

DIE SPITZE

Zukunft

In ständiger Panik, einen neuen Trend zu verpassen, sind wir jetzt schnell auf die neue Internetseite MyHammer.de gegangen. Da gibt es 'was ganz Neues. Jeder kann seine Dienste anbieten. Zum Beispiel Schuhe putzen, Hemden bügeln, Wände streichen. Also all die Arbeiten, die man total gern für andere erledigt. Man muss es nur schaffen, seine Konkurrenten zu unterbieten und schon kriegt man den Job. Die Zeitung »Die Welt« kann sich vor Begeisterung über so »innovative Lösungen« gar nicht beruhigen. Eine »kleine Service-Revolution« sei das. »Fernab des unflexiblen Arbeitsmarkts entstehen plötzlich Jobs, bei denen weder von Mindestlöhnen noch von Tarifen die Rede ist«. »Das ist das neue Deutschland«, schwärmt einer der beiden Betreiber der Internetseite, ein Mann namens Thiede. Wer eine noch höhere Dosis solcherart »Innovation« braucht, um richtig euphorisch zu werden, der sollte Kontakt zum Bundesvorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger, kurz AUB, Schelsky, aufnehmen. Wenn der seine Zeit im Gefängnis verdaut hat. Wo er leider rein musste, weil Siemens ihn mit 14,4 Millionen Euro geschmiert haben soll. Denn das Motto der AUB ist: »Andere Zeiten brauchen andere Gewerkschaften«. So eine wie sie: »betriebsnah« und »zukunftsorientiert«.

TARIFRUNDE

Plus 6,5 ist Muss

Nachdem sich sowohl die Tarifkommissionen der Metallindustrie als auch der Holz- und Kunststoffindustrie für 6,5 Prozent mehr Geld bei 12 Monaten Laufzeit ausgesprochen haben, hat der IG Metall-Vorstand diese Forderung für beide Bereiche am 26. Februar beschlossen.

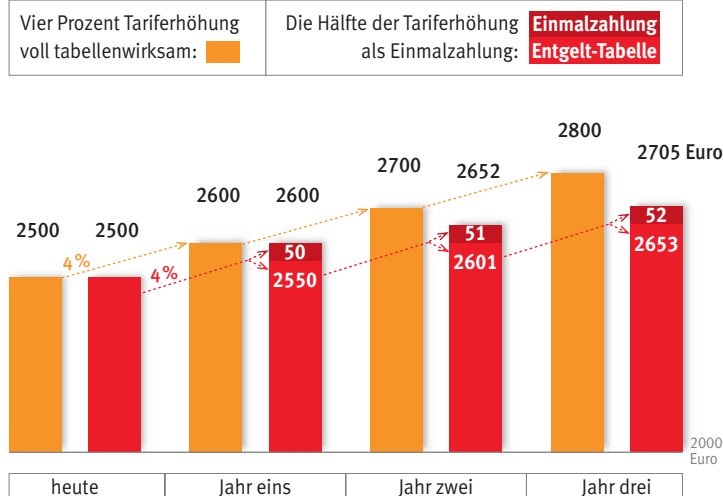
Mehrere IG Metall-Bezirksleiter warnten vor der Illusion, die Tarifrunde sei bereits gelaufen, weil Politiker und Arbeitgeber den Beschäftigten schon im Vorfeld höhere Löhne zugestanden. Die IG Metall müsse sich auf harte Auseinandersetzungen einstellen.

Die Metall-Arbeitgeber kündigten an, in der 2. Runde, Ende März, ein Angebot vorzulegen. Das wäre etwa einen Monat vor Ende der Friedenspflicht. Nach ihren bisherigen Äußerungen ist zu erwarten, dass sie eine niedrige prozentuale

Erhöhung und eine Einmalzahlung (»Konjunkturbonus«) präsentieren. Der Bonus soll nach Vorstellungen des Südwestmetall-Vorsitzenden Jan Stefan Roell prozentual für die einzelnen Beschäftigten errechnet werden. Daneben schlägt er vor, das Weihnachtsgeld zu »variabilisieren«. Ob es erhöht oder gesenkt wird, sollen die Betriebsparteien entscheiden. Die IG Metall will tabellenwirksame Erhöhungen.

Die Tarifrunde der Metallindustrie beginnt am 12. März in Nordrhein-Westfalen. Am 13. März startet Sachsen, am 14. März folgen Baden-Württemberg, Küste, Mittelgruppe und Osnabrück/Emsland, am 15. März Bayern und Thüringen, am 16. März Berlin/Brandenburg und Sachsen-Anhalt und am 19. März Niedersachsen. Der Start für Holz- und Kunststoff ist im April.

» KONJUNKTURBONUS « IST WENIGER



Das Beispiel zeigt: Bei Einmalzahlungen verlieren Beschäftigte auf Dauer Geld. Denn die Basis für tabellenwirksame Erhöhungen ist niedriger.

4

Inhalt

OUTSOURCING:
Verlagerungen sind rückläufig

SEITE 2

8. MÄRZ:
Frauenpolitik statt Muttipolitik

SEITE 3

VW-GESETZ:
Freier Kapitalverkehr ist nicht alles

SEITE 4

GLOBALISIERUNG:
Rechtsprechung reagiert

SEITE 5

STICHWORT:
Betriebsübergang

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:
Entgelt über Tarif ist widerrufbar

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

direkt gefragt:

Ein paar Jahre lang war Auslagern der Trend. Jetzt geht es wieder in die andere Richtung: Die Fertigungstiefe soll wieder größer werden. **direkt fragt:**

Ist der Trend zum Outsourcen von Arbeit wieder out?

»Es war bei uns wie in vielen Betrieben: Um Kosten zu senken, schien Outsourcing genau das Richtige zu sein. Weg mit allem, was nicht zum Kerngeschäft gehört. Nach einer gewissen Zeit kommt die Erkenntnis: Das ist der falsche Weg. Niemand bedenkt etwa die Personalfolgekosten: Die Arbeit wird abgezogen, aber die Menschen sind noch da – und müssen beschäftigt werden. Außerdem ist bei auswärtiger Produktion die Qualität oft unbefriedigend. Bei uns ist das Thema jetzt vom Tisch. Sitzfertigung, Gastronomie und Werkschutz sollten ausgelagert werden. Nach langer Auseinandersetzung konnten wir sie halten.«

Hans Haumer, VK-Leiter, BMW, München

»Wir haben einen ganz aktuellen Fall: Vor einem Jahr gab es Gerüchte, das Brammenlager, also ein ganzer Arbeitsbereich, sollte an eine Firma in der Nähe fremdvergeben werden. 40 Stellen waren betroffen. Wir haben dann eine Arbeitsgruppe einberufen, die das Problem genau unter die Lupe genommen hat. Dabei haben wir ein Einsparpotenzial von bis zu 900 000 Euro festgestellt. Man kann viele Abläufe optimieren und bessere Qualität garantieren – die eigenen Leute gucken einfach besser hin als Beschäftigte einer fremden Firma. Das hat die Geschäftsleitung überzeugt. Wir konnten alle Arbeitsplätze im Werk halten.«

Hassan Cakir, Betriebsratsvorsitzender, Salzgitter Flachstahl AG, Salzgitter

»Auf die Dauer werden die Firmen wieder Arbeit zurückholen – ob sie wollen oder nicht. Nicht zuletzt, weil die Belegschaften altern. Wenn die Älteren länger im Arbeitsprozess bleiben sollen, müssen wieder Arbeitsplätze für diejenigen zur Verfügung stehen, die nicht mehr im vollen Umfang leistungsfähig sind. Zurzeit steht bei uns aber immer noch Outsourcing auf der Tagesordnung. Im letzten Jahr ging es um die Hausdruckerei. Wir mussten uns sehr ins Zeug legen, um die Auslagerung zu verhindern.«

Peter Giesser, VK-Leiter, Opel, Rüsselsheim

»Seit 2004 ist bei uns der Dienstleistungstarifvertrag in Kraft, und ich kann sagen: Wo er angewendet wird, hat er eine positive Wirkung. Wir können damit ganze Arbeitsbereiche bei Daimler-Chrysler halten. So ist die gesamte Gastronomie, die outgesourct werden sollte, jetzt noch im Konzern. Die Kolleginnen und Kollegen dort haben zwar längere Arbeitszeiten und auch nicht die Bezahlung wie unsere Industrie-Beschäftigten. Aber ihre Konditionen sind insgesamt deutlich besser als in anderen Unternehmen. Mit dem Dienstleistungstarifvertrag haben wir auch die geplante Fremdvergabe der neuen Museumsgastronomie verhindert.«

Helmut Lense, Betriebsratsvorsitzender, Daimler-Chrysler, Werk Untertürkheim

ARBEITSORGANISATION

Warum in die Ferne schweifen?

Das »Kerngeschäft« wurde während der letzten Jahre in vielen Unternehmen immer enger definiert. Outsourcen hieß die Devise. Produktion oder Dienstleistung wurde an andere Betriebe ausgelagert, um Kosten zu sparen. Dieser Trend ist vorerst gestoppt, stellt das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) fest. Die Zahl der Firmen, die auf externe Lieferanten vertrauen, ist rückläufig.

Als ursprüngliche Gründe für die Auslagerung führen die Unternehmen vor allem 4 Gründe an:

- **Qualität:** Zulieferer seien spezialisiert und könnten deshalb bessere Qualität garantieren.
- **Kosten:** Der größere Umfang von Produktion oder Serviceleistungen könne Kosten senken.
- **Kapazität:** Engpässe ließen sich durch Outsourcing vermeiden.
- **Risikominderung:** Der Zulieferer müsse für Mängel geradestehen.

In der Praxis hielten die Versprechungen nicht immer stand. Viele

Betriebe beobachteten nach einiger Zeit: Die erhofften Einsparungen wurden durch neue Kosten aufgezehrt. Besonders oft gibt es Qualitätsprobleme, die teures Nacharbeiten nötig machen. Das IW vermutet, das Potenzial der Zusammenarbeit mit Zulieferern sei insgesamt weitgehend ausgeschöpft.

Viele Unternehmen stellen fest, dass Outsourcing eher Kosten verursacht, als dass es spart. Zahlen belegen dass der »Vorleistungsbezug« (Anteil der von den Unternehmen zugekauften Waren und Dienstleistungen) stagniert oder sogar sinkt: Er lag 1995 im Durchschnitt bei 64 Prozent, kletterte bis 2000 auf 67 Prozent und blieb bis 2004 auf diesem Wert stehen. In einzelnen Branchen ging er um mehrere Prozent zurück (Büromaschinen: von 76 auf 70 Prozent, Kraftwagen: von 77 auf 74 Prozent). Diese Zahlen beziehen sich sowohl auf inländische als auch auf Auslagerungen ins Ausland.

AUSBILDUNG

► **Demo für Übernahme im Internet in NRW:** IG Metall-Jugendliche wollen etwas gegen die Einstellungsblockaden der Betriebe tun. 600 JAVis und Betriebsräte starteten jetzt eine **Online-Demo**. Jeder zeigt sich mit einem Foto und dem Motto: »Für eine sicherer Zukunft in einer gerechten Gesellschaft«. Mehr dazu www.dzgu.net

► **Meisterprüfungen:** Auch die Zahntechniker haben jetzt ein modernes Prüfungskonzept begonnen. Arbeitgeber, IG Metall, Wirtschaftsministerium und der Deutsche Handwerkskammertag einigten sich darauf, dass nach der neuen Ordnung nicht mehr isoliertes

Faktenwissen abgefragt wird, sondern auch die zukünftigen **Zahn-techniker** handlungsorientierte Projekte erarbeiten.

► **Weiterbildung:** IG Metall, Verdi und GEW fordern bessere Bedingungen für lebenslanges Lernen. Die Unternehmen sollen in **branchenspezifische Fonds** einzahlen. Damit sollen Qualifizierungsmaßnahmen finanziert werden, vor allem auch für benachteiligte Beschäftigte. Derzeit fließen rund 35 Milliarden Euro in die berufliche Weiterbildung. 39 Prozent davon bringen die Beschäftigten auf, 12 Prozent der Staat, den Rest zahlen die Unternehmen.

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 61 51-81 27-0, Fax 0 61 51-80 93 98, schledz@zweiplus.de

direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt

TELEFON DER REDAKTION: 0 69-66 93-26 33 • FAX: 0 69-66 93-20 02 • direkt@igmetall.de

Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten

»Muttipolitik ersetzt Frauenpolitik«

»Vorwärts! Zwei Schritte vor. Keinen zurück«, unter diesem Motto feiern die Gewerkschaftsfrauen in diesem Jahr den 8. März. Zum Internationalen Frauentag sprach **direkt** mit IG Metall-Vorstandsmitglied Kirsten Rölke.

? direkt: In den 70er Jahren gab es einen Aufbruch der Frauenbewegung – was haben Frauen bis heute erreicht?

► **Kirsten Rölke:** Das breite Bündnis der Frauen in den 70er Jahren hat mehr Öffentlichkeit für Frauenfragen geschaffen und uns vorangebracht. Aber in der IG Metall fand der Aufbruch schon früher statt. Im Jahr 1956 gab es bei uns die 1. Frauenkonferenz. Die Gewerkschaften haben die Rahmenbedingungen für Frauen verbessert. Gerechtere Eingruppierungen, vernünftige Arbeitsbedingungen, Aufstellung von Frauen für Betriebsräte und für die Arbeitnehmerbank in den Aufsichtsräten – da waren wir erfolgreich. Lange vor der Politik haben wir für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gekämpft. Heute haben wir die am besten qualifizierte Frauengeneration, für die Erwerbstätigkeit selbstverständlich ist. Das ist ein Riesenfortschritt. Noch bis in die späten 50er Jahre hinein konnten Ehemännern ihren Frauen die Berufstätigkeit verbieten.

? direkt: Was haben Frauen (noch) nicht erreicht?

► **Rölke:** Ein Dauerbrenner ist und bleibt das Thema Entgeltdiskriminierung. Noch immer werden Frauen schlechter bezahlt als Männer. Das liegt an höheren Teilzeitquoten und unterbrochenen Erwerbsbiografien – aber auch an der Bewertung von »Frauenarbeit«. Es ist leider noch immer Normalität, dass frau »hinzuverdient«.

? direkt: Wo gibt es Rückschritte?

► **Rölke:** Frauenpolitik wird zunehmend durch eine Muttipolitik ersetzt. Fragen der Verteilungsgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen werden nur selten gestellt. Das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft ist auf den Sankt Nimmerleinstag verschoben. Statt um Chancengleichheit im Er-

werbsleben, geht es um Geburtenraten. So wichtig Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind: Nicht alle Frauen sind Mütter.

? direkt: Was muss sich in der Politik ändern?

► **Rölke:** Die Politik muss endlich Rahmenbedingungen schaffen, die Frauenerwerbstätigkeit fördern statt behindern. Das fängt bei unserem Sozial- und Steuersystem an, das bis heute auf das Modell des männlichen Alleinernährers ausgerichtet ist und hört bei Ganztagskinderbetreuungseinrichtungen auf.

? direkt: Was muss sich bei den Gewerkschaften ändern?

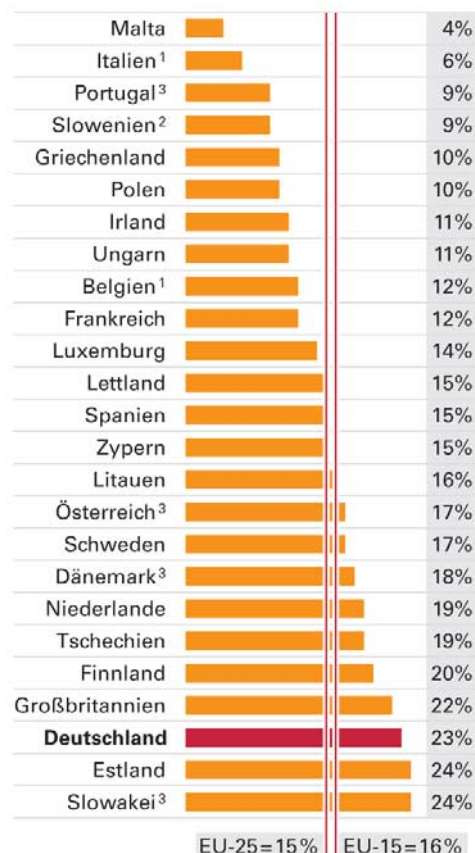
► **Rölke:** Leider hat auch bei uns Gewerkschaften Frauen- und Gleichstellungspolitik häufig den Ruch von »Schönwetterpolitik«. Frauen- und Gleichstellungspolitik ist aber Querschnittsaufgabe und muss in allen anderen Fragen eingebunden und nicht nachrangig behandelt werden. Deshalb müssen Frauenpolitikerinnen als Expertinnen in den anderen Themenfeldern beteiligt werden.

? direkt: Warum hält sich in Deutschland das traditionelle Frauenbild so hartnäckig?

► **Rölke:** Das Sein bestimmt das Bewusstsein. So lange Erwerbstätigkeit von Frauen weniger wert ist oder durch steuerliche und sozialrechtliche Rahmenbedingungen eher behindert wird, bleibt der Eindruck, dass der natürliche Platz der Frau am Herd ist.

SCHERE WEIT GEÖFFNET

Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der EU 2004



Daten aus 1) 2001, 2) 2002, 3) 2003, Quelle: Eurostat, WSI-FrauenDaten-Report 2005, © Hans-Böckler-Stiftung 2006

Noch immer verdienen Frauen deutlich weniger als Männer. In Deutschland ist der Abstand im Vergleich zu anderen europäischen Ländern besonders groß.

Extranet

Eine bessere Arbeitswelt ist machbar

Gute Arbeit hat viele Facetten. Dazu gehört etwa, Leistung richtig zu bewerten, Arbeitszeiten verträglich zu gestalten und Belastungen zu verringern. Eine wichtige Rolle spielen auch Qualifizierung und Beteiligung. Woran gute Arbeit gemessen werden kann, steht im Extranet, dem Online-Netz für Aktive der IG Metall. Dort sind alle Beiträge der IG Metall-Konferenz »Eine

bessere Arbeitswelt ist machbar« dokumentiert, die das Projekt »Gute Arbeit« veranstaltet hat. Hier gibt es Antworten auf Fragen wie: Hilft eine Gefährdungsbeurteilung, Leistungsdruck zu bekämpfen? Was sagt die Wissenschaft zu Schicht- und Nacharbeit? Oder welche betrieblichen Erfahrungen gibt es zum Thema psychische Belastungen?

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

► Extranet:

Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel, liefert eine Infografik, stellt neue Rechtsentscheidungen vor und enthält außerdem einen Servicetipp.

EU will freie Bahn für Großanleger

»Es ist verwunderlich, dass der Generalanwalt des Europäischen Gerichtshofs das Interesse anonymer Anleger höher bewertet als das Interesse an einer nachhaltigen Beschäftigung.« Solche Plädoyers enttäuschen die »Hoffnung der EU-Bürger auf ein Europäisches Sozialmodell«.

Jürgen Peters

»Die VW-Aktie erfreut sich eines regen Interesses bei in- und ausländischen Anlegern.«

Niedersächsische Staatskanzlei

Von den VW-Stammaktien gehören 27,4 Prozent Porsche (will Anteil auf knapp 30 Prozent erhöhen), 20,75 dem Land Niedersachsen, die anderen 51,85 Prozent anderen Aktionären oder sind in Streubesitz.

In einigen Monaten entscheidet der Europäische Gerichtshof über die Zukunft des VW-Gesetzes. Nach Auffassung der EU-Kommission und des Generalanwalts des Gerichtshofs verstößt es gegen EU-Recht. Angeblich verstößt es gegen den Artikel 56 des EG-Vertrags, der den freien Kapitalverkehr sicherstellt, und gegen Artikel 43, der die Niederlassungsfreiheit regelt. Das VW-Gesetz schränke diese Freiheiten ein, weil es potenzielle Investoren abschrecke.

Das Gesetz begrenzt das Stimmrecht jedes Aktionärs auf 20 Prozent des Grundkapitals – auch wenn er mehr hat, wie jetzt Porsche mit 27,4 Prozent. Für Beschlüsse der Hauptversammlung, für die nach dem Aktiengesetz eine 75-Prozent-Mehrheit nötig ist, sind bei Volkswagen über 80 Prozent erforderlich. Da das Land Niedersachsen etwa 20 Prozent hält, kann die VW-Hauptversammlung nichts gegen das Votum des Landes beschließen. Das VW-Gesetz sichert dem Land und dem Bund außerdem zu, dass sie je 2 Mitglieder in den Aufsichtsrat entsenden können, sofern ihnen Aktien des Konzerns gehören. Der Bund nimmt dieses Recht allerdings

nicht mehr wahr. Produktionsstätten können nur errichtet und Standorte nur verlegt werden, wenn der Aufsichtsrat mit 2-Drittel-Mehrheit zustimmt. Damit sind die Arbeitnehmervertreter zusammen mit dem Land in der Lage, Standorte und Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern.

Nach Auffassung der IG Metall wird der freie Kapitalverkehr durch das Gesetz nicht behindert. Jeder könne so viele Aktien kaufen, wie angeboten werden. Außerdem bestünden in anderen Ländern vergleichbare nationale Regelungen.

»Gestohlenes Vermögen«

Das VW-Gesetz trat am 21. Juli 1960 in Kraft, als das Unternehmen privatisiert und in eine Aktiengesellschaft umgewandelt wurde. Nach Auffassung des Konzernbetriebsrats gibt es neben wirtschaftspolitischen auch gute historische Gründe für das Gesetz. Ihr Vorsitzender Bernd Osterloh erinnert daran, dass »die Nazis das Volkswagenwerk mit dem gestohlenen Vermögen der freien deutschen Gewerkschaften errichtet« hatten. VW sei nach dem Krieg allein von den Arbeitnehmern, ohne Aktionäre, aufgebaut worden.

A U B

»Unabhängiger« von Konzern geschmiert?

Die »Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger« (AUB) führt vor Betriebsratswahlen immer sehr aufwändige Wahlkämpfe. Die Frage, wie sich die AUB finanziert, stellt sich angesichts der Ermittlungen gegen den Bundesvorsitzenden Wilhelm Schelsky neu.

Sie nennt sich unabhängig, ist es aber nicht: die »Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger« (AUB). Gegen den AUB-Bundesvorsitzenden Wilhelm Schelsky wird jetzt wegen Steuerhinterziehung ermittelt. 14 Millionen Euro und möglicherweise noch viel mehr Geld soll er von Siemens ohne Gegenleistung kassiert haben. Die Untersuchungen richten sich zwar gegen Schelsky persönlich, der in Untersuchungshaft genommen wurde. Doch sie stellen die Rolle der AUB insgesamt in Frage.

Die AUB hat sich in der Vergangenheit durch arbeitgebernahe Politik profiliert. Bei Siemens tritt sie vor allem die Gruppe der gut verdienenden Angestellten.

Die AUB ist nicht streikfähig und hat weder bei Siemens noch anderswo jemals Tarifverträge abgeschlossen. Sie darf deshalb nicht in einen Topf geworfen werden mit einer Arbeitnehmervertretung. Sie ist keine Gewerkschaft, sondern eine extrem unternehmensfreundliche Gruppierung.

In den meisten Betriebsräten und im Gesamtbetriebsrat spielt sie nur eine unbedeutende Rolle. Die überwältigende Mehrheit der Betriebsräte bei Siemens stellt die IG Metall. Der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall fordern die AUB auf, die Herkunft ihrer Finanzmittel offen zu legen – gerade vor dem Hintergrund der laufenden Ermittlungen gegen ihren Vorsitzenden Schelsky.

► Im Gespräch

BERND OSTERLOH

VW-Konzernbetriebsratsvorsitzender

?direkt: Die EU-Kommission sagt, das VW-Gesetz verstößt gegen EU-Recht, weil es den freien Kapitalverkehr verhindere.

► Osterloh: Das sehen wir – wie übrigens auch die Bundesregierung – anders. Bisher hat das VW-Gesetz noch keinen Anleger abgeschreckt. Das aktuelle Beispiel, der Porsche-Einstieg, ist doch ein Beleg dafür. VW hat eine ähnliche Aktionärsstruktur wie andere Unternehmen auch.

?direkt: Porsche-Chef Wiedeking freut sich aber schon darauf, dass das Gesetz (wahrscheinlich) fällt.

► Osterloh: Das haben wir mit Verwunderung zur Kenntnis genommen. Aber das, was er fordert, nämlich: eine Aktie – eine Stimme, sehen weder das Aktienrecht der europäischen Mitgliedsstaaten noch die EU-Richtlinien vor.

?direkt: Es gibt Kritiker, die sagen, das VW-Gesetz habe notwendige Sanierungen behindert.

► Osterloh: Das ist doch Quatsch. Wir haben 2006 einen Tarifvertrag abgeschlossen, der das Unternehmen langfristig sicher macht. »Volkswagen überrascht die Börse. Aktienkurs steigt um gut 6 Prozent«, schrieb die »Frankfurter Allgemeine« kürzlich. Wenn das kein Beweis dafür ist, dass wir mit dem VW-Gesetz erfolgreich sind.

?direkt: Warum haltet ihr so an dem Sondergesetz für VW fest?

► Osterloh: Weil die Arbeitnehmer bei Volkswagen aufgrund der Geschichte von VW einen besonderen Mitwirkungsanspruch haben: Volkswagen wurde von den Nazis mit dem geraubten Vermögen der freien deutschen Gewerkschaften errichtet. Nach dem 2. Weltkrieg baute die Belegschaft das Werk ohne Eigentümer wieder auf. Außerdem erwarten wir von der Europäischen Union, dass sie nicht nur die Interessen der Finanzinvestoren berücksichtigt, sondern auch die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da geht es letztlich um die Frage, was in Europa eigentlich mehr zählt: Geld oder Menschen.

Nationale Antworten auf globale Fragen

Mit der Globalisierung erweitert sich der Handlungsspielraum von Unternehmen. Für viele Beschäftigte bedeutet dies oft mehr Unsicherheit am Arbeitsplatz.

Gerade in unsicheren Zeiten suchen Arbeitnehmer verstärkt Hilfe im Arbeitsrecht, stellt der Bremer Rechtswissenschaftler Wolfgang Däubler fest. Doch nicht immer finden sie hier Antworten auf globale Fragen. »Unser Arbeitsrecht bezieht sich auf den Nationalstaat, nicht auf eine globalisierte Wirtschaft«, sagt Däubler.

Rechtsprechung passt sich an

Doch die Rechtsprechung reagiert auf die veränderten Umstände. So räumte das Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt einem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte gegenüber der Konzernspitze in den USA ein. Mitbestimmungsrechte richten sich in der Regel gegen die Geschäftsleitung im Inland. Wenn sich allerdings die ausländische Konzernspitze wie in diesem Fall per E-Mail direkt an die Beschäftigten wendet und sie befragt, kann der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung erwirken und die Befragung umgehend stoppen.

Schwierig wird die Rechtslage bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen. Was passiert etwa, wenn Arbeitsplätze nach Südostasien verlagert werden und die dortigen Arbeitskräfte zunächst in Deutschland eingearbeitet werden sollen? Müssen Beschäftigte ihre Nachfolger einweisen? »Das Arbeitsrecht gibt hierauf keine Antwort«, sagt Däubler. »In der Praxis wird man das pädagogische Engagement vermutlich nicht übertreiben.« Eine drohende Verlagerung stellt für Betriebsräte eine große Herausforderung dar. Doch ganz wehrlos sind sie nicht.

»Es gibt gewichtige Stimmen in der juristischen Literatur, wonach ein Solidaritätsstreik in einem solchen Fall rechtmäßig ist«, sagt Däubler. Beschäftigte, die nicht von der Verlagerung bedroht sind, könnten ihre Arbeit niederlegen. Auf diesem Weg würden zumindest Verhandlungen auf Augenhöhe sicher gestellt. Ist dieser Weg nicht möglich, bleibt noch der Streik für einen Sozialtarif. Drei LAG haben ihn bereits für zulässig erklärt.

Doch nicht jede Verlagerungsdrohung ist echt, wie etwa im Fall eines sächsischen Unternehmers. Er

hatte sich darüber geärgert, dass er die Anwaltskosten für seinen Betriebsrat übernehmen sollte und drohte per Aushang, in diesem Fall den Betrieb nach Polen zu verlagern. Der Betriebsrat zog vor Gericht – wegen Behinderung des Betriebsratsarbeit – und bekam Recht. »Von einer Verlagerung ist nichts bekannt geworden«, erzählt Däubler.

Gut gemeint und ohne Wirkung

Auch in Zukunft werden sich Arbeitnehmer nach Einschätzung des Rechtswissenschaftlers gegen globale Angriffe auf nationaler Ebene wehren müssen. »Auf internationale Konventionen wie die ILO-Übereinkommen kann man sich nicht verlassen. Sie sind gut gemeint, blumig formuliert und in der Praxis ohne jede Wirkung.« Wichtiger sei es, den Widerstand grenzübergreifend zu bündeln. Kontakte zwischen Arbeitnehmervertretungen der Niederlassungen eines Konzerns sind jederzeit möglich und werden auch durch die Rechtsprechung unterstützt. Selbst Kosten für Flugreisen können in einem solchen Fall vom Arbeitgeber übernommen werden.

LEHRSTELLEN

Chance für Azubis

Einer Tarifvereinbarung der IG Metall Bayern und dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (VBM) zufolge können Arbeitnehmer zusätzliche Lehrstellen mitfinanzieren. Nach dem Modell wären sie einmalig mit rund 35 Euro dabei, Auszubildende pauschal mit 5. Die Vereinbarung wirkt aber erst, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung unterzeichnet ist.

Bezirksleiter Werner Neugebauer sagte dazu: »Mit diesem Tarifvertrag besteht die Chance auf 1000 zusätzliche Ausbildungsplätze.« Allein in Bayern suchen derzeit 21 500 jugendliche Berufsschüler eine Lehrstelle. Die IG Metall fordert daher eine gesetzliche Umlagefinanzierung – für alle Betriebe, die nicht ausbilden.

RENTE MIT 67

»Rente wird gekürzt«

Anlässlich einer Expertenanhörung im Bundestag zur Rente mit 67 und des Aktionstags des DGB erklärte der DGB-Vorsitzende Michael Sommer am 26. Februar in Berlin: »Die jüngste Rentenreform ist eine Lebenslüge der Großen Koalition. Die dadurch ermöglichte Beitragssatzersparnis von lediglich 0,5 bis 0,7 Prozentpunkten rechtfertigt nicht, dass dadurch zusätzlich Altersarmut produziert wird. Die Rente wird nicht sicher, sie wird gekürzt.«

Unverständlich ist für Sommer auch, dass Bundeswirtschaftsminister Michael Glos nun auch noch von einer weiteren Anhebung der Rente herumschwadroniert. Das sei soziale Brandstiftung. Statt zu verunsichern, solle sich Glos mit dem Kern des Problems befassen.

EXTRANET

Prämien gewinnen

Wer für das Extranet – dem Netz für Funktionäre – wirbt, kann jetzt attraktive Prämien gewinnen. Noch mehr gewerkschaftlich Aktive sollen – mit PC und Internet im Betrieb oder zu Hause – das speziell für sie erstellte Infoangebot der IG Metall nutzen. Dabei ist oftmals ein persönliches Gespräch, ein Tipp oder auch konkrete Hilfe nötig, um Kolleginnen oder Kollegen für das Extranet zu begeistern.

Wer Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugend- oder Schwerbehindertenvertreter, Delegierte, Mitglieder von Tarifkommissionen oder andere Aktive anspricht und überzeugt, erhält die Prämien. Für zehn im Extranet angemeldete Nutzer gibt es einen Laptop-Trolley für die Reise. Wer fünf neue Anmeldungen schickt, erhält einen USB-Stick.

► In seinem Buch »Das Arbeitsrecht 1« geht Wolfgang Däubler auch auf das Thema »Arbeitsrecht und Globalisierung« ein. Der Leitfaden für Arbeitnehmer erschien vor 30 Jahren zum 1. Mal und liegt in einer überarbeiteten Neuauflage vor. Wolfgang Däubler: »Das Arbeitsrecht. Die gemeinsame Wahrung von Interessen im Betrieb«. Rowohlt Verlag, 2006, 16,90 Euro.

► Das müßt ihr tun: Teilt uns auf den **Prämien-Seiten des Extranet** mit, welche Kolleginnen und Kollegen ihr seit dem 1. November 2006 für das Extranet begeistert habt.

Dort gibt es auch ein Flugblatt mit den wichtigsten Infos über das Extranet.

Beim Betriebsübergang wechselt der Inhaber eines Betriebs oder eines Betriebsteils. Zwar behalten die Arbeitnehmer, die auf den neuen Betriebsinhaber überge-

nachzubessern. So kann etwa vereinbart werden, betriebsbedingte Kündigungen für einen gewissen Zeitraum nach dem Übergang auszuschließen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die vom Übergang betroffenen Beschäftigten über den Betriebsübergang ausführlich zu unterrichten. Dabei muss er Zeitpunkt, Grund und die rechtlichen und sozialen Folgen des Übergangs nennen. Die Unterrichtung muss in einer **verständlichen Sprache** erfolgen, die auch juristische Laien verstehen.

Ist die Unterrichtung korrekt erfolgt, kann ein Arbeitnehmer **innerhalb eines Monats** nach Zustellung der Unterrichtung einen Widerspruch einlegen. Diese Frist läuft nicht, wenn die Unterrichtung nicht oder nicht ordnungsgemäß erfolgt ist. Was Beschäftigte wissen müssen:

► Arbeitnehmer können nicht gezwungen werden, durch einen Betriebsübergang auf einen anderen Inhaber zu wechseln. Sie können dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen.

► Bei rechtzeitigem Widerspruch geht das Arbeitsverhältnis nicht auf den Betriebserwerber über,

sondern er bleibt weiterhin Arbeitnehmer des Betriebsveräußerers. Dadurch besteht für den widersprechenden Arbeitnehmer aber das **Risiko einer betriebsbedingten Kündigung**.

► Der Übergang der Arbeitsverhältnisse auf einen neuen Arbeitgeber bedeutet nicht, dass die Arbeitnehmer auch einen neuen Arbeitsvertrag erhalten. Sie sollten sich auch weigern, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, denn der wird häufig schlechter sein als der alte Arbeitsvertrag.

► Ansprüche der Beschäftigten auf betriebliche Altersversorgung gehen auf den Erwerber über.

► Es bietet sich an, eine Überleitungsbetriebsvereinbarung für die Betriebsvereinbarungen abzuschließen oder einen Überleitungstarifvertrag zu vereinbaren, wenn sich der Tarifbereich ändert. Denn Inhalte von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen können ein Jahr nach dem Betriebsübergang geändert werden. Mit einem Streik können die Beschäftigten versuchen, beim Erwerber einen Haustarifvertrag oder Tarifbindung durchzusetzen.

... Betriebsübergang

Betriebsübergänge bringen erhebliche Risiken für die Beschäftigten.

Der Betriebsrat sollte in jedem Fall versuchen, die Rechte der Beschäftigten durch Vereinbarungen nachzubessern.

Literaturtipps: »Der Betriebsübergang«, Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 10, zu beziehen über:

*extranet.igmetall.de
► Themen ► Betrieb
► Übergang*

hen, alle Rechte aus ihrem Arbeitsverhältnis. Trotzdem entstehen Risiken für die betroffenen Arbeitnehmer. Der Tarifbereich kann sich ändern. Die Anwendbarkeit von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen kann in Frage gestellt sein. Manchmal versucht ein Arbeitgeber, sich dem Tarifvertrag mit Hilfe eines Betriebsübergangs zu entziehen. Diese für die Beschäftigten besondere Situation des Betriebsübergangs regelt § 613a BGB. Er zielt darauf ab, den sozialen Besitzstand der Arbeitnehmer zu erhalten und ihnen einen lückenlosen Bestandsschutz zu gewähren.

Doch § 613a gibt den Arbeitnehmer nur einen sehr unvollkommenen Schutz. Soweit ein Betriebsrat existiert, sollte dieser versuchen, den gesetzlichen Mindestschutz

SAP

Niederlage für Blockadehaltung

Die erste Auseinandersetzung zwischen Geschäftsleitung und den 3 IG Metall-Betriebsräten bei SAP endete mit einem Sieg der Arbeitnehmervertreter. Die Betriebsräte wollten die Gehaltsstruktur und die verschiedenen Entgeltgruppen im Intranet veröffentlichen. Sie begründeten ihre Initiative mit mehr Transparenz für die Beschäftigten. Nur so könnten die Mitarbeiter Willkür begegnen.

SAP versuchte das mit massiven Mitteln zu unterbinden. Das Unternehmen drohte den IG Metall-Betriebsräten mit einer einstweiligen Verfügung wenn sie das Gehaltssystem publik machten. Vor dem Arbeitsgericht scheiterte SAP in der ersten Instanz mit seiner Argumentation, dass eine Veröffentlichung der Gehaltsstruktur in ers-

ter Linie den Wettbewerbern nütze, aber nicht den eigenen Beschäftigten. Eberhard Schick, IG Metall-Vertreter im Betriebsrat, sieht sich durch das Urteil bestätigt: »Transparenz beim Gehalt ist das Normalste von der Welt. Es geht darum, so wie in tarifgebundenen Unternehmen die groben Gehaltsstufen als Orientierung zugänglich zu machen.«

Die IG Metall bewirbt sich nun für einen Sitz im SAP-Aufsichtsrat, der im Frühjahr gewählt wird. IG Metall und Verdi nominierten Peter Wedde von der Fachhochschule Frankfurt und den Arbeitsrechtler Michael Schwemmler für das Amt. Bisher hatten Vertreter der »Christlichen Gewerkschaft Metall« bei SAP die beiden Aufsichtsratsmandate inne, die Gewerkschaften zustehen.

RECHTSSCHUTZ

Schutz für Mitglieder

Insgesamt 386 Millionen Euro hat der DGB Rechtsschutz im vergangenen Jahr für klagende Gewerkschaftsmitglieder erstritten. Deutlich erkennbar ist eine Verschiebung zwischen den relevanten Rechtsgebieten: Während die Anzahl an arbeitsrechtlichen Verfahren gesunken ist, stieg die Zahl der Streitigkeiten im Sozialrecht.

Der DGB Rechtsschutz konnte auch im Jahr 2006 ihre Stellung als Deutschlands größter Anbieter von Rechtsberatung und Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht festigen. Auf arbeitsrechtliche Verfahren entfielen 265 Millionen Euro, auf sozialrechtliche 121 Millionen Euro.

Im Durchschnitt wurden damit für jedes vertretene Gewerkschaftsmitglied knapp 3000 Euro erstritten.

Seit über einem halben Jahr gibt es einen Betriebsrat bei SAP. Die IG Metall stellt 3 Mitglieder des Gremiums und demnächst wahrscheinlich auch einen Vertreter im Aufsichtsrat.

Mehr Informationen über die Arbeit der IG Metall bei SAP: www.sapler.igm.de

ARBEITSZEIT

Fahrzeit kann volle Arbeitszeit sein

Die Fahrzeiten bei Dienstreisen sind nur dann als Arbeitszeit zu werten, wenn der Arbeitnehmer sie nutzen muss, um seine Arbeit zu erledigen. Akten und E-Mails zu bearbeiten oder den auswärtigen Termin vor- oder nachzubearbeiten, ist dann Vollarbeit. Voraussetzung sind entsprechende Anforderungen des Arbeitgebers, sei es in Form konkreter Weisungen oder dass die Wegezeiten wegen der Menge der zugewiesenen Arbeit genutzt werden müssen. Das Bundesarbeitsgericht hat aber bisher noch nicht entschieden, ob Fahrzeiten auch dann als Arbeitszeit zu werten sind, wenn ein Pkw zu steuern ist.

BAG vom 11. Juli 2006 – 9 AZR 519/05

BEFRISTUNG

Begründung muss nicht schriftlich erfolgen

Befristete Arbeitsverträge müssen schriftlich vereinbart werden. Das verlangt § 14 Absatz 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Dies Anforderung gilt jedoch nur für die Befristung selbst, nicht für den sachlichen Grund oder die sonstige Rechtfertigung der Befristung.

BAG vom 26. Juli 2006 – 7 AZR 515/05

BETRIEBSRATSARBEIT

Sitzung kann außerhalb des Betriebs sein

Persönliche Differenzen und innere Konflikte zu erörtern, gehört zu den zulässigen Themen einer Betriebsratssitzung. Eine Klausurtagung ist in der Regel eine Betriebsratssitzung und keine Schulung (nach § 37 Abs. 6 BetrVG). Der Betriebsrat bestimmt allein, wann, wie oft und wie lange er tagt; er braucht dazu nicht die Zustimmung des Arbeitgebers. Die Betriebsratssitzung kann sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs stattfinden.

ArbG Stuttgart vom 27. Januar 2006 – 24 Ca 3/06

ENTLOHNUNG

Mitsprache in Betrieb ohne Tarifbindung

Besteht keine Tarifbindung, kann der Arbeitgeber den künftigen Gesamtumfang der Vergütung der Arbeitnehmer – unbeschadet einzelvertraglicher Bindungen – absenken. Der Betriebsrat muss darüber nicht mitbestimmen. Dabei hat der Arbeitgeber allerdings die geltenden Entlohnungsgrundsätze zu beachten. Will er sie ändern, muss der Betriebsrat zustimmen.

Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber kann mit seinen Arbeitnehmern arbeitsvertraglich vereinbart haben, dass die tariflichen Regelungen über Zuschläge, Zulagen, Urlaubsgeld und eine Jahreszuwendung gelten, die solche Leistungen für unterschiedliche Gehaltsgruppen in gleicher Höhe vorsehen. Wenn er diese Leistungen bei neu eingestellten Beschäftigten vollständig streichen will, ist das eine Änderung der bestehenden Entlohnungsgrundsätze. Sie ist mitbestimmungspflichtig.

BAG vom 28. Februar 2006 – 1 ABR 4/05

ARBEITSVERTRAG

Übertarif-Entgelt kann widerrufen werden

Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass sich der Arbeitgeber beim übertariflichen Entgelt einen Widerruf vorbehält. Der Tariflohn darf aber nicht unterschritten werden. Der widerrufbare Teil des Gesamtverdienstes muss unter 25 Prozent liegen. Wenn jedoch ein Teil der Vergütung auch Aufwendungen des Arbeitnehmers abdecken soll, sind bis zu 30 Prozent widerrufbar.

Allgemeine Voraussetzung für den Widerruf ist außerdem, dass die Gründe dafür für den Arbeitnehmer erkennbar sind. Der Arbeitgeber muss zumindest Orientierungspunkte benennen, die den Widerruf ermöglichen, zum Beispiel wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers.

BAG vom 11. Oktober 2006 – 5 AZR 721/05

INTERESSENAUSGLEICH

Namensliste muss fest dokumentiert sein

Ein Interessenausgleich und ein Sozialplan müssen nach § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG schriftlich dokumentiert werden. Diese Anforderung ist erfüllt, wenn die Namensliste nicht im Interessenausgleich selbst, sondern in einer Anlage enthalten ist. Voraussetzung ist, dass Interessenausgleich und Namensliste eine Urkunde bilden. Die Verbindung muss sichtbar sein: durch tatsächliche Beifügung der Anlage zur Haupturkunde. Es reicht aus, wenn die Haupturkunde unterschrieben ist, in ihr auf die (nicht unterschriebene) Anlage ausdrücklich Bezug genommen wird und beide Dokumente zusammengeheftet sind.

BAG vom 6. Juli 2006 – 2 AZR 520/05

SOZIALPLAN

Tarifliche Abfindung ist anrechenbar

Betriebsparteien können in einem Sozialplan regeln, dass Abfindungen, die der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrags wegen einer Betriebsänderung zahlt, auf Sozialplanansprüche angerechnet werden.

BAG vom 14. November 2006 – 1 AZR 40/06

SOZIALPLAN

Anwalt haftet nicht für schlechte Verträge

Beauftragt ein Betriebsrat einen Rechtsanwalt damit, über einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln, muss er den Betriebsrat ordnungsgemäß beraten und vertreten. Daraus folgt aber keine Verpflichtung, auch die individuellen Interessen der einzelnen Arbeitnehmer zu vertreten. Diese können deshalb von dem Anwalt keinen Schadensersatz verlangen, weil sie meinen, dass dieser seinen Auftrag gegenüber dem Betriebsrat schlecht erfüllt hat.

BAG vom 24. August 2006 – 8 AZR 414/05

► **Broschüre**
Ingo Kübler: »Neue Formen der Gremienarbeit – Beispiele und Instrumente«. Das Buch befasst sich mit neuen Arbeitsweisen und Organisationsstrukturen von Betriebsräten. Der Autor ist Referent des Gesamtbetriebsrats von Mahle. Die Broschüre ist erschienen in der Reihe: Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 125, 54 Seiten, 12 Euro. Bestellen bei: mail@setzkasten.de Fax: 0211/408009040. Bestellnummer: 11125.

TERMINE

15. bis 21. März

Die IG Metall ist wieder mit einem Stand auf der Computermesse **Cebit in Hannover** vertreten. Der Stand ist in **Halle 6, Stand C 16** zu finden – bei »IDG Business Media«.

Am **Dienstag, 20. März**, findet ab 16 Uhr eine Podiumsveranstaltung statt. Dort geht es um die Frage: »Sind die Tage des deutschen Lohnabrechners gezählt?«. Wolfgang Müller von der IG Metall-Bayern und Mitglied im Aufsichtsrat bei Siemens trifft hier auf Bernhard Grunow, Leiter Personal Services bei Siemens in Nürnberg. Nicht vergessen: **IG Metall-Mitglieder haben freien Eintritt zur Cebit**. Informationen gibt es in den Verwaltungen.

22. März

Die **Weiterbildungstagung der IG Metall** widmet sich dem Thema »Betriebliche Weiterbildung stärken – Arbeitsförderung nutzen!«. Im Mittelpunkt: Job-Rotation und andere Instrumente der Personalpolitik. Infos und anmelden: Telefon 069/6693-2376 oder E-Mail: manuel.holl@igmetall.de

27. März

Auf der **IG Metall-Maschinenbaukonferenz** soll aufgezeigt werden, warum der deutsche Maschinenbau eine der Schlüsselbranchen für die industrielle Entwicklung und Innovation in Deutschland ist. Für Betriebsräte: Freistellung nach § 37,6 BetrVG. Informationen und Anmeldung unter: www.extranet.igmetall.de ▶ Service ▶ Termine

MATERIAL

► **ITK-Branchenanalyse 2006:** Pünktlich zur **Cebit** erscheint die neue IT-Entgeltanalyse der IG Metall (in diesem Jahr zum 9. Mal). Die neue Analyse informiert über zukünftige Tendenzen und bietet Schaubilder zu Auftragseingang, Beschäftigung, Umsatz und Marktanteile – in einer Branche, die sich so rasch verändert wie kaum eine andere Industriesparte. Zum Herunterladen: www.extranet.igmetall.de ▶ Branchen ▶ ITK-Industrie ▶ Branchenanalysen

► **»Böckler-Aktion-Bildung«:** So lautet der Slogan einer Initiative der Hans-Böckler-Stiftung, die ab sofort begabte junge Menschen aus finanzschwächeren Familien zu einem Studium verhelfen will. Dafür stockt die Stiftung ihr Stipendienprogramm auf. Bewerbungen können sich Studienberechtigte sowie Schülerinnen und Schüler der Abschlussklassen mit ihrem letzten Zwischenzeugnis. Förderkriterien sind die soziale Bedürftigkeit der Bewerber (so dass ein vollständiger BAföG-Anspruch entsteht), eine überdurchschnittliche

schulische Leistung und die Bereitschaft, sich gesellschaftspolitisch zu engagieren. Mehr Infos unter: www.boeckler.de ▶ Bewerbungen ▶ Böckler-Aktion-Bildung. Der BAföG-Rechner online unter: www.das-neue-bafoeg.de

► **Mitbestimmungsordner:** Die IG Metall stellt Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat den so genannten Mitbestimmungsordner jetzt auch online zur Verfügung. Highlights sind unter anderem das Aufsichtsratslexikon, Leitlinien und Vorschläge zur Reform der Aufsichtsratspraxis und vieles mehr. Der Online-Ordner im Netz unter: www.extranet.igmetall.de ▶ Aktive ▶ Aufsichtsrat ▶ Mitbestimmungsordner online

ZITATE

»Wenn die Zeiten gut sind, ist naturgemäß die Erwartungshaltung der Beschäftigten hoch.«

Jan Stefan Roell, Vorsitzender von Südwestmetall

»Die Bundeswehr könnte jährlich 17 Millionen Euro einsparen, wenn sie für die Kraftfahrgrundausbildung nicht eigene, sondern zivile Fahrschulen nutzen würde.«

Der Bundesrechnungshof in seinen Prüfungsergebnissen für das Jahr 2006

Anzeige

Einladung
In 4 Tagen fit für neue Aufgaben des Betriebsrats

Umweltinstitut Offenbach
Tel.: (069) 81 06 79
www.umweltinstitut.de

Arbeitssicherheit und betrieblicher Umweltschutz
Viertägiges Grundlagenseminar

Sicherheit im Unternehmen

- ein wichtiges Handlungsfeld für den Betriebsrat

Termine: 2.-5.4.07, 9.-12.7.07, 19.-22.11.07

Das Seminar ist erforderlich nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

PREISE

► Die Stiftung »Solidarität« in Bielefeld lobt zum 11. Mal den **Regine-Hildebrandt-Preis** aus. Das Motto ist diesmal »Überzeugung, Teilnahme, Mitwirkung«. Ausgezeichnet wird hervorragendes Engagement im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und Armut. Der Preis geht an entsprechende Projekte und ist mit 20 000 Euro dotiert. Unterlagen unter www.stiftung-solidaritaet.de. Einsendeschluss ist der 31. Mai, am 12. September wird der Preis verliehen.

STUDIE

► Die Universität Köln untersucht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, wie das **betriebliche Eingliederungsmanagement** wirkt. Verbessert es die Situation kranker oder behinderter Beschäftigter? Gesucht werden Betriebe, die sich an einer Online-Befragung beteiligen wollen. Infos und Kontakt: Telefon 0221/4704952. Im Internet: www.bem-umfrage.de

STELLENANGEBOTE

Die Verwaltungsstelle **Schweinfurt** sucht zum 1. Mai 2007 eine/n **politischen Sekretär/in (Jugend)**. **Aufgaben:** Betriebe betreuen, Kampagnen zur Mitgliedergewinnung initiieren und umsetzen, Mitglieder betreuen, Organisations- und Bildungsarbeit. **Anforderungen:** Fachwissen durch (Fach-)Hochschule oder Akademie der Arbeit, Trainee-Programm. Kenntnis tarif- und wirtschaftspolitischer Fragen. Erfahrung in betrieblicher Interessenvertretung. **Bewerbungen:** bis 31. März an die IG Metall Schweinfurt, z.Hd. Klaus Ernst, Manggasse 7-9, 97421 Schweinfurt, Tel. 09721/20960.