DER INFODIENST DER IG METALL | NR. 16 | 4. Dezember 2009 | D 13470

direkt 16

ANALYSEN, BERICHTE, GRAFIKEN ZU DEN THEMEN ARBEIT, WIRTSCHAFT UND SOZIALES

Inhalt

ANTI-KRISEN-STRATEGIE
Fundament der Wirtschaft sichern
Seite 2

IG METALL INTERN
Durch Veränderungen stark bleiben
Seite 3

STICHWORT
Ausschuss für Arbeitsstätten
Seite 4

ANGESTELLTE
In der Krise offener für Gewerkschaften
Seite 5

IM GESPRÄCH
Ärztliche Tests sind überflüssig
Seite 5

BETRIEBSRATSWAHL
Vorsicht Stolperfallen
Seite 6

GUT GEMACHT!
Mit Betriebsplan mehr gewonnen
Seite 6

ARBEIT UND RECHT
Bei Kündigungen Fristen einhalten
Seite 7

ZU GUTER LETZT
Studium und Beruf
Seite 8

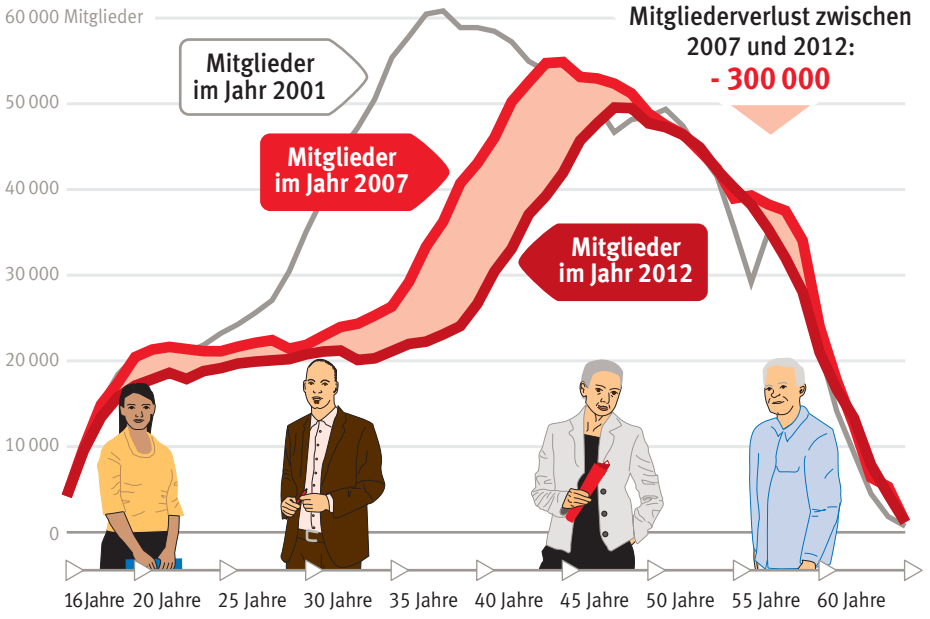
Projekt IG Metall 2009

Auch in Zukunft stark sein

Veränderte Altersstrukturen der Beschäftigten, neue Herausforderungen in der Arbeitswelt und immer mehr Aufgaben für Betriebsräte: Die organisationspolitischen Rahmenbedingungen werden komplizierter. Das »Projekt IG Metall 2009« schlägt Maßnahmen vor, damit die IG Metall stark bleibt. | **Mehr auf Seite 3 »**

Das demografische Problem der IG Metall

Allein aufgrund der Altersstruktur droht der IG Metall, bis zum Jahr 2012 rund 300 000 betriebsangehörige Mitglieder zu verlieren.



Quelle: IG Metall

✂ | © direkt 16 | 2009

Extranet

- **Unternehmensmonitor:** Wer macht was?
- **Opel:** Huber stellt Bedingungen an General Motors
- **Bildungsprogramm 2010:** Jetzt anmelden

Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst: www.extranet.igmetall.de

Die Umfrage

Wie sichert Ihr die Übernahme der Azubis?

In der Krise sparen viele Unternehmen bei der Ausbildung: Weniger Ausbildungsplätze – und keine Übernahme nach der Ausbildung. Doch JAVis und Betriebsräte kämpfen für die Perspektiven der Azubis.

Sascha Hartmann, JAV-Vorsitzender, Atlas Copco, Essen
»Der Personalchef hat uns in der Jugendversammlung geschockt: wegen Krise keine Übernahme. Wir sind dann alle zur IG Metall-Demo nach Berlin gefahren. Auch viele ›Ältere‹ waren dabei. Dort haben wir ein Protestvideo fürs Internet gedreht. Das hat die Konzernleitung gesehen. Nach neuen Verhandlungen werden die Azubis nun doch übernommen, erst mal für sechs Monate, in Kurzarbeit, statt Hartz IV.«

Foto: Stephen Petrat

Martina Teubner, GJAV-Vorsitzende, Tyco Electronics:
»Von den Azubis, die im Sommer ausgelernt haben, ist wegen der Krise keiner übernommen worden – obwohl alle sehr gut waren. Das kann nicht sein, haben wir gesagt. Mit dem Gesamtbetriebsrat haben wir dann in den Sozialplanverhandlungen erreicht, dass nun alle Azubis im Jahr 2010 für 12 Monate übernommen werden. Trotz Entlassungen. Und obwohl wir nicht tarifgebunden sind.«

Foto: fmz

Daniel Regh-Werner, JAV-Vorsitzender, Rasselstein, Neuwied: »Anfang Oktober verkündeten die Aubildungsbetreuer, dass vielleicht keiner unserer 34 Ausgelernten übernommen werden soll. ›Aber nicht kampflos‹, haben wir gesagt. Nachts haben wir Banner am Betrieb angebracht und verlangt, die Übernahme neu zu verhandeln. Mithilfe des Betriebsrats werden im Interessenausgleich jetzt sogar alle übernommen.«

Foto: Privat

Hannes Hofmann, JAV-Vorsitzender, Belden, Neckartenzlingen: »Wir werden alle Azubis wie immer für zwölf Monate übernehmen, dank Tarifvertrag. Allerdings wurden wegen der Krise deutlich weniger eingestellt. Die Ausbildung insgesamt stand auf der Kippe. Wir haben nun erreicht, dass nächstes Jahr die Ausbildungszahlen wieder steigen. Wir hoffen, dass es dann keine Probleme mit der Übernahme gibt.«

Foto: Privat

Anti-Krisen-Politik

Das industrielle Fundament der Wirtschaft sichern

Dass die Wirtschaft bisher ohne größere Entlassungen durch die Krise kam, liegt auch daran, dass die Politik einige der IG Metall-Forderungen umgesetzt hat. Das reicht aber nicht aus. Im kommenden Jahr muss erheblich mehr passieren.

Kurzarbeitergeld und staatliche Konjunkturprogramme haben Entlassungen und Firmenpleiten in größerem Stil bisher verhindert. Doch es besteht kein Grund zur Entwarnung, so der IG Metall-Vorstand. Er hat seinen Appell an die Bundesregierung erneuert, politisch schnell gegenzusteuern, um Entlassungen auch im nächsten Jahr zu verhindern.

Eine Forderung ist teilweise durchgesetzt: 2010 können Firmen Kurzarbeit weiter länger als für zwölf Monate beantragen, allerdings höchstens für 18 Monate. Die IG Metall hatte 24 Monate gefordert. Sie tritt auch dafür ein, dass die Arbeitsagenturen Firmen die Sozialversicherungsbeiträge weiter erstatten. Ferner soll das Transfer-Kurzarbeitergeld ebenfalls auf 24 Monate verlängert werden.

Mit Kurzarbeit können allerdings künftig nicht mehr alle Betriebe den Arbeitsausfall ausgleichen – aus unterschiedlichen Gründen. Darum wird in der IG Metall diskutiert, die Arbeitszeit bei Bedarf auf bis zu 28 Stunden senken zu können. Die Beschäftigten sollen dafür einen Teillohnausgleich erhalten. Voraussetzung dafür ist, dass diese Ausgleichbeträge von Steuern und Sozialabgaben befreit werden. Die IG Metall fordert die Koalition auf, dafür zu sorgen.

Wirtschaft stärken. Bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau soll nach dem Willen der IG Metall ein öffentlicher Finanzierungsfonds aufgelegt werden, um die Eigenkapitalbasis vor allem mittelständischer Firmen zu stärken. Voraussetzungen für die Mittelvergabe: tragfähige Konzepte, Erhalt der Arbeitsplätze und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. In Einzelfällen kann auch eine Mitarbeiterbeteiligung sinnvoll sein – wenn als Gegenleistung Beschäftigung gesichert wird und Mitspracherechte ausgebaut werden. Ferner fordert die IG Metall die Koalition auf, mehr öffentliche Investitionen zu tätigen und den Strukturwandel aktiv zu fördern. ■

Mehr zur Konjunktur unter:
▶ **www.igmetall.de**

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
Chefin vom Dienst: Ilka Grobe

Redaktion: Volker Beck, 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:** Petra Wedel, Tel.: 06151–8127-0, Fax: 06151–89 30 98, info@zweiplus.de
direkt im Internet: **www.igmetall.de/direkt**
Telefon der Redaktion: 0800–446 38 25, Fax: 069–6693-20 02
E-Mail: direkt@igmetall.de
Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Projekt 2009: Sich ändern, um erfolgreich zu bleiben

Die IG Metall will ihre Strukturen erneuern und mehr Mittel für die Mitgliedergewinnung bereitstellen. Ein Projektteam hat dazu ein Diskussionspapier erarbeitet.

Damit die IG Metall auch in Zukunft stark bleibt, will sie sich verändern. Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung stehen dabei im Zentrum des Projekts »IG Metall 2009«. Den Auftrag für das Projekt gab es vor zwei Jahren auf dem Gewerkschaftstag in Leipzig.

Eine Projektgruppe unter der Leitung des Zweiten Vorsitzenden Detlef Wetzel erstellte vor einigen Wochen ein Diskussionspapier. Das Fazit dieses Papiers lautet: Es müssen viel mehr Ressourcen in die Mitgliedergewinnung fließen. Da die erforderlichen zusätzlichen Mittel jedoch nicht über einen Anstieg der Gesamtausgaben aufgebracht werden sollen, schlägt Wetzel eine Reform der Organisationsstruktur vor.« Es geht nicht um ein Sparprogramm zu Lasten der Beschäftigten der IG Metall und ihrer bisherigen Arbeit für die Mitglieder. Durch diese Reform soll kein Geld gespart werden, wir wollen Ressourcen lediglich anders verteilen, und zwar von oben nach unten.«

Mehr Service dank Effizienz. Beim Service für Mitglieder und ehrenamtliche Funktionäre soll es natürlich keine Einschnitte geben. Die zusätzlichen Mittel für die Erschließungsaktivitäten müssen durch Einsparung an anderer Stelle geschaffen werden. Zum Beispiel durch mehr Effizienz. Die Projektgruppe schlägt unter anderem vor, Ressorts in der Vorstandsverwaltung zusammenzulegen, um Doppelarbeit zu vermeiden. Auch Veränderungen an der Basis werden derzeit diskutiert: So sollen die Verwaltungsstellen als die zentralen Anlaufstellen für Mitglieder mit mehr Ressourcen ausgestattet werden.

»Im Mittelpunkt steht die Mitgliedergewinnung«, betont Wetzel. Nur wenn die IG Metall eine mitgliederstarke Gewerkschaft bleibt, hat sie die politische Kraft, für die Mehrheit der Beschäftigten zu sprechen. Wetzel: »Wenn uns immer weniger Menschen durch ihre Mitgliedschaft unterstützen, können wir in den Betrieben und in der Tarifpolitik weniger durchsetzen und werden auf der politischen Ebene weniger ernst genommen.« ■

Umbau der IG Metall

Die nächsten Schritte

- Zurzeit diskutieren Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen das Papier. Konzept und Vorstandsbeschluss sind für das Frühjahr geplant.

Mehr Infos zum Projekt

- **www.extranet.igmetall.de**
  → IG Metall
  → Projekt IG Metall 2009

Was haltet Ihr davon?

- Schreibt uns Eure Meinung zum Umbau: **direkt@igmetall.de**

Foto: fmz

Ralf Dümpelmann, Betriebsratsvorsitzender bei EZM in Wetter an der Ruhr und Ortsvorstandsmitglied der Verwaltungsstelle Witten.

»Die IG Metall soll die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute erleichtern und verbessern.«

? direkt: Wie soll Dich die IG Metall bei Deiner Arbeit im Betrieb unterstützen?
Ralf Dümpelmann: »Die IG Metall soll die Arbeit der Betriebsräte- und Vertrauenskörperleiter erleichtern und verbessern.«

? direkt: Wie bewertest Du diese Unterstützung derzeit?
Dümpelmann: »Sehr gut! Wir sind vor zwölf Jahren durch ein Management Buy Out verkauft worden. Bei allen nötigen Regelungen oder Entscheidungen war eine Unterstützung durch unsere Verwaltungsstelle, den Bezirk oder den Vorstand gegeben.«

? direkt: Welche drei Dinge sollten sich Deiner Meinung nach in der IG Metall schnell ändern?
Dümpelmann: »Die Organisation sollte erstens dafür sorgen, dass es Instrumente gibt, damit sich mehr Kolleginnen und Kollegen für Wahlämter begeistern. Zweitens müsste daran gearbeitet werden, dass sich wieder mehr um die Probleme der Mitglieder gekümmert wird. Das schaffen wir Betriebsräte alleine nicht. Und drittens schlage ich vor, dass wir sowohl im eigenen Betrieb als auch in neuen Firmen viele neue Mitglieder werben.«

? direkt: Wo siehst Du die IG Metall in zehn Jahren?
Dümpelmann: »Sie ist weiterhin die Vertretung der abhängig Beschäftigen und der sozial Schwachen.«

? direkt: Was sollte Deiner Meinung nach das »Projekt IG Metall 2009« anpacken?
Dümpelmann: »Das Projekt sollte eine langfristige neue Zukunftsausrichtung skizzieren, um auf die veränderte Arbeitswelt reagieren zu können.«

? direkt: Was meinst Du damit konkret?
Dümpelmann: »Die klassischen ›alten‹ Probleme waren, neben Entgelt und Urlaub, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Jetzt müssen wir andere Schwerpunkte setzen. Wir müssen unseren Mitgliedern beispielsweise mehr Antworten in Sachen Weiterbildung geben, das interessiert alle und besonders die Jungen. Diese neuen Schwerpunkte müssen wir jetzt ermitteln, um dadurch für die Zukunft schlagkräftig zu bleiben.«

In Kürze

BETRIEBSRAT

Leitlinien für gute Arbeit

Der IG Metall-Vorstand hat »Leitlinien für gute Betriebsratsarbeit« beschlossen. Sie beschreiben Ziele, für die Betriebsräte sich einsetzen, wie gute Arbeitsbedingungen und eine zukunftsorientierte Unternehmenspolitik im Interesse der Arbeitnehmer und der Gesellschaft. Ein wichtiger Grundsatz dabei: die Beschäftigten beteiligen. Die Vergütung der frei gestellten Betriebsräte soll den gesetzlichen Grundlagen entsprechen und für die Beschäftigten transparent und nachvollziehbar sein. Gesetzlich nicht vorgesehene Sonderleistungen werden nicht akzeptiert. Wenn sich möglichst alle Betriebsräte daran halten, zeigt das, so der Vorstand, dass es keines gesetzlichen Ehrenkodexes bedarf. Einen solchen plant die schwarz-gelbe Koalition für Betriebsräte. ■

Die Leitlinien im Wortlaut:

▶ **www.extranet.igmetall.de**
→Aktive
→Betriebsrat

EURO-BETRIEBSRÄTE

So läuft's in Frankreich

Anfang Juni trat die neue Richtlinie für Europäische Betriebsräte in Kraft. Die Mitgliedstaaten müssen sie nun bis Juni 2011 in nationales Recht umsetzen. Eine wichtige »Blaupause« dafür war die französische Betriebsverfassung. Daher will die Hamburger Fachtung für Europäische Betriebsräte am 25. und 26. Januar 2011 einen Blick auf die französische Mitbestimmung werfen. Was die neue Richtlinie bringt und welche juristischen Fragen sich dabei stellen, sind weitere Themen. ■

Interessierte Betriebsräte können sich hier anmelden:

▶ **www.euro-betriebsrat.de**

Das Stichwort

WAS IST EIGENTLICH DER ...

... Arbeitsstättenausschuss?

Wie dicht Menschen in Call-Centern aufeinanderhocken oder wie hell beleuchtet das Montageband ist, entscheidet nicht der Chef nach Gutdünken. Dafür gibt es Mindestanforderungen. Bis 2004 schrieb sie die Arbeitsstättenverordnung vor. Doch der damalige Arbeitsminister Clement legte eine neue Verordnung auf und ersetzte Grenzwerte durch Worte wie »angemessen« oder »ausreichend«. Seither streiten die Mitglieder des Arbeitsstättenausschusses darum, Grenzen festzulegen.

Heiß oder kalt. Der Arbeitsstättenausschuss ist einer von fünf staatlichen Gremien, die sich um den Arbeitsschutz kümmern. In ihnen sind Vertreter der Gewerkschaften, der Arbeitgeber, der Unfallversicherungen, der Länder und der Wissenschaft vertreten. Mit Arbeitsstättenregeln konkretisieren sie die Arbeitsstättenverordnung. Sie legen unter anderem fest, wie warm oder kalt es an einem Arbeitsplatz höchstens sein darf, oder wie groß ein Büro mindestens sein muss. Eigentlich sollten die knapp 20 Regeln bis 2010 verabschiedet sein. Bislang konnte sich der Ausschuss erst auf drei einigen. Für Andrea Fergen von der IG Metall und Stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses zeigt das, wie umkämpft die Grenzwerte und Vorgaben sind. Arbeitgeber wollen möglichst wenig konkret regeln. Denn es geht ums Geld.

Eng und dunkel. Vor allem in der Krise ist es deshalb schwierig, klare Regeln für gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ein bisschen weniger Licht in der Halle senkt die Stromkosten. Je mehr Menschen auf zehn Quadratmetern arbeiten, desto geringer fallen die Mietkosten aus. Doch wo es eng ist oder schlecht beleuchtet, steigt auch die Zahl der Unfälle. Dennoch attackieren vor allem Arbeitgeber die Standards. Hinter dem Streit um Grenzwerte stecken gegensätzliche Interessen. »Arbeitgeber wollen mit niedrigen Standards Kosten sparen. Unsere Aufgabe als Gewerkschafter ist es, die Gesundheit der Menschen zu schützen.« ■

Mehr Infos

Das Regelwerk
Bislang hat der Arbeitsstättenausschuss drei Regeln verabschiedet. Sie legen Mindestanforderungen an Arbeitsplätze fest. Mehr dazu gibt es auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

▶ **www.baua.de**
→Themen von A–Z
→Arbeitsstätten
→Arbeitsstättenrecht
→Technische Regeln für Arbeitsstätten

✂ | direkt 16 | 2009

HOCHSCHULEN

IG Metall unterstützt Bildungsstreik

Bundesweit protestieren Studierende für bessere Studienbedingungen und gegen die Folgen der Bologna-Reformen an den Unis. Die IG Metall unterstützt den Bildungsstreik und fordert: Abschaffung der Studiengebühren, mehr Qualität und weniger vollgepackte Studiengänge. Sie sind für Studenten, die Nebenjobs brauchen, kaum studierbar.

»Wir brauchen ein gerechtes und durchlässiges Bildungssystem«, fordert Regina Görner, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Wir ermutigen die Studierenden, sich aktiv einzumischen.« ■

Hintergrund
Position der IG Metall, Infos und Aktionen zum Bildungsstreik:

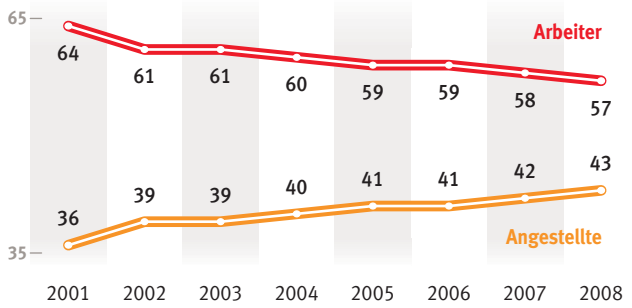
▶ **www.extranet.igmetall.de**
→Themen
→Bildung
→Bildungsstreik

Positive Entwicklung bei der Organisierung von Angestellten

Der Anteil von Angestellten in den Betrieben steigt in allen Industrieländern. Der internationale Erfahrungsaustausch wird immer wichtiger. Denn dafür, wie man Angestellte für eine Gewerkschaft gewinnen kann, gibt es viele Beispiele.

Immer weniger Arbeiter – mehr Angestellte

Entwicklung des Anteils von Arbeitern und Angestellten im Organisationsbereich der IG Metall, in Prozent.



Quelle: IG Metall

✂ | © direkt 16 | 2009

Wie können Gewerkschaften Mitglieder aus dem Angestelltenbereich für sich gewinnen? Fakt ist, dass Angestellte jetzt in der Krise eher für Gewerkschaften ansprechbar sind als in guten Zeiten. Oft müssen sie mehr arbeiten, bekommen aber weniger Arbeitszeit bezahlt. Gleichzeitig werden Beschäftigungsaussichten unsicherer.

Weil das Werben von Angestellten immer wichtiger wird, tauschen sich Wissenschaftler und Gewerkschafter aus verschiedenen Ländern untereinander aus, wie kürzlich auf einer Konferenz des Internationalen Metallerbundes (IMB).

Positive Ansätze gibt es etwa aus Holland von der Angestelltengewerkschaft De Unie, wo man sich intensiv um junge Berufstätige und deren Probleme kümmert, sich beruflich zu entwickeln. Dabei macht man sich deren Kommunikationsformen wie beispielsweise soziale Netzwerke zunutze. Weibliche Angestellte kann man aber vor allem über das Thema Gleichstellung gewinnen. Wenn Frauen im Betrieb die Erfahrung machen, dass Arbeitnehmervertreter das Problem der Lohndiskriminierung aufgreifen, sind sie offener für Gewerkschaft. Auch bei der IG Metall zeigt die Angestelltenarbeit Erfolge: In den vergangenen zwölf Monaten ist es gelungen, 14 000 Angestellte aufzunehmen – ein Zuwachs von 2,4 Prozent.

A und O Beteiligung. »Bei EDS, BMW, Vodaphone, Opel und anderen Betrieben haben wir eine positive Mitgliederentwicklung erreicht«, sagte IG Metall-Vorstandsmitglied Helga Schwitzer auf der IMB-Konferenz. Das A und O für die Ansprache und Gewinnung von Angestellten lautet Beteiligung, erklärte Schwitzer. »Sie wollen ernst genommen und in Entscheidungsabläufe einbezogen werden.« ■

Infos zur IMB-Konferenz unter
▶ **www.imfmetal.org**

Foto: Privat

Professor Wolfhard Kohte arbeitet an der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Halle-Wittenberg.

»Es geht Arbeitgebern nur darum, aus den Bewerbern und Bewerberinnen auszuwählen.«

Für Voruntersuchungen gibt es fast keinen Grund

? direkt: Warum schicken Arbeitgeber Bewerber zu einem Gesundheitscheck?

Wolfhard Kohte: »Jedenfalls nicht, weil es der Arbeitsschutz erfordert. Im Arbeitsschutzrecht müssen die Arbeitsplätze an die Menschen angepasst werden. Vorrangig müssen Arbeitgeber Arbeit rückenschonend gestalten. Diese Fragen werden mit solchen Untersuchungen nicht beantwortet. Es geht bei solchen Tests typischerweise um Personalauswahl.«

? direkt: Was kann der Arbeitgeber bei solchen Einstellungsuntersuchungen überhaupt feststellen?

Kohte: »Der Arzt darf dem Arbeitgeber keine Einzelergebnisse mitteilen. Er kann nur sagen: geeignet oder nicht geeignet. Dafür muss der Arbeitgeber vorher die Eignungskriterien festlegen. Diese Festlegung ist eine mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie. Diese wichtige Frage kann er nicht dem Arzt überlassen.«

? direkt: Gibt es Arbeitsplätze, für die Voruntersuchungen wichtig sein können?

Kohte: »Es gibt nur wenige Arbeitsplätze, etwa bei Piloten oder Lokführern. In den meisten Branchen gibt es im Arbeitsschutz keine Pflichtuntersuchungen. Wozu auch? Jemand kann bei Daimler am Band arbeiten und Diabetes haben oder am Freitagabend ausgiebig feiern. Davon darf seine Einstellung nicht abhängen. Dies kann gegen Paragraf 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, wenn etwa ein Arbeitgeber eine Bewerberin nicht einstellt, weil sie Chronische Diabetes hat oder schwanger ist.«

? direkt: Bewerber stehen unter Druck, denn sie wollen ja den Arbeitsplatz bekommen. Was kann der Betriebsrat machen, wenn sie in einen Test einwilligen?

Kohte: »Bewerber sind in dieser Situation sehr abhängig. Ihre Einwilligung ist unverzichtbar, reicht aber nicht aus. Der Arbeitgeber muss – was selten ist ein berechtigtes Interesse an der konkreten Untersuchung nachweisen. Vor allem: Ohne die Zustimmung des Betriebsrats oder der Einigungsstelle sind solche Untersuchungen nicht zulässig; der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Unterlassung. Die Gewerkschaft kann in Fällen von Diskriminierung ebenfalls auf Unterlassung klagen, selbst wenn der Betriebsrat den Untersuchungen zugestimmt hat.«

Was war sonst?

EMB

Schutz für Beschäftigte

Für sichere Arbeitsplätze und gegen prekäre Beschäftigung sprachen sich die Mitglieder des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) auf ihrer tarifpolitischen Tagung in Madrid aus. Alle 75 Mitgliedsgewerkschaften des EMB werden diese Forderungen in ihren Tarifrunden in den nächsten vier Jahren stellen. ■

Mehr zum Nachlesen auf Englisch unter:

▶ **www.precariouswork.eu**

SOZIALSTAAT

Löcher in den Kassen

Experten rechnen für 2010 mit starken Einnahmeverlusten bei Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Was das für die soziale Sicherheit vieler Menschen heißt, diskutierten die Besucher der Veranstaltung »Sozialstaat in der Insolvenz?«. Hans-Jürgen Urban, Vorstandsmitglied der IG Metall, machte für die Löcher in den Kassen das Desaster an den Finanzmärkten verantwortlich. Einen Grund ließ er nicht gelten: »Die Menschen sind nicht überversorgt.« ■

Betriebsrat

Vorsicht vor Stolperfallen bei der Betriebsratswahl 2010

Eine Betriebsratswahl ist komplex und hat einen engen Zeitrahmen. Dadurch passieren Fehler. Schwere Fehler machen die Wahl anfechtbar oder gar nichtig. Arbeitgeber lauern darauf. Mit den Materialien der IG Metall läuft die Wahl sicher.

Eine Betriebsratswahl ist voller Stolpersteine. Arbeitgeber nutzen das gezielt. Bei schweren Fehlern bringt eine erfolgreiche Anfechtung oder einstweilige Verfügung eine Verzögerung oder Neuwahl – und vielleicht eine Zwischenzeit ohne Betriebsrat. Manchmal sind die Beschäftigten dann derart demoralisiert, dass die Wahl ganz ausfällt. Dienstleister wie Haufe.de bieten im Internet offen Anleitungen für Arbeitgeber an.

Kontrolle und Keule. Arbeitgeber müssen kooperieren, dürfen jedoch kontrollieren. Einige fördern arbeitgebernahe Kandidaten. Andere versuchen es mit Einschüchterung, Einzelgesprächen oder gar Kündigungen – trotz Kündigungsschutz. In bisher betriebsratslosen Betrieben ist es daher besser, die Gewerkschaft oder der Gesamtbetriebsrat leitet die Wahl ein.

Eine Top-Fehlerquelle: die Abgrenzung bei Gemeinschaftsbetrieben, etwa bei Aufspaltung: ein gemeinsamer Betriebsrat? Oder mehrere? Dann kommt schwere Arbeit auf den gewählten Wahlvorstand zu: Alles muss schnell und sauber laufen. Das Wahlausschreiben muss korrekt sein. Die Aufstellung der Kandidaten- und Wählerlisten ist recht tückisch: Wer darf gewählt werden – und ist nicht leitender Angestellter oder Externer? Wer ist überhaupt wahlberechtigt?

»Eine fehlerlose Wahl ist schwierig«, betont Jochen Homburg, Ressortleiter für Betriebspolitik beim IG Metall-Vorstand. »Doch mit unseren Materialien zur Betriebsratswahl lassen sich folgenschwere Fehler sicher vermeiden.« ■

Material

Sicher zur Wahl

Die IG Metall hat umfassendes Material für eine sichere Betriebsratswahl erstellt. Dazu gehören digitale Werkzeuge, die etwa individuelle Wahlkalender mit allen Fristen sowie An- und Ausschreiben automatisch erstellen. Das Material gibt es bei den Verwaltungsstellen und im Extranet:

▶ **www.extranet.igmetall.de**
→ Aktive
→ Betriebsratswahl

Gut gemacht!

Konsequent mehr Mitglieder mit dem »Betriebsplan«

Mehr Neuaufnahmen, weniger Austritte: Vertrauensleute und Betriebsräte bei Daimler in Kassel nutzen IG Metall-Software.

Bei Daimler in Kassel ist der Anteil der IG Metall-Mitglieder seit 2005 von 72 auf 82 Prozent gestiegen – nach zuvor stetigem Minus. Wesentlicher Grund für die Trendwende: der »gewerkschaftliche Betriebsplan« – eine Software der IG Metall, die Mitgliederpotenziale und Probleme in einzelnen Betriebsbereichen klar aufzeigt. Das Programm verknüpft Mitgliederdaten mit Betriebsdaten. Daimler in Kassel ist einer der Pilotbetriebe.

»Vorher wussten wir gar nicht genau, wo konkret Probleme sind. Jetzt haben wir den vollen Überblick«, erklärt Vertrauenskörperleiter Alfred Holle. »Bei Sitzungen analysieren wir regelmäßig nach Bereichen. Das motiviert natürlich auch.«

Material und Kontakt

Infos und die Broschüre zum Betriebsplan:

▶ **www.extranet.igmetall.de**
→ IG Metall
→ Mitglieder werben
→ Material

▶ **Betriebsplan@igmetall.de**

Es geht nicht nur um Neuaufnahmen: Die Verwaltungsstelle Nordhessen nimmt Austritte auf Laufkarten auf und übergibt sie an die Akteure im Betrieb, die Ausgetretene gezielt ansprechen – auch auf die Austrittsgründe.

Das Beispiel macht Schule: Mittlerweile arbeiten fünf weitere Betriebe der Verwaltungsstelle mit dem »Betriebsplan«. ■

SCHWANGERSCHAFT

Bei Kündigungen Fristen einhalten

Will sich eine schwangere Arbeitnehmerin gegen eine Kündigung wehren, so muss sie rechtzeitig Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Dabei gilt eine Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung. Diese Frist muss die Beschäftigte auch dann einhalten, wenn sie die Schwangerschaft erst nach Eingang der Kündigung dem Arbeitgeber bekanntgegeben hat. Der Arbeitgeber muss in solchen Fällen auch nicht nachträglich die Zustimmung der Aufsichtsbehörde einholen. ■

BAG vom 19. Februar 2009 – 2 AZR 286/07

BETRIEBSRENTE

Gleiche Rechte für Lebenspartner

Eingetragene Lebenspartner haben bei der Hinterbliebenenversorgung von Betriebsrenten die gleichen Ansprüche wie Ehegatten. Es bestehen nur dann keine Ansprüche, wenn der Lebenspartner bereits vor dem Inkrafttreten des neuen Lebenspartnerschaftsrecht am 1. Januar 2005 verstorben ist. ■

BAG vom 14. Januar 2009 – 3 AZR 20/07

EINSTELLUNG

Zustimmung auch bei längerer Arbeitszeit

Verlängert ein Arbeitgeber die Arbeitszeit eines Beschäftigten um mehr als zehn Stunden pro Woche für die Dauer von mehr als einem Monat, muss er den Betriebsrat dazu anhören. Es handelt sich in diesem Fall um eine Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Sie gilt deshalb als mitbestimmungspflichtig. ■

BAG vom 9. Dezember 2009 – 1 ABR 74/07

Mehr Wissen

Mindeststandard

Das Arbeitnehmerentsendegesetz ist eine wichtige Möglichkeit, um Arbeitsbedingungen zu regeln. Mithilfe des Gesetzes können Mindestanforderungen etwa an die Bezahlung geknüpft und Beschäftigte vor Lohndumping geschützt werden. Wie die gesetzlichen Regelungen aussehen und welchen Handlungsspielraum sie vielen Betriebsräten geben, erläutert der Ratgeber aus dem Bund-Verlag. Jürgen Ulber: **»Arbeitnehmerentsendegesetzt. Basiskommentar zum AEntG.«** Bund-Verlag 2009, Frankfurt am Main, 29,90 Euro.

▶ **www.bund-verlag.de**

ABFINDUNG I

Steuervorteil gilt auch bei Wechsel in Teilzeit

Beschäftigte erhalten auch dann Steuervergünstigungen für eine Abfindung, wenn sie das Arbeitsverhältnis nicht beendet, sondern nur die Arbeitszeit reduziert haben. Das entschied der Bundesfinanzhof im Fall einer Arbeitnehmerin, die ihre Arbeitszeit halbiert hatte. Dafür hatte der Arbeitgeber ihr eine Abfindung von 17 000 Euro gezahlt. Die Steuervergünstigung gilt nach Ansicht der Richter auch in diesem Fall. Denn das Gesetz verlange nicht, dass das Arbeitsverhältnis dafür beendet wird. Eine Steuererleichterung für Abfindungen gilt immer dann, wenn sie für entgangenes Einkommen entschädigen sollen. Das treffe eben auch zu, wenn eine Arbeitnehmerin von Vollzeit in Teilzeit wechselt und somit weniger verdient. ■

BFH vom 25. August 2009 – IX R 3/09

ABFINDUNG II

Höhe richtet sich bei Eltern nach Vollzeit

Entlässt ein Arbeitgeber einen Beschäftigten in Elternzeit, muss er die Höhe der Abfindung anhand des Vollzeit-Einkommens berechnen. Das gilt vor allem auch dann, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb der Elternzeit Teilzeit gearbeitet hat. Damit will der Europäische Gerichtshof verhindern, dass Beschäftigte in Elternzeit benachteiligt werden. Eltern könnten sonst aus Angst vor Nachteilen auf Elternzeit verzichten. Auch dürfe es für Arbeitgeber keinen Anreiz geben, Eltern aus finanziellen Gründen bevorzugt zu entlassen. ■

EuGH vom 22. Oktober 2009 C – 116/08

REHA-ANTRAG

Versicherter kann nicht mehr widersprechen

Krankenkassen dürfen Krankengeldbezieher auffordern, einen Antrag auf Reha beim Rentenversicherungsträger zu stellen. Der prüft dann, ob eine Reha notwendig ist oder ob Erwerbsminderung vorliegt – also ob Rente statt Krankengeld gezahlt werden muss. Der Versicherte darf seinen Antrag nicht mehr ohne Zustimmung der Krankenkasse zurücknehmen. Auch wenn er den Antrag ohne Aufforderung gestellt hatte und die Krankenkasse ihn erst nachträglich dazu aufgefordert hat. Weigert sich ein Versicherter, der Aufforderung zu folgen, darf die Kasse das Krankengeld bis zur Antragstellung verweigern. Versicherte können damit nicht gegen den Willen der Krankenkasse das höhere Krankengeld ausschöpfen, bevor sie Rente beanspruchen. ■

BSG vom 26. Juni 2008 – B 13 R 37/07 R

AUSKUNFTSRECHT

Einsicht nicht wegen Datenschutz verweigern

Die Mitglieder eines Betriebsrats haben das Recht alle Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen. Dazu gehören auch alle elektronischen Dateien und E-Mails. Dieses Recht kann innerhalb des Betriebsrats nicht durch Maßnahmen zum Datenschutz beschränkt werden. Betriebsräte müssen allerdings als die verantwortliche Stelle entsprechend Paragraf 3 Abs. 7 des Bundesdatenschutzgesetzes Maßnahmen beschließen, um einem Datenmissbrauch im eigenen Verantwortungsbereich zu begegnen. ■

BAG vom 21. August 2009 – 7 ABR 15/08

Zu guter Letzt

Stellenangebote

■ Die IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben sucht **eine politische Sekretärin** oder **einen politischen Sekretär**. Die unbefristete Vollzeitstelle ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt, spätestens bis März 2010, zu besetzen. Die Bewerbungsfrist endet am 31. Januar 2010. ■

Mehr Infos und Kontakt:
▸ **www.extranet.igmetall.de**
→ IG Metall
→ Stellenauschreibung

Seminare

■ **»Studium und Beruf« 2010**
Die IG Metall veranstaltet im Januar, Mai und Oktober 2010 ein Seminar zum Thema »Studium und Beruf – Hindernisse gekonnt meistern«. Es richtet sich an Studenten unter den IG Metall-Mitgliedern in Hochschulen und Berufsakademien und Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung. Dabei geht es unter anderem um die Frage, wie sich ein immer stärker verschultes Studium mit Beruf, gesellschaftlichem und gewerkschaftlichem Engagement vereinbaren lässt. Weitere Fragen beantwortet Diana Kiesecker, Telefon: 069–66 93-23 08. ■

Flyer zum Herunterladen:
▸ **www.extranet.igmetall.de**
→ Service
→ Seminare

Broschüre

■ **Chronik einer Affäre**
Untreue und Betrug im großen Stil: Jahrelang finanzierte Siemens genehme Betriebsräte der AUB. Die IG Metall-Broschüe »Was heißt hier unabhängig? Siemens, Schelsky und die AUB« wurde jetzt neu aufgearbeitet. ■

Zum Herunterladen unter:
▸ **www.extranet.igmetall.de**
→ IG Metall

Was die Welt bewegt

Experten-Tipp. Das ging aber schnell. Kaum vier Wochen ist die Regierung an der Macht – schwupp ist der erste Minister weg. Zukunftsforscher haben herausgefunden: Wenn bei Schwarz-Gelb alles so bleibt wie bisher, werden CDU, CSU und FDP in der gesamten Legislaturperiode 48 neue Ministerinnen oder Minister brauchen. Tipp der Experten: Jetzt Neuwahlen – bevor das Personal ausgeht. ■

Einkauf-Tipp. Was kann der Mensch, was das Tier nicht kann? Werkzeuge benutzen? Kann der Seeotter auch. Der Mensch trägt keinen Pelz. Obwohl, manchmal schon. Denken? Schwierig, wer weiß schon, was ein Kakadu so den lieben langen Tag denkt. Eins tut ein Tier aber wirklich nicht – shoppen. Oder hat schon mal wer ein Okapi beim Schaufensterbummel gesehen? Der Einzelhandel meint es daher nur gut mit den Berlinern, wenn er ihnen ihr Menschsein auch sonntags nicht verwehren will. ■

Steuer-Tipp. CDU-Ministerpräsidenten können rechnen. Dabei stellten sie fest: Weniger Steuern heißt weniger Geld in der Kasse. Das Geld fehlt für Bildung und Soziales, moserte Thüringens Ministerpräsidentin. Macht nix. Dafür gibt's staatliche Unterstützung für Hotels, dank Steuersenkung. Wer sich ein Studium nicht leisten kann, eröffnet einfach ein Hotel. ■

Sagt uns Eure Meinung!

Ob Lob oder Kritik, Themenwünsche oder Anregungen: Die Redaktion freut sich über jede Zuschrift: Schreibt uns per E-Mail:
▸ **direkt@igmetall.de**

Karikatur: Harm Bengen