

DIE SPITZE

Das Beste

Die Zeitschrift »Stern« beleuchtete jetzt in ihrer Titelseite »Männer um die 50. Wovon sie träumen, was sie leisten – und warum das Beste noch vor ihnen liegt«. Auf dem Foto dazu reitet ein Mann auf einem Pferd der Sonne entgegen. Da Pferde nicht das Transportmittel sind, das die meisten Menschen auf dem Weg zur Arbeit benutzen, vermuten wir, dass Männer um die 50 nicht davon träumen, die Zeit bis 65, 66 oder 67 in einer Fabrikhalle oder einem Büro zu verbringen. Wir sehen in dem Report also ein Plädoyer für die Altersteilzeit. Für Berufspendler würde es sich allerdings rentieren, auch vorher schon aufs Pferd umzusatteln, so teuer, wie Benzin und Diesel inzwischen geworden sind. Eine Studie von Infratest Dimap ergab, dass die Inflation 85 Prozent der Bundesbürger Angst macht und 31 Prozent deswegen schon weniger Auto fahren. Die CSU hat das Problem erkannt und spricht sich, weil am 28. September Landtagswahl in Bayern ist, dafür aus, die Pendlerpauschale wieder vom ersten Kilometer an zu zahlen – als Signal an die »Leistungsträger«. Gemeint sind in diesem Fall Berufstätige (fragt sich: wohin sie die Leistungen »tragen«. Aber das ist ein anderes Thema). Da die Realpolitik immer so schön ist wie die Wahlversprechen, können wir jetzt alle aufs Pferd steigen und dahin reiten, wo immer die Sonne scheint.

ALTERSTEILZEIT

Arbeitgeber wollen wieder

Die Arbeitgeber wollen wieder an den Verhandlungstisch zurückkehren. Der Dachverband Gesamtmetall gab Südwestmetall grünes Licht, im »Pilotbezirk« Baden-Württemberg weiterzuverhandeln. Einen Termin gab es bis Redaktionsschluss von direkt noch nicht.

Einen Tag vor dem Einlenken der Arbeitgeber hatte der IG Metall-Vorstand auf einer außerordentlichen Vorstandssitzung gedroht: Wenn es bis zur Entgelttarifrunde im Herbst keine Lösung gibt, sollen die Bezirke »Mobilisierungskonzepte« entwickeln, um in allen Tarifgebieten für eine neue Altersteilzeit-Regelung zu kämpfen.

An den Warnstreiks und Protestaktionen bis Ende Juni hatten sich bundesweit schon mehr als 360 000 Beschäftigte beteiligt.

Die IG Metall gab den Arbeitgebern die Schuld daran, dass die Verhandlungen nach der siebten Runde in Baden-Württemberg abgebrochen wurden. Sie rissen »systematisch ein, was wir mühsam aufgebaut hatten«, warf ihnen

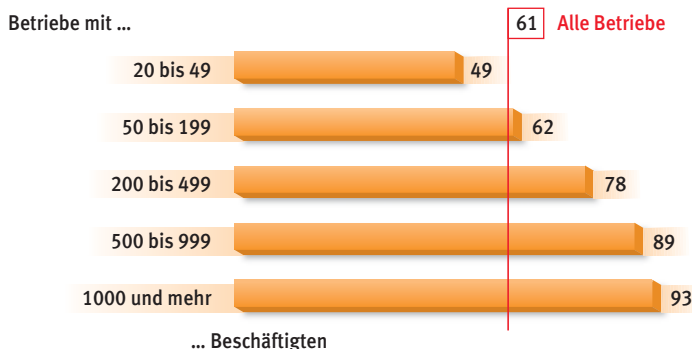
der IG Metall-Verhandlungsführer in Stuttgart, Jörg Hofmann, vor.

Die Parteien hatten sich schon auf viele Punkte verständigt: Die bisherigen Betriebsvereinbarungen sollen weitergeführt und freiwillige ab 57 Jahre für bis zu sechs Jahre Altersteilzeit neu abgeschlossen werden können. Besonders belastete (Schicht-) Arbeiter erhalten ab 57 einen Anspruch bis zu sechs Jahren. Frühestens ab 61 erhält jeder einen individuellen Anspruch von bis zu vier Jahren. Untere Entgeltgruppen werden bei der Aufstockung des Altersteilzeit-Entgelts besser gestellt.

Doch kurz vor dem Ziel ruderten die Arbeitgeber zurück: Sie verlangten, dass in Betrieben, in denen es keine Schichtarbeit gibt, höchstens zwei Prozent der Belegschaftsangehörigen in Altersteilzeit gehen können. Ein für die IG Metall unzumutbares Ansinnen. Die IG Metall hatte gefordert, dass weiterhin bis zu fünf Prozent der Beschäftigten Anspruch auf Altersteilzeit haben.

Bedarf ist da – auch bei Kleinbetrieben

Anteil der Metall- und Elektrobetriebe mit künftigem Bedarf an Altersteilzeit, in Prozent



Quelle: Ifo-Institut, Umfrage 2007

Inhalt

DGB-INDEX

Bessere Arbeit
mit Betriebsrat

SEITE 2

INSOLVENZSCHUTZ:

Doppeltes Risiko
für Beschäftigte

SEITE 3

STANDORTE:

IG Metall entwickelt
Frühwarnsystem

SEITE 4

IG METALL-KASSE:

2007 mehr
Einnahmen

SEITE 5

STICHWORT:

Vertrag von Lissabon

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Kündigung muss
eindeutig sein

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

direkt gefragt:

Laut DGB-Index »Gute Arbeit« bewerten Beschäftigte in Unternehmen mit Betriebsrat ihre Arbeit besser als in Firmen ohne. **direkt** fragt:

Wie verbessert ihr die Arbeitsbedingungen bei euch im Betrieb?

»Wir haben den Fragebogen des DGB Index »Gute Arbeit« bei uns im Betrieb verwendet. Da die Befragung über unsere Vertrauensleute lief, haben wir sie gemeinsam mit dem DGB vorab geschult. Da ging es darum, was eigentlich Belastungen sind, und dass mehr dazu gehört als schweres Heben. Schon das hat sich gelohnt. Die Befragung lief sehr gut. In einigen Abteilungen kamen 100 Prozent der Fragebögen ausgefüllt zurück. Die Auswertung läuft allerdings noch.«

Ernst-August Kiel, BR-Vorsitzender HDW, Kiel

»Seit wir unser Schichtsystem umgestellt haben, fühlen sich viele Kolleginnen und Kollegen ausgeglichener. Die meisten sagen, sie seien weniger gestresst und merken das auch in der Freizeit. Früher wechselte die Schicht wöchentlich. Nun haben wir ein rollierendes System. Jeder arbeitet 33 Stunden pro Woche. Die Schicht wechselt tageweise und an zwei Schichtfolgen schließt sich eine Freischicht an. Das sieht etwa so aus: Auf zwei Spätschichten folgen drei Nachtschichten und zwei freie Tage.«

Bernd Runge, Betriebsrat Aerzener Maschinenfabrik, Aerzen

»Unsere Erfahrung ist: Nachhaltige Erfolge gibt es nur, wenn die Beschäftigten aktiv mitwirken. Der DGB Index »Gute Arbeit« bietet uns die Chance, direkt mit unseren Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen und gemeinsame Anforderungen an »Gute Arbeit« festzulegen. Dies ist einer der Schlüssel, um ihre Interessen in den Umgestaltungsprozessen des Produktionssystems im Rahmen des »Volkswagen-Weges« nach vorne zu bringen.«

Heinrich Betz, Betriebsrat VW, Braunschweig

»Mit der Uni Jena haben wir ein Projekt zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gestartet. Dazu wurden alle Beschäftigten befragt. Im Wesentlichen haben die Ergebnisse unsere Vermutungen bestätigt. Aber nun haben wir es schwarz auf weiß. Zu den Problemen gehören Klassiker wie Lärm. Viele beklagten auch fehlende Qualifizierungen. Bei den Fortbildungen hat sich schon einiges verbessert. Es wird noch dauern, bis wir alle Ergebnisse ausgewertet haben. Arbeitsschutz bleibt für uns aber ein Dauerthema.«

Thomas Jahn, BR-Vorsitzender VEM Sachsenwerk, Dresden

»Für unsere Leiharbeiter gelten alle Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Wir konnten Leiharbeit bei uns nicht verhindern, aber wir konnten die Bedingungen für unsere Leiharbeiter verbessern. Sie arbeiten zu den gleichen Konditionen wie die Stammbeslegschaft. Unsere Leiharbeiter bekommen nicht nur das gleiche Geld, sie haben auch das Recht, sich fortzubilden.«

Willy Heinzmann, stellvertretender BR-Vorsitzender John Deere, Mannheim

DGB-INDEX

Bessere Arbeit mit Betriebsrat

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat zum zweiten Mal Beschäftigte nach ihren Arbeitsbedingungen gefragt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Qualität leicht verbessert. Es gibt aber keinen Grund zur Entwarnung.

Zwar stieg die Zahl der Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen als gut bewerten, um einen Prozentpunkt an. Insgesamt bildet diese Gruppe mit einem Anteil von 13 Prozent aber noch immer eine Minderheit. Als mittelmäßig stufen 55 Prozent der Befragten ihre Arbeitsbedingungen ein. Auch hier stieg der Anteil im Vergleich zu 2007 um einen Prozentpunkt. Über die schlechte Qualität ihrer Arbeit klagten dagegen 32 Prozent und damit zwei Prozent weniger als im vergangenen Jahr. In Unternehmen mit Betriebsrat fällt das Urteil besser aus. Hier bewerten 15 Prozent ihre Arbeit als gut und 29 Prozent als schlecht. Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen

klagen besonders häufig über schlechte Arbeitsbedingungen. Rund 41 Prozent beurteilten sie als schlecht. Und solche Arbeitsverhältnisse sind schon eher die Regel. »Nur noch 47 Prozent der Befragten arbeiten in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis, verdienen mindestens 2000 Euro im Monat und sind keine Leiharbeiter«, sagte DGB-Vorsitzender Michael Sommer. Für Franz-Josef Möllenberg, Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, ist das schlechte Abschneiden dieser Arbeitsverhältnisse eine klare Botschaft an die Arbeitgeber: »Niedriglohn und Leiharbeit geben den Beschäftigten keine Perspektive.«

Die Ergebnisse des DGB-Index gibt es im Internet: www.dgb-index-gute-arbeit.de. Betriebsräten bietet der DGB-Index Unterstützung bei eigenen Befragungen an. Mehr Informationen dazu gibt es ebenfalls auf der Internet-Seite.

TARIFMELDUNGEN

► **Kfz-Handwerk NRW:** Tarifabschluss für 1240 Beschäftigte an 31 MAN-Service-Stationen in NRW: für drei Monate gibt es einmalig 275 Euro, Azubis: 75 Euro. Ab Juni Lohnplus von 3,2 Prozent, ab Dezember 2008 und 2009 je weitere zwei Prozent. Laufzeit bis Februar 2010. Beim Autohaus Lueg (knapp 1000 Beschäftigte) sind die Verhandlungen gescheitert. Vorbereitungen für einen Streik laufen.

► **Metallindustrie:** Die ersten Entgelttarifverträge sind gekündigt. Über die Forderungen diskutieren die Tarifkommissionen nach den Sommerferien. Am 8. September empfiehlt der IG Metall-Vorstand

eine Forderung, am 23. September soll sie endgültig beschlossen werden. Vor Mitte Oktober sollen die Verhandlungen anfangen. Die Friedenspflicht endet am 31. Oktober.

► **Holz/Kunststoff:** Ohne Resultat endete die erste Verhandlung zu Manteltarifvertrag und 13. Monatsentgelt für Westfalen-Lippe und Niedersachsen/Bremen. Die Arbeitgeber hatten die Verträge gekündigt, weil sie das Weihnachts- und Urlaubsgeld kürzen und einen Arbeitszeitkorridor bis 40 Stunden, also unbezahlte Arbeit, wollen. Die IG Metall wies das als unverschämt zurück. Nächster Termin: 29. August.

IMPRESSUM

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

Beschäftigte tragen oft ein doppeltes Risiko

Die Zahl der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten stieg in den letzten Jahren stark an. Doch nur ein geringer Teil der Zeitguthaben ist bei Insolvenz versichert. Das Bundesarbeitsministerium will die Konten besser schützen. Doch von den bisherigen Plänen verspricht sich die IG Metall nur wenig.

Viele Beschäftigte geben ihren Arbeitgebern Kredit. Statt Überstunden direkt abzufeiern, sparen sie zusätzliche Arbeitsstunden auf einem Zeitkonto an. Fast 77 Prozent aller Unternehmen mit Betriebsräten verfügten 2005 über Arbeitszeitkonten. Zwei Jahre zuvor waren es noch sechs Prozent weniger. Das ergab eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI).

Wie Beschäftigte die gesparte Zeit nutzen, hängt vom Modell ab. Am weitesten verbreitet sind Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten. Sie werden von 74 Prozent der Betriebe genutzt und innerhalb eines Jahres ausgeglichen. In knapp sieben Prozent der Betriebe verfügen Beschäftigte über Langzeitkonten. Hier können mehrere 100 Stunden angesammelt und über einen Zeitraum von mehreren Jahren wieder ausgeglichen werden.

Die Unternehmen setzen Zeitkonten gerne ein, um ihre Flexibi-

lität zu erhöhen. Beschäftigte tragen damit aber oft ein doppeltes Risiko. Geht ihr Arbeitgeber pleite, verlieren sie Job und Zeitguthaben. Denn viele Unternehmen sichern die gesparten Stunden nicht ab, obwohl es bei Langzeitkonten längst gesetzlich vorgeschrieben ist. So waren 2005 lediglich 15 Prozent der Kurzzeitkonten und ein Viertel der Langzeitkonten gegen Insolvenz versichert.

Das Bundesarbeitsministerium will nun nachbessern. Nach den bisherigen Plänen sollen Betriebe Zeitguthaben außerhalb des Betriebsvermögens führen.

Schutz nur für wenige

Die IG Metall begrüßt diesen Vorschlag. Denn so kämen die Guthaben im Insolvenzfall gar nicht erst unter den Hammer. Arbeitnehmer können sie sich entweder auszahlen oder auf ihren Rentenversicherungsträger übertragen lassen. Wählen Beschäftigte die erste Variante, müssen sie Steuern und Sozialabgaben auf ihr Guthaben nachzahlen.

Problematisch findet die IG Metall allerdings, dass das Ministerium nur einen kleinen Teil der Konten absichern will. Der Insolvenzschutz gilt nur für Arbeitszeitkonten, bei denen der Ausgleichszeitraum mehr als zwölf Monate be-

trägt. Zudem sollen Unternehmen erst bei Zeitguthaben von 300 bis 350 Stunden zum Insolvenzschutz verpflichtet werden.

Für die große Mehrheit der flexiblen Arbeitnehmer hieße das, sie schauen bei einer Pleite auch in Zukunft in die Röhre. Da viele Beschäftigte ihre Kurzzeitkonten im betrieblichen Alltag oft nicht in regelmäßigen Abständen wieder abbauen können, sammeln sich auch hier nicht selten 200 Stunden und mehr an. Guthaben, die umgerechnet in Arbeitslohn oft stolze Summen ergeben. Bei einer Insolvenz wären sie auch in Zukunft einfach futsch.

► Über Risiken und Chancen bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten informiert eine Broschüre der Hans-Böckler-Stiftung:

Christian Lindecke: »Flexible Arbeitszeiten im Betrieb«, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2008.

Der Gau ist nicht vorgesehen

Insolvenzversicherung der Arbeitszeitkonten in Unternehmen



Quelle: Schietinger 2005, WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/05
©Hans-Böckler-Stiftung 2005

INNOVATION

Ideen für Arbeit

Mit dem Thema Arbeit und Innovation will die IG Metall in den Betrieben in die Offensive gehen. Dazu gibt es beim Vorstand nun auch ein eigenes Ressort.

Die Zukunft von Unternehmen, hängt auch von ihrer Innovationskraft ab. Die IG Metall will hier gemeinsam mit Betriebsräten, Belegschaften und der Politik ansetzen, um Arbeitsplätze in den Unternehmen zu sichern. »Wir wollen Akzente setzen und nicht nur auf Krisen reagieren«, sagt Jochen Schroth, zuständig für »Arbeit und Innovation«. Betriebsräte können sich bei ihm melden. Jochen.Schroth@igmetall.de

Extranet

Qualität der Ausbildung prüfen

Der Bedarf an qualifiziert ausgebildeten Fachkräften steigt. Aber was ist qualifizierte Berufsausbildung? Und wie kann sie in den Betrieben verbessert werden?

Die IG Metall hat dafür Kriterien aufgestellt und in einer Broschüre »Qualitätscheck Ausbildung« zusammengefasst. Den Startschuss dafür gab die diesjährige Ausbilder-Fachtagung der IG Metall.

Der Qualitätscheck soll Ausbilder, Betriebsräte und Jugendvertreter dabei unterstützen, Defizite zu ermitteln und die Qualität zu

verbessern. Die IG Metall empfiehlt ihnen, gemeinsame betriebliche Ausschüsse zu bilden.

Die Broschüre bietet die IG Metall als PDF-Datei zum Download an. Neben dieser Handlungshilfe gibt es eine Checkliste, mit der die Qualitäten von Ausbildern, Ausbildungsstellen, -plänen und -inhalten geprüft werden können.

Das und weitere Informationen rund um das Thema Ausbildung ist zu finden unter:

► www.extranet.igmetall.de

→Themen →Bildung →Ausbildung

► Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel und enthält außerdem einen Servicetipp sowie eine Grafik.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

Reisende soll man aufhalten

► **Materialien:** Die acht typischen Fallen bei Standortentscheidungen sind in einem kleinen

Heft beschrieben: »Industriepolitisches Memorandum: Standortverlagerungen«. Ausführlich über die Rechte des Betriebsrats und vor allem über mögliche strategische Vorgehensweisen informiert die Handlungshilfe

»Standorte fair vergleichen – Arbeitsplätze sichern!«.

Kontakt:

► bezirk.nrw@igmetall.de

► Vor kurzem trafen sich 160 Betriebsräte in Sprockhövel, um sich gemeinsam fit zu machen für den Ernstfall: die drohende Verlagerung. Weitere Schulungsangebote sind geplant.

Die IG Metall in Nordrhein-Westfalen arbeitet an einem Frühwarnsystem, das Betriebsräten helfen soll, Standortverlagerungen zu verhindern.

Betriebsräte haben das Recht, früh über Verlagerungsabsichten informiert zu werden und die Arbeitgeberkonzepte zu prüfen – auch mit Hilfe externer Berater. Damit sie ihre Rechte wirkungsvoll nutzen können, bietet die IG Metall in NRW ihnen Arbeitshilfen an. Sie wurden von Wissenschaftlern des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen erarbeitet. Dazu untersuchten sie Verlagerungen und fassten ihre Ergebnisse in Form von Argumentationshilfen für Betriebsräte zusammen. Die Unternehmensberatungsfirma »Sustain consult« wirkte dabei mit.

Sie nennen »acht gute Gründe«, die Betriebsräten Ansatzpunkte bieten, gegen Verlagerungen vorzugehen:

► Wenn »Kosten senken« das Ziel ist, das aber nicht zur Wettbewerbsstrategie passt (zum Beispiel Qualität und Liefertreue), können Kunden und Umsatz verloren gehen.

► Wer Produkt- mit organisatorischer und Prozessinnovation und Service verknüpft, ist schlechter zu kopieren und darum besser vor Verlagerung geschützt.

► Einfache Produkte herzustellen ist oft komplizierter als gedacht. Darum geht die Rechnung beim Verlegen in Billiglohnländer nicht unbedingt auf.

► Kosteneinsparpotenziale werden oft überschätzt, weil Anlaufkosten, Produktivitätsrückstände und andere Probleme im »Ausreiseland« nicht beachtet werden.

► Verlagerungen dauern oft viel länger als geplant.

► Durch Verbesserungen kann der heimische Standort attraktiver werden als der geplante neue.

► Im Ausland gibt es oft nicht die gewünschten Fachkräfte, schon gar nicht preiswert. Wenn es schief geht, ist die Kompetenz zu Hause verloren.

► Die Vorteile eingespielter Netzwerke (zum Beispiel zu Lieferanten) werden nicht bedacht.

Bessere Argumente haben aber meist nur dann eine Chance, gehört zu werden, wenn die Belegschaft von Anfang an einbezogen ist und sich mit engagiert.

► Im Gespräch

ANDREAS SCHANTOWSKI

Betriebsrat bei Miele, Bielefeld

? **direkt:** Habt ihr viel Erfahrungen mit Auslagerungen?

► **Schantowski:** 1995 begann Miele, im Ausland zu fertigen. Jetzt gibt es Standorte in China, Tschechien, bald auch in Rumänien. Bisher sind wir nicht von Personalabbau betroffen. Aber unsere Flexibilität, auf Absatzschwankungen bestimmter Produkte zu reagieren, wird eingeschränkt.

? **direkt:** Dieses Jahr habt ihr verhindert, dass die mechanische Fertigung ausgelagert wird.

► **Schantowski:** Ja. Wir hatten Zweifel an der Kostenberechnung der Geschäftsleitung, nach der die Fertigung durch Externe günstiger war. Wir wollten alles noch mal durchrechnen. Und dabei auch die weichen Faktoren einbeziehen, zum Beispiel die schnellen Wege zwischen den Fachabteilungen, wie Konstruktion und Qualitätssicherung. Die IG Metall hat uns unterstützt – und dann auch schnell die Werk- und Produktionsleitung.

? **direkt:** Wissenschaftler der Technischen Hochschule Aachen haben euch dabei geholfen.

► **Schantowski:** Wir haben uns für sie entschieden, weil sie nicht im Ruf stehen, auf Gewerkschaftsseite zu stehen, sondern objektiv zu sein. Ihre Kompetenz wurde auch von der Geschäftsleitung anerkannt. Mit Hilfe der Wissenschaftler ist es uns gelungen, die Werkleitung davon zu überzeugen, dass es wirtschaftlich ist, weiter im eigenen Haus zu produzieren, und dass eine Auslagerung eher zu einer Verteuerung führt.

? **direkt:** Die mechanische Fertigung bei euch ist nur ein kleiner Bereich mit 26 Beschäftigten.

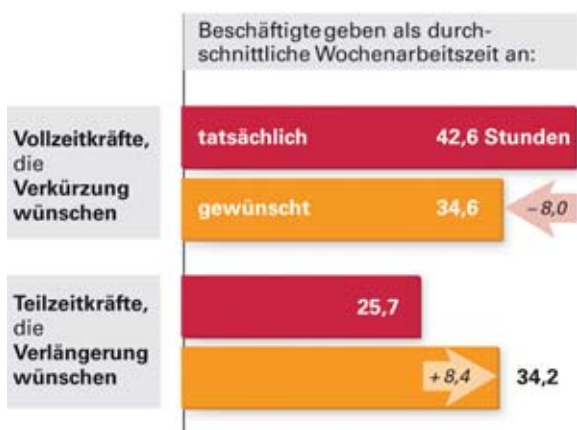
► **Schantowski:** Stimmt, aber man darf nicht warten, bis es um 600 oder mehr Arbeitsplätze geht, sondern muss schon bei kleinen Änderungsplänen die Augen aufhalten. Wir versuchen, über den Wirtschaftsausschuss sehr früh zu erfahren, was geplant ist, damit wir noch reagieren können, oder besser gesagt: agieren können.

ARBEITSZEIT

Wunsch und Wirklichkeit liegen noch weit auseinander

34,5 Stunden pro Woche für viele ideal

Vollzeitkräfte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten.



Repräsentative Angaben abhängig Beschäftigter ohne Hocheinkommensstichprobe, gewichtet und hochgerechnet. Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2004, Berechnungen Grözinger u.a. © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Mehr als die Hälfte aller abhängig Beschäftigten wünschen sich kürzere Arbeitszeiten. Dafür würden sie auch einen geringeren Verdienst in Kauf nehmen.

Zu diesem Ergebnis kommen Ökonomen der Universität Flensburg. Sie haben untersucht, wie zufrieden Beschäftigte mit ihrer Arbeitszeit sind. Das Ergebnis: Drei von vier sind unzufrieden. Während Vollzeitkräfte gerne kürzer arbeiten möchten, könnten es für Teilzeitkräfte ein paar Stunden mehr sein. Die gewünschte Arbeitszeit aller Erwerbstätigen liegt bei 34,5 Stunden pro Woche. Dieses Ideal gilt sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte. Die Praxis mit vollen und halben Stellen nimmt nach Ansicht der Autoren darauf zu wenig Rücksicht.

»Wir stehen finanziell solide da«

Der Kassenbericht der IG Metall für das Jahr 2007 ist fertig. **direkt sprach darüber mit Hauptkassierer Bertin Eichler.**

? direkt: 2007 hat die IG Metall 6,1 Millionen Euro mehr eingenommen als 2006. Woran lag es?

► **Eichler:** Das hängt mit der erfreulichen Mitgliederentwicklung zusammen. Bei den Berufstätigen nahm die Zahl der Mitglieder leicht zu; zum ersten Mal gab es wieder mehr Neuaufnahmen als Austritte. Hinzu kommen höhere Beiträge – als Folge der Lohnerhöhungen, die wir durch gute Tarifabschlüsse erkämpft haben.

? direkt: Aber das Leben wird teurer, auch für die IG Metall...

► **Eichler:** Es gab vor allem eine Mehrbelastung durch die Umstellung der Metallzeitung auf Direktversand. Sie hat das Defizit aber nicht erhöht. Dank verbesserter Einnahmen und einer sparsamen Ausgabenpolitik konnten die Finanzierungsbeiträge aus dem Vermögen gesenkt werden.

? direkt: Die IG Metall ist also finanziell für ihre künftigen Aufgaben gut gewappnet?

► **Eichler:** Ja. Um unsere Verpflichtungen gegenüber den Beschäftig-

ten, unseren Mitgliedern und den satzungsgemäßen Aufgaben nachkommen zu können, haben wir – wie jedes Jahr – 15 Prozent der Beitragseinnahmen in die Rückstellungen fließen lassen: insgesamt 64,5 Millionen Euro. Das sind Investitionen in die Kampfkraft und die Zukunft der IG Metall.

? direkt: Und was sind die nächsten Ziele?

► **Eichler:** Wir wollen bis 2012 ein ausgeglichenes Ergebnis nach Rückstellungen erreichen. Um das zu schaffen und unsere politische Kampfkraft zu erhöhen, werden wir weiter sehr genau überlegen müssen, welche Aufgaben wir wie erledigen. Wir werden dazu auch mit den Bezirken und der Vorstandsverwaltung über vernünftige, einnahmeorientierte Budgets verhandeln, so wie es für die Verwaltungsstellen schon üblich ist.

Wenn wir unsere Ziele erreichen, können wir auch 2008 mit steigenden Beitragseinnahmen rechnen. Vor allem, wenn es uns gelingt, 110 000 neue Mitglieder zu gewinnen, und davon ist nach bisherigem Stand auszugehen. Wir sind alles in allem auf einem guten Weg. Die IG Metall steht finanziell solide da und ist jederzeit handlungs- und streikfähig.

IG Metall-Hauptkasse

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2007

EINNAHMEN	– in Euro –
Beiträge	429 770 393
Zinsen und ähnliche Erträge	959 275
Sonstige Erträge	10 731 333
Summe	441 461 001

AUSGABEN	– in Euro –
Ortskassen	
– Anteile	140 716 169
– Zuschüsse	12 406 400
Summe	153 122 568

Unterstützungsleistungen	
– Streik, Aussperrung u. Streiknebenkosten	117 715
– Maßregelung	760
– Rentner	8 835 578
– Sterbefälle	10 813 382
– a o. Notfälle	167 301
– Rechtsschutz	1 091 649
– Freizeit-Unfallversicherung	4 327 874
Summe	25 354 259

Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung	64 465 559
--	------------

Beiträge an Organisationen	
– DGB	52 977 227
– IMB	1 361 976
– EMB	850 000
– ITBLAV	235 000
– EFBH/IBBH	139 078
Summe	55 563 281

Gewerkschaftliche Aufgaben	
– Zuschüsse an Bildungsstätten	15 751 734
– Seminarkosten	10 084 987
– Bücher für Seminarteilnehmer	100 212
– Reisekosten	8 239 133
– Informationsmaterial	753 799
– Druckkosten	7 427 459
– Versandkosten metall u.a.	6 592 602
– Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	1 011 991
– Jubiläumsgabe	
– Agitationskosten	3 311 814
Summe	53 273 731

Verwaltungskosten	
– Personalkosten	80 307 765
– Fremde Dienstleistungen	2 830 164
– Honorare, Beratungskosten	8 011 462
– Steuern, Abgaben, Versicherungen	856 171
– DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	970 731
– Energiekosten	790 708
– Reparaturkosten	1 486 850
– Mieten	11 924 483
– Postgebühren u.a.	3 067 160
– Sonstige Verwaltungskosten	3 806 339
– Abschreibung auf Anlagevermögen	5 352 642
Summe	119 404 474

Gesamtsumme der Ausgaben	471 183 872
---------------------------------	--------------------

JAHRESERGEBNIS	– in Euro –
Einnahmen	441 461 001
Ausgaben	471 183 872
Finanzierung aus Vermögen	16 491 078

Ergebnis Hauptkasse nach Rückstellungen	-13 231 793
--	--------------------

VW - G E S E T Z

Betriebsräte aktiv

Die Betriebsräte von Volkswagen rufen Arbeitnehmer und EU-Bürger auf, sich mit ihrer Unterschrift für den Erhalt des (neu gefassten) VW-Gesetzes einzusetzen. Die EU solle Arbeitnehmerinteressen und sozialen Aspekten endlich die gleiche Bedeutung beimessen wie den Interessen des Kapitals, heißt es in einer Erklärung von Beschäftigten der europäischen VW-Standorte. Die Erklärung und die Unterschriftenliste sind zu finden unter: www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de. Die Unterschrift senden an den VW-Betriebsrat in Wolfsburg, Ansprechpartner: Gunnar Kilian, Telefon: 05361/927233, Email: gunnar.kilian@volkswagen.de

S T A N D O R T E

Teddy kehrt heim

Der traditionsreiche Stofftierhersteller Steiff holt die ausländische Produktion wieder an den Stammsitz Giengen an der Brenz zurück. Vor vier Jahren hatte er sie teilweise von Deutschland nach China verlegt. Dort sei die Herstellung »für ein Qualitätsprodukt einfach nicht kalkulierbar«, erklärte Geschäftsführer Martin Frechen in den »Stuttgarter Nachrichten«. Trotz der Preisvorteile hat sich die Verlagerung nicht gerechnet. Vor allem für Tiere mit komplizierten Schnitten, so Frechen, habe sich die Vergabe an chinesische Firmen als ungeeignet erwiesen. Auch die langen Transportwege seien ein Problem gewesen.

Der »Vertrag von Lissabon« soll den 27 Ländern der Europäischen Union eine einheitliche politische und rechtliche Struktur geben. Im Dezember 2007 haben die Staats-

die Regierungschefs erneut versuchen, eine Lösung zu finden.

In Tschechien befasst sich noch das Verfassungsgericht mit dem Text. Genauso in Deutschland, wo Linkspartei und CSU-Politiker Gauweiler mit unterschiedlichen Argumenten Beschwerde eingelegt haben.

Im Vertrag von Lissabon wurde die inhaltliche Substanz des gescheiterten vorherigen Vertrags weitgehend übernommen. Ziel ist die wirtschaftliche und politische Integration. Als konkrete Ziele werden genannt: einheitlicher Binnenmarkt, gemeinsame Währung und EU-Bürgerschaft (Freizügigkeit), gemeinsame Sicherheits- und Außenpolitik. Und eine effizientere Arbeit der politischen und Verwaltungs-»Organe«. Anstelle der alle halbe Jahre wechselnden Ratspräsidentschaft gibt es künftig einen für zweieinhalb Jahre gewählten Ratspräsidenten. Bei Abstimmungen reicht eine Mehrheit von 55 Prozent der Staaten, die 65 Prozent der Bevölkerung repräsentieren (aber erst nach 2013).

Kritiker beklagen, dass Entscheidungen der nationalen Parlamente an die EU abgetreten werden, ohne

das Volk darüber abstimmen zu lassen. Auch werde das »institutionelle Demokratiedefizit« – die kaum kontrollierbare Macht der Ministerialbeamten – nicht gelöst. Viele Kritiker, auch die IG Metall, beklagen die einseitig wirtschaftsliberale Ausrichtung des Vertrags und befürchten, dass das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes ausgehebelt wird.

Zwar werden im Vertrag als gemeinsame Werte Freiheit, Demokratie, Menschenrechte und Rechtsstaatlichkeit genannt. Doch der Geburtsfehler der EU, primär eine Wirtschaftsunion bilden zu wollen, spiegelt sich in ihm wider. Auf Druck Frankreichs wurde das Ziel »unverfälschter Wettbewerb« zwar aus dem neuen Vertrag gestrichen. Doch über ein Protokoll im Anhang ist der Bezug darauf wieder hergestellt worden.

Die soziale Integration und politische Handlungsfähigkeit sind aus Sicht der IG Metall deutlich zu schwach entwickelt. Die Chance, die Bürgerferne und Vorbehalte der EU-Bürger zu überwinden, wurde nicht genutzt. Angesichts der bevorstehenden Europawahl hält die IG Metall es darum für wichtig, weiter intensiv für ein soziales und solidarisches Europa zu werben.

... Vertrag von Lissabon

Nächstes Jahr im Juni wählen die Bürger der EU ein neues Parlament. Rechtzeitig dazu soll eigentlich der »Vertrag von Lissabon« in Kraft treten. Das ist jedoch nach dem Nein der Iren unwahrscheinlich. Nichts deutet aber darauf hin, dass die Regierungen die momentane Krise nutzen, um den Vertrag zu verbessern, damit er mehr Akzeptanz bei den EU-Bürgern findet. Aus Sicht der IG Metall gäbe es da einiges zu tun.

und Regierungschefs ihn unterzeichnet.

Mit dem »Vertrag von Lissabon« (ursprünglich auch »EU-Grundlagenvertrag« oder »EU-Reformvertrag« genannt) unternahmen die EU-Staaten einen zweiten Anlauf, die Union auf eine vertragliche Grundlage zu stellen. Er soll den »Vertrag für eine Verfassung für Europa« von 2004 ersetzen. Der war gescheitert, weil Franzosen und Niederländer in Volksabstimmungen dagegen votiert hatten.

Bis Ende 2008 soll(te) der neue Vertrag in allen Mitgliedsstaaten ratifiziert sein und am 1. Januar 2009 in Kraft treten. 16 nationale Parlamente haben ihm bisher zugestimmt, im April auch der Bundestag. In Irland, dem einzigen Land, das eine Volksabstimmung vorsieht, wurde der Vertrag im Juni abgelehnt. Seitdem ist offen, wie es weiter geht. Im Oktober wollen

ARBEIT UND ÖKOLOGIE

Mehr Arbeitsplätze durch staatlichen Druck

Bei einem Fachgespräch »**Perspektiven einer sozial-ökologischen Industriepolitik**«, von IG Metall und Hans Böckler Stiftung veranstaltet, hat Staatssekretär Matthias Machnig (SPD) einen »Paradigmenwechsel« in der Wirtschafts- und Umweltpolitik angekündigt. Knappe Ressourcen führten zu hohen Rohstoff- und Energiepreisen, die Gefahr weltweiter Konflikte sei unübersehbar. Infolge des Klimawandels seien bereits heute mehr Menschen auf der Flucht als durch Kriege.

Machnig plädierte dabei für einen »Mix aus staatlicher Regulierung und Markt«. Politischer Druck bewirke Innovationen und Arbeitsplätze. So müssten für die angestrebte Verringerung des CO₂-Aus-

stoßes um 40 Prozent bis 2020 300 Milliarden Euro investiert werden. Sie bewirkten eine halbe Million zusätzlicher Arbeitsplätze.

Wolfgang Rhode, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, sprach sich angesichts eines neoliberalen Wertewandels für »verbindliche gesetzliche Normen« bei Umweltstandards aus. Eine »Shareholder-Fixierung« ökonomischer Entscheidungen degradieren Menschen und Natur zu »bloßen Instrumenten der Gewinnmaximierung«.

Das Bundesumweltministerium will im August zwölf »Handlungsfelder« benennen, die den Paradigmenwechsel forcieren sollen. Machnig: »Ich möchte, dass der BDI uns danach verhaut.«

FINANZINVESTOREN

Heuschrecken outen

Der Bundestag hat am 27. Juni das »Risikobegrenzungs-gesetz« beschlossen. Es soll Firmen besser vor »Heuschrecken« schützen. Investoren müssen künftig ihre Ziele und die Herkunft ihrer Mittel offenlegen, wenn sie mindestens zehn Prozent der Anteile an einem Unternehmen kaufen, und ihre Identität preisgeben. Wirtschaftsausschüsse oder Betriebsräte auch in nicht börsennotierten Unternehmen müssen über Kaufinteressen, ihre Absichten und Auswirkungen auf Arbeitnehmer informiert werden. Der DGB begrüßt das, kritisiert aber, dass die Mitspracherechte nicht ausreichen. Die DGB-Positionen stehen im Wipo-Schnelldienst 2/2008, unter:

► www.dgb.de

► **Wolfgang Rhode:**
»**Perspektiven für eine sozial-ökologische Industriepolitik – Erwartungen an diesen Fachdialog aus gewerkschaftlicher Sicht**«

► www.extranet.de
→ IG Metall → Reden

TEILÜBERGANG

Sozialauswahl erfolgt nicht eingeschränkt

Auch Arbeitnehmer, die dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebserwerber widersprochen haben, können sich bei einer anschließenden Kündigung durch ihren bisherigen Arbeitgeber auf eine mangelhafte Sozialauswahl berufen.

Die Grundlage dafür bildet § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG. Seit 1. Januar 2004 spielt es bei der Abwägung sozialer Auswahlkriterien keine Rolle mehr, aus welchen Gründen Beschäftigte dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprochen haben. Denn der Gesetzgeber hat die Auswahlkriterien (Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) abschließend benannt.

Nur in seltenen Fällen kann davon abgewichen werden. Das gilt etwa, wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern gegen einen Betriebsteilübergang Widerspruch eingelegt hat. Eine sich auf alle Arbeitnehmer des Restbetriebs beziehende Sozialauswahl könnte dann eine unzumutbare Umorganisation notwendig machen.

BAG vom 31. Mai 2007 – 2 AZR 276/06

INHABERWECHSEL

Übernahme der Leitung ist entscheidend

Ein Betriebsübergang tritt mit dem Wechsel des Inhabers ein. Dazu muss der bisherige Inhaber seine wirtschaftliche Tätigkeit im Unternehmen einstellen und der neue den Betrieb als wirtschaftliche Einheit weitestgehend unverändert fortführen.

Es kommt vor allem darauf an, dass die Geschäftstätigkeit tatsächlich weitergeführt oder wieder aufgenommen wird. Sie muss nicht extra übertragen werden, und es bedarf auch nicht irgendeiner Leitungsmacht. Entscheidend ist, dass der neue Eigentümer die Leitung und Organisation tatsächlich übernimmt.

BAG vom 13. Dezember 2007 – 8 AZR 1107/06

PFLEGEVERSICHERUNG

Zuschlag auch für unfreiwillig Kinderlose

Der Beitragszuschlag für Kinderlose zur Pflegeversicherung ist nicht verfassungswidrig. Das gilt auch dann, wenn Versicherte nicht freiwillig auf Kinder verzichtet haben, weil sie oder ihr Ehepartner beispielsweise aus medizinischen Gründen kein Kind bekommen konnten. Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass bei allen kinderlosen Mitgliedern der Pflegeversicherung ein Zuschlag erhoben wird. Nach Auffassung des Bundessozialgerichts besteht daher kein Grund, einzelne davon auszunehmen, wenn sie aus welchen Gründen auch immer kinderlos sind.

BSG vom 27. Februar 2008 – B 12 P 2/07 R

VEREINBARUNG

Kündigung muss eindeutig sein

Wollen Arbeitgeber oder der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung kündigen, müssen sie sich nicht an eine besondere Form halten. Die Kündigung muss lediglich eindeutig formuliert werden. Geht aus der Kündigung nicht zweifelsfrei hervor, auf welche Betriebsvereinbarung sie sich bezieht, beendet sie keine Vereinbarung.

BAG vom 19. Februar 2008 – 1 AZR 114/07

BETRIEBSRENTE

Anpassung nur bei großer Mehrbelastung

Arbeitgeber können zugesagte Betriebsrenten nicht ohne weiteres kürzen. Gesamtversorgungszusagen können nur wegen erheblicher Mehrbelastungen angepasst werden. Das gilt etwa, wenn der Dotierungsrahmen (»Geldtopf«), der beim Einrichten des Versorgungssystems zu Grunde gelegt wurde, aufgrund geänderter Rechtslage um mehr als 50 Prozent überschritten wird.

BAG vom 19. Februar 2008 – 3 AZR 290/06

DIREKTVERSICHERUNG

Kapitalleistungen sind beitragspflichtig

Direktversicherungen sind eine Form der betrieblichen Altersvorsorge. Wer sich die Leistungen auf einmal auszahlen lässt, muss auch hierauf Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung zahlen. Das ist mit dem Grundgesetz vereinbar.

Direktversicherungen werden meistens als Lebensversicherung vom Arbeitgeber zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeschlossen. Im Versicherungsfall kann sie je nach Vertragsgestaltung als monatliche Leistung oder als Einmalbetrag ausgezahlt werden. Bis 2004 wurden nur auf monatliche Zahlungen Beiträge erhoben. Das wurde durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung geändert. Seit 2004 unterliegt auch die Kapitalleistung der Beitragspflicht.

BVerfG vom 7. April 2008 – 1 BvR 1924/08

BETRIEBSÜBERGANG

Schadensersatz bei fehlender Information

Ein Betriebsübergang ist noch keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG. Letztere liegt erst vor, wenn sich Änderungen nicht nur im Wechsel des Eigentümers erschöpfen. Zu einer Betriebsänderung gehören Maßnahmen, die einen oder mehrere Tatbestände des § 111 BetrVG erfüllen.

Bei einem Betriebsübergang müssen die betroffenen Arbeitnehmer auch darüber unterrichtet werden, ob etwa der Erwerber nur die beweglichen Anlageteile des Betriebes, aber nicht das Betriebsgrundstück, übernimmt. Fehlen solche Informationen, können die betroffenen Arbeitnehmer verlangen so gestellt zu werden, wie sie gestanden hätten, wenn richtig und vollständig informiert worden wäre. Allerdings müssen sie beweisen, dass der entstandene Schaden eine Folge der mangelhaften Information war.

BAG vom 31. Januar 2008 – 8 AZR 1116/06

► **Fachkonferenz:**
Welche Bedeutung hat das Europarecht für Arbeitnehmer und ihre Betriebsräte? Antwort auf diese Frage will die Fachkonferenz der DGB Rechtsschutz GmbH und des DGB Bildungswerks am 4. und 5. September in Dresden geben. Sie trägt den Titel: »Die Auswirkungen des Europarechts auf die Betriebsratsarbeit.« Informationen und Anmeldung im Internet: ► www.dgb-rechtsschutz.de

TERMINE

29. bis 30. August

»Weil das Geld nicht reicht zum Leben – Strategien für ein würdiges (Arbeits-)Leben« ist der Titel einer Tagung der IG Metall-Bildungsstätte Beverungen. Auf ihr sollen realistische Alternativen für ein besseres Arbeitsleben und überbetriebliche Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden. Außerdem sollen Netzwerke und Initiativen gegen prekäre Lebens- und Arbeitsverhältnisse geknüpft werden. Mehr Infos zur Tagung unter:

► www.extranet.igmetall.de
→ Service → Termine

TIPP

Der Online-Ratgeber »Datenschutz im Arbeitsverhältnis« der Arbeitskammer Saarland richtet sich an Betriebsräte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich um Datenschutz kümmern.

► www.arbeitskammer.de → Publikationen
→ Online-Broschüren

MATERIAL

► **Vertrauensleute:** Die IG Metall-Arbeitshilfe »Gewerkschaftspolitische Einstiegsseminare« bietet Referentinnen und Referenten einen Überblick über regionale Seminarangebote. Außerdem gibt es viele praktische Hinweise und Tipps, wie Seminare vorbereitet, gestaltet und anschließend ausgewertet werden können. Bestellen oder Download:

► www.extranet.igmetall.de
→ Themen → Bildung → Referenten
→ Seminarkonzepte u. Materialien
→ Grundlagenbildung

► **Rechtsextremismus:** Die Broschüre »Was Demokraten gegen Rechtsextreme tun können« beschreibt in kurzen und verständlichen Abschnitten die Strategie und Ideologie der extremen Rechten. Ebenso informativ werden konkrete Handlungsanleitungen zum Umgang mit Rechtsextremen dargestellt. Download:

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

► **Online-Magazin:** www.denk-doch-mal.de ist ein Online-Magazin, das alle erreichen will, die sich gründlich, umfassend und nachdenklicher mit den Themen Arbeit, Bildung und Gesellschaft auseinandersetzen wollen. Das Magazin wird vom Netzwerk Gesellschaftsethik in München herausgegeben. IG Metall und Verdi unterstützen das Projekt. Die aktuelle Ausgabe beschäftigt sich mit dem Thema »Prekäre Arbeit verletzt die Würde des Menschen«. In der Sonderausgabe geht es um Migration. Weitere geplante Themen sind: Rente mit 67 und Umgang mit der Zeit.

► www.denk-doch-mal.de

ZITATE

»Brüssel wird irgendwie negativ begleitet als Moloch.«

Edmund Stoiber, Antibürokratiebeauftragter der EU.

»Atomenergie ist von gestern, genau wie die Union.«

Bärbel Höhn, Bundestagsabgeordnete der Grünen.

»Da ist viel Viagra in Chrom unterwegs.«

Siegmar Gabriel, Umweltminister, über Geländewagen.

WETTBEWERB

► **Kritischer Journalismus – Gründliche Recherche statt bestellter Wahrheiten:** Unter dem Motto schreibt die Otto Brenner-Stiftung zum vierten Mal den Preis für kritischen Journalismus aus. Ziel des Wettbewerbs ist es, gesellschaftlich wichtige, aber gemessen an ihrer Bedeutung nicht ausführlich genug behandelte, Themen ins Blickfeld der Öffentlichkeit zu rücken. Teilnehmen und vorgeschlagen werden können alle Journalistinnen und Journalisten, die im Hörfunk, Fernsehen, in Print- oder in Internet-Publikationen arbeiten. Einsendeschluss ist am **15. August**. Weitere Informationen zum Preis und die Formulare für die Bewerbung gibt es unter:

► www.otto-brenner-preis.de

STELLENANGEBOTE

Die Verwaltungsstelle **Betzdorf** sucht ab sofort für eine unbefristete Vollzeitstelle eine/n

politische/n Sekretär/in.

Aufgaben: Gewerkschaftliche Jugendarbeit organisieren, betreuen und durchführen. Mitgliederentwicklungskonzepte planen und umsetzen. Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder in Tarif-, Arbeits- und Sozialrechtsfragen beraten und betreuen. Gewerkschaftliche Positionen in Betriebs- und Mitgliederversammlungen darstellen.

Anforderungen: Abgeschlossene Berufsausbildung und Berufserfahrung. IG Metall-Traineeprogramm, Akademie der Arbeit oder in anderen gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen erworbenes Fachwissen.

Bewerbungen bis 22. August an: IG Metall, z.H. Leonhard Epping, Moltkestraße 25, 57518 Betzdorf. Telefon 02741 – 97 61-0.

**JETZT NEU
BEIM IGM SERVICE:**



JOB
NAVIGATOR

**Die berufliche
Zukunftsberatung
kompetent - hilfreich - gut**



**Werbefolder hierzu ab sofort
abrufbar beim IGM Service
unter 069-90021760 oder per
Mail: info@igmservice.de**

www.igmservice.de