

DIE SPITZE

Touren mit Herz

Bayerns Metall-Arbeitgeber haben eine »Tour mit Herz« gestartet, um für einen Mini-Lohn-Abschluss zu werben. Unsere Vermutung, dass sie als Knuts in Eisbärfellen durch die Fußgängerzonen stapfen, hat sich bisher nicht bestätigt. Aber der Siemens-Konzern hat schon eindrucksvoll Herz bewiesen. Erst gab es dicke Geschenke an ausländische Kunden und dann auch noch etliche Millionen für eine »unabhängige« »Arbeitnehmer«organisation. Und letzteres, ohne auch nur die geringste Gegenleistung zu erwarten, aus purer Nächstenliebe. Denn Siemens-Chef Kleinfeld hat »nicht den Eindruck, dass die AUB besonders arbeitgeberfreundlich ist«. Und trotzdem bekam sie 4 mal so viel Geld, wie Kleinfeld als Jahresvergütung erhält. Kleinfeld ist übrigens mit seinen gut 3,6 Millionen Jahressalär nicht der Spitzenverdiener unter den deutschen Vorständlern. Im Schnitt kassierte der Vorstandsvorsitzende eines Dax-Unternehmens 2006 laut »Frankfurter Allgemeine« über 4,7 Millionen Euro – knapp 160 mal soviel wie ein durchschnittlicher Arbeitnehmer. 2006 gönnten sich die Dax-Vorstände über 15 Prozent Gehaltserhöhung. Wir wollen noch nicht mal die Hälfte, sind aber nicht sozialneidisch. Schließlich können Vorständler a) 160 mal soviel leisten wie wir und b) tragen sie die Verantwortung – zum Beispiel bei Siemens.

TARIFVERHANDLUNGEN

Erfolge nach Warnstreiks

In der Metall- und Elektroindustrie stehen die Zeichen nach dem Ende der Friedenspflicht, ab 28. April, auf Warnstreiks – wenn die Arbeitgeber in der 3. Tarifrunde keine besseren Angebote machen. In Nordrhein-Westfalen gab es schon einen Erfolg durch Warnstreiks. Die Aktionen der 10 000 Kfz-Handwerker brachten die Arbeitgeber, die den Ausstieg aus der Fläche geprobt hatten, an den Verhandlungstisch zurück – und zwangen sie zu einem guten Tarifabschluss.

Für die Kfz-Handwerker in NRW wurde am 3. April vereinbart, die Entgelte rückwirkend ab April um 2,5 Prozent zu erhöhen. Für März gibt es 50 Euro Einmalzahlung. Die Azubis erhalten ab März 10 Euro im Monat mehr. Der Tarifvertrag läuft 12 Monate. »Damit sind die Arbeitgeber wieder dauerhaft im Flächentarifvertrag«, kommentierte IG Metall-Verhandlungsführer Werner Birkhahn das Ergebnis. Der Abschluss werde der wirtschaftlichen Lage im Handwerk gerecht und entspreche den Erwartungen der Mitglieder. Die IG Metall hat bei

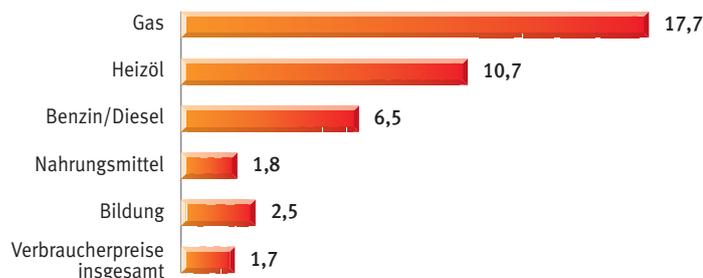
den Aktionen in NRW kräftig Zulauf erhalten: In nur wenigen Wochen traten über 500 Handwerker der IG Metall bei.

In der Metallindustrie wiederholten die regionalen Arbeitgeberverbände in der 2. Runde überall, was sie in Baden-Württemberg vorgezogen hatten: 2,5 Prozent Erhöhung plus »Bonus« plus variables Weihnachtsgeld.

Wenn der Bonus nach einem Jahr wegfällt und das Weihnachtsgeld um 15 Prozent gesenkt wird, was die Arbeitgeber ermöglichen wollen, würden von der Tarifierhöhung nur noch 1,5 Prozent übrig bleiben. Ihr Gesamtangebot läuft darauf hinaus, die Tarifierhöhungen von der Produktivität und wirtschaftlichen Entwicklung abzukoppeln. Außerdem würde durch die Variabilisierung des Weihnachtsgelds das Pforzheimer Abkommen ad absurdum geführt. Die Betriebsparteien könnten die Sonderzahlung ohne die Tarifparteien absenken und ohne eine Gegenleistung dafür zu erbringen, etwa Beschäftigung zu garantieren.

ENERGIE SCHLUCKT EINKOMMEN

Gestiegene Verbraucherpreise 2006 (gegenüber 2005, in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Weil Energie aller Voraussicht nach teuer bleibt und die höhere Mehrwertsteuer dazu kommt, rechnet die IG Metall 2007 mit insgesamt 2,3 Prozent Preissteigerung.

7

Inhalt

1. MAI:
Die Menschen haben mehr verdient
SEITE 2

TARIFRUNDE:
Die Konjunktur ist bestens
SEITE 3

LEIHARBEIT:
Verraten und verkauft
SEITE 4

GENDER:
Chancen für Männer und Frauen
SEITE 5

STICHWORT:
Europa AG
SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:
Mitbestimmung bei Betriebsrente
SEITE 7

INFOS UND TIPPS
SEITE 8

direkt gefragt:

In den Betrieben bereiten sich die Metallerrinnen und Metalller schon einmal auf die Zeit nach Ende der Friedenspflicht vor.

Wie mobilisiert ihr die Kolleginnen und Kollegen in euren Betrieben?

»Wenn die Arbeitgeber weiter solche Angebote vorgehen, werden unsere Leute ganz bestimmt auf Straße gehen. 2,5 Prozent plus ein halbes Prozent als Bonus – das ist einfach nicht in Ordnung. Bei uns läuft das Geschäft so gut wie lange nicht mehr. Daran haben wir alle unseren Anteil. Mit einem solchen Knauserangebot wird sich hier niemand abspesen lassen.«

Wolfgang Ranke, Vertrauenskörperleiter, Bergische Achsen, Wiehl

»Mehrarbeit haben wir nur bis Ende April zugestimmt. Wenn dann kein ordentliches Ergebnis vorliegt, werden wir das auf jeden Fall rigider handhaben. Ich bin sicher, dass unsere Kolleginnen und Kollegen für ein gutes Ergebnis kämpfen werden. Sie müssen seit diesem Jahr auf ein Viertel ihres Weihnachtsgelds verzichten. Deshalb ist eine dauerhafte tarifliche Lohn-erhöhung für uns jetzt besonders wichtig.«

Klaus Lorenz, Betriebsratsvorsitzender, Bosch, Bühl

»Bei uns in der Firma hat die Geschäftsführung die Mobilisierung übernommen. Sie wollte mit der Einführung von Era die Einkommen drücken. Nun sind die Kolleginnen und Kollegen stinksauer. Fast 90 Prozent der tariflichen Arbeitnehmer haben bei uns ihrer Eingruppierung widersprochen. Wir erleben zurzeit eine Eintrittswelle in die IG Metall wie nie zuvor. Jetzt ist allen klar, wie wichtig der Tariflohn ist. Die Lust auf Warnstreiks steigt, besonders nach dem 1. Angebot, das die Arbeitgeber vorgelegt haben.«

Jutta Schneider, Betriebsratsvorsitzende, Gillette, Berlin

»In 2006 hatten wir das beste Ergebnis in der Geschichte von SKF. Die Erwartungshaltung der Beschäftigten ist dementsprechend hoch. Das bisherige Angebot der Arbeitgeber finden die Kolleginnen und Kollegen deshalb mehr als unzureichend. Schließlich ist unser Betrieb ausgelastet bis unters Dach. Wenn es zu Warnstreiks kommen sollte, sind wir selbstverständlich dabei.«

Norbert Völkl, Betriebsratsvorsitzender, SKF, Schweinfurt

»Ich komme gerade aus der Tarifverhandlung und finde das Angebot der Arbeitgeber überhaupt nicht gut. Der Abstand zu den 6,5 Prozent, die wir fordern, ist viel zu groß. Uns ist noch nie etwas geschenkt worden und auch diesmal haben wir noch viel vor uns. Wir werden demnächst die Belegschaft in einer Betriebsversammlung aufklären. Bei Warnstreiks in der Vergangenheit waren wir immer dabei, das wird auch diesmal so sein. In der Tarifrunde haben wir eine Reihe neuer Mitglieder gewinnen können.«

Birgitt Schwab, Betriebsratsvorsitzende, Thales, Arnstadt

TARIFRUNDE

Pläne für Warnstreiks stehen

Mehrarbeit und kein Ende, Umsatz- und Gewinnsteigerungen im zweistelligen Bereich – in vielen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie läuft es zurzeit richtig gut. Der Aufschwung ist da. Ob er sich auch für die Beschäftigten auszahlt, bleibt allerdings zurzeit noch offen. Das 1. Angebot der Arbeitgeber in der laufenden Tarifrunde klingt in ihren Ohren alles andere als viel versprechend.

Ende April endet die Friedenspflicht. In vielen Betrieben bereiten sich die Metalller und Metallerrinnen schon einmal darauf vor, wie beispielsweise in Augsburg. »Der Terminplan steht und die Warnstreiks sind durchgeplant«, sagt Jürgen Kerner, Erster Bevollmächtigter der IG Metall in Augsburg.

In den Betrieben laufen dazu verschiedene Aktionen. Einige Betriebsräte haben beispielsweise Unternehmenszahlen zusammengestellt. Damit wollen sie den Be-

schäftigten verdeutlichen, wie gut die wirtschaftliche Lage ist.

In allen Bezirken laufen zurzeit Mitgliederwerbaktionen. Unter dem Motto »Sind mehr drin, ist mehr drin«, werben Metallerrinnen und Metalller Beschäftigte für die IG Metall. Mit einigem Erfolg machen sie ihnen klar, dass nur eine starke Gewerkschaft viel erreichen kann.

In den Betrieben wird bereits diskutiert, Mehrarbeit zu verweigern, insbesondere Samstagarbeit. Zunächst könnte die Zahl zusätzlicher Stunden heruntergefahren und Mehrarbeit schließlich ganz abgelehnt werden. Nach der 3. Verhandlungsrunde könnten zudem Pforzheim-Anträge erst einmal auf Eis gelegt werden.

Denn trotz der guten Wirtschaftslage, wird die Tarifrunde kein Spaziergang, sagt der Rendsburger IG Metall-Bevollmächtigte Kai Petersen. »Wir werden uns jedes Zehntel erstreiten müssen.«

1. MAI

Menschen haben mehr verdient

Der 1. Mai steht in diesem Jahr unter dem Motto: »Du hast mehr verdient. Mehr Respekt. Soziale Gerechtigkeit. Gute Arbeit.« Die Gewerkschaften unterstreichen damit ihre Forderungen nach einer sozialen Politik. Mehr soziale Gerechtigkeit heißt für sie mehr Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für alle. Denn auch der leichte Aufschwung schließt noch immer viele Menschen vom Arbeitsmarkt aus.

Doch dürfe es in der Arbeitsmarktpolitik nicht um Arbeit um jeden Preis gehen. Forderungen

nach einer Ausweitung des Niedriglohnssektors dienen nur dazu, den Druck auf die Löhne zu erhöhen. Die Menschen brauchen jedoch einen sicheren Arbeitsplatz, ein Einkommen, das für ein Leben ohne Existenzangst reicht, und Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen.

Die zentrale Kundgebung des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) ist in diesem Jahr in Gelsenkirchen. Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, wird auf der Mai-Kundgebung in Hamburg reden.

I M P R E S S U M

direkt · Der Infodienst der IG Metall
Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantw. i. S. d. P.), Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 0 6151/8127-0, Fax 0 6151/80 93 98, schledz@zweiplus.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-20 02 · DIREKT@IGMETALL.DE
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten

»Die Ertragslage ist die beste seit 9 Jahren«

»Eine 4 komma X wird es nicht geben«, hofft der Verhandlungsführer der Metall-Arbeitgeber in NRW, Horst-Werner Maier-Hunke. Zwischen dem bisherigen Angebot der Arbeitgeber und der Forderung der IG Metall klafft eine Lücke von 60 Prozent. Doch die Position der IG Metall bleibt angesichts der aktuellen Wirtschaftsdaten gut begründet.

► **Konjunktur:** Sie hat sich noch günstiger entwickelt als erwartet. Nachdem die Daten für 2006 nach oben korrigiert wurden (auf 2,7 Prozent Plus), rechnen die Wirtschaftsinstitute dieses Jahr mit bis zu 2,8 Prozent Wachstum. Das Gefälle zwischen Deutschland und dem übrigen Euroraum hat sich umgekehrt, analysiert das Institut für Weltwirtschaft (IfW). Deutschland, früher nachhinkender Gaul, habe sich zum Zugpferd gemauert. Der Aufschwung ist keine Eintagsfliege, sondern »die Wirtschaft ist in einer robusten Verfassung«, bestätigt Bundesbank-Präsident Axel Weber.

► **Konkurrenzfähigkeit:** »Deutschland bleibt 2007 Exportweltmeister«, sagt der Präsident des Groß- und Außenhandelsverbands, Anton Börner, voraus. Der Bundes-

verband der Deutschen Industrie rechnet mit einem Exportplus von 7 Prozent, das IfW sogar von 11 Prozent. Deutsche Produkte sind wettbewerbsfähig und nicht zu teuer. Die Kosten je hergestelltem Produkt sind in Deutschland seit 2000 gleich geblieben, während sie in fast allen anderen Industrieländern kräftig gestiegen sind (siehe rechte Spalte).

zent erreicht wird, halten wir das für vertretbar und vernünftig«, sagt eine Expertengruppe um das ehemalige Mitglied des Sachverständigenrats, Professor Jürgen Kromphardt. Eine Lohnpolitik, die sich an der Produktivität orientiere, sei gerecht und gut für Wachstum und Beschäftigung.

► **Klein- und Mittelbetriebe:** Sie fallen keineswegs negativ aus

PRODUKTIVITÄT STEIGT

Anstieg in der Metall- und Elektroindustrie, in Prozent gegenüber 2003



Quelle: Statistisches Bundesamt 2007=geschätzt

Seit 2003 haben die Metall-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer ihre Leistungen pro Arbeitsstunde (Produktivität) um 23 Prozent gesteigert. Für 2007 wird gegenüber 2006 eine um 4,5 Prozent höhere Produktivität erwartet.

► **Metall im Vergleich:** Besonders gut ist die Situation in der Metallindustrie. Hier ist sie auch besser als in der Chemieindustrie, für die kürzlich ein Tarifabschluss erzielt wurde (Gesamtvolumen über 4 Prozent). Für die Chemiebranche wird 2007 ein Produktionsplus von 2 Prozent prognostiziert, für Metall und Elektro von 5 Prozent. »Wenn in der Metallindustrie ein Lohnanstieg deutlich oberhalb von 4 Pro-

dem Rahmen. »Deutscher Mittelstand strotzt vor Optimismus«, meldete die Nachrichtenagentur »dpa« am 4. April. Die Umsatzrendite der Klein- und Mittelbetriebe lag schon 2004 mit 4,7 Prozent über der der Großunternehmen (3,6 Prozent). Nach Auskunft von Gesamtmetall setzte sich das bis 2007 fort: »Die Ertragslage ist die beste seit 9 Jahren«, jubelte der Metall-Arbeitgeberverband.

TARIFMELDUNGEN

► **Studiengebühren:** VW übernimmt in Niedersachsen künftig die 500 Euro Gebühren, die junge Leute zahlen müssen, die eine betriebliche Ausbildung mit einem Studium kombinieren (Studierende im Praxisverbund). Das regelt ein Tarifvertrag vom 2. April. Die IG Metall will eine solche Tarifregelung für alle Betriebe durchsetzen.

► **Auto 5000:** Die IG Metall fordert auch für die rund 4000 Beschäftigten bei Auto 5000 (für die der Haustarifvertrag nicht gilt) 6,5 Prozent mehr Geld für 12 Monate.

► **Zeitarbeit:** Nach der 2. Runde am 27. März haben DGB und Interessengemeinschaft Zeitarbeit (IGZ) ihre Verhandlungen vertagt. Sie wollen abwarten, bis politisch über einen gesetzlichen Mindestlohn entschieden ist, den beide Seiten befürworten.

»Es wird Zeit, daran zu erinnern, wer diesen wirtschaftlichen Fortschritt erarbeitet hat.«

Berthold Huber vor der Tarifrunde

► **Lohnstückkosten im internationalen Vergleich**

Anstieg seit 2000:

Deutschland	0,0%
Frankreich	12,3%
Spanien	17,4%
Tschechien	18,6%
Großbritannien	18,7%
Eurozone	9,8%
USA	11,9%
Japan	-14,1%

Quelle: AMECO-Datenbank Eurostat

Weitere Infos zur Tarifrunde

► www.extranet.igmetall.de ► Themen ► Tarifpolitik

Extranet

Wir sind auf allen Konferenzen dabei

Vor dem Gewerkschaftstag im Herbst gibt es mehrere Konferenzen der IG Metall. Dort beraten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Arbeit der vergangenen Jahre. Zu allen Konferenzen gibt es Infos und Materialien im Extranet, dem Onlinenetz für Aktive der IG Metall. Zuletzt bilanzierten 250 Metallereinnen und Metaller die Migrationsarbeit. Alle Materialien

der Konferenz gibt es zum Herunterladen und Ausdrucken. Außerdem im Extranet: die Handwerks- und die Jugendkonferenz. Weitere Tagungen im April: die Angestellten- und die Frauenkonferenz sowie das Treffen zur außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

Noch nicht im Extranet angemeldet? Es geht ganz unkompliziert, einfach mal reinschauen.

Extranet: extranet.igmetall.de
Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

► **Extranet:**

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

»Verraten und verkauft«

Service-Telefon »Zeitarbeit« für IG Metall-Mitglieder, montags bis donnerstags von 7.30 bis 17 Uhr, freitags bis 13.30 Uhr, Telefon:
► 0351/8 63 32 23

IG Metall-Aktionsbüro Zeitarbeit:
► zeitarbeit-bbs@igmetall.de
► Mehr Infos im extranet.igmetall.de
► Themen ► Arbeit ► Leiharbeit

Der 1. »Sozialreport Zeitarbeit«, von der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen erarbeitet, erhebt schwere Vorwürfe gegen die gängige Praxis bei der Zeitarbeit.

Statt Auftragsspitzen aufzufangen, breite sich die Zeitarbeit »wie ein unkontrolliertes neues Virus« aus. Belegschaften, kritisiert der Report, würden systematisch ausgetauscht – auch weil die Begrenzung der Leihdauer inzwischen aufgehoben sei. Die meisten Zeitarbeitnehmer fühlten sich »verraten und verkauft«, viele sprächen wieder von »Sklavenarbeit«. Neben einem mickrigen Entgelt, oft nur halb so hoch wie bei vergleichbaren Festangestellten, erwarte sie in den Einsatzbetrieben ein »ständiger Einsatzwechsel, permanente Umstellung auf

immer neue Menschen und Arbeitsbedingungen«. Sie hätten kaum Chancen auf einen beruflichen Aufstieg und keine persönliche Planungssicherheit – weder privat noch bei der Kalkulation ihrer Einkommen.

Außerdem würden Zeitarbeiter in vielen Großbetrieben benutzt, um die Stammebelegschaft zu ersparen. Schlagworte wie »Konzentration auf das Kerngeschäft«, »Outsourcing« oder »Fremdfirmenarbeit im Betrieb« verschleierte nur, dass es »um die Senkung von Lohn- und Lohnnebenkosten und letztlich um die Flucht aus den Tarifverträgen geht«. Auf diese Weise werde der gesamte Arbeitsmarkt »auf den Kopf gestellt, es droht eine systematische Abschaffung der Normalarbeitsverhältnisse – zumindest bei der überwiegenden Mehrheit der Neueinstellungen«.

Tatsächlich ist die Anzahl der Zeitarbeitnehmer explodiert. Bundesweit werden inzwischen 600 000 beschäftigt, ein Drittel mehr als im vergangenen Jahr; in Sachsen sind es gut 17 000 – ein Plus von 40,5 Prozent; in Berlin und Brandenburg stieg ihre Anzahl um 42,5 Prozent auf knapp 30 000.

Dass dabei ein Drittel der Leiharbeiter übernommen werde, hält der Report für ein Gerücht. In Wirklichkeit hätte nur jeder 7. eine Chance auf einen regulären Job, »und das auch nur befristet«.

ZEITARBEIT BOOMT



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Betriebe nutzen Zeitarbeit verstärkt, um reguläre Beschäftigung zu ersetzen. Nur jeder 7. Zeitarbeiter hat eine Chance, übernommen zu werden.

MASCHINENBAU

»Der deutsche Maschinenbau steht besser da als jemals zuvor«, sagte der Erste Vorsitzende Jürgen Peters auf der Maschinenbaukonferenz in Mannheim. Die Produktion sei 2006 um 5 Prozent gestiegen, die Lohnstückkosten dagegen um 3 Prozent gefallen. Volle Auftragsbücher ließen auch für 2007 kräftige Zuwächse erwarten. »Mit fast 900 000 Arbeitsplätzen ist der Maschinenbau eine Schlüsselbranche für die IG Metall«, sagte der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. Die IG Metall wolle daher ihre Branchenar-

beit intensivieren. Auf EMB-Ebene werde sie sich für einen Sektorausschuss Maschinenbau einsetzen und das Netzwerk für Landtechnik unterstützen.

IG Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode beklagte die Ausweitung von Leiharbeit. Es dürfe nicht sein, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Maschinenbaus durch Lohnrückerei, Tarifabweichungen und prekäre Beschäftigung erkaufte werde. Er forderte die Betriebe auf, mehr Beschäftigte einzustellen und die Mitarbeiter systematisch zu qualifizieren.

BODO GRZONKA

Projektleiter Zeitarbeit im IG Metall-Berlin-Brandenburg-Sachsen.

? direkt: Führt Zeitarbeit zur »Prekarisierung«?

► Grzonka: Dieses Wort verschleierte eher die Zustände. Working poor, also Armut trotz Arbeit, halte ich für treffender. Wer als Alleinverdiener in Ostdeutschland 6 Euro in der Stunde verdient und noch 300 Euro Fahrtkosten hat, kann seine Familie nicht ordentlich ernähren.

? direkt: Dabei sind Verleiher verpflichtet, Zeitarbeitern so viel zu zahlen wie vergleichbaren »Festen« ...

Grzonka: Aber nur, wenn kein Tarifvertrag in der Branche existiert. Daher haben die »Christlichen Gewerkschaften« ganz schnell ihre zweifelhaften Tarifverträge unter Dach und Fach gebracht. Sie ermöglichen Verleiher, Löhne und Arbeitsbedingungen auf unterstem Niveau zu halten.

? direkt: Auch der DGB und seine Einzelgewerkschaften haben Tarifverträge mit den Zeitarbeitsverbänden BZA und IGZ ...

Grzonka: Sie gelten aber nur für Zeitarbeiter, deren Verleiher Mitglied dieser Verbände sind. Erst wenn Berlin sie für allgemeinverbindlich erklärt, sind die »christlichen« Tarife nichts mehr wert.

? direkt: Der DGB-Tarif sieht auch nur rund 7 Euro Stundenlöhne vor. Reicht das der IG Metall?

Grzonka: Natürlich nicht. Die Bezahlung für Zeitarbeiter nach dem DGB-Tarif liegt noch deutlich unter dem Tarifniveau in der Metall- und Elektroindustrie. Aber für bessere Tarifabschlüsse reicht unsere Kampfkraft derzeit noch nicht aus.

? direkt: Was können Betriebsräte tun?

Grzonka: Sie können jetzt schon im Betrieb regeln, dass Zeitarbeiter wie vergleichbare Stammarbeiter behandelt und bezahlt werden. Außerdem könnten sie sich dafür einsetzen, dass Zeitarbeiter übernommen werden. So wird verhindert, dass feste durch unsichere Zeitarbeits-Stellen ersetzt werden.

Mehr Chancengleichheit – für Männer und Frauen

Am sperrigen Namen hat sich nichts geändert, aber in der Sache hat sich eine Menge getan, seit die IG Metall auf dem Gewerkschaftstag 2003 das Projekt »Gender Mainstreaming« auf den Weg gebracht hat. Bei einem Workshop in Frankfurt am Main wurde eine Zwischenbilanz gezogen.

Männer und Frauen haben unterschiedliche Interessen, Lebenslagen und Bedürfnisse. Sie bei allen politischen und fachlichen Fragen zu berücksichtigen, ist das Ziel, das sich die IG Metall – ebenso wie andere Organisationen und Unternehmen – mit Gender Mainstreaming zu Ziel gesetzt hat. Damit soll mehr **Chancengleichheit für beide Geschlechter** erreicht werden. Die IG Metall will damit besser auf neue Lebensentwürfe ihrer Mitglieder sowie ihrer Beschäftigten und auf veränderte Belegschaftsstrukturen reagieren können. Die Attraktivität bei verschiedenen Zielgruppen soll höher werden. Kurz: Die IG Metall will moderner werden.

Wie wird das anspruchsvolle Vorhaben nun in der Praxis umge-

setzt? Dazu schilderten die Workshop-Teilnehmer ihre Erfahrungen.

► **Beispiel Tatort Betrieb:** Die erfolgreichen Aktionen des **Bezirks Baden-Württemberg** waren bisher »geschlechtsneutral«. Gleich, ob es um Gifte und Lärm am Arbeitsplatz oder psychische Belastungen ging – die besonderen Bedingungen von Frauen und Männern wurden nicht erfragt. Das soll beim »alternsgerechten Arbeiten« nun anders werden.

Die ersten Ergebnisse sind interessant: »Gute Arbeit« – etwa Arbeitszeit oder -bedingungen – kann für Frauen und Männer eine sehr unterschiedliche Bedeutung haben.

► **Beispiel Era:** Bei der Vacuum-Schmelze in Hanau wurde Gender Mainstreaming für die Analyse der Lohnstruktur und der Arbeitsplätze genutzt. Das Ergebnis: Frauenarbeitsplätze wurden in vielen Fällen viel zu niedrig bewertet – auch vom Betriebsrat. Das konnte nun im Prozess der Era-Einführung geändert werden.

► **Beispiel Delegiertenversamm-**

lung: Die **Verwaltungsstelle Offenbach** hatte sich vorgenommen, mit Gender Mainstreaming aus der Routine der Delegiertenversammlung auszubrechen. Mit Erfolg. Durch das Arbeiten mit Themenschwerpunkten, in Gruppen und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen von Frauen und Männern sind die Versammlungen lebendiger geworden und werden häufiger besucht.

Gender Mainstreaming kann nicht über Nacht oder auf Knopfdruck in einer Organisation installiert werden – darüber waren sich Praktiker und Experten einig. Wer sich damit befasst, wird feststellen, dass es nicht um »noch ein Thema« geht, sondern eine Methode, politisch besser und effektiver zu arbeiten.

Gender Mainstreaming kann auch der »Türöffner« für weitere anstehende Themen in der IG Metall sein – etwa den Umgang mit alternden Belegschaften oder mit Migrantinnen.

Die ersten Schritte sind getan.

► *Mehr Infos und Kontakt zum Gender Mainstreaming-Projekt der IG Metall: ssisi.banos@igmetall.de*

Im Extranet eine Definition und nützliche Links:

*extranet.igmetall.de
► Themen ► Gleichstellung ► Gender Mainstreaming*

Eine Arbeitshilfe (auch auf CD-Rom), um die Situation von Frauen und Männern in Unternehmen zu analysieren:

*extranet.igmetall.de
► Themen ► Gleichstellung ► Wegweiser«*

STRAFANTRAG

IG Metall fordert Transparenz in der AUB-Siemens-Affäre

Der Vorstand der IG Metall hat beschlossen, wegen offenkundiger Begünstigung der »Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger« (AUB) Strafantrag zu stellen. Der Gesamtbetriebsrat der Siemens AG hat sich dem Strafantrag der IG Metall nach § 119 Betriebsverfassungsgesetz angeschlossen. Formal richtet sich der Strafantrag gegen unbekannt. Allerdings gebe es den Verdacht, dass die AUB durch das Unternehmen Siemens finanziert wurde, um eine Art Gegen-Gewerkschaft zur IG Metall aufzubauen, sagte der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters.

Siemens soll mehr als 34 Millionen Euro an den AUB-Gründer Wilhelm Schelsky gezahlt haben. Schelsky und der Siemens-Zentralvorstand Johannes Feldmayer sitzen in Untersuchungshaft. Die

IG Metall sei möglicherweise in ihrer Arbeit und bei Betriebsratswahlen benachteiligt worden, begründete Peters den Strafantrag. »Durch die Klage wollen wir endlich Transparenz haben.«

Systematische Begünstigung ?

Der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, sagte, im Fall Siemens handle es sich nicht um Verfehlungen einzelner Betriebsräte, sondern möglicherweise um die systematische Begünstigung einer Organisation. Das wäre in dieser Dimension ein bisher nicht da gewesener Fall.

»Bei der AUB handelt es sich nicht um eine Gewerkschaft«, betonte Huber. »Sie hat weder Tarifverträge abgeschlossen, noch ist sie in der Lage, einen Streik zu führen«, sagte Huber. Die IG Metall setzt jetzt auf Aufklärung durch die

Staatsanwaltschaft und beruft sich auf § 119 Betriebsverfassungsgesetz. Dieser besagt, dass sich jeder strafbar macht, der in gesetzeswidriger Weise Betriebsräte begünstigt oder Betriebsratswahlen beeinflusst.

Die Unterstützung einer Gewerkschaft wie die IG Metall für Betriebsräte ist vom Gesetzgeber hingegen ausdrücklich gewollt, um der Macht der Unternehmen ein angemessenes Gegengewicht auf Arbeitnehmerseite entgegenzusetzen zu können. Das ist keine Begünstigung und vom Gesetz ausdrücklich erlaubt.

Nicht gewollt vom Gesetzgeber ist die so genannte Gegnerfinanzierung, also die finanzielle und ideelle Unterstützung von Betriebsräten durch die Unternehmensseite, um sie im Unternehmenssinn zu beeinflussen.

► *Verdacht auf Schmiergeldzahlungen von Siemens an die AUB: Auf Antrag der IG Metall und des Gesamtbetriebsrats ermittelt nun die Staatsanwaltschaft.*

Mit der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europea – SE) hat die EU eine einheitliche Unternehmensrechtsform geschaffen, die Unternehmen grenzüber-

... Europa AG

Mehr Informationen im Internet:

- ▶ www.boeckler.de
▶ Themen ▶ Mitbestimmung ▶ International
- ▶ www.seeurope-network.org
- ▶ www.emf-fem.org
▶ deutsch ▶ Unternehmenspolitik

schreitende Mobilität erleichtert. Für die Arbeitnehmer und ihre Mitbestimmung ergeben sich Risiken – aber auch Chancen. Die Unternehmensleitung hat die Wahl, eine SE entweder mit einem einstufigen Board (wie in England oder Schweden üblich) oder mit der herkömmlichen Struktur mit Vorstand und Aufsichtsrat zu führen. Keine Wahl hat die Leitung jedoch bei der Mitbestimmung. Wenn Arbeitnehmer auch nur in einer Einheit der neuen SE auf nationaler Ebene Mitbestimmungsrechte hatten, muss über die Beteiligung der Arbeitnehmer durch den SE-Betriebsrat und im Führungsorgan verhandelt werden.

Eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist nach der SE-Richtlinie Voraussetzung für die

Registrierung einer SE. Wird bei der Verhandlung keine Einigung erzielt, gelten die bisherigen Mitbestimmungsrechte weiter – vorausgesetzt, dass diese mindestens 25 Prozent der Beschäftigten (bei einer Verschmelzung) beziehungsweise 50 Prozent (bei Gründung einer Holding- oder Tochter-SE) betreffen. Bei der Gründung einer SE durch Umwandlung ist eine Minderung von vorher bestehenden Mitbestimmungsrechten ausgeschlossen.

Die paritätische Mitbestimmung in deutschen Unternehmen ist daher relativ gut abgesichert. Darüber hinaus wird bei der Umwandlung in eine SE die paritätische Unternehmensmitbestimmung ausgeweitet. Auch Arbeitnehmer an Standorten in Ländern ohne gesetzliche Mitbestimmung können nun teilhaben. Dies ist beispielweise bei der Allianz geschehen.

Negativ ist, dass die europäische Gesetzgebung keine Mindeststandards für Mitbestimmung in SE setzt. Wo vorher keine Mitbestimmung war, muss es auch in der SE keine geben. Hier bietet die Verhandlung jedoch die Chance, erstmalig Mitbestimmungsrechte

zu verankern. Vorsicht ist geboten bei SE, die ihren Sitz in Staaten haben, deren nationale Umsetzung der EU-Direktive keine Neuverhandlung bei Strukturveränderung vorsieht. Wenn etwa eine mitbestimmungslose britische SE deutsche Standorte schluckt, ist auch hier die Unternehmensmitbestimmung weg.

Rechtlich umstritten sind zahlreiche Beispiele, bei denen SE auch ohne Mitbestimmungsvereinbarung registriert wurden. Die Arbeitgeber gaben an, keine Arbeitnehmer und folglich keine Verhandlungspartner zu haben. Der Europäische Gewerkschaftsbund will verhindern, dass solche negativen Beispiele weiter Schule machen und hat von der EU-Kommission rechtliche Klärung gefordert.

Insgesamt ist die SE eine Chance zur Ausweitung der Mitbestimmung in Europa. Allerdings gibt es kulturelle Unterschiede der industriellen Beziehungen. Die deutsche Unternehmensmitbestimmung ist unter Gewerkschaften in Europa nach wie vor umstritten. Die praktische Auseinandersetzung mit Arbeitnehmerbeteiligung in SE bringt auch hier Chancen.

ITT FLYGT

Sozialtarif erstreikt

ITT Flygt:
»Die Kolleginnen und Kollegen sind stolz auf das Ergebnis – aber immer noch wütend auf die Geschäftsleitung wegen der völlig unverständlichen Werkschließung«

Karl-Heinz Kortus,
IG Metall Pforzheim

Der fast 4-wöchige Streik beim Pforzheimer Pumpenhersteller ITT Flygt hat sich gelohnt. Die trotz zuletzt 22 Prozent Rendite beschlossene Schließung konnte freilich nicht verhindert werden. Doch die 54 Beschäftigten haben einen Sozialplan mit einem Volumen von 3,7 Millionen Euro erkämpft. Darin enthalten sind Abfindungen in Höhe von mindestens 1,4 Monatsgehältern je Beschäftigungsjahr sowie die einjährige Weiterbeschäftigung in einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft.

Betriebsrat und IG Metall zeigten sich beeindruckt von der Solidarität der Bevölkerung während des Streiks. Passanten und Kleinunternehmer brachten Brennholz und Verpflegung für die Streikenden.

MINDESTLOHN

Mehrheit dafür

63 Prozent der Bundesbürger sind für Mindestlöhne als Mittel gegen Einkommensarmut. Dies ergab eine Umfrage der ARD. Selbst Anhänger von Union und FDP sind mehrheitlich für Mindestlöhne. Kombilöhne befürworteten dagegen lediglich 29 Prozent der Befragten.

SOZIALKASSEN

Rekordüberschuss

Die gesetzliche Sozialversicherung hat im vergangenen Jahr einen Überschuss von 20,5 Milliarden Euro erzielt. Laut Statistischem Bundesamt kommt der größte Teil der Überschüsse aus der Arbeitslosenversicherung (11,2 Milliarden Euro) und der gesetzlichen Rentenversicherung (7,3 Milliarden Euro).

DIW-STUDIE

Armut verfestigt

Armut hat sich in Deutschland besonders bei gering qualifizierten Bevölkerungsgruppen verfestigt. Die Einkommensarmut stieg zwischen 1999 und 2005 von 12 auf 17 Prozent, so das Ergebnis einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und Infratest. Besonders betroffen seien Arbeiter und Arbeiterfamilien mit Migrationshintergrund. Anzeichen, dass Armut auch die Mitte der Gesellschaft erfasst, gäbe es dagegen nicht. Laut Studie hält Armut in den betroffenen Gruppen heute länger an und wird häufiger durch mehrere Notlagen gekennzeichnet. Das durchschnittliche Einkommen von Menschen in dauerhafter Armut liege bei 43 Prozent des Durchschnittseinkommens und damit deutlich unter der Einkommensarmutsschwelle von 50 Prozent.

FREIWILLIGE LEISTUNG

Ohne Mitbestimmung ist Zusage unwirksam

Will der Arbeitgeber die Mittel für freiwillige Leistungen absenken, kann er das ohne Zustimmung des Betriebsrats tun. Wie der neue Leistungsplan dann ausgestaltet wird, etwa bei einer Betriebsrente, ist aber mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Ob in die Rechte aller oder nur bestimmter Arbeitnehmer eingegriffen werden soll, ist eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit, die das Mitbestimmungsrecht auslöst.

Mitbestimmungspflichtig ist nur die Regelung eines kollektiven Tatbestands, nicht die Gestaltung des Einzelfalls. Entscheidend dafür ist nicht die Form der Vereinbarung, sondern der Inhalt. Der Arbeitgeber kann das Mitbestimmungsrecht nicht dadurch ausschließen, dass er einzelvertragliche Vereinbarungen schließt. Eine mitbestimmungsfreie individuelle Lohngestaltung besteht nur, wenn mit Rücksicht auf besondere Umstände des einzelnen Arbeitnehmers Regelungen getroffen werden, die in keinem Zusammenhang zu ähnlichen Regelungen für andere Arbeitnehmer stehen. Wird das Mitbestimmungsrecht verletzt, sind individualrechtlich vereinbarte Verschlechterungen unwirksam. **BAG vom 24. Januar 2006 – 3 AZR 484/04**

SCHWERBEHINDERTE

Zusatzurlaub verlängert den Erholungsurlaub

Der Anspruch von Schwerbehinderten auf 5 zusätzliche Tage Urlaub (§ 125 Abs. 1 SGB IX) tritt zu dem Urlaubsanspruch hinzu, auf die der oder die Beschäftigte auch ohne Berücksichtigung der Schwerbehinderung Anspruch hat. Gemeint ist damit nicht der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Arbeitstagen, sondern der durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag geregelte Urlaub. Zu diesem tritt der Zusatzurlaub hinzu.

BAG vom 24. Oktober 2006 – 9 AZR 669/05

ENTGELT

Keine Gebühr bei Lohnpfändung

Die Bearbeitungskosten bei Lohn- oder Gehaltspfändungen fallen dem Arbeitgeber zur Last. Er hat keinen gesetzlichen Erstattungsanspruch gegen den Arbeitnehmer. Auch durch Betriebsvereinbarung kann ein solcher Anspruch nicht begründet werden. Die Gestaltung der eigenen Vermögensangelegenheiten ist Privatsache. Hier haben die Betriebsparteien keine Regelungskompetenz. Bearbeitungsgebühren bei Pfändungen schränken die Arbeitnehmerfreiheit ein, über ihren Lohn zu verfügen. Darum sind sie grundsätzlich unzulässig.

BAG vom 18. Juli 2006 – 1 AZR 578/05

ERWERBSMINDERUNG

Rentenanspruch bei Gehbehinderung

Kann ein Gehbehinderter unter üblichen Bedingungen keinen Arbeitsplatz erreichen, kann ihm ein Rentenanspruch zustehen. Das ist etwa der Fall, wenn er nicht 4 mal täglich Wegstrecken von mehr als 500 Metern zu Fuß zurücklegen kann. Der Rentenanspruch ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Versicherungsträger für den Fall einer Arbeitsaufnahme verspricht, Zuschüsse für ein Auto und dessen behindertengerechte Ausstattung, einen Führerschein oder die Kosten eines Fahrdienstes zu übernehmen.

BSG vom 21. März 2006 – B 5 R J 51/04 R

AUSZUBILDENDE

Wettbewerb verpflichtet zu Schadensersatz

Arbeitnehmern oder Azubis ist grundsätzlich jede Konkurrenz-tätigkeit zum Nachteil des Arbeitgebers untersagt, auch wenn der Arbeitsvertrag nichts darüber regelt. Ein schuldhafter Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot verpflichtet zum Schadensersatz.

BAG vom 20. September 2006 – 10 AZR 439/05

ENTGELT

Schutz gegen Abgruppierung

Ist ein Arbeitnehmer jahrelang zu hoch eingruppiert worden, kann sich daraus ein schützenswertes Vertrauen ergeben, dass die Eingruppierung beibehalten wird. Dies gilt besonders dann, wenn er schon einmal rückgruppiert worden ist. Bei unveränderter Tätigkeit und gleicher tariflicher Rechtslage ist es in der Regel unzulässig, einen Arbeitnehmer wiederholt abzugruppieren.

BAG vom 23. August 2006 – 4 AZR 417/05

SCHWERBEHINDERTE

Amt muss Kündigung fristgemäß zustimmen

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer außerordentlich kündigen, muss er die 2-Wochen-Frist nach § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB einhalten. Ist die Frist bereits abgelaufen, ist die Kündigung unwirksam. Daran ändert bei einem Schwerbehinderten auch eine spätere Zustimmung des Integrationsamts nichts – auch wenn sich der gekündigte Arbeitnehmer erst nach der 2-Wochen-Frist auf seine Schwerbehinderung beruft und das Integrationsamt der Kündigung danach auf Antrag des Arbeitgebers zustimmt.

BAG vom 2. März 2006 – 2 AZR 46/05

AUSZUBILDENDE

Kündigung nach Übernahme erschwert

Die Verpflichtung in den Metall-Tarifverträgen, Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung mindestens 12 Monate zu übernehmen, schließt eine ordentliche Kündigung vor Ablauf der 12 Monate aus. Mit der tariflichen Regelung soll der Erwerb von Berufspraxis und eine höhere Berechnungsbasis für Arbeitslosengeld erreicht werden. Dem würde zuwiderlaufen, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund auflösen könnte.

BAG vom 6. Juli 2006 – 2 AZR 587/05

► **Buchtipps:**
Nicht neu auf dem Markt, aber gerade jetzt in der Tarifrunde nützlich:
Berg, Platow, Schoof, Unterhinninghofen: Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, Basiskommentar. Bund-Verlag, 2005, 430 Seiten, 29,90 Euro.

TERMINE

12. Mai

Auf der Tagung »Zukunft braucht Gegenmacht« geht es um vorhandene und neue Ansätze zur Gründung einer neuen Arbeiterbewegung. Diese und andere Themen sollen auf dem 15. Forum des Instituts für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung München diskutiert werden. Die Veranstaltung findet im Gewerkschaftshaus in München statt. Infos: www.isw-muenchen.de

12. Juni

Was können wir »Von Finnland lernen?« ist die Frage eines Workshops, den die IG Metall und die Hans-Böckler-Stiftung in Frankfurt am Main veranstalten. Thema ist die Innovationspolitik Finnlands. Das rohstoffarme Land hat seine technologischen Stärken ausgebaut – mit Erfolg. Darüber diskutieren Experten aus beiden Ländern. Infos und Anmeldung: www.boeckler.de, Telefon 0211/7778-124 oder Heike-Stempel@boeckler.de

MATERIAL

► **Argumente:** Die Arbeitgeber möchten am liebsten einen Tarifabschluss mit Einmalzahlung statt prozentualer Lohnerhöhung. Was die IG Metall gegen Einmalzahlungen hat und viele Antworten mehr auf Fragen rund um Tarifverträge, Tarifierhöhungen, Aktionen, Streikunterstützung und Leistungen unter: ► www.extranet.igmetall.de ► Themen ► Tarifpolitik ► Tarifrunde M+E ► Argumente zur Tarifrunde

BÜCHER

► Die gewerkschaftliche Tarifpolitik muss sich auf ein grundlegend gewandeltes Verhältnis von Tarif- und Betriebspolitik einstellen. Dennoch: Die gewerkschaftliche Tarifpolitik ist nicht zahnlos. Der Band nimmt eine Bestandsaufnahme der aktuellen Entwicklungstrends vor. Er beschreibt die Bemühungen der Gewerkschaften, tariflose Zustände zu beenden und weiterer Flucht Einhalt zu gebieten.

Reinhard Bispinck (Herausgeber): »Wohin treibt das Tarifsysteem«. VSA-Verlag Hamburg, 12,80 Euro.

► **Gerechtigkeit – ein vergessener Wert?** Wer den Menschen nur als Kostenfaktor sieht, missachtet seine Würde. Auch in Zeiten der Globalisierung und knapper werdender Kassen sind Menschenwürde und sozialer Zusammenhalt kein Klotz am Bein. Ein klärender Beitrag zur aktuellen Debatte und die Betonung eines Wertes, der zunehmend verloren zu gehen scheint. Norbert Blüm: »Gerechtigkeit – Eine Kritik des Homo oeconomicus«. Verlag Herder (Spektrum), Freiburg, 7 Euro.

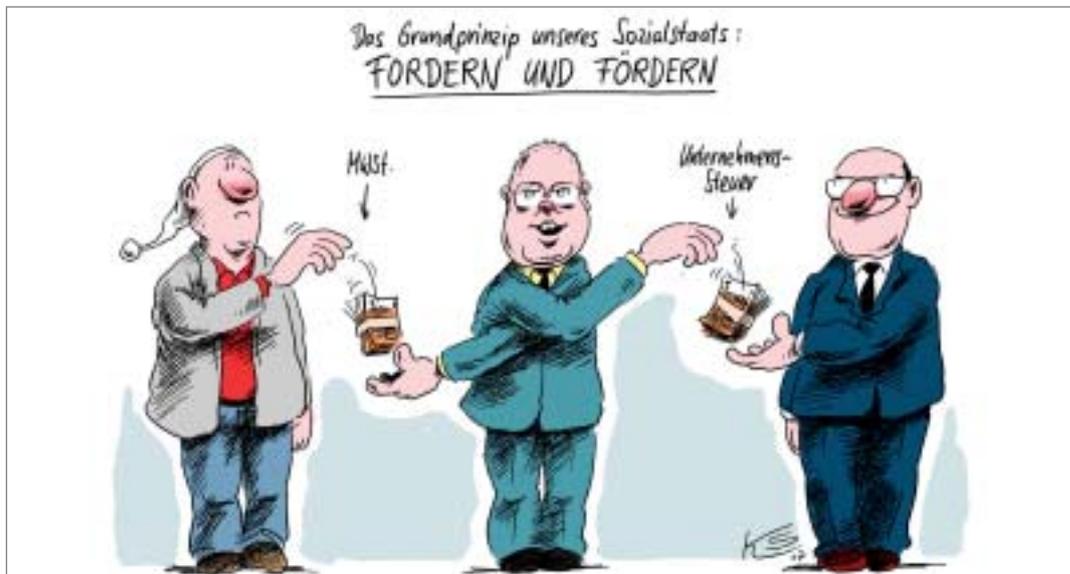
ZITATE

»Es verstößt gegen die Menschenwürde, wenn Menschen, die voll arbeiten, mit ihrem Einkommen unter dem Existenzminimum liegen.«

Franz Müntefering, Bundesarbeitsminister und Vizekanzler

»Wenn etwa ein Werk in Deutschland geschlossen und die Produktion in einem Entwicklungsland unter Einsatz von Kinderarbeit aufgenommen wird, dann ist ein staatlicher Eingriff meiner Ansicht nach durchaus gerechtfertigt.«

Dani Rodik, Wirtschaftswissenschaftler an der amerikanischen Harvard-Universität, und Autor des Buches »Grenzen der Globalisierung«



Karikatur: Klaus Stuttmann

AUSBILDUNG

► Die IG Metall Nordrhein-Westfalen bietet ab Mitte April eine Internetseite für Auszubildende, Schüler und Studierende an. Neben einem Forum und umfangreichem Infomaterial finden Mitglieder dort konkrete Hilfe per E-Mail. Die Internetseite ist als Plattform für die außerbetriebliche Betreuung Jugendlicher konzipiert. ► www.igmetall4you.de

STELLENANGEBOT

Die Verwaltungsstelle **Siegen** sucht **frühestens zum 1. Mai 2008** (befristet für 18 Monate) bzw. **spätestens zum 1. November 2008** – in diesem Fall zunächst auf 12 Monate befristet – eine/n

Projektsekretär/in.

Im Anschluss an die Tätigkeit als Projektsekretär/in ist die unbefristete Übernahme als Gewerkschaftssekretär/in in der Verwaltungsstelle vorgesehen.

Anforderungen: Der/die Bewerber/in sollte erfolgreich das Trainee-Programm der IG Metall durchlaufen haben. Einstellungs-voraussetzungen sind umfassende betriebsverfassungs-, arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Kenntnisse sowie die Fähigkeit, auch unter Belastung flexibel auf unterschiedliche Arbeitsanforderungen reagieren zu können. Verhandlungsgeschick und rhetorische Fähigkeiten werden vorausgesetzt. Optimal wäre ein/e betriebserfahrene/r Kollegin/Kollege, die/der ihr/sein praktisches Wissen durch entsprechende weitere Ausbildung auch theoretisch ergänzt hat.

Bewerbungen: Bis **15. Mai 2007** an die IG Metall Siegen, z. H. Hartwig Durt, Donnerscheidstraße 30, 57072 Siegen, Telefon: 0271/23 60 90