



direkt 15

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

Inhalt

WAHLEN

Mehr Betriebsräte und mehr IG Metall

Seite 2

KOALITIONSVERTRAG

Politik nach dem Prinzip Hoffnung

Seite 3

STICHWORT

Was ist eigentlich Inklusion?

Seite 4

JUGEND

Übernahme in Gefahr

Seite 5

IM GESPRÄCH

Klaus Franz nennt GM drei Bedingungen

Seite 5

MOBBING

Misstände früh ansprechen

Seite 6

GUT GEMACHT!

Transfergesellschaft für Leiharbeiter

Seite 6

ARBEIT UND RECHT

Kündigungsdrohung behindert Betriebsrat

Seite 7

ZU GUTER LETZT

Stellenangebote

Seite 8

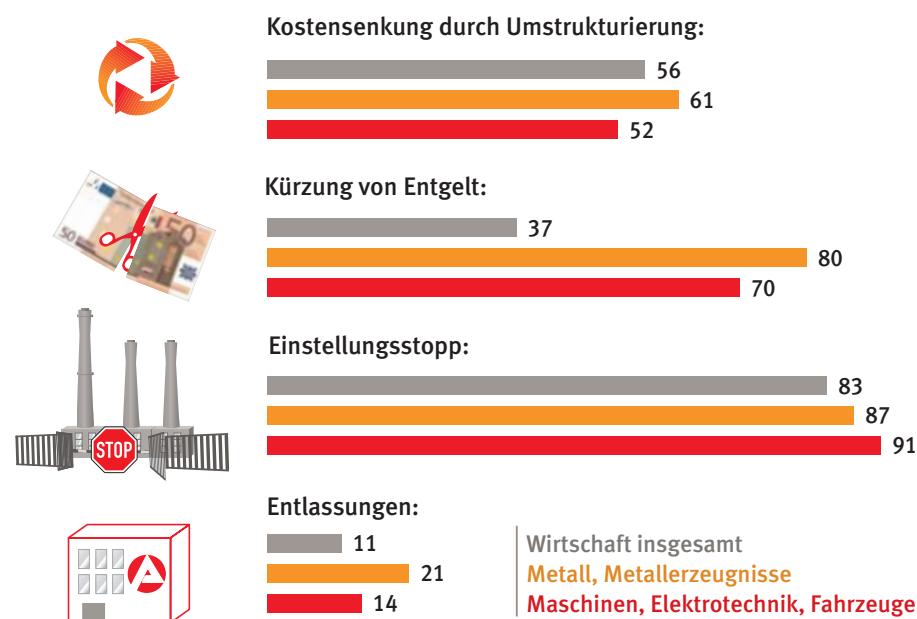
Neue Regierung

Nicht entschlossen genug

Keine Entlassungen 2009 heißt das Ziel der IG Metall. Und bislang hielt sich der Arbeitsmarkt in Deutschland recht stabil – dank Kurzarbeit. Die Krise ist aber nicht vorbei und bedroht zunehmend Arbeitsplätze. Doch im Koalitionsvertrag der neuen Regierung ist von entschlossenem Handeln nichts zu spüren. | **Mehr auf Seite 3 »**

So reagieren Arbeitgeber auf die Krise

Diese Instrumente nutzen Betriebe, die sich von der Krise betroffen fühlen. Angaben in Prozent.



Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots II. Quartal 2009; IAB Kurzbericht 18/2009

© direkt 15 | 2009

Extranet

→ **Insolvenz:** Was passiert, wenn der Arbeitgeber pleite geht?

→ **AUB:** Chronik einer Schmiergeldaffäre

→ **Leistungsrechner:** Das bringt der IG Metall-Beitrag

Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst: www.extranet.igmetall.de

Warum kandidierst Du für den Betriebsrat?

2010 sind Betriebsratswahlen. Neben alten Hasen kandidieren viele Kolleginnen und Kollegen zum ersten Mal für den Betriebsrat. Was hat sie motiviert, zu kandidieren?

Beate Geske, Vertrauensfrau, Funkwerk S.C., Salzgitter:

»Die Seminare der IG Metall haben mich begeistert, ich habe viel gelernt und dachte mir »Für den Betriebsrat kandidieren – das wär's!«. Als Betriebsrat ist man näher am Geschehen, man kann mehr erreichen, die Kolleginnen und Kollegen besser unterstützen. Ich kandidiere aber auch, um den Kollegen aus der Fertigung im Betriebsrat mehr Gewicht geben zu können, denn bis jetzt stellen wir nur zwei Betriebsräte.«



Foto: wf-foto-aktuell.de

Wolfram von Elterlein, Vertrauensmann, Daimler, Stuttgart:

»Viele Menschen haben heute Angst um ihre berufliche Zukunft. Ich kandidiere für den Betriebsrat, um Ungerechtigkeit und Selbstherrlichkeit mit organisierter Solidarität zu begegnen. Nur mit aktiven Metallern kann wirkungsvolle Mitbestimmung erfolgen. Eine starke Arbeitnehmervertretung ist in der heutigen Zeit wichtiger denn je. Ich wünsche mir sichere und menschenwürdige Arbeitsplätze für alle.«



Foto: fms

Meike Vogel, JAV-Vorsitzende, Blohm + Voss, Hamburg:

»Nächstes Jahr endet meine vierte Amtszeit als JAV-Vorsitzende. Im Betriebsrat will ich die Interessen meiner Kollegen vertreten, für Vorteile und Verbesserungen kämpfen. Kollegen fühlen sich manchmal benachteiligt, trauen sich aber nicht, selbst etwas zu unternehmen. Gemeinsam ist man stärker, erreicht positive Ergebnisse. Mitreden und Einfluss haben auf die Entscheidungen im Unternehmen ist wichtig.«



Foto: Rainer Kaysers

Reimar Dudy, BR-Vorsitzender, S&G, Halle (Götschetal):

»Obwohl die Aufstellung der Wählerliste erst im März ist, warten wir nicht so lange. Wir haben uns bereits jetzt an die aktivsten jungen Leute gewandt. Damit sie nach ihrer JAVi-Zeit auch als engagierte Betriebsräte erhalten bleiben, wollen wir ihre Begeisterung wecken. Für die neun Sitze stehen jetzt schon 17 Kolleginnen und Kollegen als Kandidaten bereit.«

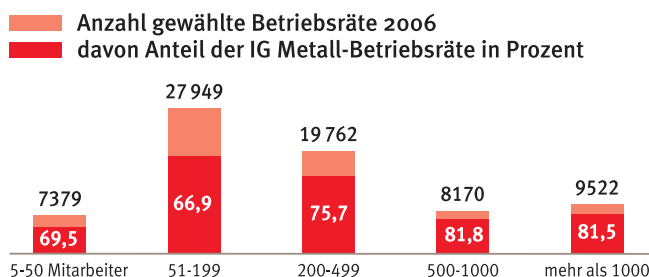


Foto: fms

Jetzt IG Metall-Listen für die Betriebsratswahl aufstellen

Bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr 2010 geht es um mehr: neue Betriebsratsgremien, mehr IG Metall-Betriebsräte, mehr Wahlbeteiligung. Starke Betriebsräte sind entscheidend für die Krisenbewältigung – aber auch für die Zukunft der IG Metall.

Luft nach oben in Mittelbetrieben



27 Prozent der 2006 gewählten Betriebsräte waren nicht Mitglied der IG Metall – besonders in mittelgroßen Betrieben.

Quelle: IG Metall, Ressort Betriebspolitik

© direkt 15 | 2009

Ein zentrales IG Metall-Ziel bei der Betriebsratswahl 2010 ist die Neugründung von 1600 Betriebsräten. Um Verluste durch Stilllegungen und Fusionen zu kompensieren und zusätzlich 330 neue Betriebsräte für mehr Zukunftsfähigkeit zu haben. Das IG Metall-Projekt »Betriebe ohne Betriebsrat« (BoB) unterstützt die Akteure vor Ort dabei.

IG Metall stärken. Bei der Betriebsratswahl 2006 waren 27 Prozent der 130 000 Kandidaten nicht Mitglied der IG Metall. Die Ziele 2010: Nur Mitglieder auf

die Liste nehmen, »freie« Kandidaten werben – und bei Versammlungen inhaltlich mit Gegenkandidaten debattieren. Und: Die Wahlbeteiligung erhöhen (2006: 72 Prozent). Betriebsräte mit Rückhalt werden vom Chef ernster genommen.

Unterstützung und Material gibt es bei der Verwaltungsstelle. Zudem hat das Ressort Betriebspolitik eine neue Arbeitshilfe zur Wahl erstellt. ■

Die neue Arbeitshilfe und mehr:

► www.extranet.igmetall.de

→ Aktive → Betriebsratswahl

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: 069-66 93-25 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: 069-66 93-20 02
E-Mail: direkt@igmetall.de
Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Prinzip Hoffnung ersetzt entschlossenes Handeln

Auch in der schwersten Wirtschaftskrise seit 80 Jahren hat die Schwarz-Gelbe Koalition den Glauben an die Kräfte des Marktes nicht verloren. Mit ihrem Koalitionsvertrag setzt sie immer noch auf ihn. In Berlin regiert das Prinzip Hoffnung.

Viel Schatten und wenig Licht wirft der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und FDP aus Sicht der IG Metall. Zwar bekennt sich die Regierung zur Tarifautonomie, und sie greift die Mitbestimmung nicht an. Von wirksamen Krisenrezepten jedoch fehlt jede Spur. Stattdessen bietet Schwarz-Gelb alten Wein in neuen Schläuchen, kritisiert der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. So setzt sie auf die Kraft des Marktes. Steuersenkungen sollen den Rahmen schaffen, damit die Wirtschaft von selbst wieder in Schwung kommt. »Das ist keine Krisenbewältigungsstrategie, sondern eher das Prinzip Hoffnung«, warnt Huber.

Während die Koalition Arbeitgeber und Vermögende entlasten will, müssen sich die Beitragszahler der Sozialsysteme auf neue Belastungen einstellen. So plant die Regierung, die paritätische Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung aufzugeben und den Arbeitgeberanteil einzufrieren. »Deregulierung, Entsolidarisierung und Privatisierung ziehen sich wie ein roter Faden durch den Koalitionsvertrag.«

Nicht entschlossen genug.

Während die Betriebe unter der schwersten Wirtschaftskrise seit 80 Jahren ächzen und stöhnen, ist im Koalitionsvertrag von entschlossenem Handeln nichts zu spüren. So gibt es bislang keine Zusage, dass die Regelungen zur Kurzarbeit verlängert werden sollen. Sollte

Der Vertrag

❖ Einschätzung

Eine ausführliche Bewertung des Koalitionsvertrags gibt es im Extranet:

- www.extranet.igmetall.de
- Themen
- Politik

Den gesamten Koalitionsvertrag gibt es auf den Seiten der Regierungsparteien:

- www.cdu.de
- www.csu.de
- www.fdp.de

sich die Regierung dagegen entscheiden, könnte es zu Entlassungen kommen, fürchtet Huber. »Das wird am Ende deutlich teurer werden.«

Konflikte könnte es auch bei Altersteilzeit und Mindestlohn geben. Die Koalition lehnt eine Fortführung der geförderten Altersteilzeit ab. Außerdem hat sie sich gegen einen allgemeinen Mindestlohn ausgesprochen und will bereits geltende überprüfen. Bei den Mindestlöhnen setzt Huber auf die Zusage der Union, weitere Branchen einzubeziehen.

Letztendlich steht hinter vielen Plänen ein großes Fragezeichen. Arbeitsgruppen sollen konkrete Pläne schmieden, und die Finanzierbarkeit vieler Vorhaben wird erst geprüft. Daher wird die IG Metall die Regierung auch an ihrem Handeln messen. Für eine gute Krisenpolitik gibt es eine einfache Messgröße: Wie viele Entlassungen können verhindert werden? ■

Wirksame Krisenrezepte verlängern

IG Metall setzt auf Kurzarbeit

- Bis Ende des Jahres können Betriebe Kurzarbeit für bis zu 24 Monate beantragen. Dann läuft die Regelung aus. Die IG Metall fordert, sie zu verlängern. Denn in Branchen mit langfristigen Aufträgen könnte sich die Krise erst im nächsten Jahr bemerkbar machen.
- Das Transfer-Kurzarbeitergeld muss aus Sicht der IG Metall von zurzeit 12 auf 24 Monate verlängert werden.
- Da durch die Finanzkrise Unternehmen zu wenig privates Kapital zur Verfügung steht, fordert die IG Metall einen öffentlichen Beteiligungsfonds.

❖ KONJUNKTUR

Arbeitsplätze in Gefahr

Die Aufträge nehmen in allen Branchen wieder zu, sogar im Maschinenbau. »Aber die Beschäftigungslage ist nach wie vor prekär«, sagen die Wirtschaftsexperten der IG Metall. Sie halten allein in der Metall- und Elektroindustrie 400 000 Arbeitsplätze für gefährdet, rund 190 000 wurden schon abgebaut. Seit Sommer 2008 sind die Stellen in der Textilindustrie um mehr als 11 Prozent geschrumpft, in der Holzwirtschaft um 6,4 und in der Autoindustrie um 5,1 Prozent. ■

Die Analyse der IG Metall:

- www.extranet.igmetall.de
- Themen
- Wirtschaft
- Wirtschaft aktuell

❖ WÄSCHEREIEN

Endlich Mindestlohn

Seit 24. Oktober ist der Mindestlohn verbindlich. Die Großwäschereien im Westen müssen 7,51 Euro Stundenlohn zahlen, im Osten 6,36 Euro. Wie umgehen mit der neuen Verordnung? Darüber informiert eine Broschüre. ■ Zum Herunterladen unter:

- www.extranet.igmetall.de
- Branchen
- Textile Dienste
- Mindestlohn

❖ TAGUNG

Für IG Metall gewinnen

Mit Gewerkschaft haben Ingenieure und technische Experten oft wenig zu tun. Doch auch sie können als Mitglieder gewonnen werden. Wie das gelingt, darüber diskutieren Betriebsräte und Bevollmächtigte bei der Tagung »Mitgliederentwicklung im indirekten Bereich« am 26. und 27. Januar 2010 beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main. Die Bezirksleitungen laden hierzu ein. ■

❖ MITBESTIMMUNG

Schaeffler bewegt sich

Nach zähen Verhandlungen hat die Schaeffler-Gruppe einem Ausschuss zugestimmt. In diesem werden künftig je sechs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens beraten. Am 17. November wählen Arbeitnehmervertreter aus allen Schaeffler-Betrieben ihre Ausschussmitglieder. Das Gremium soll bestehen, bis die Personengesellschaft 2010 in eine Kapitalgesellschaft umgewandelt ist. Wolfgang Müller, Betreuer der IG Metall bei Schaeffler, sieht in diesem Ausschuss einen »ersten Schritt auf dem Weg zur Vertrauensbildung«. ■

❖ SOZIALSTAAT

Wie wirkt die Krise?

Die Wirtschaft schrumpft und damit auch die staatlichen Einnahmen. Wie sich klamme Staatshaushalte auf die Sozialsysteme auswirken, ist Thema der Tagung »Sozialstaat in der Insolvenz?« am 26. November beim Vorstand der IG Metall. ■

Anmeldungen bis zum 20. November bei:

► Agnes.Stoffels@igmetall.de

❖ AKTIONSTAG

Fahnen gegen Gewalt

Zeichen setzen gegen Gewalt gegen Frauen – darum geht es bei der Fahnenaktion von »Terre des Femmes«. Zum neunten Mal ruft die Organisation dazu auf, Fahnen zu hissen. Im vergangenen Jahr wehten fast 5000 Fahnen in 850 Städten. Auch Frauen der IG Metall beteiligen sich regelmäßig an der Aktion. ■

Infos und Fahnen unter:

► www.igmetall.de

→ Themen/Aktionen

→ Fahnenaktion

... Inklusion?

WAS IST EIGENTLICH ...

»Inklusion«, von lateinisch »includere, einschließen«, bedeutet im sozialpolitischen Sinn: Menschen mit Behinderung in der Mitte der Gesellschaft, in Schule und Betrieb teilhaben lassen, statt sie auszuschließen und an den Rand zu drängen. »Inklusion« geht über den Begriff »Integration« hinaus. Integration heißt: Bereits in Behinderteneinrichtungen »Aussortierte« nachträglich wieder in Schulen und Betrieben des »normalen« Systems eingliedern. Bei der Inklusion jedoch gibt es erst gar kein »raus«.

Neues Menschenrecht. Seit 2006 ist die Inklusion in einer UN-Behindertenrechtskonvention vorgeschrieben. Seit März 2009 ist die Konvention auch in Deutschland als Gesetz umgesetzt. Behinderte sind nicht mehr nur Fürsorge- oder Problemfälle, sondern Bürger. Das bedeutet: keine Barrieren im öffentlichen Leben, keine Zwangseinweisung in Sonderschulen mehr – und: Betriebe müssen bei Personalplanung und Arbeitsgestaltung Behinderte von Anfang an mit einplanen.

Mehr Infos

❖ **Schwerbehindertenvertreter**

Aktuelle Infos zum Thema Menschen mit Behinderung im Betrieb und der Newsletter Teilhabepolitik im IG Metall-Extranet:

► www.igmetall.de

extranet.de

→ Aktive

→ Schwerbehindertenvertreter

❖ **Mehr zum Thema Inklusion**

Hintergründe und Projekte zur Inklusion auf der Webseite der Behindertenbeauftragten der Bundesregierung:

► www.alle-inklusive.behindertenbeauftragte.de

✂ | direkt 15 | 2009

Deutschland hinkt bei der Inklusion international noch hinterher. Menschen mit Behinderung werden immer noch in speziellen Kindergärten und Schulen isoliert. Nur wenige finden den Weg in den ersten Arbeitsmarkt. Die meisten landen in Behindertenwerkstätten.

In der Metallindustrie, vor allem in der Autoindustrie, haben Schwerbehindertenvertreter und Betriebsräte in den letzten Jahren zahlreiche Verbesserungen und eine Erhöhung des Anteils behinderter Beschäftigter erreicht.

Gerade in der Autoindustrie müssen auch die Unternehmen Interesse an mehr Inklusion haben: Das Durchschnittsalter der Belegschaften liegt längst über 40 Jahren – und steigt weiter. Und mit dem Alter nehmen auch die gesundheitlichen Einschränkungen zu. Behindertengerechte Personalplanung und Arbeitsgestaltung ist daher immer auch »alternsgerecht« und existenziell für die Produktion der Zukunft. »Inklusion« macht somit nicht nur menschenrechtlich Sinn, sondern auch wirtschaftlich. ■

SCHWEINEGRIPPE

Rolle des Betriebsrats

Bei einer Pandemie fallen geschätzt 30 Prozent der Mitarbeiter für etwa 6 Wochen aus. Arbeitgeber sind in der Pflicht, für solche Krisen einen Plan aufzustellen. Aber welche Rolle spielt der Betriebsrat dabei? Er muss sich positionieren zwischen »Arbeitnehmerrechte

❖ **Krisenplanung**

Infos der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema:

► www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

barungen

→ Auswertungen

→ Gesundheit

→ Pandemie

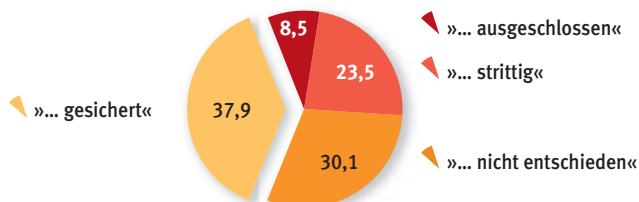
schützen« und »sinnvolle Maßnahmen nicht blockieren«. Es gilt, den Pandemieplan mitzugestalten, möglichst über eine Betriebsvereinbarung. Einen Leitfaden dazu mit wichtigen Eckpunkten und weiterführenden Literaturempfehlungen bietet die Hans-Böckler-Stiftung. ■

Übernahme der Azubis in vielen Betrieben in Gefahr

In der Krise setzen immer mehr Betriebe den Rotstift bei den Auszubildenden an. Laut einer Umfrage ist die Übernahme im Winter in vielen Betrieben in Gefahr. Die IG Metall will die Übernahme sichern und bietet neue Handlungshilfen an.

Alarmstufe Rot für Übernahme im Winter

155 befragte Betriebsräte antworteten (in Prozent):
»Bei uns im Betrieb ist die Übernahme ...«



Laut einer Umfrage der IG Metall NRW ist die Übernahme der Azubis im Winter in 62 Prozent der Betriebe in Gefahr.

Quelle: IG Metall, Bezirk Nordrhein-Westfalen

© direkt 15 | 2009

Laut einer IG Metall-Umfrage unter 155 Betriebsräten in Nordrhein-Westfalen ist in zwei Drittel der Betriebe die Übernahme der Auslerner im Winter akut gefährdet. Aus anderen IG Metall-Bezirken kommen ähnliche Meldungen.

Die IG Metall-Jugend will die Zukunft der Azubis unbedingt sichern und verstärkt ihre Aktionen zur »Operation Übernahme«. Zudem gibt es eine neue Handlungshilfe zur Sicherung der Übernahme für Betriebsräte.

»Wir dürfen uns nicht damit abspesen lassen, dass die Übernahme wegen der Krise nicht möglich ist«, fordert IG Metall-Bundesjugendsekretär Eric Leiderer. »Es gibt viele Möglichkeiten: etwa die Übernahme in Kurzarbeit oder eine in Teilzeit. Das müssen wir einfach nutzen, um die Beschäftigung und die Zukunft der Azubis zu sichern.«

Auch der IG Metall-Vorsitzende Berthold Huber hat bereits auf die zentrale Bedeutung der Übernahme als Instrument zur Beschäftigungssicherung in

der Krise hingewiesen. Huber sieht in der Übernahme der Auszubildenden ein zentrales Thema für die kommende Metall-Tarifrunde.

Alternativen zum »Raus«.

Die neue Handlungshilfe der IG Metall-Jugend zeigt mehrere Möglichkeiten zur Sicherung der tariflichen Übernahme durch den Betriebsrat: etwa die Übernahme in Kurzarbeit, abgesenkte Arbeitszeit nach dem »Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke« oder die verkürzte Übernahme für weniger als die tariflichen 12 Monate.

Weitere Möglichkeiten sowie Beratung bieten Euch die IG Metall-Verwaltungsstellen vor Ort. ■

Die Handlungshilfe und mehr Material zum Thema Übernahme der Azubis im Aktivenportal der IG Metall-Jugend:

► www.apo.igmetall.de

Neues zu Aktionen der »Operation Übernahme« der IG Metall-Jugend, Berichte und Videos:

► www.operation-uebernahme.de



Klaus Franz ist Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats von Opel und des Europäischen Arbeitnehmerforums von General Motors Europe.

»Wir wollen die Volumina so verteilen, dass kein Werk den Bach runtergeht.«

»Wir nennen GM unsere drei Bedingungen«

► **direkt:** Opel bleibt bei General Motors. Hättet ihr Betriebsräte Euch nicht besser von vornherein auf die Frage konzentrieren sollen, was zu tun ist anstatt mit wem?

Klaus Franz: »Genau das haben wir getan. Aber nur der Magna-Konzern hat ein tragfähiges Konzept für die europäischen Werke vorgelegt. GM wollte nur Werke schließen, massiv Personal abbauen und Entwicklungskapazitäten verlagern.«

► **direkt:** 25 000 Beschäftigte nahmen an Protestaktionen teil. Wie geht es jetzt weiter?

Franz: »Wir nutzen alle Möglichkeiten, um Einfluss zu nehmen. Ich habe GM-Chef Fritz Henderson ein Gespräch unter drei Vorbedingungen angeboten: Opel muss wieder eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht werden, damit Detroit nicht »durchregieren« kann und die Arbeitnehmer größere Mitspracherechte haben. Die Entwicklungsprojekte müssen über einen Tarifvertrag abgesichert werden. Und: Wenn die Beschäftigten Entgeltteile einbringen sollen, muss es eine materielle Absicherung dafür geben.«

► **direkt:** GM will einen neuen Sanierungsplan vorlegen. Was gehört zu einem tragfähigen Konzept?

Franz: »Zuerst: Keine Werkschließungen, keine betriebsbedingten Kündigungen. Dann: verbindliche Vereinbarungen zur künftigen Modell- und Technologiepolitik und zu Markterschließungsstrategien außerhalb des übersättigten westeuropäischen Marktes.«

► **direkt:** Der Konzern will 10 000 Stellen streichen. Wie lässt sich verhindern, dass die Beschäftigten der europäischen Standorte gegeneinander ausgespielt werden?

Franz: »Das wird schwierig. Antwerpen ist stark gefährdet. Den Spaniern und Briten hat GM aber immer erklärt, sie müssten nichts hergeben. Auf der anderen Seite wurden im Ausland bewusst Ängste geschürt, die Deutschen bestimmten, wo es lang geht und andere europäische Werke wären die Verlierer. Wir haben Tage und Nächte damit verbracht, alle Europäer unter einen Hut zu bringen – und werden das weiter tun. Unser Ziel ist nach wie vor: Wir wollen alle Standorte erhalten. Wir wollen die Volumina so verteilen, dass alle auf etwas verzichten müssen, aber kein Werk den Bach runtergeht.«

Was war sonst?

GESUNDHEIT I

Weder gut noch sicher

IG Metall-Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Urban hat die Regierungskoalition davor gewarnt, das Gesundheitssystem auszuhebeln. Auf einer Tagung von Metallern, die ehrenamtlich in der Selbstverwaltung der gesetzlichen Krankenversicherung tätig sind, kritisierte er die Pläne, einen Festbetrag einzuführen und den Arbeitgeberbeitrag einzufrieren. Das mache das System weder zukunftsfest noch verbessere es die gesundheitliche Versorgung. ■ Mehr zum Thema unter:

► www.extranet.igmetall.de

→ Aktive

→ Selbstverwaltung

GESUNDHEIT II

Druck ist chronisch

In der Krise drehen viele Betriebe an der Leistungsschraube. Deshalb ist das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz gerade jetzt wichtig, so der Tenor einer Tagung in Sprockhövel über »Gute Arbeit«. Niemand könne darauf hoffen, dass es nach der Krise besser werde. Der Druck auf die Arbeitsbedingungen ist inzwischen chronisch. ■

Mobbing

Regeln für ein soziales Miteinander

Ungelöste Konflikte im Arbeitsalltag beeinträchtigen nicht nur das Betriebsklima. Sie erhöhen das Risiko von Mobbing. Bei der Mobbing-Prävention spielen Betriebsräte eine entscheidende Rolle: Sie müssen Konflikte erkennen und lösen.

Konflikte zwischen Kollegen, Vorgesetzten oder ganzen Abteilungen nehmen in Krisenzeiten zu – die Stimmung im Betrieb kann den Tiefpunkt erreichen. Auseinandersetzungen im Arbeitsalltag kommen täglich vor und sind in der Regel durch einen Kompromiss zu lösen. Mobbing entsteht dagegen, wenn ein Konflikt »entgleist«: Der Boden der sachlichen Auseinandersetzung wird verlassen und eine Person wird systematisch und über einen längeren Zeitraum angegriffen, sodass ihre soziale Integrität in Frage gestellt wird.

Patentrezepte für die Prävention von Mobbing gibt es keine – vor allem dann nicht, wenn im Betrieb angeblich alles rund läuft und es scheinbar keine »Opfer« gibt. Das sollte Interessenvertreter aber nicht davon

Material

IG Metall-Ratgeber

»Mobbing wirkungsvoll begegnen« zum Herunterladen unter:

► www.extranet.igmetall.de

→ Themen

→ Gesundheit

→ Tipps und
Arbeitshilfen

abhalten, eine »Vorreiterrolle« zu übernehmen und sich für ein soziales Miteinander im Betrieb einzusetzen. Hierfür eignet sich zum Beispiel die Betriebsversammlung oder ein Infoabend im Unternehmen, auf der ein Experte einen Vortrag zum Thema hält. Auch Vereinbarungen zur Verbesserung des Betriebsklimas, zum partnerschaftlichen Verhalten oder zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz helfen Mobbing vorzubeugen. Ist die Belegschaft über das Phänomen Mobbing aufgeklärt und sensibilisiert, steigen die Chancen, dass das Betriebsklima besser wird. Der Grund: Den Gemobbten wird signalisiert: Wir helfen Dir. Aufklärung ermutigt Betroffene, Missstände zu thematisieren und sich helfen zu lassen, während Mobbern Sanktionen drohen. ■

Gut gemacht!

Erste Transfergesellschaft für Leiharbeiter gegründet

Die Audi-Betriebsräte in Ingolstadt erhielten den zum ersten Mal verliehenen »Deutschen Betriebsrätepreis« in Silber.

»Zeitarbeit bei Audi in Ingolstadt muss auch in der Krise fair und gerecht sein«, betont Jörg Schlagbauer, Vertrauenskörperleiter. Der Betriebsrat verhandelte frühzeitig mit den Zeitarbeitsunternehmen Adecco und TUJA über eine Beschäftigungssicherung für Leiharbeiter. Zum ersten Mal gibt es für sie eine eigene Transferge-

sellschaft. Jeder der betroffenen und abgemeldeten Leiharbeiter kann dorthin wechseln. Er bekommt mindestens vierhalb Monate 75 Prozent des letzten Audi-Nettoeinkommens.

Die Transfergesellschaft bietet auch Qualifizierungsmaßnahmen und Bewerbungstrainings an. Ihr Partner ist die gewerkschaftsnahe Nürnberger

Kontakt

Der Audi-Betriebsrat in Ingolstadt steht für weitere Informationen zur Verfügung:

► Elke.Heisler@audi.de

► Telefon:
08 41-89-323 03

»Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung«.

In Ingolstadt dürfen maximal fünf Prozent der direkt bei Audi Beschäftigten Leiharbeiter sein. Für sie gilt zwar ein eigener Tarifvertrag, sie liegen dennoch auf dem Entgeltniveau der bayerischen Metall- und Elektroindustrie-Tarife, inklusive aller Sonderzahlungen. ■

❖ EINSTWEILIGE VERFÜGUNG

Kein Grund, wenn der Betriebsrat zögert

Keinen Grund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung sah das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Umzugs. Der Betriebsrat hatte den Antrag gestellt, eine Betriebsänderung bis zum Abschluss eines Interessenausgleichs zu unterlassen. Dabei ging es um einen Umzug der Verwaltung des Unternehmens in ein 1,4 Kilometer entfernt liegendes Gebäude. Das Gericht ließ offen, ob es sich dabei um eine Betriebsänderung handelt. Es sah jedoch keinen Grund für eine einstweilige Verfügung, da der Betriebsrat durch sein zögerliches Verhalten die Dringlichkeit einer gerichtlichen Entscheidung selbst widerlegt hatte. ■

LAG Köln vom 5. März 2005 – 5 TaBVGa 1/09

❖ GEMEINSCHAFTSBETRIEB

Einzelner Arbeitgeber kann Antrag stellen

In einem Gemeinschaftsbetrieb kann der Arbeitgeber eines Auszubildendenvertreters den Antrag stellen, ein nach § 78a Abs. 2 BetrVG zustande gekommenes Arbeitsverhältnis aufzulösen. Er muss die anderen Arbeitgeber des Gemeinschaftsbetriebs nicht daran beteiligen. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis allerdings nur dann beenden, wenn ihm unter Berücksichtigung aller Umstände eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Kein Grund dafür ist der Einsatz von Leiharbeitern. Hierdurch entfällt lediglich der Bedarf, einen Arbeitnehmer zu beschäftigen. Es ist für den Arbeitgeber aber keinesfalls unzumutbar. ■

BAG vom 25. Februar 2009 – 7 ABR 61/07

Mehr Wissen

❖ Bespitzelt

So mancher Arbeitgeber wüsste sicher gern, was seine Beschäftigten den ganzen Tag so tun und vor allem lassen. Mit der modernen Technik ist das schon lange kein Problem mehr, und die Datenskandale bei Großunternehmen zeigen: Überwachung am Arbeitsplatz ist längst Alltag. Was der Arbeitgeber darf und was nicht und was die Datenschutznovelle 2009 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bringt, schreibt Wolfgang Däubler in der Neuauflage seines Buches »Gläserne Belegschaften«, Das Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2009.

► www.bund-verlag.de

❖ Gewinner

Je ein Exemplar des »Leitfadens für Arbeitslose. Der Rechtsratgeber zum SGB III.« geht an: Ilka Hanisch, Neustadt, Bernd Paßmann, Bochum.

❖ AUSZUBILDENDE

Sozialversicherung auch bei wenig Geld

Für Auszubildende werden Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe auch dann fällig, wenn sie weniger als 400 Euro im Monat verdienen. Das entschied das Bundessozialgericht. Geklagt hatte eine angehende Friseurin. Sie sah in der unterschiedlichen Behandlung von Azubis und Mini-Jobbern einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Diese Ansicht teilte das Gericht nicht. Da Azubis besonders schutzbedürftig seien, greife die Versicherungspflicht selbst dann, wenn keine Auszubildendenvergütung gezahlt werde. ■

BSG vom 15. Juli 2009 – 12 KR 14/08 R

❖ BETRIEBSRATSWAHL

Drohen mit Kündigung gilt als Behinderung

Kündigt ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis oder droht er mit Kündigung, kann dies bereits eine vorsätzliche Behinderung einer Betriebsratswahl sein. ■

Amtsgericht Emmendingen vom 24. Juli 2008 – 5 Cs 440 Js 26354 – AK 329/07

❖ PROZESSKOSTEN

Anspruch auf Schadensersatz

Bei einem rechtswidrigen Lohninbehalt oder einer nicht rechtmäßigen Abmahnung haben Betriebsräte Anspruch auf Schadensersatz für Prozesskosten. Der Freistellung von erstinstanzlichen Anwaltskosten gemäß §§ 823 Abs. 2 BGB, 78 Satz 2 BetrVG steht auch nicht entgegen, dass nach § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG kein Anspruch auf Kostenerstattung der obliegenden Partei besteht. ■

Hessisches LAG vom 10. April 2008 – 9 TaBV 236/07

❖ KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Übernahmepflicht gilt auch für Wahlvorstand

Für Wahlvorstandsmitglieder und Wahlbewerber gilt der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Kündigungsschutzgesetz. Sie können sich auch auf die Übernahmeverpflichtung in andere Betriebsabteilungen berufen. Der Arbeitgeber muss ihnen grundsätzlich eine möglichst gleichwertige Stellung anbieten, notfalls mittels einer Änderungskündigung. Er ist verpflichtet, den Arbeitsplatz durch Umverteilung der Arbeit, Ausübung seines Direktionsrechts oder auch durch eine Kündigung für den Mandatsträger freizumachen. ■

BAG vom 12. März 2009 – 2-AZR 47/08

❖ LOHN

Weniger als zwei Drittel ist Lohnwucher

Zahlt ein Arbeitgeber weniger als zwei Drittel des in seiner Branche und Wirtschaftsregion üblichen Tariflohns, handelt es sich um Lohnwucher. Üblich ist die Tarifvergütung, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber einer Wirtschaftsregion tarifgebunden sind oder dort mehr als 50 Prozent der Beschäftigten arbeiten. ■

BAG vom 22. April 2009 – 5 AZR 436/08

❖ BONUS

Kein Recht auf Zahlung im Todesfall

Arbeitnehmer können nicht auf eine Bonuszahlung bestehen, wenn die zugrunde liegende Zielvereinbarung sich auf das Ende des Geschäftsjahrs bezieht und der Beschäftigte vor Ablauf des Geschäftsjahrs selbst kündigt oder stirbt. ■

BAG vom 6. Mai 2009 – 10 AZR 443/08

❖ Stellenangebote

■ Die IG Metall in Neuwied sucht **eine politische Sekretärin** oder **einen politischen Sekretär**. Es handelt sich um eine unbefristete Vollzeitstelle, die ab sofort zu besetzen ist. Die Bewerbungsfrist endet am 18. November. ■

■ Die IG Metall-Verwaltungsstellen Remscheid-Solingen und Wuppertal suchen **eine Projektsekretärin** oder **einen Projektsekretär** (Schwerpunkt Jugendarbeit). Die Vollzeitstelle ist auf drei Jahre befristet und ab 1. Februar 2010 zu besetzen. Die Bewerbungsfrist endet am 20. November. ■

■ Die IG Metall-Verwaltungsstellen Velbert und Wuppertal suchen **eine Projektsekretärin** oder **einen Projektsekretär** für die Aktivierung und Gründung von Betriebsräten. Die Vollzeitstelle ist auf drei Jahre befristet und ab 1. Februar 2010 zu besetzen. Die Bewerbungsfrist endet am 20. November. ■

■ Die IG Metall-Verwaltungsstellen in Remscheid-Solingen und Velbert suchen **eine Projektsekretärin** oder **einen Projektsekretär** (mit Schwerpunkt »Angestellte«). Die Vollzeitstelle ist auf drei Jahre befristet und ab 1. Februar 2010 zu besetzen. Die Bewerbungsfrist endet am 20. November. ■

■ Die IG Metall-Gevelsberg-Hattingen sucht **eine politische Sekretärin** oder **einen politischen Sekretär**. Die Vollzeitstelle ist ab Januar 2010 zu besetzen. Ende der Bewerbungsfrist: 30. November. ■ Alle Infos zu den Stellen unter:
▶ www.extranet.igmetall.de
→ IG Metall
→ Stellenausschreibung

Leserbriefe

❖ direkt 14/2009, Betriebsräte, »Umfangreiche Arbeitshilfen für die Betriebsratswahl 2010«:

»Die Belegschaften werden in Persönlichkeitswahlen entscheiden, wer gewählt wird. Es kommt nicht auf das Alter und die Funktion an, sondern auf die Einstellung, das Engagement und die Qualifikation.«

Alfred Matejka, BR-Vorsitzender, Federal-Mogul, Wiesbaden

»Es ist vollkommen egal, wer im Betriebsrat sitzt. Aber es sollten Kollegen sein, die auch »Stallgeruch« haben. Vor allem sollten sie überzeugt sein. Mit überredeten Spät- und Seiteneinsteigern ohne Basiswissen erreichen wir nichts.«

Norbert B. Legrand, im Blog

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

❖ direkt 14/2009, Klimaschutz, »Gewerkschaften wollen mehr mitmischen«:

»Gewerkschaften dürfen nicht nur populistische Lösungen von Protestbewegungen aufgreifen, sondern müssen sich auch intensiv mit Sachthemen auseinandersetzen. Eine Verteufelung moderner Technologien geht an der Realität vorbei und ignoriert das mögliche Beschäftigungspotenzial. In diesem Sinne muss es darum gehen, das hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Kraftwerksbau und in der Energiewirtschaft für Produktkonversion und Innovation zu nutzen und so langfristig wichtige Beiträge für Klimaschutz und Beschäftigung zu leisten.«

Peter Schoder, im Blog



Karikatur: Harm Bengen