

DIE SPITZE

PR mit 67

Wer mal in der Politik war, gar als Bundesminister, den füllen ein paar Jobs und Aufsichtsratsposten in der Wirtschaft nicht aus. Wolfgang Clement zum Beispiel ist Chef eines Instituts der Zeitarbeitsfirma Adecco, das sich zum Ziel gesetzt hat, auf die Öffentlichkeit einzuwirken. Der emsige PR-Mann hat noch genug Manpower, sich weiter um die Politik zu kümmern. So teilte er der Öffentlichkeit jetzt mit, dass ein gesetzlicher Mindestlohn »grundverkehrt« wäre. Und das Arbeitslosengeld für Ältere wieder zu verlängern, wäre auch »grundfalsch«. Tief berührt hat uns, dass er beim Mindestlohn vor allem das Wohl der Gewerkschaften als Grund nannte: Gáb's einen Mindestlohn, dann würden die Gewerkschaften »erst minimiert, dann überflüssig«. (Endlich erfahren wir, was das Geschäft der Gewerkschaften ist.) Auch für seinen Horror vor längerem Anspruch auf Arbeitslosengeld führt er Gründe ins Feld: Er würde den Trend zum Vorruhestand verstärken und wäre eine Abkehr vom »Prinzip der Rente mit 67«. Man sieht ja auch am Beispiel Clement: Die Wirtschaft ist ungemein scharf auf Leute über 60. Clement ist schon 67. Und – nur – darum würden wir es ihm aufrichtig gönnen, wenn er sein »Prinzip« schnellstens auf sich selbst anwenden und die (Öffentlichkeits-)Arbeit anderen überlassen würde.

ARBEITSLOSENGELD II

»Regelsätze machen arm«

Die IG Metall ermutigt erwerbslose Mitglieder, gegen die Höhe der Regelsätze beim Arbeitslosengeld II (ALG II) Widerspruch einzulegen. Jupp Legrand, Funktionsbereichsleiter Sozialpolitik: »Die aktuellen Regelleistungen sind nicht armutsfest und müssen erhöht werden. Sie verstoßen gegen das Sozialstaatsgebot.«

Betroffene müssen ihre Widersprüche eigenständig einreichen, die IG Metall gewährt Rechtshilfe. Vorbereitete Texte und Handlungshilfen gibt es bei jeder Verwaltungsstelle.

Die IG Metall hat einem Mitglied bereits Rechtsschutz für eine Verfassungsbeschwerde gewährt. Sie ist beim Bundesverfassungsgericht anhängig (Aktenzeichen 1BvR 1840/07).

Der Paritätische Wohlfahrtsverband hatte schon im vergangenen Jahr gefordert, den Regelsatz des Arbeitslosengeld II um 20 Prozent von damals 345 auf 415 Euro anzuheben. Die Berechnung des fiktiven Verbrauchs auf Basis der Einkommens- und Verbraucherstichprobe sei unrealistisch und behindere

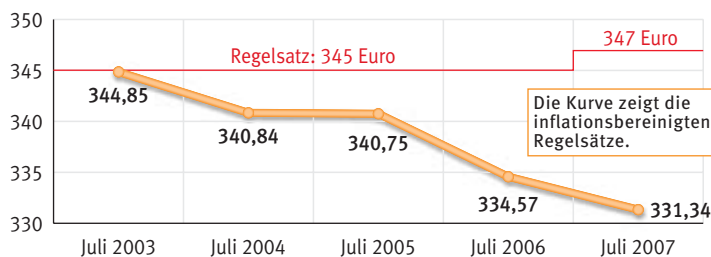
die Erwerbslosen, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. So berücksichtige der Regelsatz weder Ausgaben für Kinderbetreuung, noch für Nachhilfeunterricht. Außerdem habe das Arbeitsministerium bei der Berechnung des Regelsatzes die Preissteigerungen nach 2003 nicht berücksichtigt.

Für Kinder unter 14 Jahren sieht Hartz IV 208 Euro monatlich vor. Ausgaben für Schulsachen sind in diesem Betrag nicht vorgesehen. Für »Schreibwaren im Allgemeinen« werden monatlich 1,63 Euro bewilligt. »Dafür bekommt man gerade mal einen Bleistift und einen Radiergummi«, klagt die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen. Die Koordinierungsstelle fordert daher, das ALG II in einem ersten Schritt auf 420 Euro für Erwachsene und 252 Euro für Kinder zu erhöhen.

Die Forderung wird auch in einer öffentlichen Petition an den Deutschen Bundestag erhoben, die bis zum 11. Oktober 2007 mitgezeichnet werden kann. Sie ist über die Koordinierungsstelle abrufbar: ► www.erwerbslos.de.

ARBEITSLOSENGELD II SINKT REAL

Angaben in Euro



Quelle: Paritätischer Wohlfahrtsverband

Die ohnehin unzureichenden Regelsätze werden von den Preissteigerungen kontinuierlich gedrückt.

18

Inhalt

METALLRENTE:

Eine beliebte Form um vorzusorgen

SEITE 2

TEXTIL:

Integration war richtiger Weg

SEITE 3

GLEICHSTELLUNG:

Klageflut fiel ins Wasser

SEITE 4

STAHL:

Vom Eurobetriebsrat zum Weltbetriebsrat

SEITE 5

STICHWORT:

Teilrente

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Information bei Sonderzulagen

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

direkt gefragt:

Seit Oktober 2006 gibt es den Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL). Er hat sich in vielen Betrieben etabliert. **direkt gefragt:**

Was läuft bei euch in Sachen AVWL und betriebliche Altersversorgung?

»Wir haben zwei Tarifverträge zur Altersvorsorge mit dem Arbeitgeber: Einmal einen zu Entgeltumwandlung und dann einen zur Altersvorsorgewirksamen Leistung. Über eine Betriebsvereinbarung zum Tarifvertrag AVWL ist die Anlageform mit dem Versorgungswerk Metall-Rente festgelegt. Viele Kollegen haben über die alte Regelung zur vermögenswirksamen Leistung noch Bausparverträge am Laufen. Darüber hinaus nutzen sie jetzt die AVWL um fürs Alter vorzusorgen. Weil bei vielen die VWL ausläuft, steigt zur Zeit auch die Nachfrage zur Metall-Rente.«

Manfred Jendt, Betriebsrat, Takata-Petri AG, Aschaffenburg

»Wir haben ja keine Tarifbindung. Deshalb sind wir froh, dass die Infineon AG die betriebliche Altersversorgung neu geordnet hat. Dadurch wird bei den Arbeitgeberzuschüssen endlich nicht mehr zwischen Ost und West unterschieden. Die Zuschüsse sind natürlich abhängig vom Einkommen, das im Osten in der Regel unter dem Westniveau liegt.«

Kerstin Schulzendorf, stellvertretende BR-Vorsitzende, Infineon Technologies, Dresden

»Wir machen etwa vier Mal im Jahr gemeinsam mit dem Versorgungswerk Metall-Rente eine Informationsveranstaltung. Die Geschäftsleitung hat mit dem Versorgungswerk Metall-Rente einen Gruppenvertrag geschlossen. Bei uns haben von rund 1500 Mitarbeitern etwa ein Drittel einen Vorsorgevertrag mit der Metall-Rente abgeschlossen. Viele nutzen hierfür die AVWL und wandeln noch zusätzlich ihr Entgelt um. Sie legen noch was aus eigener Tasche drauf und holen dadurch sogar die maximale staatliche Förderung raus. Früher haben die Mitarbeiter noch eine Betriebsrente bekommen, die es heute aber nur noch in geänderter Form gibt. Darum haben wir mit der Geschäftsleitung vereinbart, dass die Kasse quasi geöffnet wird. So können die Mitarbeiter neben der Einlage des Arbeitgebers was drauflegen und ihre bereits erworbenen Ansprüche aufstocken.«

Wolfgang Dohn, stellvertretender BR-Vorsitzender, Vacuum Schmelze GmbH, Hanau

»Die Altersvorsorge ist hier schon seit 60 Jahren ein Thema. So wurde 1964 das Lemken-Versorgungswerk eingerichtet. Schrittweise wurden dann in den letzten Jahren weitere Bausteine, wie die betriebliche Altersversorgung, die Direktversicherung über Gehaltsumwandlung und der Tarifvertrag Avwl hinzugefügt. Unser Versorgungswerk bietet heute allen Mitarbeitern alle modernen Produkte an, mit denen sie fürs Alter vorsorgen können.«

Norber Schulze, Gesamtbetriebsratsvorsitzender, Lemken GmbH, Alpen

TARIFVERTRAG AVWL

Eine beliebte Form um vorzusorgen

Betriebsrenten haben in deutschen Unternehmen Tradition. Lange Zeit waren sie jedoch nur freiwillige Zusatzleistungen der Arbeitgeber. Mitarbeiterfinanzierte Betriebsrenten liegen stark im Trend, seit der Gesetzgeber sie mit Steuervorteilen und/oder Riester-Zulagen fördert.

Das Angebot einer betrieblichen Zusatzversorgung trägt zweifelsohne zur Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter im Betrieb bei. Die Möglichkeiten des IG Metall-Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung ist seit 2002 vielfach genutzt worden. Allerdings längst nicht von allen. Gerade in kleineren Betrieben und bei Geringverdienern machen immer noch viel zu wenige von der Entgeltumwandlung Gebrauch.

Seit Oktober 2006 gibt es zudem den Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL). Danach wird der Arbeitgeberbeitrag von 319 Euro im Jahr (Azubis: 159 Euro) nur noch gewährt, wenn das Geld in die Altersvorsorge, statt in die Vermögensbildung fließt. Viele Betriebe bieten ihren Mitarbeitern an, das

Geld in eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente einzusetzen. Der Vorteil: Die Beiträge bleiben auch in der Ansparphase dauerhaft sozialabgabenfrei.

Allerdings müssen die Beiträge, die über die AVWL angespart und ausgezahlt werden, versteuert werden. Trotz der tarifvertraglichen Möglichkeiten, machen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Gebrauch davon. Sie verschenken Geld vom Chef und damit auch für ihre Rente.

Freiwillige Vereinbarung

Betriebsräte befassen sich heute mehr denn je mit dem Thema Altersvorsorge. Sie organisieren Informationsveranstaltungen und führen mit den Beschäftigten auch Einzelgespräche.

In der Regel schließen sie mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Vereinbarung über eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage ab. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind im »Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung« (BetrAVG), auch Betriebsrentengesetz genannt, geregelt.

Metall-Rente – Das gemeinsame Versorgungswerk

Ein Großteil der Betriebe bieten die Produkte der Metall-Rente, dem Versorgungswerk der Tarifparteien, an. Alle Vorsorgeformen sind mit der Metall-Rente machbar.

► Infos zur Metall-Rente mit Riesterförderung: **www.metallrente.de**

► Telefonhotline der Metall-Rente für Betriebsräte und Arbeitgeber: 01 80 2/22 29 94 (Montag bis Freitag von 8 bis 16 Uhr)

► IG Metall-Broschüre »**Tarifliche Altersversorgung in der Metall- und Elektroindustrie**«. Inhalt: Allgemeinen Infos, zahlreiche Kommentare zum Tarifvertrag AVWL sowie Musterbetriebsvereinbarungen.

► IG Metall-Broschüre »**Navigator durch die Tarifrente: Mit der IG Metall was für die Rente tun**«

Beide Broschüren als Download unter: **www.extranet.igmetall.de**

→Themen →Tarifpolitik →Altersvorsorge

IMPRESSUM

direkt - Der Infodienst der IG Metall
Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantw. i. S. d. P.), 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, Telefon: 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: 06151/80 93 98, schledz@zweipius.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.

Integration GTB und IG Metall war richtiger Weg

Im Jahr 1997 wurde die Integration der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) in die IG Metall beschlossen. Zehn Jahre danach ist die Branche in der IG Metall fest etabliert und hat bei den Tarifabschlüssen ansehnliche Ergebnisse erzielt.

Der Zweite Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber erinnerte auf der Bundesbranchenkonferenz in Bad Kissingen an die lange Tradition der Branche. Nach 106 Jahren Eigenständigkeit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung hätten die Delegierten mit ihrem einstimmigen Beschluss für die Integration damals neue Wege eröffnet.

Nach der Integration 1997 habe man die Tarifpolitik der GTB erfolgreich weiterentwickelt und neue Akzente setzen können. Huber hob den vorbildlichen Tarifvertrag zur Weiterbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie hervor. Weitere Beispiele für eine intelligente Tarifpolitik gebe es auch in der Niederindustrie.

Zunahme von Leiharbeit

Etwa jeder dritte Beschäftigte der Niederindustrie nimmt ein Mal im Jahr an außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen teil – ein für die deutsche Industrie sehr hoher Prozentsatz. Die kritische Akademie in Inzell, wo die Seminare stattfinden, nannte Huber eine »Perle unter den IG Metall-Einrichtungen«. Im Mittelpunkt der Bundesbranchenkonferenz in Bad Kissingen

standen aktuelle Probleme wie die Zunahme von Leiharbeit und die Weiterentwicklung der Branchenarbeit der IG Metall.

Globalisierung und Deregulierung haben in der Textil- und Bekleidungsindustrie große Umbrüche und Beschäftigungsverluste verursacht. Der rote Faden der Konferenz war daher die Frage, wie existenzsichernde Löhne erreicht werden können und Schmutzkonkurrenz abwehrt werden kann.

Öffentlichkeit aufklären

Besonders Frauen in der Textil- und Bekleidungsindustrie sind rund um den Globus von Ausbeutung betroffen, sagte der Erste Vorsitzende der IG Metall Jürgen Peters. Auch Kinderarbeit gehöre leider immer noch zur Realität. Peters trat entschieden für eine weitere Sensibilisierung der Öffentlichkeit etwa durch Initiativen wie die »Clean Clothes Campaign« (CCC) ein, die sich für faire Produktionsbedingungen in aller Welt einsetzt.

Viele Betriebsräte gaben ihrer Sorge um anständige Arbeitsbedingungen in ihren Unternehmen Ausdruck und plädierten dafür, gar nicht erst Leiharbeit zuzulassen. Andere haben eine niedrige Quote vereinbart, die nicht überschritten werden darf.

Bei der Niederlassung Siedenburg der Wäschereikette Barusch wurde vor zwei Jahren eine Betriebsvereinbarung abgeschlos-

sen, nach der maximal 120 Arbeitsstunden pro Tag durch Leiharbeit abgedeckt werden dürfen. Das entspricht 15 Vollzeitkräften bei einer Stammbesatzung von 270 Beschäftigten.

»Wir wollten die Leiharbeit von Anfang an in Grenzen halten«, sagt die Betriebsratsvorsitzende Gerda Kueker. Andere Filialen von Barusch nehmen sich jetzt diese betriebliche Vereinbarung zum Vorbild. »Wir müssen Leiharbeit auf mehreren Ebenen anpacken«, sagte IG Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode, der für die Branche zuständig ist. Auf der Seite des verleihenden Unternehmens, aber auch beim Entleihbetrieb sollten Betriebsräte im Sinne von »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« tätig werden.

Sozialtestat ausbauen

Ein anderes Instrument, um für sozialverträgliche Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu sorgen ist das so genannte Sozialtestat. Die IG Metall bewertet textile Dienstleister nach bestimmten Kriterien wie Tariftreue.

Betriebsräte etwa von Metallbetrieben können verlangen, dass die Wäscherei, an die Arbeitskleidung vergeben wird, ein Sozialtestat vorweisen muss. Liegt es nicht vor, sollte keine Kundenbeziehung mit dem Anbieter eingegangen werden. Das Konzept des Sozialtestats soll weiter ausgebaut werden.

► **Reden und Materialien zur Bundesbranchenkonferenz Textil unter:**
www.extranet.igmetall.de

Mehr Informationen zum Sozialtestat im Extranet
→ Branchen → Textil
→ Textil-Bekleidung

Infos zur »Clean Clothes Campaign« im Extranet
→ Service
→ Begriffe von A-Z

AUB

Spitzel erwischt

Metaller bei Opel in Rüsselsheim haben ein AUB-Betriebsratsmitglied (»Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger«) beim Mitschneiden einer Betriebsratssitzung erwischt.

Das AUB-Mitglied hat sein Mandat bereits niedergelegt und kam damit einem Antrag des Betriebsrats zuvor. Einzelne Metaller im Opel-Betriebsrat wollen den AUBler dennoch anzeigen. Der heimliche Mitschnitt kann ihm bis zu drei Jahre Haft einbringen.

Extranet

Gießereifachtagung 2007 im Extranet

Gesünder arbeiten, Era, Qualifikation und Innovation – das waren die Themen auf der 20. Gießereifachtagung der IG Metall Ende September. Mehr als 200 Betriebsräte, Vertrauensleute und Geschäftsführer kamen zur jährlichen Branchenkonferenz nach Gladbeck. Auf den Konferenzseiten im **Extranet**, gibt es dazu eine Menge Informationen: Thesen,

Beiträge und Präsentationen aus den Foren. Auch die Resolution zur Leiharbeit gibt es hier zum Nachlesen und Herunterladen. Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst mit News aus der IG Metall, das komplette Seminarangebot, Tarifverträge zum Ausdrucken, Infografiken, Gerichtsentscheidungen, Presseartikel, Brancheninfos und vieles mehr.

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

► **Extranet:**
Das Extranet der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel, liefert eine Infografik und vieles mehr. Noch nicht im Extranet angemeldet? Kein Problem. Einfach mal reinschauen.

Klageflut fiel ins Wasser

► **Der Bund hat eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet, die im Auftrag der Bundesregierung die Umsetzung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes überwachen soll. Sie sitzt in Berlin:**
Telefon:
 03018/5 55 18 65
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

► **Mehr Informationen des Antidiskriminierungsbüros in Leipzig gibt es im Internet:**
 www.adb-sachsen.de
 und im Extranet
 →Thema →Gleichstellung →Gleichbehandlungsgesetz

Vor gut einem Jahr trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Vor allem die Arbeitgeber hatten sich jahrelang dagegen gestäubt. Sie prophezeiten eine Flut von Klagen. Doch die blieb aus.

Mit dem AGG setzte die Bundesregierung nach jahrelangem Zaudern die Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union um. Zwar nahm bei Beratungsstellen wie dem Antidiskriminierungsbüro in Leipzig seither die Zahl der Anfragen und Beratungsfälle zu. Aber die viel beschworene Klageflut blieb aus.

So betrug beispielsweise beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg der Anteil der Rechtsstreitigkeiten, die sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bezogen, an allen ersteingegangenen Verfahren nur 0,3 Prozent. Dabei klagten die Betroffenen häufig wegen Diskriminierung aufgrund ihres Alters und Geschlechts.

Einen Erfolg brachte das AGG den Lagerarbeiterinnen eines Logistikunternehmens in Hamburg. Sie hatten sich mit Hilfe ihres Betriebsrats erfolgreich dagegen gewehrt, dass sie bis zu 300 Euro im Monat

weniger verdienten als ihre männlichen Kollegen.

Allerdings weist das AGG nach Einschätzung von Anne Kobes, Geschäftsführerin des Antidiskriminierungsbüros in Leipzig (siehe auch Interview) noch einige Mängel auf. So schütze es etwa nicht vor Diskriminierungen durch Behörden, und beim Thema Kündigungsschutz ist es nicht eindeutig. Das AGG gelte zwar auch bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, es verweist aber bei Kündigungen auf die Bestimmungen des allgemeinen Kündigungsschutzrechtes. Auch tun sich nach Kobes Erfahrungen einige Gerichte noch schwer mit dem Gesetz. Am Arbeitsgericht Dresden sagte ihr ein Richter, sie alle hätten das Gesetz ohnehin nie gewollt.

Wenn auch die Klageflut vor den Gerichten ausblieb – die Klagen der Arbeitgeber nehmen kein Ende. Laut einer Studie der Arbeitgeber-Initiative neue soziale Marktwirtschaft soll sie das AGG Unsummen gekostet haben. Rund 1,7 Milliarden Euro wollen sie im letzten Jahr für Schulungen ihrer Mitarbeiter und die Einführung neuer Standards ausgegeben haben.

► Im Gespräch

ANNE KOBES

Antidiskriminierungsbüro Leipzig

► **direkt:** Was hat sich durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?

► **Anne Kobes:** Also, es herrscht keine neue Moral, und es gibt auch nicht weniger Lohnungleichheit. Aber das neue Gesetz hat es immerhin geschafft, Diskriminierungen zu einem breiten Thema in der Öffentlichkeit zu machen. Auch wenn darüber vorrangig negativ gesprochen wurde. Es wurde darüber gesprochen.

► **direkt:** Warum blieb die viel beschworene Klageflut aus?

► **Kobes:** Das hat verschiedene Gründe. Zum einen ist das Gesetz noch nicht so bekannt. Es ist auch nicht immer einfach, Diskriminierungen nachzuweisen. Die Hürden sind für den Einzelnen ziemlich hoch. So eine Klage kostet, Zeit, Geld und Nerven. Das steht nicht jeder durch. In dem Gesetz fehlt außerdem ein »echtes« Verbandsklagerecht und die Möglichkeit, Ansprüche an Antidiskriminierungsverbände abzugeben. Im ersten rot-grünen Entwurf war dies vorgesehen. Aber es wurde kurz vor Verabschiedung rausgekippt.

PENDLERPAUSCHALE

Doch schon ab dem ersten Kilometer

Die Beschäftigten sollten ihre Fahrtkosten bei der Steuererklärung (weiter) ab dem ersten Kilometer geltend machen. Nicht erst ab dem 21. Kilometer. Dazu raten die Arbeitsrechtler der IG Metall. Wer seine Steuererklärung schon gemacht hat und einen Steuerbescheid erhält, in dem Entfernungen zwischen Wohnung und Betrieb von weniger als 21 Kilometer abgelehnt wurden, kann Einspruch erheben. Musterbriefe dazu gibt es auf der Internetseite des DGB: www.dgb.de.

Seit Januar gilt die Entfernungspauschale von 30 Cent je Kilometer und Arbeitstag nur noch ab dem 21. Kilometer. Der Bundesfinanzhof hat jedoch »ernstliche Zweifel«, dass diese Neuregelung verfassungsgemäß ist und hat sie

per Eilbeschluss faktisch außer Kraft gesetzt. Zwei Finanzgerichte, die auch dieser Auffassung sind, haben das Bundesverfassungsgericht angerufen. Die Karlsruher Richter entscheiden voraussichtlich 2008 darüber.

Das Niedersächsische Finanzgericht hatte angeordnet, dass der Freibetrag ab dem ersten Kilometer auf den Lohnsteuerkarten eingetragen wird.

Pendler verlieren Milliarden

Die Kürzung der Pendlerpauschale hat die schwarz-rote Koalition durchgesetzt. Sie veranschlagt die Einnahmen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dadurch verlieren, für dieses Jahr auf 1,3 Milliarden Euro. Ab 2008 sollen es rund 2,5 Milliarden sein.

► **Der Beschluss des Bundesfinanzhofs ist vom 23. August 2007 (Aktenzeichen: VI B 42/07).**

► **direkt:** Was muss sich außerdem verbessern?

► **Kobes:** Wir brauchen mehr Anlaufstellen und mehr Rechte für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Ihr fehlt etwa ein Auskunftsrecht gegenüber Unternehmen. Benachteiligungen ließen sich leichter nachweisen, wenn die Stelle von Firmen beispielsweise verlangen könnte, ihre Gehaltsbilanzen offen zu legen. Und in den Unternehmen brauchen wir echte Beschwerdestellen. Dort werden noch immer zu viele nur pro Forma eingerichtet.

► **direkt:** Warum tun sich Arbeitgeber mit dem Thema so schwer?

► **Kobes:** Viele empfinden es nur als Last. Sie müssen jetzt eine Beschwerdestelle einrichten, ihre Mitarbeiter schulen und, und und. Aber sie sehen nicht die Vorteile, die es bringt, wenn so Konflikte im Betrieb rechtzeitig gelöst werden.

Vom Eurobetriebsrat zum Weltbetriebsrat

Mit der Fusion der beiden Unternehmen Arcelor und Mittal wird im November der größte Stahlkonzern der Welt entstehen. Im Zuge der Verschmelzung wurde auch ein neuer gemeinsamer europäischer Betriebsrat auf der Grundlage der beiden EBR von Arcelor und Mittal gegründet.

Es war ein schwieriger Prozess, bis die Vereinbarung mit der Geschäftsleitung des Stahlriesen Arcelor-Mittal für den neuen EBR unterzeichnet werden konnte. Immer dann, wenn es um Finanzen ging etwa bei der Größe, Ausstattung und den Weiterbildungsmöglichkeiten für den neuen EBR, wurde es schwierig. Dank der Hartnäckigkeit der Arbeitnehmerseite gab man eine ursprüngliche Minimalvariante zugunsten eines 54-köpfigen EBR auf. Damit liegt der EBR deutlich über dem gesetzlich vorgeschriebenen Limit. »Der EBR bildet so die gewerkschaftliche Realität in den einzelnen Ländern zutreffend ab«, sagt EMB-Generalsekretär Peter Scherrer.

► **Fünf Eurobetriebsräte** stellt Deutschland und damit die IG Metall. Aus dem Kreis der EBR-Mitglieder wurde der engere Ausschuss mit 25 Mitgliedern, zwei davon IG Metall, gegründet. Es handelt sich dabei um die Betriebsratsvorsitzenden des Arcelor-Werks in Bremen, Michael Breidbach, und Uwe Scharnberg vom Mittal-Standort Duisburg-Ruhrort.

Diese Woche trifft sich der engere Ausschuss des EBR zu seiner ersten Sitzung. Grundsätzliches Ziel ist es, den bestmöglichen Informationsfluss innerhalb des Arcelor-Mittal-Konzerns und den sozialen Dialog auf höchster Ebene aufrechtzuerhalten. »Wir erwarten, dass wir frühzeitig über die Investitionen und andere Pläne des Unternehmens informiert werden«, sagt EBR-Mitglied Uwe Scharnberg. Michael Breidbach sieht durch Investitionen des Konzerns die Arbeitsplätze im Flachstahlbereich gesichert.

Schlüsselrolle von Mittal
Neu und gewöhnungsbedürftig für die Arbeitnehmervertreter ist die Konstruktion des EBR. Da luxemburgisches Recht gilt, hat Firmenchef Lakshmi Mittal den Vorsitz und damit eine Schlüsselrolle im EBR. Ob er das Recht, an allen Sitzungen des EBR teilzunehmen, auch wahrnimmt, bleibt abzuwarten. Womöglich wird er den Vorsitz an ein anderes Vorstandsmitglied delegieren. Prinzipiell wird Mittal so eingeschätzt, dass er dem sozialen Dialog nicht die oberste Priorität einräumt.

EMB-Generalsekretär Scherrer sieht dennoch gute Chancen für die Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten im neuen Mega-Konzern. Vor kurzem wurden zudem Gespräche zur Gründung eines Weltbetriebsrats aufgenommen.

► **Koordinierende Rolle des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds (EMB):** Um die europäische Dimension der Arbeitnehmervertretung zu gewährleisten, wird ein Koordinator des EMB an den Sitzungen des Europäischen Betriebsrats von Arcelor-Mittal teilnehmen. Er hat beratende Stimme. Sitz des EBR ist Luxemburg. Weitere Informationen im Extranet → Branchen → Eisen und Stahl

Größter Stahlkonzern

Der weltweit größte Stahlkonzern Arcelor Mittal hat insgesamt 340 000 Beschäftigte, davon 137 000 in der Europäischen Union mit 30 Produktionsstandorten. Die größten Belegschaften sind in Polen, Frankreich, Rumänien, Belgien, Spanien, Tschechien. In Deutschland sind über 10 000 Menschen bei Arcelor-Mittal in den Werken Hamburg, Duisburg, Eisenhüttenstadt und Bremen beschäftigt.

LOHNGEFÄLLE

Geringverdiener im Abwärtsstrudel

Die Löhne in Deutschland driften auseinander. Das belegen mehrere neue Studien. Zahlen des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) und Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen: Die 15 Prozent der Westdeutschen mit den höchsten Einkommen verdienten 2001 zehn Prozent mehr als 1991. Die 25 Prozent mit den unteren Einkommen bekamen dagegen zwölf Prozent weniger. »Lohnspreizung« nennen Experten die auseinander klaffende Einkommensschere.

Gewachsen sind vor allem die Abstände zwischen mittleren und untersten Löhnen, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) herausfand. Doch auch die Zahl der Menschen, die höchstens die Hälfte des mittleren

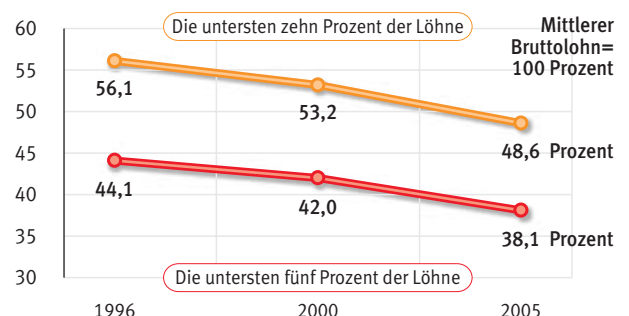
Lohns, hat zugenommen. Das DIW führt dies darauf zurück, dass der Niedriglohnsektor stark ausgeweitet wurde. 1996 hätten 14 Prozent der Beschäftigten Niedriglöhne erhalten, 2005 schon 22 Prozent. IZA und IAB nennen als weitere Gründe: rückläufige Tarifbindung und Zuwanderung von Arbeitsuchenden aus dem Osten.

Mindestlohn bremst

Damit widerlegen die Wissenschaftler Behauptungen, die Lohnspreizung sei zu gering, darunter würden die Beschäftigungschancen gering Qualifizierter leiden. Auch ein gesetzlicher Mindestlohn würde ihrer Situation keineswegs verschlechtern. Er hätte aber den guten Effekt, die krassen Einkommensunterschiede abzumildern.

LOHNUNTERSCHIEDE WACHSEN

Anteil der Arbeitnehmer/innen an allen Beschäftigten, die weniger als den mittleren Verdienst bekamen



Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Niedriglöhne wuchern in Deutschland wie Unkraut: Immer öfter liegen die Arbeitsentgelte unter der Hälfte oder sogar unter 40 Prozent des mittleren Lohns. Mindestlohn könnte die krassen Einkommensunterschiede mildern.

Seit 1992 können Beschäftigte mit einer Teilrente den Übergang in den Ruhestand gleitend gestalten. Bisher nutzen nur etwa 4000 Menschen diese Möglichkeit.

... Teilrente

Über die Bedingungen der Teilrente informiert die Deutsche Rentenversicherung Versicherte unter der Nummer: 0800/10 00 48 00 oder im Internet: www.deutsche-rentenversicherung.de Hier in der Suchmaschine das Stichwort »Teilrente« eingeben.

Wer Anspruch auf eine Rente als langjährig Versicherter (ab dem 63. Lebensjahr) hat, kann diese Rente auch als Teilrente nehmen. Dazu verringert er seine Arbeitszeit um ein bestimmtes Pensum und erhält dafür monatlich einen Teil seiner Rente. Dabei können Versicherte zwischen drei Varianten wählen. Sie können eine Ein-Drittel-Teilrente beziehen, eine halbe und eine Zwei-Drittel-Teilrente.

Die Varianten lassen sich auch kombinieren. Wer sich Schritt für Schritt in den Ruhestand verabschieden will, kann sich beispielsweise von der Ein-Drittel-Teilrente über die halbe zur Zwei-Drittel-Teilrente steigern. Wer daneben sozialversicherungspflichtig arbeitet, erwirbt daraus weitere Ansprüche und erhöht somit seine spätere Vollrente.

Die Höhe des Zuverdienstes berechnet sich nach der Höhe des

Verdienstes in den letzten drei Jahren und nach dem gewünschten Anteil an der Rente. Je geringer die Teilrente, desto mehr kann der Versicherte hinzuverdienen. Über die Höhe des Hinzuverdienstes muss der Rentenversicherungsträger dem Versicherten Auskunft geben.

Überschreitet ein Beschäftigter seine Hinzuverdienstgrenze, muss er die zu viel erhaltene Rente zurückzahlen. Es gibt allerdings Ausnahmen: Zweimal pro Jahr können Bezieher einer Teilrente die Hinzuverdienstgrenze überschreiten. Ein Versicherter, der beispielsweise eine halbe Teilrente bezieht und 1500 Euro im Monat hinzuverdient, kann in zwei Monaten 3000 Euro bekommen, ohne dass er auf Geld aus seiner Rente verzichten muss. Das kann etwa der Fall sein, wenn ein Versicherter Überstunden leistet oder Weihnachts- und Urlaubsgeld erhält.

Noch immer wählt die Mehrheit der Versicherten einen anderen Weg. Sie geht von einem Tag auf den anderen in den Ruhestand. Denn die Teilrente war in der Vergangenheit aus verschiedenen Gründen für viele nicht besonders attraktiv. So sind die Hinzuverdienstgrenzen recht knapp be-

gemessen. Dass machte die Teilrente besonders für Bezieher niedriger Einkommen unattraktiv. Für sie kam ein gleitender Übergang schon aus finanziellen Gründen nicht infrage. Auch die Varianten Ein-Drittel-, Zwei-Drittel und halbe Teilrente sind für viele zu starr geregelt. Zudem setzte die Teilrente voraus, dass der Versicherte bereits einen Anspruch auf Vollrente besaß. Angesichts dieser Bedingungen gaben in der Vergangenheit viele der Altersteilzeit den Vorzug.

In Zukunft könnte die Teilrente eine größere Rolle spielen, um neue Modelle für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu stricken. Denn die Zahl der älteren Beschäftigten in den Betrieben steigt. Allerdings müsste sie noch in einigen Punkten verbessert werden, wenn sie ein zentraler Baustein zukünftiger Vorruhestandsregelungen werden soll.

Dazu gehören beispielsweise höhere Hinzuverdienstgrenzen. Auch müssten die drei bisherigen Varianten ausgeweitet werden. Für einen gleitenden Übergang könnte es ebenfalls sinnvoll sein, Teilrente und Altersteilzeit zu kombinieren. Das ist bisher gesetzlich nicht möglich.

INTERNATIONALES

Fast 150 Morde

► **Die komplette Übersicht des Internationalen Gewerkschaftsbunds über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten ist nachzulesen im Internet unter: <http://survey07.ituc-csi.org>**

2006 wurden 144 Gewerkschafter ermordet, weil sie sich für Arbeitnehmerrechte engagiert haben. 78 davon starben in Kolumbien, 33 auf den Philippinen. Diese traurige Bilanz zieht der Internationale Gewerkschaftsbund. Aktive Mitglieder werden immer noch in vielen Ländern bedroht oder Opfer von Gewalt. Tausende Gewerkschafter wurden verhaftet, weil sie an Streiks oder Massendemonstrationen teilnahmen, in Nepal dabei auch drei erschossen. Weitere Tausende wurden entlassen, nur weil sie versucht hatten, eine Gewerkschaft zu gründen.

In einigen europäischen Ländern wird Gewerkschaftsarbeit gezielt behindert. An der Spitze steht dabei Weißrussland.

NAZI-WERBUNG

Dreister Missbrauch

Immer häufiger missbrauchen Rechtsextreme soziale Forderungen für ihre Propaganda: Sozialstaat, Mindestlohn, »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«. Hinter der Fassade steckt jedoch was anderes: Sozialstaat ja – aber nur für Deutsche. Arbeit für alle – aber ohne Gewerkschaften. Hinter der NPD-Mindestlohnforderung von 8,80 Euro steckt der Nazi-Code »88« für »HH – Heil Hitler«. All das wird in der IG Metall-Broschüre »Argumente gegen die soziale Demagogie von Rechtsextremen« durchleuchtet. Hier gibt es auch Tipps, wie man gegen Rassismus und Neonazis im Betrieb vorgeht.

► www.extranet.igmetall.de
→ Themen → Politik → Rechtsextremismus

SIEMENS

Mehr Einfluss

Erfolg für die IG Metall bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat: Alle Kandidatinnen und Kandidaten wurden gewählt. Damit stellt die IG Metall alle neun Arbeitnehmersitze im Siemens-Aufsichtsrat – bisher waren es sieben. »Das für die IG Metall hervorragende Wahlergebnis schafft die bestmögliche Basis, Einfluss auf die Zukunft und die Sicherheit der Arbeitsplätze zu nehmen«, würdigte Berthold Huber den Wahlausgang. Der Vorsitzende des Siemens-Gesamtbetriebsrats Ralf Heckmann hat angekündigt, dass sich die IG Metall-Vertreter »ohne Einschränkung« auf den Erhalt von Siemens als integrierendem Technologiekonzern einsetzen werden.

SONDERZAHLUNG

In einem Sozialplan absichern ist zulässig

Ein Sozialplan, mit dem wirtschaftliche Nachteile für Arbeitnehmer abgemildert werden, die bei einer Betriebsänderung versetzt wurden, kann als Dauerregelung auch die Absicherung von Sonderzahlungen umfassen. Nach einer Betriebsübernahme ist der neue Arbeitgeber verpflichtet, diese Leistungen zu zahlen.

BAG vom 28. März 2007 – 10 AZR 719/05

TARIFSOZIALPLAN

Auch firmenbezogene Streiks sind zulässig

Beschäftigte können bei konkreten Betriebsänderungen für einen Firmen- oder einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag streiken. Es sei denn, es existieren schon einschlägige ungekündigte tarifliche Regelungen. Es ist zulässig, wenn Arbeitnehmer für einen Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher oder sonstiger Nachteile streiken, die ihnen aus einer Betriebsänderung entstehen: zum Beispiel für verlängerte Kündigungsfristen, Abfindungen oder Qualifizierung. Die zum Streik aufrufende Gewerkschaft muss nicht warten, bis das betriebliche Interessenausgleichs- und Sozialplanverfahren abgeschlossen ist. Ein Streik wird auch nicht dadurch rechtswidrig, dass die Forderungen in ihrer Summe geeignet sind, die geplante Betriebsänderung faktisch zu verhindern oder wirtschaftlich unsinnig zu machen.

BAG vom 24. April 2007 – 1 AZR 252/06

AUSSCHLUSSFRIST

Keine Geltung für spätere Ansprüche

Eine Ausschlussfrist, die ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses beginnt, kann nicht auf Ansprüche angewendet werden, die erst danach entstehen, also zum Beispiel auf Sozialplanabfindungen.

BAG vom 19. Dezember 2006 – 9 AZR 343/06

SCHULUNG

Kein Übernachten im Tagungshotel

Besteht im Betrieb eine zumutbare allgemeine Reisekosten-Regelung, ist sie auch für Mitglieder des Betriebsrats verbindlich, die an einer Schulung teilnehmen (nach § 37 Abs. 6 BetrVG). Das gilt zumindest, wenn sie die Kosten für Übernachtung und Verpflegung beeinflussen können.

Die Übernachtung in einem Tagungshotel kann nicht allein mit den Besonderheiten von Schulungen begründet werden. Zum Beispiel damit, dass der Gedanken- und Erfahrungsaustausch über die Arbeit des Betriebsrats nach dem Tagesprogramm weitergeht. Es ist nicht erforderlich (im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG), dass Betriebsratsmitglieder in dem Hotel übernachten, in dem die Veranstaltung ist. Dazu müssen weitere besondere Umstände hinzu kommen.

BAG vom 28. März 2007 – 7 ABR 33/06

BETRIEBSÜBERGANG

Weiterarbeit im Gemeinschaftsbetrieb

Unterhalten mehrere rechtlich selbstständige Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb, weil sie einen einheitlichen Leitungsapparat geschaffen haben, ist grundsätzlich auch in diesem gemeinsamen Betrieb ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB möglich. Dies ist der Fall, wenn ein Betriebsteil auf ein anderes am Gemeinschaftsbetrieb beteiligtes Unternehmen übergeht.

Bei betriebsbedingten Kündigungen hängt der Kündigungsschutz von den Verhältnissen im Gemeinschaftsbetrieb ab. Das gilt zum Beispiel für die Frage, ob Beschäftigungsbedarf wegfällt, Möglichkeiten zur Weiterarbeit bestehen und für die Sozialauswahl. Werden Aufgaben innerhalb des Gemeinschaftsbetriebs von einem Unternehmen auf das andere übertragen, rechtfertigt das keine Kündigung.

BAG vom 15. Februar 2007 – 8 AZR 310/06

SONDERZULAGEN

Betriebsrat muss informiert werden

Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihn über die Erhöhung einer außertariflichen Zulage informiert. Das ergibt sich aus seinem allgemeinen Anspruch auf Unterrichtung nach § 80 Abs. 2 Satz 1. Im konkreten Fall gewährte die Arbeitgeberin einem Teil der Beschäftigten eine außertarifliche Sonderzulage. Dazu stellte sie den Abteilungsleitern 0,6 Prozent der Bruttogehaltssumme aller Arbeitnehmer zur Verfügung; über deren Verteilung konnten die Abteilungsleiter selbst entscheiden. Der Betriebsrat wollte wissen, welche Mitarbeiter eine um wieviel höhere Zulage erhalten hatten. Andernfalls könne er nicht prüfen, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet wurde und ob er ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 hatte.

Die Arbeitgeberin verweigerte die Auskunft. Sie argumentierte, der Betriebsrat könne sich die Informationen durch Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten selbst verschaffen. Dazu hat er ein Recht nach § 80 Abs. 2 Satz 2. In Bezug auf die Vergütung verdränge dieser Passus den Absatz über den allgemeinen Unterrichtsanspruch in Satz 1. Dem widersprach das Gericht. Der allgemeine Auskunftsanspruch und der Anspruch auf Einblick in die Gehaltslisten bestünden nebeneinander.

BAG vom 10. Oktober 2006 – 1 ABR 68/05

EINGRUPPIERUNG

Keine Mitsprache bei gleicher Absenkung

Senkt ein Arbeitgeber die Eingangsvergütungen für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichmäßig ab, hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Darum kann er nicht seine Zustimmung zur geplanten Eingruppierung mit dem Verweis darauf verweigern, dass er nicht beteiligt wurde.

LAG Hamm vom 8. Juni 2007 – 13 TaBV 117/06

► Das Letzte aus dem Gerichtssaal:

Bei einer nicht ernst gemeinten Bewerbung hat ein abgelehnter Bewerber keinen Anspruch auf Schadensersatz nach dem Antidiskriminierungsgesetz. Das entschied das LAG Baden-Württemberg im Falle eines Ex-Rechtsanwalts, der Arbeitslosengeld II bezog und sich bei der Arbeitsgemeinschaft Arbeitslosengeld II beworben hatte. Im Bewerbungsschreiben hatte er eine Sonderabgabe für Bordellbesucher gefordert. Sein Lebenslauf enthielt unter anderem die Passage: »im Zuge der sog. Reform Hartz IV auf Bahnhofsniveau verharzt«. In so etwas sahen die Richter keine ernst gemeinte Bewerbung.

13. August 2007 – 3 Ta 119/07

TERMINE

27. November

Die IG Metall veranstaltet eine »Jahrestagung Mitbestimmungsakademie«. Das Motto: »Für Beschäftigung: Unternehmensstrategien beeinflussen und die Innovationsfähigkeit im Unternehmen verbessern. Anforderungen an Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und die Rolle der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.« Die IG Metall-Vorstandsmitglieder Berthold Huber und Wolf Jürgen Röder nehmen Stellung und diskutieren mit interessierten Aufsichtsräten und Fachleuten aus Praxis und Wissenschaft. Veranstaltungsort: IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt. Anmeldung und Informationen zum Ablauf gibt es bei Kollegin Michèle Morbitzer, Telefon 069/66 93-2305. E-Mail: michele.morbitzer@igmetall.de

MATERIAL

► **Handwerk:** »Selbstverwaltung im Handwerk« lautet der Titel der IG Metall-Arbeitshilfe, in der die Vizepräsidenten der Arbeitnehmervertretungen zur Selbstverwaltung im Handwerk Stellung nehmen. Die Broschüre unterstützt die Arbeit der Vizepräsidenten und gibt Hilfestellung, die Handwerkskammerpolitik vor Ort zu gestalten. Zum Herunterladen unter:

► www.extranet.igmetall.de
→ Branchen → Handwerk
→ Arbeitshilfen

► **Tarifpolitik:** Die IG Metall-Broschüre »Daten – Fakten – Informationen 2007« liefert die wichtigsten Tarifdaten aus den Branchen, Entwicklung der Löhne und Gehälter und vieles mehr. Bestellung über das Extranet unter:

► www.extranet.igmetall.de
→ Themen → Tarifpolitik → Literatur → Broschüren

TAGUNG

»Vom Notstand der Demokratie zum Notstand der Republik?« so der Titel einer Tagung von IG Metall und Verdi. Dort werden unter anderem Gerhart Baum (FDP), Gabriele Heinecke (Republikanischer Anwaltsverein) und Hans-Jürgen Urban (IG Metall) zur sozialen Ungleichheit in Deutschland Stellung nehmen. Tagungsort: **23. Oktober, 17 Uhr**, IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt.

ZITATE

»Die Ungleichheit der Einkommensverteilung in Deutschland hat zugenommen – nicht zuletzt, weil die Einkünfte aus Kapitalerträgen viel stärker gestiegen sind, als die Arbeitslöhne. (...) Der Aufstieg der einen darf nicht der Abstieg der anderen sein. (...)«

Horst Köhler, Bundespräsident, in seiner Berliner Rede zum »Tag der deutschen Einheit«.

BÜCHER

► »Eine andere Welt ist möglich«, behaupten seit Jahren fortschrittliche soziale Bewegungen. Aber wie soll sie aussehen? Die Erfahrung ist nur allzu bekannt: Selbst wer reichlich Argumente parat hat, um die bestehende Welt(un)ordnung zu kritisieren, gerät bei der Frage nach den Alternativen nicht selten ins Schwitzen. Lang erwartete Antworten und Anstöße gibt das »ABC der Alternativen«.

U. Brand/B. Lösch/S. Thimmel: »ABC der Alternativen«. VSA-Verlag, 2007. 10 Euro.

STELLENANGEBOT

Die Verwaltungsstellen **Eisenach** und **Suhl-Sonneberg** suchen befristet eine/n

Jugendsekretär/in.

Aufgaben: Koordination der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Betreuung, Vorbereitung, Organisation und Durchführung der JAV-Gremien und -Wahlen. Erarbeitung und Durchführung von Mitgliederwerbekampagnen. Planung von Seminarangeboten im Jugendbereich. Betreuung von Betriebsratsgremien. Sachgebietsbetreuung »Prekäre Beschäftigung« und »Leiharbeit«.

Anforderungen: Abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung oder vergleichbare Ausbildung, Traineeprogramm oder hauptamtliche Erfahrung bei einer anderen DGB-Gewerkschaft. Kenntnisse in gesellschafts-, wirtschafts-, tarifpolitischen und betriebswirtschaftlichen Fragen. Erfahrung in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit.

Bewerbungen: Bis 1. Dezember an: IG Metall Eisenach, z.H. Uwe Laubach, Rennbahn 5, 99817 Eisenach. Telefon 03691/25 49-0.



Karikatur: Gerhard Mester / Cartoon-Caricature-Contor