



Vorbei: Die ehemalige Mobilfunksparte von Siemens, Deutschlands letztem Handyhersteller, stellt die Produktion ein

BenQ Mobile

»Wir machen Mut«

Während das Gezerre zwischen Insolvenzverwalter und Investoren um BenQ Mobile andauert, kümmert sich eine Transfergesellschaft um die Opfer der Pleite.

Das Logo »BenQ« prangt noch am Gebäude Südstraße 9, der einstigen Vorzeigefirma von Kamp-Lintfort. Am Werkszaun hängt das IG Metall-Transparent »Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren«. Auf dem überraschend stark besetzten Firmenparkplatz – die Auslaufproduktion ist noch im Gange – weht verloren eine schwarze Fahne.

Auf der gegenüberliegenden Straßenseite steht ein Backsteinhaus, Hausnummer 8. Auf der gläsernen Eingangstür klebt ein Zettel: »peag Transfers«. Ein roter Pfeil weist nach links. Die PEAG Personalentwicklungs- und Ar-

beitsmarktagentur GmbH hat sich hier provisorisch eingerichtet: große Schulungsräume, lange Flure, schmucklose Büros voller Aktenordner.

Letzte Hoffnung Transfer

Rund 1700 Beschäftigte zählte BenQ Ende 2006 in Kamp-Lintfort. Mit Stilllegung des Geschäftsbetriebs Anfang 2007 erhielten 1600 – sprich alle, die nicht selbst gekündigt hatten – das Angebot, in die PEAG zu wechseln, fast alle nahmen es an, das heißt sie schlossen ein bis Ende 2007 befristetes Arbeitsverhältnis mit der PEAG. Deren Aufgabe ist es, sie zu qualifizieren, für den Arbeitsmarkt fit zu machen und – bestenfalls – in neue Jobs zu vermitteln. Dieser »Beschäftigtentransfer« erfolgt auf der Basis des Sozialgesetzbuches

(SGB III). Die PEAG, 1997 von Thyssen und Krupp sowie der Stadt Dortmund gegründet, verfolgt nach eigenen Angaben »keine Gewinnerzielungsabsichten«.

Die Ex-BenQler erhalten Transferkurzarbeitergeld, also 60 Prozent oder – falls sie Kinder haben – 67 Prozent ihres letzten Nettoeinkommens, das von Siemens auf 84 Prozent des letzten Bruttoentgelts aufgestockt wird. Wer zwischen April und Mitte Juli ausscheidet, erhält eine so genannte Turboprämie von 24 000 Euro; wer erst Ende des Jahres geht, eine Überbrückungshilfe (0,8 Bruttomonatsentgelte oder mindestens 2700 Euro mal seine Dienstjahre bei BenQ und Siemens).

Nur für die Hälfte der 1600 Ex-BenQler ist die PEAG in Kamp-Lintfort zuständig, die andere Hälfte verteilt sich auf weitere 15 PEAG-Standorte im Land.

Chancen 50:50

Alle haben das so genannte Profiling – die Bestandsaufnahme ihrer Qualifikation – bereits durchlaufen. Auf dieser Basis werden die individuellen Quali-

fizierungsmaßnahmen aufgebaut. Die Qualifizierung selbst führen externe Bildungsträger durch. Die PEAG ist nur für das Profiling, das Bewerbertraining und die Jobvermittlung zuständig. Auf einen Betreuer kommen 50 Beschäftigte.

Die Vermittlungsquote der PEAG liegt »unter 50 Prozent«, sagt Projektleiterin Angelika Preiß, 43. Aber das sei nur eine statistische Durchschnittsgröße. Auf einer von der PEAG organisierten Jobbörse in Kamp-Lintfort Ende 2006 haben 28 Unternehmen 1200 offene Stellen angeboten.

Mit Absagen klarkommen

Falsche Hoffnungen macht sie nicht. »Wir machen den Leuten Mut, nicht die Hoffnung zu verlieren, mit Absagen umgehen zu lernen und ihre Arbeitsmarktchancen realistisch einzuschätzen«, sagt Preiß.

In der Herrentoilette des PEAG-Domizils hat jemand das



Die PEAG, der neue Arbeitgeber der Ex-BenQler

Logo »BenQ« ins Urinal geklebt.

Der Werkschutzmann im Foyer der Firma nimmt seine Arbeit immer noch sehr genau, fragt, ob ich ein Handy bei mir trage – »Motorola, Nokia?« Nach einem BenQ-Handy fragt er nicht.

Der letzte Mann

Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Michael Leucker sitzt allein im Büro. Am 1. April wechselt auch er in die Transfergesellschaft, macht dort weiter Betriebsratsarbeit. Der 50-Jährige ist seit 1985 Betriebsrat. Über seine Zukunft hat er noch nicht nachgedacht. »Ich hätte sonst den Kopf nicht frei.« ◀

Krach in Wäschereien: BDK Duisburg und Simeonsbetriebe Minden

Standhalten statt einknicken

Wie unterschiedlich Belegschaften mit Zumutungen von Arbeitgeberseite umgehen, zeigen zwei Beispiele aus dem Wäschereigewerbe.

Bis zehn Minuten vor Beginn des vierstündigen Warnstreiks Mitte Dezember hatte die Betriebsgesellschaft Duisburger Krankenhäuser (BDK) keine Ahnung vom geplanten Protest ihrer Belegschaft. »Alle 240 Beschäftigten haben dicht gehalten«, freute sich die Duisburger IG Metall-Sekretärin Petra Ahl. Deren Wut hatte sich über Monate aufgestaut, nachdem der Arbeitgeber den Tarifvertrag Ende 2005 gekündigt hatte und keinerlei Bereitschaft zum Abschluss eines neuen Vertrags zeigte, obwohl die betriebliche Verhandlungskommission bereit war, auf eine Lohnerhöhung zu verzichten.

Das genügt BDK nicht. Die Firma möchte noch weniger zahlen als den eh schon kärglichen Stundenlohn von 8,86 Euro. Die Betriebsratsvorsitzende Bruni Zimmermann gerät darüber in Rage: »Es kann doch nicht angehen, dass wir acht Stunden arbeiten und trotzdem auf Hartz IV ange-

wiesen sind, um die Miete zahlen zu können.«

Zum Austritt gedrängt

Von Tarifverträgen hält auch die Simeonsbetriebe GmbH in Minden nicht viel. Sie ist zum 1. Juni 2006 aus dem Arbeitgeberverband Intex ausgetreten und hat drei Monate später die 40-Stunden-Woche eingeführt. 32 IG Metall-Mitglieder ermächtigten ihre Organisation, dagegen vorzugehen. Denn Grundlage ihres Arbeitsvertrags war noch der zwischen Intex und IG Metall abgeschlossene Tarifvertrag. Die 40-Stunden-Woche entbehre des-

halb »jeglicher Rechtsgrundlage«, teilte der Mindener IG Metall-Sekretär Siegfried Thüte der Firma mit.

Nach Erhalt dieses Schreibens knöpfte sich die Personalleitung alle 32 IG Metall-Mitglieder einzeln vor. Vom Betriebsrat erhielten sie keine Rückendeckung; fast alle unterschrieben eine Ergänzung ihres Arbeitsvertrags, mit der sie die Arbeitszeitverlängerung akzeptierten. Die Firma setzte sie aber wohl noch weiter unter Druck: Die IG Metall erhielt kurze Zeit später ein ganzes Bündel gleich lautender Austrittserklärungen. ◀



BDK Duisburg: Warnstreik für einen Tarifvertrag

B&S Automotive, Mettmann

»Das stinkt doch zum Himmel«

Das Mettmanner Unternehmen B&S Automotive, vormals Mckenstock, soll zum 30. September liquidiert, allen 350 Beschäftigten gekündigt und der Wechsel in eine Transfergesellschaft angeboten werden. Das teilte die Geschäftsführung dem Betriebsrat

Anfang Januar mit – und forderte ihn zu Sozialplan-Verhandlungen auf. Die Arbeitnehmervertretung

denkt nicht daran. »Wir kämpfen nicht um Abfindungen, sondern um unsere Arbeitsplätze«, sagt Betriebsratsvorsitzender Peter Kautz. Denn die Firma habe neue Aufträge, neue Maschinen und eine Umsatzgarantie ihrer Kunden VW, Audi und Daimler-Chrysler. Ihre Produkte – zum Beispiel Getriebetunnel – würden dringend benötigt und könnten nicht so ohne weiteres von anderen Unternehmen produziert werden; B&S ist ein manuelles Presswerk.

Die Firma selbst hat öffentlich erklärt, die Bilanz 2006 sei aus-

geglichen und die Liquidität 2007 sichergestellt.

Böser Verdacht

Alles spricht dafür, dass der Betrieb über den 30. September hinaus fortgeführt wird. Sollen die Beschäftigten in die Transfergesellschaft wechseln, um anschließend zu schlechteren Bedingungen wieder eingestellt zu werden?

Für Michele Dattaro, den IG Metall-Bevollmächtigten von Velbert, ist an der geplanten Betriebsschließung vieles faul: »Das stinkt doch zum Himmel.« ◀

Kurz notiert

Tarifrunde Metallhandwerk:

Fünf Prozent mehr Geld fordert die IG Metall NRW für die 85000 Beschäftigten im Kfz-Gewerbe – und eröffnet damit die Tarifrunde 2007 im Metallhandwerk. Die Tarifverhandlungen beginnen am 6. Februar.

Tarifloser Zustand beendet:

Der mehrjährige tariflose Zustand im nordrhein-westfälischen Elektrohandwerk wird beendet. Darauf haben sich die IG Metall und der Fachverband Elektro- und Informationstechnische Handwerke geeinigt. Alle vom Verband gekündigten Tarifverträge treten am 1. März wieder in Kraft, so kann beispielsweise die 36-Stunden-Woche für 20 Prozent der Beschäftigten eines Betriebs auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Außerdem gilt ein Qualifizierungstarifvertrag. An der Finanzierung der Weiterbildung beteiligen sich die Beschäftigten mit 2,5 Arbeitsstunden pro Monat. Die Entgelte werden am 1. Februar um 2,4 Prozent erhöht, am 1. Februar 2008 um weitere 2,2 Prozent.

Es geht auch anders: Kaum hatte die IG Metall NRW die Verhandlungen um einen neuen Flächentarifvertrag für die Heizungsindustrie mit dem Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung (ITGA) nach 33 Monaten im November 2006 für gescheitert erklärt, lud die IG Metall Bonn-Rhein-Sieg alle Metaller in der Dr. Starck GmbH Gebäude- und Umwelttechnik, Siegburg, zur Mitgliederversammlung ein. Deren einhellige Meinung lautete: Ein Anerkennungstarifvertrag muss her. Prompt traten zehn Beschäftigte der IG Metall bei, erhöhten den Organisationsgrad der Belegschaft auf über zwei Drittel. Der Arbeitgeber akzeptierte die Forderung – postwendend.



Betriebsratsvorsitzender Kautz

Happich Fahrzeug- und Industrieteile GmbH

Tarifflucht gestoppt

Es war eine Tarifflucht mit Ansa-ge: Der Sanierungstarifvertrag, den die IG Metall mit Happich für die Laufzeit von vier Jahren geschlossen hatte, sah für die beiden letzten Jahre – 2004 und 2005 – die Rückkehr zum Flächentarifvertrag vor. Doch schon Ende 2003 kündigte die Firma an, dass sie Anfang 2006 aus dem Flächentarif aussteigen werde. Die »Automatik« von Tarifierhöhungen missfalle ihr, erklärte die Geschäftsführung; sie wolle darüber selbst entscheiden.

Die Belegschaft, damals nur zu zwölf Prozent gewerkschaftlich organisiert, reagierte überraschend desinteressiert. Die angekündigte Tarifflucht war noch in weiter Ferne – und ihre Konsequenzen schien kaum jemand zu überblicken.

Betriebsratsvorsitzender Björn Neerfeld tingelte deshalb durch Verwaltung und Produktion und klärte auf. »Es sollte mir niemand nachsagen können, er habe nicht gewusst, was ihm droht.« Neerfeld beackerte steinigen Boden,

die Zahl der IG Metall-Mitglieder stieg zwar, aber nur sehr langsam.

Dann machte die Firmenleitung einen krassen Fehler: Auf das Weihnachtsgeld 2004 könne die Belegschaft doch verzichten, meinte sie, das würde den Happich-Investor sehr erfreuen. Dagegen bäumte sich der Betriebsrat auf – und die Beschäftigten strömten geradezu in die IG Metall.

Joker gezogen

Der Organisationsgrad erhöhte sich im November 2004 von 22 auf 37 Prozent – und kletterte in den zwölf Folgemonaten auf über 60 Prozent (heute sind zwei Drittel der 230 Beschäftigten organisiert). »Den Leuten war ein Licht aufgegangen«, erzählt die Betriebsrätin Erika Zaun Cross.

»Sie hatten begriffen, dass sie einen Tarifvertrag brauchen, wenn sie das Weihnachtsgeld behalten wollen.« Jetzt zog Neerfeld seinen Joker – und machte der Geschäftsleitung klar, dass der Betriebsrat nicht nur die IG Metall,

Leiharbeit bei Hülsta

Nicht einschüchtern lassen

Mit einem Flugblatt machte die IG Metall NRW im Dezember auf die Risiken von Zeitarbeit bei Hülsta, Deutschlands bekanntestem Möbelhersteller, aufmerksam. Die Schlagzeile lautete: »Leiharbeit ja – aber geregelt«.

Kaum hatte die Geschäftsführung in Stadtlohn bei Bocholt davon erfahren, forderte sie die Betriebsräte ultimativ auf, die Verteilung des Flugblatts zu verhindern. Einer Diskussion verweigerte sie sich. »Wir wurden ab-

gewatscht wie die kleinen Kinder«, erinnert sich ein Teilnehmer. Die Arbeitnehmervertreter bewiesen Rückgrat und verteilten

das Flugblatt. Die Betriebsräte im Hülsta-Konzern haben beschlossen, im Stammhaus und in den Tochterfirmen eine Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit zu fordern, was

die Arbeitgeberseite jedoch strikt ablehnt. Gesamtbetriebsratsvorsitzender Günter Grauer: »Uns war klar, dass wir einen steinigen Weg gehen.« ◀



sondern die Mehrheit der Belegschaft hinter sich hat: »Ihr kommt an uns nicht vorbei«.

Ein Verhandlungsmarathon begann, der sich über ein Jahr hinzog und erst kurz vor Weihnachten beendet wurde. Das Ergebnis:

Ein Firmentarifvertrag, der fast alle Metalltarifverträge berücksichtigt (nur nicht die volle Lohnerhöhung). »Der Arbeitgeber hat die Verpackung gekriegt«, sagt Neerfeld, »die Belegschaft den Inhalt.« Eine stolze Bilanz. ◀

Kurz gemeldet

Rente mit 67

Beschäftigte sagen nein

Betriebliche und öffentliche Proteste, Info-Veranstaltungen, Demonstrationen und Kundgebungen in ganz NRW: Über 50 000 Beschäftigte folgten in der zweiten Januarhälfte und Anfang Februar dem Aufruf der IG Metall und protestierten gegen die Rentenpläne der Bundesregierung. Vorangegangen war dem Protestaufruf eine Befragung der Beschäftigten. Das Ergebnis: 97 Prozent halten die Verlängerung des Rentenalters von 65 auf 67 Jahre ab 2012 für eine falsche politische Entscheidung. Nur eine Minderheit von 22 Prozent glaubt, dass es tatsächlich darum gehe, länger zu arbeiten; für 69 Prozent bedeutet die

Heraufsetzung des Rentenalters nichts anderes als eine Rentenkürzung. Denn wer früher aus dem Erwerbsleben ausscheidet, muss Abschläge in Kauf nehmen. Nur 14 Prozent halten es für möglich, dass sie den Belastungen an ihrem Arbeitsplatz bis 67 gewachsen sind. Gleichzeitig fordern 92 Prozent der 55-Jährigen und Jüngeren eine Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes, das Ende 2009 ausläuft. ◀



Eine ungewöhnliche Begrüßung erwartet den Branchenausschuss Bahn der IG Metall Anfang Febru-

ar in Krefeld: Prinz Jürgen II. (Foto) und sein närrischen Kabinett geben sich die Ehre. Der Karnevalsprinz von Uerdingen heißt mit bürgerlichem Namen Jürgen Matz und ist Betriebsratsvorsitzender der Siemens AG Transportations Systems, Werk Uerdingen. ◀

www.nrw.igmetall.de

Neuer Internet-Auftritt

Der Internetauftritt der IG Metall



NRW ist kräftig erneuert worden. Sein Outfit ist moderner, seine Struktur übersichtlicher. Eine NRW-Karte auf der Startseite erlaubt den direkten Zugang zu allen Verwaltungsstellen, eine neue Suchfunktion das schnelle Auffinden aller Informationen. Das rechte Seitenmenü ermöglicht über bebilderte Buttons den Zugriff auf die aktuell wichtigsten Themen. ◀

Impressum

IG Metall-Bezirk
Nordrhein-Westfalen
Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
Telefon 02 11-4 54 84-0
Fax 02 11-4 54 84-1 01
E-Mail: bezirk.nrw@igmetall.de
Internet: www.nrw.igmetall.de

Verantwortlich: Detlef Wetzels
Redaktion: Norbert Hüsson

Metallhandwerk

Viele neue IG Metall-Mitglieder gewonnen

Weiter im Aufwind befindet sich die Mitgliederzahl der IG Metall Münster im Metallhandwerk mit den Bereichen Kfz., Schlosser, Elektro und Sanitär.

»Mittlerweile ist fast jedes sechste Mitglied der IG Metall Münster im Metallhandwerk beschäftigt«, bilanzierte der Erste Bevollmächtigte, Jürgen Schmidt, das Jahr 2006.

Ein wichtiger Grund für den Zuwachs seien, beurteilt der IG Metall-Handwerkssekretär Theo Knetzger, die Probleme in den

Handwerksbetrieben. Im Handwerk herrsche keine »heile Welt«. Nicht selten versuchten Firmeninhaber, das Betriebsrisiko auf die Arbeitnehmer abzuwälzen, beispielsweise durch Streichung von Weihnachts- und Urlaubsgeld oder durch verordnete Mehrarbeit ohne Vergütung. Knetzger nennt dieses Vorgehen rechtswidrig und ungeeignet, Arbeitsplätze zu sichern.

Die IG Metall warnt dann auch vor dem Unterlaufen der Tarifverträge. Die Erfolgsbilanz der IG

Metall Münster bei der Verteidigung der Tarifregelungen könne sich sehen lassen. Verlange ein Arbeitgeber Tarifverzicht, solle sich der betroffene Arbeitnehmer an seine Gewerkschaft wenden. Auf keinen Fall soll er Verzichtserklärungen unterschreiben, rät die IG Metall. Nicht zuletzt auch die Tarifabschlüsse und die Betriebsratswahlen in zahlreichen Handwerksbetrieben haben das Jahr 2006 aus Sicht der IG Metall zu einem positiven Ergebnis geführt. Die Tarifautonomie funk-

tioniere also trotz mancher Schwierigkeiten auch im Handwerk, und ebenso würden die Betriebsverfassungsrechte in vielen Betrieben auch des Handwerks geachtet, äußerten die Gewerkschafter anerkennend. »Im Ergebnis hat sich bewiesen«, stellt Schmidt zufrieden fest, »dass es auch in schwierigen Zeiten möglich ist, durch kompetente Beratung, konsequente Unterstützung und wirksame Tarifarbeit Mitglieder zu gewinnen.« ◀

Kfz-Handwerk

Betriebsräte müssen in allen A.T.U.-Betrieben die Interessen vertreten

Beim Unternehmen A.T.U. handelt es sich mit 551 Filialen in Deutschland und einer Reihe weiterer Filialen in Österreich, Tschechien und den Niederlanden um einen der ganz Großen des Kraftfahrzeuggewerbes.

Die Beschäftigtenzahl liegt bei etwa 14 000. Das Unternehmen hat mittelfristig 1 000 Filialen in Europa im Visier.

Bis vor etwa fünf Jahren gab es in keiner Filiale des Unternehmens einen Betriebsrat. Die Beharrlichkeit der IG Metall und das Engagement einzelner Filialbelegschaften haben aber dazu geführt, dass es nun immerhin 60 A.T.U.-Betriebsräte und einen Gesamtbetriebsrat gibt.

Der IG Metall-Vorstand stellt mit Enno Lucht für die Beratung und Betreuung des Gesamtbetriebsrats und der Betriebsräte einen mit A.T.U.-Themen besonders gut vertrauten Kollegen. »Es ist nach wie vor kein Selbstläufer, in A.T.U.-Filialen Betriebsratswahlen zu organisieren, aber es klappt – und zwar immer öfter«, macht Enno Lucht interessierten Kolleginnen und Kollegen Mut. Außerdem steht die Verwaltungsstelle Münster

natürlich engagiert hinter jeder Wahl.

Der A.T.U.-Gesamtbetriebsrat nutzt eine unkomplizierte Methode, um die für eine Betriebsratswahl notwendigen Wahlvorstände einzusetzen. Es ist also in jeder Filiale, auch in den vier Filialen im Zuständigkeitsbereich unserer Verwaltungsstelle (Coesfeld, Dülmen, Ibbenbüren und Münster) sehr schnell und unbürokratisch möglich, die Wahl eines Betriebsrates einzuleiten.

Zweifellos stellt A.T.U. durchaus einen Großkonzern dar, aber er setzt sich doch zusammen aus einer Vielzahl kleinbetrieblich strukturierter Filialen – und da fallen für die Beschäftigten die typischen Probleme an, wie sie im Arbeitsalltag eines Handwerksbetriebs eben zu lösen sind.

Unterdessen gehört A.T.U. der Investmentgruppe KKR, die an vielen großen Industrieunternehmen beteiligt ist. Mitbestimmung ist hier Selbstverständlichkeit, acht der 16 Aufsichtsratsmitglieder sind Arbeitnehmervertreter. Zu den Arbeitnehmervertretern gehört der Kollege Helmut Hennecke, der im IG

Metall-Vorstand das Ressort Handwerk leitet. »Gemeinsam treten wir, die Arbeitnehmervertreter aus dem Unternehmen und von der IG Metall, im Aufsichtsrat der A.T.U. für eine starke Position des Unternehmens am Markt und für sichere Arbeitsplätze ein«, beschreibt Helmut Hennecke die Zielsetzung.

Zu tun ist noch genug: Bis vor zwei Jahren war das Unternehmen noch tarifgebunden in den westdeutschen Innungsverbänden des Kraftfahrzeuggewerbes. Nach zwischenzeitlichem Austritt aus den Innungsverbänden ist A.T.U. zwar wieder Mitglied, aber ohne Tarifbindung. Aus unserer Sicht ein wichtiges noch offenes Thema.

Ob die Beschäftigten bei A.T.U. zur Vertretung ihrer Interessen Betriebsräte zur Verfügung haben, ob sie also gesetzlich abgesicherte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nutzen können, entscheidet sich am Engagement der A.T.U.-Mitarbeiter in den einzelnen Filialen. Ähnliches gilt für das Tarifthema. Hier gilt es, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die IG Metall Münster bietet sich allen Interessentinnen und In-

teressenten, auch wenn diese noch nicht der IG Metall angehören sollten, als Gesprächspartnerin an. ◀

Seminare

► 15. Februar

Tagesseminar für Betriebsräte, Thema »Allgemeines Gleichstellungsgesetz«, Seminarort: Hotel Münnich, Münster

► 2. März

Tarifseminar für Betriebsräte der Holz- und Kunststoffbranche, Seminarort: Hotel Clemens August, Davensberg

► 13. März

Tagesseminar für Betriebsräte, »Tarifvertrag Altersvorsorge-wirksame Leistungen«

Anmeldungen nimmt die Verwaltungsstelle entgegen.

Impressum

IG Metall Münster
Friedrich-Ebert-Straße 157
48153 Münster
Telefon 02 51-9 74 09-0

Redaktion:
Jürgen Schmidt (verantwortlich),
Marianne Plagemann

Tarifabschlüsse im Industriepark

Logistikmagazin (LMK) und Faurecia

Im Industriepark Ford existiert eine sehr unterschiedliche Tariflandschaft. Nur der Benteler Betrieb fällt unter den Flächentarifvertrag. Bei Benteler wurde inzwischen der ERA-Tarifvertrag umgesetzt. Viele Kolleginnen und Kollegen profitieren dort von kleineren Entgelterhöhungen durch die neue Eingruppierung. Allerdings auch hier nur durch eine sehr beharrliche und engagierte Arbeit der Betriebsräte.

Eine schwierige Situation herrscht bei Faurecia, der Tochtergesellschaft des französischen PSA Autokonzerns. Hier gilt ein Tarifvertrag für alle deutschen Faurecia Zulieferbetriebe. Von

diesen sind viele in einer schlechten wirtschaftlichen Situation. Im Kölner Betrieb hingegen existiert eine sehr gute Auftrags- und Gewinnsituation. Erst nach Androhung von Warnstreikaktionen wurde die Gesellschaft zum Tarifabschluss gezwungen.

Hier konnten zwar drei Prozent insgesamt durchgesetzt werden, allerdings nur in zwei Etappen für 23 Monate. Hinzu kommt eine Einmalzahlung von 110 Euro für einen Monat. Verhindert werden konnten jegliche Kürzungen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, die das Management massiv eingefordert hatte. Dieses Ergebnis ist gut für die

Faurecia-Betriebe mit schlechter Wirtschaftslage, aber enttäuschend für die Kölner Kollegen. Absolute Empörung löste dann aber die Mitteilung des obersten Personalchefs aus, die Tarifierhöhungen sollten mit übertariflichen Prämien verrechnet werden. Ein Flugblatt der IG Metall Köln unter dem Titel »Skandalöses Verhalten des Personalmanagements« und der Androhung, den Tarifabschluss noch in der Erklärungsfrist zu Fall zu bringen, zeigte schnelle Wirkung in Köln: Für Köln wurde die Verrechnungsandrohung vollständig zurückgenommen, zumindest ein kleiner Erfolg.

Beim Logistikmagazin Köln, einer Tochter von Ferrostaal/ MAN, gab es ebenfalls lange Verhandlungen vor Weihnachten. Erst in der Weihnachtswoche konnte ein Abschluss erzielt werden. Für eine Laufzeit von zwölf Monaten (1. Februar 2007 bis zum 31. Januar 2008) wurde eine Entgelterhöhung von drei Prozent vereinbart.

Zusätzlich gibt es 240 Euro Einmalzahlung. Für die größte Gruppe der Montagearbeiter bedeutet das im Volumen eine Tarifzahlung von vier Prozent. Dieser Tarifierfolg basierte auf einem guten gewerkschaftlichen Organisationsgrad bei LMK. ◀

Termine

ERA-Seminare 1 + 2...

...für Betriebsräte, nach den Voraussetzungen des § 37.6 BetrVG

► 2. bis 4. Mai und 3. bis 5. September

...für Vertrauensleute, nach den Voraussetzungen des AWbG

► 23. bis 24. April und 4. bis 6. Juni, jeweils Hotel Schützenhof, Eitorf

BR I – Wochenschulung für Betriebsräte, nach den Voraussetzungen des § 37.6 BetrVG

► 5. bis 9. März, 11. bis 15. Juni, 20. bis 24. August, 15. bis 19. Oktober, jeweils im Bildungszentrum Sprockhövel und vom 8. bis 12. Oktober im DGB-Haus, Köln – ohne Übernachtung

► Tagesseminare für Betriebsräte nach § 37.6 BetrVG

31. Januar und 28. Februar im Hotel Holiday Inn, Köln
Anmeldungen über Kollegin Doris Lehnert (Telefon 95 15 24-17).

Arbeitsniederlegung am 23. Januar

Auch bei Ford: »Rente mit 67? Nein danke«



Interview mit Thomas Freels, Vertrauenskörperleiter der Ford Werke über die vom Gesetzgeber geplante Änderung des Renteneintrittsalters.

metall: Was würde die geplante Änderung für Deine Kolleginnen und Kollegen bei Ford bedeuten?

Freels: Die bisherigen Personalüberhänge konnten bei Ford bis-

her sozialverträglich durch Vorruhestandsregelungen oder durch Altersteilzeit abgefangen werden.

metall: Welche Veränderungen kommen auf die Beschäftigten der Ford-Werke zu?

Freels: Wenn die Rente mit 67 kommt, wäre die Konsequenz, Ford bietet zukünftig keine Altersteilzeit mehr an. Es müssten dann Sozialpläne abgeschlossen werden mit der Folge, dass die jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Betrieb

verlassen und die Älteren arbeiten müssen bis zum Umfallen.

metall: Wie kam der aus fünf Punkten bestehende Fragebogen »Rente mit 67? Ihre Meinung ist gefragt! bei deinen Kollegen an?

Freels: Sehr gut – das zeigt auch das eindeutige Ergebnis. Von 1000 verteilten Fragebögen haben wir 93 Prozent ausgefüllt zurück erhalten. Alleine die erste Frage: »Wie finden Sie die geplante Rente mit 67?« wurde von 96,9 Prozent mit »falsch« beantwortet.

metall: Wie werdet Ihr Euch an den geplanten Aktionstagen der IG Metall beteiligen?

Freels: Wir planen eine Arbeitsniederlegung am 23. Januar.

metall: Danke für Deine Einschätzung. ◀

Haustarifvertrag bei Dipl. Ing. Weber

► Schwierige Verhandlungen für Betriebsrat und IG Metall

Am Mittwoch vor Weihnachten vereinbarten das Pulheimer Rohrleitungsunternehmen und die IG Metall Köln einen Haustarifvertrag. Hier läuft noch die Erklärungsfrist für beide Seiten bis 31. Januar 2007. Im Haustarifvertrag werden Löhne, Lohnerhöhungen (drei mal 1,5 Prozent effektiv), Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen geregelt.

Angesichts einer schlechten Wirtschaftssituation in der Rohrleitungsbranche mit hohem Preisdruck der Chemieunternehmen und großer Dumpingkonkurrenz der Rohrleitungsunternehmen untereinander waren es schwierige Verhandlungsbedingungen für Betriebsrat und IG Metall. Aber der Firmentarifvertrag Weber regelt nunmehr erstmalig die Mindestbedingungen für die Beschäftigten.

Impressum

IG Metall Köln, Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln,
Telefon 02 21-95 15 24-11,
Fax 02 21-95 15 24-40,
E-Mail: koeln@igmetall.de,
Internet: www.koeln.igmetall.de

Redaktion: Witich Roßmann
(verantwortlich), Uta Jendl

Ziel: 4444 Neue bis Ende 2007 – Reise nach Hamburg für die besten Werber Mitgliederzahlen im Kreis steigen

3333 neue Mitglieder bis Ende 2006. Das war das Ziel bei der Mitglieder-Werbeaktion. Im Januar wurde es erreicht. Mit kleiner Verspätung, aber großem Optimismus, dass die neue Zielmarke von 4444 bis Ende 2007 zu schaffen ist.

»Beide Verwaltungsstellen haben das Jahr positiv abgeschlossen«, bilanziert Gudrun Gerhardt, Zweite Bevollmächtigte, die Mitgliederentwicklung in 2006. »Wir hatten erhebliche Abflüsse vorher«, erinnert Bevollmächtigter Bernd Schildknecht. Seit 2004 steuert die IG Metall kreisweit gegen. Im Vergleich Ende 2004 bis Ende 2006 habe die Gewerkschaft 230 Mitglieder mehr. »Netto«, betont der Bevollmächtigte.

Da sind schon Abmeldungen, Todesfälle, Umzüge rausgerechnet. Allerdings: Von 2002 bis 2004 hatte die IG Metall im Kreis auch 2600 Mitglieder verloren. »Es ist gewaltig, was seither passiert ist«, freut sich Schildknecht.

Gerhardt: »Auch im Jugendbereich hält der Aufwärtstrend



Für die besten Werber und Werberinnen gab es eine Reise mit Musical-Besuch in Hamburg. Unter den neu geworbenen Mitgliedern wurden ebenfalls sechs für die Reise ausgelost

an.« In den vergangenen zwei Jahren wurden 464 junge Leute gewonnen. 555 Neue sollen es bis Ende 2007 werden. In 2006 fanden 1600 Neue im Kreis zur IG Metall, davon 760 in der Verwaltungsstelle Lüdenscheid und 850 im Nordkreis.

Daran mitgewirkt haben viele, die andere in den Betrieben überzeugten. Für die besten Werber gab es auf der Delegiertenversammlung im Dezember Preise: Fahrten zum Musical nach Hamburg.

Die besten Werber

Die besten Werber waren: Klaus Karaschewski, Jürgen Golpon und Tobias Böning (Verwaltungsstelle Werdohl-Iserlohn) sowie Peter Rietschel, Werner Dubbel und Klaus-Peter Teckemeyer (Verwaltungsstelle Lüdenscheid).

Unter den neu geworbenen Mitgliedern wurden ausgelost: Rakkouch El-Allali, Siegfried Gonsior, Verena Hoffmann, Felix Siebensohn, Gordon Siebert und Murat Sivrikaner. ◀

»Mensch und Arbeit« als Thema – Vernissage mit Künstlern

Kunstaussstellung im Iserlohrner IG Metall-Büro



Bei der Vernissage im Büro Iserlohn waren auch etliche Künstler anwesend

Erst hat die IG Metall die Kunst-Aktion »Mensch und Arbeit« aktiv unterstützt. Dann stellten die Künstler ihre Werke und Objekte für eine Wanderausstellung zur Verfügung.

Seit Anfang Dezember werden sie im Büro in Iserlohn gezeigt. Bilder und Skulpturen, die sich mit der Arbeitswelt, mit Globalisierung und Leistungsdruck auseinandersetzen.

Nächste Stationen der Ausstellung sind das Büro in Werdohl (im Februar, zu sehen während der Büro-Öffnungszeiten) und anschließend das Büro in Lüdenscheid. Für Kunstinteressierte: Die Werke sind auch verkäuflich. ◀

Termine

- **1. Februar**
Ortsvorstandssitzung im Büro Iserlohn
- **2./3. Februar, ab 16 Uhr**
Wochenendschulung zum Thema Mitgliederwerbung
- **5. Februar, 17 Uhr**
Ortsfrauen-Ausschuss im Büro Lüdenscheid
- **6. Februar, 10 bis 12 Uhr**
Betriebsräte-Treffen, Büro Lüdenscheid, anschließend ERA-Arbeitskreissitzung für den gesamten Kreis im Büro Lüdenscheid
- **7. Februar**
Betriebsbesichtigung der Angestellten-AG bei der Firma Kostal
- **8/9. Februar**
Jugendvertreter- und Betriebsräte-Tagung in Willingen
- **9. Februar**
Infostand der IG Metall-Jugend auf der Ausbildungsbörse in Plettenberg
- **13. Februar, ab 17 Uhr**
Frauen-AG, Büro Werdohl
- **20. Februar, 17 Uhr**
Nebenstellenversammlung in Meinerzhagen
- **26. Februar, 18 Uhr**
Ortshandwerks-Ausschuss, Büro Iserlohn

Rechtsberatung

- **Era-Termine absprechen**
Für die Era-Rechtsberatung ist eine telefonische Terminabsprache erforderlich. Die Beratung erfolgt dann ortsnahe in den Büros der Verwaltungsstellen.

Impressum

IG Metall Werdohl-Iserlohn
Bahnhofstraße 2
59791 Werdohl
Telefon 0 23 92-91 99-0
Fax 0 23 92-91 99-22
E-Mail:
werdohl-iserlohn@igmetall.de
Internet: www2.igmetall.de/
homepages/werdohl-iserlohn/
Redaktion: Gudrun Gerhardt
(verantwortlich)