

Solidarität hat sich bewährt

Tolle Bilanz: Alle Tarifziele erreicht – Neuer Tarifvertrag nützt Beschäftigten und Arbeitgebern

Stärke, Geschlossenheit und die Bereitschaft zum Konflikt haben sich ausgezahlt: In der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie (HVI) Westfalen-Lippe hat die IG Metall NRW alle ihre Tarifziele erreicht. Das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld bleiben erhalten, die 35-Stunden-Woche gilt auch in Zukunft. Außerdem steht jetzt ein Werkzeugkasten zum Abschluss von Firmentarifverträgen bereit („Rahmentarifvertrag zur Sicherung der Beschäftigung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit“). Als erstes Unternehmen will Nolte-Küchen in Löhne bei Herford diesen Sondertarifvertrag nutzen. Auch andere Firmen wie Brigitte Küchen im nahegelegenen Hidenhausen zeigen Interesse.

> Monatlang waren die Fronten verhärtet. Der Arbeitgeberverband hatte die Tarifverträge zur Arbeitszeit sowie zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld gekündigt. Er wollte den Beschäftigten fünf Arbeitsstunden pro Woche aufdrücken, natürlich unbezahlt, und ihnen knapp ein Drittel vom Urlaubs- und Weihnachtsgeld abknöpfen. Das hätte jeden rund 4500 Euro im Jahr gekostet.

Die Verhandlungen zogen sich von Juni bis September hin, nach der fünften Verhandlung scheiterten sie. Der Schlichter musste ran. Erst am 4. November lag das Schlichtungsergebnis vor.

Kernstück der Einigung ist ein „Rahmentarifvertrag zur Sicherung der Beschäftigung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit“. Will ein Unternehmen kräftig investieren, können die Beschäftigten sich daran beteiligen. Vorausgesetzt, die IG Metall-Mitglieder im Betrieb wollen



das. Sie müssen dem neuen Firmentarifvertrag zustimmen. Er gilt maximal drei Jahre, währenddessen darf der Arbeitgeber nicht kündigen.

„Ein faires Angebot“

Die Beiträge von Arbeitgeberseite (Investitionen) müssen in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen der Beschäftigten stehen. Die Beschäftigten können Teile des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes oder Arbeitszeit zur Verfügung stel-

len, eine Arbeitszeitverlängerung kann mit und ohne Entgeltausgleich erfolgen; die Firma kann maximal 130 Stunden im Jahr abfordern. Dafür müssen die Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligt werden oder ihren Beitrag zurückerstattet bekommen.

Exakt einen Monat nach Abschluss der Schlichtung haben die Firmenleitung von Nolte Küchen und die IG Metall am 4. Dezember erstmals über die Nutzung dieses Sondertarifvertrags gesprochen. Gelten soll der

Vertrag für die 1200 Beschäftigten in Löhne und im niedersächsischen Melle. Verhandlungsführer auf IG Metall-Seite ist der Hannoveraner Bezirkssekretär Wilfried Hartmann. Nolte Küchen sei bereit, „erhebliche Investitionen zu tätigen, eine Gewinnbeteiligung zu vereinbaren und eine Beschäftigungsgarantie zu geben“, berichtet Hartmann. Im Gegenzug wolle die Firma 130 Arbeitsstunden im Jahr unentgeltlich abrufen können. Das sei, sagt Hartmann, „ein faires Angebot“. ||

AUS DEM INHALT

Fürs Alter: Die IG Metall hat einen Tarifvertrag zur Altersvorsorge abgeschlossen. Beschäftigte der Holz- und Kunststoffbranche bekommen einen höheren Zuschuss vom Arbeitgeber als bisher, auch der Staat fördert. Wie man mit der neuen Tarifrente privat vorsorgt. **Seite 2**

Gegen die Krise: Kommt jetzt der Abschwung? Warum Unternehmen jetzt nicht panisch reagieren dürfen und was Betriebsräte tun können. Ratschläge der IG Metall gegen überstürzten Kahlschlag in der Wirtschaft. **Seite 2**

Mit Ansage: Jahrelang mahnten IG Metall und Betriebsrat den Chef von Elastoform. Allen war klar: Es muss etwas passieren, sonst geht es bald bergab. Doch der Chef tat – nichts. Jetzt sind die Probleme da und das Geschrei ist groß. Wie ein Unternehmer versagte. **Seite 3**

Ohne Grund: Nobilia kündigte einem unliebsamen Betriebsrat – angeblich wegen 50 Blatt Papier. So nicht, sagte das Gericht. Eine juristische Auseinandersetzung. **Seite 3**

Unter aller Kanone: Wie Unternehmen versuchen, aus dem Tarifvertrag zu fliehen – und was Belegschaften dagegen tun können. **Seite 3**

Über das Fest der Liebe: Wie Bankmanager Ernst Schnuckelmann erst Milliarden versenkte und dann den Heiligabend. Eine satirische Weihnachtsgeschichte. **Seite 4**

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,

die Tarifrunde 2008 war eine starke Herausforderung für uns. Galt es doch, den Angriff der Arbeitgeber auf den Manteltarifvertrag (35-Stunden-Woche und Urlaubsgeld) sowie das anteilige 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld) abzuwehren.

Dass uns dies gelungen ist, daran habt ihr maßgeblich Anteil. Ohne eure aktive Begleitung der Tarifrunde – sei es durch betriebliche Aktionen, die Teilnahme an der Demonstration vor der ersten Verhandlung oder durch die Unterschriftenlisten zur Schlichtung und das hartnäckige Nein der Tarifkommission zu den Begehrlichkeiten der Arbeitgeber – wäre es wohl kaum gelungen, diesen Tarifabschluss zu erreichen. Dafür möchte ich allen, die uns unterstützt haben, an dieser Stelle nochmals ausdrücklich Danke sagen!

Dass es uns darüber hinaus noch

gelingen ist, einen Tarifvertrag zur Altersvorsorge – sprich den Altersvorsorgewirksamen Leistungen (AvvL) – abzuschließen, dessen Rahmenbedingungen besser sind als in der Metall- und Elektroindustrie, erfüllt uns vielleicht sogar ein klein wenig mit Stolz, zumindest aber stärkt es unser Selbstbewusstsein bei Holz und Kunststoff.

Der Sondertarifvertrag zur Stärkung von Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und Beschäftigungssicherung ist eine Option für Unternehmen, die investieren oder neue Geschäftsfelder aufbauen wollen, um den Standort und die Arbeitsplätze zu sichern – und so sollte er auch verstanden werden. Er ist kein Freibahnschein zur Ausweitung der Arbeitszeit oder zum Abbau von Sonderzahlungen. Deshalb legen wir strenge Kriterien an einen solchen Firmenverbandstarifvertrag, der nur freiwillig und nur mit Zu-

stimmung der IG Metall abgeschlossen werden kann.

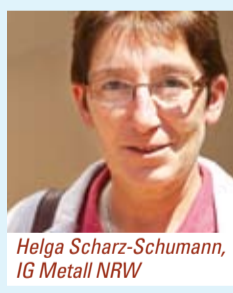
Aber kaum ist eine Tarifrunde zu Ende, da steht schon fast wieder die nächste an. Ende April 2009 laufen die Lohn- und Gehaltstarife aus, unsere Forderungen werden wir im Februar aufstellen.

Deshalb sollten wir die Zeit „zwischen den Jahren“ nutzen, wieder ein wenig Kraft zu sammeln für die anstehenden Aufgaben im nächsten Jahr.

In diesem Sinne wünsche ich allen friedvolle, besinnliche Weihnachten und einen guten Rutsch ins Jahr 2009!



Helga Schwarz-Schumann



Helga Schwarz-Schumann,
IG Metall NRW

GUTER START INS NEUE JAHR

In mehreren Dutzend Betrieben der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalen-Lippe laufen am 31. Dezember die Abweichungen vom Flächentarifvertrag aus. Sie sahen im Regelfall verlängerte Arbeitszeiten ohne Entgeltausgleich oder den Verzicht auf Einkommensbestandteile vor. Um Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern, hatten die IG Metall und die Betriebsräte im Juni 2006 verabredet, ab 2009 keiner Abweichung mehr zuzustimmen (»Das Signal von Herford«). Diese Verabredung wurde im April dieses Jahres bekräftigt (»Herforder Warnruf«). Toni Engberding, der IG Metall-Tarifkoordinator für die Holz- und Kunststoffbranche, sagte damals: »Entweder halten wir den Unterbietungswettbewerb gemeinsam auf oder gar nicht.«

Ab 1. Januar gelten wieder die 35-Stunden-Woche und die Tarifverträge zu Lohn und Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. IG Metall-Betriebssekretärin Helga Schwarz-Schumann: »Eine gute Nachricht zum Jahresbeginn für alle Beschäftigten.«



Rente per Tarif – Jetzt was fürs Alter tun

Die IG Metall hat einen Tarifvertrag zur Altersvorsorge abgeschlossen – Beschäftigte von Holz und Kunststoff erhalten höheren Arbeitgeberanteil.

Statt 316 Euro gibt es 360 Euro vom Arbeitgeber dazu – außerdem fördert Vater Staat zusätzlich. Mit der neuen Tarifrente wird es für Beschäftigte der Holz- und Kunststoffbranche einfacher, fürs Alter vorzusorgen. Wer nichts tut, verschenkt Geld.

> Bislang gab es für die Beschäftigten vermögenswirksame Leistungen. Der Arbeitgeber gab 319 Euro im Jahr dazu. Doch diese Form der Altersvorsorge wird immer unat-

traktiver, weil der Staatszuschuss mau ausfällt und wegen der Einkommensgrenzen viele Arbeitnehmer aus der Sparförderung fallen. Deshalb gibt es jetzt die Tarifrente. Per Tarifvertrag ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betrag von 319 Euro auf 360 Euro aufzustocken. Übrigens: Dieser Betrag erhöht sich mit jeder Entgelterhöhung. Ein Tarifplus wirkt sich also unmittelbar auf den Altersvorsorgezuschuss aus.

Das Geld kann in verschiedene Formen der Altersvorsorge gesteckt



Vorsorgen fürs Alter – für Beschäftigte wird das immer wichtiger.

werden. Man nennt das Entgeltumwandlung. Zusätzlich können Beschäftigte aus ihrem eigenen Einkommen in den Vertrag einzahlen. Beides – Arbeitgeber- und eigener

Gesetzliche Rente sinkt – Tarifrente gleicht aus

Anteil – werden vom Staat gefördert, indem er auf Steuern und Sozialabgaben verzichtet oder Riesterförderung gewährt. Das Versorgungswerk Metallrente, das von IG Metall und Arbeitgebern getragen wird, bietet entsprechende Altersvorsorgeverträge an, zum Beispiel Direktversicherungen. In manchen Betrieben gibt es auch eine Betriebsrente. Die

ist dann verpflichtend, wenn man die Arbeitgeberförderung nutzen will.

Wer noch einen Vertrag über vermögenswirksame Leistungen (VWL) hat, kann diesen weiterführen, bis er ausläuft. Man bekommt dann allerdings nur den alten Betrag von 319 Euro jährlich vom Arbeitgeber. Wer über 50 Jahre ist, kann seinen VWL-Vertrag sogar bis zur Rente fortführen. Es gilt Vertrauensschutz. Doch aufgepasst: Es kann sich unter Umständen lohnen, in die Tarifrente zu wechseln. Hier muss man genau nachrechnen.

Mit dem Abschluss des Tarifvertrages reagiert die IG Metall auf die Tatsache, dass die gesetzliche Rente

WAS BRINGT ES?

Eine vereinfachte Beispielrechnung: Sie wurden am 1.1.1970 geboren, sind verheiratet, haben ein Kind und verdienen 30000 Euro. Der Arbeitgeber muss Ihnen 360 Euro für die Altersvorsorge pro Jahr dazuzahlen. Sie stocken diesen Betrag auf 1000 Euro pro Jahr auf und legen ihn in einer Direktversicherung an. Ab dem 65. Lebensjahr stehen Ihnen garantiert 131 Euro monatlich als Tarifrente zu, rechnet das Versorgungswerk Metallrente vor. Das ist aber nur der Mindestbetrag. Es ist durchaus wahrscheinlich, dass sich diese Summe durch entsprechende Überschussbeteiligung auf eine Monatsrente von 200 Euro erhöht. Gutes Geld fürs Alter.

sinken wird: Um Altersarmut zu vermeiden, müssen Beschäftigte mehr selbst vorsorgen. Gerade Menschen mit kleinen Einkünften stoßen hier aber schnell an ihre Grenzen. Der Tarifvertrag zur Rente hilft: Dadurch, dass der Arbeitgeber etwas dazugibt und der Staat die Vorsorge fördert, wird es für Kleinverdiener leichter, für die eigenen Rente vorzusorgen. ||

WO BEKOMME ICH WEITERE INFOS?

Zugegeben: Das Thema ist nicht leicht. Eine Rente kann man eben nicht im Supermarkt kaufen wie ein Stück Butter. Sich genau zu informieren ist deshalb wichtig. Schließlich binden Sie sich für eine lange Zeit. Sie brauchen eine gute Beratung. Die IG Metall hat deshalb eine Broschüre herausgegeben, die die wichtigsten Informationen zusammenfasst: „Mit der IG Metall was für die Rente tun – Ihr Navigator durch die Tarifrente“. Die Broschüre ist erhältlich bei den Verwaltungsstellen oder beim IG Metall-Bezirk NRW in Düsseldorf.

Wichtig: Enthalten ist auch ein Beratungsscheck für IG Metall-Mitglieder. Sie können den Scheck einlösen und bekommen dafür eine kompetente persönliche Beratung.



IG METALL MACHT VORSCHLÄGE ZUR KRISENBEWÄLTIGUNG

In einem Papier mit dem Titel „Beschäftigung, Einkommen und Zukunft für Arbeitsplätze sichern“ gibt die IG Metall-Betriebsleitung NRW den Betriebsräten Empfehlungen, wie auf die Wirtschaftskrise reagiert werden kann. Alle betrieblichen, tariflichen und arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten sollten genutzt, die Risiken der Krise jedoch „nicht einseitig“ den Beschäftigten aufgebürdet werden. Und: „Weder Panik noch Sorglosigkeit sind jetzt gute Ratgeber.“

Zu den betrieblichen Instrumenten zählen der Abbau von Plusstunden und von Urlaub, die Vereinbarung von Freischichten und die Reduzierung von Schichtarbeit, die Vermeidung von Mehrarbeit, der Abbau von 40-Stunden-Verträgen und der Aufbau von Minus-Arbeitszeitkonten. Auch die Interessen der Leiharbeiter sollten berücksichtigt

werden; niemand solle nach dem Motto verfahren „Leiharbeiter raus – Konten bleiben voll“, appelliert die IG Metall.

Das Kurzarbeitergeld (KuG) bezeichnet sie als „das zentrale Instrument“, um auf konjunkturell bedingte Beschäftigungseinbrüche zu reagieren. Sie weist darauf hin, dass der Betriebsrat ein Initiativrecht zur Beantragung von KuG hat. Die damit verbundenen Ausfallzeiten sollten aber nicht verpuffen, sondern zur beruflichen Qualifizierung genutzt werden. Die Laufzeit einer KuG-Vereinbarung – das Kurzarbeitergeld entspricht im Prinzip dem Arbeitslosengeld – sollte begrenzt werden, rät die IG Metall.

Die Ausbildungsplätze sollten auf jeden Fall erhalten bleiben. Außerdem sollte geprüft werden, ob an Fremdfirmen vergebene Aufträge zurückgeholt werden können.

Oberstes Ziel sei es, Kündigungen zu verhindern. „Ich rate Unternehmen, in dieser Situation nicht überzureagieren“, sagt IG Metall-Bezirksleiter Oliver Burkhard. „Wer jetzt entlässt, nimmt den Menschen Sicherheit und verbaut sich Chancen im Aufschwung.“

Sprockhövel hilft, Anruf genügt

Neue Seminare im IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel helfen, die Folgen der Wirtschaftskrise zu bewältigen. Mehr Infos im Internet unter www.igmetall-sprockhoevel.de oder per Hotline: 02324/706375.



„KRISE WIRD UNS NICHT ÜBER GEBÜHR TREFFEN“

Holz- und Kunststoffindustrie hofft, gut durch ein schwieriges Jahr zu kommen

Krise, Flaute, Abschwung – die Schlagzeilen in den Zeitungen schreien es heraus: Weltweit gerät die Wirtschaft wegen der Bankenkrise ins Rutschen. Doch die Holz- und Kunststoffindustrie könnte durchaus aufrecht durch ein Krisenjahr 2009 kommen. Beispiel Möbelindustrie: „Der allgemeine Abwärtstrend wird den Möbelsektor nicht über Gebühr treffen“, sagt Dirk-Uwe Klaas, Hauptgeschäftsführer des Verbandes der deutschen Möbelindustrie (VDM). Seine Argumentation: Wenn es rau wird draußen in der Welt, dann ziehen sich die Menschen gerne in ihr Heim zurück – und geben auch den einen oder anderen Euro aus, für Sessel, Sofas, Schränke. „Der Stellenwert des Wohnens wächst.“

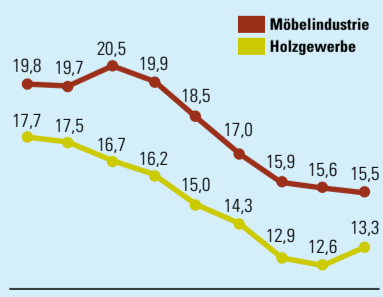
Zur Panik jedenfalls fehlt jeder Grund, betont Annette Szegfű, Wirtschaftsexpertin beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt. „Die Unternehmen haben ein paar fette Jahre hinter sich, da sollte noch etwas Speck übrig sein.“ Viele Teilbranchen wie die Küchenmöbel oder die Büromöbelhersteller haben zuletzt richtig gut verdient. Besonders bemerkenswert: Die Unternehmen konnten im guten Jahr 2008 auch höhere Preise durchsetzen.

Angesichts der Krise und einbrechenden Exporten halten Experten es gerade jetzt für nötig, den privaten Konsum zu stärken. „Wenn es uns gelingt, die Binnenkonjunktur anzukurbeln, können wir einiges wettmachen, was anderswo wegfällt“, sagt Szegfű.

„Die Leute brauchen Geld in der Tasche, das sie ausgeben können. Das nutzt der Wirtschaft in der Krise.“

Lohnanteil gering

Entwicklung von Lohn- und Gehaltsanteil am Umsatz 2000 – 2008 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2008

Wenn der Chef saniert

Türenhersteller Huga erstmals mit Betriebsrat



Arbeiten für 'n Appel und 'n Ei?

des Sanierers voraus – und dem wurde er auch gerecht: 25 Beschäftigte wurden entlassen, Huga zählt noch rund 250 Beschäftigte. Und die mussten sich von ihren Chefs immer wieder anhören, dass sie zu viel verdienen. Obwohl die Firma, die zum Jahresende 2008 den Arbeitgeberverband verlässt, jahrelang keine Tarifierhöhung gezahlt hat. Und sich auch bei der Bezahlung von Mehrarbeitszuschlägen sehr stark zurückhielt.

Für Unzufriedenheit sorgte auch das Thema Arbeitszeit. Stunden Überstunden an, erfuhren die Beschäftigten oft erst am Vortag davon, fünf Minuten vor Feierabend. War mal weniger zu tun, schickte die Geschäftsführung die Mitarbeiter kurzerhand früher nach Hause oder verfügte, dass die Arbeitszeitkonten geräumt werden mussten.

Für den Betriebsratsvorsitzenden Uli Weber und seine acht Mitstreiter ist viel zu tun. Schrittweise bringen sie der Geschäftsführung bei, was Mitbestimmung und Interessenvertretung bedeutet. Als erstes beantragte der Betriebsrat Einblick in die Lohn- und Gehaltslisten – und entdeckte, was er befürchtet hatte: Jeder hatte einen anderen Vertrag, alle wurden unterbezahlt, ein Maschinenführer verdiente nur so viel wie ein Hilfsarbeiter.

Alle richtig eingruppierten

In das Durcheinander wollen Weber & Co. jetzt Ordnung bringen: „Vorrangig geht es uns darum, die Arbeitszeit zu regeln und alle Beschäftigten richtig einzugruppierten“, sagt Uli Weber. „Damit jeder auch bekommt, was er verdient.“ ||

Im Internet (www.huga.de) lobt der Gütersloher Türenhersteller seine Mitarbeiter über den grünen Klee: Ohne deren Einsatz wären die Produkte der Firma „nicht das, was sie heute so erfolgreich macht“. Wohlfeile Worte, die nichts kosten. Wie viel Respekt die Geschäftsführung ihrer Belegschaft tatsächlich entgegenbringt, wird sich jetzt erweisen: Die Beschäftigten haben sich Ende September einen Betriebsrat gewählt. Es ist der erste in der 52-jährigen Geschichte des Familienunternehmens.

> Den Anlass für die Wahl lieferte der neue Geschäftsführer Markus Schwinn. Als er im Frühjahr zu Huga kam, eilte ihm schon der Ruf

Tarifflicht vereitelt

Frenkert Fenster bleibt im Arbeitgeberverband.

Gewerkschaftlich gut organisiert zu sein, hat Vorteile: Die Frenkert Fenster GmbH in Ochtrup bei Rheine setzt ihre Absicht, die Tarifbindung aufzukündigen, nicht in die Tat um. Denn von den 47 Beschäftigten sind 40 Mitglied der IG Metall. Und die machten auf einer außerordentlichen Betriebsversammlung am 12. Dezember deutlich, dass sie nur auf der Basis eines Tarifvertrags arbeiten wollen. Gleichzeitig erklärte die IG Metall ihre Verhandlungsbereitschaft: „Betriebliche Probleme lassen sich auch tarifvertraglich lösen“, sagte der Rheiniger IG Metall-Bevollmächtigte Heinz Pfeffer.

> Die Sitzmöbelfabrik Spahn in Stadtlohn hat sich – leise, still und heimlich – längst vom Tarifvertrag verabschiedet, sie ist nur noch OT-Mitglied des Arbeitgeberverbandes

(Mitglied ohne Tarifbindung). Und das schon seit 2007. 2008 kam es zu Gesprächen mit der IG Metall Bocholt – und Geschäftsführer Egbert Weber versprach, die Tarifrunde abwarten zu wollen, bevor er sich endgültig entscheide. Die Tarifrunde war zu Ende, doch statt mit der IG Metall zu verhandeln, schlug Weber den 55 Beschäftigten vor, ihre Arbeitsverträge zu ändern – und die Arbeitszeit auf 38 Wochenstunden zu verlängern, wovon drei unbezahlt bleiben sollen. „Vertrauensvolle Zusammenarbeit sieht anders aus“, kommentierte der Bocholter IG Metall-Sekretär Manfred Robert.

Verlockend – auf den ersten Blick

Sollte es dazu kommen, dass die Beschäftigte unbezahlten Mehrarbeit leisten, will Spahn-Chef Weber 2009 eine Einmalzahlung von 3000

Euro springen lassen – ein verlockendes Angebot, aber nur auf den ersten Blick. Manfred Robert: „Den Großteil der Einmalzahlung würden die Beschäftigten über die unbezahlte Mehrarbeit selbst finanzieren. Und von künftigen Tarifierhöhungen wären sie ausgeschlossen, wenn Spahn ohne Tarifbindung bleibt.“

Mitte Dezember war offen, ob Spahn die 38-Stunden-Woche einführt. Einige Beschäftigte lehnen eine Änderung ihres Arbeitsvertrages ab, einige sind unentschieden, einige stimmen zu. Vermeiden will der Chef, dass die Belegschaft in zwei Lager zerfällt mit unterschiedlicher Arbeitszeit und Bezahlung.



Letzter Ausweg Tarifflicht? Beschäftigte wehren sich.

Das würde nur Unfrieden stiften, befürchtet er – zu Recht. Störmer Küchen in Enger bei Herford hat im September die Tarifbindung aufgekündigt. Als die Firmenleitung auf einer Betriebsversammlung anklingen ließ, dass sie mit den 125 Beschäftigten neue Arbeitsverträge abschließen wolle, reagierte die IG Metall sofort: Sie bot den Beschäftigten an, Vollmachten zu unterschreiben, damit niemand allein mit der Geschäftsführung verhandeln muss, sondern die IG Metall für alle sprechen kann. Mehr als die Hälfte der Belegschaft erteilte diese Vollmacht, 17 Beschäftigte traten spontan der Gewerkschaft bei. Seitdem ist Ruhe. ||

Ein neues Kapitel der unendlichen Geschichte „Deutschlands Manager – Nieten in Nadelstreifen“: Jahrelang haben IG Metall und Betriebsrat dem Geschäftsführer von Elastoform in den Ohren gelegen. Er, Gerd Axel Brinkel, möge doch endlich die Arbeitsabläufe im Familienunternehmen verbessern, neue Produkte entwickeln und die Werbung auf Vordermann bringen. Brinkel nahm's zur Kenntnis – und tat nichts.

> Mitte des Jahres holte er eine Unternehmensberatung ins Haus, die all das vorschlug, was IG Metall und Betriebsrat schon längst vorgeschlagen hatten (allerdings kostenlos) – „und da fiel es der Geschäftsführung plötzlich wie Schuppen von den Augen, dass sie schwere betriebswirtschaftliche Fehler gemacht hat“, sagt die Duisburger IG Metall-Sekretärin Petra Ahl. Der Betriebsratsvorsitzende Jürgen Korte bilanziert: „Die Geschäftsführung hat unsere Vorschläge nicht ernst genommen. Sie wollte es auch nicht. Hätte sie's getan, wären wir jetzt nicht da, wo wir stehen.“

Zerknirscht gestand Brinkel der Rheinischen Post: „Ja, ich habe Fehler im Innovations- und Marketingbereich gemacht.“ Eine späte

Späte Einsicht

Die Polstermöbelfabrik Elastoform in Duisburg-Rheinhausen will 130 von 330 Arbeitsplätzen vernichten. IG Metall und Betriebsrat leisten Widerstand.

Einsicht. Und er fügte hinzu, so als hätte er Tränen in den Augen: „Es erschüttert mich zutiefst, dass 130 Arbeitsplätze verloren gehen.“ Wie Hohn klingt da der Unternehmensgrundsatz, nachzulesen im Internet (www.elastoform.de): „Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital.“ Dort steht noch ein schöner Satz – unter „Die Produktentwicklung“: „Durch kontinuierliche Marktbeobachtung werden Trends erkannt, analysiert und Impulse für das eigenen Lieferprogramm aufgenommen.“ Wäre das doch geschehen! Ist es aber nicht, war nur ein frommer Wunsch. Wahrscheinlich von derselben Qualität wie Brinkels Behauptung, der Standort habe eine „positive Zukunft“, wenn erst die 130 Beschäftigten weg sind.

Das nötige Geld für die Produktentwicklung war mal da: Der Sanierungstarifvertrag von 2007 sah vor, dass die Beschäftigten 140 Stunden im Jahr unentgeltlich arbeiten, auf Teile des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes und auf einen Prozentpunkt der Lohnerhöhung verzichten.

Dieser Vertrag sollte mindestens bis Oktober 2009 gelten, Brinkel hat ihn am 4. Dezember fristlos gekündigt. Auf fast eine Million Euro hatten die Beschäftigten bis dahin verzichtet. Doch statt dieses Geld voll in die Produktentwicklung zu investieren, ging es beispielsweise für den Aufbau von Möbelstudios drauf. Und jetzt ist es weg.

Dafür soll die Belegschaft bluten: Die Näherei und die Schreinerei sollen komplett geschlossen und nach Polen und in die Slowakei verlagert werden (dort hat Elastoform bereits je ein Werk).

Geld falsch investiert

Doch IG Metall und Betriebsrat geben sich nicht kampflos geschlagen: „Wir werden ganz genau prüfen, ob das Vorhaben der Geschäftsführung Hand und Fuß hat“, sagt Petra Ahl. „Und wir werden mit den Betroffenen reden – die wissen am besten, was geht und was nicht.“ Betriebsratsvorsitzender Korte sagt: „Wir werden ein Gegenkonzept



Auf dem Weg zur Betriebsversammlung in der Rheinhausen-Halle: Beschäftigte von Elastoform protestierten am 10. Dezember gegen die geplante Arbeitsplatz-Vernichtung. Foto: Andreas Probst, RP

entwickeln. Unser Ziel lautet: Geld sparen, ohne Leute zu entlassen.“

In der Belegschaft macht sich Wut breit. Alle sind zwischen 15 und 30 Jahren in der Firma, „fast ein Leben lang“, sagt einer – „und jetzt kriegen wir einen Tritt in den Arsch!“ ||



Kopieren – ein Kündigungsgrund?

Anthony Pemberton, 49, seit 18 Jahren bei den Nobilia-Werken in Verls als Fahrer angestellt, ist ein aktiver Betriebsrat. Während der Holz-Tarifrunde, im Frühjahr, organisierte er am Wochenende einen Stammtisch für die Fahrer, die sich unter der Woche nicht treffen konnten. Der engagierte Metaller wollte seine Kollegen darüber informieren, was die vom Arbeitgeberverband

Flugblatt kopiert – und gefeuert

Nobilia: Betriebsrat gewinnt Kündigungsschutzklage

angedrohte Kürzung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld bedeutet.

> Zuhause druckte Pemberton an seinem Computer 200 Einladungen aus, 50 weitere kopierte er im Betrieb.

Was dann passierte, ist schier unglaublich: Der Personalleiter beantragte am 21. April beim Betriebsrat die Zustimmung zur fristlosen außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitglieds Pemberton. Zwei Tage später stimmte der Betriebsrat mehrheitlich zu (nur vier der 17 Mitglieder sind gewerkschaftlich organisiert), und tags darauf wurde Pemberton gefeuert.

Die Vorwürfe, die Nobilia gegen ihn erhob, waren ungeheuerlich: Er habe „die Belegschaft gegen den Arbeitgeber aufwiegeln wollen“.

Die Abmahnung fehlte

Die Geschäftsführung habe sich sogar auf einer Betriebsversammlung „rechtfertigen müssen“. Zudem habe Pemberton auch Eigentum von Nobilia entwendet – 50 Blatt Papier „plus Toner“.

Das Arbeitsgericht Bielefeld akzeptierte am 13. August die Kündigungsschutzklage von Anthony Pemberton, das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung „nicht been-

det worden“. Inzwischen liegt die Urteilsbegründung des Gerichts vor. Auf fünf Seiten erklären die Richter ihre Entscheidung. Eine Kündigung, heißt es dort, setze „regelmäßig eine Abmahnung voraus“ (die Nobilia nicht ausgesprochen hat). Eine Abmahnung sei nur „ausnahmsweise entbehrlich“ – wenn nämlich trotz Abmahnung eine Wiederholungstat befürchtet werden müsse. Aber genau damit sei in diesem Fall nicht zu rechnen.

Die Firma hat Berufung beim Landesarbeitsgericht Hamm eingelegt. Die Verhandlung findet am 23. Januar statt. Anthony Pemberton lebt seit dem 24. April 2008 von Arbeitslosengeld. ||

MELDUNGEN AUS DEN BETRIEBEN

HUMMELTS WUTANFÄLLE

Heinz Hummelt, Geschäftsführer der Hummelt Wohnkonzepte GmbH & Co. KG in Oelde und Lippstadt (170 Beschäftigte), ist als Choleriker bekannt. Mal gehören Leute, deren Meinung ihm nicht passt, „erschossen“, wie ein Ohrenzeuge berichtet, mal beschimpft er Andersdenkende nur als „Arschlöcher“. Wenn er vor Wut schnaubt, tropft ihm auch schon mal Spucke von den Lippen, erzählen Beobachter. Und statt zu argumentieren, droht Hummelt lieber: „... sonst melde ich Insolvenz an“, lautet seine gängige Redewendung.



Anlass für Hummelt's jüngsten Ausreiter bot ein Vorschlag von IG Metall und Betriebsrat. Weil der 2004 geschlossene Sanierungstarifvertrag Ende Dezember ausläuft, stellt sich die Frage: Wie geht's ab Januar weiter? Die Differenz zum Tariflohn beträgt mittlerweile rund zehn Prozent. Das kann die Firma nicht sofort stemmen. Deshalb haben IG Metall und Betriebsrat vorgeschlagen, die Lohnhöhe vorerst beizubehalten, aber die Arbeitszeit von 35 auf 32 Wochenstunden zu reduzieren. Das hätte für beide Seiten Vorteile: Das Unternehmen müsste nicht mehr Lohn zahlen und die Beschäftigten bekämen, was ihnen zusteht. Geschäftsführer Hummelt hat diesen – schriftlich unterbreiteten – Vorschlag zerrissen. Nicht argumentativ zerrissen, sondern buchstäblich zerrissen! Er will aber einen Gegenvorschlag machen.

SIEMATIC RECHNET MIT PERSONALABBAU

Die 500 Beschäftigten der Siematic Möbelwerke in Löhne, die im Sommer und Herbst bereits kurzgearbeitet haben, machen sich auf Schlimmeres gefasst. Betriebsratsvorsitzender Frank Branka: „Wir rechnen mit Personalabbau, auch mit betriebsbedingten Kündigungen.“ Die Zahl der befristeten Beschäftigten und der Leiharbeiter sei schon „fast auf Null“. Die Finanzmarktkrise habe der Firma – wie anderen Küchenmöblern auch – hohe Umsatzeinbußen beschert. Die Produktion sei nicht ausgelastet und keine Besserung in Sicht, sagte Branka.

Noch gilt für Siematic ein Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag. Er sieht den Verzicht aufs halbe Weihnachtsgeld und einen Großteil der Lohnerhöhung vor. Jetzt stehen Verhandlungen über einen Restrukturierungs-Tarifvertrag an. Ziel des Betriebsrats ist es, so der Vorsitzende Branka, den Geldverzicht fortzusetzen, „um möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten“.



Frank Branka, BR-Vorsitzender bei Siematic, Löhne

RECHT PRAKTISCH

Internet ist erforderlich

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat alle erforderlichen Informations- und Kommunikationsmittel zur Verfügung stellen. Hierzu gehört auch der Zugang zum Internet. Führt dessen Nutzung nicht zu besonderen Kosten, kann der Arbeitgeber den Zugang nicht verwehren.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 9. Juli 2008 – Aktenzeichen 17 TaBV 607/08

Verhaltensrichtlinie ist mitbestimmungspflichtig

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber durch sogenannte Ethik-Richtlinien das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regeln will.

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 22. Juli 2008 – Aktenzeichen 1 ABR 40/07

Geld zum Jubiläum

Beschäftigte haben Anspruch auf eine Jubiläumzahlung, wenn diese im Betrieb üblich ist. Hat ein Arbeitgeber über mehrere Jahre Mitarbei-



tern für zehnjährige Betriebszugehörigkeit eine Jubiläumszuwendung in derselben Höhe gezahlt, ergibt sich daraus eine betriebliche Übung. Der Arbeitgeber kann die Zahlung nicht einseitig verringern oder einstellen.

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 10. Oktober 2007 – Aktenzeichen 7 AZR 51/06

Gleichbehandlung beim Weihnachtsgeld

Ein unterschiedliches Ausbildungs- und Qualifikationsniveau ist kein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung von Angestellten und Arbeitern bei der Zahlung einer Weihnachtsgratifikation.

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 12. Oktober 2005 – Aktenzeichen 10 AZR 640/04

Anspruch auf Weihnachtsgeld

Darf der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld kürzen oder streichen? Der DGB hat die wichtigsten Grundsätze zum Thema zusammengestellt:

www.dgb.de/2008/11/10_weihnachtsgeld_2008

Eine halbe Million Sterne

Wie Ernst Schnuckelmann erst Milliarden und dann den Heiligabend versenkte. Eine Weihnachtsgeschichte



> „Scheiß Weihnachten.“

Draußen wurde es gerade dunkel, und es hatte leise begonnen zu schneien. Weiße Weihnachten – seit Jahren hatte es das nicht mehr gegeben. Eigentlich ein Traum von einem Heiligabend. Alles ruhig, besinnlich, die hereinbrechende Nacht so still wie nur einmal im Jahr. Außer bei Schnuckelmanns – da hing der Haussegen mächtig schief.

„Scheiß Weihnachten“, sagte Ernst Schnuckelmann erneut und schaute griesgrämig auf den geschmückten Weihnachtsbaum mit goldenen Engeln und roten Kugeln. „Scheiß Baum.“

„Nun hör aber mal auf“, sagte Frau Schnuckelmann, die langsam genug hatte von der schlechten Laune ihres Mannes, ausgerechnet an Heilig-

abend, „so schlimm ist es nun auch wieder nicht.“

„Nicht schlimm? Das soll...“, Schnuckelmann war drauf und dran, seine Fassung zu verlieren, seine Stimme überschlug sich. „...das soll nicht schlimm sein?“ Jetzt fauchte er wie ein waidwundes Rentier. „Sie haben mir alles zusammengestrichen – die Bonuszahlungen? Futsch! Die Gewinnbeteiligung? Nix mehr! Das Grundgehalt? Eingedampft? Lächerlich niedrig. Und da soll ich noch...“

Schnuckelmann ließ sich schwer atmend in den weißen Ledersessel fallen. Nein, sie hatten ihm dieses Weihnachtsfest wirklich gründlich versaut. Das ist doch kein Leben, wenn einem das Geld unterm Hintern weggezogen wurde. Und alles nur wegen dieser Neidhammel da

draußen, die einem das Milliönchen unterm Tannenbaum nicht gönnten.

„Ernst“, sagte Brigitte Schnuckelmann zu ihrem Mann, und ihre Stimme wandelte zwischen Mitleid und Vorwurf, „du übertreibst. Meine Mutter hat immer gesagt: Man kann nur ein Schnitzel am Tag essen. Und für das Schnitzel reicht dein Gehalt allemal. Und heute gibt es eine leckere Gans.“

„Das ist doch...“, Schuckelmann stieg die Zornesröte ins Gesicht, „...die Höhe.“ Er hatte das noch nie verstanden, wie seine Frau ständig ihre soziale Ader pflegte. Sie hatte Mitleid mit jedem armen Schlucker, mit jedem Penner, würde am liebsten jeden herrenlosen Hund mit nach Hause schleppen, pflegte jeden gestrandeten Igel durch den Winter und zitierte ständig ihre Mutter. „Bescheidenheit ist eine Zier“ und so einen Quatsch. Dieser ganze Sozialklimbim. Sie hatte doch keine Ahnung von seinem Leben. Von der hohen Verantwortung in seiner Stellung. Bankvorstand – das war doch nicht irgendein Job. Er bewegte Milliarden.

Nun gut, er gab es ja zu: Zuletzt hatten er und die anderen Bankvorstände die eine oder andere Milliarde in die falsche Richtung bewegt. Ja, man könnte sagen: versenkt. Aber war das ein Grund, gleich so ruppig zu werden und ihm das Jahresgehalt auf eine halbe Million zu kürzen? Musste die Regierung so einen Blödsinn verfügen, nur weil der Staat jetzt eingesprungen war und die Banken mit Milliardengarantien stützte? Höchstgrenzen für Managergehälter – lächerlich. Eine halbe Million – das war doch Kleingeld.

„Scheiß Gans“, sagte Schnuckelmann.

KOLLEGE KÜPPER



BUCHTIPP

Protest im Sarg

Arbeitskampf einmal anders: Aidan soll seinen Job verlieren, weil sein Arbeitgeber, Sunny Jim Electronics, das Werk in Wales schließen will: Produziert wird künftig in Indien! Das will Aidan nicht so einfach hinnehmen. Er kauft sich einen Sarg und lässt sich aus Protest in seinem eigenen Garten zwei Meter tief begraben – und will erst wieder herauskommen, wenn Sunny Jim zusagt, die Werkschließung zurückzunehmen. Für die Medien ist der lebendig Begrabene

Arbeiter ein gefundenes Fressen, sie führen Interviews mit ihm. Und zugleich pilgern alle möglichen Menschen zu ihm, um ihre Sorgen und Nöte vorzutragen. Mit seinem witzigen Werk rechnet Autor Ray French mit den Folgen der Thatcher-Ära in Großbritannien ab.

Ray French
Ab nach unten
Deutscher Taschenbuch Verlag
14,90 Euro



BEITRITTSERKLÄRUNG (ICH MACHE MIT!)

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen. Danke.)

Name, Vorname: _____ Geb.-Datum: _____

Straße: _____ Telefon: _____

PLZ: _____ Ort: _____ Mail: _____

Bruttolohn: _____ Branche: _____ Firma: _____

Kontonr.: _____ Bankleitzahl: _____ Bank: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bitte an die: IG Metall-Bezirksleitung NRW, Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf, schicken, oder bei der örtlichen IG Metall bzw. den IG Metall-Vertrauensleuten im Betrieb abgeben.

☞ www.igmetall.de (Klick: Die IG Metall)

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des Bruttoverdienstes bei Fälligkeit von meinem Girokonto einzuziehen. Ich bin dar-über informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Dieser Antrag kann schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.



Herr Frau

- Arbeiter(in)
- Angestellte(r)
- Auszubildende(r)
- 1. Ausbildungsjahr
- 2. Ausbildungsjahr
- 3. Ausbildungsjahr
- 4. Ausbildungsjahr

IMPRESSUM

Herausgeber:
IG Metall Bezirk NRW, Ressort Holz- & Kunststoff.

Redaktion:
Norbert Hüsson, Helga Schwarz-Schumann

Fotos:
Manfred Vollmer, Andreas Probst (Rheinische Post), Stephen Petrat, istockphoto, photocase

Illustration (Titel):
Robert Stern

Layout, Gestaltung:
www.bueroschwingkopf.de

Druck & Vertrieb:
APM AG, Darmstadt

V.i.S.d.P.:
Oliver Burkhard, IG Metall Bezirksleitung NRW, Roßstr. 94, 40476 Düsseldorf

☞ www.nrw.igmetall.de



Checklisten fürs Arbeitsleben

Das Internetportal www.arbeitsrecht.de der Bund-Verlagsgruppe bietet Checklisten zum Arbeitsvertrag, Zeugnis und zur Kündigung.