

DIE SPITZE

Problem bären

Er sei kein Problem bär, widersprach Wirtschaftsminister Michael Glos vor einiger Zeit der »Bild«-Zeitung, die ihn als solchen dargestellt hatte. Das stimmt auch insofern, als er nicht so knuddelig aussieht wie Braunbär Bruno, als der noch lebte. Und es auch nicht schafft, so viel Aufmerksamkeit und Sympathie zu wecken wie einst der Bruno. Doch das können andere Problem bären auch nicht. Man denke nur an SPD-Bär Beck, der in der öffentlichen Gunst ja auch nicht vorne liegt. Immerhin hat Glos aber eine PR-Agentur beauftragt, sich Gedanken zu machen, wie man die Medien dazu bringt, von ihm Notiz zu nehmen. Und die fanden die Lösung (nachdem sie seine Vorzüge lange hin und her gewendet hatten): Man muss die Medien bestechen. So boten sie dem »Kölner Stadt-Anzeiger« an: Wenn ihr über ihn berichtet, schalten wir eine Anzeige. Weil die Offerte publik wurde, war die Aufmerksamkeit sofort da. Endlich sprach man mal über den Spitzenpolitiker der CSU. Wenn auch nicht so, wie er es sich vorgestellt hatte. Man machte ihn zum Schwarzen Schaf: Glos – der finstere Außenseiter inmitten einer Herde braver Politiker und Unternehmer, denen es im Traum nicht einfallen würde, Medien mit Anzeigen zu kaufen. Schön wär's – doch bisher stehen Problem bären und Schwarze Schafe noch nicht auf der Liste der seltenen Arten.

ANZEIGEN-KAMPAGNE

Millionen für »Rente mit 67«

Arbeitsminister Franz Müntefering (SPD) versucht mit einer Image-Kampagne für gute Stimmung in Sachen »Rente mit 67« zu sorgen. Kostenpunkt: fünf Millionen Euro. Geld, dass übrigens von Steuerzahlern finanziert wird, und dass besser in die Rentenkasse fließen würde.

Die Anzeigen-Kampagne, zu der auch Themen wie Kombi lohn, private Altersvorsorge und Integration Älterer gehört, soll in allen großen deutschen Zeitungen geschaltet werden. Den Auftrag hat die Kölner Agentur Hachers United erhalten, die auch für Coca Cola und Bitburger wirbt. Für das Thema »Rente 67« haben sich die Texter ausgedacht: »Kein Grund zum Jubeln. Aber richtig«. Danach folgt im Werbetext die alte Leier mit der Demografie, die angeblich eine Erhöhung des Rentenalters erforderlich macht. Solche Halbwahrheiten kann keine Metallerin und kein Metaller mehr hören.

Dass die in der Boomphase zunehmende Produktivität einen längeren Rentenbezug ermöglicht, scheinen einige nicht zu kennen, zumindest wird es in der Werbebotschaft unterschlagen.

Die Anzeige wurde nicht nur den Medien der IG Metall, sondern auch anderen Gewerkschaftszeitungen angeboten. Die IG Metall hat die Anzeige in den eigenen Medien abgelehnt und dabei auf viel Geld verzichtet. Jürgen Peters: »Die große Mehrheit der Bevölkerung weiß, dass die Rente mit 67 ein falscher Weg ist. Die Bundesregierung setzt sich aber erneut darüber hinweg.«

Bis Februar diesen Jahres gingen über 300 000 Metallerinnen und Metaller auf die Straße, um gegen die »Rente mit 67« zu demonstrieren. Die IG Metall hat Alternativen vorgeschlagen, die eine längere Lebensarbeitszeit erübrigt hätten. Sie stießen aber in der Großen Koalition auf taube Ohren.

GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG

Unfall-Renten vorerst sicher

Die vom Bundesarbeitsministerium (BMAS) geplante Reform der gesetzlichen Unfallversicherung ist vorerst vom Tisch.

IG Metall sowie zahlreiche Arbeits- und Gesundheitsschützer hatten seit Monaten gegen die Pläne von Bundesarbeitsminister Franz Müntefering (SPD) protestiert. Sie sahen vor, einem großen Teil der Unfallopfer niedrigere Renten zu zahlen. So sollten zehn Prozent Einkommenseinbußen infolge einer Verletzung gar nicht mehr und Erwerbsminderungen von 20 Prozent nur noch pauschal mit 50 Euro entschädigt werden – beispielsweise nach dem Verlust eines Daumens,

eines Mittel- oder Ringfingers oder einer Niere.

Krankmachende Arbeitsbedingungen würden auf diese Weise obendrein noch zementiert. Bisher hätten die Unfallrenten auch als Druckmittel für präventive Maßnahmen genutzt werden können, bemängelte etwa die Arbeitsschutzwerkskommission von Audi und BMW. »Der jetzt angekündigte Minimalentschädigungsbetrag von 50 Euro wird allerdings kaum Druckpotential enthalten.« Die IG Metall hatte im August mit einer Postkartenaktion (»Meld Dich mal beim Ministerium«) öffentlich Druck gemacht.

15

Inhalt

JUGEND:

Jetzt die neuen Azubis werben

SEITE 2

IG METALL:

Tolle Angebote für die Mitglieder

SEITE 3

QUALIFIKATION:

200 Millionen, die keiner will

SEITE 4

LEIHARBEIT:

Vier Schritte zu mehr Gerechtigkeit

SEITE 5

STICHWORT:

Tarifeinheit

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Bei Insolvenz Papiere rausrücken

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

Der »Jugendwerbemonat« September kommt. Viele junge Menschen fangen jetzt mit der Ausbildung an. direkt fragte Jugend-Arbeiterinnen und -Arbeiter:

Wie werbt ihr Mitglieder unter den neuen Auszubildenden ?

»Noch vor Ausbildungsbeginn fahren wir mit den neuen Azubis auf Wochenendseminare. Da können sich Azubis, JAV, Betriebsräte und IG Metall besser kennenlernen. Bei dem Seminar für die VW-Azubis kooperieren wir mit der Verwaltungsstelle Chemnitz. In vielen Fällen treten die Azubis bereits während des Seminars ein. Ansonsten klappt es dann meist danach im Betrieb. Und jedes Jahr kommen mehr Betriebe dazu.«

Jörg Brodmann, Jugendsekretär, Verwaltungsstelle Zwickau

»Zu Beginn der Ausbildung gibt es bei uns im Betrieb eine Einführungswoche. Da stellen wir uns auch als JAV und IG Metall vor, erklären den Auszubildenden die Vorteile der Mitgliedschaft. Als Anreiz zum Mitglieder Werben gibt es eine Geldprämie von der IG Metall. Mit dem Geld machen wir Azubi-Partys. Schließlich werben wir durch unsere Arbeit: Wir haben uns erfolgreich für die Übernahme nach der Ausbildung eingesetzt.«

Tobias Böning, JAV, ThyssenKrupp VDM, Werdohl

»Betriebsrat und JAV laden die neuen Azubis in kleinen Gruppen zu Begrüßungsgesprächen ein. Das ist weniger formal als bei einer Versammlung. Im kleinen Rahmen kommen wir besser ins Gespräch. Außerdem machen wir jedes Jahr eine Azubi-Party und ein Seminar für die Neumitglieder. Und wir bieten Neumitgliedern und Werbern im Kfz-Handwerk gemeinsam mit der Verwaltungsstellen Hamburg, Rendsburg und Flensburg einen kostenlosen Ausflug zur IAA an.«

Lena Lehmann, Jugendsekretärin, Verwaltungsstellen Kiel und Neumünster

»Wir laden die Azubis zu einem Gespräch am ersten Ausbildungstag ein. Einen Monat später, wenn sich die erste Aufregung gelegt hat, machen wir ein zweites Infogespräch, über Sinn und Vorteile der Mitgliedschaft. Die meisten treten sofort ein. Bei den Übrigen muss man weiter nachhaken und über unsere Arbeit zu aktuellen, die Azubis betreffende Themen informieren. Politisch sehen das eigentlich alle ein. Aber es muss klar erkennbar sein, dass der Mitgliedsbeitrag sich lohnt. Die IG Metall muss erlebbar sein.«

Michael Schmitzer, JAV-Vorsitzender, SGL Carbon, Augsburg

»Wir machen Begrüßungsveranstaltungen, teilweise ganztägig, mit genug Zeit für Dialog. Das verspricht eigentlich am meisten Erfolg, weil die Azubis selbst drauf kommen: Allein zum Chef bringt nichts. Wir haben viel speziell auf die Betriebe zugeschnittenes Werbematerial, teilweise vom Vorstand, teilweise von der Baden-Württemberg-Kampagne »Du bist in«. Am wichtigsten sind jedoch motivierte Leute im Betrieb. Die persönliche Ansprache ist entscheidend.«

Christian Verlsink, Jugendsekretär, Verwaltungsstellen Karlsruhe und Pforzheim

Jetzt neue Auszubildende werben

Die neuen Azubis kommen in die Betriebe. Die IG Metall will sie als Mitglieder gewinnen. Der »Jugendwerbemonat« 2007 soll noch erfolgreicher werden.

Seit einiger Zeit steigen die Mitgliederzahlen bei den unter 27-Jährigen wieder an. Besonders im Jahr 2007 haben die Neuaufnahmen deutlich zugenommen.

»Das liegt auch an unserer neuen biographiebegleitenden Strategie«, erklärt Michael Faißt, Bundesjugendsekretär der IG Metall. »Unser Begrüßungsrunden-Konzept beispielsweise wird gut umgesetzt. Und wir halten Mitglieder, etwa durch Auslernerrunden zum Ausbildungsende. Doch vor allem sind die Rahmenbedingungen besser geworden. Jugendliche haben wieder eine positivere Einstellung zur Gewerkschaft.«

Mit dem Klischee von der Spaßgesellschaft Jugend ist wohl Schluss. »Die Jugendlichen sind wieder ernster und politischer. Sie interessieren sich für ihre Arbeit«, meint Eric Leiderer von der IG Metall-Jugend Bayern. Ein zentrales

Thema, bei dem die IG Metall als kompetente Partnerin gilt, ist die berufliche Weiterbildung. Außerdem sehen viele Jugendliche, dass sie sich durch die politische Arbeit und den Einsatz für sich und andere auch persönlich weiterentwickeln. Bundesweit engagieren sich über 7000 Jugendliche als JAVis.

Über die gemeinsamen Konzepte und Materialien hinaus haben die IG Metall-Bezirke eigene regional spezifische Kampagnen, Medien und Programme. Viele gehen gezielt an Berufsschulen und Universitäten, um neben dem Betrieb weitere Ansprachesituationen zu schaffen. Denn die Zahl der Azubis im Betrieb sinkt. Gerade im Osten lernen immer mehr in überbetrieblichen Ausbildungsstätten.

Doch auch in den Betrieben gibt es noch Potential, das wieder besser ausgeschöpft wird. »Unsere Leute gehen wieder mit breiterer Brust durch den Betrieb«, sagt Michael Faisst. »Und das persönliche Gespräch ist immer noch entscheidend bei der Ansprache.«

Azubi-Begrüßungscamps machen Schule

Immer mehr Verwaltungsstellen laden die neuen Azubis noch vor Ausbildungsbeginn zu Wochenend-Camps ein. Besonders im Osten gehen Verwaltungsstellen diesen Weg, um früh Vertrauen zu den Azubis aufzubauen. Neben politischen Inhalten stehen dort Spiel und Sport auf dem Programm.

Martin Donat von der IG Metall Halle findet, dass die Camps die Arbeit im Betrieb erleichtern: »Die Azubis sprechen dich gleich an. Das ist eine ganz andere Ebene.«

Einige Verwaltungsstellen, beispielsweise Leipzig, machen meh-

rere Camps, auf Branchen oder Unternehmen zugeschnitten.

Finanziert wird das ganze überwiegend aus der Ortskasse. Andreas Kahnert von der IG Metall Ludwigsfelde, die bereits seit 1999 Camps macht, sieht jedoch die Erfolge: »Wir haben nicht nur überdurchschnittlich viele jugendliche Mitglieder. Die Camps gehören mittlerweile zur Ausbildung dazu. Sogar Unternehmen unterstützen das – obwohl sie wissen, dass wir Mitglieder werben. Weil sie sehen, dass die Teambildung bei ihren Azubis dann besser läuft.«

IMPRESSUM

direkt - Der Infodienst der IG Metall

Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler

IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (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.: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38,

vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt

Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax 06151/80 93 98, schledz@zweipius.de

direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt

TELEFON DER REDAKTION: 0 69/66 93-2633 • FAX: 0 69-66 93/20 00 • direkt@igmetall.de

Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten

»Tolle Angebote für Mitglieder frei Haus«

Der Vorstand hat im Juni die Gründung der IG Metall Servicegesellschaft mbH beschlossen. Mit dieser neuen Gesellschaft bietet die IG Metall ihren Mitgliedern noch mehr Service, wie ein Online-Konto zum Nulltarif bei der »Bank 1822direkt«, das so genannte »MetallGiro« mit kostenloser EC- und Kreditkarte. Oder wer als Mitglied der IG Metall die Autostadt in Wolfsburg besuchen will, erhält einen ermäßigten Eintrittspreis. Tolle Angebote für Mitglieder frei Haus. **direkt** sprach darüber mit dem Geschäftsführer Michael Semenow:

?direkt: Warum braucht die IG Metall eine Service-Gesellschaft?

► **Michael Semenow:** Unsere Stärke war und ist die solidarische Gemeinschaft. Darüber hinaus sind die Mitglieder der IG Metall ein riesiges Marktpotenzial. Das lässt sich hervorragend für die Inanspruchnahme absolut erstklassiger Service-Angebote nutzen. Warum sollten wir uns solche Vorteile zum Wohl der Mitglieder entgehen lassen? Diese zahlreichen und tollen Angebote werden nun in der neuen IG Metall Servicegesellschaft mbH recherchiert, erarbeitet, aufbereitet, gebündelt, geprüft und angeboten.

?direkt: Wer kann diese Service-Angebote nutzen?

► **Semenow:** Unsere Service-Leistungen bieten wir exklusiv nur unseren Mitgliedern. Die Servicegesellschaft ist eine 100-prozentige Tochter der IG Metall. Da versteht es sich von selbst, dass wir ohne Ausnahme für alle Mitglieder arbeiten. Übrigens auch zu 100 Prozent. Das betrifft die Bedürfnisse unserer Mitglieder am Arbeitsplatz, als auch die private Versorgung, Absicherung sowie Freizeit eines jeden einzelnen. Die Servicegesellschaft mbH wird Angebote für alle in der IG Metall erarbeiten. Aber eben auch nur für die.

?direkt: Klingt viel versprechend. Welche Service-Leistungen soll das Rundum-Angebot beinhalten?

► **Semenow:** Wir haben da ganz bestimmte Bereiche im Fokus. Dienstleistungen wie Produkte aus Beratung, Bildung, Reisen und Freizeit, Konsumgüter sowie Kultur. Dinge, die mit dem Arbeits- und Lebensbereich der Mitglieder direkt in Zusammenhang stehen. Im Prinzip »mitten aus dem Leben« gegriffen.

?direkt: Wie behält die Servicegesellschaft bei ihrer Arbeit den notwendigen Überblick?

► **Semenow:** Das ist eigentlich recht einfach geregelt: Wir pflegen über den Beirat der Servicegesellschaft einen steten und regen Austausch mit Bevollmächtigten, Betriebsräten, Vertrauensleuten sowie anderen Kolleginnen und Kollegen, die mitten im Leben stehen. Dort gibt es Anregungen genauso wie Kritik, mit der sich intensiv und produktiv auseinander gesetzt wird. So gehen wir sicher, dass wir stets effektiv und gewissenhaft für unsere Mitglieder arbeiten.

?direkt: Wie sehen die nächsten Aufgaben und Schritte aus?

► **Semenow:** Wir werden uns mit den einzelnen Verwaltungsstellen kurzschließen und treffen. Natürlich wollen wir gerade auch deren konkrete Vorstellungen bei unserer Arbeit beachten. Und dann geht es natürlich weiter darum, Kontakte zu knüpfen und entsprechende Gespräche zu führen, um attraktive Angebote unseren Mitgliedern unterbreiten zu können.



Mehr Information zur Servicegesellschaft der IG Metall: Informationen gibt es direkt bei der Servicegesellschaft mbH für Mitglieder der IG Metall unter der Telefonnummer 069/900-21 76-0 oder im Internet unter www.igmservice.de

KFZ - HANDWERK

Flächentarif erhalten

Die Beschäftigten im Kfz-Handwerk stehen vor einer großen Herausforderung. Es geht um den Erhalt der regionalen Flächentarifverträge. Die Landesinnungen Schleswig-Holstein, Hamburg, Baden-Württemberg und Bayern sind bereits aus dem Flächentarif ausgestiegen. Im Frühjahr 2008 ist ein Großangriff der Arbeitgeber bei Arbeitszeit und Entgelt zu erwarten. Auf der Konferenz »Aufstehen für den Flächentarif« am 29. August treffen sich die regionalen Kfz-Tarifkommissionen, um eine Gegenstrategie zu vereinbaren. Es geht darum, Handlungsfähigkeit zu zeigen und Aktionen vorzubereiten.

Extranet

Neu: Alles zu Eisen und Stahl

Das Extranet, das Onlinenetz für die Aktiven, hat mit dem Zweigbüro der IG Metall sein Infoangebot für die **Bahnindustrie** und die **stahlnahen Branchen Aluminium, Gießereien, Schmieden** und die **Stahlindustrie** ausgeweitet und aktualisiert. Hier gibt es jetzt Meldungen aus der Tagespresse, neue Arbeitsmaterialien, Dokumentationen und Präsentationen zu den Branchenkonzernen, Projekt-Infos, die Mitbestimmungsinitiativen im Stahlbereich, die Aktivitäten der Ausschüsse. und natürlich

Wirtschaftsdaten und Entwicklungen in den einzelnen Branchen. Veranstaltungen und Konferenzen werden frühzeitig angekündigt.

Wer noch nicht im Extranet ist, kann bis Ende August unser **Sommerangebot** nutzen: Wir melden Euch an, drucken eine Karte mit den Login-In-Daten und schicken Euch alles mit einem USB-Stick zu. Schreibt einfach eine E-Mail an extranet@igmetall.de.

Wir brauchen Namen, Geburtsdatum, Postanschrift und E-Mail-Adresse.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

► **Extranet:** Das extranet bietet einen täglichen Info-dienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel, liefert eine Infografik, stellt neue Rechtsentscheidungen vor und enthält außerdem einen Servicetipp.

200 Millionen, die keiner will

► **Informationen zum Weiterbildungsprogramm »WeGebAU« gibt es bei den IG Metall-Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und auch bei den Arbeitsagenturen vor Ort. Die Bundesagentur für Arbeit will in den kommenden Monaten regional noch 200 Weiterbildungsberater einstellen als Ansprechpartner für Arbeitgeber und Betriebsräte.**

Fast überall klagen Arbeitgeber über zu wenig Fachkräfte. Dabei könnten sie ihre ungelernten Beschäftigten zu Facharbeitern qualifizieren. Und es würde sie noch nicht einmal viel kosten.

Im vergangenen Jahr machte die Bundesagentur für Arbeit (BA) einen neuen Topf auf. Mit 200 Millionen Euro will sie die Weiterbildung in den Betrieben fördern. Doch bislang bietet sie ihr Geld wie »sauer Bier« an. In diesem Jahr waren Mitte August gerade einmal 5,4 Millionen abgerufen worden.

Als Grund für ihr zurzeit geringes Interesse verweisen manche Arbeitgeber auf die gute wirtschaftliche Lage. Angesichts voller Auftragsbücher brauchten sie Mann und Maus und könnten deshalb niemanden für eine Fortbildung entbehren. Nach Ansicht von Wilhelm Adamy vom DGB-Bundesvorstand in Berlin zeigt das vor allen Dingen ein s: »Die Betriebe planen einfach nicht langfristig.« Besonders die Personalplanung sei häufig viel kurzfristiger als etwa die Investitionsplanung. Angesichts mangelnder Voraussicht wundert es DGB-Mann Adamy jedenfalls

nicht, wenn im Aufschwung dann plötzlich Fachleute fehlen.

Die Vertreter der Arbeitnehmerbank im Verwaltungsrat der BA hatten das 200-Millionen-Programm »WeGebAU« im vergangenen Jahr mit auf den Weg gebracht. Damit unterstützt die BA Betriebe, ihre älteren sowie un- und angelernten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu qualifizieren. Die Agenturen für Arbeit zahlen die Lehrgänge und andere Kosten.

Manche Agenturen vermitteln Arbeitslose als Ersatz für die Weiterbildungswilligen und übernehmen anteilig Kosten. »Schließlich muss die Arbeitslosenversicherung auch Beschäftigte im Blick haben«, sagt Adamy. Jobverlust trifft oft Menschen ohne Qualifizierung. Sie schützt eine Weiterbildung vor Arbeitslosigkeit.

Einige Betriebe haben bereits gezeigt: Auch im Aufschwung bleibt Zeit, Beschäftigte zu qualifizieren. Seit Juni büffeln etwa drei Beschäftigte der Heidenheimer Gießerei für einen Berufsabschluss. Der Betriebsrat hatte das Thema in die Hand genommen (siehe Interview).

► Im Gespräch

WILLI WOLF

BR-Vorsitzender Heidenheimer Gießerei

? direkt: Euer Betrieb nutzt das Programm »WeGebAU«, um Beschäftigte zu qualifizieren. Wie seid ihr vorgegangen?

► **Willi Wolf:** Ganz wichtig war, dass wir uns einen Überblick verschafft haben. Also, wie alt sind unsere Kollegen und Kolleginnen, welche Abschlüsse haben sie, und was arbeiten sie jetzt. Dann haben wir einzelne Kollegen gefragt, ob sie nicht Lust hätten, einen neuen Abschluss zu machen. Manche hatten zwar eine Ausbildung als Maler oder Forstwirt, arbeiteten nun aber schon lange bei uns in der Gießerei. Auch bei der Arbeitsagentur hatten wir uns schon nach Fördermitteln erkundigt. Damit sind wir dann zu unserem Arbeitgeber gegangen.

? direkt: Hat euer Arbeitgeber gezögert wegen der Auftragslage?

► **Wolf:** Nein, wir konnten die Leute, die sich jetzt weiterbilden, ja ersetzen. Die Arbeitsagentur hat uns drei berufsfremde Arbeitslose vermittelt und zahlt 50 Prozent der Lohnkosten. Die Kollegen haben einen befristeten Vertrag über 18 Monate. In dieser Zeit werden sie auch an Qualifizierungen teilnehmen. Sie sollen die Chance bekommen, auch danach im Betrieb bleiben zu können.

? direkt: Wie schwierig war das Projekt Weiterbildung im Betrieb?

► **Wolf:** Es hat mich schon eine Menge Arbeit gekostet. Die Gespräche mit der Arbeitsagentur, der Industrie- und Handelskammer und, und, und. Aber es lohnt sich. Die drei Kollegen, die im Juni ihre Weiterbildung zum Gießereimechaniker angefangen haben, hätten sonst nie ihren Facharbeiter machen können.

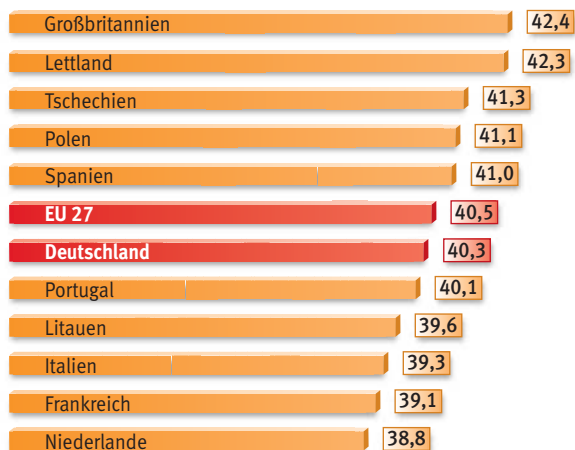
? direkt: Wie wichtig ist der Betriebsrat bei solchen Projekten?

► **Wolf:** Bei uns waren wir die treibende Kraft, ganz eindeutig. Wenn wir das Thema nicht angepackt hätten, hätte zumindest zum jetzigen Zeitpunkt sich niemand hier fortbilden können. Vielleicht in ein paar Jahren.

LÄNDERVERGLEICH

ARBEITSZEITEN IN EUROPA

Zahl der normalerweise geleisteten Wochenstunden bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in der EU 2006



Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung

Wie lange Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Europa arbeiten, hängt vom jeweiligen Land ab.

Keine Zeiteinheit

Von einer einheitlichen Arbeitszeitentwicklung kann in Europa keine Rede sein. Während in einigen Ländern die Zahl der Wochenarbeitsstunden zwischen 2003 und 2006 abnahm, erhöhte sie sich in Deutschland um 0,7 Stunden. Mit diesem Anstieg liegt Deutschland in Europa vorn, sagt Hartmut Seiffert, Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. »Nirgendwo in Europa ist die Trendwende zu längeren Arbeitszeiten so ausgeprägt wie in Deutschland.« Wenn im europäischen Durchschnitt die Arbeitszeit leicht zugelegt hat, gehe das vor allem auf die Entwicklung in Deutschland zurück. Dabei zeige der Ländervergleich auch: Lange Arbeitszeiten schützen nicht vor hoher Arbeitslosigkeit.

In vier Schritten zu mehr Gerechtigkeit

Auch Leiharbeit muss sich lohnen. Deshalb hat die IG Metall in Nordrhein-Westfalen eine Initiative für Leiharbeiter in den Betrieben gestartet. Gemeinsam mit den Betriebsräten kämpft sie für bessere Arbeitsbedingungen.

Kaum eine andere Branche boomt zurzeit mehr. Jeder vierte neue Job, der zwischen Mai 2006 und Mai 2007 entstand, war nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ein Leiharbeitsverhältnis. In manchen Werkshallen übersteigt die Zahl der Leiharbeiter die Zahl der Festangestellten. Bei Schmitz Cargobull in Altenberge etwa arbeiten in der Produktion mittlerweile 55 Prozent Leiharbeiter. Häufig teilt sich die Belegschaft damit in eine Zwei-Klassen-Gesellschaft. Während Festangestellte nach Tarif bezahlt werden, arbeiten ihre Leiharbeitskollegen für deutlich weniger Geld.

Verträge unter der Lupe

Für den Betriebsrat von Schmitz Cargobull Grund genug, sich an der Initiative der IG Metall zu beteiligen. Gemeinsam mit der IG Metall organisierte er Aktionen zum Thema »Gleiche Arbeit, gleiches Geld« und verteilte Flyer vor dem Werkstor. Außerdem schaute er sich die Verträge der Leiharbeiter an und entdeckte einige Missstände. »Da hatte die Verleihfirma mit dem Mitarbeiter eine 40-Stunden-Woche vereinbart. Wir haben aber eine

38-Stunden-Woche«, erzählt Thomas Schwier, Mitglied des Betriebsrats. Mehrarbeitszuschläge, die nach einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch Leiharbeiter bekommen, flossen somit ab der 39. Stunde. Sie blieben aber beim Verleiher. Beim Leiharbeiter kamen sie erst ab der 41. Arbeitsstunde an. Probleme gab es auch mit Fahrgeld, das von der Leiharbeitsfirma nicht gezahlt wurde.

»Es gibt vier Stationen zum Ziel«, sagt Christian Iwanowski von der IG Metall-Bezirksleitung. Im ersten Schritt müssen Betriebsräte den Ist-Zustand erheben. Wie viele Leiharbeiter gibt es, zu welchen Bedingungen arbeiten sie, und welche Auswirkungen hat das. Dann folgen Informationen für Leiharbeiter und Aktionen im Betrieb. »Damit sich für die Beschäftigten dauerhaft etwas verbessert, müssen Betriebsräte am Ball bleiben«, sagt Iwanowski. Etwa indem sie jeden neuen Leiharbeiter an-

sprechen. Denn, sagt Iwanowski: »Wir reden nicht über Leiharbeit, wir reden mit den Leiharbeitern.«

Bei Schmitz Cargobull zeigt der Einsatz des Betriebsrats bereits Wirkung. So hat der Aufsichtsrat beschlossen, den Anteil der Leiharbeitnehmer auf 30 Prozent zu senken. Alle anderen sollen eine Festanstellung oder einen befristeten Vertrag bekommen. Bei den Leiharbeitnehmern kommt der Einsatz an. Immerhin 50 von ihnen traten der IG Metall bei. »Natürlich haben wir damit auch Erwartungen geweckt«, sagt Thomas Schwier. »Aber wir hoffen, sie zumindest in kleinen Schritten zu erfüllen. Beim Bonus sind wir schon ein Stück weiter. Er stieg für Leiharbeiter von 50 auf 70 Prozent.« Der Betriebsrat hat einen Antrag auf gleiche Entlohnung für Leiharbeiter gestellt. Außerdem will er, dass sie bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden. Bislang kamen Leiharbeiter hier erst an zweiter Stelle.

Fast 45000 unterstützen Petition der IG Metall Dresden

Fast 45000 Menschen haben die Petition der IG Metall Dresden zur Leiharbeit unterstützt. Damit hat der Erste Bevollmächtigte und Antragsteller, Willi Eisele, gute Chancen, vom Petitionsausschuss angehört zu werden. In ihrer Petition hatte die IG Metall Dresden gefordert, den Einsatz von Leiharbeitern gesetzlich auf ein Jahr zu begrenzen. Zeitarbeiter sollen ohne Ausnahme zu den gleichen Tarifbedingungen wie ihre Kollegen im Entleihbetrieb beschäftigt werden müssen. Der Betriebsrat soll ein Vetorecht erhalten, wenn Arbeitsplätze in Leiharbeitsplätze umgewandelt werden sollen.

FRAUENPROJEKT IN MEXIKO

Alltägliche Diskriminierungen gemeinsam bekämpfen

Diskriminierungen sind für viele Frauen in den Fabriken Mexikos Alltag. Das soll sich bei VW im mexikanischen Puebla ändern. Im Rahmen eines Projekts berichteten Frauen über Diskriminierungen. Eine ganze Reihe sahen sich sexuellen Belästigungen ausgesetzt, etwa durch Worte, aber auch durch Berührungen. Wenn etwa eine Frau in der Abteilung ist, muss sie häufig allein am Schichtende alle Arbeitsplätze sauber machen. Denn putzen sei ja »Frauensache«, sagen die männlichen Kollegen.

Aber auch beim Lohn werden Frauen in Mexiko häufig benachteiligt.

Neben den Workshops, an dem 90 Frauen bei VW teilnahmen, wurde auch die Belegschaft befragt. Mit Hilfe der Ergebnisse sollen Vorschläge erarbeitet werden, was gegen Diskriminierungen von Frauen getan werden kann. Sowohl die Gewerkschaft als auch die Personalleitung waren bereit, die Arbeit zu unterstützen. So kündigte die Gewerkschaft an, ein Frauensekretariat einzurichten. Das Netzwerk Gewerkschaftsfrauen in Mexiko,

das das Projekt mit Unterstützung vom DGB Nord-Süd-Netz leitet, wertet dies als ersten Erfolg.

Das VW-Projekte soll als Initialzündung auch für andere Betriebe wirken. In der Nähe des VW-Werks gibt es zahlreiche Zulieferer, darunter viele deutsche Firmen wie Mahle, Hella oder Schnellecke. Bei diesen Betrieben suchen die Verantwortlichen Vertrauensleute und Betriebsräte in Deutschland, die ihre Arbeit unterstützen. Denn ohne Druck aus Deutschland habe das Projekt keine Chance.

► **Die IG Metall in NRW hat einen Ratgeber für Leiharbeiter herausgegeben. Das Heft trägt den Titel »Leiharbeit – ein Job wie jeder andere?«.** Informationen zu Mitbestimmungsrechten finden Betriebsräte im extranet. ► www.extranet.igmetall.de → Themen → Arbeit → Leiharbeit

► **Betriebsräte und Vertrauensleute, die an einer Zusammenarbeit interessiert sind, können sich unter E-Mail-Adresse rmsmx@prodigy.net.mx melden.** Bis Mitte Oktober steht Annette Schnoor als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Annette.Schnoor@ruhr-uni-bochum.de

Der Grundsatz der Tarifeinheit wurde 1957 vom Bundesarbeitsgericht entwickelt. Er entspricht dem Organisationsprinzip der DGB-Gewerkschaften. Danach gilt: »Ein

... Tarifeinheit

Die Auseinandersetzungen um extra Tarifverträge für Lokführer bei der Bahn haben ein Thema wieder in das Licht der Öffentlichkeit gerückt: die Tarifeinheit, also das Prinzip: Ein Betrieb – eine Gewerkschaft.

Betrieb – eine Gewerkschaft«. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit soll nach dem Grundsatz der Tarifeinheit nur ein Tarifwerk im Betrieb angewendet werden.

Wenn sich der Geltungsbereich verschiedener Tarifverträge überschneidet oder unterschiedliche Tarifverträge im Betrieb nebeneinander Geltung verlangen, führt das in der praktischen Anwendung zu kaum lösbaren Schwierigkeiten. Darum, sagt die Rechtsprechung, ist bei mehreren Tarifverträgen dem sachnäheren Tarifvertrag der Vorzug zu geben. Das heißt: Es gilt der Tarifvertrag, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht und deshalb den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebs und der darin beschäftigten

Arbeitnehmer am besten gerecht wird. Ein Firmentarifvertrag geht zum Beispiel grundsätzlich dem Verbandstarifvertrag vor.

Ins Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt ist die Tarifeinheit dadurch, dass sie den Arbeitsgerichten Düsseldorf und Chemnitz in der Auseinandersetzung zwischen Lokführern und Deutscher Bahn (DB) unter anderem als Begründung für ein Streikverbot diente. Der von der Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA für alle Arbeitnehmer – einschließlich Fahrpersonal – des DB-Konzerns bereits abgeschlossene Tarifvertrag würde den von der Gewerkschaft der Lokführer (GDL) angestrebten Tarifvertrag verdrängen. Ein Streik für einen Tarifvertrag, der ohnehin nicht angewendet werden könne, sei unverhältnismäßig, so die Gerichte.

Unabhängig von diesen Entscheidungen wird die Tarifeinheit inzwischen immer häufiger in Frage gestellt, gar eine Abkehr der höchstrichterlichen Rechtsprechung von diesem Prinzip zugunsten der Tarifmehrheit prognostiziert. Damit verbunden wäre eine Vielzahl juristischer Folgeprobleme. Woher soll beispielsweise der

Arbeitgeber wissen, welchen Tarifvertrag er anwenden muss? Hierfür müsste er darüber informiert sein, ob und in welcher Gewerkschaft der jeweilige Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin organisiert ist. Er hat aber nicht das Recht, dies zu erfragen.

Daneben besteht die mit dem Stichwort »Balkanisierung der Tarifvertragslandschaft« beschriebene Gefahr, dass zahlreiche Splittergewerkschaften entstehen. Begehrte Fachkräfte mit starker Marktmacht, wie Ärzte und Piloten, handeln extrem hohe Vergütungen aus, und die Berufsgruppen, die keine Schlüsselpositionen in der Wirtschaft besetzen, drohen auf der Strecke zu bleiben.

Solidarische Tarifpolitik sieht nach Auffassung der IG Metall anders aus. »Wir erheben einen gesellschaftlichen Anspruch, der über die Vertretung von Einzelinteressen hinausgeht« (Jürgen Peters). Grundsätzlich hat sich die Tarifeinheit bewährt. Sie steht für die Aufhebung der Konkurrenz von Arbeitnehmern untereinander. Und sie wirkt Tendenzen zur Spaltung in Richtungs- und Berufsgewerkschaften entgegen.

ARBEITSKAMPFRECHT

»Man könnte meinen, Deutschland versinkt im Streikchaos«

Die Entscheidung des Nürnberger Arbeitsgerichts vom 8. August 2007 hat das Aktenzeichen 13 Ga 65/07.

Ein Arbeitsgericht verbot einen Streik, weil angeblich volkswirtschaftlicher Schaden drohte. Wenn solche Urteilsbegründungen Schule machen, wäre das das Ende des Streikrechts, kritisieren die Gewerkschaften.

Am 8. August untersagte das Arbeitsgericht Nürnberg per einstweiliger Verfügung den Streik der Lokführergewerkschaft (GDL). Zunächst vorläufig. Doch zu einer weiteren Verhandlung kam es nicht mehr – die streitenden Parteien einigten sich auf einen Vergleich.

Ein »Skandal«, sagt Olaf Kunz, Justiziar der IG Metall, war die inhaltliche Begründung. Die Richter argumentierten, durch den Streik hätten nicht nur der Bahn, »sondern der gesamten Volkswirtschaft insbesondere in der Hauptreisezeit immense wirtschaftliche Schäden«

gedroht. »Das Streikrecht ist ein Grundrecht. Es bedarf mehr als der Vermutung eines volkswirtschaftlichen Schadens, um es derart einzuschränken«, kritisierte Kunz.

Mit der Begründung der Nürnberger Richter könnte auch fast jeder Streik in der Metallindustrie verboten werden. Das im Grundgesetz-Artikel 9 Absatz 3 verbriefte Koalitions- und Streikrecht »wäre keinen Pfifferling mehr wert«, wie das »Handelsblatt« feststellte.

Weil die Arbeitnehmer der Kapitaleseite generell unterlegen sind, sind sie, um das auszugleichen, auf Streiks angewiesen. Das stellte das Bundesverfassungsgericht 1991 in einem Urteil klar. Und das Bundesarbeitsgericht hob am 11. Mai 1993 in einer Entscheidung hervor, dass durch jede Kampfkation auf den Gegner Druck aus-

geübt werden darf. Das heißt in der Konsequenz: Wenn es dadurch für Teile der Bevölkerung zu Einschränkungen kommt, müssen sie das hinnehmen.

Während die Gewerkschaften die Entscheidung des Arbeitsgerichts kritisierten, nutzten Arbeitgeberverbände die Gelegenheit, um das Streikrecht zu attackieren. Arbeitgeber-Präsident Dieter Hundt und Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser forderten, das Arbeitskampfrecht gesetzlich zu begrenzen. Ihnen sind die Urteile aus jüngerer Zeit ein Dorn im Auge, nach denen Arbeitskämpfe für Sozialtarifverträge und Sympathiestreiks erlaubt sind. »Man könnte meinen«, kommentiert Kunz die Forderung der Arbeitgeber, »Deutschland versinke täglich im Streikchaos.«

KÜNDIGUNG

Arbeitsplatzwechsel hat Vorrang

Bevor ein Arbeitgeber eine ordentliche Entlassungskündigung ausspricht, muss er dem Arbeitnehmer grundsätzlich von sich aus einen freien Arbeitsplatz anbieten – auch zu geänderten Arbeitsbedingungen. Er muss in diesem Fall eine Änderungskündigung aussprechen. Sie kann nur in »Extremfällen« unterbleiben. Und zwar dann, wenn der Arbeitgeber bei vernünftiger Betrachtung nicht damit rechnen kann, dass der Arbeitnehmer das Angebot annimmt und das Angebot beleidigenden Charakter hätte.

Das kann der Fall sein, wenn der Betroffene innerhalb der Hierarchie so herabgestuft würde, dass viele seiner bisherigen Untergebenen ihm gegenüber weisungsbe-rechtigt würden.

BAG vom 21. September 2006 – 2 AZR 607/05

KÜNDIGUNG

Keine Ansprüche gegenüber Beleidiger

Kündigt ein Arbeitnehmer selbst, weil ein Kollege ihn beleidigt und genötigt hat, hat er grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass dieser Kollege ihm den Erwerbsscha-den oder Verdienstausschlag ersetzt.

BAG vom 18. Januar 2007 – 8 AZR 234/06

KÜNDIGUNG

Sozialauswahl kann voll überprüft werden

Werden bei einer Auswahlrichtlinie für betriebsbedingte Kündigungen das Alter oder die Betriebszugehörigkeit nicht oder so gering bewertet, dass sie in fast allen denkbaren Fällen nicht mehr den Ausschlag geben, erfüllt sie nicht die Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes. Das hat zur Folge, dass die soziale Auswahl voll – und nicht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit – überprüft wird.

BAG vom 18. Oktober 2006 – 2 AZR 473/05

KÜNDIGUNG

Arbeitgeber muss Erkrankung vorbeugen

Wenn der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement versäumt hat, macht das eine Kündigung wegen Krankheit nicht automatisch unwirksam. Denn diese Maßnahme (nach § 84 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch IX) ist keine formelle Voraussetzung dafür, dass eine Kündigung wirksam ist. Die Unterlassung kann sich aber auswirken, wenn der Arbeitgeber beweisen muss, dass eine Weiterbeschäftigung unzumutbar für ihn ist. Er kann dann nämlich nicht einfach pauschal behaupten, er habe keine anderen, krankheitsgerechten Einsatzmöglichkeiten für den Betroffenen. Im konkreten Fall war es ein Maschinenbediener, der wegen eines Rückenleidens länger als sechs Wochen am Stück und danach wiederholt kürzere Zeit krank war.

Arbeitgeber sind nach § 84 SGB IX verpflichtet, der Gefahr einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten.

BAG vom 12. Juli 2007 – 2 AZR 716/06

TEILZEIT

Arbeitgeber kann unter Interessierten wählen

Wenn ein Arbeitgeber erhöhten Arbeitskräftebedarf hat, kann er ihn decken, indem er die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verlängert, wenn sie damit einverstanden sind. Bei der Wahl, welchem Teilzeit-Arbeitnehmer er die Vertragsänderung anbietet, ist er frei. Zwar haben nach § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) alle Teilzeit-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihre Arbeitszeit verlängert wird, wenn sie das möchten. Das setzt aber voraus, dass passende Arbeitsplätze frei sind. § 9, TzBfG, verpflichtet die Arbeitgeber nicht, ein gestiegenes Arbeitsvolumen anteilig auf alle interessierten Teilzeit-Beschäftigten zu verteilen.

BAG vom 13. Februar 2007 – 9 AZR 575/05

INSOLVENZ

Verwalter muss Papiere herausgeben

Ein vorläufiger Insolvenzverwalter mit Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis hat Arbeitgeberfunktion. Darum ist er verpflichtet, Arbeitspapiere auszufüllen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszuhändigen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen – in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des LAG Hamm – rechtskräftig entschieden. Das Gericht gab damit einem Antrag der DGB-Rechtsschutz GmbH statt.

LAG Niedersachsen vom 10. Januar 2007 – 3 Ta 14/07

BETRIEBSRAT

Aus aktuellem Anlass zusätzliche Treffen

Zusammenarbeit und Meinungsaustausch der Betriebsräte eines Unternehmens sieht das Betriebsverfassungsgesetz nur in Form von Betriebsräteversammlungen vor. Sehen einzelne Betriebsräte im Einzelfall darüberhinaus Bedarf an betriebsübergreifenden Absprachen, kann aus aktuellem Anlass eine weitere Zusammenkunft einberufen werden. Dabei muss es um konkrete, in mehreren Betrieben anstehende, mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten gehen. Zu solchen Zusammenkünften kann gegebenenfalls ein Gewerkschaftsbeauftragter eingeladen werden.

BAG vom 21. Juni 2006 – 7 AZR 418/05

GESAMTBETRIEBSRAT

Unternehmen setzt die Grenze

Ein Gesamtbetriebsrat kann grundsätzlich nicht unternehmensüberschreitend gebildet werden. Denn ein Unternehmen im Sinne von § 47 Abs. 1 BetrVG setzt einen einheitlichen Rechtsträger voraus. Dies gilt auch für Gemeinschaftsbetriebe.

BAG vom 13. Februar 2007 – 1 AZR 184/06

► **Buchtipp:**
Die neue aktualisierte Auflage des Basis-kommentars zum Betriebsverfassungsgesetz ist da: Klebe, Ratayczak, Heilmann, Spoo: »Betriebsverfassungsgesetz«. Bund-Verlag, 2007, 14. Auflage, 29,90 Euro. Der Band berücksichtigt die rechtlichen Entwicklungen bis Mai. Ein Schwerpunkt: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Weitere Themen unter anderem: Rechte des Betriebsrats bei Offshore-Maßnahmen und Zulässigkeit von Sozialtarifverträgen. Ab Ende August im Handel.

TERMINE

6. September

»Prekäre Beschäftigung – Herausforderung für Gewerkschaft und Politik« lautet der Titel einer Tagung von Hans-Böckler-Stiftung und dem DGB. Die Veranstalter wollen darauf aufmerksam machen, dass prekäre Beschäftigung kein Randphänomen mehr ist und warum neue Ideen zu ihrer Regulierung und Interessenvertretung nötig sind. Das Programm: Vorstellung von wissenschaftlichen Forschungsergebnissen und Beispielen aus der Praxis, Diskussionsrunde zum Thema »Erwartungen an die Politik« unter anderem mit IG Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode. Abschließend sollen Forderungen an die Politik formuliert werden. Tagungsort: Kalkscheune, Johannisstraße 2, 10117 Berlin. Weitere Infos und Anmeldung unter: ► www.extranet.igmetall.de →Service →Termine

23. bis 28. September

Das JAV-Seminar »Berufliche Bildung und Qualifizierung« gibt einen Überblick darüber, wie das duale System der Berufsausbildung funktioniert. Das Berufsbildungsgesetz und die Ausbildungsrahmenpläne stehen dabei im Mittelpunkt. Zudem sollen die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und der JAV behandelt werden. Das Seminar (Nr. SGo3907) fällt unter § 37,6 BetrVG. Anmeldung und Infos unter: ► www.extranet.igmetall.de →Service →Seminare

STELLENANGEBOTE

Die Verwaltungsstellen **Gera/Jena-Saalfeld** suchen eine/n **Jugendsekretär/in**.

Aufgaben: Koordination der gewerkschaftlichen Jugendarbeit, Betreuung der JAV-Gremien, Vorbereitung, Organisation und Durchführung der JAV-Wahlen, Mitgliederwerbekampagnen, Planung und Durchführung von Seminaren im Jugendbereich, konzeptionelles Arbeiten mit Studierenden an Fach- oder Hochschulen oder Berufsakademien.

Anforderungen: Abgeschlossene Berufs-, Hochschulausbildung, Trainee-Programm oder Akademie der Arbeit oder Hauptamtliche Erfahrung bei einer DGB-Gewerkschaft. Kenntnisse in gesellschafts-, wirtschafts-, tarif- und betriebpolitischen Fragen. Erfahrung in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit.

Bewerbungen: Bis 28. September an die IG Metall Gera/Jena-Saalfeld, z.Hd. Wolfgang Lemb, Karl-Schurz-Straße 13, 07545 Gera, Telefon 0365/82143-13.

MATERIAL

► **Mitgliederwerbung:** Wie mit kreativen Ideen und einer systematischen Umsetzung erfolgreich Mitglieder geworben werden können, zeigt das Arbeitsheft »Gute Beispiele machen Schule«. Download unter: ► www.extranet.igmetall.de →IG Metall →Mitglieder werben →Materialien

► **Gesundheit:** In der neuen Ausgabe »Tipps für den Arbeitsplatz« geht es um das Thema Stress am Arbeitsplatz und die Folgen. Download: ► www.extranet.igmetall.de →Themen →Gesundheit →Tipps und Arbeitshilfen →Tipps für den Arbeitsplatz

ZITATE

»Wir brauchen eher Honigbienen als Heuschrecken.«

Rüdiger Lütjen, Airbus-Gesamtbetriebsratschef, über die Interessenten für die zum Verkauf stehenden Werke

»Die missliche Lage der Frau in der Arbeitswelt stützt sich auf Gewohnheiten, die fest in uralten Vorurteilen verankert sind.«

Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer, Generalanwalt am Europäischen Gerichtshof, in einem Plädoyer für Gleichberechtigung von Frauen in der Wirtschaft

Anzeige

Einladung
In 4 Tagen fit für neue Aufgaben des Betriebsrats

Umweltinstitut Offenbach
rufen Sie uns an: Tel.: (069) 81 06 79
www.umweltinstitut.de

Viertägiges Grundlagenseminar
Arbeitssicherheit und betrieblicher Umweltschutz
- ein wichtiges Handlungsfeld für den Betriebsrat

erforderlich nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Termine **19.-22.11.07, 18.-21.2.08, 9.-12.6.08**
in Offenbach a.M.

► POSTANSCHRIFT

Stimmt die Postanschrift?

An alle Leserinnen und Leser, die **direkt** erhalten: Überprüft die Adressangaben. Steht dort der korrekte Vor- oder Nachname und die aktuelle Anschrift? Gelegentlich können bei den Namen auch durch ausgeschriebene Umlaute (oe = ö, ue = ü, ae = ä) oder Sonderzeichen (zum Beispiel: ss = ß) die Angaben nicht ganz korrekt sein. Sind Postleitzahl, Ortsname, Straße und Hausnummer korrekt? Änderungen bitte der zuständigen Verwaltungsstelle melden. Oder per Brief, Fax oder E-Mail an: IG Metall Vorstand, Ressort Vertrieb, 60519 Frankfurt, Telefax 069/6693-2538, E-Mail: vertrieb@igmetall.de. Neue Anschrift wegen Umzug möglichst früh der Verwaltungsstelle melden.

MATERIAL

► **Tarifverträge:** Im Frühjahr 2006 wurde für die Metall- und Elektroindustrie ein Tarifvertrag zur Qualifizierung geschlossen. Die IG Metall hat jetzt eine Handlungshilfe »Tarifvertrag Qualifizierung« herausgebracht, die Betriebsräte bei der Umsetzung unterstützt. Der Ordner (mit CD-ROM) kostet fünf Euro. Bestellung unter: ► www.extranet.igmetall.de →Themen →Tarifpolitik →Qualifizierung

► **Vorstandsgehälter:** Die IG Metall fordert seit Jahren eine Korrektur der ausufernden Vergütungssysteme für Vorstände. Mehr dazu im Newsletter »Aktuelles zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat«: www.extranet.igmetall.de →Aktive →Aufsichtsrat →Newsletter