

DIE SPITZE

Wechsel

Warum machen wir so ein Bohai um die Rente mit 67? Von wegen, das sei nur eine verkappte Rentenkürzung, die Betriebe wollten eh keine Leute über 50 mehr beschäftigen. »Man muss lernen, dass es vielleicht Jobs gibt, die man über 45, 50 Jahre hinaus nicht machen kann« und als Älterer mal wechseln, sagt unser Bundesarbeitsminister. Er, Franz Müntefering, würde sich zum Beispiel wünschen, dass sich 5000 Ältere fänden, die sich intensiv um Hauptschüler mit schlechten Aussichten auf dem Ausbildungsmarkt kümmern. Gute Idee. Vor allem, weil solche Jobs ausbaufähig sind: Je mehr Ältere die Arbeitsplätze besetzt halten, desto mehr arbeitslose Ex-Hauptschüler können betreut werden. Dass man mit über 45, 50 noch was Neues finden kann, dafür gibt es in der SPD leuchtende Beispiele: Zum Beispiel Gazprom-Manager Gerhard Schröder. Oder Otto Schily, der mit 74 Jahren im Aufsichtsrat von 2 Biometrie-Firmen sitzt. (Sie entwickeln Hard- und Software für elektronisch lesbare Ausweise, für die Schily sich als Innenminister stark gemacht hatte). Oder Ex-Arbeitsminister und Hartz-Reformer Wolfgang Clement, 66. Der hat zahlreiche Posten in der Wirtschaft und schafft es neben her noch, Vorsitzender eines Instituts der Arbeitnehmerüberlassungsfirma Adecco zu sein. Na, bitte. Es geht doch.

RENTE MIT 67

Gegen die Menschen

5

»Eine Entscheidung gegen die Mehrheit der Menschen in diesem Land«, nannte IG Metall-Vorsitzender Jürgen Peters die Abstimmung zur Rente mit 67. Der deutsche Bundestag hat das umstrittene Gesetz am 9. März beschlossen. 408 Abgeordnete stimmten für das Gesetz, 169 dagegen.

Das Gesetz sieht vor, das Renteneintrittsalter von 2012 an schrittweise von 65 auf 67 anzuheben. Damit, kritisierte Peters, werde nicht ein einziges Problem der Rentenversicherung gelöst. Im Gegenteil: Die Anhebung der Regelaltersgrenze bestraft jene, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand gehen müssen. Sie müssten in Zukunft mit deutlich kleineren Renten leben.

Gewinner dieser Rentenreform seien vor allen Dingen die Arbeitgeber, sagte der IG Metall-Vorsitzende. Denn Rentenkürzungen bremsen die Beitragssteigerungen und davon profitierten in erster Linie die Arbeitgeber. Den Versicherten

bleibe letztendlich nichts anderes übrig, als privat vorzusorgen.

Die Gewerkschaften hatten in den vergangenen Monaten zu Protesten gegen die Pläne der Bundesregierung aufgerufen. Mehr als 300.000 Metaller gingen auf die Straße. Zuletzt demonstrierte die IG Metall-Jugend am 9. März vor der Abstimmung in Berlin.

Die IG Metall hatte zudem Alternativen zur Rente mit 67 vorgelegt. Statt einer pauschalen Anhebung des Rentenalters fordert sie, den Ausstieg aus dem Berufsleben flexibel und sozialverträglich zu gestalten. Jürgen Peters bedauerte, dass der Gesetzgeber bei seiner starren Linie geblieben sei.

In einer Frage habe sich die Politik am Ende auch aufgrund der Proteste doch noch bewegt. Die geforderte Altersteilzeit ist noch nicht endgültig vom Tisch. Die SPD-Fraktion denkt über eine Fortsetzung nach. Wenn entsprechende Angebote vorliegen, werde die IG Metall ihre Machbarkeit prüfen.

AUTOMOBILINDUSTRIE

Umweltschutz als Chance

IG Metall und das Bundesumweltministerium haben die deutsche Automobilindustrie aufgefordert, den CO₂-Ausstoß ihrer Fahrzeuge verstärkt zu reduzieren. »Nachhaltige Beschäftigung in der Automobilindustrie wird in den nächsten Jahren nur möglich sein, wenn wir Autos bauen, die im Einklang mit der ökologischen Notwendigkeit stehen«, mahnte IG Metall-Vorsitzender Jürgen Peters in einer gemeinsamen Erklärung.

Peters und Umweltminister Sigmar Gabriel (SPD) begrüßen darin, dass die EU-Kommission den CO₂-

Ausstoß bis 2012 auf 120 Gramm je Kilometer festschreiben will. Beide plädieren für einen CO₂-Grenzwert nach Fahrzeuggrößen. »Jedes Fahrzeug, ob groß oder klein, muss seinen Beitrag leisten«, sagte Gabriel.

Umweltminister Gabriel will selbst auch mithelfen und eine CO₂-basierte Kfz-Steuer einführen. »Sie kann das Kaufverhalten für CO₂-arme Fahrzeuge unterstützen« und »zusätzliche Nachfrage nach klimaeffizienter Technologie« bewirken, heißt es in der Erklärung.

Inhalt

LEIHARBEITER:

Immer mehr auch im Handwerk

SEITE 2

TARIFRUNDE:

Neue, schnelle Medien nutzen

SEITE 3

ERA:

Infos und Arbeitshilfen

SEITE 4

ARBEITSUNFÄLLE:

Weniger Geld für Kranke

SEITE 5

STICHWORT:

Steuerflucht

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Gleiches Geld im Mutterschutz

SEITE 7

TIPPS UND TRENDS

SEITE 8

direkt gefragt:

Prekäre Beschäftigung wie Leiharbeit boomt in vielen Branchen. Auch im Handwerk macht sich zunehmend Leiharbeit breit und bedroht Dauerbeschäftigung.

Gibt es Leiharbeit in eurem Handwerk und wie geht ihr damit um?

»Anfangs hatten wir bei uns 10 Leiharbeiter als Puffer für Produktionsspitzen. Als die Zahl auf 40 stieg, sahen wir als Betriebsrat akuten Handlungsbedarf und erklärten gegenüber der Unternehmensleitung, dass das so nicht weitergeht. Wir verhandeln jetzt über eine Betriebsvereinbarung, um die Zahl der Leiharbeiter über eine Quote von maximal 20 Prozent zu regeln. Außerdem wollen wir die Bedingungen für die Leiharbeiter verbessern. So soll der Einsatz eines Zeitarbeitnehmers auf ein halbes Jahr beschränkt werden, danach muss er eingestellt werden.«

Markus May, Betriebsratsvorsitzender König MTM, Wertheim

»Bei uns wurde ein Leiharbeiter als Krankheitsvertretung eingesetzt. Im Gespräch mit ihm stellte sich heraus, dass er nach dem Zeitarbeitstarif Ost der ›CGM‹ entlohnt wurde, das heißt ein Drittel weniger als die Stammbesellschaft bekommt. Zudem war er zu niedrig eingruppiert und offensichtlich unterentlohnt. Wir als Betriebsrat haben gesagt, dass wir das nicht mitmachen. Ich halte es für den besten Weg, Zeitarbeit abzulehnen. Man muss auch mal nein sagen können.«

Michael König, Betriebsratsvorsitzender, Hellmers GmbH Fahrzeugbau, Wittstock-Dosse

»Unsere Firma stellt Messestände und Innenausbau her. Zu Messezeiten haben wir bis zu 130 Leiharbeiter, das ist das Vierfache der Stammbesellschaft. Unser Chef denkt laut drüber nach, Leiharbeiter demnächst auch an die CNC-Maschinen zu stellen. Wir befürchten, dass in unserem Betrieb Leiharbeit zunehmend die Stammbesellschaft verdrängt.«

Thomas Eggers-Friedrich, Tischlerei Abt, Frankfurt

»In unserem Elektrohandwerks-Betrieb werden seit drei Jahren Leiharbeiter beschäftigt. Tendenz steigend. Inzwischen machen Leiharbeiter etwa 10 Prozent der Beschäftigten aus. Das Problem ist die unterschiedliche Vergütung. Leiharbeiternehmer bekommen etwa 9 Euro, die Stammbesellschaft rund 13 Euro die Stunde. Das sorgt für Unruhe. Als Betriebsrat wollen wir jetzt eine Quote von Leiharbeitskräften vereinbaren, die bei maximal 5 Prozent liegen sollte.«

Hans-Jürgen Eichmann, GBR-Vorsitzender, B+M Blumenbecker GmbH, Beckum

»Seit einem Jahr setzt die Geschäftsleitung verstärkt Leiharbeiter ein. Damit werden die Spitzen im Frühjahr und Herbst abgefangen, wenn viele Kunden zum Reifenwechsel kommen. Unsere Personaldecke bei der Stammbesellschaft ist so ausgedünnt, dass wir das nicht mehr selbst leisten können. Deshalb ist Leiharbeit die Folge einer problematischen Personalpolitik.«

Holger Maurer, Betriebsrat, Auto Teile Unger, Halberstadt

BUNDESHANDWERKSKONFERENZ

»Verlässliche Arbeitsplätze«

Anlässlich der Bundeshandwerkskonferenz in Sprockhövel wies Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode auf die Zunahme von prekärer Arbeit im Handwerk hin. So habe sich der Einsatz von Leiharbeitern seit dem Jahr 2002 mehr als verdoppelt. »Statt Leiharbeit brauchen wir feste und verlässliche Arbeitsplätze mit guter Bezahlung«, erklärte Rhode. »Dazu gehört auch eine bessere Durchsetzungsfähigkeit in der Tarifpolitik.«

Knapp 6 Prozent der IG Metall-Mitglieder kommen bisher aus dem Handwerk. Ein Projekt des IG Metall-Vorstands soll jetzt die Mitgliederpotenziale vor allem in neu entstandenen Konzernstrukturen ausschöpfen. Durch den Strukturwandel der vergangenen Jahre sind große Handwerksunternehmen mit teilweise mehr als 10 000 Beschäftigten entstanden. »Das ist die Chance für die IG Metall, im Handwerk durchzustarten«, erklärte der Zweite

Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber auf der Bundeshandwerkskonferenz.

»Größere Einheiten lassen sich besser betreuen als kleine Einzelbetriebe«, sagte Huber. Mit 2 zusätzlichen Fachsekretären will die IG Metall ab Mitte 2007 in 10 ausgewählten Handwerksunternehmen mit der systematischen Betreuung von Unternehmensgruppen beginnen. Ziel ist die Gründung von GBR- und KBR-Strukturen und eine deutliche Erhöhung der Mitgliederzahl.

Der Mitgliederschwund im Handwerk ist nahezu gestoppt. In den letzten 4 Jahren kamen 10 Prozent der Neuaufnahmen aus dem Bereich Handwerk. »Das ist eine erfreuliche Entwicklung, die Neuaufnahmen liegen deutlich über dem bisherigen Anteil an der Mitgliedschaft«, bedankte sich der Erste Vorsitzende Jürgen Peters bei denjenigen, die die neuen Mitglieder im Handwerk geworben haben.

LEIHARBEIT: KEIN SPRUNGBRETT

Berufliche Situation von Leiharbeitern in Westdeutschland



Leiharbeit ändert für die meisten Beschäftigten nichts an ihrer beruflichen Situation. Die IG Metall fordert deshalb auch im Handwerk »feste und verlässliche Arbeit mit guter Bezahlung«.

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.), Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein; 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.: 0 6151-8127-0, Fax 0 6151-80 93 98, schledz@zweiplus.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 0 69-66 93-2633 • FAX: 0 69-66 93-20 02 • direkt@igmetall.de
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten

Schnell in die Betriebe SMSen und mailen

Betriebsräte und Vertrauensleute sind oft die ersten, die wissen, was bei Tarifverhandlungen herausgekommen ist. Lange, bevor die Informationen in den Medien veröffentlicht werden. Der Grund: die neuen Kommunikationskonzepte der IG Metall.

► **SMS:** Bei der vorletzten Metall-Tarifrunde kam die IG Metall Küste auf die Idee: Kontaktleute in den Betrieben wurden während langer Verhandlungen oder gleich danach per **SMS** kurz, schnell und exklusiv aus erster Hand über den Ausgang informiert. Die Ansprechpartner wurden von den Verwaltungsstellen genannt. Weil die SMS-Aktion laut Pressesprecher Daniel Friedrich »super ankam«, gehört sie nun zum festen Bestandteil der Kommunikation.

Nichts geboten

Bei der 1. Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie – am 12. März in Gelsenkirchen für Nordrhein-Westfalen – legten die Arbeitgeber erwartungsgemäß noch kein konkretes Angebot vor. Dies haben sie erst für die 2. Runde Ende März/Anfang April angekündigt. Nach Redaktionsschluss von direkt waren und sind die 1. Verhandlungen in Sachsen (13. März), Baden-Württemberg, Küste, Mittelgruppe, Osnabrück/Emsland (14.), Bayern, Berlin/Brandenburg, Thüringen (15.), Sachsen-Anhalt (16.) und Niedersachsen (19.). Die 2. Runde beginnt voraussichtlich am 29. März im Bezirk Küste.

Auch in Nordrhein-Westfalen ist die schnelle Info per SMS bereits mehrfach erprobt worden: bei Tarifrunden in der Stahl-, Holz- und Metallindustrie sowie im Handwerk. Auslöser war der Gedanke: Betriebe müssen schnell informiert sein. Denn: Das Ergebnis hängt von der Mobilisierung und Organisationsstärke in den Betrieben ab.

Inzwischen senden fast alle Bezirke SMS-Infos. Einige, wie der Bezirk Niedersachsen, an die Tarifkommissionsmitglieder, andere, wie beispielsweise die Küste, an Tarifsprechpartner in den Betrieben. Berlin verschickt die SMS an Tarifkommissionsmitglieder, VK-Leiter sowie an Betriebsratsvorsitzende. NRW sendet sie an Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugendvertreter. »Die, die noch nicht im Verteiler sind, sollten sich in ihrer Verwaltungsstelle melden«, rät Pressesprecher Wolfgang Nettelstroth. In Baden-Württemberg kann sich jedes Mitglied über die Bezirks-Homepage für den Service anmelden.

► **Schnell-Infos:** Daneben bieten einige Bezirke Infos per E-Mail, in denen das Tarifgeschehen ausführlicher dargestellt und analysiert wird. Sie werden an den gleichen Personenkreis gesandt wie die SMS. Die Infos werden auch ins Internet gestellt, und sind so gestaltet, dass sie auch für den betrieblichen Aushang genutzt werden können. »Mit dem Dreiklang aus SMS, Tarif-Telegramm per E-Mail

und unseren Informationen im Internet erreichen wir so gut wie jeden Metaller«, sagt Bernd Kruppa, Pressesprecher in Berlin.

► **Weitere Infos:** Daneben gibt es – wie bisher – **Flugblätter, Flyer, Plakate** und andere Materialien,

Aktionstag in Zwickau

Nichts zu bieten hatten die Arbeitgeber bei der 1. Runde für die **ostdeutsche Textilindustrie**. Nächster Termin: 16. März. Die IG Metall fordert 5 Prozent mehr Geld und Fortführung des Altersteilzeitvertrags (läuft Ende 2007 aus). Um die Beschäftigten (auch der Metallindustrie) zu mobilisieren, gibt es am 17. März ein »Tarifpolitisches Event« auf dem Hauptmarkt in Zwickau.

die per Extranet oder die Verwaltungsstellen zu bekommen sind.

Baden-Württemberg bietet denjenigen, denen schriftliche Botschaften nicht genügen, zum 1. Mal einen **Podcast**: Die Video-clips gibt es im Internet. Rund eine Minute kann man dort dann Tarifereignisse sehen und hören.

Holz geht an den Start

Anfang April startet die Tarifrunde in der **Holz- und Kunststoffindustrie**. Am 5. April wird in Bayern zum 1. Mal verhandelt. Weitere Termine, die bei Redaktionsschluss bereits feststanden: 18. April Baden-Württemberg, 23. April Niedersachsen/Bremen. Die IG Metall fordert 6,5 Prozent mehr Geld.

► **Material zur Tarifrunde:** Informationen, Analysen, Flyer, Logos, Plakate zu: Metall- und Elektroindustrie, Holz und Kunststoff, Textil Ost zum Bestellen und Herunterladen unter www.extranet.igmetall.de (rechte Leiste: Tarifrunden 2007)

► **WSI-Diskussionspapier:** »Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsysteem in Deutschland 1995 - 2005« Im Internet zum Herunterladen unter: www.boeckler.de
► **Veröffentlichungen**
► **WSI-Diskussionspapiere**

STUDIE

Zufriedener

Tarifverträge und Betriebsräte wirken sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber positiv aus. Das ergab eine Untersuchung der Leibniz-Universität Hannover. Im Mittelpunkt stand die Frage, wann Arbeitnehmer freiwillig kündigen. Fazit: Bei Tarifbindung gibt es 7 Prozent weniger Kündigungen. Ist ein Betriebsrat vorhanden, sind es 20 Prozent weniger. Besteht sowohl ein Betriebsrat als auch Tarifbindung, sinken die Kündigungen sogar um mehr als 30 Prozent.

Extranet

Wer hat für die Rente mit 67 gestimmt?

Der Bundestag verabschiedete am 2. Februar die Gesundheitsreform. Am 9. März stimmte er der Rente mit 67 zu. »Die große Koalition hat gegen die Bevölkerung entschieden«, sagt der Erste Vorsitzende der IG Metall Jürgen Peters.

Das Extranet, das Online-Netz für Aktive der IG Metall, dokumentiert, welche Abgeordneten den »Reformen« zugestimmt haben und wer

sie abgelehnt hat. So kann man schnell nachlesen, wer aus welcher Fraktion dafür und wer dagegen war. Außerdem im Extranet: Resolutionen, Bewertungen und Stellungnahmen des IG Metall-Vorstands. Zu den Aktionen gegen die Rente 67, die seit dem Herbst laufen, gibt es Materialien und Fotos.

Und wie geht es weiter? Auch das steht im Extranet.

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.

Beschäftigte frühzeitig beteiligen

Era, der Entgeltrahmentarifvertrag, ist in diesem und im nächsten Jahr Topthema in den meisten Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Bislang ist Era bundesweit in rund einem Zehntel der Unternehmen eingeführt. Bis zum Jahr 2009 muss der Prozess abgeschlossen sein. Zeit, sich fachlich und politisch gut aufzustellen. Denn viele Arbeitgeber wollen mit Era Kosten senken.

Oft versuchen die Arbeitgeber zu sparen, indem sie unvollständige Aufgabenbeschreibungen erstellen. Das geschieht häufig ohne Beteiligung der betroffenen Beschäftigten. Die zahlreichen positiven Era-Beispiele zeigen, dass eine frühzeitige aktive Zusammenarbeit von Betriebsrat und Beschäftigten zu vollständigeren Aufgabenbeschreibungen führt. Die präzise Erfassung der Aufgaben ist in Form von Fragebögen und Einzelgesprächen möglich. Schließlich kennen die Beschäftigten ihre eigene Arbeit am besten.

Der Betriebsrat sollte sich früh fachlich und strategisch vorbereiten. Hierzu bietet die IG Metall eine Vielzahl von Arbeitshilfen und Seminaren an:

► www.extranet.de ► Themen
► Tarifpolitik ► Entgeltrahmen
tarifvertrag

Hier gibt es alle Era-Vereinbarungen, allgemeingültige Broschüren und Bücher, spezifische Materialien aus den Bezirken, sowie Erfahrungsberichte. Dort werden auch Seminare angeboten. Weitere Seminare gibt es über die zuständige IG Metall-Verwaltungsstelle oder die Bildungsstätten der IG Metall.

Zudem bieten viele Bezirke Prognose-Software an, mit der man die betriebliche Eingruppierungsstruktur analysieren und Strategien planen kann. Konkrete kompetente Hilfe und Betreuung gibt es bei der zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle.

Früh aktiv werden

Generell gilt: Früh aktiv werden und nicht warten, bis der Arbeitgeber Tatsachen schafft. Zunächst sollten Betriebsräte sich einen Überblick über die aktuelle Eingruppierung im Betrieb verschaffen. Hierzu gibt es Arbeitshilfen der IG Metall. So können Probleme frühzeitig erkannt, Ziele definiert und Konfliktstrategien unter Beteiligung der Beschäftigten entwickelt werden. Denn letztlich ist Era keine rein tariftechnische Frage. Vielmehr geht es darum, vorbereitet zu sein, die Beschäftigten früh einzubeziehen und sich gemeinsam durchzusetzen.

ANGESTELLTENSTUDIE

Oft fern aber nicht immer feindlich

Kaufmännische Fachangestellte sind Gewerkschaften gegenüber nicht feindlich eingestellt. Sie machen aber selten den ersten Schritt. Viele erwarten eher, von der Gewerkschaft angesprochen zu werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der IG Metall, die auf der Angestelltenkonferenz Ende April in Sprockhövel diskutiert werden soll.

Die Gewerkschaft hatte kaufmännische Fachangestellte befragt, was sie von ihrer Arbeit, ihrem Privatleben und von Gewerkschaften erwarten. An der Studie nahmen Mitglieder und Nicht-Mitglieder teil. Dabei zeigte sich, dass Fachangestellte sich

von ihren Betriebsräten und der Gewerkschaft oft nicht angesprochen fühlen. Angestellte empfinden die Sprache eher als Arbeiterjargon. Viele beklagen, dass sie nicht wissen, was die Gewerkschaften tun. Sie erwarten von ihnen vor allen Dingen, dass sie das Elend nicht bejammern, sondern etwas verändern.

Betriebsräte müssten diese Kolleginnen und Kollegen gezielt ansprechen sowie über die Aufgaben und Möglichkeiten des Betriebsrats aufklären. Von Vorurteilen mancher Angestellten sollten sie sich nicht abschrecken lassen. Im Gespräch lösten sich die Vorurteile meist schnell in Luft auf.

► Im Gespräch

ROMAN ZITZELSBERGER

Erster Bevollmächtigter IG Metall Gagganau

? direkt: Worauf sollte man bei der Era-Einführung besonders achten?

► **Zitzelsberger:** Die Tätigkeiten der Beschäftigten müssen sich in den Beschreibungen wiederfinden. Das ist die Grundlage für eine faire Arbeitsbewertung. Abstrakte Aufgabenbeschreibungen, denen die Arbeitgeber dann die Beschäftigten zuordnen, führen häufig zu Ärger. Die Wahrheit ist konkret.

Beim Leistungsentgelt gibt es teilweise abenteuerliche Vorstellungen der Unternehmensseite. Da ist viel Kompetenz der Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre gefordert. Eine einzelne Arbeitsbewertung ist eher wieder veränderbar als ein schlecht gemachtes Leistungsentgeltsystem.

? direkt: Welches sind die häufigsten Konfliktquellen?

► **Zitzelsberger:** Dort wo die Unternehmen im stillen Kämmerlein ihr Era-Konzept ausbaldowern und dann Betriebsrat und Beschäftigte vor vollendete Tatsachen stellen, ist Ärger vorprogrammiert. Da werden teilweise Fantasiebewertungen vorgenommen, die Arbeitsorganisation über den Haufen geworfen, klassische Facharbeit als Anlernfähigkeit deklariert, Belastungen verneint und so weiter. Und selbst dort, wo noch bessere Absicherungsmechanismen als im Tarifvertrag vereinbart wurden, gibt es Konflikte. Unseren Kolleginnen und Kollegen geht es nicht nur ums Geld, sondern auch um faire Behandlung und Wertschätzung.

? direkt: Ganz generell: Wann läuft Era gut, wann schlecht?

► **Zitzelsberger:** Es gibt keine Generallinie. Doch dort, wo betriebsorientiert vorgegangen wird, läuft es besser. Era sollte keine »Fachidiotenveranstaltung« sein, sondern Sache aller.

Den Unternehmen kann ich nur raten, Betriebsrat und Beschäftigte einzubeziehen. Alles andere rächt sich schnell – selbst wenn die Era-Einführung ganz im Sinne des Unternehmens verläuft: Betriebliche Entgeltpolitik endet nicht am Tag 1 nach der Einführung.

Informationen und
weiteres Materialien
im Extranet:
► extranet.igmetall.de
► Themen
► Tarifpolitik
► Entgeltrahmen-
tarifvertrag

Seminarangebote
Ansprechpartner
Era-Qualifizierungs-
projekt:
doris.wege@igmetall.de
manfred.scherbaum@igmetall.de

Mehr zur Studie gibt
es beim IG Metall
Vorstand, Funktions-
bereich Mitglieder-
entwicklung.

Kontakt:
Soeren.Niemann-Fin-
deisen@igmetall.de

Geschenke für Betriebe – Druck für Berufskranke

Klammheimlich lässt das Bundesarbeitsministerium die gesetzliche Unfallversicherung reformieren. Würden die vorgelegten »Eckpunkte« umgesetzt, hätte das gravierende Folgen für Unfallpfer und Berufserkrankte.

Angeblich soll die gesetzliche Unfallversicherung mit Hilfe der Reform »zielgenauer« werden. So beschreibt die zuständige Bund-Länder-Kommission (BLK) in einem Eckpunktepapier das angestrebte Ziel. In Wirklichkeit geht es vor allem darum, Leistungen für betroffene Beschäftigte zu reduzieren und Betrieben niedrigere Beiträge an die Unfallversicherung zu ermöglichen.

So ist vorgesehen, Gesundheitsschäden nur noch ab einer MdE (Minderung der Erwerbstätigkeit) von 30 Prozent zu entschädigen. Bisher werden die Renten ab 20 Prozent MdE bezahlt. Würde die 30-Prozent-Regelung eingeführt, würden über die Hälfte der anfallenden Unfallrenten wegdefiniert, darunter nahezu alle schweren Hautkrankheiten. Gerade die haben in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen.

Nach dem Vorschlag der Bund-Länder-Kommission sollen künftige

Gesundheitsschäden zudem grundsätzlich pauschal entschädigt werden. Auf diese Weise würden erkrankte oder verletzte Beschäftigte auf möglichen Folgeschäden sitzen bleiben. Heinz Fritzsche, Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der IG Metall: »Wer dann nicht mehr kann, würde in der Hartz IV-Mühle landen«.

Nur für Schwerverletzte ab 50 Prozent MdE sind Renten zwischen 175 und 924 Euro vorgesehen – bis zur Altersrente, dann laufen sie aus. Einbussen beim Entgelt sollen überdies erst ausgeglichen werden, wenn die Differenz zum vorherigen Entgelt über 10 Prozent liegt.

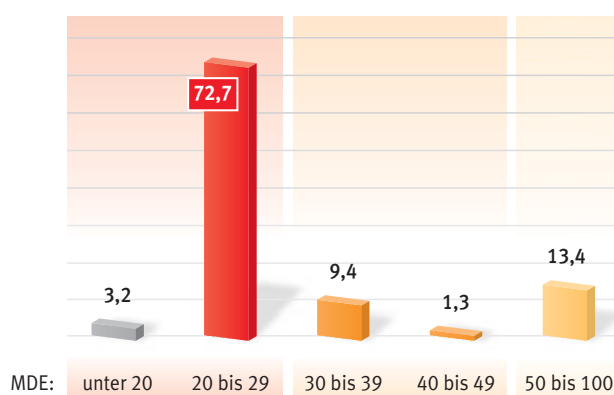
Prävention als Alternative

Nach Berechnungen der IG Metall würde der Vorschlag der Bund-Länder-Kommission den Berufsgenossenschaften jährlich über 3 Milliarden Euro einsparen. Wolfgang Rhode, IG Metall-Vorstandsmitglied: »Der Versicherungsschutz bei Verletzungen und Schädigungen soll schlechter werden, damit die Arbeitgeber weniger Beiträge an die Berufsgenossenschaften leisten müssen.« Deren Beiträge sind in den vergangenen

Jahren ohnehin schon gesunken. Mit besserer Prävention könnten sie weiter sinken. Ohne die Leistungen für Betroffene ein zu schränken. »Präventionsanstrengungen zahlen sich auch in barer Münze aus, weil weniger Fälle auch weniger Rentenzahlungen zur Folge haben«, betont Wolfgang Rhode.

RENTEN NACH MDE - GRUPPEN

Angaben in Prozent, 2005



Quelle: HVBG

Werden die »Eckpunkte« umgesetzt, würden die Renten zwischen 20 und 29 Prozent MdE künftig entfallen. Im Jahr 2005 waren das fast drei von vier Fällen.

TARIFERGEBNIS

Mehr als Chemie

►Die IG Metall will in der Metall-Tarifrunde ein höheres Ergebnis als den Chemieabschluss erreichen. Das erklärte der Zweite Vorsitzende Berthold Huber. Die Metall- und Elektroindustrie stehe schließlich wirtschaftlich besser da. Er sprach sich auch erneut gegen eine konjunkturabhängige Einmalzahlung aus.

Für die Chemieindustrie wurde eine tabellenwirksame Lohnerhöhung von 3,6 Prozent vereinbart. Sie wird 14 Monate gezahlt. Außerdem eine Pauschale von 70 Euro und 13 Monate lang eine Einmalzahlung von 0,7 Prozent. Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser bezeichnete den Chemieabschluss für die eigene Branche, die Metallindustrie, als zu hoch.

KFZ-TARIFVERHANDLUNGEN

Arbeitgeber sind lieber Aussteiger

►Eklat in der 3. Runde: Bei den Tarifverhandlungen im Kfz-Handwerk weigerten sich die Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen, weiter zu verhandeln. Der Geschäftsführer des Landesinnungsverbands, Marcus Büttner, erklärte, 2007 sei für die Innungsverbände bundesweit das Jahr des Ausstiegs aus dem Flächentarifvertrag. Konkret: Der Verband will auf einer außerordentlichen Mitgliederversammlung am 28. März klären, ob er noch ein Verhandlungsmandat hat.

»Wir können und werden das nicht tatenlos hinnehmen«, konterte Berthold Huber im Beirat der IG Metall. Die IG Metall in NRW plant nun am 19. bis 21. März Branchenversammlungen in allen Verwaltungsstellen. Am 27. März ist

ein landesweiter dezentraler Aktionstag geplant – mit Protestkundgebungen vor den Geschäftsstellen der Innungen, Kreishandwerkerschaften und vor Kfz-Betrieben.

In Hamburg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein stellten sich die Arbeitgeber nicht so stur. Hier gibt es Tarifiergebnisse: In Hamburg erhalten die Kfz-Handwerker ab März 2,5 Prozent mehr Geld und die Auszubildenden ab August eine um 2,5 Prozent höhere Vergütung. Laufzeit: 12 Monate. Auch in den beiden anderen Tarifgebieten wurde ein Plus von 2,5 Prozent vereinbart. Letztes Jahr lagen die Abschlüsse etwa bei 2 Prozent. Gemessen daran, sagte Huber, »brauchen wir uns jetzt nicht zu verstecken«.

►Die Beschäftigten im Metall-Handwerk in Schleswig-Holstein erhalten seit März 3 Prozent mehr Geld. Laufzeit: 15 Monate. Damit ging der tariflose Zustand nach mehr als 3 Jahren zu Ende. In einem neuen Manteltarifvertrag wurde eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit vereinbart.

Das deutsche Steuerrecht knüpft an den Wohnsitz an. Wer in Deutschland wohnt, oder wessen Unternehmen hier gemeldet ist, muss seine Einkünfte in Deutsch-

... Steuerflucht

Die Reform des deutschen Steuersystems bleibt auf der politischen Tagesordnung.

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) hat dazu einen Sammelband herausgegeben. Die Autoren befassen sich unter anderem mit der Unternehmenssteuerreform und ihren Folgen.

Achim Truger (Hrg.):

»Die Zukunft des deutschen Steuersystems.«

Motopolis-Verlag, 2007, 24,80 Euro

land versteuern. Soweit die Rechtslage. In der Praxis unternehmen Privatpersonen und Unternehmen allerlei Anstrengungen, ihre Steuerschuld kleinzurechnen und möglichst wenig an den Staat abzugeben. Dazu verschieben sie Einkünfte in Länder mit niedrigen Steuersätzen.

Das Geld kann sowohl auf legalen als auch auf illegalen Wegen ins Ausland fließen. Wenn etwa Vermögen im Ausland angelegt und Zinsen dem hiesigen Finanzamt verschwiegen werden, ist das ein Fall für die Steuerfahndung.

Unternehmen nutzen aber vor allen Dingen legale Steuerschlupflöcher. Durch eine kreative Gestaltung der Verrechnungspreise verschieben sie Kosten auf Standorte mit hohen Steuersätzen, Gewinne werden dagegen in Standorten mit

niedrigen Steuersätzen verbucht. In der Praxis werden dazu zum Beispiel Teile bei einem Tochterunternehmen in einem Niedrigsteuerland zu überhöhten Preisen eingekauft. Die hohen Einkaufspreise drücken die Gewinne im Hochsteuerland, und entsprechend sinkt die Steuerlast.

Unternehmen können ihre Steuerlast auch durch interne Finanzierung mindern. Dazu nimmt ein Unternehmen bei einer Tochterfirma im steuergünstigen Ausland einen Kredit auf. Die Zinszahlung senkt den Gewinn am Standort mit hohen Steuersätzen. Das Tochterunternehmen verbucht die Zinsen, erhöht damit seinen Gewinn und versteuert ihn zu deutlich niedrigeren Sätzen.

Die Bundesregierung will mit ihrer Reform der Unternehmenssteuer den Anreiz schmälern, Geld ins Ausland zu verschieben, und somit die Bemessungsgrundlage verbreitern. Mit niedrigeren Steuersätzen, hofft die Koalition, lohnt sich eine solche Verrechnungsakrobatik nicht mehr. Deshalb sollen die Steuersätze für Unternehmen von etwa 39 Prozent auf knapp unter 30 Prozent sinken.

Die IG Metall warnt vor einer solchen Logik. Sie fürchtet, dass die Bundesregierung hier lediglich ein Hase-und-Igel-Spiel betreibt.

Denn 30 Prozent sind nicht das Ende der Steuerfahnenstange. Es gibt immer noch Länder mit niedrigeren Steuersätzen. Auch könnten andere Staaten ihre Steuersätze ebenfalls senken. Damit hätte die Reform nur einen Effekt: Sie würde den Wettlauf um die niedrigsten Steuersätze beschleunigen.

Dafür würde die Bundesregierung nach Ansicht der IG Metall einen sehr hohen Preis zahlen. Nach den Berechnungen der Großen Koalition soll die Reform allein im ersten Jahr 8 Milliarden Euro kosten. Doch Schätzungen gehen davon aus, dass sie deutlich teurer werden wird.

Steuerflucht lässt sich nach Ansicht der IG Metall nur auf europäischer Ebene stoppen. Die europäischen Staaten müssten dazu eine einheitliche Bemessungsgrundlage schaffen, die festlegt, auf welche Einkünfte Steuern gezahlt werden. Außerdem sollten sich die Mitgliedsstaaten auf einen Mindeststeuersatz für Unternehmen in Europa einigen.

AUSBILDUNG

Neuer Pakt

Der Ausbildungspakt zwischen Bundesregierung und Arbeitgebern wird um weitere 3 Jahre verlängert. Die Gewerkschaften halten nichts davon. Denn der neue Pakt werde die Hoffnung auf neue Lehrstellen ebensowenig erfüllen wie sein Vorgänger. Koalition und Wirtschaft hingegen feiern, dass 2007 knapp 68 000 zusätzliche Lehrstellen geschaffen wurden. Aber Gewerkschaften, das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Bundesagentur für Arbeit rechnen genauer: Sie stellen den neu geschaffenen Ausbildungsplätzen die weggefallenen gegenüber – danach fehlen rund 150 000. Tatsächlich werden die verlorengegangenen Stellen nur ersetzt – und kein einziger Platz neu geschaffen. Die Bewerberzahlen steigen kontinuierlich an.

GLOBALISIERUNG

»Nein zu G8«

Anlässlich des anstehenden G8-Gipfels in Heiligendamm protestieren Gewerkschafter in einem Aufruf (»Nein zu G8 – Gewerkschaften auf die globale Bühne«) gegen den globalen Kapitalismus. Die Weltwirtschaftsgipfel stabilisierten die neoliberale Weltwirtschaftsordnung, kritisieren die Gewerkschafter. Entgegen seiner Verheißungen treibe »der globale Kapitalismus die Menschheit in eine Existenzkrise«. Dabei würden Beschäftigte in einen Dumpingwettbewerb um Arbeitsplätze und Löhne gehetzt. Die Gewerkschafter fordern daher Kernarbeitsnormen und eine gesetzliche Höchst-arbeitszeit – angesichts 200 Millionen Arbeitsloser weltweit »das entscheidende Mittel«. Gewerkschafter aus zahlreichen Ländern haben den Aufruf unterschrieben.

PENDLERPAUSCHALE

Nicht zulässig

Der DGB sieht sich in dem Urteil über die gekürzte Pendlerpauschale des Finanzgerichts Niedersachsen bestätigt. Claus Matecki, Mitglied des DGB-Bundesvorstands: »Die Kürzung der Pendlerpauschale ist verfassungswidrig, belastet die Arbeitnehmer unzulässig und gehört abgeschafft. Mit Spannung erwarten wir nun das Urteil des Bundesverfassungsgerichts.« Währenddessen sollten Beschäftigte mit Einsprüchen bei ihrem Finanzamt den Druck auf die Politik weiter erhöhen. Dazu hat der DGB Musterbriefe erarbeitet, mit denen zunächst ein Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung gestellt, im zweiten Schritt aber auch ein Einspruch gegen die Ablehnung des Lohnsteuerermäßigungsantrages 2007 eingelegt werden kann. Musterbriefe unter: www.dgb.de

STELLENBESETZUNG

Schwerbehinderter geht vor Leiharbeiter

Stellt ein Arbeitgeber einen nicht schwerbehinderten Arbeitnehmer ein, ohne vorher geprüft zu haben, ob die freie Stelle mit einem Schwerbehinderten besetzt werden kann (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX), ist das ein Gesetzesverstoß. Eine solche Prüfung muss in jedem Fall erfolgen, in dem ein freier Arbeitsplatz besetzt werden soll. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Stelle mit einem fest eingestellten Arbeitnehmer oder einem Leiharbeiter besetzt werden soll. Auch bei Leiharbeitnehmern muss er also prüfen, ob die Arbeit auch von einem schwerbehinderten Beschäftigten gemacht werden kann. *ArbG Frankfurt/Main vom 1. März 2006 – 22 BV 856/05*

ENTGELT

Gleiches Geld im Mutterschutz

Frauen im Mutterschutz steht ein Anspruch auf das ein ergebnisbezogenes Jahresentgelt zu, das sie erzielt hätten, wenn sie während der Schutzfristen ihr regelmäßiges Monatsentgelt weiter erhalten hätten. Abweichende Vereinbarungen – auch in Kollektivverträgen – sind nach § 612 Absatz 3 Satz 2 BGB unwirksam.

BAG vom 2. August 2006 – 10 AZR 425/05

SOZIALPLAN

»Turboprämie« neben Abfindung

Es sind grundsätzlich kollektive Regelungen außerhalb von Sozialplänen zulässig, in denen für den Arbeitsplatzverlust Abfindungen versprochen werden, die bei Kündigungsschutzklagen entfallen. Eine Kündigungsschutzklage führt aber nur dann zum Erlöschen des Anspruchs auf die »Turboprämie«, wenn für den Arbeitnehmer erkennbar war, dass er die Wahl zwischen Abfindung und Klage hatte. *BAG vom 3. Mai 2006 – 4 AZR 189/05*

ENTGELT

Ziel nicht erreicht – trotzdem Tantieme

Ein Arbeitsvertrag kann vorsehen, dass der Arbeitgeber eine Tantieme zahlen muss, wenn bestimmte von ihm vorgegebene Ziele erreicht worden sind. Unterlässt der Arbeitgeber es dann pflichtwidrig, Ziele vorzugeben, vereitelt er damit, dass der Arbeitnehmer die Ziele erreichen kann. Darum muss er den Anspruch des Arbeitnehmers auf die volle vertraglich geregelte Tantieme erfüllen.

LAG Düsseldorf vom 28. Juli 2006 – 17 Sa 465/06

KÜNDIGUNG

Freistellung und Arbeit in der Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer nach einer Kündigung für die Dauer der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen und dessen Urlaubsansprüche dabei anrechnen. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer die konkrete Lage des Urlaubs selbst bestimmen. Außerhalb des Urlaubs muss der Arbeitgeber ihm aber das vereinbarte Entgelt zahlen. Hat er den Arbeitnehmer bei der Freistellung gebeten, ihm die Höhe eines etwaigen anderweitigen Verdienstes mitzuteilen, ist das in aller Regel auch als Verzicht auf ein vereinbartes Wettbewerbsverbot zu werten.

BAG vom 6. September 2006 – 5 AZR 703/05

SCHICHTPLÄNE

Betriebsrat muss Änderung zustimmen

Ohne Zustimmung des Betriebsrats kann ein Schichtplan nicht einfach durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers verändert werden. Dem Arbeitnehmer steht für den Fall, dass er mit der Veränderung zu seinen Ungunsten nicht einverstanden ist, Anspruch auf Vergütung der ausfallenden Schichtstunden zu.

LAG Niedersachsen vom 29. April 2005 – 16 Sa 1330/04

BETRIEBSÜBERGANG

Auch Azubis können widersprechen

Arbeitnehmer und Auszubildende können dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Monats, nachdem sie über den Betriebsübergang informiert worden sind, schriftlich widersprechen (§ 613 a Abs. 6 BGB). Der Widerspruch ist auch noch nach dem Übergang möglich. Die Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse mit dem alten Arbeitgeber bestehen dann unverändert weiter. Hat der Arbeitgeber die Beschäftigten nicht umfassend über den Übergang unterrichtet, beginnt die Widerspruchsfrist nicht zu laufen und den Betroffenen stehen gegebenenfalls Annahmeverzugs- und Schadensersatzansprüche zu.

BAG vom 13. Juli 2006 – 8 AZR 382/05

SEMINARE

Pauschbetrag kann abgezogen werden

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Verpflegungskosten bei der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einem Seminar können um Pauschbeträge reduziert werden, wenn im Betrieb keine Reisekostenregelung besteht.

LAG Nürnberg vom 26. Juli 2004 – 9(7) TaBV 51/02

BETRIEBSRAT

Einheitliche Leitung im gemeinsamen Betrieb

Bestreitet ein Arbeitgeber, dass ein Gesamtbetriebsrat zuständig ist, kann dieser eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen (§ 18 Abs. 2 BetrVG). Ein Gemeinschaftsbetrieb setzt den Einsatz der Arbeitnehmer und Betriebsmittel mehrerer Unternehmen durch eine einheitliche Leitung auf Basis einer wenigstens stillschweigend getroffenen Vereinbarung voraus. Dies ist nicht erfüllt, wenn nur ein Unternehmen den Personaleinsatz und die Nutzung der Betriebsmittel steuert.

BAG vom 22. Juni 2005 – 7 ABR 57/04

► **Buchtipp:**
Karl-Hermann Böker:
»Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten«, Analyse und Handlungsempfehlungen, mit CD-ROM. Der Informatiker und Arbeitszeitberater Böker hat 59 Betriebsvereinbarungen ausgewertet. Der Band zeigt die vorherrschenden Regelungstrends und nennt konkrete Gestaltungshinweise. Bund-Verlag, 9,90 Euro.

ONLINESPIEL

»www.igmetall.de/tarifcards« lautet der Link zum Online-Spiel zur diesjährigen Tarifrunde im IG Metall-Mitgliederbereich. Freunde, Kollegen und Bekannte sind eingeladen, im »tarifNETZ« mitzumachen und Mitglied der IG Metall zu werden. Die Spielerinnen und Spieler müssen hierfür die so genannten »tarifCARDS« verschicken. Je mehr Leute die Karte eines Absenders weiterleiten, um so größer wird das »tarifNETZ«. Die Spieler können verfolgen, wie deren Netz wächst und wie viele Menschen sie bewegt haben, mitzumachen. Für die 5 besten Mobilisierer gibt es tolle Preise wie: ein Hotelgutschein für 4 Nächte auf der Nordseeinsel Burg Fehmarn oder ein iPod.

MATERIAL

► Die IG Metall stellt auch zum **21. ordentlichen Gewerkschaftstag »Themen und Thesen«** zu den Entschlüssen zur Diskussion. Sie haben orientierenden Charakter und sollen ermöglichen, dass sich im Vorfeld des Kongresses möglichst viele Gewerkschafter frühzeitig mit den Themen des Gewerkschaftstages auseinandersetzen, austauschen und beraten können. Download: www.extranet.igmetall.de ► Konferenzen 2007 ► Gewerkschaftstag 2007

► Das Bundesministerium für Bildung und Forschung **fördert Projekte zu »Innovationsstrategien jenseits traditionellen Managements«**. Ziel ist es, Konzepte und

Instrumente zu entwickeln, die zur Stärkung der Innovationsfähigkeit beitragen. Auch **Betriebsräte** können sich – etwa in Kooperation mit Wissenschaftlern – für die Finanzierung solcher Projekte bewerben. Frist: 20. April. Mehr Infos unter: www.bmbf.de ► Forschungsförderung ► Förderungsbekanntmachungen

ZITATE

»Ich streite gar nicht ab, dass viele Unternehmen jetzt schöne Gehaltssteigerungen zahlen könnten.«

Jan Stefan Roell, Südwestmetall-Vorsitzender, zur Lohnforderung der IG Metall

»Wir lehnen gesetzliche Mindestlöhne in jeder Form ab. Das ist für uns sozialistischer Unsinn.«

Markus Söder, CSU-Generalsekretär

MATERIAL

► **Gehälter in der IT-Branche:** Die IG Metall legt die neueste Analysen der Entgelte aus 16 »Jobfamilien« vor (neu in diesem Jahr: Daten aus Projekt und Service Management). Die Gehälter haben sich – vor allem für Spezialisten und Führungskräfte – positiv entwickelt, weisen aber im Einzelnen große Unterschiede auf. Für die Untersuchung wurden 26 251 Daten aus 52 Betrieben ausgewertet. Die Broschüre ist für IG Metall-Mitglieder über die Verwaltungsstellen zu günstigen Konditionen zu beziehen. Im Fachbuchhandel: 12,90 Euro (ISBN 978-3-7663-3785-6). Im Extranet: extranet.igmetall.de ► Branchen ► ITK-Industrie

BÜCHER

► **»Recht auf Arbeit – Recht auf Faulheit«** lautet der Titel des Bilder-Lesebuchs, das sich mit einem grundlegenden Aspekt des Daseins beschäftigt: der Arbeit. Auswirkungen auf das Handeln hat die Einstellung, ob man Arbeitslosigkeit für ein natürliches Phänomen hält oder für ein gesellschaftlich bedingtes und somit veränderbares Phänomen hält. Dem Sozialstaatsgedanken liegt die Hoffnung zugrunde, das Problem der Arbeitslosigkeit zu mildern oder zumindest ihre Auswirkungen. Das Recht auf existenzsichernde, sozialversicherungspflichtige Arbeit für alle – auch für diejenigen, denen davon zu wenig oder nichts zur Verfügung steht.

Udo Achten/Petra Gerstenkorn/Holger Menze: »Recht auf Arbeit – Recht auf Faulheit«. ver.di b+b, Düsseldorf, 392 Seiten, 39,80 Euro. Online-Bestellung unter: www.verdi-bub.de oder per E-Mail an: verlag@verdi-bub.de

► **Vertrauensleute** der IG Metall können sich regelmäßig und kompetent informieren mit dem Online-Newsletter »Nah dran und kompetent«. Er wird vom Ressort Vertrauensleute beim Vorstand der IG Metall herausgegeben. Praktisch: Mit dem Newsletter ist die Zielgruppe der Vertrauensleute punktgenau zu erreichen. Gerade in der Tarifrunde gibt es viele Hintergrundinformationen. Nützliche Links sind obendrein zu finden. Kostenloses Abonnement über: vertrauensleute@igmetall.de oder unter: www.extranet.igmetall.de ► Aktive ► Vertrauensleute ► Newsletter

► **Mitbestimmungsordner:** Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten finden jetzt den kompletten Mitbestimmungsordner im Extranet. Das Info-Angebot wird regelmäßig aktualisiert. Highlights sind: das Seminarprogramm 2007 der Mitbestimmungsakademie sowie das Lexikon: www.extranet.igmetall.de ► Aktive ► Aufsichtsrat ► Mitbestimmungsordner



Cartoon: Freimut Woessner