

DIE SPITZE

Von Mali lernen

Gut, dass es die vielen Wirtschaftsinstitutionen gibt, die uns kleinen Fritzchen und Lieschen die große Welt erklären. Eine davon ist das Weltwirtschaftsforum in Genf. Es wird von weltweit führenden Unternehmen finanziert und ist natürlich unabhängig. Das Weltwirtschaftsforum fand heraus, dass Deutschland im Vergleich der Steuersysteme von 104 Ländern Platz 104 einnimmt. Weit hinter Ländern wie Äthiopien, Nigeria, Mali, Tschad. Dort wüten zwar Bürgerkriege und Rebellenstruppen, aber die Finanzbeamten können ihr Werk offenbar effizient verrichten. Von Afrika lernen heißt siegen lernen – im globalen wirtschaftlichen Wettbewerb. Aber immerhin schnitt Deutschland 2005 bei der Bewertung der »wesentlichen Standortfragen« nicht ganz so schlecht ab. Von 125 Staaten landete es bei den »Lohnfindungsmechanismen« auf Platz 122, 3 waren also noch schlechter, und beim Kündigungsschutz sogar nur auf Platz 120. Übrigens betrug das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf 2005 in Deutschland 35 075 US-Dollar, im Tschad und in Nigeria rund 630, in Mali 444 – und in Äthiopien 123 US-Dollar, nur Burundi und die Demokratische Republik Kongo waren noch ärmer. Aber das wird den Äthiopiern schnurz sein. Auf die Standortbedingungen kommt es an und die sind echt gut.

BENQ-PLEITE

Verkauft und verraten

Seit der taiwanische Handy-Konzern BenQ seiner deutschen Tochter den Geldhahn zugekehrt hat, fürchten mehr als 3000 Beschäftigte der ehemaligen Siemens-Werke um ihre Arbeitsplätze. Vor 2 Jahren verhandelte Oliver Burkhard, Leiter des Funktionsbereichs Tarifpolitik der IG Metall, mit dem Unternehmen. Lohnverzicht und Mehrarbeit sollten helfen, die Arbeitsplätze zu sichern.

? direkt: Wie beurteilst du die Verhandlungen heute?

► **Burkhard:** Die Verhandlungen 2004 liefen höchst brutal. Siemens arbeitete mit allen Mitteln. Einschließlich einer Betriebsbesichtigung in Ungarn; dort wurde den Betriebsräten und Bevollmächtigten die Alternative vorgeführt: Steuerfreiheit, kostenlose Grundstücke und Rekrutierung der Arbeitskräfte durch die dortige Arbeitsverwaltung – alles mit finanzieller Unterstützung der EU.

? direkt: War das Ende absehbar?

► **Burkhard:** Nein. Es ist für uns völlig unverständlich, dass man dem Unternehmen jetzt das Licht ausknipst. Es war auf einem guten Weg, die Probleme in den Griff zu bekommen. Dem deutschen BenQ-Management unterstelle ich, dass es die Wende schaffen wollte.

? direkt: Wie kam es zu der Krise?

► **Burkhard:** An den Personalkosten lag es jedenfalls nicht. Im Schnitt liegen sie in der Metall- und Elektroindustrie bei knapp 20 Prozent der Gesamtkosten. In der Handy-Produktion machen sie gerade mal 5 Prozent aus. Siemens hat immer viel Geld für Forschung ausgegeben. Aber die Firma war

mit ihren Produkten oft als letzte am Markt. Siemens hat die Probleme nicht gelöst. Die Beschäftigten wurden stattdessen von Siemens verkauft und von BenQ verraten.

? direkt: Welche Konsequenzen hat der Fall Siemens-BenQ?

► **Burkhard:** Wir haben bundesweit fast 890 Vereinbarungen geschlossen, nach denen Unternehmen vom Flächentarif abweichen dürfen. Aufgrund der Erfahrungen mit BenQ werden wir in Zukunft Abweichungen noch genauer prüfen. Aber wo beispielsweise gelogen oder gar betrogen wird, schützen auch Tarifverträge nicht.

? direkt: Wo liegt der Knackpunkt bei solchen Vereinbarungen?

► **Burkhard:** Es ist immer klar, welche Leistungen die Beschäftigten bringen: Lohnverzicht, Mehrarbeit. Die Beschäftigten treten in Vorleistung und müssen darauf vertrauen können, dass die Gegenseite ihren Teil – die Sicherung von Arbeitsplätzen – einhält. Wir haben seit dem Beginn von »Pforzheim« 2004 ständig dazugelernt. Für »Störfälle« wie Siemens-BenQ benötigen wir in Zukunft deutlich härtere Ausstiegsklauseln.

? direkt: Wie hilft die IG Metall den Siemens-BenQ-Beschäftigten?

► **Burkhard:** Wir müssen mit dem Insolvenzverwalter dafür sorgen, dass die Produktion weitergeht. Viel hängt von den Patenten ab, die zurzeit wohl bei BenQ in Taiwan liegen. Ohne diese Rechte kann die Produktion nicht weitergehen. Fachanwälte haben uns aber bereits gesagt, dass es möglich sei, die Patente zurückzuholen. Wir dürfen einen solchen Know-how-Klau nicht zulassen.

18

Inhalt

TARIFPOLITIK

ERA: Eine Frage der Macht

SEITE 2

VOLKSWAGEN

Feste Zusagen sichern Jobs

SEITE 3

INTERNATIONALES

Für mehr Rechte weltweit

SEITE 4

KONJUNKTUR

Tariferhöhungen gut für Beschäftigung

SEITE 5

STICHWORT:

Schichtarbeit

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Hinterbliebenenrente auch bei Mitschuld

SEITE 7

NAMEN UND NOTIZEN

SEITE 8

ERA bleibt ein Dauerthema. Das neue Entgeltrahmen-system soll Lohngerechtigkeit bringen, doch viele Arbeitgeber wollen es zu Kürzung nutzen. direkt fragt:

Welche Erfahrungen macht Ihr mit der ERA-Einführung?

»Löhne und Gehälter sind nicht eine Frage der Gerechtigkeit, sondern eine der Macht – das war für uns eine frühe Erkenntnis, als es an die ERA-Umsetzung ging. Die Eingruppierung, die der Arbeitgeber vorlegte, war nicht akzeptabel, sie hätte praktisch zum Unterschreiten der Lohn- und Gehaltssumme geführt. 370 von 412 Beschäftigte haben widersprochen. Die Verhandlungen haben dann 9 Monate gedauert, aber in 84 Prozent der Fälle konnte die Eingruppierung verbessert werden. In dieser Zeit konnten wir über 20 Beschäftigte für die IG Metall gewinnen.«

Michael Tuchart, BR-Vorsitzender, Schaeffler KG, Luckenwalde

»Wir haben ERA vorzeitig eingeführt, weil wir in einem Moment handeln wollten, als das Unternehmen in einer Krise steckte. Das war für die Kollegen eine Phase großer Verunsicherung, in der wir viel Überzeugungsarbeit leisten mussten. Denn alle hatten Angst um ihre Entgelte. Die sind nun im Volumen für alle gesichert. Die Belegschaft weiß ERA heute zu schätzen und honoriert jetzt auch unser Vorgehen.«

Frank Baake, BR-Vors., Haendler+Natermann, Hann.-Münden

»Im April hat unser Arbeitgeber ERA einseitig gekündigt, um die Einführung zu verhindern. Aus seiner Sicht ist das neue Eingruppierungssystem zu teuer. Deshalb sind wir jetzt in der Einigungsstelle und unterstützen außerdem die Klagen von 2 Kollegen. Denn wir wollen den ERA-Vertrag, den wir in langen Verhandlungen vorbereitet haben. Mit einem ersten Gutachten von einem Richter des Bundesarbeitsgerichts haben wir Recht bekommen: Die einseitige Kündigung ist nicht zulässig.«

Jens Cramer, BR-Vorsitzender, SAS Autosystemtechnik, Zwickau

»Es gibt noch erhebliche Schwierigkeiten. Wir haben die betrieblichen Eingruppierungsbeispiele zusammengestellt. Jetzt ordnet die Personalabteilung die Arbeitsplätze entsprechend zu – da fangen die Probleme erst richtig an. Wie ist es etwa mit dem Leistungsentgelt in der Produktion? Klar ist, dass der Konzern mit ERA Geld sparen will – das wird auch ganz offen angesprochen. Wir müssen auf der Hut sein und gegensteuern.«

Ergun Lümalı, BR-Vors., Daimler-Chrysler, Sindelfingen

»Die Beschäftigten sind überrascht und erbost über die Eingruppierung, die ihnen das Unternehmen vom 1. Oktober an verordnet hat. Vielfach fehlen die detaillierten Arbeitsbeschreibungen, oft stimmen sie nicht mit der tatsächlichen Aufgabe überein. Jetzt kommt es darauf an, ob sich die Betroffenen outen. Wir werden gemeinsam mit ihnen dagegen vorgehen. Vielen wird klar, dass man sich nicht alleine gegen ungerechte Eingruppierung wehren kann – wir gewinnen Mitglieder.«

Reiner Arneth, Vertrauensmann, Siemens, Erlangen

Eine Frage der Macht

Die Einführung von ERA (Entgelt-rahmenabkommen) ist eine Herausforderung für die Betriebsräte.

In vielen Betrieben entstehen Konflikte, denn fast überall versuchen Geschäftsleitungen, die Eingruppierung als Abgruppierung zu nutzen. Probleme treten vor allem auf bei der Beschreibung der Arbeitsaufgaben und den Folgen für die Eingruppierung, die sich daraus ergeben. Dabei geht es um das

► **Grundentgelt**, das auf den Anforderungen basiert, die nötig sind, um eine bestimmte Aufgabe auszuführen, und dem

► **Leistungsentgelt**, das die persönliche Leistung im Rahmen dieser Arbeitsaufgabe widerspiegelt.

Grundsätzlich werden alle Arbeitsplätze bewertet, in Gruppen

aufgeteilt und die Beschäftigten diesen dann zugeordnet. Geschäftsleitung und Betriebsrat haben dann zu prüfen, ob die Zuordnung plausibel ist. Ob sie »gerecht« ist, ist – wie Betriebsrat Michael Tuchart feststellt – eine andere Frage. Es kommt auf die Macht im Betrieb an. Viele Arbeitnehmer sind durch den Prozess der ERA-Einführung stark verunsichert, fürchten um ihr Einkommen und die Wertschätzung ihrer Arbeit. Sie stellen fest, dass sie auf sich gestellt nichts gegen die Vorgaben ihres Arbeitgebers ausrichten können und suchen deshalb Unterstützung durch ihre Interessenvertreter und die IG Metall. In vielen Betrieben hat die IG Metall schon neue Mitglieder gewinnen können.

Kündigungsschutz selten Argument gegen neue Jobs

Die wichtigsten Gründe für die Entscheidungen von Personalern für oder gegen Neueinstellungen lassen sich zu folgenden Gruppen zusammenfassen:

Ertrags- oder Auftragslage sowie wirtschaftliche Rahmenbedingungen	20
Qualifikationen, die das Unternehmen bereichern könnten, oder ein „gutes Bauchgefühl“	10
Kündigungsschutz spielt eine Rolle, es gibt aber Ausweichstrategien	6
Kündigungsschutz spielt ausschlaggebende Rolle	3
Sonstiges, z.B. die Entscheidung der Muttergesellschaft	2

Experteninterviews mit 41 Personalern (Zufallsauswahl); Quelle: Zentrum für Personalforschung, Universität Hamburg 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

Der derzeitige Kündigungsschutz ist keine »Job-Bremse«. Ausschlaggebend für Neueinstellungen sind die wirtschaftliche Lage und die Qualifikation der Bewerber, sagen Personalverantwortliche.

IMPRESSUM

IGM-direkt · Informationsdienst 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
E-Mail: direkt@igmetall.de
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38, E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten · Druck: apm AG, Darmstadt
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION DIREKT: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-20 02

Verbindliche Produktzusagen sichern Arbeitsplätze

Die IG Metall im Bezirk Niedersachsen/Sachsen-Anhalt hat dem VW-Konzern für alle 6 westdeutschen Standorte konkrete schriftliche Zusagen über Produkte, Investitionen und Auslastungen abgehandelt, die die Arbeitsplätze sicherer machen. Dafür war sie bereit, einen Arbeitszeitkorridor von 25 bis 33 Stunden zu akzeptieren. Die Tarifkommission stimmte dem Ergebnis mit großer Mehrheit zu.

Der VW-Vorstand wollte die 35-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich durchsetzen. Das hat er nicht geschafft. Stattdessen wird – je nach Auslastung – zwischen 25 und 33 Stunden gearbeitet, fürs gleiche Geld wie bisher (zurzeit gilt die 28,8-Stunden-Woche). Für jedes Werk oder den Bereich legen Betriebsrat und Werkleitung den Arbeitszeit-Fixpunkt fest. Dafür gibt es **Teillohnausgleich**: Rund 6300 Euro für die betriebliche Altersvorsorge (auf Antrag werden 5000 Euro brutto aus- oder auf ein Langzeitkonto gezahlt). Außerdem wurde das Bonussystem verbessert. Wenn die Auftragslage längere Arbeitszeiten erfordert, werden die 34. und 35. Stunde wie bisher bezahlt.

Außerdem vereinbart:

- ▶ 1000 Euro Einmalzahlung im November 2006;
- ▶ zum Januar 2008 tabellenwirk-

same Entgelterhöhung um den selben Prozentsatz wie in der Metallindustrie;

▶ in den nächsten 3 Jahren werden jeweils 1250 **Azubis** eingestellt (erstmalig tariflich vereinbart);

▶ Übernahme des Metall-Tarifvertrags zur **Qualifizierung**;

▶ für 5 Prozent der Beschäftigten kann die **40-Stunden-Woche** vereinbart werden.

Damit sind bis 2011 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen und verbindliche Produkt- und Investitionszusagen sichern die Beschäftigung in allen 6 westdeutschen Standorten über 2011 hinaus. Kein Werk und keine Abteilung wird geschlossen.

In Wolfsburg wird das Nachfolgemodell des Golf produziert und ab 2009 ein neues, zusätzliches Auto. In Hannover ist die Gießerei mit mindestens 700 Arbeitsplätzen abgesichert; die Wärmetauscherfertigung wird weiterentwickelt. Kassel wird Leitwerk für alle Direktschaltgetriebe; für 2008 und 2009 sagt der Konzern jährlich ein Volumen von 2,7 bis 3 Millionen Getriebe zu. Für Emden ist eine höhere Stückzahl vereinbart und neben Passat und CC-Coupé ein weiteres Fahrzeug vorgesehen. In Salzgitter werden mehr Motoren hergestellt. Auch für Braunschweig sind detaillierte Ferti-

gungsumfänge vereinbart, wie die APA-Lenkung. Neben Zusagen über konkrete Produkte gibt es für alle Standorte Vereinbarungen über mittelfristige Projekte.

Nachdem VW Anfang der 90er Jahre mehrere Werke in Osteuropa übernommen oder ausgebaut hatte, hat sich der konzerninterne Standortwettbewerb dramatisch verschärft. Anfang dieses Jahres begannen VW-Vorstandsmitglieder, einzelne Standorte in Frage zu stellen. Die westdeutschen Werke erwirtschafteten 2005 Millionenverluste im dreistelligen Bereich, die nur durch die positiven Ergebnisse von Audi und VW Financial Services ausgeglichen werden konnten. Ein Unternehmen, das keine Gewinne erwirtschaftete, könne keine Löhne über dem Flächentarif zahlen. So der Vorstand.

Die IG Metall widersprach den Verlustzahlen nicht, machte aber klar, dass sie nur dann Tarifgespräche bei ungekündigten Tarifverträgen führen würde, wenn die Zukunft der Arbeitsplätze gesichert sind. Herausgekommen ist »ein schmerzhafter, aber vertretbarer Kompromiss«, urteilt IG Metall-Bezirksleiter Hartmut Meine. »Wir liegen mit der Vereinbarung weiterhin oberhalb des Flächentarifs der niedersächsischen Metallindustrie.«

Stimmen von VW-Betriebsräten:

»Der Kompromiss sichert den Standort und damit die Beschäftigung über das Jahr 2011 hinaus. Deshalb waren wir bereit, einem Arbeitnehmerbeitrag zuzustimmen.«

Bernd Osterloh, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

»Unsere Gießerei hat wieder eine Zukunft. Das ist der größte Erfolg für Hannover.«

Günter Lenz, Hannover

»Die Zugeständnisse fallen schwer, sind vor dem Hintergrund der Zukunftssicherung aber notwendig und materiell vertretbar.«

Jürgen Stumpf, Kassel

»Und obendrein haben wir eine weltweit einmalige Mitbestimmung der Betriebsräte bei Produkten, Volumen und Investitionen durchgesetzt.«

Peter Jacobs, Emden

THYSSEN-KRUPP

Weniger arbeiten

Der Stahl-Konzern tut etwas für die Älteren in der Belegschaft und für Junge: Seit 1. Oktober ist für die 18 000 Beschäftigten in der Stahlsparte die Wochenarbeitszeit um eine Stunde verkürzt – sie arbeiten jetzt 34 Stunden. Im Gegenzug werden 500 neue Stellen geschaffen. Außerdem können 500 ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilzeit gehen. Bis 2013 sollen betriebsbedingte Kündigungen tabu sein und 1000 Auszubildende zusätzlich übernommen werden. Das ist der Inhalt einer Betriebsvereinbarung, die der demografischen Entwicklung Rechnung tragen soll.

Extranet

Brancheninfos online

Die Produktion im Unternehmen ist ausgelastet, die Aufträge aber stagnieren – geht es der gesamten Branche so? Was tut sich bei den Abnehmern, wie siehts mit den Zulieferern aus? **Die IG Metall analysiert regelmäßig, wie sich die Gesamtwirtschaft oder die Metallindustrie entwickelt und was sich in den Branchen tut.** Im Extranet, dem Infoportal für Aktive, gibt es die Brancheninfos online, aber auch zum Ausdrucken.

Ganz frisch ist die Branchenanalyse zur **Automobilindustrie**. Sie

befasst sich mit Umsatz, Beschäftigung, Produktion, Export, Import und Investitionen, mit der internationalen Entwicklung und den Trends in der Caravan- und Zuliefererindustrie. Aktuell auch die Branchenanalysen Industriearmaturen, Werkzeugmaschinen, Gießereindustrie, Eisen- und Stahlindustrie. Außerdem: Konjunkturanalysen für die Gesamtwirtschaft sowie die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie. Reinschauen ins Extranet.

Noch nicht angemeldet? Kein Problem. Es geht ganz einfach.

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.

Für mehr Rechte weltweit

Für Beschäftigte in Deutschland ist es selbstverständlich, einer Gewerkschaft beizutreten oder zu streiken. Für ihre Kollegen in anderen Ländern ist es das oft nicht, auch wenn sie im selben Unternehmen arbeiten. Wenn Konzerne Produktion ins Ausland verlagern oder neue Standorte aufbauen, wandern die sozialen Rechte nicht automatisch mit. Sie müssen immer wieder erkämpft werden.

Mit Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) will die IG Metall die Rechte von Beschäftigten bei multinationalen Unternehmen und bei ihren Zulieferern weltweit besser schützen. Mit einer solchen Vereinbarung garantieren die Konzerne ihren Beschäftigten Mindeststandards. Dazu gehören neben dem Recht, sich einer Gewerkschaft anzuschließen und freie Tarifverhandlungen zu führen, auch angemessene Bezahlung und gesunde Arbeitsbedingungen. Der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) hat bisher mit 15 Konzernen eine IRV abgeschlossen. Davon gingen 9 auf die Initiative der IG Metall zurück.

Mit dem Abschluss einer Rahmenvereinbarung beginnt die Arbeit erst richtig. Sie muss im Kon-

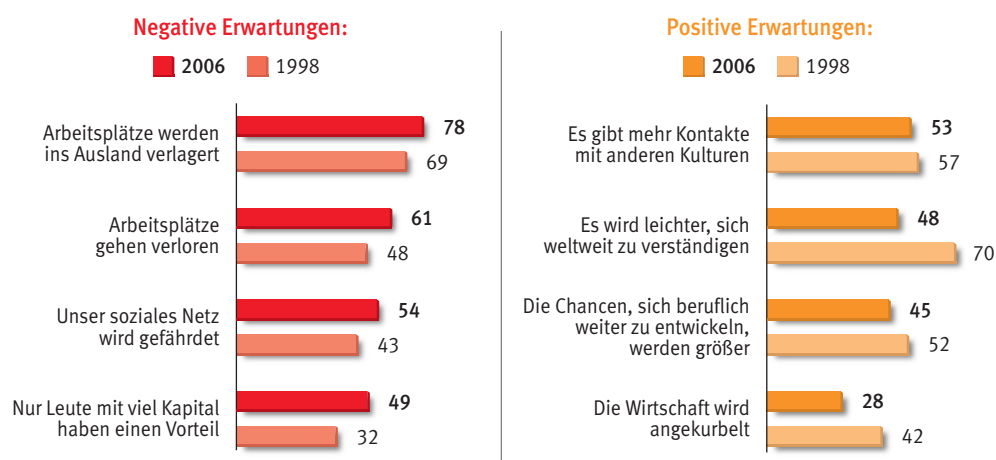
zern bekannt gemacht und umgesetzt werden. Doch da hapert es immer wieder. Befragungen zeigen: In vielen Ländern kennen weder das Management noch die Beschäftigten die Vereinbarung. Auch Verstöße werden immer wieder beklagt. So hat zwar Bosch vor 2 Jahren eine Vereinbarung unterschrieben. Doch berichten Gewerkschafter aus Brasilien, dass das Unternehmen sie an ihrer Arbeit hindert.

Eine schwache Vereinbarung könnte mehr Schaden anrichten als keine, fürchten Gewerkschafter wie Owen Herrstadt von der amerikanischen Maschinistengewerkschaft. Schließlich würden Gewerkschaften auch daran gemessen, wie gut die IRV funktioniert. Claudia Rahman vom Funktionsbereich Internationales beim Vorstand der IG Metall warnt dagegen, sich von den Schwierigkeiten abschrecken zu lassen: »Angesichts fehlender weltweit verbindlicher Regeln für Sozialstandards – für die Gewerkschaften aber weiterhin eintreten – bieten Rahmenvereinbarungen die Chance, die Arbeitsbedingungen zumindest für einen Teil der Beschäftigten weltweit zu verbessern.«

Rund 180 Teilnehmer aus 30 Ländern diskutierten bei einer Konferenz des Internationalen Metallgewerkschaftsbunds (IMB) über ihre Erfahrungen mit Internationalen Rahmenvereinbarungen. Dazu hatte die IG Metall nach Frankfurt am Main eingeladen.

GLOBALISIERUNG

Was die Deutschen darüber denken (Anteil der Zustimmungen in Prozent)



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach; Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)

Das Wort Globalisierung hat keinen guten Klang bei den Bürgern. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, wächst, während die Hoffnung auf kommenden Wohlstand schwindet.

Im Gespräch

VALTER SANCHES

CUT Brasilien

?direkt: Welche Erfahrungen habt ihr mit Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) gemacht?

► Sanches: Die Betriebe gehen sehr unterschiedlich damit um. Bosch zum Beispiel benutzt die Vereinbarung in Brasilien nur zu Imagezwecken. Es gibt sie, aber sie wird nicht umgesetzt. Die Zulieferer wurden gar nicht darüber informiert. In vielen anderen Betrieben sieht es ähnlich aus.

?direkt: Woran hapert es?

► Sanches: Diese Vereinbarungen werden meist in Europa verhandelt. Aber was in Europa vereinbart wurde, kommt nicht automatisch in Brasilien an. Es wäre wichtig, uns von Anfang an zu beteiligen. Bei der Vereinbarung mit Peugeot-Citroen lief es bereits anders. Zwar konnten wir nicht entscheiden, aber wir haben unsere Anregungen eingebracht.

?direkt: Gibt es Betriebe, in denen es gut läuft?

► Sanches: Ja, bei Daimler-Chrysler und VW. Auch hier wurden wir beteiligt. Ich habe etwa ausgehandelt, wie die Beschäftigten informiert werden. Außerdem haben wir vereinbart, dass unsere Zulieferer die Vereinbarung als Anlage zu ihren Verträgen bekommen. Eine wichtige Rolle spielt bei diesen beiden Unternehmen, dass sie einen Weltbetriebsrat haben. Das macht die Umsetzung leichter.

?direkt: Wie unterstützt euch der Weltbetriebsrat?

► Sanches: Er hat viele Kontakte. Als wir beispielsweise in Brasilien Probleme mit den deutschen Zulieferern Mahle und Grob hatten, haben wir das über den Weltbetriebsrat nach Deutschland weitergegeben und dort auch gelöst.

?direkt: Wie beurteilst du die IRV?

► Sanches: Sie sind für uns ein Mittel, um die Bedingungen für unsere Arbeiter zu verbessern. Wenn ein Zulieferer etwa keine Gewerkschaften zulässt, können wir sagen: »Ihr habt eine Vereinbarung unterschrieben, tut etwas.«

Tariferhöhungen nützen den Arbeitsplätzen

Nach dem starken 1. Halbjahr gewinnt der Aufschwung im 2. Halbjahr weiter an Fahrt, stellen die Wirtschaftsexperten der IG Metall in ihrer jüngsten Konjunkturanalyse fest. Die Unternehmer in der Metallindustrie sind optimistisch. Bei der jüngsten Ifo-Umfrage im Juli bezeichneten fast 40 Prozent die Lage als gut. Im November 2005 waren es erst 25 Prozent. 16,5 Prozent beurteilten ihre wirtschaftliche Lage damals als schlecht, im Juli dieses Jahres nur noch 7 Prozent.

Das kommt nicht von ungefähr. Im 1. Quartal verbuchten sie 17,6 Prozent mehr Aufträge als im

1. Quartal 2005. Im 2. Quartal 2006 lag das Plus bei über 7 Prozent. Wirtschaftsinstitute und Banken erwarten, dass dieses und nächstes Jahr 5,5 bis 6,5 Prozent mehr produziert wird (Grafik unten).

Auch in Ostdeutschland zieht die Konjunktur an, wächst aber im Trend schwächer als im Westen. Unter anderem, weil die Wirtschaft stärker auf den Binnenmarkt ausgerichtet ist und die Kaufkraft durch die niedrigeren Einkommen im Osten geringer ist. Außerdem schwächt die schrumpfende Bevölkerung die Nachfrage.

Der Rekordumsatz vom letzten Jahr in der gesamtdeutschen Metallindustrie – mehr als 800 Milliarden Euro – wird dieses Jahr überboten. Schon im 1. Halbjahr setzten die Metallbranchen mehr als 423 Milliarden Euro um, knapp 53 Prozent davon durch Auslandsgeschäfte.

Mäßige Investitionen

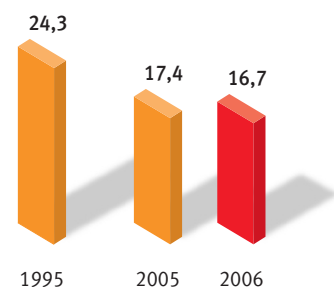
Der Anteil der Löhne am Umsatz, also die Lohnquote, ist weiter geschrumpft (Grafik links). Hauptursachen dafür sind der Trend zu niedrigerer Fertigungstiefe und gestiegene Arbeitsproduktivität. Sie erhöhte sich im 1. Halbjahr je Stunde um 6,7 Prozent. Die Lohnstückkosten gingen um 8,4 Prozent zurück.

Trotz dieser positiven Entwicklung halten sich die Firmen mit Investitionen noch zurück. Das Ifo-Institut rechnet fürs ganze Jahr mit 26 Milliarden Euro – keiner überdurchschnittlich hohen Summe. Nach langer Zeit des Personalabbaus gibt es endlich wieder Neueinstellungen. So waren in der Metallindustrie im Sommer 21 000 mehr Menschen beschäftigt als im Januar. Die Wirtschaftsexperten der IG Metall ziehen daraus den Schluss: »Ordentliche Tarifierhöhungen, wie in diesem Jahr, stehen einem Beschäftigungsaufbau keineswegs entgegen. Im Gegenteil: Sie unterstützen ihn.«

LOHNQUOTE

Weiter nach unten

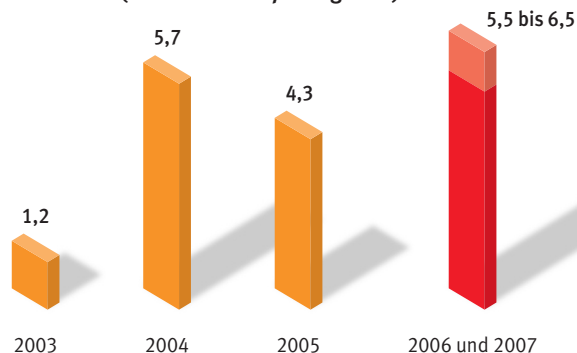
Anteil der Löhne und Gehälter am Umsatz der Metallindustrie in Prozent (2006: Prognose)



Quelle: Statistisches Bundesamt, IG Metall

METALLINDUSTRIE

Produktion steigt kräftig – Zunahme gegenüber Vorjahr in Prozent (2006 und 2007: Prognose)



Quelle: Statistisches Bundesamt, IG Metall

STREIK BEI BSH

»Nicht aus der sozialen Verantwortung stehlen«

Die Beschäftigten des Spandauer Bosch-Siemens-Waschmaschinenwerks (BSH) streiken für den Abschluss eines angemessenen Sozialtarifvertrags. Trotz einem Umsatzrekord und einem Gewinn von 500 Millionen Euro vor Steuern in 2005 will die Geschäftsleitung die Fertigung in Spandau schließen. Sie soll ab 2007 an billigeren Standorten erfolgen. Rund 570 Beschäftigte in Berlin stünden damit sofort auf der Straße, weitere 450 aus Serviceabteilungen wohl in den nächsten Jahren.

IG Metall und Betriebsrat hatten bei einer Fortführung der Produktion Zugeständnisse bis zu 7 Millio-

nen Euro bei den Arbeitskosten akzeptiert. »Aber BSH hat sich keinen Millimeter bewegt«, kritisiert Olivier Höbel, IG Metall-Bezirksleiter Berlin-Brandenburg-Sachsen.

Die streikenden BSH-Beschäftigten fordern Abfindungen in Höhe von 3 Monatsgehältern je Beschäftigungsjahr, zahlbar brutto für netto; außerdem die Bildung eines Härtefonds. »Die Metallerrinnen und Metaller bei BSH nehmen es nicht hin«, sagt Höbel, »dass sich das Unternehmen aus seiner sozialen Verantwortung stehlen will.«

Am 5. Oktober sind die Streikenden zu einem »Solidaritäts-

marsch« aufgebrochen. Klaus Woreit, Berlins regierender Bürgermeister, war beim Start dabei und erklärte sich solidarisch.

Bisher haben die Streikenden den BSH-Standort in Plauen besucht, außerdem EKO in Eisenhüttenstadt sowie Leipzig. Als nächste Stationen sind die BSH-Standorte Neustadt, Dillingen und Giengen vorgesehen. Außerdem stehen Nürnberg sowie das von Arbeitsplatzverlust bedrohte BenQ-Werk in Kamp-Lintfort auf dem Routenplaner. Der Marsch soll am 19. Oktober mit einer Protestveranstaltung vor der BSH-Konzernzentrale in München enden.

► Mehr Informationen und Grafiken in:
► »Metallkonjunktur im Sommer 2006« (10 Seiten) und
► »Metallkonjunktur Ost 2006« (5 Seiten)
im Internet zum Herunterladen:
www.igmetall.de/download ► Wirtschaftspolitische Informationen

► Am 5. Oktober sind die Streikenden zu einem »Solidaritätsmarsch« aufgebrochen. Er soll am 19. Oktober mit einer Protestveranstaltung vor der BSH-Konzernzentrale in München enden.

Schichtarbeit wird nach einem bestimmten Zeitplan zu wechselnden Zeiten (Früh-, Spät-, Nachtschicht) oder zu gleichbleibender, aber ungewöhnlicher Zeit (etwa Dauer-

... Schichtarbeit?

Die neue Software Optischicht® errechnet intelligente Schichtpläne. Für Betriebsräte der IG Metall zum Sonderpreis von 98 Euro (regulär: 590 Euro) + Mwst. Bestellen bei: TÜV Nord Mobilität, Telefon: 0201/83019-12, Fax: -29, E-Mail: optischicht@tuev-nord.de.

Die neue Arbeitsmappe »Gute Arbeit im Schichtbetrieb? So werden Schichtpläne besser« wird automatisch mitgeliefert, kann aber auch extra bestellt werden: über die Verwaltungsstelle. Stückpreis: 2,80 Euro + Mwst + Versand. Produktnummer: 8606-14029.

nachtschicht) geleistet. In über 90 Prozent aller Großbetriebe wird Schichtarbeit praktiziert. Und sie nimmt stetig zu, weil zu den »klassischen« Gründen (wie Rund-um-die-Uhr-Einsatz in Krankenhäusern oder am Hochofen) zunehmend wirtschaftliche kommen. Die Maschinen sollen zum Beispiel länger laufen, damit sich die Anlagen besser amortisieren, oder um bei guter Auftragslage keine Erweiterungsinvestitionen vornehmen zu müssen. Nach allen Untersuchungen bleibt Schichtarbeit erheblich gesundheitsschädlicher als Normalarbeitszeit. Die Betroffenen leiden zum Beispiel häufiger unter Rückenbeschwerden, Kopf- und Magenschmerzen, Schlafstörungen, psychischer Erschöpfung und Herz-Kreislaufproblemen. Zu den gesundheitlichen Problemen kommen soziale: Das Familienleben leidet und die sozialen Kontakte.

Andererseits wollen manche Beschäftigte in Schicht arbeiten, weil

sie auf die Zuschläge nicht verzichten können oder wollen. Nach Untersuchungen wollen die meisten Beschäftigten jedoch keine Schichtarbeit leisten. Auf Schichtarbeit ganz zu verzichten ist also immer eine bessere Lösung als das »beste« Schichtmodell.

Pläne auszutüfteln, die den unterschiedlichen Wünschen und Anforderungen gerecht werden, ist in der Praxis schwierig. Wichtig ist aus IG Metall-Sicht, dass die Betroffenen einbezogen werden.

Der Betriebsrat hat weitreichende Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 7 und § 80 Abs. 1 Satz 1). Eine weitere Handhabung gibt ihm das Arbeitszeitgesetz (§ 6); danach müssen die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigt werden.

Grundsätzlich gilt:

► Keine Schichtarbeit ist gesünder als eine gut gestaltete.

► Freizeitausgleich ist gesünder als Zuschläge.

Die wichtigsten weiteren Kriterien:

► **Keine »verbotenen« Schichtfolgen**, in denen nur wenige freie Stunden zwischen den Schichten liegen, zum Beispiel von Nacht- auf Frühschicht oder von Spät- auf Frühschicht.

► **Möglichst wenige Nachtschichten hintereinander (maximal 3).** Auch Früh- und Spätschicht sollten schnell rotieren (1 bis 3 Tage). Weil die »innere Uhr« dann die geringsten Probleme mit der Rückumstellung hat.

► **Vorwärtswechsel:** Erst Früh-, dann Spät-, dann Nachtschicht, weil das dem natürlichen Rhythmus am meisten entspricht und den Tag »länger« macht.

► **Nicht mehr als 5 Gesamtschichten in Folge**, um die Arbeitszeit nicht zu massieren – zu Lasten von Freizeit und Erholung.

Weitere Aspekte sind unter anderem: mindestens 2 zusammenhängende freie Tage am Wochenende; mindestens 24 Stunden Ruhe nach einer Nachtschichtphase.

► Das IG Metall-Projekt »Gute Arbeit« hat mit dem TÜV Nord eine neue Software entwickelt, mit der »intelligente« Schichtpläne nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien errechnet werden können (siehe ganz linke Spalte).

► 2007 bietet die IG Metall wieder 2 zentrale Seminare »Schichtplanung« in Sprockhövel an, das erste vom 25. bis 30. März (Seminarnummer: SF 01307). Anmelden über die Verwaltungsstelle. Eine Seminarbeschreibung gibt es im Extranet unter: <http://extranet.igmetall.de> ► Service ► Seminare.

ARBEITSSCHUTZ

Nicht jeder Stöpsel ist gut für die Ohren

Unter dieser Adresse ist der Test im Internet zu finden: www.oekotest.de/cgi/ot/otgs.cgi?doc=40568

Der ganze Test ist für 1,20 Euro im Internet zu bestellen.

Lärm am Arbeitsplatz, Rockkonzert, Schnarchgeräusche – in manchen Situationen sind Ohrstöpsel unerlässlich. Aber nicht alle Produkte sind ihren Preis wert: Weder schützen sie richtig vor Krach, noch sind sie frei von schädlichen Zusatzstoffen. Die Zeitschrift Ökotest hat aber festgestellt: es gibt deutlich mehr Stöpsel ohne gesundheitsgefährdende Stoffe als beim letzten Test vor 4 Jahren, als jeder 3. Ohrstöpsel stark mit Schadstoffen belastet war.

22 hat die Zeitschrift unter die Lupe genommen. 3 waren »ungenügend«, da sie hohe Schadstoffwerte aufwiesen (»Ear No Ton«, »Meister Gehörschutzpfrop-

fen«, »Quiet Gehörschutzstöpsel«). Aber es sind auch gute und preiswerte Produkte auf dem Markt. 14 Stöpsel waren »sehr gut«, darunter der Klassiker »Ohropax«. Mit 0,11 Euro pro Paar ist der »3 M Gehörschutzstöpsel 1100« preislich unschlagbar und laut Testerurteil auch »sehr gut«.

Seit Februar sollen nach der Europäischen Lärm-Richtlinie Arbeitnehmer mehr Ruhe bei der Arbeit haben. Der Grenzwert für Lärm wurde um 5 Dezibel gesenkt. Ab einer durchschnittlichen Belastung von 80 Dezibel muss der Arbeitgeber Gehörschützer zur Verfügung stellen, ab 85 Dezibel müssen sie getragen werden.

STAHL

Abschluss für Osten

Seit Ende September hat auch die ostdeutsche Stahlindustrie einen Tarifabschluss. Für September bis Dezember erhalten die Beschäftigten einmalig 500 Euro. Ab Januar steigen die Löhne und Gehälter wie im Westen um 3,8 Prozent. Laufzeit: bis Ende Januar 2008. Mit der Oktoberabrechnung wird eine weitere Pauschale von 750 Euro überwiesen. Auch die ostdeutschen Azubis erhalten alle Lernmittel von ihren Betrieben bezahlt.

Der Tarifvertrag über Altersteilzeit wird bis Ende 2009 verlängert, der zu Beschäftigungssicherung und Zeitkonten bis Ende 2010. Eine paritätische Kommission diskutiert die demografische Entwicklung.

KRANKENGELD

Anspruch auch bei
Urlaubsabgeltung

Gleicht ein Arbeitgeber einem gekündigten, arbeitsunfähigen Arbeitnehmer nicht genommenen Urlaub durch Geld aus, hat das keinen Einfluss aufs Krankengeld. Im konkreten Fall war einem Arbeitnehmer zum 31. August gekündigt worden. Seit 12. August war er wegen Krankheit nicht mehr zur Arbeit erschienen. Der Arbeitgeber zahlte ihm mit der Augustabrechnung eine Urlaubsabgeltung für 14 Tage. Daraufhin lehnte die Krankenkasse es ab, für die ersten 2 Septemberwochen Krankengeld zu zahlen. Begründung: Wegen der Urlaubsabgeltung ruhe der Anspruch auf Krankengeld.

Das Bundessozialgericht verwies darauf, dass eine Urlaubsabgeltung kein Arbeitsentgelt ist, das zum Ruhen des Krankengelds führt. Darum besteht während der Arbeitsunfähigkeit ein durchgehender Anspruch auf Krankengeld. *BSG vom 30. Mai 2006 – B 1 KR 12/05 R*

BETRIEBSRATSWAHLEN

Anspruch auf Daten
für Wählerliste

Sieht der Wahlvorstand bei einer anstehenden Betriebsratswahl die Voraussetzungen für einen gemeinsamen Betrieb erfüllt, muss der Arbeitgeber ihm die notwendigen Daten für die Wählerliste für alle Betriebe übermitteln. Der Arbeitgeber kann die Herausgabe von Unterlagen nicht mit der Begründung verweigern, der Wahlvorstand habe die Voraussetzungen dafür verkannt, was ein gemeinsamer Betrieb ist.

Der Wahlvorstand kann seinen Anspruch auf Auskünfte und Unterlagen durch eine Einstweilige Verfügung geltend machen. Wenn der Arbeitgeber überzeugt ist, dass der Wahlvorstand von einem falschen Betriebsbegriff ausgeht, kann er die Betriebsabgrenzung in einem eigenständigen Verfahren klären lassen.

LAG Hamm vom 29. März 2006 – 13 TaBV 26/06

UNFÄLLE

Rente auch bei eigenem
Mitverschulden

Wenn ein Arbeitnehmer durch sorgloses Verhalten einen Unfall ausgelöst hat, ist das noch kein Grund für die Berufsgenossenschaft, eine Rente zu verweigern. Im konkreten Fall hatte ein Arbeiter mit einer brennbaren Flüssigkeit hantiert und sich dabei eine Zigarette angezündet. Die Verpuffung führte zu Brandverletzungen, an deren Folgen er starb. Die Berufsgenossenschaft weigerte sich, eine Hinterbliebenenrente zu zahlen. Sie begründete das damit, der Verstorbene habe seine Verletzungen durch eine »selbst geschaffene Gefahr« selbst verursacht. Die Richter stellten jedoch klar, dass der Begriff »selbstgeschaffene Gefahr« keine eigenständige rechtliche Bedeutung hat.

Auch wenn der Versicherte sich bei der Arbeit bewusst einem besonderen Risiko aussetzt, bleibt der sachliche Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit bestehen. Betriebliche Gefahren (brennbare Flüssigkeit) spielten bei dem Unfall eine wesentliche Rolle.

Dieser Zusammenhang kann nur dann fehlen, wenn die betrieblichen Umstände durch die selbst geschaffene Gefahr derartig in den Hintergrund gedrängt werden, dass letztere als die allein wesentliche Ursache anzusehen ist.

BSG vom 12. April 2005 – B 2 U 11/04 R

ARBEITSLOSENGELD

Rückzahlung bei zu
geringem Engagement

Wenn die Arbeitsagentur einen Arbeitslosen wiederholt auffordert nachzuweisen, dass er sich um Arbeit bemüht hat, und er das nicht tut, kann die Bewilligung von Arbeitslosengeld auch für zurückliegende Zeiten aufgehoben werden. Im konkreten Fall verlangte die Agentur alles Geld zurück, das sie dem Arbeitslosen von der Zeit an gezahlt hatte, als sie ihn zum Nachweis aufgefordert hatte.

Bundessozialgericht vom 20. Oktober 2005 – B 7a AL 18/05 R

KÜNDIGUNGEN

Ohne Mitbestimmung
gelten Beweise nichts

In einem Kündigungsschutzprozess dürfen keine Beweise verwertet werden, die der Arbeitgeber erlangt hat, ohne die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. So hat das LAG Bremen die Verwertung von Aufzeichnungen aus einem Zeiterfassungssystem nicht zugelassen, weil es hierüber keine Regelung mit dem Betriebsrat gab.

LAG Bremen vom 28. Juli 2005 – 3 Sa 98/05

KÜNDIGUNGEN

Schwerbehinderung
rechtzeitig angeben

Wusste ein Arbeitgeber bei einer Kündigung nicht, dass der Betroffene schwerbehindert ist, kann die Kündigung trotzdem unwirksam sein. Und zwar dann, wenn das Integrationsamt vorher nicht angehört wurde. Der Arbeitnehmer muss die (festgestellte oder beantragte) Schwerbehinderung allerdings innerhalb einer angemessenen Frist nach Zugang der Kündigung geltend machen. Für Kündigungsfälle ab Januar 2006 ist eine 3-Wochen-Frist einzuhalten.

BAG vom 12. Januar 2006 – 2 AZR 539/05

ARBEITSZEIT

Ersatztag muss nicht
auf Arbeitstag fallen

Müssen Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeiten, der auf einem Werktag fällt, haben sie Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Diesen Ausgleichstag müssen sie nach § 11 Absatz 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz innerhalb von 8 Wochen erhalten. Als Ruhetag kommt jeder Werktag in Frage, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein sonstiger Werktag, der nach dem Schichtplan frei ist. Der Arbeitnehmer kann keine bezahlte Freistellung an einem Tag verlangen, der an sich nicht arbeitsfrei wäre.

BAG vom 23. März 2006 – 6 AZR 497/05

► Literatur:

Seit August gilt das neue Gleichbehandlungsgesetz. Betriebsräte sind verpflichtet zu überwachen, ob es eingehalten wird. Gleichzeitig gibt ihnen das Gesetz eine Reihe neuer Rechte – bis zur Klage vor dem Arbeitsgericht. Wie das Gesetz auszulegen ist und sinnvoll genutzt werden kann, das zeigt (auch anhand praktischer Beispiele) die Broschüre von Christiane Nollert-Borasio und Martina Perreng: »Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen«. Bund-Verlag, 210 Seiten, 24,90 Euro.

TERMINE

24. und 25. Oktober
Wie kommen Gewerkschaften in den Medien an? Gibt es Strategien, besser »rüber« zu kommen? Darüber wird mit Experten auf dem »Gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Forum« der IG Metall in Berlin diskutiert. Mehr Infos unter 069/6693-2122. Anmelden über die Verwaltungsstelle.

6. und 7. Dezember
»Eine bessere Arbeitswelt ist machbar«. Dieser Leitgedanke steht über dem Kongress des IG Metall-Projekts Gute Arbeit in Berlin. Themen unter anderem: Wie lassen sich Arbeitszeit und Leistungsdruck begrenzen, Arbeit altersgerecht gestalten? Infos telefonisch unter 069/6693-2204 oder im Internet unter www.igmetall.de/gutearbeit. Anmelden per Fax: 069/6693-2887. (Freistellung nach § 37 BetrVG oder § 96 SGB IX.)

PREISE

Die diesjährigen **Otto-Brenner-Preisträger für kritischen Journalismus** stehen fest: Die Auszeichnungen der Stiftung der IG Metall gehen an das Hörfunk-Magazin des Hessischen Rundfunks, »**Der Tag**«, den Journalisten **Frank Janzen** (»Tagesspiegel«) und das NDR-Medien-Magazin »**Zapp**«. Die Preise werden anlässlich der Jahrestagung der Otto-Brenner-Stiftung (8. bis 9. November in Berlin) überreicht. Thema: »Markt contra Staat – mehr und bessere Arbeitsplätze durch Europa«. Infos zum Otto-Brenner-Preis und zur Tagung: www.otto-brenner-stiftung.de

Der **Regine-Hildebrandt-Preis 2006**, der »Oscar der Solidarität«, wurde am 6. Oktober zum 10. Mal vergeben und ging an 2 Institutionen:

»**Neue Arbeit Chemnitz**« und den »**Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit**« in Berlin. An der Chemnitzer Initiative ist die IG Metall aktiv beteiligt. Der Verein schafft mit unterschiedlichen Projektideen Beschäftigung auf dem 2. Arbeitsmarkt. Stadtteilbüros und Bürgerhäuser der »Neuen Arbeit« seien unentbehrliche Bestandteile der Gemeinwesenarbeit, urteilte die Jury. Der Preis ist mit je 10 000 Euro dotiert.

ZITATE

»Wir möchten den Menschen ein Zeichen der Solidarität geben.«

Siemens-Chef Klaus Kleinfeld am 2. Oktober in »Bild« über die 5 Millionen Euro Gehaltserhöhung, auf die der Vorstand für ein Jahr verzichten will

»Fangt noch mal von vorn an.«

DGB-Chef Michael Sommer zu den Regierungsplänen zur Gesundheitsreform

»Ich hoffe auf die USA. Dort verstehen sich die Ökonomen mehr als Wissenschaftler denn als Ayatollahs in Anzügen.«

Andreas Hoffmann in der »Süddeutschen Zeitung« am 16. September zum Thema »Wie Deutschland schlecht geredet wird«

LESERBRIEFE

Zum **Tarifabschluss Stahl in direkt 17/2006** von Ulrich Stein, VK-Leiter:

»So rot wie Eure Überschrift sind die Gesichter der meisten Kolleginnen, wenn ich mit ihnen darüber diskutiere. ... Was dabei herauskam, ist meiner Meinung nach weit entfernt von Schluck aus der Pulle ... Es wäre ehrlicher gewesen zu erwähnen, dass fast 20 Prozent der Tarifkommissionsmitglieder dagegen gestimmt haben.«

BETRIEBSRÄTE

Für frisch gewählte Betriebsräte gibt es viel Neues zu lernen. Die IG Metall bietet für alle Neuen den Ausbildungsgang »**Betriebsräte kompakt**«. Er umfasst Einstiegsseminare in der Verwaltungsstelle und Veranstaltungen in den Bildungsstätten. Alle Infos in einer Broschüre (über die Verwaltungsstellen, Produktnr.: 8086-13389). Internet: www.igmetall.de/bildung

MATERIAL

Freistellung: Azubis und junge Arbeitnehmer nach Ende ihrer Ausbildung können sich freistellen lassen, um an Seminaren der IG Metall teilzunehmen. Worauf man dabei achten muss, steht in einem IG Metall-Faltblatt. Zu haben in den Verwaltungsstellen oder im Internet: www.jugend.igmetall.de

TAGUNGEN

Die **Bildungstagung der IG Metall** ist vom **23. bis 25. November** im Bildungszentrum Sprockhövel. Im Mittelpunkt: Wie entwickelt sich die gewerkschaftliche Bildungsarbeit? Anmelden über die Verwaltungsstellen. Rückfragen bei: manuela.kaume@igmetall.de, beate.fiedler@igmetall.de

Soziale Politik?

„Das geht besser.“

Aber nicht von allein! DGB

DGB Kampagne: Aktionstag am 21. Oktober 2006 in Berlin, Dortmund, Frankfurt am Main und Stuttgart