Anteil in Ostdeutschland vergleichsweise hoch war – die eine schulische Ausbildung abgeschlossen haben.

Um es noch einmal klar herauszustellen: Unter den Akteuren, denen der Einstieg in den Arbeitsmarkt an der zweiten Schwelle nicht gelungen ist, sind nicht nur viele Personen anzutreffen, die keine Berufsausbildung oder einen schlechten Ausbildungsabschluss gemacht haben, oder denen bereits ein wenigstens befriedigender Schulabschluss fehlte. Auch eine beachtliche Quote derjenigen, die eine Berufsausbildung (gut) abgeschlossen haben, ist in dieser Altersgruppe nicht oder nicht ausbildungsadäquat und/oder stark

verzögert in Beschäftigungsverhältnisse gelangt (vgl. Grünert et al. 2012: 202, 204ff.). Das versprochene Leistungsprinzip wurde durch die strukturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern in der Zeit ab Mitte der 1990er Jahre nur in geringem Umfang realisiert. Hier kann auf westdeutsche Erfahrungen aus der Zeit vor 1990 zurückgegriffen werden.

„Das Bereitstellen und Vorenthalten von Lehrstellen wird so zur Frage des Einstiegs oder Ausstiegs in die oder aus der Gesellschaft. Zugleich können durch konjunkturelle oder demographische ‚Hochs und Tiefs‘ ganze Generationen ins existenzielle Abseits driften. Das heißt: institutionenabhängige Individuallagen lassen gerade entlang von Wirtschafts- und Arbeitsmarkt-Konjunkturen generationsspezifische Benachteiligungen bzw. Bevorzugungen in entsprechenden ‚Kohortenlagen‘ entstehen.“ [Hervorhebung im Original] (Beck 1986: 214)

Insoweit ist eine strukturelle Benachteiligung identifizierbar, die neben individuellen Einflussfaktoren den Eintritt in den Arbeitsmarkt deutlich erschwert (vgl. auch Wiener/Meier 2006). Aus dieser „verlorenen Generation“ gehen nun andere arbeitsmarktrelevante Gruppen – zum Beispiel Leiharbeiter/-innen, Abwanderer/-innen, Pendler/-innen – hervor,

deren Charakterisierung durch die Beschäftigungsverhältnisse jeweils als Ausdruck eines spezifischen Umgangs mit den schwierigen Arbeitsmarktbedingungen für diese Generation gedeutet werden kann (vgl. Ketzmerick unter anderem 2007).

Die derzeit in den Betrieben anzutreffende Generation der mittleren Jahrgänge hatte aufgrund der historisch spezifischen Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland ab Mitte der 1990er Jahre mit besonderen Herausforderungen zu kämpfen. Vielen von ihnen gelang der Einstieg in den sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarkt nur schwer und verzögert – nicht selten über zeitweilige Leiharbeit, manchen gar nicht. Einige von denen, die in der Region nicht Fuß fassen konnten, wanderten ab, andere pendelten (und pendeln zum Teil noch heute) in ein anderes Bundesland, um dort zu arbeiten. Diese beiden Gruppen stehen dem sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarkt derzeit nicht mehr ohne weiteres zur Verfügung.

Personen, die gänzlich abgewandert sind, nach Sachsen-Anhalt zurückzuholen, dürfte nach dieser Biographie nur in geringem Umfang möglich sein. Mittlerweile haben sie in anderen Regionen Familien gegründet, soziale Netzwerke aufgebaut und sind beruflich etabliert. Die Pendler/-innen verlassen dagegen täglich Sachsen-Anhalt, um in einem anderen Bundesland oder Landkreis zu arbeiten. Die Betrachtung der Altersstruktur weist darauf hin, dass es sich

bei den Pendler/-innen inzwischen insbesondere um Personen zwischen 45 und 55 Jahren handelt, die schon über einen längeren Zeitraum längere Arbeitswege in Kauf nehmen. Auch diese Personengruppe arbeitet nun zum Teil seit 20 Jahren in einem Betrieb (außerhalb von Sachsen-Anhalt) und dürfte sich dort nicht selten beruflich arrangiert haben. Auch angesichts der oben beschriebenen, weiter bestehenden Entgeltunterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern, wird es nur mit substantiellen Änderungen der Arbeitsbedingungen möglich sein, diese Personengruppe für den sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarkt (und die Gewerkschaften in Sachsen-Anhalt) zurückzugewinnen.

Abwanderer/-innen und Pendler/-innen sind per definitionem nicht in der sachsen-anhaltinischen Metallindustrie beschäftigt. Ihre Beschreibung ist jedoch von herausragender Bedeutung zum Verständnis derjenigen Beschäftigten, die den originären Untersuchungsgegenstand der Studie bilden. Die kollektive Erfahrung misglückter Einstiege auf dem regionalen Arbeitsmarkt, die sich in langfristiger Arbeitslosigkeit („verlorene Generation“), Abwanderung oder langfristiger Pendelarbeit widerspiegelt, hat sich auch bei denjenigen festgesetzt, die (weiterhin) in Sachsen-Anhalt beschäftigt blieben. Wie im Folgenden dargestellt wird, haben die verbleibenden Beschäftigten angesichts dermaßen schlechter Arbeitsmarktbedingungen

spezifische Kompromissmuster zur Gewinnung oder Sicherung ihrer Beschäftigungsverhältnisse entwickelt.

Arbeitsspartaner

Die bedeutendste Gruppe der mittleren Jahrgänge, die trotz des Abbaus nach 1990 in den Betrieben (der Metallindustrie) verblieben ist, lässt sich im Anschluss an Untersuchungen von Michael Behr (2000, 2009) als „Arbeitsspartaner“ bezeichnen. Diese Arbeitnehmergruppe zeichnet sich durch hohe Leistungsbereitschaft bei gleichzeitig beachtlicher Kompromissbereitschaft bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen – geringe Entgelte bei hohen Arbeitszeiten – aus. Die „Arbeitsspartaner“ sind eine Teilgruppe der mittleren Jahrgänge und damit nunmehr in der Regel 36 bis 54 Jahre alt.

In industriellen Wirtschaftsbereichen, in denen rund drei Viertel aller vormaligen Arbeitsplätze zu Beginn der 1990er Jahre abgebaut wurden, wurden Arbeitsplätze besonders knapp. Durch diese Erfahrungen der stark verknüpften Arbeitsnachfrage bzw. hohen Arbeitslosigkeit entwickelte sich nach den Phasen des intensiven Arbeitsplatzabbaus ein – in der Regel impliziter und informeller – Beschäftigungspakt, den Behr (2000) so beschreibt:

„Der implizite Vertrag zwischen Belegschaft und Geschäftsführung lässt sich auf die Formel verdichten: Beschäftigungssicherheit gegen Lohnverzicht und

Anerkennung auch harter Arbeitsbedingungen. Denn die Phase nach dem Personalabbau ist durch einen geringen Anspruch an die Löhne und Gehälter gekennzeichnet. [...] Aber nicht nur untertarifliche Entlohnung, sondern auch längere Arbeitszeiten werden häufig ebenso konfliktfrei akzeptiert wie Umsetzungen, unterwertiger Einsatz und schlechtere Arbeitsbedingungen.“ (ebd.: 30f.)

Die kollektive Bedrohung von Arbeitslosigkeit und die als schicksalhaft erlebte Erfahrung von Werkschließungen und Abwicklungen, in deren Konsequenz große Teile der Kolleg/-innen, Freunde und Verwandte ihre Arbeitsplätze verloren, hat zu einem kollektiven Verzichtselement im Rahmen des Beschäftigungspakts beigetragen. Da dieser Pakt in der Regel implizit „vereinbart“ wurde, fand er selten im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts statt. In der Mitte der 1990er Jahre fehlten im kollektiven Arbeitsrecht weitgehend die Instrumente, wie akzeptable tarifliche Öffnungsklauseln und wie Beschäftigungssicherungsvereinbarungen nach dem Vorbild des heutigen § 2a BetrVG geregelt werden konnten (Kohte 2007: 123, 132ff.). Arbeitgeberverbände versuchten damals auch in Westdeutschland, ohne die Gewerkschaften „Bündnisse für Arbeit“ zu schließen. In Ostdeutschland dominierten allerdings eher informelle Pakte außerhalb des kollektiven Arbeitsrechts.

„Die Älteren waren bereit, sich im Zuge der Beschäftigungssicherungsfrage zurückzunehmen, um auch andere Arbeitsplätze zu sichern – es hat Teilzeitvereinbarungen und Ähnliches gegeben. Nach eigenem Eindruck ist die Bereitschaft der heute 25-Jährigen zu ähnlichen Vereinbarungen gering ausgeprägt. [...] Innerhalb von Kündigungsschutzverfahren zeigt sich, dass Ältere eher dazu neigen, Arbeitsplätze zum Beispiel in Braunschweig/Wolfsburg aufgrund der Distanz zum Wohnort abzulehnen.“ [Arbeitsrichter]

Die Schilderung eines Betriebsratsmitgliedes verdeutlicht den Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarkterfahrung der Arbeitsspartaner und ihrer aktuellen Mobilitätsbereitschaft:

„Der ehemalige Betrieb hatte [zu DDR-Zeiten] 10.000 Beschäftigte. [Das Werk wurde nach der Wende in Einzelbetriebe aufgeteilt.] Heute sind noch ca. 1.000 Mitarbeiter/-innen in dem größten Werk beschäftigt. [...] Der Betrieb [in dem das Betriebsratsmitglied arbeitet] beschäftigt ca. 50 Mitarbeiter/-innen. Er existiert seit [Mitte der 2000er Jahre]. Vorher gab es [mehrere] Insolvenzen. Die verbliebene Belegschaft wurde durch diese Entwicklung des Betriebs zusammengeschweißt. [Betriebsratsmitglied]

Durch die Erfahrung der stark verknappten Arbeitsnachfrage einerseits und der gemeinsamen Bewältigung der besonders schwierigen Situation in den Betrieben andererseits entstand in der Gruppe der Arbeitsspartaner vielfach eine Verbundenheit mit den Kolleg/-innen und mit dem – oft relativ kleinen – Betrieb, in dem sie arbeiten. Ihre Bereitschaft den Betrieb zu wechseln, ist trotz der andauernden schlechten Arbeitsbedingungen eher gering.

„Anhand der Kündigungsschutzverfahren von Älteren, die bei Sozialplänen häufiger in die Altersgruppenbildung hinein geraten, wird deutlich, dass die Flexibilität dieser Gruppe, in den alten Bundesländern zu arbeiten, sehr gering ist.“ [Arbeitsrichter]

Eine spezifische Gruppe, die mit den „Arbeitsspartanern“ nicht identisch ist, sind die prekär Beschäftigten, die zum Beispiel in der Leiharbeit nicht einmal von einem „Beschäftigungspakt“ erfasst werden, sondern zu noch geringeren Entgelten mit in der Regel nur kurze Zeit dauernden Arbeitsverträgen beschäftigt werden. Diese Gruppe stand typischerweise außerhalb kollektiver und gewerkschaftlicher Zusammenhänge. Als nach dem rechtlichen Scheitern der CGZP-Verträge eine gewisse Verbesserung ihres Status möglich war, war es für die Verwaltungsstellen nicht einfach, diese Gruppe zu gewinnen. Zumindest

in Sachsen-Anhalt gab es nur wenige Entgeltnachzahlungen und noch weniger Klagen an den Arbeitsgerichten, obgleich in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit vierstellige Nachzahlungen real erreichbar waren.

Die Arbeitsspartaner haben nun noch deutlich mehr als ein Jahrzehnt ihres Berufslebens vor sich, ihre Orientierung richtet sich daher noch nicht unmittelbar auf die Rente. Angesichts der neuen Situation auf dem Arbeitsmarkt und im Wechselspiel mit den Jüngeren verändern sich ihre arbeitsbezogenen Einstellungen und Erwartungen derzeit.

„Die Arbeitnehmer/-innen mittleren Alters, die heute 36 bis 54 Jahre alt sind – die „Arbeitsspartaner“, „Genügsamen“, „Enthaltssamen“ – waren auf Arbeitsplatzsicherheit bedacht. Sie zeichneten sich durch Anspruchslosigkeit, Genügsamkeit und geringe Forderungen aus. Sie bilden die Gruppe, die am stärksten ausgebeutet wurde. Durch die verbesserte Arbeitsmarktlage infolge der demografischen Entwicklung wächst in dieser Gruppe zum Teil ein neues Selbstbewusstsein heran. [...] Diese Gruppe bemerkt nun, dass ihr die demografische Entwicklung eine Marktmacht in die Hände spielt, die sie vorher nicht hatte.“ [Arbeitsagentur]

Bevor dieser Einstellungswandel nachgezeichnet wird, soll noch die dritte identifizierte Arbeitnehmergruppe beschrieben werden.

7.2.4 Die Jüngeren

Die jüngste Altersgruppe der derzeit 25 bis 35-Jährigen ist nach 1980 geboren. Ihre berufliche und zum Teil auch ihre allgemeine Bildung fand nach 1995 statt. Ab 2000 gelangte diese Gruppe erstmals auf den Arbeitsmarkt. Insbesondere seit 2010 hat dieser nun aber einen Umschwung erfahren: Die vormals vermeintlich im Überfluss vorhandenen Arbeitskräfte geraten nach und nach zur Mangelware. Gleichzeitig steigt der altersbedingte Ersatzbedarf an Arbeitskräften in den Betrieben. Ein Umschlag der Knappheitsverhältnisse ist am Arbeitsmarkt erkennbar, sodass nicht mehr Arbeitgeber/-innen aus einem Überangebot an Arbeitskräften auswählen, sondern nunmehr Arbeitskräfte einer sich einstellenden ungesättigten Arbeitsnachfrage gegenüberüberstehen und sie sich Arbeitgeber/-innen nach deren Konditionen und ihren eigenen Bedürfnissen auswählen können. Die Jüngeren haben die Arbeitsmarktsituation der 1990er Jahre allenfalls indirekt und nicht durch eigene Erlebnisse erfahren.

Diese jetzt bei Betriebsratswahlen aktiv werdende Gruppe ist in der Regel gut ausgebildet und sich des Werts einer solchen Ausbildung bewusst. Ihre allgemeine wie berufliche Ausbildung entspricht in der

Regel aktuellen (technischen, intermedialen und Fremdsprachen-) Standards. Ihre gute Ausbildung, ihr intuitiver Umgang mit den jetzt geltenden Rahmenbedingungen und – lebenszyklisch bedingt – ihre geringer ausgeprägte regionale Verwurzelung machen sie zu einer sehr flexiblen und mobilen Arbeitnehmergruppe.

Im Gegensatz zu den „Arbeitspartnern“, deren Berufseinstieg und erste Berufsbzw. Arbeitsmarkterfahrungen in einem arbeitgeberdominierten Arbeitsmarkt mit übermäßiger Arbeitnehmerkonkurrenz gekennzeichnet war, sind die Berufseinstiegserfahrungen der Jüngeren durch eine aufkommende „Konkurrenz der Arbeitgeber/-innen um die Köpfe“ geprägt.

„Im Metall-Bereich und im gewerblich-technischen Sektor ist diese Gruppe [gemeint sind unter 35-Jährige] wegen ihrer guten Ausbildung und der zeitigen Einsicht [einiger Arbeitgeber/-innen] in zukünftige Fachkräftebedarfe innerhalb der Branche durch ein vergleichsweise hohes Selbstbewusstsein gekennzeichnet.“ [Arbeitsagentur]

„Ältere arbeiten häufig mit weniger Eigeninitiative; Jüngere stellen mehr Fragen – sie sind anders sozialisiert; Jüngere treten selbstbewusster auf... Jüngere Führungskräfte verhalten sich anders als ihre Vorgänger – Ältere sind zum Teil sehr stark von eingelebten Routinen geprägt

und mit neuartigen Herausforderungen zum Teil überfordert.“ [Personalleiter/-in]

Diese beiden intergenerational verschiedenen historisch-spezifischen (Arbeitsmarkt-) Situationen bilden den Rahmen für potenzielle Generationenzusammenhänge, das heißt mit diesen Erfahrungen verknüpfte (arbeitsbezogene) Orientierungs-, Einstellungs- und Verhaltensmuster. Ein Personalleiter hat dieses unterschiedliche Herangehen vor dem Hintergrund der Transformationserfahrungen so beschrieben:

„Unser Betrieb hat seit der Wende vier verschiedene Eigentümer gehabt. Die häufigen Eigentümerwechsel haben bei den Beschäftigten die Sorge erzeugt, dass der Betrieb möglicherweise doch noch abgewickelt wird. Jüngere gehen proaktiver mit der Unsicherheit um als Ältere: ‚Was müssen wir tun, um den Betrieb weiterzuentwickeln?‘. Ältere wurden von den Entwicklungen der 1990er Jahre überrollt und es hat sich unter ihnen ein Gefühl des Ausgeliefertseins eingestellt. Derzeit zeigt sich vor allem bei den jüngeren Beschäftigten ein Wechsel vom Gefühl des Ausgeliefertseins hin zu dem Wunsch, zu gestalten. Das neue Management muss eine Vertraenskultur im Betrieb aufbauen, in der die Beschäftigten das Gefühl haben, dass die Angebote zur Mitgestaltung nicht nur

Täuschungsmanöver sind.“ [Personalleiter/-in]

In ähnlicher Weise beschreibt ein Rechtsanwalt den Generationswechsel bei seinen Mandanten:

„Ich schätze, dass die Jungen nicht so sehr bereit sind, sich passiv behandeln zu lassen, sondern durchaus den Willen und den Drang und die Erkenntnis haben, sozusagen selbst die Initiative zu ergreifen, sich Kenntnisse anzueignen und insbesondere auch über die modernen Kommunikationsmittel, wo sie Vorteile gegenüber der Elterngeneration genießen, diese für sich zu instrumentalisieren und auch zu nutzen.“ [Rechtsanwalt]

Auch Betriebsratsmitglieder beschreiben das Gestaltungsinteresse in der jüngeren Generation:

„Jüngere haben andere Vorstellungen und Ideen und wollen etwas verändern. Sie wünschen sich Veränderungen bei der Arbeitsplatzgestaltung und bei den Arbeitsabläufen.“ [Betriebsratsmitglied aus der jüngeren Generation]

Die gut qualifizierte, mobile und selbstbewusst auftretende Gruppe Jüngerer ist in wachsendem Umfang immer weniger bereit, Beschäftigungsverhältnisse zu ähnlichen

Konditionen wie die Arbeitsspartaner einzugehen.

„Unter 35-Jährige sind eher leistungsorientiert und etwas egoistischer. Sie achten darauf, dass die Arbeitsleistung mit dem Wert der Arbeit übereinstimmt. Unter 35-Jährige sind risikobereiter, engagementbereiter und eher bereit, Konflikte einzugehen.“ [Rechtsanwalt]

Die steigende Arbeitsnachfrage vermindert den relativen Wert der Arbeitsplatzsicherheit. Hinzu kommt, dass zudem einerseits der Radius zur Arbeitsplatzsuche größer und andererseits die Betriebswechselbereitschaft höher ist. Ein Betriebsratsmitglied berichtet dazu aus seinem Betrieb:

„Jüngere sind eher bereit, den Betrieb und den Standort zu wechseln. Der Betrieb hatte ausgebildet und die Azubis sind später zu einem [anderen] Betrieb mit Tarifbindung gewechselt. Arbeitgeber/-innen müssen diese Abwanderungsbereitschaft der Jüngeren erkennen.“ [Betriebsratsmitglied]

Zugeständnisse in der Entlohnung, der Arbeitszeit oder anderen Arbeitsbedingungen werden nur solange in Kauf genommen, bis ein besseres Beschäftigungsverhältnis in Aussicht ist (weitere Beispiele bei Goes et al. 2015: 70ff).

„Jüngere sind mobiler und deswegen konfliktbereiter“ [Rechtsanwalt]

Der dringende Bedarf an Arbeitskräften in den Betrieben, die mit den Konditionen des Beschäftigungspaktes nicht in der Lage sind, (ausreichend) Fachkräfte zu rekrutieren, führt dazu, dass es in einzelnen Betrieben beispielsweise dazu kommt, dass jüngere Beschäftigte bei gleicher (formaler) Qualifikation, trotz geringerer Betriebszugehörigkeitsdauer, mehr verdienen als ältere.

„Es gibt null Struktur, es gibt sehr viel Nasenfaktor und manchmal auch einmal mehr Gliederung bei den Einkommen, weil sie zeitversetzt mit der Einstellung nötig sind. Man bekommt bestimmte Fachkräfte für ein bestimmtes Geld nicht mehr. Das heißt, die, die später in die Unternehmen kommen, verdienen mehr als die, die schon immer da sind. Dieses Phänomen haben wir öfter.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

„Wir haben aber auch inzwischen das Phänomen, dass die Leute gar nicht entfristet werden wollen, sondern den Betrieb wechseln. Wir haben das Problem des südlichen sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarktes an der Grenze zu Leipzig, wo die jungen Leute sagen: ‚Da gehe ich dann eben zu Porsche und zu BMW, selbst wenn es über die Zeitarbeit ist.‘ Also gut

ausgebildete Fachkräfte. [...] Wir hatten heute früh gerade neu in der Beratung das Beispiel eines Betriebs im Rohranlagenbau diskutiert, in dem die Kollegen sagen: ‚Nein, ich mache hier meine Ausbildung, ich will gar nicht übernommen werden‘. Das gibt es auch. Und das nimmt zu. Die Arbeitgeber müssen sich etwas einfallen lassen.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

Diese Gruppe stellt die Gewerkschaften vor spezifische Herausforderungen. In langfristig betriebsratslosen Betrieben fehlen elementare Kenntnisse über die (begrenzten) Möglichkeiten der Betriebsräte und das Zusammenspiel mit gewerkschaftlichen und tariflichen Aktivitäten. In Betrieben mit Betriebsräten sind Jüngeren die Konflikte um die Realisierung kollektiver Absicherungen kaum bekannt.

„Es fehlen die gewachsenen Betriebsstrukturen und historisch gewachsene Betriebskulturen; es hat sich auf der Arbeitnehmerseite noch kein aus dem intergenerationalen Verhältnis gewachsener Habitus der Gewerkschaftsmitgliedschaft entwickelt, woraus sich ein Informationsdefizit der Neumitglieder ergibt; es mangelt an intuitivem Wissen.“ [Rechtsanwalt]

Damit ist eine spezifische gewerkschaftliche Bildungsarbeit erforderlich.

„Schon vor Beginn der Tätigkeit im Betrieb gibt es ein Kennenlernseminar, das von der IG Metall organisiert wird und bei dem die IG Metall für sich wirbt. Zusätzlich ist eine kontinuierliche Jugend- und Auszubildendenarbeit im Betrieb nötig. Die Etablierung eines Solidargedankens ist aber schwierig, weil die Errungenschaften des Tarifvertrages schon als selbstverständlich angesehen werden; frühere Streiks und ähnliches (die notwendig waren) sind nicht mehr im Blick. Die Bereitschaft ein Prozent des Entgelts zu zahlen, ist zum Teil nicht gegeben – dem müssen die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft gegenübergestellt werden: Tarifvertrag, Entgelt, Urlaub.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

In dieser Hinsicht bestand eine große Übereinstimmung in allen Interviews. Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass die Jüngeren keine einheitliche Gruppe sind, weil einige, auch aufgrund der schlechten Erfahrungen ihrer Eltern, wesentlich vorsichtiger agieren. Ebenso wirken sich die regionalen Differenzierungen – allerdings in geringerem Umfang – auch auf die Jüngeren aus.

„Unsere Beschäftigten sind sehr stark regional verwurzelt; die Region ist sehr ländlich – die Werthaltungen sind eher ländlich und konservativ geprägt; in

städtischen Regionen ist die Fluktuation und auch das Tempo anders; junge Fach- und Führungskräfte in unserem Betrieb sind eher konservativ eingestellt und haben viele Einstellungen von ihren Eltern übernommen.“ [Personalleiter/-in]

Präzise Aussagen zu den Einstellungen jüngerer Beschäftigter aus der Leiharbeit fehlten in unseren Interviews. Es gibt deutliche Hinweise, dass diese Gruppe wesentlich schwieriger zu mobilisieren und gewerkschaftlich zu organisieren ist. Allerdings handelt es sich hier überwiegend um Personen, die älter als 35 Jahre alt sind. Mitglieder aus einem der wenigen Betriebsräte, die eine planmäßige Politik zur Übernahme von Leiharbeiter/-innen betreiben und auf diese Weise auch – nach der Übernahme – neue Mitglieder gewinnen, beschreiben anschaulich die Schwierigkeiten, die sie trotz ihrer Aktivitäten haben:

„Leiharbeiter/-innen sind immer noch schwer erreichbar, solange sie nicht übernommen sind. Sie sind für Gewerkschaften nicht ansprechbar. Leiharbeiter/-innen haben nicht nur mit den Christlichen Gewerkschaften schlechte Erfahrungen gemacht. Sie sind auch enttäuscht: Sie wurden entlassen und haben von den Gewerkschaften nicht die Unterstützung erfahren, die sie sich erhofft hatten. Diese Erfahrung sollte nicht vergessen werden.“ [Betriebsratsmitglied]

Ähnlich beschreibt ein Rechtsanwalt aus seinen Erfahrungen die Gruppe der Leiharbeiter:

„Diese Gruppe ist anders, weil die Personen auch nicht das gleiche Selbstbewusstsein haben und weil ihre Abhängigkeit als Leiharbeiter sie wesentlich verletzlicher macht und das wissen sie auch. Diese Verhaltensweisen ändern sich auch nach der Übernahme nicht kurzfristig, weil die Erfahrung, übernommen zu werden, nicht häufig ist. Wenn man zu denjenigen gehört, die es letztendlich geschafft haben, ein Feststellungsverhältnis zu erhalten, führt das auch zu der Vorstellung, dass von ihnen auch ein gewisses Wohlverhalten erwartet wird, für die Chance, die man ihnen gegeben hat. Und deswegen sind sie für gewerkschaftliche Aktivitäten schwer zu gewinnen. Meistens ist es ja so, dass eine unbefristete Festanstellung nicht sofort erfolgt, sondern zunächst kommen Befristungen. Wenn man sich dann da bewährt hat, könnte es irgendwann sein, dass man unbefristet beschäftigt wird.“ [Rechtsanwalt]

Die Aktiven

Zur Abrundung des Bilds ist eine weitere Gruppe zu nennen, die zwar nicht groß, aber spezifisch engagiert ist. In allen drei Verwaltungsstellen gibt es eine engagierte

Jugendarbeit mit funktionsfähigen Ortsjugendausschüssen. Die Aktiven sind gewerkschaftlich und politisch gut informiert und engagiert; in der Regel sind sie auch durch kulturelle Aktivitäten miteinander verbunden und bei den Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) engagiert. Hier besteht – anders als bei der Mehrzahl der älteren Beschäftigten – ein wichtiges Potenzial für Aktivitäten gegen die im Bundesland und auch bei den älteren Beschäftigten unübersehbaren fremdenfeindlichen Kräfte und Strömungen. Einige aus dieser Gruppe sind bei den Wahlen 2014 erstmals in einen Betriebsrat gewählt worden. Trotz fließender Übergänge können sie analytisch von der größeren Gruppe der „jüngeren Leistungsorientierten“ unterschieden werden.

„Die Jugendarbeit der IG Metall in unserer Region war in den vergangenen Jahren sehr erfolgreich; ehemalige Ortsjugendausschussmitglieder sind mittlerweile Betriebsratsmitglieder, die einige Betriebe erst für die IG Metall erschlossen haben; die Gruppe ist besonders wichtig, weil es der IG Metall bei ihnen gelungen ist, ein politisches Grundwissen und ideologische Festigkeit zu vermitteln.“ [Rechtsanwalt]

Insoweit spricht viel dafür, dass ein Teil der gewerkschaftlichen Ressourcen auch weiterhin in der Jugendarbeit gebündelt

wird, um mittelfristig einen intergenerativ funktionsfähigen Altersaufbau zu erreichen.

8 Neue Themen aus neuer Arbeitsmarktsituation

Auf der Grundlage des Kapitels 7 gehen wir davon aus, dass die Arbeitsmarktbedingungen weitreichenden Einfluss nicht nur auf die Strukturen des Arbeitsmarkts, sondern auch auf das Verhalten und die Einstellungen der verschiedenen Akteure haben.

Für die Arbeitnehmer/-innen auf dem Metallarbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt kann insbesondere die Phase des Übergangs von der Berufsausbildung in ein erstes Beschäftigungsverhältnis als generationenprägendes Moment betrachtet werden. Bislang wurden diese Arbeitnehmer/-innengenerationen einander gegenübergestellt, um stereotypisch die verschiedenen Verhaltensweisen zu skizzieren und aufzuzeigen, dass diese Differenzen einen Bewusstseins- oder Wertewandel begründen.

Weiterführend stehen nun die Inhalte der inzwischen artikulierten Forderungen im Vordergrund. Die These, die diesem Kapitel zugrunde liegt, ist, dass diese neuen Forderungen nicht losgelöst von den Entwicklungen am Arbeitsmarkt betrachtet werden können. Erst die Position am Arbeitsmarkt der Arbeitnehmer(-gruppen) macht deren spezifische Einstellungen zu verschiedenen arbeitsbezogenen Themenbereichen plausibel. Die kognitiven und kulturellen Muster können auf ihre materielle Grundlage rückbezogen werden.

8.1 Entgelt

Arbeitsentgelte sind für Beschäftigte aller Altersgruppen, Regionen und Branchen in der Regel ein wichtiges Thema. Dabei ist die Forderung nach einer gerechten Entlohnung elementar. Hierbei unterscheiden sich die Generationen in diesem Zusammenhang nicht in grundsätzlichen Werthaltungen, sondern in ihren, durch die speziellen Erfahrungen und Positionen am Arbeitsmarkt geprägten, Einstellungen zum Entgelt.

Wie in Kapitel 3.4 und 7.1 dargestellt wurde, ist der Metallarbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt durch differenzierte Entgeltstrukturen geprägt. In einem kleinen Segment bestehen klassische Tarifstrukturen mit dem Flächentarifvertrag zwischen VME und IG Metall. Im Laufe der Zeit ist es gelungen, für einige Unternehmen eine weiter gehende Tarifbindung über den Zwischenschritt der Heranführungsverträge als Mischung aus Firmen- und Anerkennungs-Tarifverträgen – herzustellen. Dabei konnten Öffnungsklauseln genutzt werden, die das Pforzheimer Abkommen vorsieht. Gleichwohl ist dieses Segment immer noch relativ gering. Dagegen ist die Strategie einzelner Unternehmen – wie unter anderem für die Leiharbeit und Personalserviceagenturen typisch – einen „Billigtarifvertrag“ mit einer christlichen Gewerkschaft abzuschließen, weitgehend als gescheitert zu betrachten, da wie vom Bundesverfassungsgericht im Mai 2015 noch einmal klar gestellt, die CGZP nicht mehr als tariffähig

gilt (25.04.2015 – 1 BvR 2314/12) und da zu den CGZP-Entgelten zum Beispiel auch kaum noch Ingenieur/-innen oder Fachkräfte einzustellen sind. Auch Arbeitgeber/-innen dieser Betriebe sind deshalb gezwungen, ihre Entgelte schrittweise – wenn auch mit sichtbarem Abstand – an die Entwicklung der mit der IG Metall abgeschlossenen Tarifverträge anzupassen. Auch in solchen Betrieben ist bei den Betriebsratswahlen eine IG Metall-Mehrheit gewählt worden, so dass auch in diesen Betrieben die Chance einer Ablösung der CGM-Tarifbindung besteht.

Eine spezifische Gruppe sind Unternehmen, die in Westdeutschland tarifgebunden, aber in Sachsen-Anhalt nicht dem Arbeitgeberverband beigetreten sind und teilweise deutlich untertarifliche Entgelte gezahlt haben. Diese „schizophrene“ Struktur, die sich vor 15 Jahren in die Strategien einordnete, in Ostdeutschland einen Arbeitsmarkt ohne kollektivvertragliche Strukturen zu schaffen, wird immer weniger akzeptiert und gerade von den Jüngeren als eine ungerechte Ost-West-Spaltung und Diskriminierung betrachtet. Hier erscheinen Änderungen als besonders dringlich. So ist in einem Betrieb, der zu einem bekannten, tarifgebundenen Unternehmen in Baden-Württemberg gehört, 2014 unter Beteiligung des Gesamtbetriebsrats nach der erstmaligen Wahl eines Betriebsrats ein Anpassungstarifvertrag vereinbart worden, der eine sichtbare Angleichung der

Entgelte in mehreren Stufen vorsieht. In einem vergleichbaren, nur ca. 20 km entfernten Betrieb ist die Forderung nach einem Tarifvertrag inzwischen betrieblich so sehr verankert, dass im Frühjahr 2015 ein erster Warnstreik erfolgt ist. Für die IG Metall stellt sich hier die Herausforderung, wie die auch in anderen dieser Unternehmen bestehenden Gesamt- und Konzernbetriebsräte mit Sitz in Westdeutschland und realer IG Metall-Mehrheit eine aktive und sichtbare Rolle in diesen Konflikten einnehmen können. Mit der wachsenden Informiertheit wird dies auch von den neuen Mitgliedern eingefordert:

„Engagierte Betriebsräte erwarten eine aktive Moderatorenrolle der IG Metall zwischen den GBR-Gruppen Ost und West.“ [Rechtsanwalt]

In einem anderen Betrieb mit 80 Beschäftigten in einem Unternehmen, dessen Stammsitz in Westberlin liegt, konnte Anfang 2014 erstmals ein Anpassungstarifvertrag vereinbart werden, nachdem 2012 erstmals ein Betriebsrat gewählt und danach mehr als die Hälfte der Belegschaft organisiert worden war. Der Betriebsratsvorsitzende sah dies vor allem als einen Schritt zur Entgeltgerechtigkeit und formulierte plakativ, dass der Betrieb in Sachsen-Anhalt endlich nicht mehr den Status einer „Stiefschwester“ gegenüber den anderen Standorten habe.

Mehrheitlich bestehen in Sachsen-Anhalt jedoch weiter implizite Beschäftigungspakt-situationen, die nicht durch transparente kollektivrechtliche Entgeltstrukturen geprägt sind. Dadurch entstehen wachsende Probleme (dazu bereits Behr 2009). Ein Arbeitsrichter beschreibt beispielsweise den Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungspakt und der Einkommenssituation der Arbeitsspartaner sinngemäß so, dass es jahrelang Konstellationen gab, nach denen die heute 40 bis 55-Jährigen mit teilweise erheblichen Einkommenseinbußen dazu beigetragen haben, die Unternehmen aufrecht zu erhalten. Diese Einbußen wurden über die Jahre auch in besseren Zeiten nicht aufgeholt. Um jedoch in Zeiten des sich abzeichnenden Fachkräftemangels noch Fachkräfte am Arbeitsmarkt rekrutieren zu können, sind die Betriebe nunmehr gezwungen, Entgeltanreize zu setzen. Dies führt dazu, dass Neueingestellte schon bei der Einstellung höher bezahlt werden. Hierbei ist festzustellen, dass die jüngeren Arbeitnehmer/-innen mehr auf sich zentriert sind, keinen Ost-West-Unterschied mehr hinnehmen wollen, aber auch nicht unmittelbar und zielstrebig auf eine kollektive Sicherung ausgerichtet sind. Diese Einschätzung wird auch von Hauptamtlichen der IG Metall sowie von befragten Betriebsräten geteilt. Sie darf allerdings nicht individualistisch überhöht werden; der von den Jüngeren tendenziell abgelehnte „Beschäftigungspakt der

Arbeitsspartaner“ war im Weltbild zwar kollektiv, aber durch wenig differenzierte und vor allem intransparente Entgelte gekennzeichnet. Gerade eine solche Intransparenz wird vor allem von den Jüngeren immer weniger hingenommen.

Ein weiterer Arbeitsrichter berichtet, dass der Wert und die Würde der Arbeit häufiger als früher in Einigungsstellenverfahren thematisiert werden. Hierbei gehe es um Durchsichtigkeit und Gerechtigkeit in den Lohnstrukturen. Dieses Thema werde allerdings bisher kaum in umfassenden Verfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Angriff genommen, sondern komme eher in Verfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zur Sprache. In Hintergrundgesprächen würde aber deutlich werden, dass der Anlass solcher Verfahren ist, dass die Arbeitsspartaner „mitbekommen“ haben, dass Jüngere besser als sie bezahlt werden und dass sie jetzt für die von ihnen oft geleistete Mehrarbeit ebenfalls besser bezahlt werden wollen. Daraus wird ersichtlich, dass nicht allein die monetäre Bedeutung der Bezahlung gesehen wird, sondern „Schlechtbezahlung“ mit Nichtwertschätzung und Missachtung gleichgesetzt wird. Anschaulich ist dazu folgende Aussage, die mit der Aussage aus dem DGB Index Gute Arbeit Sachsen-Anhalt korrespondiert (Kapitel 6.1):

„Es gibt aber noch einen zweiten subjektiven Faktor, der damit aber glaube ich oft einher geht, das ist nach dem Motto:

„Was kriege ich für meine Leistung als Gegenleistung?“. Es betrifft das Thema Wertschätzung. Wir haben manche Betriebsratswahl nicht unbedingt wegen des Themas Geld erreicht, sondern weil man mit dem Gebaren der Führungsebene nicht immer zufrieden ist.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

In diesem Zusammenhang weisen Betriebsräte und IG Metall-Hauptamtliche darauf hin, dass im Gegensatz zu den 1990er Jahren inzwischen stärker differenzierte Entgeltzusagen teilweise zugunsten Jüngerer erfolgen, die den Betriebsräten ein wachsendes Konfliktpotenzial einbringen. Betriebe setzen hier auch Prämien als Anreize ein, die eher von Jüngeren genutzt werden können.

„Insbesondere in den letzten 6 Jahren konnten viele junge, gut qualifizierte Mitarbeiter rekrutiert werden; Beschäftigte, die sich besonders hervortun, werden im Betrieb auch besonders gefördert zum Beispiel mit Prämien.“ [Personalleiter/-in]

Eine faire Eingruppierung und Entgeltstrukturierung muss sich daher auch mit den Fragen der Generationsschichtung auseinandersetzen, so dass sich hier neue Fragen für die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG stellen.

8.2 Arbeitszeit

Arbeitszeiten sind ein weiteres wichtiges Thema, zu dem unterschiedliche Einstellungen bezogen werden. Unsere Interviews bestätigten die Beschreibung von Michael Behr (2009), dass ein zentraler Baustein des Spartaner-Beschäftigungspakts in der Bereitschaft der Arbeitnehmer/-innen zu überlangen Arbeitszeiten und einer besonders hohen Flexibilität gegenüber der Auftrags- und Betriebssituation besteht. Diese Einschätzung wird von den Interviewpartner/-innen bestätigt. Wenn Betriebsräte bestehen, finden Regelungen zur Kurzarbeit meist allgemeine Zustimmung. Ein/e Interviewpartner/-in berichtet zum Beispiel eine hohe Akzeptanz in einem Betrieb, dessen Altersdurchschnitt bei 50 Jahren liegt.

In vergleichbarer Weise führte ein/e befragte/r Arbeitsrichter/-in aus, dass Ältere einerseits zu intensiven Überstunden, dann aber auch zu Teilzeitarbeit bereit waren, um die eigenen, aber auch andere Arbeitsplätze zu sichern. Nach seiner/ihrer Einschätzung ist die Bereitschaft der Jüngeren zu ähnlichen Vereinbarungen geringer ausgeprägt. Konflikte um die Gestaltung der Arbeitszeit waren ein wichtiges Motiv zur Bildung von Betriebsräten. Die Anlässe waren unterschiedlich: Es gab teilweise einseitige Kürzungen der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts, deren rechtliche Unwirksamkeit allerdings nur in Ausnahmefällen geltend gemacht wurde.

„Vor fünf Jahren hatte ich in unserem Betrieb mit 350 Beschäftigten mit anderen vergeblich versucht, einen Betriebsrat zu gründen. Jetzt war die Zeit reif, weil ein dreiviertel Jahr zuvor die Arbeitszeit auf 37,5 Stunden reduziert wurde ohne kompletten Ausgleich. Dadurch hatten alle Beschäftigte Verluste hinzunehmen. Das war ein guter Anlass, einen Betriebsrat zu gründen, um zukünftig Mitspracherecht zu haben.“ [Betriebsratsmitglied eines neu gewählten Betriebsrats]

Vergleichbar war die einseitige, kurzfristige und relativ häufige Anordnung von Samstagsarbeit der „letzte Tropfen“, der das Fass zum Überlaufen brachte (siehe auch Heyme et al. 2014). Daher gehören Konflikte um das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG regelmäßig zu den ersten Bewährungsproben neu gewählter Betriebsräte.

Angesichts der veränderten Rahmenbedingungen wird das Thema Arbeitszeit aktuell unter zwei neuen Aspekten beleuchtet: Work-Life-Balance und Gesundheit. Der jeweilige Fokus hängt in diesem Fall stark mit der Altersgruppe zusammen.

Auch in der männlich dominierten Metallindustrie machen sich im Zuge der Familiengründung der Beschäftigten veränderte Vorstellungen von Familie, Geschlechterrollen und der innerfamiliären Arbeitsteilung bemerkbar. Einige der meist männlichen Beschäftigten fordern zunehmend freie Zeit

für die Familie ein, um die Möglichkeit zu haben, ihre Partner- und Vaterrolle nach ihren Vorstellungen umsetzen zu können (Vgl. auch Wiener 2012 und 2014: 34), was bei den Vorgesetzten nicht selten auf Irritationen bzw. Ablehnung stößt. Wird dies allerdings im Betrieb realisiert, dann berichteten einige Interviewpartner/-innen, dass sich die Älteren dem Wunsch der Jüngeren nach mehr Freizeit anpassen und zumindest die bisherigen überlangen Arbeitszeiten nicht mehr in gleicher Form akzeptieren.

Für die Arbeitsspartaner werden Fragen zur Arbeitszeitgestaltung aber in der Regel aus anderen Gründen relevant. Sie gehen nun zum Teil seit 30 Jahren Tätigkeiten nach, die körperlich stark belastend sind. Zudem wird in vielen Betrieben der Metallindustrie in Schichten gearbeitet. Spät- und Nachtschichten stellen zusätzliche psychische und physische Herausforderungen dar. Die gesundheitlichen Aspekte der Dienstplangestaltung – vor allem das Biorhythmusystem bei der Schichtarbeit – haben daher für Ältere eine stärkere Bedeutung. Näheres dazu wird unter dem folgenden Punkt 8.3 erläutert.

8.3 Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheitsschutz kombiniert mit einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitszeit ist, wie im vorhergehenden Abschnitt festgestellt wurde, ein wichtiges Thema. Insbesondere stellen sich Fragen der Arbeitszeit und des Gesundheitsschutzes bei

der Gestaltung von Schichtsystemen in Abkehr von den bisher nicht selten praktizierten vollkontinuierlichen Schichtsystemen mit sogar mehr als fünf Nachtschichten hintereinander. (siehe auch Böttcher et al. 2014)

In der Vergangenheit hatte diese Thematik in den untersuchten Betrieben so gut wie keine Bedeutung, inzwischen gewinnt sie an Gewicht. So ist den über 40-Jährigen verstärkt bewusst, dass Rente mit 63 Jahren für sie kein Thema sein wird und sie noch über 20 Jahre arbeiten müssen und zwar, wenn sich nichts ändert, unter den gleichen schwierigen Bedingungen. Dies führte zu vermehrten Erkrankungen und Unzufriedenheit insbesondere aus dem Bereich der Schichtarbeit. Betriebsräte berichteten von Beschwerden über Schlafprobleme und über eine Zunahme von ärztlichen Bescheinigungen, in denen den betroffenen Arbeitnehmer/-innen attestiert wurde, dass sie keine Nachtarbeit mehr leisten können. Eine ebenfalls involvierte Krankenkasse kam aufgrund eigener Befragungen zu dem gleichen Ergebnis. Gleichzeitig war ein Anstieg der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu verzeichnen.

Andere Themen des Gesundheitsschutzes außer der Schichtarbeitsproblematik, wie zum Beispiel präventive Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsplatzgestaltung und Betriebliches Eingliederungsmanagement, finden in der Regel nur in Betrieben mit Tarifbindung oder entsprechendem

Lohnniveau statt; in Betrieben mit einem weniger als 75-prozentigen Lohnniveau fehlt es auch bei diesem Thema an der erforderlichen Professionalität. Solche Arbeitgeber/-innen haben selten geschultes Personal für das Thema Gesundheit und Arbeitsschutz. Es konnte aber auch nicht festgestellt werden, dass die Mehrzahl der Betriebsräte, soweit sie in solchen Betrieben bestehen, ihre Mitbestimmungsrechte nach §87 (1) Nr. 7 BetrVG, 9 Abs. 3 ASiG effektiv wahrnimmt.

Die Ergebnisse aus der Befragung der Betriebsräte werden durch die Aussagen der befragten Experte/-innen bestätigt. Die interviewten Rechtsanwälte und -anwältinnen berichteten übereinstimmend, dass das Thema Gesundheits- und Arbeitsschutz an Bedeutung gewinnt, aber erst dann, wenn die nach wie vor wichtigste Frage nach einem angemessenen Entgelt einigermaßen geregelt ist. Dabei kommen strittige Fragen regelmäßig aus Schichtbetrieben. Die Probleme betreffen die Ausgestaltung der Schichtsysteme mit genügend Freischichten zur Erholung. In den bisher geführten Einigungsstellenverfahren hierzu konnten Forderungen der Betriebsräte erfolgreich durchgesetzt werden (allerdings ist dazu kein einziger Bericht auf den Internetseiten der Verwaltungsstellen oder des Bezirks zu finden).

Nach Aussagen der Arbeitsrichter/-innen standen früher bei Streit über Dienstplanschichten technische Fragen im

Vordergrund, während heute auch Arbeitsschutzgesichtspunkte thematisiert werden. Sie machten darüber hinaus auf das Thema Arbeitsverdichtung aufmerksam, welches unter anderem durch neue Techniken am Arbeitsplatz und einen erhöhten Krankenstand ohne ausreichende Vertreterregelung entsteht und eine zusätzliche Belastung darstellt.

Schließlich erklärten die Vertreter/-innen der Bundesagentur für Arbeit, dass sich aus ihrer Sicht die zunehmende Bedeutung in Nachfragen einiger Arbeitgeber/-innen widerspiegelt. Die Fragen konzentrieren sich auf die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, wenn die Altersstruktur des Betriebes dazu Anlass gibt. Speziell geht es um Fragen der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Einige Betriebe wollen hierzu von der Agentur Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich alternsgerechter Arbeitsgestaltung erfahren. Die Arbeitgeberberatung der Bundesagentur im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes einschließlich der Arbeitsplatzgestaltung zielt auf eine Professionalisierung durch technische Beratung, Zusammenarbeit mit Integrationsämtern sowie Fördermöglichkeiten in diesem Bereich ab. Tripartistische Handlungsformen können hierzu bisher allerdings nicht beobachtet werden.

Das Thema Gesundheitsschutz ist auch aktuell, weil die bisherige Politik der Abnutzung der Gesundheit und des Herausdrängens gesundheitlich angeschlagener

Beschäftigter – Sachsen-Anhalt ist das Bundesland mit der geringsten Beschäftigung Schwerbehinderter – durch den Fachkräftemangel an deutliche Grenzen gestoßen ist. Im bisherigen Produktionspakt hatten alle Beteiligten hier keine aktive Behindertenpolitik betrieben:

„[Es sind] kaum noch Gleichgestellte und Schwerbehinderte in den Unternehmen in unserem Bereich Metall- und Elektroindustrie beschäftigt [...]. Es wird zunehmend schwieriger Menschen mit Einschränkungen, alternative Arbeitsplätze im Unternehmen anzubieten. Man tut sich sehr schwer in den Unternehmen, wahnsinnig schwer. Wir sind jetzt gerade dabei, eine Abfrage zu starten, die liegt uns im September [2014] dann vor, in welchen Unternehmen wir wahlfähig sind mit SBV. Wir haben zur Zeit neun Betriebe mit einer SBV registriert. Und da denke ich, das ist zu halbherzig in den letzten Jahren bearbeitet worden von den Betriebsräten. Und die SBV nehmen aus meiner Sicht [...] ihre Funktionen auch zu wenig wahr.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

Das Thema Work-Life-Balance gewinnt in der betrieblichen Wirklichkeit nach Aussagen der befragten Betriebsräte und Personalleiter/-innen immer mehr an Bedeutung, wie unter Punkt 8.2 zu Arbeitszeitfragen ausgeführt. Eine andere kulturelle

Werthaltung zum Stellenwert von Freizeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf verlangt nach Planbarkeit und Verlässlichkeit.

Beispielhaft führte ein Betriebsrat an, dass unabhängig vom Alter der Beschäftigten soziale Bindungen und Familie einen so hohen Stellenwert einnehmen, dass die Beschäftigten lieber unter der Woche Überstunden leisten würden, wenn sie dafür an Wochenenden und Feiertagen nicht arbeiten müssten. Daher ist, wie unter 8.2 schon erwähnt, die weit verbreitete Samstagsarbeit – sowie deren kurzfristige Anordnung – ein zentraler Konfliktpunkt.

Mehrere der befragten Betriebsräte berichteten über erste Fälle der Pflegebetreuung in ihren Betrieben. Für diese Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen waren Lösungsversuche, wie Teilzeitregelungen und Schichtverschiebung von Bedeutung (Böttcher/Buchwald 2012). Auch zu diesen Themen ist nicht erkennbar, dass die IG Metall gut sichtbare Informationen, zum Beispiel zur Ausweitung der Pflegezeit und den neuen Strukturen der Elternzeit zum 1.1.2015, und Regelungsmuster zur Verfügung stellt; daher handeln interessierte Beschäftigte oftmals als „Einzelkämpfer“, um ihre persönlichen Anliegen und Wünsche in dieser Hinsicht durchzusetzen.

8.4 Berufliche Entwicklung und Personalplanung

Im Ergebnis zeigten die Interviews, dass der Bereich der beruflichen Entwicklung als Teil einer betrieblichen Personal- und Entwicklungsplanung (noch) keinen hohen Stellenwert besitzt. Nur die Leuchtturmbetriebe versuchen gezielt und einigermaßen erfolgreich, die demografische Lücke zu schließen (Grünert/Wiener/Winge 2011). Sie beginnen damit bereits in der Ausbildung, indem sie über Bedarf ausbilden, Kontakte zu Hochschulen und der Bundesagentur für Arbeit pflegen, Praktikumsangebote machen und in Kooperationsvereinbarungen mit Schulen versuchen, Schüler/-innen für Metallberufe zu gewinnen (Buchwald unter anderem 2014). In einzelnen Betrieben, die an dualen Studiengängen interessiert sind, wird dies schon angeboten. Für die Absolvent/-innen ist eine Entwicklung zu Führungskräften in den Betrieben geplant.

Eine weitere Qualifizierung auf der mittleren Ebene der Mitarbeiter/-innen zu Meister/-innen und Techniker/-innen findet in einigen Betrieben statt. In einem Betrieb bestimmt eine paritätisch besetzte Kommission, welche/r Arbeitnehmer/-in gefördert wird. Die Betriebe, die ohne eine betriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung geführt werden, haben zunehmend mit Qualitätsmängeln und einer höheren Fluktuation zu kämpfen sowie Probleme, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Bei einzelnen Betrieben kommt es deshalb zu einem

Umdenken. Unsere Interviews bestätigen vor allem für junge Hochqualifizierte und Führungskräfte erste Untersuchungen (vgl. Buchwald/Wiener 2012: 32 f. und Peters/Garrel 2013: 8 ff.), dass gerade bei den Jüngeren ein reales Interesse an einer effektiven betrieblichen Weiterbildung besteht, die ihnen zusätzliche Perspektiven ermöglicht.

Obwohl es einen Tarifvertrag der IG Metall und des VME zur Qualifizierung in Sachsen-Anhalt gibt, der Entwicklungsgespräche sowie Festlegungen zur Kostenübernahme und zu Freistellungen vorsieht, wird er nur in wenigen tarifgebundenen Betrieben gelebt. Ebenso verhält es sich mit der Umsetzung ähnlicher betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften (§§ 96 ff. BetrVG). Nachdem der Tarifvertrag in der aktuellen Tarifrunde wieder in Kraft gesetzt worden ist, besteht die Chance, davon intensiver Gebrauch zu machen. Eine Orientierung an diesem Tarifvertrag in den nicht tarifgebundenen Betrieben konnte nicht festgestellt werden. Obgleich in der aktuellen Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt von einer beachtlichen Zahl von Arbeitgeber/-innen die Notwendigkeit von Weiterbildung betont wurde, konnten in den Interviews für die nicht-tarifgebundenen Betriebe, in denen Betriebsräte gewählt werden, keine strukturierte Nutzung der §§ 96 ff. BetrVG und erst recht keine Einigungsstellenverfahren festgestellt werden.

Eine spezifische Aufgabe gerade der Personalplanung und -entwicklung besteht in der Entwicklung von Geschlechtergerechtigkeit. Nach 1990 ist der Anteil der Frauen in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt überdurchschnittlich zurückgegangen. Die Erhebung zu den Arbeitsbedingungen im Bereich der Erneuerbaren Energien hat deutlich dokumentiert, dass dieser Rückgang vor allem die höheren Entgeltgruppen betrifft. Es ist zu erwarten, dass im „individuellen Wettbewerb“ der Jüngeren um eine bessere Eingruppierung Frauen noch weiter zurückgedrängt werden (Wiener 2011: 83 ff.). Dieser Entwicklung kann nur durch eine intensive Diskussion und eine gezielte Nutzung der Mitbestimmungsrechte vor allem nach §§ 95 ff. BetrVG entgegengewirkt werden. Eine reale Basis kann der Organisationsgrad der Frauen sein, der in den drei Verwaltungsstellen jeweils über 20 Prozent und damit deutlich über der Beschäftigungsquote von 14 Prozent in der Metallindustrie liegt.

9 Die Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisation und der Betriebsräte bei der Umsetzung (neuer) Wünsche und Ziele der Arbeitnehmer/-innen

Damit stellt sich die Frage, welche Bedeutung diese Entwicklung für organisiertes gewerkschaftliches und betriebsverfassungsrechtliches Handeln haben kann. Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass die Generationenschichtung eine Schlüsselrolle einnimmt. Aus der Geschichte der letzten 50 Jahre sind verschiedene Beispiele für Generationenkonflikte bekannt; daher soll zunächst das spezifische Wechselspiel der Generationen herausgearbeitet werden.

9.1 Das intergenerationale Verhältnis stellt sich nicht als Generationenkampf, sondern als Wechselspiel zwischen den Generationen dar

Das zunächst vermeintlich offenbare Konfliktpotenzial, das diese veränderten Konstellationen, insbesondere die Lohnstrukturen für den innerbetrieblichen Frieden enthalten, wirkt derzeit überwiegend als Aktivator und Auslöser für eine neue Dynamik.

„Jüngere bekommen häufig bessere Arbeitsbedingungen, insbesondere das Lohnstrukturgefüge verändert sich dadurch [...] Mittlerweile geht es dem Unternehmen ökonomisch besser – aber die Einkommen wurden nicht nachgebessert. Es gab dazu eine Reihe von Verfahren, bei denen es vordergründig um Vergütungsfragen ging (Sonderzahlungen wegen besonderer Betriebsergebnisse). Die

Arbeitnehmer/-innen waren sehr aufgebracht, darüber dass ihr Anteil kleingerechnet wurde. Es entstand ein Gefühl der Ungerechtigkeit.“ [Arbeitsrichter/-in]

Einige Jüngere vertreten aufgrund ihrer bisherigen Arbeitsmarkterfahrungen selbstbewusst ihre arbeitsbezogenen Forderungen. Sie kennen ihren Marktwert und den Wert ihrer Arbeit und fordern entsprechende Gegenwerte ein. Die Konkurrenz der Arbeitgeber/-innen um Fachkräfte ist ihnen präsenter als die der Arbeitnehmer/-innen. Sie sehen sich daher nicht in einer (Lohn-) Konkurrenz mit den Älteren.

In den anderen Beschäftigtengruppen regt sich kaum Missgunst gegenüber den Jüngeren, wenn diese höhere Entgelte fordern und teilweise auch durchsetzen. Vielmehr wird für sie die Frage nach der Wertschätzung ihrer eigenen Arbeit neu aufgeworfen. Viele Jahre haben sie schlecht bezahlt und zu schlechten Konditionen gearbeitet, um vermeintlich oder real den Bestand des Betriebes vor Ort zu sichern. Das Auftreten der Jüngeren führt ihnen einerseits die durchlebten Einschränkungen vor Augen. Andererseits wird auch in dieser Beschäftigtengruppe ein Bewusstsein geweckt dafür, dass sich die Situation nunmehr ändert. Viele der Betriebe haben sich im Anschluss an die Transformationsphase der 1990er ökonomisch konsolidiert, während gleichzeitig die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräfte steigt. Der bisherige

Produktionspakt wird mehr und mehr infrage gestellt, nach und nach werden Forderungen nach veränderten Arbeitsbedingungen gestellt. Neben den Entgelten als Ausdruck der Wertschätzung der Arbeit richten sich ihre Forderungen stärker als bei den Jüngeren auf Aspekte des Gesundheitsschutzes. Für die Altersgruppe der 35 bis 50 Jährigen werden erste Folgen schlecht ausgestatteter Arbeitsplätze, ungesunder Arbeitszeitmodelle und überlanger Arbeitszeiten spürbar. Weitere 15 bis 30 Jahre unter solchen Bedingungen zu arbeiten, wollen und können sie nicht hinnehmen.

Die Lohnstrukturen bilden somit gewissermaßen den Auslöser zu einer neuartigen Aktivierung der „Arbeitsspartaner“, den Produktionspakt infrage zu stellen. Die Jüngeren ihrerseits spüren zwar die körperlichen und psychischen Belastungen schlechter Arbeitsplatzausstattung und -bedingungen meist noch nicht am eigenen Körper. Im Dialog mit den anderen Beschäftigtengruppen erfahren sie jedoch von den Folgewirkungen.

„Jüngere sehen die Folgen der Arbeitsbedingungen bei den Älteren.“ [Betriebsratsmitglied]

Am Beispiel der Arbeitszeit wird aber auch deutlich, dass unterschiedliche Motivationen zu ähnlichen Prioritäten führen können. Während die Arbeitsspartaner das Thema der (Begrenzung der) Arbeitszeit aus

einem Bedürfnis nach (körperlicher und psychischer) Erholungszeit thematisieren, also im Rahmen von gesundheitlichen Aspekten, ist unter Jüngeren insbesondere Zeit für die Familie wichtig. Die gleichen Forderungen werden demnach einmal mit gesundheitlichen Aspekten, das andere Mal unter Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgeführt.

„Jüngere sind an Familie und an Vereinbarkeit interessiert. Ältere haben eine starke Bindung an den Betrieb und haben ihren Renteneintritt schon im Blick. Die Bereitschaft, für Forderungen einzutreten ist bei Jüngeren und Älteren gegeben, die Motivation ist aber eine andere. Ältere und Jüngere bekommen mit, dass trotz ständiger Androhung der Betrieb nicht insolvent geht. Auch unpolitische Jüngere lassen sich vom Betriebsrat zu Aktionen überreden“ [Betriebsratsmitglied]

Dementsprechend entfaltet sich an dieser Stelle ein Wechselspiel zwischen den Generationen. Für das Selbstverständnis ist nicht wie bei manch anderen wissenschaftlich häufig diskutierten Generationen – wie der „68-Generation“ oder der „skeptischen Generation“ – die Abgrenzung gegenüber vorangegangenen oder folgenden Generationen entscheidend.

„Es gibt unterschiedliche Gruppen, die sich ergänzen. Einige sind viele Jahre beschäftigt und sind jetzt 57 und sagen zur erstmaligen Wahl eines Betriebsrats: ‚Das mache ich als letzte Aktion vor der Rente.‘ Dann haben wir welche, die sind 45, haben 20 Jahre lang ohne Betriebsrat gelebt, die sagen, ‚jetzt habe ich irgendwann die Nase voll.‘ Dann haben wir andere, die sind 25 oder 30 Jahre alt und haben vielleicht zwei Jahre in Nordrhein-Westfalen gearbeitet und haben mit der Geschichte der letzten 20 Jahre gar nichts zu tun – sie sagen: ‚Ja natürlich, wollen wir einen Betriebsrat wählen.‘ [Betriebsratsmitglied]

Diese beispielhaften Aussagen belegen, dass mit dem Auftreten aktiver Jüngerer, die nicht (mehr) als Arbeitsspartaner agieren, auch in der mittleren Generation eine allmähliche Lockerung des bisherigen Pakts einsetzt und dass gemeinsame - wenn auch unterschiedlich motivierte - Ziele im Betrieb verfolgt werden können. Ein solches „Wechselspiel“ zwischen den Generationen bedarf jedoch auch einer organisatorischen Vermittlung, so dass damit die Rolle der Gewerkschaft und der Betriebsräte für diese Funktion zu diskutieren ist (dazu auch Goes et al. 2015: 74 ff).

9.2 Die spezifischen arbeitsmarktbezogenen Generationszusammenhänge korrespondieren mit spezifischen Mustern im Umgang mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretern

Die jeweils speziellen Erfahrungen der Generationen mit dem ostdeutschen Arbeitsmarkt seit 1990 haben jedoch nicht nur Auswirkung auf die Inhalte arbeitsbezogener Forderungen, sondern auch auf die Ausgestaltung der interessenpolitischen Vertretung der Forderungen.

Nicht nur die Fragen der betrieblichen Arbeitspolitik, sondern auch die Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Organisation und der individuellen Mitgliedschaft sind in Sachsen-Anhalt durch die Erfahrungen der letzten 25 Jahre und der unterschiedlichen generationellen Prägung gekennzeichnet. Die älteren Jahrgänge sind in beachtlichem Umfang - wie oben dargestellt - nach 1991 aus der Gewerkschaft ausgetreten. Natürlich ist ein „harter Kern“ geblieben, der auch zumindest bis zum eigenen Renteneintritt an der Mitgliedschaft festhalten wird, andere werden aber nach unserer Prognose selbst durch ein intensives Beratungsangebot, ob und wie sie die „Rente mit 63“ nutzen können, nur in geringem Umfang zum (Wieder-)Eintritt motiviert werden können.

„Die ‚enttäuschte Wendegeneration‘ hat sich nicht selten der gewerkschaftlichen Zugehörigkeit bewusst entzogen. Sie waren häufig frustriert über die gewerkschaftliche Ohnmacht. Häufig erfolgt eine kollektive Schuldzuweisung an den Staat und an Interessenorganisationen.“
[Arbeitsagentur]

Die Gruppe der Arbeitsspartaner hat nach 1990 nur selten den Weg in die Gewerkschaft gefunden. Sie ist in deutlich geringerem Umfang gewerkschaftlich und politisch geprägt.

„Es herrscht Verunsicherung und geringe Kenntnisse über Zusammenhänge in der Arbeitswelt, über eigene Rechte und über kündigungsrechtliche Zusammenhänge. Wenn es um Konflikte mit Arbeitgebern geht, ist diese Gruppe [der mittleren Jahrgänge] durch Zurückhaltung gekennzeichnet.“ [Arbeitsrichter/-in]

Ein kleinerer Teil dieser Gruppe ist allerdings – wenn auch teilweise in dem unter 9.1. beschriebenen Wechselspiel mit den Jüngeren – mit der Änderung der Arbeitsmarktlage bereit, sich betrieblich zu engagieren.

„Für die neu gegründeten Betriebsräte sind Beschäftigte um 30 Jahre und um 45 Jahre die relevanten Gruppen.“

[Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

Ein inzwischen deutlich zu beobachtendes Motiv ist der weitgehende Stillstand der Entgeltangleichung zwischen Ost und West, der angesichts der eigenen qualifizierten Arbeit zunehmend als ungerecht empfunden wird. Aus diesem Grund gelingt die Mobilisierung für Heranführungstarifverträge vor allem in den Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, in denen in Westdeutschland Tarifbindung gilt, die aber im Osten vermieden werden soll.

„Warum wird diese Gruppe jetzt aktiv? Weil sie die Faxen dicke hat. Das ist einfach: 25 Jahre nach der Wende sind diese Arbeitsbedingungen immer noch schlechter als im Westen. Ein Beispiel: Urlaubsansprüche – konnte man Urlaub planen? Konnte man keinen Urlaub bekommen. Irgendwann haben wir gesagt: ‚So geht es nicht mehr, wir haben seit 21 Tagen durchgearbeitet.‘ Wir haben gesagt: ‚Schluss, aus! Betriebsrat müssen wir jetzt bilden, Gewerkschaft holen.‘ Und dann funktionierte das auch plötzlich. Ich glaube, die Zeit ist jetzt reif, dass das jetzt tatsächlich verstanden wird, dass es Betrieben mit Betriebsräten besser geht. Das ist ja eindeutig bewiesen. Und ich glaube daher resultiert die Situation, dass jetzt mehr Betriebsräte in

Ostdeutschland gebildet werden.“ [Betriebsratsmitglied]

Die Gruppe der Jüngeren hat in typisierender Betrachtung eigene Erfahrungen und eigene Werthaltungen, die auch neue Aktivitäten und eine entsprechende Handlungs- und Organisationsbereitschaft ermöglichen:

„Es ist so, dass es oft Junge [...] sind, die lange Zeit über Leiharbeit in den alten Bundesländern tätig waren. Sie waren dort in Unternehmen tätig, in denen Betriebsratsstrukturen vorhanden sind und wo sich gekümmert wurde. Sie sind mit dieser Inspiration zurückgekommen und haben hier einen Job gefunden. Dadurch gibt es eine Zunahme des kritischen Daraufschauens: ‚Wie sind eigentlich meine Bedingungen? Wie kann ich sie verbessern?‘.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

„Motivation der Jüngeren zu Betriebsratswahlen sind die Forderung nach Respekt, Forderungen zu Arbeitszeit und Entgelt und Forderungen zur Planbarkeit von Arbeitszeiten.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

„Die Initiative [zur Bildung von Betriebsräten im Bereich der Windenergie in der jüngeren Vergangenheit] ging von den ‚jungen Wilden‘ mit sehr guter

Ausbildung aus, die für ihre hochwertige Arbeit, die auch gefährlich ist, angemessen entlohnt werden wollen. Es ist eine besondere Gruppe von Menschen: Personen, die draußen arbeiten und die wissen, was sie wollen. Sie haben ein anderes Bewusstsein. Es war ein wichtiger Schritt der IG Metall zu sagen: ‚Wir gehen auf diese Menschen zu, weil sie wirklich anders denken‘. Die Schwierigkeiten [Betriebsräte einzurichten] liegen in diesen Betrieben in den sozialen Umfeldern.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

„Der Anteil Jüngerer unter den neuen Mitgliedern ist hoch. Ältere, die früher zum Teil FDGB-Mitglieder waren, als IG Metall-Mitglieder zu gewinnen, ist schwer und eher selten. Die unter 35-Jährigen sind eine Zielgruppe der IG Metall, denn Jüngere haben Forderungen. Sie kennen die Probleme der 1990er Jahre wie Massenarbeitslosigkeit nicht. Sie wollen für ihre Arbeit fair entlohnt werden. Gewerkschaften gehören [in der Wahrnehmung der Jüngeren] dazu, um diese Forderungen durchzusetzen.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

Alle Interviewpartner/-innen waren sich trotz unterschiedlicher Erfahrungen und Prägungen über diese Einschätzung einig. Sie entspricht auch den Beschäftigtenbefragungen. Gleichwohl wurde in fast allen

Interviews auch zur Vorsicht geraten. Euphorie sei fehl am Platze, denn es fehle noch an der erforderlichen Stabilität. Der Erwartungshorizont der neuen Mitglieder ist auf kurze Fristen gerichtet und verlangt Erfolge in relativ kurzer Zeit.

„Jüngere zeigen momentan aber auch eine große Bereitschaft, wieder [aus der IG Metall] auszutreten, wenn keine Erfolge erzielt werden. Die Mitgliedsbeiträge werden dann als verschwendete Investition betrachtet.“ [Betriebsratsmitglied]

„Jüngere orientieren sich anders: Eine Politisierung ist bei Jüngeren nicht vorhanden.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

„Ein geringes Einkommen verringert Bereitschaft zur Organisation, weil dafür auch ein Beitrag gezahlt werden muss. Das Bewusstsein dafür zu wecken, ist eine Aufgabe der Betriebsräte. Gerade bei den Jungen ist es schwerer. Im Betriebsrat ist der Anteil unter 40-Jähriger klein, im Betrieb hingegen nicht. Im Betrieb wurde ausgebildet und es wurden punktuell Erfahrene aber hauptsächlich Jüngere eingestellt bzw. aus dem Leiharbeiterbereich übernommen. In der kaufmännischen Abteilung gibt es viele junge Frauen. Innerhalb der letzten zehn Jahre ist der Betrieb von 250 auf 450 Mitarbeiter/-innen gewachsen. Die

Mitgliederzuwächse sind unter den Jungen [gemeint sind unter 40-Jährige] zu verzeichnen, aber das Potenzial ist noch nicht ausgeschöpft.“ [Betriebsratsmitglied]

Diese geringe Stabilität bezieht sich nicht nur auf die neu gewonnenen Mitglieder, sondern auch auf die neu gewählten Betriebsratsmitglieder. Es ist nicht selten, dass einige bei den ersten Problemen zurücktreten oder den Betrieb verlassen, wenn sie in einem anderen Betrieb ein günstigeres Angebot erhalten. Erschwerend kommt hinzu, dass neu gewählte Betriebsräte mit Arbeitgeber/-innen konfrontiert sind, die ihnen die Arbeit deutlich erschweren.

„Gerade im Vorfeld erstmaliger Betriebsratsgründungen kommen auch häufiger Verfahren vor, um Wahlvorstandsmitglieder fristlos zu entlassen - besonderes Verfahren nach § 103 BetrVG analog.“ [Arbeitsrichter/-in]

Einige Arbeitgeber/-innen versuchen offensiv, die Wahl zu verhindern bzw. diese Betriebsräte wieder aus dem Betrieb zu drängen und nutzen erste Konflikte zu Abmahnungen, Entgeltkürzungen und Kündigungen (Kohte 2015, 544 ff). Dies erfordert bereits eine professionelle Vorbereitung und Begleitung der ersten Wahl, wie sie in den Organizing-Projekten in

Sachsen-Anhalt erfolgreich geleistet worden ist.

„Als die IG Metall versucht hat, ein Zugangsrecht zum Betrieb zu bekommen, um den Wahlvorstand in seinem Wahllokal zu besuchen und zu unterstützen, wurde ihr der Zutritt versagt; in zweiter Instanz wurde der IG Metall der Zugang gewährt; dadurch ging viel Zeit verloren und das in der heißen Phase der Wahlvorbereitung; der Arbeitgeber hat eine Propagandamaschine gegen die IG Metall in Gang gesetzt, wo es nur ging.“ [Betriebsratsmitglied]

In einem der Schlüsselbetriebe in der Windkraftindustrie versuchte der regionale Marktführer, den aktiven Vorsitzenden eines neu gewählten Betriebsrats zu kündigen. Nachdem das Gremium die Zustimmung verweigert hatte, scheiterte auch das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 BetrVG am Arbeitsgericht. Dieser Konflikt wurde mit intensiver Unterstützung der IG Metall und für die Region neuartiger Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich geführt, so dass der/die Arbeitgeber/-in auf das Beschwerdeverfahren am Landesarbeitsgericht verzichtete.

Dieser wichtige Erfolg erforderte einen hohen organisatorischen Einsatz, der exemplarisch dokumentiert, dass mit der erfolgreichen Wahl neuer Betriebsräte intensive weitere Aufgaben zu bewältigen sind.

„Der Betreuungsbedarf dieser neu gewählten Betriebsräte ist viel intensiver als sonst.“ [Arbeitsrichter]

„Wann kriegen wir mehr Geld?“, ist die am häufigsten gestellte Frage. Wir können nicht die Fehler der Vergangenheit innerhalb eines halben Jahres beheben. Man kann auch nicht alle Themen gleichzeitig angehen.“ [Betriebsratsmitglied]

„Wir haben teilweise inzwischen komplett unorganisierte Betriebsräte. Wir fangen da völlig von vorne an.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

„Die Betriebsräte haben solche Themen wie Jugend- und Auszubildendenvertretungen – wenn ich das einmal so salopp sagen darf – nicht auf dem Schirm. Wenn wir nicht aktiv würden und sagen würden: ‚Das ist die nächste Generation der Betriebsräte‘, sähen die das noch nicht.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

„Ich habe gerade wieder so einen Fall gehabt: Da ist ein Betriebsrat überhaupt nicht auf die Idee gekommen, einmal die Stellenbeschreibungen zu verlangen. Da sage ich: ‚Wieso verlangt ihr nicht die Stellenbeschreibung? Ihr bekommt hier hingeworfen, wer das ist, was der für eine Ausbildung hat und was der für eine Entgeltgruppe haben soll, aber nicht,

was hinter dieser Entgeltgruppe eigentlich für eine Tätigkeit und eine Stellenbeschreibung ist.' Da haben wir einen großen Nachholbedarf. Durch den Generationenwechsel können wir anfangen, bei den Betriebsräten ein Bewusstsein zu schaffen. Das ist eine Chance.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

Als eine wichtige Ursache wurde in mehreren Interviews hervorgehoben, dass vor allem in den Betrieben mit neu gewählten Betriebsräten elementare Standards der BetrVG-Verfahren fehlen und erst mühsam durchgesetzt werden müssen. So berichtet ein(e) Rechtsanwalt/-anwältin zum Beispiel aus der Arbeit mit einem erstmals gewählten Betriebsrat:

„Wir haben inzwischen das fünfte Beschlussverfahren jetzt. Und da geht es darum, dass zum Beispiel Einstellungen von Arbeitnehmern und Leiharbeitnehmern vorgenommen wurden, ohne dass der Betriebsrat beteiligt wurde. Dann ging es um Abgruppierungen oder Fehlengruppierungen von Mitarbeitern, wo dann auch keine entsprechende Beteiligung des Betriebsrates stattgefunden hat. Und dann geht es aktuell darum, dass geschlossene Betriebsvereinbarungen nicht durchgeführt werden, wie es sich nach § 77 BetrVG gehört. Da ist auch ein Beschlussverfahren vor zwei Wochen

von mir eingeleitet worden.“ [Rechtsanwalt/-anwältin]

Insoweit stehen die neu gewählten Betriebsräte und ihre gewerkschaftlichen und juristischen Berater/-innen vor der Aufgabe, die Nutzung elementarer Standards erstmals durchzusetzen. Diese Probleme beziehen sich nicht nur auf mittelständische Unternehmen. So berichtete ein(e) Rechtsanwalt/-anwältin, dass in der Tochtergesellschaft eines bekannten Montankonzerns acht Unterlassungsverfahren nach § 87 BetrVG wegen fehlender Beteiligung des Betriebsrats in Arbeitszeitfragen geführt werden mussten, bevor der alltägliche BetrVG-Standard, der in den westdeutschen Unternehmen dieses mitbestimmten Konzerns selbstverständlich ist, auch in Sachsen-Anhalt realisiert werden konnte. Der/Die gut informierte Rechtsanwalt/-anwältin hatte nicht wahrnehmen können, dass hier die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aktiv geworden bzw. angesprochen worden waren. Gerade die Unternehmensmitbestimmung ist bisher in unserem Bereich kaum sichtbar, obgleich einige Unternehmen/Konzerne mit mitbestimmten Aufsichtsräten in der Region aktiv sind.

Diese vielfältigen Anforderungen treffen die regionale Gewerkschaft in einer Situation, in der der Generationswechsel auch ihre eigene Situation beschreibt:

„Ein Generationswechsel beginnt. [...] [E]s geht jetzt richtig los. Einige, die von Anfang an seit den 90er Jahren in Funktion sind, gehen jetzt wirklich de facto raus. Manchmal ist die Hälfte oder fast das ganze Gremium völlig neu.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

9.3 Neue Chancen – neue Herausforderungen

Für die IG Metall ergeben sich daraus organisatorische, kulturelle und politische Herausforderungen. Die organisatorische Herausforderung liegt darin, dass die neu gewonnen Mitglieder mit ihrem kurzfristigen Erwartungshorizont keine sicheren, auf Dauer gewonnenen Mitglieder sind, so dass eine intensive Betreuung, Information und Kommunikation erforderlich ist, in der Regel auch unter Nutzung medialer Kommunikationsformen. In besonderer Weise gilt dies auch für die neu gewählten Betriebsräte und die neu gewonnenen Gewerkschaftsmitglieder in diesen Betriebsräten.

„Es müssen andere Kommunikationsmedien wie WhatsApp, Emails und SMS eingesetzt werden. Jüngere geben von Anfang an auf ihrem Mitgliedsantrag Email-Adressen zur Kontaktaufnahme an.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

Die kulturelle Herausforderung ergibt sich daraus, dass klassische gewerkschaftliche Kenntnisse, wie zum Beispiel die Struktur und die Erkämpfbarkeit von Tarifverträgen, die Notwendigkeit von Arbeitskämpfen in bestimmten Situationen, die Bildung und Arbeitsweise von Betriebsräten, die kollektiven Elemente der Arbeitssicherheit, wie zum Beispiel Sicherheitsbeauftragte, gerade für die jüngere Altersgruppe aus eigenem Erleben relativ unbekannt sind. Eine intensive Kommunikation zu diesen Themen mit den älteren Beschäftigtengruppen ist eher die Ausnahme, so dass die üblichen und vertrauten Formen des intergenerationellen Lernens (zum Beispiel durch „Hineinwachsen“ in ein Betriebsratsgremium oder eine Aufgabe und Funktion) nur begrenzt zur Verfügung stehen. Dies gibt allerdings auch die Chance, neue Wege zu gehen und neue Kommunikationsformen auszuprobieren.

Eine besondere politische Herausforderung liegt darin, dass nur einer Minderheit der neuen Mitglieder bisher klar ist, welche Organisations- und Mobilisierungsleistungen auch sie im Betrieb erbringen müssen, damit erfolgreiche Firmentarifverträge, Heranführungsverträge bzw. Übernahmen von Flächentarifverträgen erfolgen können.

Angesichts der organisatorischen Schwäche des Arbeitgeberverbands ist der klassische vereinsrechtliche Weg zur Tarifbindung – ein/-e Arbeitgeber/-in tritt – möglicherweise unter betrieblichem und

gewerkschaftlichem Druck – von sich aus dem Verband bei, der für einen solchen Beitritt geworben hat – nur eine, wenn auch unverzichtbare, Option. Direkte Verhandlungen zwischen der IG Metall und einem Unternehmen finden in aller Regel nur in Betrieben statt, in denen aktive Betriebsräte gewählt sind. Die befragten Betriebsräte und Hauptamtlichen erklärten übereinstimmend, dass der Weg zum Tarifvertrag ziemlich „steinig“ sei, da die Belegschaft in der Regel meistens noch schwer zu mobilisieren sei. Die Mobilisierungshemmnisse werden wie folgt beschrieben:

- Nach wie vor wird von der Mehrzahl der Arbeitgeber/-innen versucht, durch einzelvertragliches Agieren kollektive Regelungen abzuwehren.
- Die Realisierung der Tarifbindung erscheint vielen Beschäftigten unsicher. Für den vorrangigen Wunsch nach einer schnellen Entgelterhöhung ist eine relevante Gruppe von Beschäftigten (noch) nicht bereit, mit dem Mitgliedsbeitrag „in Vorleistung“ zu gehen.
- Zudem ist eine Tarifbindung für Jüngere zwar wichtig, aber das allein führt noch nicht zu einer höheren Kampfbereitschaft. Die Verknappung des Arbeitsangebots sowie die lebenszyklisch bedingte höhere Mobilität jüngerer Arbeitnehmer/-innen gibt auch die Möglichkeit, ein höheres, gegebenenfalls auch tarifliches Entgelt durch einen

individuellen Arbeitgeberwechsel zu erreichen. So konnten bisher Betriebe mit Tarifbindung genügend Auszubildende und Fachkräfte gewinnen, während Betriebe ohne Tarifbindung wachsende Schwierigkeiten haben, Auszubildende und Fachkräfte zu rekrutieren.

- Weiter ist zu beachten, dass nach längerer Abwesenheit kollektivvertraglicher Strukturen gerade jüngere Arbeitnehmer/-innen in der Regel keine Kenntnis bzw. kein Bewusstsein für den Unterschied zwischen Betriebsverfassung und Tarifvertrag haben und von dem Betriebsrat die zügige Einführung eines Tarifvertrages auf dem Verhandlungsweg erwarten. Diese Erwartungen an Betriebsräte werden von einem langjährigen Funktionär mit einem weiteren Aspekt erklärt:

Es geht daher darum, das Wechselspiel zwischen Tarifvertrag und Betriebsverfassung für die spezifischen Bedingungen der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt zu konkretisieren. Der Ausgangspunkt liegt im Regelfall in der zeitlichen Präferenz für die baldige Wahl eines aktiven Betriebsrats.

Gerade angesichts unwilliger und nicht selten auch offensiver Arbeitgeber/-innen, die die Wahl eines Betriebsrats aktiv bekämpfen, kann eine erfolgreiche Betriebsratswahl wiederum in der Regel nicht ohne

organisatorische Vorleistungen einer Gewerkschaft erfolgen. Ein aktiver Kern im Betrieb ist erforderlich, um die Wahl eines Wahlvorstands vorzubereiten. Hier kommt den Gesamt- und Konzernbetriebsräten nach § 17 Abs. 1 BetrVG eine wichtige Rolle zu; es bestehen noch deutliche Möglichkeiten der Optimierung. In den meisten Fällen ist aber die gewerkschaftliche Einladung zur Wahlversammlung nach § 17 Abs. 3 BetrVG entscheidend. Für diese Aufgabe hat sich in den letzten Jahren ein offensives Vorgehen entwickelt:

„Es gibt verschiedene Herangehensweisen, wie wir als IG Metall eine Betriebsratswahl begleiten. Es gibt Verwaltungsstellen, – allerdings nicht in unserer Region – die nach dem Motto verfahren: ‚Bevor nicht unbedingt 50 Prozent der Belegschaft in der IG Metall organisiert ist, werden wir keine Hand rühren‘. Mit dieser Strategie hätten wir keine einzige Betriebsratswahl in dieser Region zustande bekommen. Und insofern gehen wir da in die Offensive, gehen auch ein bisschen in Vorleistung und hoffen, dass Prozesse daraus entstehen und das hat uns vorangebracht. Aber die Prozesse dauern teilweise mehrere Jahre, also, wir fangen wirklich klein an. Wenn ich mir [Betrieb in Sachsen-Anhalt] angucke mit rund 700 Beschäftigten mit dem Organisationsgrad, da würde manch einer sagen: ‚Warum dreht

ihr euch da überhaupt noch?‘. Aber man muss unabhängig vom Organisationsgrad die richtigen Momente erfassen, um die Menschen zu erreichen.“ [Hauptamtliche/-r Gewerkschaftsmitarbeiter/-in]

Dieses Vorgehen ist durch engagierte Organizing-Projekte und andere, zusätzliche Organisationsformen realisiert worden, weil die organisatorischen und politischen Anforderungen weit über die Anforderungen und Kapazitäten der alltäglichen Arbeit hinausgehen. Hier stellen gerade die gewerkschaftlichen Mitglieder in den neu gewählten Betriebsräten zusätzliche Anforderungen an ihre Organisation.

„Die IG Metall lebt durch ihr Personal. Das IG Metall-Personal geht angemessen mit ostdeutschen Besonderheiten der Betriebe um. Aber das Personal der IG Metall in unserer Region ist zum Teil so stark überlastet, dass sie sich einzelnen Betriebsräten nicht in ausreichendem Maß widmen können.“ [Betriebsratsmitglied]

Die Untersuchung hat ergeben, dass in den letzten Jahren parallel zum zunehmenden Fachkräftemangel eine aktive Wende am Arbeitsmarkt in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt stattgefunden hat und dass neue Betriebsräte zusätzlich gewählt worden sind und dass diese Wahlen in aller Regel mit beachtlichen

Mitgliedschaftsgewinnen der IG Metall verbunden waren und sind. Der Bericht zeigt aber auch, dass nach wie vor ein beachtliches Potenzial für die Bildung weiterer Betriebsräte besteht. Gerade für dieses Potenzial sind die Erfahrung der erfolgreichen Organisationsprojekte der letzten Jahre von großer Bedeutung, weil die künftigen Betriebsratswahlen der nächsten Jahre ohne eine engagierte und kompetente Fortsetzung solcher Organisationsprojekte der IG Metall kaum erfolgreich sein dürften. Damit spricht alles dafür, eine aktive Organisationsarbeit für Betriebe ohne Betriebsrat in der bisherigen Form fortzusetzen bzw. zu etablieren.

Auf der anderen Seite hat die Untersuchung gezeigt, dass die neu gewählten Betriebsräte noch eine Phase der Stabilisierung und Begleitung benötigen, so dass auch für diese Gruppe eine weitere Fortsetzung spezieller Organisationsarbeit erforderlich ist.

Die Begleitung dieser Betriebsräte ist unverzichtbar, um auf dem Weg zum Comeback der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt voranzukommen. Der Weg zur Tarifbindung kann in der Regel nicht ohne solche neu gewählten Betriebsräte erfolgen.

„Bei der Umstrukturierung der IG Metall, das heißt bei der Zusammenlegung von Verwaltungsstellen wurden personelle Ressourcen eingespart. Die derzeitigen IG Metall-Mitarbeiter/-innen sind kaum

noch in der Lage, die große Fläche, die ihre Verwaltungsstellen umfassen, adäquat zu betreuen. Für viele Beschäftigte gilt der Betriebsrat als Gewerkschaft im Betrieb; als Betriebsratsmitglied wird man häufig mit einem Gewerkschaftsvertreter gleichgesetzt.“ [Betriebsratsmitglied]

Die erste Herausforderung besteht darin, dass und wie das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG genutzt werden kann. Angesichts chaotischer Strukturen bei Prämien, Überstundenzuschlägen und Entgelten für höherwertige Arbeit sind zunächst eine hinreichende Transparenz und eine Sicherung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erforderlich. Dies ist mit Hilfe der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf diesem Gebiet möglich.

Auf der anderen Seite soll das Mitbestimmungsrecht nicht zu „tarifersetzenden Betriebsvereinbarungen“ führen. Bei jedem einzelnen Schritt wird der Vergleich zu den Strukturen des Flächentarifvertrags und zu den dort normierten Möglichkeiten der Entgeltfindung und Eingruppierung zeigen, dass letztlich die Flächentarifverträge das notwendige Ziel einer solchen Arbeit darstellen.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass der unmittelbare Schritt zur sofortigen und vollständigen Anwendung des Flächentarifvertrags nur in wenigen Fällen gangbar ist. In aller Regel wird es

um Heranführungstarifverträge gehen. Der heutige Stand der Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln gibt dazu das entsprechende Instrumentarium, um diese Schritte zielstrebig verfolgen zu können.

Gerade die neugewonnenen Mitglieder und Betriebsräte suchen mit ihren kurzfristig strukturierten Erwartungshorizonten nach zügigen Ergebnissen, so dass der nicht einfache und in der Regel langwierige Weg zur vollständigen Tarifbindung zu ergänzen ist um betriebsverfassungsrechtliche Handlungsformen, die auch kurzfristig sichtbare Erfolge erzielen. Hier liegt vor allem die Schlüsselrolle des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG mit der Verhinderung einseitiger und kurzfristig angeordneter Mehrarbeit und Samstagsarbeit sowie die Strukturierung der Arbeitszeitsysteme, vor allem der Schicht- und Nachtarbeit. Damit werden gleichzeitig die Herausforderungen des Gesundheitsschutzes und der menschengerechten Gestaltung der Nachtarbeit als wichtige und erfolgversprechende Aufgabenfelder deutlich. Die Beschäftigtenbefragungen haben dokumentiert, dass auch weiterhin ein hohes Maß an physischen Belastungen besteht, so dass Regelungen zum Heben und Tragen schwerer Lasten, zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsmittel und der Arbeitsstätte, zum Lärmschutz sowie zum Umgang mit Gefahrstoffen ebenso auf der Tagesordnung stehen. Auch hier

bedürfen die Betriebsräte der professionellen und kompetenten Begleitung.

Der auf kurzfristige Aktivitäten gerichtete Erwartungshorizont bedarf eines zusätzlichen intensiven gewerkschaftlichen Erfahrungs- und Wissenstransfers. In den Unternehmen mit Sitz in Sachsen-Anhalt gibt es zum Beispiel nur geringe Erfahrungen mit Personalplanung und mit dem Wirtschaftsausschuss, so dass die Heranziehung von Gewerkschaftsvertretern nach §§ 31, 108 BetrVG notwendig und erfolgversprechend, aber auch zeitintensiv ist. In ähnlicher Weise stehen als neue Handlungsfelder, für die es in Sachsen-Anhalt nur geringe kollektiv geprägte Handlungsmuster gibt, die Strukturierung betrieblicher Weiterbildung ebenso wie die Nutzung neuer Arbeitszeitmuster für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit auf der Tagesordnung. Am Horizont wird immer deutlicher die Notwendigkeit und Chance der Integration von Migrant/-innen und Flüchtlingen in den Arbeitsalltag sichtbar, die angesichts verfestigter Fremdenfeindlichkeit auch in verschiedenen betrieblichen Milieus kulturelle und politische Herausforderungen an die gewerkschaftliche Politik und Organisation stellt. Für die regionale IG Metall überwiegen aus unserer Sicht die Chancen, wenn der Aufbruch in die hier beschriebenen Handlungsfelder und -formen gelingt.

Literaturverzeichnis

- Allport, Gordon W. (1935): Attitudes. In: Carl A. Murchison (Hg.): Handbook of Social Psychology. Worcester, S. 798–844.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Behr, Michael (2000): Ostdeutsche Arbeitsspartaner. Der positive Trend in der ostdeutschen Industrie führt zu neuen Herausforderungen. In: Die politische Meinung (369), S. 27–38.
- Behr, Michael (2009): Der unglückliche Erfolgsfaktor – beschleunigt, aktiviert aber nicht zukunftsfähig. In: WSI-Mitteilungen 62(10), Schwerpunktheft „Beschleunigt – Aktiviert – Zukunftsfähig? Leben und Arbeiten im Kapitalismus“, S. 554–559.
- Behr, Michael; Ehrlich, Martin; Wiekert, Ingo (2010): Fachkräfteverwöhnt und Jugendentwöhnt – Neue Risiken für Unternehmen in der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung, In: Ingo Wiekert (Hg.): zsh-Herbsttagung zur Fachkräftesicherung in turbulenten Zeiten - Tagungsband 2, Forschungsberichte aus dem zsh 10-01, S. 27-46.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2013): Ausbildungsverträge in männlich bzw. weiblich dominierten Berufen (Vergleich 2005 und 2012), unter http://www.bibb.de/dokumente/pdf/vergleich_geschlechterdominierte_ausbildungen.pdf [letzter Zugriff: 09.09.2015]
- Böttcher, Sabine (2013): Unterstützung durch Beratung: Servicebüros zur Hilfestellung im Erwerbs- und Privatleben, In: Manfred Bornwasser und Gert Zülch (Hg.): Arbeitszeit - Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 307–323.
- Böttcher, Sabine; Buchwald, Christina (2012): Leitfaden für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege. Teil 1 bis 5. Halle Saale (Zugriff unter www.zsh-online.de/Publikationen)
- Böttcher, Sabine; Csongár, Jana; Schlegel, Ute; Wiener, Bettina (Hg.) (2014): Schichtwechsel. Work-Life-Balance neu gestalten. Ideen, Anregungen, Beispiele. Halle: Universitätsverlag Halle-Wittenberg.
- Boewe, Jörn; Schulten, Johannes (2014): Schritt für Schritt zur kollektiven Aktion. In: Mitbestimmung 60 (3), S. 22-25.
- Buchwald, Christina; Heyme, Rebekka; Ketzmerick, Thomas; Wiekert, Ingo; Wiener, Bettina (2014): Sicherung der dualen Ausbildung in Ostdeutschland – Herausforderungen und Handlungsfelder. Halle: Forschungsberichte aus dem zsh 14-1.

- Buchwald, Christina; Wiener, Bettina (2012): Employee Branding als neue Personalstrategie. Familienfreundlichkeit als strategischer Vorteil. Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges.
- Bürgel, Tanja (2012): Ostdeutsche Generationen als Einwanderer in der Bundesrepublik und die Perspektiven der Wendekinder als Generation, In: Everhard Holtmann; Heinrich Best (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag, S. 172–186.
- Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost (Hg.) (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Wirtschaftsabteilungen und Alter. Sonderauswertung. Berlin.
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.) (1991): Berufsbildungsbericht. Bonn (Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, 28).
- DGB Sachsen-Anhalt (Hg.) (2015): Beschäftigtenbefragung 2014. Arbeits- und Einkommensbedingungen in Sachsen-Anhalt. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit. Magdeburg.
- Ebbinghaus, Bernhard; Göbel, Claudia (2014): Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften, In: Wolfgang Schroeder (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, 2., überarb., erw. und aktualis. Aufl. Wiesbaden: Springer VS, S. 207–239.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2010): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009, In: WSI Mitteilungen 63(4), S. 204–209.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, In: WSI Mitteilungen 64(5), S. 242–247.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011, In: WSI Mitteilungen 65 (4), S. 297–305.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012, In: WSI Mitteilungen 66 (4), S. 281–288.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, In: WSI Mitteilungen 68 (4), S. 290–297.

- Eversberg, Dennis (2011): Lebenssituation und -perspektiven jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Eine Literaturstudie, In: Berthold Huber; Detlef Wetzel (Hg.) (2011): Junge Generation; Marburg: Schüren-Verlag, S. 126–177.
- GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Hg.) (2014): Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS. Kumulation 1980–2012. Datenfile Version 1.0.0. GESIS Datenarchiv. Köln (ZA4578).
- Goes, Thomas; Schmalz, Stefan; Thiel, Michael; Dörre, Klaus (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. Frankfurt am Main (OBS-Arbeitsheft, 83) (im Erscheinen).
- Greifenstein, Ralph; Kißler, Leo; Lange, Hendrik (2011): Trendreport: Betriebsratswahlen 2011, Düsseldorf, Boeckler Arbeitspapier 231.
- Grünert, Holle (1996), Das Beschäftigungssystem der DDR, In: Burkart Lutz; Hildegard Nickel; Rudi Schmidt; Arndt Sorge (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Opladen: Leske und Budrich, S. 19–68.
- Grünert, Holle; Ketzmerick, Thomas; Wiekert, Ingo (2012): Ostdeutsche Betriebe im demografischen Umbruch, In: Everhard Holtmann; Heinrich Best (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung, Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag, S. 202 - 221.
- Grünert, Holle; Wiener, Bettina; Winge, Susanne (2011): Zusammenarbeit von Betrieben und Bildungsträgern in der beruflichen Weiterbildung, unter: http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/Zusammenarbeit_von_Betrieben_und_Tr%C3%A4gern_in_der_Weiterbildung.pdf [letzter Zugriff 28.06.2015].
- Haipeter, Thomas (2009): Tarifabweichungen und Flächentarifverträge. Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heyme, Rebekka; Oeser, Florian; Wiener, Bettina (2014): Wenn Mutti spät zur Arbeit geht. Arbeitszeitgestaltung für Alleinerziehende in einem Schichtbetrieb, In: AWV - Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e.V. (Hg.): Arbeitszeitmanagement. Eschborn: AWV Verlag, S. 162–184.
- Heyme, Rebekka; Wiekert, Ingo (2015): Fachkräftestudie bis 2020 Sachsen-Anhalt. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Sachsen-Anhalt – Thüringen. Halle (Saale).
- Höhne, Steffen (2015): Mach's gut Firma. Mehr Job-Wechsel im Land, unter:

- <http://www.mz-web.de/wirtschaft/mehr-job-wechsel-im-land-mach-s-gut-firma,20642182,31634140.html> [letzter Zugriff: 10.09.2015].
- Huber, Berthold; Wetzels, Detlef (Hg.) (2011): Junge Generation; Marburg: Schüren-Verlag.
- IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Hartmut Meine (Hg.) (2014): Die IG Metall in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Der Bezirk stellt sich vor. Hannover.
- IG Metall Verwaltungsstelle Dessau (Hg.) (1992, 1995, 1999, 2003, 2007, 2011): Geschäftsbericht 1991/92, 1993 - 1995, 1996 - 1999, 2000 - 2003, 2004 - 2007, 2008 - 2011 - IG Metall Verwaltungsstelle Dessau.
- IG Metall Verwaltungsstelle Halberstadt (Hg.) (1992, 1995, 1999, 2003, 2007, 2011): Geschäftsbericht 1991 - 1992, 1993 - 1995, 1996 - 1999, 2000 - 2003, 2004 - 2007, 2008 - 2011 - IG Metall Verwaltungsstelle Halberstadt.
- IG Metall Verwaltungsstelle Halle - Dessau (2012, 2013, 2014): Kurzinformation zur Mitglieder- und Beitragsentwicklung. Stand Dezember 2012, 2013, 2014 20.12.2012, 20.12.2013, 18.12.2014.
- IG Metall Verwaltungsstelle Halle (Hg.) (1993, 1995, 1999, 2003, 2007, 2011): Geschäftsbericht 1991 - 1993, 1993 - 1995, 1996 - 2000, 2000 - 2003, 2004 - 2007, 2008 - 2011 - IG Metall Verwaltungsstelle Halle.
- IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg (Hg.) (1993, 1995, 1999): Geschäftsbericht 1991 - 1993, 1993 - 1995, 1996 - 2000 - IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg.
- IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck (Hg.) (2003, 2007, 2011): Geschäftsbericht 2001 - 2003, 2004 - 2007, 2008 - 2011 - IG Metall Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck.
- IG Metall Verwaltungsstelle Schönebeck (Hg.) (1993, 1995, 1999): Geschäftsbericht 1991 - 1993, 1993 - 1995, 1996 - 2000 - IG Metall Verwaltungsstelle Schönebeck.
- IG Metall Vorstand (Hg.) (2014a): Beschäftigtenbefragung 2013. Arbeit - sicher und fair. Eine Kampagne der IG Metall. Frankfurt am Main.
- IG Metall Vorstand (Hg.) (2014b): Nachhaltig – aber auch sozial? Arbeitsbedingungen und Einkommen in den Erneuerbaren Energien.
- Inglehart, Ronald (1977): The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles among Western Publics. Princeton: Princeton University Press.

- Ketzmerick, Thomas; Meier, Heike; Wiener, Bettina; Gotter, Christa (Mitarb.) (2007): Brandenburg und seine Jugend: Regionale Mobilität. Forschungsberichte aus dem zsh, 2007-01, Halle.
- Kohte, Wolfhard (2007): Der Beitrag des kollektiven Arbeitsrechts zur Transformation der Arbeitsbeziehungen in Ostdeutschland, In: de Neve, Dorotheë; Reiser, Marion; Schnapp, Kai-Uwe (Hg.): Herausforderung-Akteur-Reaktion. Baden-Baden: Nomos, S. 123-143.
- Kohte, Wolfhard; Burkert, Mirka; Schika, Anja (2012): Der Beitrag des Arbeitsrechts zur Strukturbildung im demografischen Umbruch, In: Everhard Holtmann; Heinrich Best (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag, S. 189-201.
- Kuck, Norbert; Meine, Hartmut; Müller, Thomas (2010): Vom Fachkräftemangel in Ostdeutschland zum Comeback des Flächentarifvertrages? Ein Praxisbericht aus Sachsen-Anhalt, In: WSI-Mitteilungen 12/2010, S. 646-649.
- Lutz, Burkart (1996): Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen, In: Burkart Lutz; Hildegard Nickel; Rudi Schmidt; Arndt Sorge (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Opladen: Leske und Budrich, S. 121 - 160.
- Lutz, Burkart (2010): Fachkräftemangel in Ostdeutschland – Konsequenzen für Beschäftigung und Interessenvertretung. Eine Studie für die Otto Brenner Stiftung. Unter Mitarbeit von Holle Grünert, Thomas Ketzmerick und Ingo Wiekert. Frankfurt am Main (OBS-Arbeitsheft, 65).
- Mannheim, Karl (1970): Wissenssoziologie. Auswahl aus dem Werk. 2. Aufl. Neuwied: Luchterhand.
- Meise, Stephan (2010): Regionale Gewerkschaftspraxis in Ostdeutschland 20 Jahre nach der Wende, In: Industrielle Beziehungen (17), S. 214 - 231.
- Ministerium für Arbeit und Soziales Sachsen-Anhalt (Hg.) (2014): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 18. Welle, Magdeburg.
- Müller, Steffen (2015): Works Council and Labour Productivity: Looking beyond the Mean. In: British Journal of Industrial Relations (53), S. 308 - 325.
- Müller-Jentsch, Walther (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen, Wiesbaden: VS Verlag.

- Peters, Sibylle; Garrel, Jörg von (2013): Arbeits- Zeitsouveränität für Führungskräfte von Morgen. In: Peters, Sibylle; Garrel, Jörg von (Hg.), Arbeits- Zeitsouveränität für Führungskräfte von Morgen: Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit. Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 8-51.
- Röbenack, Silke (1996): Betriebe und Belegschaftsvertretungen, In: Joachim Bergmann; Rudi Schmidt (Hg.), Industrielle Beziehungen. Opladen: Leske + Budrich, S. 161-212.
- Röbenack, Silke; Artus, Ingrid (2015): Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland. Frankfurt am Main (OBS-Arbeitsheft, 82) (im Erscheinen).
- Rudolph, Wolfgang; Wassermann, Wolfram (2006): Übergänge zwischen Betriebsratslosigkeit und Betriebsratsgründung. Neue Betriebsratsgründungen im Bereich kleiner Betriebe und Reform der Betriebsverfassung 2001, In: Ingrid Artus; Sabine Böhm; Stefan Lückig, Rainer Trinczek (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M./ New York: Campus Verlag, S. 81-106.
- Schaub, Günther (1994): Jugend und Berufsausbildung in Deutschland. Bericht über Gruppendiskussionen mit Jugendlichen in den Neuen Bundesländern. Unter Mitarbeit von Dagmar Beer, Mona Granato, Gerda Habedank, Vera Meissner und Klaus Schweikert. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 12).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2010, 2011, 2012a, 2013a, 2014a, 2015g): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler nach Ländern. Stichtag 30. Juni des jeweils vorherigen Jahres. Deutschland. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2006): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen in Sachsen-Anhalt. Stichtag 30.06.1999. Berlin (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2012b, 2012c, 2012d, 2012e, 2013b, 2014b, 2015j): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008). Land Sachsen-Anhalt. Stichtage 30. Juni 2011, 2008, 2009, 2010, 2012, 2013, 2014. Berlin (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014c): Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. Entgeltstatistik, Stichtag 31. Dezember 2013. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).

- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015a): Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2014. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015b): Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Ostdeutschland 2014. Berlin (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015c): Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Sachsen-Anhalt 2014. Berlin (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015d): Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Westdeutschland 2014. Berlin (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015e): Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) am Arbeitsort in der Metallindustrie (WZ1993 (1999, 2000) und WZ2003 (2005): 27-29, 34, 35; WZ2008 (ab 2008): 24, 25, 28-30). Ausgewählte Regionen (Gebietsstand 31.12.2013) (Arbeitsmarkt in Zahlen).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015f): Saisonbereinigte Zeitreihen. Deutschland, West- und Ostdeutschland, Länder. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015h, 2015i): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. 30. Juni 2013, 2014. Kreise und kreisfreie Städte. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015k): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008). Ostdeutschland. Stichtag 30. Juni 2014. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015l): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008). Westdeutschland. Stichtag 30. Juni 2014. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015m): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008). Deutschland. Stichtag 30. Juni 2014. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015n): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte

sowie Auszubildende nach Wirtschaftsabteilungen (2-Steller) der WZ 2008, sowie Geschlecht und Nationalität. Sachsen-Anhalt. Zeitreihe ab Stichtag 31. März 2008. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende nach Wirtschaftsabteilungen (3-Steller) der WZ 93/BA und der WZ 2003, sowie Geschlecht und Nationalität. Sachsen-Anhalt. Zeitreihe ab Stichtag 31. März 2000 bis Dezember 2007. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2008): Umsteigeschlüssel zwischen der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003 (WZ 2003), und der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008) und umgekehrt. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014): Verdienste und Arbeitskosten - 3. Vierteljahr 2014. Arbeitnehmerverdienste und Indizes der Arbeitnehmerverdienste. Lange Reihen. Wiesbaden (Fachserie 16 Reihe 2.4).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015): Arbeitnehmerverdienste 2014. Verdienste und Arbeitskosten. Wiesbaden (Fachserie 16 Reihe 2.3).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (1992): Systematik der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen. Unternehmens und Betriebssystematik, Ausgabe 1979, 5. unveränderte Aufl., Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2002): Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993 (WZ 93), Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2003): Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen, Ausgabe 2003, Wiesbaden.

Statistisches Landesamt (Hg.) (1992, 1993): Statistisches Jahrbuch 1992, 1993 des Landes Sachsen-Anhalt. Halle (Saale).

Statistisches Landesamt (Hg.) (1995, 1996, 1997, 1998, 1999): Statistisches Jahrbuch 1995, 1996, 1997, 1998, 1999 des Landes Sachsen-Anhalt. Teil 1. Halle (Saale).

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (Hg.) (2014): Wanderungsbewegung nach Kreisen, unter http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten_und_Fakten/1/12/127/12711/Bewegungen_insgesamt_nach_Kreisen.html [letzter Zugriff: 01.02.2016].

Vester, Michael; Teiwes-Kügler, Christel; Lange-Vester, Andrea (2011): „Und diese Mitbestimmung fehlt mir total...“. Mentalitäten und interessenpolitische Haltungen

- junger Arbeitnehmermilieus im Wandel. Ergebnisse einer empirischen Exploration, In: Berthold Huber; Detlef Wetzel (Hg.) Junge Generation; Marburg: Schüren-Verlag, S. 45–125.
- Wetzel, Detlef (2014): Die Mitgliederoffensive: kopernikanische Wende in der deutschen Gewerkschaftspolitik. In: Wolfgang Schroeder (Hg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2., überarb., erw. und aktualis. Aufl. Wiesbaden: Springer VS, S. 47–55.
- Wiekert, Ingo; Ketzmerick, Thomas; Buchwald, Christina (2013): Betriebe im Wandel. Demografische Herausforderungen an eine betriebliche Generationenbalance, In: Buchwald, Christina; Wiekert Ingo (Hg.): Neues wagen - im Wandel bestehen. Betriebliche Fachkräftesicherung und Wissensweitergabe in demografisch turbulenten Zeiten. Halle (Forschungsberichte aus dem zsh, 13-2), S. 57–72.
- Wiener, Bettina (2011): Nie wieder rausgehen. Frauen in der Chemie, In: Wiekert, Ingo; Winge, Susanne (Hg.): Junges altes Sachsen-Anhalt. Ein Bundesland im Blick der Sozialforschung. Halle: Universitätsverlag Halle-Wittenberg, S. 83-132.
- Wiener, Bettina (2012): Belastungsempfinden im Geschlechtervergleich – Individuelle Anforderungen an Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem für eine ausgewogene Personalpolitik, In: Bullinger, A. C.; Eichler Lutz u. a. (Hrsg.) (2012): BALANCE Konferenzband. Flexibel, stabil und innovativ: Arbeit im 21. Jahrhundert. Beiträge zur 2. Jahrestagung des Förderschwerpunkts „Balance von Flexibilität und Stabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt“. Göttingen, S. 268-271.
- Wiener, Bettina (2013): Auswirkungen von Schichtarbeit auf die Work-Life-Balance, In: Bornewasser, Manfred; Zülch, Gert (Hg.): Arbeitszeit - Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 243–260.
- Wiener, Bettina (2014): Schichtarbeit und Work-Life-Balance – Geht das? In: Böttcher, Sabine; Csongär, Jana, Schlegel, Ute, Wiener, Bettina (Hg.) (2014): Schichtwechsel. Work-Life-Balance neu gestalten. Ideen, Anregungen und Beispiele. Halle: Universitätsverlag Halle-Wittenberg, S. 34.
- Wiener, Bettina; Meier, Heike (2006): Vergessene Jugend? Der Umgang mit einer arbeitslosen Generation. Beobachtungen und Schlüsse. Berlin: LIT Verlag.
- Wilkesmann, Uwe; Willkesmann, Maximiliane; Virgillito, Alfredo; Bröcker, Tobias (2011): Erwartungen an Interessenvertretungen. Analysen anhand repräsentativer Umfragedaten. Berlin: Edition Sigma.

Anhang

Anhang 1: Altersverteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt 2014

	Altersgruppen			
	unter 25 Jahre	25 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter	55 Jahre und älter
Deutschland				
Insgesamt	10,3	58,4	31,3	17,3
Metallindustrie	9,9	57,1	33,0	17,9
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	8,7	54,4	36,9	20,4
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	11,4	55,8	32,8	18,2
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	8,8	57,6	33,7	18,1
28 Maschinenbau	11,0	56,3	32,7	18,2
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	8,6	59,4	32,0	16,3
30 Sonstiger Fahrzeugbau	8,4	59,6	32,0	17,9
Alte Bundesländer				
Insgesamt	11,0	58,5	30,6	16,7
Metallindustrie	10,2	57,1	32,6	17,6
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	8,8	54,5	36,7	20,1
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	11,9	55,9	32,2	17,7
28 Maschinenbau	11,2	56,4	32,4	17,8
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	8,6	59,2	32,1	16,3
30 Sonstiger Fahrzeugbau	8,4	59,9	31,7	17,7

Fortsetzung Anhang 1

	Altersgruppen			
	unter 25 Jahre	25 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter	55 Jahre und älter
Neue Bundesländer				
Insgesamt	7,6	57,9	34,5	19,7
Metallindustrie	8,8	56,3	34,8	20,1
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	8,4	53,5	38,1	22,6
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	9,1	54,9	36,0	20,9
28 Maschinenbau	9,3	55,3	35,4	21,2
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	8,1	61,6	30,2	16,0
30 Sonstiger Fahrzeugbau	8,3	58,3	33,4	18,7
Sachsen-Anhalt				
Insgesamt	7,7	55,1	37,2	21,5
Metallindustrie	10,2	53,2	36,6	21,2
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	9,3	53,9	36,8	21,9
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	10,5	52,3	37,1	21,1
28 Maschinenbau	10,5	54,0	35,4	21,1
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	9,6	55,9	34,5	18,8
30 Sonstiger Fahrzeugbau	10,0	48,7	41,3	23,9
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015j, 2015m, 2015k, 2015l				

Anhang 2: Arbeitsorte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in Sachsen-Anhalt 2000 bis 2014

Arbeitsort	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Wohnort in Sachsen-Anhalt												
	2.000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013	2014			
Schleswig-Holstein	1.167	1.289	1.303	1.526	1.755	1.970	1.911	1.882	1.807	2.093			
Hamburg	1.605	1.712	1.635	1.952	2.262	2.305	2.247	2.024	1.951	1.869			
Niedersachsen	40.207	42.035	43.427	41.790	43.721	41.631	41.894	41.916	41.665	41.847			
Bremen	508	601	605	572	653	689	710	787	719	734			
Nordrhein-Westfalen	10.287	10.191	9.626	9.484	10.590	9.888	9.745	9.733	9.264	9.082			
Hessen	4.021	4.653	4.485	4.702	4.963	4.769	4.662	4.736	4.550	4.398			
Rheinland-Pfalz	1.709	1.776	1.549	1.538	1.694	1.584	1.559	1.481	1.465	1.367			
Baden-Württemberg	5.115	6.135	5.472	5.513	5.893	5.219	5.263	5.336	5.121	4.884			
Bayern	8.288	9.901	8.883	9.281	9.853	8.966	8.817	8.608	8.384	8.037			
Saarland	317	355	326	372	342	314	286	310	366	348			
Berlin	4.877	4.974	5.253	5.400	6.325	6.589	6.310	6.254	5.899	5.988			
Brandenburg	7.195	7.096	7.005	7.142	7.980	8.314	8.999	9.031	9.125	9.486			
Mecklenburg-Vorpommern	1.603	1.441	1.221	1.719	1.767	1.611	1.536	1.243	1.189	1.296			
Sachsen	22.655	22.654	22.897	25.479	29.819	29.854	30.083	30.961	31.187	32.806			
Sachsen-Anhalt	791.643	739.761	698.370	675.892	690.365	692.313	699.790	698.988	703.091	706.093			
Thüringen	9.546	9.490	9.995	11.002	11.534	11.827	12.622	13.120	13.288	13.779			
Westdeutschland	73.224	78.648	77.311	76.730	81.726	77.335	77.094	76.813	75.292	74.659			
Ostdeutschland	837.519	785.416	744.741	726.634	747.790	750.508	759.340	759.597	763.779	769.448			
Deutschland	910.743	864.064	822.052	803.364	829.516	827.843	836.434	836.410	839.147	844.179			
LSA=WO=AO	86,9	85,6	85,0	84,1	83,2	83,6	83,7	83,6	83,8	83,6			
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015j, 2015m, 2015k, 2015l													

