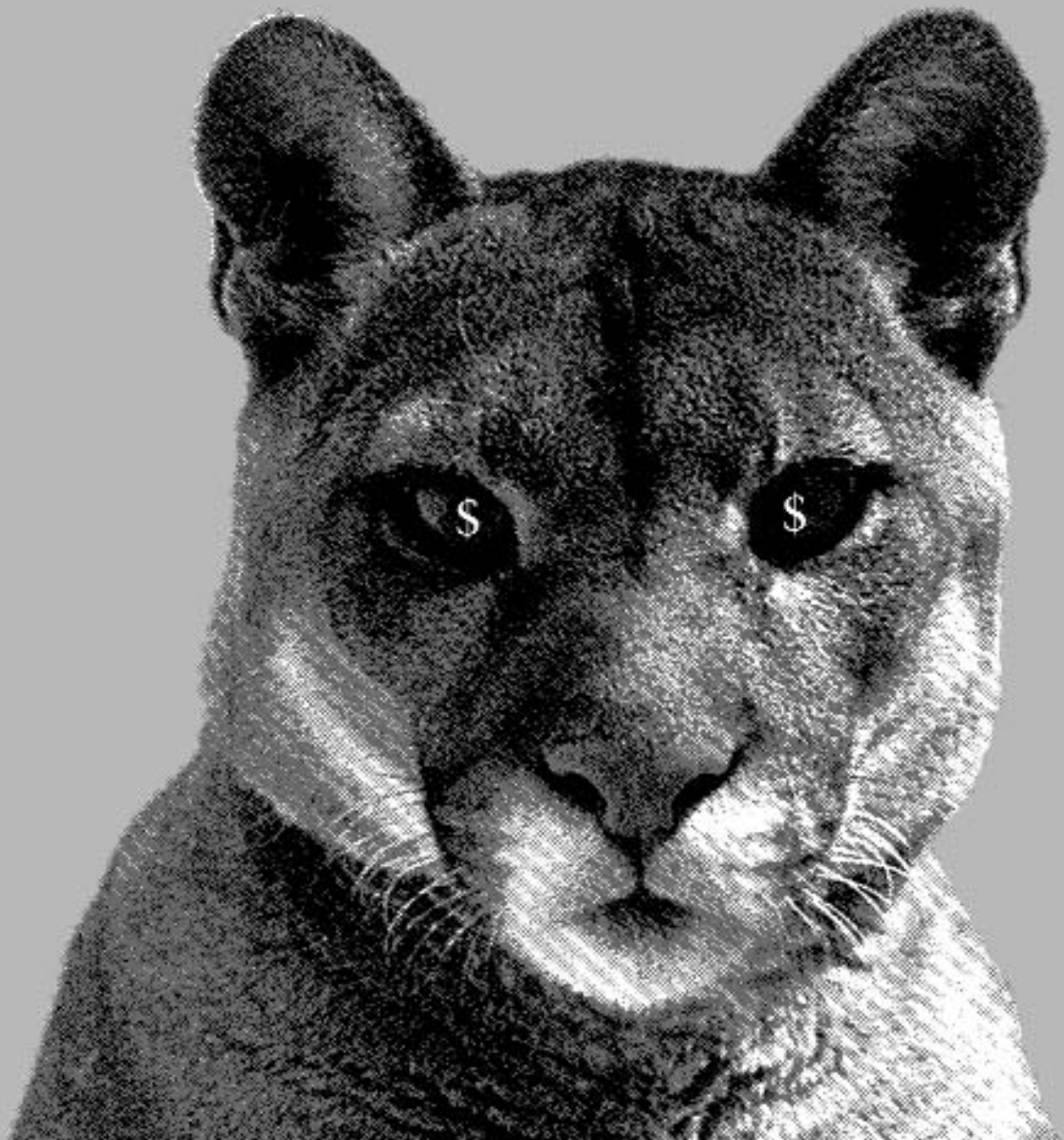


LEHMANN **f**orum

Nr. 82
eins 03

Hamburger Metallerrinnen + Metaller



**Menschenwürdige
Arbeitsbedingungen**

Urgent action und die
Clean-Clothes-Campaign

Kein Krieg für Öl

Krieg sichert Zugriff
auf Öl und Erdgas



FachpädagogInnen

Fortbildungsberuf
für hauptamtliche
AusbilderInnen

Inhaltsverzeichnis

- 2 Impressum**
- 3 Kein Krieg für Öl**
Krieg sichert Zugriff auf
Öl und Erdgas
- 6 Menschenwürdige
Arbeitsbedingungen**
Die Clean-Clothes-Campaign
macht auf Missstände aufmerksam
- 8 FachpädagogInnen**
Fortbildungsberuf für haupt-
amtliche AusbilderInnen
- Verhinderung von
Massenentlassungen**
Betriebliche Tarifbewegung
bei Betriebsänderungen
- 9 Lehrlinge mit mehr
Verantwortung**
Metall- und Elektroindustrie
ordnet Ausbildungsberufe neu
- 10 Lesetipps**
- 11 Immer wieder schimmerte
die Wirklichkeit durch**
Das Weihnachtsmärchen im
Kulturzentrum Rieckhof
- Im Bann der Spiele**
8. Hamburger Fest der Spiele
im Kulturzentrum Rieckhof

Impressum

Kontakt

Detlev Bohlmann
IG Metall
Verwaltungsstelle Hamburg
Besenbinderhof 60 (Ebene 12)
20097 Hamburg
Tel.: 0 40/28 58-539
Fax: 0 40/28 58-560
E-Mail: lehmann-forum@t-online.de

Erscheinungsmonat

April 2003, 26. Jg.

Redaktion

Thomas Feldmann und Gerd Labusch
Tel.: 0 40/4 30 25 88
Betrieb Tel.: 0 40/6 45 81-231
Fax: 0 40/6 45 81-770

Gestaltung

Britta Tralau

Druck

Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH
21037 Hamburg

V.i.S.d.P.

Bernd Janßen
Industriegewerkschaft Metall
Verwaltungsstelle Hamburg

Kein Krieg für Öl

Der Menschheit droht wiederum Krieg. Dagegen demonstriert die Friedensbewegung in aller Welt. Eine der Kernaussagen der Friedensbewegung – und der IG Metall als Teil der Friedensbewegung – lautet: „Unter dem Vorwand der Terrorismusbekämpfung soll durch einen Krieg gegen den Irak vor allem der Zugriff auf Öl und Erdgas abgesichert werden. Dabei geht es um Milliardenprofite (durch Öl und Rüstung) und Vormachtstellung in der Welt.“

schwarzes Gold wird knapp

Die Öl- und Erdgasvorräte der Erde sind begrenzt. Die Schätzungen der gesicherten Ölreserven reichen nach einer Analyse der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe von 118 bis 151 Mrd. Tonnen. Daraus ergibt sich nach übereinstimmenden Einschätzungen, dass selbst bei einer auf dem Stand von 1995 bleibenden Jahresförderung von 3,32 Mrd. Tonnen die Ölvorkommen etwa 2050 erschöpft wären. Geht man von Experteneinschätzungen aus, dass eher ein Jahresverbrauch von 4,46 bis 5,26 Mrd. Tonnen anzunehmen sei, dann müsste die Erschöpfung der Erdölvorkommen bereits in den Jahren 2035 bis 2040 eintreten.

Die drei Metropolen zusammen – USA/Kanada, EU, Japan – verbrauchen 54% des Erdöls und 48% des Erdgases, bei einem Anteil an der Weltbevölkerung von 13%. Allein die USA mit weniger als 5% der Weltbevölkerung verbrauchen 26% des jährlich geförderten Erdöls und ebenfalls 26% des Erdgases und blasen 23% der gesamten Treibhausgase in die Atmosphäre. Alle drei Metropolen verfügen jedoch auf eigenem Territorium nur über 4% der Welt-Öl-Reserven und 5% der Erdgas-Reserven (mit Nicht-EU-Land Norwegen 5 bzw. 6%).

Verfügungsgewalt über Öl

Die Abhängigkeit der USA und des gesamten Westens von der Golfregion, wo zwei Drittel der nachgewiesenen Welt-Öl-Reserven lagern, nimmt zu. Doch die gesamte Region wird für den Westen inzwischen zur Krisenregion. „Irak weckt Begierde der Öl-Strategen: Einflussreiche Kräfte in Washington machen sich Gedanken darüber, wie die Ölversorgung der USA langfristig gesichert werden kann,

sollte die Achse mit Saudi-Arabien zerbrechen [...] G.W. Bush favorisiert nach einem Präventivkrieg gegen den Irak eine neue Öl-Partnerschaft mit Bagdad.“ (Handelsblatt vom 13. 9. 2002)

Durch die zu notwendigerweise steigenden Öl-Importe geraten die westlichen Industrieländer in eine größere Abhängigkeit von der

OPEC, die weltweit über 78% der Erdöl-Reserven und 42% der Erdöl-Förderung verfügt. Mit der Abhängigkeit von der OPEC wächst natürlich auch die Abhängigkeit vom Lieferpreis, der infolge der angespannten Lage im Irak und in Venezuela zur Zeit auf ein 10-Jah-



Fortsetzung auf Seite 4

Fortsetzung von Seite 3

res-Hoch von über 30 US-Dollar pro Barrel (159 Liter) Rohöl gestiegen ist. Die Ölmultis nutzen dabei natürlich die Krisensituation kräftig aus, um bei Benzin, Diesel und Heizöl an der Preisschraube zu drehen und ihre Profite zu steigern. Royal Dutch/Shell z. B. erzielte lt. Handelsblatt in 2002 einen ausgewiesenen Gewinn von 8,7 Milliarden Euro.

„Den ersten Krieg gegen den Irak haben die USA und ihre Verbündeten des Erdöls wegen geführt [...] Auch am zweiten Krieg wird es seinen Anteil haben. Präsident G. W. Bush und sein Vize

austreten, die Förderbeschränkungen des Ölkartells unterlaufen.“ (FAZ vom 2.9.2002)

Verteilung des Fells

Unter irakischem Territorium sind 11% der globalen Öl-Reserven nachgewiesen, die zweitgrößten der Welt (nach Saudi-Arabien). Insgesamt steht im Irak lt. Washington Post ein Wertvolumen von 2 bis 3 Billionen US-Dollar zur Verteilung an.

Seit dem Golfkrieg von 1991 haben Gesellschaften von mehr als einem Dutzend Ländern, darunter Frankreich, Rußland, China, Indien und Italien Vereinbarungen getroffen, um irakische Ölfelder zu erschließen und Anlagen zu erneu-

nen US-Dollar für seinen Wahlkampf. Dennoch wird das Thema Öl in der öffentlichen Diskussion in den USA über einen Irak-Krieg weitgehend totgeschwiegen. Es ist klar warum: Die amerikanische Bevölkerung würde einen Krieg für Öl nicht unterstützen.“ (Handelsblatt vom 4.11.2002) „Ölkonzerne pokern um den Irak [...] Die Öllobbyisten bereiten sich auf eine neue Ära im Land an Euphrat und Tigris vor - die immense Profite verspricht [...] Chevron, wo Bushs Sicherheitsberaterin Condoleezza Rice zehn Jahre im Management saß, ist zur Zeit unter dem UN-Programm „Öl für Nahrungsmittel“ der größte Importeur irakischen Öls in die USA [...] Fällt das Embargo, könnten zuerst die Dienstleister im Ölbusiness ins Geschäft kommen. Unternehmen wie Schlumberger oder Halliburton, einst geführt von US-Vizepräsident Richard Cheney, erhoffen sich Aufträge zur Exploration und zur geophysikalischen Struktur.“ (Handelsblatt vom 18.11.2002)

Noch ist der irakische Bär nicht erlegt, aber die Verteilung seines kostbaren Fells - sprich der reichen Ölquellen - ist bereits in vollem Gange. Wie die „New York Times“ meldete, plant die US-Regierung nach einem erfolgreichen Feldzug gegen das Saddam-Regime die Übernahme der irakischen Ölfelder.

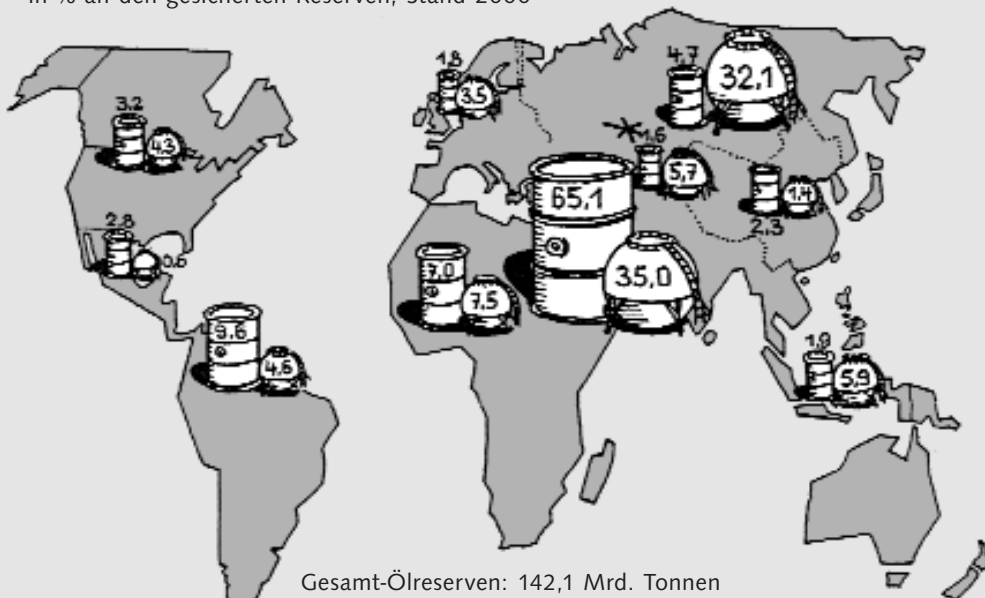
Was bedeutet Geostrategie?

Ziel Nr. 1: Der „Krieg gegen den Terror“ („Nicht bloß eine Schlacht, sondern einen lang andauernden Feldzug, wie wir ihn bisher noch nie erlebt haben“, G.W. Bush) dient der langfristigen strategischen Absicherung und Beherrschung des Zugangs zu den Energiequellen. Freier Zugang ist auch als Absicherung von Höchstprofiten für die Öl-Multis zu übersetzen.

Ziel Nr. 2 ist der störungsfreie Transport der Energievorräte in die westlichen Industrieländer. „Die Strategen in Washington den-

Anteile an den Weltreserven bei Öl und Erdgas

in % an den gesicherten Reserven, Stand 2000



Gesamt-Ölreserven: 142,1 Mrd. Tonnen

Gesamt-Gasreserven: 150,2 Bill. Kubikmeter

Kaspieregion: als sicher gelten mind. 5% Öl, mind. 10% Gas

Dick Cheney haben lange genug in der Ölindustrie gearbeitet, um die Chancen und Risiken des Militärschlags gegen den Irak abzuwägen [...] Dann würde der Krieg rasch verlaufen und in Bagdad ein amerikafreundliches Regime eingesetzt. Die Förderkapazität des Irak würde auf 6 Millionen Barrel am Tage nahezu verdreifacht. Dieser neue Irak könnte aus der OPEC

ern. Für die USA und ihre nationalen Ölunternehmen kein schöner Ausblick, der die von der Öl- und Militärindustrie gesponsorte US-Regierung zum (militärischen) Handeln treibt. „Die Verlockungen zwischen Euphrat und Tigris sind groß: Im Falle eines Regimewechsels würde die Stunde der amerikanischen Ölindustrie schlagen. Alles deutet darauf hin, daß sie auf Bush setzen kann. Texanisches Ölgeld machte die Familie Bush reich, und die Branche spendete 1,8 Millio-

ken über den Tag hinaus. Immerhin liegt Afghanistan in einer Region, die aufgrund ihrer enormen Bodenschätze schon lange begehrliche Blicke auf sich zieht [...] Der Energiereichtum rund um das kaspische Meer verspricht lukrative Geschäfte [...] Wirtschaftlich bietet sich Afghanistan den Energiemultis als ideale Trasse für Öl- und Gas-Pipelines vor allem aus Turkmenistan und Aserbeidschan an, das via Pakistan an den Indischen Ozean gepumpt werden könnte.“ (Handelsblatt vom 14.11.2001)

Ziel Nr. 3 ist die Absicherung der Vorherrschaft der USA in der Welt. Um zu verhindern, dass weltweit in Zukunft eine Gegenmacht entstehen kann, treibt man mit Militärstützpunkten in Mittelasien – Usbekistan, Kasachstan, Afghanistan – einen Landkeil zwischen Russland im Norden und China, Indien und Iran im Süden. Das richtet sich gegen die möglichen Gegenmächte Russland und China.

Statt des Prinzips der Kriegsverhütung gilt nun die Doktrin der Kriegsführung, des Präventivschlags, notfalls mit nuklearen Waffen. Die Stärke des internationalen Rechts wurde vom Recht des militärisch Stärkeren abgelöst. Die USA wollen sich ihr globales Handeln nicht durch internationales Recht oder eine unabhängig agierende UNO einschränken lassen.

Deutschland und die EU

Zwei Optionen hat das global agierende Kapital: Entweder es sichert den Ressourcenzugriff und die Transportwege durch Kooperation mit den lokalen Herrschaftsquellen (z. B. Saudi-Arabien). Oder es errichtet nach Eroberung ein militärisches Kontroll-Regime (z. B. Afghanistan) über diese Regionen. EU-Führungsstaaten wie Deutschland und Frankreich bevorzugen mehr die erste Variante, nicht zuletzt mangels militärischer Masse.

Deutschland und die EU agieren daher zwiespältig. Auf der einen Seite handeln sie in „uneingeschränkter Solidarität“, denn im

Mittleren Osten geht es auch um das von der EU dringend gebrauchte Erdöl, in Zentralasien um den vor allem von Deutschland genutzten Erdgasmarkt. Auf der anderen Seite aber gibt es innerhalb dieser Wirtschaftsblöcke durchaus Konkurrenz um Macht und Profit.

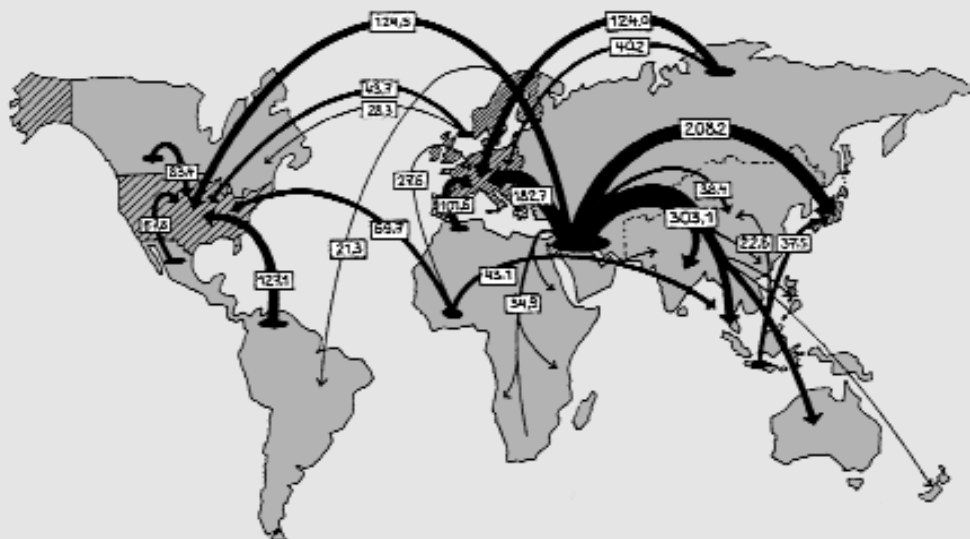
Schaffen die USA die Niederwerfung der OPEC sowie eine militärische Beherrschung des Mittleren Ostens, so tun sie dies auch im Interesse der transnationalen Konzerne Europas. Politik und Militär gehen dabei Hand in Hand: Die verteidigungspolitischen Richtlinien der Bundeswehr von 1992 legen als „deutsche vitale Sicherheitsinteressen u. a. die Aufrechterhaltung des freien Welthandels,

und Quantität der Beiträge bestimmen den politischen Handlungsspielraum Deutschlands und das Gewicht, mit dem die deutschen Interessen international zur Geltung gebracht werden können.“ (Punkt 27)

Von den Konzernen und ihren politischen Repräsentanten Europas ist daher kein prinzipieller Einspruch gegen die USA-Kriegspolitik zu erwarten; es handelt sich mehr um einen Methodenstreit. Dieser Methodenstreit wird mit geprägt davon, dass die Bevölkerung in den meisten Ländern in breiter Mehrheit gegen den Krieg eingestellt ist – einer Entwicklung, der sich auch Politiker nicht ganz entziehen können.

Erdölströme 2000

Export/Import in Mill. Tonnen



und des ungehinderten Zugangs zu Märkten und Rohstoffen in aller Welt im Rahmen einer gerechten Weltwirtschaftsordnung“ fest (Punkt 8.8). „Wenn die internationale Rechtsordnung gebrochen wird oder der Frieden gefährdet ist, muß Deutschland auf Anforderung der Völkergemeinschaft auch militärische Solidarbeiträge leisten können. Qualität

Ein neuer Golfkrieg bringt der irakischen Bevölkerung, die unter dem Embargo bittere Not leidet und durch das diktatorische Regime Husseins unterdrückt wird, noch mehr Elend, weitere tausend Tote und die Zerstörung von Städten und Infrastrukturen. Der Krieg bedeutet einen weiteren Schritt zum permanenten Kriegszustand auf unserem Planeten. Auch für die IG Metall sollte es daher mit der Friedensbewegung heißen: Kein Blut für Öl – Gegen einen Krieg im Irak!

Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

In sogenannten urgent actions werden von der Clean-Clothes-Campaign immer wieder aktuelle Fälle öffentlich gemacht, um vor Ort schnell eine Besserung der Situation zu erreichen. Dies soll vor allem durch Verbraucherinformationen und geändertem Verbraucherverhalten erreicht werden. Wir möchten Euch das Beispiel Puma vorstellen.

Die Arbeitenden sollen ausdrücklich auf der Basis eines Vertrages, der auch die Pflichten des Arbeitgebers enthält, angestellt werden. Im Besonderen legt der Kodex fest, dass die Löhne zur Deckung der Grundbedürfnisse der Angestellten und ihrer Familien reichen müssen und darüber hinaus noch ein Betrag zur freien Verfügung enthalten sein muss. Ausserdem verlangt der Kodex, dass keine Kinder mehr eingestellt werden. Für die Kinder, die weiter arbeiten oder entlassen werden, müssen Unterstützungs- und Bildungsmaßnahmen bereitstehen.

Wesentlich ist auch die Kontrolle

reich, Schweden, Großbritannien und in der Schweiz konkrete Fortschritte in ihrer Zusammenarbeit mit Bekleidungsunternehmen vorweisen. Diese reichen von der gemeinsamen Erarbeitung von Kodizes über Pilotstudien in Herstellerländern bis hin zur Gründung einer unabhängigen Überprüfungseinrichtung wie der „Fair Wear Charter Foundation“ in den Niederlanden. In der Schweiz haben jetzt die ersten Firmen den Kodex der Kampagne unterschrieben. Es sind Mabrouc SA, Migros und Veillon. Diese Firmen haben sich schriftlich verpflichtet, die Verhaltensgrundsätze bei all ihren Lieferanten bekannt zu machen und die Einhaltung dieser Forderungen zu überwachen. Die unabhängige Kontrolle der Zulieferfirmen findet in Form eines Pilotprojektes statt. Es startet noch in diesem Jahr in zwei asiatischen Produktionsländern.

Wir möchten Euch das Beispiel Puma vorstellen. Aus einem Brief der deutschen Kampagne für saubere Kleidung: „In Mexiko tobt ein Arbeitskampf beim Puma-Zulieferer Matamoros, und Puma verlagert die Aufträge zu anderen Produktionsstätten. Zufall oder „cut and run“, also das bewusste Verschwinden, wenn die ArbeiterInnen ihre Rechte fordern? Macht Puma seine Gewinne - im letzten Jahr war es ein Gewinnzuwachs von 114% - auf dem Rücken der ArbeiterInnen?

Seit Januar kämpfen die ArbeiterInnen in Matamoros für ihre Rechte. Sie haben eine unabhängige Gewerkschaft gegründet - ITEMAG - aber die wird nicht offiziell anerkannt, da die Gewerkschaft CTM bereits eingetragen ist. Viele ArbeiterInnen bezeich-

nen CTM allerdings als „gelbe“ Gewerkschaft. Am 13. Januar haben 190 der 250 ArbeiterInnen die Arbeit niedergelegt. Sie forderten u. a. die Zahlung ausstehender Löhne. Bei einem ähnlichen Vorfall vor zwei Jahren wurde der Ausstand von der Polizei blutig niedergeschlagen.

«leider hat in Deutschland und Österreich noch niemand den Verhaltenskodex der Clean-Clothes-Kampagne unterschrieben»

An die Firma Puma in Deutschland ging folgendes Schreiben: „Sehr geehrter Herr Hengstmann, ich beziehe mich auf unser Gespräch am 11. 2. sowie ihre E-Mail vom 12. Februar 2003, in der Sie die Sicht von Puma bezüglich der Firma Matamoros in Puebla, Mexiko, darstellen, die bis vor kurzem Puma-Produkte hergestellt hat. Wir begrüßen, dass Sie nach Mexiko geflogen sind, um sich vor Ort selbst ein Bild der Situation zu machen. Leider sind ihnen dabei einige schwerwiegende Fehler unterlaufen, so dass wir uns ihrer Beschreibung der Situation nicht anschließen können.

Der elementarste Fehler ist, dass Sie die ArbeiterInnen vor laufender Videokamera befragt haben. Mit dieser Methode ist keine realistische Antwort zu erwarten. Die Erfahrungen der CCC belegen, dass es wenig aussagekräftig ist, wenn ArbeiterInnen von Personen befragt wurden, zu denen sie kein Vertrauen haben. Die Befragte kann nicht einschätzen, was mit ihren Antworten gemacht wird. In einem Land wie Mexiko mit einer hohen Arbeitslosenrate und einem riesigen informellen Sektor ist das wichtigste Interesse einer Arbeiterin, die Verdienststquelle zu

Internationalisierung + Technologisierung

Die Technologisierung (Satelliten, Internet etc.) ist einer der Gründe für das Voranschreiten der Internationalisierung. Menschen, Technik und Waren rücken weltweit immer enger zusammen.

Treibende Motoren sind die Wirtschaft, die Finanzmärkte und besonders die Technologie, die immer rasanter Innovationen hervorbringt. Alles findet immer schneller Verbreitung. Ereignisse auf ökonomischer, politischer und sozialer Ebene (wie z. B. Finanzkrisen, Kriege oder Massenentlassungen) werden fast zeitgleich überall wahrnehmbar und wirksam. Und Teile der Kulturen wie Mode und Musik gleichen sich an.

Länder und Regionen die mit dieser rasanten Entwicklung nicht mithalten können, werden immer mehr an den Rand gedrängt.

der Umsetzung: Der Kodex definiert eine unabhängige Kontrollinstanz, die die Anwendung und Einhaltung überprüft.

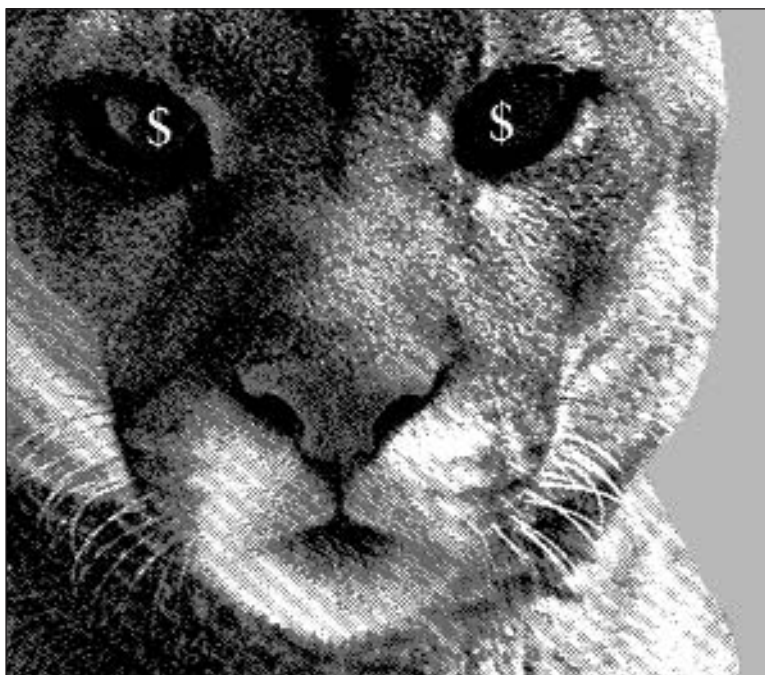
Leider hat in Deutschland und Österreich noch niemand den Verhaltenskodex der Clean-Clothes-Kampagne unterschrieben. Anders sieht es da in anderen europäischen Ländern aus. So können die Clean-Clothes-Campaigns in den Niederlanden, in Frank-

behalten. Oftmals hängt daran auch die Existenz der von ihr abhängigen Familienmitglieder. Sollten Klagen oder kritische Antworten an die Firmenleitung weiter gegeben werden, ist sehr oft die sofortige Kündigung die Folge. Eine Befragung vor laufender Kamera erhöht das subjektive Gefährdungsgefühl noch erheblich. Hinzu kommt, dass in diesem konkreten Fall Sie und ihr Team einen Kunden der Firma Matamoros repräsentieren. Womöglich wird ein Kunde keine (weiteren) Aufträge an diese Fabrik vergeben, wenn die Befragten die arbeitsrechtliche Situation als problematisch schildern. Der Wahrheitsgehalt der Antworten, die Sie erhalten haben, muss deswegen stark angezweifelt werden.

Sie haben auch zum Ausdruck gebracht, dass in der Firma Matamoros Organisationsfreiheit bestehe, da es die Gewerkschaft CTM gebe. Nach uns vorliegenden Informationen deutet vieles darauf hin, dass es sich bei der Gewerkschaft CTM um eine sogenannte ‚gelbe‘ Gewerkschaft handelt.

«in Mexiko tobt ein Arbeitskampf beim Puma-Zulieferer Matamoros, und Puma verlagert die Aufträge zu anderen Produktionsstätten»

An einem Streik, den die neu gegründete Gewerkschaft SITEMAG organisierte, beteiligten sich 190 der insgesamt 250 ArbeiterInnen. Das ist ein bemerkenswert hoher Prozentsatz, auch und gerade, wenn man das gewerkschaftsfeindliche Klima in der Region in Betracht zieht. Diese hohe Beteiligung unterstreicht erstens die Unabhängigkeit und Akzeptanz



von SITEMAG bei den Beschäftigten und zweitens das große Bedürfnis nach einer Verbesserung der arbeitsrechtlichen Situation.

Puma hat seine Produktion aus Matamoros abgezogen, angeblich wegen drohender unpünktlicher Lieferungen. In der Öffentlichkeit wird dies jedoch so erscheinen, als wäre Puma seiner Verantwortung für die Durchsetzung der Arbeitsrechte, wie dies im Puma-Verhaltenskodex festgeschrieben ist, ausgewichen. Um diesen Eindruck zu entkräften und weil Puma sehr wohl eine Verantwortung hat für die Beschäftigten in dem Betrieb, der bis im Januar für Puma produziert hat, fordern wir Puma auf, an die Firma Matamoros wieder Aufträge in größerem Umfang zu vergeben. Nur so haben Sie den Einfluss, den Sie benötigen, um die Arbeitsrechte zu verwirklichen. Arbeiten Sie zusammen mit der Firmenleitung und

den ArbeiterInnen sowie ihrer unabhängigen Vertretung an einer Verbesserung der arbeitsrechtlichen Situation. Entwerfen Sie einen Korrekturplan mit den nötigen Schritten und wirken Sie auf die Fabrikleitung ein, dass dieser umgesetzt werden kann. Ein erster wichtiger Schritt muss die formelle Anerkennung der freien Gewerkschaft SITEMAG sein.

Um eine objektive Einschätzung der Prozesse vornehmen zu können, bedarf es einer unabhängigen Beobachtung der aufgelisteten Schritte unter Beteiligung lokaler Akteure, die das Vertrauen der ArbeiterInnen genießen. Sollte Puma nicht schnell zu einer nachhaltigen Verbesserung und Realisierung der Arbeitnehmerrechte in Matamoros beitragen, wird sich in der Öffentlichkeit der Eindruck festsetzen, dass Puma seine Gewinne – im letzten Jahr hatten Sie einen Gewinnzuwachs von 114%! – auf dem Rücken der ArbeiterInnen, die Puma-Produkte herstellen, erzielt und vor seiner Verantwortung zur Gewährleistung der wichtigsten Arbeitnehmerrechte davon läuft. [...]"

Wer mehr zum Thema wissen möchte, dem sei die Internet-Seite www.ci-romero.de empfohlen.

Urgent Actions

Die Clean-Clothes-Kampagne wird regelmäßig über Arbeitsrechtsverletzungen informiert. Lokale Organisationen und Gewerkschaften wollen – durch gezielte internationale Protestaktionen – Druck auf Konzerne, Regierungen und Zulieferbetriebe ausüben.

Urgent Actions bieten die Möglichkeit unmittelbar zu reagieren und sollen einen international koordinierten Massenprotest auslösen, um schwerwiegende Arbeitsrechtsverletzungen zu beenden oder zu verhindern.

REDAKTION

FachpädagogInnen

Zum erstmalig ist es gelungen einen Fortbildungsberuf für hautamtlich AusbilderInnen zu erlassen

Seit dem Januar 2003 ist es amtlich, es gibt den Fachpädagogen für überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung anerkannt nach § 41 Berufsbildungsgesetz für den Kammerbereich der Handelskammer Hamburg.

Seit vielen Jahren kämpfen die Gewerkschaften dafür, dass es für AusbilderInnen einen anerkannten Fortbildungsberuf geben müsse. Die veränderten Anforderungen an die Ausbildung und die Qualifizierungen der abhängig Beschäftigten machen es notwendig, dass die Ausbildung von hochqualifiziertem Personal durchgeführt wird. Schlagwörter wie „lebensbegleitendes Lernen“ und die zunehmende Bedeutung von Fort- und Weiterbildung haben auch für diesen Bereich deutlich gemacht, dass es professionelles Personal braucht, um diesen Bedarf zu erfüllen.

Leider war der Prozess der Ver-

abschiedung recht schwierig und er ist auch noch nicht abgeschlossen. Obwohl sich der Arbeitgeberverband Nordmetall und die IG Metall darin einig sind, dass ein solcher Fortbildungsberuf notwendig ist, haben sich bis zum Schluss einzelne ArbeitgeberInnen bei der Verabschiedung quer gestellt. Anscheinend sahen sie sich in ihrer Funktion beeinträchtigt oder sie hatten Angst, dass die KollegInnen Ansprüche stellen. Als Teilerfolg ist der oben genannte Beruf aus unserer Sicht deshalb anzusehen, da er bisher den betrieblichen Teil ausklammert.

Wir werden unsere Weiterarbeit jetzt darauf konzentrieren, dass auch für die betrieblichen AusbilderInnen ein gleicher Fortbildungsberuf geschaffen wird. Ob und wie uns das gelingt wird auch stark davon abhängen, dass wir aus den Betrieben diesen Bedarf deutlich

machen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es dringend geboten, dass zum einem mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden, zum anderen ist es jedoch auch zwingend notwendig, dass die angebotene Ausbildung ein hohes Qualifikationsniveau hat. Auch die Bedeutung von betrieblicher Fort- und Weiterbildung im engen Zusammenhang mit Personalplanung und entwicklungs muss dieses verdeutlichen.

So schön es ist, dass wir jetzt einen Fortbildungsberuf durchgesetzt haben und uns einen ersten Schritt in die richtige Richtung bewegen, müssen wir jetzt darauf achten, dass diese Qualifizierungsmaßnahme auf einem guten Niveau durchgeführt wird.

Die ersten Prüfungen zu diesem Beruf wird es im ersten Halbjahr dieses Jahres geben. Wir hoffen, dass wir in der nächsten Ausgabe schon ein paar KollegInnen und dazu befragen können wie aus ihrer Sicht die Prüfung gelaufen ist und wie sie diese Qualifizierung für sich handhabbar machen können.

REDAKTION

Verhinderung von Massenentlassungen

Ein neuer Weg durch betriebliche Tariffbewegung bei Betriebsänderungen

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat nach den § 111 bis 113 Handlungsmöglichkeiten bei der Androhung von Betriebsänderungen die Informationsrechte und den Abschluss von Sozialplänen beinhalten. In Konfliktfällen besteht nur die Möglichkeit den Rechtsweg zu beschreiten. Kampfmaßnahmen sind ausgeschlossen. Auch bleibt der Konflikt in der Regel auf den Betrieb beschränkt und eine übergreifende Öffentlichkeitsarbeit ist nur schwer zu realisieren. Ein Weg sich hier eine neue Ebene des Konfliktes zu eröffnen ist die tarifliche Tarifbe-

wegung. Sie wird inzwischen auch immer mehr angewendet und von den gewerkschaftlichen Gremien empfohlen. Die Auseinandersetzung erfährt damit eine neue Qualität.

Wie wird das nun konkret umgesetzt. Der Konflikt um den Erhalt der Arbeitsplätze wird nun nicht mehr von den Betriebsräten geführt, sondern die Federführung übernimmt die Gewerkschaft. Hierzu ist es notwendig, dass eine betriebliche Tarifkommission gebildet wird und es müssen Tarifforderungen aufgestellt werden.

Zum Beispiel § 2 Gegenstand des

Tarifvertrages:

1. Für Beschäftigte, die betriebsbedingt gekündigt werden, gilt eine Grundkündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende. Die Grundkündigungsfrist verlängert sich jeweils um zwei Monate für jedes volle Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

2. Beschäftigte, die betriebsbedingt gekündigt werden, haben nach Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen für mindestens 24 Monate unter Fortzahlung der Vergütung sowie auf Abfindung in Höhe von mindestens zwei Monatsgehältern

pro Beschäftigungsjahr zuzüglich Erhöhungsbetrag für die Unterhaltspflicht und Schwerbehinderung/Gleichstellung. Über eine Erhöhung des Mindestbetrages der Abfindung und des Erhöhungsbetrages entscheiden die Betriebsparteien, im Nichteinigungsfall die Einigungsstelle.

3. Über Art und Inhalt der Qualifizierung nach § 2 Ziffer 2 entscheidet eine paritätische Kommission auf der Grundlage der Aus- und Weiterbildungswünsche der Beschäftigten. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden in den vorhandenen Betriebsstätten durchgeführt. Die Firma trägt die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen.

Dazu ein Zitat des Tarifvertrages bei ‚Heidelberg‘ in Kiel aus ‚Wie Bliev!‘ Nr. 4, 16.1.2003: „Politisch geht es dabei natürlich darum, den

Personalabbau so teuer wie möglich zu machen und ihn damit zu verhindern. Die Tarifaufeinandersetzung macht es jetzt möglich betriebliche Aktionen zu veranstalten und eine breite Öffentlichkeit herzustellen. Eine Pflicht zu partnerschaftlichen Zusammenarbeit wie nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorgeschrieben, gibt es bei der Tarifaufeinandersetzung nicht.“

Für Tarifforderungen wie oben angeführt kann auch gestreikt werden, außer es gibt hierzu im Manteltarifvertrag eine Ausführung, die Streik bzw. andere Arbeitskämpfmaßnahmen ausschließt. Dieses wird aber natürlich im Einzelfall von den gewerkschaftlichen Gremien zu klären sein.

Auch für Gestaltung der Rahmenbedingungen von Personalabbau wie die Schaffung von Auffanggesellschaften bis hin zu Sozialplanabfindungen können Arbeitskämpf-

maßnahmen durchgeführt werden.

Es ist also klar, die betriebliche Tarifbewegung erhöht unseren Spielraum enorm. Doch zu bedenken ist dabei natürlich, dass eine solche Tarifbewegung nur Erfolg haben kann, wenn mehr als 50% der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist, da sich nur so der notwendige Druck gegenüber dem Arbeitgeber aufbauen lässt. Ein Grund mehr unseren KollegInnen deutlich zu machen, weshalb sie sich in der IG Metall organisieren sollten.

Wer sich jetzt noch genauer über die rechtlichen Hintergründe einer solchen Tarifaufeinandersetzung informieren möchte, in der Zeitschrift ‚Arbeitsrecht im Betrieb‘, 2/2002, S. 122 findet sich ein ausführlicher Artikel zu dieser Thematik.

REDAKTION

Lehrlinge mit mehr Verantwortung

Metal- und Elektroindustrie ordnet Lehrberufe neu

Hier der Bericht aus der ‚Badischen Zeitung‘: Lehrjahre sind keine Herrenjahre, weiß der Volksmund. Der Stift holt das Bier, putzt die Maschinen und feilt das erste halbe Jahr an einem Metallstück in der Lehrwerkstatt. Das wird sich ändern. Die industriellen Metall- und Elektroberufe werden neu geordnet: mehr Orientierung an der Praxis, mehr Verantwortung, weniger Lehrbuchwissen.

Zu Herrenjahren wird die Lehrzeit damit nicht, aber der Stift hat ausgedient. „Die jungen Leute wollen ernst genommen werden“, sagt Andreas Schneider, Ausbildungsleiter bei Trumpf Werkzeugmaschinen in Ditzingen. Vor 4 Jahren hat das Unternehmen die Wissensvermittlung auf den Prüfstand gestellt. Ergebnis: Der Nachwuchs verbringt nur noch 20% der Aus-

bildungszeit in der Lehrwerkstatt, arbeitet ansonsten an konkreten Projekten im Betrieb. Das hat die „Lust auf Leistung“ geweckt, freut sich Schneider, und den Krankenstand um ein Drittel gesenkt.

„So viel Lehrwerkstatt wie nötig, so viel betriebliche Praxis wie möglich“, bringt Gerhard Bartel, beim Arbeitgeberverband Gesamtmetall in Köln zuständig für Berufsbildung, das Ziel der Neuordnung auf den Punkt. Damit will man die Veränderungen in der Arbeitswelt stärker in der Ausbildungsordnung berücksichtigen. Es gibt immer weniger ständig wiederkehrende Tätigkeiten, dafür ist umso mehr selbständiges Arbeiten im Team gefragt. Das wird künftig in der Prüfungsordnung berücksichtigt: ein konkretes betriebliches Projekt kann Teil der Prüfung

sein. „Abkehr vom lexikalischen, hin zum exemplarischen Lernen“, nennt das Bartel.

In der Industrie ist das eine alte Forderung. „Wir brauchen mehr Spielräume“, sagt Karl-Hans Brugger, Leiter der Berufsausbildung bei Siemens in Stuttgart und Freiburg, über die Gestaltung der Lehre. Der Betrieb soll künftig mehr mitreden können. Aber wird damit der gute alte Gesellenbrief nicht der betrieblichen Verwertbarkeit eines jungen Mitarbeiters geopfert? Bartel sieht da durchaus eine Gratwanderung. Indes soll die Ausbildungsordnung die Vergleichbarkeit der Qualifikation gewährleisten.

Prozessorientierte Ausbildung heißt das Schlagwort. Die sieht die stärkere Einbindung des Lehrlings in den Betrieb vor – so wie das in vielen kleineren Handwerksbetrieben längst der Fall ist. Die Gewerkschaft zieht mit. Bartel spricht von einer „erfolgreichen Sozialpartnerschaft“ mit der IG Metall.

Der schnelle technische Wandel

Fortsetzung auf Seite 10

Fortsetzung von Seite 9

soll ebenfalls besser in der Ausbildung berücksichtigt werden. Alte Berufsbilder sind längst überholt, neue entstehen, die starren Fachrichtungen lösen sich auf. „Facharbeiter sollen wie selbständig handelnde Unternehmer planen“, fordert Brugger. Neben fachlicher Kompetenz sind da auch soziale Fähigkeiten gefragt: „Wir wollen keine angepassten Ja-Sager.“ Vom Lehrling wird eine Menge verlangt. Geeignete BewerberInnen zu finden, ist für Unternehmen nicht einfach. Metall- und Elektroberufe haben ein schlechtes Image – sicher auch eine Folge der Krise von 1992. Um eine Million wurde die Zahl der Beschäftigten in der Branche auf 3,3 Millionen abgebaut. „Das war eine Überreaktion“, beurteilt Bartel dies heute. Inzwischen hat die Zahl der Lehrverträge in den industriellen Metall- und Elektroberufen einen neuen Rekord erreicht: 72 000 junge Menschen haben 2001 eine Lehre begonnen. „Die Tätigkeiten sind durchaus attraktiv“, findet Bartel.

„Wir wollen den guten Hauptschüler“, sagt Peter Mayer, zuständig für Ausbildungsfragen bei Südwestmetall in Freiburg. Der Lehrling wird sich künftig bei der Zwischenprüfung nach dem zweiten Lehrjahr mehr ins Zeug legen müssen. Künftig geht sie zu 40% in die Abschlussnote ein – eine Neuregelung, die der Industrie wichtig ist.

Die neue Ausbildungsordnung für die Elektroberufe soll zum 1. September 2003 in Kraft treten. Für Unternehmen ist sie bindend. An den Berufsschulen sind zwar die Länder zuständig, wollen aber bis 2004 nachziehen. Mit dem umfangreichen Unterricht an den Berufsschulen haben die Industrieunternehmen, anders als mancher Handwerker, der seinen Lehrling lieber öfter im Betrieb sähe, übrigens keine Probleme. „Wir brauchen gut ausgebildete Fachkräfte“, sagt Mayer.

REDAKTION

Lesetipp

WM-Enzyklopädie
1930 bis 2006

Dieses Buch ist schon wegen seiner Größe ungewöhnlich. Der Rücken hat eine Dicke von 6,7 cm und es wiegt drei Kilo. Ein Buch also von außergewöhnlichem Gewicht, das man auch für die Förderung der sportlichen Fitness ohne weiteres verwenden kann. Und auch der Inhalt ist ungewöhnlich. Dieses Buch beschreibt nicht nur alle Fußballweltmeisterschaften seit 1930, auch die vorangegangenen Fußballturniere der Olympischen Spiele werden beschrieben. Hier wird deutlich, das schon um 1920 herum Dänemark sehr guten Fußball gespielt hat, danach jedoch irgendwie wieder in der Versenkung verschwunden ist, bis es dann wieder stark in Erscheinung getreten ist und zwar bis heute. Das ist nur ein kleines Schmankerl aus diesem Buch. Wer jetzt tolle Bilder und ähnliches suchen sollte, der wird das nicht finden. Es sind vordringlich Texte und wenig Illustrationen zu finden. Ein Buch also wohl in erster Linie für ‚Fußballfanatiker‘ und solche die es werden wollen.

WM-Enzyklopädie 1930 bis 2006

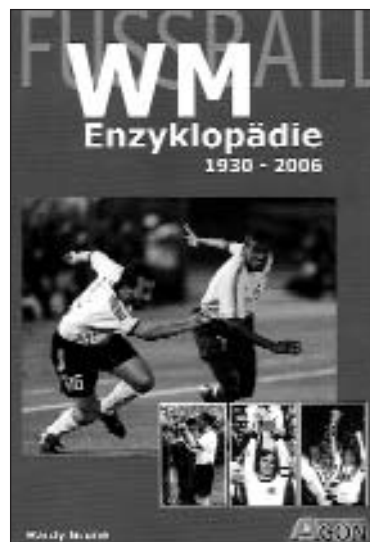
Hardy Grüne

Agon Sportverlag

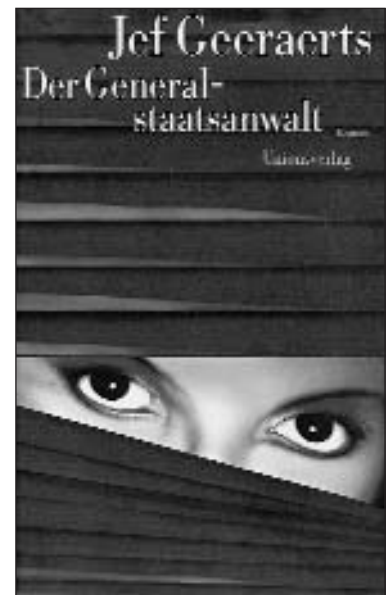
Kassel 2002

ISBN: 3-89784-205-X

Preis: 45,- Euro



Lesetipp



Der Generalstaatsanwalt

Der Generalstaatsanwalt zu Antwerpen, Albert Savekoul, hat eigentlich alles: Reichtum, Pferde, Kinder aus denen was geworden ist, ein tolles Haus und eine junge treue Geliebte. Seine Ehe ist zwar zerrüttet, aber was macht das schon bei einer jungen Geliebten. Albert Savekoul fühlt sich auf seiner Position sicher und unangreifbar, Sorgen macht ihm nur sein Alter und die damit verbundenen gesundheitlichen Einschränkungen. Doch plötzlich stellen sich alle gegen ihn. Die Geliebte ist nicht so treu wie gedacht, seine Frau hegt Pläne den Reichtum zu opfern. So wird mit einem Mal der ‚Jäger‘ Staatsanwalt zum Gejagten. Seine Gegner haben dabei keine Skrupel und sind sehr intelligent.

Jef Geeraerts hat hier einen spannenden Kriminalroman geschrieben, der auch bezug auf die reale Situation in Belgien nimmt. Ein Buch das sich gut liest und auch immer für Überraschungen gut ist. Fazit: Ein rundherum lesenswertes Buch.

Der Generalstaatsanwalt

Jef Geeraets

Unionsverlag

Zürich 2002

ISBN: 3-293-00300-1

Preis: 19,80 Euro

Immer wieder schimmerte die Wirklichkeit durch

Das Weihnachtsmärchen ‚Jack und die Bohnenranke‘ hat 350 MetallerInnen mit Ihren Familien in das Kulturzentrum Rieckhof gezogen.

Gibt es ein Märchen dessen Handlung nicht vorhersehbar ist? Jawohl! ‚Jack und die Bohnenranke‘, die Weihnachtsaufführung - der IG Metall, Nebenstelle Harburg im Rieckhof - schaffte es immer wieder, durch unberechenbare Wendungen und witzige Einfälle zu überraschen. Hier wurde ein ganz besonderes Märchen gezeigt. Eines, was manchmal gar keines war.

Es geht um einen kleinen Jungen und seine Mutter. Sie sind arm, so arm, wie es leider nicht nur im Märchen möglich ist. Im Gegensatz zu seiner eher praktisch veranlagten Mutter glaubt Jack an Märchen und macht sich Nacht für Nacht in seiner Phantasie auf den Weg. Als Jack ihre einzige Kuh, statt für Gold, für fünf Bohnen an einen Schlachter verkauft, scheint alles aus zu sein. Doch jetzt geht es erst richtig los.

So gibt es im Stück nicht eine Person, die alles richtig macht und

somit nicht die märchentypische strenge Teilung in Gut und Böse. Die Akteure handeln immer wieder gar nicht fabelhaft, sondern absolut alltäglich. Kinder finden sich selbst im leichtsinnigen und fröhlichen Jack wieder, der gar nicht daran denkt, seiner armen Mutter zu helfen, sondern lieber spielt und seinen Träumen nachhängt. Frauen fühlten sich besonders von Jacks Mutter angesprochen, deren endlosen Ermahnungen und Sprüchen jeder Erziehenden irgendwie bekannt vorkommen. Herrlich, wie sie sich im Eifer ihrer Empörung in verschiedenen Weisheiten verhedderte.

Zum besonderen Flair des Märchens trug außerdem eine Vielzahl pfiffiger Einfälle bei. Die spannendste Szene wurde beispielsweise in Zeitlupe gespielt.

Grundsätzlich kann man sagen, je älter der Zuschauer, desto größer der Spaßfaktor. Am Ende der

Aufführung wurde die Theatergruppe ‚Twisting Shakespeares‘ für ihre schauspielerische und musikalische Ganzleistung mit minutenlangem Applaus gefeiert.

Zwar etwas verspätet, aber dennoch ließ es sich auch dieses Mal der Nikolaus nicht nehmen, in Harburg nochmal eine Sonder-schicht einzulegen. Die Schoko-Weihnachtsmänner waren im Nu an die zahlreichen Kinder verteilt, die sie mit staunenden Augen entgegen nahmen. Unter dem Kostüm des Nikolaus steckte unser Kollege Uwe Friedrichs.

THOMAS BREDOW
IG Metall Hamburg
Nebenstelle Harburg



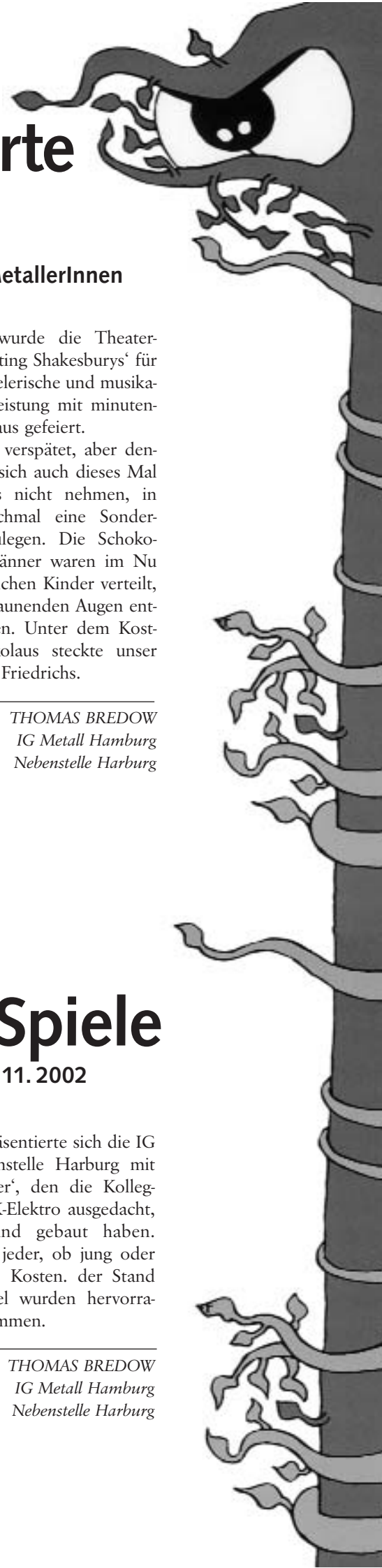
Im Bann der Spiele

8. Hamburger Fest der Spiele am 10.11.2002 im Kulturzentrum Rieckhof

Gesellschaftsspiele haben so viele verschiedene Gesichter wie die Menschen, die sich ihnen verschrieben haben. Deutlich wurde die Vielfalt der Spiele und die Begeisterung der SpielerInnen beim 8. Hamburger Fest der Spiele im Harburger Kulturzentrum Rieckhof. Es ist eine inzwischen nicht mehr wegzudenkende Attraktion für BesucherInnen - nicht nur aus Hamburg und Umgebung - sondern aus der gesamten norddeutschen Region.

Im Haus präsentierte sich die IG Metall Nebenstelle Harburg mit einem ‚Flipper‘, den die KollegInnen des AK-Elektro ausgedacht, entwickelt und gebaut haben. Hierbei kam jeder, ob jung oder alt, auf seine Kosten. Der Stand und das Spiel wurden hervorragend angenommen.

THOMAS BREDOW
IG Metall Hamburg
Nebenstelle Harburg



Uetersener Aufruf gegen Fremdenfeindlichkeit + Rassismus

Für ein solidarisches Miteinander in der Rosenstadt Uetersen und in der gesamten Unterelberegion

In letzter Zeit häufen sich in unserer Gesellschaft die Zeichen einer offen rassistischen und nazistischen Gesinnung: Häuserwände werden mit rassistischen Parolen und mit Hakenkreuzen beschmiert. Ausländische MitbürgerInnen, darunter auch unsere KollegInnen und ihre Familienangehörigen, werden belästigt, bedroht und Opfer rechtsextremistischer Gewalttaten.

Mit Erschrecken mussten wir – knapp zwei Jahre nach dem militanten Anschlag der Neonazis in Uetersen gegen eine Moschee, Bedrohung nichtdeutscher MitbürgerInnen und einer Zahl von über 200 Gewalttaten militanter Neo-Nationalsozialisten aus dem Kreis Pinneberg in den letzten Jahren – zur Kenntnis nehmen, dass der Neo-Nazi-Führer Christian Worch seine Gewalttäter in der friedlichen Rosenstadt Uetersen aufmarschieren lassen will.

«alle, die sich an rassistischen Äußerungen oder Aktionen beteiligen müssen mit ihrer fristlosen Entlassung rechnen»

Dazu erklären wir als VertreterInnen von Betriebs- und Personalräten, und ArbeitgeberInnen aus Uetersen gemeinsam und nachdrücklich, dass Ausländerfeindlichkeit und braune Gesinnung in Uetersen nichts zu suchen haben. Ausserdem erklären die Geschäftsführungen gemeinsam mit Betriebsräten und Personalräten, IG Metall, IG BCE und Verdi in aller Deutlichkeit, dass die ArbeitnehmerInnen nichtdeutscher Herkunft unsere KollegInnen sind, die wir schützen und gegen alle Angriffe

verteidigen. In unseren Unternehmen werden Fremdenfeindlichkeit, rassistische, nazistische oder andere Äußerungen und Handlungen, die die Menschenwürde missachten, in keiner Weise geduldet.

«Ausländerfeindlichkeit und braune Gesinnung haben in Uetersen nichts zu suchen»

Damit stellen wir uns ausdrücklich auf die Seite unserer ausländischen KollegInnen, die uns in unseren Betrieben helfen. Diese deutliche Stellungnahme sind wir auch dem guten Ruf unserer Unternehmen und damit der Sicherung jedes einzelnen Arbeitsplatzes schuldig. Geschäftsführungen und Betriebsräte werden mit Unterstützung der Arbeitgeberverbände klären, sowie jedem Vorfall mit rassistischem Hintergrund sorgfältig nachgehen. Straftaten werden selbstverständlich zur Anzeige gebracht.

Unabhängig davon, ob sich eine Handlung als Straftat erweist oder nicht, müssen darüber hinaus alle, die sich an rassistischen Äußerungen oder Aktionen beteiligen und so den Betriebsfrieden oder den betrieblichen Arbeitsablauf beeinträchtigen, ohne vorherige Abmahnung mit ihrer fristlosen Entlassung rechnen. §626 BGB und die hierzu ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes räumen dem Arbeitgeber in diesen Fällen das Recht zur außerordentlichen Kündigung ein. Geschäftsleitung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass von

dieser Möglichkeit in Zukunft konsequent Gebrauch zu machen ist.

Wir fordern alle Beschäftigten, alle BürgerInnen und ihre Familien dazu auf, nicht wegzusehen, sondern sich aktiv einzumischen, wenn Hetze gegen ausländische KollegInnen betrieben wird. Durch aktives Eintreten für den Schutz von Demokratie und Menschenwürde kann jede, kann jeder Einzelne im beruflichen, privaten und gesellschaftlichen Umfeld deutliche Zeichen setzen. Rechtsextremismus geht uns alle an.

«ArbeitnehmerInnen nichtdeutscher Herkunft sind unsere KollegInnen, die wir schützen und gegen alle Angriffe verteidigen»

Wir treten gemeinsam in Uetersen und der Unterelberegion für die Grundwerte unserer Verfassung und für ein solidarisches Miteinander ein und erteilen Dummheit, Hass und Rassismus hiermit eine deutliche Absage. Für ein solidarisches Miteinander in der Rosenstadt Uetersen und in der gesamten Unterelberegion.

*Uetersen, den 16.12.2002
Betriebsräte der Unternehmen, Uetersen
Geschäftsführungen, Uetersener Betriebe
IG Metall, Verwaltungsstelle Unterelbe
Verdi, Steinburg/Pinneberg
DGB, Region Unterelbe
IG Bergbau-Chemie-Energie,
Bezirk Neumünster*

V. i. S. d. P.:
IG Metall, Verwaltungsstelle Unterelbe,
Uwe Zabel, 1. Bevollmächtigter