

DIE SPITZE

Stasi-Liebhaber

»Jetzt muss die große Schauspielerin Iris Berben ganz stark sein«, schrieb »Bild« vergangenen Freitag voller Mitgefühl. Denn Berbens neuer Freund »wurde bei der Stasi als inoffizieller Mitarbeiter geführt«. Er soll Kameraden bespitzelt haben. Wie »stark« Iris Berben ist, wissen wir nicht. Aber dass die Regierungsparteien sich zurzeit alles andere als stark fühlen, das wissen wir. Bei den Kommunalwahlen in Schleswig-Holstein liefen ihnen die Wähler wieder in Scharen davon. Und bei den Umfragewerten liegen sie auch im Keller. Da wundert es uns nicht, dass im Bundestag letzte Woche Krafttraining angesagt war: »Hau den Gysi« war das Instrument, mit dem Stärke gewonnen werden sollte. Schon wieder ging es um – in diesem Fall nicht bewiesene – Stasi-Vorwürfe. Dass die Umfragewerte sich jetzt zugunsten der großen Parteien verändern, bezweifeln wir allerdings.

Bei der Telekom wird man die Aufgeregtheit sowieso nicht verstehen. Denn für deren Zentrale liest sich eine frühere Stasi-Tätigkeit offenbar sehr gut im Lebenslauf. So gut, dass der Konzern Ex-Stasi-Leute anheuerte, um Journalisten auszuspionieren. Was machen eigentlich die anderen ehemaligen Stasis? Wie viele sind noch als Schnüffler in der Wirtschaft untergekommen? Es würde uns beruhigen, wenn die meisten Stasis Liebhaber von TV-Stars wären.

ALTERSTEILZEIT

Skandalös bis konfus

Nach den Warnstreiks diese Woche in einigen Bezirken plant die IG Metall ab 16. Juni eine zweite – überregionale – Warnstreikwelle. Vorher haben die Arbeitgeber allerdings noch Zeit, verhandlungsfähige Angebote zur Altersteilzeit zu machen. Am 9. Juni wird in Baden-Württemberg wieder verhandelt.

Was die Verhandler des Arbeitgeberverbands Südwestmetall in den ersten drei Tarifrunden zur Altersteilzeit boten, nannte IG Metall-Bezirksleiter in Stuttgart, Jörg Hofmann, eine »Zumutung«.

Sie wollen den tariflichen Anspruch auf Altersteilzeit so einschränken, dass die Zahl derer, die noch in ihren Genuss kämen, im Promillebereich läge.

In Altersteilzeit gehen soll danach in Zukunft nur noch, wer:

- mindestens 20 Jahre Betriebszugehörigkeit nachweisen kann und
- in den vergangenen 15 Jahren mindestens zwölf Jahre in Dauernachtschicht oder rollierender Wechselschicht gearbeitet hat.

Zusätzlich wollen sie noch zwei weitere Hürden aufbauen. So sollen nur noch:

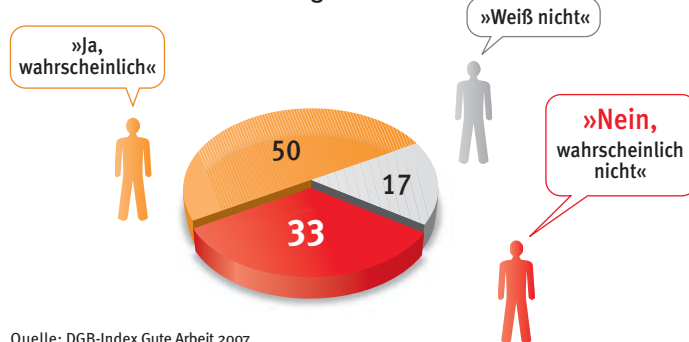
- maximal zwei Prozent der Beschäftigten Anspruch auf Altersteilzeit haben (die IG Metall fordert bis zu fünf Prozent), und
- die Altersteilzeitphase soll höchstens vier Jahre dauern und erst mit 61 Jahren anfangen können. Das heißt: Frühestens mit 63 Jahren wäre es Arbeitnehmern möglich, in die Freistellungsphase zu wechseln. Die IG Metall fordert bis zu sechs Jahre Altersteilzeit.

Wer es geschafft hat, all diese Hürden zu überwinden, der soll seinen vorzeitigen Ausstieg auch noch durch einen »Eigenbeitrag« zum Teil selbst finanzieren. Wie, darüber haben sich die Arbeitgeber bisher nicht geäußert.

»Zwischen skandalös und konfus« ordnet Jörg Hofmann das »Angebot« von Südwestmetall ein. »Wir werden den Druck erhöhen«, kündigte er an. Denn mit diesem Angebot hätten die Arbeitgeber die »Konflikte provoziert«.

Jeder Dritte schafft es nicht bis zur Rente

Auf die Frage »Meinen Sie, dass Sie Ihre derzeitige Tätigkeit bis zur Rente ausüben können«, antworteten in einer Umfrage soviel Prozent der Beschäftigten:



Die Hälfte der Beschäftigten bezweifelt angesichts ihrer Arbeitsbelastung und ihres Gesundheitszustands, bis zur Rente arbeiten zu können.

11

Inhalt

ALTERSTEILZEIT:

Wie geht es mit der Tarifrunde weiter?

SEITE 2

EUROPA:

Bewegung bei der EBR-Richtlinie

SEITE 3

ORANIZING:

Beteiligen, mitreden und auch streiten

SEITE 4

SCHWERBEHINDERTE:

Altersteilzeit erhalten

SEITE 5

STICHWORT:

Jugend- und Auszubildendenvertretung

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Prämien gegen Flexibilität

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

Die Arbeitgeber wollen Altersteilzeit in Zukunft nur noch Menschen mit besonders belastenden Tätigkeiten ermöglichen. **direkt** fragt:

Wie geht es weiter nach den bisherigen ergebnislosen Verhandlungen?

»Die Arbeitgeber haben ein Altersteilzeitverhinderungsangebot präsentiert. Nur ein verschwindend geringer Teil der Beschäftigten könnte künftig noch in Altersteilzeit gehen. Bei uns maximal 30 von 1300 Beschäftigten. Die Firmenleitung unternimmt gar nichts, um den demografischen Wandel zu gestalten. Wenn sie den Problemen ins Auge sähe, müsste ihr klar sein, wie wichtig Altersteilzeit auch in Zukunft ist. Die Beschäftigten brauchen einen Anspruch darauf – auf der Basis einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung.«

Ursula Genswürger, BR-Vorsitzende, Valeo, Bietigheim

»In der Produktion erfüllen fast alle Beschäftigten das Kriterium ›besonders belastet‹. Das rollierende Drei-Schicht-System ist Standard, die Arbeit immer kürzer getaktet. Die Belastung ist wahnsinnig. Aber was ist mit den Angestellten? Bei ihnen haben die (psychischen) Belastungen enorm zugenommen. Genauso wie bei den Fachkräften, denen es mit zunehmendem Alter immer schwerer fällt, die rasant zunehmenden technischen Innovationen zu beherrschen? Diese Gruppen würden alle durch den Rost fallen.«

Thomas Freels, Geschäftsführer des GBR, Ford, Köln

»Unsere Geschäftsleitung hat öffentlich erklärt, dass sie Altersteilzeit für ein bewährtes Instrument der Personalpolitik und eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit für notwendig hält. Auch andere Arbeitgeber in Niedersachsen haben sich so geäußert. Das zeigt, dass es unterschiedliche Positionen in ihrem Lager gibt. Die spannende Frage ist, ob sich die Pragmatiker – dazu zähle ich unsere Geschäftsleitung – Gehör verschaffen können.«

Jens Schäfer, Vertrauenskörperleiter, Wabco, Hannover

»Die Altersteilzeit darf nicht an Kriterien wie ›besonders belastet‹ gebunden werden. Was heißt das denn? Frauen, die jahrelang mit der Doppelbelastung Beruf und Familie leben, sind auch besonders belastet. Trotzdem würden sie nicht unter dieses Kriterium fallen. Wir brauchen einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Es darf hier nicht nach Gutsherrenart entschieden werden.«

Cornelia Gramm, BR-Vorsitzende, Vakuumschmelze, Hanau

»Aufgrund der vielen Schichtarbeit wird es schwieriger, ältere Kollegen mit gesundheitlichen Problemen vernünftig einzusetzen. Dafür brauchen wir die Möglichkeit zum vorzeitigen Ausstieg. Wir brauchen weiter den Einstieg für unsere Azubis. Wenn bei den Tarifverhandlungen kein Ergebnis zustande kommt, werden wir uns an Aktionen beteiligen. Da können und da wollen wir uns nicht raushalten.«

Michael Eilers, BR-Vorsitzender, Airbus, Nordenham

Kein Mentalitätswandel spürbar

Wenn Altersteilzeit, dann nur für ganz wenige – das war die einzige konkrete Botschaft der Arbeitgeber in den ersten Verhandlungen. Frühverrentungen seien eigentlich nicht mehr nötig.

Ein »Mentalitätswandel« sei erforderlich, erklärten die Vertreter von Südwestmetall. Angesichts des Fachkräftemangels sei ein vorzeitiger Ausstieg Älterer nicht mehr sinnvoll. Im Gegenteil: Die Unternehmer stünden zur Rente mit 67.

Jörg Hofmann, IG Metall-Bezirksleiter von Baden-Württemberg, hielt ihnen vor, dass in ihren Reihen von einem Mentalitätswandel bisher wenig zu spüren sei. Bei der Arbeitsgestaltung, bei Weiterbildungsangeboten, altersgerechten Arbeitszeitmodellen und der Begrenzung des Leistungsdrucks herrsche in den Firmen »Fehlzanzeige auf breiter Front«.

Hofmann wandte sich gegen die Pläne der Arbeitgeber, dass Altersteilzeiter ihren Ausstieg durch einen Eigenbeitrag mitfinanzieren sollen. »Wir werden doch nicht den Einzelnen zur Kasse bitten, wenn er gesundheitsbedingt oder im Interesse eines Jüngeren seinen Arbeitsplatz räumt.«

Die IG Metall will die bisherigen Aufstockungen in der Altersteilzeit erhalten, aber für die unteren Lohngruppen Verbesserungen erreichen – »damit die es sich leisten können, die es am nötigsten haben«, weil ihre Arbeitsbedingungen oft besonders belastend sind.

Die starken Fünfziger

- Fast 23 Prozent der Beschäftigten waren 2006 laut Bundesagentur für Arbeit über 50 Jahre alt. In zwei Jahren sind es mehr als 26 Prozent.
- Der Anteil der Betriebe, die Ältere speziell fördern, ging zwischen 2002 und 2006 von 19 auf 17 Prozent zurück.

Eine Möglichkeit dazu wäre, statt das Nettoeinkommen künftig den Bruttoverdienst zur Bemessungsgrundlage für die Aufstockung zu machen. Dann stünden die Beschäftigten in den unteren Lohngruppen wegen der geringeren Steuerprogression besser da als bisher. Immerhin in diesem einen Punkt haben die Arbeitgeber schon signalisiert, dass sie zustimmen könnten.

Das will die IG Metall tarifpolitisch durchsetzen:

- Betriebsvereinbarungen, in denen die Auswahl der Altersteilzeiter und -teilzeiterinnen geregelt sind, müssen erzwingbar sein. Die Vereinbarungen müssen bestimmte Mindestbedingungen erfüllen:
 - Anspruch haben bis zu fünf Prozent der Beschäftigten.
 - Das Entgelt während der Altersteilzeit wird – wie bisher – aufgestockt. Für die unteren Lohngruppen soll es verbessert werden.
 - Die Altersteilzeitphase kann bis zu sechs Jahre dauern: Sie kann mit 57 Jahren beginnen und mit 63 Jahren enden. Beginn der Freistellungsphase wäre dann mit 60 Jahren. Die Abschläge bei einer Rente mit 63 sollen durch Abfindungen ausgeglichen werden.
- Wo keine Betriebsvereinbarungen bestehen, haben Beschäftigte einen Anspruch auf ein tarifliches Altersteilzeitmodell.

IMPRESSUM

direkt - Der Infodienst der IG Metall
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantw. i. S. d. P.), Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 069/66 93-22 24, Fax: 069/6693-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax: 06151/809398, schledz@zweiplus.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 069/6693-2633 · FAX: 069/6693-2000 · DIREKT@IGMETALL.DE
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Endlich bewegt sich die EU-Kommission

Mit der Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR) schaffte die EU 1995 eine rechtliche Grundlage, Arbeitnehmervertretungen auf europäischer Ebene zu gründen. Doch für eine belastbare gewerkschaftliche Betriebspolitik in Europa reicht sie nicht aus.

Die Revision der Richtlinie ist seit neun Jahren überfällig. »Je länger sie auf Eis liegt, desto mehr häufen sich die Probleme«, sagt Aline Hoffmann vom EBR-Team des IG Metall-Vorstands. Die Defizite der Richtlinie bekommen Euro-Betriebsräte oft zu spüren, etwa bei Fusionen oder beim Versuch, EBR-Rechte einzuklagen. Nun hofft die IG Metall, dass sich die EU-Kommission endlich bewegt. Sie will einen neuen Richtlinien-Entwurf vorlegen. Wie viel er bringen wird, ist noch unklar. In einem ersten Entwurf hatte die Kommission aber viele Forderungen der Gewerkschaften aufgegriffen.

Für Faruk İkcinci, EBR-Vorsitzender des Automobilzulieferers Dura, ist die Arbeit auf europäischer Ebene oft steinig. Seit 2003 gibt es bei Dura einen EBR. Die Richtlinie selber, sagt İkcinci, gebe nicht viel her. Viel hänge davon ab, wie sehr sich die Mitglieder des EBR einsetzen. Bei Dura hat sich der Betriebsrat vieles erkämpft, so auch eine EBR-Vereinbarung, die

um einiges besser ist als die Richtlinie. Und es gab immer wieder Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber, zum Beispiel wenn der EBR über Umstrukturierungen nicht informiert wurde.

Auch für Georg Leutert, Sekretär des EBR beim Autohersteller Ford, ist die Überarbeitung der Richtlinie überfällig. Nicht für die eigene Arbeit, denn der Ford-EBR hat schon heute viel mehr Möglichkeiten, als die Richtlinie vorsieht. »Wir haben ein Verhandlungsrecht und so viele Sitzungen pro Jahr wie wir brauchen. Doch das haben viele andere Euro-Betriebsräte nicht.«

Rechte des EBR stärken

Um die Arbeitsbedingungen aller EBR zu verbessern, muss nach Leuterts Auffassung die Zahl der Sitzungen erhöht und das Informationsrecht erweitert werden. »Häufig gibt es keine Vor- und Nachbereitungssitzungen«, sagt Leutert. »Da können sich Betriebsräte auf das Gespräch mit der Geschäftsleitung kaum vorbereiten.«

Zu den zentralen Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) gehört, die Gründung eines Euro-Betriebsrats in mehr Unternehmen zu ermöglichen. Dazu müsste der jetzige Schwellenwert von 1000 Beschäf-

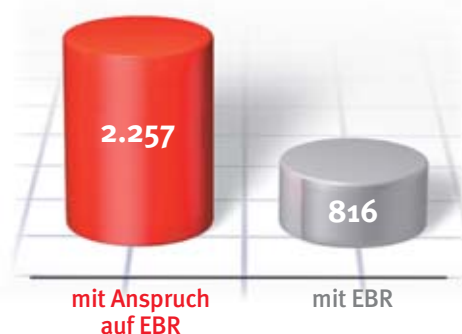
tigten abgeschafft oder zumindest halbiert werden. Der EGB fordert zudem, die Rechte der Gewerkschaften in der EBR-Arbeit zu stärken. Die Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden, unter anderem durch ein Recht des EBR auf Fortbildung und der Erweiterung des Themenkatalogs etwa hinsichtlich Gleichstellung, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Damit auch Euro-Betriebsräte wie İkcinci von der Revision profitieren, kommt es auch darauf an, dass bereits bestehende EBR auf Basis der neuen Richtlinie nachverhandeln dürfen.

► Mehr zum Thema Euro-Betriebsräte gibt es im Extranet: extranet.igmetall.de
→ Aktive
→ Eurobetriebsrat

Mitbestimmung in Europa ausbaufähig

Unternehmen in Europa



In 816 Unternehmen in Europa werden Beschäftigte auch durch einen Euro-Betriebsrat vertreten. Einen Anspruch auf einen EBR hätten aber deutlich mehr.

INTERNATIONAL

Jobs global prekärer

Weltweit wird die Arbeit im Metallsektor prekärer. Dies geht aus einer Erhebung des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB) hervor, der etwa 50 Gewerkschaften von Kanada bis Malaysia befragte. 90 Prozent sagten, dass der Anteil prekärer Arbeit steigt, vor allem durch Ausgliederung an Dienstleister am Standort selbst.

Ziele der Arbeitgeber seien niedrigere Löhne und Sozialleistungen. Besonders betroffen sind junge Arbeitnehmer, Frauen und Geringqualifizierte. Die gewerkschaftlichen Gegenstrategien: Umwandlung in Festanstellung und gleiche Bezahlung.

Extranet

Online-Rechner beziffert Tarifierhöhung

Die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie können sich freuen: Dank des Tarifabschlusses 2008 Jahres haben sie ab Juni wieder mehr auf dem Konto. Das Extranet rechnet aus wie viel es ist. Der Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie, der im vergangenen Jahr vereinbart wurde, bringt jetzt noch einmal mehr Geld: Ab Juni 2008 erhalten die Beschäftigten 1,7 Prozent monatlich mehr.

Diese Erhöhung gibt es für die restliche Laufzeit des Tarifvertrages, also für fünf Monate. Hinzu

kommt eine Einmalzahlung von monatlich 0,7 Prozent, die insgesamt 3,98 Prozent eines Monats-einkommens ausmacht.

Und wie viel bringt das in Euro und Cents? Im Extranet steht ein Tarifrechner bereit. Dort kann man sein tarifliches Monatsbrutto eingeben. Der Tarifrechner ermittelt, wie viel die monatliche Erhöhung ausmacht, wie hoch die Einmalzahlung ausfällt und was das in fünf Monaten zusammen ausmacht. Wir empfehlen: Einfach mal ausprobieren.

► Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel und enthält außerdem einen Servicetipp sowie eine Grafik.

Extranet: extranet.igmetall.de
Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

Beteiligen, mitreden und streiten

Die IG Metall will die Mitglieder-gewinnung stärker ins Zentrum aller gewerkschaftlichen Bemühungen rücken. Das Instrument dazu heisst »Organizing«.

Das Schlagwort »Organizing« bezeichnet eine Methode zur Stärkung der eigenen Durchsetzungskraft und zur Mitglieder-gewinnung. Vor allem US-amerikanische Gewerkschaften nutzen Organizing seit längerem. Auch Schweizer Gewerkschaften haben bereits Erfahrungen mit dem Instrument gesammelt. So weist etwa Roman Burger von der Schweizer Gewerkschaft Unia daraufhin, dass die konsequente Ausrichtung aller Aktivitäten auf die Mitglieder-gewinnung für die Organisation eine grosse Chance sei (siehe auch nebenstehendes Interview).

Welche Möglichkeiten Organizing der IG Metall bietet, diskutierte die Gewerkschaft im Rahmen einer Tagung mit betrieblichen Akteuren und Experten aus der Schweiz und den USA. Sören Niemann-Findeisen vom Kampagnen-Team der IG Metall beschrieb Organizing in Deutschland als eine mitglieder-, beteiligungs- und konfliktorientierte Kampagnen-

führung. Dazu gehören laut Niemann-Findeisen unter anderem:

- mehr konfliktorientierte Auseinandersetzungen,
- mehr direkte Beteiligung,
- mehr Betriebspolitik,
- Erschließung weißer Flecken bei Personengruppen, Branchen, Unternehmen, Abteilungen und Unternehmensbereichen.

Gemeinsam anpacken

Ob Organizing auch für die IG Metall eine Chance wird, hängt für den Zweiten Vorsitzenden Detlef Wetzel von verschiedenen Faktoren ab. Für Wetzel kommt es nicht nur darauf an, eine Organizing-Strategie zu entwickeln. »Wir müssen auch die Hauptamtlichen, die Betriebsräte und die Vertrauensleute dafür gewinnen.« Voraussetzung dafür seien maßgeschneiderte Qualifizierungen wie Tagungen und Seminare für Arbeitnehmervertreter. Gleiches gilt für Hauptamtliche.

Zwar steckt das Organizing-Konzept der IG Metall noch in den Kinderschuhen, doch Wetzel war zuversichtlich, dass es ein Erfolg wird und forderte die Zuhörer auf: »Lasst es uns anpacken.«

► **IG Metall-Thesepapier: »Organizing: Die mitgliederorientierte Offensivstrategie für die IG Metall – Acht Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit« sowie Informationen und Präsentationen zu Organizing bei: soeren.niemann-findeisen@igmetall.de**

JOB NAVIGATOR

Neue berufliche Ziele gut vorbereiten

Wissen veraltet immer schneller. Wer seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten will, muss sich regelmäßig weiterbilden. Mit dem Job-Navigator bietet die IG Metall ihren Mitgliedern dabei Unterstützung an.

Berufliche Qualifizierung ist auch in der Betriebsratsarbeit ein wichtiges Thema. Bei der Beratung können Betriebsräte nun auf den Job-Navigator zurückgreifen oder Beschäftigte darauf verweisen.

Perspektiven finden

Für die Wahl der richtigen Weiterbildung müssen sich Beschäftigte erst einmal darüber klar werden, welche Fähigkeiten sie besitzen und in welche Richtung sie sich entwickeln wollen. Der Job-Navigator der IG Metall hilft ihnen, eine

Bilanz ihrer Fähigkeiten zu erstellen sowie berufliche Ziele und Perspektiven zu finden. Auch bei der Wahl des Veranstalters hilft der Job-Navigator. Weiterbildungswillige können hierüber seriöse Weiterbildungsträger und in ihrer Region ausfindig machen. Zum Angebot gehört auch eine Weiterbildungsscheckliste, ein Beratungsservice und eine individuelle Potenzialanalyse.

Mitglieder erhalten über die **IG Metall-Servicegesellschaft** günstige Konditionen und weitergehende Informationen rund um ihre Rechte zum Arbeitsverhältnis und ihre berufliche Weiterentwicklung. Wer sich beruflich verändern will, kann die Bewerbungsunterlagen checken lassen oder an einem Orientierungstest teilnehmen.

► **Mehr zum Jobnavigator gibt es auf den Internetseiten der IG Metall-Servicegesellschaft.**
www.igmservice.de

► **Direkt zum Job-Navigator geht es über:**
www.igmetall.jobnavigator.org

► Im Gespräch

ROMAN BURGER

Schweizer Gewerkschaft Unia

? **direkt:** Warum habt ihr euch für Organizing entschieden?

► **Roman Burger:** Wir verstehen Gewerkschaft als eine Bewegung, an der sich Mitglieder aktiv beteiligen. Stellvertretend für unsere Mitglieder können wir nur wenig erreichen, gemeinsam mit ihnen umso mehr. Dabei ist Organizing ein nützliches Instrument, mit dem wir auch in bisher schlecht organisierten Betrieben Erfolge erzielen und Mitglieder gewinnen konnten.

? **direkt:** Wie erfolgreich wart ihr mit diesem Instrument?

► **Burger:** Mit Hilfe von Organizing konnten wir Anliegen der Beschäftigten aufgreifen und gemeinsam mit ihnen für Verbesserungen kämpfen. Das brachte uns in der Öffentlichkeit das Image einer durchsetzungsfähigen und erfolgreichen Gewerkschaft. Auch dank diesen Erfolgen wachsen unsere Mitgliederzahlen seit sechs Jahren kontinuierlich.

? **direkt:** Wie schwierig ist es für euch in der Schweiz, Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen?

► **Burger:** Mitgliederwerbung ist harte Knochenarbeit. Wir müssen Arbeitnehmer täglich im direkten Gespräch vom Sinn und Nutzen der Gewerkschaften überzeugen. Dank unserer Erfolge haben wir dafür gute Argumente. Für ein stetiges Mitgliederwachstum braucht es viel Hartnäckigkeit und das Bewusstsein, dass Mitgliederwerbung eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaft ist.

? **direkt:** Was kann Organizing der IG Metall bringen?

► **Burger:** Organizing ist kein Wundermittel. Aber eingebettet in eine Gesamtstrategie, die auf den Aufbau eines realen Kräfteverhältnisses setzt, kann Organizing jeder Gewerkschaft nutzen. Denn damit können Gewerkschaften die Interessen aller Mitglieder wirksam vertreten und neue Mitglieder gewinnen. Und nur eine erfolgreiche Gewerkschaft ist letztendlich eine attraktive Gewerkschaft.

Arbeit gesund gestalten – Altersteilzeit erhalten

Eine alterns- und einschränkungsgerechte Arbeitsgestaltung – und die Fortführung der Altersteilzeit. Dies fordern die Schwerbehindertenvertreter der Autoindustrie von Politik und Arbeitgebern.

Beschäftigte werden immer älter. In der Autoindustrie sind sie in der Produktion im Schnitt 44 Jahre alt. Und das Renteneintrittsalter ist auf durchschnittlich 63,1 Jahre gestiegen. Damit steigt auch die Zahl der Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen. Denn: Die Hälfte der Schwerbehinderten in Deutschland ist über 55 Jahre alt. Darüber diskutierte der Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertreter der Automobilindustrie auf seiner Jahrestagung mit Politikern, Arbeitgebern und Experten.

»Wir wollen, dass sich alle an einen Tisch setzen, um praktikable Lösungen zu erarbeiten«, erklärt der Arbeitskreisvorsitzende Bernhard Grunewald, Konzernschwerbehindertenvertreter bei Opel. »Die Politik hat die Verlängerung der Lebensarbeitszeit leichtfüßig beschlossen. Damit darf sie jetzt Betriebe und Belegschaften nicht alleine lassen.«

Die Arbeitgebervertreter verteidigten die spätere Rente. Sie setzen auf Prävention. »Das allein

reicht nicht«, meint jedoch Klaus Pickshaus, der für den Funktionsbereich Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung der IG Metall an der Diskussion teilnahm. »Prävention muss 20 Jahre vor der Rente einsetzen. Für die geburtenstarken Jahrgänge, die jetzt auf die 60 zugehen, kommt das zu spät. Viele sind verschlissen – auch durch die Rückschritte in der Arbeitspolitik in den Betrieben. Sie brauchen frühere Ausstiegsmöglichkeiten.«

Mehr Behinderte im Betrieb

Der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in der Industrie ist mittlerweile auf 4,3 Prozent gestiegen, in der Autoindustrie gar auf 5,5 Prozent. »Dies zeigt unsere Fähigkeit, derzeit 50 000 schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte mit einer etwas anderen Gesundheit in den Betriebsalltag zu integrieren und ihre Weiterbeschäftigung zu sichern«, meint Grunewald. »Von dieser Erfolgsspur dürfen wir uns nicht abbringen lassen.«

Aber: Dadurch rückt zwar die gesetzliche fünf Prozentquote näher. »Doch nicht etwa, weil die Betriebe mehr behinderte Beschäftigte einstellen. Sondern weil sie die Älteren länger im Betrieb halten«,

kritisiert Werner Feldes vom Ressort Behindertenpolitik der IG Metall. Damit sinkt die Ausgleichsabgabe der Betriebe, die die fünf Prozent-Quote nicht erfüllen. So fehlt Geld für öffentlich geförderte Integrationsmaßnahmen und einschränkungsgerechte Arbeitsplatzumgestaltung.

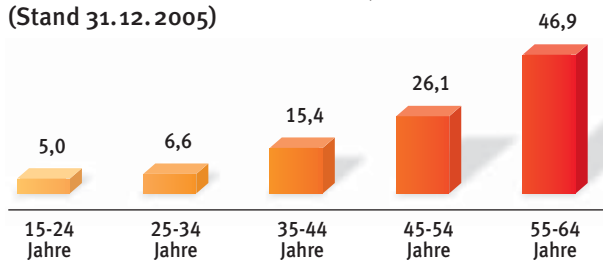
Doch gerade da muss aus Sicht des Arbeitskreises mehr getan werden – mit einem starken Netzwerk von Ärzten, Kliniken und Krankenkassen. In die Weiterbildung Beschäftigter mit Einschränkungen muss mehr investiert werden. Und die Altersteilzeit muss erhalten bleiben – auch als Beschäftigungsbrücke für Jüngere.

► Mehr zur Tagung des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertreter in der Automobilindustrie: extranet.igmetall.de
→ Aktive
→ Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitskreis existiert seit 1961 und befasst sich seit Jahren mit dem Thema altersgerechter Arbeitsgestaltung.

Im Alter mehr Schwerbehinderung

Anteil an den Schwerbehinderten, in Prozent (Stand 31.12.2005)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Fast die Hälfte der Schwerbehinderten ist über 55 Jahre.

INNOVATIONEN

Die Forderung nach mehr Innovationen greift schlicht zu kurz

Der Funktionsbereich Wirtschaftstechnologie-Umwelt des IG Metall-Vorstands in Frankfurt hat ein neues Papier herausgebracht zur Innovationspolitik aus gewerkschaftlicher Sicht.

Innovationen werden definiert als zentraler Faktor für die Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des industriellen Sektors und der Ökonomie insgesamt. Die Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen stellen eine wesentliche Grundlage für Innovationen dar. Indikatoren, die die Forschungs- und Entwicklungsintensität messen, signalisieren, dass Deutschland in dieser Hinsicht in der Spitzengruppe der Industri-

eländer liegt. »Dies ist ein gewichtiger Faktor der hohen internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie – und hier insbesondere der Metall- und Elektroindustrie, die sich in den hohen und fortlaufend gestiegenen Exportüberschüssen seit Mitte der neunziger Jahre ausdrückt«, schreibt der Autor der Studie, Nikolaus Schmidt.

Die Orientierung an kurzfristiger Profitsteigerung und einseitigen massiven Druck auf eine Senkung der (Arbeits-) Kosten droht jedoch die Innovationsfähigkeit zu untergraben. An diesem Problem setzt unter anderem die Kampagne der IG Metall »Besser statt billiger« an.

Insgesamt ist ein differenzierter Umgang mit dem Thema Innovationen geboten, fordert das Papier des IG Metall-Vorstands.

Neben ihrer positiven Wirkung auf die industrielle Entwicklung sind Innovationen zugleich ein Instrument der Konkurrenz und befördern tiefgreifende Umstrukturierungen. Aber: Nicht zuletzt ist aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist keineswegs alles positiv, was heutzutage als »Innovation« bezeichnet wird. Dies gilt beispielsweise im Zusammenhang mit der weltweiten Finanzkrise für viele Instrumente, die vor kurzer Zeit noch als »Finanzinnovationen« allgemein gelobt wurden.

► Das gesamte Papier »Überlegungen zur Innovationspolitik« ist in der Reihe »Wirtschaftspolitische Informationen« erschienen und kann bezogen werden bei Nikolaus.Schmidt@igmetall.de

oder im extranet.igmetall.de
→ Themen
→ Wirtschaft

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vertritt die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb und wird von ihnen demokratisch gewählt.

...die JAV?

Mehr Informationen zur JAV im Extranet:
www.extranet.igmetall.de
→ **Aktive**
→ **JAV**

Dort gibt es Material zu den anstehenden JAV-Wahlen 2008:
www.extranet.igmetall.de
→ **Aktive**
→ **JAV-Wahl**

Die JAV ist wie der Betriebsrat als Gremium zur Vertretung der Interessen der Beschäftigten im Betriebsverfassungsgesetz (§§61-71) verankert.

Voraussetzungen für die **Wahl** einer JAV sind ein bestehender Betriebsrat, der den Wahlvorstand bestellt, sowie mindestens fünf Wahlberechtigte.

Wahlberechtigt sind Jugendliche unter 18 Jahren und Azubis unter 25 Jahren. Bei bis zu 20 Wahlberechtigten kann ein Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAVi) gewählt werden, bei 21 bis 50 Wahlberechtigten drei – und darüber gestaffelt bis zu 15 JAVis ab 1000 Wahlberechtigten.

Als JAVi kandidieren können alle Beschäftigten unter 25 Jahren.

Die JAV wird alle zwei Jahre gewählt – das nächste Mal dieses Jahr im November. Die JAV soll alle Beschäftigtengruppen abdecken, sowie betriebsanteilig aus Männern und Frauen bestehen.

Die **Aufgaben** der JAV sind:

- ▶ Die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträge überwachen.
- ▶ Die Qualität der Ausbildung überwachen, ob beispielsweise Azubis ausbildungsfremde Tätigkeiten machen müssen oder ungerecht beurteilt werden.
- ▶ Maßnahmen für Azubis beantragen, beispielsweise die Übernahme nach der Ausbildung.
- ▶ Die Integration ausländischer Jugendlicher und Azubis fördern, das heißt gegen Rechtsradikalismus zu stehen.

Die JAV setzt ihre Forderungen über den Betriebsrat durch. Dennoch ist die JAV ein eigenständiges Gremium, und hat eigene **Rechte**:

- ▶ Die JAV nimmt an Betriebsratssitzungen teil. Geht es um Jugendliche und Azubis, haben JAVis auch Stimmrecht. Die JAV kann zudem beantragen, dass ihre Themen auf die Tagesordnung kommen.

- ▶ Geht es bei Besprechungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber um Jugendliche und Azubis, dann darf die JAV teilnehmen.

- ▶ Die JAV darf Sitzungen während der Arbeitszeit abhalten.

- ▶ Die JAV darf viermal im Jahr eine Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden einberufen.

- ▶ In Betrieben mit mehr als 50 wahlberechtigten Jugendlichen darf die JAV eigene Sprechstunden während der Arbeitszeit anbieten.

- ▶ JAVis dürfen während der Arbeitszeit JAV-Arbeit machen, beispielsweise Azubis an ihren Arbeitsplätzen besuchen. Sie dürfen durch ihre Arbeit keine Nachteile, etwa weniger Entgelt, erleiden.

- ▶ JAVis können auf Kosten des Arbeitgebers auf Schulungen gehen, die der JAV-Arbeit dienen.

- ▶ JAVis haben Kündigungsschutz und können ihre unbefristete Übernahme verlangen.

Im Bereich der IG Metall gibt es etwa 3000 JAVen mit rund 7800 JAVis, von denen etwa 5000 in der IG Metall organisiert sind. Sie sind die IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte von morgen.

KFZ-HANDWERK

44 Häuser erobert

Schon für rund 3100 Beschäftigte in 44 Kfz-Betrieben hat die IG Metall Nordrhein-Westfalen seit Mitte Mai Haustarifverträge abgeschlossen. Insgesamt will sie 100 schaffen. Nachdem der Landesverband der Kfz-Arbeitgeber aus den Tarifverhandlungen mit der IG Metall ausgestiegen war und einen Dumpingvertrag mit den »Christlichen« abgeschlossen hatte, begann die IG Metall einen Häuserkampf. Wo sie Haustarifverträge abschloss, gelang es ihr, die gleichen Tarifbedingungen durchzusetzen, die in den anderen Tarifgebieten erreicht wurden. Ziel der IG Metall ist es, möglichst überall höhere Löhne durchzusetzen, den Beschäftigten schnell Rechtssicherheit zu geben und: dass sich die Arbeitgeber in Tarifgemeinschaften zusammenschließen, um dann mit ihnen zum Flächentarifvertrag zurückkehren zu können.

▶ **Die IG Metall rät ihren Mitgliedern in Kfz-Betrieben, die »christliche« Tarifierhöhung nur unter Vorbehalt anzunehmen und parallel dazu Widerspruch dagegen einzulegen. Darin sollen sie sich auf die Tarifverträge der IG Metall berufen, die in Nachwirkung bleiben. Musterschreiben dazu gibt es unter:**
www.nrw.igmetall.de

LEIHARBEIT

Widerspruch kommt

Die IG Metall will Widerspruch gegen eine Verfügung des Landgerichts Frankfurt einlegen. Die Richter hatten eine regionale Initiative des IG Metall-Bezirks Frankfurt für unzulässig erklärt. Darin fordert die Gewerkschaft die Firmen auf, sich in einem »Fairness-Abkommen« zu verpflichten, Leiharbeitnehmern mindestens DGB-Tarif zu zahlen. Die große Mehrheit der Verleiher unterzeichnete das Abkommen. Für rund 80 Prozent der Leiharbeiter gilt es. Doch der Arbeitgeberverband Mittelständische Personaldienstleister (AMP) verweigerte sich. Auf seinen Antrag verbot das Gericht die Initiative – ohne der IG Metall vorher die Chance zu geben, in einer mündlichen Anhörung ihre Argumente vorzutragen. Der IG Metall-Vorstand ist jedoch zuversichtlich, dass die Verfügung nach einem Widerspruch aufgehoben wird.

VW-GESETZ

Berlin setzt Signal

IG Metall und der Konzernbetriebsrat von VW haben den Entwurf der Bundesregierung zum VW-Gesetz begrüßt. Danach dürfen wichtige Entscheidungen nur mit einer Mehrheit von 80 Prozent plus einer Aktie getroffen werden. Das Land Niedersachsen, das einen Anteil von 20,3 Prozent hält, behielt ein Vetorecht. (In anderen Unternehmen gilt ein Vetorecht erst ab 25 Prozent.) Porsche, größter VW-Aktionär, ist die 20-Prozentklausel ein Dorn im Auge. Die IG Metall sieht darin dagegen ein Modell auch für andere Unternehmen. Gälte es für alle, wären Firmen wie Nokia und AEG Nürnberg nicht dem »rein profitorientierten Kapitalismus zum Opfer gefallen«, sagt Berthold Huber.

Erhebt die EU-Kommission, die das VW-Gesetz 2007 gekippt hatte, allerdings wieder Einspruch, will die Regierung sich dem beugen.

BETRIEBSRENTE

Frauen dürfen nicht diskriminiert werden

Bei der Witwerrente dürfen Frauen von ihrem Arbeitgeber nicht benachteiligt werden. Eine solche Benachteiligung liegt etwa dann vor, wenn männliche Arbeitnehmer mit der Betriebsrente auch eine unbedingte Witwenversorgung erhalten, bei Frauen die Witwerrente dagegen an die Bedingung geknüpft wurde, dass die Ehefrau auch den überwiegenden Teil des Unterhalts bestritten hat.

In diesem Fall handelt es sich um eine unterschiedliche Entlohnung, die allein auf dem Geschlecht beruht. Diese Ungleichbehandlung verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dadurch haben sie Anspruch auf Leistungen, die ihnen vorenthalten wurden.

BAG vom 11. Dezember 2007 – 3 AZR 249/06

PERSONALAKTE

Keine Pflicht zur Nummerierung

Zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitgebers gehört es, keine Unterlagen oder Daten über Arbeitnehmer zu sammeln, die diese nicht einsehen und deren Richtigkeit sie nicht überprüfen können. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet Schriftstücke, die er der Personalakte beifügt, durchzunummerieren.

BAG vom 16. Oktober 2007 – 9 AZR 110/07

ALTERSVORSORGE

Prämien gegen Flexibilität

Der Arbeitgeber darf die Zahlung von Prämien an Bedingungen knüpfen. So kann er Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge davon abhängig machen, dass eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitsgestaltung zustande kommt.

BAG vom 18. September 2007 – 3 AZR 639/06

WEITERBILDUNG

Interne Schulungen haben keinen Vorrang

Neu gewählte Betriebsräte können auch dann an einer externen Schulung teilnehmen, wenn ein vergleichbares Seminar in den Räumen des Arbeitgebers kostengünstiger als Inhouse-Schulung durchgeführt werden könnte.

Der Arbeitgeber kann den Teilnehmern einer Schulung auch nicht zumuten, täglich zum Seminarort und wieder nach Hause zu fahren, um Übernachtungskosten zu sparen.

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven vom 31. Mai 2007 – 10 BV 59/07

VERPFLEGUNG

Keine pauschale Kostenkürzung

Ein Arbeitgeber kann Kosten für Verpflegung, die etwa im Rahmen einer Betriebsratsschulung angefallen sind, nicht pauschal um 20 Prozent kürzen. Er kann sie lediglich um die Pauschbeträge reduzieren, die sich nach § 1 Abs. 1 und 3 SachbezV ergeben. Seit 1. Januar 2007 gelten hier die Sachbezugspreise der Sozialversicherungsordnung. Danach betragen die Pauschbeträge 1/30 von 45 Euro für das Frühstück und 80 Euro Mittag- und Abendessen.

LAG Baden-Württemberg vom 20. September 2007 – 11 TaBV 5/07

BETRIEBSRATSWAHL

Briefwahlumschläge nicht vorzeitig öffnen

Eine Betriebsratswahl ist unwirksam, wenn der Wahlvorstand die Briefwahlumschläge vor Beginn des offiziellen Wahlzeitraumes öffnet. Dabei spielt es auch keine Rolle, ob der Wahlvorstand bereits vollständig versammelt ist. Beginnt die Auszählung vor dem im Wahlausschreiben angekündigten Beginn, fehlt es an der Öffentlichkeit der Sitzung. Die Wahl gilt dann als unwirksam.

LAG Nürnberg vom 27. November 2007 – 6 TaBV 46/07

ZEITVERTRAG

Befristung nur von begrenzter Dauer

Ein Arbeitgeber kann eine Befristung in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann sachlich rechtfertigen, wenn es sich um Zusatzaufgaben von vorübergehender Dauer handelt. Diese Zusatzaufgaben müssen sich von den sonstigen Daueraufgaben des Unternehmens eindeutig abgrenzen lassen. Für ein Projekt und eine damit verbundene Befristung spricht es, wenn der Arbeitgeber Drittmittel oder sonstige Sachleistungen für diese Zusatzaufgaben erhält.

BAG vom 7. November 2007 – 7 AZR 484/06

ENTGELT

Provisionsansprüche gerichtlich überprüfbar

Ein Arbeitnehmer, der Geschäfte auf Provisionsbasis abschließt, hat Anspruch auf die volle Provision unabhängig davon, ob das vermittelte Geschäft noch während oder erst nach Beendigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgeführt wird.

Der Arbeitgeber kann die Provision nicht durch eine von ihm im Arbeitsvertrag vorformulierte Klausel im Vertrag um die Hälfte kürzen. Eine solche Klausel würde den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen und ist deshalb unwirksam.

BAG vom 20. Februar 2008 – 10 AZR 125/07

VERGÜTUNG

Gleiche Absenkung bei Neueinstellungen

Die gleichmäßige Absenkung der Vergütung für neueingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Daher kann sie auch nicht die Verweigerung der Zustimmung zur geplanten Eingruppierung rechtfertigen.

LAG Hamm vom 17. August 2007 – 13 TaBV 10/07 (Rn. 45)

► **Fachtagung:**

»Licht ins Dunkel! – Aktuelle Rechtssprechung im Fokus«, lautet der Titel einer Fachtagung, die die Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« gemeinsam mit AiB-Wissen am 18. Juni in Münster für InteressenvertreterInnen zur aktuellen Rechtssprechung im Arbeitsrecht anbietet.

► www.aib-verlag.de

TERMINE

18. – 20. Juni 2008

»Produktionssysteme in der Automobilindustrie – Auswirkungen auf benachbarte Branchen. Toyota – Muster für alle und alles?« lautet der Titel des Forums Politische Bildung, zu dem der IG Metall-Bezirk Baden-Württemberg einlädt. Das Forum bietet die Möglichkeit, die betriebliche Situation in der Metall- und Elektroindustrie zu überprüfen sowie Kriterien für betriebliche und tarifpolitische Konsequenzen zu erörtern. Das Ziel: Die Gestaltung menschengerechter Arbeit. Die Veranstaltung fällt unter Paragraph 37,6 BetrVG und findet in der IG Metall-Bildungsstätte Lohr statt. Seminar-Nummer: VB30708. Anmeldung per E-Mail an: Lohr@igmetall.de. Infos zum Forum gibt es bei Angela Widmann, Telefon 09 35 2 – 50 6-0.

MATERIAL

► **Arbeitshilfe:** Mit dem Programm »Einstiegsqualifizierung für Jugendliche« (EQ) sollen jungen Menschen über eine betriebliche Praxiszeit in ein reguläres Ausbildungsverhältnis wechseln können. Was das Programm genau beinhaltet, wer gefördert werden kann und wie es politisch zu bewerten ist – das zeigt die Broschüre »Einstiegsqualifizierung (EQ) im Betrieb – Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrat, Personalrat und JAV«. Bestellung oder Download unter:

► www.dgb.de
→ Service → Publikationen

► **Branchenreport:** Der aktuelle IG Metall-Branchenreport »Automobilhersteller 2004-2007« zeigt auf, wie sich Absatz und Umsatz der Automobilkonzerne entwickelt haben. In Deutschland

ging im Jahr 2007 der Absatz aller Automobilhersteller zurück. Dennoch konnten die deutschen Hersteller Marktanteile gewinnen. Trotzdem verringerten sie die Beschäftigung von 2004 bis 2006 um durchschnittlich 1,6 Prozent. Nur bei Porsche und BMW werden wieder Arbeitsplätze geschaffen, nachdem die Beschäftigung im Jahr 2005 gesunken ist. Pdf zum Herunterladen unter:

► www.extranet.igmetall.de
→ Branchen → Automobil
→ Hersteller

ZITATE

»Einen Vorsprung im Leben hat, wer da anpackt, wo die anderen erst einmal reden.«

John F. Kennedy, ehemaliger US-Präsident, der vor 91 Jahren geboren und am 22. November 1963 erschossen wurde.

»Wehret dem Telekommunismus.«

Friedrich Küppersbusch, Fernsehproduzent, zu den Spitzeleyen bei der Telekom.

STELLENANGEBOTE

Die Verwaltungsstelle **Mittelhessen** sucht ab sofort für eine unbefristete Vollzeitstelle eine/n

politische/n Sekretär/in.

Aufgaben: Beratung und Betreuung von Betrieben in allen Branchen. Kampagnen planen. Eigenständige und verantwortliche Verhandlungsführung bei Haus- oder betrieblichen Ergänzungstarifverträgen. Mitglieder in Arbeits- und Sozialrechtsfragen beraten. Gewerkschaftliche Frauenarbeit.

Anforderungen: Abgeschlossene Berufsausbildung und Berufserfahrung. IG Metall-Traineeprogramm, Akademie der Arbeit oder Fachwissen aus anderen gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen. Erfahrungen mit betrieblicher Interessenvertretung.

Bewerbungen bis 23. Juni: IG Metall, z. H. Holger Timmer, Cranachstraße 2, 35396 Gießen. Telefon 0171 – 976 6182.

Die Verwaltungsstellen **Frankfurt** und **Wiesbaden-Limburg** suchen ab Herbst für eine unbefristete Vollzeitstelle eine/n

politischen Sekretär/in.

Aufgaben: Hauptansprechperson für Era. Betriebe, Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugendvertretungen betreuen und beraten. Kampagnen planen. Mitglieder in Arbeits- und Sozialrechtsfragen beraten.

Anforderungen: IG Metall-Traineeprogramm, Akademie der Arbeit oder Fachwissen aus anderen gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen. Erfahrungen mit betrieblicher Interessenvertretung sowie Mitgliederkampagnen.

Bewerbungen bis 15. Juli (per Post oder E-Mail): IG Metall, z. H. Michael Erhardt, Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt. Telefon 069 – 24 25 31-28. E-Mail: michael.erhardt@igmetall.de



Karikatur: Freimut Woessner