

IGM-Vertrauensleute bei HEIDELBERG

Zukunftssicherungs-TV II: “Das Paket als Ganzes betrachten”



Interview mit Rainer Wagner, Betriebsratsvorsitzen- der der HDM

War es sinnvoll während einer konjunkturellen Hochphase überhaupt Verhandlungen über einen Zukunftssicherungs-TV II zu führen?

Rainer Wagner: Die Frage stellt sich so nicht, sondern ausschlaggebend um in Verhandlungen zu gehen, war die klare Ankündigung unseres Vorstandes auf der letzten Betriebsversammlung, dass sich HDM gewisse Dinge nicht mehr leisten möchte. Dazu gehörten unter anderem die hohen F&E-Aufwendungen, die Ausbildung in diesem Umfang sowie die hohe Fertigungstiefe, Investition in der bisherigen Höhe, in denen für sie ja teuren Standorte in Deutschland und das Thema neues Budget für die Altersteilzeit, welches ja ausgelaufen ist, denn hierfür wäre ja kein Geld mehr vorhanden.

Der Hauptpunkt des Vorstandes war, dass unsere Konkurrenz 3 Stunden unbezahlt arbeitet. Um hier keinen Wettbewerbsnachteil zu haben, hat er die Forderung an uns gestellt, ebenfalls 3 Stunden unbezahlt zu arbeiten.

Im Gegenzug hatten wir auch eigene Forderungen, wie die Reduzierung des Risikos (kleiner 5%), eine akzeptable ERA-Struktur, die Sicherung der Erholzeiten, ein Budget für Altersteilzeit und eine Arbeitsplatzsicherheit bis 2012. Nach Rücksprache und Diskussionen in den Gremien, haben wir dann die Verhandlungen aufgenommen.

Fortsetzung Seite 2

...Das Paket als Ganzes betrachten

Fortsetzung: Interview mit Rainer Wagner

Was war dem Betriebsratsgremium bei den Verhandlungen am Wichtigsten?

Rainer Wagner: Mit dabei waren nicht nur Betriebsratsgremien, sondern auch der Gesamtbetriebsrat und die Tarifkommission der IG Metall. Die einheitliche Meinung aller Gremien war, dass es am wichtigsten ist, Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen, und zwar für alle Standorte und das über einen längeren Zeitraum, damit man da mehr Sicherheit hat. Denn jeder weiß was bei vielen Firmen in dieser Beziehung abläuft, wenn Verlagerungen stattfinden, ganze Bereiche ausgelagert oder fremd vergeben werden. Dies hat auch einigen HDM-Standorten aber auch Abteilungen hier vor Ort



gedroht (zum Beispiel Logistik). Darum war das auch der wichtigste Punkt für uns, hier über einen längeren Zeitraum, Sicherheit zu bekommen.

Musste die Gruppe der Angestellten, zu Gunsten der Erholzeiten-Erhaltung, etwas einbüßen?

Rainer Wagner: Keine Beschäftigungsgruppe musste zu Gunsten anderer Bereiche etwas einbüßen, weil wir ein umfangreiches Gesamtpaket abgeschlossen haben, in dem viele Dinge geregelt wurden. Da war die Erholzeitregelung nur einer der Punkte von vielen. Also kann man nicht sagen, dass der eine dem anderen etwas nimmt. Für die einen gibt hier ein Vorteil für die anderen dort.

War es wirklich notwendig, die Wochenarbeitszeit um 2,5 Stunden zu erhöhen?

Rainer Wagner: Hier muss man noch mal nachdenken, was die Ausgangslage war. Die Mindestforde-

rung der Geschäftsleitung waren die 3 Stunden unbezahlte Mehrarbeit, so wie bei unserer Konkurrenz.

Diese unbezahlte Mehrarbeit haben wir verhindert, indem wir einen fast vollwertigen Ausgleich in Rentenbausteinen bekommen. Wir erhalten pro Monat 0,5 Bruttotagesätze. Wenn man dies hochrechnet, ist das ein fast vollwertiger Ersatz für die Arbeitszeit. Und somit kann man sagen, dass wir „Arbeitszeit für Rentenzeit“ als Schlagwort festgeschrieben haben, und das ist für uns ein zukunftsorientiertes Element. Wer die letzten Pressemeldungen verfolgt hat, in dem es ums Thema Rentenansprüche geht, dem wird klar sein, wie wichtig das Thema Rentenbausteine in Zukunft sein wird. Darüber hinaus haben wir erreicht, dass die 2-stündige Innovationszeit entfällt.

Hier noch mal die Bitte: „Die Arbeitszeit nicht isoliert zu betrachten, sondern das Paket als Ganzes!“

Schützt uns der ZS-TVII vor einer Einflussnahme von Centaurus oder anderen Heuschrecken?

Rainer Wagner: Da bin ich ehrlich, einen 100-prozentigen Schutz gibt es nicht. Da brauchen wir uns nichts vor zu machen. Aber, eine solche Vereinbarung mit Ihren weitreichenden Massnahmen, beeinflusst schon die Strategie und Vorgehensweise von so-

nannten Heuschrecken. Da Verletzungen des ZSTV in der Regel mit Kosten verbunden sind. Und das schreckt auf jeden Fall ab. Dies war uns sehr wichtig.



Gibt es deutliche Unterschiede oder Verbesserungen zum ZS-TV I?

Rainer Wagner: Das gibt es auf jeden Fall und das war auch das Ziel der Verhandlungen, den alten TV zu modifizieren und neue

Elemente mit einzubringen. Wir haben zum Beispiel erreicht, das Risiko bei der ERA-Einführung auf 2% zu senken, die ZAK-Vereinbarungen konnten verbessert werden und wir haben eine Arbeitsplatzsicherung bis 2012 erreicht, um nur einige wichtige Punkte zu nennen.

Wieso ist der ZS-TV II für alle Standorte gültig?

Rainer Wagner: Die Forderung der Geschäftsleitung galten ja auch für die anderen Standorte. Deshalb wurde auch für alle Standorte verhandelt und der ZSTV II für alle Standorte abgeschlossen.



Wie ist Deine persönliche Meinung bzw. Einschätzung zum ZS-TV II?

Rainer Wagner: Wenn ich alle Punkte betrachte, die wir trotz erschwelter Gegebenheiten und den massiven Druck der Anteilnehmer erzielt haben,

ist das Gesamtergebnis akzeptabel und auf jeden Fall vertretbar.

Anregungen...

Für Reaktionen, Anregungen, Kritik, Lob, neue Ideen oder Themenwünsche steht folgende Email-Adresse zur Verfügung: trommel@igm.de

Impressum: V.i.S.d.P.: Mirko Geiger, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Heidelberg, Hans-Böckler-Str. 2a, 69115 Heidelberg. Druck: Knödler-Druck. Layout: Edgar Buck.

Arm trotz Arbeit - Deshalb Mindestlohn!

IG Metall fordert langfristig einen gesetzlichen Mindestlohn von 9 Euro pro Stunde

In Deutschland leben 2,7 Millionen Frauen und 1,1 Millionen Männer trotz Vollzeitarbeit in Armut. Ihr Lohn beträgt weniger als die Hälfte des durchschnittlichen monatlichen Bruttolohnes von 1470 Euro.

Mit Hartz IV ist der Zumutbarkeitschutz entfallen. Deshalb muß jede Arbeit angenommen werden, auch wenn man nicht davon leben kann. Bei Ablehnung drohen scharfe Sanktionen. Für jedes noch so niedrig entlohnte Arbeitsangebot finden sich daher genügend Bewerberinnen und Bewerber. Liegt der Lohn unter dem Arbeitslosengeld II-Satz wird die Differenz mit Mitteln des Arbeitslosengeld II (ALG II) ergänzt, d.h. faktisch: Vollzeitarbeit für ALG II. Immer mehr Unternehmer nutzen diesen ALG II-Kombilohn aus, um Armutslöhne noch weiter zu drücken. Faktisch werden also Unternehmer durch ALG II aus Steuergelder subventioniert.

Ende 2006 gab es 1,1 Millionen derartige prekäre Arbeitsverhältnisse: 440.000 Vollzeit- und 161.000 Teilzeitarbeitsverhältnisse sowie 516.000 geringfügig Beschäftigte ohne Sozialversicherung, viele von ihnen haben mehrere Minijobs, um über die Runden zu kommen.

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit beim derzeitigen „Aufschwung“ wurde hauptsächlich durch eine explosionsartige Zunahme solcher prekärer Arbeitsverhältnisse herbeigeführt.

Die IG-Metall, ver.di und NGG fordern einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro die Stunde, der nach und nach auf 9 Euro die Stunde erhöht werden soll.

Ein gesetzlicher Mindestlohn definiert eine Untergrenze. Löhne, die darunterliegen, sind illegal. Wenn Gewerkschaften Löhne vereinbaren, die über dem Mindestlohn liegen, so können diese zum branchenspezifischen Minimum erklärt werden.

Zwei Drittel aller Armutslöhne werden in der Dienstleistungsbranche bezahlt. Dienstleistungen, wie etwa im Reinigungsgewerbe, im Bäckereifach-

verkauf, im Friseurhandwerk oder in Pflegediensten sind ortsgebunden und können nicht ins Ausland verlagert werden. Bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes gelten dann für alle Betriebe die gleichen Bedingungen – dadurch wird keiner benachteiligt.

Ein gesetzlicher Mindestlohn führt nicht zu höherer Arbeitslosigkeit, wie Großbritannien zeigt: Seit der Einführung des Mindestlohnes 1999 ist die Arbeitslosigkeit gesunken, obwohl seitdem der Mindestlohn mehrfach erhöht wurde, auf inzwischen 8,10 Euro. In fast allen europäischen Ländern gibt es inzwischen einen gesetzlichen Mindestlohn. Er beträgt z.B. in Belgien 7,93 Euro, in Frankreich 8,27 Euro und in Luxemburg 9,06 Euro.

Mehrheit für Mindestlohn

Nach einer Umfrage von tns emnid vom 3. August 2007 sind 68% der Deutschen für einen Mindestlohn:

- 52% der Wähler der CDU
- 68% der Wähler der FDP
- 76% der Wähler der SPD
- 83% der Wähler der GRÜNEN
- 90% der Wähler der LINKEN

Inzwischen haben die Spitzen der Großen Koalition sich auf eine Mindestlohn-Regelung für Postdienstleistungen verständigt. Na also, es geht doch und was bei der Post möglich ist sollte auch für alle durchsetzbar sein.

Leiharbeit: Heuern und Feuern Über das Merkmal der Ausgrenzung

Die Geschichte der Leiharbeit beginnt Anfang der 50er Jahre in den USA, wo die ersten Leiharbeitsfirmen „temporary-help-firms“ gegründet werden. In Deutschland lange verboten, entschied das Bundesverfassungsgericht 1967, das die Überlassung von Arbeitnehmern zulässig ist, wenn der Verleiher die Arbeitgeberpflicht übernimmt.

Im Jahr 1972 entsteht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das einige Regeln zum Schutz der Beschäftigten festlegt und dafür sorgen soll, dass Stammpersonal nicht durch Leihkräfte ersetzt wird.

Die Realität sieht inzwischen leider anders aus: in der Branche gilt das Gesetz des Heuerns und Feuerns. Zudem verdienen Leihkräfte oft viel weniger als ihre fest angestellten Kollegen. Das traurige Fazit: Tarifstandards werden unterwandert, Stammbeschäftigte ersetzt und beim Versuch die Löhne zu drücken werden Betriebsratsgremien in Bedrängnis gebracht und oftmals erpresst.

Zeit- bzw. LeiharbeiterInnen zählen zu den prekär Beschäftigten. In Leihfir-

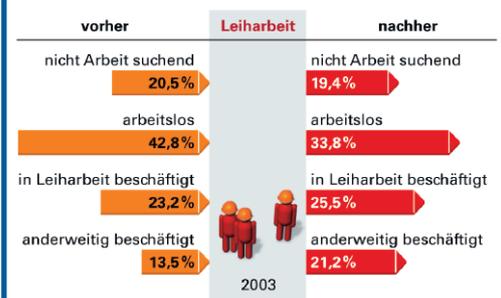
men angestellt, werden Sie an verschiedene Firmen für einen begrenzten Zeitraum weitervermittelt.

Die Entleihfirmen haben gegenüber den Leihkräften Weisungsbefugnis, allerdings erfolgt die Bezahlung, Sozialversicherungspflicht usw. durch die Verleihfirma.

Bundesweit gibt es rund 13.700 Leiharbeitsfirmen. Mit ca. 70% kommen Leih-Beschäftigte vor allem in Betrie-

Leiharbeit: Kein echtes Sprungbrett

Berufliche Situation von Leiharbeitern in Westdeutschland



Fortsetzung Seite 4

Warum Heuschrecken bzw. Private-Equity-Gesellschaften oft nichts Gutes bedeuten

Finanzinvestoren, die neuen Akteure der modernen Finanzsysteme, sind auf dem Vormarsch, weltweit und inzwischen auch in Deutschland. Beschäftigte in rund 5.700 deutschen Unternehmen, viele davon auch im Bereich der IG Metall, haben Erfahrungen mit Finanzinvestoren und besonders mit Private Equity Fonds (PE) gemacht. Wenn ein solcher "Alternativinvestor" kommt, bedeutet das für ein Unternehmen und für die Beschäftigten in vielen Fällen nichts Gutes.

Bei Private Equity Fonds (PE) wird das Prinzip des Kaufens, um schnell teuer zu verkaufen vom Aktienmarkt auf ganze Unternehmen ausgedehnt. Private Equity Fonds haben folgende Ziele:

- PE-Investoren, die Unternehmen ausblündern, haben nicht viel Zeit. Um einen maximalen Verkaufspreis heraussholen, wird schnell umstrukturiert.
- Superrenditen und Sonderausschüttungen auf Pump und damit wirtschaftliche Schwächung des Unternehmens
- Rosskuren zu Lasten der Belegschaft und der Zukunftsfähigkeit der Unternehmen.
- Gefahren für die Finanzmarktstabilität. (siehe Immobilien Fonds/Zusammenbruch Amerika).

Den PE-Gesellschaften gelang es auch eine Reihe von Prominenten als so genannte "Berater" für sich zu gewinnen, die dies als Nebenjob annehmen. Unter anderem sind das:

- Rudolf Scharping (SPD). Er wird Nachfolger von Volker Rühe (CDU) Ex-Bundesverteidigungsminister bei Cerberus.
- Otto Graf Lambsdorff (FDP) Ex-Bundeswirtschaftsminister bei Terra Firma.
- José Maria Aznar Ex-Ministerpräsident Spaniens bei Centaurus.
- Kenneth Clarke britischer Ex-Finanzminister bei Centaurus.

Inzwischen erreichte HEIDELBERG die Meldung: Centaurus habe ihre Anteil auf 5,13 Prozent erhöht. Dieser Hedge

Fond hat sich schon mehrfach als rebellischer Aktionär hervorgetan. Centaurus ist bekannt als aggressiver und sich aktiv einmischender Investor, ist dabei aber sehr zurückhaltend gegenüber der Öffentlichkeit (weitere Beteiligungen WCM, EM.TV, Rheinmetall und Versatel).

Aber es gibt auch positives zu Be-

richten, denn einigen Firmen ist es gelungen in Zusammenarbeit mit Geschäftsleitung und der Belegschaft den Hedge Fonds Paroli zu bieten und sich gegen deren Einflüsse erfolgreich zu wehren. Für die HEIDELBERGER ist der neue Zukunftstarifvertrag ein Instrument um das Unternehmen und die Belegschaft vor Angriffen zu schützen.

Was ist was

Private Equity Fonds:

Privates Beteiligungskapital (englisch private equity) ist der allgemeine Begriff für das von privaten und institutionellen Anlegern beschaffte Beteiligungskapital an in der Regel nicht börslich (öffentlich) gehandelten Unternehmen (Pensionsfonds, Versicherungen, Privatpersonen, Unternehmen).

Hedge Fonds:

Ein Hedge-Fonds (von engl. to hedge, „absichern“) ist ein von einer Kapitalanlagegesellschaft aufgelegtes

Kapitalmarktprodukt, an dem Kapitalanleger Anteile erwerben können. Mit dem eingeworbenen Kapital erwirbt der Fonds Wertgegenstände, insbesondere Wertpapiere aus unterschiedlichen Anlagebereichen, um das Anlagekapital auf den internationalen Finanzmärkten zu vermehren.

Heuschrecken:

Heuschrecken sind gierige Finanzinvestoren, die Firmen billig aufkaufen, sie ausplündern, zerschlagen und dann scheinbarweise meistbietend verschachern.

Fortsetzung von Seite 3 ... Leiharbeit

ben der Metall- und Elektroindustrie zum Einsatz.

Das Geschäft mit den Leiharbeitern scheint sich zu lohnen, so hatte z. B. die Firma Randstad im letzten Geschäftsjahr 1 Million Euro Reingewinn nach Steuern.

Das Beschäftigungsverhältnis der LeiharbeiterInnen basiert auf einem existenzbedrohend niedrigen Lohn, soziale Absicherung und die üblichen Arbeitnehmerrechte wie Kündigungsschutz oder Betriebsratswahlrecht sind eingeschränkt, ihre Interessenvertretung oft gleich Null. Eine Integration in das soziale Netz der Arbeitswelt ist bei ständigem Betriebswechsel kaum möglich. Ebenso wie das Eigenheim, das einen bewilligten Kredit und somit ein Mindestmaß an Planungssi-

cherheit voraussetzt. Die aus den Niedriglöhnen resultierende niedrigere Rente begünstigt somit auch die Altersarmut.

Bei HDM haben die Leiharbeiter das Glück, vom Betriebsrat vertreten und so weit wie möglich in die soziale Arbeitswelt integriert zu werden. Am Standort HD-WL, sind bezogen auf die Belegschaft, etwas mehr als 2% Leiharbeiter beschäftigt.

Unser Betriebsrat setzt sich stets für eine Übernahme ein, falls die Leihfrist einen gewissen zeitlichen Rahmen überschritten hat, oder der Leiharbeiter eine Qualifikation aufweist, die im Betrieb Einsatz findet bzw. gebraucht wird.

Klar ist: es besteht politischer und gewerkschaftlicher Handlungsbedarf, da das Thema lange keine Ausnahme mehr ist und es zudem auch um die Interessen der Stammbeschäftigten geht. Es gilt der Grundsatz: „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“.

