

DIE SPITZE

Grünes Gewissen

Die Jutetasche war kein Gebrauchsgegenstand, sie war eine politische Botschaft: »Ich kämpfe für den Umweltschutz und für die Ärmsten in der Welt.« So war das in den 80er Jahren. Die Zeiten sind vorbei und die Taschen Geschichte. Und mal ehrlich: So wirklich vermisst diese übelriechenden Stoffbeutel doch niemand. Zumal ein gutes Gewissen sich auch für Grüne heute viel schicker repräsentieren lässt. Etwa mit dem neuen Geländewagen-Modell von Porsche.

Der Cayenne wird jetzt ganz umweltfreundlich, wirbt sein Hersteller. Und jeder, der das nicht glauben will, soll nach Frankfurt kommen zur Internationalen Automobilausstellung, wo gerade alle ihr grünes Autogewissen entdeckt haben.

»Efficient-Dynamics-Strategie«, »BlueMotion« oder »der sauberste Diesel der Welt« heißen die Verlockungen der deutschen Autohersteller. Denn Kunden mit Ökobewusstsein fahren ja inzwischen lieber die europäische oder japanische Konkurrenz, die den Ökotrend nicht ganz so lange verschlafen hat wie die Deutschen. Gut, dass die Zeiten vorbei sind. Jetzt können endlich auch Grüne einen Oberklassewagen fahren. Schließlich symbolisieren sie damit: »Ich kämpfe für den Umweltschutz und die ärmsten Autohersteller der Welt.« Blöd nur, dass gerade jetzt der Jutebeutel wieder in Mode kommt – passt gar nicht zum neuen Cayenne.

VORSTAND DER IG METALL

Neue Mitglieder nominiert

Auf der Vorstandssitzung der IG Metall am Montag vergangener Woche in Frankfurt wurden die neuen geschäftsführenden Vorstandsmitglieder nominiert. Die nominierten geschäftsführenden Vorstandsmitglieder sowie der gesamte Vorstand stellen sich auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall vom 4. bis 10. November in Leipzig zur Wahl.

Der amtierende Zweite Vorsitzende, Berthold Huber (57), wurde als Nachfolger für Jürgen Peters für das Amt des Ersten Vorsitzenden vorgeschlagen. Zuvor erklärte Jürgen Peters (63), dass er auf eine erneute Kandidatur im November auf dem Gewerkschaftstag in Leipzig verzichtet.

Für die Position des Zweiten Vorsitzenden schlägt der Vorstand dem Gewerkschaftstag den nordrhein-westfälischen Bezirksleiter Detlef Wetzels (54) vor. Bertin Eichler (55) wird erneut für das Amt des Hauptkassierers vorgeschlagen.

Als weitere geschäftsführende Vorstandsmitglieder sollen neu hinzukommen der bisherige Leiter des Bereichs Grundsatz, Gesellschaftspolitik und strategische Planung, Hans-Jürgen Urban (46) und die Bezirkssekretärin Helga Schwitter (56) aus Hannover.

Zur Wiederwahl vorgeschlagen werden Regina Görner (57) und Wolfgang Rhode (56), die das siebenköpfige Gremium vervollständigen. Kirsten Rölke (58) und Wolf-Jürgen Röder (60) scheiden aus dem Gremium aus.

»Wir haben uns bemüht, einen Personalvorschlag zu erarbeiten, der von allen breit getragen werden kann. Unsere Pflicht ist es, der Organisation einen einenden Vorschlag zu unterbreiten, der die ganze Vielfalt der IG Metall in ihrer Führung repräsentiert. Ich denke, das ist uns gelungen. Das zeigt auch die breite Unterstützung im Vorstand«, erklärte Jürgen Peters.

DGB-INDEX »GUTE ARBEIT«

Arbeitszufriedenheit wird immer schlechter

Der DGB hat einen Index zur Arbeitszufriedenheit ermittelt. Das Ergebnis: Nur 12 Prozent der Arbeitsplätze werden als »gut« bewertet.

54 Prozent liegen im Mittelfeld, mehr als ein Drittel der Arbeitsplätze (34 Prozent) ist mangelhaft. Der DGB-Index »Gute Arbeit« beruht auf den Aussagen von 6000 Beschäftigten aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Arbeitsverhältnissen. Damit ist der Index repräsentativ für die Meinung der Beschäftigten in Deutschland. 15 Kategorien – von Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bis Einkommen –

fließen in die Untersuchung ein. Mit dem Index soll künftig jährlich gezeigt werden, wie Beschäftigte ihren Arbeitsalltag empfinden und welche Ansprüche sie an »gute Arbeit« stellen.

»Die IG Metall wird den DGB-Index »Gute Arbeit« nutzen, um in den Betrieben dem Thema Qualität der Arbeit noch mehr Rückenwind und neue gute Argumente zu geben«, betonte der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters. Der DGB-Index lässt sich auch betriebsintern anfertigen.

Mehr Informationen gibt es bei Klaus.Pickshaus@igmetall.de unter 069/6693-2826.

16

Inhalt

BILDUNG:

Programm 2008 zu aktuellen Themen

SEITE 2

KFZ-HANDWERK:

Gegenstrategie im Tarifkonflikt

SEITE 3

CHINA:

Gewerkschaften suchen ihre Rolle

SEITE 4

HARTZ IV:

Die Alternativen der Gewerkschaften

SEITE 5

STICHWORT:

Kernarbeitsnormen

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Kein Schutz bei Unterbrechung

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

direkt gefragt:

Die Seminare der IG Metall vermitteln fachliches und politisches Wissen für die Arbeit im Betrieb. direkt fragte Teilnehmer in den IG Metall-Bildungsstätten:

Welches IG Metall-Seminar besucht ihr gerade – und warum?

»Ich besuche gerade das Seminar »Entgelt II«, da ich seit letztem Jahr im Endgeltausschuss tätig bin. Für mich und meine Kollegen ist es wichtig, mehr über Era, auch aus anderen Tarifgebieten, zu lernen. In anderen Werken in unserem Konzern ist da einiges schief gelaufen ist. Wir wollen lernen und das besser machen.«

Franz Schröpfer, Betriebsrat, Liebherr Aerospace, Lindenberg

»Ich besuche das Seminar »Arbeits- und Gesundheitsschutz«. Ich mache seit 20 Jahren reine Montagearbeit und sehe, wie sich die Arbeitswelt nicht immer zum Positiven verändert hat. Durch die vielen Umstrukturierungen sind die Menschen in den Betrieben permanentem Druck ausgesetzt. Es ist wichtig, dass ich mich als Vertrauensfrau mehr im Arbeits- und Gesundheitsschutz einbringen kann, um den Menschen eine Stütze zu sein. Durch die Bildungsarbeit der IG Metall kann ich mehr über meine Rechte zu lernen und an die Kolleginnen und Kollegen weitergeben.«

Manuela Hobbie, Vertrauensfrau, Volkswagen, Wolfsburg

»Ich besuche das Seminar »Mitbestimmung, Organisieren, Durchsetzen«, um mein Basiswissen zu stärken. Als Ersatzmitglied werde ich oft zu Sitzungen eingeladen und bemerke Lücken, wo andere Routine haben. Durch die im Seminar erworbenen Kenntnisse kann ich mich in die Betriebsratsarbeit einbringen und kenne nun Instrumente, um die Interessen unserer Beschäftigten offensiv vertreten zu können.«

Rudolf Reiter, Ersatz-Betriebsrat, Schmiedewerke Gröditz

»Ich besuche gerade das Seminar »Entgelt II«, weil ich mehr über Era, insbesondere die Einstufungen, lernen will. Denn das kommt jetzt auf uns alle zu. Und da sollte man als Interessenvertreter Bescheid wissen – und wissen, wovon man redet.«

Yavuz Büyükdag, Betriebsrat, Deutz Maschinenbau, Köln

»Wir besuchen gerade das Seminar »Strukturiert arbeiten – präsentieren – moderieren«, um neue Erkenntnisse zum Auftreten gegenüber der Geschäftsleitung zu gewinnen. Und um zu lernen, wie man eine Sitzung locker und trotzdem straff führen kann.«

Franziska Haug, Schwerbehindertenvertreterin, Valeo Wischersystem, Ludwigsburg

»Ich besuche gerade das Seminar »Zukunft der Arbeit«, weil die Gestaltung der Arbeitswelt in Bezug auf Existenzsicherung und Umwelterhaltung eine der größten Herausforderungen der Zukunft sein wird.«

Roland Zehles, Vertrauensmann, ZF Getriebe, Frankfurt

Mehr Meinungen findet ihr im Extranet:

► www.extranet.igmetall.de → Themen → Bildung

BILDUNG

Neues Bildungsprogramm 2008

Betriebsräte und Vertrauensleute brauchen mehr denn je Wissen für ihre Arbeit im Betrieb, etwa bei Umstrukturierungen, Tarifabweichungen – oder für die Umsetzung des Era-Tarifvertrags. Die IG Metall bietet hierzu auch im kommenden Jahr zahlreiche Seminare in ihrem neuen Bildungsprogramm an.

Über 13 000 Metallerinnen und Metaller haben im vergangenen Jahr an Seminaren der IG Metall-Bildungsstätten teilgenommen. Unter dem Motto »Wissen – Können – Handeln« ist das Bildungsangebot neu strukturiert worden. Projektteams der Bildungsstätten haben sich dabei konsequent an den Anforderungen zur Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb orientiert. Der überwiegende Teil der Seminare wurde überarbeitet. Durch frei kombinierbare Seminarmodule sind die Ausbildungsgänge flexibler geworden.

Neu sind die »Kompakt«-Seminare. Ziel ist, dass alle neugewählten Vertrauensleute und Betriebs-

räte im Anschluss an ein Einstiegsseminar in der Verwaltungsstelle daran teilnehmen. »Dort bekommt man das Grundwissen, um mitreden, mitwirken und mitbestimmen zu können«, sagt Ulrike Schröder vom Bereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim IG Metall-Vorstand. »Das ist eine gute Basis, sich zu spezialisieren und Themen zu vertiefen, etwa für die Arbeit im Wirtschaftsausschuss.«

Über die Seminare hinaus geben die IG Metall-Bildungsstätten auch Unterstützung in der Praxis – zusätzlich zur Betreuung durch die Verwaltungsstellen. Beispielsweise begleiten Bildungsstätten betriebliche Projekte, etwa zur Era-Einführung. »Da geht es nicht nur um Kompetenz in Fachfragen«, sagt Richard Rohnert von der Bildungsstätte Sprockhövel, »sondern auch um die politische Durchsetzung.«

Das Bildungsprogramm 2008 der IG Metall-Bildungsstätten kommt jetzt in die Betriebe. Die Kurzfassung liegt der vorliegenden **direkt**-Ausgabe bei.

DIE TOP 5 SEMINARTHEMEN 2006

	Anzahl Teilnehmer	Anteil in Prozent
1 Arbeit, Entgelt und Leistung gestalten (Tarifpolitik und ERA-Seminare)	4586	34,4
2 Gewerkschaftliche Grundlagenbildung (inklusive VL-Kompakt)	1835	13,8
3 Ökonomie, Sozialpolitik, Ökologie und Arbeit	1118	8,4
4 Betriebsräte-Grundlagenbildung (inklusive BR-Kompakt)	1082	8,1
5 Politische Jugendbildung (Jugend und Studierende)	850	6,4
sonstige Themen (Referenten, betriebliche Interessenvertretung gestalten etc.)	3855	28,9
Summe der Anzahl der Teilnehmenden	13 326	100

Quelle: IG Metall Vorstand, FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und -politik

IMPRESSUM

direkt - Der Infodienst der IG Metall
Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantw. i. S. d. P.), Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonella Pelivan; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 069/66 93-22 24, Fax: 069/6693-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax: 06151/809398, schledz@zweipius.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 069/6693-2633 · FAX: 069/6693-2000 · DIREKT@IGMETALL.DE
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

»Eine beispiellose soziale Kälte der Arbeitgeber«

Die Arbeitgeber des Kfz-Handwerks wollen Verschlechterungen für die Beschäftigten durchsetzen. Auf der Bundeskonferenz am 29. August verständigten sich die Arbeitnehmervertreter auf eine gemeinsame Gegenstrategie.

Was auf die Beschäftigten des Kfz-Handwerks zukommen könnte, ist seit dem jüngsten Vorstoß der Arbeitgeber in NRW klar. Ende August schickte der Landesverband NRW des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes der IG Metall-Bezirksleitung eine Liste von Änderungen, die »zwingend notwendig« seien.

Die Arbeitgeber in NRW fordern eine Ausweitung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche. Der Urlaubsanspruch soll generell um zwei Tage reduziert werden. Wer eine Kur macht, soll drei Urlaubstage hergeben müssen. »Das ist eine eine beispiellose soziale Kälte, die besonders ältere Mitarbeiter trifft«, sagt Werner Birkhahn von der Bezirksleitung NRW.

Denn wenn es nach den Vorstellungen der Arbeitgeber geht, müssten Beschäftigte, die 55 und älter sind, fünf Stunden in der Woche mehr arbeiten. Zudem sollen der Kündigungsschutz für Ältere, eine Verdienstsicherung und der Anspruch auf Sterbegeld wegfallen. Das provokante Schreiben traf wenige Tage nach der Bundeskonferenz

der regionalen Tarifkommissionen ein, die die IG Metall zum ersten Mal veranstaltet hatte. 250 Vertreter aus den Betrieben waren zusammengekommen, um sich auf eine gemeinsame Strategie festzulegen. »Wir stehen mitten in einer der wichtigsten Auseinandersetzungen der letzten Jahre«, erklärte der zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. Er unterstrich die Bedeutung des Konflikts um das Kfz-Handwerks für die ganze IG Metall.

Erfolgreiche Mobilisierung

In den ersten sieben Monaten 2007 konnten 3498 neue Mitglieder aus dem Kfz-Handwerk für die IG Metall gewonnen werden. Das ist ein Plus gegenüber dem Vorjahr von über 30 Prozent. »Die Kollegen haben verstanden, dass Tarifverträge keine Selbstverständlichkeit sind«, sagte Huber. Beweis für eine breite Mobilisierung ist auch die Tatsache, dass in NRW und an der Küste innerhalb kürzester Zeit über 11000 Beschäftigte zu betrieblichen Aktionen bereit waren.

Anfang 2008 steht im Kfz-Handwerk die Probe aufs Exempel an. Es wird erwartet, dass die Arbeitgeber flächendeckend die Manteltarifverträge kündigen wollen. Der Arbeitgeberverband ZDK pocht auf die Einführung der 40-Stunden-Woche

und hat seinen Landesinnungsverbänden empfohlen, aus der Tarifpolitik auszusteigen. In einigen Bezirken wurden die Flächentarifverträge bereits gekündigt.

Es steht zu befürchten, dass auf diese Weise ein Tarifgebiet nach dem anderen aufgerollt und zur tariffreien Zone wird, es sei denn die Beschäftigten sind bereit, für den Flächentarifvertrag zu kämpfen. »Hier ist die Gesamtorganisation gefordert«, sagte IG Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode. Wenn das Bollwerk Kfz-Handwerk fällt, geraten auch die anderen Tarifverträge im Handwerk in Gefahr.

Einstimmig wurde von den Konferenzteilnehmern eine Resolution an den Zentralverband des Kraftfahrzeuggewerbes und die Landesinnungsverbände verabschiedet, die beinhaltet:

► Die seit 60 Jahren bewährten Kfz-Flächentarifverträge fortzuführen und zu Tarifkompromissen zu kommen;

► Die Gründung von Tarifgemeinschaften nicht weiter zu verfolgen;

► Die Innungen, die bereits den Ausstieg aus der bisherigen Tarifpraxis beschlossen haben, zur Umkehr anzuhalten;

► Weitere Tariffucht zu stoppen.

In den bevorstehenden Konflikt sollen auch Öffentlichkeit und Kunden mit einbezogen werden.

Weitere Informationen im Extranet:
www.extranet.igmetall.de

- Branchen
- Handwerk
- Kfz-Handwerk

Hier gibt es zum Herunterladen

► die Rede von Berthold Huber

»Aufstehen für den Kfz-Flächentarifvertrag«

► die Rede von Wolfgang Rhode »Bedeutung des Kfz-Flächentarifvertrages für das gesamte Handwerk«

► die Resolution der IG Metall-Tarifkommissionen

EU-KERNBERUFE

Kompetent statt billig

Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter der IG Metall fordern die Schaffung europäischer Kernberufe. Die auf Arbeitsprozesse bezogenen Berufe ermöglichten es, solche Kernberufe über Ländergrenzen hinweg zu bilden, heißt es dazu in der »Frankfurter Erklärung« (im Extranet).

Sie müssten breites Basiswissen vermitteln und allen jungen Menschen in Europa eine Berufsausbildung ermöglichen. »Nur mit gut ausgebildeten Menschen können wir gegen Konkurrenz bestehen, keinesfalls über niedrige Löhne«, sagte der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber.

Extranet

Themen auf dem Gewerkschaftstag

Auf dem 21. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 4. bis 11. November 2007 in Leipzig stehen über 500 Anträge und Entschlüsse auf der Tagesordnung.

Im Extranet, dem Onlinenetz für die Aktiven, gibt es die als Broschüre erschienene Veröffentlichung zum Lesen, Herunterladen und Ausdrucken. Wir haben sie nach Themen und Antragsnummern gegliedert. So sind die Anträge aus den Verwaltungsstellen leicht zu finden. Einige Themen

des Gewerkschaftstags sind: Klimaschutz, NPD-Verbot, Antidiskriminierung, Leiharbeit, Gute Arbeit sowie die Verteidigung von Tarifverträgen in den Betrieben, Initiativen gegen prekäre Arbeit, die Europäisierung der Tarifpolitik sowie Qualifizierung als gewerkschafts- und betriebspolitische Zukunftsaufgabe.

Das Extranet, Tag und Nacht und überall erreichbar, bietet einen täglichen Infodienst mit News. Topaktuell dann auch vom Gewerkschaftstag in Leipzig.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

► Extranet:

Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel, liefert eine Infografik, stellt neue Rechtsentscheidungen vor und enthält außerdem einen Servicetipp.

Women bagong

In China sind die Gewerkschaften dabei, ihre neue Rolle in der Marktwirtschaft zu finden.

Westliche Gewerkschafter und ihre Erfahrungen sind dabei gefragt. Dieses Jahr luden die Gewerkschaftsbünde ZPTUC (Provinz Zhejiang, neun Millionen Mitglieder) und SMTUC (Shanghai) ausländische Experten zu Schulungen und Diskussionen ein. Einer der deutschen Teilnehmer war Wolfgang Müller von der IG Metall-Bezirksleitung in München.

China ist die viertgrößte Volkswirtschaft der Erde. Das Land ist dabei, Deutschland als Exportweltmeister abzulösen. Aber die Löhne und Arbeitsbedingungen sind oft katastrophal. Fälle von Sklavenarbeit sorgten kürzlich erst für Schlagzeilen. Hungerlöhne unter 50 Euro im Monat sind keine Seltenheit. Im Schnitt verdient ein Chinese im Jahr umgerechnet nicht viel mehr als 600 Euro. Westeuropäische Firmen zahlen in der Regel besser als einheimische. Aber die Unterschiede sind enorm. Selbst unter den westlichen Firmen. So erbrachte eine Studie bei rund 100 deutschen Firmen, die sich in der Nähe von Shanghai angesiedelt haben, Lohndifferenzen für die gleichen Berufe um bis zu 300 Prozent. An der Ostküste gibt es hingegen einen Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern. Dort jagen sich die Firmen die Fachkräfte gegenseitig ab, die mit hohen Lohnsteigerungen und Sozialleistungen geködert werden. So zahlt der Zylinderkopf-Hersteller SAIC, ein Partner von Kolbenschmidt-Pierburg in Shanghai, 75 Prozent Lohnnebenkosten auf die Entgelte für Sozialleistungen.

Wie in Deutschland Tarifverhandlungen geführt und Erfolge erreicht werden und welche Vorteile die Flächentarifverträge haben, gehörte für die Teilnehmer der Schulungen in China zu den spannendsten Themen. Und: Die aus Deutschland mitgebrachten roten Streikwesten »fanden reißenden Absatz«, berichtet Müller. Vielleicht gibt es die demnächst auch mit der Aufschrift »Women bagong« – »Wir streiken« auf chinesisch.

► Im Gespräch

WOLFGANG MÜLLER

Arbeitet in der IG Metall-Bezirksleitung in München und war mehrfach für die IG Metall in China

? direkt: Die chinesischen Gewerkschaften sind staatlich gelenkt. Haben sie überhaupt etwas zu sagen?

► **Müller:** Früher waren sie Transformationsriemen der Partei. Sie haben Kinokarten verteilt. Aber zurzeit ist viel in Bewegung. Sie stehen jetzt vor der Tatsache, dass sie im Privatkapitalismus, im Turbokapitalismus, agieren müssen. 90 Prozent der Beschäftigten in der Provinz Zhejiang arbeiten inzwischen in der Privatwirtschaft. Die Medien, die immer noch von der Partei zensiert werden, fragen, was tun die Gewerkschaften angesichts der Riesenskandale um Sklavenarbeit und Armutslöhne. Ihr Engagement wird von der Öffentlichkeit mehr gefordert.

? direkt: Die Gewerkschaften werden »geschubst«, damit sie sich in eine neue Richtung bewegen?

► **Müller:** In den zahllosen Protesten gegen vorenthaltene Löhne, Bergwerksunfälle oder Sklavenarbeit spielen sie bislang keine Rolle, und ihre Funktionäre sind völlig heterogen. Ich habe in einem Handy-Werk von Siemens erlebt, dass der Einkaufsleiter zugleich der Chef der Betriebsgewerkschaft war. Aber es gibt viele andere Gewerkschafter, denen klar ist, dass sie ihre Existenzberechtigung verlieren, wenn sie nicht entschieden die Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Es gibt Belegschaften, etwa in der Textil- und Elektronikindustrie, die zu 80 bis 90 Prozent aus Wanderarbeitern bestehen. Seit zwei Jahren organisieren die Gewerkschaften die 150 Millionen bis 200 Millionen Wanderarbeiter. Das Problem ist: Es gibt gute Gesetze. Zum Beispiel über Mindestlöhne und gleichen Lohn für gleiche Arbeit bei Leiharbeitern. Aber sie werden oft von den Arbeitgebern unterlaufen. Und sie sind oft verflochten mit Parteikadern. Ohne starke Gewerkschaften bleiben die Gesetze Makulatur.

? direkt: Einige West-Gewerkschaften lehnen die Kooperation mit den chinesischen Gewerkschaften ab, weil sie nicht unabhängig seien.

► **Müller:** Ja, zum Beispiel bis vor kurzem die amerikanischen. Sie sagten, das sind keine richtigen Gewerkschaften.

? direkt: Und die IG Metall?

► **Müller:** Wir sind für kritische Zusammenarbeit. Wir sehen, dass sich die chinesischen Gewerkschaften in einem Transformationsprozess befinden. Und den wollen wir unterstützen. Auf unabhängige Gewerkschaften zu setzen, halte ich für naiv. Woher sollen die denn kommen?

? direkt: Wie sieht die Zusammenarbeit bisher aus?

► **Müller:** Es gibt einen Austausch auf allen Ebenen. Die Gewerkschaften einiger Provinzen versuchen, sehr engen Kontakt mit uns zu schließen. Umgekehrt genau so. Wir bemühen uns zum Beispiel, faire gewerkschaftliche Arbeitsbedingungen in Joint Venture-Betrieben hinzubekommen. Auch da steht nicht alles zum Besten. In den Joint Venture-Unternehmen bemühen wir uns auch, die chinesischen Gewerkschafter bei internationalen Kooperationen einzubeziehen, zum Beispiel bei den Weltbetriebsräten.

? direkt: Du hast chinesische Gewerkschafter in verschiedenen Seminaren über das deutsche System informiert. Was wollen sie denn vor allem wissen?

► **Müller:** Alles das, was das tägliche Brot normaler Gewerkschaften ist. Wie sie dahin kommen, Konflikte auszutragen. Wie sie es schaffen, die Belegschaften zu mobilisieren und auf betrieblicher Ebene so stark zu werden, dass sie Tarifverhandlungen führen können. Nach dem neuen Arbeitsgesetz müssen Tarifvereinbarungen betrieblich ausgehandelt werden. Im Kern geht es darum: Wie sie konfliktfähig werden und sich damit an der Spitze der Proteste gegen schlechte Arbeitsbedingungen stellen und damit auch Chinas Wirtschaft weg vom Niedrigstlohnsektor transformieren können.

China in Zahlen:
► 1,3 Milliarden Einwohner.

► 761 Millionen Erwerbstätige, davon 49 Prozent in der Landwirtschaft, 29 Prozent im Dienstleistungsgewerbe, 22 Prozent in Industrie und Bauwirtschaft.

► 49 Prozent des Bruttoinlandsprodukts werden in Industrie und Bauwirtschaft erwirtschaftet.

► 27,7 Prozent Produktionswachstum in der Industrie (2006).

► Den fünften Platz nimmt Deutschland unter den Handelspartnern ein (sowohl Im- als auch Export).

► Maschinen, Elektronik sowie Textilien sind die wichtigsten Exportgüter.

Statt Arbeit und Förderung nur Armut und Druck

Weniger Qualifizierung, höheres Armutsrisiko, Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen: Die Analyse des DGB nach fünf Jahren Hartz lässt kein gutes Haar an der Arbeitsmarktreform.

Statt die Arbeitslosigkeit in drei Jahren zu halbieren, wie die Bundesregierung versprochen hatte, hätten die Hartz-Gesetze der früheren Bundesregierung »das Verarmungsrisiko Arbeitsloser deutlich erhöht.«

Zwar sei die Betreuung Arbeitsloser besser geworden, analysiert der DGB. Mit Hartz IV habe sich jedoch seit 2005 ein »Zwei-Klassen-System in der Arbeitsförderung« etabliert, resümiert das geschäftsführende DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Die ursprüngliche Idee, alle Betroffenen unter einem Dach zu versorgen, sei dabei ins Gegenteil verkehrt worden. Buntenbach: »Entscheidend für die Zuordnung der Arbeitslosen ist heute noch weit mehr die Einkommenssituation der Haushaltsgemeinschaft.« Wer arm sei, erhalte schlechtere Leistungen.

Nach der DGB-Analyse nimmt die »Hartz IV-Armut« ungebrochen zu. Allen Erfolgsmeldungen zum Trotz steige die Zahl der auf Hartz IV angewiesenen Menschen weiterhin an und habe mit 7,4 Millionen Menschen einen neuen Höchststand erreicht. Beim Start von Hartz IV, im Januar 2005, waren es nur 6,1 Mil-

lionen. Buntenbach: »Jeder neunte Bürger, jede neunte Bürgerin dieses Landes ist auf Hartz IV angewiesen.«

Soziale Sicherheit wird damit allerdings kaum gewährt. Denn die Festsetzung der Regelsätze, kritisiert der DGB, gehe von »unrealistischen Annahmen« aus. »Fakt ist«, kritisiert Buntenbach, »dass sich vormalige Arbeitslosenhilfempfänger im neuen System meist schlechter stehen, sofern sie überhaupt Leistungen erhalten.«

In fast 60 Prozent der Fälle werde Einkommen angerechnet, bemängelt der DGB. Auf diese Weise sei der Auszahlungsbetrag um durchschnittlich 400 Euro gesunken.

Angst vor dem Abstieg

Auch die »Umsteuerung bei der Arbeitsförderung« stößt auf Kritik. Statt die berufliche Weiterbildung zu forcieren und dem Fachkräftemangel zu begegnen, werde die

Methode »Schnell und billig« praktiziert. So seien im ersten Halbjahr zwar 800 000 Hartz IV-Empfänger in Ein-Euro-Jobs und kurze Trainingsmaßnahmen vermittelt, aber nur 85 000 beruflich weitergebildet worden.

Die verschärfte Zumutbarkeit von Arbeit habe die Angst vor sozialem Abstieg geschürt und Menschen bis in die Mitte der Gesellschaft verunsichert. So werde der Boden für Niedriglöhne und schlechtere Arbeitsbedingungen bereitet.

Dass die Langzeitarbeitslosigkeit auf 1,4 Millionen zurückgegangen sein, wie die Bundesagentur für Arbeit (BA) behaupte, bezweifelt der DGB. Buntenbach: »Eine Langzeitarbeitslosigkeit beendet statistisch auch, wer länger als sechs Wochen krank ist, wer wegen Meldeversäumnissen abgemeldet wird oder nur kurzfristig arbeitet – etwa in Ein-Euro-Jobs oder Trainingsmaßnahmen.«

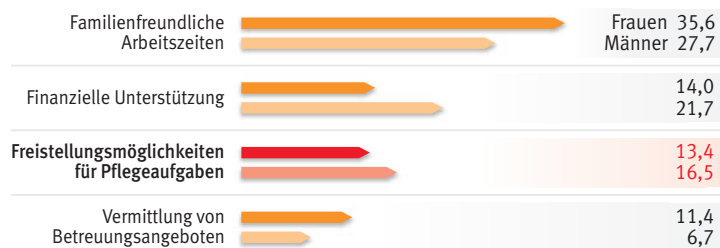
Was sich ändern muss – einige Vorschläge des DGB

1. Ältere Arbeitslose müssen bis zu 24 Monate lang Arbeitslosengeld beziehen.
2. Der Anteil ungelernter Arbeitsloser an der Weiterbildung ist in den nächsten zwei Jahren zu verdoppeln.
3. Zumutbar darf nur existenzsichernde Arbeit sein.
4. Die Regelsätze müssen armutsfest sein und auch 50 Euro jährlich für Schulsachen vorsehen.
5. Gesetzliche Mindestlöhne, höheres Wohngeld und höhere Kinderzuschläge.

DIE GEPLANTE REFORM DER PFLEGEVERSICHERUNG

MEHR ZEIT FÜR DIE PFLEGE

Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: Arbeitnehmerbefragung »Familienfreundlicher Betrieb« 2006

Zeit für Pflegeaufgaben ist vielen Beschäftigten wichtig. Bei einer Betriebsumfrage wurde sie am dritthäufigsten genannt.

Auszeit gewünscht

Die Bundesregierung hat die nächste Reform in der Pipeline. Sie will die Pflegeversicherung umbauen. Neben der Finanzierung und der Qualität der Pflege diskutiert die Koalition über eine Pflegezeit für Angehörige. Der Vorschlag ist unter Gewerkschafterinnen nicht unumstritten. Sie fürchten, dass die Pflegezeit zur nächsten Falle für Frauen auf dem Arbeitsmarkt werden könnte. Allerdings wünschen sich Beschäftigte eine Auszeit für pflegebedürftige Angehörige, wie die Ergebnisse von Betriebsbefragungen zeigen.

PCG - PROJECT CONSULT GmbH, mit Hauptsitz in Essen, besteht aus einem Team erfahrener, arbeits- und beteiligungsorientierter Berater.

Für unser Büro in Würzburg suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine(n)

Projektleiter / Project-Manager (m/w)

Ihre Aufgaben:

- Beratung von Betriebsräten in wirtschaftlichen Fragen
- Akquisition von arbeitsorientierten Projekten
- Entwicklung marktfähiger und praktikabler Lösungen zur Sicherung von Unternehmen und Beschäftigung
- Erarbeitung von Wirtschaftsförderungsmaßnahmen

Ihr Profil:

- Sie können auf Augenhöhe kommunizieren und verfügen über umfassende praktische Erfahrungen
- Sie sind als Betriebswirt oder Wirtschaftsingenieur in der Lage, sich in komplexe Themen rein zu denken und Lösungen mit Betriebsräten und Belegschaft auszuarbeiten
- Sie haben umfassende betriebsverfassungs-, arbeits- und sozial- sowie tarifrechtliche Kenntnisse
- Sie haben fachliches Knowhow in Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung und sind beschäftigungs- und beteiligungsorientiert.

Ihre Perspektive:

- Sie kooperieren in einem breiten Netzwerk aus Verbänden und Gewerkschaften, Unternehmen und Universitäten.
- Es erwartet Sie eine leistungsorientierte Bezahlung sowie ein ausgezeichnetes Arbeitsklima

Ihre Bewerbung:

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung auf dem Postweg an:

WEIDER AG
human resources
Kaiser-Friedrich-Promenade 89
61352 Bad Homburg

Alternativ können Sie uns Ihre Bewerbung auch online unter: koebornik@weider.de zusenden.

Die Globalisierung braucht eine soziale Dimension. Die global tätigen Unternehmen müssen bestimmte soziale Mindeststandards einhalten. Darin sind sich

wie Normen der Mitgliedsstaaten zuständig. 1998 wurden vier Grundprinzipien verabschiedet:

► **Vereinigungsfreiheit:** Arbeitnehmer haben das Recht, sich in

► **Keine Kinderarbeit:** Das Mindestalter für Arbeitnehmer soll nicht niedriger sein als das Alter, in dem die Schulpflicht endet. Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit müssen unverzüglich beseitigt werden.

Die ILO hat kaum Möglichkeiten, diese Standards selbst rechtlich durchzusetzen. Die Regierungen der EU-Mitgliedsländer müssen sie in nationales Recht umsetzen. Dann binden sie jedoch nur Staaten, keine Unternehmen.

Die IG Metall hat Internationale Rahmenvereinbarungen mit Konzernen zu einem zentralen Thema ihrer internationalen Arbeit gemacht. 17 Vereinbarungen hat sie bisher abgeschlossen, unter anderem bei Daimler, BMW, Bosch, Schwan-Stabilo und Faber-Castell. Insgesamt gibt es weltweit rund 60.

Inhaltlich geht es immer darum, dass die ILO-Kernarbeitsnormen eingehalten werden. Auch bei den Zulieferern. Noch schwieriger, als Vereinbarungen abzuschließen, ist es sie zu kontrollieren und umzusetzen. Daran sind viele Akteure beteiligt: Geschäftsleitungen, Aufsichtsräte, Betriebsräte, Vertrauensleute sowie Gewerkschaften. Eine wichtige Rolle bei der Kontrolle und der Umsetzung, vor allem in Ländern, in denen es keine Gewerkschaften gibt, spielen die Nichtregierungsorganisationen.

...Kernarbeitsnormen der ILO

Im Juni wurden in China mehr als tausend Sklavenarbeiter entdeckt, die unter menschenunwürdigen Bedingungen in Ziegeleien und Bergwerken schufteten. In den chinesischen Städten bauen Menschen für umgerechnet 48 Euro Monatslohn Kühlschränke und andere Produkte für europäische Märkte. Extreme Ausbeutung ist an der Tagesordnung. Nicht nur in China. Es gibt internationale Regeln, die das verhindern sollen.

nicht nur Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen einig. Auch die Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit, OECD, hat Normen für multinationale Unternehmen entwickelt. Ihre praktische Wirkung ist jedoch begrenzt. Ihre Schwäche: Die OECD setzt auf Freiwilligkeit.

Der Internationale Metallgewerkschaftsbund, in dem auch die IG Metall vertreten ist, setzt auf verbindliche globale Rahmenvereinbarungen, die Gewerkschaften mit den Unternehmensleitungen für Konzerne und ihre Zulieferfirmen aushandeln.

Inhaltlich stützt sich eine Vielzahl internationaler Empfehlungen, Konventionen und auch Übereinkommen auf die **Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation**, auf Englisch, International Labor Organisation (ILO). Die ILO, eine Organisation der Vereinten Nationen (UN), wurde im Jahr 1919 gegründet. Sie ist für globale Arbeitsrechte, Sozialstandards so-

Gewerkschaften zu organisieren. Niemand darf wegen seiner Gewerkschaftsmitgliedschaft diskriminiert werden. Arbeitnehmer haben außerdem das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen.

► **Keine Zwangsarbeit:** Jede Form von Zwangsarbeit ist verboten (außer bei Notfällen, zum Beispiel Katastrophen). Die Zwangsarbeit darf nicht als Mittel politischen Drucks, politischer Erziehung, als Strafe für politische Ansichten oder gar für die Teilnahme an Streiks eingesetzt werden.

► **Keine Diskriminierung:** Bei Bewerbungen, der Einstellung in ein Arbeitsverhältnis, in der Ausbildung oder bei der Ausübung der täglichen Arbeit darf niemand aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit, sozialen oder auch nationalen Herkunft, Religion, politischen Ansichten oder des Geschlechts benachteiligt werden. Männer und Frauen müssen für gleichwertige Arbeit auch gleiches Entgelt erhalten.

SOFTWARE

Verlagerung testen

Zu wenige Betriebe rechnen die Verlagerung von Produktionen ins Ausland konsequent durch. Dies zeigt eine Studie des Fraunhofer Instituts. Ein neues Bewertungsinstrument soll solche Defizite bei der Standortentscheidung nun abstellen. Das Institut bietet Betriebsräten eine Software an, mit deren Hilfe sie ihren Firmensitz mit Standorten im Ausland vergleichen können. Mit diesem Werkzeug lassen sich verschiedene Szenarien durchspielen. Betriebsräte erhalten das neue Bewertungsinstrument kostenlos.

Weitere Informationen zum Thema »Falsche Verlagerung« sowie das Softwaretool gibt es beim Fraunhofer Institut, Steffen Kinkel, Breslauer Str. 48, 76139 Karlsruhe; Tel. 0721-6809-311; steffen.kinkel@isi.fraunhofer.de

HEIMARBEIT

Neue Mindestlöhne

Die IG Metall vereinbarte für die in Heimarbeit Beschäftigten neue Mindesteinkommen: Ab 1. Oktober gibt es pro Stunde mindestens 8,13 Euro im Osten und 8,78 Euro im Westen. Ab 1. Januar 2009 sind es 8,27 Euro (Ost) und 8,92 Euro (West). Das Weihnachtsgeld wird 2008 einmalig um 2,1 Prozent erhöht. Die Vereinbarung betrifft die Herstellung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren, feinmechanischen/optischen Artikeln sowie alle Verpackungsarbeiten. Sie gilt nicht, wenn die Heimarbeit tariflich entlohnt wird. Mehr im Extranet.

GESUNDHEIT

Viele unzufrieden

Die Zufriedenheit der Menschen mit der Gesundheitsversorgung ist stark zurückgegangen. Sie schrumpfte von 1996 bis 2002 europaweit von 56 auf 36 Prozent, in Deutschland sogar von 64 auf 31 Prozent. Zu dem Ergebnis kommt Claus Wendt von der Universität Mannheim in einer aktuellen Studie. Die Mehrheit vertraut noch immer auf den Staat. Die Menschen halten ihn für fähiger als etwa private Krankenversicherungen, eine bezahlbare medizinische Versorgung auf hohem Niveau für alle zu garantieren.

SCHWERBEHINDERUNG

Präventionsverfahren ist nicht zwingend

Hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer gesundheitliche Probleme, die das Arbeitsverhältnis aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen gefährden können, muss der Arbeitgeber möglichst früh die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt einschalten. Das verlangt § 84 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Das so genannte Präventionsverfahren ist aber keine formelle Voraussetzung dafür, dass die Kündigung eines Schwerbehinderten wirksam ist.

Die Kündigung verstößt aber dann gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip, wenn bei einem Präventionsverfahren Möglichkeit bestanden hätte, die Entlassung zu vermeiden. Dies kann eine Rolle spielen, wenn der Arbeitgeber im Prozess beweisen muss, warum sie nicht zu vermeiden war.

Ist das Arbeitsverhältnis aber bereits »kündigungsreif«, weil schon ein erheblicher Kündigungsgrund bestand, verliert das Präventionsverfahren seinen Sinn.

BAG vom 7. Dezember 2006 – 2 AZR 182/06

SOZIALAUSWAHL

Fehler muss sich auswirken

Ein Arbeitgeber kann die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen nach einem zulässigen Punktesystem vornehmen. Passiert ihm dabei ein Fehler, kann er sich im Kündigungsschutzprozess darauf berufen, dass der Kläger auch den Fehler zur Kündigung angestanden hätte. Dies hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden – und damit seine frühere Rechtsprechung aufgegeben.

Früher führte ein Auswahlfehler dazu, dass alle in die Sozialauswahl einbezogenen Arbeitnehmer sich im Prozess erfolgreich darauf berufen konnten.

BAG vom 9. November 2006 – 2 AZR 812/05

KRANKENKASSE

Leistungsniveau richtet sich nach Gastland

Bei Reisen in Länder, die nicht zur EU gehören, gilt nicht grundsätzlich der gleiche Versicherungsschutz wie in Deutschland, auch wenn mit diesen Ländern Sozialversicherungsabkommen bestehen. Den Versicherten einer gesetzlichen Krankenkasse müssen grundsätzlich nur die (niedrigeren) Leistungen ersetzt werden, auf die auch ein Einheimischer nach dem dortigen Versicherungssystem Anspruch hat. Sie müssen nicht so gestellt wären, als wäre die Behandlung in Deutschland erfolgt. (Eine private Zusatzkrankenversicherung ist also, auch wenn Abkommen bestehen, sinnvoll.)

BSG vom 24. Mai 2007 – B 1 KR 18/06 R

KFZ - UNFALL

Arbeitgeber haftet bei beruflichen Fahrten

Ein Arbeitgeber muss einem Arbeitnehmer Unfallschäden an dessen Fahrzeug ersetzen, wenn er das Auto mit Billigung des Arbeitgebers beruflich genutzt hat. Dies gilt in Fällen, wenn der Arbeitgeber sonst ein eigenes Fahrzeug einsetzen müsste oder den Arbeitnehmer aufgefordert hat, mit dem eigenen PKW zu fahren. Auch wenn der Arbeitnehmer ein defektes Auto fuhr oder den Unfall sonst wie selbst verschuldet hat, schließt das einen Ersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber nicht gänzlich aus.

BAG vom 23. November 2006 – 8 AZR 701/05

BETRIEBSRATSARBEIT

Firma muss nicht auch Internetzugang haben

Ein Internetzugang kann auch dann für einen Betriebsrat erforderlich sein, wenn die örtliche Filialleitung keinen hat. Das Ausstattungsniveau der Betriebsräte bestimmt sich nicht nur nach dem des Arbeitgebers.

LAG Niedersachsen vom 9. März 2007 – 3 TaBV 47/06

UNFALLVERSICHERUNG

Kein Schutz bei Arbeitsunterbrechung

Wenn jemand seine Arbeit unterbricht, um etwas Privates zu erledigen, und auf dem Weg zwischen Arbeitsstätte und privaten Ziel einen Unfall erleidet, handelt es sich nicht um einen Arbeitsunfall. Damit genießt der oder die Betroffene keinen Unfallversicherungsschutz. Denn Versicherungsschutz besteht nur bei solchen Wegen, die durch die Arbeit bedingt sind.

Im konkreten Fall hatte eine Mutter mit Zustimmung ihres Arbeitgebers ihren Arbeitsplatz verlassen, um ihre Kinder von der Schule abzuholen und sie nach Hause zu bringen. Auf dem Rückweg zu ihrer Arbeitsstätte erlitt sie einen schweren Unfall. Ihrer Auffassung nach handelte es sich um einen Arbeitsunfall.

Sie habe zurückkehren müssen, um auf Wunsch ihres Vorgesetzten eine fristgebundene Arbeit zu erledigen. Dieses Argument ließen die Richter jedoch nicht gelten.

BSG vom 20. März 2007 – B 2 U 19/06 R

BEHINDERUNGSGRAD

Anspruch auch bei Umzug ins Ausland

Grundsätzlich haben gesundheitlich eingeschränkte Menschen keinen Anspruch, dass deutsche Behörden ihren (höheren) Grad der Behinderung feststellen, wenn sie ins Ausland ziehen.

Denn das dafür zuständige Sozialgesetzbuch (SGB) IX gilt nur für Bürger, deren Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthaltsort in Deutschland ist. Anders sieht es aus, wenn Menschen, die in einem anderen Land leben, den Nachweis ihres Behinderungsgrads brauchen, um bestimmte Vergünstigungen in Deutschland in Anspruch nehmen zu können.

Das kann zum Beispiel eine (vorzeitige) gesetzliche Altersrente für schwerbehinderte Menschen sein oder Schwerbehindertenpauschale bei der Einkommensteuer.

BSG vom 5. Juli 2007 – B 9/9a SB 2/07 R und B 9/9a SB 2/06 R

► **Arbeitshilfen:**
»Betriebsratswissen digital 1.0« – Gesetze – BetrVG-Kommentar – Betriebsratslexikon – Arbeitshilfen – Rechtsprechung, Bund-Verlag, 2007, Jewelbox, 1. Auflage, 159 Euro.
Mehr unter
► www.bund-verlag.de

TERMINE

27. bis 28. September

Der »1. AiB Zukunftskongress für Betriebsratsmitglieder« befasst sich mit dem Thema »**Prekäre Arbeitsverhältnisse – Tarifpolitik im Umbruch – BR-Arbeit der Zukunft**«. Welche Handlungsmöglichkeiten haben Betriebsräte angesichts der Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse? Wie können sie auf die Veränderungen in der Tariflandschaft reagieren? Zu diesen Fragen und anderen Themen diskutieren Betriebsräte mit Experten aus Gewerkschaften, Beratung, Forschung und Recht und berichten über Trends und Beispiele aus der Praxis. Tagungsort: Dorint Hotel Frankfurt (Main-Taunus-Zentrum). Anmeldung und weitere Informationen bei Ilona Hofmann, E-Mail: ilona.hofmann@aib-verlag.de, Telefon 069/13 30 77-671.

MATERIAL

► **Arbeitszeit:** Länge und Flexibilität der Arbeitszeit sind europaweit umkämpfte Themen. Das IG Metall-Papier »Arbeitszeit in Europa und Deutschland – Fakten und Konflikte« informiert über diese Aspekte der Arbeitszeitdebatte. Zusätzlich liefert es statistisches Material. Download:

► www.extranet.igmetall.de

→ Themen → Europa

→ Arbeitszeit in Europa

► **Nichtraucherschutz:** Die IG Metall hat ihre Broschüre »Nichtraucherschutz im Betrieb« aktualisiert. Schwerpunkt: Die Bedeutung und die Rolle des Betriebsrats. Er kann helfen, Nichtraucher zu schützen, ohne Raucher zu bekämpfen. Download unter:

► www.extranet.igmetall.de

→ Themen → Gesundheit

→ Sucht/Nichtraucherschutz

► **Branchenreport:** Die Gießerei-Industrie in Deutschland konnte im Jahr 2006 zum dritten Mal in Folge den Umsatz und die Zahl der Beschäftigten steigern. Während die Eisen- und Stahlgießereien die Beschäftigtenzahlen erhöhen konnten, gingen sie bei den Leichtmetall- und Buntmetallgießereien leicht zurück. Mehr dazu im IG Metall-Kurzreport »Gießerei-Industrie 2007«. Download:

► www.extranet.igmetall.de

→ Branchen → Eisen und Stahl

→ Gießereien

ZITATE

»Das ist, um es klar zu sagen, vor allem ein Versäumnis des Managements dieser Häuser.«

Josef Ackermann, Deutsche Bank-Chef, über die Unfähigkeit mehrerer Banken, die Risiken ihrer Investments im US-Hypothekenmarkt realistisch einzuschätzen.

STELLENANGEBOTE

Die **IG Metall** bietet im Rahmen ihrer Nachwuchsausbildung für das Jahr 2008 zwei Termine an für ein **Traineeprogramm**.

Angebot: In 12 Monaten die IG Metall in der Vorstandsverwaltung, in Bezirken und Verwaltungsstellen kennenlernen. Systematische Vorbereitung auf Aufgaben in politischen Funktionen in Fach- sowie fachübergreifenden Seminaren.

Interessenten sollten einen sozial-, kultur-, wirtschafts- oder rechtswissenschaftlichen Studienabschluss oder eine vergleichbare Ausbildung haben, außerdem Berufspraxis und Erfahrung in betrieblicher Interessensvertretung, Teamfähigkeit, bundesweite Mobilität, gute Englischkenntnisse.

Termine: 1. Mai und 1. November.

Schriftliche Bewerbungen für 2008: Bis 31. Oktober 2007 an: IG Metall Vorstand, FB Personal, z.H. Susanne Scholtyssek, 60519 Frankfurt.

Die Verwaltungsstelle **Friedrichshafen-Oberschwaben** sucht eine/n **politische/n Sekretär/in**.

Aufgaben: Beratung und Betreuung von kleineren und mittleren Betrieben. Betreuung der Betriebsratsgremien und von Vertrauenskörpern. Sowie Durchführung von Seminaren für Betriebsräte. Konzepte für Mitgliederwerbung.

Anforderungen: Abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung, Traineeprogramm, Akademie der Arbeit oder hauptamtliche Erfahrung bei der IG Metall oder anderen DGB-Gewerkschaft. Kenntnisse in gesellschafts-, wirtschafts- und tarifpolitischen Fragen.

Bewerbungen: Bis 16. Oktober an die IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben, z.H. Lilo Rademacher, Riedleparkstraße 13, 88045 Friedrichshafen. Tel. 07541/38 93-18.

Verbieten bringt nichts!
Man muss sich mit denen
inhaltlich auseinander setzen!!



Dann mach
mal!



Karikatur: Klaus Stüttmann