



Nr. 6

Juni 2007
Jahrgang 59
D 4713

metall

Das Monatsmagazin der IG Metall



Tarifrunde 2007

Hurra!
Mehr Geld

Finanzinvestoren

Immer mächtiger

Betreuung

Auch im Betrieb kinderleicht



Foto: IG Metall / Renate Schildheuer

Jürgen Peters,
Erster Vorsitzender
der IG Metall

Deutschland braucht einen Mindestlohn

Der Abschluss in der Metall- und Elektroindustrie ist unter Dach und Fach – und er kann sich sehen lassen. Wir haben für die Beschäftigten unserer wichtigsten Branche ein ordentliches Ergebnis eingefahren. Ein Ergebnis, um das uns viele beneiden. Die Entgelte von Facharbeitern, von Angestellten und von Auszubildenden werden steigen. Von ihrer Höhe können leider viele Beschäftigte in Deutschland trotz blühender Konjunktur und Nachfrage nur träumen.

Nehmen wir zum Beispiel die Bäcker: 7,21 Euro verdienen sie die Stunde, also knapp 1200 Euro monatlich. Brutto. Oder die Arzthelferin, sie verdient 6,59 Euro. Es gibt Friseurinnen die heute vollkommen legal mit 3,06 Euro die Stunde nach Hause gehen. Das sind 491 Euro im Monat. Ein Skandal. Niemand kann von solchen Löhnen und Gehältern leben, geschweige denn eine Familie ernähren. »Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.« So heißt es in der Europäischen Sozialcharta von 1961, die den wirtschaftlichen und politischen Integrationsprozess der EU flankiert. 18 von 25 Ländern der Europäischen Union haben deshalb einen Mindestlohn eingeführt. Die Bundesrepublik Deutschland noch nicht. Einige in der Regierung des reichsten Landes der Europäischen Union argumentieren, dass durch Hungerlöhne Arbeitsplätze geschaffen werden. Die SPD drängt in der Großen Koalition auf die Einführung eines Mindestlohns. Er ist längst überfällig.

Bäcker, Arzthelferin, Friseurin, das sind alles ehrenwerte Fachberufe, die ein hohes Maß an Kompetenz, Erfahrung und Verantwortung erfordern. Warum also werden sie so miserabel bezahlt? Die Antwort ist relativ einfach: Zum einen, weil sie sich nicht in einer Gewerkschaft organisieren, um genügend Macht gegen die Arbeitgeber zu entfalten. Und zum anderen, weil sie in Kleinbetrieben oftmals nicht in der Lage sind, sich massenhaft für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen. Etwa so, wie es Anfang Mai eine halbe Million Metaller in nur wenigen Tagen bei den Warnstreiks gezeigt haben. Machen wir uns nichts vor: Ohne Druck aus den Betrieben hätten auch die Metallarbeitsgeber nicht eingelenkt – gute Konjunktur hin oder her. Es war nicht die Einsicht in unsere Argumente, sondern die glaubhaft unter Beweis gestellte Fähigkeit der Metallerinnen und Metaller, im Zweifel zu streiken. Die Diskussion um den Mindestlohn macht also auch deutlich: Ohne starke und durchsetzungsfähige Gewerkschaften wären die Arbeitnehmer der Willkür der Arbeitgeber ausgesetzt.

Deutschland braucht starke Gewerkschaften. Und Deutschland braucht einen Mindestlohn, wenn wir nicht zum Eldorado für Lohndrücker und Ausbeuter werden wollen. Für die Regierung wäre es besser, wenn sie endlich wirksam handelt.

Jürgen Peters

»18 von 25 Ländern der Europäischen Union haben einen Mindestlohn eingeführt. Die Bundesrepublik Deutschland noch nicht. Einige in der Regierung des reichsten Landes der EU argumentieren, dass durch Hungerlöhne Arbeitsplätze geschaffen werden. Das ist ein Skandal. Die SPD drängt in der Großen Koalition auf die Einführung eines Mindestlohns. Er ist längst überfällig.«

Gleiche Bedingungen

Vorbildlich: Der Hersteller von Schreibgeräten Schwan-Stabilo hat mit der IG Metall ein so genanntes Internationales Rahmenabkommen unterzeichnet. Das Abkommen garantiert weltweit die gleichen sozialen Bedingungen. Gut für die Mitarbeiter aber auch für das Image des Unternehmens.

Seite 15



Foto: Kurt Fuchs



Foto: www.Bilderbox.com

Reif für den Urlaub

Wer zahlt die Stornokosten, wenn der Chef kurzfristig eine Urlaubssperre verhängt? Was, wenn mehrere Beschäftigte sich nicht auf den Zeitpunkt einigen können? Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Urlaub. **metall** gibt Tipps, wie sich das Recht auch durchsetzen lässt.

Seite 26

Aus der Redaktion

metall verändert sich: Ab 1. September gibt es ein neues Layout. Das Magazin wird künftig noch mehr Service für Mitglieder der IG Metall bieten. Außerdem wird **metall** nicht mehr zehn sondern zwölf Mal im Jahr erscheinen. Die größte Neuerung: Jedes Mitglied bekommt die Zeitung ab 1. September nach Hause geschickt. Dies hat der IG Metall-Vorstand beschlossen. Und noch eine Veränderung steht an: Susanne Rohmund (Foto), 41, ist seit 1. Juni Chefredakteurin der IG Metall-Print Medien. Die Diplom-Volkswirtin ist seit November 2004 Chefin vom Dienst der **metall**-Redaktion und Projektverantwortliche der neuen **metallzeitung**. Susanne Rohmund ersetzt Werner Hoffmann, 60, der Anfang November in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt.



Foto: Michael Schinke

Editorial

Jürgen Peters über den Mindestlohn 2

Magazin

Eldorado für Ausbeuter. 4
Gegen Streichungen bei Nokia-Siemens-Networks 5
Alternativgipfel in Heiligendamm 6

Titel

Tarifrunde 2007:
Das haben wir erreicht 8

Serie über Europa

Kooperationen mit europäischen Gewerkschaften 14

Betriebsreport

Sozialcharta bei Schwan-Stabilo 15

Frauen in technischen Berufen

Beteiligen statt fördern 16

Finanzinvestoren

Heuschrecken auf Einkaufstour 18

Holz- und Möbelindustrie

Starke Branche, fette Gewinne 20

Porträt

Zu Besuch bei Birgit Kaulitz 23

Ratgeber

Kinderbetreuung: Die Betriebe sind gefragt. 24
Recht auf Urlaub 26

Rätsel

Monats- und Drei-Monats-Rätsel 28

Monatsökonomin

Margit Köppen über den G8-Gipfel 30

Die gute Idee

Die Workers Beer Company 31

Regionales

Aus den Bezirken 32
Lokales/Karikatur 35
Impressum/Leserbriefe 22

Titel: Rolf Vogt / einfache lösungen

Mindestlohn

»Eldorado für Ausbeuter«

Deutsche Bank-Chef Josef Ackermann verdient mehr als 13 Millionen Euro jährlich. Und auch die meisten anderen Firmenbosse kassieren saftige Gehälter. Über eine Million Beschäftigte hingegen müssen ihr mickriges Entgelt mit Hartz-IV-Stütze aufbessern. Insgesamt liegt der Anteil der Niedriglöhner schon bei 18 Prozent, Tendenz steigend.

Kurz vor der Sitzung des Koalitionsausschusses im Mai mahnte IG Metall-Vorsitzender Jürgen Peters eindringlich: Die Bundesregierung müsse verhindern, dass Deutschland ein »Eldorado für Ausbeuter« wird. Dazu müsse ein gesetzlicher Mindestlohn von 7,50 Euro je Stunde her, »und ein Verfahren zu seiner Einführung, das von den Arbeitgebern nicht blockiert werden kann«.

Doch für die Koalition scheint Ausbeutung kein drängendes Problem zu sein: Sie verschob die Entscheidung auf Juni und prüft lediglich, Einkommen zwischen 800 und 1300 Euro monatlich von Sozialabgaben zu befreien. Damit würden die »Ausbeuter« noch unterstützt, und die Sozialkassen mildern die Folgen ihrer Minilöhne ab.

Dabei müsste die Politik nur mal die Wähler fragen. Nach einer aktuellen Umfrage von Infratest Dimap wollen 63 Prozent der Befragten, quer durch alle

Parteien, einen Mindestlohn. Dass der eigenen Hände Arbeit nicht mehr zum Leben reicht, empfinden offenbar viele als skandalös.

Die Union hingegen setzt auf Verunsicherung: Ein gesetzlicher Mindestlohn, hetzte CDU-Generalsekretär Ronald Pofalla am 1. Mai, zerstöre Arbeitsplätze und sei »süßes Gift«. Dabei ist längst klar, dass Betriebe auch mit gesetzlichen Mindestlöhnen gut leben können: In 18 von 25 EU-Mitgliedsländern existieren sie bereits. »Wir haben keinerlei Belege gefunden, dass Unternehmen durch die Mindestlöhne aus dem Markt gedrängt werden«, erklärte der Ökonom Stephen Machin vom Londoner Center of Economic Performance. Kein

Wunder, dass auch in der CDU organisierte Arbeitnehmer ihre Parteispitze nicht mehr verstehen. »Mindestlöhne sind Ausdruck dessen, dass das Maß der Wirtschaft der Mensch und nicht der Markt ist«, erkannte Matthias Zimmer, Vorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) in Frankfurt am Main.

Müntefering als Bremser

Auch die SPD engagiert sich gegen Lohndumping. Für solche Branchen, in denen es keine Tarifverträge gibt oder diese nicht greifen, wird ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn eingeführt, fordert sie in ihrer »Mai-Zeitung«. Und zwar auf dem Niveau »unserer wichtigsten europäischen Nachbarländer«. In Frankreich sind das 7,61 Euro je Stunde, in den Niederlanden 7,90, in England ab Herbst 8,10 Euro.

Doch während Genossen Unterschriften für Mindestlöhne sammeln und in Bremen Wahlkampf mit dem Thema gemacht

wurde, rudert Arbeitsminister Franz Müntefering (SPD) schon wieder zurück. Er wirbt neuerdings für einen »Auffangmindestlohn«. Er soll sich am Arbeitslosengeld II eines kinderlosen Erwerbslosen orientieren. Johannes Steffen von der Bremer Arbeitnehmerkammer hat nachgerechnet: »Knapp fünf Euro »Mindestlohn« bei Vollzeit reichen aus, um den Arbeitslosengeld-II-Bedarf zu decken.« Dies wäre von der SPD-Kampagne, »Lohndumping verboten« aber weit weg.

Auch Versuche, das Arbeitnehmerentendengesetz auf weitere Branchen auszudehnen, greifen zu kurz. Erstens würde das voraussetzen, dass Branchen-Tarife bestehen, zweitens bestehe die Gefahr, warnt Claus Schäfer, Referatsleiter beim WSI, dass selbst beim Festschreiben einiger Branchen-Mindestlöhne die 7,50 Euro-Schwelle häufig unterschritten würde.

Wenn Lohndrückerei unterbunden werden soll, reicht das nicht. Peters: »CDU und SPD müssen endlich handeln, wenn sie nicht wollen, dass hunderttausende Menschen in diesem Land weiter mit Hungerlöhnen abgespeist werden.«



Aktion in Hannover für einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro in Deutschland: »Das Maß der Arbeit ist der Mensch und nicht der Markt«



»Initiative Mindestlohn« auf Städtetour: Kein Lohn unter 7,50 Euro

Nokia Siemens Networks

»Eine richtige Eintrittswelle«

Fast 3000 Stellen sollen bei Nokia Siemens Networks (NSN) in Deutschland vernichtet werden. »Eine effektive Methode, die Aufbruchstimmung einer leistungsfähigen Belegschaft abzuwürgen«, sagt der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Georg Nassauer.

Die Nachricht vom drohenden Kahlschlag brachte am 8. Mai Tausende Beschäftigte auf die Straßen von Berlin, München, Hamburg und Düsseldorf. Als die Manager aus den Fenstern der Berliner Hauptverwaltung blickten, war der Vorplatz voller Menschen, Transparente und roter Fahnen der IG Metall. Fast 2000 Beschäftigte protestierten zusammen mit Abgesandten aus anderen Berliner Betrieben gegen den Arbeitsplatzabbau. Slogans wie »Nokia: disconnecting people« zeigten die Wut der Belegschaft. Der Zorn hat auch Ingenieure und Entwickler erfasst, die erstmals in der Geschichte des Berliner Standorts zu einer Kundgebung kamen.

»Beim Start von NSN war ein Personalabbau von zehn bis 15 Prozent über drei Jahre angekündigt«, sagt Georg Nassauer grimmig. Er schließt nicht aus, dass Nokia jetzt die Schwäche



Demo der NSN-Beschäftigten im Berlin: »Es wird weitere Aktionen geben«

des in Affären verwickelten Siemens-Konzerns nutzt, um beim Stellenabbau nachzulegen. »Das machen die nicht mit uns«, sagt Nassauer. Massententlassungen hoch qualifizierter Menschen seien kein Weg, um im globalen Wettbewerb ganz vorn mitzuspielen. Man brauche innovative Produkte und Verfahren. »Dazu ist eine gut qualifizierte und mo-

tivierte Belegschaft nötig. Diese will wissen, wie es weitergeht. Die geplanten Abbauzahlen sind Grundlage, worüber man reden könnte. Also wird es weitere Aktionen geben müssen.«

An den Standorten häufen sich nun die Eintritte von NSN-Beschäftigten in die IG Metall. Allein aus Berlin meldet der Betriebsrat »eine richtige Eintrittswelle«. ◀

H & N

Passende Antwort

Mit Abmahnungen gegen die elf Betriebsratsmitglieder will die Geschäftsleitung zeigen, wer bei H&N in Münden Herr im Hause ist. Anlass war eine dreitägige Betriebsratssitzung. Thema: die ausufernden Arbeitszeiten. Betriebsratsvorsitzender Frank Baake fand schnell eine passende Antwort auf die Abmahnungen: eine Strafanzeige gegen die Chefs. Baake: »Wir lassen nicht zu, dass die Betriebsratsarbeit behindert wird – auch zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen.« ◀

Außenansicht

Frankreich

Sarkozys Pläne

Frankreich hat dramatische Wochen hinter sich. Zum ersten Mal in Frankreich hatte sich eine Frau, die Sozialistin Ségolène Royal, mit Energie und Hartnäckigkeit für das höchste Amt beworben. Doch der Kandidat der Regierungspartei UMP, der konservative Nicolas Sarkozy, behielt die Oberhand. Mit Sarkozy als Präsident geht Frankreich womöglich schweren Zeiten entgegen. Schon in diesem Sommer will er mit Sozialreformen beginnen, die die Gewerkschaften als Kampfsache werten dürften. So sollen künftig während eines Streiks Züge und Busse einen Mindestservice leisten, damit alle Beschäftigten ihre Arbeitsstelle erreichen. Nach acht Tagen Streik in einem Unternehmen sollen alle Beschäftigten geheim darüber abstimmen, ob der Streik weitergehen soll oder nicht. Auch im Arbeitsrecht strebt der neue Präsident tiefgreifende Änderungen an. Unternehmen sollen von Sozial-

abgaben auf Überstunden befreit werden. Die gesetzlich eingeführte 35-Stunden-Woche soll aufgeweicht werden. Sarkozy will die Senkung des Kündigungsschutzes etwa durch einen generalisierten Arbeitsvertrag, der befristete und unbefristete Verträge ersetzen würde. Sarkozy hat im Wahlkampf einen Bruch mit dem bisherigen Sozialmodell angekündigt. Wenn er seine radikalen Pläne wahrmacht, ist mit massiver Gegenwehr von Arbeitnehmern und Gewerkschaften zu rechnen. ◀



Adrien de Tricornot, Redakteur bei »Le Monde« in Paris



PFLAUME DES MONATS

Günther Oettinger

Baden-Württembergs Ministerpräsident macht sich Sorgen. Nein, nicht was Sie denken.

Günther Oettinger treiben weder seine politische Bedeutungslosigkeit noch seine Trauerredenpatzer um. Nein, nein. Wenn sich Oettinger sorgt, muss es schon um Leben und Tod gehen. Die Zukunft der Telekom bereitet ihm schlaflose Nächte. Der Streik bringe das Unternehmen in Lebensgefahr.

Wie lebendig ein Unternehmen ist, misst er am Aktienkurs. Der sei bei der Telekom sowieso miserabel. Wenn jetzt gestreikt wird und dann mehr Kunden davon laufen, ja dann..., orakelte Oettinger. Gut, dass Regierungen und ihre Ministerpräsidenten nicht an der Börse gehandelt werden. Wer weiß wie es um die Überlebenschancen Oettingers stünde – gemessen am Aktienkurs.

Köpfe

Kurt Kleffel (54), Metalller und Qualitätsprüfer bei Bosch-Rexroth in Langenhagen, hat eine Strafanzeige von der Staatsanwaltschaft erhalten. Grund: Bei einer Kundgebung in Hannover hatte er per Lautsprecher gegen die Hartz-Gesetze protestiert. Das, behauptet die Polizei, sei erst ab 50 Teilnehmern erlaubt. Bei der Aktion hätten

aber nur 31 mitgemacht. Bewaffnete Polizisten hatten die Protestkundgebung daher gewaltsam unterbrochen. Vier Teilnehmer wurden festgenommen – darunter auch ein VW-Arbeiter. Über

einen Strafbefehl von 465 Euro muss nun das Amtsgericht entscheiden. Termin ist der 11. Juni. Zahlreiche Menschen und Initiativen haben sich inzwischen mit Kleffel solidarisiert, darunter Gewerkschafter aus ganz Niedersachsen. Die Vertrauenskörperleitung VW-Nutzfahrzeuge in Hannover schrieb an Polizeipräsident und Gericht: »Hier wird mit Kanonen auf Spatzen geschossen.« ◀

Lisa Gärtner und **Benjamin Nadrowski**, Metalller und Jugendvertreter bei Opel in Bochum, haben den Kampf gegen ihre Kündigung verloren. Beide Jugendvertreter hatten auf das Betriebsverfassungsgesetz gepocht und ihre Übernahme verlangt. Dabei wurden sie vom Opel-Betriebsrat unterstützt. Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht endgültig entschieden, dass die Kündigungen rechtens sind. Der »Solidaritätskreis für die kämpfenden Opelner« fordert, dass beide wieder eingestellt werden. ◀



Hemden-Produktion in Vietnam: »Die Reichen werden reicher und die Armen ärmer«

G8-Gipfel in Heiligendamm

»Globalisierung geht anders«

In Heiligendamm wollen die Industriestaaten ihre Politik für Reiche und Großkonzerne festschreiben.

»Die Reichen werden reicher und die Armen ärmer«, beschreibt der DGB Nord-Vorsitzende Peter Deutschland die Schieflage der globalen Entwicklung, »die einen verbrauchen die Rohstoffe der Welt, bei den anderen steigt das Hochwasser«.

Auf dem G8-Gipfel in Heiligendamm wollen die Chefs der sieben wichtigsten Industriestaaten zusammen mit Russland die Weichen dafür stellen, dass es so weitergeht. »Eine Politik im

Interesse der Finanzmärkte und der Großkonzerne«, beschreibt Attac die Ziele des Gipfels. Dabei repräsentieren die G8-Staaten gerade mal 13 Prozent der Weltbevölkerung.

Gegen diese Globalisierungsstrategie der Industriebaronen gibt es weltweiten Widerstand. Die IG Metall unterstützt die Proteste und hat den »Alternativgipfel« vom 5. bis 7. Juni in Rostock mitorganisiert. In zehn Podiumsdiskussionen und über 100 Foren werden über die aktuellen Folgen der Globalisierung und sinnvolle Alternativen diskutiert. »Globalisierung im

Interesse der Mehrheit der Menschen geht anders«, heißt es in einem Aufruf.

Bei einer Podiumsdiskussion ist auch Horst Schmittthener von der IG Metall dabei. Er beschäftigt sich mit dem Thema »Prekäre Arbeit und wachsende Armut in einer reichen Gesellschaft«. Die IG Metall-Jugend beteiligt sich an einem Camp in Reddelich. Am 2. Juni gibt es eine Großdemonstration der Globalisierungsgegner.

Mehr Infos unter:

- www.camping-07.de
- www.heiligendamm2007.de
- www.g8-alternative-summit.org

1. Mai-Kundgebung in Istanbul

Gewalt gegen Demonstranten

Mit brutaler Gewalt verhinderten 17.000 Polizisten die diesjährige 1. Mai-Kundgebung in Istanbul.

Vor 30 Jahren, am 1. Mai 1977, erschoss die Polizei am Istanbul Taksimplatz mindestens 34 Teilnehmer der Mai-Demonstration, hunderte wurden verletzt. Zum Gedenken an das Massaker hatten in diesem Jahr der gewerkschaftliche Dachverband DISK und einige politische Organisationen zur 1. Mai-Kundgebung auf den Taksimplatz aufgerufen. Die Behörden genehmigten sie nicht. Die Demonstranten, die es trotz Absperrungen schafften zu kommen, wurden mit Tränengas und Schlagstöcken empfangen. Über



1. Mai-Demonstration in Istanbul: 700 Teilnehmer wurden verhaftet

700 wurden verhaftet. Mit dem größten Polizeieinsatz der Istanbul Geschichte wurde so vor allem eins erreicht: Das Gedenken an das Massaker auf dem Taksimplatz bleibt lebendig. ◀

Adidas

Zahlung verweigert

Eine verlogene Sozialpolitik wirft die »Kampagne für saubere Kleidung« dem Konzern Adidas vor. Obwohl der Sportartikelhersteller in seinem Kodex Gewerkschaftsfreiheit und Sozialleistungen zusage, habe er bislang nichts in den Nothilfefonds für die entlassenen Gewerkschafterinnen in El Salvador eingezahlt. Der Adidas-Zulieferer Hermosa (metall 7-8/2006) hatte die Näherinnen vor zwei Jahren entlassen, nachdem sie eine Gewerkschaft gegründet hatten. Sieben der Frauen sind laut Kampagne jetzt an Unterleibskrebs erkrankt und haben kein Geld für eine Behandlung. ◀

Beitragsanpassung

»DAMIT WIR ERFOLGREICH BLEIBEN«

Der Vorstand der IG Metall hat in seiner Mai-Sitzung die Verwaltungsstellen aufgefordert, zeitnah an die Tarifierhöhung die Beiträge anzupassen. metall sprach mit Bertin Eichler, Hauptkassierer der IG Metall.

metall: Erfreut der gute Abschluss den Hauptkassierer?

Bertin Eichler: Das erfreut in erster Linie unsere Mitglieder, die in den Genuss dieses guten Ergebnisses gekommen sind. Gut ist, wenn die Beitragsanpassung infolge der Tarifierhöhung letztlich auch zu mehr Einnahmen für die IG Metall führt.

metall: Wieso Beitragsanpassung?

Eichler: Steigen die Löhne und Gehälter wird der IG Metall-Beitrag entsprechend angepasst. So regelt es unsere Satzung.

metall: Wann werden die Beiträge angepasst?

Eichler: Wir werden den Beitrag anpassen, wenn die Tarifierhöhung auf dem Konto unserer



Bertin Eichler,
Hauptkassierer
der IG Metall

Mitglieder gelandet ist. Damit wird der Zusammenhang zwischen mehr Geld und Beitragsanpassung für unser Mitglied nachvollziehbar. Im Übrigen geht es auch um das Geld für die IG Metall: Jeder Monat, der ohne Beitragsanpassung verstreicht, führt zu Einnahmeausfällen. Das sehe ich nicht gerne, und das kann sich die IG Metall auch nicht leisten.

metall: In welcher Höhe wird der Beitrag angepasst?

Eichler: Ganz allgemein zahlt ein Mitglied ein Prozent seines Brutto-

entgelts als Beitrag. Konkret werden wir daher den Beitrag in der Regel um 4,1 Prozent ab Juni anpassen.

metall: Was heißt in der Regel?

Eichler: Im Einzelfall kann es Abweichungen nach oben oder unten geben. Eine geringere, wenn etwa betriebliche Anrechnungen erfolgen, eine höhere, wenn in den letzten Jahren nur unterdurchschnittliche Beitragsanpassungen vorgenommen wurden. Vielleicht ist zwischenzeitlich eine höhere Eingruppierung erfolgt und der

Beitrag stimmt deshalb nicht mehr. Der richtige Beitrag ist wichtig, damit unsere Mitglieder auch die Leistungen wie Rechtsschutz erhalten. Aktuell beträgt der durchschnittliche Beitrag knapp 23 Euro, 4,1 Prozent mehr entspricht einer durchschnittlichen Anpassung von gut 90 Cent.

metall: Das heißt, wer jetzt 90 Euro brutto mehr Entgelt hat, gibt weniger als einen Euro an die IG Metall weiter. Das ist doch ein starkes Werbeargument.

Eichler: Allerdings. Und weiter sage ich: Je mehr Mitglieder die IG Metall hat, desto stärker ist sie am Verhandlungstisch und im Betrieb.

metall: Wie stark ist denn die IG Metall?

Eichler: Wöchentlich haben wir derzeit über 2000 neue Mitglieder. Das lässt sich sehen, aber es könnten noch mehr sein. Dazu kann jedes Mitglied durch Werbung für die IG Metall beitragen. Wer wirbt, gewinnt: neue Mitglieder und die Sicherheit, dass wir auch in Zukunft erfolgreich bleiben. ◀

Gebrüder Faller

Der Haussegen hängt ganz gewaltig schief

Im oberen Bregtal bei Furtwangen im Schwarzwald ist nicht nur die Fernsehfamilie Faller heimisch. Dort baut auch das Unternehmen Gebrüder Faller Modellbau-Artikel für Hobby-Eisenbahner.

Vor gut einem Jahr wurde der Schwiegersohn neuer Chef und seitdem hängt der Haussegen gewaltig schief.

»Von einem, der einzog, das Fürchten zu lehren«, berichtet Oliver Böhme von der IG Metall Villingen-Schwenningen. Mit dem Antritt von Geschäftsführer und Rechtsanwalt Horst Neidhard häuften sich die Drohungen gegenüber den 170 Beschäftigten, vor allem Ältere. Im Frühjahr



Foto: M. Sliot / CHROMORANGE / pa

Ein Fachwerkhaus der Gebrüder Faller: »Faller ist derzeit das Thema an allen Bregtaler Stammtischen«

trat das Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband Südwestmetall aus. Die tarifliche Nachwirkung versucht Neidhard nun durch Druck und Einzelarbeitsverträge auszuhebeln. »Recht

und Gesetz werden mit Füßen getreten«, sagt Rado Kojic, ehrenamtlicher Nebenstellenleiter der IG Metall. Im Mai demonstrierten die Betriebe des Bregtals gemeinsam vor Faller. Eine aufsehenerregende Aktion für die Gegend: »Faller ist Thema an allen Stammtischen«, sagt Kojic. Die IG Metall

hilft jetzt allen Beschäftigten – nicht nur den rund 30 Mitgliedern – dem Druck standzuhalten. Oliver Böhme: »Gerade ein Rechtsanwalt muss sich an das Recht von Verträgen halten.« ◀

Auto Osteuropa

Ausnahme-Abschluss

Nach den Skoda-Beschäftigten in Tschechien fordert jetzt auch die Opel-Belegschaft in Polen eine zweistellige Lohnerhöhung. Die Beschäftigten bei der VW-Tochter Skoda hatten für 24 Prozent gestreikt und fast 13 Prozent erkämpft. Bei Opel fordert die Belegschaft jetzt knapp 20 Prozent.

Zwar sind in Osteuropa die Löhne in den letzten Jahren entsprechend der Produktivität fast überall deutlich gestiegen. Dennoch sind Abschlüsse wie bei Skoda nicht die Regel und auf technisch sehr fortschrittliche Werke westeuropäischer Unternehmen beschränkt. ◀

Vier vor dem Komma – ein verdienter Erfolg



Die Warnstreiks waren kurz, aber heftig – und wirkungsvoll. Die Metall-Beschäftigten freuen sich über die kräftigen Lohnerhöhungen ab diesem Monat. Sie haben sich geholt, was ihnen zusteht.

Von Sylvia Koppelberg

Martin Krügel hat ausgerechnet, dass er ab Juni 107 Euro brutto mehr verdient. Der 40-jährige arbeitet als Elektroniker bei Faurecia in Stadt-hagen. Den Tarifabschluss findet er ganz »akzeptabel – wenn auch nicht überragend«. Künftig hat er insgesamt 2705 Euro. Viel sei das nicht, wenn man, wie er, als Alleinverdiener eine Familie mit drei Kindern ernähren muss. Aber die Tarifierhöhung sei immerhin »besser als alle Abschlüsse der letzten Jahre«. »Wie siehst du das?«, fragt er seinen Kollegen. »Passt schon«, murmelt der. Und ein Angestellter, der gerade vorbei kommt: »Nice to have«. »1400 Leute hier im Betrieb sagen: Der Abschluss ist gut«, ist sich Jürgen Bittner sicher. Er ist der Betriebsratsvorsitzende bei Faurecia. Und die anderen? Finden die das Tarifiergebnis schlecht? »Nein, die sind gerade nicht im Betrieb.«

Im Mai gab es für alle Metall-Beschäftigten 400 Euro. Das war das erste Geld aus dem neuen Tarifvertrag. Ab Juni steigen die Ein-

kommen und Vergütungen der Auszubildenden um 4,1 Prozent. Und ab Juni 2008 um weitere 1,7 Prozent, für fünf Monate. Also bis Oktober 2008. So lange läuft der Tarifvertrag. Diese 5,8 Prozent Plus sind von Dauer, fließen also in den Sockel für künftige Tarifierhöhungen ein. Mit der Entgeltabrechnung für August 2008 erhalten die Beschäftigten zusätzlich eine Einmalzahlung. Sie setzt sich zusammen aus fünf mal 0,7 Prozent des neuen, um 5,8 Prozent gestiegenen Monateinkommens. Weil Sonderzahlungen und Urlaubsgeld anteilig mitgerechnet werden, sind es sogar 0,796 Prozent.

Wieviel die komplette Tarifierhöhung ausmacht, zeigen diese drei Beispiele: Wer bisher 1500 Euro brutto verdient, erhält ab Juni 1562 Euro; ab Juni 2008 steigt sein Einkommen auf 1589 Euro und im August kommen einmalig 60 Euro hinzu. Ein Einkommen von 2500 Euro wächst im Juni dieses Jahres auf 2603 Euro und im Juni 2008 auf 2647; die Einmalzahlung liegt bei 105

Euro. Bei 3500 Euro Monatsverdienst steigt das Tarifeinkommen im Juni auf 3644 Euro, in einem Jahr auf 3706 Euro und einmalig kommen im August 2008 145 Euro dazu. Die Vereinbarungen fürs nächste Jahr haben allerdings einen Schönheitsfehler. Die Tarifierhöhung um 1,7 Prozent kann um bis zu vier Monate verschoben werden, wird also im ungünstigsten Fall erst im Oktober 2008 gezahlt. Das setzt aber voraus, dass der Betriebsrat zustimmt und eine Betriebsvereinbarung dazu unterschreibt. Dasselbe gilt für die Einmalzahlung. Auch sie kann um vier Monate gekürzt werden. Im schlechtesten Fall beträgt sie also statt fünf mal nur einmal 0,798 Prozent des Monateinkommens.

Nicht nur süße Äpfel

Tarifabschlüsse sind immer Kompromisse. Und dazu gehört, dass in irgendeinen sauren Apfel gebissen werden muss. Die Arbeitgeber hatten bei den Tarifverhandlungen noch ganz andere saure Äpfel mitgebracht: Sie wollten keinen Gesamtabschluss über drei Prozent. Außerdem wollten sie die Arbeitnehmer nur durch eine einmalige Konjunkturzulage an dem großen wirtschaftlichen Erfolg beteiligen, den die Metall- und Elektroindustrie zurzeit erlebt. Wenn der Tarifvertrag ausläuft, wäre das Geld weg gewesen. Und sie wollten den Betrieben einen Freibrief geben, das Weihnachtsgeld zu kürzen. Das alles ist ihnen nicht gelungen.

»Klar gab es auch Kollegen, die gern eine Fünf vor dem Komma gesehen hätten, oder sogar eine Sechs«, berichtet Sabine Post, die als Lackiererin bei Audi in Ingolstadt arbeitet und in der Tarifrunde kräftig bei Aktionen mitgemischt hat. »Aber ich bin froh, dass wir die Vier vor dem Komma geschaffte haben.« Es war immerhin der höchste Abschluss der vergangenen 15 Jahre. ◀

Lübeck/Wismar

Quer durch die Innenstadt:

Am 3. Mai gingen die Lübecker auf die Straße.



Berlin

Auf die Pauke hauen:

Lautstark zogen Metaller durch die Hauptstadt.





Ingolstadt

Warnstreik bei Audi: 12 000 Beschäftigte demonstrierten auf dem Werksgelände gegen das mickrige Angebot der Arbeitgeber.



Hunderttausende in Aktion: In nur wenigen Tagen beteiligten sich fast eine halbe Million Beschäftigte aus fast 2000 Betrieben an Warnstreiks, spontanen Aktionen und Kundgebungen.

Kassel

Lautstarker Protest:

3000 kamen in Nordhessen zur Kundgebung.



Foto: Uwe Zucht / dpa / pa

Düsseldorf

Menschen und Fahnen:

Gemeinsam sind wir stark. Dieses Motto traf mal wieder voll die diesjährige Tarifrunde. Alle tarifgebundenen Metallbetriebe aus Düsseldorf und Neuss kamen zur Großdemo. Ein Meer von Menschen und Fahnen – das schaffte Eindruck bei den Arbeitgebern.



Foto: Manfred Vollmer

Dresden

Proteste der Dresdner Volkswagen-Manufaktur:

Rund 200 Beschäftigte einer Schicht der Dresdner Volkswagen-Manufaktur legten die Arbeit nieder. Am 3. Mai weitete die IG Metall ihre Arbeitskämpfe bundesweit massiv aus. Mit Erfolg.

Foto: Oliver Killig / dpa / pa





Foto: Peter Steffen / dpa / pa

Augsburg

Start mit einem Feuerwerk:
Vor den Werkstoren der MAN
Diesel standen 300 Metaller.



Foto: Werner Bachmeier / RP

Leer/Papenburg

Maschinen standen still:
Beschäftigte legten die Produktion
von Aufliegern lahm.



Foto: FM

Salzgitter

**»Fight for your Right« – »Kämpft für
Eure Rechte«, so lautete das Motto der
IG Metall-Jugend:**

Rund 2500 Beschäftigte von MAN-Nutz-
fahrzeuge, Neoman, LHB und Voith betei-
ligten sich an den Warnstreiks. Für sie
und auch die anderen 3,4 Millionen
Beschäftigten der Metall- und Elektro-
industrie zählt jeder Euro in der Lohntüte.

Herborn

Gutgelaunte Metallerinnen:
Beschäftigte der Firma Cloos
legten die Arbeit nieder.



Foto: FM

Hannover

Vor der Höhle des Löwen:
Metaller vor dem Gebäude
des Arbeitgeberverbands.



Foto: FM

Stuttgart

Nacht der Entscheidung:
Jürgen Peters, Bertin Eichler und
Berthold Huber bei der Verhandlung.



Foto: Martin Storz / Graffiti



Arbeitgeber hatten die »Spielchen«, wie einer von ihnen die Aktionen nannte, »satt«. Die Beschäftigten nicht. Zum Glück. Sie erstritten sich den höchsten Tarifabschluss der vergangenen 15 Jahre.



Foto: Daniel Karmann / dpa / pa

Erlangen

Mitarbeiter von Siemens MED:
Metaller standen von Süden
bis Norden vor den Werkstoren.

Rüsselsheim

Arbeiter des Opel-Werks in Rüsselsheim pfeifen den Arbeitgebern was:

Der Warnstreik bei Opel war auch Solidaritätsbekundung für die streikenden Beschäftigten im belgischen Antwerpen im Rahmen eines europäischen Aktions-tags der General-Motors-Standorte.

Wuppertal

Mehr in die Tüte:

Fast 1000 Teilnehmer kamen
zur Kundgebung in Wuppertal.



Foto: FM

Schwäbisch Gmünd

Ein Meer von Menschen:

Kundgebung vor der ZF Lenksystem
im Schießtal.



Foto: RM



Foto: Frank Rumpenhorn / dpa / pa

Leipzig

BMW-Beschäftigte:

Stärke demonstrieren vor den Werkstoren der Unternehmen.



Foto: Jan Walter / dpa / pa

Remscheid

Stolz, ein Metaller zu sein:

Rund 4000 Beschäftigte gingen in Remscheid auf die Straße.



Foto: FM

Halle

Fest entschlossen:

Auch die Kollegen bei der KSB kämpften für mehr Lohn.



Foto: FM

Esslingen-Mettingen

Glücklich über den Abschluss:

Nicht nur die Metallerinnen bei Daimler-Chrysler freuen sich über die Tarifierhöhung.



Foto: Kay Nietfeld / dpa / pa

Hamburg

Streikende Werftarbeiter demonstrieren im Alten Elbtunnel in Hamburg:

Die Wut der Metallerinnen und Metaller war unüberhörbar. Magere 2,5 Prozent mehr Entgelt und 0,5 Prozent Konjunkturbonus boten die Arbeitgeber in den ersten Verhandlungen. Das Angebot machte die Beschäftigten nur noch wütender.



Foto: Martin Storz / Graffiti



GEWERKSCHAFTEN IN GUTER NACHBARSCHAFT



Foto: Image Source

Wenn Gewerkschaften die Arbeits- und Lebensverhältnisse in ihren Nachbarländern kennen, können ihnen Arbeitgeber nicht so leicht etwas vormachen. Deshalb arbeiten die IG Metall-Bezirke mit den Gewerkschaften in den angrenzenden Ländern zusammen.

Ängste um den eigenen Standort gibt es nicht nur in Deutschland. »Das Problem kennen unsere polnischen Kollegen auch«, sagt Maria Scholz vom Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen. Doch seit beide darum wissen, hält sich die Angst in Grenzen. Seit fast 15 Jahren arbeitet die IG Metall mit den polnischen Gewerkschaften zusammen. Sie organisiert Treffen der einzelnen Branchen und lädt zu Seminaren ein. Das Thema Mitgliederentwicklung steht als nächstes auf dem gemeinsamen Programm. Auch für die polnischen Gewerkschaften ein schwieriges Feld. Die Probleme ähneln sich eben auf beiden Seiten der Grenze.

Im Bezirk Bayern arbeitet die IG Metall mit Gewerkschaften aus Tschechien, der Slowakei, Slowenien, Österreich und Ungarn zusammen. Sie unterstützen sich bei Tarifverhandlungen

in einzelnen Betrieben. 1999 vereinbarten sie im so genannten »Wiener Memorandum« eine koordinierte Tarifstrategie. Mit Erfolg, wie Matthias Jena, Sprecher der IG Metall in Bayern sagt: »Wenn bei Skoda in Tschechien das Einkommen um fast 13 Prozent steigt, geht das auch auf unsere Arbeit zurück.«

Zur Arbeit ins Nachbarland

Auch wo sich Lebens- und Arbeitsverhältnisse ähneln, lohnt sich ein Austausch. Der Bezirk Nordrhein-Westfalen hat seit zehn Jahren eine Tarifpartnerschaft mit niederländischen und belgischen Gewerkschaften. Hier sind die wirtschaftli-

chen Verflechtungen eng. Viele Menschen pendeln zur Arbeit über die Grenze.

Natürlich gibt es in so einer Partnerschaft auch Konflikte, sagt Robert Sadowsky, Tarifsekretär in Nordrhein-Westfalen. In der Tarifpolitik haben es die Deutschen international nicht immer leicht. »Wenn ein Betrieb vom Tarifvertrag abweicht, ist das für unsere Kollegen in Belgien erst mal nicht verständlich. Denn dort haben Tarifverträge per Gesetz allgemein Geltung.« Gerade dann sind Kontakte besonders wichtig. Im Gespräch lassen sich solche Konflikte wieder lösen.

Reger Grenzverkehr

Auch im Norden herrscht seit Jahren reger Grenzverkehr. Der Bezirk Küste organisiert regelmäßig Treffen zwischen Betriebsräten, Vertrauensleuten und Jugendvertretern aus Deutschland und Dänemark.

Das »dänische Modell« kannten sie an der Küste bereits, bevor alle Welt darüber redete, sagt Daniel Friedrich, Sprecher der IG Metall im Bezirk Küste. Da konnte ihnen niemand etwas vormachen. ◀

Fabienne Melzer

Der Blick über die Grenze lohnt sich

Die IG Metall-Bezirke haben seit einigen Jahren Tarifpartnerschaften mit den Gewerkschaften ihrer Nachbarländer.

Baden-Württemberg kooperiert mit Gewerkschaften aus Italien und der Schweiz. In Niedersachsen und Sachsen-Anhalt gibt es Kontakte nach Großbritannien, und der Bezirk Frankfurt arbeitet mit französischen Gewerkschaften zusammen.

► Die Serie »Europa« stellt in den kommenden Monaten die Arbeit von Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretern und wichtige Entwicklungen in der EU vor. ◀

Der Hersteller von Schreibgeräten und Kosmetik, Schwan-Stabilo, vereinbarte mit der IG Metall ein Rahmenabkommen. Das heißt: Weltweit gelten in allen Betrieben des Unternehmens die gleichen sozialen Bedingungen. Nach und nach werden jetzt alle Standorte durchgecheckt – gut für die Mitarbeiter und das Image des Unternehmens.

Sozialcharta bei Schwan-Stabilo

»Noch viel Potenzial drin«

Fragt man die Mitarbeiter von Schwan-Stabilo nach der Sozialcharta, kommen manche erst einmal ins Grübeln. Erklärt man aber, dass die Sozialcharta bedeutet, dass für alle Mitarbeiter weltweit die gleichen sozialen Standards gelten, hellen sich die Mienen auf. »Ja, finde ich gut«, sagt Irina Knjaskina, 52.

Die Deutsch-Russin ist seit acht Jahren bei Schwan-Stabilo im fränkischen Heroldsberg beschäftigt. Vor ihrer Übersiedlung arbeitete sie als Näherin in Kasachstan. Sie weiß aus eigener Erfahrung, wie unterschiedlich Löhne und Arbeitsbedingungen sein können. »Wir haben hier gute Arbeitsplätze«, sagt Knjaskina zufrieden. »Das gönne ich auch den Kollegen in Tschechien, Malaysia und anderswo.«

Gemessen an der über 150-jährigen Firmengeschichte ist die Sozialcharta jung: Im Herbst vor zwei Jahren unterzeichnete Schwan-Stabilo mit der IG Metall ein entsprechendes Rahmenabkommen. Das Unternehmen verpflichtet sich mit dem Abkommen, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation einzuhalten. Und die lauten:

- Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Beschäftigten
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangsarbeit

- Versammlungsfreiheit
- Recht auf Tarifverhandlungen
- Ausreichende Löhne
- keine überlangen Arbeitszeiten
- Arbeitssicherheit
- Beschäftigungsbedingungen, die mindestens den Erfordernissen der nationalen Gesetzgebung entsprechen.

»Vier Jahre hatte ich gebetsmühlenartig immer wieder für diese Idee geworben«, erinnert sich Betriebsratsmitglied Gustav Meier, der die Sozialcharta maßgeblich begleitete. Bei Sebastian Schwanhäuß, dem Mitglied der Eigentümerfamilie, fand Meier schließlich Gehör. Seit dem Abschluss der Sozialcharta hat sich schon einiges getan. Vier Standorte in Deutschland, Malaysia und Tschechien, wo Schwan-Stabilo Schreibgeräte produziert, wurden bereits einem so genannten Sozial-Audit unterzogen. Dabei wurden die acht Kernarbeitsnormen anhand einer Checkliste überprüft.

Für die Beschäftigten etwa am Standort Malaysia hat sich das positiv bemerkbar gemacht. Im Zuge des Sozial-Audits wurde dort eine betriebsinterne Gewerkschaft gegründet. Die handelte eine Lohnerhöhung aus. Und bei einem Werk in Tschechien haben sich die Arbeitszeiten verbessert. Dort

werden keine Doppelschichten mehr gefahren. Vor allem Frauen waren es, die oft von Freitagnachmittag bis Samstag 16 Stunden lang durchgearbeitet haben. »Das hält keiner lange aus, weder in Deutschland, Tschechien, noch anderswo«, betont Meier. »Gott sei Dank ist das jetzt vom Tisch.« Nach und nach sollen nun auch die Kosmetik-Standorte von Schwan-Stabilo im In- und Ausland auf Herz und Nieren geprüft werden. Im Herbst ist das Stammhaus in Heroldsberg an der Reihe. Weltweit arbeiten 3100 Mitarbeiter für das Unternehmen.

Einfluss auf Zulieferer

Bei den bevorstehenden Audits in China, Kolumbien und Brasilien kommen auch die Zulieferer auf den Prüfstand. »Wir haben immer darauf geachtet, dass nur Lieferanten mit gewissen Standards in Frage kommen«, sagt Bernd Seidl, der für den Kosmetikbereich zuständig ist. »Selbstredend, dass ein Unternehmen mit Kinderarbeit oder anderen unakzeptablen Dingen für uns als Zulieferer untragbar ist.« Gustav Meier hofft, dass sich das Bewusstsein für den Sinn der Sozialcharta weiter durchsetzt: »Da steckt noch viel Potenzial drin, für das Unternehmen und für die Beschäftigten.«

Martina Helmerich



Betriebsrat Gustav Meier (rechts) mit den tschechischen Kollegen Andrej Pradeniak und Hana Potuznikova bei Schwan-Stabilo in Heroldsberg: Für alle Mitarbeiter weltweit die gleichen sozialen Standards

Technik

Allein unter Männern

In technischen Berufen gibt noch immer jener Mann das Tempo vor, der ständig verfügbar ist. Eine Arbeitskultur, die Frauen oft abschreckt. Denn mit der Technik haben sie meist kein Problem.

Als Jugendliche fuhr Natascha Sieger* gerne Rennrad, und in der Schule wunderte sie sich über Lehrer, die Mathe oder Physik »Jungenfächer« nannten. Männer- und Frauenberufe? In solchen Schubladen dachte sie früher nie. Inzwischen schon. Nach einer steilen Karriere, der ein fast genauso steiler Abstieg folgte, sagt die 42-jährige Wirtschaftsinformatikerin: »Zum ersten Mal in meinem Leben denke ich darüber nach, in einem typischen Frauenbetrieb zu arbeiten.«

Dabei verlief ihre Karriere zunächst ganz reibungslos. Nach einer technischen Ausbildung und fünf Jahren im Beruf studierte sie Wirtschaftsinformatik. Anschließend kehrte sie zu ihrem Arbeitgeber zurück. Ihre Berufserfahrung ließ er beim Gehalt glatt unter den Tisch fallen. Natascha Sieger machte das damals nicht stutzig. Erst im Nachhinein fällt ihr auf: »Ich musste immer um die finanzielle Anerkennung meiner Arbeit kämpfen.«

Doch zunächst kam Natascha Sieger schnell voran. Nach zweieinhalb Jahren übernahm sie die Leitung ihrer Dienststelle. Sie stellte eine gute Mannschaft zusammen und stieg weiter auf. Ihr Team arbeitete prima. Einen Tag pro Woche kämen sie auch ohne ihre Chefin aus, dachte Natascha Sieger. Sie wollte weniger arbeiten. »Die Wochenenden waren mir einfach zu wenig.« Doch in ihrer Firma lief sie mit ihrem Wunsch vor Wände. Ihr Chef sagte ihr: »Dann müssen Sie zurück auf Tarif.« Es folgte eine Odyssee durch verschiedene Abteilungen und der stetige Abstieg. Führungsaufgaben hat Natascha Sieger heute nicht mehr. Ihr bitteres Fazit: »Der Wunsch nach Lebensqualität wird nicht anerkannt. Dann heißt es gleich: »Du hast kein Interesse an der Firma.««

In technischen Berufen gibt noch immer jener Mann das Tempo vor, der rund um die Uhr verfügbar ist. Wer da mehr Privatleben

fordert, eckt schnell an. Christiane Wilke, beim IG Metall-Vorstand zuständig für den Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik, wundert es deshalb nicht, wenn sich junge Frauen noch immer gegen männerdominierte Berufe entscheiden. »Ich denke, dass sie die Arbeitskultur, der Umgangston und ihr Einzelgängerdasein abschrecken.«

Seit Jahren versuchen Politik und Wirtschaft, junge Frauen für die Technik zu gewinnen. Mit wenig Erfolg. In den meisten Ingenieurstudiengängen stagniert der Frauenanteil seit den 90er Jahren bei rund 20 Prozent. In einigen ist er sogar rückläufig. Auch in den technischen Ausbildungsberufen sind Mädchen noch immer Exoten.

Termindruck lastet auf Beschäftigten

Vielleicht greifen alle bisherigen Bemühungen zu kurz, weil sie die Defizite nur auf einer Seite suchen – auf der Seite der Frauen. Zu diesem Schluss kommt Franziska Schreyer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. Sie untersuchte die Arbeitsmarktchancen von Ingenieurinnen und Informatikerinnen. Das Ergebnis: Unter Ingenieurinnen ist die Arbeitslosenquote mit zehn Prozent doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Akademikerinnen. Selbst Geisteswissenschaftlerinnen finden leichter Arbeit. Höchste Zeit, findet Schreyer, endlich auch die andere Seite unter die Lupe zu nehmen – die Arbeitsbedingungen in technischen Berufen.

Denn die sind meist nur in Unternehmens-Broschüren glänzend. Das kennen auch Betriebsräte wie Birgit Steinborn von Siemens in Hamburg. »Auf dem Papier gibt es bei Siemens alles, Teilzeit, Heimarbeit, Job-Sharing. Aber in der Praxis lässt es sich – von einzelnen Ausnahmen abgesehen – noch immer nicht machen.« Viele Techniker arbeiten in Projekten. Der Termindruck sei hoch und werde häufig auf die Beschäftigten abgewälzt. »Das

Foto: Comstock / FS





Foto: Privat

»Auf dem Papier gibt es bei Siemens alles, Teilzeit, Heimarbeit, Job-Sharing. Aber in der Praxis lässt es sich – von einzelnen Ausnahmen abgesehen – immer nicht machen.«

Birgit Steinborn, Mitglied des Siemens-Betriebsrats in Hamburg

bedeutet dann: Arbeiten rund um die Uhr.« Birgit Steinborn kennt die Lebensläufe der meisten Frauen, die bei Siemens in Hamburg eine gewerblich-technische Ausbildung gemacht haben. Kaum eine von ihnen arbeitet noch in ihrem erlernten Beruf. Viele sind in eine kaufmännische Assistenzfunktion gewechselt – oft der Kinder wegen.

Zerissen zwischen Arbeit und Kind

Denn Vereinbarkeit ist noch immer ein Frauenthema. Während Ingenieure Haushalt und Kinder meist ihrer nicht-berufstätigen Ehefrau überlassen, müssen ihre Kolleginnen alles organisieren. Nicht selten geraten sie dabei an ihre Grenzen. Auch Simone Leibold* hätte der Spagat zwischen Kind und Job fast zerrissen. Nach der Geburt ihrer Tochter kehrte die Softwareentwicklerin in Teilzeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Doch gearbeitet hat sie immer Vollzeit oder auch mehr. »Es ging nicht anders. Mein Teamleiter hat ja auch rund um die Uhr gearbeitet.« Ständig plagte die 36-Jährige ihr schlechtes Gewissen und das Gefühl, keinem gerecht zu werden – weder Arbeit noch Kind. »Am Ende habe ich nur noch gebetet, dass ich durchhalte.« Für Simone Leibold hat sich die Lage inzwischen entspannt. Sie bekam neue Aufgaben in einem neuen Team und eine Gleitzeitregelung. Jetzt schafft sie ihre Arbeit ganz ohne Überstunden. »Ich denke, es hängt auch immer von den Vorgesetzten ab.«

Wenn nicht mehr Chefs umdenken, werden viele junge Frauen auch in Zukunft ei-

nen Bogen um technische Berufe machen, fürchtet Ingrid Schacherl, Sozialwissenschaftlerin am Wiener Institut für Technologie- und Regionalpolitik. »Da muss sich in den Köpfen noch einiges bewegen. Chefs müssen bei der Arbeitszeit selber Vorbild sein.« Von speziellen Projekten für Frauen hält Schacherl allerdings nichts. So würden sie ihren Exotenstatus nie los.

Auch bei Angelika Puhmann vom Bundesinstitut für berufliche Bildung in Bonn hat sich nach zahlreichen Modellversuchen die Euphorie gelegt. »Viele sind nach der Ausbildung nirgends untergekommen oder haben nach kurzer Zeit das Handtuch geschmissen.« Wer mehr Frauen im Blaumann wolle, müsse den Unternehmen verbindliche Vorgaben machen. Etwa so wie in Norwegen. Dort werde Firmen ihre Börsenzulassung entzogen, wenn im Aufsichtsrat nicht genügend Frauen sitzen. »Wir müssen Frauen nicht fördern«, sagt Puhmann. »Wir müssen ihre Beteiligung fordern.«

Denn trotz aller Hürden heißt auch für Metallerin Christiane Wilke das Ziel weiterhin: mehr Frauen in die Technik. »Wir können das unterstützen und Tarifverträge zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf abschließen. Aber vor allen Dingen brauchen wir einen Wandel in den Betrieben.« Dabei setzt die IG Metall-Frau auch auf die Männer. Denn unter ihnen steigt die Zahl derer, die mehr vom Leben wollen als nur Arbeit. ◀

Fabienne Melzer

(* Name von der Redaktion geändert.)

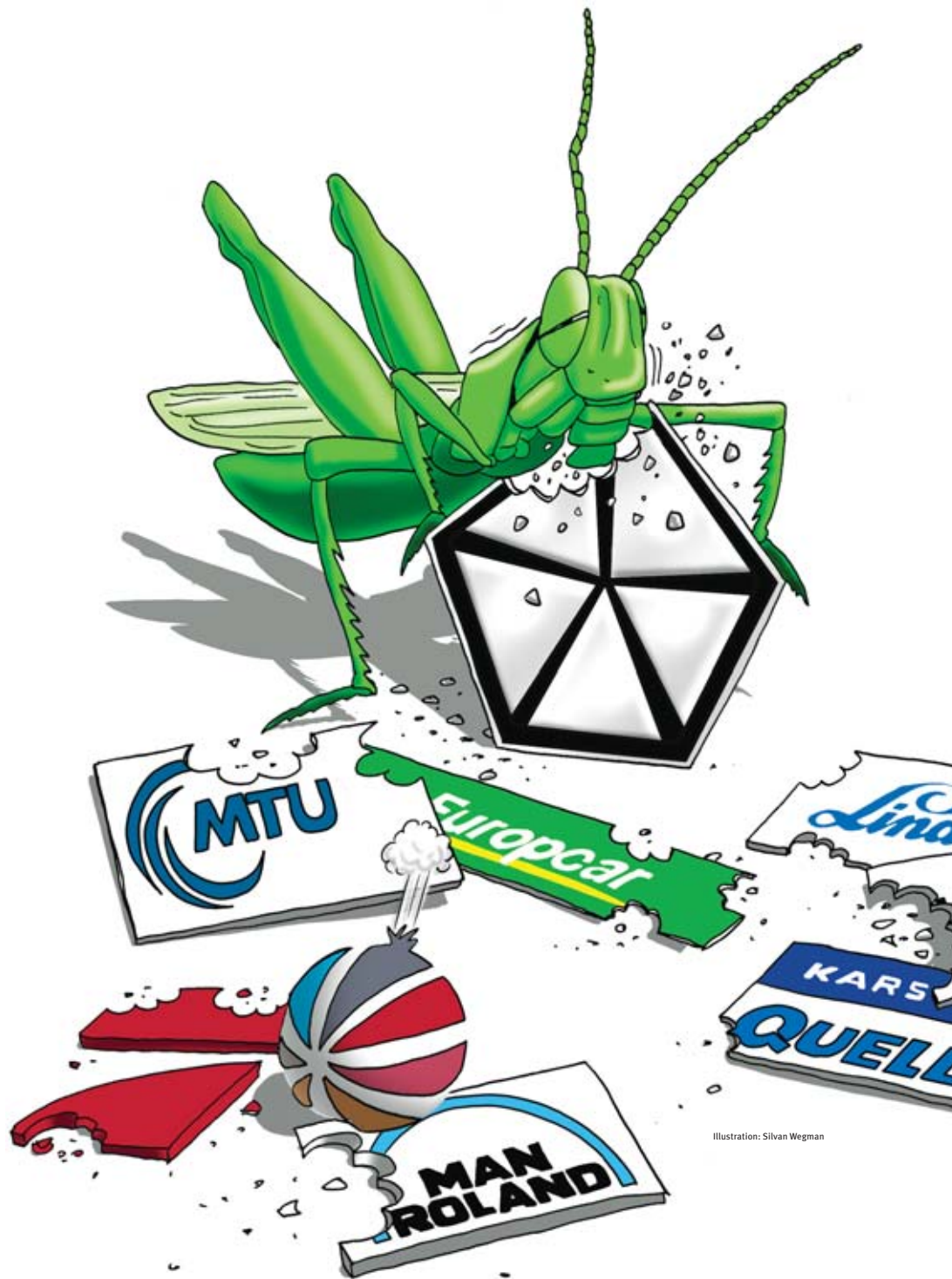
Jetzt hat es Chrysler erwischt: Der US-Autobauer ist an den Finanzinvestor Cerberus verkauft. Das zeigt: Auch große Betriebe sind jetzt in Reichweite der Private Equity-Gesellschaften. Sie kaufen immer größer mit immer mehr Krediten ein. Ihre hohen Renditen erwirtschaften sie meistens auf Kosten von Beschäftigten und Sozialstaat.

Nun ist es heraus: Chrysler geht mehrheitlich für 5,5 Milliarden Euro an den US-Finanzinvestor Cerberus. »Cerberus« bedeutet »Höllenhund«. Selbstironie? Bezeichnungen wie »Heuschrecken«, »Piranhas« oder »Barbaren« klingen dagegen fast wie Kosenamen. Bislang haben Private Equity- oder Beteiligungsgesellschaften nur durch wenige negative Fälle wie beim Badarmaturenhersteller Grohe Schlagzeilen gemacht. Doch in letzter Zeit häufen sich die Meldungen: ProSieben Sat1, Linde-Gabelstapler, Karstadt, MAN-Roland – und jetzt Chrysler.

Unternehmensübernahmen auf Pump

Die Private Equity-Firmen schwimmen in Geld. Sie locken mit Renditen von 30 Prozent und mehr. In den letzten fünf Jahren haben sie weltweit 800 Milliarden Dollar von reichen Privatpersonen und zunehmend von Pensionsfonds eingesammelt. Mit diesem Kapital und noch mehr Krediten haben Private Equity-Gesellschaften seit 2002 für 1600 Milliarden Dollar eingekauft – mit stark steigender Tendenz.

Finanzinvestoren kaufen Unternehmen als reine Finanzanlage, um sie nach ein paar Jahren mit Gewinn weiterzuverkaufen – sei es an der Börse oder an andere Investoren. Die Übernahmen werden mittlerweile zu mehr als drei Vierteln mit Krediten finanziert. Für die Finanzinvestoren bringt das höhere Renditen – bei geringem Risiko. Denn die Schulden zahlen die Heuschrecken nicht selbst ab, sondern lasten sie den gekauften Unternehmen auf. Dafür müssen Kosten eingespart werden – meist zu Lasten der Beschäftigten. Zusätzlich werden Sonderdividenden herausgesagt, für die das gekaufte Unternehmen weitere Kredite aufnehmen muss. Es droht Überschuldung. Besonders wenn an einen anderen Finanzinvestor, erneut auf Pump,



Finanzinvestoren im Kaufrausch

Das große Fressen

weiterverkauft wird. Der Fall Grohe zeigt, wie so auch gesunde Unternehmen in die Schuldenfalle rutschen können. Dort wurden 1200 von 5000 Arbeitsplätzen vernichtet.

Auch der Sozialstaat schaut in die Röhre – nicht nur wegen des Jobabbaus. Die meisten Finanzinvestoren haben ihren Sitz in den USA

und ihre Fonds in Karibik-Steuerstaaten. Sie zahlen in Deutschland keine Steuern.

Der Internationale Währungsfonds warnt vor wachsenden Risiken – nicht nur durch die ausufernden Übernahme-Kredite, sondern auch durch den zügellosen Weiterverkauf der Gläubigeransprüche an hochspekulative,

anonyme Hedge-Fonds. Der Markt droht zu überhitzen. Die Konkurrenz wächst, die Preise steigen. Warnungen kommen aus der Branche selbst, etwa vom Mitbegründer des US-Finanzinvestors Carlyle, David Rubenstein: »Es ist unvermeidbar, dass es einen Abschwung geben wird«. Trotz aller Gefahren genießt Private Equity in Deutschland Vorteile. Das sei wichtig für die Finanzierung mittelständischer Unternehmen, sagen die Befürworter. Die Branche hat eigens eine Kampagne zur Imageverbesserung gestartet. Im Sommer will die Große Koalition ein neues Private Equity-Gesetz beschließen. Nach den Wünschen der Branche und der Union soll es weitere Erleichterungen geben. Auch das Experten-Gutachten leistet dem Folge. Aber immerhin: Finanzminister Steinbrücks Eckpunktepapier sieht die Förderung von Wagniskapital für Unternehmensgründungen vor – jedoch keine neuen Vorteile für Private Equity generell. Die Branche droht empört mit Abwanderung.

Die IG Metall begrüßt zwar Steinbrücks Eckpunktepapier. Sie fordert jedoch einiges mehr: die Beschränkung der Kreditfinanzierung, die Abschaffung der Steuervorteile sowie mehr Arbeitnehmerrechte bei Firmenübernahmen.

Trotz allem gibt es in letzter Zeit auch Lichtblicke bei Übernahmen durch Finanzinvestoren. Besonders dort, wo die Arbeitnehmerseite stark ist. Bei MAN-Roland beispielsweise konnten im vergangenen Jahr Bedingungen wie Tarifbindung und Standortsicherung durch-

gesetzt werden. Beim Verkauf der Linde-Gabelstaplersparte hat der Betriebsrat mit Unterstützung der IG Metall erreicht, dass auch Nachhaltigkeit und Sicherheit für die Beschäftigten Kriterien bei der Auswahl der Käufer aus mehreren Private Equity-Bietern waren.

Auch beim Chrysler-Verkauf hat die Arbeitnehmerseite mitgeredet und Cerberus den Vorzug gegeben. Und das nicht nur gegenüber anderen Finanzinvestoren, sondern auch gegenüber den industriellen Mitbewerbern General Motors und Magna. Die amerikanische Autogewerkschaft UAW sieht darin die beste Lösung für die Beschäftigten. Cerberus beteiligt sich mit vergleichsweise viel Eigenkapital und beweist damit ein langfristiges Interesse. »Bei GM hätten Synergieeffekte« und damit Stellenabbau gedroht. Die hätten nur Marktanteile gekauft«, meint Thomas Klebe vom IG Metall-Vorstand und Aufsichtsratsmitglied bei Daimler-Chrysler. »Mit der jetzigen Entscheidung bleibt auch Daimler mit 19,9 Prozent Anteil weiter in der Verantwortung.«

Mehr Konkurrenz bietet Chancen

Industrielle Investoren wie GM sind nicht automatisch besser. Auch bei Finanzinvestoren gibt es Fälle vernünftiger Zukunftsstrategien. Die Konkurrenz am Private Equity-Markt wächst. Das eröffnet Chancen für die Arbeitnehmerseite. »Natürlich sehen wir Private Equity kritisch«, sagt Babette Fröhlich, Expertin beim IG Metall-Vorstand. »Aber ob uns das passt oder nicht – wir müssen uns dem Problem stellen. Mit Kompetenz und Kampfkraft durch viele Mitglieder in den Betrieben kann uns das gelingen.«

Dirk Erb

Interview



Foto: Jürgen Seidel

Claus Matecki, 58, ist DGB-Vorstandsmitglied und dort unter anderem zuständig für Finanzpolitik.

metall: Was bedeutet der Boom der Heuschrecken für die Arbeitnehmer?

Matecki: Mit der Größe der Deals steigen auch die Risiken. Der Markt überhitzt. Bei vielen Übernahmen werden inzwischen überhöhte Preise gezahlt. Dadurch steigen Verschuldung und Renditedruck. Investitionen werden zugunsten schneller Profite gekappt und ehemals sichere Arbeitsplätze gefährdet.

metall: Was ist also zu tun?

Matecki: Die Kolleginnen und Kollegen müssen sich vernetzen, Erfahrungen austauschen, um bestmöglich vorbereitet zu sein und um die Strategien des Finanzinvestors genau zu kennen. Die IG Metall hat mit dem Aufbau des Netzwerks Private Equity bereits gute Arbeit geleistet.

metall: Das neue Private Equity-Gesetz kommt. Wie muss das aussehen?

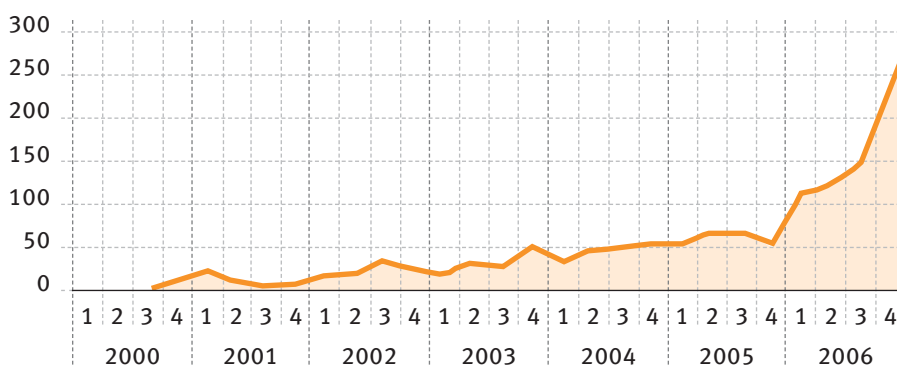
Matecki: Die Politik muss reagieren. Kreditfinanzierte Unternehmenskäufe und Sonderausschüttungen müssen stärker reguliert werden. Eine Mindesteigenkapitalquote könnte die Schuldenüberwälzung beschränken. Die Rechte der Arbeitnehmervertreter müssen ausgebaut werden. Sie sollten die Konditionen einer Übernahme mit aushandeln. Und: Private Equity-Gesellschaften sollen nicht länger steuerlich begünstigt werden, sondern Gewerbesteuern, sowie Steuern auf Kreditzinsen und Veräußerungsgewinne zahlen.

metall: Ist Private Equity als Finanzquelle für den Mittelstand unverzichtbar, wie die Befürworter behaupten?

Matecki: Nein. Die Nachfrage nach Private Equity ergibt sich aus der restriktiven Kreditvergabe der Banken. Eine intensivere finanzielle Mittelstandsförderung durch die öffentliche Hand würde die Attraktivität von Finanzinvestoren deutlich schmälern. ◀

Private Equity boomt

Unternehmenskäufe durch Private Equity weltweit – in Milliarden Dollar je Quartal –



Quelle: IWF, Financial Stability Report, Bloomberg



Holzaktionstag »Jetzt wird aufgemöbelt« in Herford: »Wir waren konfliktbereit und konfliktfähig«

»Sie wollen endlich mehr Geld«

Nach langen Jahren der Flaute hat die Holz- und Kunststoffindustrie wieder Fuß gefasst. Die Geschäfte gehen gut und mit dem Abschluss in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie in Westfalen-Lippe hat die IG Metall für rund 40 000 Beschäftigte den ersten Pflock in der Tarifrunde 2007 gesetzt.

Für Eckehard Redlich, Betriebsratsvorsitzender des Möbelherstellers Loddenkemper im westfälischen Oelde, ist es an der Zeit, dass »wir auch mal drankommen«: »Jammern war gestern. Seit 2006 stieg der Umsatz in der Möbelindustrie um sieben Prozent. Dieser Umsatz wird mit deutlich weniger Beschäftigten erzielt, denn vor zehn Jahren gab es von uns 30 Prozent mehr.« Deshalb forderte die IG Metall 2007 auch für die Beschäftigten in dieser Branche 6,5 Prozent – wie bei Metall und Elektro. Dass es der Branche gut geht, können auch die Arbeitgeber nicht verschwei-

gen. »Die aktuellen amtlichen Zahlen für Holz und Möbel scheinen die Argumentation der IG Metall zu stützen: Bis einschließlich Februar melden die Statistiker aus Wiesbaden ein Umsatzplus von 13,5 Prozent für die gesamte Holzindustrie und elf Prozent für die Möbelindustrie«, schreibt Dirk-Uwe Klaas, Hauptgeschäftsführer der Spitzenverbände der Deutschen Holz- und Möbeldindustrie in seinem Verbandsblatt »HDH/VDM-Direkt«. Um gleich darauf das alte Klagelied anzustimmen: »Ein zu hoher Tarifabschluss gefährdet in der Holzindustrie über 8000 Arbeitsplätze.«

So begann die Tarifrunde wie üblich schleppend: kein Angebot, keine Bewegung auf Arbeitgeberseite. Für die Mitglieder der IG Metall das Signal, frühzeitig Flagge zu zeigen und Druck zu machen. »Wir sind keine Bittsteller«, mit dieser Warnung hatten schon im Januar rund 800 Holzarbeiter bei der Möbelmesse in Köln ein deutliches Zeichen der Kampfbereitschaft gesetzt.

3,6 Prozent mehr Geld

Beim »Holzaktionstag« in Herford in der zweiten Mai-Woche kamen diesmal über 1200 »Holzwürmer« aus Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und der Küste zusammen, um der Tarifforderung der IG Metall Nachdruck zu verleihen. Der Protest zeigte Wirkung, auch weil die Arbeitgeber jetzt alles gebrauchen könnten – »nur keine Unruhe und Arbeitskämpfe«, wie sie in den Tarifverhandlungen erklärten. Am 14. Mai war dann die Tarifrunde zu Ende. IG Metall und Holz-Arbeitgeber einigten sich wie folgt:

► In der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalen-Lippe steigen die Entgelte um 3,6 Prozent ab dem 1. August 2007.

► Für die Monate Mai, Juni und Juli 2007 gibt es eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro sowie für die Monate Juni, Juli und Au-

gust 2008 eine weitere Einmalzahlung von 345 Euro, welche durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung verdoppelt oder abgesenkt werden kann.

► Am 1. September gibt es noch einmal 2,5 Prozent drauf. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis zum 30. April 2009.

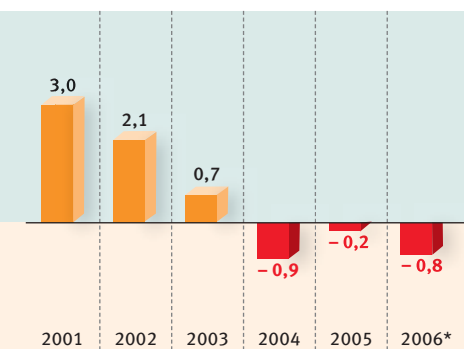
Rückenwind vom Aktionstag

Auch die Auszubildenden wurden nicht vergessen. Ihre Vergütungen werden ab dem 1. Mai 2007 um 3,6 Prozent angehoben und um weitere 2,5 Prozent ab dem 1. Juni 2008 erhöht. Karsten Kaus, IG Metall-Verhandlungsführer, sagte nach der Einigung: »Gute Gewinne kommen jetzt auch in den Portemonnaies der Beschäftigten an. Nur weil die Arbeitgeber wussten, dass wir in allen Betrieben konfliktbereit und konfliktfähig in diese Tarifrunde gegangen sind, war es möglich, diesen Abschluss zu erreichen. Die hohe Beteiligung an unserem Aktionstag hat uns den richtigen Rückenwind gegeben.« Jetzt muss dieser Abschluss auf die anderen Tarifgebiete übertragen werden.

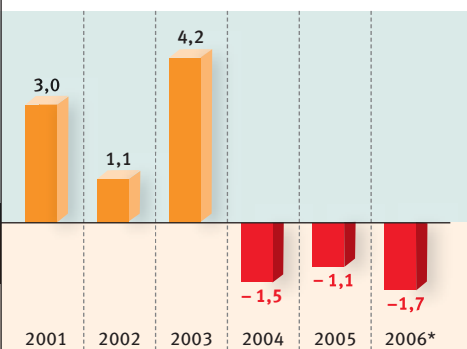
Nach jahrelangen Belastungen haben die Belegschaften eine Umkehr in der Lohnpolitik bitter nötig. Denn der Boom in der Holz- und Möbelindustrie ist seit 2006 außerordentlich und ging einher mit sinkenden

Effektivlöhne sind rückläufig

Möbelindustrie



Holzgewerbe



Quelle: Statistisches Bundesamt

*Hochrechnung

Die Entgelte in der Holzwirtschaft liegen seit Jahren unter der Inflationsrate und sind rückläufig. Wegen der guten wirtschaftlichen Lage auch in dieser Branche, wollen die Beschäftigten ihren Anteil haben.

Lohnkosten. Die effektiven Stundenverdienste sanken um ein Prozent. Die Personalkosten machen noch 16 Prozent der Umsätze aus. »Gefüllte Auftragsbücher, geringe Personalkosten und hohe Leistung – das muss sich auch für die Beschäftigten lohnen«, lobte Wolfgang Rhode, im Vorstand der IG Metall für die Branche zuständig, den Tarifabschluss. Denn es wurde höchste Zeit, dass die Beschäf-

tigten in der Holz- und Möbelindustrie auch wieder Anschluss an die Durchschnittseinkommen finden. Seit dem Jahr 2000 hat der normale Industriearbeiter heute 380 Euro mehr in der Tasche, der Möbeler 150 Euro und der Holzarbeiter nur 115 Euro. »Unsere Leute haben lange genug gewartet. Jetzt wollen sie endlich mehr Geld sehen«, sagt Rhode. ◀

Werner Hoffmann

»Schluss mit lustig«



Foto: Markus Kirchgessner

»UNSERE LEUTE BRAUCHEN TEILHABE«

Die Beschäftigten in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie müssen auch am Aufschwung teilhaben. Das sieht Wolfgang Rhode, im Vorstand der IG Metall für diese Branche zuständig, im Gespräch mit metall in dem Abschluss für Westfalen-Lippe.

metall: Der Aufschwung ist nun auch in der Holzwirtschaft angekommen. Was bedeutet der Abschluss in NRW?

Wolfgang Rhode: Die Branche war in der Vergangenheit ein Sorgenkind. Diese Vergangenheit ist jetzt passé. Wir haben jetzt beim Entgelt wieder Anschluss an andere Branchen gefunden.

metall: Trotz Boom stöhnen die Arbeitgeber, der Abschluss sei zu hoch.

Rhode: Das ist Quatsch. Der Tarifvertrag ist eine faire Sache, die bezahlbar ist, zumal die Lohnquote niedrig wie nie ist. Nach den jahrelangen Belastungen für die Belegschaften hat dieser Abschluss eine Umkehr eingeleitet.

metall: Dass es mit der Branche wieder aufwärts geht, ist auch Verdienst der Arbeitnehmer.

Rhode: Und wie. Das ist doch zynisch, wenn die Holzarbeitgeber tö-

nen, nur wegen der Opfer der Arbeitnehmer sei die Wende zum Positiven gelungen. Deshalb müsse aus ihrer Sicht bescheiden bleiben, wer Arbeitsplätze sichern wolle. Das ist dreist: Wir haben die Krise in der Branche teuer bezahlt – mit Arbeitsplatzverlusten und mit Lohnsenkungen. Weitere Opfer zu verlangen ist unverschämte. Unsere Leute brauchen Teilhabe am Aufschwung und keine Ratschläge zur Mäßigung.

metall: Trotzdem spielen die Arbeitgeber auch jetzt die alte Leier, dass es nichts zu verteilen gebe?

Rhode: So sind sie nun mal. Aber dass es wieder aufwärts geht, liegt an der besseren Konsumlaune, an der Realloohnerhöhung in der Metall- und Elektroindustrie und am guten Export. Die Rezepte von gestern, wie längere Arbeitszeit, haben zusätzlich Arbeitsplätze gekostet und Löcher in den Geldbeutel der Arbeitnehmer gerissen. Deshalb ist jetzt Schluss mit lustig.

»Unverständlich und nicht nachvollziehbar«



Ein Mädchen im Hamburger Stadtteil Billstedt: »Gegen Grundeinkommen«

metall 5/2007: Interview mit Andrea Nahles zum Grundeinkommen

► Mit Unverständnis habe ich das Interview mit Andrea Nahles gelesen – unabhängig von den Aussagen zum bedingungslosen Grundeinkommen. Ich finde es auch nicht nachvollziehbar, einer Befürworterin der »Rente mit 67« knapp zwei Monate nach der Entscheidung im Bundestag Platz in unserer Mitgliederzeitschrift einzuräumen. Der Ruf nach Arbeitszeitverkürzung am Ende des Interviews ist blanker Hohn für alle, die sich gegen die »Rente mit 67« engagiert haben.

Michael Wolf, Cottbus

► Ich bin auch nicht für ein Grundeinkommen und kann die Argumente von Andrea Nahles nachvollziehen. Leider hat die SPD-Linken aber für die »Rente mit 67« gestimmt.

Roland Mayer, Reutlingen

Unwürdige Zustände

metall 5/2007: Marktmacht bestimmt die Preise

► Sie machen dankenswerter Weise darauf aufmerksam, dass bei der Produktion von Textilien in Fernost jeglicher Schutz der beschäftigten Frauen fehlt. Das klingt nach meiner Auffassung reichlich hilflos. Fakt ist, dass auf die ungeheuerlichen Missstände sowohl in China als

auch andernorts schon vor Jahren hingewiesen wurde. Fakt ist auch, dass die chinesische Regierung ein Gesetz verabschiedet hat, das gewisse Mindeststandards sichern soll. Die Folge ist, dass amerikanische Konzerne die chinesische Führung unter Druck setzen, diese Standards zu verhindern. Es ist auch nicht so, dass nur Discounter an den unwürdigen Zuständen Schuld sind, sondern auch Markenanbieter (Karstadt, Adidas oder Puma) und selbstverständlich auch die Verbraucher.

Volkmar Grombein, Heusweiler

Rauer Umgangston

metall 5/2007: Leiharbeit: Rechte kennen – Rechte nutzen

► Seit einer Woche grübele ich über Ihren Ratgeber »Leiharbeit«, ich war auch Sklave. Es tut schon weh, wenn man liest, dass Leihfirmen per Gesetz seit 2003 verpflichtet sind, gleichen Lohn zu zahlen wie für Stammbeschäftigte, sich aber nicht daran halten.

Lothar Hillmann, Nordhausen

► Häufig ist es für einen Leiharbeitnehmer doch so, dass er von den Kundenfirmen (Entleiher) sowie von der Zeitarbeitsfirma selbst als eine Art Arbeitnehmer zweiter Klasse angesehen wird. Nicht selten sieht er sich dabei einem rauen Umgangston bei seinen Kundeneinsätzen ausgesetzt.

Manfred Radina, Schweinfurt

E-Mail:

metall-leserpost@igmetall.de

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen.

Leserbriefe können nur bei Angabe der Adresse veröffentlicht werden. Die vollständige **metall**-Ausgabe steht auch im Internet.

Impressum

metall Das Monatsmagazin der IG Metall

Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler

Anschrift: **metall**-Redaktion
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Telefon 0 69-66 93-24 45,
Fax 0 69-66 93-80-20 00
E-Mail: metall-redaktion@igmetall.de

Redaktionsleiter: Werner Hoffmann
(verantwortlich im Sinne des Presserechts)

Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus
Bildredaktion: Michael Schinke

Sekretariat: Birgit Büchner
Internet: www.igmetall.de/metall

Anzeigen: Patricia Schledz
Telefon 0 61 51-81 27-0,
Fax 0 61 51-89 30 98
E-Mail: schledz@zweiplus.de

Vertrieb: Reinhold Weißmann
Telefon 0 69-66 93-22 24,
Fax 0 69-66 93-25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

metall erscheint monatlich (zehn Mal im Jahr). Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten.
Druck: apm AG, Darmstadt.



Für Sehbehinderte

Angebot für sehbehinderte und blinde Mitglieder: **metall** gibt es als Word- oder pdf-Datei. Bestellung an: vertrieb@igmetall.de

Die Betriebsrätin Birgit Kaulitz ist Handwerkerin und Holzwurm. Sie ist emanzipiert aber keine Emanze. Sie ist engagiert, aber sie nimmt sich auch Zeit für ihr Hobby. Segeln auf historischen Museumsschiffen ist die große Leidenschaft der Hamburgerin.





Foto: Cordula Kropke

Zu Besuch bei

Birgit Kaulitz

Beim Klang des Firmennamens lächelt Birgit Kaulitz. »Klar bin ich stolz, dass man unser Produkt auf der ganzen Welt kennt«, schwärmt die Betriebsrätin. Steinway: Das ist die Firma, die perfekte, handgearbeitete, sündhaft teure, glänzende, schwarze Konzertflügel baut, auf denen dann Superstars wie Billy Joel oder Lang Lang spielen. So lautet das Klischee über den Hamburger Klavierbauer. »Gemessen an Volkswagen oder Daimler-Chrysler ist Steinway ja fast ein Kleinunternehmen. Aber wir finden Gehör und ich persönlich auch«, erklärt Birgit Kaulitz.

396 Beschäftigte zählt der Betrieb zurzeit. Zwanzig Frauen davon arbeiten in der Produktion. Birgit Kaulitz kommt in dieser Männerwelt gut zurecht, auch wenn es beim Verteilen von Rosen am Internationalen Frauentag oft von den Männern im Betrieb »dumme Sprüche« hagelt. »Man gewöhnt sich an den rauen Ton.«

Nach dem Schulabschluss wählte Birgit Kaulitz zunächst einen klassischen Frauenberuf: Erzieherin. »Das war wohl das Helfersyndrom, das in so vielen Frauen steckt«, bewertet sie heute ihren damaligen Berufswunsch. Sie rasselte durch die Prüfung. Und lernte statt Kinder zu hüten, Hammerköpfe im Klangkörper eines Konzertflügels zusammenzusetzen.

»Ich wollte lieber was mit den Händen machen.« Um den begehrten Ausbildungsplatz als Klavierbauerin bei Steinway zu bekommen, setzte sie alle Hebel in Bewegung und baute eine Lokomotive aus Holz. Fotos davon verschickte sie vor 22 Jahren zusammen mit ihrer Bewerbung. Birgit Kaulitz erhielt den begehrten Ausbildungsplatz. Und seither arbeitet sie bei Steinway. »Ich bin »Holzwurm«. Und das werde ich im Herzen auch immer bleiben«, betont die 43-Jährige. Ein bisschen wehmütig blickt sie zurück

Die Metalllerin Birgit Kaulitz: Erst wollte sie Erzieherin werden, dann entschied sie sich für eine Ausbildung beim Klavierbauer Steinway

auf die Zeiten, bevor die »Holzwürmer« – die Gewerkschaft Holz und Kunststoff – sich mit der IG Metall zusammenschlossen. »Immer mehr kleine Holz- und Kunststoff-Betriebe brechen weg. Die Kollegen finden oft kein Gehör«, kritisiert sie das Schrumpfen der Branche. Für die Betriebsrätin ist es deshalb wichtig, in zahlreichen Gremien zu sitzen und das Holzhandwerk zu vertreten. Sie ist Mitglied im Vertrauensleuteausschuss, im Bildungsausschuss und im Bundesbranchenausschuss Holz und Kunststoff.

Segeln ist ihre Leidenschaft

Im Betrieb macht sich die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und Vertrauenskörperleiterin stark für den Arbeitsschutz. »Das ist der Schwerpunkt meiner Betriebsratsarbeit.« Geld, Sicherheit aber auch Gesundheit seien für die Kolleginnen und Kollegen die wichtigsten Themen. Für Steinway hat sie deshalb Gefährdungsbeurteilungen mitinitiiert. Ein Prozess, der immer wieder überprüft, ob der Arbeitsplatz krank macht.

Und sie selbst? Vollzeitjob als Klavierbauerin und engagierte Betriebsrätin in zahlreichen Ausschüssen – wo tankt Birgit Kaulitz Kraft? »Beim Segeln«, schwärmt die 43-Jährige. Historische Schiffe sind ihre Leidenschaft. Seit 1991 macht sie nicht nur jedes Jahr einen Segel-Törn. Die Handwerkerin hilft auch bei der Restauration alter Schiffe. Und sie segelt sogar als Besatzungsmitglied auf Charterschiffen mit.

»Hand für Kojen« heißt diese Variante unter Seglern. Der Vorteil: Der »Job« im Urlaub ist preiswert und ermöglicht eine Fahrt auf Segel-Legenden wie der »Sedov« oder »Frieda von Hardersleben«. Gaffelsegler, die Normalsterbliche höchstens mal im Hafen oder jährlich auf der Rum Regatta in Flensburg bestaunen können. Der Nachteil: Als Besatzungsmitglied darf Birgit Kaulitz nicht zimperlich sein. Sie muss Toiletten schrubben oder in der Kombüse helfen. Aber sie darf auch Segel setzen, den Mast hochklettern und mit der Crew über den besten Kurs fachsimpeln. »Das ist ebenfalls meine Welt«, sagt die Hamburgerin. Schon allein das Knirschen der alten Holzplanken oder der Geruch nach geteertem Hanf reichen aus, um bei Birgit Kaulitz Fernweh nach einer großen Fahrt zu wecken. »Sobald ich die Planken betrete und den Wind pfeifen höre, kann ich total abschalten.«

Susanne Rohmund

Es kam zwar noch nicht oft vor. Aber einmal war Jürgen Hess auf die Kinderbetreuung durch seinen Arbeitgeber angewiesen: Die Oma konnte seine vierjährige Tochter Janina mittags nicht vom Kindergarten abholen. Hess rief nur kurz im Betrieb an, und schon war das Problem gelöst. Seine Tochter ging zur Kinderbetreuung im Daimler-Chrysler-Werk in Wörth. Berufstätige Eltern kennen solche kleinen und großen Katastrophen, die das ausgeklügelte Betreuungssystem leicht zusammenstürzen lassen. Eine kranke Großmutter oder Tagesmutter, Teamsitzungen im Kindergarten oder bewegliche Ferientage – jedes Mal stellt sich die Frage: Wer betreut die Kinder?

Seit drei Jahren bietet Daimler-Chrysler seinen Beschäftigten in Wörth in solchen Notfällen eine Betreuung an. Daneben gibt es einen Hort für Kinder unter drei Jahren und ein Sommercamp für Schulkinder. Die Nachfrage in den Sommerferien ist groß. Die insgesamt 180 Plätze sind immer ausgebucht, sagt Jürgen Hess, Betriebsrat bei Daimler-Chrysler. Lange Zeit hatte das Unternehmen kein Ohr für das Anliegen berufstätiger Eltern. »Der Betriebsrat hatte seit vielen Jahren eine betriebliche Kinderbetreuung gefordert. Erst als Berechnungen zeigten, dass es sich auch wirtschaftlich lohnt, bewegte sich was«, erklärt Hess.

Die Luxus-Variante

Eltern wenden sich bei Problemen mit der Kinderbetreuung nur selten an ihr Unternehmen. Das sollten sie aber, empfiehlt Susanne Dalkmann von der Beratungsagentur »Wertarbeit« in Duisburg. »Wer Kinderbetreuung mit Überstunden oder Schichtarbeit nicht vereinbaren kann, sollte dies seinem Betriebsrat sagen.«

Gerade für Eltern im Schichtdienst reichen die Öffnungszeiten städtischer Einrichtungen nicht aus. Da sind Betriebe näher am Problem dran. Eine echte Komfort-Lösung bietet etwa die Dillinger Hütte im Saarland ihren Beschäftigten seit einem Jahr an. Die betriebseigene Kindertagesstätte mit 30 Plätzen für Kinder im Alter von acht Wochen bis zwölf Jahren hat ihre Öffnungszeiten auf die Schichtzeiten abgestimmt. Der Betriebsrat hatte erst den Bedarf ermittelt, bevor er sich an den Vorstand wandte. Das Projekt klappte

Kinderbetreuung

Im Notfall sind die Betriebe gefragt

Gute Einrichtungen, auf die sich berufstätige Eltern verlassen können, gibt es in Deutschland viel zu wenig. Nur dreieinhalb Prozent der Betriebe bieten ihren Beschäftigten Betreuungsmöglichkeiten an. Die IG Metall macht sich stark für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – mit wachsendem Erfolg.



Illustration: PD

WEGE ZUR BETRIEBLICHEN KINDERBETREUUNG

► Eltern müssen aktiv werden

Für Verbesserungsvorschläge haben viele Betriebe ein betriebliches Vorschlagswesen. Eltern können diesen Weg nutzen und eine betriebliche Kinderbetreuung vorschlagen. Dabei gilt: Je mehr Eltern sich über diesen Weg zu Wort melden, desto eher werden sie Erfolg haben.

► Richtige Adresse Betriebsrat

Betriebsrat und Vertrauensleute sind in den Betrieben die ersten Ansprechpartner für die Beschäftigten. Auch bei Betreuungspro-

blemen können sich Eltern an ihre Interessenvertretung wenden.

► Gute Ideen weitergeben

Wer gute Beispiele kennt, sollte sie in seinem Betrieb bekannt machen. Beschäftigte können sie an den Betriebsrat weitergeben, über einen Aushang veröffentlichen oder an die Mitarbeiterzeitung schicken.

► Nicht ins Blaue hinein planen

Welche Form der Kinderbetreuung für welchen Betrieb infrage kommt, hängt vom Bedarf der Eltern ab. Deshalb müssen Be-

triebsräte und andere Initiatoren zunächst die Beschäftigten befragen, welche Betreuungsangebote gewünscht werden.

► Angebote bekannt machen

Nicht immer kennen alle Beschäftigten die Angebote, die ihr Unternehmen bereits macht. Betriebsräte können sie in einem Flyer zusammenstellen. Um gleichzeitig auf den neuesten Stand zu kommen, kann man dem Flyer einen Kurzfragebogen beilegen und abfragen, welche Angebote die Beschäftigten darüber hinaus noch wünschen.

auch deshalb reibungslos, weil Management, Vorstand und Betriebsrat an einem Strang zogen.

Auch bei Jenoptik in Jena entsteht ein Kindergarten mit 60 bis 80 Plätzen. Die Anregung kam von der Unternehmensleitung, die den berufstätigen Eltern mehr Flexibilität in der Arbeitszeit ermöglichen wollte. Jenoptik finanziert den Bau der Kindertagesstätte und beteiligt sich an den Gebühren. Es ist kein reiner Betriebskindergarten, aber die Jenoptik-Beschäftigten haben ein so genanntes »Erstzugriffsrecht« bei der Vergabe der Plätze.

Ein weiteres Beispiel: Opel in Rüsselsheim. Dort testete der Betriebsrat per Umfrage, ob Interesse an einer betriebsnahen Betreuungsstätte besteht. Ermutigt von der positiven Resonanz hat der Betriebsrat bei der Geschäftsleitung jetzt beantragt, Kinderbetreuungsplätze einzurichten. Bis es soweit ist, dürfte noch einige Zeit vergehen. Aber Betriebsrat Armin Herber ist optimistisch: »Wir werden das schon hinbekommen.«

Die teure Lösung »Betriebskindergarten« kann sich nicht jedes Unternehmen leisten. Zwar will die Bundesregierung in diesem Jahr zusätzliche Fördermittel bereitstellen, und auch Kommunen bieten oft finanzielle Unterstützung an. Doch ist eine eigene Einrichtung für kleine Betriebe oft eine Nummer zu groß.

Oftmals wünschen die Eltern auch keine betriebsnahe Betreuung, weiß Beraterin Dalkmann. Der Betrieb ist vor allem während der Ferien und in Notfällen gefragt. Das bestätigt auch eine Umfrage, die die IG Metall in der Region Oelde-Ahlen im Rahmen eines Projekts gemacht hat. Die meisten Befragten waren mit der alltäglichen Situation zufrieden. Engpässe entstanden jedoch in

den Ferien, bei kurzfristigen Einsätzen und wechselnder Schichtarbeit. Damit Eltern solche Engpässe in Zukunft besser abfedern können, gibt es in Oelde-Ahlen einen »Notfallkoffer«, in dem beispielsweise Adressen von Tagesmütternetzen, Babysittern und Kinderbetreuungsangeboten nachgeschla-

betreuung reicht in der Regel ein Raum und eine Erzieherin, die auf Honorarbasis arbeitet. Was ein Betrieb allein nicht leisten kann, lässt sich gemeinsam leichter stemmen. Mehrere Unternehmen könnten gemeinsam Angebote für Ferienfreizeiten organisieren oder ein Tagesmütternetz für ihre Beschäf-

tigten bereit halten. Weitere gute Ideen: Betriebe beteiligen sich an Kindertagesstätten in ihrem Stadtteil oder finanzieren Belegplätze.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass

Für Eltern wird es immer dann eng, wenn sie am Arbeitsplatz kurzfristig einspringen müssen, wie etwa bei Dienstreisen, in den Ferien oder bei wechselnder Schichtarbeit.

gen werden können. Es gibt viele Möglichkeiten für Betriebe, Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder zu unterstützen. Solche Möglichkeiten müssen nicht immer teuer sein. Ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zum Beispiel kann sich fast jede Firma leisten. Hier können Eltern ihre Kinder während der Arbeit selbst beaufsichtigen. Für eine Notfall-

sich bei diesem Thema mehr als bisher bewegt. Um Betriebe zu unterstützen, fordert beispielsweise der Bezirk Frankfurt eine Stiftung, die von den Arbeitgebern finanziert werden soll. Diese Stiftung könnte Einrichtungen unterstützen, die Kinder im Krippen- und Hortalter aufnehmen. ◀

Martina Helmerich / Fabienne Melzer

WEITERE TIPPS UND INFOS

Netzwerke und lokale Bündnisse für Familie

► **IG Metall »Netzwerk Chancengleichheit im Betrieb«:** Ermöglicht die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch von Betriebsrätinnen und Ortsfrauenausschüssen

www.netzwerk-chancengleichheit.org, Astrid Knüttel, Telefon 069-6693-2906

► **Lokale Bündnisse für Familie des DGB:** Dabei stehen betriebliche Kindertagesstätten im Mittelpunkt. Mehr Infos auf der DGB-Seite www.dgb.de unter Themen, Familienpolitik

► **Werkzeugkoffer für Gewerkschafterinnen »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!«:** auf www.familie.dgb.de zunächst auf Projekte und dann auf Werkzeugkoffer klicken, oder bestellen bei Christina.Stockfisch@dgb.de, Telefon 030-24060-565

► **Checkheft betriebliche Kinderbetreuung:** Die Broschüre der Bundesregierung und des DIHK gibt es auf der Seite www.bmfsfj.de. Fragen unter Telefon 089-5116-150



RECHT **so**



metall: Manche Arbeitgeber versuchen, Schwierigkeiten mit einer betriebsbedingten Kündigung zu umgehen, indem sie eine Änderungskündigung aussprechen. Was hat es damit auf sich, und was müssen die Arbeitnehmer beachten?



Jurist Carsten Schuld vom DGB-Rechtsschutz beantwortet hier jeden Monat Fragen

Foto: Heike Roat

Carsten Schuld: Eine Änderungskündigung beinhaltet stets eine normale Beendigungskündigung und ein Angebot, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen fortzusetzen. Die Änderungskündigung muss schriftlich erfolgen. Das neue Vertragsangebot muss zeitgleich mit der Kündigung gegeben werden. Und: Die geänderten Bedingungen müssen präzise dargelegt sein.

Der Arbeitnehmer hat nach Erhalt der Änderungskündigung drei Möglichkeiten. Die erste: Er nimmt das neue Angebot vorbehaltlos an. Dies muss er innerhalb von drei Wochen schriftlich mitteilen. Dann besteht das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist zu den neuen Bedingungen weiter.

Die zweite Möglichkeit: Er lehnt das Vertragsangebot ab. Dann endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Und die dritte Möglichkeit: Er akzeptiert fristgerecht die Änderungen unter dem Vorbehalt, dass sie sozial gerechtfertigt sind. Dies lässt er gerichtlich prüfen. Vor Gericht gelten dann (fast) die gleichen Regeln wie bei einer Beendigungskündigung: Klageerhebung

innerhalb von drei Wochen; Darlegung der Gründe durch den Arbeitgeber; Prüfung, ob der Betriebsrat angehört wurde; Prüfung, ob Sonderkündigungsrechte bestehen. Gewinnt der Arbeitnehmer den Prozess, besteht das Arbeitsverhältnis in der alten Form weiter. Verliert er, hat aber zuvor den Änderungen unter Vorbehalt zugestimmt, ist zwar die Wirksamkeit der Änderungen festgestellt; das Arbeitsverhältnis ist durch den Prozess aber nicht in seinem Bestand gefährdet.

Arbeitnehmer sollten Versuchen von Arbeitgebern, durch Änderungskündigung das Einkommen zu senken oder die Arbeitszeit zu verlängern, entschieden entgegenzutreten. Nichts unterschreiben, sondern schnell eine Rechtsberatung einholen, heißt dann die Devise.

► **Weitere Fragen** rund um den Rechtsschutz? Die zuständige Verwaltungsstelle der IG Metall hilft weiter.

Urlaub

STORNOKOSTEN? WANN DER CHEF ZAHLEN MUSS

Erholung muss sein. Deshalb haben Beschäftigte Anspruch auf Urlaub.

metall gibt Beispiele, wie sich der Anspruch auch durchsetzen lässt.

Darf der Chef seinen Mitarbeiter zwingen, den bereits genehmigten Urlaub zu verschieben?

In der Regel gilt ein genehmigter Urlaub als verbindliche Zusage und kann nicht widerrufen werden. Eine Ausnahme wäre ein betrieblicher Notfall. Aber nicht jeder betriebliche Grund ist ein Notfall. Ein neuer Auftrag beispielsweise ist es nicht. Aufträge an Land zu ziehen, gehört zum Tagesgeschäft eines Unternehmens. Übrigens gilt auch: Eine im Arbeitsvertrag festgelegte »Rückrufvereinbarung«, die den bereits genehmigten Urlaub betrifft, ist nicht zulässig.

Was wäre ein Notfall?

Wenn durch den Urlaub eines Arbeitnehmers, der über spezielle Fähigkeiten verfügt, der Betrieb

zusammenbricht. Beispiel: Nur ein einziger Beschäftigter kann eine bestimmte, dringend benötigte Maschine bedienen.

Wer zahlt, wenn in einem solchen Fall die Reise storniert werden muss?

Für die Stornokosten muss der Arbeitgeber aufkommen. Denn: Der Arbeitnehmer hat im guten Glauben darauf, dass sein Urlaub genehmigt ist, seine Reise gebucht.

Können Arbeitnehmer einfach ohne den Arbeitgeber zu fragen Urlaub »nehmen«?

Arbeitgeber sollten auf die Wünsche ihrer Mitarbeiter Rücksicht nehmen. Aber: Ohne zu fragen darf niemand Urlaub nehmen. Urlaub muss beantragt werden.

Meldungen

Leiharbeit

Recht auf Wahl der Betriebsräte

Leiharbeitnehmer können sich nicht in den Betriebsrat eines Einsatzbetriebs wählen lassen. Sie dürfen aber zur Wahl gehen, wenn sie dort länger als drei Monate im Einsatz sind.

In der Mai-Ausgabe von **metall** (Seite 24 und 25: »Rechte kennen – Rechte nutzen«) ist diese Unterscheidung missverständlich formu-

liert worden. Wählen lassen können sich Leiharbeitnehmer nur in den Betriebsrat ihrer Zeitarbeitsfirma.

Infos zur Leiharbeit: »Franz Künstler Verein«, Christoph Schulz, E-Mail: kontakt@franz-kuenstler-ev.de, Telefon 030-69 81 63 04, Internet:

► www.franz-kuenstler-ev.de,
► www.igmetall-zoom.de

In einer Gruppe oder Abteilung kommt es zwischen Kollegen bei der Urlaubsplanung zu Überschneidungen. Was passiert, wenn sich zwei Kollegen nicht einig werden?

Mitarbeiter, die sich gegenseitig vertreten, sollten sich absprechen. Die Erfahrung zeigt, dass häufig schon bei der Planung gestritten wird. Das Ergebnis: Der Fall wird zur Chefsache.



Foto: www.BilderBox.com

Wem wird der Chef letztendlich den Urlaub genehmigen?

Keine Rolle spielt, wer von beiden den Urlaub zuerst beantragt hat. Wichtig sind individuelle Gründe. Auch bei einer Überschneidung, wird der Arbeitgeber zunächst prüfen, ob er den Urlaub aus betrieblichen Gründen ablehnen muss. Außerdem muss er die sozialen Gesichtspunkte berücksichtigen. Wenn beispielsweise die Urlaubsanträge der Kollegen in die Schulferien fallen, dann würde die kinderlose Person in den sauren Apfel beißen. Sie müsste ihren Urlaub verlegen.

Und was, wenn beide Kollegen schulpflichtige Kinder haben?

Dann können soziale Prinzipien zum Zuge kommen. Der Ältere, der Schwächere oder der Kinderreiche erhält das Vorrecht. Oder der Beschäftigte mit einer längeren Betriebszugehörigkeit bekommt den Vorrang.

Kann der Betriebsrat helfen?

Ja. Denn Betriebsräte haben bei allgemeinen Urlaubsgrundsätzen und beim Urlaubsplan ein generelles Mitbestimmungsrecht. Betriebsräte dürfen auch beim Zeitpunkt des Urlaubs mitreden. Und zwar dann, wenn es zwischen Chef und den beteiligten Kollegen zu keiner Einigung kommt.

Darf ein Arbeitgeber generelle Betriebsferien anordnen?

Er darf. Gibt es eine mit dem Betriebsrat ausgehandelte Vereinbarung über Betriebsferien, müssen sich alle daran halten. Auch der Arbeitgeber. Er muss den Zeitpunkt der Betriebsferien bereits am Jahresanfang ankündigen und kann sie nicht beliebig verschieben. Zudem müssen sie innerhalb der Schulferien liegen, um Mitarbeiter mit Kindern nicht zu benachteiligen. Traditionelle Aspekte sind kein Grund, um Betriebsferien anzuordnen, betriebswirtschaftliche dagegen schon. Gründe können beispielsweise eine saisonale Auftragsflaute oder das Sparen extrem hoher Heizkosten sein. Auch hier muss der Betriebsrat zustimmen.

Was müssen Auszubildende bei der Urlaubsplanung beachten?

In vielen Betrieben dürfen Auszubildende nur während der Berufsschulferien Urlaub nehmen. Solche Regeln müssen mit dem Betriebsrat abgestimmt sein.

Gibt es einen generellen Ratsschlag, den es zu beachten gilt?

Bevor es zu Konflikten mit dem Chef oder zwischen den Kollegen kommt: Der IG Metall-Betriebsrat oder die IG Metall-Verwaltungsstelle informiert über Rechte und Pflichten. ◀

Antonela Pelivan

Gesundheitsreform 2007

Tipps und Informationen für Versicherte

»Gesundheitsreform 2007 – Tipps und Informationen für Versicherte« heißt eine neue Broschüre des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Sie gibt Antworten auf wichtige Fragen.

Bereits seit dem 1. April gelten zahlreiche neue Regelungen für die Versicherten. Doch nur wenige wissen, was eigentlich genau neu geregelt wurde und

worauf sie achten müssen. Die Broschüre liefert auf 48 Seiten einen Überblick über die neuen Regelungen und Leistungen. Sie gibt Antworten auf wichtige Fragen. Unter anderem findet sich eine Bewertung der neuen Krankenkassenleistungen und Krankenkassenwahltarife sowie eine Übersicht der Zuzahlungsregelung. Außerdem wird erläutert,

wie gesetzlich Versicherte die Krankenkasse wechseln können oder wann es ein Sonderkündigungsrecht gibt.

Gewerkschaftsmitglieder bekommen die Broschüre kostenlos bei ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle oder auch im Internet unter:

► www.dgb.de ► Themen A–Z
► Gesundheitsreform 2007

Anzeige

Monatsrätsel...

widerrechtliche Re- produktion eines Films	Wert- papiere als Kapital- anlage	Zwei- finger- faultier		an einer höher gelegenen Stelle	US-Leicht- athlet † (Jesse)		Großvaters Kosenamen Zufluss der Dordogne		zusam- mengehör. Menschen- gruppe	rohe Wurst- masse
									kleiner Hügel im Flachland	
				Hansestadt an d. Ostsee						
Haut- ausschlag		7		Feuchtig- keit		12				
Nadelbaum					6	sib. Strom	11			
				lang- fristige Kredit- aufnahme						
	3								14	
altind. Gott	Weintrau- benerte mit Vorliebe				4	bedrängte Lage				15
schmal im Durchlass				Radio- senderan- zeige (Abk.)	Ameise (veraltet) Stadt auf Sizilien					Ertei- len von Auf- trägen
hinterer Teil des Fußes	10				Schall- refle- xion			13		
klöster- liche Gemein- schaft		2			wahrschein- licher moderne Kunstrichtg.					
				Drama von Ibsen Vortrag, Ansprache	8				griechische Göttin der Morgenröte	
Neben- fluss der Donau	Zufluss des Arno in der Toskana		moderner Musikstil	Grogzutat			Märchen- wesen	1		
						9	Weltorga- nisation			
				Verfasser französ. Präposition						
Neben- fluss der Rhône	Boots- sportart				5			chemi- sches Zeichen für Zinn		
Umgangs- wort für: Gejammer										

Lösungswort Kreuzworträtsel

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Das Lösungswort auf eine Postkarte schreiben und bis 30. Juni 2007 senden an:

Redaktion metall, Preisrätsel, 60146 Frankfurt

Lösungswort aus April: Lohnerhöhung

Diesen Monat verlosen wir unter den Einsendern der richtigen Lösung wieder

- einen IFA-Gutschein im Wert von 50 Euro, anzurechnen bei Buchung eines IFA-Aufenthalts (keine Barauszahlung).
- eine IG Metall-Brotbox
- eine IG Metall-Sicherheitsweste

als Extrapreis.

Zusätzlich verlosen wir zwei IG Metall-Fußbälle

Der Zusatzgewinn im April: Je ein IG Metall-Fußball geht an: Peter Pathe, Mosbach Stefan Heilig, Karlsdorf

Teilnehmen können nur Mitglieder der IG Metall, allerdings keine hauptamtlich Beschäftigten.

Hauptpreise:



1. Preis: drei Tage für zwei Personen im Doppelzimmer/HP im IFA-Ferienpark Rügen ***/Ostseebad Binz

2. Preis: Ein original Steiff-Teddy »Petsy«



3. Preis: ein IG Metall-Schreibset

Drei-Monats-Rätsel...

Teil 6

Wortschatz

1) Biathlon

- Sitzwaschbecken ...STE
- Humorlosigkeit ...KJG
- olymp. Disziplin ...LAS
- Stadt in Spanien ...PKT

2) Elastizität

- Dehnbarkeit ...SD
- Herzstromkurven ...TM
- Fußballbegriff ...LGZ
- Nutzungsnehmer ...DE

3) Genom

- Erdkunde ...SE
- Chromosomensatz ...IE
- Gerät im Haushalt ...JO
- Erbfaktor ...HG

4) Lamé

- Nervenmittel ...LMB
- Lesegestörter ...ERT
- sprachwiss. Begriff ...KU
- Gewebeart ...SA

5) Nostradamus

- Wiener Architekt † ...KIJ
- Teil des Mundes ...EGH
- frz. Astrologe † ...UR
- widerspenstig ...PÖL

6) Objektiv

- Teil der Kamera ...AUS
- Arzneimittel ...PL
- Gerätebedienteil ...EFV
- Theaterplatz ...NHZ

Lösungsspruch des Drei-Monats-Rätsels aus Teil 4 bis 6 auf eine Postkarte schreiben und bis 30. Juni 2007 einsenden an:

Redaktion metall, Preisrätsel, 60146 Frankfurt

Sie müssen den Spruch aus drei aufeinander folgenden Heften eines Quartals lösen. Haben Sie den richtigen Spruch herausgefunden, können Sie einen der drei Hauptpreise gewinnen. Und als Extra: eine ACE-Klubmitgliedschaft für ein Jahr im Wert von 56 Euro.

Kennen Sie die folgenden Wörter? Bei richtiger Lösung ergeben die rechts stehenden Buchstaben den sechsten Teil unseres Drei-Monats-Rätsels.

NEUER FOTOWETTBEWERB



Turbinenhalle Kokerei Hansa von Metallerin Rositha Kötting, Wuppertal

Redaktions-Adresse für die neuen Fotos:

fotowettbewerb@igmetall.de

Die Digitalfotos sollen eine maximale Dateigröße von 500 Kilobytes haben.
Bitte die Originaldatei sichern.

Teilnehmen können nur Mitglieder der IG Metall.

Digital-Fotowettbewerb für Mitglieder der IG Metall

Zum zweiten Mal schreibt **metall** einen Fotowettbewerb aus zum Thema: »Mein Foto aus der Arbeitswelt«. Gefragt sind Digitalfotos (Farbe oder schwarz-weiß) von Menschen, Arbeitsplätzen, Maschinen oder Materialien.

Einsendeschluss: 10. November

Teilnahmebedingungen: Jedes Mitglied kann uns ein Digitalfoto von je maximaler Dateigröße von 500 KB zumailen (Originalbilddatei sichern). Bitte jedes Foto einzeln in einer E-Mail mit Bild- und Absenderinformationen zumailen.

Wichtig: In der Betreffzeile den Namen der beige-fügten Bilddatei angeben, um eine einwandfreie Zuordnung der Bilder zu ermöglichen. Die Arbeiten werden auf eigenes Risiko eingesandt (keine Haftung). Die Einsender sichern zu, dass ihre Bilder nicht mit Rechten Dritter belastet und abgebildete Personen mit der Veröffentlichung einverstanden sind. Ansprüche Dritter werden vom Einsender erfüllt. Die Teilnehmer erklären sich mit der Teilnahme am Wettbewerb damit einverstanden, dass die Fotos im Zusammenhang mit dem Wettbewerb von der IG Metall mit Copyright-Vermerk veröffentlicht werden dürfen und auch im Rahmen einer Ausstellung gezeigt werden können. Geeignete Fotos stellen wir auch in einer Internet-Galerie mit Copyright-Vermerk aus. Die Gewinner werden von einer Fachjury der IG Metall ausgewählt und prämiert. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



MARGIT KÖPPEN ÜBER DEN G8-GIPFEL IN HEILIGENDAMM

Seit 1. Januar 2007 hat Deutschland zum fünften Mal die Präsidentschaft der acht führenden Industrienationen – der G8 – inne. Den Höhepunkt bildet vom 6. bis 8. Juni das Treffen der Staats- und Regierungschefs im Ostseebad Heiligendamm – abgeriegelt hinter einem mehr als zwölf Kilometer langen Zaun. Was ist das für eine Institution, die G8, die so sehr die Proteste der Zivilgesellschaft scheut?

Die G8 sind eine selbst ernannte Gruppe von Regierungen der mächtigsten Industriestaaten. Von den kapitalistischen Nationen des Westens gegründet, kam nach dem Zusammenbruch des Realsozialismus die russische Regierung als achtes Mitglied im »Club der Reichen« hinzu. Obwohl die Gipfel im Unterschied zu den Vereinten Nationen (Uno) keine demokratische Legitimation besitzen, werden im Kreis der G8 fast alle wichtigen wirtschafts- und sicherheitspolitischen Initiativen auf globaler Ebene vorentschieden, bevor sie in anderen Institutionen, wie Welthandelsorganisation, Weltwährungsfond oder Uno, auf die Tagesordnung kommen.

In den vergangenen drei Jahrzehnten hat sich der Charakter der G8-Treffen verändert. Die Gipfel waren zu Beginn als Krisenmanagement und Koordinationsinstrument für die Weltwirtschaft gedacht. Damals zählten die Politiker noch auf Absprachen, zum Beispiel, um wilde Schwankungen der Wechselkurse zu vermeiden. Für Regierungen war es kein Tabu, regulierend in die Märkte einzugreifen oder mit aktiver Konjunkturpolitik etwas für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung zu tun.

Der G8 Alternativgipfel

► **5. bis 7. Juni in Rostock.** Initiatoren: IG Metall, Attac, Greenpeace, Bund und viele andere Organisationen. Programm: Podiumsdiskussionen, Workshops und Kultur (Herbert Grönemeyer, Bono). Nähere Infos im Internet unter: www.g8-alternative-summit.org Telefonisch bei der IG Metall unter: 069-6693-2426 (Kai Burmeister).



Kurswechsel einfordern

Heute ist die ideologische Grundposition der Regierungschefs von dieser Anfangsauffassung grundverschieden. Die neoliberale Wende in den 80er Jahren ist der Hintergrund für die scharfen Proteste der Zivilgesellschaft. Die meldet sich seit langem mit Gegengipfeln und Demonstrationen anlässlich der G8-Gipfel zu Wort. Auch das Leitmotiv der deutschen Präsidentschaft im Juni, »Wachstum und Verantwortung«, sollte keine verfrühten Hoffnungen wecken. Die Bundeskanzlerin hat keinen Zweifel daran gelassen, dass auch die deutsche Präsidentschaft unter neoliberalem Vorzeichen steht: »Ich bin davon überzeugt: Der Prozess der Globalisierung ist ein Prozess der Liberalisierung.«

Diese Auffassung steht der gewerkschaftlichen Position diametral entgegen. Nicht zu wenig Liberalisierung, sondern gerade das Gegenteil ist das Problem: die unzureichen-

de Durchsetzung sozialer Regeln, der schreiende Gegensatz zwischen Reichtum und extremer Armut in der Welt, Finanzspekulation und Finanzkrisen sowie die ökologische Zeitbombe. Das sind die wirklichen Probleme der Globalisierung.

Einige dieser Themen finden sich auf der Tagesordnung von Heiligendamm wieder. Zum Beispiel die Transparenz der internationalen Kapitalmärkte (Hedge Fonds), Klimaschutz und – unter dem Motto »Wachstum und Verantwortung für Afrika« – die Entwicklungspolitik.

Für die »soziale Gestaltung der Globalisierung« haben die G8-Staaten nach Auffassung von Angela Merkel eine besonders große Verantwortung. Ausdrücklich erwähnt werden in der G8-Agenda die Themen »Beachtung und Stärkung sozialer Mindeststandards (Kernarbeitsnormen)« sowie auch die »gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen«.

Wird da also doch endlich die Wende zu einer sozialen und ökologischen Einbettung der Märkte eingeleitet? Wohl kaum. Denn der Graben zwischen Taten und Worten ist tief. Schaut man näher hin, meinen Bundesregierung und G8 mit »Wachstum und Verantwortung in Afrika« vor allem ein besseres Investitionsklima für multinationale Unternehmen und »Eigenanstrengungen Afrikas zur Verbesserung der Regierungsführung«.

Beim Thema »Durchsetzung der Kernarbeitsnormen« fehlt den Industrieländern der politische Wille. Dasselbe gilt für global gültige Pflichten für multinationale Unternehmen. Immer wenn das Thema bei internationalen Organisationen auf der Tagesordnung stand, wurden einklagbare Regeln für Unternehmen von den Industrieländern abgelehnt. Es blieb bei unverbindlichen Empfehlungen. Es sieht nicht so aus, dass die G8 in Heiligendamm einen Positionswechsel vollziehen werden.

Auch die Forderung nach mehr Transparenz für Hedge Fonds und das Ziel, die Risiken für die Stabilität des weltweiten Finanzsystems zu minimieren, werden bei der US-Regierung keine Unterstützung finden, zumal die Präsidentschaftskandidaten in den USA sich ihren Wahlkampf von eben diesen Private Equity Fonds und Hedge Fonds finanzieren lassen.

Also doch alles nur Medienspektakel und nichts dahinter? Nicht nur. Auf einigen Gebieten, etwa auf den Finanzmärkten, könnten die G8 tatsächlich für Regeln sorgen, wenn sie es wollten. Würden die G8-Staaten beispielsweise in konzertierter Aktion eine Devisenumsatzsteuer zur Eindämmung der Spekulation einführen, hätte das weltweit durchschlagende Wirkung. Die G8 dürfen keinesfalls als demokratische, repräsentative Weltregierung missverstanden werden. Dennoch ist es richtig, wenn Gewerkschaften einen Kurswechsel der G8-Politik einfordern, damit die Defizite der neoliberalen Globalisierung endlich politisch angegangen werden. ◀

Zur Person

Globalisierungs-Expertin

Margit Köppen leitet das Ressort Wirtschaftspolitik und Statistik in der Wirtschaftsabteilung beim IG Metall-Vorstand. Zwischendurch promovierte sie an der Universität Bremen bei den Professoren Rudolf Hickel und Jörg Huffschild. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die allgemeine Wirtschaftspolitik sowie alle Fragen der Globalisierung.



Foto: Stephan Jansen / dpa / na

Hoch die Bier-Krüge: »Thirst among equals – Durstig unter Gleichen« lautet das Motto der Workers Beer Company

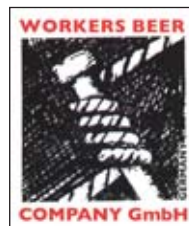
Workers Beer Company

POLITISCH KORREKT TRINKEN

Die Workers Beer Company (WBC) organisiert die Getränkeversorgung auf Musikfestivals oder gewerkschaftlichen Kundgebungen. Die Gewinne fließen nicht in private Taschen, sondern an Projekte der Solidaritäts- und Arbeiterbewegung.

Ortstermin Mainz, Tarifdemo: Die Getränke spendiert die IG Metall. Alkoholfrei. Die Sonne strahlt. Am Getränkestand der WBC stehen ehrenamtliche Helferinnen und Helfer aus sozialen Gruppen. »Acht Euro Stundenentgelt zahlt die WBC aus dem Gewinn des Getränkeverkaufs. Der Lohn wandert als Spende in die Kassen unserer Organisationen«, erklärt Kai Partnerheimer vom »Netzwerk für Demokratie und Courage« und WBC-Mitglied. »Wir finanzieren damit einen Teil unserer Arbeit.«

Ursprünglich ist die WBC aus einer Aktion von Gewerkschaftern zur Unterstützung des Bergarbeiterstreiks in Großbritannien 1984/85 hervorgegangen. Irgendjemand hatte die Idee, bei



einem Rockkonzert Dosenbier von einem Lastwagen herunter zu verkaufen und den Gewinn an die Streikkasse zu spenden. Mittlerweile schenkt die WBC auf vielen großen Musikveranstaltungen Getränke aus, unter anderem in Glastonbury, einem der größten Open-Air-Festivals der Welt. Die WBC ist dort sogar Mitveranstalter. Die Einnahmen gehen an Hilfsorganisationen wie »Water Aid«.

Seit 2001 gibt es die Workers Beer Company auch in Deutschland, bislang überwiegend im Rhein-Main-Gebiet, zunehmend aber auch bundesweit.

Gewerkschaft positiv vermitteln

»Wir haben uns das im Jahr 1999 bei einem Gewerkschaftsjugend-Austausch in England angeschaut«, erzählt Michael Holdinghausen, ehrenamtlicher Geschäftsführer der WBC Deutschland. »Interessant fand ich, dass man darüber Jugendliche positiv an Gewerkschaften heranzuführen kann. Wir haben Gleichgesinnte gesucht. Die WBC England hat uns bei der Gründung unter die Arme gegriffen, um die Arbeit in Deutschland auf professionelle Füße zu stellen.«

Partner sind neben alternativen Festivals Gewerkschaften. Bei der Großdemo am 21. Oktober 2006 in Frankfurt beispielsweise war die WBC dabei. Auch Daniel Müller vom IG Metall-Bezirk Frankfurt arbeitet gern mit der WBC: »Das ist völlig stressfrei. Die kann ich auch kurzfristig anrufen. Die kümmern sich um die Logistik, bauen ihren Stand auf, organisieren Getränke und Helfer. Wenn wir auch ein paar Leute schicken, kommt ein Teil der Gewinne als Spende wieder zurück an uns. Damit können wir dann kleinere Projekte für die Jugend finanzieren.« ◀

► www.workersbeercompany.de

Dirk Erb

