

DIE SPITZE

Ausgestoßen

Beim Wittern neuer Trends sind die Wirtschaftsmagazine immer ganz vorn. In seiner April-Ausgabe hat uns das »Manager Magazin« über folgenden Trend alarmiert: Viele »Leistungsträger« fühlen sich als »Ausgestoßene« und planen, das Land zu verlassen. Die Gründe für den »Heimatfrust der Business-Class« seien der »Linksruck in der Politik«, der »Wunsch nach mehr Umverteilung und sozialer Sicherheit«, die Kritik an hohen Managergehältern und die »Razzien« gegen Steuerhinterzieher. Das alles verstärkte bei der »Wirtschaftselite« das »Gefühl: Wir sind hier nicht willkommen.« (Demnach sind das alles Steuerflüchtlinge?) Knapp die Hälfte der deutschen Aktionäre, so das Magazin, habe in einer Emnid-Umfrage Verständnis dafür geäußert, »dass Wohlhabende mit ihrem Geld steuerschonend ins Ausland gehen«. Ein Siebtel habe selbst schon mal überlegt, Geld ins Ausland zu schaffen. Ach so. Es ist also das (in Deutschland gemachte) Geld, das ins Ausland fliehen soll, die »Leistungsträger« selbst wollen bleiben. Das wundert uns auch nicht: Hat das »Manager Magazin« doch in der gleichen Ausgabe einen zweiten Trend ausgemacht: Die Wirtschaftselite baut »erstmal seit 1945« wieder »großbürgerlich«: »Prachtbauten«, die den »Glanz des Erhabenen, des Würdigen, einfach des Herrschaftlichen« verströmen. Gebaut wird in Deutschland.

LEIHARBEIT

Truck startet am 1. Mai

Der Aktionstruck zur Leiharbeit kommt ins Rollen. Am 1. Mai startet er in Düsseldorf. Dort beginnt er seine Tour durch Deutschland.

Der Aktionstruck ist Teil der Kampagne »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld«, mit der sich die IG Metall für bessere Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit einsetzt. Jeder Bezirk kann ihn für einen bestimmten Zeitraum buchen und ihn gemeinsam mit Verwaltungsstellen auf öffentlichen Plätzen einsetzen.

An dem Truck können sich Leiharbeiter über ihre Rechte und interessierte Bürger über Leiharbeit informieren. Die Verwaltungsstellen, in deren Stadt der Truck Station macht, werden ihre Betriebsräte in der Region informieren und ihnen Material zukommen lassen. Den aktuellen Tour-Plan gibt es auch im Internet. Bereits am 9. April startete die IG Metall eine ei-

gene Internet-Seite zur Kampagne. Unter www.gleichearbeit-gleichesgeld.de werden die Stationen des Trucks in regelmäßigen Abständen aktualisiert. Hier gibt es auch Informationen zu Aktionen sowie Zahlen und Fakten rund um das Thema Leiharbeit.

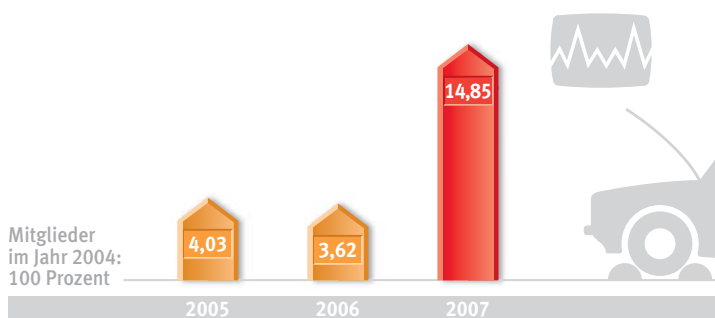
Leiharbeit jetzt anpacken

Für den Erfolg der Kampagne kommt es aber auch auf die Betriebsräte und Vertrauensleute an. Es geht nun darum, das Thema in den Unternehmen anzupacken und für bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter zu kämpfen.

Die IG Metall hat dazu ein Aktionshandbuch verfasst. Es bietet rechtliche Grundlagen zur Leiharbeit und Tipps, was Betriebsräte tun können. Dieses Aktionshandbuch gibt es ab sofort in den örtlichen Verwaltungsstellen.

KFZ-BESCHÄFTIGTE UND IG METALL

Zunahme der IG Metall-Mitglieder im Kfz-Handwerk im Vergleich zu 2004, Angaben in Prozent



Quelle: IG Metall: Ressort Mitgliederstatistik

2007 waren die Mitgliederzuwächse im Kfz-Handwerk erheblich höher als in den Jahren zuvor. Der entscheidende Grund dafür waren die Angriffe der Arbeitgeber auf die Tarifverträge. Zurzeit laufen überall Tarifverhandlungen. Mehr darüber steht auf Seite 6.

Inhalt

ALTERSTEILZEIT:
Die Brücke muss weiterhin bleiben
SEITE 2

WEITERBILDUNG:
Betriebe kümmern sich zu wenig
SEITE 3

BR-EINKÜNFTE:
Transparenz schafft mehr Vertrauen
SEITE 4

DATENSCHUTZ:
Schnüffeln verhindern
SEITE 5

STICHWORT:
Werkverträge
SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:
Keine Rente nach einer Straftat
SEITE 7

INFOS UND TIPPS
SEITE 8

Die IG Metall hat die Tarifverträge zur Altersteilzeit gekündigt. Nun geht es darum, eine Anschlussregelung auszuhandeln. **direkt fragt:**

Warum braucht ihr eine neue Regelung zur Altersteilzeit?

»Wir wurden vor fast einem Jahr von einer Beteiligungsgesellschaft gekauft. Der neue Besitzer will investieren, aber zugleich sollen wir unsere Mannschaft verjüngen. Unser Altersdurchschnitt liegt zurzeit bei fast 50 Jahren. Natürlich sollen die Älteren nicht einfach gehen. Aber nur mit Übergangsmodellen werden wir unseren Altersdurchschnitt senken können, ohne dass dabei Kollegen auf der Strecke bleiben. Das werden wir kaum hinkriegen, wenn die Altersteilzeit vom nächsten Jahr an nicht mehr gefördert wird.«

Bruno Rocker, Betriebsratsvorsitzender, Schleicher Electronic, Berlin

»Wir brauchen Altersteilzeit, damit unsere Kolleginnen und Kollegen gesund in Rente gehen können, ohne ihren Lebensstandard nach unten schrauben zu müssen. Wir brauchen Altersteilzeit, damit unsere Auszubildenden auch in Zukunft übernommen werden. Wer das bezahlt, muss geklärt werden. Aber wir müssen verhindern, dass Arbeitgeber bei der nächsten Tarifrunde den Versuch unternehmen, einen Teil des Erhöhungsvolumen für die Altersteilzeit abzuzweigen.«

Herbert Kasperek, stellv. BR-Vorsitzender, Liebherr, Biberach

»Bei uns hat die Altersteilzeit als Brücke gut funktioniert. Unser Betrieb hat sie nicht dazu genutzt, um Arbeitsplätze abzubauen. Wenn ältere Kollegen ausgeschieden sind, wurden sie immer ersetzt. Viele unserer Auszubildenden sind über die Brücke Altersteilzeit auf eine feste Stelle gerutscht. Das haben wir auch mit der Förderung erreicht. Diese Chance müssen wir ihnen auch weiterhin geben.«

Andreas Eben, Betriebsrat, Still, Hamburg

»In der Produktion und in den Büros steigt der Druck seit Jahren. Fast jedem ist klar: Das halten viele noch nicht einmal bis 60 durch. Deshalb brauchen wir die Altersteilzeit. Sie gibt den Kollegen und Kolleginnen Planungssicherheit. Auf die Altersteilzeit kann ich mich rechtzeitig einstellen. Außerdem ist klar, für Jüngere und Auszubildende steigt die Chance, eingestellt oder übernommen zu werden, wenn die Älteren in den Betrieben Platz machen.«

Joachim Nisch, VK-Leiter, Daimler, Sindelfingen

»Mit rund 48 Jahren ist der Altersdurchschnitt bei uns recht hoch. Davon kommen wir nur mit Altersteilzeit herunter. Denn dank der Regelung konnten wir jedes Jahr neun Auszubildende fest übernehmen. Aber auch der Mittelbau braucht die Perspektive Altersteilzeit. Wer heute 40 Jahre alt ist, wird nicht bis 67 hier arbeiten können. Natürlich könnte man die Altersteilzeit auch ohne Förderung fortführen, aber dann werden sich die meisten das kaum noch leisten können.«

Manfred Bogen, GBR-Vorsitzender, Europipe, Mühlheim

Die Brücke muss bleiben

Die Zahl der Menschen, die über Altersteilzeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden, stieg in den letzten Jahren stark an. Während im Jahr 2000 erst drei Prozent der Neurentner Altersteilzeit genutzt hatten, waren es 2005 bereits 14 Prozent (siehe Grafik). Das Interesse an Altersteilzeit wächst. Dennoch soll nach den bisherigen Plänen der Bundesregierung die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) 2010 auslaufen.

Alle Tarifverträge zur Altersteilzeit im Organisationsbereich der IG Metall sind mit dieser Förderung verknüpft und laufen am 31. Dezember 2009 aus. Um Druck auf die Arbeitgeber und die Politik zu machen, hat die IG Metall nun in fast allen Tarifgebieten diese Verträge gekündigt. Die gekündigten Tarifverträge wirken aber nach. Wer bis Ende 2006 einen Altersteil-

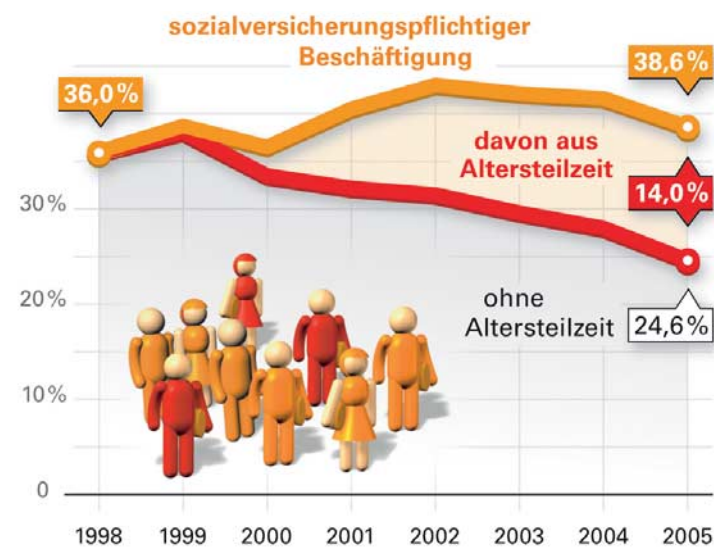
zeitvertrag abgeschlossen hat, kann als langjährig Versicherter mit 62 in Altersrente gehen. Abschläge werden dann auf der Basis »Rente mit 65« berechnet. Die Jahrgänge 1953 und 1954 können bis 2009 einen Antrag stellen. Sie brauchen aber eine längere Laufzeit als die im Tarifvertrag vorgesehenen sechs Jahre, da sie erst mit 63 in Altersrente gehen können. In den Tarifverträgen gibt es entsprechende Öffnungsklauseln.

Von der Förderung profitieren auch Auszubildende und Arbeitslose. Die Zuschüsse der BA fließen nur, wenn der Betrieb die Stelle mit einem Arbeitslosen wieder besetzt oder einen Azubis übernimmt. Allein im Jahr 2006 bekamen rund 100 000 Menschen einen Arbeitsplatz, der zuvor durch Altersteilzeit frei geworden war. Mehr Infos:

► www.extranet.igmetall.de

Altersteilzeit hält Beschäftigte im Job

So viele Personen im Alter zwischen 60 und 65 Jahren gingen in Altersrente aus ...



Quelle: Altersübergangsreport 2/207 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

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@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.

Ausbildungslücke wächst

200 000 Schulabgänger werden in diesem Jahr ohne Ausbildungsplatz bleiben. Dies geht aus dem Berufsbildungsbericht 2008 hervor. Für 100 000 Bewerber will die Regierung mit dem neuen Ausbildungsbonus Lehrstellen schaffen. Bereits 2007 sind 100 000 Bewerber ohne Ausbildungsplatz geblieben. Zwar gibt es mehr Ausbildungsverträge, gleichzeitig jedoch auch mehr Schulabgänger. Den Ausbildungspakt sieht die IG Metall gescheitert. »Die Paktpartner sonnen sich in Erfolgen, die nur auf dem Papier stehen«, kritisiert IG Metall-Vorstandsmitglied Regina Görner.

Pitstop wählt Betriebsräte

In 19 Pitstop-Filialen im Rhein-Main-Neckar-Raum sind neue Betriebsräte gewählt worden. Damit ist der Weg frei für die Wahl eines Gesamtbetriebsrats für den Kfz-Konzern. Die Wahl eingefädelt hatte Jürgen Fried von der IG Metall Darmstadt. »Pitstop-Beschäftigte sind auf mich zugekommen. Sie haben über schlechte Bedingungen und hohe Forderungen der Geschäftsleitungen vor Ort geklagt.« Nach und nach kamen immer mehr Standorte dazu. In Mannheim wählten die Beschäftigten einen zentralen Wahlvorstand, der die Wahlen in den 19 Filialen zeitgleich am 8. April organisiert hat.

Kfz-Tariftreue-Check wirkt

Die IG Metall Küste lobt öffentlich tariftreue Kfz-Betriebe – und stellt Tarifsünder an den Pranger. Die Presse ist bei den Verleihungen immer dabei. Die IG Metall Flensburg, die den Tarifcheck initiiert hat, verschickt jetzt auch Tariftreue-Listen an ihre Mitglieder. Es wirkt: Einige tariftreue Kfz-Betriebe melden mehr Kundschaft. Und der örtliche Kfz-Innungspräsident Lüttmer ist wütend über die vielen Anrufe, warum er denn nicht Tarif zahle. Die Arbeitgeber nehmen die Tariftreue-Urkunden nicht gerne entgegen, meint Michael Schmitt von der IG Metall Flensburg. »Aus Angst vor der Landesinnung. Einige sagen das ganz offen.«

Immer weniger Weiterbildung

Alle reden über Qualifizierung und Fachkräftemangel. Doch die Unternehmen bilden immer weniger weiter. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung ist Deutschland Weiterbildungs-Schlusslicht in Westeuropa. Nur 30 Prozent aller Beschäftigten hatten im Jahr 2005 eine Qualifizierung. Zum Vergleich: In Tschechien waren es 59 Prozent.

Dramatische Entwicklung

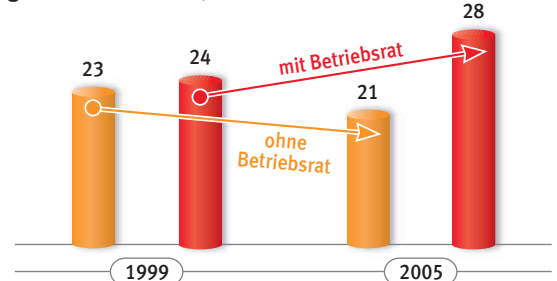
Der Negativtrend setzt sich fort: Nach bislang unveröffentlichten Ergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für 2007 nahmen nur noch 22 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungskursen teil. Die Metall- und Elektroindustrie liegt mit 21 Prozent knapp darunter. Ausgerechnet bei den Niedrigqualifizierten, die im Strukturwandel besonders Qualifizierung brauchen, tut sich nichts: Nur 11 Prozent der Ungelernten in der Metallindustrie wurden 2007 weitergebildet.

»Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist die Entwicklung dramatisch«, warnt IG Metall-Vorstandsmitglied Regina Görner. Ein Finanzierungssystem der Aus- und Weiterbildung mit einer gerechten Beteiligung aller Unternehmen sei überfällig.

In Betrieben mit Tarifbindung und Betriebsrat wird laut IAB deut-

Mehr Weiterbildung mit Betriebsrat

Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilgenommen haben, in Prozent



Quelle: IAB Betriebspanel, bezogen auf Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten.

In Betrieben mit Betriebsrat wird mehr weitergebildet als in vergleichbaren Betrieben ohne Betriebsrat. Auch die Tarifbindung hat laut IAB positive Auswirkungen.

lich mehr weitergebildet. Der 2006 von der IG Metall durchgesetzte Tarifvertrag Qualifizierung wird jedoch noch zu wenig genutzt, meint Klaus Heimann vom Ressort Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand. Zu diesem Ergebnis kommt auch Reinhard Bahn Müller von der Uni Tübingen für die Metallindustrie Baden-Württemberg, wo der Tarifvertrag Qualifizierung bereits seit 2001 gilt. Allerdings habe der Tarifvertrag dort eines bewirkt: Das frühere Randthema Qualifizierung ist verstärkt in der Diskussion – auch dort, wo es bislang nie Weiterbildung gab.

► Die Weiterbil-
dungserhebungen
des BiBB und des
IAB unterscheiden
sich methodisch.
Das IAB fasst den
Weiterbildungsbe-
griff enger (nur echte
Kurse) und kommt
daher auf etwas klei-
nere Zahlen.

Extranet

Gemeinsam für die Menschenrechte

Die IG Metall unterstützt Amnesty International in ihrem Kampf gegen schwerwiegende Verletzungen von Menschenrechten, etwa dem Recht auf Meinungsfreiheit und auf Freiheit von Diskriminierung. Als Gewerkschaft engagieren wir uns besonders für gewerkschaftliche Rechte. Denn: Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte.

Nichts fürchten Staaten mehr, als dass ihre Menschenrechtsverletzungen ins Licht der Öffentlichkeit gezerzt werden. Deshalb hat Amnesty International das Früh-

warnsystem der sogenannten »Urgent Actions« (eilige Aktionen) entwickelt. Diese Eilaktionen haben bereits Tausenden von Menschen das Leben gerettet. Urgent Actions funktionieren nach einem einfachen Prinzip: Man braucht nur einen Brief zu schreiben.

Regelmäßig werden künftig im Extranet solche »Urgent Actions« angekündigt und die gewerkschaftlich Aktiven gebeten, diese Aktionen persönlich zu unterstützen. Wer den Infodienst bezieht, kann sofort aktiv werden.

► Das Extranet
bietet einen tägli-
chen Infodienst.
Dieser Dienst der
IG Metall weist auf
Neuigkeiten hin,
empfiehlt interes-
sante Presseartikel
und enthält außer-
dem einen Service-
tipp sowie eine
Grafik.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

Transparenz schafft Vertrauen

► **Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erhalten durchschnittlich 15 000 Euro pro Jahr. Das meiste Geld führen sie an die Hans-Böckler-Stiftung ab. Knapp 3000 Euro netto bleiben übrig. So erhielt die HBS 2007 rund 32 Millionen Euro, davon 13 Millionen von der IG Metall. Ratgeber für Aufsichtsräte gibt es im extranet. ► www.extranet.igmetall.de → Aktive → Aufsichtsrat**

In der IG Metall gibt es zurzeit Überlegungen, neue Grundsätze zur Betriebsratsarbeit zu erarbeiten. Dabei will die Gewerkschaft auch für Transparenz bei den Einkommen werben.

Das Bild vom Betriebsrat, der jede Menge Geld verdient und Vergünstigungen erhält, hat mit der Wirklichkeit nichts zu tun. Beim Einkommen ist der Durchschnitt mit den Kollegen vergleichbar. Das durchschnittliche betriebsangehörige IG Metall-Mitglied verdient zurzeit 2250 Euro pro Monat. Betriebsräte mit und ohne Aufsichtsratsfunktion erhalten im Durchschnitt 2540 Euro.

Im Organisationsbereich der IG Metall sind nur 6,5 Prozent aller Betriebsräte freigestellt. Die große Mehrheit arbeitet in einem Beruf und ist zusätzlich als Betriebsrat engagiert. Zwar können sie während der Arbeitszeit für den Betriebsrat tätig werden. Doch der eigentliche Job erledigt sich in dieser Zeit meist nicht von selbst.

Gerade angesichts der Belastungen, die viele Interessenvertreter zusätzlich auf sich nehmen, wirbt die IG Metall dafür offenzulegen, nach welchen Kriterien die

Vergütung von Betriebsräten geregelt ist. Denn Transparenz schafft Vertrauen bei den Beschäftigten und natürlich auch in der Öffentlichkeit.

Wie Betriebsräte eine solche Transparenz schaffen können, muss jedes Gremium selbst überlegen. Klare Spielregeln könnten ihnen jedoch die Arbeit erheblich erleichtern.

Mögliche Karriere zählt mit

Beim Einkommen kommt es für die IG Metall etwa darauf an, dass freigestellte Betriebsräte bei der Bezahlung genauso behandelt werden wie eine Vergleichsgruppe im Betrieb. Dabei muss auch eine hypothetische Karriere eingerechnet werden, die ein freigestellter Betriebsrat bei vergleichbarem Engagement, etwa bei Weiterbildungen, in seinem Beruf gemacht hätte.

Ausgeschlossen werden müssen dagegen Eigenbelege, Sonderboni, Vergünstigungen und andere Extras. Auf vernünftige Arbeitsbedingungen müssen Betriebsräte deshalb nicht verzichten. Dazu kann beispielsweise auch ein Dienstwagen gehören.

► Im Gespräch

DETLEF WETZEL

Zweiter Vorsitzender der IG Metall

? direkt: Warum sollten freigestellte Betriebsräte ihre Einkünfte offen legen?

► **Detlef Wetzel:** Es geht darum, einen falschen Eindruck, der in der Öffentlichkeit entstanden ist, zu korrigieren. Es ist keineswegs so, dass Betriebsräte wie Manager bezahlt werden. Tatsache ist: Im Organisationsbereich der IG Metall machen weit über 90 Prozent ihre Arbeit als Betriebsrat ehrenamtlich neben ihrem eigentlichen Job. Die müssen oft einer korrekten Bezahlung hinterherlaufen oder werden in ihrer Arbeit behindert. Betriebsräte werden tendenziell eher zu schlecht als zu gut bezahlt.

? direkt: Wie lässt sich Transparenz am besten herstellen?

► **Wetzel:** Die Privatsphäre des Einzelnen muss geschützt bleiben. Darum kann natürlich niemand gezwungen werden, als Person sein Gehalt offen zu legen. Es gibt Beispiele, wo Betriebsratsgremien die Gehaltsstruktur und nicht einzelne Gehälter öffentlich gemacht haben. Oder warum sollte nicht das Durchschnittsgehalt von Mitarbeitern aus der Belegschaft herangezogen werden, die nach Alter und Funktionen vergleichbar sind? Dort, wo so etwas gemacht wurde, stellen wir fest: Das wirkt vertrauensbildend und beendet wilde Spekulationen.

? direkt: Was kann die IG Metall in diesem Zusammenhang tun?

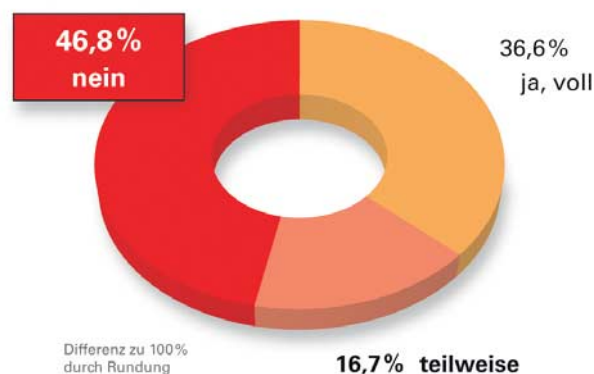
► **Wetzel:** Wir haben zum Beispiel für unsere Aufsichtsratsarbeit klare Spielregeln erarbeitet. In Leitlinien wird festgehalten, welche Aufgaben wir in diesen Gremien haben und welches Selbstverständnis unserer Arbeit als Interessenvertreter zugrunde liegt.

Ein Punkt dabei ist auch die Vergütung. Ich könnte mir durchaus ähnliche Spielregeln für Betriebsratsarbeit vorstellen: Regeln, die klar, einleuchtend und nachvollziehbar sind und für alle gelten. Außerdem beantwortet das Betriebsverfassungsgesetz alle Fragen, wie Betriebsräte behandelt und bezahlt werden müssen.

LÄNGERE ARBEITSZEIT

Mehrarbeit wird oft nicht bezahlt

In diesen Betrieben wurde 2007 Lohnausgleich für die Ausweitung der Arbeitszeit gezahlt:



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05 und 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Viele Betriebe weiten ihre Arbeitszeiten aus. Allerdings zahlt sich das für viele Beschäftigte nicht aus. In fast der Hälfte der Betriebe wurde kein Lohnausgleich gezahlt.

Kosten gespart

Seit fünf Jahren beobachtet das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) einen anhaltenden Trend zu längeren Arbeitszeiten. Allein zwischen 2005 und 2007 hat ein Viertel der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat die Arbeitszeit ausgeweitet. Das zeigt die aktuelle Betriebsrätebefragung des WSI.

Dabei handelt es sich nicht um Überstunden, sondern um eine Verlängerung der ganz normalen Arbeitszeit. Damit sparen viele Betriebe Kosten. Denn fast die Hälfte aller Betriebe zahlte für die längeren Arbeitszeiten keinen Lohnausgleich. Lediglich in 53 Prozent der Betriebe gaben die Befragten an, dass die zusätzliche Arbeitszeit voll oder auch nur teilweise bezahlt wird.

Alles sehen, alles lesen – Betrieb als Glaskasten

Die Skandale bei Lidl, Edeka und Plus werfen ein Schlaglicht darauf, wie Beschäftigte heute bespitzelt werden können. Technisch ist immer mehr machbar.

Videokameras sind häufig in Betrieben installiert, vor allem um Produktionsabläufe oder Eingangsbereiche zu überwachen. Aber es ist grundsätzlich verboten, Menschen an ihrem Arbeitsplatz heimlich zu überwachen. Das würde gegen das Datenschutzgesetz (Paragraf 6b) verstoßen und unzulässig in die Persönlichkeitsrechte eingreifen.

Wenig ist erlaubt

Auch **nicht heimliche** Video-Überwachung ist nur in eng begrenzten Ausnahmefällen erlaubt:

- Die Überwachung muss objektiv begründet sein, bei Diebstahl ein konkreter Verdacht bestehen.
- Die Überwachung muss für konkret festgelegte Zwecke erfolgen und wirklich erforderlich sein.
- Es darf nur eine kleine Gruppe überwacht werden und nur für einen begrenzten Zeitraum.
- Die Rechte der Betroffenen müssen geschützt werden.

Bevor Videokameras installiert werden, muss der **Betriebsrat** informiert werden (Paragraf 80 Abs. 2 BetrVG).

Es gibt immer mehr Möglichkeiten, Beschäftigte zu kontrollieren: über Telefone, Emails, Internet, Zu-

gangskontrollsysteme, Außendienstmitarbeiter durch Laptops, verortbare Handys und abrufbare Navigationsrechner.

Jede Überwachung ist mitbestimmungspflichtig (Paragraf 87 Abs. 1 Nr. 6). Verstößt der Arbeitgeber dagegen, ist sie unzulässig und die durch Überwachung gewonnenen Erkenntnisse dürfen

Qualitäts-Kontrolle

- Kontrolle kommt oft im Gewand des Qualitätsmanagements daher. VW bietet den Autohäusern seit Anfang 2008 ein Datenauswertungssystem CSS (Customer Satisfaction Survey). Damit können die Ergebnisse der Kundenbefragung nicht mehr nur betriebsbezogen aufgezeigt werden, sondern bis auf den einzelnen Serviceberater heruntergebrochen werden. Wer weniger »bringt«, ist dingfest gemacht. Gut 80 Prozent der Betriebe haben zugestimmt. Die Betriebsräte wurden nicht vorher informiert. Die IG Metall empfiehlt den Betriebsräten, nur zuzustimmen, wenn eine Betriebsvereinbarung sicherstellt, dass die Teilnahme freiwillig ist und die Daten nicht zu Kündigungen missbraucht werden.

nicht verwertet werden, zum Beispiel beim Arbeitsgericht.

In der Metallindustrie sind vor allem Email-Überwachungen bekannt geworden. Opfer sind meist Betriebsräte. Doch Arbeitgeber, die Mails von Interessenvertretungen lesen, handeln rechtswidrig und machen sich strafbar. Betriebsräte dürfen firmeneigene Email-Systeme nutzen. Dabei gilt für sie das Telekommunikations- und das Telemediengesetz (das alte Fernmeldegeheimnis). Das gilt auch für private Mails der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; es sei denn, es ist ausdrücklich verboten, das System privat zu nutzen.

Probleme gibt es häufig in deutschen Töchtern amerikanischer Konzerne, deren Server in den USA stehen. Dort sind Zugriffe auf Mails, Leistungs- und Verhaltensdaten erlaubt.

Die Personen zählen

So lange es das schon seit Ewigkeiten diskutierte **Arbeitnehmerdatenschutzgesetz** nicht gibt, sollten Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu wahren. Sie können sicherstellen, dass Daten nicht der Verhaltens- und Leistungskontrolle dienen und nicht für arbeitsrechtliche Maßnahmen herangezogen werden.

► **Muster-Betriebsvereinbarungen zu Datenverarbeitung, Email, Internet, Video- und Kameraüberwachung, CAD-Systemen, mobilen DV-Geräten (Laptops, Notebooks), Telefon und Handys gibt es im: »Formularbuch Arbeitshilfen und Erläuterungen« (Ergänzungsband zum Standardwerk »BetrVG Betriebsverfassungsgesetz«).**
Herausgeber: Wolfgang Däubler, Michael Kittner, Thomas Klebe.
Das Formularbuch ist 2006 im Bund-Verlag erschienen und kostet 98 Euro.
www.bund-verlag.de

D G B

Huber plädiert für Zukunftsdebatte ohne Denkverbote

Die Gewerkschaftslandschaft hat sich in den vergangenen zehn Jahren stark verändert. Das stellt auch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) vor neue Herausforderungen. Deshalb diskutieren die IG Metall und alle anderen Einzelgewerkschaften über die Zukunft ihres Dachverbands.

Die Gewerkschaften haben in den vergangenen Jahren einen Wandel durchlebt. Mehrere kleinere Organisationen fusionierten. Eine zunehmend internationalisierte Wirtschaft und ein größer werden des Europa stellt sie vor neue ge-

werkschaftspolitische Aufgaben. Gleichzeitig kämpfen viele Gewerkschaft gegen Mitglieder- und damit auch verbundene Einnahmeverluste an.

Das Ziel ist ein starker DGB

Vor diesem Hintergrund diskutieren die Einzelgewerkschaften und der DGB zurzeit über mögliche Reformen des Dachverbandes. Dabei geht es unter anderem darum, welche Rolle die regionalen Strukturen des DGB im Verhältnis zur Bundesebene in Zukunft spielen sollen. Im Mittelpunkt sollte dabei

nach Ansicht des Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Berthold Huber, die Zukunftsfähigkeit des DGB stehen und nicht einzelne Ebenen. Huber plädiert für eine offene Debatte über die Zukunft des DGB, in der es keine Tabus und Denkverbote geben sollte. Die IG Metall sei sich ihrer besonderen Verantwortung für den DGB bewusst, sagte Huber. Deshalb müssten Reformen offen diskutiert werden. Denn nur dann gebe es eine Zukunft für den DGB. Ziel der IG Metall ist in jedem Fall ein starker und handlungsfähiger DGB.

► **Der DGB ist die Stimme der Gewerkschaften gegenüber politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden. Der DGB koordiniert gewerkschaftliche Aktivitäten.**
www.dgb.de

Bei einem Werkvertrag verpflichtet sich ein Auftragnehmer, für einen Auftraggeber eigenständig ein bestimmtes »Werk« zu erstellen. Dabei kann er sich der Mithilfe

... Werkvertrag

Was in der Produktion die Leiharbeit, ist in vielen Forschungs- und Entwicklungsbereichen der Werkvertrag. Ob Airbus, Alstom, Audi, BMW, Daimler, Opel oder VW – überall herrscht ein Wildwuchs an Werkverträgen. Wie viele es sind, können Betriebsräte oft nur erahnen. Zum Beispiel anhand des Andrangs auf Parkplätze und in Kantinen. Hier entstehen wachsende mitbestimmungs- und tariffreie Zonen, die sich der Gestaltung und Kontrolle durch Betriebsräte entziehen.

anderer Personen bedienen, also Menschen einstellen, die die Arbeit ausführen oder Aufträge an Subunternehmen vergeben.

Der Auftragnehmer übt aber das Weisungsrecht aus – und nicht der Arbeitgeber der Firma, für den der Beschäftigte mit Werkvertrag ein »Werk« erstellt. Das unterscheidet ihn von Leiharbeitnehmern nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Leihkräfte üben eine Tätigkeit nach Weisungen des Entleihers aus. Der Verleiher wählt sie nur aus und stellt sie dem Entleihunternehmen zur Verfügung.

Der Arbeitnehmer mit Werkvertrag ist nicht in die Betriebsorganisation des Auftraggebers eingegliedert. Sein Arbeitgeber, also der Auftragnehmer, bestimmt über seinen Arbeitsort selbst, stellt eigene Arbeitsmittel zur Verfügung und trägt dafür auch die Kosten. Beim Werkvertrag bezahlt

der Auftraggeber nicht die Arbeit, sondern das fertige Werk. Bei Mängeln haftet der Auftragnehmer.

Einer Arbeitnehmerüberlassung muss der **Betriebsrat** nach Paragraph 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zustimmen, einem Werkvertrag nicht. Werkverträge werden oft abgeschlossen, damit der Betriebsrat keinen Einfluss nehmen kann. Gegen Werkverträge vorgehen kann er nur, wenn es sich um **Schein-Werkverträge** handelt. Nach Paragraph 80 Abs. 2 BetrVG hat er das Recht zu erfahren, ob, wie viele und welche Werkvertrags-Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind. Er kann sich die Verträge zeigen lassen und sie prüfen.

Entscheidend dafür, ob es sich um einen Werkvertrag handelt, ist nicht die Bezeichnung als solche in einem schriftlichen Vertrag, sondern die tatsächlichen Verhältnisse. Handelt es sich in Wirklichkeit um einen Schein-Werkvertrag, ist das unzulässige Arbeitnehmerüberlassung. In diesem Fall ist – rechtlich gesehen – ein Arbeitsvertrag zwischen dem Auftragnehmer und dem Werkvertrags-Arbeitnehmer zustande gekommen.

Dies sind **Indizien** für einen Schein-Werkvertrag:

► Der Arbeitnehmer liefert kein abgrenzbares Werk ab. Er ist in die normale betriebliche Arbeit eingegliedert und arbeitet mit den Stammbeschäftigten zusammen.

► Der Auftraggeber im Einsatzbetrieb stellt das Werkzeug und Material. Er erteilt nicht nur Weisungen bezogen auf das konkrete »Werk«, sondern auch solche, die sich auf den betrieblichen Arbeitsprozess beziehen.

► Der Werkvertrags-Unternehmer verfolgt keine anderen Geschäftszwecke, sondern vermittelt ausschließlich Arbeitnehmer.

Einzelne Indizien reichen jedoch nicht als Beweis. Es kommt auf die Gesamtsituation an. »Die Rechtsprechung zu Werkverträgen ist aus gewerkschaftlicher Sicht unbefriedigend«, sagt der Experte Hans Braul, Rechtsanwalt aus Hannover.

Handelt es sich in Wirklichkeit um einen Schein-Werkvertrag, also eigentlich um eine Einstellung, der der **Betriebsrat** zustimmen muss, sind seine **Rechte** missachtet worden. In diesem Fall kann er verlangen, dass die rechtswidrig Beschäftigten nicht weiter für den Betrieb arbeiten. Oder, dass der Arbeitgeber solche Beschäftigungen in Zukunft unterlässt.

KFZ-TARIFRUNDEN

Beschäftigte in NRW diskutieren Angebot

Mit Warnstreiks reagieren Kfz-Beschäftigte in Niedersachsen diese Woche auf die gescheiterten Verhandlungen am 4. April. In Bayern begannen am 8. April Warnstreiks. In Baden-Württemberg haben sich in den vergangenen Wochen schon mehr als 5000 Handwerker an Aktionen beteiligt.

Im Saarland gab es Ende März einen Abschluss: Ab April gibt es 2,5 Prozent mehr Geld, ab Dezember 2008 und 2009 jeweils weitere zwei Prozent.

In Nordrhein-Westfalen legten die Arbeitgeber am 4. April ein verhandlungsfähiges Angebot für die rund 85 000 Kfzler vor. Es wird zurzeit in den Betrieben diskutiert. Dabei ließen die Arbeitgeber die 40-Stundenwoche fallen. Sie

boten die gleichen Entgelterhöhungen an wie im Saarland. Laufzeit bis Ende Februar 2010.

Das Weihnachtsgeld soll nach den Vorstellungen der Arbeitgeber – je nach Wirtschaftslage – freiwillig um bis zu 70 Prozent gesenkt, aber auch um 85 Prozent erhöht werden können. Die Quote der Beschäftigten mit 40 Wochenstunden soll von 18 auf 25 Prozent steigen, die Wochenarbeitszeit flexibler werden. Höchst umstritten ist ihre Forderung, den Urlaub um zwei Tage zu kürzen.

Am 17. April will die IG Metall mit den Arbeitgebern »auf Ziel verhandeln«, kündigte Verhandlungsführer Werner Birkhahn an.

In den meisten Tarifgebieten gehen die Verhandlungen weiter.

E U G H

Tariftreue gekippt

Der Europäische Gerichtshof hat eine Vorschrift des niedersächsischen Landesvergabegesetzes gekippt. Nach Auffassung der Richter müssen sich Unternehmen zwar an nationale Mindestlöhne halten, nicht aber an einen Tarifvertrag, der nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer kritisierte die Entscheidung. Die europäische Vergaberichtlinie lege fest, dass Mitgliedstaaten bei öffentlichen Aufträgen auch soziale Kriterien und Tariftreueregeln berücksichtigen dürfen. Die Entscheidung konterkariere dies. Mindestlöhne seien nun wichtiger denn je, sagte Sommer, und forderte die Politik auf, sich dafür einzusetzen.

- **Nächste Verhandlungstermine:**
10. April Hamburg,
14. April Baden-Württemberg,
15. April Niedersachsen/Osnabrück,
17. April NRW,
22. April Bayern,
28. April Baden-Württemberg,
29. April Hamburg.

Mehr zum Angebot in NRW unter:
www.nrw.igmetall.de

ANNAHMEVERZUG

Geld auch bei nicht erbrachter Leistung

Wenn ein Arbeitgeber eine ihm angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt, muss er trotz nicht erbrachter Arbeitsleistung die vereinbarte Vergütung zahlen. Denn der Arbeitgeber kommt in diesem Fall in Annahmeverzug. Der Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers vermindert sich allerdings um den Betrag, den er während dieser Zeit anderweitig verdient hat oder hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte.

Ein solches »böswilliges Unterlassen« kann bereits dann vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Änderungskündigung das neue Angebot nicht unter Vorbehalt einer gerichtlichen Prüfung annimmt. Das gilt allerdings nur, wenn die angebotene Änderung auch zumutbar ist.

Gänzlich andere Arbeiten als die vertraglich vereinbarten können einem Beschäftigten jedoch nicht zugemutet werden. Weniger Gehalt dagegen schon. Das muss der Arbeitnehmer zumindest solange hinnehmen, bis ein Gericht über die Wirksamkeit des Änderungsangebots entschieden hat.

BAG vom 26. September 2007 – 5 AZR 870/06

SOZIALPLAN

Höchstgrenze ist keine Benachteiligung

Höchstgrenzen in Sozialplänen stellen keine verbotene Benachteiligung dar. Deshalb können die Betriebsparteien etwa vereinbaren, dass Abfindungen mit dem Alter und der Betriebszugehörigkeit steigen, dieser Anstieg aber nach oben begrenzt ist.

Eine solche Vereinbarung stellt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts keine verbotene Benachteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Sie begrenze lediglich die Folgen einer Abfindungsregelung, die das höhere Lebensalter begünstigt.

BAG vom 2. Oktober 2007 – 1 AZN 793/07

BEFRISTUNG

Nur direkt nach der Ausbildung

Eine befristete Beschäftigung ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Dies gilt etwa im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern (siehe § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TBfG). Diese Regelung rechtfertigt allerdings nur eine erste Befristung. Eine Vertragsverlängerung kann nicht damit begründet werden. Es sind lediglich geringfügige Änderungen des Befristungsablaufs möglich.

BAG vom 10. Oktober 2007 – 7 AZR 795/06

SCHULDNER

Einrede der Verjährung kann unzulässig sein

Unter bestimmten Umständen kann sich ein Schuldner nicht auf eine Verjährung berufen. Das gilt etwa dann, wenn der Schuldner den Gläubiger durch sein Verhalten von einer Klage abgehalten hat. Die Verjährungseinrede ist auch dann unzulässig, wenn dem Gläubiger vorgegaukelt wurde, dass der Anspruch auch ohne Rechtsstreit vollständig erfüllt werde. Der Schuldner muss allerdings nicht angesichts einer drohenden Verjährung auf seine fehlende Leistungsbereitschaft hinweisen.

BAG vom 7. November 2007 – 5 AZR 910/06

ARBEITSENTGELT

Jubiläumsgabe hängt von Betriebstreue ab

Der Anspruch auf eine Jubiläumsgabe kann von den Betriebsparteien daran geknüpft werden, dass dem Arbeitgeber Betriebstreue bewiesen wurde. Dabei müssen Beschäftigungszeiten vor einem Betriebsübergang jedoch nicht berücksichtigt werden.

BAG vom 26. September 2007 – 10 AZR 657/06

ARBEITSUNFALL

Keine Rente nach einer Straftat

Raser haben keinen Anspruch auf eine Verletztenrente. Das entschied das Bundessozialgericht (BSG) im Fall eines Mannes, der auf dem Weg zu seiner Praktikumsstelle nach einem gefährlichen Überholmanöver verunglückt war. Der Mann hatte vor einer Bergkuppe und einer Rechtskurve eine Fahrzeugkolonne überholt. Dabei stieß er mit einem entgegen kommenden Auto zusammen. Die Fahrerin des Wagens wurde schwer verletzt. Das Amtsgericht verurteilte ihn daraufhin wegen vorsätzlicher Straßenverkehrsfährdung.

Nach Auffassung des BSG muss die Berufsgenossenschaft zwar den Unfall als Wege-Arbeitsunfall anerkennen. Geldleistungen muss sie aber nicht zahlen. Nach § 101 Abs. 2 SGB VII darf sie einem Versicherten die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung ganz oder teilweise versagen, wenn der Arbeitsunfall bei einer Straftat eintritt.

BSG vom 18. März 2008 – B2 U 1/07 R

ARBEITSLOSENGELD

Leistungen während Wiedereingliederung

Arbeitslose haben Anspruch auf Leistungen, auch wenn sie im Rahmen einer Wiedereingliederung stundenweise unentgeltlich arbeiten. Solange ein Versicherter seine bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht in vollem Umfang wieder ausüben kann, ist er weiterhin arbeitsunfähig. Denn eine Teil-Arbeitsunfähigkeit gibt es nach Auffassung des Bundessozialgerichts (BSG) nicht. Eine stufenweise Eingliederung ändere nichts am Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Damit widersprach das Gericht der Bundesagentur für Arbeit. Sie hatte einer ehemaligen Heileiterin kein Arbeitslosengeld mehr bewilligt, nachdem sie nach Absprache mit ihrem Arzt bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine Wiedereingliederung absolvierte.

BSG vom 21. März 2007 – B11a AL 31/06 R

► **Ratgeber für Betriebsräte:**

Im Bund-Verlag ist der neue Kittner erschienen. Michael Kittner: »Arbeits- und Sozialordnung, Gesetzestexte, Einleitungen, Anwendungshilfen«, Bund-Verlag, 2008, 33. aktualisierte Auflage, 1569 Seiten, 24,90 Euro. www.bund-verlag.de

TERMINE

21. Mai

Alle reden von »Organizing«, doch was verbirgt sich hinter diesem Schlagwort? Wikipedia bringt es auf den Punkt: »Eine Methode zur Stärkung der eigenen Durchsetzungsfähigkeit und zur Mitgliedergewinnung«. Organizing kann der IG Metall helfen, Mitglieder zu gewinnen und damit ihr Durchsetzungsvermögen zu verbessern. Bei der IG Metall-Tagung wird der Zweite Vorsitzende Detlef Wetzel ausführen, warum sich die IG Metall verändern muss. Danach folgt eine Diskussion. Ein Vertreter von der Schweizerischen Gewerkschaft Unia zeigt auf, wie Organizing in der Schweiz funktioniert. Die Tagung beginnt um 9.30 Uhr und findet in der IG Metall-Vorstandsverwaltung in Frankfurt statt. Mehr Informationen: Joerg.Weigand@igmetall.de

MATERIAL

► **Betriebsratsarbeit:** Der Bund-Verlag stellt »Betriebsratswissen digital« jetzt auch für den Online-Zugriff zur Verfügung. Der »elektronische Helfer« mit seinen verlinkten Rechtsinformationen und Arbeitshilfen soll die Arbeit der Interessenvertreter erleichtern. Das Angebot kann 28 Tage kostenfrei getestet werden.

► www.bunddigital.de

► **Vertrauensleute:** Bis Ende Mai werden in den Betrieben Vertrauensleute gewählt. Die IG Metall bietet viele Infos, Materialien, Textbausteine zur Unterstützung an. Zudem gibt es spezielle Flyer für die Kandidatensuche aus dem Engineering-Bereich. Download:

► www.extranet.igmetall.de

→ Aktive

→ Vertrauensleute

→ Wahlen → VL-Wahlen 2008

TAGUNG

30. Mai bis 1. Juni

Das DGB-Bildungswerk veranstaltet in Hattingen eine Brasilien-Tagung mit den gewerkschaftlichen Aktionsgruppen. Mit Gewerkschaftern aus Brasilien werden aktuelle Entwicklungen und Perspektiven in Brasilien diskutiert. Themen: Wirtschaftswachstum und Sozialpolitik der Regierung Lula sowie die Positionen der Gewerkschaften. Infos gibt es bei Kerstin.Roeske@dgb-bildungswerk.de

ZITATE

»Ein Arbeitnehmer ohne soziale Bindung ist kein erstrebenswertes Ziel, das ist eher eine Horrorvision. Der Mensch braucht Heimat.«

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall

»Bildung kommt von Bildschirm und nicht von Buch – sonst hieße es ja Buchung.«

Dieter Hildebrandt, Kabarettist

BÜCHER

Frauen- und Gleichstellungspolitik ist Gesellschaftspolitik, Querschnittsaufgabe und braucht Visionen: Es geht nicht um einen Rollentausch der Geschlechter, sondern um eine gerechte Verteilung von Macht und Einkommen, um eine gerechte Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit, um die Vergesellschaftung der so genannten privaten Arbeit. In diesem Lesebuch wird die Vielfalt der Frauenbilder in der Welt der Arbeit illustriert und das Engagement vieler Frauen gewürdigt.

H. Schwitzer/Chr. Wilke/M. Kopel:
»aktiv – kompetent – mittendrin«.
VSA-Verlag, 2008. 14,80 Euro.

STELLENANGEBOTE

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

politische/n Sekretär/in.

Aufgaben: Initiieren und Umsetzen von Mitgliederentwicklungskonzepten. Betriebe in allen Branchen beraten und betreuen. Verhandlungen bei Haus- und betrieblichen Ergänzungstarifverträgen führen. Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute in Tarif-, Arbeits- und Sozialrechtsfragen beraten.

Anforderungen: Berufserfahrung. Abschluss des Trainee-Programms der IG Metall, Studium an der Akademie der Arbeit oder gleichwertiges Fachwissen. Erfahrung mit betrieblichen Interessenvertretungen. Verhandlungsgeschick und rhetorische Fähigkeiten. Fähigkeit, selbstständig zu organisieren und konzeptionell zu arbeiten.

Bewerbungen: Bis 30. April an: IG Metall, z. H. Wolfgang Werth, Schobbostraße 54, 59755 Arnsberg. Telefon 02932 – 97 93-0.

