

IG Metall-Bezirksleitung stellt Initiative »Besser statt billiger – Innovation statt Tarifdumping« vor

Eine Antwort auf Tarifdumping

Es kann jeden treffen: Morgen schon wird die Belegschaft erpresst: Lohnkürzung oder Kündigungen! Um Tarifdumping zu verhindern, will die IG Metall sich stärker als bisher in Innovationsprozesse einmischen.

Der Betriebsrat bekommt die Pistole auf die Brust: Lohnkürzungen oder Entlassungen. Im schlimmsten Fall wird mit der Verlagerung des Standorts gedroht. Was tun?

Bisher hat die IG Metall Einschnitte in den Tarifvertrag nur in Sonderfällen zugelassen. In Sachsen-Anhalt gab es »Härtefallregelungen«, in Niedersachsen »Sanierungstarifverträge« zur Vermeidung von Insolvenz. Seit dem letzten Pilotabschluss im Februar 2004 in Pforzheim wird auch von »Pforzheim-Fällen« gesprochen.

Seitdem hat der Druck auf die



Foto: Walter Schmidt/Neumag



Einschnitte beim Tarifvertrag verhindern: Kostenprobleme sind fast immer Managementfehler

Betriebsräte
zugenommen.

Seit Pforzheim drängten allein in der Metallindustrie Niedersachsen rund 65 Firmen auf abweichende Regelungen. Fast alle wollten die 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich. In 31 Fällen gab es mit der IG Metall eine ein-

vernehmliche Regelung, meist mit Kürzungen beim Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, aber immer mit Beschäftigungssicherung. Die zuständige Tarifsekretärin Martina Manthey: »Wir haben in allen Fällen eine Arbeitszeitverlängerung mit guten Argumenten verhindern können.«

Voraussetzung aber ist: Das Management muss die Hosen runterlassen und die Firmenzahlen auf den Tisch legen. Thomas Müller, Strukturrexperte der Bezirksleitung: »Wer drastische Einschnitte von der Belegschaft fordert, sollte erst seine Hausaufgaben machen. Und wir bieten unsere Hilfe an, bei sich abzeichnenden Problemen schon im Vorfeld nach Alternativen zu suchen.«

So sollen sich die Betriebsräte künftig noch stärker als bisher um Innovationsprozesse kümmern. Dabei können sie, falls das Management zustimmt, einen Unternehmensberater auf Firmenkosten bestellen, der dann alternative Einsparpotenziale erarbeitet. Und die sollen dann nicht nur die Einkommen und die Jobs absichern, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs. ◀

Nachgefragt...



...bei **Thomas Müller** (46), in der Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

zuständig für Strukturpolitik.
metall: Warum startet die IG Metall diese Kampagne?

Müller: Wir wollen uns frühzeitig in die betrieblichen Innovationsprozesse einmischen. Das ist kein Allheilmittel, aber eine von mehreren möglichen Antworten auf Tarifdumping. Seit dem Pforzheimer Abschluss verlangen immer mehr Firmen Einschnitte in den Tarifvertrag. Aber wir haben festgestellt, dass bei Kostenproblemen fast immer nicht zu hohe Löhne und

Gehälter, sondern Defizite des Managements verantwortlich sind, etwa durch veraltete Technik und Logistik oder nicht effiziente Arbeitsorganisation.

metall: Was bedeutet Innovation konkret?

Müller: Das reicht von vielen kleinen Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Vorschlagswesens über die Einführung von Gruppenarbeit und neuen Arbeitszeitmodellen bis hin zur Einführung ganz neuer Produktlinien oder neuer Vertriebswege. Viele Mittelständler arbeiten auch zu wenig mit Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen oder anderen Betrieben am Ort zusammen.

Perle im Konzern

In vier Jahren setzte sich das deutsche Werk Crown Nahungsmitteldosen Deutschland (Züchner) in Seesen mit Hilfe der IG Metall gegen 170 Standorte weltweit durch.

1996 stand der Betrieb in Seesen kurz vor der Pleite. Das Defizit lag bei 40 Millionen Mark, die Wirtschaftsberater gingen ein und aus, und die Fronten zwischen Management und Belegschaft waren verhärtet. Da schlugen IG Metall und Betriebsrat einen eigenen Berater vor: Hans Schenk von der Firma SCI aus Hamburg. Der Erfolg: In vier Jahren wurde Seesen zur Perle des US-Konzerns und setzte sich gegenüber 100 europäischen und 170 Standorten weltweit durch. Betriebsratsvorsitzender Harry Lüs (43): »Wir haben Gruppenarbeit und ein neues Prämiensystem, ein Ideenmanagement und flexible Arbeitszeitkonten eingeführt. Das ist heute noch die Basis unseres Wettbewerbsvorteils, ein Erfolg der kleinen Schritte. Aber er lohnt.« ◀

Erfolg der IG Metall bei Volkswagen:

Gelände-Golf wird in Wolfsburg gebaut

Eine wegweisende Entscheidung: Der neue Geländewagen auf Golf-Basis wird ab 2007 in Wolfsburg gebaut – zu Bedingungen der VW-Tochter Auto 5000. Dafür erhalten Emden und Wolfsburg zwei neue Fahrzeuge zu Konditionen des Haustarifs.

Wochenlang hatte VW-Markenchef Wolfgang Bernhard gedroht, das Auto in Portugal zu fertigen, wenn die Lohnkosten in Wolfsburg nicht um 850 Euro pro Fahrzeug gesenkt würden.

Am 27. September 2005 einigten sich IG Metall und VW auf folgende Lösung: Der Gelände-Golf wird bei Auto 5000 gebaut. Dafür werden dort rund 1000 Wolfsburger Auszubildende der Abschlussjahrgänge 2006 und 2007 übernommen, für die ebenfalls die gleiche Beschäftigungssicherung bis Ende 2011 gilt wie bei der VW AG.

Wegen der unzureichenden Auslastung im Werk Wolfsburg hätten die Auszubildenden ansonsten eine stufenweise Senkung der Arbeitszeit und ihrer Bezüge hinnehmen müssen. Die so gekürzten Einkommen hätten unter dem Niveau bei Auto 5000 gelegen. Die sogenannte »Stafette« hätte mit zunächst nur 24 Stunden Arbeitszeit für 24 Monate gegolten.

Gleichzeitig sagte VW zu, ab 2008 in Emden neben dem Passat das zusätzliche Modell CC bauen zu wollen – zu Bedingungen des Haustarifs. Dadurch würden rund 800 bis 1000 der insgesamt 9600 Arbeitsplätze in Emden ausgelastet und Emden erhielte ein zweites Standbein. Auch das Stammwerk Wolfsburg soll zu den

Tarife bei VW

Die Auto 5000 GmbH ist eine Tochter der Volkswagen AG:

► **Haustarifvertrag:** gilt für rund 99 000 Beschäftigte in den sechs westdeutschen VW-Werken. Arbeitszeit: 28,8 Stunden.

► **Auto 5000 GmbH:** gilt für 3800 Beschäftigte in Wolfsburg, die seit 2001 zu Bedingungen des Flächentarifs den Minivan Touran bauen. Verdienst: 2556 Euro im Monat. Arbeitszeit: 35 Stunden. Ab 2007 kommt der Gelände-Golf hinzu. Dafür werden 1000 Azubis aus Wolfsburg übernommen. ◀

Die IG Metall als Ausbildungsbetrieb

Zwei Azubis lernen bei der IG Metall:

Ein sicherer Ausbildungsplatz war ihnen wichtig. Seit 1. September lernen Lisa Dunemann (16) und Sonja Hegemann (19) bei der IG Metall-Betriebsleitung und der Verwaltungsstelle Hannover den Beruf der Bürokauffrau für Kommunikation. »Wir wollen unseren Nachwuchs selbst ausbilden und mit gutem Beispiel vorangehen«, sagte Christiane Hornhardt (42) von der Betriebsleitung. »es ist absehbar, dass zwei Kolleginnen in drei Jahren in die



Altersteilzeit gehen.« Zusammen mit Ute Speth (48) von der IG Metall

Lisa Dunemann

Hannover hat sie bei der Industrie- und Handelskammer ihre Prüfung als Ausbilderin abgelegt. Lisa und Sonja hat bei ihren Bewerbungsgesprächen besonders die »entspannte Atmosphäre« gefallen: »Die Kolleginnen sind sehr nett und aufgeschlossen.« Von der IG Metall und den Aufgaben der Gewerkschaften hatten beide schon in der Schule gehört. »Es heißt ja, Gewerkschaften meckern immer rum«, sagt Sonja, »aber sie müssen auch selbst bessere Vorschläge machen. Mal sehen, ob dieser Eindruck

stimmt.« Natürlich interessieren sich beide für Politik. ◀



Sonja Hegemann

zu, ab 2008 in Emden neben dem Passat das zusätzliche Modell CC bauen zu wollen – zu Bedingungen des Haustarifs. Dadurch würden rund 800 bis 1000 der insgesamt 9600 Arbeitsplätze in Emden ausgelastet und Emden erhielte ein zweites Standbein. Auch das Stammwerk Wolfsburg soll zu den

Konditionen des Haustarifs ein zusätzliches Modell bekommen. IG Metall-Betriebsleiter Hartmut Meine, der Verhandlungsführer bei VW: »Das ist eine Lösung, die Jobs in Deutschland sichert. Der Haustarif erweist sich ungeachtet dieses Zugeständnisses weiterhin als funktionsfähig und stabil.« ◀

Kfz-Handwerk Niedersachsen Landesinnungsverband verhandelt nicht mehr

Der Landesinnungsverband des Kfz-Handwerks Niedersachsen hat alle zurzeit bestehenden Tarifverträge für die rund 34 000 Beschäftigten zum 31. März 2006 gekündigt und der IG Metall angekündigt, in Zukunft keine Tarifverträge mehr abschließen zu wollen.

Damit werde der ohnehin schon harte Wettbewerb der Betriebe noch mehr angeheizt, kritisierte Lothar Ewald, der Verhandlungsführer der IG Metall: »Das ist ein einmaliger Vorgang, gegen den wir uns entsprechend zur Wehr setzen werden.« ◀

Familienvorstellung IG Metall mietet das Schloßtheater

Einen ungewöhnlichen Weg geht die IG Metall in Celle, um ihren Mitgliedern mit einem frühzeitigen Weihnachtsgruß zu danken. Für den 27. November wurde das komplette Schloßtheater mit 300 Sitzplätzen für eine Kinder-



vorstellung angemietet. Geboten wird »In 80 Tagen um die Welt« von Jules Verne zu einem stark reduzierten Sonderpreis. Sabine

Schwarz von der IG Metall: »Die Resonanz ist vielversprechend. Wir haben extra Plakate drucken lassen, die in den Betrieben ausgehängt werden.« ◀

Ergebnisse der Bundestagswahl CDU verliert 14 Prozent in Niedersachsen

Die CDU hat in Niedersachsen bei der Bundestagswahl am 18. September im Vergleich zur Landtagswahl 2003 14 Prozent der Zweitstimmen eingebüßt. Stärkste Partei wurde die SPD mit 43,2 Prozent. (CDU: 33,6; FDP: 8,9; Grüne: 7,4; Linkspartei: 4,3). In Sachsen-Anhalt kam die SPD auf 32,7 Prozent, die Linkspartei erreichte 26,6

Prozent, die CDU 24,7 Prozent (FDP: 8,1; Grüne: 4,1). ◀

Haus- und Versorgungstechnik 1,9 Prozent mehr Geld

Ab 1. März 2006 steigen die Einkommen der rund 4000 Beschäftigten der Haus- und Versorgungstechnik Niedersachsen um 1,9 Prozent (Laufzeit bis 31. Juli 2007). Das beschlossen IG Metall und Arbeitgeber am 17. August. Ab 1. September 2005 gilt eine Beschäftigungssicherung: Auf maximal sechs Monate befristet kann die Arbeitszeit um wöchentlich drei Stunden gesenkt werden. Dafür sind für diese Zeit betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. ◀

Bei MTU in Langenhagen bei Hannover wurde die Mitgliederzahl um über 80 Prozent gesteigert

Die Wandlung vom Schläfer zum Muntermacher

Bei MTU Maintenance in Langenhagen sind in den letzten drei Jahren 192 neue Mitglieder gewonnen worden – eine Steigerung von über 80 Prozent. Inzwischen sind 455 der rund 1200 Beschäftigten in der IG Metall.

Er war einer dieser »Schläfer«, die jahrelang als passives Mitglied ihre stillschweigende Sympathie mit der IG Metall signalisierten. Doch aktiv werden, sich einsetzen, sich mit der großen und kleinen Politik zu beschäftigen, das war nun wirklich etwas zuviel verlangt.

So wie Siegfried Birko denken viele. Bei MTU ist der gelernte Schweißer eine Art Springer und auf vielen Arbeitsplätzen einsetzbar. Eigentlich hätte er so in Rente gehen können.

Aber im Sommer 2002 war der Wendepunkt. Bei MTU, wo Flugzeugtriebwerke gewartet und instandgesetzt werden, waren viele der damals 1356 Jobs bedroht. Die Mutter Daimler-Chrysler wollte MTU abstoßen. In Langenhagen kursierte eine Entlassungsliste mit 155 Namen.

Da geschah die Wandlung des Siegfried Birko zum Muntermacher: »Alle motzten nur rum, aber niemand machte was. Da dachte ich, jetzt reicht's, jetzt muss was passieren.«

Im November ließ sich Birko in Abwesenheit zum Vertrauens-



Werbeplakat für die Vertrauensleutewahl 2004 bei MTU: Nicht Larifari quatschen, sondern wirklich etwas tun



Paul Geng, neu gewählter Vertrauensmann: »Ich will aktiv an der gewerkschaftlichen Arbeit teilnehmen. Ich setze mich vor allem für die humane Gestaltung der Arbeit und für die Gesundheit am Arbeitsplatz ein.«



Wilhelm Abramowski, neu gewählter Vertrauensmann: »Ich bin Vertrauensmann geworden, weil ich gewerkschaftliche Arbeit bei MTU beeinflussen will. Außerdem will ich den Kolleginnen und Kollegen zur Seite stehen.«

mann wählen (er hatte Nachschicht). Drei Jahre später existiert bei MTU ein aktiver Vertrauenskörper von über 20 Personen plus den 15 Betriebsräten.

Alle haben Seminare besucht, die Mitgliederzahl wurde um 192 Personen gesteigert. Allein 65 hat Siegfried Birko gewonnen: »Wir wollen 500 Mitglieder schaffen,

aber im Moment dümpeln wir so bei 455 dahin.«

Dabei ist die Krise längst nicht bewältigt. 2004 hat der Hedge-Fonds KKR, einer von Mündteferings »Heuschrecken«, das Unternehmen aufgekauft. MTU soll für die Börse schick gemacht werden. Und da sieht der Menschenfischer Birko wieder eine Chance:

»Wir müssen unsere Zukunft sichern. Wie macht man Gute an der Börse? Durch die Reduzierung von Personalkosten.«

So bleiben die Arbeitsplätze bei MTU auch weiterhin in Gefahr. Und die Vertrauensleute basteln weiterhin an Konzepten, wie der Informationsfluss und der Organisationsgrad verbessert werden kann. »Bei den Angestellten sind nur 17 Prozent in der IG Metall. Aber ich sage immer: Motzen allein genügt nicht. Ich bin auch nicht mit allem einverstanden, was die Gewerkschaftsspitze so macht. Aber die Gewerkschaft, das sind wir: Jeder Einzelne von uns!«

Nachgefragt ...



...bei Siegfried Birko (45), VK-Leiter bei MTU in Langenhagen. **metall:** Was ist das Geheimnis

eines erfolgreichen Werbers?

Birko: Es ist ganz einfach: Man muss offen sein, die Menschen ansprechen. Vor allem Zuhören können. Nicht Larifari quatschen, sondern zeigen, dass man helfen will und wirklich etwas tut. Und dann wieder hingehen und nachfragen. Man muss sich das Vertrauen erwerben und den Vertrauensmann auch leben.

metall: Auch bei MTU kam der Kick erst durch die Krise.

Birko: Es ist immer so: Erst, wenn es Probleme gibt, werden die Leute wach. Das war ja bei mir auch so. Auf den Seminaren der IG Metall habe ich dann gelernt, dass es nicht nur Pflichten gibt, sondern auch Tarifrrechte, die uns schützen. Je stärker wir werden, desto besser ist dieser Schutz. ◀



Jobs in Gefahr: Wie macht man Gute an der Börse?

Voets-Beschäftigter Uwe Lorenz wurde bis zur psychischen Erkrankung schikaniert

»Ich arbeite gerne, aber nicht unter Wert«

Geschäftsführer des Autohauses Braunschweig ließen Mitarbeiter neue Arbeitsverträge mit erheblichen Verschlechterungen unterschreiben. Uwe Lorenz (41) weigerte sich und wird jetzt gemobbt.

Seit 1993 ist Uwe Lorenz bei dem VW-Vertragshändler als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. »Ich habe nie auf die Uhr gesehen, wenn es darauf angekommen ist.«

Im Oktober 2004 verkündete die Geschäftsleitung auf einer Betriebsversammlung, dass die Mitarbeiter neue Arbeitsverträge erhalten. Lorenz Kollegen unterschrieben aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Seit 1. November 2004 müssen sie nun ohne Lohnausgleich 42-Stunden die Woche arbeiten, obwohl die tarifliche 36-Stunden-Woche gültig ist. Auch Mehrarbeit wird nicht mehr bezahlt.

Lorenz wird »geschäftsschädigendes Verhalten« vorgeworfen: »Ich wurde von Vorgesetzten, Geschäftsführern und sogar der Anwältin des Hauses in die Zange genommen.« Dabei wäre ihm die Kündigung sowie die Versetzung nach Magdeburg oder Hildesheim angedroht worden. Nach diversen Gesprächen versetzte man ihn unter dem Vorwand der Inventurvorbereitung von der Kundenbetreuung zum Schraubenzählen: »Die haben für mich neue Arbeitszeiten von 8 bis 12 Uhr und von 14 bis 18 Uhr geschaffen.« Ein Azubi des zweiten Lehrjahrs musste seine Arbeit kontrollieren, und ein Kollege hat seinen alten Arbeitsplatz übernommen. Lorenz: »Die haben vor nichts zurückgeschreckt. Ich durfte mich im Haus nicht mehr bewegen und mit meinen Kollegen sprechen.«

Das Mobbing führte zu einer psychischen Erkrankung, so dass

der Metaller zwischenzeitlich in eine psychosomatische Klinik musste. Lorenz: »Eine stufenweise Wiedereingliederung wurde vom Arbeitgeber unter fadenscheinigen Begründungen abgelehnt.« Seit dem 26. Juli 2005 ist Lorenz wieder krankgeschrieben: »Am 28. Juli habe ich eine Abmahnung wegen verspäteter Meldung meiner Krankschreibung erhalten. Dabei habe ich die mit einem Einschreiben vom 26. Juli nachgewiesen.«

Trotz dieser »Treibjagd« will Uwe Lorenz gemeinsam mit der IG Metall um seine Rechte kämpfen: »Ich arbeite gerne, aber nicht unter Wert.« Wenn er den Arbeitsvertrag unterschrie-



Uwe Lorenz verweigert die 42-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich bei Voets: »Das ist Lohnsklaverei«

ben hätte, wären 30 Prozent seines Nettoeinkommens und sechs Urlaubstage verloren gegangen. Inzwischen kursieren hausinterne Gerüchte über die Einführung der 48-Stunden-Woche. »Das ist Lohnsklaverei«, meint Lorenz.

Elektrohandwerk

Lohnverlust durch neuen CGM-Tarif

Die niedersächsische Elektroinnung hat mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (GGM) einen neuen Tarifvertrag abgeschlossen. Sie lehnt Verhandlungen mit der IG Metall kategorisch ab. Damit wird die 40 Stunden ohne Lohnausgleich eingeführt. Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden als ein Geldbetrag reduziert ausgezahlt. Die Arbeitgeber erpressen ihre Mitarbeiter, diese neue Arbeitsverträge zu unterschreiben. Wer unterschreibt, erkennt viele weitere Verschlechterungen im Tarif an. Die IG Metall lädt deshalb alle Elektriker zu einer Branchenversammlung ein:

16. November 2005, Vereinslokal Rot-Weiß am Madamenweg. Beginn: 19 Uhr.

Kfz-Handwerk

Tarif-Testat für soziale Betriebe

Die IG Metall Braunschweig verleiht seit Mitte des Jahres das Tarif-Testat für Kfz-Betriebe, die sich an IG Metall-Tarifverträge und soziale Standards halten. Die Bewertung wird nach festgelegten Kriterien durch eine Jury vorgenommen. Mitglieder sind: Roman Hannover (Vizepräsident der Handwerkskammer Braunschweig, Lutz Scholz (Betriebsratsvorsitzender Horenk), Rüdiger Lemm (Mitglied der Vollversammlung der Handwerkskammer) und André Grisot (Beschäftigter bei Metje). Die ersten Tarif-Testate wurden an die Firmen MAG Bonte und Mercedes Benz Niederlassung Braunschweig verliehen. Dort werden die Tarifverträge des Kfz-Handwerks

mit allen sozialen Standards des deutschen Arbeitsrechts angewendet. Ziel ist auch die Einbindung der Kunden: Um Lohndumping zu verhindern, können Verbraucher Betriebe auswählen, die ihre Mitarbeiter nach fairen Tarifen bezahlen.

Haus- und Versorgungstechnik Tariferhöhungen ab März 2006

Für die Beschäftigten der Haus- und Versorgungstechnik wurde ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen. Ab 1. März 2006 werden sich die Löhne, Gehälter und Azubi-Vergütungen um 1,9 Prozent erhöhen. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Juli 2007.

IG Metall-Handwerkssekretär Alfred Oehl: »Trotz dieses Erfolgs müssen wir am Ball bleiben.« Die Arbeitgeber empfinden Lohnerhöhungen nicht mehr

zeitgemäß. Nur eine hohe Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern in der Branche, die solidarisch für Tarife kämpfen, könnte die Spirale nach unten stoppen. Das würde für alle anderen Branchen auch gelten.

Senioren

3. November

Preisskat

Kontakt: 0 53 41-9 12 89

Termin am 22. November ist verlegt. Vortrag über die Verwaltungsstelle. Neuer Termin folgt.

2. Dezember

Jahresabschlussfeier, 15 Uhr, Infos: 0531-60 29 17

9. Dezember

Kegeln, Gaststätte Friedrichshöhe, Beginn: 14 Uhr

Im Zuge der Sanierung der Firma Wunderlich laufen auch Verhandlungen um einen Tarifvertrag

Die Belegschaft muss einen Beitrag leisten

Am 14. Juni 2005 hat die Geschäftsführung die Karten auf den Tisch gelegt. Die Firma Wunderlich hat aufgrund einer verfehlten Produktpolitik und einem überhasteten Engagement in China wirtschaftliche Probleme. Betriebsrat und IG Metall wollen den Großteil der 185 Arbeitsplätze retten.

»Die Situation ist schwierig, aber wir haben die Gesellschafter auf unserer Seite«, meint Betriebsratsvorsitzender Gerhard Otto (52). Die Zwillingstöchter Annette und Britta Wunderlich würden sich für das vom Vater gegründete Unternehmen einsetzen. Zwischenzeitlich wurde der Unternehmensberater Hans-Michael Hornberg beauftragt, der seit Oktober 2005 als festangestellter Geschäftsführer gemeinsam mit Michael Pruss-Wunderlich das Unternehmen sanieren soll.

Zwei Millionen Euro sind für die Sanierung erforderlich. Finanziert werden soll das jeweils zu einem Drittel von den Gesellschaftern, den Banken und der Belegschaft. Otto: »Die

mäßig nachkommen. »Mit dem neuen Geschäftsführer haben wir dafür eine gute Basis«, sagt der Betriebsratsvorsitzende.

Die Belegschaft unterstützt die Bemühungen der Arbeitnehmervertreter. Sie fordert aber auch Rechtssicherheit, wenn sie zum Beispiel auf Urlaub oder Einmalzahlungen verzichten muss. Zwar gibt es seit 1984 einen Betriebsrat im Unternehmen und die Tarife wurden immer anerkannt, doch nie wurde etwas tarifvertraglich fixiert.

Henry Kirch (66), der ehrenamtlich den Betrieb im Rahmen der Mitgliederbetreuung der IG Metall Goslar-Osterode berät: »Die Geschäftsleitung will nicht in den Arbeitgeberverband, deshalb verhandeln wir um einen Anerkennungstarifvertrag.«

Hierfür haben die betrieblichen Mitglieder der IG Metall eine Tarifkommission gewählt. Der Organisationsgrad ist um 200 Prozent gestiegen, so dass die Interessensvertreter eine starke Mannschaft im Rücken haben.

Der Betriebsrat bietet als Beitrag zur Kostensenkung folgende Optionen an: Job-Sharing, Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen sowie Kurzarbeit. Otto: »Wir müssen leider auch 30 bis 35 Arbeitsplätze opfern.« Deshalb

soll im Rahmen des Interessenausgleichs und Sozialplans eine Beschäftigungsgesellschaft installiert werden. Kirch: »Wir müssen auch über eine Beschäftigungssicherung und Boni verhandeln, deshalb sind die Tarifverhandlungen wichtig.«



Die Belegschaft stand immer zum Unternehmen. Bei den beiden schweren Firmenbränden 1981 und 1986 krepelte sie die Ärmel hoch, damit die Produktion sofort weiterlaufen konnte. Jetzt wollen sie die Sanierung unterstützen: »Aber nicht zu jedem Preis«



»Der Verzicht der Belegschaft muss begrenzt sein«, Gerhard Otto, Sabrina Fedder und Henry Krich

Belegschaft ist bereit, ihren Anteil zu leisten, aber der Verzicht muss begrenzt sein.«

Damit Betriebsrat und IG Metall ihren Beitrag leisten können, muss das Unternehmen seiner Berichtspflicht im Wirtschaftsausschuss jetzt regel-

Firma Wunderlich im Überblick

1951

Gründung durch Karl Wunderlich in Lerbach im Harz. Start der Produktion von Gardinestoffen.

1956

Entwicklung von Teppichgleitschutzartikeln

1965

Entwicklung und Produktion von Polyethylennetzen und -matten.

1979

Eröffnung des Zweigwerks in Osterode.

1981

Großbrand in Lerbach. Die Belegschaft räumt Schutt weg und hält trotz Regen, Schnee und Kälte die Produktion am Laufen.

1983

Konzentration auf den Standort Osterode. Ein Betriebsrat wird 1984 gegründet.

1986

Großbrand im Werk Osterode. Wieder krepelt die Belegschaft die Ärmel hoch. Hilft mit, dass der Brand sich nicht auf alle Hallen ausbreitet.

1990

Die Gardinenproduktion wird eingestellt.

1996

Erweiterung der Produktionsstätte für Poligras-Artikel.

2000

Oberflächenveredlung mit einer Thermodruckanlage.

Mitarbeiter: 185

Umsatz 2003: 30 Millionen Euro

Produkte: Anti-Rutschunterlagen, Beschichtungen, Netze, Teppiche, Matten, Kunstrasen für den Sport und Freizeitbereich.

Uwe Mebs wurde als Nachfolger des Ersten Bevollmächtigten Peter Kurbjuweit gewählt

»Peter hat der IG Metall ein Gesicht gegeben«



Fotos: novum / Walter Schmidt (4)

»Wir werden auf deine langjährige Erfahrung zurückgreifen«, bedankten sich Nachfolger Uwe Mebs (rechts) und Jutta Krellmann (Zweite Bevollmächtigte) bei Peter Kurbjuweit



Mit stehenden Ovationen bedankten sich die Delegierten bei Peter Kurbjuweit: »Seine offensive Betriebspolitik hat so manchen Eingriff in den Tarif verhindert und den Weg für alternative Lösungen frei gemacht«

Uwe Mebs wurde am 11. Oktober mit 80,9 Prozent der Stimmen zum Ersten Bevollmächtigten der IG Metall Hameln gewählt. Peter Kurbjuweit geht nach 33 Jahren in den Vorruhestand.

68 Delegierte wählten an diesem Dienstag in Hessisch Oldendorf mit 55 Ja-Stimmen, vier Enthaltungen und einer ungültigen Stimme den neuen Mann in Hameln.

Zuvor hielt Peter Kurbjuweit (60) sichtlich berührt seinen Abschlussbericht. Der Abschied fällt dem Ersten Bevollmächtigten nicht leicht. Die Arbeit mit seinem Team hat dem gebürtigen Salzgit-teraner Spaß gemacht. Seit 1972

zuerst als zweiter Mann und ab 1989 als Erster Bevollmächtigter hat er im Weserbergland für den Erhalt von Arbeitsplätzen und für sozialverträgliche Tarifverträge gekämpft. Sein Motto war immer: »Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat bereits verloren« (Berthold Brecht).

Der leidenschaftliche Segler hat immer einen klaren Kurs gefahren und dabei deutliche Akzente gegen die neoliberale Politik von CDU/CSU und FDP gesetzt. Aber auch die Agenda 2010 und das Hartz IV-Gesetz sind für ihn nicht akzeptabel: »Die meisten Politiker haben die Bodenhaftung verloren. Wenn die nach ihren Geset-

zen leben müssten, wäre einiges sofort vom Tisch.«

In den Betrieben hat er gemeinsam mit Betriebsräten und Unternehmensberatern Alternativen zum Sozialabbau wie unbezahlte Mehrarbeit aufgezeigt. So wurde zum Beispiel die Einführung der 40-Stunden-Woche in der Aerzener Maschinenfabrik gestoppt. »Der Flächentarif bietet viele Möglichkeiten. Deshalb brauchen wir viele Mitglieder, um weitere Eingriffe auf unsere Tarifverträge abzuwehren.«

»Peter, du hast der IG Metall Weserbergland ein Gesicht gegeben«, dankte ihm Bezirksleiter Hartmut Meine für seine Arbeit.

Bezirksleiter Hartmut Meine Die Arbeitgeber werden verstärkt angreifen

»Die ganz dicken Brocken wie die Einschnitte der Mitbestimmung und die Aufweichung des Kündigungsschutzes scheinen vom Tisch zu sein«, analysierte Hartmut Meine die Bundestagswahl. Doch die Arbeitgeber wären jetzt enttäuscht und würden verstärkt die Tarifverträge angreifen: »Mit dem Ende der Friedenspflicht am 28. März 2006 werden wir wohl die Druckmaßnahmen in der Tarifrunde für eine deutliche Erhöhung der Löhne und Gehälter sowie für die Verlängerung des Tarifvertrages vermögenswirksame Leistungen erhöhen müssen.«



Die Öffentlichkeitsarbeit der IG Metall in der Region forcieren

»Wir müssen über unsere Erfolge berichten«

Uwe Mebs (39) will die lokalen Projekte und den Kampf gegen den Sozialabbau fortsetzen.

2000 fusionierten GHK und IG Metall. Seitdem war der ehemalige Geschäftsführer der GHK-Weserbergland als Gewerkschaftssekretär für die IG Metall in der Region im Einsatz. Der gebürtige Sachse blickt auf eine sechzehnjährige Gewerkschaftsarbeit zurück. Auch er hat sich auf die Fahne geschrieben, die



neoliberalen Politik zu bekämpfen.

»Dazu gehört auch, das Image

der IG Metall in der Region durch gezielt Pressearbeit weiter zu verbessern. Wir müssen über unsere Erfolge berichten.«

Im Rahmen des Arbeitnehmerbegriffs müsste die IG Metall die Meinungsführerschaft zu politischen Themen übernehmen. Das würde die Menschen überzeugen, sich zu organisieren. Zusätzlich soll die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden. »Nur als starke Gewerkschaft können wir die Tariffähigkeit erhalten. Dass dieser Ansatz richtig ist, zeigt, dass wir bereits jetzt die Austrittsrate halbiert haben.«

Einladung Senioren

Jahresabschlussfeier

Die IG Metall lädt ganz herzlich alle Seniorinnen und Senioren am 14. Dezember um 15 Uhr in die Stadthalle Hessisch Oldendorf ein. Bitte meldet Euch an: Telefon 05151-9 36 68 0.

Hannover ist ein Innovationsstandort

Komatsu-Hanomag: Tag der offenen Tür



Tag der offenen Tür

Über Jahre hat die alte Hanomag gelitten: Die Belegschaft schrumpfte kontinuierlich. Jede Krise der Bauindustrie schlug direkt auf Absatz und Beschäftigung durch.

Jetzt wird nach einer Phase der Konsolidierung im Bereich der bestehenden Produktpalette mit der Baggerproduktion eine weiteres Produktsegment ins Werk geholt, und der Standort wird zum europäischen Technologiezentrum ausgebaut. Eine der Konsequenzen: insgesamt rund 100 neue Stellen, die dieses und nächstes Jahr besetzt werden.

metall Hannover befragte den Betriebsratsvorsitzenden Peter Volle und den stellvertretenden Vorsitzenden und Vertrauenskörperleiter Gerd Stenzel zu den Hintergründen für die Unternehmensentscheidungen, die Chancen aber auch die Risiken der aktuellen Entwicklung.

metall: Was sind die Hintergründe für die Unternehmensentscheidungen, die Baggerproduktion nach Hannover zu holen sowie die hiesige Entwicklung zum europäischen Technologiezentrum auszubauen?

Volle: Die Konzernführung hat, und das war in der Vergangenheit anders, anerkannt, dass in Hannover hochmotivierte und fachlich gut ausgebildete Facharbeiter Arbeiten fertigen, die gute Produkte herstellen.

Stenzel: Ausschlaggebend war wohl auch die enorme Flexibilität in Sachen Arbeitszeit, die wir in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung geregelt haben. Damit sind wir auch als klassischer Produktionsstandort interessant.

metall: Die Baggerproduktion ist in die bestehenden Montagelinien integriert worden. Was sind die zentralen Gefahren bei diesem Vorgehen?

Stenzel: Durch die Integration in die bestehende Linie sind die Anforderungen aber auch der Stress gestiegen, gerade in der Anlaufzeit.

metall: Dabei gerät leicht der

Arbeits- und Gesundheitsschutz ins Hintertreffen.

Volle: Die wachsende Produktvielfalt an einer Montagelinie erhöht die Anforderungen an Flexibilität und Qualifikation des Einzelnen. Es muss alles rucki-zucki gehen. Das muss von Anfang an gut begleitet werden.

metall: Wie resümiert ihr die Maßnahmen mit Blick auf die Zukunft?

Volle: Das Technologiezentrum

scheint uns ein Garant für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sein.

Stenzel: Richtig. Wir sehen gute Chancen, die Produktpalette auch in der Zukunft auszuweiten. Hannover ist wieder ein Innovationsstandort geworden.

Termine

Ab 1. November 2005 haben wir geänderte Öffnungszeiten:
Montag bis Donnerstag: 9.30 bis 12.30 Uhr,
Montag, Dienstag, Donnerstag: 14.30 bis 16.30 Uhr,
Freitag: 9 bis 11 Uhr.
Mittwoch Nachmittag ist geschlossen.

Der Kabarett-Tip im November

TAK &



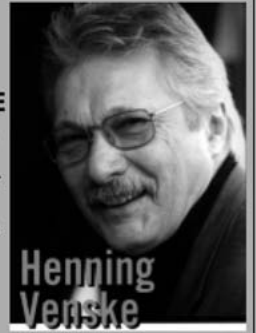
veranstalten im

Freizeitheim Döhren
Hildesheimer Straße 293

HENNING VENSKE
Best-of-Polit-Satire

4. November, 20.00 Uhr

Karten gibt's im TAK-Büro
Mo bis Sa 13 - 18 Uhr
0511 - 44 55 62
oder bei der IG-Metall



Neue Auszubildende für die IG Metall gewinnen

Bei Nexans (früher kabelmetal) ist es üblich, dass die neuen Auszubildenden am ersten Arbeitstag von dem Personalleiter im Betrieb begrüßt werden. Am Nachmittag ist ein Begrüßungsgespräch mit Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretern, die auch über geltende Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge berichten. Dazu gehört, deutlich zu machen, dass die kollektiven und individuellen Ansprüche der Beschäftigten vom Kräfteverhältnis der Parteien abhängen und sich durch ein gutes Organisationsverhältnis ausdrücken. Von den sieben neuen Auszubildenden sind bereits sechs in die IG Metall eingetreten.

Philipp Dudat ist einer von ihnen: »Vor der Einstellung habe ich nicht über Gewerkschaften nach-



gedacht. Aber die Begrüßung und das Gespräch am Nachmittag haben mich zu der Entscheidung gebracht.«

Ich heiße Kristina und habe meine Ausbildung



am 1. September bei VB Autobatterie begonnen. Es ist für mich und für alle Auszubildenden wichtig, dass es einen

Tarifvertrag gibt, in dem geregelt ist, dass die Auszubildenden nach der Ausbildung für mindestens ein Jahr übernommen werden. Ohne Berufserfahrung haben wir nach der Ausbildung doch kaum Chancen, einen Job zu finden.

Alles Gute, Viktor

Über 80 Kolleginnen und Kollegen haben am 26. August 2005 den Kollegen Viktor Wittke in die Freistellungsphase der Altersteilzeit verabschiedet. Seit 1. Januar 1986 ist Viktor bei der IG Metall Hannover beschäftigt. Vorrangig hat er neben der Betriebsbetreuung die Angestelltenarbeit voran gebracht. Viele Kolleginnen und Kollegen haben Viktors sehr menschliche und verbindliche Art geschätzt. Die Verbundenheit war und ist sehr groß. Wir wünschen Viktor viel Zeit, Gesundheit und Muße für den neuen Lebensabschnitt und hoffen, dass er seine freie Zeit jetzt auch stärker für die schönen Dinge des Lebens nutzen kann.



Delegiertenversammlung am 26. September Besser statt billiger

Intelligente Alternativen zu den Personalabbau- und Lohnkürzungsstrategien der Arbeitgeber standen im Zentrum der Delegiertenversammlung am 26. September.

Unter dem Slogan »Besser statt billiger« will die IG Metall Weichenstellungen für den Erhalt von Arbeitsplätzen und Arbeitnehmerrechte vornehmen.



Als Referentin zu diesem Thema informierte Inga Korfluer von der ISA-Consult, Bochum, über ihre Erfahrungen bei der Umsetzung dieses Programms.

seines Programms.

Personalkosten senken

Arbeitgeber beschränken sich zumeist auf eine Senkung der Personalkosten als Mittel, kurz- oder mittelfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Personalabbau hier – 40 Stunden ohne Lohnausgleich dort – Verzicht auf das

Weihnachtsgeld im nächsten Betrieb. So lauten die Forderungen, mit denen sich Belegschaften, Betriebsräte und die IG Metall immer wieder auseinander setzen müssen.

Aussichtslose Strategie

Die Aussichtslosigkeit dieser Strategie zeigt sich an den aktuellen Arbeitsplatzverlusten. Jeder noch so weitreichende Verzicht der Arbeitnehmer wird eine Lohnkonkurrenz zu den Staaten Osteuropas oder gar China mit einem Monatseinkommen von 50 Euro nicht herstellen können.

»Besser« als Alternative

Wirtschaftliches Wachstum und sichere Arbeitsplätze kann es daher nur geben, wenn wir besser sind: bessere Produkte – neue Technologien – rationelle betriebliche Abläufe.

ISA-Consult berät Betriebsräte und Belegschaften, wie die Strategie betrieblich umgesetzt werden kann. Wir werden zum Jahresende hierzu eine Betriebsräte tagesschulung anbieten, um konkreter zu informieren.

Tombola der Werber Mitglieder werben lohnt sich

Wie in jedem Jahr wurden in der Delegiertenversammlung wieder wertvolle Preise unter den Werbern des Jahres 2005 ausgelost. Der Hauptgewinn fiel auf Reinhardt Duvendack von der Firma Heywinkel

Er darf sich jetzt auf eine viertägige Reise für zwei Personen auf die Ostseeinsel Rügen freuen.



Dort kann er Kraft für seine weitere Arbeit und für eine weiterhin erfolgreiche Mitgliederwerbung schöpfen.

In erster Linie sind die Tombolagewinne aber ein Dank für die Erfolge in den vergangenen Monaten.

Durch ihre erfolgreiche Arbeit haben alle Werber dazu beigetragen, die IG Metall zu stärken.

Die Veränderungen auf der politischen Ebene und die bevorstehenden Tarifrunden machen es notwendig, uns noch besser aufzustellen. Daher ist die Tombola gleichzeitig Aufforderung an alle, sich an der Mitgliederwerbung zu beteiligen.

Sprecht Eure Kolleginnen und Kollegen an: Jedes Mitglied macht uns stärker.

Kollege Reinhardt Duvendack, Firma Heywinkel, einer unserer erfolgreichsten Werber mit allein 22 Neuaufnahmen bis zum 30. September, traf verdient der Hauptgewinn in der Werber-Tombola

Azubi - Cup 2005

Spannendes Turnier bei bestem Fußball-Wetter

Bei bestem Fußballwetter fand am 7. Oktober der diesjährige Azubi-Cup des Ortsjugendausschusses auf der Sportanlage BW Schinkel statt.

Insgesamt über 120 Azubis aus sechs Betrieben traten in zehn

verschieden Teams an, um den jährlich auszuspielenden Wanderpokal zu gewinnen. Mit dabei waren Teams aus den Betrieben Karmann, KM Europa Metal AG, Frimo, Strautmann, Georgsmarienhütte GmbH und Amazonen-

werke. Die Nase vorn hatte letztendlich das Karmann-Team »AW1«, die sich in einem packenden Endspiel gegen die Azubis von »KME International« durchsetzten.

Ein weiteres Karmannteam,

gleichzeitig Titelverteidiger, »Real Madrid Amateure« wurde dritter.

Alle, die nicht dabei waren: Vormerken – der nächste Azubi-Cup im Herbst 2006 kommt bestimmt.



Der Pokal ging an das Team aus der »AW1« der Firma Karmann.

Unsere Jubilare 2005

Dank für lange Treue

Ehre, wem Ehre gebührt. Deshalb sagte die IG Metall Dessau den 484 Jubilaren auf fünf Jubilarehrungsveranstaltungen Dank für die langjährige Treue und die vielen gemeinsam erkämpften und erreichten Erfolge.

In diesem Jahr können 91 Kolleginnen und Kollegen auf eine 25jährige Mitgliedschaft zurückblicken, 190 Kolleginnen und Kollegen sind 40 Jahre Mitglied, 151 sind 50 Jahre Mitglied und 50 Kolleginnen und Kollegen sind 60 Jahre Mitglied der IG Metall. Der Kollege Heinz Neuber hat bereits beachtliche 75 Metallerjahre erlebt. Ein ausgesprochen seltenes Jubiläum feierte in diesem Jahr unser Kollege Walter Bartnick. Als einziger kann er bereits auf eine 80 Jahre währende Mitgliedschaft zurückblicken. Wir sind stolz darauf.

Die Jubiläarveranstaltungen wurden verbunden mit einem politischen Rückblick, aber auch mit einer Bewertung der gegenwärtigen sozialen Situation unserer Mitglieder.

Auf den Veranstaltungen in Dessau, Bitterfeld, Wittenberg und Köthen würdigten der Erster Bevollmächtigter Manfred Pettche und der Gewerkschaftssekretär Frank Jahns unsere Jubi-

lare, die sich zumeist gleich mit Beginn der Lehre gewerkschaftlich organisiert haben und somit beitrugen, die gemeinsamen gewerkschaftlichen Ziele zu erreichen.

Gefreut haben wir uns über die Dankesworte unseres Kollegen Walter Bartnick auf der Jubilarehrungsveranstaltung in Wittenberg: »Ich bin stolz, bereits 80 Jahre Mitglied der IG Metall zu sein. Gewerkschaften sind wichtig und notwendig. Deshalb werde ich auch immer Gewerkschafter bleiben.«

Allen Jubilaren gratulieren wir nochmals recht herzlich und bedanken uns für die vielen Jahre der Treue und des persönlichen Einsatzes.



Ehrung des Kollegen Walter Bartnick

Die Schule ist aus

Und die Ausbildung geht los

Willkommen im Klub derer, die nun ihre Brötchen mit Arbeit (Ausbildung) verdienen müssen und können. Erster Tag im Büro, flaues Gefühl im Bauch, die Freude auf die erste selbstverdiente Kohle und Fragen über Fragen. Geht es dir auch so?

Die IG Metall und speziell die IG Metall-Jugend hilft weiter, denn als Auszubildende/Auszubildender, meist Azubi genannt, hat man auch Rechte. Dafür macht

sich die IG Metall stark. Damit die IG Metall bessere Bedingungen durchsetzen kann, braucht sie viele Mitglieder. Sonst funktioniert das nicht.

Übrigens: Vieles, was in der Ausbildung selbstverständlich erscheint, ist erst durch die IG Metall durchgesetzt worden. Ohne die IG Metall wäre der

Urlaub im Regelfall keine sechs Wochen lang. Die Höhe der Auszubildendenvergütung

Betriebsratswahlen 2006

Auftaktveranstaltung

Die kommenden Betriebsratswahlen sind in den Tarifausschüssen in der Metall- und Elektroindustrie und werden begleitet von den gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen um den Erhalt des Sozialstaats und der Arbeitnehmermitbestimmung.

Nicht zuletzt deshalb ist die rechtzeitige Vorbereitung und somit ein zeitlicher Vorlauf für die Organisation der Wahl von Vorteil.

Die IG Metall-Verwaltungsstelle Dessau bietet zum Auftakt der Betriebsratswahlen deshalb am 9. November 2005 eine Tagesschulung unter dem Thema »Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser – Betriebsratswahl 2006 organisatorisch und politisch vorbereiten« an. Auf dieser

Veranstaltung geht es neben einer Bestandsaufnahme um eine aktuelle Einschätzung der betrieblichen Situation.

Gleichzeitig werden wir über Formen der Ausgestaltung der Wahlen diskutieren und Schulungsangebote für die Wahlvorstände unterbreiten.

Zum Thema »Einleitung und Durchführung von Wahlen in betriebsratslosen Unternehmen« sind für Februar und März 2006 offene Mitgliederversammlungen in den Regionen Wittenberg, Köthen und Bitterfeld geplant.

Wir bieten hier vor allem interessierten Kolleginnen und Kollegen aus Unternehmen ohne betrieblicher Interessenvertretung unsere Hilfe an.

Erwerbslose: IG Metall-Mitgliedschaft lohnt sich Vielen Arbeitslosen geholfen

Vorteile für Erwerbslose durch IG Metall-Mitgliedschaft. Vielen Langzeitarbeitslosen und wiederholt erwerbslos gewordenen Mitgliedern konnte zu mehr Arbeitslosengeld II (Hartz IV) verholfen werden.

Mit Unterstützung der IG Metall musste die Arbeitsagentur falsche Bescheide korrigieren.

Darüber hinaus bietet die IG Metall allen erwerbslosen Mitgliedern vielseitige Informationen und Beratung an.

ist auch nicht vom Himmel gefallen, und wenn es Probleme mit dem Chef oder dem Ausbilder geben sollte, stehen wir euch auch mit Rat und Tat zur Seite.

Aber nur durch solidarisches, gemeinsames Handeln können wir höhere Löhne, Gehälter und Auszubildendenvergütungen durchsetzen. Geschenkt bekommen die Arbeitnehmer und Auszubildenden nichts. Deshalb ist es noch immer richtig: Gemeinsam sind wir stark. Dafür brauchen wir euch Azubis und auch alle anderen in der IG Metall. Um euch den Start ins Berufsleben zu erleichtern, haben wir

ein Infopaket für die »Neuen« geschnürt, in dem alles Wichtige für die ersten Wochen zusammengestellt ist. Unsere Jugendmappe erhaltet ihr bei eurer Jugend- und Auszubildendenvertretung, beim Betriebsrat oder direkt bei uns in der Verwaltungsstelle, Grenzstraße 5 in 06849 Dessau. Kommt doch einfach mal bei uns vorbei.

Ansprechpartner ist Martin Donat, Jugendprojektsekretär Halle/Dessau, zu erreichen unter 01 60-5 33 02 38 oder per Mail: martin.donat@igmetall.de.

Euere Kolleginnen und Kollegen der Verwaltungsstelle

Starke Typen

Ein guter Tag für Dudy

Den ausgeglichenen Betriebsrat Reimar Dudy kann so schnell nichts erschüttern. An diesem Septembertag aber steht ihm die Freude über den Erfolg ins Gesicht geschrieben: Er hat das Vertrauen seiner Kollegen in den Centern Halle, Karlsruhe, Offenbach und Pforzheim erhalten und ist mit der höchsten Stimmenzahl in den Aufsichtsrat der S & G Automobil Aktiengesellschaft gewählt worden.

»Eine tolle Sache«, sagt er, »aber auch eine große Verantwortung für mich.«

Reimar, der Couragierte

Seit 1996 ist der Garantiesachbearbeiter und Umweltschutzbeauftragte von S & G, des ältesten Vertragspartners von MercedesBenz und größten Handwerksbetriebes der Region, Betriebsratsvorsitzender und damit verantwortlich für die Interessen von 317 «Schächchen» (0-Ton Dudy).

Selbstfindungsseminare im Mercedes-Schulungsheim Lämmerbuckel musste er nicht besuchen, um mit seinem Firmenchef

auf Augenhöhe zu verkehren. »Ich habe in all meinen bisherigen Tätigkeiten gelernt, mit Menschen umzugehen. Es geht nicht darum, immer einer Meinung zu sein, aber man muss sich achten und Argumente anhören können.«

Seine Coups für die Beschäftigten können sich sehen lassen: So setzte er bei der Übernahme der Firma Malessa in den Handwerksverbund von S & G durch, dass ein gemeinsamer Betriebsrat für alle fünf Betriebe gebildet wurde und zum ersten Mal die Kollegen der drei neuen Betriebe in den Genuss von Tarifverträgen kamen.

Außerdem erreichte er, dass für jede Nachtschichtwoche alle Beschäftigten 50 Minuten Zeitgutschrift bekommen

»Reimar ist realistisch, ehrlich und zielstrebig«, sagt Handwerkssekretär Axel Weber anerkennend über ihn, der ihn seit 1994 im Betriebsrat kennen und schätzen lernte. »Ihm kommt es nicht immer darauf an, dass Verträge in Punkt und Komma ein-



Reimar Dudy, (rechts) Betriebsratsvorsitzender und »Feuerwehrmann« für die Beschäftigten, im Gespräch mit S & G Ausbildungsmeister Werner Hertel

gehalten werden, vielmehr ist er an Ausgleich und Gerechtigkeit interessiert. Wenn der Arbeitgeber etwas von den Beschäftigten haben will, ist sein Standpunkt, muss er auch bereit sein, etwas zu geben.«

Reimar, der Engagierte

Alljährlich im Sommer packt Reimar Dudy die Badehose ein und fährt ins Jugendcamp nach Friedrichsee. Dort werden seit 2002 auch die Azubis von S & G in Demokratie und gewerkschaftliche Mitbestimmung eingeführt. Mit Humor und Herzlichkeit kriegt er sie alle und die jungen Leute wissen seinen Einsatz für sie zu schätzen.

In der Firma sucht er ihren Kontakt am Arbeitsplatz und achtet darauf, dass sie in der wichtigen ersten Arbeitswoche nicht nur zum Halle fegen eingeteilt werden. »Seit die Gewerkschaft die Jugendcamps organisiert, steigen die

Mitgliederzahlen ständig«, freut er sich.

Wenn er zu den Mitarbeitern geht, verteilt er die von ihm und der IG Metall erstellte Flugblattserie: »Das haben wir für dich erreicht!« Oft erlebt er, dass der Betriebsrat zugleich als »Kummerkasten und Motivator« gebraucht wird. Für die Betriebsratswahlen 2006 steht deshalb für den 47-jährigen fest: »In den Betriebsrat gehören die Besten.«

Lebhaftes IG Metall-Delegiertenversammlungen in Halle Sommercamp: Mitglieder gewonnen

»Ich bin erstaunt, dass alle meine Vorredner hier so kurze Diskussionsbeiträge halten. Ich komme gerade aus Venezuela, und dort sprach Präsident Chávez nicht unter drei Stunden – frei und ohne zu langweilen.«

Jenny Zimmermann vom Ortsjugendausschuss der IG Metall Halle hatte die Sympathien auf ihrer Seite, als sie von spottbilligen Benzinpreisen, kostenlosen Arztbesuchen und herzlichen Begegnungen während des Weltjugendtreffens im August berichtete.

Der lebhaften Diskussion auf dieser Delegiertenversammlung kurz vor der Bundestagswahl Anfang September war der nach-

denklich stimmende Geschäftsbericht von Günter Meißner, dem Ersten Bevollmächtigten der IG Metall Verwaltungsstelle Halle, vorausgegangen. In der Bilanz der Tätigkeit der Verwaltungsstelle seit Mai 2005 beschrieb er den Delegierten auch die Schwierigkeiten bei den Verhandlungen zwischen Vertretern der Industriegesellschaft Waggonbau Ammendorf (IG WA) und Bombardier und den Kampf um Alternarbeitsplätze für die Bombardierbeschäftigten – eine Schwerpunktaufgabe der IG Metall.

Freilich berichtete er auch Positives. So verdoppelte sich die für erfolgreiche Tarifgespräche wich-



Günter Meißner: Bilanz und Ausblick

tige Mitgliederzahl bei der Firma Maschinenbau- und Plastikverarbeitung GmbH in Sangerhausen (MPS).

Schließlich wurden dank der Sommercamps für Azubis und des Engagements der Betriebsräte im Bilanzzeitraum dreißig Jugendliche IG Metall. Mit Blick auf die Betriebsratswahlen 2006 favorisierte Günter Meißner die Mitgliederwerbung vor allem unter der jüngeren Belegschaft und die Gewinnung neuer Betriebe.

Termine

Junioren Macht mit

Venezuela-Abend der Jugendgruppe des OJA-Halle

Termin: 10. November, 17.30 Uhr
Ort: IG Metall Halle

AG-Wochenende »Öffentlichkeitsarbeit«

Termin: 25. bis 27. November.
Ort: Haus Sonneck

Infos: Martin Donat
Telefon 0345-135 89-11

Senioren

Kommt wandern

Wanderung zum Gelände Thüringer Bahnhof und weiter zum Hauptbahnhof mit dem Seniorenklub Halle-Süd.

Termin: 7. November, 10 Uhr, Treff vor der IG Metall, Böllberger Weg 26

Seid neugierig

Die Regio-Gruppe Hettstedt lädt ein zum Gespräch über »Die Entwicklung von Kultur und Sport in Hettstedt«,

Referent: Kulturamtsleiter
Termin: 23. November, 16 Uhr
Ort: Klub der »Drushba«-Halle

Wir gratulieren

Geburtstage im November

► 100 Jahre

Marta Siewert

► 96 Jahre Gisela Starruß

► 93 Jahre Manfred Tittel

► 92 Jahre Lore Riester

► 89 Jahre Fritz Biermann

► 87 Jahre Otto Wilke

► 86 Jahre

Rolf Augustin, Kurt Spiegelhauer, Wolfgang Thormeyer

► 85 Jahre

Joachim Stenzel, Dieter Marquardt

► 80 Jahre

Leonhard Koschany, Manfred Jagusch, Hans Lütke

► 75 Jahre

Günter Deck, Günter Muschmann, Gustav Witke, Günther Engelmann, Otto Flizikowski, Heinz Birke, Horst Stock, Hedwig Schumacher, Egon Rohde, Henry Gruhn, Irmfried Wille

► 70 Jahre

Lotte Malkusch, Hans Heinrich, Arnulf Ziemann, Wolfgang Liebig, Günter Haberhauffe, Helmuth Riemann, Paul Madrunka, Hannelore Schulze, Ingeborg Schultze, Ursula Graf, Eckbert Busch, Walter Heller, Kurt Seifert, Inge Hirst, Horst Herrmann, Dieter Erdmann, Gerhard Kretschmar, Richard Gottschlich, Oskar Sroke, Erna Kersten, Willi Paul, Hans Schneese, Dieter Schulze, Günter Holznagel, Brigitte Ketzler, Günter Obeck, Otto Schneider, Heinz Biging, Heinz Freystedt

Kommentar von Detlev Kiel zur Situation nach der Bundestagswahl

Nach der Wahl ist vor der Wahl

Die Bundestagswahl liegt hinter uns. Das Volk hat gewählt und hat dummerweise so gewählt, wie alle Demoskopen es in ihren Wahlvorhersagen eigentlich gar nicht wollten.

Die veröffentlichten Meinungen, die sich unverhohlen im Vorfeld auf das neoliberale Lager festgelegt haben, sind vom deutschen Wähler abgestraft worden.

Die Parteienlandschaft hat eine Erweiterung durch die neue Linke erfahren.

Die Dreistigkeit, mit der das neoliberale Lager für sich in Anspruch nimmt, die besseren Demokraten zu sein, gipfelte am Wahlabend in der Aussage, dass man nur mit demokratischen Parteien Gespräche über mögliche Koalitionen führen wird.

Im Umkehrschluss heißt das, dass diejenigen, die eine solche Aussage treffen, über acht Prozent der Wählerinnen und Wähler insgesamt, aber weit über 20 Prozent der Wählerinnen und Wähler im Osten als nicht oder undemokratisch bezeichnen.

Allein der Versuch, eine demokratisch legitimierte Partei in das Spektrum der Nichtdemokraten und damit möglicherweise in eine verfassungsfeindliche Ebene



Detlev Kiel, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Magdeburg-Schönebeck

ne hinein zu heben, ist aus unserer Sicht eigentlich undemokratisch.

Der Wähler hat gewählt und der Wähler hat sich eindeutig gegen Reformen ausgesprochen, die eine weitere Verschlechterung der erkämpften Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedeuten.

Der Wähler hat aufgeklärt und durch eine hohe Wahlbeteiligung dokumentiert, seine Stimme für eine sozial ausgeglichene Politik abzugeben und gleichzei-

tig allen Versuchungen derer, die glauben, mit einer radikalen, unsozialen Politik das Hauptproblem Arbeitslosigkeit in den Griff zu bekommen, eine klare Ablehnung erteilt.

Der Wähler hat rot/schwarz mit einer Mehrheit ausgestattet, die es beiden traditionellen Parteien erlaubt, entsprechend ihrer eigenen Geschichte nunmehr dafür zu sorgen, dass die Geisel der Menschheit – die Arbeitslosigkeit – bekämpft wird und eine Wirtschafts- und

Wachstumspolitik eingeleitet wird, die neue Arbeitsplätze schafft.

Es ist nun an der Zeit, dass vor den nächsten Landtagswahlen dem Wähler klare Strukturen aufgezeigt werden, wie man in seiner eigenen demokratischen Tradition stehend mit den Spitzenverbänden unseres Landes den Menschen wieder Hoffnung und Zukunft gibt.

Wir werden uns in diesen Prozess einbringen und unseren Teil der Verantwortung übernehmen.

Verabschiedet: Michael Wolf

Danke für die gute Arbeit

Unser Kollege Michael Wolf war vom 1. März 2004 bis 31. Oktober 2005 als Jugendbildungsreferent bei der IG Metall Magdeburg-Schönebeck beschäftigt.

Ab November wird Michael Wolf am Trainee-Programm der IG Metall teilnehmen.

Wir bedanken uns auf diesem Wege für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihm viel Erfolg für seine berufliche Entwicklung.



Michael Wolf, ehemaliger Jugendbildungsreferent

Kurz notiert

Senioren-Arbeitskreis

nächster Termin
am 10. November,
9.30 Uhr, Verwaltungsstelle.

Arbeitslosenbetreuung

speziell zu ALO-Geld II:
jeden Dienstag, 10 bis 16 Uhr,
IG Metall Verwaltungsstelle

IG Metall Jugend

10. November, 18. Uhr:
Azubiparty im DGB-Haus Magdeburg