AUSGABE NR. 133 / November 2012

WIR MAGAZIN

DER IG METALL WOLFSBURG

30 Jahre InterSoli - 10 Jahre MOE

Vor Ort

RESPEKT!

„Respekt! Kein Platz für Rassismus“ - Dieses Schild hängt seit einigen Wochen an der Leonardo da Vinci Gesamtschule in Kreuzheide. Schüler, Eltern und Lehrer erteilen damit Rassismus und Ausgrenzung in jeder Form eine klare Absage. Hartwig Erb, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Wolfsburg, überreichte Schulleiterin Dorothea Frenzel die Auszeichnung.

Seite 3

Fokus

Werkverträge

Das Geschäft mit Dienstleistungen auf Werkvertragsbasis boomt. Nach der Leiharbeit haben die Unternehmen damit eine weitere Möglichkeit gefunden, Arbeitskraft geringer zu entlohnen. Inzwischen werden in den Betrieben zunehmend Bereiche ausgelagert, deren Leistungen anschließend über Werkverträge wieder eingekauft werden.

Seite 4 bis 5

Thema

30 Jahre InterSoli

und 10 Jahre Mittel- und Osteuropanetzwerk. Das ist schon eine reife Leistung. Wie alles anfing und wie sich das Netzwerk weiter entwickeln soll, fragen wir die beteiligten Gewerkschafter aus Polen, Tschechien, der Slowakei und Ungarn. Solidarität kennt keine Grenzen.

Das ist die Antwort auf einen sich immer weiter globalisierenden Konzern.

Seite 7 bis 10

Kultur

Arbeit & Kultur

bringen viele neue Impulse und Erfahrungen zu den Menschen, und Kunst hat viele Facetten und Ausdrucksformen.

Das spiegelt sich auch in der Kooperation zwischen dem Theater Wolfsburg und der IG Metall Wolfsburg wider. Ein breites Angebot, von Drama bis Tanz, von Pop bis zu zeitgenössischem Stück. Das lohnt sich!

Seite 15

EDITORIAL.

Leserbriefe: wolfsburg@igmetall.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der eine oder andere wird es schon bemerkt haben oder gar selbst betroffen sein: Werkverträge sind in der Industrie auf dem Vormarsch - leider. Nach der Leiharbeit gibt es dadurch für Unternehmen eine neue Möglichkeit, die Löhne zu drücken. Mindestlöhne sucht man bei Werkverträgen vergeblich. Das Ende im Kampf um den Mindestlohn scheint noch lange nicht erreicht zu sein, denn immer wieder finden Unternehmen Schlupflöcher, um Tarifverträge zu umgehen. „Arbeit, so billig wie Dreck“, so scheint die Devise vieler Unternehmen zu lauten. Ähnlich sieht es beim Thema Chancengleichheit aus. Hier sind weibliche Arbeitnehmer mal wieder die Leidtragenden. Schlechter bezahlt und beim Aufstieg oft benachteiligt - so sieht die Realität für viele Arbeitnehmerinnen aus. Werkverträge auf der einen, wenig Chancengleichheit auf der anderen Seite. Nicht nur finanziell zieht *frau* den Kürzeren, auch für das Selbstbewusstsein ist es nicht gerade förderlich. *Frau* scheint den Unternehmen weniger wert zu sein, obwohl die Arbeit hervorragend ist. Glücklicherweise geht es bei Gewerkschaftern solidarischer zu. Und da der Solidarität bekanntlich keine Grenzen gesetzt sind, freuen wir uns alle über den Geburtstag von InterSoli und dem MOE-Netzwerk sehr. Herzlichen Glückwunsch und alles Gute für die nächsten 30 Jahre!

Die **WIR** widmet sich der grenzüberschreitenden Gewerkschaftsarbeit. Von den Anfängen bis heute – wie sieht internationale Gewerkschaftsarbeit aus? Wie ist sie entstanden und wohin entwickelt sie sich? Beteiligte Gewerkschafter aus Polen, Tschechien, Ungarn und der Slowakei kommen zu Wort und erzählen die Geschichte von InterSoli aus ihrer Sicht. Dass internationale Zusammenarbeit so gut funktioniert, hat auch was mit gegenseitigem Respekt zu tun. Und dass Respekt in unserer Gesellschaft wieder ein erfahrbarer Wert wird, ist auch den engagierten Schülerinnen und Schülern und vielen Lehrern an unseren Schulen zu verdanken. Darum finden die Initiativen auch unseren Respekt!

Das VW-Gesetz ist wieder in aller Munde. Nicht zuletzt, weil der EuGH im nächsten Jahr sein Urteil sprechen will. Und deshalb war es gut, dass auf der Podiumsdiskussion in Braunschweig ein breites Bündnis aus Politik und Gewerkschaft sich für den Erhalt des Gesetzes ausgesprochen hat. Doch die Spannung wächst und wir können gespannt sein.

Gespannt sein können wir auch darauf, was die Stadt Wolfsburg im Hinblick auf eine immer älter werdende Bevölkerung macht. Es braucht Konzepte und Visionen und natürlich auch eine Menge Geld. Die IG Metall-Senioren haben ein heißes Eisen angepackt. Herr Oberbürgermeister, übernehmen Sie!

Jana Kallwies

INTERVIEW.

Arbeit und Familie im Einklang

Hartwig Erb, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Wolfsburg

WIR: Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren - das gelingt vielen Beschäftigten mehr schlecht als recht. Woran liegt das?

Hartwig Erb: Ja, du hast recht! Zu einem guten Leben gehört mehr als ein guter Job. Gerade das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie brennt vielen Beschäftigten unter den Nägeln. Denn für junge Eltern und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen gleicht es in der Praxis immer noch einer logistischen Meisterleistung, diesen Anforderungen gerecht zu werden.

WIR: Wie soll denn die Situation verbessert werden?

Hartwig Erb: Die IG Metall will dieses Thema gemeinsam mit den Betriebsräten angehen und die passenden Lösungen finden. Die IG Metall will grundsätzlich, dass die Beschäftigten selbstbestimmter über ihre Zeit verfügen können. Unabhängig davon, ob sie Kinder betreuen oder Angehörige pflegen müssen.

WIR: Doch ein Betriebskindergarten allein macht ein Unternehmen nicht familienfreundlich?

Hartwig Erb: Richtig, dazu gehört auch, dass die Betriebe den Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, das Familienpflegezeitgesetz zu nutzen. Dieses neue Gesetz gilt seit Januar 2012, hat jedoch einen gewaltigen Haken: Die Teilnahme ist für die Kolleginnen und Kollegen und für die Arbeitgeber freiwillig. Das bedeutet konkret, Beschäftigte können ihre Arbeitszeit nur dann reduzieren, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Schade - gute Idee, aber schlechte Umsetzung durch die Berliner Politik.

KOLUMNE.

„Die spinnen die Amis“

Allein die Vorstellung lässt uns einen kalten Schauer über den Rücken laufen. Was würde im alten Europa heute alles passieren, wenn nach dem 2. Weltkrieg nicht nur Schokolade und Coca-Cola den Siegeszug über den Kontinent angetreten hätten, sondern auch die Art und Weise, Wahlkämpfe zu führen?

Da wird im amerikanischen Wahlkampf in Burgerbuden um die Wählergunst gebuhlt, so nach dem Motto: Zwischen Burger und Beef passt sicher noch ´ne Scheibe analoger Politkäse.

Es werden die dunkelsten Fantasien aus Inquisitionszeiten bedient, wenn der konservative Kongress-Abgeordnete Todd Akin behauptet, „dass Frauen nach einer legitimen Vergewaltigung nicht schwanger würden - der weibliche Körper habe „Mittel und Wege, das ganze Ding abzuschalten“. Und es werden die elementarsten Menschenrechte für ganze Bevölkerungsgruppen infrage gestellt. Die Selbstverständlichkeit einer Gesundheitsversorgung von Millionen von Menschen ist in den USA ein Wahlkampfthema.

Doch wie sieht es mit den wichtigen Themen der Menschheit aus? Leider Fehlanzeige! Keine Rede von der Regulierung des Finanzsektors! Keine Diskussionen über den Klimawandel! Keine Ideen zur Minderung des Hungers auf der Welt! Keine Debatte über eine gerechte Verteilung des Reichtums auf diesem Globus!

Das kann kein Vorbild für uns sein! Darauf können wir gerne verzichten! Wahlkampf als Disneyshow? - Nein danke! Glücklicherweise stößt die Selbstinszenierung mancher deutscher Staatsschauspieler an Grenzen. Und wenn nicht, dann haben mündige Wähler das letzte Wort, und die haben schon so manchen „Yes i can-Selbstdarsteller“ in die Wüste geschickt.

Jana Kallwies

Respekt: Leonardo da Vinci

„Respekt! Kein Platz für Rassismus“ - Dieses Schild hängt seit einigen Wochen an der Leonardo da Vinci Gesamtschule in Kreuzheide. Schüler, Eltern und Lehrer erteilen damit Rassismus und Ausgrenzung in jeder Form eine klare Absage.

Hartwig Erb, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Wolfsburg, überreichte Schulleiterin Dorothea Frenzel die Auszeichnung. Erb lobte das Engagement der Eltern und Schüler der deutsch-italienischen Schule und betonte: „Respekt kann nicht verordnet werden. Respekt muss gelebt werden.“ Dorothea Frenzel ergänzte: „So ein Projekt muss von unten wachsen.“

Für das Ziel, eine Schule ohne Rassismus zu erreichen, arbeiten an der Gesamtschule alle Hand in Hand: Eine Schüler-AG, die sich intensiv mit dem Thema Rassismus auseinandersetzen wird, ist im Aufbau. Dort wollen sich die Schülerinnen und Schüler intensiv mit dem Begriff Respekt auseinandersetzen. Denn Respekt bedeutet nicht nur die Anerkennung des „Andersseins“, sondern auch die Inklusion von Menschen mit Handicaps in der Schule und in der Gesellschaft.

Deshalb wünschen sich die Lehrer und Schüler der Gesamtschule, dass Barrierefreiheit nicht nur in den Köpfen, sondern endlich auch durch einen Fahrstuhl im Gebäude Einzug hält. Im Rahmen der Aktion erhielten die Schüler für ihre Schulbibliothek fünf Exemplare des Buches „Zitronen aus Kanada“. In der biografischen Erzählung schildert der Auschwitzüberlebende Stanislaw Hantz seine Erlebnisse während seines Martyriums im Konzentrationslager Auschwitz. Außerdem bekamen die Schüler als Unterrichtsmaterial das Begleitkinderbuch der Respekt-Kampagne, in dem sich die Freunde Emil und Malte in ihrem Alltag mit dem Thema Rassismus auseinandersetzten.

Respekt!
Kein Platz für Rassismus
www.respekt.tv

Die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ kommt ursprünglich aus dem Sport. Nachdem der aus Nigeria stammende Fußballer Adebowale Ogungbure vom FC Sachsen Leipzig während der gesamten Saison 2005/06 rassistischen Pöbeleien ausgesetzt war, ließen sich seine Mitspieler unter dem Motto „Wir sind Ade!“ schwarz anmalen und fotografieren, um so ihre Solidarität mit Adebowale zu bekunden. Der „Ogungbure-Fall“ machte klar: In den Stadien muss etwas passieren. Weitere Sportler zeigten sich solidarisch, und so wuchs die Idee für die Aktion „Kein Platz für Rassismus“. Aus dieser Idee entwickelte sich drei Jahre später eine bundesweite Aktion: „Respekt! Kein Platz für Rassismus“. „Respekt!“ geht über die reine Kernbotschaft „Kein Platz für Rassismus“ hinaus - denn „Respekt!“ fordert jeden Einzelnen direkt zum Denken und Handeln auf.

Seit März 2011 hat die Initiative mit der IG Metall einen neuen und starken Partner. Für uns hat es Priorität, die Botschaft in die Arbeitswelt zu tragen und zu verbreiten. Denn Rassismus ist ein Thema, das sich nicht nur im Fußballstadion oder am Stammtisch abspielt, sondern auch in den Betrieben.

Mit ihrem Engagement will die IG Metall ihre Mitglieder, die Beschäftigten und die Betriebsräte motivieren, den Respekt-Gedanken in den Unternehmen offensiv zu vertreten.

Werkverträge sind auf dem Vormarsch. Damit haben die Unternehmen einen neuen Hebel gefunden, um die Löhne zu drücken. Denn anders als bei der Leiharbeit gilt hier kein Mindestlohn. Zudem sind industrielle Dienstleistungen auf Werkvertragsbasis derzeit noch unreguliert. Aber auch diese Form des Lohndumpings wird die IG Metall nicht hinnehmen.

Das Geschäft mit Dienstleistungen auf Werkvertragsbasis boomt. Nach der Leiharbeit haben die Unternehmen damit eine weitere Möglichkeit gefunden, Arbeitskraft geringer zu entlohnen. Inzwischen werden in den Betrieben zunehmend Bereiche ausgelagert, deren Leistungen anschließend über Werkverträge wieder eingekauft werden. Auf diesem Weg werden allerdings gleichzeitig die Leistungen gedrückt. Denn gerade die industriellen Dienstleister bezahlen außerordentlich schlecht, Mitbestimmungsrechte werden umgangen und Tarifverträge gibt es kaum. Dass in Deutschland der Reallohn sinkt, geht vor allem auf Dienstleistungsfirmen zurück, die nicht adäquat entlohnen.
Werkverträge gibt es schon länger. Werbeagenturen gestalteten die Firmenprospekte. Der Elektronikermeister aus der Nachbarschaft verlegte die Leitungen und der Gärtner kümmerte sich um die Außenanlagen. Sie alle erledigten Aufgaben, für die keine Qualifikation im Betrieb notwendig war und die keinen unmittelbaren Bezug zur Produktion hatte. Doch inzwischen hat sich eine neue Form von Werkverträgen in den Betrieben etabliert. Kernaufgaben des Betriebes werden an „billigere“ Anbieter vergeben. Inzwischen werden in über 70 Prozent der Betriebe systematisch Werkverträge genutzt. Das ergab eine Umfrage unter knapp 900 Betrieben in Baden-Württemberg. In 53 Prozent der Betriebe werden dadurch bereits Stammarbeitsplätze ersetzt. Und: Die Betriebsräte sagen, dass tagtäglich bis zu 25 Prozent zusätzliche externe Beschäftigte mit Werksausweisen im Betrieb tätig sind.

Werkverträge statt regulierter Leiharbeit

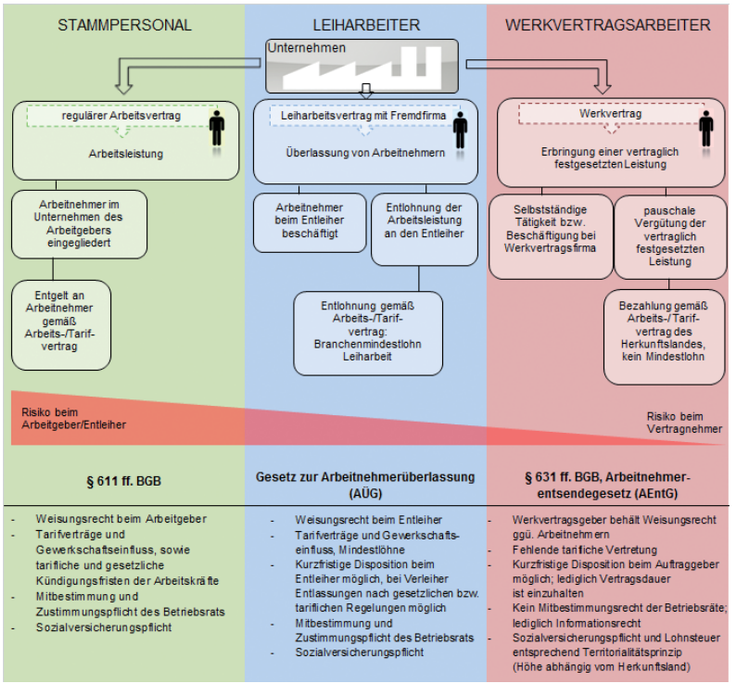
Tatsächlich haben wir inzwischen eine Mehrklassengesellschaft auf dem Arbeitsmarkt. Nachdem die Gewerkschaften nun in vielen Unternehmen Equal Pay durchgesetzt haben, haben die Personalleitungen nun eine neue Variante des Lohndumpings gefunden. Die Werkvertragsfirmen stellen ihrerseits Leiharbeiter ein und umgehen so die Equal Pay-Regelung.

Die Unternehmen suchen gezielt Bereiche, die sie auslagern können. Dazu gehören Logistikfunktionen, Instandhaltung und Service, die Bearbeitung von Projekten in der Entwicklung oder bei IT. Sogar Vormontagen werden durch „Fremdpersonal“ erledigt. Die so eingekauften Leistungen werden nicht mehr der industriellen Wertschöpfung zugerechnet. Und das ist das Problem. Denn auf diesem Weg werden die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats ausgehebelt, der im Unternehmen geltende Tarifvertrag gilt für die Werkvertragsbeschäftigten nicht. Zusätzlich setzen die Unternehmen so die eigene Belegschaft unter Druck.

Ein Betrieb - ein Tarifvertrag - eine Gewerkschaft

Detlef Wetzel, 2. Vorsitzender der IG Metall, kündigte bereits ein umfängliches Tarifsystem an, das ordentliche Einkommen und Arbeitsbedingungen garantiert. Er forderte, dass die Gewerkschaft, die die Mehrheit der Mitglieder in der Belegschaft organisiert hat, auch die Zuständigkeit haben sollte.

Die IG Metall wird Lohndumping nicht weiter voranschreiten lassen. Sie fordert feste Beschäftigte im Betrieb und nicht ungesicherte Randbelegschaften. Sie will verhindern, dass irgendwann einmal nur noch einige wenige das Markenzeichen am Auto montieren und alles andere ausgegliedert ist. Doch um das tatsächlich zu erreichen, müssen sich auch die Stammbeschäftigten wehren. Dass das funktionieren kann, zeigt sich in der Stahlbranche. Dort haben die IG Metall und Betriebsräte schon Fortschritte erzielt: Bei ThyssenKrupp in Duisburg, bei ArcelorMittal und Salzgitter Flachstahl.



Die IG Metall hat den Missbrauch von Leiharbeit öffentlich angeklagt und wirkungsvoll reguliert. Nun stehen wir gemeinsam vor einer neuen Herausforderung: Denn Werkverträge werden zunehmend als Instrument für Lohndumping und Schwächung der Arbeitnehmerrechte missbraucht. So mehren sich die Anzeichen, dass Arbeitgeber verstärkt in die Grauzone der Werkvertragsarbeit ausweichen.

Was ist denn eigentlich ein Werkvertrag?

Der Werkvertrag ist ein Vertragsverhältnis zwischen einem Unternehmen und einem Auftragnehmer, zum Beispiel einem freien Mitarbeiter oder einer Fremdfirma. Der Auftragnehmer hat die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen. Die zur Leistungserstellung notwendigen Strukturen und Ausstattungsgegenstände müssen vom Auftragnehmer bereitgestellt werden. Da nur das erfolgreich erbrachte Ergebnis vergütet wird, trägt der Auftragnehmer das volle unternehmerische Risiko.
Nach Vorlage der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung erhält der Auftragnehmer für die Leistungserbringung eine pauschale Vergütung. Für Werkvertragsarbeitskräfte bestehen bisher keine tariflichen Regelungen. Der Leiharbeitsvertrag ist eine Möglichkeit der kurzfristigen Auftragsübertragung. Durch einen Leiharbeitsvertrag werden Arbeitskräfte von einem als Verleiher auftretenden Unternehmen an ein anderes Unternehmen übergeben, in dem die Arbeitnehmer dann ihre Arbeitsleistung erbringen. Die Weisungsbefugnis, das unternehmerische Risiko sowie weitere Rechte und Pflichten liegen bei diesem Vertragsverhältnis beim Entleiher.

In vielen Betrieben werden Standards, die für die Stammbelegschaft selbstverständlich sind, den Kolleginnen und Kollegen, die über Werkverträge dort eingesetzt werden, verweigert.

Ein Beispiel: Kollege Schmitt arbeitet über ein Werkvertragsunternehmen bei einem Automobilzulieferer. Bei vergleichbarer Tätigkeit bekommt er einen deutlich niedrigeren Lohn. Eine Ungerechtigkeit. Aber das ist noch nicht alles: Schmitt muss sich morgens hinter der Maschine umziehen und seine Kleidung irgendwo in der Werkstatt verstauen. Er hat keinen Spind und keinen Umkleideraum. Das steht nur der Stammbelegschaft zur Verfügung. Über die Gefahrenstellen im Betrieb hat ihn natürlich niemand aufgeklärt. Obwohl bei den Stammbeschäftigten eine umfangreiche Unterweisung zum Arbeitsschutz bei neuen Kolleginnen und Kollegen üblich ist. Mittags gibt es ein mitgebrachtes Brot an der Werkbank. Nur ein Brot, weil er sich das Essen in der Kantine nicht leisten kann. Zuschuss zum Essen bekommt nur die Stammbelegschaft. Und zum Ende des Jahres gibt es eine satte Bonuszahlung für die Beschäftigten. Aber nicht für den Kollegen Schmitt, denn er gehört ja nicht so richtig dazu!

„Schaut, wer durchs Werkstor geht, und fragt die Geschäftsleitung: Wer arbeitet hier? Lohnt sich die Vergabe von Werkverträgen?“ Der 2. IG Metall-Vorsitzende Detlef Wetzel ruft alle Metallerinnen und Metaller auf, offensiv mitzumachen gegen den Versuch, Werkverträge als neues Billiglohn-Modell zu missbrauchen.

Deshalb: gleiche Rechte

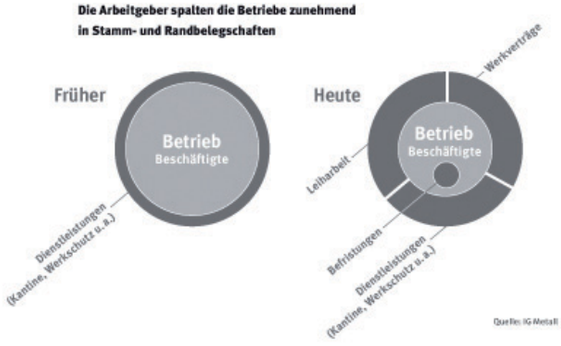
Alle Beschäftigten, unabhängig davon, an welchem Platz und in welchem Betrieb sie in der Prozesskette arbeiten, haben Anspruch auf gleiche Rechte. Das fängt bei dem Recht zur Nutzung der Kantine und Sozialeinrichtungen an und geht über die Arbeitssicherheit, Qualifizierung bis zur Beteiligung am Erfolg eines Produktes oder einer Dienstleistung. Um diese Forderungen durchzusetzen, braucht es 100 Prozent Einsatz: Beschäftigte, die sich nicht gewerkschaftlich organisieren, sind ihren Arbeitgebern ausgeliefert. Die Gründung von Betriebsräten und der Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen mit gut organisierten Belegschaften in Werkvertragsunternehmen ist ein zentrales Ziel. Nur Tarifverträge schützen vor Lohndumping. Gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaften können – mit Unterstützung der Stammbelegschaften – Tarifbindung bei Werkvertragsfirmen erreichen.

In den Stammbetrieben sind die Arbeits- und Entgeltbedingungen oft gut geordnet, die Mitbestimmung über Betriebsräte sichergestellt. Der wirksamste Schutz vor dem Missbrauch von Werkverträgen ist, Auslagerungen zu verhindern. Und den Kollegen Schmitt direkt einzustellen. Die IG Metall fordert von der Politik, die Unordnung am Arbeitsmarkt anzugehen. Der Missbrauch von Werkverträgen muss verhindert werden. Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmungsrechte, um auch juristisch handeln zu können. Die Tarifverträge der IG Metall sichern faire Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und schützen vor Willkür.

Zurück zum Beispiel: Kollege Schmitt arbeitet über ein Werkvertragsunternehmen bei einem Automobilzulieferer. Bei vergleichbarer Tätigkeit bekommt er einen deutlich niedrigeren Lohn. Eine Ungerechtigkeit. Warum das so ist? Der Arbeitgeber von Herrn Schmitt ist kein Mitglied im Arbeitgeberverband. Deshalb kann er Löhne und Gehälter selbst festsetzen. Blöd gelaufen für Herrn Schmitt: Am Schwarzen Brett seines Einsatzbetriebs liest Herr Schmitt, dass die Stammbeschäftigten eine ordentliche tarifliche Lohnerhöhung bekommen. An seine letzte Lohnerhöhung kann er sich schon gar nicht mehr erinnern. Dabei könnte er eine Finanzspritze ganz gut gebrauchen. Denn ab nächster Woche hat er Urlaub. Und Urlaubsgeld zahlt ihm sein Arbeitgeber auch keines. Aber es kommt noch schlimmer: Von den 30 Tagen Urlaub, die der Stammbelegschaft durch den Tarifvertrag zustehen, kann er nur träumen. Er bekommt nur den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen.

Wir finden: ganz schön ungerecht.

Die Geltung von Tarifverträgen ist ein entscheidender Faktor für faire Arbeit. Tariflose Zustände, aber auch die Bezugnahme auf Tarifverträge, die sachfremd angewendet und/oder weit unter den Mindestarbeitsbedingungen des Stammbetriebes liegen, sind nicht akzeptabel. Der Wettbewerb über Arbeitsbedingungen muss beendet werden.



Nochmals zum Beispiel: Kollege Schmitt arbeitet über ein Werkvertragsunternehmen bei einem Automobilzulieferer. Bei vergleichbarer Tätigkeit, bekommt er einen deutlich niedrigeren Lohn. Eine Ungerechtigkeit. Jetzt kommt es für Kollege Schmitt besonders dick. Sein Einsatzbetrieb kommt in Schwierigkeiten – durch den Verlust eines großen Auftrags. Glück im Unglück: Der Betriebsrat vereinbart mit dem Arbeitgeber eine Beschäftigungssicherung, das Unternehmen geht in Kurzarbeit. Ein großer Teil der Arbeitsplätze kann erhalten werden. Für die Kolleginnen und Kollegen, die trotzdem gehen müssen, hat der Betriebsrat in einem Sozialplan attraktive Abfindungen herausgeholt.

Kollege Schmitt, der seit über zwei Jahren in diesem Betrieb eingesetzt ist, nimmt an, dass diese Regelungen auch für ihn gelten. Und wird bitter enttäuscht: Sein Werkvertragsunternehmen kündigt ihm. Denn ohne Betriebsrat gibt es auch keinen Sozialplan. Kollege Schmitt steht auf der Straße!

Chancengleichheit - das ist doch selbstverständlich. So denken viele junge Frauen. Doch dann erleben sie den Arbeitsalltag und stellen fest, dass sie das Nachsehen haben. Trotz vergleichbarer Tätigkeit verdienen Frauen 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Das will die IG Metall ändern. Gemeinsam mit den Betriebsräten will sie Transparenz herstellen und eine gerechte Gehaltsstruktur einfordern.

In Deutschland haben Frauen beim Entgelt immer noch das Nachsehen. Obwohl sie häufig besser qualifiziert sind und eine langjährige Berufserfahrung mitbringen - sie verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Gender Pay Gap beziffert den prozentualen Unterschied beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern. Nach der letzten Berechnung des Statistischen Bundesamtes liegt er bei 22 Prozent. Damit hat sich der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern seit der letzten Erhebung im Jahr 2006 um knapp einen Prozentpunkt verringert. Doch trotz dieser kaum wahrnehmbaren Angleichung - die Diskriminierung von Frauen in Deutschland bleibt ein Skandal. In Sachen Entgeltgleichheit ist Deutschland damit fast das Schlusslicht in Europa. Nur in Österreich und Tschechien sind die Einkommensunterschiede noch größer.

Bei Vorgesetzten ist die Kluft am größten

Wie groß die Differenz ist, das hängt von vielen Faktoren ab. In Führungspositionen sind es rund 30 Prozent, die Frauen weniger als Männer bekommen. Wenn Frauen in einem akademischen Beruf tätig sind, liegt der Gender Pay Gap bei 28 Prozent. Weniger groß ist die Differenz bei Büroberufen. Hier erhalten Frauen ein Gehalt, das vier Prozent unter dem ihrer männlichen Kollegen liegt. Doch warum werden Frauen schlechter bezahlt und warum ist die Lücke in manchen Berufen und Branchen so groß? In Deutschland richtet sich die Bezahlung in der Regel nach der Tätigkeit, die erbracht wird. Ob Frau oder Mann ist dabei unerheblich.
Trotzdem klaffen die Gehälter zwischen den Geschlechtern weit auseinander. Meist beginnt es schon bei der Berufswahl. Die Berufe, in denen überproportional viele Frauen arbeiten, werden oft schlechter bezahlt. Zudem arbeiten Frauen häufig in Teilzeit oder in kleineren Firmen, in denen die Entgelte niedriger sind. Auch ist der Anteil von Frauen in Dienstleistungsbereichen hoch. Dort sind die Entgelte niedriger als in den Unternehmen des Produzierenden Gewerbes. Zudem zeigt die Analyse des Statistischen Bundesamtes: Je höher der Posten und die Bezahlung in einem Unternehmen angesiedelt sind, desto größer ist die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen. Dass die Entgeltlücke gerade bei Führungskräften besonders groß ist, stärkt den Eindruck, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen weniger erfolgreich sind. Dies kann an ihnen selbst, aber auch an der Hartnäckigkeit ihres Gegenübers liegen. Denn gerade auf Führungsposten verhandeln die Betroffenen ihr Gehalt in aller Regel direkt. Es gelten keine Tarifverträge.

Eine gesetzliche Regelung ist nötig

Christiane Benner
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Die IG Metall als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfolgt seit vielen Jahren das Ziel der Chancengleichheit. Wir fördern die Gleichstellung der Frauen in der Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft. Und wir setzen uns für Entgeltgleichheit ein. Auf politischer Ebene hat die SPD im Mai dieses Jahres ein Gesetz für Entgeltgleichheit im Bundestag eingebracht, verabschiedet wurde es noch nicht.
Ein solches Gesetz unterstützt die IG Metall. „Wir brauchen ein Entgeltgleichheitsgesetz, das die Unternehmen dazu verpflichtet, Differenzen bei den Verdiensten zu beseitigen“, sagte Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Die Bundesregierung müsse ihrer Pflicht als EU-Mitgliedsstaat endlich nachkommen und europäisches Recht umsetzen. Die Unternehmen müssen verpflichtet werden, die Entgeltgleichheit zu überprüfen und entsprechende Anpassungsmaßnahmen vorzunehmen, wenn Entgeltungleichheit festgestellt werde.

„Wir müssen Transparenz in den Betrieben herstellen. Wer wie viel verdient und wie die tariflichen Leistungszulagen verteilt werden“, konstatiert Benner. Ein erster Schritt ist ein betrieblicher Entgeltspiegel. Dafür werden die Betriebsräte die Daten für die Entgelte inklusive der Zulagen von Frauen und Männern in den Unternehmen unter die Lupe nehmen. Die Betriebsräte werden genau hinschauen, wer wie nach der Elternzeit eingruppiert wird und welche Entwicklungswege Frauen und Männer einschlagen. Wenn deutlich wird, wo die Hürden für Karriere und Höhergruppierungen liegen, dann kann die betriebliche Interessenvertretung auch gegensteuern.

Die Tarifverträge der IG Metall haben den Anspruch, die Diskriminierung von Frauen auszuschließen. Trotzdem finden die Unternehmen immer wieder Schlupflöcher, um an den Frauengehältern zu sparen. So werden Frauen oft nicht im gleichen Tempo hochgestuft wie ihre männlichen Kollegen, bekommen eine schlechtere Prämie oder die Zulagen sind niedriger.

30 Jahre internationale Solidarität. Ein Bild aus den frühen Tagen der internationalen Arbeit der IG Metall Wolfsburg.

Im Winter 1982 organisierte die IG Metall Wolfsburg zwei Seminare zum Thema Internationale Solidarität. Vertrauensleute, Betriebsräte und Mitglieder des Dritte-Welt-Arbeitskreises nahmen daran teil. Dabei wurde die Internationalisierung von Volkswagen durch neue Produktionsstandorte in Brasilien, Südafrika und Mexiko thematisiert.

Die wirtschaftlichen Zusammenhänge dieser Expansion im Ausland und die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen in diesen Ländern wurden vorgestellt und debattiert. Es war allen Beteiligten schnell klar, dass eine größerer Kreis von Vertrauensleuten und Betriebsräten in diese Diskussion und künftige Aktivitäten einbezogen werden müsste. Nur dann könnte die internationale Arbeit der IG Metall abgesichert und effektiv werden. Die internationale Solidarität sollte nicht allein eine Aufgabe für wenige Arbeitnehmervertreter und Gewerkschafter werden. Relativ schnell sind die aktiven InterSoli-Mitglieder zu folgendem Schluss gekommen: Gewerkschaftsarbeit darf an nationalen Grenzen nicht haltmachen. Zum einen, weil internationale Solidarität Prinzip der Gewerkschaftsbewegung ist, zum anderen, weil aufgrund der immer engeren Verflechtung der Weltwirtschaft die eigenen Arbeitsplätze entscheidend von der internationalen Entwicklung abhängen. Unser gelebtes Ziel ist und bleibt seitdem, das Prinzip der internationalen Solidarität mit Leben zu erfüllen.

Gelebte Solidarität am runden Tisch. Gewerkschafter aus Polen, Ungarn und Deutschland diskutieren während der Konferenzpause. Themen gibt es im globalisierten Konzern genug.

Internationale Gewerkschaftsarbeit hat innerhalb der IG Metall Wolfsburg eine lange Tradition. In vielen Bereichen konnten wir eine Vorreiter-Rolle übernehmen. Der Gründung der InterSoli-Arbeitskreise (1982) folgten Europäischer (1990) und Weltbetriebsrat (1999) bei Volkswagen sowie die Gewerkschaftskooperation mit den spanischen Gewerkschaften UGT und CC.OO in der Region Katalonien (1998) und

Mario Manrique, Stellvertreter Generalsekretär der SMATA, Argentinien:
„Für mich liegt die Zukunft der internationalen Gewerkschaftsarbeit in der Zusammenarbeit der nationalen Organisationen über die nationalen Grenzen und lokalen Egoismus hinaus. Statt uns gegeneinander ausspielen zu lassen, sollten wir gemeinsam kämpfen. Dafür braucht man aber Kampfbereitschaft. Ich wiederhole hier gern noch einmal: Für mich bedeutet Solidarität nicht zu spenden, was ich zu viel besitze, sondern zu verteilen, was ich habe. Schöne Grüße an die Kollegen in Wolfsburg. Weiter so!“

die basisnahen Netzwerke „Iberoamerika“ (2005) und Mittel-Ost-Europa (2008). Die InterSoli-Arbeit ist in den vergangenen 30 Jahren zu einem festen Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit der IG Metall Wolfsburg geworden. Als einzige Verwaltungsstelle bekam sie vom IG Metall-Vorstand die Genehmigung, selbstständig international tätig zu werden. Diese neue Gestaltungsmöglichkeit im Bereich Internationales – für lange Zeit nur eine Sonderrolle Wolfsburgs - wurde 2003 durch einen Antrag der IG Metall Wolfsburg an den Gewerkschaftstag für alle Verwaltungsstellen der IG Metall verbindlich. Das Thema internationale Solidarität wurde in der IG Metall Wolfsburg sowohl im Betrieb als auch in der Bildungsarbeit immer wichtiger. Seminare der InterSoli-Arbeitskreise sind Teil unseres Bildungsangebotes. Netzwerktreffen bei den Gewerkschaften in den ausländischen Standorten finden regelmäßig statt. Dadurch sind persönliche Kontakte mit den Kolleginnen und Kollegen aufgebaut worden. In Konfliktsituationen sind wir mittlerweile in der Lage, schnell zu reagieren, um die Belegschaften zu unterstützen.

Die InterSoli-Arbeit erhielt durch den Europäischen Konzernbetriebsrat und den Welt-Konzernbetriebsrat eine wichtige institutionelle Ergänzung. Diese betrieblichen Gremien, im Prinzip „nur“ als Informations- und Konsultationsorgane vorgesehen, erweisen sich als echte Mitbestimmungsgremien auf internationaler Ebene im Volkswagen-Konzern. Themen wie Beschäftigungssicherung, Auslastung der Standorte, Umstrukturierung, Investition und Produktionsvolumen werden dort mit dem Konzern-Vorstand debattiert. Darüber hinaus bemüht sich der Welt-Konzernbetriebsrat zu vermeiden, dass durch das Management die Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Standorten gegeneinander ausgespielt werden.
Aber so wie in Deutschland ein Betriebsrat einen starken Vertrauenskörper im Betrieb benötigt, brauchen die Euro- und Weltkonzernbetriebsräte auf europäischer und internationaler Ebene eine große Unterstützung seitens der Gewerkschaften.

Dafür haben 2005 die Gewerkschaften aus Argentinien (SMATA), Brasilien (CUT und FS), Mexiko (SITIA), Portugal (FIEQUIMETAL), Spanien (UGT und CC.OO) zusammen mit der IG Metall Wolfsburg ein basisnahes deutsch-iberoamerikanisches Netzwerk gegründet. Das sogenannte „Ibero-Netzwerk“ versucht seitdem, die internationale Gewerkschaftsarbeit auf Arbeitsebene weiterzuentwickeln.

Sérgio Nobre, Vorsitzender Metallgewerkschaft do ABC-CUT, Brasilien:

„Die Globalisierung der Wirtschaft ist sicherlich nicht zu bremsen, aber doch anders zu gestalten. Wenn jemand für Gerechtigkeit sorgen soll, dann sind wir als Gewerkschafter in den großen transnationalen Konzernen in erster Linie dazu verpflichtet. Die Realitäten in Deutschland und Brasilien, was Lebensbedingungen und Wirtschaft betrifft, sind gewaltig unterschiedlich. Dementsprechend sind die Lösungen auch anders. Aber trotzdem können unsere Gewerkschaften CNM-CUT und IG Metall gemeinsam kämpfen für mehr Demokratie und für soziale Gerechtigkeit. Im Betrieb und in der Gesellschaft. Das tut man schon seit langer Zeit, und wir werden es mit euch weiter machen. Unser Iberoamerikanisches Netzwerk und die Intersoli sind wertvolle Instrumente, um dieses Ziel zu erreichen.“

Die Frage der tariflichen Standards, der innovativen Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit, der Standort- und Beschäftigungssicherung und die Arbeitsbedingungen an den jeweiligen Standorten sind der Kern unserer Zusammenarbeit, betonen alle Beteiligten. Im Jahr 2008 wurde das Mittel-Osteuropäische Netzwerk auf der internationalen Gewerkschaftskonferenz in Wolfsburg gegründet. Solidarnosc (aus Poznan und Polkowice), OS KOVO (aus Mlada Boleslav, Kvasiny und Vrchlabí), OZ KOVO (Bratislava) und Unabhängige Metallgewerkschaft (Audi-Györ) nehmen zusammen mit der IG Metall Wolfsburg daran teil. Die russischen Kollegen von der MPRA und ASM, beides Gewerkschaften, die die Belegschaft bei VW in Kaluga vertreten, sind bereits beim letzten Treffen in Polen dabei gewesen und sollen demnächst integriert werden.

Intersoli-MOE: Netzwerktreffen in Wolfsburg

Das nächste Treffen des MOE-Netzwerks findet im November in Wolfsburg statt. Im Rahmen 10 jährigen Jubiläums des InterSoli-Arbeitskreis-MOE werden die Gewerkschaftsvertreter über die Umsetzung der Charta der Arbeitsbeziehungen in den Standorten diskutieren. Die Regulierung der Leiharbeit im Volkswagen-Konzern sowie die Mindestlöhne der Länder ggf. Standorte auf Basis der jeweiligen Warenkörbe stehen gleichfalls auf der Tagesordnung. Das Netzwerktreffen wird auch die Bildung von internationalen Arbeitsgruppen beschließen, die in folgenden Bereichen aktiv werden sollen:

1) Arbeitssicherheit und Ergonomie
2) Rente und demografische Entwicklung
3) Nachhaltigkeit und neue Geschäftsfelder

Zum ersten Mal findet das Netzwerkstreffen zusammen mit der ANTIFA-Woche statt, und das ist kein Zufall. Wir wollen damit ein klares Signal setzen, dass internationale Gewerkschaftsarbeit und Bekämpfung von Rechtsextremismus nicht voneinander zu trennen und Kernpunkt unserer demokratischen Aufgabe sind.

Intersoli-MOE – öffentliche Veranstaltung im Gewerkschaftshaus

Am 9. November, um 19.00 Uhr findet im Gewerkschaftshaus eine öffentliche Veranstaltung zum 10. Jahresjubiläum des Arbeitskreis InterSoli-MOE statt. 2002 gegründet wird der AK-MOE heute vom Netzwerk-MOE ergänzt und beschäftigt sich mit betrieblichen und außerbetrieblichen Themen, die im internationalen Bereich relevant sind und sich mit den Interessen und Rechten der Arbeitnehmer verbinden.

Die Eröffnung der Jubiläumsveranstaltung wird von Hartwig Erb, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Wolfsburg, durchgeführt. Anschließend begrüßt Klaus Mohrs, Oberbürgermeister der Stadt Wolfsburg, die Teilnehmer mit einem Impulsreferat, das sicherlich dazu beitragen wird,

die internationale Arbeit des Intersoli-MOE mit den Herausforderungen einer demokratischen und fortschrittlichen Kommunalpolitik besser zu verknüpfen. Schwerpunkt der Veranstaltung ist eine Podiumsdiskussion mit den Gewerkschaftsvorsitzenden aus Polen (Solidarnosc), Tschechien (OS KOVO), Slowakei (OZ KOVO) und Ungarn (Unabhängige Metall) und dem Ersten Bevollmächtigten der IG Metall Wolfsburg. Hauptthema der Runde ist „Die Zukunft der internationalen Gewerkschaftsarbeit“, eine hochspannende Diskussion, die von Clemens Rode (langjähriger Koordinator der Friedrich-Ebert-Stiftung für die Region Mittel-Osteuropa) moderiert wird.

Weltkonferenz von IG Metall und IndustriALL über gewerkschaftliche Netzwerke und internationale Rahmenvereinbarungen (IRV)

Am 17. und 18. Oktober veranstaltete die IG Metall in Zusammenarbeit mit IndustriALL Global Union eine Weltkonferenz in Frankfurt über gewerkschaftliche Netzwerke und internationale Rahmenvereinbarungen mit mehr als 100 Teilnehmern aus aller Welt und allen Branchen. Dies war die erste große Konferenz der neu gegründeten Gewerkschaftsföderation IndustriALL, die im Juni 2012 aus der Fusion von IMB (Internationaler Metallarbeiter Bund), ICEM (Chemie und Bergbau) und ITBLAV (Textil, Bekleidung, Leder) hervorgegangen ist.

Schwerpunkt der Konferenz waren die Umsetzung und Überwachung von bestehenden internationalen Rahmenvereinbarungen in deutschen Konzernen sowie die Rolle der Gewerkschaftsnetzwerke bei diesen Prozessen. Flavio Benites, politischer Sekretär für internationale Gewerkschaftsarbeit, hat vor Ort die Diskussion begleitet und den Teilnehmern über die Erfahrung von Intersoli und VW-Netzwerken berichtet.

Jamil Dávila, Stellvertreter Generalsekretär der Metallgewerkschaft Curitiba, FS, Brasilien:

„Wir haben gerade unsere Tarifrunde mit einem sehr guten Ergebnis abgeschlossen. Zum ersten Mal in den letzten Jahren mussten wir nicht streiken. Das zeigt uns, dass wir aus den Konflikten der Vergangenheit etwas gelernt haben, aber das Management von Volkswagen auch und das ist gut so. Für die Zukunft wünschen wir uns hier in Curitiba, ein Treffen des Deutsch-Iberoamerikanischen Netzwerkes in unserer Stadt zu organisieren. Um die internationale Arbeit bei uns aufzuwerten, müssen wir unseren Kollegen im Betrieb zeigen können, dass wir nicht allein sind, dass Solidarität noch realisierbar ist. Unser Kontakt läuft, unsere Kommunikation ist gut. Aber wenn wir die Charta der Arbeitsbeziehungen im Werk-Curitiba umsetzen wollen, müssen wir alles noch besser machen. Kein Manager wird uns Beteiligungs- oder Mitbestimmungsrechte schenken, nur weil es in Deutschland so was gibt.“

Flavio Benites
Sekretär für internationale Gewerkschaftsarbeit

Kolleginnen und Kollegen,

in der letzten WIR-Ausgabe habe ich Euch über die aktuellsten gewerkschaftlichen Entwicklungen an den VW-Standorten und den Tochterunternehmen von Volkswagen berichtet. Dabei spielt natürlich auch die Berichterstattung über die soziale Situation im Land eine besondere Rolle. Deshalb möchte ich Euch kurz darüber informieren, wie sich die internationale Gewerkschaftsarbeit unserer IG Metall in den letzten Wochen weiterentwickelt hat.

Workshop in Stockholm mit IF Metall

Auf Einladung der schwedischen Metallgewerkschaft IF Metall hat Frederic Speidel (politischer Sekretär der IG Metall Wolfsburg) am 12. Oktober in Stockholm an einem Workshop zu Internationalen Rahmenvereinbarungen (IFAs) teilgenommen. Das Interesse der schwedischen Kolleginnen und Kollegen galt der seit 2009 bei Volkswagen gültigen „Charta der Arbeitsbeziehungen“. , Die Charta verfolgt das Ziel, an sämtlichen ausländischen Standorten des Volkswagen-Konzerns betriebliche Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte

IFMETALL

zu etablieren. „Die Charta stellt eine Chance dar, wesentliche Beteiligungsrechte im gesamten Volkswagen-Konzern einzuführen. Sie ist im wahrsten Wortsinne nur ein „Rahmen“, für den das dazu passende „Bild“ an jedem einzelnen Standort „gemalt“ werden müsse“, sagte Speidel. In der Sprache der Charta heißt das: In jedem einzelnen Fall ist ein standortspezifischer „Partizipationsvertrag“ zwischen den jeweiligen Betriebsparteien abzuschließen.
Ob zukünftig die Scania-Standorte von der Mitbestimmung bei Volkswagen lernen können oder ob sie bereits in der Mitbestimmungs-Bundesliga spielen, wurde lebhaft diskutiert. Der Hinweis, dass wichtige Diskussionen und Vorentscheidungen zu internationalen Fragen in den InterSoli-Netzwerken von Volkswagen stattfinden, stieß bei den schwedischen Kolleginnen und Kollegen auf besonderes Interesse.

Auch hat sich - kurz nach Redaktionsschluss der letzten Ausgabe - am Standort Kaluga eine Tarifeinigung ergeben. Über die näheren Einzelheiten hat die WIR mit Natalia Nikulova, internationale Sekretärin der Automobilgewerkschaft MPRA, gesprochen.

WIR: Der Tarifkonflikt in Kaluga hat viele Monate gedauert. Was waren die Hauptthindernisse für eine Einigung bei Volkswagen Group Rus?

МПРА PROFSSR

Natalia Nikulova: Ja, das waren mehr als 6 Monate. Das Problem waren die Terminfindung mit VW Group Rus und die Lage der Verhandlungstermine, die teilweise weit auseinanderlagen. Es bedurfte schon einer enormen Kraftanstrengung, einen vernünftigen Terminablauf mit dem Unternehmen vereinbaren zu können. Das zweite Problem war, dass dadurch der ganze Ablauf durcheinander gekommen ist. Das hat dann dazu geführt, dass wir uns für ein Schlichtungsverfahren nach russischem Recht entschieden haben.

WIR: Wie sieht die Einigung mit Volkswagen Group Rus aus und was sind die Kernpunkte?
Natalia Nikulova: Wir sehen das Ergebnis sehr positiv. Es ist eine klassische Win-win-Situation, denn es gibt jetzt finanzielle Sicherheit für die Belegschaft und Planungssicherheit für das Unternehmen. Das Ergebnis beinhaltet auch eine neue Lohnsystematik. Wir bekommen einen jährlichen Inflationsausgleich und jährlich zwei Prozent mehr Lohn und Gehalt bis 2015. Das wird von meinen russischen Kollegen sehr positiv gesehen. Des Weiteren bekommen die Beschäftigten jetzt einen Zuschuss bei ihrer Hochzeit, bei Geburten und bei Todesfällen in der Familie. Auch das Problem der Samstagsarbeit steht vor einer Lösung. In einer gemeinsamen Kommission aus Management und Gewerkschaften soll dieses Problem in naher Zukunft gelöst werden.

WIR: Was haben sich für Lösungen in der gewerkschaftlichen Vertretung der Belegschaft bei VW Group Rus ergeben?
Natalia Nikulova: Wir haben mit dem Unternehmen vereinbart, dass der Repräsentant der Gewerkschaft im Betrieb von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt wird und in Vollzeit seinen Aufgaben als Gewerkschaftsvertreter nachkommen kann. Das ist für uns ein sehr großer Fortschritt in den Bemühungen, unsere gewerkschaftlichen Strukturen auf- und auszubauen. Weiter bekommt unser Gewerkschaftskomitee die Möglichkeit, acht Stunden im Monat seinen gewerkschaftlichen Aufgaben nachzukommen. Auch unsere Bildungsarbeit, wie zum Beispiel Schulungen zu Arbeitssicherheit oder Gesundheitsschutz, können jetzt während der Arbeitszeit stattfinden.

Natalia Nikulova, internationale Sekretärin der unabhängigen Automobilarbeitergewerkschaft MPRA, während ihres Besuches im Gewerkschaftshaus.

WIR: Wie haben die Beschäftigten das Ergebnis aufgenommen und wie ist die Reaktion der offiziellen Stellen?
Natalia Nikulova: Unsere Kollegen sind mit der Einigung sehr zufrieden, denn wir haben die beste Regelung in der Region Kaluga. Diese Tarifverhandlungen wurden national, aber auch international sehr genau beobachtet. Die Einigung ist ein gutes Signal für Russland und darüber hinaus. Es gibt keine offiziellen Statements zur Einigung, was wohl bedeutet, dass die Tarifeinigung auch bei den offiziellen Stellen auf „Wohlwollen“ trifft.

WIR: Natalia, danke für das Gespräch.

Premiere bei der AutoVision

Das war schon eine echte Premiere: Zu einem Arbeitsbesuch trafen sich in Wolfsburg Betriebsräte der AutoVision aus Deutschland, Portugal und Belgien.
Dabei standen natürlich zuerst das gegenseitige Kennenlernen und das Verständnis für die gemeinsame Aufgabe im Vordergrund. Doch auch der intensive Erfahrungsaustausch über die Probleme an den einzelnen Standorten der AutoVision kam nicht zu kurz. So besichtigte die Gruppe gemeinsam die Halle 30 im Volkswagenwerk Braunschweig, um sich über die Arbeitsbedingungen und über die Situation der AutoVisions-Beschäftigten zu informieren.
Die Betriebsräte und Gewerkschafter besuchten vorher aber noch die IG Metall Wolfsburg, wo sie vom 1. Bevollmächtigten Hartwig Erb und dem Sekretär für internationale Gewerkschaftsarbeit, Flavio Benites, empfangen wurden. Nach einer kurzen Begrüßung informierte Flavio Benites die Kollegen über die internationale Arbeit der IG Metall Wolfsburg und über die duale Struktur der Interessenvertretung bei Volkswagen. In der anschließenden Diskussion wurde klar, dass in Zeiten internationaler Finanzkrisen die Zusammenarbeit über Grenzen und Kontinente hinweg immer wichtiger wird.
Auch die Vernetzung der Gewerkschaften an den Standorten von Volkswagen und der VW-Töchter bekommt in den kommenden Jahren eine immer größere Bedeutung.

TERMINE AUS DEN WOHNBEZIRKEN

Leitungstreffen des Wohnbezirks Velpke

Datum: 14. November 2012
Beginn: 18:00 Uhr
Ort: „Zur Eisenbahn“,
Bahnhofstr. 15

Alle Interessierten sind herzlich eingeladen!

Ortsteil WOB – Schillerteich „Die Geschichte von Volkswagen“, mit Dr. Manfred Grieger von der Historischen Kommunikation von Volkswagen.
Wir besuchen das Archiv und die Gedenkstätte im Werk.

Datum: 20. November 2012
Treffen: um 16.00 Uhr am Tor 6

Anmeldungen bis zum 13.11.2012 unter rainer.staats@volkswagen.de

Jubilarehrung der Wohnbezirke

Datum: 30.11.2012
Beginn: 14.00 Uhr
in der IG Metall-Verwaltungsstelle Wolfsburg.
Eingeladen sind alle Kolleginnen und Kollegen, die 25 Jahre in der IG Metall sind und nicht mehr im Betrieb arbeiten.

Dämmerschoppen des Wohnbezirks Velpke

Datum: 14. Dezember 2012
Beginn: 18:00 Uhr
Ort: „Zur Eisenbahn“,
Bahnhofstr. 15

Wir treffen uns zum Dämmerschoppen, um aktuelle Themen in netter Runde zu besprechen.

Wir freuen uns auf einen regen Austausch und heißen auch neue TeilnehmerInnen herzlich willkommen!

Buchtipp:

Vom Saulus zum Paulus: Skinhead, Gewalttäter, Pastor – meine drei Leben

Vom gewalttätigen Neonazi zum Pastor – diesen ungewöhnlichen Werdegang bestritt Johannes Kneifel. 1982 in Celle geboren, schloss er sich als Jugendlicher der Neonaziszene an. Sein Alltag als Heranwachsender wurde beherrscht von Gewalt, rechter Musik, Alkohol und Hass.
Mit 17 Jahren überfällt und verprügelt er gemeinsam mit einem Freund einen Mann in dessen Wohnung. Der Grund für die Tat: Peter Deutschmann hatte die beiden Jugendlichen kritisch auf ihre rechte Gesinnung angesprochen. Beide wollen ihm deshalb einen Denkzettel verpassen. Einen Tag nach der Tat stirbt Peter Deutschmann im Krankenhaus.
Johannes Kneifel wird verhaftet und wegen Totschlags zu fünf Jahren Gefängnis verurteilt. Er gilt als hochintelligent, aber auch hochgefährlich, mehrfach muss er in die Isolationshaft. Die Wende in seinem Leben beginnt, als er anfängt, die Gottesdienste im Gefängnis zu besuchen, und sich mit Seelsorgern austauscht.
Nach seiner Entlassung beginnt Johannes Kneifel, in der Nähe von Berlin Theologie zu studieren. Nach dem Abschluss will er als Pastor arbeiten. Doch damit ist nicht alles vergessen. Die Tat und die Zeit im Gefängnis werden ihn sein Leben lang begleiten.

Gebundene Ausgabe: 288 Seiten, Verlag: Wunderlich; Auflage: 2 (21. September 2012), Preis: 18,95 Euro

VW-Gesetz - Diskussion im Braunschweiger Gewerkschaftshaus

Für Anfang 2013 wird mit Spannung der Richterspruch des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zum VW-Gesetz erwartet. Passend dazu fand am 2. Oktober im Braunschweiger Gewerkschaftshaus unter dem Titel „Alter Zopf oder europäisches Modell? Die Zukunft des VW-Gesetzes“ eine Diskussion der IG Metall-SüdOstNiedersachsen statt. 150 Besucher verfolgten die Diskussion zwischen Abgeordneten des Europäischen Parlaments und Bernd Osterloh, Gesamt- und Konzernbetriebsrat von Volkswagen. Hartwig Erb, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Wolfsburg, betonte, dass das VW-Gesetz zu einer außergewöhnlichen Kultur der Verantwortung und Solidarität in der gesamten Volkswagen-Welt geführt habe. Die Beschäftigten bei Volkswagen, der Betriebsrat und die IG Metall werden es nicht allein den Richtern überlassen, ob diese besondere Form der Mitbestimmung weiterhin Bestand hat, sondern ihren Kampf für den Erhalt des VW-Gesetzes fortsetzen. Auch Bernd Osterloh machte deutlich: „Wir brauchen das VW-Gesetz. Aber genauso brauchen wir einen hohen Organisationsgrad der Beschäftigten und damit eine starke IG Metall.“

Auch Wolfsburg fairteilt um:

Am 28. September wurde am Hugo-Bork-Platz in Wolfsburg kräftig umfairteilt. Im Vorfeld des bundesweiten Aktionstages „umfairteilen“, fairteilten verkleidete Jugendliche des Ortsjugendausschusses der IG Metall und Jugendvertreter von Volkswagen symbolisch um. Es wurden Bildung, Schulen, Kindergärten und Rente in Form von 1 Euro-Schokomünzen von den Besserverdienenden eingefordert. Auf reges Interesse bei den Passanten stießen insbesondere die Themen Vermögenssteuer und einmalige Vermögensabgabe für Reiche und Superreiche. Auf eine andere Weise näherte sich das Erwerbslosenfrühstück bei der IG Metall dem Thema. Bei einem reichhaltigen Frühstück wurde auf die Lage der Erwerbslosen in Wolfsburg und der Region aufmerksam gemacht und die Frage nach der gerechten Verteilung von Reichtum und Arbeit gestellt. An dem Frühstück beteiligten sich im Laufe des Vormittags ca. 40 Wolfsburgerinnen und Wolfsburger. „Das ist bestimmt nicht die letzte Aktion, die Wolfsburg gesehen hat“, kündigte der Chef der IG Metall Wolfsburg, Hartwig Erb, an und fuhr fort: „Bis zur Bundestagswahl werden wir das Thema intensiv mit den Menschen in der Region und natürlich auch mit der Politik diskutieren. Das wird dann auch Einfluss auf unsere Wahlempfehlung zur Bundestagswahl 2013 haben.“

Klaus Mohrs diskutiert mit IG Metall-Senioren

Hoher Besuch war am 26.09.2012 im Otto-Brenner-Saal des Gewerkschaftshauses zu Gast. Der Wolfsburger Oberbürgermeister stellte sich der Diskussion mit den IG Metall-Senioren. Dabei wurden viele Themen angesprochen, die den Anwesenden auf dem Herzen lagen. Die Themen waren breit gefächert, von der Nahversorgung und der Versorgung mit Ärzten im Stadtgebiet bis hin zum altersgerechten Wohnen und Leben in der Volkswagenstadt. Dabei wich Klaus Mohrs keiner Frage aus und nahm viele Anregungen mit. Lothar Ewald, 2. Bevollmächtigter der IG Metall, bedankte sich für die gute Diskussion und regte eine Fortsetzung des Dialogs an. „Wolfsburgs Einwohner werden immer älter und brauchen die dementsprechende Infrastruktur“, sagte Ewald und fuhr fort, „die Städte und Kommunen müssen sich dringend Gedanken machen, sonst bekommen wir ein großes Problem.“

InterSoli-Qualifizierungsreihe hat begonnen

Mit einem Workshop zur Geschichte der Arbeiterbewegung in Deutschland und zum Aufbau der IG Metall hat am 13. Oktober die Qualifizierungsreihe für die Mitglieder der InterSoli-Arbeitskreise begonnen. Chaja Boebel und Udo Schmode von der IG Metall-Bildungsstätte in Berlin-Pichelssee referierten sehr kurzweilig über die Geschichte der Arbeiterbewegung in Deutschland, ohne dabei parallele Entwicklungen in England, Frankreich und Polen aus dem Blickfeld zu verlieren. Für die Teilnehmer gab es dabei neue und überraschende Erkenntnisse. Am Nachmittag erarbeiteten sich die Teilnehmer die demokratische Struktur und den Aufbau der IG Metall. Vieles konnte dabei wieder aufgefrischt werden. Deutliches Fazit der Teilnehmer: Es hat jedem etwas gebracht und die Spannung auf die folgenden Module ist groß.

Kooperationen für unsere Mitglieder

In Kooperation mit der Servicegesellschaft mbH
für Mitglieder der IG Metall

70% Ermäßigung für alle Mitglieder der IG-Metall!

Ein Tag Urlaub in der schönsten Therme des Harzgebirges für bis zu drei Personen zusammen insgesamt nur 18 € anstatt 70,50 €
Bestellen Sie Ihre Karten bequem unter: www.sassgermany.de oder über unsere Ticket-Hotline: 0180 555 7277*
Kennwort für Bestellung: sass2

Für nur **18,00 €** anstatt 70,50 € erhalten Sie **eine VIP-Einladung**, mit der **bis zu drei Personen** einen freien **Tagesaufenthalt** in der **Therme inkl. Saunalandschaft** bekommen (regulärer Preis für drei Personen wäre 55,50 €). Bei Wellnessbehandlungen ab einem Buchungsbetrag von 20,00 € erhalten Sie zusätzlich noch eine Gutschrift in Höhe von 5,00 € pro Person. (15,00 € für 3 Personen).

Das Spa- und Wellnessparadies für die besonderen Momente empfängt den Erholungssuchenden im SPA-Bereich mit einem umfangreichen Angebot an ausgewählten Nass- und Trockenmassagen sowie therapeutisch orientierten Anwendungen im Solebecken und Solesprudelbecken mit 3%igem Mineralsalzgehalt. Dermatologisch hochwertige Behandlungen und ein vitalisierendes Erlebnis der besonderen Art werden dem Gast mit dem einzigartigen »Walpurgis-Wellness« zuteil. Zum Relaxen verführt der Panoramaruheraum mit atemberaubender Aussicht auf das Bergszenario des Bodetals.

Die großzügige Saunenwelt lädt zu einem sagenhaften Erlebnis unterschiedlicher Attraktionen ein, die neben einer weitläufigen, gastronomisch versorgten Lounge einen ansprechenden Kommunikations- und Ruhebereich beheimatet. In Anlehnung an traditionelle Badekulturen und originale Saunariten bietet das breite Spektrum mit einem Thalenser Saunenstieg unterschiedliche Einrichtungen zum Schwitzen und Verweilen.

BODETAL THERME THALE

Gültigkeitszeitraum

Die VIP Einladungen sind **einlösbar bis 31.07.2013** an allen Tagen.
Das Angebot ist kontingentiert.

Ihr Vorteil

Sie erhalten Leistungen im Wert von 70,50 € für nur 18,00 €.
VIP Einladungen sind **übertragbar** und ideal als Geschenk.

Bestellung

Bestellen Sie Ihre Karten bequem unter:

www.sassgermany.de

Kennwort: sass2

Sie erhalten per E-Mail eine Bestätigung mit der Rechnung. Versandpauschale beträgt 3 €

Ansprechpartner

Herr Güler
Tel.: 0176-207 855 64
Email: gueler@sassgermany.de

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Erholung!

Anschrift Therme
Bodetal Therme Thale
Parkstraße 4
06502 Thale
Tel.: 03947-77845-0
www.bodetal-therme.info

Arbeit & Kultur

Mitglieder der IG Metall erhalten für die ausgewählten Stücke einen Rabatt von 20 Prozent pro Karte (kein Abonnement). Die vergünstigten Karten können ab dem 1. September 2012 erstanden werden, allerdings nur bei der Theaterverwaltung und im Theater-Pavillon am Rathaus. Jedes Mitglied der IG Metall kann mit seinem Ausweis maximal zwei vergünstigte Karten pro Aufführung kaufen (solange der Vorrat reicht). Eine Koppelung mit anderen Rabatten ist nicht möglich.

Samstag, 6. Februar 2013, 19.30 Uhr

Uns geht´s ja noch Gold

Schauspiel nach dem Roman von Walter Kempowski - Großes Haus

2010 zeigte das Wolfsburger Theater in einer begeisternden Bühnenfassung von Axel Schneider Kempowskis Roman „Tadellöser & Wolff“. Jetzt hat sich Schneider an die Dramatisierung der Fortsetzung gemacht und wieder Regie geführt. Wo „Tadellöser & Wolff“ endet, setzt der zweite Teil der Familientrilogie ein: 1945, als die Rote Armee in Rostock eindringt. So „gold“ kann es den Kempowskis, wie es der Titel im Familienjargon ankündigt, also gar nicht gehen. Am eigenen Leib oder bei Nachbarn und Freunden werden Elend, Hunger, Plünderungen und Gewalttätigkeiten erlebt. Aber immerhin ist man nicht ausgebombt, hat noch etwas Geld, und zwischen Trümmerschutt und Ausgangssperren, Schwarzmarkt und Hamsterzügen wird versucht, das bürgerliche Leben wieder aufzunehmen.
Walter Kempowski wurde vor allem durch seine stark autobiografisch geprägten Romane der Deutschen Chronik bekannt.

Walter Kempowski, am 29. April 1929 in Rostock geboren, 1944 wegen „politischer Unzuverlässigkeit“ in eine Strafeinheit der Hitlerjugend eingewiesen und bei Kriegsende Flakhelfer, lernte danach Druckereikaufmann, bis er 1948 in der „Ostzone“ aus politischen Gründen zu 25 Jahren Zwangsarbeit verurteilt wurde, wovon er acht Jahre im Zuchthaus Bautzen verbüßte. Nach seiner Amnestierung studierte er in Göttingen Pädagogik und war 20 Jahre lang Lehrer in Norddeutschland.

Mittwoch, 29. April 2013, 20.00 Uhr

Die Ratten

Schauspiel von Gerhart Hauptmann - Großes Haus

Die junge mittellose Pauline Piperkarcka ist schwanger. Ihr Freund hat sie verlassen, in ihrer Verzweiflung denkt sie an Selbstmord. Frau John, die ein Kind verloren und keine Hoffnung auf ein weiteres hat, schlägt ihr ein Geschäft vor: Sie kauft Pauline das ungewollte Kind ab, gibt es als ihr eigenes aus und setzt so eine echte Tragödie in Gang.

Denn als Pauline nach der heimlichen Geburt der Handel reut und sie ihr Kind zurückfordert, tauscht Frau John es gegen den todkranken Säugling ihrer Nachbarin aus und hetzt ihren kriminellen Bruder auf Pauline, um dieser Angst einzujagen.
In seiner 1910 entstandenen „Berliner Tragikomödie“ zeigt Gerhart Hauptmann die Nivellierung der sozialen Schichten in Krisenzeiten: Die Unterschiede zwischen dem gesellschaftlichen Oben und Unten werden nichtig, wenn alle zwangsweise um die Sicherung ihrer Familien kämpfen.

PREISRÄTSEL (Die Anfangsbuchstaben ergeben das Lösungswort)

be - in - da - di - die - der - du - ei - en - en - en - eu - in - klo - lam - land - li - li - mit - mung - neu - ost - ot - pa - pä - pe - rat - ri - ro - sa - see - so - so - stim - tät - te - ten - ter - ter - ter - thea - zy

1. _____
Das VW-Werk Pune liegt in ...

2. _____
Insel im Pazifik

3. _____
Immer Theater im ...

4. _____
Vogel am See und dem Meer

5. _____
Gerhart Hauptmanns ...

6. _____
Zeigen alle Gewerkschafter

7. _____
Lebt in Hankensbüttel

8. _____
Insel im Mittelmeer

9. _____
Hat Geburtstag

10. _____
Ohne sie geht es nicht im Betrieb

11. _____
AK InterSoli Mittel- und ...

12. _____
Nachschlagewerk

Das Lösungswort an: IG Metall Wolfsburg, Preisrätsel, Siegfried-Ehlers-Straße 2, 38440 Wolfsburg oder wolfsburg@igmetall.de

Der aktuelle Gewinn wird gesponsert durch die IG Metall Wolfsburg und Paulis Veranstaltungsbüro.

1. Preis: zwei Karten für den chinesischen Nationalzirkus incl. Essen

2. Preis: ein IG Metall-Saunautuch und ein Saunakilt

3 -5. Preis: je ein IG Metall-Saunakilt

Einsendeschluss: 15. November 2012

LÖSUNG

Das richtige Lösungswort des Preisrätsels der Ausgabe im Oktober lautet:

Altersarmut

Die glücklichen Gewinner sind:

Erika Stetz (Edemissen),
Ingo Bieschke (Büddenstedt),
Roswita Khakledi (Wasbüttel),
Heinrich Bäustmann (Rethen) und
Joachim Dürheide (Barwedel).

Kooperationen für unsere Mitglieder

SA. 01. DEZ CONGRESSPARK
4 TANZFLÄCHEN & COCKTAILBARS WOLFSBURG AB 21 UHR

www.mehr-als-eine-party.de

In Kooperation mit der Servicegesellschat mbH für Mitglieder der IG Metall SERVICE

Sehr geehrte Damen und Herren,

am Samstag, den 01.12.2012, findet ab 21 Uhr im CongressPark Wolfsburg ,die „Suberg's ü30 Party" statt.

Exklusiv für die **Mitglieder der IG Metall** bieten wir an diesem Abend vergünstigte Eintrittspreise an!

Gegen Vorlage dieser Einladung an der Abendkasse, **erhalten Sie plus Begleitung** einen ermäßigten Eintrittspreis von nur 13,00 € statt 15,00 €.

SERVICE In Kooperation mit der Servicegesellschaft mbH für Mitglieder der IG Metall

10% Ermäßigung für alle Mitglieder der IG-Metall!

Eine Übersicht aller unserer Veranstaltungen erhalten Sie unter: **www.paulis.de.**
Ermäßigte Tickets nur über unsere Ticket-Hotline: **0531 34 63 72**

PAULIS
Unsere Veranstaltungen in **2012/13**

01.10.	**BILL WYMAN'S RHYTHM KINGS** Braunschweig, Stadthalle, 20h
07.10.	**REINER SCHÖNE BAND** Braunschweig, Gastwerk, 19h
14.10.	**THE SHANES** Braunschweig, Meier Music Hall, 19h
19.10. / 22.10.	**The Big CHRIS BARBER Band** Wolfsburg, CongressPark, 20h / Northeim, Stadthalle, 20h
28.10.	**SCHOTTISCHE MUSIKPARADE** Braunschweig, Stadthalle, 15:30h
30.10.	**THE CELTIC TENORS** Braunschweig, St. Jakobi Kirche, 20h
07.11. / 24.01.	**THE CAVERN BEATLES** Wolfsburg, CongressPark, 20h / Braunschweig, Stadthalle, 20h
10.11.	**JONNY HILL** Gifhorn,Stadthalle, 20h
11.11.	**EDO ZANKI & Band** Braunschweig, Meier Music Hall, 19h
01.12.	**RIO THE VOICE OF ELVIS & Band** Gifhorn, Stadthalle, 20h
09.12.	**RIO THE VOICE OF ELVIS** Christmas & Gospel Special Braunschweig, St. Jakobi Kirche, 19h
12.12.	**MIDGE URE - Solo** Braunschweig, Meier Music Hall, 20h
15.12.	**ARTE CORALE** Braunschweig, Klosterkirche Riddagshausen, 19h
22.12.	**NUSSKNACKER für Kinder** Braunschweig, Stadthalle, 15h
22.12.	**SCHWANENSEE** Braunschweig, Stadthalle, 20h
06.01.	**NUSSKNACKER on ICE** Braunschweig, Stadthalle, 18h
27.01.	**CHINESISCHER NATIONALCIRCUS** Braunschweig, Stadthalle,16h
16.04.	**CHRIS de BURGH & BAND** Braunschweig, Stadthalle, 20h

IG Metall-Verwaltungsstelle
Siegfried-Ehlers-Straße 2
38440 Wolfsburg
Tel.: 05361/2002-0

Verantwortlich: Hartwig Erb
Redaktion: Jana Kallwies, Joachim Fährmann, Gabriele Friedrich,
Grafik und Layout: IG Metall Wolfsburg
Druck und Versand: apm AG, Darmstadt
Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Erscheinungsweise: 10 x pro Jahr

IMPRESSUM

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
15. Oktober 2012
Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 14. Oktober 2012