



Informationen aus den Standorten

Informaciones de los centros de trabajo

Índice - Inhalt

Págs. / Seiten 1-2
Acuerdo en SEAT
Einigung bei SEAT

Págs. / Seiten 3-6
VW Brasil /
Brasilien
VW Mexiko
/ México

Págs. / Seiten 7-10
Asamblea de
empresa
en Wolfsburg
*Betriebsversammlung
in Wolfsburg*

Págs. / Seiten 11-12
Cambio
demográfico -
Berthold Huber
*Demografischer
Wechsel -
Berthold Huber*

Págs. / Seiten 13-16
Foro de opinión.
La postura de
Europa es inmoral.
- Celso Amorim,
ministro de Asuntos
Exteriores de
Brasil
*Meinungsforum.
Europas Haltung
ist unmoralisch -
Celso Amorim,
Brasiliens Außen-
minister*

Págs. / Seiten 17-18
Glosario - *Glossar* -
José L. Rodríguez
Salazar se presenta
*José L. Rodríguez
Salazar stellt sich
vor*

Spanien

Ergebnis der Sitzung zwischen den Gewerkschaften und der Geschäftsführung über den Antrag auf Massenentlassungen (ERE) bei Seat



Die Vereinbarung, dass die Gewerkschaften FM-CCOO und MCA-UGT mit der Geschäftsleitung von Seat abgeschlossen haben, hat es geschafft die Zahl der von ERE betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu reduzieren. Das ERE wurde Anfang November von der Geschäftsleitung vorgelegt und betraf anfangs 1.346 Personen.

MCA-UGT und FM-CCOO sehen das Ergebnis der Verhandlung positiv, aber sie erinnern daran, dass dies nur der erste Schritt ist, um eine Grundlage zu schaffen, die eine Zukunft der Firma und die Marke Seat garantiert. Nun muss man beobachten, dass die Firma die Vereinbarung einhält und einen Industriepan entwickelt, der die Investition von 3.000 Millionen Euros in den nächsten 5 Jahren vorsieht, um die geplante Produktion und Investitionen abdecken zu können.

España

Resultado de la reunión entre sindicatos y dirección sobre el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de Seat

El acuerdo al que han llegado los sindicatos FM-CCOO y MCA-UGT con la dirección de Seat ha permitido reducir el número de trabajadores y trabajadoras de la empresa afectadas por el ERE, que presentó la dirección a principios de noviembre y que inicialmente afectaba a 1.346 personas.

MCA-UGT y FM-CCOO valoran positivamente el resultado de la negociación, pero recuerdan que éste es sólo el primer paso, que servirá para establecer las bases para garantizar el futuro de la empresa y la marca integral Seat, y que hay que velar por que la empresa cumpla y desarrolle el plan industrial que prevé una inversión de 3.000 millones de euros en los próximos 5 años para hacer frente a las producciones e inversiones previstas.

Die unterschriebene Vereinbarung enthält folgende Daten:

- Der ERE wurde um 390 Personen reduziert, die weiterhin in dem Betrieb arbeiten werden. Dies wurde erreicht durch die Erweiterung des Stundenkontos auf weitere 5 Tage und die Erlassung von 5 Tagen mit einem Maximum von 35 Stunden. Falls diese Flexibilisierungsmaßnahme in 2006 nicht ausreichen sollte, hat sich das Unternehmen dazu verpflichtet, keinen weiteren ERE zu beantragen, sondern die Lösung innerhalb der Möglichkeiten des Tarifvertrages zu suchen. Falls in zwei aufeinander folgenden Jahren ein operativer Verlust verzeichnet wird, wird die Verhandlung über die Schutzklausel um ein Jahr verschoben.

- Von den verbleibenden 956 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vom ERE betroffen sind, haben 296 Personen die freiwilligen Maßnahmen angenommen, die zwischen den Gewerkschaften und der Geschäftsleitung vereinbart worden sind. Diese sind:

- o Erleichterter Austritt, speziell für Personen im Alter von 58 und 59 Jahren
- o Freiwilliger Austritt (freiwilliger Altersrente, Austritt mit möglicher Rückkehr, endgültiger Austritt mit Erlassung des Stundenkontos)
- o Vorruhestand für Arbeitnehmer/innen zwischen 59 und 62 Jahren, mit der Erlassung des Stundenkontos.

- Den restlichen 660 Arbeitnehmer/innen wird der Vertrag gekündigt, mit der Möglichkeit mit Vorzug nach 18 Monaten zurück zu kehren, maximal nach 24 Monaten, mit einer Abfindung von 20 Tagen pro Beschäftigungsjahr. Nachdem die Arbeitslosengeldzahlungen auslaufen, besteht die Option, zwischen der Rückkehrklausel und einer Abfindung von 45 Nettotagen pro Beschäftigungsjahr zu wählen. Falls die Rückkehr in das Unternehmen nicht stattfindet, kann noch entschieden werden, ob man die Differenz zu den 45 Tagen Abfindung ausbezahlt haben möchte oder von einer Beschäftigungsgesellschaft aufgenommen werden soll.

Con el acuerdo firmado, los datos son los siguientes:

- El ERE se ha reducido en 390 personas que continuarán trabajando en la empresa gracias a la ampliación de la bolsa de horas en 5 días más y la condonación de 5 días, que queda establecida en un máximo de 35 horas. En caso de que esta medida de flexibilidad no fuese suficiente durante el 2006, la empresa se compromete a no presentar un ERE y buscar una solución entre las previstas en el convenio colectivo de la empresa. En el caso de que se dieran dos años de pérdidas operativas, se retrasaría un año más la negociación de la cláusula de salvaguarda.

- De los 956 trabajadores y trabajadoras restantes afectados por el ERE, un total de 296 personas se han acogido a las nuevas medidas voluntarias pactadas por sindicatos y dirección para dejar la empresa, que son:

- o Bajas incentivadas, especialmente para las personas de 58 y 59 años
- o Bajas voluntarias (excedencias voluntarias, bajas con preferencia de reingreso, bajas definitivas con condonación de la bolsa de horas)
- o Prejubilaciones de trabajadores/as de 59 a 62 años, con condonación de la bolsa de horas

- A los 660 trabajadores y trabajadoras restantes se les rescindirá el contrato con la posibilidad de reingreso preferente a partir de los 18 meses y hasta un máximo de 24 meses, con una indemnización de 20 días por año trabajado. Existe la opción de decidir entre el reingreso u optar a una indemnización de 45 días netos por año trabajado, una vez agotadas sus prestaciones por desempleo. En caso de que no se produzca el reingreso, pueden optar a cobrar el resto de la indemnización hasta los 45 días o acogerse al servicio de una empresa de recolocación.

Brasilien Brasil

Die Metalller von Volkswagen billigen den Vorschlag des Bundesarbeitsgerichtes

Die Gewerkschaftler von São Bernardo akzeptierten den Vorschlag des Bundesarbeitsgerichtes TST über Gewinn- und Ergebnisbeteiligung von 4.750 R\$ und die Zahlung von 11 der 17 Tage, in denen die Produktion in der Automobilfabrik wegen des Streiks stillgelegt wurde. Die Zustimmung wurde von der Mehrheit getragen. In den Versammlungen während der zwei Schichten gab es keine Einstimmigkeit über alle Punkte der Vereinbarung.

Der Vorschlag beinhaltet auch den Lohnabzug von sechs Tagen und die Ausgleichzahlung von weiteren sechs Samstagen als eine Art Nachholen der verlorenen Produktion wegen Streiks.



Das Bundesarbeitsgericht wartete nur auf eine Zustimmung seitens der Beschäftigten, um die verhandelte Vereinbarung zu unterschreiben, und die Berufung des Automobilunternehmens gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes zu vermeiden. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes legte die vollständige Zahlung der Tage ohne Produktion fest. Das Unternehmen hatte sich zu Gunsten des Vorschlags vom Gericht in Brasilia geäußert.

"Ohne Zweifel, war dies die richtige Entscheidung, um eine Lösung aus dieser ausweglosen Situation zu finden, in denen es weder Gewinner noch Verlierer gab", bestätigte der Geschäftsführer für Arbeitnehmerbeziehungen von Volkswagen, Nilton Joven, nach der Versammlung.

Die Arbeitnehmer hatten sich für den Vorschlag des Landesarbeitsgerichtes entschieden, weil sie von diesem Geld abhängig waren, um überleben zu können. Vielen von ihnen hatten unbezahlte Rechnungen zu begleichen, die aufgrund des Zahlungsabzuges wegen Produktionsstillstand seitens des Unternehmens entstanden waren. Trotz Zustimmung betrachteten einige Beschäftigte den Betrag über Gewinn- und Ergebnisbeteiligung für zu niedrig, wenn man die Forderung von 5.500 R\$ mit dem angebotenen Betrag in der Verhandlung von R\$ 5.000 vergleicht.

Los metalúrgicos de Volkswagen aprueban la propuesta del Tribunal Superior del Trabajo

Los cuadros sindicales de São Bernardo aceptaron la propuesta del Tribunal Superior de Trabajo sobre la Participación en los Resultados de Beneficios en cuantía de 4.750 R\$ y del pago de 11 de los 17 días en los que el centro dejó de producir vehículos a causa de la huelga. La aprobación se produjo por mayoría. En las asambleas celebradas en los dos turnos no hubo unanimidad en todos los puntos del acuerdo.

La propuesta prevé la deducción de seis días de huelga y la compensación de otros seis días con sábados, como una forma de recuperar la producción perdida por la huelga.

El Tribunal Superior de Trabajo solamente esperaba una aprobación por parte de los empleados de firmar el acuerdo negociado para evitar el juicio sobre el recurso presentado por la fábrica de montaje contra la sentencia del Tribunal Regional de Trabajo, que determinaba el pago íntegro de los días sin producción. La empresa ya se mostró favorable a la propuesta en la audiencia en Brasilia.

"Sin duda alguna, ésta fue la decisión más acertada para dar solución a este callejón sin salida, que consideran no tener ganador, ni perdedor", afirmó el gerente de Relaciones de Trabajadores de Volkswagen, Nilton Joven, después de la asamblea.

Ya los propios trabajadores decidieron aceptar la propuesta del Tribunal Superior del Trabajo porque dependen de este dinero para sobrevivir. Muchos tenían deudas en sus cuentas debido a la deducción por parte de la fábrica de los días no trabajados. Incluso con la aprobación, algunos empleados consideraron bajo el valor de la Participación en los Resultados de Beneficios, si se compara la reivindicación de 5.500 R\$, y lo máximo ofrecido por la sociedad en negociación de 5.000 R\$.

"Es wäre sehr viel Zeit vergangen bis eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes steht, um unseren Schulden verkraften zu können", erklärte ein 42-jähriger Gewerkschaftler.

Der Präsident der Metallgewerkschaft ABC (Mitglied von CUT), José Lopez Feijóo, hatte zugegeben, dass der Vorschlag unter den Erwartungen lag. "Das ist, was uns das Bundesarbeitsgericht vorgeschlagen hatte." Bei der Schlichtung überreichte das Gericht einen Vorschlag, der keinen der Sozialpartner begünstigt. Aber die Beschäftigten sind für die nächsten Auseinandersetzungen konsolidiert und vorbereitet", merkt der Gewerkschaftler im Hinblick auf die Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung an, die in November 2006 abläuft.



El Presidente del Sindicato de los Metalúrgicos de ABC (afiliado a la CUT), José Lopez Feijóo, admitió que la propuesta quedó por debajo de las expectativas. "Esto es lo que nos propuso el TST." En la mediación, el tribunal presenta una propuesta intermedia para no ser favorable solamente a una de las partes. "Pero el grupo ha salido consolidado y preparado para los próximos conflictos ", refiriéndose el sindicalista al acuerdo de estabilidad de empleo, que caduca en noviembre de 2006.

Ende der ausweglosen Situation

Die Zustimmung der Gewerkschaftler löst eine ausweglose Situation bei der Verhandlung über Gewinn- und Ergebnisbeteiligung (PLR), die im August begann und mehr als drei Monate dauerte. Die Stimmung verschlechterte sich als die Beschäftigten ab dem 29. September einen unbefristeten Streik einberiefen, weil in der Verhandlung zwischen den Sozialpartnern keine Einigung erzielt wurde.

Quelle: Diário do Grande ABC

Final del callejón sin salida

La aprobación por parte de los cuadros sindicales solucionó un callejón sin salida que duró más de tres meses de las negociaciones sobre la Participación en los Resultados de Beneficios (PLR) iniciadas en agosto. El clima empeoró más cuando los empleados entraron en huelga indefinida a partir del 29 de septiembre porque no hubo acuerdo entre las partes.

Fuente: Diário do Grande ABC

Die neuen Gewerkschaftsherausforderungen im Automobilsektor

Ende der 90ziger Jahre sagten Spezialisten der Automobilindustrie einen erhöhten Wachstum für das aktuelle Jahrzehnt im Automobilmarkt voraus. Dies ist nicht eingetroffen, denn die Automobilindustrie hat im Jahre 2004 nur ungefähr 70 % seiner Kapazität auf internationaler Ebene ausgeschöpft. Dies war die Nachfrage nach Neufahrzeugen.

Zu dieser Situation muss man noch hinzurechnen, dass in den verschiedenen internationalen Märkten intensive Verkaufsfördernde Kampagnen für Neuwagen durchgeführt worden sind, in den die großen Automobilkonzerne darum wetteifern, die Geldbeutel der Kunden zu halten und zu verbessern. Und im Gegenzug haben sie wichtige Gewinne beim Fahrzeugverkauf geopfert, bis zu dem Extrem keinen Nutzen mehr davon zu haben.

Selbstverständlich muss man auch den großen Fortschritt erwähnen, den die asiatischen Automobilfirmen in diesem Kompetenzkampf gemacht haben. Sie haben dabei die traditionellen Marktführer, unter ihnen die Nordamerikaner und Europäer, vom Platz verwiesen.

Diese Situation hat sich sofort auf die Arbeitsbeziehungen zwischen den Firmen und ihren Arbeitnehmer ausgewirkt, unter anderem mit Betriebs-schließungen, Arbeitsplatzverlusten, Antrag auf Reduktion von arbeitsvertraglichen Bedingungen.

Angesicht solcher Szenarien stehen die Gewerkschaften vor neuen Herausforderungen. Aber diese sind jeden Tag komplizierter in den Verhandlungen für die Wahrung der Interessen unserer Mitglieder in Anbetracht der aggressiven Forderungen der Firmenleitungen. Der gemeinsame Nenner in allen Betrieben ist, zu hören, die Arbeitnehmer wären nicht flexibel, Kostenreduzierung und höhe-

Los nuevos retos del sindicalismo en el sector automotriz

A finales de los 90' los especialistas del sector automotriz pronosticaban un crecimiento sostenido en el mercado de automóviles en la presente década, situación que de ninguna manera se ha cumplido, ya que la industria automotriz en el año 2004 produjo aproximadamente sólo el 70 % de la capacidad a nivel mundial, que fue lo que únicamente demandó el mercado de automóviles nuevos.

A esta situación también hay que sumarle la intensa campaña de incentivos por compra de autos nuevos que se ha generado en los diferentes mercados mundiales, en donde los grandes consorcios automotrices compiten por conservar y aumentar su cartera de clientes y a cambio han sacrificado importantes ganancias por vehículo vendido, llegando a extremos de tener cero utilidades.

Y por supuesto hay que hacer notar el gran avance que han tenido las empresas asiáticas automotrices, en esta competencia desplazando a las tradicionalmente líderes de los mercados, como eran los productos norteamericanos y europeos.

Esta situación de manera inmediata se ha visto reflejada en las relaciones laborales que pretenden tener las empresas con sus trabajadores, con efectos como cierres de plantas, pérdidas de puestos de trabajo, solicitud de disminuciones de condiciones contractuales, etc.

Ante estos escenarios los sindicatos estamos enfrentándonos a nuevos retos pero cada día más complicados en las negociaciones por la defensa de los intereses de nuestros afiliados ante las agresivas peticiones de los directivos de las empresas; es un común denominador escuchar en todas las plantas que si no se tiene flexibilidad, disminución de costos, y mayor participación de los trabajado-

re Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktionsprozess, ohne notwendigerweise ihre wirtschaftliche Situation zu verbessern. Die Betriebe laufen Gefahr, den Konkurrenzkampf zu verlieren, keine Projekte zu bekommen, und dies beeinflusst mittel- und langfristig ihre Produktionsprogramme und ihre Beschäftigungszahlen.

Man muss sich nur die letzten verhandelten Abkommen in Europa, Nord- und Südamerika und zum Teil in Asien anschauen, um zu sehen, dass die Gewerkschaften niedrige Verhandlungspositionen einnehmen mussten, um das Überleben ihrer Betriebe zu sichern.

Dies zwingt alle Gewerkschaften dazu, sofort neue Verhandlungsstrategien festzulegen, in der die Information über die Geschehnisse im internationalen Automobilsektor zu einer unabdingbaren Waffe werden, um ausgewogenen Abkommen zu erzielen. Die Schere zwischen dem Beibehalten oder Verbessern der aktuellen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer der Automobilbranche und der Zulieferindustrie und dem Arbeitsplatzverlust muss dazu führen, dass die Gewerkschaftsorganisationen es schaffen, die aktuellen Tarifverträge zu verteidigen, die Arbeitsplätze beizubehalten und die Betriebe wieder konkurrenzfähig zu machen.

In dieser Situation ist der Kontakt zwischen den Gewerkschaften der verschiedenen Länder, Betriebe und Sektoren entscheidend. Dies wird dazu verhelfen, besser den neuen Herausforderungen der Gewerkschaften entgegenzutreten zu können. Deshalb ist die Arbeit des deutsch-iberoamerikanischen Netzes auf dem richtigen Weg.

José Luí­s Rodríguez Salazar

res en los procesos productivos, sin necesariamente mejorar sus condiciones económicas, éstas estarán en riesgo de salir de competencia, no recibir proyectos, y ver afectados a medio mediano y largo plazo sus programas productivos y su plantilla de trabajadores,

Simplemente hay que revisar los últimos acuerdos que se han tenido en plantas de Europa, Norteamérica y Sudamérica e incluso en las asiáticas, para encontrarse con que los sindicatos han tenido que hacer negociaciones a la baja por respaldar la supervivencia de sus plantas.

Esto obliga de manera inmediata a todos los sindicatos a plantear nuevas estrategias de negociación, donde la información sobre lo que sucede a nivel mundial en el sector automotriz se convierte en una herramienta indispensable para lograr acuerdos equilibrados. La disyuntiva entre conservar o mejorar las condiciones actuales de contratación de los trabajadores automotrices y de componentes o perder puestos de trabajo, debe llevarse al plano en que las organizaciones sindicales puedan defender los actuales contratos colectivos, mantener los puestos de trabajo, y lograr que las empresas donde trabajan se vuelvan competitivas.

En este rol es definitivo el contacto entre sindicatos de diferentes países, de diferentes plantas, de diferentes sectores. Esto ayudará a enfrentar mejor los nuevos retos del sindicalismo, por lo que el trabajo en la Red Alemana Iberoamericana va en el camino adecuado.

José Luí­s Rodríguez Salazar

Pressemitteilung des VW-Gesamtbetriebsrates Dezember 2005

Nota de prensa del comité de empresa intercentros VW diciembre de 2005

Deutschland **Alemania**

Bernd Osterloh in der Betriebsversammlung im Werk Wolfsburg



Bernd Osterloh en la asamblea de empresa en el centro de Wolfsburg

„Balance zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialer Verantwortung Wirtschaftlichkeit muss auch in schwierigen Zeiten gehalten werden!“

"¡El equilibrio entre la rentabilidad y la responsabilidad social tiene que mantenerse también en los tiempos difíciles!"

Bernd Osterloh, Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrates, appellierte in der letzten Betriebsversammlung des Werkes Wolfsburg an Vorstand, Management und Belegschaft: „Wir müssen an einem Strang ziehen und gemeinsam für unser Unternehmen und damit unsere Arbeitsplätze kämpfen.“ Nur so sei es möglich, die Herausforderungen unter immer schwierigeren wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu meistern.

Bernd Osterloh, presidente del comité de empresa del consorcio e intercentros, hizo un llamamiento en la última asamblea de empresa del centro de Wolfsburg a la dirección, ejecutivos y a la plantilla: „Tenemos que tirar de la misma cuerda y luchar juntos por nuestra empresa y con ello por nuestros puestos de trabajo.“ Sólo de esta manera será posible superar los retos bajo condiciones marco económicas y políticas cada vez más difíciles.

Dafür sei ein Bekenntnis zum Erhalt der kooperativen Konfliktbewältigung, wie sie bei Volkswagen Tradition hat, notwendig. „Betriebsrat und Belegschaft verstehen die kooperative Konfliktbewältigung als ein gemeinsames Verständnis darüber, dass bei unternehmerischen Entscheidungen die schwierige Balance zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialer Verantwortung gehalten wird!“ Wenn darüber Einigkeit bestehe, dann sei die Belegschaft bereit, notwendige Veränderungen mit zu tragen und mit zu gestalten. Osterloh begrüßte Dr. Horst Neumann als neuen Arbeitsdirektor, von dem kreative Lösungen gefordert werden. Er betonte aber auch, dass unabhängig davon „wir trotzdem niemanden in diesem Vorstand und im Management aus der Verantwortung entlassen, wenn es um die Zukunft unseres Unternehmens und unserer Arbeitsplätze geht“.

Esto sería un reconocimiento necesario en favor del mantenimiento de la superación de conflictos en cooperación, como es tradición en Volkswagen. „¡El comité de empresa y la plantilla entienden la superación de conflictos en cooperación como una comprensión mutua en la que con las decisiones empresariales tiene que respetarse el difícil equilibrio entre rentabilidad y responsabilidad social!“ Si existe conformidad en esto, entonces la plantilla estaría dispuesta a compartir y contribuir a las modificaciones necesarias. Osterloh dió la bienvenida al Dr. Horst Neumann como nuevo director recursos humanos, del que se exigen soluciones creativas. Acentuó también que independientemente de esto, „nosotros no libramos a nadie de la dirección y de los ejecutivos de su responsabilidad, cuando se trata del futuro de nuestra empresa y de nuestros puestos de trabajo“.

In diesem Zusammenhang wies der Betriebsratsvorsitzende noch einmal nachdrücklich auf die Bedeutung des Zukunftstarifvertrages für die Standort- und Beschäftigungssicherung hin. Viele der positiven Vereinbarungen seien nur auf der Basis des Tarifvertrages möglich gewesen.



Als einen besonders wichtigen Teil der sozialen Verantwortung von Volkswagen wertete Osterloh die Ausbildung, die unabhängig davon auch ein Stück Zukunftsinvestition sei. Schon jetzt sei das Durchschnittsalter am Standort Wolfsburg hoch. „Wenn wir nicht dafür sorgen, dass ausreichend junge und qualifizierte Beschäftigte nachkommen, dann haben wir bald eine unhaltbare Situation am Standort.“ Und es werde dann noch schwieriger, Fertigungsumfänge für den Standort zu gewinnen. Deshalb kämpfe der Betriebsrat für die Fortsetzung der Ausbildung bei Volkswagen und gleichzeitig für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung „Alternsgerechtes Arbeiten“, die adäquat auf die älter werdende Belegschaft reagiere.

Bernd Wehlauer, stellvertretender Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrates, ging ausführlich auf die Situation des Standortes Wolfsburg ein und forderte in diesem Zusammenhang – ebenfalls resultierend aus der Verhandlungspflichtung der letzten Tarifrunde - eine schnelle Einigung bei den laufenden Verhandlungen für eine Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeits- und Prozessorganisation. „Mit der Vereinbarung zur „Innovativen Arbeitsorganisation“ wollen wir einen starken Rahmen von Grundregeln schaffen, die für alle Prozesse an allen Standorten gleich sind und mit dem wir den gesamten Standort Wolfsburg über ein gezieltes Entwicklungsprojekt wieder zu einem Standort mit Zukunft machen wollen.“

En relación con todo esto, el presidente del comité de empresa se refirió una vez más expresamente a la importancia del convenio colectivo de futuro para la garantía del empleo y del centro. Muchos de los positivos acuerdos han sido posibles en base al convenio colectivo. Como una parte importante de la responsabilidad social de Volkswagen valoró Osterloh la formación profesional, que independientemente de esto, es también una parte de inversión para el futuro. Ya actualmente la media de edad en el centro de Wolfsburg es alta. „Si no conseguimos que entren suficientes trabajadores y trabajadoras jóvenes y cualificados, entonces tendremos pronto una situación insostenible en el centro.“ Y entonces será mucho más difícil conseguir ampliaciones de producción para el centro. Por ello, el comité de empresa lucha por la continuación de la formación profesional en Volkswagen y al mismo tiempo por la firma de un acuerdo de empresa “trabajo justo según la edad“, que reaccione adecuadamente al avance en edad de la plantilla.

Bernd Wehlauer, vicepresidente del comité de empresa del consorcio e intercentros, trató de forma exhaustiva la situación del centro de trabajo de Wolfsburg, reivindicando en relación con todo esto – también como resultado de las obligaciones contraídas en la última ronda de negociación colectiva - una conclusión rápida de las negociaciones actuales para lograr un acuerdo de empresa sobre el tema organización del trabajo y del proceso productivo. „Con el acuerdo sobre ‘organización innovadora del trabajo’ queremos crear un marco fuerte de reglas básicas, que sean iguales para todos los procesos en todos los centros de trabajo, y con el que queremos convertir de nuevo todo el centro de Wolfsburg, con un proyecto de desarrollo preciso, en un centro de trabajo con futuro.“



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung demonstrieren für den Erhalt der Ausbildung

Los representantes de los jóvenes se manifiestan por el mantenimiento de la formación profesional

Der Vorstand der Volkswagen AG hat bei einer Betriebsversammlung am Standort Wolfsburg die Beschäftigten über die derzeitige Situation des Unternehmens informiert. Schwerpunkte der Betriebsversammlung waren die derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Auswirkungen auf das Werk in Wolfsburg. An der Veranstaltung nahmen mehr als 12.000 Beschäftigte teil.

Dr. Bernd Pischetsrieder, Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG, ging nach der Begrüßung des neuen Vorstands für Personal der Volkswagen AG, Dr. Horst Neumann, mit einem Rückblick auf die derzeitige Situation von Konzern und Marke ein. Im ablaufenden Jahr habe der Konzern mehr als 20 neue Produkte und Produktvarianten erfolgreich in die Märkte der Welt eingeführt. Daneben sei die organisatorische Trennung der Marke Volkswagen vom Konzern weiter vorangetrieben worden und durch die Übernahme des Markenvorsitzes durch Dr. Wolfgang Bernhard am 1. Mai deutlich geworden.

Die grundsätzlichen Rahmenbedingungen in der Wirtschaft hätten sich jedoch während des Jahres nicht wesentlich verbessert, sagte Pischetsrieder. Daher müsse der Konzern aber auch vor allem die Marke Volkswagen ihr Restrukturierungs- und Kostensenkungsprogramm weiterhin konsequent verfolgen. Diese Restrukturierungsmaßnahmen entsprächen in vollem Umfang den Vereinbarungen des Tarifvertrags, betonte Pischetsrieder.

Pischetsrieder machte mit Blick auf die Standorte deutlich: „Im Rahmen der Planungsrunden konnten die einzelnen Standorte durch das Aufzeigen von Einsparpotentialen ihre Situation verbessern und es freut mich besonders, dass wir es hier in Wolfsburg geschafft haben, die Programmplanung für 2006 zu erhöhen“ sagte er. Ein wesentlicher Aspekt für die Senkung der Kosten sei dabei die Veränderung des bestehenden Arbeitszeitmodells gewesen.

La dirección de Volkswagen S.A. informó a los trabajadores en una asamblea de empresa en el centro de Wolfsburg sobre la situación actual de la empresa. Los temas centrales de la asamblea de empresa fueron las condiciones marco económicas actuales y las repercusiones para el centro en Wolfsburg. En la asamblea participaron más de 12.000 trabajadores y trabajadoras.

Dr. Bernd Pischetsrieder, presidente de la dirección de Volkswagen S.A., después de las palabras de saludo del nuevo miembro de la dirección responsable para el personal de Volkswagen S.A., Dr. Horst Neumann, presentó una visión retrospectiva sobre la situación actual del consorcio y las marcas. En el año transcurrido el consorcio ha introducido con éxito más de 20 productos y variantes de productos en los mercados del mundo. Además continúa avanzando en la separación organizativa de las marcas Volkswagen del consorcio y mucho más claramente a través de la incorporación del responsable de las marcas Dr. Wolfgang Bernhard desde el 1º de mayo.

No obstante, las condiciones marco básicas en la economía no han mejorado esencialmente durante el año, subrayó Pischetsrieder. Por eso, el consorcio tendrá que continuar consecuentemente, sobre todo las marcas de Volkswagen, su programa de reducción de costes y reestructuración. Estas medidas de reestructuración corresponden totalmente a los acuerdos del convenio colectivo, resaltó Pischetsrieder.


Pischetsrieder expuso claramente con vista a los centros de trabajo: “Dentro del marco de las rondas de planificación, cada uno de los centros podrá mejorar su situación por medio de nuestro potencial de ahorro. Me alegro muchísimo de que hayamos conseguido aumentar aquí en Wolfsburg la planificación del programa para el 2006”. Un aspecto importante para la reducción de los costes fue el cambio del modelo del tiempo de trabajo existente.

Die Vereinbarung zum neuen kompakten Geländewagen sei eine reelle Chance für den Standort Wolfsburg, betonte Pischetsrieder. Der Zuschlag für das Wolfsburger Werk sei durch die Einsparung von rund 850 Euro pro Fahrzeug möglich gewesen. Dadurch werde die Beschäftigung und damit die Zukunft von rund 1000 jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristig gesichert.

El acuerdo sobre el nuevo todo terreno compacto es una oportunidad real para el centro de producción de Wolfsburg, declaró Pischetsrieder. La concesión para la fábrica de Wolfsburg fue posible a través del ahorro de unos 850 Euros por vehículo. De esta manera se aseguró el empleo y con ello el futuro a largo plazo de 1000 trabajadores y trabajadoras jóvenes.

Pischetsrieder dankte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Arbeit und ihr Engagement: „Wir haben in diesem Jahr viel erreicht, was für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens entscheidend sein wird. Wir sind auf dem richtigen Weg bereits einige Schritte gegangen. Um die vor uns liegenden Herausforderungen erfolgreich zu meistern, geht es jetzt darum, den Blick nach vorn zu richten und diesen Weg konsequent weiter zu gehen.“

Pischetsrieder agradeció a las trabajadoras y los trabajadores por su trabajo y su predisposición: “En este año hemos conseguido mucho, de lo que será el éxito duradero de nuestra empresa. Hemos dado ya algunos pasos en la dirección correcta. Para superar los retos que tenemos ante nosotros, hay que mirar hacia adelante y continuar consecuentemente el camino emprendido.”

Investition Bildung			Inversión en formación
	Mexiko	23,9%	México
	Südkorea	17,0%	Corea del Sur
	Norwegen	16,1%	Noruega
	Dänemark	15,3%	Dinamarca
	USA	15,2%	EE.UU.
	Australien	14,3%	Australia
	Schweden	13,1%	Suecia
	Irland	13,0%	Irlanda
	Finnland	12,7%	Finlandia
	Großbritannien	12,7%	Gran Bretaña
	Portugal	12,6%	Portugal
	Belgien	12,5%	Bélgica
	Österreich	11,5%	Austria
	Spanien	11,1%	España
	Frankreich	11,0%	Francia
	Japan	10,6%	Japón
	Niederlande	10,6%	Países Bajos
	Italien	9,9%	Italia
	Deutschland	9,8%	Alemania
Tschechien	9,6%	República Checa	
So viel % der gesamten öffentlichen Ausgaben werden in Bildung investiert			Cuánta en % que se invierte en formación del total de los gastos públicos

Kurze Notizen

Noticias breves

Huber: Gestaltung des demografischen Wandels jetzt anpacken

Frankfurt/Main - Der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, hat ein lösungsorientiertes Gesamtkonzept zur Gestaltung des demografischen Wandels gefordert. Hierzu könne die IG Metall über die Instrumente Tarifpolitik und Mitbestimmung einen Beitrag leisten. "Wir marschieren in eine gewaltige Krise, wenn wir jetzt nicht gegensteuern", sagte Huber in Frankfurt. Viele Unternehmen hätten noch nicht erkannt, dass höhere Lebensarbeitszeiten und ein steigender Anteil älterer Beschäftigter im Betrieb eine vorausschauende Personalplanung und Personalentwicklung erforderlich machten, erklärte Huber auf der gemeinsamen Tagung von IG Metall und Hans-Böckler-Stiftung zum Thema "Führungsdiallog - Die Konsequenzen des demografischen Wandels vorausschauend gestalten".

Umfragen hätten ergeben, dass sich nur 31 Prozent der Unternehmen vom Thema "alternde Belegschaften" betroffen fühlten. Nur bei 13 Prozent gebe es spezielle Weiterbildungsangebote für diese Altersgruppe, beklagte Huber. In der Metall- und Elektrobranche böten 55 Prozent der Betriebe in West- und 62 Prozent in Ostdeutschland keine besonderen Maßnahmen für Beschäftigte über 50 Jahre an. Die IG Metall habe sich daher entschieden, die Themen Qualifizierung, Weiterbildung und Innovation tarifpolitisch anzupacken. "Deutschland mit einer ausgeprägten wissensbasierten Ökonomie muss auf qualifizierte Arbeitsplätze setzen", sagte Huber. Deshalb müsse auch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, die von 30 Prozent im Jahr 1997 auf 26 Prozent in 2003 gefallen ist, wieder gesteigert werden.

Huber: Hay que abordar ahora la configura- ción del cambio demográfico

Francfort/Meno - El vicepresidente del IG Metall, Berthold Huber, ha exigido un concepto global orientado a solucionar la configuración del cambio demográfico. Para ello, el IG Metall puede contribuir a través del instrumento de la negociación colectiva y la cogestión. "Estamos caminando hacia una enorme crisis, si no lo reconducimos", afirmó Huber en Francfort. Muchas empresas no han reconocido todavía, que los elevados tiempos de trabajo durante toda la vida y un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras de edad avanzada en la empresa hacen necesario un desarrollo y una planificación de personal, declaró Huber en la conferencia conjunta del IG Metall y la Fundación Hans-Böckler sobre el tema "Diálogo de cuadros - Configurar con previsión las consecuencias del cambio demográfico".

Las encuestas han dado como resultado que solamente el 31 por ciento de las empresas se sienten afectadas por la temática "plantillas envejecidas". Sólo en un 13 por ciento hay ofertas de formación continua especiales para grupos de trabajadores de edad avanzada, criticó Huber. En los sectores del metal y eléctrico, el 55 por ciento de las empresas de Alemania del Oeste y el 62 por ciento en las del Este no han ofrecido medidas especiales a los trabajadores y trabajadoras de más de 50 años. Por ello el IG Metall ha decidido abordar en la política reivindicativa los temas de cualificación, formación continua e innovación. "Alemania con una marcada economía basada en el conocimiento tiene que apostar por puestos de trabajo cualificados", afirmó Huber. Por ello, también tienen que volver a aumentar los y las participantes en la formación continua profesional que de un 30 por ciento en el año 1997 pasaron a un 26 por ciento en el 2003.

Eine jüngst veröffentlichte Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Umsetzung von Qualifizierungs-Tarifverträgen der IG Metall zeige, dass über die Tarifpolitik viel bewegt werden könne, sagte Huber. Er verwies auf Ergebnisse für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsbranche und für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. Dort wo es tarifvertragliche Regelungen gebe, habe das betriebliche Angebot an beruflicher Weiterbildung deutlich zugenommen, betonte er.

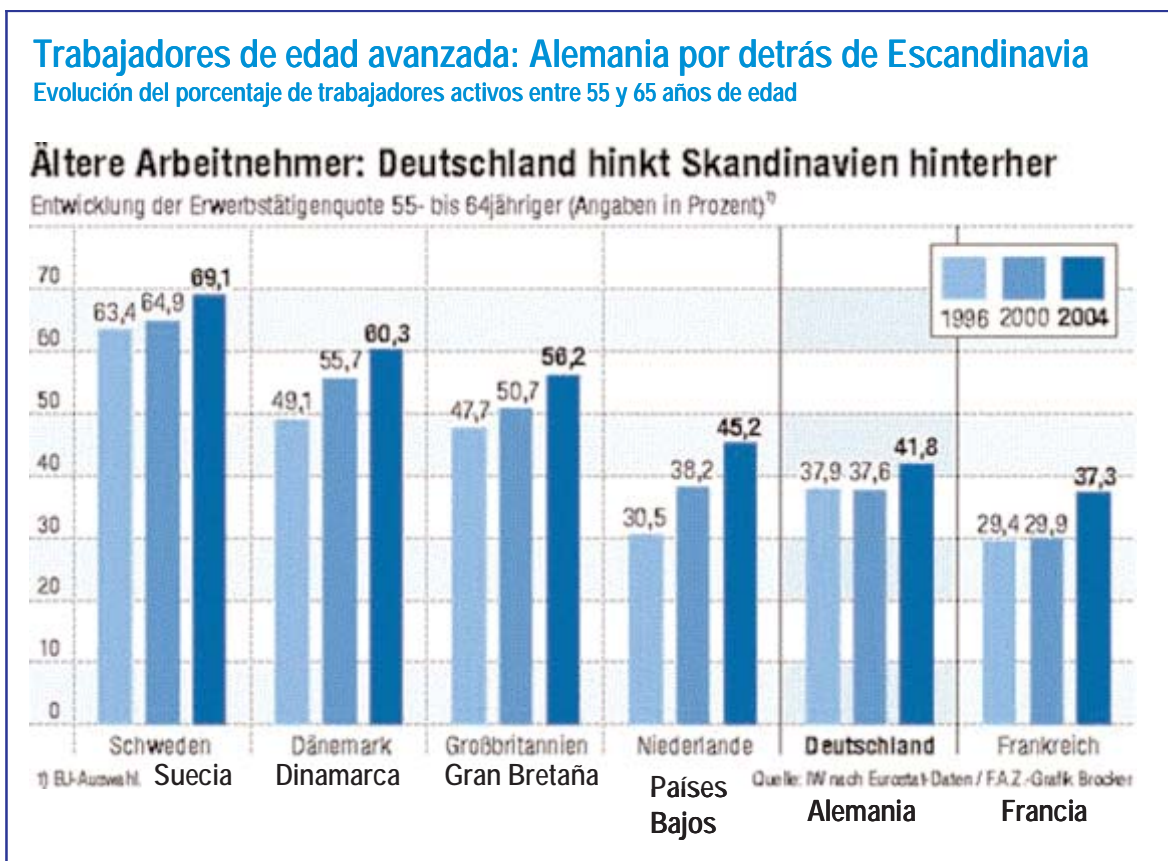
Huber kritisierte die künftigen Koalitionspartner für die schrittweise Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre. "An dieser Idee war mit Sicherheit niemand beteiligt, der in seinem Leben jemals im Minutentakt Autos montiert hat", sagte Huber. Die Verkürzung von Taktzeiten und belastungsintensive Tätigkeiten seien heute betrieblicher Alltag. Aus diesem Grund könnten sich Umfragen zufolge 49 Prozent der Männer und 55 Prozent der Frauen nicht vorstellen, ihre Tätigkeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze auszuüben. Eine Nachfolgeregelung für das Altersteilzeitgesetz über 2009 hinaus sei deshalb unabdingbar, betonte Huber.

IG Metall - Pressemitteilung Nr. 85 - 2005

Un estudio publicado recientemente, que ha sido realizado por encargo del ministerio federal de Formación e Investigación sobre la aplicación de los convenios colectivos del IG Metall sobre cualificación, muestra que a través de la política de negociación colectiva se puede avanzar, afirmó Huber. Mostró los resultados de los sectores del textil y confección del Oeste de Alemania y los de la industria del metal y eléctrica de Baden-Württemberg. En ellos existen regulaciones de convenio que aumentaron considerablemente las ofertas de formación continua profesional en la empresa, acentuó Huber.

Huber criticó a los partidos de la coalición por el aumento sucesivo de la edad de jubilación a los 67 años. "Con toda seguridad en esa idea no ha participado nadie que haya trabajado en su vida alguna vez en el montaje de coches en una cadena de minutos," declaró Huber. La reducción de los tiempos de ritmo de trabajo y las actividades de cargas intensivas están a la orden del día en la empresa. Por este motivo, el 49 por ciento de los hombres y el 55 por ciento de las mujeres encuestados no se pueden ni imaginar que puedan ejercer su actividad hasta la edad de jubilación legal. Será indispensable una regulación sustitutiva en la ley de jornada a tiempo parcial para prejubilados más allá del 2009, acentuó Huber.

IG Metall - Nota de prensa núm. 85 - 2005



Meinungsforum

Foro de opinión

»Europas Haltung ist unmoralisch«

In Hongkong berät die Welthandelsorganisation. Celso Amorim, Brasiliens Außenminister, droht damit, die Gespräche scheitern zu lassen. Es sei denn, die Europäer schaffen ihre Agrarsubventionen ab

ZEIT: Herr Amorim, wird die Welthandelskonferenz in Hongkong scheitern?

Celso Amorim: Das hängt vor allem von den Europäern ab. Während sich die Vereinigten Staaten mit ihren Vorschlägen zum Agrarsektor jüngst immerhin bewegt haben, ist alles, was die Europäische Union bislang angeboten hat, vollkommen irrelevant. Die Haltung der Europäer ist geradezu unmoralisch.

ZEIT: Warum unmoralisch?

Amorim: Wir reden hier über das Schicksal von Millionen teils ärmster Menschen. Ihr Leben hängt von der Landwirtschaft ab. In Europa arbeiten nur noch zwei Prozent der Bevölkerung im Agrarsektor. Trotzdem lehnt die EU weiterhin jede ernstzunehmende Öffnung ihres Marktes für solche Erzeugnisse ab, während sie gleichzeitig von den Millenniumszielen der Vereinten Nationen zur Verringerung der Armut spricht und große Versprechen macht.

ZEIT: Die EU beklagt dagegen, dass große Entwicklungsländer wie Brasilien bei den Zöllen für Industriegüter keine Zugeständnisse machen.

Amorim: In Verhandlungen müssen sich immer beide Seiten bewegen. Aber diese WTO-Runde ist als eine "Entwicklungsrunde" definiert worden. In ihrem Mittelpunkt muss die Landwirtschaft stehen. Brasilien wird sich in der Frage des Industriegüterimports solange nicht bewegen, solange den Ländern des Südens in den Fragen des Agrarhandels nicht mehr angeboten wird. Außerdem liegt Brasiliens maximaler Industriezoll lediglich bei 35 Prozent. Ich wäre begeistert, wenn die EU-Agrarzölle das ebenfalls täten. Stattdessen erreichen sie bei Fleisch oder Zucker bis zu 150 oder 160 Prozent. Wir sind bereit, Kompromisse einzugehen. Aber der Motor der Verhandlungen ist die Landwirtschaft. Bevor dieser Motor nicht anspringt, wird sich nichts tun.

»La postura de Europa es inmoral«

En Hongkong se ha reunido la Organización Mundial de Comercio. Celso Amorim, ministro de Asuntos Exteriores de Brasil, amenaza con hacer fracasar las conversaciones, a no ser que los europeos supriman sus subvenciones agrarias

ZEIT: ¿Sr. Amorim, fracasará la Conferencia Mundial de Comercio en Hongkong?

Celso Amorim: Esto depende sobre todo de los europeos. Mientras que por lo menos Estados Unidos se ha movido recientemente con sus propuestas en el sector agrario, todo lo que ha ofrecido la Unión Europea hasta ahora es totalmente irrelevante. La postura de los europeos es realmente inmoral.

ZEIT: ¿Por qué inmoral?

Amorim: Aquí hablamos sobre el destino de millones de personas de las más pobres. Su vida depende de la agricultura. En Europa trabaja solamente un dos por ciento de la población en el sector agrario. Sin embargo, la UE sigue negando todo tipo de apertura seria de sus mercados para dichos productos, mientras que al mismo tiempo habla de los Objetivos del Milenio en las Naciones Unidas y hace grandes promesas para la reducción de la pobreza.

ZEIT: Por el contrario la UE critica que los grandes países en desarrollo como Brasil no hacen concesiones en los aranceles para bienes industriales.

Amorim: En las negociaciones se tienen que mover ambas partes. Pero esta ronda de la Organización Mundial de Comercio está definida como una "ronda de desarrollo". En el centro está la agricultura. Brasil no se moverá en la cuestión de la importación de bienes industriales hasta que a los países del Sur no se les hagan más ofertas sobre el comercio agrario. Además, en Brasil el arancel industrial más elevado asciende únicamente al 35 por ciento. Yo estaría contento si los aranceles agrícolas estuviesen igualmente a ese nivel. Por el contrario, en el caso de la carne y el azúcar alcanzan hasta el 150 ó 160 por ciento. Estamos dispuestos a aceptar compromisos. Pero el motor de las negociaciones es la agricultura. Antes de que el motor no arranque, no se hará nada.

ZEIT: Während der gescheiterten Welthandelskonferenz 2003 in Cancun waren viele überrascht vom selbstbewussten Auftreten wichtiger Entwicklungsländer, vor allem von dem der G20. Ihre Mitglieder, darunter Indien, China und Südafrika, wollten damals keine Formelkompromisse mehr akzeptieren. Welche Rolle wird die G20 in Hongkong spielen?

Amorim: Zunächst einmal: Aus meiner Sicht ist die Konferenz in Cancun nicht gescheitert. Es gab kein vernünftiges Angebot des Nordens, also konnte auch kein Abkommen geschlossen werden. Das war die richtige Entscheidung, wie sich heute an der G20 zeigt: Damals galten wir als Rebellen, man sah in uns Gegner der Verhandlungen und eines Abkommens. Heute sind wir eine Kraft, die ernst genommen wird, ein Bezugspunkt für alle Verhandlungspartner. Diese Kraft werden wir dafür einsetzen, eine Liberalisierung des Handels mit sozialen Fortschritten zu verbinden.

ZEIT: Was heißt das konkret für Hongkong?

Amorim: Es wird kein Abkommen geben, wenn nicht drei Bedingungen erfüllt sind. Erstens: Die Europäer müssen einen Termin nennen, zu dem ihre Agrar-Exportsubventionen auslaufen. Zweitens müssen sich die USA in der Frage bewegen, wie weit sie ihren Farmern Beihilfen zahlen. Drittens muss der direkte Zusammenhang der weiteren Agrarsubventionen des Nordens mit den Entwicklungsproblemen des Südens klar benannt werden. Und der Norden muss zusagen, dass er diese Subventionen umfassend abbaut. Die Fristen hierfür können in Hongkong in Klammern gesetzt werden; sie würden dann später verhandelt.

ZEIT: Kritiker bemängeln, dass eine umfassende Liberalisierung vor allem landwirtschaftliche Großmächten der G20 wie Brasilien nutzt, während sie die Existenz von Kleinbauern in den ärmsten Entwicklungsländern bedrohen würde.

Amorim: Die Europäer unterstellen gerne, dass die G20 nur aus aggressiven, großen Entwicklungsländern besteht. Wir sind aber eine Gruppe unterschiedlichster Staaten, zu uns gehören Länder wie Tansania und Nigeria. Und natürlich brauchen kleinere Länder wie Mauritius eine angemessene Übergangszeit, in der sie von Exportquoten in

ZEIT: Durante la fracasada Conferencia Mundial de Comercio de 2003 en Cancún, muchos quedaron sorprendidos de las intervenciones de los países en desarrollo importantes, sobre todo de los G20, demostrando una gran seguridad en sí mismos. Sus miembros, entre ellos India, China y África del Sur, no querían aceptar en aquel tiempo ninguna fórmula más de compromiso. ¿Qué papel jugarán los G20 en Hong Kong?

Amorim: Primeramente, según mi punto de vista, la Conferencia de Cancún no fracasó. No hubo ninguna oferta sensata del Norte, es decir, no pudo firmarse ningún acuerdo. Esto fue la decisión correcta, según se puede comprobar hoy en los G20: En aquel tiempo nos consideraban como los rebeldes, se nos veía como adversarios de las negociaciones de un acuerdo. Hoy somos una fuerza que se toma en serio, un punto de referencia para todos los socios de la negociación. Esta fuerza la aplicaremos para vincular una liberalización del comercio con progresos sociales.

ZEIT: ¿Qué significa concretamente esto para Hong Kong?

Amorim: No habrá ningún acuerdo si no se cumplen tres condiciones. Primera: Los europeos tienen que fijar una fecha en la que finalicen las subvenciones de la exportación agraria. Segunda: EE.UU. tiene que moverse en la cuestión de cuánta ayuda pagará a sus granjeros. Tercera: Se tiene que fijar claramente la relación directa de las demás subvenciones agrarias del Norte con los problemas de desarrollo del Sur. Y el Norte tiene que comprometerse a desmantelar completamente esas subvenciones. Los plazos para ello pueden fijarse entre paréntesis; éstos se negociarían más tarde.

ZEIT: Los críticos censuran que una liberalización completa pudiera ser aprovechada sobre todo por las grandes potencias en la agricultura de los G20 como Brasil, mientras ésta podría amenazar la existencia de los pequeños campesinos en los países en desarrollo más pobres.

Amorim: A los europeos les gusta presuponer que los G20 están compuestos solamente de grandes y agresivos países en desarrollo. Pero nosotros somos un grupo de estados diferentes, al que pertenecen países como Tansania y Nigeria. Naturalmente que países pequeños como la República de Mauricio necesitan un período transitorio, en el

die EU weiter profitieren können. Das gilt auch für Sektoren, in denen Brasilien führend ist, wie zum Beispiel beim Zucker. Solche Übergangslösungen stehen aber nicht im Widerspruch zu unseren Interessen.

ZEIT: Warum beauftragt Brasilien seinen Außenminister, die Handelsgespräche in der WTO zu führen und die G20 zu koordinieren? Früher schickten viele Entwicklungsländer nur kleine Delegationen zu den Gesprächen; heute gilt das brasilianische Außenministerium als Kompetenzzentrum für Handelsfragen.

Amorim: Auch ich war viele Jahre mehr an Frieden und Sicherheit interessiert. Doch ich musste feststellen, dass beides untrennbar mit Fragen des Welthandels verbunden ist und damit, ob dieser fairen Spielregeln folgt oder nicht. Für Brasilien liegt der außenpolitische Fokus auf einer engen Kooperation in Südamerika und mit anderen Entwicklungsländern. Nur so können wir unsere Interessen wirksam vertreten. Und wir können uns auf diese Weise zugleich unabhängiger machen von den Märkten des Nordens. Beispielsweise ist Lateinamerika schon heute unsere wichtigste Handelsregion.

ZEIT: Ist Außenpolitik für Sie also vor allem Außenhandelspolitik?

Amorim: Es gibt den berühmten Satz "Der Krieg ist zu wichtig, um ihn den Generälen zu überlassen". Ich glaube, Handelsfragen sind zu wichtig, um sie den Unterhändlern zu überlassen. Wir brauchen einen breiteren Blick auf die Handelsgespräche, indem wir Freihandel und Marktkräfte nicht als Selbstzweck betrachten. Worauf es ankommt, sind politische Visionen, die Handel, soziale Gerechtigkeit und Frieden zusammendenken. Daran hat es in den vergangenen Jahren dramatisch gemangelt.

ZEIT: Was geschieht, wenn die Konferenz in Hongkong scheitert?

Amorim: Wenn Hongkong scheitert, ist das ebenso. Wir werden jedenfalls kein Geschäft akzeptieren, das keinen echten Fortschritt bringt. Wenn das mehr Zeit braucht, braucht es mehr Zeit. Noch ist ein Erfolg möglich; ihn zu erreichen, erfordert aber einen langen Kampf und viel Engagement aller Beteiligten.

que puedan seguir ganando en las cuotas de exportación en la UE. Esto también es válido para sectores en los que Brasil va a la cabeza, como por ejemplo el azúcar. Esta solución transitoria no está en contradicción con nuestros intereses.

ZEIT: ¿Por qué encarga Brasil a su ministro de Asuntos Exteriores dirigir las conversaciones de comercio en la WTO y coordinar a los G20? Antes, muchos países en desarrollo mandaban solamente pequeñas delegaciones a estas conversaciones; hoy, el ministro de Asuntos Exteriores brasileño es el centro de competencias para las cuestiones de comercio.

Amorim: Yo también estuve muchos años interesado más en la paz y la seguridad. No obstante, tuve que comprobar que ambas cosas son inseparables y están vinculadas con las cuestiones del comercio mundial, independientemente de que estas correctas reglas de juego continúen o no. Para Brasil el foco de la política exterior está en una estrecha cooperación en Suramérica y con los otros países en desarrollo. Sólo de esta manera podremos representar nuestros intereses eficazmente. Y de esta forma podemos independizarnos de los mercados del Norte. Por ejemplo, Latinoamérica es actualmente ya nuestra región más importante de comercio.

ZEIT: ¿Es decir que para Ud. la política exterior es sobre todo política de comercio exterior?

Amorim: Existe una frase famosa "La guerra es demasiado importante para dejársela a los generales". Creo que las cuestiones comerciales son demasiado importantes para dejárselas a terceros. Necesitamos una visión amplia en las conversaciones comerciales, en la cual no consideremos el comercio libre y las fuerzas del mercado como finalidad en sí. Se trata de pensar al mismo tiempo que son visiones políticas, el comercio, la justicia social y la paz. De esto se ha carecido dramáticamente en los pasados años.

ZEIT: ¿Qué sucederá si fracasa la Conferencia en Hong Kong?

Amorim: Si fracasa en HongKong, pues fracasará. En todo caso nosotros no aceptaremos ningún acuerdo que no conduzca a un auténtico progreso. Si esto necesita más tiempo, entonces necesita más tiempo. Todavía es posible un éxito; pero para conseguirlo se requiere una larga lucha y mucha predisposición al compromiso de todos los participantes.

ZEIT: Wie schätzen Sie die Erfolgchancen ein?

Amorim: Damit in Hongkong noch ein Abkommen geschlossen wird, müsste ein Wunder geschehen.

Wir veröffentlichen dieses Interview nach der Durchführung der Welthandelskonferenz in Hongkong

Quelle: Die Zeit Nr. 50 - 2005

ZEIT: ¿Cómo valora Ud. las posibilidades de éxito?

Amorim: Para que en Hong Kong se firme un acuerdo tiene que suceder un milagro.

Publicamos esta entrevista en el Newsletter después de la celebración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo en Hong Kong

Quelle: Die Zeit Nr. 50 - 2005

Reiche und Arme

Wirtschaftliche Eckdaten ausgewählter Staaten und Regionen

Pobres y ricos

Datos económicos de referencia seleccionados por estados y regiones

	USA / EE.UU.	EU / UE	Brasilien / Brasil	Afrika / África Sub-Sahara	Indien / India	
Bevölkerung in Mio. (2005)*	296,5	456,3	184,2	752	1.103,6	Población en millones (2005)*
Anteil an der Weltbevölkerung*	4,58%	7,04%	2,84%	11,61%	17,04%	Porcentaje de población mundial*
BSP pro Kopf in US \$ (2004)**	39.710	26.192	8.020	1.850	3.100	PNB per cápita en dólares (2004)**
Anteil in Warenimporten weltweit (2003)***	16,75%	39,16%	0,65%	0,21%	0,91%	Porcentaje de importación de mercancía mundial (2003)***
Anteil in Warenexporten weltweit (2003)***	9,65%	41,31%	0,97%	2,31%	0,75%	Porcentaje de exportación de mercancía mundial (2003)***
Lebenserwartung (2005)*	77,7	78,3	71	48	64,4	Expectativa de vida (2005)*

Quelle: Die Zeit Nr. 51 - 2005

*Quelle: Population Referenz Bureau (PRP)

**BSP pro Kopf, berechnet nach Kaufkraftparität auf Basis des Dollar (Quelle: Weltbank)

***Quelle: WTO

Fuente: Die Zeit núm. 51 - 2005

*Fuente: Population Referenz Bureau (PRP)

**PNB per cápita, calculado según la paridad del poder adquisitivo en base al dólar

(Fuente: Banco Mundial)

***Fuente: OMC

Glossar Glosario

Streik in Deutschland

Das Streikrecht ist durch Art 9, Abs. 3 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich geschützt. Nur mit dem Streikrecht kann die Tarifautonomie von den Gewerkschaften wirksam wahrgenommen werden. Vor einem Streik werden die Mitglieder der Gewerkschaft in einer Urabstimmung gefragt, ob sie für ihre Forderungen auch streiken wollen. 75 Prozent der von einem Tarifkampf betroffenen IG Metall-Mitglieder müssen dem Streik zustimmen. Ihn beendet wiederum eine Urabstimmung - wenn die Betroffenen mit dem Verhandlungsergebnis einverstanden sind und nicht weiter streiken wollen.

Tarifautonomie

Darunter versteht man das Recht der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände oder einzelner Arbeitgeber, Löhne, Gehälter und andere Arbeitsbedingungen selbständig und unabhängig zu regeln - ohne staatliche Einflussnahme. Die Tarifautonomie ist durch das Grundgesetz geschützt (Art. 9, Abs.3, siehe auch Koalitionsfreiheit). Dem Staat ist es deshalb verwehrt, in die Tarifautonomie einzugreifen.

Koalitionsfreiheit

"Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und alle Berufe gewährleistet" (Grundgesetz Artikel 9, Absatz 3).

Huelga en Alemania

El derecho de huelga viene garantizado constitucionalmente por el artículo 9 párrafo 3 de la Constitución de Alemania. Sólo con el derecho de huelga pueden los sindicatos hacer valer con efectividad la autonomía de negociación. Antes de llevar a cabo una huelga, se les pregunta a los afiliados del sindicato, mediante un referéndum, si quieren ir a la huelga para luchar por sus reivindicaciones. La huelga es aprobada cuando el 75 por ciento de los afiliados al IG Metall afectados por el conflicto colectivo la apoyan. Para finalizarla es necesario llevar a cabo otro referéndum, cuando los afectados están de acuerdo con el resultado de la negociación y no quieren proseguir la huelga.

Autonomía de negociación

Consiste en el derecho de los sindicatos y de las asociaciones patronales o de empresarios individuales a regular de forma autónoma e independiente sueldos, salarios y otras condiciones laborales - sin influencia del Estado. La autonomía de negociación se encuentra protegida por la Constitución de Alemania (Artículo 9, párrafo 3, véase también la libertad de asociación). Por eso le está prohibido al Estado intervenir en la autonomía de negociación.

Libertad de asociación

"El derecho a formar asociaciones para salvaguardar y fomentar las relaciones laborales y económicas está garantizado para toda persona y todo oficio" (Constitución de Alemania, Art. 9, párrafo 3).

Die Mitglieder des Gewerkschaftsnetzwerkes stellen sich vor:

Los miembros de la red sindical se presentan:

José Luís Rodríguez Salazar **José Luís Rodríguez Salazar**

Er ist in Puebla, Mexiko, am 17. Februar 1960 geboren. Er ist verheiratet. Er besuchte die Grund- und Sekundarschule in Puebla und hat 4 Semester an der Autonomen Universität von Puebla das Fach Anthropologie studiert.



Nació en Puebla, México, el 3 de agosto de 1959. Está casado. Realizó sus estudios primarios y secundarios también en Puebla y estudió 4 semestres en la Universidad Autónoma de Puebla, en la rama de antropología.

Er hat die Ausbildung in der Volkswagen Ausbildungsstätte Mexiko als Maschinenwartungstechniker absolviert und an einen Kurs für Moderator von Qualitätszirkeln teilgenommen. Er hat an verschiedenen Kursen und Konferenzen beim IMB und der Friedrich Ebert Stiftung teilgenommen, wie z.B.: Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz, Tarifpolitik, internationale Gewerkschaftsarbeit und neue Arbeitskultur.

Se especializó 3 años en la escuela de capacitación Volkswagen de México como técnico en mantenimiento de máquinas y participó en un curso de moderador en círculo de calidad. Participó en diferentes cursos y conferencias llevados a cabo por la FITIM y la Fundación Friedrich Ebert como por ejemplo: seguridad e higiene en el trabajo, regulaciones colectivas, trabajo sindical internacional y nueva cultura laboral.

Er hat auch an verschiedenen internationalen Foren und Konferenzen als Referent über Themen wie „Arbeitskonflikte bei Volkswagen in Mexiko - System 4X3“, internationale Chartas, die Rolle der Massenmedien in der Gesellschaft und Führung und Wettbewerbsfähigkeit fungiert.

Tomó parte también como ponente en diferentes foros y conferencias internacionales sobre temas como “conflictos laborales de Volkswagen de México - sistema 4X3, cartas internacionales, el papel de los medios de comunicación en la sociedad y liderazgo y competitividad.

1997 war er Vorsitzender der Streikkommission. Vom 1996 bis 1999 wurde er zum Bereichbeauftragten der SITIAVW gewählt. Seit 2000 ist er Generalsekretär der SITIAVW und wurde bis 2007 wieder gewählt.

En 1997 fue presidente de la comisión de huelga. Del 1996 al 1999 fue elegido Auxiliar Divisional del SITIAVW. Desde el año 2000 es Secretario General de SITIAVW y ha sido reelegido hasta el 2007.

Zurzeit ist er auch Mitglied des Stadtrates von Puebla.

Actualmente es también regidor (concejal) del Ayuntamiento de Puebla.

Verantwortlich:
Wolfgang Schulz
Frank Patta
Michael Semenow
Redaktion/Koordination:
Manuel Galinier

Responsable:
Wolfgang Schulz
Frank Patta
Michael Semenow
Redacción/Coordinación:
Manuel Galinier