



direkt 3

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

Inhalt

UMFRAGE

Wie bewertet Ihr den Tarifabschluss?

Seite 2

TARIFABSCHLUSS

Schutz vor Entlassungen

Seite 3

STICHWORT

Internationaler Frauentag

Seite 4

GLEICHSTELLUNG

Lohnlücke bleibt nach wie vor groß

Seite 5

IM GESPRÄCH

Lernen von Down Under

Seite 5

BETRIEBSRAT

Wahlen in Zeiten von Kurzarbeit

Seite 6

GUT GEMACHT!

100 Tag gelebte Demokratie

Seite 6

ARBEIT UND RECHT

Deutsch sollte verstanden werden

Seite 7

ZU GUTER LETZT

Branche mit Zukunft

Seite 8

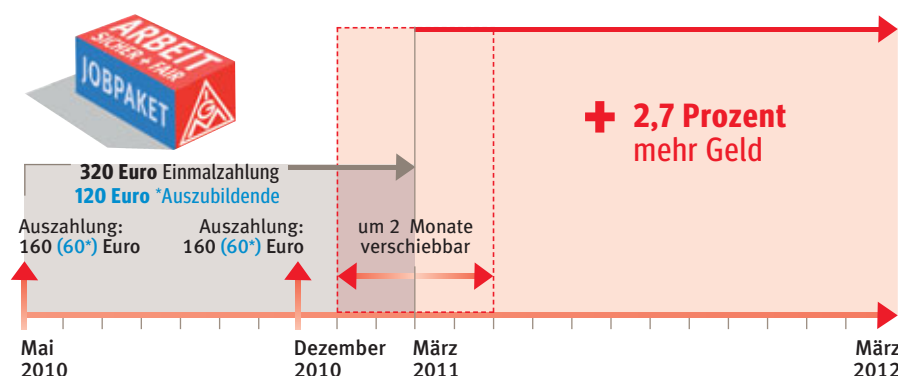
Tarifabschlüsse

Die Beschäftigungsbrücke

Fast alle Tarifgebiete haben den Pilotabschluss von Nordrhein-Westfalen, der schon seit 1. März gilt, übernommen. Am 4. März sind die letzten Übernahmeverhandlungen. Jetzt liegt es an den Betrieben, denen es noch schlecht geht, die neue Beschäftigungsbrücke auch zu nutzen. | **Mehr auf Seite 3 »**

Die neuen Tarifverträge für die Metallindustrie

Mehr Entgelt für alle



Sichere Arbeit in Krisenbetrieben am Beispiel Nordrhein-Westfalen

Neue Kurzarbeit

(mindestens 6 Monate),
mit Kündigungsschutz

Arbeitszeitverkürzung

(mindestens 6 Monate),
mit Teilentgeltausgleich,
mit Kündigungsschutz

Übernahme nach der Ausbildung

unterschiedliche Modelle
(Qualifizierung, Teilzeit u.a.)

Quelle: IG Metall

» | direkt 3 | 2010

Extranet

... Aus den Betrieben: Wissenswertes im Überblick

Unterschriftenaktionen, Demonstrationen und Erfolge – alles Wissenswerte aus den Unternehmen steht im Extranet unter »Aktuelles aus den Betrieben«.

www.extranet.igmetall.de → Branchen → Aktuelles aus den Betrieben

Wie bewertet Ihr den Tarifabschluss?

Sichere Arbeitsplätze standen bei der Tarifrunde 2010 im Mittelpunkt. Jetzt gibt es Möglichkeiten, auch nach dem Ende der Kurzarbeit die Beschäftigung zu sichern. Kollegen bewerten den Abschluss.

Athanasios Stimoniaris, VK-Leiter, MAN, München:

»Viele Betriebe in unserer Branche stecken noch tief in der Krise. Das wird auch nach Ende der Kurzarbeit so sein.



Mit dem Abschluss haben wir nun Mittel zur Hand, Beschäftigung auch darüber hinaus zu sichern. Die IG Metall hat wieder mal bewiesen, dass auf sie Verlass ist, um in Deutschland Arbeitsplätze zu sichern. Der Vertrauenskörper bei MAN in München hat dem Ergebnis einstimmig zugestimmt.«

Foto: fms

Georg Nellen, BR-Vorsitzender, TRW Automotive, Krefeld:

»Unterm Strich ist der Abschluss positiv. Es gibt zwar noch ein paar offene Fragen, allgemein herrscht jedoch



Zufriedenheit unter den Kolleginnen und Kollegen. Wir sind seit Januar 2009 in Kurzarbeit. Mit dem Ende der Kurzarbeit 2010 hätten wir massive Probleme auf uns zukommen sehen. Die Beschäftigungsbrücke ist jedoch eine Riesenebene, die Arbeitsplätze zu sichern.«

Foto: Harold Henke

Stephan Hormann, JAV, mdexx, Bremen:

»Die Kolleginnen und Kollegen finden den Abschluss sehr gut. Angesichts der Krise waren viele positiv überrascht,



was möglich war. Bei mdexx setzen wir schon länger den Schwerpunkt auf Beschäftigungssicherung. Es ist richtig, dass der Abschluss in diese Richtung geht. Als JAVis hatten wir uns etwas mehr zur Übernahme erhofft, im Großen und Ganzen sind wir sehr zufrieden. Wir profitieren ja auch davon.«

Foto: fms

Marianne Thieme, VK-Leiterin, ZF, Friedrichshafen:

»Die Tarifabschlüsse sind sehr positiv. Gut ist die Beschäftigungssicherung über einen Zeitraum von 51 Monaten, die in dieser Zeit keine betriebsbedingten Kündigungen zulässt. Junge können sich zudem weiterbilden und werden danach befristet weiterbeschäftigt. Den Verhandlungskommissionen können wir nur gratulieren.«



Foto: fms

Der Druck auf Kranke wächst – das können Betriebsräte tun

In der Krise erhöhen Vorgesetzte den Druck: Krankenrückgespräche, Hausbesuche – an Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung vorbei. Eine Lösung: die Einführung eines »betrieblichen Eingliederungsmanagements«.

»Betriebliches Eingliederungsmanagement« (BEM)

- Gesetzlich verankert in § 84 Abs.2 Sozialgesetzbuch IX. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung haben Initiativrecht nach § 87 Abs.1 Betriebsverfassungsgesetz.
- Ziel des BEM ist, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.
- Dialog statt Druck: Arbeitgeber, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und der Beschäftigte planen gemeinsam Lösungen: etwa Reha- und Wiedereingliederungsmaßnahmen oder Veränderungen der Arbeitsgestaltung.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten. Ohne BEM wird die Kündigung wegen Unzumutbarkeit schwierig.

Überall berichten Beschäftigte über zunehmenden Druck auf Kranke. Ein Grund dafür ist die Krise. Doch die Personalpolitik verändert sich auch strukturell:

»Die Personaldecken werden immer dünner, Beschäftigte müssen immer flexibler einsetzbar sein«, meint Werner Feldes vom Ressort Teilhabepolitik beim IG Metall-Vorstand. »Das Ergebnis ist eine vordemokratische Verhaltenskontrolle – statt einer gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeit.«

Dabei gibt es ein modernes Instrument: Das »betriebliche

Eingliederungsmanagement« (BEM), das auf Initiative von Schwerbehindertenvertretern eingeführt wurde.

BEM verhindert Druck. Wer BEM nach Gesetz einführt, kann den Druck abwehren.

»Wir drehen bei uns in der Region den Spieß um und sagen: Ihr habt mit dem BEM doch ein Instrument«, erklärt Herbert Brüssel, Schwerbehindertenvertreter bei ESF in Eschweiler. »Bei uns haben die Krankenrückgespräche dadurch deutlich abgenommen.«■

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 (verantw. i. S. d. P.)
Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Chefin vom Dienst: Ilka Grobe

Redaktion: Volker Beck, 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:** Petra Wedel, Tel.: 06151-8127-0, Fax: 06151-89 30 98, info@zweiplus.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
Telefon der Redaktion: 0800-446 38 25, Fax: 069-6693-20 02
E-Mail: direkt@igmetall.de
Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Für das neue Konzept gegen Entlassung notfalls kämpfen

Dieses Jahr Einmalzahlungen, die die Reallöhne sichern. Nächstes Jahr 2,7 Prozent mehr Geld. Außerdem ab sofort ein neues tarifliches Instrument, das Beschäftigte vor Entlassungen schützen kann. Das neue Jobpaket der IG Metall.

Sehr zufrieden äußerte sich die große Mehrheit aller Tarifkommissionsmitglieder über die Tarifiergebnisse für die Metallindustrie. Vor allem darüber, dass es ab März 2011 trotz Krise 2,7 Prozent Entgelterhöhungen gibt. Die IG Metall hatte eine kürzere Laufzeit angestrebt. Doch da nicht damit zu rechnen ist, dass sich die Wirtschaftslage 2011 wesentlich bessert, akzeptierte sie die 23 Monate.

Die 320 Euro Einmalzahlung 2010 und die 2,7 Prozent 2011 erhalten alle Beschäftigten, auch wenn sie kurzarbeiten.

Statt Entlassungen zu planen, sollen Krisenfirmen die neuen Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung anwenden. Zunächst müssen sie jedoch die konjunkturelle Kurzarbeit nutzen. Frühestens nach zwölf Monaten können sie in die neue Kurzarbeit wechseln. Die muss mindestens sechs Monate dauern. Hier sparen die Arbeitgeber einen Teil der »Remanenzkosten«, die sie sonst bei Kurzarbeit weiterzahlen müssen: Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden auf die zwölf Monate umgelegt und bei Kurzarbeit mitgekürzt. Das Umlegen erhöht allerdings auch die Bemessungsgrundlage fürs Kurzarbeitergeld. Das gleicht die Kürzung zum Teil wieder aus.

Betriebe, in denen die Sonderzahlungen schon durch abweichende Regelungen gekürzt sind, können die neuen Tarifverträge nicht anwenden.

Reichen die bisherige und die neue Kurzarbeit nicht aus,

um die Beschäftigungskrise zu überbrücken, kann danach die Arbeitszeit für mindestens sechs Monate mit Teillohnausgleich verkürzt werden.

Da die neuen Modelle zu höheren Lohneinbußen führen als die normale Kurzarbeit, sollten sie nur in Betrieben eingeführt werden, die wirklich in großen Schwierigkeiten stecken. In der ganzen Zeit, in der die neue Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung oder beides genutzt wird, darf der Arbeitgeber nicht betriebsbedingt kündigen.

Betriebe sind dran. Über den Einsatz der neuen Instrumente wird in den Betrieben entschieden. Im Zweifel sollten die Betriebsräte die Initiative ergreifen. Wenn Firmen entlassen wollen statt die neuen Instrumente zu nutzen, wird die IG Metall gemeinsam mit den Betriebsräten und Belegschaften kämpfen müssen. ■

Mehr Infos

Altersteilzeit

Solange der Entgelttarifvertrag läuft, sind die 0,4 Prozent Arbeitnehmerbeitrag für die Altersteilzeit abgedeckt. Sie werden also nicht von den 320 Euro und 2,7 Prozent abgezogen.

Details zu den regionalen Tarifabschlüssen:

- www.extranet.igmetall.de
- Tarif
- Metall-Elektro 2010

Mitte bis Ende März haben die Verwaltungsstellen Handlungshilfen.

Wie Metallbetriebe auf die Krise reagierten

Soviel Prozent aller Krisenbetriebe*...

... führten Kurzarbeit ein	73
... kündigten Leiharbeiter(inne)n	71
... ließen befristete Verträge auslaufen	63
... besetzten freie Stellen nicht wieder	62
... nutzten die Altersteilzeit	37
... kündigten Stammbeschäftigten	34
... boten Abfindungen bei freiwilliger Kündigung	26
... übernahmen Ausgebildete nicht	23
... reagierten nicht mit Personalmaßnahmen	5

*Betriebe, denen es im Herbst wirtschaftlich schlechter ging als Anfang 2009

Quelle: Befragung von Beschäftigten durch das Institut WSI der Hans-Böckler-Stiftung

© direkt 3 | 2009

METALLINDUSTRIE

Fünf Prozent Wachstum

Im ersten Vierteljahr waren die Produktionskapazitäten in der Metallindustrie nur zu 73 Prozent ausgelastet (2007: 90 Prozent). Die Auslastung nimmt aber seit drei Quartalen wieder leicht zu. Die Wirtschaftsexperten der IG Metall rechnen dieses Jahr mit fünf Prozent Produktionswachstum. Bis das Vorkrisenniveau wieder erreicht ist, werde es aber noch Jahre dauern. ■

Mehr zur Metall-Konjunktur in »Wirtschaft aktuell« 2/2010:

- www.igmetall.de
- Servicebereich
- Publikationen

INFINEON

Wieder mit Tarifvertrag

Nach 16 Monaten ist der tariflose Zustand bei Infineon zu Ende. Auf Druck der Belegschaften hat der Chip-Hersteller einen Haustarifvertrag abgeschlossen. Er sieht für die rund 3000 Beschäftigten in München und Regensburg 650 Euro Einmalzahlung vor und ab Oktober 2,2 Prozent mehr Geld. Im Mai 2011 steigen die Entgelte um weitere zwei Prozent. Infineon war 2008 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten. ■

Mehr zum Abschluss unter:

- www.igmetall-bayern.de
- Aktuelles

CONTI/SCHAEFFLER

Positive Bilanz

Die IG Metall bewertet die sogenannte Zukunftsvereinbarung mit Conti/Schaeffler positiv. Damit wurden im Februar 2009 Arbeitsplätze und Tarifbedingungen gesichert sowie erstmals erweiterte Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene auf den Weg gebracht. ■

Mehr im Extranet:

- Branchen
- Aktuelles aus den Betrieben

INTERNATIONALE WOCHEN

Tag gegen Rassismus

Am 21. März ist der internationale Tag gegen Rassismus. Er erinnert an das Massaker von Sharpeville, bei dem die südafrikanische Polizei 1960 69 friedliche Demonstranten erschoss. Der Gedenktag ist Aufforderung, jede Form von Rassismus zu überwinden. Im Rahmen der »Internationalen Wochen gegen Rassismus« vom 15. bis 28. März finden deutschlandweit zahlreiche Veranstaltungen statt. ■

Mehr dazu hier:

► www.extranet.igmetall.de

→ Politik

→ Migration

BETRIEBSRÄTEPREIS

Bis Ende April bewerben

Die Fachzeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« vergibt 2010 wieder einen Preis für gute Betriebsratsarbeit. Damit will sie in diesem Jahr Projekte aus den Jahren 2008 bis 2010 auszeichnen. Bis zum 30. April können sich einzelne Mitglieder, ganze Gremien oder betriebsübergreifende Kooperationen bewerben. Im ersten Schritt genügt eine Kurzbewerbung mit Inhalten des Projekts. ■

Muster und Kontakte unter:

► www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de

OFFENE AKADEMIE

Kritisch denken

Kritische Vorträge rund um aktuelle Themen bietet die »6. Offene Akademie« in Gelsenkirchen. Vom 21. bis 27. März diskutieren Wissenschaftler und Experten zu Themen wie der Weltwirtschaftskrise, Afghanistan oder Klimakatastrophe mit einem interessierten Publikum. Die Akademie steht allen offen. ■

Das Programm gibt es hier:

► www.offene-akademie.org

... Internationale Frauentag?

WAS IST EIGENTLICH DER ...

Von einer Extra-Wurst für Frauen hielt der Sozialdemokrat gar nichts, der sich auf dem Parteitag 1913 zu Wort meldete. Denn Frauen – dafür seien sie bekannt – nehmen die ganze Hand, wenn man ihnen den kleinen Finger reicht. Trotz dieser Bedenken stimmte die SPD damals dafür, einen jährlichen Frauentag festzulegen. Bereits drei Jahre zuvor hatte die Internationale Frauenkonferenz in Kopenhagen beschlossen, jedes Jahr einen Internationalen Frauentag zu feiern.

Zu den wichtigsten Forderungen gehörte in den ersten Jahren das Wahlrecht. Aber auch kürzere Arbeitszeiten, Mindestlöhne und gleiches Geld für gleiche Arbeit brannten den Frauen unter den Nägeln.

Lippenbekenntnisse. Und 100 Jahre später? Das Wahlrecht haben die Frauen schon seit 1918 und kaum ein Mann würde in diesen Tagen von Extra-Würsten sprechen, wenn es um Rechte der Frauen geht. Doch auch im 21. Jahrhundert

kommt die Gleichberechtigung oft nicht über Lippenbekenntnisse hinaus. In welcher Rolle vor allem konservative Männer auch heute Frauen noch am liebsten sehen, zeigt die Politik an vielen Stellen. Allerdings selten so offen wie bei der »Herdprämie«. Mit 150 Euro will die Koalition von 2013 an Frauen belohnen, die ihr Kind in den ersten drei Jahren nicht in eine Krippe schicken, sondern selber betreuen.

Auch Erfolge feiern. Deshalb nutzen Frauen den Internationalen Frauentag am 8. März noch immer, um auf mangelnde Gleichberechtigung etwa beim Einkommen, in der Steuerpolitik oder bei der Familienarbeit aufmerksam zu machen.

Doch bei allen Problemen dürfen Fortschritte nicht vergessen werden. Für Betriebsräte ist der Internationale Frauentag auch eine Gelegenheit, auf Erfolge aufmerksam zu machen, die sie für ihre Wählerinnen im Betrieb erzielt haben. ■

Mehr Infos

Bausteine

Mehr zur Geschichte des Internationalen Frauentags und zur wirtschaftlichen Situation der Frauen heute gibt es im Extranet. Hier bietet die IG Metall auch Textbausteine an für Reden, Präsentationen und einen Katalog mit Ideen, wie sich der Frauentag gestalten lässt:

► www.extranet.igmetall.de

→ IG Metall

→ Service

→ Jahrestage

3 | direkt 3 | 2010

NEUE VERGLEICHSSSTUDIE

Rechte Ideen in Betrieb und Gewerkschaft?

»Links« und für Solidarität sein, aber Ausländer und Arbeitslose abwerten und autoritäre Positionen vertreten? Zunehmend üblich – auch unter Gewerkschaftsmitgliedern. Das zeigt die Vergleichsstudie »Rechtspopulismus in der Arbeitswelt« von IG Metall und Hans-Böckler-

Mehr Infos

Die Studie und ausführlichere Infos gibt es im Extranet:

► www.extranet.igmetall.de

→ Politik

→ Rechtsextremismus

Stiftung. Sie soll »Anstöße für Vertrauensleute und Hauptamtliche liefern, um sich mit rechten Einstellungen auseinanderzusetzen«, sagt Martin Allespach, Bereichsleiter Grundsatz der IG Metall. »Das ist auch in der Krise aktuell. Denn Existenzängste fördern Entsolidarisierung.« ■

Geschlecht beeinflusst immer noch das Gehalt

In Deutschland verdienen Frauen weniger als Männer, auch im gleichen Job bei gleicher Leistung. Obwohl es Gesetze gibt, die diese Lohnlücke verhindern sollen. Doch weil die zu unverbindlich sind, tut sich auch bei der Lohngerechtigkeit nichts.

Vergleicht man das durchschnittliche Einkommen der Frauen mit dem der Männer, kommt man auf die sogenannte Lohnlücke von 23 Prozent. Das ist an sich schon ungerecht. Aber es ist nicht akzeptabel, dass ein Teil der Lohnlücke auf Diskriminierung zurückzuführen ist. Es gibt gesetzliche Grundlagen dafür, dass es nicht zu einem solchen geschlechtsbezogenen Unterschied kommen darf (siehe Kasten unten). Wo also liegt der Knackpunkt?

Der Knackpunkt Beweislast.

Frauen könnten theoretisch auf ihren Rechten bestehen. Sie tragen dafür aber die Beweislast und müssen nachweisen können, dass sie im Vergleich zu männlichen Kollegen schlechter bezahlt sind. Schwierige Situation, denn wer hat schon den vollen Einblick in die Lohnstruktur seines Betriebs? Oder in die Einstellungs- und Beförderungspolitik einer Personalabteilung? Wer ein höheres Gehalt einklagt, macht sich

außerdem unbeliebt, was wiederum einer beruflichen Weiterentwicklung im Wege stehen kann.

Gesetze zu locker. Obwohl sich die Regierung vorgenommen hatte, die Lohnschere bis 2010 auf 15 Prozent und bis 2015 auf 10 Prozent zu reduzieren, ist nicht viel passiert. Kein Gesetz verpflichtet die Unternehmen, das Thema ausdrücklich anzugehen. Die Gewerkschaften fordern verbindliche Regelungen. Außerdem treten sie für eine transparente Arbeits- und Leistungsbewertung ein sowie den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser kommt vor allem denen zugute, die in schlecht bezahlten »Frauenberufen« arbeiten.

Am 26. März findet zum dritten Mal der »Equal Pay Day« statt mit vielen öffentlichen Aktionen. Er wird von einem Aktionsbündnis mehrerer Verbände organisiert. Details unter dieser Internetadresse: www.equalpayday.de. ■

Rechtlicher Rahmen zur Entgeltgleichheit

Vier Gesetze sind ausschlaggebend, Wortlaut sinngemäß:

- Grundgesetz, Artikel 3: »Der Staat fördert die Gleichberechtigung von Frauen und Männern.«
- EU-Richtlinie 2006/54/EG: »Bei gleicher Arbeit wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei allen Entgeltbestandteilen beseitigt.«
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: »Benachteiligungen bei Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sind unzulässig.«
- Teilzeit- und Befristungsgesetz: »Ein Teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter.«



Foto: Imz

Der australische Gewerkschafter Michael Crosby zeigt in seinem Buch »Power at Work« (VSA-Verlag, ISBN 978-3-89965-392-2, 19,80 Euro) wie auch die IG Metall offensiver werden könnte.

»Gewerkschaften müssen ihre betriebliche Macht entfalten.«

Nicht-Mitglieder in den Mittelpunkt stellen

Die australischen Gewerkschaften waren kurz vor dem Untergang, was hat ihnen geholfen?

Michael Crosby: Wir haben uns auf die Mitgliederengewinnung konzentriert. Nur mit aktiven Mitgliedern, Betriebsräten und Vertrauensleuten können wir betriebliche Macht erlangen. Wir haben mit dieser Strategie einen radikalen Wandel herbeigeführt.

Kann die IG Metall von den australischen Erfahrungen lernen?

Crosby: Ja. Allerdings startet die IG Metall aus einer anderen Position. Noch ist sie stark und mächtig. Aber damit sie das bleibt, muss auch sie die Mitgliederengewinnung in den Mittelpunkt stellen und Strategien für neue Branchen entwickeln. Sie beginnt damit gerade im Bereich der Erneuerbaren Energien. Zwölf Organizer wurden eingestellt, die nichts anderes machen, als Beschäftigten zu helfen, die Gewerkschaft in ihrem Betrieb aufzubauen. Das ist der richtige Weg. Auch die anderen europäischen Gewerkschaften beobachten dieses IG Metall-Projekt und seinen Erfolg oder Misserfolg ganz genau. Mit diesem Projekt stellt die IG Metall die Weichen für die Zukunft.

Was sind die drei wichtigsten Dinge, die die IG Metall Deiner Meinung nach ändern muss, um eine erfolgreiche Gewerkschaft zu bleiben?

Crosby: Sie muss Branchen identifizieren, in denen sie betriebliche Macht aufbauen will. Vor Ort braucht sie starke Aktivisten, Vertrauensleute und Betriebsräte. Und sie muss die Beschäftigten in ihre Strategie involvieren.

Neue Projekte, zusätzliche Kosten?

Crosby: Es müssen Prioritäten gesetzt werden. In diese Projekte sollte dann viel Geld fließen. An anderen Ecken muss gespart werden. Nur so werden Gewerkschaften wieder eine kollektive Kraft, betrieblich und politisch.

In Australien arbeiten die Einzelgewerkschaften jetzt viel enger zusammen als in Deutschland.

Crosby: Ja, das sollte auch für Deutschland ein Modell werden. Warum kann es nicht eine gemeinsame Hotline von Verdi und IG Metall geben? Warum können nicht die besten Aktivisten für zeitlich befristete Aktionen zusammenarbeiten? Das spart Ressourcen. ■

INSOLVENZRECHT

Reformen notwendig

Reformen im Insolvenzrecht, die die Fortführung von Unternehmen erleichtern und die Rechte der Beschäftigten stärken, forderte die IG Metall bei einer Tagung. An der Informationsveranstaltung anlässlich der Neuerscheinung der Gesetzessammlung »Arbeits- und Sozialrecht« nahmen 170 Betriebsräte, Juristen und Hauptamtliche teil. ■

Mehr zum Insolvenzrecht – mit den Präsentationen der Referenten Prof. Michael Kittner und Prof. Olaf Deinert – unter:

► www.extranet.igmetall.de

→ Praxis

→ Rat + Tat

GESUNDHEIT

Ursachen abstellen

Der Druck am Arbeitsplatz steigt und macht immer mehr Menschen krank. Betriebsräte und Betriebsärzte diskutierten in einem Workshop der IG Metall, wie sie die Ursachen abstellen können. Die Arbeitsschützer der IG Metall und der Verband der Betriebs- und Werksärzte wollen dazu jetzt gemeinsam Arbeitshilfen entwickeln. ■

Damit jeder Bescheid weiß und abstimmen kann

In Zeiten von Kurzarbeit ist vieles anders im Betrieb – so auch die Organisation der Betriebsratswahlen, die noch mehr Engagement als sonst erfordert. Besonders gefragt ist jetzt der Einsatz von Betriebsräten und Vertrauensleuten.

Was tun, wenn an nur vier Tagen im Monat gearbeitet wird und die Betriebsratswahlen anstehen? Wie erreicht man die Beschäftigten, damit sie ihr Wahlrecht wahrnehmen können? Für viele betriebliche Interessenvertretungen ist das jetzt eine Herausforderung. In Zeiten der Krise sind Ideen und Kreativität gefragt.

»So lange hatten wir noch nie Kurzarbeit«, sagt Vertrauensmann Rudolf Aggeler bei Iveco in Ulm. Für die Betriebsratswahl hatten sich die Interessenvertreter deshalb schon Monate vorher überlegt, wie man den Beschäftigten die Teilnahme ermöglicht. »Wir haben die Arbeit so gelegt, dass an diesem Tag normal gearbeitet wird«, sagt Aggeler. »Wir hoffen so die gute Beteiligung der Vergangenheit zu errei-

Briefwahl

Wenn durch Kurzarbeit bedingt viele Beschäftigte am Tag der Betriebsratswahl nicht im Betrieb sind, bietet sich die Briefwahl an.

► Briefwahlunterlagen rechtzeitig versenden, sodass sie bis zum Wahltag zurückgeschickt werden können.

► Eingegangene Briefwahlunterlagen werden bis zum Wahltag ungeöffnet und sicher aufbewahrt.

chen.« Auch bei Conti in Karben ist die Belegschaft von Kurzarbeit stark betroffen. »Wir haben diesmal stärker als sonst auf die Möglichkeit der Briefwahl hingewiesen«, erklärt das Betriebsratsmitglied Stefan Neugebauer.

Der Aufwand lohnt sich. Bei der Firma Hörmann in Gustavsburg gehen nächste Woche die Briefwahlunterlagen raus. Rund 900 Schreiben bereitet die Betriebsratssekretärin Astrid Haas vor. »Das ist diesmal richtig viel Arbeit, denn auch das Wahlausschreiben haben wir bereits an jeden Beschäftigten schriftlich verschickt.« Der große Aufwand lohne sich aber, damit jeder Beschäftigte Bescheid weiß und sein Wahlrecht ausüben kann, erklärt Haas. ■

Gut gemacht!

»100 Tage gelebte Demokratie« zu den Betriebsratswahlen

Die IG Metall Unna macht eine eigene Kampagne zur Betriebsratswahl, in den Betrieben und in der Regionalpresse.

Zur Betriebsratswahl hat die IG Metall Unna unter dem Titel »100 Tage gelebte Demokratie« eine Kampagne gestartet: Mit Flyern und Workshops zur Geschichte der Mitbestimmung. Aktive Metaller aus den Betrieben treten in den regionalen Medien auf, die zu einer Pressekonferenz mit Betriebsräten eingeladen wurden.

»Wir wollen zeigen: Betriebsräte sind Teil unserer Demokratie«, erklärt Jürgen Borghardt, Betriebsratsvorsitzender von Kettler in Kamen. »Und es geht um Wertschätzung: Überall wird das »Ehrenamt« gewürdigt. Doch das Ehrenamt Betriebsrat, mit viel Engagement auch abends und am Wochenende, wird immer übersehen.«

Mehr Infos

Betriebsräte zeigen Gesicht auf der Webseite der IG Metall Unna:

► www.unna.igmetall.de

Mehr Infos und Aktionen zu den BR-Wahlen:

► www.extranet.igmetall.de

→ Praxis

Auf der Pressekonferenz machte Borghardt den Journalisten klar, was »gelebte Demokratie« bringt: Bei Kettler sollten wegen der Krise fast 700 Beschäftigte gehen. Nun sind es weniger als 300. Und alle sozialverträglich. Dank eines Alternativkonzepts, das der Betriebsrat mithilfe von Experten erarbeitet und durchgesetzt hat. ■

LEIHARBEIT

Eile ist kein Grund für einseitige Anordnung

Betriebsräte können den Einsatz von Leiharbeitern im Betrieb mit einer einstweiligen Verfügung verhindern. Und zwar dann, wenn der Arbeitgeber sich mit dem Betriebsrat nicht über Beginn und Ende der Arbeitszeiten, die Pausen und die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten der Leiharbeiter geeinigt hat oder die Einigung durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt wurde. Einer einstweiligen Verfügung steht auch nicht entgegen, dass Leiharbeiter oft recht kurzfristig im Betrieb eingesetzt werden. Auch in diesen Fällen muss der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten und darf Arbeitszeiten nicht einseitig anordnen. ■

Arbeitsgericht Passau vom 14. August 2007 – 2 BVGa 2/07 D

KÜNDIGUNG

Arbeitnehmer sollten Deutsch lesen können

Wer die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrscht, riskiert seinen Job. Das Bundesarbeitsgericht gab einem Arbeitgeber Recht, der einen Beschäftigten ordentlich gekündigt hatte, weil er Arbeitsanweisungen in Deutsch nicht lesen konnte. Es sei durchaus legitim, schriftliche Arbeitsanweisungen einzuführen, um etwa die Qualität zu sichern oder zu verbessern. Aus Sicht der Richter hat der Arbeitgeber den Beschäftigten mit dieser Entscheidung auch nicht mittelbar diskriminiert. Denn er hatte dem Arbeitnehmer mehrfach angeboten, seine Deutschkenntnisse zu verbessern. ■

BAG vom 28. Januar 2010 – 2 AZR 764/08

Mehr Wissen

Kittner online

Der neue Kittner bietet allen Lesern jetzt einen zusätzlichen Bonus. Sie können alle ausgewählten Urteile im Volltext online abrufen unter www.der-kittner.de. Das Passwort finden die Leser des Buches auf der Seite 4 der neuen Ausgabe von: Michael Kittner (Hrsg.): »Arbeits- und Sozialordnung«, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2010. Das Buch bietet nicht nur eine allgemeine Einführung ins Arbeits- und Sozialrecht, sondern auch über 80 Checklisten und Grafiken.

► www.bund-verlag.de

GESUNDHEITSSCHUTZ

Wenn Dritte übernehmen entfällt Mitbestimmung

Bei Regelungen zum Gesundheitsschutz, die Arbeitgeber aufgrund rechtlicher Rahmenvorschriften einführen müssen und bei denen ihnen Handlungsspielräume bleiben, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Aufgabe des Gesundheitsschutzes nach dem Gesetz auch an Dritte übertragen kann. Es handelt sich dann um Einzelmaßnahmen, die nicht mitbestimmungspflichtig sind. ■

BAG vom 18. August 2009 – 1 ABR 43/08

EINSTELLUNG

Tätigkeitsbeschreibung kann fehlen

Will der Arbeitgeber eine Stelle besetzen, muss er den Betriebsrat beteiligen. Er kann dabei auf eine Tätigkeitsbeschreibung verzichten, wenn der Betriebsrat sowohl den Arbeitsplatz als auch die Tätigkeit des Mitarbeiters kennt. Bei einem Zustimmungseretzungsverfahren muss der Betriebsrat nachweisen, dass die Wochenfrist des § 99 III 1 BetrVG eingehalten wurde. ■

LAG Köln vom 11. März 2009 – 3 TaBV 75/08

BETRIEBSVEREINBARUNG

Betriebsvereinbarungen können nachwirken

Will ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber Vergütungen streichen und verändert sich dadurch die gesamte Vergütungsstruktur, muss er den Betriebsrat beteiligen. Kündigt er eine Betriebsvereinbarung über einen Entlohnungsbestandteil, wirkt die Betriebsvereinbarung nach. ■

BAG vom 26. August 2008 – 1 AZR 354/07

BETRIEBSRENTEN

Unterschiede können gemacht werden

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer bei Betriebsrenten nicht allein aufgrund ihres Status als Arbeiter oder Angestellte unterschiedlich behandeln. Dies ist nur zulässig, wenn damit unterschiedliche Versorgungsgrade bei der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeglichen werden sollen. Allerdings müssen die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen bezeichnend sein. Durchschnittswerte reichen hier nicht aus. ■

BAG vom 16. Februar 2010 – 3 AZR 216/09

MITBESTIMMUNG

Kein allgemeiner Unterlassungsanspruch

Betriebsräte haben keinen allgemeinen Unterlassungsanspruch. Sie können daher auch bei personellen Einzelmaßnahmen nicht auf Unterlassung bestehen, auch wenn die Entscheidung des Arbeitgebers gegen die Betriebsverfassung verstößt. Auch bei kurzfristigen Maßnahmen unter einem Monat gibt es keinen allgemeinen Unterlassungsanspruch. ■

BAG vom 23. Juni 2009 – 1 AZR 23/08

ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

Ohne Zustimmung des Betriebsrats unwirksam

Eine Änderungskündigung, mit der ein Arbeitgeber einen Beschäftigten auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen will, kann unwirksam sein. Und zwar wenn klar ist, dass der Betriebsrat der Änderungskündigung nicht zustimmt, wie es § 99 BetrVG vorschreibt. ■

LAG Düsseldorf vom 21. Januar 2009 – 12 Sa 1590/08

❖ Seminar

■ 30. Mai bis 2. Juni

Welche rechtlichen Möglichkeiten haben Betriebsräte, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege oder Ehrenamt zu fördern? Antworten gibt das IG Metall-Seminar »Vereinbarkeit fördern und gestalten«. Die Schulung findet in der Bildungsstätte Sprockhövel statt und fällt unter Paragraph 37, 6 BetrVG. Interessierte melden sich über ihre Verwaltungsstelle an. ■

❖ Material

■ Kleine Branche mit Zukunft

Rund 30 000 Beschäftigte arbeiten in der Teilbranche Automation und Robotik. Hauptabnehmer der Techniken ist vor allem die Automobilindustrie. Die Branche bietet auch für Elektroindustrie, Medizintechnik und Photovoltaik breite Lösungen an. Noch sind die Unternehmen von der Wirtschaftskrise betroffen, doch die Betriebsräte rechnen mit einer positiven Entwicklung. ■ Infos zur wirtschaftlichen Lage:

► www.extranet.igmetall.de

- Branchen
- Maschinenbau
- Teilbranchen
- Automation & Robotik

■ Neue ITK-Entgeltanalyse

Mit Tarif geht es auch in Krisenzeiten besser. Die neue IG Metall-Erhebung der Entgelte in der IT- und Telekommunikationsbranche zeigt, dass die Verdienste in tarifgebundenen Unternehmen gestiegen sind. In Firmen ohne geltenden Tarifvertrag gab es dagegen weniger Geld. ■ Die Analyse gibt's hier:

► www.extranet.igmetall.de

- Branchen
- ITK-Industrie
- Einkommen

Was die Welt bewegt

Neu gesehen. Geschichtsstunden mit Guido Westerwelle sind ulkig. Wenn der FDP-Chef aus seinem offenbar unendlichen historischen Wissen schöpft, kann die Geschichtsschreibung einpacken. Bei ihm herrschen Sozialisten und spät-römische dekadente Kaiser gleichzeitig – und zwar in Person des Hartz-IV-Empfängers. Karl Marx und Caligula sind Brüder im Geiste – wer hätte das gedacht? ■

Neu gefeiert. Falls Sie noch keine Idee für das Unterhaltungsprogramm beim nächsten Kindergeburtstag haben – wir hätten da eine. Warum nicht mal einen CDU-Politiker mieten? Für ein paar tausend

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

Euro schüttelt er den süßen Kleinen die Hände, lässt sich mit ihnen fotografieren oder erwähnt das Geburtstagskind wohlwollend in seiner Rede. Vielleicht lässt sich das Programm gegen Aufpreis noch aufpeppen. Denkbar wäre, den Miet-Politiker an den Materpfahl zu binden oder ihn mit Torte zu beschmeißen. ■

Neu empfohlen. Sind Sie gestresst? Fühlen Sie sich oft abgeschlaft und macht Ihr Job Sie krank? Da hilft eine Berufsunfähigkeitsversicherung. So lautete der Rat eines Versicherungsvertreters im Fernsehen. Was uns der Mann wohl gegen Nachbarschaftsstreit, bissige Hunde oder brüllende Chefs empfiehlt? ■

