

DIE SPITZE

Schnüffeln

Seit dem Lidl-Skandal ist selbst den Arglosesten unter uns klar, dass wir überall beobachtet und ausspioniert werden. Wenn Beschäftigte krank sind, lässt mancher Arbeitgeber auch gern mal bei ihnen zu Hause herum-schnüffeln. In der Hoffnung, sie beim Renovieren der Wohnung oder Feste feiern zu erwischen – um ihnen dann die Kündigung zu präsentieren. In Ruhpolding hat die Fertighäuser-Firma VHP Haas versucht, dem aufmüpfigen Betriebsrat Thomas Höck zu kündigen. Er habe, obwohl krank gemeldet, zwei Weißbier getrunken. Doch bevor ihr, liebe Leserinnen und Leser, jetzt allen, die sich krank melden, ratet, auf Wasser und Gallettee umzusteigen, lest, was das Landesarbeitsgericht in Bayern dazu festgestellt hat: »Der Konsum von zwei Weißbieren ist – jedenfalls in Bayern – mit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne weiteres zu vereinbaren. Der Genuss wird dabei – auch das ist gerichtsbekannt – von den erkrankten Personen keineswegs als belastend oder schädlich, sondern im Gegenteil als gesundheitsfördernd empfunden.« Es kann natürlich sein, dass Kranke im Norden Klare trinken müssen, um zu gesunden. In der Hauptstadt Berliner Weisse und in Hessen Äpfelwei. Das sollte vorher geklärt werden. Kranke sollten auch nicht gleich mit jedem Brüderschaft trinken. Es könnte ein Schnüffler des Arbeitgebers sein.

1. MAI 2008

Gute Arbeit muss drin sein!

Die diesjährigen Maifeiern der DGB-Gewerkschaften stehen unter dem Motto »Gute Arbeit muss drin sein!«. »Gute Arbeit« heißt: Sichere Arbeitsplätze, mit guten Arbeitsbedingungen, guter Bildung und Weiterbildung und gutem Einkommen – bis ins Rentenalter. Auch für Leihbeschäftigte.

Auf der zentralen Kundgebung in Mainz redet DGB-Chef Michael Sommer. Der IG Metall-Vorsitzende Berthold Huber kommt nach Wolfsburg, der Zweite Vorsitzende Detlef Wetzels nach Düsseldorf.

Die IG Metall will am 1. Mai auch über Gerechtigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft sprechen. Denn: Angesichts rücksichtsloser Werkschließungen und auch milliarden-schwerer Spekulationsverluste an den Finanzmärkten – bei gleichzeitig explodierenden Renditen und Managergehältern – fordert die IG Metall grundsätzliches Umdenken: Mehr Mitbestimmung in

der Wirtschaft, weitreichende Kontrolle der Finanzmärkte und gerechte Steuern. Die Wirtschaft muss sich »am Gemeinwohl orientieren«, meint Berthold Huber. »Wir wollen dem Finanzmarktkapitalismus ein Modell entgegensetzen, das ökonomische Effizienz mit Gerechtigkeit, Demokratie und Solidarität verbindet.«

75 Jahre Zerschlagung

Während der Maifeiern gedenken Gewerkschaften des Nazi-Sturms auf die Gewerkschaftshäuser am 2. Mai 1933. Damit zerschlug das Hitler-Regime die Gewerkschaften. Viele Gewerkschafter wurden deportiert und ermordet. Am 1. Mai, von Hitler als »Tag der nationalen Arbeit« vereinnahmt, ließ er sie noch mitmarschieren.

Mehr zum Thema 1. Mai:

► www.extranet.igmetall.de
→ 1. Mai 2008

Arbeitsbelastung: Immer mehr Last auf der Seele

Veränderung im Krankenstand 2000 bis 2007 bei Männern



Quelle: Deutsche Angestellten Krankenkasse 2008

Insgesamt nahm der Krankenstand in den vergangenen sieben Jahren um 10 Prozent ab. Bei den psychischen Erkrankungen hingegen stiegen die Krankmeldungen um mehr als 18 Prozent an.

8

Inhalt

ÜBERWACHUNG:

Videokameras im Grundsatz verboten

SEITE 2

METALLINDUSTRIE:

Hohe Umsätze und steigende Gewinne

SEITE 3

NAZIS:

Gewerkschaften – Feinbild Nummer 1

SEITE 4

PREKÄRE ARBEIT:

Es geht auch ohne Leiharbeiternehmer

SEITE 5

STICHWORT:

Compliance

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Wahlen können anfechtbar sein

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

direkt gefragt:

Seit die Personal-Überwachung bei Lidl öffentlich bekannt wurde, sorgen sich auch viele Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie. **direkt** fragt:

Gibt es bei euch auch Überwachungen? Was kann man dagegen tun?

»Auch in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie werden Beschäftigte überwacht. So sind bei der Firma Rübsam in Hünfeld seit vergangenen August Überwachungskameras installiert. In dem Betrieb existiert kein Betriebsrat. Darum hatte die Geschäftsleitung leichtes Spiel. Für die Beschäftigten ist das unerträglich. Keiner weiß, welche Daten gesammelt werden und was mit ihnen geschieht. Wir haben das Regierungspräsidium in Darmstadt, Abteilung Datenschutz, informiert. Die Überwachung muss sofort eingestellt werden.«

Ferdinand Hareter, IG Metall Hanau

»Beschäftigte müssen sich nicht alles gefallen lassen. Das zeigt der Fall des Leimener Autohauses Stern. Dort hatte die Geschäftsleitung unter dem Vorwand, Diebstahl zu verhindern, internetfähige Kameras installiert. Aber nicht dort, wo Teile verschwunden waren, sondern in der Werkstatt und im Verkaufsraum. Ein Mitglied der IG Metall hat sich diesen Eingriff in seine Persönlichkeitsrechte nicht gefallen lassen und mit unserer Unterstützung geklagt. Das Urteil vom Januar 2008 ist ein voller Erfolg. Der Arbeitgeber musste die Kameras abnehmen.«

Marc Berghaus, IG Metall Heidelberg

»Auch Siemens hat schon überwacht. Als 2002 Personal abgebaut werden sollte und Argumente in den Kündigungsschutzprozessen fehlten, hat die Geschäftsleitung die gesamte Mail- und Serverablage unseres Betriebsratsvorsitzenden durchsucht. Es wurden Beweise für nicht ordnungsgemäß zustande gekommene Kündigungs-Widersprüche gesucht. Dass solche kriminellen Aktionen heute bei uns möglich sind, glaube ich nicht. Betriebsbedingte Kündigungen sind nach den Erfahrungen kein Mittel der ersten Wahl mehr. Damals war es eine persönliche Aktion des Personalleiters Bellmann. Vielleicht treibt der jetzt woanders sein Unwesen.«

Bernd Lehmann, Betriebsratsvorsitzender bei Nokia Siemens Networks, München Hofmannstraße

»In unserem Betrieb werden sogenannte arbeitsfreie Zonen überwacht, um Spionage zu verhindern. MTU ist schließlich ein Hersteller von HighTech-Triebwerksteilen und Komponenten. Es existiert weiterhin eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Kameras zur Objektsicherung, die mit einer Zweckbestimmung hinterlegt ist. Überwacht werden Gebäude und Grundstücksgrenzen. Diese Überwachung tragen wir über eine Betriebsvereinbarung mit. Dass Beschäftigte auch während der Arbeit überwacht werden, würden wir niemals dulden.«

Josef Hillreiner, Betriebsratsvorsitzender bei MTU Aero Engines

ÜBERWACHUNG

Kameras? Grundsätzlich verboten

Der DGB fordert einen umfassenden Datenschutz für Arbeitnehmer. Aber auch heute können Beschäftigte schon etwas tun.

Grundsätzlich, sagt die DGB-Arbeitsrechtsexpertin Martina Perreng, ist die »Überwachung Beschäftigter per Kamera verboten«. Nur bei einem begründeten Anfangsverdacht könne es Ausnahmen geben.

Bei gerichtlichen Auseinandersetzungen darüber, wann Kameras zu tolerieren sind, hat das Bundesarbeitsgericht Videoüberwachungen als sehr weitgehende Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht definiert (ABR 21/03, 1 ABR 34/03). So muss ein konkreter Verdacht gegen einen Einzelnen vorliegen. Unbeteiligte sollen möglichst gar nicht gefilmt werden.

Dennoch ist juristisch nicht eindeutig definiert, wo ein Anfangsverdacht beginnt. Für die Arbeitgeber existieren daher unnötige Spielräume, die sie zu Lasten der Beschäftigten ausnutzen könnten.

Der DGB hat die Bundesregierung aufgefordert, einen umfassenden Datenschutz für Arbeitnehmer gesetzlich zu verankern.

Thema ist dabei nicht nur die Videoüberwachung. »Es geht auch um die Grenzen der Datenerhebung und -speicherung im Arbeitsverhältnis, vom Internet bis zu Filtersystemen von E-Mails«, sagt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock.

Öffentlich machen

Auch der Bundesdatenschutzbeauftragte Peter Schaar erwartet Abhilfe vom Gesetzgeber. Neben Kameras registrierten auch Zugangskontrollsysteme, wo sich Beschäftigte aufhielten. Und die Computernutzung könne heimlich bis ins Detail nachvollzogen werden.

Bei einem Verdacht, rät Arbeitsrechtsexpertin Perreng, sollten Betroffene ihre Betriebsräte informieren oder sich untereinander austauschen. »Es ist wichtig, Öffentlichkeit herzustellen.«

SIEMENS

Mehrheit erobert

Erfolg für die IG Metall bei den Betriebsratswahlen in München-Perlach: Ihre offene Liste erzielte 51,2 Prozent der Stimmen und damit 16 von 31 Mandaten. Außerdem wurden vier weitere IG Metall-Mitglieder gewählt, die auf drei anderen Listen kandidiert hatten.

Die aus der AUB hervorgegangenen »Unabhängigen« schrumpften auf 21,4 Prozent und sieben Mandate. Bevor die AUB-Affäre bekannt wurde, hatten sie und ihre »unabhängige« Tarnliste bei Wahlen in Perlach fast zwei Drittel der Stimmen erhalten.

ALTERSTEILZEIT

Ausstieg erhalten

Auch in Zukunft muss es für besonders belastete Arbeitnehmer Möglichkeiten geben, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Darauf verständigten sich IG Metall und Gesamtmetall bei ersten Verhandlungen über eine neue tarifliche Altersteilzeitregelung. Offen blieben unter anderem Fragen zur Verbindlichkeit, dem Anwendungsbereich und der Finanzierung einer neuen Regelung. Die Verhandlungen werden in regionalen Auftaktgesprächen fortgesetzt. Ein Ergebnis wird in Baden-Württemberg angestrebt.

IMPRESSUM

direkt - Der Infodienst der IG Metall
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantw. i. S. d. P.), Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 069/66 93-22 24, Fax: 069/6693-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax: 06151/809398, schledz@zweipius.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 069/6693-2633 · FAX: 069/6693-2000 · DIREKT@IGMETALL.DE
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Gute Umsätze, hohe Gewinne und niedrige Löhne

2007 war für die Metallindustrie ein Spitzenjahr. Die meisten der neun börsennotierten Unternehmen im DAX-30 erzielten hohe Gewinne. Ganz vorn lag Daimler.

Im Durchschnitt stiegen die Gewinne der Metallkonzerne im DAX-30 um fast 66 Prozent, ermittelten die Wirtschaftsfachleute beim IG Metall-Vorstand in einer Analyse. Trotz steigender Energie- und Rohstoffpreise und trotz der für den Export schlechten Verteuerung des Euro gegenüber dem US-Dollar.

Bei einzelnen Unternehmen wurde die Ertragslage zwar auch durch Sondereffekte beeinflusst – wie Zukäufe, Verkäufe und Restrukturierungsmaßnahmen. Aber entscheidend waren die starke weltweite Nachfrage und die gute Wettbewerbsposition der deutschen Hersteller.

Die **Bruttogewinne** im Einzelnen, in Milliarden Euro:

Daimler	9,2
Volkswagen	6,5
Siemens	5,1
BMW	3,9
Thyssen Krupp	3,3
MAN	1,9
Continental	1,5
Linde	1,4
Infineon	- 0,3

Die in den USA ausgelöste **Krise auf den Finanzmärkten** hat sich für die deutschen Metallunternehmen 2007 nicht nachteilig ausgewirkt. Im Gegenteil: Die Unternehmen setzten mehr ab als 2006 – vor allem, weil die **Nachfrage** nach Ausrüstungsgütern weltweit zunahm. Besonders in Asien, Südamerika und Osteuropa. Dies glich die leichten Nachfragerückgänge aus dem Dollarraum mehr als aus. Im Schnitt wuchsen die Umsätze um 7,3 Prozent.

Personalkosten gesunken

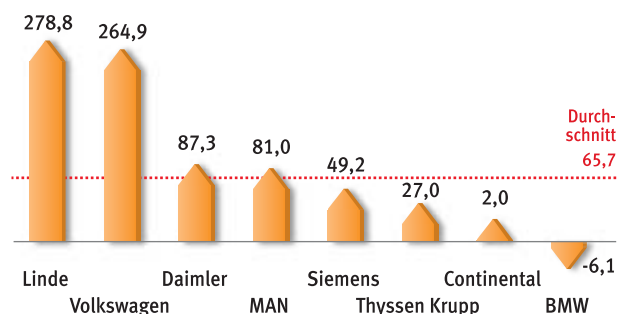
Spitzenreiter waren Linde (mit einem **Umsatzwachstum** von 51,7 Prozent im Vergleich zu 2006), MAN (18,8 Prozent), BMW (14,3) und Continental (11,6). Bei Conti wirkte sich der VDO-Kauf aus; ohne diesen Sondereffekt wuchs der Umsatz nur um 7,2 Prozent.

Nicht ganz so erfolgreich waren Daimler und VW: Die Umsätze der beiden Autokonzerne stiegen unterdurchschnittlich. Niedrigere Umsätze als im Vorjahr hatte aber nur Infineon; das lag vor allem daran, dass das Geschäft mit Mobilfunk nicht mehr so gut lief und die Preise für Halbleiter verfielen.

Der Anteil der **Personalkosten** am Umsatz ist 2007 weiter gesunken: um 2,3 auf 19,4 Prozent. Daraus resultierte etwa die Hälfte des

Gewinne steigen um zwei Drittel

Veränderung der Bruttogewinne der Metall-Unternehmen im DAX-30, 2007 im Vergleich zu 2006, in Prozent



Quelle: Geschäftsberichte der Konzerne

Im Deutschen Aktienindex (DAX)-30 sind die 30 größten und umsatzstärksten börsennotierten Unternehmen aufgeführt. Neun davon sind Metall-Unternehmen.

Gewinnzuwachses. Weltweit betrachtet, stagnierten die Löhne und Gehälter bei den deutschen Metallkonzernen auf dem Niveau von 2006. Die **Produktivität** stieg um 5,3 Prozent.

Fazit der IG Metall-Wirtschaftsabteilung: Das Jahr 2007 war aus Sicht der Konzerne ein sehr erfolgreiches Jahr. Die weltweite Entwicklung der Entgelte zeigt allerdings, dass die Beschäftigten an den von ihnen erwirtschafteten Erträgen nicht angemessen profitiert haben.

► Die Analyse »Dax-30-Metallunternehmen« (mit vier Grafiken) ist in der Reihe »Wirtschaft aktuell« erschienen. Sie steht im Internet zum Herunterladen: www.igmetall.de → download

BERUFSWAHL

Klassiker: Friseurin

Bei der Berufswahl entscheiden sich viele junge Frauen noch immer gegen technische Berufe. »In industriellen Metallberufen sind lediglich 2,3 Prozent junge Frauen«, sagte Regina Görner vom geschäftsführenden Vorstand der IG Metall. Eine Entscheidung mit fatalen Folgen, findet Helga Schwitzer vom geschäftsführenden Vorstand. »Mit der Entscheidung für einen Beruf entscheiden sie sich auch für ein Einkommen.« Das ist in typischen Frauenberufen meist sehr viel geringer. Angesichts der Zahlen sprach sich Schwitzer dafür aus, dass der Girls' Day weiterhin ein Tag für Mädchen bleibt.

Extranet

IG Metall unterstützt Girls' Day

Die Mädchen und jungen Frauen in Deutschland haben eine besonders gute Schulbildung. Dennoch entscheiden sich Mädchen und junge Frauen bei ihrer Ausbildungs- und Studienwahl noch immer überproportional häufig für »typisch weibliche« Berufsfelder oder Studienfächer.

Damit schöpfen sie ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus. Dabei fehlt den Betrieben aber gerade in technischen und techniknahen Bereichen zunehmend qualifizierter Nachwuchs.

Und den Frauen fehlt das Geld, denn die frauentypischen Berufe sind meistens besonders schlecht bezahlt. Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt fast 25 Prozent.

Auch die IG Metall unterstützt deshalb den Girls' Day am 24. April, der Mädchen und junge Frauen verstärkt für technische Berufe interessieren will.

Mehr Informationen, aber auch Hintergrund und Beispiele zum Girls' Day gibt es natürlich auch im Extranet.

► Das **Extranet** bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel und enthält außerdem einen Servicetipp sowie eine Grafik.

Extranet: extranet.igmetall.de
Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

Gewerkschaften – Feindbild Nr. 1

Mehr zur Tagung:

www.extranet.igmetall.de

www.gelbehand.de

→ Themen → Rechts-
extremismus → Rat-
schlag gegen Rechts

Mehr Infos und Bera-
tung gegen Rechts:

► Verein »Mach mei-
nen Kumpel nicht
an!« gegen Rechtsex-
tremismus, Rassis-
mus und Diskriminie-
rung am Arbeitsplatz.

www.gelbehand.de

Mit guten Praxisbei-
spielen. Datenbank
mit Suchfunktion.

► Arbeitsstelle
»Rechtsextremismus
und Gewalt«:
www.arug.de

Infoportal. Mit kom-
mentierten Links zu
weiteren Info- und
Beratungsseiten.

Auf der IG Metall-Tagung »Was tun?! – Ratschlag gegen Rechts« forderte Reinhard Koch von der »Arbeitsstelle Rechtsextremismus und Gewalt« (Arug) zum Handeln gegen rechtsextreme Initiativen auf.

Nach Ansicht des Wissenschaftlers seien die Gewerkschaften inzwischen zum »Feindbild Nummer 1« der Nazis geworden. Ihre Ideologie stelle die »Volksgemeinschaft« in den Mittelpunkt und leugne einen Interessengegensatz zwischen den Arbeitgeber- und den Kapitalinteressen. Daher bedürfte es in der Naziideologie auch keiner Organisation, die Arbeitnehmerinteressen vertrete.

Wie ein roter Faden ziehe sich die völkische Ideologie durch die Nazi-Programmatik. Leider sei für die völkische Denke offenbar ein Nährboden da. Nach einer Studie des Bielefelder Wissenschaftlers Wilhelm Heitmeyer gingen immerhin 30 Prozent der Bundesbürger davon aus, dass Deutsche mehr Rechte als Ausländer besäßen.

Auch in Kreisen von Politik und Wirtschaft würden rechte Positionen längst toleriert. Als Beispiel führte Koch ein Statement des

früheren Präsidenten des Bundesverbandes der Industrie, Olaf Henkel, an, ein gern gesehener Gast in Talkrunden. »Ich denke auch an die überzogene Mitbestimmung und die überaus mächtige Rolle der Gewerkschaften, die es in der ganzen Welt nicht mehr gibt, nur bei uns«, habe der beispielsweise erklärt. »Die sieben Prozent der Bevölkerung können praktisch das Reformtempo von 93 Prozent bestimmen, nämlich die sieben Prozent, die in der Gewerkschaft organisiert sind. Das sind Trümmer, die weg müssen.«

Appell an Gewerkschaften

Koch appellierte an die Gewerkschaften, sich mit ihrem Selbstverständnis und ihren Werten verstärkt als zivilgesellschaftliche Kraft zu qualifizieren und zu organisieren. Sie müssten auch außerhalb ihres traditionellen Wirkungsbereichs Einfluss nehmen, beispielsweise auf bildungspolitische Entscheidungen vor Ort. »Jeder Rückzug der Zivilgesellschaft hinterlässt ein Vakuum, das Rechtsextreme mit demokratiefeindlichen Parolen und Aktionen füllen.«

»DIE SOZIALE FRAGE«

Nazis nutzen Angst vor sozialem Abstieg

Immer stärker versuchten die Nazis, soziale Themen der Gewerkschaften zu besetzen – allerdings stets völkisch und rassistisch aufgeladen. So will die NPD zwar einen gesetzlichen Mindestlohn – aber nur für Deutsche. Zum 1. Mai fordert die NPD »Arbeit und soziale Gerechtigkeit« – »für alle deutschen Männer und Frauen«, so ein Nazi-Aufruf für die bevorstehende Mai-Demo in Hamburg.

»Viele haben Angst vor dem sozialen Abstieg. Da müssen wir ran«, hat NPD-Chef Udo Voigt kürzlich als Parole ausgegeben.

Verstärkt agitieren Nazis auch mit Symbolen der Arbeiterbewegung. Auf einer CD zum 1. Mai sind Lieder wie »Wir sind das Volk« oder »Mann der Arbeit«. Beim »Kampf um die Straße« sind Nazis

heute oft nicht mehr sofort zu erkennen. Sie rufen antikapitalistische Parolen. Einige Gruppen kleiden sich gar wie Autonome.

»Guter Nachbar«

In der Gemeinde treten Rechtsextreme als »gute Nachbarn« auf. Sie engagieren sich in Vereinen und bieten Hilfe bei Hausaufgaben oder Hartz IV-Anträgen an. Sie versuchen auch, Themen wie Ökologie oder Gentechnik zu besetzen.

Die Nazis nutzen dabei, dass der Staat und die öffentliche Institutionen – auch die Gewerkschaften – in vielen Regionen keine Beratung und Hilfe mehr anbieten, warnt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. »Die besetzen den Raum, aus dem wir uns zurückziehen.«

► Im Gespräch

RÜDIGER KLEIN

Erster Bevollmächtigter in Rostock

? direkt: Wie verbreitet sind rechtsextreme Einstellungen in euren Betrieben?

► Rüdiger Klein: Ich schätze den Anteil auf rund 20 Prozent. An unsere Arbeit stellt das enorme Anforderungen, die wir mit »Bordmitteln« nicht mehr bewältigen können.

? direkt: Ihr habt zusammen mit dem DGB das »Betriebliche Beratungsteam« (BBT) aufgebaut.

► Klein: Ja, dieses Team berät bei Konflikten Betriebsräte und Geschäftsleitungen. Es wird dabei helfen, Betriebsvereinbarungen zu entwickeln, notfalls aber auch darauf drängen, Rechte zu entlassen. Auf diese Weise werden Beschäftigte auch motiviert, Courage zu entwickeln und in Krisen zu intervenieren.

? direkt: Welche Konflikte gibt es?

► Klein: Viele Betriebe beschäftigen beispielsweise Leiharbeiter, die oft aus dem Ausland kommen. Diese Kollegen werden meist schlecht behandelt. Wegen ihres Status als Leiharbeiter, aber auch wegen ihres ausländischen Passes. Es wird höchste Zeit, mehr als bisher dagegen zu tun.

? direkt: Sind die Betriebsräte mit dieser Aufgabe überfordert?

► Klein: Leider zu oft. Viele haben eine ökonomische Brille auf. Sicher haben auch viele Angst. Die Massenentlassungen haben Spuren hinterlassen. Und wer glaubt, dass nur Stammebelegschaften und Menschen mit deutschem Pass einen Anspruch auf fairen Umgang haben, landet schnell bei der Suche nach Sündenböcken. Auch aus diesem Grund werden wir die politische Bildung forcieren.

? direkt: Woher nehmt Ihr das Geld für euer Projekt?

► Klein: Wir erhalten Mittel von der EU und vom Land Mecklenburg-Vorpommern. Immerhin haben 7,5 Prozent der Wähler ihre Stimme der NPD gegeben. Sie sitzt jetzt im Schweriner Landtag. Das darf der Landesregierung nicht gleichgültig sein.

Auch ohne Leiharbeit sind viele Betriebe flexibel

Arbeitgeber kennen viele Gründe, warum sie nicht auf Leiharbeit verzichten können. Doch in immerhin 30 Prozent aller Firmen funktioniert es auch ohne.

Fast 2500 Beschäftigte arbeiten bei Benteler Automobiltechnik in Paderborn, und darunter ist nicht ein Leiharbeiter. Zwar brachte der Arbeitgeber das Thema in den vergangenen Jahren immer wieder auf den Tisch. Beim Betriebsratsvorsitzenden Christian Schachten biss er aber auf Granit. Für ihn war klar: Wenn das Unternehmen auf den Einsatz von Leiharbeitern besteht, genehmigt der Betriebsrat an Samstagen und Sonntagen keine Mehrarbeit mehr. »Da stärken uns auch die Kollegen den Rücken«, sagt Schachten. Sie hätten bereits angekündigt: »Sobald die Firma Leiharbeiter einsetzt, kommen wir am Wochenende nicht mehr.«

Besser mit Befristeten

Auch das Flexibilitätsargument leuchtet Schachten nicht ein. Da gibt es schließlich andere Möglichkeiten, wie befristete Verträge. Zurzeit haben bei Benteler rund 80 Beschäftigte einen befristeten Vertrag. In Spitzenzeiten waren es auch schon 120. Damit fahre das Unternehmen sogar besser als mit Leiharbeit. »Unsere befristeten Kollegen sind besser als Leihar-

beiter. Sie strengen sich an und achten auf Qualität.« Das bestätigt dem Betriebsrat auch Vorgesetzte. Dabei macht Schachten den Leiharbeitern gar keinen Vorwurf. Schließlich werden sie deutlich schlechter bezahlt.

Auch bei Bosch in Bamberg läuft der Betrieb ohne Leiharbeiter. Vor einigen Jahren unternahm die Geschäftsleitung den Versuch, Leiharbeit in den Betrieb zu holen.

Leihkräfte zählen nicht

► Obwohl Leiharbeiter unter bestimmten Bedingungen den Betriebsrat im Entleihbetrieb mitwählen dürfen, zählen sie bei der Berechnung der Mandate nicht mit. Daher sind Betriebsratsgremien in solchen Betrieben oft kleiner, als sie nach der Zahl der Wahlberechtigten sein müssten. Das zeigt die Studie »Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung«, die über die Hans-Böckler-Stiftung bezogen werden kann.

Doch auch hier lautete die Antwort des Betriebsrats: befristete Beschäftigte ja – Leiharbeit nein. In zwei Betriebsversammlungen erklärten Betriebsratsvorsitzender

Hans Wolff und seine Kollegen der Belegschaft ihre Position: »Wenn Leute in den Betrieb kommen, dann nur zu den Bedingungen des Tarifvertrags.« In der Region rund um Bamberg lag die Arbeitslosenquote bei rund zehn Prozent. Fast die Hälfte der jungen Menschen fand keine Ausbildung oder nach der Ausbildung keine Arbeit. »Wir wollten Angehörigen unserer Kolleginnen und Kollegen eine Chance geben.« Und damit schlug der Betriebsrat auch das Argument der Gegenseite. Sie hatte damit geworben, dass Leiharbeit die Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten sichere. »Die Belegschaft stand zu 100 Prozent hinter uns.«

Tarif ist Minimum

Bosch stellte dann schließlich 500 befristete Kollegen und Kolleginnen ein. Etwa 120 davon wurden anschließend übernommen. Seither ist Leiharbeit in Bamberg kein Thema mehr. Wenn nur vorübergehend zusätzliches Personal gebraucht wird, stellt das Unternehmen befristete Beschäftigte ein, die nach Tarif bezahlt werden. Für Betriebsratsvorsitzenden Wolff eigentlich eine Selbstverständlichkeit: »Für uns sind Tarifverträge Mindestbedingungen. Davon sollten wir als Betriebsräte nicht so einfach abweichen.«

► Die IG Metall hat im April ihre Kampagne »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« für bessere Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit gestartet. Alle Infos im Netz: www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

► Mehr zum Thema Leiharbeit gibt es im extranet:

www.extranet.igmetall.de

→ Themen

→ Arbeit

→ Leiharbeit

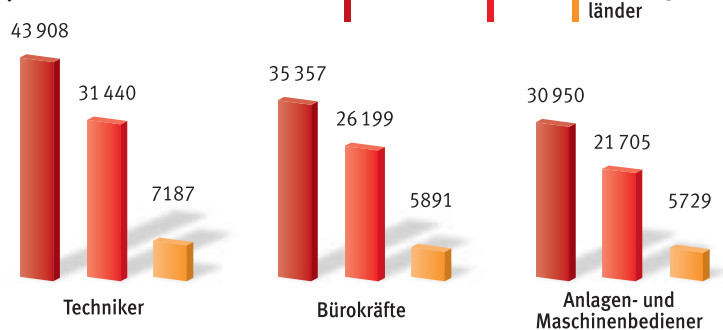
ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT

Entscheidung für oder gegen offene Grenzen bis Ende des Jahres

Nur wenige Länder wie Großbritannien haben ihre Grenzen für Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen Staaten bereits geöffnet. Vom kommenden Jahr an könnten auch in Deutschland die Schranken fallen. Nach dem EU-Beitrittsvertrag können nationale Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2009 nur dann um zwei Jahre verlängert werden, wenn von der Öffnung erhebliche Störungen des nationalen Arbeitsmarktes zu erwarten sind. Für die Gewerkschaften stellt sich unter anderem die Frage, wie im Falle einer Öffnung Lohndumping verhindert werden kann.

Großes Gefälle beim Einkommen

Jahresverdienst in Euro



Quelle: Eurostat

Noch sind Einkommen in Mittel- und Osteuropa deutlich geringer.

► Mehr zum Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit in KMU Kompakt Nr. 13 www.igmetall.de → download

Compliance heißt auf deutsch »Be-folgen«. Gemeint ist das Einhalten und Überwachen von Gesetzen, (freiwilligen) Verhaltensregeln und Richtlinien in Unternehmen.

... Compliance

Es gibt ein neues Modewort in der Wirtschaft: Compliance. Es steht für ethische und wirtschaftliche Verhaltensregeln für Unternehmen. Vor allem der durch seine Affären in Verruf geratene Siemens-Konzern tut sich zurzeit mit Compliance-Regeln hervor.

<http://w1.siemens.com/responsibility>

Worum es dabei geht, lässt sich am Beispiel Siemens zeigen. Der Konzern hat – als Lehre aus der Korruptionsaffäre – ein Compliance-Programm entwickelt. Es soll »ethisches und rechtliches Verhalten im Unternehmen verankern«. »Herzstück« des Programms sind die Führungs-Richtlinien (»Business Conduct Guidelines«). Sie sind für alle Beschäftigten weltweit verbindlich.

Sie enthalten konkrete Vorgaben, zum Beispiel, wie das Wettbewerbs- und das Antikorruptionsrecht beachtet und wie Spenden gehandhabt werden sollen. Festgelegt ist darin, dass kein Siemensianer einem Verhandlungspartner

des öffentlichen Sektors Geldzahlungen oder andere unberechtigte Leistungen anbieten darf.

Dafür wurde eine eigene Compliance-Abteilung eingerichtet. Die Einhaltung des Programms wird laut Siemens durch regelmäßige Kontrollen, Revisionsprüfungen, Beschwerdeverfahren und Berichtspflichten überwacht. Damit die Geldflüsse transparenter sind, wurde die Zahl der Bankkonten verringert und der Zahlungsverkehr zentralisiert. Die Beschäftigten sind aufgefordert, Vorgesetzte oder Betriebsräte darauf hinzuweisen, wenn sie glauben, dass gegen Richtlinien verstoßen wurde. Seit Dezember 2006 können sie sich auch anonym an einen Ombudsmann wenden, wenn sie unkorrekte Geschäftspraktiken beobachtet haben.

Compliance-Richtlinien führen Unternehmen nicht uneigennützig ein. Siemens hatte, als die Vorwürfe der Untreue, Bestechung, des Kartellvergehen und der Steuerhinterziehung publik wurden, ei-

nen hohen Imageschaden erlitten und darum Interesse daran zu zeigen, dass der Konzern aus den Fehlern lernt. Compliance hat einen wirtschaftlichen Nutzen für Unternehmen. Es schützt vor Umsatzverlusten, die ein ramponiertes Image verursachen kann. Und vor den Kosten, die durch Schäden und möglicherweise hohe Strafzahlungen entstehen.

Im Juni 2007 hat die Regierungskommission für den deutschen »Corporate Government Kodex«, in dem Richtlinien für »gute« Unternehmensführung festgelegt sind, »Compliance« aufgenommen. Danach muss ein »Vorstand den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance« informieren. Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich unter anderem auch mit Fragen der Compliance befasst.

INGENIEURE

Mehr Geld mit Tarif

Tarifverträge lohnen sich auch für Ingenieure. In Unternehmen, die nach Tarif bezahlen, verdienen sie fast 19 Prozent mehr als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Das erbrachte eine Auswertung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) im Rahmen des internationalen Forschungsprojekts »Lohnspiegel«. Der Lohnspiegel bietet Informationen zu rund 180 Berufen.

Auch bei der Arbeitszeit verschenken Ingenieure Geld, wenn keine Tarifverträge eingehalten werden. Studien des DGB und der »VDI-Nachrichten« zeigen, dass die tatsächliche Arbeitszeit 2007 im Schnitt sieben Stunden länger war als die vertraglich vereinbarte. In Firmen mit Betriebsrat ist das Gehalt laut WSI höher als in denen ohne. Ingenieurinnen verdienen 17 Prozent weniger als ihre Kollegen. Die Kluft ist damit jedoch niedriger als in vielen anderen Berufen (fast 25 Prozent Unterschied).

► Ausführliche Informationen über Ingenieursgehälter in der Metallindustrie bietet ein Flyer der IG Metall. Interessierte wenden sich an Vanessa Barth beim IG Metall-Vorstand, Telefon 069-6693-2693. E-Mail: Vanessa.Barth@igmetall.de

Mehr auch unter: www.lohnspiegel.de

KFZ-HANDWERK

Mehrere Abschlüsse

Durchbruch im April: In einer Reihe von Tarifgebieten gab es Tarifabschlüsse. In Niedersachsen setzte die IG Metall rückwirkend ab April 2,9 Prozent mehr Geld durch. Ab Dezember erhalten die rund 10 000 Beschäftigten weitere zwei, ab Dezember 2009 noch einmal 2,2 Prozent. Außerdem: 100 Euro Einmalzahlung. Laufzeit bis 30. April 2010. Die Tarifparteien schlossen zudem einen Altersteilzeit-Tarifvertrag ab, nach dem die Jahrgänge 1953 und 1954 vorzeitig ausscheiden können.

Die 54 000 Beschäftigten in Baden-Württemberg erhalten ab April 2,5 Prozent mehr Geld, im Dezember 2007 und 2008 jeweils weitere zwei Prozent. Außerdem gibt es einmalig 50 Euro. Ähnliche Abschlüsse gab es im Saarland und in Hessen. In NRW wird am 25. April wieder verhandelt. Auch in anderen Gebieten dauerten die Tarifgespräche nach Redaktionsschluss von **direkt** noch an.

LEIHARBEIT

Bis 56 Prozent mehr

Ein Großteil der Leiharbeiter bei BMW erhält künftig Grundentgelte nach dem Metall-Tarifvertrag. Die IG Metall-Bezirke Bayern und Berlin-Brandenburg-Sachsen haben mit den Zeitarbeitsverbänden Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und (IGZ) Interessengemeinschaft Zeitarbeit Tarifverträge ausgehandelt, die 16 Zeitarbeitsfirmen binden. Die Verträge gelten für alle BMW-Werke und Niederlassungen. Sie legen Entgelte zwischen 11,61 und 28,17 Euro pro Stunde fest. Bisher lagen die niedrigsten Löhne für Leiharbeiter bei BMW bei 7,43 Euro. Mit den Tarifverträgen steigen die Einkommen um bis zu 56 Prozent. Damit wurde die Equal Pay-Vereinbarung von BMW umgesetzt. Dagegen endete die zweite bundesweite Tarifrunde mit dem BZA ohne neuen Termin.

Es ist unklar, ob sich die Arbeitgeber in den nächsten Wochen noch bewegen. Der DGB wertet die Chancen als schlecht.

BEURTEILUNG

Anspruch auf Unterlassung

Beurteilungsgrundsätze sind mitbestimmungspflichtig. Das gilt auch, wenn sie nicht in schriftlicher Form vorliegen. Es genügt, wenn der Arbeitgeber regelmäßig Leistungsdaten erhebt und auf dieser Grundlage Rügen und Belobigungen ausspricht, ohne die Kriterien dafür offenzulegen. Verstößt er gegen die Mitbestimmungspflicht, hat der Betriebsrat Anspruch auf Unterlassung. Das gilt auch für die Erhebung von Leistungsdaten.

LAG Niedersachsen vom 6. März 2007 – 11 TaBV 101/06

LEIHARBEIT

Jeder Einsatz fällt unter die Mitbestimmung

Die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung schränken die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht ein. So bedarf jede noch so kurze Beschäftigung von Leiharbeitnehmern – auch auf der Grundlage von Rahmenvereinbarungen – der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Werden Leiharbeiter mehrmals hintereinander befristet beschäftigt, muss der Betriebsrat jedem Einsatz zustimmen, auch wenn eine Rahmenvereinbarung vorliegt. Der Abschluss einer Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung ist dagegen nicht mitbestimmungspflichtig.

BAG vom 23. Januar 2008 – 1 ABR 74/06

WEITERBILDUNG

Seminar auch für erfahrene Schriftführer

Ein Betriebsratsmitglied, das zum Schriftführer bestellt wurde, kann an einer Schulungsveranstaltung zum Thema »Protokoll- und Schriftführung« teilnehmen. Das gilt auch für Schriftführer, die ihre Arbeit im Betriebsrat bereits über einen längeren Zeitraum und bisher ohne Beanstandungen ausgeübt haben.

Arbeitsgericht Weiden vom 4. September 2007 – 4 BV 14/07 A

ARBEITSZEIT

Verlängerung kann zulässig sein

Eine zeitlich befristete Verlängerung der Arbeitszeit benachteiligt einen Arbeitnehmer nicht, der unbefristet in Teilzeit beschäftigt ist. Das gilt allerdings nur dann, wenn für die längere Arbeitszeit sachliche Gründe vorliegen. Solche sachlichen Gründe können in den Fällen gegeben sein, die eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz rechtfertigen könnten. Dazu gehören etwa ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf oder die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers.

BAG vom 8. August 2007 – 7 AZR 855/06

BETRIEBSRAT

Wahlen können anfechtbar sein

Betriebsratswahlen können unter bestimmten Umständen angefochten werden. Das kann der Fall sein, wenn der Wahlvorstand eine generelle schriftliche Stimmabgabe angeordnet hat, und er dabei die Vorgaben des § 24 Abs. 3 Satz 1 WO BetrVG missachtet hat, der die Voraussetzungen der schriftlichen Stimmabgabe regelt.

LAG Niedersachsen vom 6. März 2007 – 11 TaBV 101/06

KÜNDIGUNG

Klageverzicht kann unwirksam sein

Der Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage nach Erhalt einer Kündigung ist unwirksam, wenn die Verzichtserklärung vom Arbeitgeber vorformuliert wurde, und es keine Gegenleistung gibt. Diese kann darin bestehen, dass das Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt beendet, eine Entlassungsentschädigung gezahlt wird oder der Arbeitgeber auf Ersatzansprüche verzichtet. Ist das nicht der Fall, kann ein Arbeitnehmer trotz Verzichtserklärung klagen.

BAG vom 6. September 2007 – 2 AZR 722/06

URLAUB

Freie Zeit kann in Kündigungsfrist fallen

Arbeitgeber können den Urlaub so legen, dass er in die Kündigungsfrist fällt. Es sei denn, der Arbeitnehmer hat eine andere zeitliche Lage gewünscht. Der Arbeitgeber kann den Urlaub auch vorsorglich für den Fall gewähren, dass seine Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Nämlich dann, wenn er nach erfolgter Kündigung nicht riskieren will, sowohl Annahmeverzugslohn als auch Urlaubsabgeltung zahlen zu müssen.

BAG vom 14. August 2007 – 9 AZR 934/06

GLEICHSTELLUNG

Betriebsrat kann bei Zuständigkeit mitreden

Nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) können Beschäftigte sich bei Benachteiligungen an die zuständige Stelle im Unternehmen zu wenden. Dabei kann der Betriebsrat durchaus ein Mitbestimmungsrecht haben, welche Stelle über solche Beschwerden entscheidet. Ein Antrag auf Bestellung einer Einigungsstelle zu diesem Thema kann deshalb nicht wegen offensichtlicher Unzuständigkeit abgewiesen werden.

LAG vom Hessen vom 8. Mai 2007 – 4 TaBV 70/07

ZUMUTBARKEIT

Abfindung kann gekürzt werden

Betriebsparteien können Abfindungen kürzen, wenn ein Arbeitnehmer ein zumutbares Weiterbeschäftigungsangebot ablehnt. Das können sie im Sozialplan festlegen. Bei der Entscheidung, wann ein Angebot als unzumutbar gilt, können familiäre Interessen wie Berufstätigkeit des Ehepartners oder ein Schulwechsel der Kinder berücksichtigt werden. Ob die Betriebsparteien das tun, liegt aber in ihrem Ermessen.

BAG vom 6. November 2007 – 1 AZR 960/06

► **Leiharbeit:**
»Klar im Recht« heißt die Handlungshilfe für Betriebsräte, die die IG Metall zum Thema Leiharbeit herausgegeben hat. Sie beschreibt rechtliche Grundlagen, Mitbestimmungsrechte und Gestaltungsmöglichkeiten. Die Broschüre gibt es im Extranet: www.extranet.igmetall.de
→ IG Metall
→ Kampagne Leiharbeit
→ Broschüren

TERMINE

6. Mai

»Perspektiven der Gewerkschaften und des Sozialstaates im Finanzmarktkapitalismus« ist das Thema einer Diskussion mit Professor Leo Panitch, York Universität, Toronto, sowie Hans-Jürgen Urban und Wolfgang Rhode, IG Metall-Vorstand. Beginn 19 Uhr, im Gebäude des IG Metall-Vorstands, Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Str. 79.

16. bis 18. Mai

Um »Rechtsextremismus und antifaschistische Arbeit« geht es in einem Wochenendforum in der Jugendbildungsstätte Schliersee. Mit Ausstellung, Filmen und Gesprächen mit Zeitzeugen. Anmelden bis 7. Mai in den Verwaltungsstellen. Seminarnummer: VB 030508.

Mehr Infos unter:

► www.extranet.igmetall.de

→ Service → Termine

STELLENANGEBOTE

Die **IG Metall** sucht ab sofort für eine unbefristete Vollzeitstelle eine/n

Ressorleit/in

für das Ressort »Arbeit und Innovation«.

Aufgaben: Leiten, koordinieren, konzeptionelle Themen weiterentwickeln. Positionen und Arbeitsmaterialien erstellen. Konferenzen und Arbeitskreise gestalten und führen. Mitarbeit in Aufsichtsräten. Ressortbudget aufstellen. Zusammenarbeit mit anderen Ressorts. Initiieren und Umsetzen von Schwerpunktprojekten und Kampagnen. Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen unterstützen. Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute in Tarif-, Arbeits- und Sozialrechtsfragen beraten. Kontakte zu Ministerien, Institutionen und Organisationen pflegen.

Anforderungen: Traineeprogramm

der IG Metall, Studium an der Akademie der Arbeit oder gleichwertiges Fachwissen. Umfassende Fachkenntnisse. Kenntnisse in betriebswirtschaftlichen, rechtlichen, gesellschafts-, wirtschafts- und tarifpolitischen Fragen. Kenntnisse und Erfahrungen in gewerkschaftlicher Betriebspolitik.

Bewerbungen: Bis 2. Mai an: IG Metall-Vorstand, FB Organisation und Personal, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt. Telefon 069 – 66 93-2097 (Zehra Öztürk).

ZITATE

»Was 30 Menschen in Deutschland verdienen, kann doch nicht unsere ganze Diskussion bestimmen.«

Jürgen Thumann, Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI), über die anhaltende Kritik an den Managergehältern.

»Wir erfüllen in diesem Ordnungsrahmen eine tragende Rolle.«

Nochmals BDI-Präsident Jürgen Thumann, diesmal zur sozialen Marktwirtschaft, in einer Rede zur Eröffnung der Hannover-Messe.

Die Verwaltungsstelle **Rheine** sucht ab 1. Juli eine/n

politische/n Sekretär/in.

Aufgaben: Betriebe und Mitglieder betreuen. Betriebsräte und Vertrauensleute beraten und betreuen. Mitglieder auch in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts beraten. Nach der Einarbeitungsphase sollen weitere Aufgaben übernommen werden.

Anforderungen: Berufserfahrung. Abschluss des Traineeprogramms der IG Metall, Studium an der Akademie der Arbeit oder gleichwertiges Fachwissen. Erfahrungen mit betrieblichen Interessenvertretungen und organisationspolitisches Wissen. Erfahrung als Betriebsrätin oder Betriebsrat.

Bewerbungen: Bis 16. Mai an: IG Metall, Heinz Pfeffer, Kardinal-Galen-Ring 69, 48431 Rheine. Telefon 05971 – 899 08-13.

Die Verwaltungsstelle **Köln-Leverkusen** sucht ab sofort eine/n

politische/n Sekretär/in.

Aufgaben: Planen und Umsetzen von Mitgliederentwicklungskonzepten. Betriebe in allen Branchen beraten und betreuen (Schwerpunkt: Angestellte). Betriebsräte und Vertrauensleute in Fragen des Tarif- und Betriebsverfassungsrechts beraten. Gewerkschaftliche Positionen in Betriebs- und Mitgliederversammlungen darstellen. Zielgruppenorientierte Mitgliederbetreuung und Betreuung von Ausschüssen. Bei gewerkschaftlichen Bildungsseminaren referieren.

Anforderungen: Abgeschlossene Berufsausbildung und Berufserfahrung. Abschluss des IG Metall-Traineeprogramms, Studium an der Akademie der Arbeit oder gleichwertiges Fachwissen.

Bewerbungen: Bis 23. Mai an: IG Metall, Witich Roßmann, Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln. Telefon 0221 – 95 15 24-11.



Karikatur: Gerhard Mester / CCC