

Sichere Beschäftigung für Jung und Alt

Fast jeder dritte Stahl-Beschäftigte ist über 50, bald schon jeder zweite. Die Stahlarbeitgeber haben jetzt kapiert, dass sie darauf reagieren müssen. Die Überalterung der Belegschaften sei „ein wichtiges Thema, das uns unter den Nägeln brennt“, sagte ihr Vorsitzender Helmut F. Koch in der zweiten Tarifverhandlung gestern in Gelsenkirchen. Er nahm die Forderung der IG Metall entgegen und zog sich mit seinen Leuten zur Beratung zurück. IG Metall-Betriebsleiter Detlef Wetzel: „Jetzt sind wir gespannt, ob seinen Worten Taten folgen.“

Die IG Metall fordert für die 85.000 Beschäftigten der Stahlindustrie West nicht nur sieben Prozent mehr Geld. Sondern auch einen Tarifvertrag „Perspektive für Beschäftigung und altersgerechtes Arbeiten“. Sie will, dass alle während ihres Arbeitslebens gesund bleiben, die Älteren weiterhin vorzeitig ausscheiden können und mehr Jobs für Jüngere geschaffen werden.

Die Situation ist dramatisch: Die Sozialpläne, über die Stahlarbeiter früher oft mit 55 Jahren ausscheiden konnten, gibt es künftig so nicht mehr. Mit der Altersteilzeit ist nach den Plänen der Bundesregierung Ende 2009 auch Schluss. Gleichzeitig soll das Rentenalter auf 67 Jahre hochgeschraubt werden.



Unser Ziel: Sichere Beschäftigungsperspektiven für Jung und Alt – per Tarifvertrag

Die IG Metall bekämpft diese Politik, belässt es aber nicht dabei. Tarifpolitische Lösungen müssen zusätzlich her. Detlef Wetzel: „Wir wollen einen Tarifvertrag, der eine längere gesunde Erwerbstätigkeit und das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ermöglicht.“

Ob jemand bis zur Rente arbeiten kann, entscheidet sich nicht mit 60, sondern mit 30. Deshalb müssen die Arbeitsbedingungen erleichtert werden. Damit die Arbeitskraft länger erhalten bleibt.

Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig: Sie besitzen beispielsweise mehr Erfahrungswissen als Jüngere. Altersgerechte Arbeitsplätze, die das berücksichtigen, gibt es jedoch kaum.

Nichtstun birgt Risiken

„Stoppen die Stahlkonzerne die Überalterung der Belegschaften nicht, verlieren sie ihre Wettbewerbsfähigkeit“, warnte Detlef Wetzel.

Die IG Metall will den Stahlboom

nutzen – und jetzt für sichere Beschäftigung sorgen. Tarifsekretär Robert Sadowsky: „Das Dach sollte man decken, wenn die Sonne scheint.“

TARIFFAHRPLAN

- 1. September: Ende der Friedenspflicht
- 5. September: dritte Tarifverhandlung
- 14. September: vierte Tarifverhandlung

1.) Die Arbeit so gestalten, dass alle bis zur Rente gesund bleiben

Dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen, ist für Jürgen Dräger klar. Der IG Metall-Vertrauensmann bei den Hüttenwerken Krupp Mannesmann (HKM) in Duisburg, erklärt, warum: „Die Produktion läuft nonstop, es gibt keine Ruhepausen mehr. Diesen Stress hält niemand jahrzehntelang durch.“ Notwendig seien Arbeitsbedingungen, die das Alter der Beschäftigten berücksichtigen. Dräger: „Wir brauchen altersgerechte Arbeitsplätze.“

2.) Ältere sollen früher ausscheiden können

„Das Arbeitstempo ist mörderisch, das schaffen 60-Jährige nicht, weder nervlich noch körperlich“, sagt Friedhelm Klein vom Betriebsrat ThyssenKrupp Steel im Siegerland. „Rente mit 67 und keine Altersteilzeit mehr? Die Kollegen sind ihr Leben lang davon ausgegangen, dass sie früher ausscheiden können. Gelingt es uns nicht, das auf tarifpolitischem Weg weiterhin zu ermöglichen, droht ihnen Altersarmut.“

Das vorzeitige Ausscheiden zu ermöglichen ist auch für die Beschäftigten der Georgsmarienhütte „ein sehr wichtiger Punkt“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Wilfried Brandebusemeyer – „so wichtig wie das Thema Geld.“



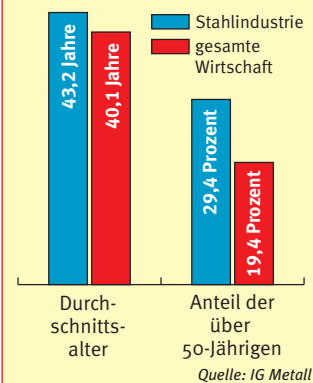
Der so genannte demografische Wandel – die Alterung der Gesellschaft – macht vor den Stahlwerken nicht Halt.

3.) Jüngere brauchen mehr Jobs

„Wo ich arbeite, in der Rohstofflogistik von HKM Duisburg, bin ich mit Abstand der Jüngste“, sagt Jugendvertreter Marc Otten, 22. „Der nächste ist 10 bis 15 Jahre älter, die meisten sind 50 und drüber. Das ist doch ein Unding!“ Im Kaltwalzwerk von ThyssenKrupp Steel in Dortmund ist seit 1997 fast kein Azubi mehr übernommen worden, berichtet Betriebsrat Hartmut Schink. „Uns fehlen zehn Jahrgänge – komplett.“ Mit diesem Problem kämpft auch Bernd Dehmel, Betriebsrat der Edelstahlwerke Südwestfalen in Siegen. Die Lösung liegt auf der Hand: „Wenn wir auch in Zukunft Stahl produzieren wollen, müssen wir mehr Ausgebildete übernehmen.“

ÜBERALTERUNG DROHT

Durchschnittsalter der Beschäftigten und Anteil der über 50-Jährigen in der Stahlindustrie und der gesamten gewerblichen Wirtschaft



Die Stahl-Belegschaften drohen zu überaltern: Ihr Durchschnittsalter liegt bereits drei Jahre über dem aller Beschäftigten; der Anteil der über 50-Jährigen ist sogar zehn Prozentpunkte größer als in der gesamten Wirtschaft.

EINEN RECHTSANSPRUCH AUF TARIFLICHE LEISTUNGEN HABEN NUR MITGLIEDER DER IG METALL

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen. Danke.)

Name, Vorname: _____ Geb.-Datum: _____

Straße: _____ Betrieb: _____

PLZ: _____ Ort: _____

Mitgliedsbeitrag €: _____ (1% des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat: _____

Ich bin vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt Auszubildende/r

gewerbl. Arbeitnehmer/in

Angestellte/r

kaufm.

techn.

Meister

Bankverbindung: BLZ _____ Kto.-Nr.: _____

Name des Kreditinstituts: _____

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mithilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bitte bei der örtlichen IG Metall bzw. den IG Metall-Vertrauensleuten im Betrieb abgeben.