

DIE SPITZE

Kochlöffel

US-Präsident Bush nennt »Angela« eine »starke Frau« (ein Schelm, wer die böse Absichten dahinter vermutet, er umwerbe einen neuen Mitläufer gegen den Iran). »Starke Frauen« wie Angela Merkel, die Karriere machen statt ihre ganze Erfüllung in Hausarbeit und Mutterschaft zu finden, sind allerdings in Old Germany momentan megaout. Sie seien schuld, dass »Deutschland kaum noch Kinder bekommt«. Wie Tagesschau-Sprecherin Eva Herman klagen zurzeit viele Mitstreiter. Frauen, so Eva Herman, wissen nicht mehr, welche »Gnade« sich in der »schöpfungsgewollten Aufteilung« findet. (Für alle, die nicht mehr wissen, worin die besteht: Mann ist im Bärenfell auf der Jagd, Frau hütet Kind und Feuer.) Diese Aufteilung habe »in aller Regel dauerhafte Harmonie und Frieden in den Familien zur Folge«, »Sicherheit, Glück und Seelenfrieden«. Wohin es führt, wenn Frauen sich in männliche Reviere begeben, zeigt der Fall des Brandenburger Chirurgen, dem 4 Finger fehlen, die ihm angeblich seine Frau abgesägt hat. Die 5 Versicherungen, die er vorher abgeschlossen hatte, wollen die 2 Millionen Euro nicht zahlen. Stattdessen steht er wegen Betrugs vor Gericht. Mit dem Glück und Seelenfrieden ist es wohl vorbei. Das alles wäre nicht passiert, wenn die Frau statt zur Motorsäge zum schöpfungsgewollten Kochlöffel gegriffen hätte.

TARIFRUNDE TEXTIL

»Unmoralisch«

Seit 1. Mai laufen in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie Warnstreiks. Nach 3 erfolglosen Tarifrunden für die rund 130 000 Beschäftigten haben die Arbeitgeber am 11. Mai (nach Redaktionsschluss) eine letzte Chance, durch ein verhandlungsfähiges Angebot einen Großkonflikt zu vermeiden.

Am 30. April lief die Friedenspflicht aus. Als Erste trat die Nachschicht bei Autoliv in Elmshorn in Warnstreik. In den ersten Tagen haben rund 5000 Beschäftigte die Arbeit niedergelegt. Warnstreiks in der Textilindustrie können erhebliche Auswirkungen auf andere Branchen haben. Bestreikt wurden zuerst Autozulieferer wie Lear, Johnson Controls, Faurecia und Ideal Automotive – Firmen, die Autositze und Teppichböden für Daimler-Chrysler, Audi, BMW und

Ford herstellen. Aktionen gab es auch bei der Medizintextilien-Firma Paul Hartmann, bei Margarete Steiff und Hugo Boss.

Mehrere regionale Arbeitgeberverbände haben mit Abwehr-Aussperrungen gedroht. Die Arbeitgeber hatten zuletzt ein Angebot präsentiert, das aus Sicht der IG Metall absolut unzumutbar und »unmoralisch« war: 210 Euro Einmalzahlung für Mai bis Oktober und 2,3 Prozent mehr Geld ab November für weitere 13 Monate. Beides sollten Betriebe mit wirtschaftlichen Problemen aussetzen können. Auch die Jahressonderzahlung sollten Firmen beschneiden können: um bis zu 50 Prozent. Die Übernahme der Azubis lehnten die Arbeitgeber ab. Die IG Metall sollte sich verpflichten, über Tarifregelungen zu unbezahlten, längeren Arbeitszeiten zu verhandeln.

ARBEITSLOSE

»Unsozialer Gesetzentwurf«

Die schwarz-rote Bundesregierung will den Druck auf Arbeitslose weiter erhöhen. Anfang Mai hat das Kabinett den Entwurf eines »Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitssuchende« verabschiedet.

Hinter der harmlosen Formulierung verbergen sich Griffe in die Taschen Arbeitsloser. Geschätzte Mehreinnahmen für Bund und Kommunen: rund 500 Millionen Euro dieses Jahr, ab 2007 rund 1,5 Milliarden Euro jährlich. Der Gesetzentwurf sieht neben »flächendeckenden« Kontrollen auch schärfere Sanktionen bei Pflichtverletzungen vor. Wer etwa eine Eingliederungsvereinbarung innerhalb eines Jahres 2 Mal ablehnt, er-

hält 60 Prozent weniger Arbeitslosengeld II. Bisher zog die Arbeitsagentur nur 30 Prozent ab, wenn die zweite Ablehnung innerhalb von 3 Monaten erfolgte.

Zusammen lebende Arbeitslose sollen zudem selbst beweisen, dass sie kein Paar sind. Gelingt das nicht, wird die Mitbewohnerin oder der Mitbewohner in die Pflicht genommen. Derzeit haben die Arbeitsagenturen die Beweislast.

Die IG Metall hat den Gesetzesentwurf scharf kritisiert. Jürgen Peters, Erster Vorsitzender: »Dieser Entwurf ist phantasielos und unsozial. Seit Jahren werden die Bedingungen für Arbeitslose verschärft. Die Arbeitslosigkeit hat das nicht verringert.«

9

Inhalt

KRANKHEITSSTAND:
Immer weniger trauen sich

SEITE 2

ALTERSVORSORGE:
Besseres Polster dank Tarif

SEITE 3

EUROPA:
Von Frankreich lernen

SEITE 4

QUALIFIZIERUNG:
Das bringt der neue Tarifvertrag

SEITE 5

STICHWORT:
Nachfrage

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:
Wem Bonuspunkte zustehen

SEITE 7

TERMINE UND ZITATE
SEITE 8

direkt gefragt:

Seit Jahren war die Abwesenheitsrate im Betrieb nicht so niedrig wie 2005, stellt der Verband der betrieblichen Krankenkassen fest. direkt fragt Betriebsräte:

Wie bewertet Ihr den niedrigen Krankenstand?

»Da wirken 2 Einflüsse, die völlig gegensätzlich sind: Einerseits ist die Sorge um den Arbeitsplatz überall spürbar – bei Leiharbeitern und in kleineren Betrieben besonders, aber auch bei Beschäftigten, die keine Kündigung zu fürchten brauchen. Auf der anderen Seite wurde viel getan, um die Gesundheit zu fördern. Wir haben zum Beispiel das Schichtsystem verändert und kürzere Zyklen vereinbart. Auch die Arbeitsplätze sind heute viel ergonomischer eingerichtet als noch vor wenigen Jahren – das alles senkt den Krankenstand.«

Peter Camin, BR-Vorsitzender, Hydro Aluminium, Hamburg

»Das Arbeitsklima hat sich enorm verschärft. Der Druck, immer zu funktionieren, ist so groß geworden, dass man in den Gruppen oft praktisch keinen Vorgesetzten mehr braucht. Auf der Strecke bleibt die Sensibilität gegenüber dem Körper und der Leistungsfähigkeit.«

Willi Girelli, Betriebsrat, Salzgitter Flachstahl, Salzgitter

»Die Leute ignorieren ihren Gesundheitszustand. Wer nicht kommt, hat wirklich ernsthafte Probleme. Sich mal eine kurze Auszeit nehmen, weil man sich nicht wohl fühlt – das ist wegen der hohen Belastung und der Angst um den Arbeitsplatz einfach nicht drin. Langfristig wird dieses Verhalten problematische Folgen haben und zu schwerwiegenden Krankheiten mit längeren Ausfallzeiten führen – weil erste Symptome nicht behandelt werden konnten. Ein Frühwarnsystem, um Belastungssymptome zu erkennen, wäre gut.«

Gerlinde Aumiller, Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung, Siemens, München

»Die Angst um den Arbeitsplatz treibt alle um. Aber letztlich entscheidet jeder morgens, wenn der Wecker klingelt, ob er zur Arbeit geht oder nicht. Entscheidend ist aus meiner Sicht das Betriebsklima. Wo kollegial zusammen gearbeitet wird, gehen die Beschäftigten auch dann zur Arbeit, wenn es ihnen nicht so gut geht. Wenn in der Gruppe kein gutes Klima herrscht, geht der Krankenstand in die Höhe.«

Alfred Matejka, Betriebsrat, Federal Mogul, Wiesbaden

»Wenn die Arbeitgeber durch den niedrigen Krankenstand tatsächlich rund eine Milliarde Euro gespart haben, sollten sie wenigstens die Hälfte davon in den Ausbau gesundheitsfördernder und ergonomischer Arbeitsplätze investieren. Am besten würde das tariflich festgeschrieben – wir hätten dann eine Situation, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer Gewinner sind. Im übrigen sind die Krankenstände kein Schicksal. In Unternehmen, in denen man sich kontinuierlich um Kranke kümmert und versucht, sie wieder einzugliedern, wird auch der Gesundheitszustand besser.«

Bernhard Grunewald, Betriebsrat, Opel, Rüsselsheim

K R A N K E N S T A N D

Krank sein? Immer weniger trauen sich

Noch nie waren die Krankenversicherten in Deutschland so selten krank gemeldet wie im vergangenen Jahr. Der Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK) stellt fest, dass der niedrigste Wert seit Beginn der statistischen Erhebungen 1976 erreicht wurde.

Der ohnehin schon geringe Krankenstand in den Betrieben ging von 3,6 (2004) auf 3,5 Prozent zurück. Zwei Drittel der Arbeitnehmer fehlten nie oder höchstens eine Woche. 44 Prozent der Beschäftigten waren 2005 keinen Tag krankgeschrieben. Anfang der 90er Jahre waren nach Angaben der BKK die Beschäftigten noch doppelt so lange krankgemeldet.

Besonders belastet waren – wie in den Vorjahren – die Beschäftigten in der Abfallbeseitigung, in Post- und Eisenbahndienst und in Verkehrsbetrieben. Auch bei den Gründen für die Krankschreibung

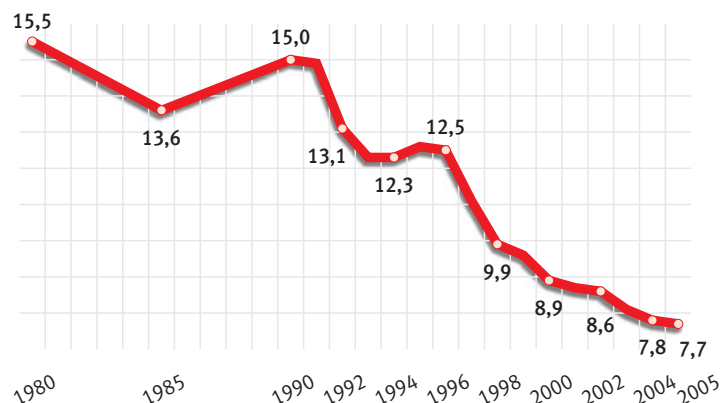
gen hält der Trend der vorherigen Jahre an: Muskel- und Skeletterkrankungen (27 Prozent), Atemwegserkrankungen (16 Prozent) und Verletzungen (15 Prozent) werden am häufigsten genannt. Allerdings nehmen **psychische Erkrankungen** in der Häufigkeit und in der Dauer beträchtlich zu. Besonders betroffen sind Helferinnen in der Krankenpflege und arbeitslose Frauen.

Langanhaltende Krankheiten mit über sechswöchiger Krankheitsdauer beeinflussen die Statistik beträchtlich: Sie machen nur 4 Prozent der Fälle aus, aber sie verursachen über 40 Prozent der Krankheitstage.

Der BKK mit 6,9 Millionen Versicherten erfasst und analysiert die gesundheitlichen Befunde jedes 4. Beschäftigten. Damit ergibt sich ein repräsentatives Bild des »Krankheitsgeschehens«.

K R A N K E N S T A N D W I R D G E R I N G E R

Ausfalltage pro Mitglied der betrieblichen Krankenkassen seit 1980



Quelle: Bundesverband der Betriebskrankenkassen

Die Grafik der Betriebskrankenkassen zeigt die tatsächlichen Ausfalltage in den Betrieben. Die Zahl der ärztlichen Krankschreibungstage ist höher (2005: 12,7 Tage), aber sie umfasst alle Kalendertage, also auch die Wochenenden und die Feiertage.

I M P R E S S U M

IGM-direkt · Informationsdienst der IG Metall
Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler · IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantw. i. S. d. P.), Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein
E-Mail: direkt@igmetall.de
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38, E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten · Druck: apm AG Darmstadt
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt; Benutzername: direkt; Kennwort: direktweb
TELEFON DER REDAKTION DIREKT: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-20 02

Besseres Polster für 3. Lebensabschnitt

Mit dem »Tarifvertrag altersvorsorgewirksame Leistungen«, kurz AVWL, werden die »vermögenswirksamen Leistungen« (VWL) ab Oktober für die zusätzliche Altersversorgung eingesetzt. Dies ist auf 3 Wegen möglich: Privatvertrag, Entgeltumwandlung oder Betriebsrente. Für laufende Verträge über vermögenswirksame Leistungen gelten längere Übergangsfristen.

Mit dem Tarifvertrag Entgeltumwandlung von 2001 hatte die IG Metall den 1. Schritt getan, die Altersvorsorge der Beschäftigten zu verbessern. Seitdem haben alle Metall-Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihr Arbeitgeber für sie in eine Zusatzrente einahlt. Die 319 Euro können genauso »umgewandelt« werden wie das bisher schon umgewandelte Entgelt. Der Tarifvertrag Entgeltumwandlung, der Ende des Jahres auslaufen sollte, wurde bis 31. Dezember 2012 verlängert – so lange läuft auch der AVWL-Vertrag. Daneben eröffnet der neue Tarifvertrag 2 weitere Möglichkeiten (siehe Schaubild).

Die, die sich für eine **private Zusatzrente** entscheiden, müssen dem Arbeitgeber mitteilen, bei welchem Anbieter sie ihr Geld anlegen wollen. Die Tarifparteien haben empfohlen, dazu ein neues Produkt der Metall-Rente, dem gemeinsamen Versorgungswerk, zu nehmen. Das wird dann besonders günstig, wenn der Arbeitgeber die Verträge organisiert.

Die 3. Variante ist die **vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente**. Dazu muss der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen. Diese Form ist auf Dauer attraktiv, denn – anders als bei der Entgeltumwandlung – fallen hier ab 2009 keine Sozialbeiträge an.

Der Wechsel von der Vermögensbildung zur Altersvorsorge ist sinnvoll: Viele Beschäftigte können die bisherige Sparförderung gar nicht nutzen, weil die Einkommensgrenzen seit Jahren nicht erhöht wurden. Auch neue Lebensversicherungen abzuschließen, ist seit 2005 nicht mehr attraktiv – weil sie künftig bei der Auszahlung versteuert werden müssen.

ALTE RVORSORGE – DIE 3 VARIANTEN IM TARIFVERTRAG

Die 319,08 Euro altersvorsorgewirksame Leistungen können genutzt werden zur...

... private Rente (neu)

Bei der **Kapitalgedeckten Altersvorsorge** kann der Betrag aufgestockt werden.

Vorteil: Nach derzeitiger Rechtslage keine Krankenversicherungsbeiträge auf die Rente.

Nachteil: hohe Gebühren für Vertragsabschluss.

2 Förderwege:

► **Zulage:** zurzeit jährlich pro Erwachsenen bis 114 Euro, pro Kind 138 Euro (Höchstbetrag, wenn 3 % des Vorjahreseinkommens investiert wird).

► **Steuerbonus:** 1575 Euro im Jahr absetzbar.

... Entgeltumwandlung

Bei der **Brutto-Entgeltumwandlung** für Altersvorsorge fallen keine Steuern und bis Ende 2008 keine Sozialabgaben an.

► Bei der **Netto-Entgeltumwandlung** gibt es die Riesterförderung: Zulagen oder steuerliche Vergünstigungen (wie bei privater Altersvorsorge).

► Die **319 Euro** können auf andere Entgeltbeträge für die Altersvorsorge »draufgepackt« werden, so dass die Höchstförderung (siehe linke Spalte) möglich ist.

... Betriebsrente (neu)

Bei der vom **Arbeitgeber finanzierten Betriebsrente** nehmen Beschäftigte die **319 Euro** nicht in Anspruch zugunsten einer Rentenzusage ihres Arbeitgebers.

► **Voraussetzung:** eine Betriebsvereinbarung dazu.

► **Vorteil:** Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen auf die Beträge dauerhaft keine Steuern und Sozialabgaben zahlen. Beträge können aufgestockt werden und Beträge, die Arbeitgeber bei Steuern und Abgaben einsparen, mit eingesetzt werden.

Welche Variante für wen in der Regel am besten ist:

Kleinverdiener mit Kindern und Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz oft wechseln (müssen).

► **Bruttoumwandlung:** Gutverdienende ohne Kinder.
► **Netto:** Durchschnitts-/Kleinverdiener mit Kindern

Beschäftigte in Betrieben mit gut ausgebautem Betriebsrentensystem.

Für laufende Verträge sind lange **Übergangsregelungen** vereinbart worden: Vermögenswirksame Leistungen können weiter erhalten:

- alle, die über 57 Jahre alt sind;
- alle, die Verträge abgeschlossen

haben, bis sie abgelaufen sind;
► alle, bei denen die Hälfte der Vertragslaufzeit überschritten ist. Letztere können noch einen Anschlussvertrag mit bis zu 7 Jahren Laufzeit abschließen.

► **Metall-Rente:** Das Versorgungswerk bietet neben Betriebsrenten jetzt auch eine **riestergeforderte Privatrente** (»MetallRente. Riester«). Infos im Internet unter www.metallrente.de

Extranet

Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung

»sbv. wähle deine starke seite« heißt das Motto für die **Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung vom 1. Oktober bis 30. November 2006**. Es gibt einiges, worauf zu achten ist, wenn es in die Endphase der Wahlvorbereitung geht. Dazu bietet das Extranet eine Menge Informationen an.

Was ist das vereinfachte oder förmliche Wahlverfahren? Wer darf wählen und wer darf gewählt werden? Was muss in Wahlausschreiben stehen und wie sehen Wahl-

vorschläge aus, damit sie gültig sind? Antworten darauf stehen im Extranet, dem neuen Online-Portal für Aktive. Es informiert über Kosten, Kündigungs- und Versetzungsschutz und stellt einen Wahlkalender bereit – alles natürlich auch zum Ausdrucken.

Außerdem neu im Extranet: ein umfangreiches Info-Angebot zum Thema Arbeit und Gesundheit – mit Handlungs- und Arbeitshilfen, Fachbeiträgen und Präsentationen.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

Von den Franzosen lernen

Bis zum Jahr 2010 will Europa der wettbewerbsfähigste und dynamischste Wirtschaftsraum der Welt werden. So lautet das Ziel der Lissabon-Strategie. Die Folgen für die Menschen in den Mitgliedsländern ähneln sich: weniger Staat, weniger soziale Sicherheit und weniger Schutz am Arbeitsplatz.

Egal ob in Frankreich, Griechenland, Deutschland oder England – überall in Europa müssen Menschen um soziale Standards kämpfen. Das berichteten Gewerkschafter beim 4. Europäischen Sozialforum in Athen.

So seien die so genannten Arbeitsmarktreformen in vielen Ländern vergleichbar, sagte Christian Pilickovski von der französischen Gewerkschaft GGT. »Es gibt zunehmend den Zwang, eine Arbeit aufzunehmen. Auch in Frankreich erleben wir den Anstieg unsicherer Arbeitsplätze.« Das gleiche gilt für Griechenland, sagte Giannis Panagopoulos von der Gewerkschaft

GSEE. »Die Lissabon-Strategie hat bei uns mehr Marktwirtschaft geschaffen. Die Lage der Beschäftigten hat sich dagegen verschlechtert. Doch trotz der Einschnitte bei unseren Arbeitnehmern ist unsere Wirtschaft nicht wettbewerbsfähiger geworden.«

Aus Sicht der Gewerkschafter führt die Lissabon-Strategie nicht nur in die falsche Richtung. Letztendlich, sagte Panagopoulos, gefährde sie auch die Einheit Europas. Denn die könne nur auf einer sozialen Grundlage gelingen. Ein wenig Hoffnung mache das Beispiel Frankreich. Es zeige, dass die Öffentlichkeit die Politik durchaus beeinflussen kann. Auch würden einige Regierungen inzwischen erkennen, dass Politik in den Markt eingreifen müsse. Auf die Frage, was Gewerkschaften für einen Politikwechsel tun können, gab VW-Betriebsrat Stephan Krull eine mögliche Antwort: »Wir müssen Französisch lernen.«

MÖGLICHE ANNÄHERUNG BEI CNH

Streik geht in die entscheidende Phase

In der 11. Streikwoche bei CNH in Berlin-Spandau scheint Bewegung in den Konflikt gekommen zu sein. Gespräche mit dem Management der Fiat-Tochter CNH könnten zu einem tragfähigen Ergebnis führen, erklärte IG Metall-Streikführer Luis Sergio. Zu Redaktionsschluss standen die Gespräche noch aus. Seit dem 21. Februar streiken die 400 von der Schließung betroffenen CNH-Beschäftigten. In einer spektakulären Aktion am 4. Mai legten die Streikenden den Verkehr an der Siegessäule in Berlin lahm. Bundesarbeitsminister Franz Müntefering hatte eine Abordnung

der Streikenden empfangen und versprochen, sich beim Chef der Fiat-Holding für den Erhalt des Berliner Traditionsbetriebs (vormals Orenstein&Koppel) einzusetzen.

Der Betriebsrat will mit Kollegen in anderen Ländern Kontakt aufnehmen. »Wir müssen den Druck auf das Unternehmen erhöhen«, sagt Betriebsrat Thomas Jahn. »Das wird uns mit den italienischen Kollegen besser gelingen.« Das Unternehmen habe bereits versucht, italienische Beschäftigte nach Berlin zu holen, sei aber am Betriebsrat in Italien gescheitert.

KURZ NOTIERT

► **Einkommen:** Immer weniger Menschen – besonders Männer – finanzieren ihr Leben vom eigenen Einkommen, berichtet das Statistische Bundesamt. 2004 lebten weniger als 47 Prozent (1991: 56 Prozent) der Männer von ihrem eigenen Lohn oder Gehalt.

► **Konsum:** Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie sorgt für eine Verbesserung der Verbraucherstimmung. Die Menschen haben wieder mehr Geld in der Tasche und geben es nach Meinung von GfK-Konjunktexperte Rolf Bürkl auch aus.

► Im Gespräch

HORST SCHMITTHENNER

Integrationsbeauftragter der IG Metall

?direkt: Was bedeutet die Lissabon-Strategie für die Menschen in Europa?

► **Schmitthenner:** Die Politik in Europa verfolgt nur noch die Interessen des Marktes. Alles, was den Markt einengt oder soziale Sicherheit gibt, wird abgeschafft. Weniger Sozialstaat, weniger Gewerkschaftsrechte, weniger Arbeitnehmerrechte. Das alles sind Folgen der sogenannten Lissabon-Strategie. Die Menschen haben diese Strategie bisher nur als weniger Staat und als Sozialabbau erlebt. Ein solches Europa wollen die Menschen nicht.

?direkt: Was muss sich ändern?

► **Schmitthenner:** Die Menschen müssen bei wichtigen Entscheidungen in Europa mitreden können. Deshalb brauchen wir mehr direkte Demokratie, wie Bürgerentscheide oder Volksbegehren. Die sozialen Sicherungssysteme müssen so umgebaut werden, dass Menschen von den Leistungen auch leben können. Die Privatisierung öffentlicher Güter muss ein Ende haben. Es muss wieder mehr in Bildung und andere öffentliche Leistungen investiert werden. Wir brauchen in Europa eine Wirtschaftspolitik für nachhaltiges Wachstum. Doch der Stabilitätspakt behindert eine solche Politik. Deshalb muss er geändert werden.

?direkt: Wie wollen Gewerkschaften in Europa diesen Politikwechsel erreichen?

► **Schmitthenner:** Es kämpft sich immer gut gegen etwas, aber es kämpft sich noch besser für etwas. Deshalb müssen wir Gewerkschaften mit anderen Teilen der sozialen Bewegung ein anderes europäisches Sozialmodell als Alternative entwickeln. Wir müssen uns darauf verständigen, wie ein Europa der Arbeitnehmer aussehen muss. Diese Alternative müssen wir in der Gesellschaft mehrheitsfähig machen. Gleichzeitig brauchen wir öffentlichkeitswirksame Aktionen, mit denen wir dieses andere Europa einfordern.

Zum 4. Mal trafen sich Gewerkschaften und soziale Gruppen zum Europäischen Sozialforum. Rund 15 000 Menschen beteiligten sich an der Veranstaltung in Athen. www.fse-esf.org

In den letzten Wochen und Monaten sind eine Reihe von Änderungen beschlossen worden, die sowohl die Arbeitsmarktpolitik betreffen als auch Auswirkungen auf ALG I und ALG II haben. Weitere Veränderungen sind beschlossen, treten aber erst in nächster Zeit in Kraft. Das neue Infoblatt »Was ändert sich für Arbeitslose? Arbeitslosengeld (I) und Hartz IV« – mit allen Veränderungen und einer DGB-Bewertung – gibt es in den Verwaltungsstellen.

Neuer Tarifvertrag: Chancen für alle Beschäftigten

Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung betritt die IG Metall Neuland. Er bietet neue Perspektiven – für Betriebe und Beschäftigte. Die Arbeitnehmer bekommen Rechtssicherheit und Regeln für die Weiterbildung, die sie brauchen und wollen. Und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte werden nachhaltig gestärkt.

So soll das Verfahren in den Betrieben aussehen: Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat – in der Regel einmal im Jahr – über seine Planungen technischer und organisatorischer Art. Dazu gehören beispielsweise Änderungen an technischen Anlagen, bei Arbeitsverfahren oder Umstrukturierungen. Auf Basis dieser Pläne stellt der Arbeitgeber fest, welcher Personal- und gegebenenfalls Qualifizierungsbedarf besteht. Darüber unterrichtet und berät er mit dem Betriebsrat, der seinerseits Vorschläge machen kann.

Zu diesen Beratungen und den anstehenden Qualifizierungsmaßnahmen kann der Betriebsrat auch Sachverständige hinzuziehen. Sie können interne, aber auch externe Fach- oder Bildungsexperten sein.

Der Tarifvertrag verlangt von Arbeitgebern und Betriebsrat, besonders darauf zu achten, dass tatsächlich alle Beschäftigten Gelegenheit zur Weiterbildung bekommen und nicht einige Gruppen privilegiert werden. Besonders berücksichtigt werden sollen die Belange von Älteren, von Teilzeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern, von Beschäftigten mit Familienpflichten und von an- und ungelernten Arbeitnehmern.

Auf der Grundlage der betrieblichen Bedarfe werden mit den Beschäftigten mindestens einmal jährlich persönliche Qualifizierungsgespräche geführt – falls nichts anderes vereinbart wird. In dem Gespräch wird festgestellt, welche konkreten individuellen Weiterbildungsmaßnahmen nötig sind und wie sie umgesetzt werden können. Wenn der Arbeitnehmer möchte, kann er einen Betriebsrat zu dem Gespräch hinzuziehen.

Die verschiedenen Arten von Qualifizierung sind:

► die **Erhaltungsqualifizierung**: Sie soll das fachliche, methodische und soziale Wissen der Beschäftigten im Rahmen ihres Aufgabengebiets weiterentwickeln,

► die **Anpassungsqualifizierung**: Sie dient dazu, veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können,

► die **Umqualifizierung**: Sie wird nötig, wenn Arbeitsaufgaben wegfallen und dem Beschäftigten eine gleich- oder höherwertige Aufgabe an einem anderen Arbeitsplatz angeboten werden soll,

► die **Entwicklungsqualifizierung**: Sie dient dazu, eine höherwertige Aufgabe im Betrieb übernehmen zu können.

Außerdem haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich für die persönliche berufliche Weiterbildung unbezahlt freustellen zu lassen. Das gilt, wenn die Maßnahme grundsätzlich geeignet ist, eine Tätigkeit im Betrieb ausüben zu können, aber aktuell kein konkreter Bedarf besteht.

Welche Methoden angewandt werden, ist nicht festgelegt. Sie können arbeitsplatznah sein (»training on the job«) oder als innerbetriebliche oder externe Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt werden. Der Betriebsrat kann hier mitbestimmen.

Erhaltens-, Anpassungs- und Umqualifizierung werden als betrieblich notwendige Qualifizierungen angesehen. Hier trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Maßnahmen. Die Zeit dafür ist bezahlte (zuschlagsfreie) Arbeitszeit. Anders ist es bei der Entwicklungsqualifizierung, wenn sie vor allem dem Fortkommen des Beschäftig-

ten dient: Hier fließen 50 Prozent der normalen Arbeitszeit ein, und 50 Prozent werden als »Eigenanteil« in Form zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit von den Beschäftigten eingebracht. Dazu können auch Arbeitszeitkonten genutzt werden.

Wenn Konflikte auftauchen, etwa zum Qualifizierungsgespräch oder bei der Festlegung, was »betrieblich notwendig« ist, sind sie zunächst zwischen dem Beschäftigten und Betriebsrat mit dem Arbeitgeber zu klären. Können die Streitigkeiten so nicht beseitigt werden, kann eine paritätische Kommission gebildet werden. Dann entscheiden je 2 Vertreter des Betriebsrats und des Arbeitgebers über den Konflikt. Wenn auch dann keine Lösung erreicht wird, kann die tarifliche Einigungs- beziehungsweise Schlichtungsstelle eingeschaltet werden.

► Die IG Metall wird die Umsetzung des Tarifvertrags begleiten. Mitte Mai erscheint ein Flyer, der Betriebsräte und Beschäftigte informiert.

► Die Metaller in Baden-Württemberg haben schon seit 2001 einen Tarifvertrag zur Qualifizierung – und gute Erfahrungen gemacht. Immer mehr Beschäftigte bilden sich weiter.

WEITERBILDUNG FÜR ALLE

Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, 2005, in Prozent



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung/IG Metall

Diejenigen, die Weiterbildung am nötigsten brauchen, haben bisher am wenigsten davon. Das soll sich mit dem neuen Tarifvertrag zu Qualifizierung ändern.

TARIFSPITTER

Neues aus den Tarifrunden Holz und Kfz

► **Abschluss im Kfz-Handwerk Hessen**: Die 41.000 Beschäftigten erhalten ab Juni 2,5 Prozent mehr Geld. Für März bis Mai gibt es pauschal 150 Euro. Ab März 2007 steigen die Entgelte um 1,9 Prozent. Eine Zusatzvereinbarung zu Sonderzahlungen ermöglicht Abweichungen nach oben und unten.

► **Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie**: Im Mai laufen in allen Tarifgebieten Verhandlungen, in Baden-Württemberg am 18. Mai schon zum 4. Mal. Bisher haben die Arbeitgeber noch keine verhandlungsfähigen Angebote gemacht. Die IG Metall fordert 4,5 Prozent mehr Geld für 12 Monate.

Unter Nachfrage versteht man per Definition die Absicht oder das Interesse Güter und Dienstleistungen zu erwerben. Am konkreten Beispiel illustriert heißt das: Beim

...Nachfrage

Mehr zum Thema:
► www.keynes-gesellschaft.de

► **»Das Lexikon der Wirtschaft. Grundlegendes Wissen von A bis Z«.** Bibliographisches Institut & F.A. Brockhaus,

Mannheim, 2. Auflage, 2004, Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2004

► **Peter Bofinger:** **»Grundzüge der Volkswirtschaftslehre«**, Pearson Studium München, Juli 2006, 488 Seiten, 36,95 Euro.

Oktoberfest ist die Nachfrage – also die Absicht und das Interesse – Bier zu trinken groß.

Unter Konsum (lat. consumere: verbrauchen) hingegen wird der Verzehr oder Verbrauch von Gütern verstanden. Das heißt, der Konsum bezieht sich auf das tatsächlich getrunzene Bier.

Grundsätzlich gilt der Zusammenhang, dass bei steigendem Preis eines Gutes normalerweise die Nachfrage nach diesem Gut fällt. Bei steigenden Bierpreisen kann die Nachfrage nach Bier fallen. Das hängt aber nicht nur vom Preis, sondern auch vom Durst, von der Bereitschaft Wasser zu trinken oder von der Lust auf ein anderes alkoholisches Produkt ab. Also nicht nur der Preis hat Einfluss

auf die Nachfrage. Auch ob es sich bei dem Gut um ein lebenswichtiges Gut oder ein Luxusgut handelt, beeinflusst die Nachfrage. Dies wiederum lässt sich im Fall des Gutes »Bier« nur individuell beantworten. Auch das Einkommen hat Einfluss: Ein sinkendes Einkommen führt nicht nur in der Theorie zu einer sinkenden Nachfrage der Haushalte.

Das Angebot ist sozusagen der Gegenspieler der Nachfrage. Es ist die volkswirtschaftliche Bezeichnung für die Bereitstellung von Waren oder Dienstleistungen, die zum Verkauf oder zum Tausch angeboten werden. Sprich, wie viel Bier die Brauereien für das Oktoberfest brauen, wie groß das Zelt ist, das sie aufstellen und wie viel Bedienungen auf der Wies'n arbeiten. Entscheidend für die angebotene Menge an Gütern oder Leistungen ist der Preis, die Produktionskosten, die Gewinnerwartung des Herstellers und die Konkurrenzsituation.

Zwei große Theorien spaltet die Ökonomenwelt: die Angebots- und die Nachfragetheorie. Die Ange-

botstheorie geht in seiner urliberalen Form (nach Adam Smith) davon aus, dass sich das Angebot seine Nachfrage selbst schafft. Also vereinfacht gesagt: Wenn es nur genügend Biersorten gibt, wird die Menschheit mehr Bier trinken.

Die Nachfragetheorie (nach John Maynard Keynes) hat einen anderen Ansatz: Sie will mit Hilfe staatlicher Maßnahmen die Nachfrage steuern. Zum Beispiel senkt der Staat die Mehrwertsteuer. Das Bier auf der Wies'n wird billiger. Die Konsumenten freuen sich, denn sie bekommen fürs gleiche Geld mehr Bier und beabsichtigen mehr Bier nachzufragen.

In einer Abschwungphase soll der Staat über höhere Ausgaben die Nachfrage beleben. Übersetzt auf das Oktoberfest heißt das: Der bayerische Staat spendiert jedem Besucher des Oktoberfests ein Freibier. Davon profitieren alle: Die Besucher, aber auch die Brauereien und sogar der Staat selbst, denn angelockt durch das Freibier kommen mehr Touristen als sonst auf das Oktoberfest und kurbeln Münchens Wirtschaft an.

MINDESTLOHN

DGB-Eckpunkte

Ob es in Deutschland einen Mindestlohn geben wird, will die Große Koalition bis zum Herbst entscheiden. Auf dem DGB-Bundeskongress Ende Mai in Berlin wird das Thema ebenfalls eine Rolle spielen. Der DGB-Bundesvorstand hat Anfang Mai ein Positionspapier verabschiedet. Dies wird die Grundlage für einen Initiativantrag beim DGB-Kongress sein:

- Kombilöhne werden abgelehnt, unterstützt werden **spezifische Kombinationen von Arbeitseinkommen und Transfereinkommen.**
- Um Armutslöhne zu bekämpfen sind **tarifvertragliche Lösungen** vorzuziehen.

- Der DGB fordert einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn für Branchen, in denen es keine Tarifverträge gibt, diese nicht greifen oder die Tarifentgelte den gesetzlichen Mindestlohn von zunächst **7,50 Euro** unterschreiten.

BETRIEBSRAT

Trend hält an

Mittlerweile sind bei der IG Metall fast 30 Prozent der Unternehmen erfasst, die ihre Betriebsratswahlen bereits hinter sich haben. Anfang Mai waren die Daten von 4215 Betrieben aufgenommen. Dabei hält der positive Trend, der sich nach den ersten Ergebnissen abgezeichnet hatte, an.

Die Wahlbeteiligung lag bei Redaktionsschluss bei 73,15 Prozent – immer noch knapp 2 Prozent höher als bei den letzten Wahlen 2002. Beträchtlich verbessert hat sich auch der Organisationsgrad: Gehörten 2002 73,3 Prozent der Betriebsräte der IG Metall an, sind es aktuell 81,3 Prozent.

Für alle neu gewählten Betriebsräte bietet die IG Metall spezielle **Ausbildungsgänge** an. Einzelheiten zu dem Modulaufbau dieser Ausbildungsgänge gibt es in der Beilage zu dieser Ausgabe von **direkt**.

NEUE KAMPAGNE

Mitglieder werben

Die IG Metall startet eine Mitgliederwerbekampagne. Bis zum 30. September dieses Jahres sollen mit Hilfe einer Kampagne neue Mitglieder gewonnen werden.

In dieser Zeit erhält jedes neu geworbene Mitglied ein Anschreiben unterzeichnet vom 1. und 2. Vorsitzenden sowie vom Hauptkassierer und ein angemessenes Werbebeschenk.

Das Konzept der Kampagne: Zum einen soll in den **Betrieben vor Ort** möglichst viele Unorganisierte angesprochen werden. Zum anderen wird der Vorstand mit einem **Mailing** die Kampagne unterstützen.

Zusätzlich wird die Aktion durch eine **spezielle Internetseite** gestützt. Sie soll als weitere Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und zum Beitritt dienen. Auch die IG Metall Print-Medien werden die Kampagne unterstützen.

Der Vorstand der IG Metall hat am 9. Mai in seiner Sitzung beschlossen, die Beiträge für die IG Metall-Mitglieder ab 1. Juni 2006 um mindestens 3 Prozent zu erhöhen. Dies geschieht gemäß eines Beschlusses des 13. Gewerkschaftstags über die Anpassung des Mitgliederbeitrags an die aktuellen Tarifiergebnisse.

ZEITVERTRÄGE

Ältere haben Anspruch auf Dauerjobs

Befristete Arbeitsverträge mit älteren Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz können unwirksam sein. Arbeitgeber, die nach diesem Gesetz Neue eingestellt haben, müssen die Betroffenen in Dauerarbeitsverhältnisse übernehmen.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist es Arbeitgebern möglich, Arbeit Suchenden, die älter als 52 Jahre sind, immer wieder befristete Verträge zu geben. Im November 2005 entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH), dass diese Regelung gegen das europäische Diskriminierungsverbot verstößt. Die EU-Richter sahen durch das deutsche Befristungsgesetz ältere Arbeitnehmer benachteiligt. Aus der EuGH-Entscheidung zogen die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) jetzt Konsequenzen.

Danach sind die älteren Arbeitnehmer rechtlich unbefristete Verträge eingegangen und genießen den vollen Kündigungsschutz. Die BAG-Richter gewähren Firmen, die schon vor der EuGH-Entscheidung Zeitarbeitsverträge mit Älteren geschlossen hatten, keinen Vertrauensschutz.

BAG vom 26. April 2006 – 7 AZR 500/04

DIENSTREISEN

Bonuspunkte stehen Arbeitgeber zu

Wenn Angestellte oft auf Firmenkosten dienstlich verreisen und als Vielflieger das Miles-and-More-Programm einer Fluggesellschaft nutzen, stehen die Sonder Vorteile dem Arbeitgeber zu. Im konkreten Fall hatte ein Arbeitgeber einem Verkaufsleiter Ausland untersagt, die gesammelten Bonuspunkte für private Flugreisen zu nutzen. Die Gerichte der höheren Instanzen gaben ihm Recht. Nach § 667 2 Alt. BGB stehen demjenigen, auf dessen Kosten ein anderer Geschäfte führt, die Vorteile daraus zu.

BAG vom 11. April 2006 – 9 AZR 500/05

KÜNDIGUNGEN

Erst muss Versetzung geprüft werden

Eine Kündigung ist sozial unge-rechtfertigt, wenn eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz möglich ist (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 b Kündigungsschutzgesetz). Bestehen mehrere Möglichkeiten, muss dem Arbeitnehmer die für ihn günstigste angeboten werden. Ist eine Krankheit Ursache für die Kündigung, muss der Betroffene auf eine passende freie Stelle versetzt werden, auch wenn der Betriebsrat der Kündigung nicht widersprochen hatte.

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch IX sogar Anspruch auf Arbeit, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Wenn aber der Betriebsrat einer Versetzung nicht zugestimmt und das Integrationsamt eine Weiterarbeit abgelehnt hat, ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, ein Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht einzuleiten. Die Zustimmungsersetzung muss aber bei offensichtlich unbegründetem Widerspruch des Betriebsrats gegen eine Versetzung beantragt werden. Vorher muss der Arbeitgeber sich intensiv um die Zustimmung bemühen. Dabei muss er verlangen, dass der Betriebsrat seine Gründe konkretisiert. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber den Betriebsarzt hinzuziehen.

BAG vom 22. September 2005 – 2 AZR 519/05

KÜNDIGUNGEN

Chef muss nicht begrüßt werden

Wenn ein Arbeitnehmer den Gruß seines Arbeitgebers nicht erwidert (im konkreten Fall, geschah dies, weil der Arbeitnehmer nach einem Personalgespräch verärgert war) ist das keine große Beleidigung, die eine Kündigung rechtfertigt.

LAG Köln vom 29. November 2005 – 9 (7) Sa 657/05

BETRIEBSRENTEN

Verzichten ist nur beschränkt zulässig

Nach § 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) können unverfallbar gewordene Rentenansprüche nur sehr eingeschränkt durch Geld abgefunden werden. Der Arbeitnehmer kann auf seine Rentenansprüche auch nicht einfach verzichten oder sie dem Arbeitgeber entschädigungslos erlassen. Dies kann nur vereinbart werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Verzichts- oder Abfindungsvereinbarungen im laufenden Arbeitsverhältnis sind nach § 3 BetrAVG nicht zulässig.

BAG vom 14. Juni 2005 – 3 AZR 185/04

ARBEITSZEIT

Nur 25 Prozent mehr arbeiten ist erlaubt

Verpflichtet ein Arbeitsvertrag Beschäftigte, auf Anforderung des Arbeitgebers zu arbeiten, und zwar nicht nur unregelmäßig oder in dringenden Fällen, handelt es sich um Arbeit auf Abruf im Sinne von § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG verlangt, dass die Dauer der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit festgelegt wird. Gemeint ist damit aber nur die Mindestdauer. Für zusätzliche Arbeit hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem neuen Urteil eine Grenze gezogen: Sie kann 25 Prozent über der Mindestarbeitszeit liegen. Hat der Arbeitgeber sich aber das Recht vorbehalten, die Arbeitszeit zu verringern, darf er sie nicht um mehr als 20 Prozent senken.

Beispiel: Bei einer Sockelarbeitszeit von 30 Wochenstunden kann die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 37,5 Stunden heraufgesetzt werden. Gekürzt werden darf sie aber nur um 6 auf 24 Wochenstunden. Davon unberührt bleibt in allen Fällen die Anordnung von Überstunden, wenn wegen besonderer Umstände vorübergehend mehr gearbeitet werden muss.

BAG vom 7. Dezember 2005 – 5 AZR 535/04

► **Buchtipp:**
Öffentlichkeitsarbeit, Belegschaftsbefragungen, Verhandlungsführung, Zeitmanagement und wichtige Themen (wie Outsourcing) behandelt das Buch »Betriebsrat professionell – Methoden und Kompetenzen für eine erfolgreiche Interessenvertretung«.
Herausgeberin:
Uta Gröschel.
Bund-Verlag,
576 Seiten,
49,90 Euro.

TERMINE

19. und 20. Juni

Das »Forum Globalisierung«, eine Arbeitsgruppe von Betriebsräten, Vertrauensleuten und hauptamtlich Beschäftigten der IG Metall, lädt zum 2. Treffen in die Bildungsstätte Bad Orb ein. Auf der Tagesordnung unter anderem: Position zur WTO, Weltsozialforum 2007.

PREIS

► Noch bis zum 16. Juni können Unternehmen, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung besonders gerecht werden, für den »Preis der Arbeit« nominiert werden. Initiator: Das »Forum Zukunftsökonomie«, ein Zusammenschluss der »Tageszeitung«, der Verdi-Zeitung »Publik«, der »Verbraucher konkret«, der SPD-Zeitung »Vorwärts« sowie dem DGB-Blatt »Einblick«. Weitere Informationen: www.preis-der-arbeit.de

SCHRIFTENREIHE

Die Otto Brenner Stiftung stellt am 15. Mai im Mainforum in Frankfurt das neue Buch von Joachim Jahnke »Falsch globalisiert – 30 Schlaglichter auf die herrschende Wirtschaftskonzeption« im Rahmen ihrer aktuellen Schriftenreihe vor. Jahnke, ehemaliger Vizepräsident der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung in London, wirft Schlaglichter hinter die Kulissen des neoliberalen »Berliner Konsenses« und zeigt Auswege, die aus der Abwärtsspirale herausführen. Er beschreibt, wie sich unter Drängen von Verbänden und Wirtschaftsexperten die verschiedenen Bundesregierungen der letzten Jahre die neoliberale Version der Globalisierung

auf die Fahne geschrieben haben. Die Kehrseite besteht in der Ausbreitung von Ängsten, Massenarbeitslosigkeit, stagnierendem Binnenkonsum und realen Einkommensverlusten.

Joachim Jahnke, »Falsch globalisiert«, OBS-Schriftenreihe, 218 Seiten, ISBN: 3-89965-193-6, € 14,80

ZITATE

»Es gibt so wenige Stellen, dass man schon ziemlich gut sein muss, um schlecht verdienen zu dürfen.«

»Frankfurter Rundschau« am 18. April über die (überwiegend gut ausgebildeten) Niedriglohn-Jobber

»Lidl der Lüfte«

»Tageszeitung« am 5. Mai über die schlechten Arbeitsbedingungen beim Billigflieger Air Berlin

»Ich bin kein Jurist. Ich bin Gießer.«

Der Geschäftsführer der Pinneberger Metallgießerei Alexpert, Winfried Grabitz, der nach 2 Warnstreiks alle Beschäftigten, auch den Betriebsrat, ausgesperrt hatte.

BROSCHÜREN

► Die Medizintechnik zählt zu den wachstumsstärksten Branchen. Seit 1995 ist der Umsatz pro Jahr um gut 6 Prozent im Branchendurchschnitt gestiegen. Die Beschäftigtenzahlen haben – nach einem Rückgang Ende der 90er Jahre – wieder das Niveau von 1995 erreicht. Die Entwicklung der Branche ist stark von der Ausgestaltung des Gesundheitssektors abhängig. Mehr im Kurzreport »Medizintechnik 2006«, zu bestellen bei Brigitte.Doeth@igmetail.de, Telefon: 069/6693-2908.

► Es gibt eine neue Branchenanalyse Handwerk 2006. Ihr Fazit: Auch im vergangenen Jahr hatte erneut ein Teil der Handwerksbetriebe mit Umsatzeinbußen und Beschäftigungsabbau zu kämpfen. Die Zulieferer der Industrie konnten von der erhöhten Auslandsnachfrage profitieren und ihre Umsätze steigern. Die Analyse gibt es zu bestellen bei: Annette.Szegfue@igmetall.de, Telefon: 069/6693-2908.

BÜCHER

Wer gerade frisch in den Betriebsrat gewählt wurde, aber auch wer schon länger dabei ist, kann praktische Hilfe im Arbeitsalltag gut gebrauchen. Die »Betriebsratspraxis von A – Z« auf CD-ROM bietet alles, was Interessenvertreter zur Hand haben müssen. 190 Stichwörter aus dem Arbeits- und Sozialrecht erläutert Autor Christian Schoof (Sekretär in der IG Metall-Bezirksleitung Küste) – mit vielen Beispielen und juristischem Hintergrund.

»Betriebsratspraxis von A – Z«. Bund-Verlag, Einmalbezug: 89,90 Euro, Fortsetzungsbezug: 49,90 Euro.



Cartoon: Thomas Pläßmann/CCC, www.c5.net