

Mitbestimmung und
Tarifautonomie

Arbeit gestalten

Angriffe abwehren



Ausbildung

Zurück zur Schmalspur?

Ratgeber

So helfen Freunde
bei Arbeitslosigkeit

Widerstand leisten

metall-Titel 8/2005: Die soziale Republik vor dem Absturz?

► Der soziale Absturz hat ja schon unter der Regierung Schröder/Fischer begonnen und wird fortgesetzt, egal welche Regierung an die Macht kommt. Die einzige Chance dies zu verhindern ist, dass das Volk Widerstand leistet, aber richtig.

Maksimiljan Leskosek, Heiligenhaus

► So hoch die Wogen der Kapitalismusdebatte vor den Wahlen in NRW schlugen, so tief ist dieses Thema wieder in den Schub-

Lohnstückkosten seit 1995 in den Industrieländern. Das ist nach meinem Verständnis ein nicht zulässiger Vergleich von Äpfel mit Birnen. Wenn zum Beispiel in Griechenland die Lohnstückkosten um 44 Prozent gestiegen sind gegenüber der BRD mit 2,6, dann gleichen sich die Kosten natürlich zwangsläufig an. Sie können aber aktuell immer noch gravierend unterschiedlich sein. Das geht aus der Grafik nicht hervor. Zwangsläufig kann die

Martin Bernhard Schwarz, Sindelsdorf

Die Herrschaft der Konzerne kann man brechen. Sie ist ihnen per Gesetz erteilt worden. Aber solche Gesetze kann man auch ändern

laden von Medien und Politik verschwunden. Ich frage mich ernsthaft, ob Herr Müntefering seine Kritik am Kapitalismus auch nach den Bundestagswahlen aufrecht erhält und nachhaltig verfolgen wird. Ich befürchte jedoch, dass diese ganze Debatte wieder von der Bildfläche verschwindet, ohne dass sie zu greifbaren Ergebnissen führt.

Sabine Schröder, Betriebsratsmitglied der GEA Happel Klimatechnik GmbH, Hattingen

Äpfel oder Birnen

metall 8/2005: Grafik »Arbeitskosten«

► Die Darstellung der Arbeitskosten im Vergleich der Länder ist unsolid, wenn nicht gleichzeitig dargestellt wird, auf welchem Sockel sie basieren. Eine hohe Steigerungsrate auf einem niedrigen Sockel kann weniger sein, als ein geringer Anstieg auf einem hohen Sockel.

Wilhelm Ebermann, Wendeburg

► Sie widerlegen eine Aussage der Arbeitgeber, dass die Arbeitskosten zu hoch sind, mit einer Grafik über Steigerungen der

Grafik die Aussage, die Lohnstückkosten sind generell zu hoch, nicht widerlegen.

Stefan Schiester, Andernach

Verfehlte Politik

metall-Titel 7/2005: Neoliberalismus – die falsche Politik

► Diese Ausgabe hätte man vor der Auflösung zur Pflichtlektüre des Bundestags erklären sollen. Selten wurden die verfehlten Ziele dieser Ansammlung finanziell überversorgter und häufig sogar fachlich desinteressierter Menschen so deutlich dargestellt.

Karl-Heinz Bösenner, Coswig

Nur vom Hörensagen

metall 8/2005: Keine Zukunft »D« ohne Aufbau Ost

► Die tatsächlichen Facharbeiterlöhne in meiner Heimatregion Südthüringen (ehemaliger DDR-Bezirk Suhl) liegen durchschnittlich bei etwa 50 Prozent des Westniveaus. Dazu kommt, dass die meisten Beschäftigten Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur vom Hörensagen kennen. Da Südthüringen aufgrund der Struktur zu den ärmsten Regio-



Plakate zum Bundestagswahlkampf 2005

nen Deutschlands gehört, kann es in anderen Gebieten der neuen Bundesländer etwas besser aussehen. Wenn die Einkommen in den neuen Bundesländern tatsächlich 80 Prozent betragen, wären die meisten Ostdeutschen damit zufrieden, und deutlich weniger Menschen würden ihre Heimat verlassen.

Bernd Möller, Schmalkalden

Keine Beziehung

metall 7/2005: Tödliche Extraprofite

► In dem Artikel wird die Firma Steilmann erwähnt. Steilmann hat sich der BSCI (Business Social Compliance Initiative) zur Aufklärung dieses Unglücks angeschlossen und wird sich auch zukünftig für Maßnahmen zur Vermeidung solcher Vorkommnisse einsetzen. Der Vorfall ist aber nicht Auslöser für Aktivitäten in diesem Bereich. Steilmann arbeitet bereits seit Jahren an der Durchsetzung und Verbesserung der Sozialstandards bei seinen Zulieferern. Als Konsequenz dieser Bestrebungen bezieht Steilmann seit Ende 2004 seine Ware aus Bangladesch nur noch über eine einzige von einem deutschen Inhaber geführte Agentur. Mit der Firma Spectrum Sweater gab es Mitte 2003 einen indirekten Geschäftskontakt. Hier wurde durch einen Agenten einmalig ein Auftrag platziert, der im Februar 2004 abgewickelt war.

Danach gab es keine weitere Zusammenarbeit. Die Firma Sharier Fabrics stand zu keinem Zeitpunkt in Geschäftsbeziehung zu Steilmann.

Jürgen Dieckmann, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Firma Klaus Steilmann GmbH & Co. KG, Bochum

E-Mail:

metall-leserpost@igmetall.de

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen. Leserbriefe können nur bei Angabe der Adresse veröffentlicht werden. Die vollständige metall-Ausgabe steht auch im Internet.

Impressum

metall Das Monatsmagazin der IG Metall

Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler

Anschrift: **metall**-Redaktion
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Telefon 069-6693-24 45, Fax 069-6693-2000
E-Mail: metall-redaktion@igmetall.de

Redaktionsleiter: Werner Hoffmann
(verantwortlich im Sinne des Presserechts)
Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan, Gabriele Prein,

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus
Bildredaktion: Michael Schinke
Sekretariat: derzeit Birgit Büchner

Internet: www.igmetall.de/metall

Anzeigen: Petra Wedel
Telefon 061 51-81 27-0, Fax 0 61 51-89 30 98
E-Mail: wedel@zweipius.de

Vertrieb: Reinhold Weißmann
Telefon 069-6693-22 24, Fax 069-6693-25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

metall erscheint monatlich (zehn Mal im Jahr).
Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten.
Druck: APM AG, Kleyerstraße 3,
64259 Darmstadt.



Für Sehbehinderte

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

Editorial

Bewährtes bewahren

► Mitbestimmung und Tarifaufonomie sind Titel dieser **metall**-Ausgabe. Denn je näher die Bundestagswahl rückt, desto schärfer werden die Angriffe auf die Arbeitnehmerrechte. CDU-Kanzlerkandidatin Angela Merkel hat angekündigt, dass Tarifaufonomie und Mitbestimmung kräftig zusammengestrichen werden soll. Ganz im Sinne des mutmaßlichen Koalitionspartners FDP, für die Gewerkschafter sowieso eine »Plage« sind, wie FDP-Chef Westerwelle und sein Generalsekretär Niebel ohne Aufschrei in der öffentlichen Meinung in Talkshows verbreiten können. Selbst die Arbeitgeber sind über die Ankündigung entsetzt, gilt doch das deutsche Mitbestimmungsmodell – allen Unkenrufen zum Trotz – als Vorbild für viele Länder.

► Der Zweite Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber erklärt im **metall**-Interview, warum es Unsinn ist, diese bewährten und im Grundgesetz verankerten Arbeitnehmerrechte jetzt zur Disposition zu stellen. Denn Mitbestimmung ist gelebte Demokratie im Betrieb und die Tarifaufonomie schafft Arbeitsfrieden und Planungssicherheit für die Unternehmen. Deshalb wird sich die IG Metall mit Nachdruck diesen Angriffen stellen.

► Wie Mitbestimmung und Tarifaufonomie in der Praxis funktionieren, zeigen Beispiele aus den Betrieben. Dort sollten sich die neoliberalen Geisterfahrer aus dem schwarz-gelben Lager mal umschauen, ehe sie daran gehen, die in Jahrzehnten bewährten Strukturen zu zerstören.

► Ab dieser Ausgabe wird **metall** regelmäßig die »Pflaume des Monats« verleihen. Sie geht an Persönlichkeiten, die sich durch besonders dämliche Sprüche hervor getan haben. Erster Preisträger: Friedrich Merz (CDU).

Die Redaktion

Antikriegstag

Gegen Rechtsextremismus und Gewalt, für eine Welt des Friedens rufen die Gewerkschaften zum diesjährigen Antikriegstag am 1. September auf.

Seite 6



Foto: laif / Hurd



Foto: laif / Leimhofer

Schmalspur-Ausbildung

Daimler-Chrysler macht die Schmalspur-Ausbildung zum Konzept und will zurück zur stupiden Fließbandarbeit. Die Ausbildungsqualität der gesamten Branche steht auf dem Spiel.

Seite 20



Foto: Silvan Wegmann

Job-Angst

Was tun, wenn jemand aus dem Freundeskreis oder aus der Verwandtschaft den Job verliert? Tipps und Ratschläge wie in traurigen Situationen Freunde Freunden helfen können.

Seite 24

Magazin

Das Merkel-Team	4
Textile Dienste	5
Antikriegstag	6
Kündigungsschutz	7

Titel

Mitbestimmung:	
Das Kapital greift zur Macht	8
Berthold Huber:	
Tarifaufonomie ist unverzichtbar	9
Jürgen Peters:	
Wählen gehen	10
Betriebsräte: Meinungen und praktische Beispiele zur Mitbestimmung und Tarifaufonomie	11

Thema

Muslime im Betrieb:	
Offenheit ist nötig	16

Automobil

Auto-Professor Ferdinand Dudenhöfer:	
Ein Porträt	19

Ausbildung

Zurück zur Schmalspur?	20
----------------------------------	----

Branchenreport

Tischlerhandwerk	22
----------------------------	----

Ratgeber

Job weg, aber Freundschaft hilft.	24
Das politische Buch	27

Monatsökonom

Christoph Butterwege über den Sündenbock »Sozialstaat«	28
--	----

Rätsel

Monats- und Drei-Monats-Rätsel	30
--	----

Porträt

Zu Besuch bei	
. . . Maike Vogel	31

Regionales

Aus den Bezirken	32
Lokales/Karikatur	35

Impressum	2
---------------------	---

Wahlkampf

Der Botschafter der Arbeitgeber

Angela Merkel hat ein »Kompetenz«-Team zusammengestellt. Allerdings nur aus Sicht der Wirtschaft und der Reichen. Für die meisten Arbeitnehmer könnten vor allem die Steuerpläne bald zum Alptraum werden.

Der Steuerreformer Paul Kirchhof – Mitglied in Merkels Kompetenzteam – hat viele Freunde. Vor allem in der Wirtschaft. Deshalb ist er auch Botschafter der »Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft«. 2003 wurde er von der Initiative sogar zum »Reformer des Jahres« gewählt. Hinter dieser Initiative verbergen sich die knallharten Interessen der Wirtschaft. Und die haben vor allem ein Ziel: den Arbeitgebern mehr Gehör zu verschaffen und wirtschaftsfreundliche Reformen mehrheitsfähig zu machen.

Kein Wunder steht Kirchhof für eine radikale Senkung der

Steuersätze bei gleichzeitiger Abschaffung aller Ausnahmen wie beispielsweise der Schichtzulagenbefreiung. Sein Konzept ist damit noch radikaler als das bisherige CDU-Steuerpaket. Er will den Spitzensteuersatz der Reichen von derzeit 42 auf 25 Prozent absenken. Die Ersparnis für einen Netto-Einkommensmillionär: fast neun Prozent des Nettoeinkommens, also 90 000 Euro jährlich. Ein Arbeitnehmer mit 15 000 bis 20 000 Euro Nettoeinkommen würde um nur 0,6 Prozent, also 90 bis 120 Euro jährlich entlastet.

Und wie beurteilen Ökonomen wie Achim Truger vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in der Hans-Böckler-Stiftung die Pläne? »Nicht finanzierbar und sozial ungerecht.« Eine berechnete Kritik, denn Schätzungen der



Paul Kirchhof: Sein Konzept bringt Steuerausfälle bis zu 26 Milliarden Euro

Finanzministerkonferenz kommen für das Kirchhof-Konzept zu Steuerausfällen zwischen elf und 26 Milliarden Euro.

Von Kompetenz scheint das Konzept also weit entfernt zu sein, sagt auch IG Metall-Vorstand Wolfgang Rhode: »Wir

setzen dagegen: Der Staat muss gerecht finanziert und handlungsfähig bleiben. Unsere Vorschläge für eine solidarische Einfachsteuer sind finanziell tragfähig, gerechter und nachvollziehbarer als die Pläne von Herrn Kirchhof.«

Steuerreform à la CDU/CSU

Belastungen bei Wegfall der Steuerbefreiung von Schichtzuschlägen, in Euro



Facharbeiter Autoindustrie BaWü, (Brutto 3420 Euro, davon 3 Prozent steuerfrei)

– 50 – 41

Facharbeiter SaAn, (Brutto 2484 Euro, davon 7 Prozent steuerfrei)

– 108 – 85

Facharbeiter Autozulieferer NRW, (Brutto 3132 Euro, davon 10 Prozent steuerfrei)

– 164 – 132

Facharbeiter Autoindustrie Nds, (Brutto 2965 Euro, davon 10 Prozent steuerfrei)

– 166 – 134

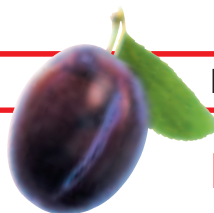
Facharbeiter Autoindustrie BaWü, (Brutto 3776 Euro, davon 10 Prozent steuerfrei)

– 235 – 200

Quelle: IG Metall, © metall-Grafik

verheiratet, 2 Kinder ledig

Wenn die Union mit ihren Steuerplänen durchkommt und die Steuerbefreiung von Zulagen streicht, müssen sich die Betroffenen warm anziehen. Das geht dann richtig ins Geld. Die Steuerfreiheit ist jedoch kein Almosen, sondern nötiger Ausgleich für besondere Härten.



PFLAUME DES MONATS

Friedrich Merz

In diesem Monat geht die Pflaume an Friedrich Merz, Politiker bei der CDU, Besserwisser und Sauerländer.

Der Grund für die Vergabe der Pflaume: Merz wollte in der Debatte um die Entlohnung von Betriebsräten auch einen schlaun Kommentar loswerden. Betriebsräte würden in Österreich von den Beschäftigten bezahlt, so Merz. Dieses System sei doch ein Vorbild für Deutschland.

Leider alles falsch, Herr Merz.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) weiß es ganz

genau. »Herr Merz soll sich besser informieren. Auch in Österreich werde der Lohn der freigestellten Betriebsräte »selbstverständlich« vom Arbeitgeber bezahlt«, erklärte Kollege Stefan Maderner vom ÖGB dem deutschen Politiker.

Die Betriebsumlage, die es in Österreich gebe, diene zur Finanzierung »interner sozialer Aktivitäten« also beispielsweise Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern.

Ach und noch etwas, Herr Merz: Diese Betriebsumlage ist freiwillig.

Kapitalismus-Debatte

Finanzinvestoren kaufen Schulden

Finanzinvestoren haben in den vergangenen Monaten vermehrt Kredite von deutschen Banken gekauft.

Zu den größten Käufern so genannter Kreditportfolios gehört der texanische Finanzinvestor Lone Star. Seit rund zwei Jahren kauft er problematische Kredite von deutschen Banken. In Finanzkreisen wird geschätzt, dass Lone Star bereits Kredite in Höhe von 8,3 Milliarden Euro übernommen hat. Bislang betrifft dies vor allem Immobilienkredite. Allerdings gibt es auch immer mehr Kredite, die nicht durch Immobilien gesichert sind, erklärte Karsten von Köller, Deutschland-Chef von Lone Star gegenüber der



Foto: picture-alliance / dpa / Reuter

»Süddeutschen Zeitung«. Und das heißt, immer mehr Kredite, die Finanzinvestoren von Banken kaufen, sind Forderungen an mittelständische Unternehmen. Eine

gefährliche Entwicklung. Denn die Finanzinvestoren haben damit die Möglichkeit, Betriebe zu erpressen, um diese Forderungen in Eigenkapital zu wandeln. ◀

Hauptner&Herberholz, Solingen

»Wie die Gutsherren«

Die Geschäftsleitung des Veterinärinstrumente-Herstellers Hauptner&Herberholz (Solin-gen, rund 80 Beschäftigte) hat drei Betriebsratsmitglieder gefeuert – weil sie sich bei einer ERA-Schulung der IG Metall qualifiziert haben. Nach einer einstweiligen Verfügung des Solinger Arbeitsgerichts dürfen die Betriebsräte zwar im Betrieb ihre Betriebsratsarbeit erledigen; sie erhalten aber kein Entgelt.

Dabei hatten die Metaller ihre Geschäftsleitung sogar über ihre Teilnahme an der Schulung informiert. Für Helena Brausen, gekündigte Betriebsratsvorsitzende, ist die Begründung vorgeschoben: »Die wollen uns zermürben und den Betriebsrat auflösen.« Der Geschäftsleitung hat offenbar missfallen, dass der Betriebsrat einen vorgelegten Sanierungstarifvertrag nicht unterschrieben hat.« Er sah vor, Ur-

laubs- und Weihnachtsgeld zu streichen. »Seitdem gab es nur Drohungen«, klagt Brausen, »die ignorieren uns vollständig.« Die Betriebsräte klagen jetzt mit Unterstützung der IG Metall. Parallel hat die IG Metall Remscheid-Solingen Strafantrag gegen die Geschäftsleitung bei der Staatsanwaltschaft gestellt. Michael Mahleke, Erster Bevollmächtigter: »Wir lassen nicht zu, dass Betriebe nach Gutsherrenart regiert werden.« ◀

Textile Dienstleistungen

Ins Portemonnaie greifen

Zahlreiche Arbeitgeber aus der Branche Textile Dienstleistungen sind aus dem Arbeitgeberverband Intex – Tarifpartner der IG Metall – ausgetreten. Grund für den Austritt: Sie wollen ihren Beschäftigten massive Verschlechterungen aufdrücken. Viele der abtrünnigen Arbeitgeber liebäugeln mit einem Vertrag, den der bisher unbedeu-

tende Textilreinigungsverband DTV unterschrieben hat. Das Werk, abgeschlossen mit dem »Christlichen Gewerkschaftsbund«, liest sich wie ein Horrorkatalog: länger arbeiten (39 Stunden), geringere Bezahlung, weniger Urlaub, kein Urlaubsgeld und keine vermögenswirksame Leistungen. »Das ist alles andere als christlich, das ist fre-

che Abzocke«, ärgert sich Hans Wettengl beim IG Metall-Vorstand zuständig für die Branche. Ab Herbst hagelt es deshalb Proteste und Aktionen, kündigt Wettengl an. Und: Wer noch kein IG Metall-Mitglied ist, sollte möglichst schnell eintreten, um den notwendigen Schutz durch die IG Metall-Tarifverträge zu erhalten. ◀

Außenansicht

Ausbildungsvergütung

Billiger geht nicht

Das ist unerträglich was Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, mal wieder von sich gibt. 800 Euro Ausbildungsvergütung bei einer 40-Stunden-Woche macht fünf Euro pro Stunde.

Billiger geht's nicht mehr.

Auszubildende werden doch heute schon von ihren

Ausbildern ausgebeutet. In manchen Firmen

werden die Lehrpläne halbherzig durchgeführt, ja sogar vernachlässigt. 270 Euro bei einer 40-Stunden-Woche macht 1,68 Euro aus.

»Geiz ist Geil«? Da es in Deutschland keine Übernahmegarantie für Auszubildende mehr gibt, führt der Weg nach der Ausbildung direkt zum Arbeitsamt. Das Arbeitslosengeld wird nach der Ausbildungsvergütung berechnet. Ob das Herr Braun auch weiß?

Ich selbst bin Betriebsratsvorsitzender in einem Betrieb der seit mehr als zehn Jahren keine jungen Leute mehr im gewerblichen Bereich ausbildet. Seit Jahren fordert der Betriebsrat diese nötige Ausbildung. Leider ist uns das bis zum heutigen Tage nicht gelungen.

Ich finde die Forderung vom Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, mehr als unverschämte.

Sie, Herr Braun, treiben die jungen Leute am Anfang ihres Berufsstarts in die Armut aus der sie nicht mehr heraus kommen werden. ◀



Foto: FM

Lothar Bildhauer ist Betriebsratsvorsitzender bei Ferd. Schmetz GmbH in Herzogenrath

Köpfe

Regina Görner (55), soll geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall werden.



Eine entsprechende Empfehlung richtete der Vorstand an den Beirat.

Der Beirat wird Anfang September darüber entscheiden. Regina Görner ist Mitglied des CDU-Bundesvorstands. Von 1999 bis 2004 war sie Ministerin für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales im Saarland und zuvor neun Jahre geschäftsführendes DGB-Vorstandsmitglied. Sie soll Nachfolgerin von Erwin Vitt (63) werden, der in den Ruhestand geht. ◀

Jürgen Peters (61), Erster Vorsitzender der IG Metall, ist Mitglied der neunköpfigen Mitbestimmungskommission. Die Kommission soll bis September 2006 Vorschläge machen, wie sich die deutsche Mitbestimmung weiterentwickeln soll, um europatauglicher zu werden. Außerdem dabei: der DGB-Vorsitzende **Michael Sommer (53)**, sowie der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der RWE Power AG **Günter Reppien (54)**. ◀

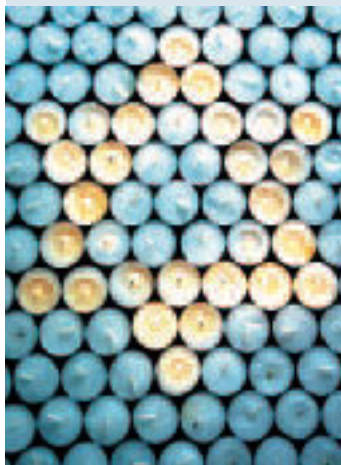
Jörg Tauss (53), Metaller und SPD-Abgeordneter im Bundes-



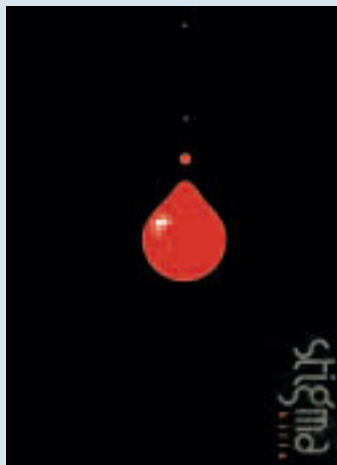
tag, wurde vom Satireblatt »Helgoländer Vorboten« zum besten Zwischenrufer des Bundestags gekürt. Bei den Parlamentsreden in den vergangenen drei Jahren hat er 2736 mal dazwischengeredet. Das macht fast 15 Zwischenrufe je Rede. ◀

Antikriegstag

Nie wieder Krieg



Plakat: GWA/ADDA



Plakat: Sebastian Sliedra

Gegen Rechts und Gewalt: Den Antikriegstag am 1. September begleiten die Gewerkschaften wieder mit zahlreichen Aktionen. Eine davon im Berliner DGB-Haus: Die Ausstellung »Junge Polnische Plakatkunst der Gegenwart« (zwei Plakate im Bild) – 2. September bis 7. Oktober ◀

HBM-Nobas, Nordhausen

»Papenburg schuldet uns rund eine Million Euro«

Das Arbeitsgericht Nordhausen hat viel zu tun: Etwa 100 der 140 Mitarbeiter aus dem Werk HBM-Nobas der Günter Papenburg AG haben Klage eingereicht.

»Mittlerweile schuldet uns Papenburg rund eine Million«, schätzt Eberhard Klaus, Betriebsratsvorsitzender der HBM-Nobas. Seit über eineinhalb Jahren hält sich das Nordhausener Unternehmen nicht mehr an den Tarif.

Ende 2003 lief die Härtefallregelung für den einstigen Treuhandbetrieb aus. Neue Verhandlungen scheiterten bislang. Chef Günter Papenburg will nicht verhandeln.

Im Sommer 2004 lässt Papenburg, der inzwischen aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist, neue Arbeitsverträge verteilen. Wer nicht unterschreibt, dem soll gekündigt werden. Die 42-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich wird angeordnet, Löhne und Gehälter um zehn Prozent



Foto: picture-alliance / dpa

Unternehmer Günter Papenburg hält die Arbeitsgerichte auf Trab

unter den Härtefalltarif 2001 gesenkt, Urlaubsgeld gestrichen. Das sind 30 Prozent weniger, als vertraglich geschuldet. Über 100 Beschäftigte klagen die Differenz zu dem in Thüringen gültigen Tarifen ein. »Das sind allein bis Ende 2004 zwischen 7000 und 12000 Euro pro Mitarbeiter«, rechnet Klaus vor. Im Juni 2005 verhandelt das Arbeitsgericht die ersten Fälle. Papenburgs Anwalt

Randstad

Erfolg für Metaller

Das Landesarbeitsgericht Hessen (LAG) hat einen Beschluss des Frankfurter Arbeitsgerichts (Aktenzeichen 15 BV 409/04) bestätigt, der die Betriebsratswahl bei Randstad (Region Mitte) für ungültig erklärte (**metall** berichtete).

Bei der Betriebsratswahl im Mai 2004 hatte der Wahlschuss mehrere Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes missachtet. So waren Ort und Zeit der Stimmenausschüttung nicht bekanntgegeben worden. Außerdem erfolgte die Stimmenausschüttung hinter verschlossenen Türen. Daher könne nicht ausgeschlossen werden, urteilte Arbeitsrichter Rainer Bram, dass es bei der Ausschüttung zu Unregelmäßigkeiten gekommen sei. Zahlreiche Metaller und die IG Metall hatten die Betriebsratswahl daher angefochten. Ob der aktuelle Randstad-Betriebsrat den Beschluss des LAG akzeptiert, war bei Redaktionsschluss noch unklar. Metaller Dieter Voigt, bei Randstad angestellt: »Der jetzige Betriebsrat sollte schleunigst zurücktreten, und den Weg für Neuwahlen freimachen – statt die Gerichte weiter zu beschäftigen.« ◀

aus der Kanzlei Fromberg und Kollegen in Hannover, in der auch Kanzler Gerhard Schröder sein Büro hat, tritt nicht auf. Bisher liegen 16 vollstreckbare Versäumnisurteile vor. Papenburg will nicht zahlen: »Wird vollstreckt, müssen wir unweigerlich Insolvenz anmelden«, lässt er über den Nobas-Geschäftsführer, Aribert Kupsch ausrichten.

Betriebsrat Klaus ist weiter verhandlungsbereit: »Wir wollen die Anerkennung des Flächentarifvertrags. Dann nehmen wir auch Abstriche bei Sonderzahlungen, Arbeitszeit und der ausstehenden Beträge hin.« ◀

Nachgefragt ...

Ein-Euro-Jobs

Der Caritasverband hat bundesweit mehr als 17000 Ein-Euro-Jobs angeboten, bis Juni aber nur 70 Prozent vergeben können. Die praktischen Erfahrungen zeigen, wo Hartz IV nachgebessert werden muss, meint der Caritas-Generalsekretär Georg Cremer.

metall: Warum konnten Sie nicht alle Zusatzjobs besetzen?

Cremer: Es gibt viel Fluktuation in diesem Bereich. Es klemmt aber auch vielerorts an der Zusammenarbeit von Kommunen, Arbeitsgemeinschaften und Trägern. Die Umsetzungsprobleme von Hartz IV sind größer als ursprünglich gedacht.

metall: Woran fehlt es konkret?

Cremer: In den Arbeitsagenturen gibt es bisher nicht genug Fallmanager. Gerade in der Betreuung von Langzeitarbeitslo-

»Keine politische Wunderwaffe«

sen sind fachkundige Berater dringend nötig, die auf die spezifische Situation dieser Menschen eingehen. Und die Arbeitsagenturen legen nicht genug Wert auf Qualifizierung im Rahmen der Zusatzjobs, obwohl gerade darin die Chance für eine anschließende erfolgreiche Vermittlung liegt.

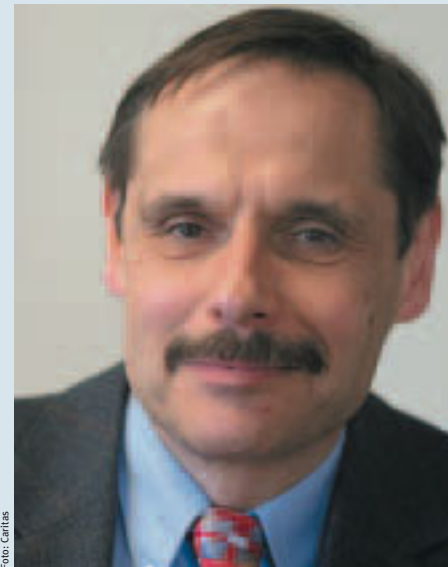
metall: Was leistet Hartz IV – und was nicht?

Cremer: Zusatzjobs sind eindeutig keine Wunderwaffe gegen Arbeitslosigkeit. In unserem Frankfurter Beschäftigungsbetrieb Cariteam schafften immerhin mehr als 20 Prozent der Ein-

Euro-Jobber anschließend den Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt. Bundesweit liegt diese Quote bisher erst bei knapp fünf Prozent. Nötig sind auch deshalb mehr Jobs für gering qualifizierte im regulären Arbeitsmarkt, für die niedrigere Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden sollten.

metall: Wo sollte bei Hartz IV vorrangig nachgebessert werden?

Cremer: Bei der Sozialhilfe gibt es sehr viel mehr Möglichkeiten, individuelle Härten abzufedern als beim jetzigen Arbeitslosengeld II. Diese Hilfen in besonde-



... bei Georg Cremer, Generalsekretär der Caritas

ren Notlagen sollten ins Sozialgesetzbuch II/Hartz IV übernommen werden. ◀

Gudrun Giese

Wegfall des Kündigungsschutzes

Keine zusätzlichen Jobs

Nach den Plänen der Union soll der Kündigungsschutz praktisch abgeschafft werden. Im Falle eines Wahlsiegs will Angela Merkel das Gesetz sogar noch in diesem Jahr ändern.

Der Kündigungsschutz würde also zum Privileg. Rund 90 Prozent der Firmen und neun Millionen Beschäftigte – ein Drittel aller abhängig Beschäftigten – würden nicht mehr unter das Schutzgesetz fallen. Denn die Pläne sehen vor, den Kündigungsschutz in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten (bisher bis zu zehn Beschäftigten) abzuschaffen. »Der Kündigungsschutz wird zum Sonderrecht für Großbetriebe«, sagt Karen Ullmann vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Union und auch viele Medien behaupten: Die weitere Einschränkung des Kündigungsschutzes würde neue Arbeitsplätze schaffen. Stimmt

nicht. Zahlreiche Studien haben versucht, den Einfluss des Kündigungsschutzes auf die Arbeitslosigkeit nachzuweisen. Ohne Erfolg.

Und was ist dran am Argument, das Schutzgesetz erschwere Betrieben in ungünstigen Situationen eine Entlassung? Ebenfalls falsch, kommt die Wissenschaftlerin Heide Pfarr in ei-

ner Studie zum Ergebnis. Nur 15 Prozent aller Betriebe haben nach einer Entlassung eine Klage am Hals. In Kleinbetrieben ist die Quote sogar noch geringer.

Und noch ein Plan der Union könnte zu mehr unsicheren Jobs führen. Die Mehrfachbefristung von Arbeitsverhältnissen soll erleichtert werden. Gut ist das nur für die Arbeitgeber. Denn die müssen sich nicht auf eine Entfristung festlegen und können die Arbeitnehmer noch länger vertrösten. ◀



Kündigungsschutz: »Bald nur noch ein Privileg«

A&O (vormals Sinitec)

Kürzere Arbeitszeit für alle

Die IG Metall hat sich mit der A&O-Unternehmensgruppe (ehemals Sinitec) Ende Juni auf einen Sanierungstarifvertrag verständigt. Ergebnis: Es wird kürzer gearbeitet statt länger. Dadurch bleiben über 700 Arbeitsplätze erhalten.

Ursprünglich wollte A&O-Geschäftsführer Michael Müller die Wochenarbeitszeit auf 42,5 Stunden verlängern, den Urlaubsanspruch von 30 auf 25 Arbeitstage senken und die Gehälter um acht Prozent kürzen.

Der umgekehrte Weg mache mehr Sinn, ließ sich Müller von der IG Metall überzeugen: Statt das Unternehmen mit Kosten für Sozialplan und Ausgleichszahlungen zu belasten, beträgt jetzt die wöchentliche Arbeitszeit 36,5 Stunden. Die Beschäftigten bringen einen Sanierungsbeitrag ein, indem auf ihren Arbeitszeitkonten 104 Minusstunden jährlich eingetragen werden. Konzernbetriebsratsvorsitzender Michael Glied: »Es lohnt sich, wenn man kämpft.« ◀



Die Angriffe auf die Arbeitnehmerrechte werden immer massiver. Geht es nach dem Willen der Kanzlerkandidatin Angela Merkel wird die Tarifaufonomie und die Mitbestimmung demnächst kräftig zusammengestrichen. Gewerkschaften und sogar die Arbeitgeberseite sind entsetzt: Dabei gilt das deutsche Mitbestimmungsmodell als Vorbild für viele Länder.



Arbeit gestalten

Angriffe abwehren

Nur selten sind Berthold Huber, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, und Martin Kannegiesser, Gesamtmetall-Präsident, gleicher Meinung. Doch bei der derzeitigen Drohung der Union, die Tarifaufonomie abzuschaffen und stattdessen die Lohnverhandlungen mittels so genannter Betrieblicher Bündnisse zu regeln, steht Kannegiesser ausnahmsweise mal stramm an der Seite der Gewerkschaft.

Kein Wunder, denn Kannegiesser weiß, was Tarifaufonomie, Flächentarifverträge und Mitbestimmung bieten: Arbeitsfrieden und Demokratie im Betrieb. Hingegen »die Abkehr von koordinierten Tarifverhandlungen könnte sich rächen«, warnt die konservative OECD vor den Plänen der CDU.

Aber nicht nur die Tarifaufonomie steht unter Beschuss. Auch die Mitbestimmung wird zerredet. Der Grund liegt für Thomas

Klebe, Bereichsleiter Mitbestimmungspolitik beim IG Metall-Vorstand, auf der Hand: »Die Arbeitgeber wollen wieder alleine das Sagen und die Macht haben.« Denn Arbeitgeber und Union haben vor allem ein Ziel: die Arbeitnehmerrechte zu schwächen. Sowohl im Aufsichtsrat als auch in den Betrieben.

Doch diese Denkweise widerspricht der Praxis. Thomas Klebe: »Betriebe, die im globalen Wettbewerb um Qualität und Innovationen bestehen wollen, sind vor allem auf ihrer Mitarbeiter angewiesen. Beschäftigte wollen Verantwortung tragen und mitentscheiden.« Das beweist der betriebliche Alltag (dazu »Jetzt reden wir, die Betriebsräten und Betriebsräte« Seite 12 bis 15). Denn: Der Segen der Mitbestimmung ist längst mit zahlreichen aktuellen Studien belegt.

Doch Arbeitgeber und Union setzen lieber auf die alte Formel »Alle Macht dem Ka-

pital.« Die IG Metall hält moderne Konzepte dagegen: »Im November werden wir eine Mitbestimmungsakademie gründen«, kündigt Klebe an. Diese Akademie soll die bisherige Möglichkeit zur Qualifizierung und zum Erfahrungsaustausch von Aufsichtsräten der IG Metall erweitern.

Die Angriffe auf die Mitbestimmung werden unabhängig vom Ausgang der Bundestagswahl weitergehen. »Aber wir werden uns mit Nachdruck diesen Angriffen stellen und aufzeigen, dass Einschränkungen der Mitbestimmung mit uns nicht zu machen sind«, betont Berthold Huber im Interview mit **metall** (siehe rechts). Denn: Mitbestimmung ist gelebte Demokratie im Betrieb. Und die lassen sich die Beschäftigten nicht mehr wegnehmen, auch wenn sich die Arbeitgeber wieder die Diktatur im Betrieb wünschen. ◀

Susanne Rohmund

... Tarifaufonomie

Interview ...

... mit Berthold Huber,
Zweiter Vorsitzender der IG Metall

» Wir werden alle Möglichkeiten ausschöpfen «



Foto v. Brauchisch

»Wir werden die Tarifaufonomie als einen der Eckpfeiler der sozialen Demokratie und des Sozialstaats nicht kampflös preisgeben.«

? Die Union und ihr eventueller Koalitionspartner FDP wollen nach einem Regierungswechsel die Tarifaufonomie sprengen ...

Die Tarifaufonomie hat sich über die letzten 50 Jahre bewährt. Sie hat die Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Fortschritt mit organisiert. Sie hat einen relativ hohen Arbeitsfrieden in der Republik gewährleistet. Die Union verlässt diesen Weg. Sie stärkt das Kapital und macht die Arbeitnehmer noch erpressbarer.

? Was glaubst Du, warum wollen die das jetzt machen?

Ganz offensichtlich haben sich die Kräfte in der Union – von der FDP will ich überhaupt nicht sprechen – durchgesetzt, die behaupten, dass die Auflösung der Tarifaufonomie und der Abbau von Arbeitnehmerrechten Fortschritte am Arbeitsmarkt bringt. Obwohl alle Erfahrungen das Gegenteil beweisen. Die Wirtschaftsliberalen haben sich in der Union wie es aussieht durchgesetzt.

? Was muss die IG Metall tun, damit diese Pläne nicht wirksam werden?

Wenn es so weit kommt, werden wir uns mit Nachdruck diesen Angriffen stellen und aufzeigen, dass Einschränkungen der Mitbestimmung mit uns nicht zu machen sind. Als Erstes müssen wir den Belegschaften erläutern, worum es geht. Tarifaufonomie erschließt sich nicht aus dem Begriff per se.

Zweitens sage ich voraus, – da ist sich der ganze DGB einig – dass es zu massiven Auseinandersetzungen in den Betrieben kommen wird. Und das Dritte ist: Die Unionspläne sind wirtschafts- und arbeitsplatzschädlich. Wir werden dann auf Betriebsebene permanent Auseinandersetzungen haben. Der große Vorteil der bundesdeutschen Wirtschaft, nämlich ihre Vernetzung, wird damit aufs Spiel gesetzt. Ich bin mir sicher, dass die CDU/CSU und andere, die die Hand an die Tarifaufonomie legen wollen, sich am Ende die Finger verbrennen werden.

? Das sind die Folgen. Aber welche Schritte kann die IG Metall noch gehen?

Wir werden Verfassungsklage erheben. Das ist selbstverständlich. Wir werden die Tarifaufonomie als einen der Eckpfeiler der sozialen Demokratie und des Sozialstaats in der Bundesrepublik nicht kampflös preisgeben. Wir werden alle Möglichkeiten – ich betone alle – ausschöpfen.

? Die Unionspläne sind eigentlich ein Schritt zurück. Die IG Metall ist in der Tarifpolitik ja viel weiter voraus ...

Mit dem Tarifabschluss in Pforzheim 2004 haben wir zum Beispiel weitere Wege eröffnet, die unterschiedliche und differenzierte Situation der Betriebe bei Erhalt des Flächentarifvertrags zu berücksichtigen. Offensichtlich

entgeht das wissentlich Teilen der Politik. Selbst Arbeitgeber und ihre Verbände anerkennen, dass die IG Metall dort, wo Betriebe in Schwierigkeiten, wo Arbeitsplätze unter Druck sind, faire Lösungen gefunden hat, die auf der einen Seite Arbeitsplätze sichern und auf der anderen Seite den Betrieben zeitlich befristete Entlastungen gewähren. Wer aber wie Union und die FDP die gesetzlichen Grundlagen, die Tarifaufonomie, verändern will, der setzt dieses flexible Vorgehen der IG Metall aufs Spiel. Damit wäre der Weg, den wir mit dem letzten Tarifabschluss vereinbart haben, am Ende. Wir hätten dann eine massive Zunahme von betrieblichen Auseinandersetzungen. Das ist die Konsequenz der Pläne der Union. Das ist ein Systemwechsel, der Arbeitsplätze und den Arbeitsfrieden gefährdet. Lohndumping ist dann Tür und Tor geöffnet. ◀

Werner Hoffmann, Susanne Rohmund

... Tarifaufonomie

Tarifpolitik ist Sache der Tarifpartner. Das sind die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände. Die Tarifpartner handeln Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen und sonstige Arbeitsbedingungen aus. Die Regierung darf ihnen laut Grundgesetz nicht reinreden (»Tarifaufonomie«). Ziel der Tarifverhandlungen ist der Abschluss eines Tarifvertrags. Dieser legt für eine bestimmte Laufzeit die Arbeitsbedingungen fest.

Die CDU-Pläne

► Es sollen so genannte betriebliche Bündnisse eingeführt werden. Danach ist eine Tarifabweichung zur Beschäftigungssicherung für die gesamte Belegschaft möglich, wenn Betriebsrat und zwei Drittel der Belegschaft zustimmen. Doch wer legt fest, wann die Beschäftigung gefährdet ist? Und wie stark kann der Unternehmer Druck auf die Beschäftigten ausüben, um seine Forderungen diktatorisch durchzusetzen?

► Das Günstigkeitsprinzip soll abgeschafft werden. Es besagt, dass ein tarifgebundener Betrieb mit einem einzelnen Beschäftigten nur eine Tarifabweichung nach oben vereinbaren darf. Nach den CDU-Plänen soll künftig auch ein Lohnabschlag möglich sein, wenn Betriebsrat, zwei Drittel der Belegschaft und der betroffene Arbeitnehmer zustimmen würden. **Die Gefahr:** Missbrauch und Erpressungsversuche seitens der Arbeitgeber würden Tür und Tor geöffnet. ◀



Jürgen Peters,
Erster Vorsitzender
der IG Metall

Foto: Marius Kirchgeßner

Die soziale Republik steht zur Wahl

Wer nicht zur Wahl geht, bekommt die Regierung, die er nicht haben wollte.

Je näher der Wahltermin kommt, desto hektischer zeigen sich die Akteure. Der Wahlkampf befindet sich im Schlusspurt. »Kompetenzteams« werden vorgestellt, Wahlprogramme aufgestellt, Interviews gegeben, Meinungsumfragen präsentiert, Reden geschwungen und nicht zuletzt mögliche Regierungskonstellationen diskutiert. Bei diesem ganzen Tohuwabohu gerät das Wesentliche schnell aus dem Blickfeld. Nämlich die Fragen: Wie sozial wird Deutschland nach der Bundestagswahl sein? Wird es eine Politik für oder gegen die Arbeitnehmer geben? Werden die Menschen über ihre Zukunft mitbestimmen können oder soll allein »der Markt« über die Menschen bestimmen?

Kurzum: Am 18. September 2005 steht nicht mehr und nicht weniger zur Wahl, als die Zukunft der sozialen Republik. Insbesondere die Ankündigungen von Union und FDP lassen schlimmes erwarten. Die Tarifautonomie soll abgeschafft werden, die Mitbestimmung abgebaut, der Kündigungsschutz verschlechtert, die Lebensarbeitszeit verlängert, die Mehrwertsteuer erhöht und die Unternehmenssteuer reduziert werden. Die Pläne der Union und der FDP stellen einen Frontalangriff auf die Arbeitnehmer dar. Aber nicht nur das, sie sind wirtschaftlich kontraproduktiv. Denn sie bedeuten auch eine weitere Umverteilung von unten nach oben. Die Leute werden noch weniger Geld in der Tasche haben, die Arbeitslosigkeit wird steigen und die Arbeitsplätze werden noch unsicherer werden. Das ist keine gute Grundlage für eine positive wirtschaftliche Entwicklung. Und die Regierungsparteien? Sie verstricken sich in Widersprüche. Auf der einen Seite soll die Agenda 2010 konsequent umgesetzt werden, aber auf der anderen Seite soll es Kurskorrekturen geben. Das ist wenig plausibel. Und die Menschen haben die Regierungspolitik der letzten sieben Jahre noch in den Knochen. Immerhin sind aber viele gewerkschaftliche Überlegungen in das Wahlmanifest aufgenommen worden. Die SPD bekennt sich zur Tarifautonomie, zu Mitbestimmung und zu den Arbeitnehmerrechten. Und sie hat erkannt, dass wir in Deutschland einen Mindestlohn brauchen. Hinzu kommt, dass in diesem Jahr mit der Linkspartei Be-

wegung in die Parteienlandschaft gekommen ist. Die etablierten Parteien bemühen sich seitdem, das Soziale in ihrer Politik stärker in den Vordergrund zu stellen. Ob das nachhaltig sein wird, bleibt abzuwarten.

Die politischen Konzepte und Forderungen der IG Metall sind allseits bekannt. Wir werden sie vor der Wahl genauso vertreten wie nach der Wahl. Und: Wir werden sie vertreten unabhängig von der Regierungskonstellation, die sich ergeben wird. Weil wir sie für richtig halten.

Aber noch ist vor der Wahl. Wie sozial die Republik sein wird, hängt von den politischen Programmen der Parteien ab und die Politik, die sie daraus ableiten. Aber am Wahltag hängt diese Frage von den Wählerinnen und Wählern ab. Sie haben es in der Hand. Wie sozial die Republik sein wird, das hängt von uns allen ab. Deshalb ist es wichtig, wählen zu gehen. Denn: Wer nicht zur Wahl geht, bekommt die Regierung, die er nicht haben wollte.

... Mitbestimmung

MAN: Einsatz hat sich gelohnt



Wenn es um die Sicherheit der Arbeitsplätze geht, sind die Betriebsräte die wirklich kompetenten Unternehmensberater. Sie kennen die Schwachstellen, sie kennen die Alternativen. Nicht der Profit ist entscheidend, sondern die Qualität der Arbeit.

Für Georg Rottach, den Betriebsratsvorsitzenden von ACP, früher MAN Nutzfahrzeuge Werk Penzberg, hat sich die Zukunft des Betriebs an einem ganz konkreten Tag entschieden. Das war der 27. April 2005. Damals saßen im Bürgerhaus von Karlsfeld bei München die Betriebsräte aller MAN-Nutzfahrzeug-Betriebe mit der Geschäftsleitung zusammen – die jährliche Betriebsrätekonferenz. Kurz vorher hatten die Kolleginnen und Kollegen im oberbayerischen Penzberg erfahren, dass der Betrieb verkauft werden solle. Kurz entschlossen fuhren an jenem 27. April über 250 Beschäftigte, praktisch die gesamte Frühschicht, nach Karlsfeld um der Geschäftsleitung klar zu machen, dass sie einen Abbau von Arbeitsplätzen nicht hinnehmen würden.

Georg Rottach heute: »Die Geschäftsleitung war sichtlich beeindruckt von unserem Engagement. Die Herren merkten, dass die Belegschaft es ernst meint. Das hat bei den Verhandlungen sehr geholfen.« Der Hintergrund: MAN hatte den Penzberger Betrieb über Jahre hinweg stiefmütterlich behandelt. Teile der Produktion wurden ins Ausland verlagert, mit Investitionen war man mehr als sparsam. Die Folge: Das Werk Penzberg (Schwerpunkt der Produktion: Lkw-Komponenten aus Dickblech und Stahlrohren) hatte Schwierigkeiten wirtschaftlich zu arbeiten. Diese Managementfehler sollten nach dem üblichen Schema ausgebügelt werden. Von den 600 Beschäftigten wurden weitgehende Zugeständnisse verlangt, sonst

würde die Produktion nach Osteuropa verlagert. Dass sich die MAN-Geschäftsleitung letztlich nicht durchsetzen konnte, liegt am Widerstand der Penzberger Belegschaft. Aber auch daran, dass sich die Betriebsräte an den anderen MAN-Nutzfahrzeug-Standorten (zum Beispiel München, Nürnberg oder Salzgitter) geschlossen hinter die Kolleginnen und Kollegen in Oberbayern stellten. Betriebsrat Christian Giljohann aus Penzberg: »Wir haben gezeigt, dass sich der Einsatz von uns Belegschaftsvertretern, aber auch der aller Beschäftigten gelohnt hat.«

Zwar wurde aus dem MAN-Betrieb eine eigenständige Firma (Automotive Components Penzberg GmbH, ACP), die zu 40 Prozent der MAN und zu 60 Prozent dem Betriebsleiter Ralf Simon gehört. Entlassungen und Verlagerung aber konnten verhindert werden. In zähen Verhandlungen und unterstützt vom Gesamtbetriebsrat und der IG Metall erreichten die Penzberger Betriebsräte, dass sich MAN nicht aus der Verantwortung für das Werk stehlen konnte.

Georg Rottach: »Innerhalb des Gefüges von MAN waren wir nur ein kleiner Betrieb. Andererseits aber sind wir das zweitgrößte Unternehmen in Penzberg und deswegen für die ganze Region wichtig.« Hätte die MAN-Geschäftsleitung völlig frei schalten und walten können, so Georg Rottach, dann wäre von dem Werk Penzberg nicht viel übrig geblieben.

Der Übergang zur eigenständigen Firma bringt für den Betriebsrat jede Menge zusätz-

licher Arbeit. Denn aus dem Konzernteil wurde ein eigenständiger Zulieferer. Auf diese »Fremdfirma« übt der (quasi) Monopolkunde jede Menge Druck aus. So verlangt der Konzern, dass der Lohnkostenanteil an jenen Komponenten, die MAN kauft, bis zum Jahr 2008 um 50 Prozent gesenkt werden soll. Ob sich MAN hier durchsetzen kann, erscheint fraglich. Denn bei der Ausgliederung

hatte der Betriebsrat durchgesetzt, dass auch das eigenständige Unternehmen in den Arbeitgeberverband eintreten muss. Die Tarifverträge mit der IG Metall sind also langfristig gültig. Georg Rottach: »Die ACP-Geschäftsleitung will jetzt erstmal an firmenspezifische Zulagen ran, wie die CNC-Zulage von acht Prozent.«

Längerfristiges Ziel von MAN und neuer Geschäftsleitung ist es offensichtlich bei ACP Strukturen zu schaffen, wie sie in mittelständischen Betrieben üblich sind. Das heißt: Das Niveau bei Arbeitsbedingungen und Bezahlung soll erheblich heruntergefahren werden. Statt 17-Schichten will die Geschäftsleitung ein 18-Schichten-Modell ein-

führen. Georg Rottach: »Solche Überlegungen gehen in die falsche Richtung. Wir wollen lieber über Innovationen nachdenken oder über effektivere Arbeitsabläufe. In der Vergangenheit hat der Betriebsrat viele Inventionen angeschoben, wie das dringend benötigte Blechlager oder die Einführung von 3-D-Lasern. Beim Blechlager haben wir sogar 300 000 Euro aus dem Zeitguthaben der Belegschaft eingebracht.« Ein »Bündnis für Arbeit« also. Aber ganz anders als sich die Unionsparteien das vorstellen. ◀

Hans Otto Wiebus



»Die Geschäftsleitung war beeindruckt vom Engagement der Belegschaft. Das half bei den Verhandlungen.«



Jetzt sprechen die Betriebsrätinnen und die Betriebsräte

Mario Bochon, Vertrauenskörperleiter und Betriebsrat bei EKO Stahl in Eisenhüttenstadt, über erfolgreiche Betriebsvereinbarungen

» Es begann mit der Privatisierungsphase, Anfang der 90er Jahre, als der Betriebsrat bei der Auswahl eines Investors auch die Marktbetrachtung als oberste Priorität ansah. Auch hatte der Betriebsrat in dieser Zeit einen engen Kontakt zur Landes- und Bundesregierung. Mit der letztendlichen Übernahme durch Cockerill begann für Eko dadurch ein erfolgreicher Weg, mit einer strategisch wichtigen Stellung, zumindest auf dem deutschen Stahlmarkt.

Aktuellstes Beispiel ist jedoch das Kosteneinsparprogramm, das auch vor Eko innerhalb des Konzerns nicht halt machte. Nachdem wir als Betriebsrat McKinsey und der Geschäftsführung in langen Streitge-

sprächen dargelegt haben, dass es mit uns nicht zu machen ist, die Kosteneinsparungen in Größenordnung beim Personal anzusetzen und somit viele Entlassungen in Kauf nehmen zu müssen, gingen wir noch weiter. Um insgesamt unser Personal zu schützen, vereinbarten wir in einer Betriebsvereinbarung die vorzeitige Einführung der 35-Stunden-Woche bei Eko Stahl im Jahr 2005.

Der Tarifvertrag beinhaltet diese Arbeitszeitverkürzung erst für das Jahr 2009. Somit retteten wir effektiv mehreren hundert Mitarbeitern ihren Arbeitsplatz. Der Erfolg gibt uns recht. Unser Unternehmen erzielte trotzdem im letzten Jahr ein Rekordergebnis. «

General Motors Europe, Zürich

Mitbestimmungserfolg auf Europa-Ebene

Bei allen Einschnitten, die für die Beschäftigten insbesondere bei Opel mit der Restrukturierung des Konzerns General Motors Europe

(GME) verbunden sind: Sie hat die Mitbestimmung in Europa vorangebracht. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund und das Europäische Arbeitnehmerforum bei GME,

der europäische Betriebsrat, konnten europaweit geltende Regeln für die Restrukturierung durchsetzen: Alle Standorte bleiben erhalten, betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen, Unterbietungswettbewerb wird verhindert. »Wie kann man bei so erfolgreicher europäischer Mitbestimmungspraxis das deutsche Modell in Frage stellen?«, wundert sich Peter Klein (links im Bild), stellvertretender Opel-Betriebsratsvorsitzender in Rüsselsheim. »Wer das tut, hat weder mit Arbeitnehmerinteressen noch mit Europa was am Hut.«



Foto: FM

Von Marlis Dahne, Uli Eberhard, Norbert Hüsson, Norbert Kandel und Hartwig Oertel

Stabilus, Koblenz

Druck von unten

Unbezahlte fünf zusätzliche Arbeitsstunden pro Woche, Abstriche bei Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Austritt aus dem Arbeitgeberverband – diese Pläne sind beim Koblenzer Autozulieferer Stabilus vom Tisch. Für 99 Beschäftigte, die durch Verlagerung ihre Jobs verlieren, hat der Betriebsrat hohe Abfindungen und den Anspruch ausgehandelt, in eine Beschäftigungsgesellschaft einzutreten – mit neun Monaten

Laufzeit bei 90 Prozent der letzten Nettovergütung. Ursprünglich sollten 140 der 1850 Jobs wegfallen. »Als wir den Anteil der Mitglieder in nur acht Wochen von 40 auf über 60 Prozent erhöht hatten, gab die Geschäftsführung ihre Pläne auf«, sieht der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Robert Burg die Strategie belohnt. «

IBM und HP, USA

Tiefgreifende Veränderungen

Es rumort. Die Computerkonzerne IBM und HP stehen mitten in tiefgreifenden Veränderungen und verschweigen die Folgen. Stellenabbau ist zwar angekündigt – je 14 500 Stellen sollen in beiden Konzernen weltweit gestrichen werden. Aber wie viele, an welchen Standorten und wann – es gibt keine genaue Informationen. »Vertrauen und Motivation ge-

hen so verloren«, sagt Uwe Meinhardt von der Stuttgarter IG Metall, Mitglied im Aufsichtsrat der HP Deutschland. Dank IG Metall gibt es wenigstens ein paar Informationen. Denn vom neuen »Operating Model« der IBM wüssten die Beschäftigten ohne ihre Arbeitnehmervertreter ebenfalls noch nichts. Jetzt arbeiten die Betriebsräte an Gegenstrategien. «



... Mitbestimmung

Still-Wagner, Reutlingen

Wir werden kämpfen wie die Löwen

Sommer 2004: Auf intensives Nachfragen des Betriebsrats stellt sich heraus, dass beim Gabelstapler-Hersteller Still-Wagner mit der Verlagerung von Produkten gerechnet werden muss. Der Betriebsrat stellt sich auf eine Auseinandersetzung ein. Vorsitzender Harry Mischke: »Wir werden kämpfen wie die Löwen.«

Dezember 2004: Es gibt die erste offizielle Information, dass von 540 Arbeitsplätzen 300 wegfallen sollen. Der Standort ist

in Gefahr. März 2005: Der Betriebsrat legt ein eigenes Konzept vor, das den Renditeerwartungen des Betriebs entgegenkommt. Darauf verdoppelt die Geschäftsleitung die Renditeziele. Die Beteiligungsproteste weiten sich aus. Die Region solidarisiert sich.

Und dann Ende März 2005: Das Unternehmen lenkt ein. Nach harten Verhandlungen des Betriebsrats bleibt die Produktion bestehen. Statt 300 sollen nur 43 Stellen wegfallen. ◀

Joachim Fichtner, BR-Vorsitzender im Autohaus Berlin über Weiterbildung dank Betriebsräten

» Mit Betriebsräten läuft es besser, auch in den Handwerksfirmen. Tarifliche Bezahlung und die Einhaltung der Arbeitszeit – dafür stehen wir als Betriebsräte ein und streiten uns auch mit den Chefs, wenn es sein muss. Seit einigen Jahren rückt die Weiterbildung der Beschäftigten immer mehr in den Vordergrund. Wer

den Anschluss an die technische Entwicklung im Kfz-Gewerbe behalten will, kommt ohne ständige Qualifizierung nicht aus. Wir achten darauf, dass nicht immer dieselben Kolleginnen und Kollegen fahren, dass die Weiterbildung als Arbeitszeit gilt und vor allem, dass der Chef die Kosten übernimmt. ◀◀

Carl Zeiss, Aalen

Mehr Mitbestimmung dank Aufsichtsräten

Bei Carl Zeiss in Aalen werden jetzt zwölf zusätzliche Ausbildungsplätze eingerichtet, weil die IG Metall-Vertreter

im Aufsichtsrat die Initiative dazu ergriffen hatten. Roland Hamm, Erster Bevollmächtigter der IG Metall in Aalen und

Martin Allespach von der Stuttgarter Bezirksleitung hatten den Vorstand aufgefordert, mehr zum Ausbildungspakt der Wirtschaft beizutragen. »Das ging schnell und unbürokratisch«, freut sich Roland Hamm. Zeiss bietet für die Ausbildungsjahre 2005 und 2006 nun jeweils 80 Ausbildungsplätze statt der ursprünglich geplanten 74. ◀

Stein-Gruppe, Engelskirchen

Betriebsrat stoppt Geisterfahrer

Die Stein-Gruppe (zehn Autohäuser im Rheinisch-Bergischen und Oberbergischen Kreis) wollte mit dem Kopf durch die Wand: Ende 2004 teilte die Geschäftsführung den 450 Beschäftigten mit, dass ab Januar wieder die 40-Stunden-Woche gelte. Der Be-



... Mitbestimmung

Mitbestimmung ist gelebte Demokratie im Betrieb. In Deutschland gibt es zwei Formen, die Unternehmensmitbestimmung und die betriebliche Mitbestimmung.

Unternehmensmitbestimmung

Kapitalgesellschaften unterliegen grundsätzlich der Mitbestimmung im Aufsichtsrat, wenn sie mehr als 500 Menschen beschäftigen. Das Organ der Unternehmensmitbestimmung ist der Aufsichtsrat. Er besteht aus Arbeitnehmern und den Anteilseignern.

► Bei mindestens 500 Beschäftigten greift das vergleichsweise schwache Drittelbeteiligungsgesetz von 2004. Die Aufsichtsräte

werden hier nur zu einem Drittel von Arbeitnehmern des Unternehmens gewählt.

► Bei mehr als 2000 Beschäftigten gelten die weitergehenden Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976. Dieses Gesetz sieht zwar einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat vor. Doch bei Stimmgleichheit steht dem Aufsichtsratsvorsitzenden (immer Kapitalseite) ein Doppelstimmrecht zu.

Die am weitesten entwickelte Mitbestimmungsregelung ist im **Montan-Mitbestimmungsgesetz** (für Montanbetriebe: Bergbau, Eisen, Stahl, mit mehr als 1000 Beschäftigten). Zwischen Arbeitnehmern und der Kapitalseite herrscht eine echte Parität. Ein von beiden

Seiten benanntes »neutrales Mitglied« kann beim Stimmenpatt den Ausschlag geben.

Betriebliche Mitbestimmung

Die betrieblichen Mitbestimmung regelt wichtige Fragen wie Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsabläufe, Verteilung der Arbeitszeit, Personalplanung und Richtlinien zur Auswahl von Personal, Sozialeinrichtungen, Zeiterfassung und Leistungskontrolle. Die betriebliche Mitbestimmung ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Organ der betrieblichen Mitbestimmung ist der Betriebsrat. Ab fünf Beschäftigten besteht ein Anspruch auf die Wahl zum Betriebsrat. ◀

Arbeit gestalten

Angriffe abwehren



etriebsrat beantragte sofort eine Einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht. Denn er hat laut Betriebsverfassungsgesetz (Paragraf 87) über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitzubestimmen. Das Gericht piffte die Stein-Geschäftsführung zurück, ihre Geisterfahrt war beendet. Gemeinsam mit der IG Metall löste sie ihre wirtschaftlichen Probleme schließlich per Sanierungsstarifvertrag. »Jetzt herrscht wieder Friede-Freude-Eierkuchen«, sagt der Kölner IG Metall-Sekretär Wolfgang Rasten. ◀

Harald Klausing, Betriebsratsvorsitzender und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender bei Karmann in Osnabrück, über den Segen der Aufsichtsratsmitbestimmung

»Durch Verquickung der Aufsichtsratsmitbestimmung mit der des Betriebsrats nach Betriebsverfassungsgesetz ist es bei Karmann in den schwerer gewordenen Zeiten der letzten Jahre gelungen, Hunderte von Arbeitsplätzen zu halten. So konnte



Demonstration bei Grohe: »Ohne Betriebsrat keine Abfindung«

Ernst Schäfer, Betriebsratsvorsitzender und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender bei der Salzgitter AG in Salzgitter, über das Abwenden von betriebsbedingten Kündigungen dank Montanmitbestimmung

»Als im Jahr 2000 und im Jahr 2001 als Folge des Erwerbs der Mannesmannröhren-Werke AG der Konzern neu strukturiert und aus der bisher produzierenden Holding eine größere Anzahl GmbH gebildet wurde, haben wir betriebsbedingte Kündigungen ausschließen und

die sozialen Besitzstände der Beschäftigten festschreiben können.

Das klappte nur durch die bei uns jahrzehntelang erfolgreich praktizierte Montanmitbestimmung, die wir durch ergänzende Tarifverträge sogar noch ausbauen konnten. ◀◀

Bochumer Eisenhütte, Bochum

Gemeinsam Zukunft gestalten

Als reiner Bergbauzulieferer hätte die Bochumer Eisenhütte langfristig nicht überleben können. »Es war klar, dass das Zechengeschäft zurückgeht«, erinnert sich Betriebsratsvorsitzender Benno Bargmann. Also hat er die Geschäftsleitung »gedrängt, sich nach vorn zu bewegen«, gehört es doch zu den Aufgaben des Betriebsrats, »die Beschäftigung im

Grohe, Hemer

Jobs gerettet, Sozialplan vereinbart

Nicht 3000 Beschäftigte werden bis Ende 2006 entlassen, sondern 943. Das hat der Sanitärarmaturenhersteller Grohe im sauerländischen Hemer mit dem Gesamtbetriebsrat am 8. Juni vereinbart. Schlimm genug. Aber dass es nicht noch schlimmer gekommen ist, sei »auf jeden Fall« der Mitbestimmung zu verdanken, betont Gesamtbetriebsratsvorsitzender Peter Paulokat. Ohne sie hätte das Management gar nicht mit der Arbeitnehmervertretung verhandeln müssen. Und die Entlassenen hätten keinen Anspruch auf einen Sozialplan gehabt. Paulokat: »Ohne Betriebsrat keine Abfindung.« Über die Zahl der Kündigungen wird übrigens nachverhandelt. Paulokat: »Es werden definitiv weniger.« ◀

eine drohende Schließung des Betriebsmittelbaus mit über 400 Arbeitsplätzen ebenso wie eine Entlassungswelle größeren Ausmaßes im Fahrzeugbau abgewendet werden – das hätte weitere rund 500 Arbeitsplätze in diesem Jahr gekostet. ◀◀

Betrieb zu fördern und zu sichern« (Paragraf 80 des Betriebsverfassungsgesetz). Und weil die Eisenhütte auch die Wärmebehandlung von Stahlprofilen beherrscht, suchte und fand man gemeinsam neue Kunden in diesem Geschäftsfeld. Seit 2002 mausert sich die Firma zum Stahlveredeler. Und hat die Zahl ihrer Beschäftigten um 25 auf 209 erhöht. ◀



... Mitbestimmung



Deutz AG, Köln

Neue Perspektive erzwungen

Drei Jahre lang verzichteten die Beschäftigten der Motorenfabrik Deutz auf Lohn und Gehalt. Trotzdem ging's der Firma auch danach nicht besser. Also forderte der Vorstand erneut ein Opfer der Belegschaft. Diesmal legten sich der Betriebsrat und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat quer – und forderten den Vorstand auf: »Macht endlich eure Hausaufgaben.« Jetzt endlich investierte das Unter-

nehmen in neue Motoren, reorganisierte Einkauf und Verwaltung. Das Konzept ging auf: Produzierte Deutz im Jahr 2000 noch 120 000 Motoren, sollen es in diesem Jahr schon 180 000 sein. Die Zahl der Arbeitsplätze stieg um mehrere hundert auf 5700. Werner Scherer, der Konzernbetriebsrats- und stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende, bilanziert: »Wir sind absolut wettbewerbsfähig.«

Siegfried Richter, Betriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied bei Alstom LHB in Salzgitter, über Beschäftigungssicherung dank Mitbestimmung

»Wir sind 1997 von Alstom übernommen worden. Da das Thema Mitbestimmung ein deutsches Thema ist, war es auch für unsere französischen Manager sehr schwer zu verstehen. Doch die Konzernverantwortlichen lernen langsam dazu. So haben wir etwa bei der Einführung EDV-relevanter Software über die Mitbestimmung Einfluss nehmen können, weil

hier die Möglichkeit der Leistungs- und Verhaltenskontrolle vorlag.

Und wir konnten zum Beispiel in einer Aufsichtsratssitzung 2004 unsere französischen Manager durch intensive Gespräche davon überzeugen, eine wichtige Fertigungslinie nach Salzgitter zu bringen. Das sichert etwa 250 Beschäftigten bei uns über Jahre den Arbeitsplatz. »

Saarstahl AG, Saarland

Dank Mitbestimmung Krise überwunden

»Nachdem Saarstahl 1993 fast am Boden lag und Konkurs anmelden musste, ist das Unternehmen heute wieder gut aufgestellt.« Werner Fries, Gesamtbetriebsratsvorsitzender des Unternehmens, schreibt dies vor allem der paritätischen Mitbestimmung zu. Das Zusammenwirken von IG Metall und Betriebsräten in Aktionen und im Aufsichtsrat habe sich im

»schwärzesten Kapitel der Unternehmensgeschichte« bewährt. Gemeinsam mit Roman Selgrath, Betriebsratsvorsitzender der Dillinger Hütte, ist Fries auch nach der sozial verträglichen Überwindung der Stahlkrise der achtziger Jahre überzeugt: Wer heute die Mitbestimmung angreift, provoziert die sozialen Konflikte von morgen. ◀

Bernd Osterloh, Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied bei Volkswagen in Wolfsburg, über Standortsicherung dank starker Mitbestimmung

»Wenn es das VW-Gesetz und die qualifizierte Mitbestimmung bei Volkswagen nicht geben würde, dann wäre es bereits in den 70er Jahren für VW-Standorte wie Braunschweig, Salzgitter und Emden und damit verbunden natürlich für die jeweiligen Regionen in ihrer Gesamtheit kritisch geworden. Die starke und strategisch ausge-

richtete Mitbestimmung bei Volkswagen und die Kultur der kooperativen Konfliktbewältigung ist ein Garant für Standort- und Beschäftigungssicherung durch die Suche nach innovativen Lösungen. Davon profitieren die Beschäftigten, aber auch das Unternehmen, die Regionen der VW-Standorte und der Standort Deutschland in Gänze. »

Silke Mussmann, Betriebsratsvorsitzende und Aufsichtsratsmitglied bei Philipps AEG Licht GmbH in Springe, über den positiven Einfluss der Arbeitnehmervertreter auf Abfindungshöhen

»Wir sind Teil eines globalen Unternehmens. Dadurch ergibt sich, dass die wirklichen Entscheidungsträger weit weg in Eindhoven sitzen und für uns als Betriebsräte kaum zu greifen sind. Deshalb ist es sehr wichtig, dass wir über den Aufsichtsrat überhaupt Kontakt zu den Ent-

scheidungsträgern aufbauen können, um Einfluss auf unseren Standort in Springe nehmen zu können. Es hängt viel von dem persönlichen Netzwerk ab. Mit unseren lokalen Managern mussten wir im letzten Jahr über eine umfangreiche Restrukturierung verhandeln. Den Stellenabbau konnten wir nicht verhindern, aber ohne Betriebsrat hätten wir zum Beispiel nicht die Transfergesellschaft, die Abfindungen und auch viele Optimierungsprojekte zur Standortsicherung durchsetzen können. »



Foto: NOVUM / Walter Schmidt

»Es wird dir dort gefallen«

Nach jedem Terroranschlag wächst die Angst vor neuem Terror. Gibt es noch Sicherheit? Schnell geraten die Muslime in Generalverdacht: Wenn sich die Terroristen in glühender Todesverachtung auf den Koran berufen, ist dann nicht der gesamte Islam verdächtig? Viele Türken und Nordafrikaner, die in Deutschland leben, erfahren, wie sich ihr Alltag schleichend verändert. Der ohnehin schwierige Prozess der Integration droht ins Stocken zu kommen. Dem Misstrauen der Deutschen begegnen viele Muslime mit Rückzug in die eigene Gemeinschaft. Dabei wäre gerade jetzt Offenheit nötig. **metall** hat sich im Ruhrgebiet und in Schwaben umgesehen.

Serhan Altin

»Es wird dir gefallen dort,« hatte der Großvater gesagt, »die Deutschen mögen die Türken.« Das war vor mehr als 30 Jahren, als Serhan Altin aus Istanbul ins Abenteuer Deutschland aufbrach. 16 war sie, frisch verheiratet, auf der Suche nach Arbeit. Die fand sich rasch damals in Neckarsulm. Auf der Wohnungssuche kam die erste Enttäuschung: So willkommen, wie der Großvater versprochen hatte, schienen die Türken nicht zu sein. »Wir waren Fremde, und das hat man uns spüren lassen,« sagt Serhan.

Das Gefühl von Fremdheit ist geblieben. Trotz der Arbeit, trotz des jahrelangen Engagements als Betriebsrätin, trotz des Zusammenhalts in der IG Metall. Und trotz der Kehrwoche, die in Alfdorf, wo Serhan mit ihrer Familie seit vielen Jahren zu Hause ist, fest zum schwäbischen Alltag gehört. Im schmucken Mehrfamilienhaus hat es eine Weile ge-

dauert, bis die deutschen Bewohner den Argwohn gegen die neuen Nachbarn mit der ungewohnten Musik und den fremden Gebräuchen überwunden hatten. Heute lebt man freundlich nebeneinander. Rund 500 Men-

schen in der 6000 Einwohner zählenden Gemeinde sind aus dem Süden zugezogen, die meisten arbeiten beim Autozulieferer TRW. Im Betrieb gibt es selten Probleme zwischen Deutschen und Zugewanderten. Im Ramadan geben die Deutschen ihren muslimischen Kollegen die Möglichkeit zu fasten.

Aber in letzter Zeit bekommt das friedliche Bild Risse. »Man wird schon merkwürdig angeschaut, wenn wieder ein Terroranschlag war. Die Leute wissen zu wenig über uns und unsere Religion. Sie glauben, der Terror hätte seine Wurzeln im Islam. Aber das ist nicht wahr,« sagt Serhan. Sie ist Muslimin, aufgeklärt, ohne Kopftuch, aber doch ihrer Kultur bewusst.

Betriebsrätin Altin: »Man wird schon merkwürdig angeschaut, wenn wieder ein Terroranschlag war.«



Photo picture-alliance / Godong



Photo Graffiti / Rüttgens

Als einer jungen Frau wegen ihrer Kopfbedeckung – auch wenn es niemand offen so sagte – der Ausbildungsplatz verweigert wurde, stand Serhan ohne Zögern an der Seite der Bewerberin. Sie fordert Toleranz: »Ein Kleidungsstück darf doch nicht über eine Person entscheiden.« Was aber die jungen Frauen und auch Männer umtreibt, die sich mehr und mehr in der Tradition ihrer Religion verschanzen, kann sie nicht verstehen. »Sie suchen Zugehörigkeit und Anerkennung, die sie von den Deutschen nicht bekommen. Aber den Rückzug in die eigene Gemeinschaft finde ich nicht gut.« Beide Seiten sollten aufeinander zugehen, offener werden. »Wir müssen mehr Vertrauen zueinander haben,« fordert Serhan. »Wie sollen wir sonst auf Dauer miteinander auskommen?« Denn sie werden hier bleiben, Serhan, ihr Mann Kamuran, die Tochter, der Sohn. Schwaben ist längst ihre Heimat geworden.

Halit Kanik

Halit Kanik kennt viele Leute. Der große, kräftige Türke ist einer von den Menschen, wie es sie häufig gibt in der IG Metall, einer, der sich nicht mit einer Aufgabe zufrieden gibt, sondern überall mitmisch: im Betriebsrat im ThyssenKrupp-Werk Nirosta in Bochum, im IG Metall-Ortsvorstand, im Ausländerausschuss, im Wohnungsausschuss bei Thyssen, in der SPD. Der Schalke-Fan organisiert Fußballturniere für Jugendliche und hilft ihnen bei der Ausbildungsplatzsuche.

In seiner Heimatstadt Hattingen hätte er auch noch Moschee-Vorsitzender werden sollen. Aber das überließ er einem anderen. Halit, 43, lebt seit 1979 in Deutschland, in Nordrhein-Westfalen, wo ein Drittel aller Migranten aus der Türkei leben. Hätte sich im Verhältnis zwischen Muslimen und Nichtmuslimen etwas geändert nach den Terroranschlägen von New York, Madrid oder London – einer, der täglich mit so vielen Menschen umgeht wie er, müsste es merken. Aber er schüttelt den Kopf: »Nein, die Deutschen verhalten sich jetzt nicht anders uns Migranten gegenüber«, sagt er.

Liegt es vielleicht daran, dass »Ängste und Vorurteile nur in den Köpfen der Menschen sind, aber nicht ausgesprochen werden«, wie Yüksel Yusuf vermutet, der ehemalige

Opel-Betriebsrat, den er häufig in der größten Moschee Bochums trifft? Oder daran, dass viele Muslime sie nicht wahrhaben wollen? Oder ist der Terror zu weit weg, um im eigenen Alltag eine Rolle zu spielen. Bei dem



Foto: Manfred Volmer

Betriebsrat Kanik: Er kennt viele Leute

Wort »Terror« fallen Halit zuerst Neonazis ein. Die waren in Bochum hautnah zu erleben. Und ihre Gesinnungsfreunde verüben ihre Anschläge nicht Tausende Kilometer entfernt, in Madrid oder New York, sondern in Solingen. »Terror hat doch nichts mit dem Islam zu tun«, sagt Halit. »Terroranschläge

werden im Baskenland verübt, in Nordirland, also auch unter Christen. Es gibt mehr als 900 Millionen Muslime auf der Welt. Wenn tausend davon verrückt sind, sagt das doch nichts über die vielen Millionen anderen aus«. Um die Probleme der Welt zu lösen, gebe es »nur ein Mittel: die Demokratie«.

Im Betraum der Moschee hängen die deutsche und türkische Fahne nebeneinander.

»Die Deutschen verhalten sich jetzt nicht anders uns Migranten gegenüber.«

der an der Wand. »Wir sind für Integration. Die Menschen müssen die Gesetze des Landes einhalten«, versichert der Vorbeter, der ein Angestellter des türkischen Staates ist. Der Islam stehe für »Liebe, Frieden und Freundschaft«.

Seit 1993 treffen sich Yüksel, der Vorbeter und andere Muslime drei Mal im Jahr mit Katholiken, Protestanten und Juden zum gemeinsamen Friedensgebet. Der Imam sagt: »Ob Terror, Hunger, Arbeitslosigkeit oder Drogenabhängigkeit, das sind alles unsere gemeinsamen Probleme, die wir gemeinsam lösen müssen.«

Sylvia Koppelberg, Gabriele Prein

Nachgefragt . . .

metall: Nimmt die Religiosität unter Muslimen in Deutschland seit den Terroranschlägen zu?

Öztürk: Ja, weil Terror das gesellschaftliche Klima vergiftet. Nach jedem Anschlag werden Muslime von Politikern beschimpft, unter Generalverdacht gestellt und aufgefordert, sich vom Terrorismus zu distanzieren. Allein diese Forderung unterstellt, dass viele Muslime sich zumindest klammheimlich über die Anschläge freuen. Das ist beleidigend und perfide. Es ist so, wie wenn Muslime nach dem Anschlag gegen Türken in Solingen von allen Deutschen oder Christen verlangt hätten, sich zu distanzieren. Solche pauschalen Verurteilungen verstärken bei Muslimen den Hang, sich zurückzuziehen und abzusondern, eine Entwicklung, die bereits mit den Anschlägen in Mölln und Solingen angefangen hat.

metall: Sind die Anschläge Beleg dafür, dass die Integration misslungen ist?

Öztürk: Das ist Unsinn. Seit vier Jahrzehnten arbeiten Migranten mit ihren deutschen Kollegen absolut friedlich zusammen, sind ge-

. . . bei **Nihat Öztürk**, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall in Düsseldorf



meinsam organisiert und wollen nur in Frieden leben. Der Terror hat nichts mit der Situation der muslimischen Migranten zu tun, sondern mit der Weltpolitik. Die Hauptgründe sind die ungelösten Probleme im Nahen Osten und der Irakkrieg. Die Amerikaner werden in der arabisch-islamischen Welt als Christen wahrgenommen, die ins Land einfallen und den Tod zehntausender unschuldiger Muslime in Kauf nehmen. Das ist der Humus, auf dem fundamentalistische radikale Gruppen gedeihen.

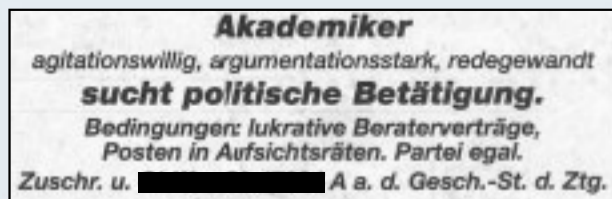
metall: Passen Terror und Islam zusammen?

Öztürk: Er hat mit dem Islam als Religion überhaupt nichts zu tun. Der Islam wird nur instrumentalisiert – so wie George W. Bush »Freiheit und Menschenrechte« für eine imperiale Politik missbraucht.

An alle Verkaufsleiter

Für nicht ausgeführte Arbeiten, vergessene Aufgaben oder unsachgemäße Handhabung einer Sache wird in Zukunft **20,- Euro Teamzoll** fällig, welcher in einer Kasse zur späteren gemeinschaftlichen Verwendung gesammelt wird.

Mit freundlichen Grüßen



Unverschämtes, Merkwürdiges, Kurioses – gefunden von **metall**-Leserinnen und -Lesern. Jede Veröffentlichung wird mit 25 Euro honoriert (bitte Kontonummer angeben). Schicken an: metall-Redaktion, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main



Auto-Professor Dudenhöfer

Plattheiten mit großem Pomp

Von vielen gehasst, von anderen gelobt – und in der Automobilindustrie gefürchtet. Das ist Ferdinand Dudenhöfer (54), Mitbegründer des Center of Automotive Research (CAR) an der Fachhochschule Gelsenkirchen.

»Dudenhöfer legt mit seinen Veröffentlichungen und Interviews den Finger in die Wunden. Das tut weh und erscheint oft als unfair«, sagt ein Mitarbeiter von »AutoBild«. Braucht es Kritiker dieser Art? Oder redet Dudenhöfer den Automobil-Standort Deutschland kaputt? Gefürchtet ist der Mann, denn selbst beim deutschen Verband der Automobilindustrie VDA war auf Anfrage kein Kommentar über ihn zu bekommen. Nikolaus Schmidt beim IG Metall-Vorstand zuständig für Industriepolitik hält den »von marktwirtschaftlichem Fundamentalismus getriebenen« Professor für wenig seriös. Schmidt: »Er verkündet oft Plattheiten mit großem Pomp.«

Besonders bei Volkswagen, stochert der Professor seit Wochen in den Wunden. Er wirft VW vor, die Kosten- und Kapazitätsprobleme an den westdeutschen Standorten nicht gelöst zu haben. Dudenhöfer kritisiert die Modellpolitik und sogar die in VW-Fahrzeuge eingebaute aufwändige, kundenfreundliche Sicherheits-Technik, die halt etwas teurer ist. »Mit der Mercedes-Strategie wurde die Preisschere zu den pffiffigen Peugeots, den zuverlässigen Toyotas und den innovativen Opels im Klein- und Kompaktsegment größer«, sagt Dudenhöfer. »Er ist eben einer, der immer recht haben will. Und er ist einer jener Professoren, die stets alles möglichst öffentlich zelebrieren«, klagt ein Automobil-Manager.

Gleich nachdem der Scheinfirmen-Skandal bei Volkswagen aufgefliegen war, schlug Dudenhöfer wieder zu und zog gleich auch die IG Metall in seine Tiraden mit ein: »Wie die IG Metall in dieser Angelegenheit agiert hat, ist höchst zweifelhaft. Gewerkschaft, Politik und Betriebsrat sind bei VW so stark verfilzt,

dass letztendlich auch der Aufsichtsrat seine Kontrollfunktion nicht mehr effektiv wahrnehmen kann.«

Doch warum schießt Dudenhöfer immer gegen VW?

Haben sich Dudenhöfer und sein Fünf-Mann-Institut CAR auf den Größten, auf VW, eingeschossen? Er bestreitet das gegenüber **metall**: »VW ist nicht in unserer Schusslinie. In der Vergangenheit wurden dort Fehler gemacht, und das sagen wir öffentlich. Deshalb stehen wir nicht negativ zu Volkswagen.« Negativ stellt sich der Professor allerdings zum VW-Gesetz, das dem Land Niedersachsen gemeinsam mit dem Betriebsrat die Mehrheit im Aufsichtsrat sichert: »Das ist eine Konstellation, mit der ein modernes Unternehmen mit Konkurrenten wie Toyota, BMW oder Peugeot nicht zu führen ist.«

Fielen da nicht schon wieder die selben Markennamen? Toyota, Opel und Peugeot? Es ist schon auffällig, dass Dudenhöfer immer wieder Lob für dieselben Marken findet. So beispielsweise für den Peugeot-Citroen-Konzern. Dudenhöfer war

1991 bis 1994 bei Peugeot Deutschland als Verkaufsleiter und Direktor Filialen tätig, bei Citroen Deutschland 1994 bis 1996 als Direktor Netzentwicklung. Bei Opel wirkte er 1985 bis 1987 als Analyst Business Plan, bei Porsche als Leiter Marketing-Strategien &



Ferdinand Dudenhöfer: Gerne lässt er sich als Autopapst betiteln

Research 1987 bis 1990. Bei VW war der promovierte Volkswirtschaftler allerdings noch nie auf der Lohnliste. Auch nicht bei Toyota, dennoch bezieht er diesen Hersteller öfters in sein Lob ein, was den Verdacht aufkommen lassen könnte, sein Institut werde von den Japanern finanziell gesponsert. Das stellt Dudenhöfer vehement in Abrede: »Das ist mehr als idiotisch, das ist hahnebüchern. Unser Umsatz kommt von unseren Forschungen im Auftrag von Industriegruppen hauptsächlich aus der Automobilbranche sowie von anderen Kunden und von unseren Eigenstudien.« Und dann wird der Mann wortkarg: »Aber wissen Sie was, ich hab jetzt keine Lust, mit Ihnen unsere Aufträge und Kunden durchzugehen.«

Franz Glinz

»Ferdinand Dudenhöfer ist eben einer, der immer recht haben will.«

Zurück zur Schmalspur-Ausbildung?

Daimler-Chrysler Personalchefs haben einen skandalösen Plan vorgelegt. Die Pläne erheben die Schmalspur-Ausbildung zum Konzept und propagierten die Renaissance stupider Fließbandarbeit. Die Betriebsräte in den Autofabriken sind entsetzt.



Fotos: GRAFFITI / STORZ

Noch sind Ausbildungsplätze bei Daimler-Chrysler begehrt: Doch droht bald wieder stupide Fließbandarbeit?

Wenn die neuen Azubis in den Daimler-Chrysler Betrieben demnächst ihren Blaumann überziehen, werden sie gleich einige Zentimeter größer. Die Ausbildungsqualität bei den Autobauern mit dem Stern gilt als hochwertig, entsprechend begehrt sind die Lehrstellen. Wer bei Daimler-Chrysler (DC) sein Berufsleben starten kann, hat gute Karten für die Zukunft. Das macht stolz.

Allein in den Montage- und Fertigungsberufen hat die Autofirma im vergangenen Jahr über 1000 Lehrlinge eingestellt. 92 Prozent davon durchlaufen drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungen. »Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr«, begründet etwa Johannes Bursch, Leiter der Berufsausbildung bei DC in Ra-

statt, noch im vergangenen Jahr in **metall** die DC-Philosophie.

Seit einer Personalleiterbesprechung im Frühjahr 2005 scheint diese Philosophie auf den Kopf gestellt. Auf dem Treffen hat die Konzernspitze einen Weg skizziert, der die bisherigen DC-Standards zurück in die Anfänge der Industrialisierung katapultiert. Sollte der neue Weg eingeschlagen werden, würden andere schnell nachziehen. Die Ausbildungsqualität in der gesamten Automobilwirtschaft stünde auf dem Spiel.

Ausgehend von künftigen Anforderungen an das Personal, will DC den Anteil zweijähriger Schmalspur-Ausbildungen von acht auf 42 Prozent pushen. Ein neu zu schaffender zweijähriger Schmalspur-Ausbil-

dungslehrgang »Maschinen- und Anlagenführer (MAF)« solls möglich machen. Der aktuelle zweijährige Beruf des »Teilezurichters« – mehr für benachteiligte Kinder von Beschäftigten gedacht – soll auslaufen.

»Ausbildung muss wirtschaftlicher sein«, heißt es in dem brisanten Papier. Es deutet an, dass DC den qualifizierten Facharbeiter offenbar als Auslaufmodell ansieht. Derzeit, bedauert

die DC-Personalführung, werde ein großer Teil der Daimler-Chrysler-Azubis »überqualifiziert«, im Grunde genommen eine »Verschwendung«. Für zwei von drei Stellen in

Die Ausbildungsqualität in der gesamten Branche steht auf dem Spiel.

den DC-Werken – insbesondere bei der Standardmontage mit ihren kurzen Taktzeiten – sei überhaupt keine Berufsausbildung erforderlich, bestenfalls Anlernzeiten zwischen acht Wochen und sechs Monaten.

Lediglich zehn Prozent der anfallenden Arbeiten – beispielsweise Wartung und Instandhaltung – erforderten eine dreieinhalb-jährige Ausbildungszeit, warum also so viele qualifiziert ausbilden? Adieu Gruppenarbeit, bedeutet das, zurück zu den unmenschlichen Fließbändern der 70er Jahre.

Die Betriebsräte sind aufgeschreckt. »Die Personalchefs«, glaubt Michael Keller, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei DC in Wörth und Vorsitzender der »Kommission für Berufsbildung und Qualifizierung« (KBQ), »wollen wohl die Praxis aus Toscaloosa kopieren.« In dem DC-Werk in Alabama (USA) werden die Montagearbeiter vom Staat vorqualifiziert und anschließend vier bis sechs Wochen im Betrieb trainiert. Keller: »Unter dieser Praxis leidet die Qualität. Ständig sind Hundertschaften europäischer Techniker drüben unterwegs, um die Fehler angelernter Monteure auszubügeln.«

Auch die Ausbildungsexperten bei der IG Metall sind entsetzt. Erwin Vitt, Mitglied des geschäftsführenden IG Metall-Vorstands: »Dieses Konzept ist einzig und allein von dem Gedanken getragen, die Lohnkosten durch Abqualifizierung zu senken – eine Sackgasse. Denn hochwertige Autos kann man nur mit gut qualifizierten und hochmotivierten Mannschaften bauen.«

Gerade im deutschen Kraftfahrzeugbau hat daher der Anteil von Facharbeitern in den vergangenen Jahren zugenommen: zwischen 2000 und 2003 von 35 auf über 40 Prozent. Das war auch nötig. Denn die immer komplexeren Teil-Systeme der Automobile stellen zunehmende Anforderungen an die Montage.

Vor diesem Hintergrund erscheint das Konzept der DC-Personalleitung, das qualifizierte Ausbildungen offenbar nur noch für wenige Spezialisten vorsieht, erst recht suspekt. Für Franz Lehner, den Präsidenten des Gelsenkirchener Instituts für Arbeit und Technik (IAT), gehören Belegschaften mit einem hohen Anteil Gering- oder Unqualifizierter eher Epochen frühindustrieller Arbeitsweisen an – »die Welt der Massenproduktion, die eine kleine gebildete Elite braucht und sonst mit Masse ohne Klasse zufrieden ist«. Die moderne Industrieproduktion erfordere aber »Masse mit Klasse, also qualifizierte Arbeitskräfte auf allen Ebenen«.

DC will seine zweijährigen Schmalspur-Kurse zwar durch zusätzliche Ausbildungs-



Ausbildung bei DC: Bald amerikanische Verhältnisse?

module ergänzen. Am grundsätzlichen Charakter des rückwärts gewandten Konzepts ändert das allerdings nichts. Die Extra-Module sind nur für einen kleinen Teil der Auszubildenden vorgesehen. Und wo bleiben die anderen? »Niemand sollte glauben«, ist Vitt ganz sicher, »DC komme benachteiligten

Jugendlichen entgegen. Es geht um tarifpolitische Verschlechterungen, es geht um die Zerstörung der gewachsenen Arbeitskultur.« Wer aber die Gruppenarbeit zugunsten monotoner, einfacher Arbeitsvorrichtungen abschaffen wolle, mache alles kaputt – ohne dass ein nachhaltiger Erfolg garantiert wird.

Soweit will es der Betriebsrat nicht kommen lassen. Metaller Keller, früher Ausbildungsmeister, hat sich erstmal als Arbeitnehmervertreter in die zuständige Projektgruppe (»Anforderungen an die technische Berufsausbildung der Zukunft«) eingeklinkt.

Dort soll auch das Ausbildungskonzept der Personalleitung beraten werden. Keller: »Ich sehe gute Chancen, die Diskussion in die richtige Bahn zu lenken und das Schlimmste zu verhindern. Einen höheren Anteil zweijähriger Ausbildungsstellen werden wir auf alle Fälle verhindern.«

Fritz Arndt

Nachgefragt ...

metall: Die DC-Belegschaft ist überqualifiziert, behaupten die Personalchefs. Stimmt das?

Klemm: In der heutigen Zeit können Arbeitnehmer gar nicht hoch genug qualifiziert sein, gerade im Automobilbau. Nur mit gut ausgebildeten Menschen können wir gegen ausländische Konkurrenz bestehen, keineswegs über niedrige Löhne.

metall: Ist Montagetätigkeit Facharbeit?

Klemm: Natürlich, und das muss auch so bleiben. Wir werden die drei- und dreieinhalb-jährigen Ausbildungen auf jeden Fall verteidigen. Viele Beschäftigte sind zwar ohne einen Metallberuf zu uns gekommen. Aber die haben über Jahrzehnte Erfahrungen gesammelt, die mit einer Facharbeiter-Qualifikation vergleichbar sind.

metall: Will DC also weg von der Gruppenarbeit?

Klemm: Ja, vielleicht. Wir Gewerkschafter beanspruchen ja möglichst ganzheitliche Aufgaben, wir wollen über die Arbeit mitbestimmen, wie es die Gruppenarbeit ermöglicht. DC will offensichtlich einen anderen Weg gehen.

metall: In welche Richtung?

Klemm: Als Leitbild dient offenbar Toyota. Dort ist die Arbeit in so genannte Eintakter zer-

stückelt. Nicht der Gruppensprecher organisiert dabei die Arbeit, sondern ein vom Unternehmen eingesetzter Vorgesetzter.

metall: DC will also zurück in die siebziger Jahre?

Klemm: Nein, die Arbeitsbedingungen in den Siebzigern waren besser als die aktuellen bei Toyota.

metall: Angeblich kommen zweijährige Schmalspur-Ausbildungen Hauptschülern entgegen ...

Klemm: In der Tat haben Jugendliche oft Schwierigkeiten, eine qualifizierte Ausbildung zu Ende zu bringen. Aber deswegen darf die Ausbildung nicht kürzer werden. Vielmehr muss man sich dann mehr Mühe geben, die Leute weiter zu bringen.

metall: Wie lässt sich der Weg in die Sackgasse stoppen?

Klemm: Wir werden unsere Mitbestimmungsrechte voll nutzen. Es darf nicht passieren, dass die Ausbildung verschlechtert wird. ◀



Foto: picture-alliance / dpa / Melchert

... bei Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Daimler-Chrysler.

Tischlerhandwerk

Konkurrenz statt Kooperation



Strukturveränderungen kennzeichnen das deutsche Tischlerhandwerk. Im Jahr 2000 war es noch das viertgrößte Gewerk. Inzwischen ist es mit nur noch etwa 42 000 Betrieben auf den sechsten Platz abgerutscht. Auch eine Folge der schlechteren Baukonjunktur: Über 70 Prozent der Aufträge kommen aus dem Wohnungsbau. Verlässliche Statistiken über die Beschäftigtenzahl existieren allerdings nicht. Die Angaben schwanken zwischen 190 000 und 260 000 Beschäftigten.

18 000 Mietwohnungen, hat seit Ende 2004 neue Eigentümer. Und kündigte Knall auf Fall Anfang 2005 die schon 70 Jahre währende Zusammenarbeit. Ein Drittel des monatlichen Umsatzes war weg. Die Nerven liegen blank. Fünf von 35 Beschäftigten haben bereits die Kündigung. »Das ist bitter«, sagt

sehr wohl, dass andere Betriebe die Strukturveränderungen der vergangenen Jahre weniger gut überwunden haben: »Seit 1992 sind ein Drittel der Arbeitsplätze weggefallen. Über 100 000 Stellen sind weg.« Ein wesentlicher Grund dafür ist die Verlagerung auf die neue und billigere Konkurrenz von Kleinst-Montagebetrieben.

Insbesondere bei den handwerklichen Dienstleistungen sind 1994 durch die Novellierung der Handwerksordnung mit den seitdem unter vereinfachten Bedingungen zugelassenen Montagebetrieben zusätzliche Konkurrenten auf den Markt gekommen. Sie dürfen zwar keine eigene Werkstatt unterhalten, können aber durch den Einbau zugekaufter Produkte oder Reparaturen vor Ort in verschiedenen Konkurrenzfeldern zu Tischlereien tätig werden. Besonders aufgrund der zumeist geringeren Fixkosten bieten Montagebetriebe deswegen ihre Leistungen oft deutlich preiswerter an.

Schon vor der deutschen Vereinigung gab es immer weniger Tischlerbetriebe. Mit der Wiedervereinigung stieg die Anzahl der Tischlerbetriebe zunächst sprunghaft an. Ab 1995 waren die in den neuen Bundesländern vorhandenen Tischlereien komplett in die Statistik einbezogen. Seit 1997 verringerte sich die Anzahl der Tischlereien jedoch wieder, wobei sich dieser Rückgang seit

Tischlerhandwerk: Die miese Baukonjunktur machen der Branche zu schaffen

Die Tischlerei Behrens befindet sich mitten in der größten Krise ihrer 118jährigen Geschichte. Der Betrieb im niedersächsischen Salzgitter ist durch die gute Zusammenarbeit mit der regionalen Wohnungswirtschaft groß geworden. Doch der bislang größte Kunde, die Preussag Immobilien GmbH (PSI) mit

Betriebsrat Robert Selent, »doch genügend neue Aufträge fehlen.« Der 35-jährige hat vor 19 Jahren seine Ausbildung zum Bau- und Möbeltischler in dem Betrieb begonnen, ist danach ununterbrochen dort als Geselle beschäftigt.

Als Obermeister der Tischlerinnung Salzgitter weiß sein Chef Joachim Neumann

1999 weiter beschleunigt. Zwischen 1997 und 2003 ging die Zahl der Betriebe um fast sechs Prozent zurück. Gründe dafür sind die konjunkturelle Krise, insbesondere im Bau- und Ausbaugewerbe, aber auch die veränderte Konkurrenzsituation, unzureichende strategische Konzepte in vielen Betrieben und den Arbeitgeberverbänden, aber auch die geringe Veränderungsbereitschaft dort.

»Immense Umsatzrückgänge der Tischlereien, ein noch viel drastischerer Abbau der Beschäftigten sowie immer mehr Betriebschließungen, aber auch die zunehmende Konkurrenz erfordern ein Umdenken in denjenigen Tischlereien, die sich derzeit noch im Wettbewerb behaupten«, heißt es in dem Branchenreport der IG Metall (siehe Info).

Innovation ist gefragt

Ein Fazit der Studie ist auch, dass die Krisen sich eben nicht durch Absenken von Tarifstandards oder Einschnitte bei Arbeitnehmerrechten bewältigen lassen. »Innovative, zukunftsweisende Ideen und Vorschläge für ein modernes Tischlerhandwerk müssen auf systematische Planung, kompetente Betriebsführung, Sicherung von Qualifizierungs-Know-how und Reaktionsfähigkeit auf den dynamisch verlaufenden Verdrängungswettbewerb ausgerichtet sein.« Qualifizierung, Ausbildung, Standortmodernisierung, neue Werkstoffe, Forschung- und Entwicklung sowie altersgerechte Arbeit und Gesundheitsschutz heißen die Schlagwörter der Zukunft. Und Kooperation: mit Belegschaften, Betriebsräten und Gewerkschaft, mit Kunden und anderen Betrieben.

Kooperation, die teilweise in den vergangenen Jahren bei der Tischlerei Behrens funktionierte. Innovativ und vertrauensvoll kooperierte die Tischlerei beispielsweise mit dem früheren Kunden PSI: Behrens rief dort elektronisch Aufträge ab und buchte dann Rechnungen bei dem Wohnungsunternehmen selber ein. Das sparte bei PSI Verwaltungskosten. Bereits seit den 30er Jahren war das Wohnungsbauunternehmen Auftraggeber. Joachim Neumanns Großvater Arthur Behrens hatte den in diesem Jahr verlorenen Kunden akquiriert.

Robert Selent lobt, dass sein Chef sich um die zeitgemäße Weiterentwicklung des Betriebs kümmert. Sehr frühzeitig sei etwa in moderne Produktionsmaschinen investiert worden. In der Werkstatt steht ein elektronisch gesteuertes Fertigungszentrum, mit dem kostengünstig Möbel, Fenster und andere Holzbauteile hergestellt werden können. »Damit stehen wir im Konkurrenz-

Interview

»Keine Konzepte für die Zukunft«

metall sprach mit dem Sozialwissenschaftler Roland Abel. Dem Autor des IG Metall-B Branchenreports »Das Tischlerhandwerk im Wandel«



metall: Wie reagieren die Betriebe des produzierenden Tischlerhandwerks auf Nachfragerückgang und Strukturwandel in ihrer Branche?

Abel: Bisher bewegen sich die meisten

Tischlereien ebenso wenig wie das Kaninchen vor der Schlange. Strategische Konzepte für die Zukunft sind in den Werkstattbetrieben eher die Ausnahme. Die typische Reaktion ist das klassische »Durchwursteln«. Frühere Kunden beauftragen immer häufiger kostengünstigere Montagebetriebe, die keine Werkstatt haben und deshalb meistens preiswerter sind.

metall: Und alte Kundenbindungen gehen verloren?

Abel: Genau. Inzwischen werden traditionsreiche Handwerksbetriebe sogar immer häufiger zu Subunternehmen von jungen Monta-

gebetrieben, wodurch dann auch die Wertschöpfung der Tischlereien sinkt.

metall: Und warum wird der drastische Stellenabbau des deutschen Tischlerhandwerks in der Öffentlichkeit kaum diskutiert?

Abel: Das liegt sicherlich auch daran, dass im wesentlichen kleine Unternehmen betroffen sind. In rund 80 Prozent der verbliebenen gut 42 000 Betriebe arbeiten weniger als zehn Beschäftigte. Einzelne Kündigungen oder auch Unternehmenspleiten werden deswegen wohl weniger wahrgenommen.

metall: Und welche Rolle spielen Tarifverträge für die kleinen Unternehmen?

Abel: Im Rahmen meiner Promotion habe ich zum Beispiel festgestellt, dass Tarifverträge entgegen landläufiger Meinung doch eine sehr große Rolle spielen. Es scheint so, dass viele Chefs im Tischlerhandwerk – sogar die nicht mehr verbandsgebunden – sie als außerordentlich hilfreiche und verlässliche Rahmenbedingung für das Wirtschaften im Kleinbetrieb nutzen. ◀

kampf deutlich besser da und können bei Dumpingpreisen aus Billigländern mithalten.« Und verstärkte Kooperation mit anderen Betrieben des Tischlerhandwerks, wie sie der IG Metall-B Branchenreport empfiehlt? Die sucht auch Behrens-Chef Neumann, verweist aber auf die Konkurrenzsituation und auf Widerstände: »Andere Betriebe lassen sich nicht wirklich gerne in die Karten schau-

en.« Offene Kommunikation ist aber Grundvoraussetzung für erfolgreiche Zusammenarbeit. ◀

Andreas Uphues

Innovation statt Absenkung der Tarifstandards ist gefragt



REPORT ÜBER STRUKTURWANDEL

Auf knapp 60 Seiten werden im IG Metall-B Branchenreport 16 »Das Tischlerhandwerk im Wandel« die Beschäftigungsbedingungen und veränderten Geschäftsstrategien des deutschen Tischlerhandwerks dargestellt und analysiert. Der Report präsentiert die Ergebnisse eines Forschungsprojekts der Hans-Böckler-Stiftung (siehe auch www.tischlerprojekt.de). Darin wurde der Strukturwandel im Tischlerhandwerk untersucht. Der Report ist im Ressort »Holz und Kunststoff« beim IG Metall-Vorstand erhältlich (hk@igmetall.de). ◀

Job weg, aber Freundschaft hilft

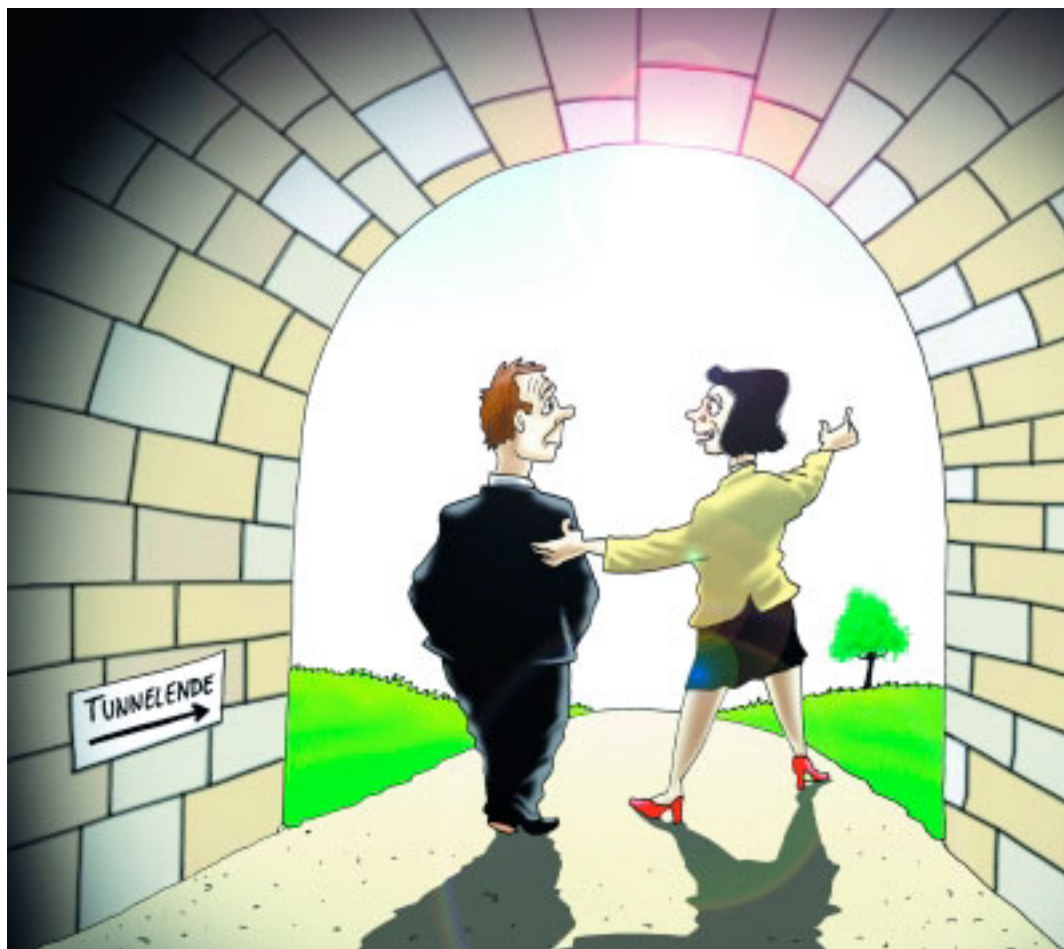
Vier von fünf Deutschen bangen laut einer aktuellen Studie um ihren Job. Sie empfinden die hohe Arbeitslosigkeit als dringlichstes Problem. Wer dann tatsächlich die Kündigung bekommt, braucht vor allem eins: schnell einen neuen Job und die Solidarität von Partner, Freunden sowie Verwandten.

Kontakt halten

Ziehen Sie sich auf keinen Fall von Ihrer arbeitslosen Freundin oder Ihrem arbeitslosen Freund zurück, raten Initiativen wie die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen. Tun Sie auch nicht so, als wäre nichts, sondern sprechen Sie an, was passiert ist. Die meisten Arbeitslosen wollen darüber reden – ihnen ist es viel peinlicher, das Thema einfach auszusparen. Warten Sie auch nicht darauf, dass der andere sich von sich aus meldet, »wenn er den Schreck verdaut hat«, sondern machen Sie den ersten Schritt. Wer seine Stelle verliert, hat zwar zunächst einmal mehr Zeit als seine berufstätigen Freunde. Viele zögern aber genau deshalb, auf ihre Freunde in gewohnter Weise zuzugehen. Sie haben Angst, die vermeintlich viel beschäftigten Anderen zu »nerven«. Deshalb: Melden Sie sich mindestens ein Mal pro Woche bei Ihrem Freund und schlagen Sie ihm eine Verabredung vor. Das kann abends oder am Wochenende, aber auch tagsüber an Werktagen sein.

Zwei hören mehr

Jeder Arbeitslose hat Anspruch darauf, zur Arbeitsvermittlung, zum Sozialamt oder zu anderen Behörden eine Begleitperson mitzubringen. Wenn Sie es sich zeitlich einrichten können, bieten Sie an, mitzukommen. Zwei Personen hören oft mehr als eine, können sich austauschen und auch geistesgegenwärtiger reagieren. Falls es mit dem Amt hinterher Uneinigkeit gibt (beispielsweise darüber, ob die Urlaubstage korrekt genannt wurden), ist es nützlich, einen Zeugen zu haben. Nicht zuletzt wird der Umgangston oft sachlicher und auch freundlicher, wenn außer dem Arbeitsvermittler sowie dem Erwerbslosen noch jemand im Raum ist.



Infos und Anregungen geben

Sparen Sie bei persönlichen Gesprächen die Situation in Ihrem eigenen Job nicht aus, sondern erzählen Sie von Ihrem Arbeitsalltag. Genau solche Anregungen und Informationen, manchmal auch »Klatsch und Tratsch«, fehlen dem anderen jetzt. Ermuntern Sie ihn deshalb auch, sich der IG Metall und einem Berufsverband anzuschließen, eine Weiterbildung zu machen oder interes-

sante Veranstaltungen und Messen zu besuchen. Geben Sie Einladungen oder Flugblätter weiter, wenn Sie welche finden. So bleibt der andere im Gespräch, kann Kontakte knüpfen und Netzwerke bilden.

Zeit für die Kinder

Wenn die oder der Arbeitslose Kinder hat, können Sie der ganzen Familie etwas Gutes tun, wenn Sie ab und zu etwas mit den Kleinen unternehmen. Ein sonntäglicher Ausflug in den Wald oder zum Zoo ist für die Kinder oft ein Highlight, denn sie spüren die bedrückte Atmosphäre zu Hause. Ermuntern Sie die Eltern, auch mit kleinen Kindern offen über die Ursachen von Geldmangel und schlechter Stimmung zu sprechen. Dann beziehen sie es nicht auf sich, wenn die Eltern gereizt, traurig oder ungeduldig sind.



Standbeine stärken

Betonen Sie gegenüber Ihrem Freund, dass der Job zwar wichtig, aber nur ein Standbein von mehreren ist. Welche Menschen, welche

Aktivitäten, welche Ziele sind ihm mindestens genauso wichtig? Was wollte Ihr Freund »schon immer mal machen«, wofür er aber anscheinend nie die Zeit hatte? Vielleicht eine neue Sprache lernen? Sich endlich einmal gründlich mit den Möglichkeiten seines Computers vertraut machen? Tatsächlich einmal einige Tage mit seinem Patenkind verbringen? Jetzt ist der Augenblick.

Selbstbewusstsein aufbauen

Erinnern Sie ihn an andere schwere Situationen in seinem Leben, die er schon gemeistert hat. Geben Sie ihm die Biografie eines Menschen zu lesen, der eine Krise verkraftet hat und daran gewachsen ist. Weisen Sie ihn auf Gelegenheiten hin, seine Kenntnisse und Fähigkeiten ehrenamtlich einzusetzen. Dort gibt es eine so breite Palette an Möglichkeiten, dass man sich das herausuchen kann, was nicht nur nützlich

ist, sondern auch Spaß bringt. Gemeinnützige Arbeit erweitert den Horizont. Ehrenämter machen zufrieden. Man wird gebraucht und schafft wertvolle Kontakte. Außerdem ist ehrenamtliches Engagement ein dicker Pluspunkt im Lebenslauf, mit dem man vielleicht sogar eine andere Schwachstelle ausgleichen kann.

Bestandsaufnahme

Bilanzieren Sie mit dem Betroffenen, was an seiner neuen Situation negativ ist – und was positiv. Welche neuen Perspektiven bringt es, dass der alte Job weg ist? Bestimmt gab es schon Situationen, in denen Ihr Freund mit dem Gedanken gespielt hat, sich eine andere Stelle zu suchen, aus welchen Gründen auch immer. Schreiben Sie gemeinsam auf, was ihm an der alten Stelle gefallen, aber auch, was er vermisst hat. Entwickeln Sie dann gemeinsam das Wunschprofil seiner neuen Stelle. Welche Qualifikationen bringt er jetzt schon mit? Welche kann er jetzt erwerben



und wie? Das lenkt den Blick auf die Chancen, die die neue Situation birgt. Schließlich bedeutet »arbeitsuchend« nicht unbedingt »arbeitslos«.

Tagesrhythmus finden

Bestärken Sie Ihren Freund darin, einen selbst organisierten, stabilen Tagesrhythmus einzuhalten: Feste Zeiten für Mahlzeiten, fürs Studium von Zeitungen und Stellenan-

zeigen, aber auch für sportliche Aktivitäten oder Weiterbildung verleihen dem Tag Struktur und geben das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun. Vielleicht ist es ja auch machbar, dass Sie täglich zu einer vereinbarten Zeit fünf Minuten miteinander telefonieren. Ein geregelter Alltag schafft Selbstbewusstsein, und es wird Ihrem Freund leichter fallen, sich wieder in eine feste Stelle einzufinden.

Es geht nicht um Schuld

So bedrückend die hohe Arbeitslosenrate zwar ist, aber das Phänomen Arbeitslosigkeit ist kein Tabuthema mehr. Betonen Sie, dass sich kein Arbeitsloser zu verstecken braucht. Es ist ja höchstwahrscheinlich nicht seine Schuld, dass die Stelle verloren ging. Deshalb braucht er sich auch nicht in Selbstvorwürfen zu zerfleischen. Arbeitslosigkeit kann heute jeden betreffen. ◀

Barbara Erbe

HIER GIBT ES RAT UND HILFE

Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen

Märkisches Ufer 28
10179 Berlin
Telefon: 030-86 87 67-00
Fax: 030-86 87 67-21
E-Mail: info@erwerbslos.de
Internet: www.erwerbslos.de

Die Koordinierungsstelle leistet keine Einzelberatung. Sie vermittelt Kontakt zu örtlichen Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen, verteilt Info-Material und organisiert Seminare, Kurse sowie Aktionen. Die Internetseite bietet umfassende und aktuelle Informationen und ist auch mit einer Suchmaschine ausgestattet.

Deutsche Hilfe für Kinder von Arbeitslosen

Wolfgang Lütjens
Schmuckshöhe 4b
22337 Hamburg
Telefon: 040-7 65 80 22 (Mo. bis Fr. 10 bis 12 Uhr)
E-Mail: Wolfgang.Luetjens@dhk-kinderzukunft.de
Internet: www.dhk-kinderzukunft.de
Hier gibt's Beratung, Vermittlung von Selbsthilfegruppen, Kursen und Veranstaltungen.

Arbeitslosenverband Deutschland e.V. – Bundeskoordinierung

Ansprechpartner: Rüdiger Mikeska
Walter-Heinze-Straße 27
04229 Leipzig
Telefon: 03 41-5 83 16 51
Fax: 03 41-9 61 84 40
E-Mail: bundeskoordinierung@gmx.de
Internet: www.Arbeitslosenverband.org
Beratung, Hilfestellung, Selbsthilfangebote, Informationen, Veranstaltungen und Kurse, besondere Angebote für Jugendliche und Angehörige.

Frankfurter Arbeitslosenzentrum

Friedberger Anlage 24
60316 Frankfurt
Telefon: 069-70 04 25 (zwischen 9 und 16 Uhr)
Fax: 069-70 48 12
E-Mail: zentrum@falz.org
Hier gibt's vor allem Informationen am Telefon.

Noch mehr Hilfe

Die Internetseite www.arbeitslos-hilfe.de bietet Berichte von Betroffenen sowie die Möglichkeit zu Austausch und Diskussion. ◀

40 Jahre ACE

Mehr als nur ein »Auto«

Vor 40 Jahren wurde in München der ACE Autoclub Europa gegründet. Es waren die Hauptkassierer der deutschen Gewerkschaften, die den ACE ins Leben riefen. Über die klassischen Aufgaben hinaus sollten Mitglieder mit Service gewonnen werden.

Gerade mal 18 Beschäftigte und 26 000 Mitglieder zählte der »Automobilclub der Gewerkschaften« in seinem Gründungsjahr. Heute betreuen 250 Beschäftigte zum Teil rund um die Uhr über 550 000 Mitglieder und ihre Familienangehörigen und helfen bei Pannen sowie bei Problemen in Sachen Mobilität. »Wir sehen uns im Jubiläumsjahr in der Verantwortung, die Entwicklung der mobilen Gesellschaft vernünftig mitzugestalten«, sagt Wolfgang Rose, der ACE-Vorsitzende.

ACE: viel Service für Mitglieder

Deshalb bedeutet für den ACE Mobilität mehr als nur mit dem Auto zu fahren. »Wir tun dies, indem wir Mobilität nicht als einen Wert für sich alleine betrachten, sondern diese in einen sozialen und ökologischen Zusammenhang stellen.«

Der ACE hat den Deutschen Verkehrssicherheitsrat mitbegründet, ist bei der Deutschen Verkehrswacht dabei und veranstaltet den jährlichen Verkehrssicherheitsgerichtstag in Goslar mit – alles Aktivitäten, die über die Aufgaben eines reinen Automobilclubs hinausgehen.

Statt durch ein zweifelhaftes Engagement im Motorsport öffentliche Wahrnehmung zu erlangen, bietet der ACE lieber einen günstigen Clubbeitrag an und nimmt lieber einen zuverlässigen und kompetenten Pannen- und Abschlepphelfer unter Vertrag.

Diese Helfer sind europaweit über 80 000 Mal im Jahr unterwegs, um liegengebliebene Fahrzeuge wieder flott zu machen sowie mit Rat und Tat zu helfen. Etwa 20 000 Verkehrsrechtsschutzfälle werden jedes Jahr von den ACE-Vertrauensanwälten bearbeitet.

Neben dem Service-Paket rund ums Auto mit Pannen- und Abschlepphilfe sowie dem Verkehrsrechtsschutz bietet der ACE seinen Mitgliedern auch einen preiswerten Reiseservice. Mit diesen Angeboten ist der Autoclub Europa für die weitere Zukunft gut aufgestellt. ◀

Info

Weitere Informationen im Internet ► www.ace-online.de oder direkt beim ACE, Schmiedener Straße 227, 70374 Stuttgart.

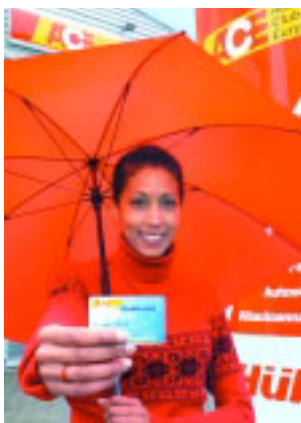


Foto: ACE

Urteile

Arbeitskampf

Arbeitgeber können Beschäftigten mit Gleitzeitregelungen für die Teilnahme an Streiks keinen Lohn abziehen, wenn sie sich im Zeiterfassungssystem abgemeldet haben. Ein Arbeitnehmer, der sich »ausgestempelt« hat, streikt im rechtlichen Sinne nicht. Streik ist die, »Vorenthaltung der während der Dauer der Streikteilnahme geschuldeten Arbeitsleistung«. Damit gab das Gericht einem Metall-Arbeitnehmer aus Schleswig-Holstein Recht, der den abgezogenen Lohn von

seinem Arbeitgeber zurück verlangte.

Bundesarbeitsgericht (BAG) – 1 AZR 133/04 vom 26. 6. 2005.

Arbeitsverträge

Eine Klausel in allgemeinen Geschäftsbedingungen kann festlegen, dass Preisnachlässe für Einkäufe durch Belegschaftsangehörige entfallen, wenn Arbeitsverhältnisse vor Ablauf bestimmter Fristen enden. Eine solche Klausel ist nur dann wirksam, wenn die Voraussetzungen für den Wegfall klar und verständlich dargestellt werden und die Höhe des

Preisnachlasses, den der Arbeitgeber zurückfordert, leicht ermittelt werden kann. **LAG Düsseldorf – 9 Sa 1782/04 vom 4. 3. 2005.**

Arbeitszeit

Auf Betreuungspflichten der Beschäftigten, muss der Arbeitgeber bei der Arbeitszeitwahl Rücksicht nehmen. Ausnahme: Der gewünschten Arbeitszeitverteilung stehen betriebliche Belange oder berechnete Interessen anderer Beschäftigten entgegen. **LAG Rheinland-Pfalz – 10 Sa 820/04 vom 19. 1. 2005.**

+++ DAS POLITISCHE

Bilderbuch Ruhrgebiet

Das Bilderbuch zeigt wie »Neues Leben in alten Buden« entstanden ist. Indem den Fotos von Vollmer alte Aufnahmen aus den 20er bis 50er Jahren gegenüber gestellt werden, kann man ahnen, wie Menschen in den Räumen schufteten, die heute zum Verweilen einladen. Damit kann man sich die Wandlung des Ruhrgebiets lebhaft vorstellen. In den ehemaligen Fabrikationsstätten sind Kneipen, Museen und Freizeitstätten als Treffpunkt für Jung und Alt entstanden.

Bilderbuch Ruhrgebiet. Manfred Vollmer / Wolfgang Berke, Klartext-Verlag, 2005, 24,90 Euro. ◀



Teufel, Kulis, Kapitäne

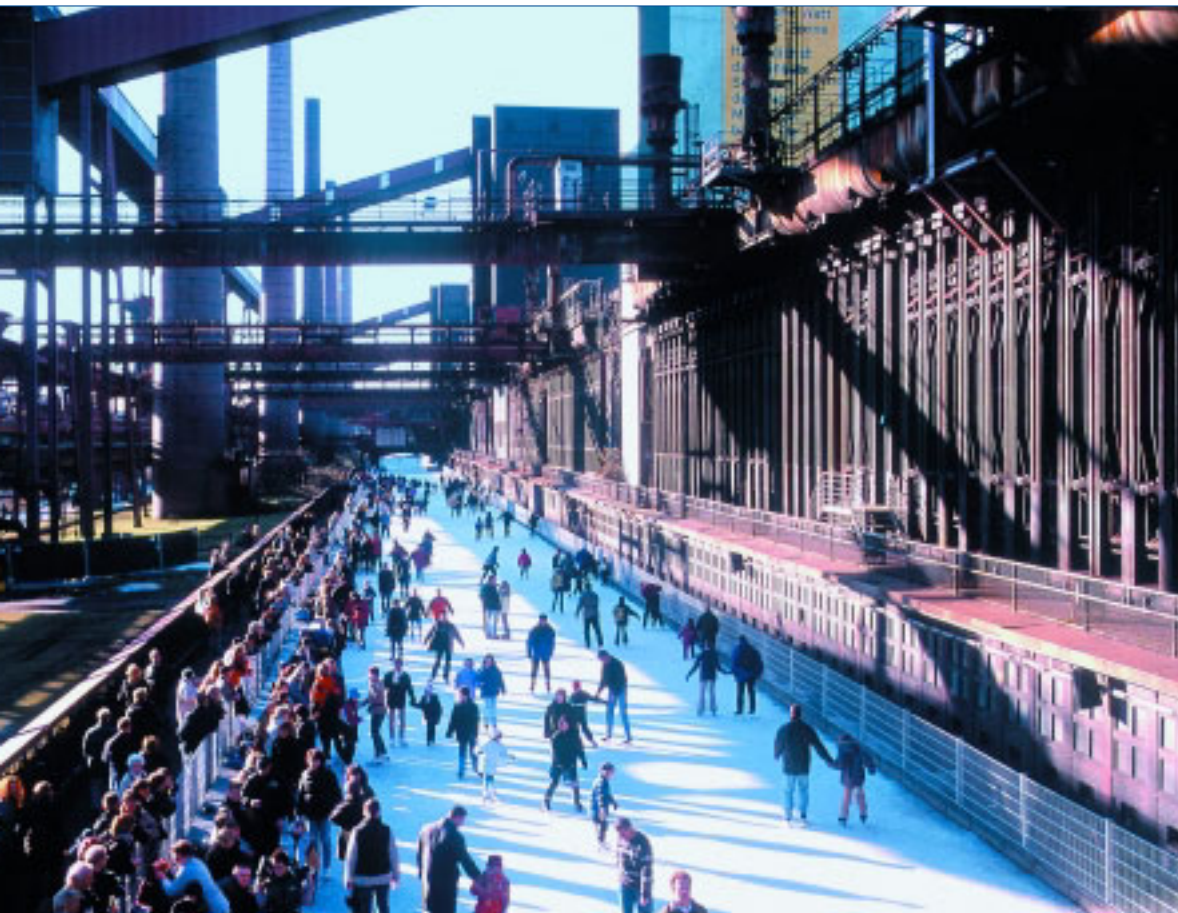
Das Mitbestimmung schon von der Gründung der Bundesrepublik um-

kämpft war, wird in dem neu erschienenen Karikaturenband deutlich. Gerade die plattesten Argumente der Mitbestimmungsgegner wurden von Zeichnern wie Leger und Wolter mit spitzer Feder der Lächerlichkeit preisgegeben. Der holprige Weg der Entstehung der Mitbestimmung wird hier ebenso aufs Korn genommen wie die unterschiedlichen Vorstellungen der Parteien.

Teufel, Kuli, Kapitäne. Zusammengefasst: Udo Achten, Klartext Verlag, 2005, 14,90 Euro. ◀



BUCH +++ DAS POLITISCHE BUCH +++ DAS POLITISCHE BUCH +++ DAS POLITISCHE BUCH +++



Kokerei Zollverein in Essen: Schlittschuhlaufen auf dem ehemaligen Löschenbecken

Eine andere Politik ist möglich

Nachdenken, nicht nachlegen

»Albrecht Müller vertritt sehr entschieden eine Politik, die nicht resigniert, sondern sich auf das Potenzial besinnt, das wir in Deutschland haben.« So würdigte der CSU-Sozialpolitiker Horst Seehofer das Buch »Die Reformlüge« von Albrecht Müller bei der ersten Vorstellung im August des vergangenen Jahres. Jetzt ist Müllers Buch in einer aktualisierten Taschenbuchausgabe neu erschienen.

Die Reformpolitik geht weiter. Jede Meldung über ihre Erfolglosigkeit führt nicht etwa zum Nachdenken, sondern zum Nach-

legen. Auch die Entscheidung von Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) Neuwahlen anzustreben, wurde mit der Absicht begründet, sich die Fortsetzung seines »Reformkurses« durch den Wähler bestätigen zu lassen. Deshalb bleibt das Buch Müllers – leider – aktuell.

Die Arbeitslosigkeit wächst, der Aufschwung lässt auf sich

warten. Trotz »Reformen« ohne Ende. Werden immer wieder neue Reformen gebraucht, obwohl die alten nichts gebracht haben? Albrecht Müller zeigt

die Hintergründe des Reformwahns auf. Aber er kritisiert nicht nur, sondern zeigt auch Wege aus der Krise auf.

Albrecht Müller ist den Aussagen über den Zustand unseres Landes auf den Grund gegangen. Er stellt fest: Wenn wir auf Investitionen setzen und das Vertrauen in die eigene Wirtschaft stärken, anstatt den Staat kaputt zu sparen und den Sozialstaat zu schleifen, wäre die Krise rasch beendet. **Die Reformlüge. 40 Denkfehler, Mythen und Legenden, mit denen Politik und Wirtschaft Deutschlands ruinieren.** Albrecht Müller, Knauer Taschenbuch, 2005, 416 Seiten, 8,95 Euro. ◀



Arbeitskampf

Den Buchumschlag zielt Robert Koehlers Ölgemälde »Der Streik« von 1886, ein riesiges Historienbild, 1,82 Meter hoch und 2,76 Meter breit. Dieser Schinken passt zum Buch: Es umfasst 783 Seiten. Sein Autor Michael Kittner, 63, ehemals Professor für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Gesamthochschule Kassel, Justiziar der IG Metall und Geschäftsführer der Otto-Brenner-Stiftung, hat die erste Gesamtdarstellung des Arbeitskampfs in Deutschland vorgelegt.

Sein »Arbeitskampf« hat das Zeug zum Standardwerk – es gibt kein vergleichbares Buch. Kittner berichtet über mehr als 65 bekannte und unbekannte, erfolgreiche und gescheiterte Arbeitskämpfe.

»Streik« ist ein Synonym für »Verteilungskämpfe« zwischen Arbeit und Kapital, seine Geschichte ein Spiegelbild der politischen Kräfteverhältnisse, die Kittner mit der Darstellung des Arbeitskampfs rechts komplettiert. Der Autor leistet sich keinen verklärten Blick zurück auf ruhmreiche Zeiten. Er zieht eine nüchterne Bilanz – und kommt zu eher pessimistischen Schlussfolgerungen: Fortschritt im Sinne zunehmend rationaler ausgetragener Verteilungskonflikte gibt es nicht.

Die Systemkonkurrenz von Kommunismus und Kapitalismus, von der die Arbeitnehmer profitiert haben, ist vorbei. Ebenso die Prosperität der alten Bundesrepublik, sagt der Autor. **Arbeitskampf.** Michael Kittner, C.H. Beck, München 2005, 39,90 Euro. ◀

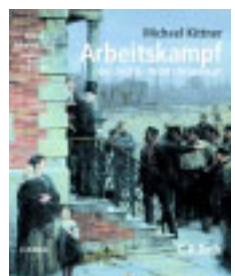




Foto: Rik

Der « Sündenbock Sozialstaat »

CHRISTOPH BUTTER- WEGGE ÜBER DIE KRISE DES SOZIALSTAATS

Seit der Weltwirtschafts-
krise 1974/75 wird der
Wohlfahrtsstaat zum Sün-
denbock einer verfehlten Regie-
rungspolitik gemacht. Gerhard
Schröders »Agenda 2010« war
der bisherige Höhepunkt einer
Entwicklung, die unter Helmut
Schmidt begonnen hat. Die so
genannten Hartz-Gesetze brach-
ten Änderungen im Arbeits- und

Sozialrecht mit sich, die das
Lohn- und Gehaltsniveau nega-
tiv beeinflussen. Die letztlich
aber auch das politische Klima
der Bundesrepublik belasten.
Begründet wird der »Reform-
prozess« in aller Regel mit Na-
turgesetzen gleichenden Sach-
zwängen.

Der deutsche Wohlfahrtsstaat
sei »zu freigiebig«, heißt es, was

den großzügigsten Sozialstaat
Europas. Sie ist gegenüber den
meisten alten EU-Mitgliedsstaa-
ten weit zurückgefallen und ran-
giert höchstens noch im unteren
Mittelfeld (Platz 8 oder 9 von
15). Die Sozialleistungsquote
(Anteil der Sozialausgaben am
Bruttoinlandsprodukt) liegt
nicht höher als Mitte der 70er
Jahre, obwohl die Arbeitslosig-

keit seither stark gestiegen ist und
die Lasten der Vereinigung hin-
zugekommen sind. Trotz zahlrei-
cher Medienberichte über spek-
takuläre Einzelfälle hält sich der
Missbrauch des Wohlfahrtsstaats
in Grenzen. Aber so lenkt man
vom größeren Missbrauch in an-
deren Bereichen (Steuerer-
klärungen von Spitzenverdie-
nern und Kapitaleigentümern
oder Subventionsschwindel) ab.

Durch die sinkende Gebur-
tenrate der Deutschen einerseits
und die steigende Lebenserwar-
tung wegen des medizinischen
Fortschritts andererseits wür-
den die sozialen Sicherungssys-
teme (Renten-, Pflege- und
Krankenversicherung) destabi-
lisiert. Die demografische Ent-
wicklung verdüstert sich in
Medien und Politik zum
Schreckensszenario. Der politi-
sche Kampfbegriff »Generatio-
nengerechtigkeit« lenkt aber
von einer wachsenden Un-
gleichheit innerhalb aller Gene-
rationen ab. Die soziale Scheide-
linie verläuft nach wie vor, ja
mehr denn je zwischen Arm
und Reich, nicht zwischen Jung
und Alt. Statt aus einer Verände-
rung der Altersstruktur resultie-
rende Schwierigkeiten solida-
risch (zum Beispiel durch die
Erhöhung der Beitragsbemes-
sungsgrenze und die Verbreite-
rung der Basis des Rentensys-
tems, also die Einbeziehung von

Arbeitnehmer brauchen ein hohes Maß an sozialer Sicherheit

**»Man verwechselt Ur-
sache und Wirkung, wenn
die Lohnnebenkosten
für die Arbeitslosigkeit
verantwortlich gemacht
werden.«**

Sein Lebenslauf

Christoph Butterwegge leitet
seit 1998 die Abteilung für Poli-
tikwissenschaft an der Univer-
sität zu Köln. Er wurde 1951 in
Albersloh/Westfalen, geboren.
Seine Forschungsschwerpunk-
te: Globalisierung, Sozial-
staatsentwicklung und Armut,
Migration, Rechtsextremismus,
Rassismus und Gewalt.

Sein aktuelles Buch

**»Krise und Zukunft des
Sozialstaates«**

Das Buch untersucht die Sozial-
staatskrise. Butterwegge stellt
Zusammenhänge zwischen der
Globalisierung, dem demogra-
fischen Wandel sowie den Stra-
tegien der Lobbyisten her. Und
er analysiert die rot-grüne Sozi-
alpolitik. Seine Bilanz: Die bis-
herige Sozialpolitik wird den
Sozialstaat nicht retten. Außer-
dem beschreibt Butterwegge
Alternativen wie die Bürgerver-
sicherung sowie die Abkopp-
lung der sozialen Sicherung
von der Erwerbsarbeit.



**Über die Ursachen und
die Hintergründe der
Sozialstaatskrise
VS Verlag, 2005,
240 Seiten, 22,90 Euro**

Selbstständigen, Freiberuflern und Beamten) zu bewältigen, missbraucht man sie als Hebel zur Durchsetzung von »Sparmaßnahmen«.

Infolge der verschärften Weltmarktkonkurrenz müsse der kränkelnde »Standort D« entschlackt und der Sozialstaat »verschlannt« werden, wolle man konkurrenzfähig bleiben. Gerade die Bundesrepublik, deren exportorientierte Volkswirtschaft zu den Hauptgewinnern des Globalisierungsprozesses zählt, kann sich einen entwickelten Sozialstaat aufgrund ihres kontinuierlich wachsenden Wohlstands, der allerdings immer ungleicher verteilt ist, weiterhin leisten. Sie darf ihn schon deshalb nicht abbauen, weil Arbeitnehmer ein hohes Maß an sozialer Sicherheit für sich und ihre Familien brauchen, wenn sie geografisch mo-

bil und beruflich flexibel sein sollen. Demokratie und innerer Frieden sind gefährdet, wenn die Kluft zwischen Arm und Reich nicht noch tiefer wird.

Behauptet wird, der Sozialstaat sei »unsozial«, weil er den Faktor Arbeit übermäßig verteuere, die Erwerbslosigkeit vergrößere und das Gegenteil seines eigentlichen Ziels bewirke. Unsozial ist aber nicht der Sozialstaat, sondern eine Gesellschaft, die sich seiner mit der Begründung zu entledigen sucht, er sei nicht mehr finanzierbar, obwohl sie heute so reich ist wie nie zuvor. Zwar befindet sich der Sozialstaat in einer Krise, er ist aber nicht für die sogar im Konjunkturaufschwung kaum noch sinkende Arbeitslosigkeit verant-

wortlich. Vielmehr leidet der Sozialstaat selbst am meisten unter den Krisenerscheinungen eines kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems, das keinen hohen Beschäftigungsstand mehr zu gewährleisten vermag. Zu schaffen machen ihm neben vor allem die extrem niedrige Lohnquote (unter 70 Prozent, Gewinnquote über 30 Prozent des Bruttoinlandsprodukts) und die Strukturprobleme in Ostdeutschland. Man verwechselt Ursache und Wirkung, wenn die Lohnnebenkosten für die Massenarbeitslosigkeit verantwortlich gemacht werden. Die steigende Erwerbslosigkeit zieht relativ hohe Lohnnebenkosten nach

sich, nicht umgekehrt. Leicht widerlegen lässt sich auch das Dogma, mit den Lohnnebenkosten sinke die Arbeitslosigkeit. Es kommt nämlich gar nicht auf die Höhe der Personalzusatzkosten, etwa der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, an. Entscheidend ist die Höhe der Lohnstückkosten, welche in der Bundesrepublik aufgrund einer überproportional wachsenden Arbeitsproduktivität stärker als in fast allen mit ihr auf den Weltmärkten konkurrierenden Ländern sanken, was im letzten Jahr zu einem Rekordexportüberschuss von 156,7 Milliarden Euro führte. Hingegen das Wohl und Wehe einer Volkswirtschaft von möglichst geringen Lohnnebenkosten ab, müssten in Bangladesch oder Burkina Faso dauerhaft Vollbeschäftigung und allgemeiner Wohlstand herrschen. ◀

»Die Bundesrepublik kann sich einen entwickelten Sozialstaat auch weiterhin leisten.«

Anzeige

Für Leserinnen & Leser der **metall** sowie für alle Mitreisenden

Mythen, Götter und Pharaonen

15tägige Erlebnisreise Nilkreuzfahrt und Badeverlängerung
Reisezeitraum: November 2005 - April 2006

Auch als
Badeurlaub
ab € 395,- p.P. buch-
bar für eine Woche

ab € **599,-** p.P.

15tägige Erlebnisreise Nilkreuzfahrt und Badeverlängerung 5-Sterne-Schiff/VP + 5-Sterne-Hotel Hilton Hurgada Plaza/HP

Ägypten - das Land der Pharaonen und Pyramiden.

Hier finden sich zahlreiche Zeugnisse der berühmten Pharaonenzeit mit prunkvollen Tempeln, geheimnisvollen Gräbern und den berühmten Pyramiden. Aber auch für sonnenhungrige Urlauber ist das Land ein ideales Reiseziel. Der Nil ist die Lebensader Ägyptens. Er durchzieht das Land und lässt die Ufer oasenartig erblühen. Erleben Sie die unvergesslichen Höhepunkte der Pharaonenzeit an Bord eines 5-Sterne-Schiffes. Tagsüber besichtigen Sie die berühmten Stätten altägyptischer Kultur, abends genießen Sie den Komfort und die Annehmlichkeiten Ihres schwimmenden Hotels. Eine schönere Art, diese Kultur zu erleben ist kaum möglich. Anschließend entspannen Sie sich in Ihrem 5-Sterne-Badehotel am Roten Meer.

Informations-Coupon:

DGB-Reisen GmbH • Königswall 36 • 44137 Dortmund
Bitte senden Sie mir unverbindlich Informationsmaterial für die

Nilkreuzfahrt und Badeverlängerung

IG Metall - Kennziffer: 6124

Name _____

Vorname _____

Straße _____

PLZ _____

Ort _____

Telefon _____

E-Mail-Adresse _____

Veranstalter: DGB-Reisen GmbH, Königswall 36, 44137 Dortmund



DER REISEPARTNER
DER GEWERKSCHAFTEN SEIT 1961

01805 - 00 11 20 (12 Ct./Min.)
Täglich von 08:00 bis 22:00 Uhr

www.dgb-reisen.de

Monatsrätsel ...

Dienst- flagge am Auto	Laub- baum Figur bei Melville	Obhut, Fürsorge	Boden- fläche, Grundstück	ehe- maliger Abgastest (Abk.)	Behälter für essbare Früchte
Tabelle für Preise, Gebühren und Steuern			schwarzer Vogel		11
15		fruchtbare Bodenart dt. Dichter †		12	kleiner Fluss in Baden
Ziffer, Nummer kurzer Abstand		6	Kraft- fahrzeug Autokz. v. Ebersberg	9	
		Ringel- wurm Mittelmeer- insulaner	17	Boxnie- derschlag Gefrorenes	
Abk. für: Mitglied d. Bundes- tages	Gerät in der Küche Zeittabelle		1	gr. Göttin Gestalt aus „La Bohème“	8
		16	arab. Fürs- tentitel kl. Deich- schleuse	5	Hafen- stadt in Italien
stärkster Sturm	Kriegsgott altgr. Berg- nympe	13	internat. Standard- buchnum- mer (Abk.)		
alt (engl.) engl. Ro- mancier †			Fluss in Thüringen dt. Autorin (Ingrid)	licht- undurch- lässig	große Welle
			2	US-Staat Denkschrift (Kurzwort)	
		aal- förmiger Lurch Ohr (engl.)		moderne Musikart Aktion, Handlung	
10					14
japanische Währung			Stock- werk, Ober- geschoss		
Aristokratie			Schand- fleck		
Handel (engl.) Anrede für den Mann					
		4	Senkblei z. Messen der Was- sertiefe		3

Lösungswort Kreuzworträtsel

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17

Das Lösungswort auf eine Postkarte schreiben
und bis 30. September 2005 senden an:

Redaktion metall, Preisträtsel, 60146 Frankfurt

Lösungswort aus Juni: Gesundheitsreform

Diesen Monat verlosen wir
unter den Einsendern der
richtigen Lösung wieder

**Der Zusatzgewinn
im Juni:**

Je ein IG Metall-Fußball

geht an:

Klaus Brocks, Dresden

Maja Francke, Hannover

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

► **fünf IG Metall-Autosicher-
heitswesten** als Extrapreis.

Zusätzlich verlosen wir

zwei IG Metall-Fußbälle

Hauptpreise:



1. Preis:
Eine IG Metall-Wanduhr
aus Edelstahl



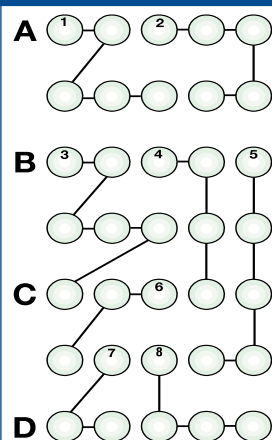
2. Preis:
Ein original
Steiff-Teddy
»Petsy«



3. Preis:
Ein Multi-
Funktionswerkzeug
»Leatherman«
aus Edelstahl

Drei-Monats-Rätsel ...

Teil 9



1. Tageszeit,
2. Ackerertrag,
3. Ferienzeit,
4. Hauch, Fluidum,
5. Psychoanalytiker †,
6. breiter Pfad,
7. Sinnesorgan,
8. Stallmist.

Beginnend im jeweiligen Nummernfeld und entlang den Ver-
bindungen, sind Wörter nachstehender Bedeutungen zu errat-
ten. Bei richtiger Lösung ergeben die Zellen A - B - C - D den
neunten Teil unseres Drei-Monats-Rätsels.

Lösungsspruch Teil 4 bis 6:

Alles lindert die Zeit,
selbst dem Sklaven macht
sie die Kette suess.

Lösungsspruch des Drei-Monats-Rätsels aus
Teil 7-8 und 9 auf eine Postkarte schreiben
und bis 30. September 2005 einsenden an:

**Redaktion metall, Preisträtsel,
60146 Frankfurt**

Sie müssen den Spruch aus drei aufeinan-
der folgenden Heften eines Quartals
lösen. Haben Sie den richtigen Spruch
herausgefunden, können Sie pro Quartal
einen der drei **Hauptpreise** und einen von
**zehn Gutscheinen für die Büchergilde
Gutenberg** im Wert von **25 Euro** gewinnen,
gestiftet von der **BHW-Leben**. Und als wei-
teres Extra: eine **ACE-Klubmitgliedschaft**
für ein Jahr im Wert von **51 Euro**.

Die **ACE-Klubmitgliedschaft** gewinnt:
Christel Vielhaber, Bestwig

Unsere **Gewinner** des Drei-Monats-Rätsels
Teil 4 bis 6:

1. Preis: Anneliese Kaiser, Isselburg

2. Preis: Wolfgang Dräger, Gützkow

3. Preis: Willi Landkehr, Kürten

Zu Besuch bei

Maike Vogel

Maike Vogel verbindet für die Gewerkschaft Schauspielertalent und Technikverständnis. Gemeinsam mit anderen drehte sie einen Video-Clip gegen den Neoliberalismus.

metall-Autorin Heide Platen traf sie im Schnitzelrestaurant Schweinske im Hamburger Hauptbahnhof

Maike Vogel wünscht sich eine gerechtere Welt

Ein klares Gesicht, dunkle Augenbrauen, das braune Haar zu einem schlichten Pferdeschwanz gebunden, Maike Vogel (20) fällt nicht auf im Gewimmel des Hamburger Hauptbahnhofs. Die junge Frau steht auf der oberen Galerie vor dem Schnitzelokal Schweinske. Aber ihr Erkennungszeichen ist fast Programm: ein rotes T-Shirt. Maike Vogel redet leise, ist bescheiden, eine, die nur auf den ersten Blick unterschätzt wird. Denn sie ist selbstbewusst und kann sich verwandeln, sie kann zum Beispiel Anna sein. Deshalb ist sie gekommen. Zusammen mit 15 Kollegen und Kolleginnen hat sie Anfang des Jahres beim Seminar des IG Metall-Bezirks Küste in der Jugendbegegnungsstätte Schliersee ein 15minütiges DVD-Video gedreht. Das Thema war vorgegeben: Neoliberalismus.

Zusammen haben sie sich die Geschichte zu »Anna's Lament« ausgedacht. Die ist schnell erzählt. Das Mädchen Anna kommt aus einem behüteten, bayerischen Dorf, von daher, wo »jeder jedem hilft«, in die ihr fremde Welt. Sie sieht, dass diese nicht gut ist, dass Egoismus und Konkurrenzdenken herrschen. Daran leidet Anna. Immer wieder wird sie von Bildern geplagt, die keine Visionen sind, sie sieht Hungernde, Entrechtete, Unterdrückung und Kinderarmut. Anna protestiert. »Lament«, so der Vorspann, das heißt beklagen, trauern, Wehklage, Klagelied.

Schon als Schülerin spielte Maike Vogel, die eben auch ein bisschen Anna ist, Theater. Das machte ihr Freude, blieb »aber eher Freizeit«. Denn das Kreative ist nur eine ihrer Facetten. Sie spielt den harten Sport Eishockey und Bowling, engagiert sich seit ihrer Kindheit in der Freiwilligen Feuerwehr in ihrer Heimatstadt Norderstedt: »Anderen zu helfen, das hat mir schon immer Spaß gemacht.« Und sie hat, vielleicht, meint sie, »vom Vater« eine Begabung für Mathematik und Technik. Deshalb lernte sie bei der Hamburger Werft Blohm+Voss den Beruf der Fachinformatikerin. Sie programmiert und schraubt Rechner zusammen. Also konstruiert auch Anna im Film und nutzt die Technik zum Widerstand. Ihr »Neoliberalomat« schlägt aus, wenn Menschen ungerecht behandelt werden. Anna entschließt sich, bei einer Auktion einen gerade für einen Euro verhöckerten Arbeiter zu befreien und scheitert. Am Ende hilft dann doch die Technik beim Widerstand. Anna erobert die Fernsehfrequenzen. Zur Hauptsendezeit hält sie eine Rede, in der sie die Menschen dazu aufruft, sich nicht alles einfach gefallen zu lassen, sich zu wehren und gemeinsam gegen die Ausbeutung durch die Reichen, die Banken und Konzerne zu kämpfen. So das Drehbuch im Film. Als Dank und Lob gab es zur Premiere des

Films und zum Seminarende für die beiden Hauptdarsteller sogar bei den Bavaria Filmstudios gekaufte Oscars.

Dass ihre DVD junge Leute anspricht, freut Maike Vogel. Gleich zu Beginn ihrer Lehrzeit vor vier Jahren wurde sie Jugendvertreterin, seit Mai 2005 sitzt sie auch in der Tarifkommission. Maike Vogel, die ein bisschen auch Anna ist, weiß genau, was sie für ihre Zukunft will. Irgendwann möchte sie für die IG Metall als Betriebsrätin kandidieren: »Aber nicht zu früh.« Sie geht es langsam an, will sich die nächsten Jahre erst einmal »weiter für die Jugend einsetzen«. Für die müsse einfach mehr getan werden, es brauche vor allem mehr Ausbildungs-

plätze. Darauf, dass die rund 130 Azubis bei Blohm+Voss »zu 100 Prozent organisiert sind«, ist sie »ein bis-

schen stolz«. Denn dafür tut sie viel. Manchmal muss sie ganz von vorne anfangen, erklären, was Tarifverträge sind, welche Leistungen die IG Metall anbietet und dass es wichtig ist, dass alle Azubis dank der IG Metall eine Übernahmegarantie von einem Jahr bekommen haben. Vor der letzten Tarifrunde hat sie bei einem »Mini-Streik« nur einen halben Tag lang vor dem Werkstor gesessen. Manchmal wünscht sie sich, dass ihre Gewerkschaft »etwas härter« zur Sache ginge: »Wir müssten viel öfter streiken.«

»Ich will mich für die Jugend einsetzen«

Preiskampf bei Billigdiscountern

Kuck mal, an der
Kasse sitzt jetzt auch
nur noch ein Karton!



Sparen Sie über 180.- Euro

und genießen Sie die perfekte Qualität der Original-Wachsjacke aus England



Wachsjacke auch in Dunkelblau und Braun erhältlich

Abnehmbare Kapuze mit Original Schotten-Innenfutter aus 100% Baumwolle.

Strapazierfähiger, weicher Cordkragen. Klassisch in der Form, angenehm und warm auf der Haut.

Spezielle Verschlussklappe Schutz vor Wind, Sturm und Regen.

Innentasche mit Reißverschluss für Ausweis und Kreditkarten

Original Schotten-Innenfutter aus 100% Baumwolle.

Arm-Abschlussbund. Aktiver Schutz vor Wind und Regen.

Druckknöpfe für einknöpfbare Winterfutter

Reißverschluss verdeckende Windschutzleiste, Wind und Nässe bleiben draußen.

Solider Messing-Reißverschluss in praktischer 2-Weg-Technik.

Praktische Innentasche

Katalog GRATIS anfordern

5-Sterne-Personal-Garantie

- ★ Höchster Qualitäts-Standard
- ★ Direkt vom Importeur oder Großhandel
- ★ Bis zu 64% Preisvorteil
- ★ Doppelte Garantiezeit
- ★ Einfaches Umtauschen und Zurückgeben

24h täglich persönlich für Sie da

0 180/ 104 0 104

www.personalshop.net

FAX 0 180/ 117 117 1



Ihre Größe

Sie	36	38/40	42/44	46	48	-
Er	42/44	46	48/50	52/54	56/58	60

= Bestellgröße

S	M	L	XL	XXL	XXXL
---	---	---	----	-----	------

*statt 282,70
Personal-Rabatt
Personal-Preis

€ 99,90

Art.Nr. siehe Text

Die Original-Wachsjacke aus England

PERSONAL-BEZUGSSCHEIN mit 20 Tage Umtausch- und Rückgaberecht

Menge	Art.-Nr.	Größe	Artikelbezeichnung	Einzelpreis €
			„Orig. Englische Wachsjacke“	99,90
Aktueller Personal-Shop-Katalog				GRATIS

Absender (bitte deutlich ausfüllen): ☐ Frau ☐ Herr

Name, Vorname

Straße

PLZ / Ort

Geburtsdatum

Lieferung erfolgt gegen Rechnung in Reihenfolge des Bestelleingangs. Bitte keine Zahlungsmittel beilegen. Angebote gelten nur in Deutschland und solange Vorrat reicht.

Angebot gültig für metall - Leser

Aktion Nr. 7644

Entscheiden Sie sich für die original englische Wachsjacke. Sie hat sich im verregneten England tausendfach bewährt und wird sogar vom Königshaus begehrt. Der Stoff ist aus feinsten ägyptischer Baumwolle und wurde mit dem Original Coupra-Wax behandelt. Es lässt

die Haut atmen und hält trotzdem wind- und wasserdicht. An den Druckknöpfen der Innenseite lässt sich ein warmes Winterfell befestigen.

„Orig. Englische Wachsjacke“
dunkelgrün **Art.Nr. 38650**
dunkelblau **Art.Nr. 38661**
braun **Art.Nr. 38672**



Farbloses Imprägniermittel. Damit Ihre Wachsjacke viele Jahre wind- und wasserdicht bleibt.

Art.Nr. 900
Orig. Waxespray

€ 9,99



„Wärme-Futter“

Art.Nr. 38683

Für kalte Tage! Herausnehmbares „Wärme-Futter“.

€ 28,99

Personal Shop Handels-GmbH

**Am Ländbach 16
82481 Mittenwald**

*Stattpreise beziehen sich auf Hersteller-Listenpreise

zusenden an: