



direkt 3

ANALYSEN, BERICHTE, GRAFIKEN ZU DEN THEMEN ARBEIT, WIRTSCHAFT UND SOZIALES

Inhalt

ARBEIT UND LEISTUNG

Steigender Druck am Arbeitsplatz

Seite 2

»GUTES LEBEN«

IG Metall startet größte Befragung

Seite 3

STICHWORT

Was ist eigentlich die EBR-Richtlinie?

Seite 4

TASK FORCE

Hilfe für Betriebe in schweren Zeiten

Seite 5

INTERVIEW

Krisensicher durch Mitbestimmung

Seite 5

KURZARBEIT

Bedingungen jetzt deutlich verbessert

Seite 6

GUT GEMACHT!

Minusstunden für Weiterbildungen

Seite 6

ARBEIT UND RECHT

Karenzentschädigung kann entfallen

Seite 7

ZU GUTER LETZT

Jetzt Englisch lernen

Seite 8

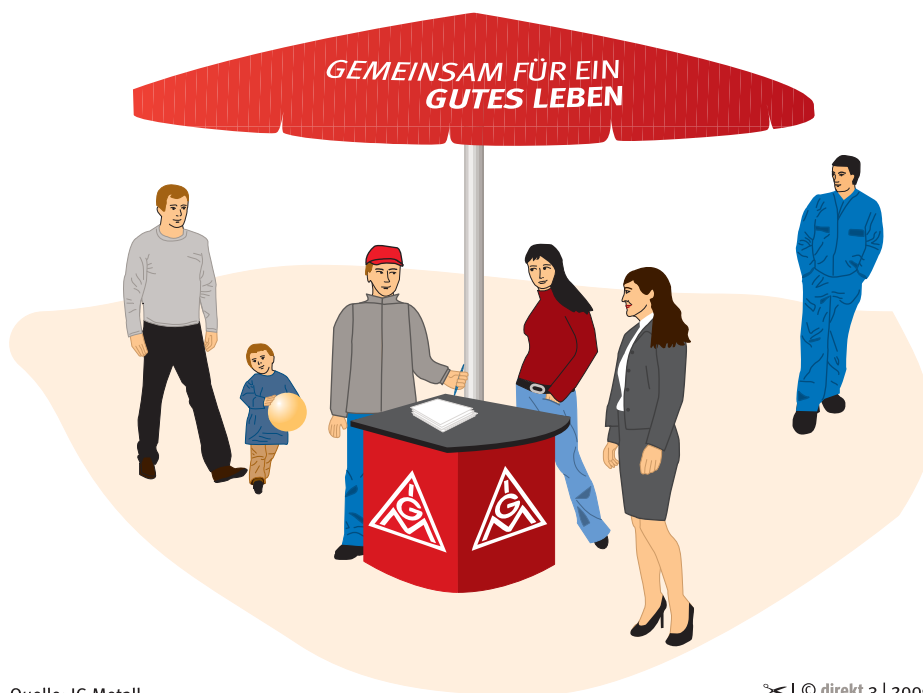
Kampagne »Gutes Leben«

Auf jede Stimme kommt es an

Politik funktionierte oft nach dem Motto: Was für die Wirtschaft gut ist, ist auch für die Menschen gut. Die IG Metall will mit der Kampagne »Gemeinsam für ein gutes Leben« diesen Grundsatz umdrehen. Die Menschen und ihre Anliegen gehören in den Mittelpunkt der Politik. | **Mehr auf Seite 3 »**

Wir wollen es wissen

In einer groß angelegten Umfrage will die IG Metall erfahren, was sich Menschen in Deutschland unter »gutem Leben« vorstellen.



Quelle: IG Metall

© direkt 3 | 2009

Extranet

❖ **Schaeffler:** Ungewöhnliche Maßnahmen in ungewöhnlichen Zeiten

❖ **Landmaschinen:** Mehr als Traktoren und Mähdrescher

❖ **Arbeiten bis zur Rente:** Nur bei wenigen stimmen die Bedingungen

Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst: www.extranet.igmetall.de

»Sichere Arbeitsplätze« heißt nicht: längere Arbeitszeiten und mehr Stress

Die Kurzarbeit verdeckt, was normalerweise los ist in der Wirtschaft: Es wird immer mehr und unter zunehmendem Leistungsdruck gearbeitet. Die IG Metall will daraus Konsequenzen ziehen. Wie die Arbeitsbedingungen nach der Krise wieder besser werden können, darüber diskutierten Metaller auf einer Fachtagung.

Wo wollen wir hin? Für die Metaller, die am 18. Februar bei einer tarifpolitischen Fachtagung in Sprockhövel über Arbeits- und Leistungs politik diskutierten, waren einige Antworten schnell gefunden: Die tatsächliche Arbeitszeit, die in der Metallindustrie zurzeit im Schnitt bei über 39 Stunden liegt, auf 35 Stunden zu begrenzen. Kürzere Arbeitszeiten bei besonders belastenden Tätigkeiten. Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit zurückfahren. Mehrarbeit nicht mehr verfallen lassen. Die Lebensarbeitszeit begrenzen – kein Arbeiten bis 67 Jahre.

Und mehr »Zeitsouveränität«: Arbeitszeit so gestalten, dass die Menschen sie mit ihren Wünschen und Lebenssituationen

Yasemin Rosenau, BR-Vorsitzende, Vaillant, Gelsenkirchen:

»Die Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten in der Gruppenarbeit, wie Materialbeschaffung und Transport, im Zuge der Rationalisierungen haben den Leistungsdruck enorm erhöht. Wer länger als sieben Stunden arbeitet oder älter ist, hat Schwierigkeiten. Wir müssen die Probleme jetzt anpacken. Die Krise darf uns nicht daran hindern, an die Zukunft zu denken.«



Detlef Nagel, Betriebsrat, VW Sachsen, Zwickau:

»Seit der Einführung des neuen Produktionssystems müssen wir aufpassen, dass in der Produktion nicht taktgebundene Tätigkeiten, die die Belastungen ausgleichen, nicht hinunterfallen. Auch die Arbeit der Angestellten wird immer stressiger; wir müssen dringend Wege finden, um Leistungen zu erfassen – und Haltelinien entwickeln, um sie vor Überforderung zu schützen.«



Regina Pawils, Betriebsrätin, Dräger Medical, Lübeck:

»Der Trend bei Hochqualifizierten geht zu 40 Stunden und mehr. Je länger die Arbeitszeit, desto schwieriger wird es für Frauen mit Familie, mitzuhalten. Arbeiten sie weniger, wird das in der Regel zum Karriereknick. Die Arbeitszeit müsste auf 35 Stunden zurückgeführt und zugleich so flexibel werden, dass sie an individuelle Lebensbedingungen angepasst werden kann.«



Karlheinz Fischer, BR-Vorsitzender, Daimler, Rastatt:

»Die Beschäftigten haben Angst, dass die Leistungsschraube ständig weiter angezogen wird. Dieser Trend besteht in allen Montagewerken und verstärkt sich in der Krise. Wir können so nicht mehr weitermachen. Mit beteiligungsorientierter Arbeitsorganisation können wir eine Balance zwischen Leistungsanforderung im Produktionsprozess und Arbeitsbedingungen erreichen.«



nen in Einklang bringen können. Das heißt, das Kunststück fertigzubringen, einerseits mehr zu regeln, Grenzen einzubauen. Andererseits zu ermöglichen, Arbeitszeit individueller zu gestalten. Dabei »geht es nicht um Kontrolle, sondern darum, dass Beschäftigte bessere Chancen haben, ihre Rechte durchzusetzen«, wie Helga Schwitzer, im IG Metall-Vorstand für Tarifpolitik zuständig, betonte.

Den Leistungsdruck zu begrenzen, hält der Münchner Wissenschaftler Dieter Sauer für schwierig, weil Leistung heute oft nicht mehr am Aufwand gemessen wird, sondern am Ergebnis, sie dadurch nicht mehr messbar ist – und maßlos wird. Das führe zu »systematischer Überforderung«. Die Folge: psychische Erkrankungen.

Die Mitglieder für die Probleme sensibilisieren und in betriebliche Auseinandersetzungen um Lösungen einbeziehen, darin sieht Sauer, wie auch die IG Metall, die beste Gegenstrategie.

Im Herbst plant die IG Metall eine große Konferenz zum Thema. Hier sollen neben den tariflichen auch die – genauso wichtigen – betrieblichen und gesundheitlichen Aspekte einbezogen werden. »Zeit, dass wir was drehen« stand als Motto über der Tagung in Sprockhövel. Und das war auch als Programm für die Zukunft gemeint. ■

Vorträge von der Konferenz:

► www.extranet.igmetall.de

→ Themen → Tarifpolitik

Impressum

direkt Der Infodienst der IG Metall

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler, IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktionsleiterin:

Susanne Rohmund (verantwortl. i. S. d. P.)

Chefredakteurin: Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst: Ilka Grobe

Redaktion: Fritz Arndt, Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonella Pelivan

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus

Bildredaktion: Michael Schinke

Vertrieb: Reinhold Weißmann,

Telefon: 069-66 93-22 24,

Fax: 069-66 93-25 38,

vertrieb@igmetall.de

Druck: apm AG, Darmstadt,

Anzeigen: Patricia Schledz,

Telefon: 06151-81 27-0,

Fax: 06151-80 93 98,

schledz@zweiplus.de

direkt im Internet:

www.igmetall.de/direkt

Telefon der Redaktion:

0800-446 38 25,

Fax: 069-66 93-20 02

E-Mail: direkt@igmetall.de

Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Größte Befragung kann jetzt in den Betrieben starten

»Gemeinsam für ein gutes Leben« – der Titel der Kampagne ist Programm. Mit der größten Befragung, die die IG Metall je gemacht hat, will sie Bewegung in die Betriebe bringen und eine bessere Arbeits- und Lebenswelt schaffen.

Die IG Metall will es wissen: Was ist den Menschen wichtig? Was muss sich ändern? Deshalb startet sie Anfang April die größte Befragung dieser Art in Deutschland. Auf einem zweiseitigen Fragebogen können Mitglieder und Nicht-Mitglieder sagen, wie wichtig ihnen ein sicherer Arbeitsplatz, Bildungschancen oder Zeit für Freunde und Familie sind. Welche Erwartungen sie in der Krise an die Wirtschaft haben und was die Politik tun muss.

Dabei werden die Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall eine wichtige Rolle spielen. Für ihre Umfrage im Betrieb erhalten sie die Fragebögen Ende März in ihren Verwaltungsstellen. Hier gibt es auch Plakate, Infobroschüren und Stifte zur Kampagne »Gemeinsam für ein gutes Leben« sowie Wahlurnen für die Abgabe der Fragebögen.

Die ausgefüllten Bögen können bei den Verwaltungsstellen abgegeben oder direkt an die Postfachadresse auf dem Fragebogen geschickt werden, die die IG Metall eingerichtet hat. Ein beauftragtes Institut wertet die Befragung aus.

Im Sommer – nur wenige Monate vor der Bundestagswahl – will die IG Metall alle Parteien mit den Ergebnissen konfrontieren. Deshalb gilt: Je mehr Menschen abstimmen, desto größer ist das politische Gewicht. Für Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG

Seitenstart

Neues von der Kampagne »Gemeinsam für ein gutes Leben« gibt es regelmäßig im Internet. Mit der Befragung geht die auch Internetseite an den Start.

► www.gutes-leben.de

Broschüre

Die IG Metall hat in einer Broschüre Infos für Aktive zur Kampagne zusammengefasst:

► www.extranet.igmetall.de

→ IG Metall

→ Kampagne »Gutes Leben«

Metall, geht es auch darum, mit der Befragung Mitglieder zu aktivieren und Noch-Nicht-Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen. »Wir hätten auch eine repräsentative Umfrage bei einem Institut in Auftrag geben können. Aber darum geht es uns nicht. Wir wollen selbst mit den Menschen sprechen – und zwar mit möglichst vielen.«

Zum Fragebogen gehört ein vierseitiger Umschlag, der neben Informationen zur Kampagne eine Antwortkarte enthält. Wer sie abschickt, wird regelmäßig per Post, E-Mail oder SMS über den Stand der Befragung und aktuelle Aktionen informiert. Jeder kann sich mit Wünschen, Kritik oder Anregungen an die IG Metall wenden und erhält auch eine Antwort.

Und ganz nebenbei nützt die Befragung auch noch vielen guten Ideen. Denn für jeden abgegebenen Fragebogen erhalten die Verwaltungsstellen einen Euro, der an ein soziales Projekt in der Region geht. ■

Rücklauf der Fragebögen bis Mitte Mai

Gas geben und fragen, fragen, fragen ...

■ Da die IG Metall die Ergebnisse der bundesweiten Auswertung am 3. Juli präsentieren will, heißt es jetzt Gas geben. Bis Mitte Mai sollten Betriebsräte und Vertrauensleute die Fragebögen zurückschicken.

■ Pro Verwaltungsstelle bietet die IG Metall an, Befragungen von bis zu drei Betrieben einzeln auszuwerten. Die Ergebnisse können für Aktionen genutzt werden.

TEXTIL/BEKLEIDUNG

24 Monate Fastenzeit

Sechs Nullmonate, dann sechs Monate je 20 Euro, dann zwölf Monate 1,5 Prozent mehr Geld – alles verschiebbar oder komplett aussetzbar. Das boten die Arbeitgeber bisher für die Textil- und Bekleidungsindustrie im Westen. Und keine Azubi-Übernahme. Für die IG Metall natürlich inakzeptabel. Ab 2. März reagierten Beschäftigte mit Warnstreiks. Nächster Verhandlungstermin: 9. März. Am 4. März startet die Tarifrunde für den Osten. Auch hier fordert die IG Metall 5,5 Prozent. ■

Mehr zum Thema unter:

► www.extranet.igmetall.de

→ Themen → Tarifpolitik

→ Aktuelle Tarifrunden

IT-UNTERNEHMEN

Beschäftigte halten

Keine Entlassungen in 2009, fordert die IG Metall. Und das muss auch das Ziel in der IT-Industrie sein, sagte IG-Metall-Vorstandsmitglied Helga Schwitzer auf der Cebit in Hannover. Die IG Metall und Verdi schlagen ein Sechspunkte-Programm vor, wie IT-Unternehmen ihre Beschäftigten halten können. So sollten die Unternehmen Kurzarbeit nutzen und mit Qualifizierung verbinden. ■

REGINA-HILDEBRANDT-PREIS

Filmemacher geehrt

Die Journalisten Carsten Rau und Hauke Wendler haben den Regina-Hildebrandt-Preis 2009 der »Stiftung Solidarität« erhalten: für ihren Dokumentationsfilm im NDR »Arm und alt – Wenn die Rente nicht reicht«. Laut Stiftung haben sie es geschafft, ein »vernachlässigtes Thema in die öffentliche Diskussion zu bringen.« ■

❖ BETRIEBSRAT

Preis für gute Arbeit

Die erfolgreiche Arbeit von Betriebsräten will der »Deutsche-Betriebsräte-Preis« auszeichnen. Die Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« vergibt den Preis zum ersten Mal. Schirmherr ist Bundesarbeitsminister Olaf Scholz. Einzelne Betriebsrats-Mitglieder oder ganze Gremien können sich mit einer Kurzbeschreibung ihres Projekts bis zum 30. April bewerben. ■

Bewerbungsmuster unter:
► www.deutscherbetriebsraete-preis.de

❖ DIVIDENDEN

Aktionäre kurz halten

Angesichts der Krise hält die IG Metall hohe Ausschüttungen für Aktionäre für ein falsches Signal. Über die Verteilung der Gewinne aus 2008 entscheiden die Hauptversammlungen. In der Krise müssten Gewinne in den Unternehmen bleiben, fordert die IG Metall. Von Aufsichtsräten sei Sensibilität gefragt. Gerade Arbeitnehmervertreter würden gegen überhöhte Dividenden stimmen. ■

Ausführliche Erklärung:

► www.extranet.igmetall.de
→ Aktive → Aufsichtsrat

❖ BUNDESARBEITSGERICHT

Doppelt gilt nicht

Leiharbeiter könnten Geld nachfordern. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist ein Arbeitsvertrag, der auf zwei verschiedene Tarifverträge verweist, unwirksam (2 AZR 641/09, 15. Januar 2009). In diesem Fall hätten Leiharbeiter denselben Entgeltanspruch wie die Festangestellten im Betrieb. Die IG Metall-Bezirksleitung NRW empfiehlt, auch ältere Verträge zu prüfen. Ansprüche können drei Jahre rückwirkend geltend gemacht werden. ■

WAS IST EIGENTLICH DIE ...

EBR-Richtlinie?

Die EBR-Richtlinie schaffte 1994 den Rahmen für eine grenzübergreifende Arbeitnehmervertretung in Europa. Seither haben Arbeitnehmervertreter unter bestimmten Bedingungen Anspruch, einen Europäischen Betriebsrat (EBR) zu gründen. Gegenüber dem Arbeitgeber hat der EBR ein Informations- und Anhörungsrecht.

In der Praxis zeigte sich aber, wie butterweich die Richtlinie formuliert war. So gab es immer wieder Streit, worüber ein EBR informiert oder wann er angehört werden muss. Einige Verbesserungen bietet die Neufassung der EBR-Richtlinie, auf die sich die Europäische Union Mitte Dezember geeinigt hat.

Die neue Richtlinie enthält Mindestvorschriften zu den Aufgaben des EBR und definiert etwa »Information« und »Anhörung« besser. So muss die Information es dem EBR ermöglichen, eine Angelegenheit gründlich zu überprüfen. Und er muss so rechtzeitig und angemessen angehört werden, dass der Arbeitgeber seine Stellungnahme berücksichtigen

kann. Nach der Neufassung haben EBR-Mitglieder nun Anspruch darauf, für Qualifizierungen bezahlt freigestellt zu werden. Außerdem will die EU die Abstimmung zwischen den nationalen und europäischen Ebenen der Arbeitnehmervertretung klarer regeln. Auf diese Rechte können sich alle bestehenden EBR berufen, die sich nach 1996 gegründet haben.

Die neue Richtlinie gilt allerdings nicht für Artikel-13-Vereinbarungen. Also all jene EBR, die vor September 1996 gegründet wurden. Sie machen im Organisationsbereich der IG Metall fast 40 Prozent aus. Vorsicht ist auch bei laufenden Verhandlungen geboten. Vereinbarungen, die während der Umsetzung in nationales Recht – voraussichtlich zwischen Mai 2009 und Mai 2011 – abgeschlossen oder verändert werden, fallen auch nicht unter die neue Richtlinie. Aus Sicht der IG Metall kommt es in jedem Fall weiter darauf an, die neuen Rechte politisch und notfalls auch juristisch durchzusetzen. ■

Material

❖ Workshop

Mehr zur neuen Richtlinie und anderen EBR-Themen gibt es im Workshop der IG Metall »Europäische Betriebsräte« vom 3. bis 6. Mai in Sprockhövel (Seminar-Nr.: SH 01909).

Anmeldungen über die Verwaltungsstellen.

Mehr zur Richtlinie:

► www.extranet.igmetall.de
→ Aktive
→ Eurobetriebsrat

Fragen beantwortet auch das EBR-Team:

► ebr@igmetall.de

✂ | direkt 3 | 2009

ITK-ENTGELTANALYSE 2009

Mit Tarif im Schnitt zehn Prozent mehr

Tarif lohnt sich. Das zeigt auch die neue Entgeltanalyse der IG Metall in Unternehmen der Telekommunikations- und IT-Branche. Danach zahlten tarifgebundene Unternehmen 2008 im Schnitt um zehn Prozent höhere Gehälter als nicht-tarifgebundene. Insgesamt fiel das

❖ Broschüre

Die ITK-Entgeltanalyse kostet 4,90 Euro und kann bestellt werden:

► www.extranet.igmetall.de
→ Branchen
→ ITK-Industrie
→ Einkommen

Jahr für viele Beschäftigte der Branche allerdings eher bescheiden aus. Für viele gab es keine oder nur geringe Gehaltserhöhungen. Beschäftigte in Call-Centern mussten sogar kräftige Einbußen hinnehmen. Hier sanken die Gehälter teilweise um bis zu 13 Prozent. ■

Task Force bietet IG Metall vor Ort Hilfe bei Krisenbetrieben

Seit Anfang März arbeitet die »Task-Force-Krisenintervention«. Sie soll die IG Metall vor Ort unterstützen, indem sie ihr schnell gute Berater für den Einsatz in Krisenbetrieben vermittelt – und in Ausnahmefällen auch bezahlt.

In der Krise kurzfristig eingreifen, um Entlassungen zu verhindern – das ist in vielen IG Metall-Verwaltungsstellen Tagesgeschäft. Künftig können sie dabei auf die Task Force beim IG Metall-Vorstand zurückgreifen. Sie kann ihnen bei Bedarf geeignete externe Berater benennen. Ziel ihres Einsatzes ist es, Krisensituationen schnell zu erkennen, um sofort reagieren zu können. Und zu verhindern, dass die Krisenfolgen nur den Beschäftigten aufgebürdet werden. In Ausnahmefällen übernimmt der IG Metall-Vorstand die Kosten für drei- bis fünftägige externe Erstberatungen – etwa, wenn die Berater nicht vom Arbeitgeber bezahlt werden können.

Ansprechpartner für Betriebsräte, die schnelle Hilfe brauchen, bleiben die Verwaltungsstellen.

Mittelfristig sollen Kriseninterventionen der IG Metall dazu beitragen, Unternehmen auf Dauer weniger krisenanfällig

und damit Arbeitsplätze langfristig sicherer zu machen: Durch betriebliche Innovationsstrategien, die nicht auf reines Kostensenken setzen, sondern auf neue Produkte, effizienteren Energie- und Materialeinsatz, Investitionen in Forschung und Entwicklung und intelligente Arbeitsorganisation. Die Task Force ist mit dem Projekt »Früherkennung und Innovation« verzahnt, das konkrete Handlungs-Bausteine entwickeln wird.

Eine Clearingstelle beim Vorstand – Leiter Jochen Schroth – sammelt Informationen über die Beratungsfälle, um Konsequenzen ziehen zu können: Um gute Beispiele anderen zugänglich zu machen, Erfahrungsaustausch unter den Akteuren zu organisieren, Wissen weiterzugeben, Handlungshilfen und Schulungskonzepte zu erarbeiten. Und um Forderungen an die Politik zu formulieren. ■

STAHLINDUSTRIE

Dicke Gewinne und entlassen?

Die Krise ist schon bei mehr als drei Viertel der Stahlunternehmen angekommen. Das zeigt eine Betriebsräte-Umfrage der IG Metall in NRW. In 90 Prozent der Betriebe wird weniger gearbeitet. Einige kündigen schon Entlassungen an. Bei Thyssen Krupp Steel in Duisburg haben am 26. Februar rund 10000 Beschäftigte gegen Personalabbau-pläne protestiert. Der Konzern

hat »viele Jahre Milliarden verdient«, sagte IG Metall-Vorstandsmitglied Detlef Wetzel, im Aufsichtsrat von Thyssen Krupp. »Ein Teil davon muss jetzt eingesetzt werden, um die Beschäftigten über die Krise zu retten.«

Bald stehen bei Stahl Tarifrunden an. Die Verträge sind gekündigt. Ende März wollen die Tarifkommissionen in West und Ost Forderungen beschließen. ■



Foto: Gaby Gerster

Berthold Huber, der Erste Vorsitzende der IG Metall, zu IG Metall-Einsatz und staatlichen Hilfen für krisengebeutelte Unternehmen.

» **Beschäftigung zu sichern hat für die gesamte IG Metall Vorrang. Wir kämpfen um jeden Arbeitsplatz.**«

Mitbestimmung macht Firmen krisensicherer

? direkt: Die IG Metall engagiert sich für Opel. Mit Schaeffler hat die IG Metall eine Zukunftsvereinbarung abgeschlossen. Sind das Beispiele für eine neue Politik der IG Metall in der Krise?

Berthold Huber: »Neu ist es nicht, dass wir uns für Krisenbetriebe einsetzen und alles tun, um Arbeitsplätze zu retten. Nur: Jetzt herrscht eine historisch einmalige Ausnahmesituation, in der von allen Gliederungen der IG Metall, vom Vorstand bis zur Verwaltungsstelle, besonderes Engagement verlangt wird. Beschäftigung zu sichern, hat absoluten Vorrang.«

? direkt: Der Staat kann nicht jedem Betrieb helfen. Wo sind die Grenzen?

Huber: »Wenn Tausende Arbeitsplätze bedroht sind und ein Bankrott Auswirkungen auf Zulieferbetriebe und andere Wirtschaftsbereiche hat, muss der Staat eingreifen, wenn das Unternehmen anders nicht zu retten ist. Industrielle Wertschöpfung ist für unser Land ebenso wichtig wie funktionierende Finanzmärkte. Industrielle Kerne müssen erhalten werden. Die Krise hat gezeigt, dass Privatwirtschaft und Banken die Probleme aus eigener Kraft nicht lösen können. Wenn der Staat sich engagiert, muss er aber auf jeden Fall Mitentscheidungsrechte sichern.«

? direkt: Bei Schaeffler hat die IG Metall die paritätische Mitbestimmung erreicht. Wie wichtig ist Mitbestimmung gerade in der Krise?

Huber: »Bei Thyssen Krupp Steel haben die IG Metall-Vertreter in der jüngsten Aufsichtsratssitzung – unterstützt von Tausenden demonstrierenden Stahlarbeitern – durchgesetzt, dass die angedrohten betriebsbedingten Kündigungen kein Thema mehr sind. Mitbestimmte Unternehmen orientieren sich stärker darauf, die Zukunft des Unternehmens und der Beschäftigung zu sichern. Zum Beispiel durch Zukunftsinvestitionen und vorausschauende, langfristige Personalkonzepte. Die Krise zeigt deutlich: Die Orientierung an den Aktionärsinteressen führt in den Abgrund. Wir müssen die aktuelle Situation für einen grundlegenden Wandel nutzen. Im Mittelpunkt müssen die Interessen der Beschäftigten stehen. Wir brauchen mehr Mitbestimmung, um Besser-Strategien zu entwickeln – auch damit die Betriebe in künftigen Krisensituationen weniger anfällig sind.«

ALTESSICHERUNG

Rente sozial reformieren

Altersarmut vermeiden und Lebensstandard sichern sind die Ziele des Rentenprogramms, das die IG Metall mit Experten aus Wissenschaft und Betrieben bei einem Workshop Ende Februar diskutierte. Die IG Metall will unter anderem die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Rente, mehr Betriebsrenten sowie flexible Rentenübergänge. ■

Die IG Metall-Vorschläge unter:

- www.extranet.igmetall.de
- IG Metall → Initiative: Neuer Generationenvertrag

EUROPA

Industriepolitik stärken

Der Europäische Metallarbeiterbund (EMB) hat die Europa-Politiker aufgefordert, sich für den Erhalt und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze in der europäischen Fertigungsindustrie einzusetzen. Im Hinblick auf die Europa-Wahlen im Juni hat er sechs Forderungen, wie die Stärkung des sozialen Europas oder eine effektive Industriepolitik, aufgestellt. ■ Mehr zum Thema unter:

- www.emf-fem.org

Bedingungen für Kurzarbeit wurden erheblich verbessert

Auf Drängen der IG Metall gibt es nun klare Erleichterungen bei der Kurzarbeit: Mehr Geld von der Arbeitsagentur. Leiharbeit, Befristung, Zeitkonten und die Ein-Drittel-Hürde sind keine Hindernisse mehr. Auch Qualifizierung wird leichter.

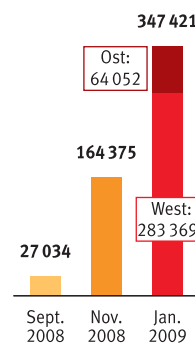
Nach der Verlängerung des Kurzarbeitergeld-Bezugs von maximal 12 auf 18 Monate kommen mit dem Konjunkturpaket II nun weitere Erleichterungen: Auch für einzelne Beschäftigte kann nun Kurzarbeitergeld beantragt werden, wenn bei ihnen mehr als zehn Prozent Entgelt ausfallen. Bislang musste mindestens ein Drittel der Belegschaft betroffen sein.

Der Abbau von Leiharbeit und Befristung sowie Minusstunden auf Zeitkonten sind nicht mehr Voraussetzung für Kurzarbeitergeld. Auch Leihbeschäftigte und Befristete haben ohne Einschränkung Anspruch.

Im Anschluss an eine ab 2008 gültige Beschäftigungssicherungsvereinbarung gibt es nun Kurzarbeitergeld nach dem vorherigen vollen Entgelt – nicht nach dem reduzierten.

Steil gestiegen

Zahl der Kurzarbeiter in Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit
© direkt 3 | 2009

Hier gibt es eine Übersicht über die Änderungen bei der Kurzarbeit:

- www.einsatz-fuer-arbeit.de

Die Arbeitsagentur übernimmt bei Kurzarbeit ab sofort die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers.

Qualifizierung in der Kurzarbeit wird umfangreich gefördert. Dies gilt jetzt für alle Beschäftigten, nicht nur für Niedrigqualifizierte und Ältere. Arbeitgeber bekommen dabei bis zu 100 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Mit den Erleichterungen bei der Kurzarbeit folgt die Bundesregierung im Wesentlichen den Vorschlägen der IG Metall.

»Wir haben viele Gespräche mit der Politik geführt«, sagt Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Jetzt geht es um Konzepte und Maßnahmen nach der Kurzarbeit – und darum wer sie bezahlt.« ■

Gut gemacht!

Minusstunden sammeln und für Weiterbildungen nutzen

Bei Salzgitter Flachstahl hat der Betriebsrat für die Beschäftigten ein Recht auf Bildung geschaffen.

Kurzarbeit bedeutet nicht nur weniger Arbeit, sondern auch weniger Geld für die Beschäftigten. Doch Einkommensverluste lassen sich verringern und Kurzarbeit zugleich sinnvoll nutzen. Das zeigt das Beispiel Salzgitter Flachstahl. Dort hat der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung vereinbart, Arbeitszeitkonten einzuführen,

auf denen die Beschäftigten Minusstunden – maximal zwei Arbeitstage pro Monat – für Weiterbildungen sammeln können. Stehen etwa im April sieben Tage Kurzarbeit an, können die Beschäftigten fünf Tage Kurzarbeit machen und zwei Tage als Minusstunden aufschreiben. Die Beschäftigten können auf dem Konto nur

Materialien

Die Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung und zur Qualifizierung gibt es im Extranet:

- www.extranet.igmetall.de
- Themen
- Bildung
- Weiterbildung

jeweils ganze Tage einstellen. So kommen sie auch mit Kurzarbeit auf durchschnittlich 93 Prozent ihres Entgelts und erhalten ein Recht auf Bildung. Denn die Minusstunden kann der Betrieb nur in Form von Weiterbildungstagen zurückfordern. Die Konten sind befristet und müssen bis Ende des Jahres ausgeglichen werden. ■

MOBBING

Beleidigungen muss sich keiner gefallen lassen

Arbeitgeber müssen Beschäftigte vor Beleidigungen durch Vorgesetzte oder andere Personen, auf die sie Einfluss haben, schützen. Verletzt ein Arbeitgeber diese Pflicht schuldhaft, darf der gemobbte Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung unter bestimmten Umständen zurückhalten. Dazu muss er aber zuvor dem Arbeitgeber klar und eindeutig mitgeteilt haben, um welche konkreten Mobbingvorwürfe es sich handelt. Denn nur so kann dieser gegen den Mobber erfolgreich vorgehen. ■

BAG vom 13. März 2008 – 2 AZR 88/07

WETTBEWERBSVERBOT

Karenzentschädigung durch Vergleich entfallen

Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Aufhebungsvertrag oder einem gerichtlichen Vergleich darauf, dass damit alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sind, kann dies auch nachvertragliche Rechtsbeziehungen betreffen. Dazu gehören etwa ein Wettbewerbsverbot und die Zahlung einer Karenzentschädigung.

Bei einem Wettbewerbsverbot verpflichtet sich der Arbeitnehmer beispielsweise, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnis weder als freier Mitarbeiter noch als Festangestellter für ein Konkurrenzunternehmen zu arbeiten. Im Gegenzug sagt der Arbeitgeber eine Karenzentschädigung zu. Beides kann im Falle eines gerichtlichen Vergleichs oder eines Aufhebungsvertrags entfallen. ■

BAG vom 22. Oktober 2008 – 10 AZR 617/07

Mehr Wissen

Krise bewältigen

Mit den Möglichkeiten der Mitbestimmung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten beschäftigt sich das 9. Düsseldorfer Arbeits- und Sozialrechtsforum. Vom 25. bis 26. März diskutieren Wissenschaftler, Betriebsräte und Gewerkschafter in Düsseldorf.

Anmeldung und Infos gibt es hier:

► www.aulnrw.de
Arbeit und Leben
DGB/VHS NW
Düsseldorf
Tel.: 0211 – 938 00 17

Recht Behinderter

Die Rechte und Leistungsansprüche behinderter Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber haben verschiedene Experten aus Wissenschaft und Praxis in einem Kommentar zusammengefasst. Das Buch »SGB IX Sozialgesetzbuch, IX. Kommentar für die Praxis« ist im Bund-Verlag erschienen.

► www.bund-verlag.de

KÜNDIGUNG

Ohne Rechtsgrundlage geht es nicht

Verliert ein Berufskraftfahrer seinen Führerschein, kann der Arbeitgeber ihm kündigen. Denn ohne Führerschein kann er seinen Fahrer nicht mehr im Straßenverkehr einsetzen.

Anders verhält es sich allerdings, wenn es sich um eine spezielle betriebliche Fahrerlaubnis handelt. Beim Verlust eines solchen Papiere kann der Arbeitgeber einen Berufsfahrer nicht ohne Weiteres kündigen. Es müssen zumindest die Voraussetzungen für den Entzug einer betrieblichen Fahrerlaubnis näher festgelegt werden.

Denn ohne eine entsprechende Rechtsgrundlage hätte es der Arbeitgeber ohne Weiteres in der Hand, sich nach Bedarf selbst Kündigungsgründe zu schaffen. ■

BAG vom 5. Juni 2008 – 2 AZR 984/06

WIEDEREINSTELLUNG

Kündigung ist nicht immer das letzte Wort

Beschäftigte haben unter bestimmten Umständen Anspruch darauf, von einem neuen Betriebsinhaber wieder eingestellt zu werden. Und zwar auch dann, wenn sie vom alten Inhaber zum Beispiel wegen einer geplanten Betriebsstillegung rechtswirksam gekündigt wurden, aber danach noch während der Kündigungsfrist sich eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für die Betroffenen ergeben hat. Dies gilt auch dann, wenn der tatsächliche Betriebsübergang erst nach Ablauf der Kündigungsfrist stattfand. Das entschied das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Hotelbeschäftigten. ■

BAG vom 21. August 2008 – 8 AZR 201/07

ABFINDUNG

Gesetz schreibt Höhe nicht unbedingt vor

Beschäftigte haben keinen Mindestanspruch auf eine Abfindung, wenn sie betriebsbedingt gekündigt werden. Dieser ergibt sich nicht automatisch aus der Regelung des § 1a Kündigungsschutzgesetz. Kündigt ein Arbeitgeber, kann er den betroffenen Arbeitnehmern durchaus auch höhere oder geringere Abfindungen anbieten als die in dem Gesetz vorgesehenen 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr.

Allerdings muss er dazu die abweichenden Voraussetzungen ganz eindeutig und unmissverständlich in der Erklärung der Kündigung schriftlich festhalten. Darin liegt dann ein Angebot auf Abschluss eines Beendigungsvertrages. ■

BAG vom 10. Juli 2008 – 2 AZR 209/07

FAHRTKOSTEN

Bei Einsatzortwechsel in voller Höhe absetzbar

Arbeitnehmer können Fahrten zu ständig wechselnden Tätigkeitsstätten in voller Höhe als Werbungskosten absetzen. Damit widersprach der Bundesfinanzhof einem Finanzamt, das bei Einsatzorten, die weniger als 30 Kilometer vom Wohnort entfernt lagen, lediglich eine Entfernungspauschale anerkennen wollte.

Die Richter stellten klar, dass diese Praxis aufgrund der geänderten Rechtslage überholt sei. Denn bei wechselnden Einsatzorten könnten sich Arbeitnehmer nicht auf einen immer gleichen Weg zur Arbeit einstellen und sich so auch nicht um die Minderung der Fahrtkosten bemühen. ■

BFH vom 18. Dezember 2008 – VI R 39/07

❖ Stellenangebot

Die IG Metall-Verwaltungsstelle Göppingen-Geislingen sucht **eine politische Sekretärin** oder **einen politischen Sekretär**. Die Vollzeitstelle ist unbefristet und ab Mai zu besetzen. Die Bewerbungsfrist endet am 20. März. ■

Infos zur Stelle und Kontakt:

► www.extranet.igmetall.de

→ IG Metall

→ Stellenausschreibung

❖ Seminare

7. und 8. Mai

»Aktiv werden gegen Rechts! – Wie kann man in Krisenzeiten rechtspopulistischen Kampagnen in den Betrieben begegnen?« lautet der Titel eines IG Metall-Seminars (Nr. VB 0300809). Es richtet sich an Betriebsräte, JAV-Mitglieder und Schwerbehindertenvertretungen, die sich gegen rechte Haltungen im Betrieb positionieren müssen. Ort: Bildungszentrum Sprockhövel. Freistellung nach Paragraph 37, 6 BetrVG oder 96, 4 SGB IX. Interessenten können sich über ihre Verwaltungsstellen dazu anmelden. ■

Ab 3. Mai

Der Sprachkurs »Englisch für (Euro-)Betriebsräte sowie Gesamt-, und Konzernbetriebsräte« richtet sich spezielle an international tätige Betriebsräte. Der Kurs besteht aus drei einwöchigen Intensivseminaren, die im Block zu buchen sind. Die ersten zwei Wochen (3. bis 8. Mai und 13. bis 18. September) finden in der Bildungsstätte Bad Orb statt.

Der dritte Teil (31. Januar bis 6. Februar 2010) wird in England durchgeführt. Freistellung nach Paragraph 37, 6 BetrVG. Wer an den der Seminarreihe teilnehmen möchte, kann sich über seine Verwaltungsstelle dazu anmelden. ■

Was die Welt bewegt

Der sexyste Politiker, den die CSU im Angebot hat, ist Horst Seehofer. Am Aschermittwoch nannten seine Getreuen ihn »unseren Obama«. Vermutlich nennen die Amerikaner ihren Obama jetzt »our Seehofer«.

Sich treu bleibt Guido Westerwelle. Er erhob sein Stimmchen, um vor einem schleichenden Sozialismus zu warnen. Tapfer hält er dem selbstverschuldet daniederliegen Kapitalismus in seinem ganzen Elend die Stange. Auch wenn er im Eifer nicht versteht, was wirklich abgeht. Der bekannte US-Professor Nouriel Roubini ist schlauer: Man müsse die Banken jetzt verstaatlichen, sagte er im »Stern«, »um die Marktwirtschaft zu retten«.

Sagt uns Eure Meinung!

Ob Lob oder Kritik, Themenwünsche oder Anregungen: Die Redaktion freut sich über jede Zuschrift: Schreibt uns per E-Mail:

► direkt@igmetall.de

Wer ist eigentlich schuld an der Pleite der Hypo Real Estate? Ihr Ex-Chef Georg Funke offenbar nicht. Er klagt gegen seine fristlose Kündigung und fordert Ruhegeld von 560 000 Euro pro Jahr. Das könne ihm nur verwehrt werden, wenn er Schuld an der Misere trägt. Ach so. Vielleicht ist ja der Steuerzahler schuld. Ein Indiz dafür: Er muss notfalls den Schlamassel zahlen.

»Entweder wir dürfen E-Mails unserer Mitarbeiter lesen, oder wir verlagern Arbeitsplätze ins Ausland«, drohte Nokia in Finnland der Politik, und die änderte brav das Gesetz. Was kommt wohl als Nächstes? »Entweder kriegen wir unsere eigene Regierung oder...« ■

