

TARIFRUNDE 2006

Geduld bald zu Ende

5

DIE SPITZE

In und Out

»Männer mit Hahnenkamm-Frisur«? Völlig out. In dagegen: »Das Figur-Geheimnis ganz wenig Kohlehydrate/null Zucker«. So steht's in »Bild«. Jeden Tag erklärt das Blatt was gerade angesagt ist. Und was nicht. Wer gedacht hatte, die Bild-Hit-Listen seien ausreichend, um am Stammtisch mithalten zu können, muss umdenken. Auch Gesamtmetall versucht, ein Plätzchen im Kreis der Trendsetter zu erobern. Höhere Löhne, um die Kaufkraft anzukurbeln? Out – ein »Karnevals-kostüm aus der Mottenkiste«. Erhol-pausen bei Fließband- und Akkordarbeit? Out. Warnstreiks zum Beispiel sind »nicht mehr zeitgemäß«, also out. In der Tarifrunde zügig Angebote zu machen statt »Rituale« zu pflegen – out. Aber Arbeitszeiten so lang wie in den 60er Jahren – das ist für die Arbeitgeber in. Modern: Anordnen und die Beschäftigten kuschen. Zeitgemäß: die Mitbestimmung abschaffen zu wollen. Im Trend: Billiger, länger und härter arbeiten. Und so wie so gilt: Eigentum verpflichtet zu nix, gar nix. Diese Aufzählung ist übrigens ernst gemeint von Gesamtmetall. Und erstellt wurde sie für Gutsherren. Doch damit ist die ganze In-Out-Übung hinfällig. Denn Gutsherren gibt es nicht mehr – seit mehr als 100 Jahren. Nur hat das bei Gesamtmetall bisher noch keiner gemerkt. Und das ist: Mega-Out, mega-Out.

Am 23. März beginnt die 3. Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Der 1. Termin ist in Nordrhein-Westfalen. Bisher haben die Arbeitgeber kein Angebot gemacht – und erklärt, auch in der 3. Runde noch keines zu präsentieren. Erst am 13. März stellte Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser vage in Aussicht: »Wir werden in der nächsten Runde die Konturen für einen konkreten Gesamtlösungsvorschlag darlegen.«

In der jüngsten Sitzung des IG Metall-Beirats am 14. März forderte der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, die Arbeitgeber mit Nachdruck auf, »endlich ein verhandlungsfähiges Angebot vorzulegen«. Die IG Metall-Betriebsleiter von NRW und Baden-Württemberg, Detlef Wetzels und Jörg Hofmann, warnten die Arbeitgeberverbände, wenn sie sich bis zum Ende der Friedenspflicht am 28. März nicht bewegten, werde die IG Metall einen Tag später zu massiven Warnstreiks aufrufen.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, kritisierte die

Vorstellungen, die Gesamtmetall derzeit öffentlich an Stelle von Angeboten präsentiert: Lohnerhöhungen von höchstens 1,2 Prozent für angemessen zu erklären, nannte Peters eine »Unverschämtheit«. Die Arbeitnehmer ließen sich auch nicht mit »lohnpolitischen Eintagsfliegen abspeisen« – Gesamtmetall hatte vorgeschlagen, niedrige Tarifierhöhungen zu ergänzen durch Einmalzahlungen in Betrieben, denen es wirtschaftlich gut geht. »Unser Grundsatz lautet nach wie vor: Tarifverträge sind Mindestbedingungen. Und von diesen Mindestbedingungen müssen Menschen anständig leben können.«

Am 10. März ging die 1. Warnstreikwelle für den Lohnrahmen II (»Steinkühlerpause«) in Baden-Württemberg zu Ende. Fast 65 000 Beschäftigte in 92 Betrieben hatten sich an ihr beteiligt. Für den Lohnrahmen-Tarifvertrag war die Friedenspflicht schon am 28. Februar zu Ende gegangen. Hier gehen die Verhandlungen am 17. März schon in die 4. Runde.

Verlagerungen

Betriebe sollen bei Abwanderung zahlen

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, sich für den Erhalt und den Aufbau wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze einzusetzen. Wenn die Abwanderung von Betrieben oder Werkteilen nicht zu verhindern sei, sollten die Unternehmen eine »Ausgleichs- und Verlagerungsabgabe« zahlen. Dafür sprach sich der Beirat der IG Metall in seiner Sitzung am 14. März aus, nachdem er den Abschluss bei AEG in Nürnberg diskutiert hatte. Der Arbeitskampf war nach 46 Tagen mit einem Kompromiss über einen

verbesserten Sozialplan für die 1500 Beschäftigten zu Ende gegangen. Der Erhalt der Arbeitsplätze scheiterte an der unnachgiebigen Haltung von Electrolux.

Die Abgabe soll Unternehmen an den gesellschaftlichen Kosten der Verlagerung beteiligen und die Entschädigung der »Verlagerungsopfer« sicherstellen, fordert die IG Metall. Sie soll nicht auf Sozialpläne angerechnet werden können und vor allem für Maßnahmen zur überbetrieblichen Beschäftigungsförderung zur Verfügung stehen.

Inhalt

TARIFRUNDE:
Solidarität mit
Baden-Württemberg
SEITE 2

ARGUMENTE:
Warum Gesamtmetall
falsch liegt
SEITE 3

FRAUEN:
Lohnunterschiede
immer größer
SEITE 4

MITBESTIMMUNG:
Gute Noten für Firmen
mit Betriebsrat
SEITE 5

STICHWORT:
Warnstreik
SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:
Zuwendungen und
Arbeitslohn
SEITE 7

BROSCHÜREN
SEITE 8

direkt gefragt:

In Baden-Württemberg haben die Warnstreiks begonnen. Es geht um den Fortsetzungs-Tarifvertrag zum Lohnrahmen II. direkt gefragt in anderen Bezirken:

Wie steht Ihr zur Forderung der IG Metall in Baden-Württemberg?

»Wir haben eine Betriebsvereinbarung zu Erholpausen, die nicht so gut ist wie die Regelung im Lohnrahmen II. Falls der nicht wieder eingesetzt wird, müssen wir um unsere Pausen auch fürchten. Versuche, die Erholpausen durch die Hintertür wieder abzuschaffen, gab es schon oft. Sie spielen natürlich auch eine Rolle im Wettbewerb der einzelnen Konzernstandorte. Das ist nicht fair. Für uns ist klar: Einen Tarifabschluss kann es nur geben, wenn der Lohnrahmen-Tarifvertrag wieder in Kraft gesetzt wird.«

Uwe Werner, Betriebsratsvorsitzender, Daimler-Chrysler, Bremen

»Bei uns wurde die Betriebsvereinbarung über Erholzeiten ausgesetzt – leider, denn der Arbeitsdruck wird ja immer höher. Wir haben volles Verständnis für den Kampf der Baden-Württemberger und hoffen, sie haben Erfolg. Denn wenn bei ihnen der Lohnrahmentarifvertrag wieder eingesetzt wird, können wir die Erholungspausen auch wieder auf die Tagesordnung setzen.«

Heinz Sibbing, Betriebsratsvorsitzender, Hülsta, Stadtlohn

»Wir sind natürlich solidarisch mit den Kollegen in Baden-Württemberg. Die Erholpausen waren völlig gerechtfertigt, als sie 1973 erkämpft wurden. Und sie sind es bis heute geblieben. Sie sollten unbedingt erhalten bleiben, denn die Arbeit hat sich noch mehr verdichtet. Mancher ist vielleicht ein bisschen neidisch auf die Baden-Württemberger, die einen Tarifvertrag zu den Erholpausen und den Leistungsfragen haben. Aber das ist nicht angebracht. Wir unterstützen die Kollegen voll und ganz.«

Heino Plate, Betriebsratsvorsitzender, Zollern BHW, Braunschweig

»Wir Betriebsräte sehen uns im Konzern als Einheit. Deshalb informieren wir unsere Kollegen ständig über den Stand der Verhandlungen in Mannheim und Stuttgart. Wir begleiten diese Aktionen auch mit Delegationen vor Ort. Das schweißt zusammen und kommt bei den Kollegen besser an als Solidaritätsbotschaften.«

Wolfgang Beyer, Betriebsratsvorsitzender, Alstom, Berlin

»Das ist nicht nur ein Kampf der Kollegen in Baden-Württemberg. Dass geht uns alle an. Wenn es bei ihnen nicht gelingt, den Tarifvertrag wieder in Kraft zu setzen, ist das auch für uns schlecht. Es geht ja um mehr als die ›Pinkelpause‹. Im Lohnrahmen II ist auch die Mitsprache bei der Festsetzung von Leistung festgelegt. Darauf werden wir nicht verzichten. Bei den Warnstreiks können wir die Kollegen noch nicht unterstützen. Noch sind wir ja in der Friedenspflicht.«

Ulli Edelmann, stellv. Betriebsratsvorsitzender, Daimler-Chrysler, Wörth

TARIFRUNDE

Solidarität für die Erholzeiten

In Baden-Württemberg hat die heiße Phase der Tarifaufeinanderetzung längst begonnen: Seit 28. Februar haben sich rund 6500 Metallrinnen und Metaller an Warnstreiks beteiligt. Sie kämpfen dafür, dass der Fortsetzungs-Tarifvertrag zum Lohnrahmen II wieder umgesetzt wird. Für die IG Metall versicherte der Zweite Vorsitzende Berthold Huber: »Es wird keinen Tarifabschluss in dieser Republik geben ohne die Fortschreibung dieser Lohnrahmen-II-Bestimmungen.«

Die stündlichen Erholpausen von 5 Minuten und die 3 Minuten Bedürfniszeit, die ›Pinkelpause‹, sind kein Luxus und keineswegs von gestern. Denn die Leistungsbedingungen am Band werden in vielen Betrieben verschärft, die Takte werden wieder so kurz wie in früheren, überwunden geglaubten

Zeiten. In vielen Unternehmen stehen Arbeitsteilung und Rückkehr zum Taylorismus auf dem Programm – in der Annahme, so seien die Kosten zu senken und die Produktivität zu erhöhen. Die gleichen Arbeitgeber, die heute die Abschaffung des Lohnrahmens II fordern, weil sich die Arbeitswelt verändert habe, wollen wieder in die 70er Jahre zurück, in denen die Erholpausen erkämpft werden mussten. Franz-Steinkühler, damals Bezirksleiter in Baden-Württemberg, sagte auf einer IG Metall-Konferenz Anfang März, der Lohnrahmen sei in vielen Bereichen wichtiger denn je: »Wir wollen auch heute Gesundheit und Arbeit.«

Im Lohnrahmen II geht es auch um Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Leistung der Arbeitnehmer am Band. Diese Regelungen sollen tariflich gesichert bleiben.

STREIK BEI CNH

Widerstand gegen Schließungspläne

Seit 21. März streiken die Beschäftigten von CNH für den Erhalt der Produktion in Berlin-Spandau.

Die CNH-Geschäftsleitung will Ende Juli 2006 die Produktion von Baumaschinen nach Italien verlegen. In dem traditionsreichen Werk (vormals Orenstein & Koppel) würden 400 von 550 Beschäftigten ihre Arbeit verlieren. 92 Prozent der Metaller im Betrieb haben sich für einen unbefristeten Streik ausgesprochen.

Die IG Metall fordert, den Schließungsbeschluss zurückzunehmen. »Euer Widerstand ist gerechtfertigt«, sagte der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, zu den Streikenden und prangerte das »menschenverach-

tende Verhalten einiger Schreibtischtäter« an. Nach AEG in Nürnberg sei CNH »der zweite Fall von gravierendem Kaliber«, wo eine weit entfernte Konzernspitze eine erfolgreiche Produktion beenden wolle, sagte Peters. Im Fall von Entlassungen müsse der Konzern finanziell bluten, unter anderem durch Abfindungen in Höhe von 3 Monatsgehältern.

Rückhalt bekommen die Beschäftigten von der Politik: Die Stadt Berlin droht CNH mit der Rückforderung von 70 Millionen Fördermittel. Nach Samsung, JVC, Stiebel Eltron und Reemtsma würde der Stellenabbau bei CNH den Industriestandort Berlin weiter ausbluten.

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 (verantwortl. 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

Weitere »Sparvorschläge« der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber haben in der Tarifrunde noch keine konkreten Angebote gemacht, aber eine Reihe von Positionen präsentiert. 5 Argumente hat direkt schon in Ausgabe 3 entkräftet. Hier 3 weitere Argumente zu den Behauptungen von Gesamtmetall.

► **Behauptung:** Um die Wirtschaft nicht zu schwächen, muss der Tarifabschluss »kostenneutral« sein. Die Löhne und Gehälter sollen nicht stärker als die gesamtwirtschaftliche Produktivität steigen (deren Zuwachs die Arbeitgeber mit 1,2 Prozent veranschlagen). Hinzu kommen sollen allenfalls Einmalzahlungen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei guter Konjunktur am Unternehmenserfolg zu beteiligen.

► **Gegenargumente:** Nach Prognosen der Wirtschaftsforscher steigt die Produktivität in der Gesamtwirtschaft dieses Jahr um bis zu 2,1 Prozent, in der Metallwirt-

schaft sogar um 4,5 bis 5 Prozent. Doch der private Konsum, auf den 60 Prozent der Inlandsnachfrage entfallen, wird wegen der schwachen Einkommensentwicklung voraussichtlich leicht zurückgehen. Ein stabiles Wachstum der Nachfrage kann nur entstehen, wenn die Entgelte nicht einmalig, sondern dauerhaft steigen.

► **Behauptung:** Um Beschäftigung zu fördern, sollen Betriebe, die zusätzlich einstellen, »beim Entgelt und in der Arbeitszeit mehr Spielraum« erhalten.

► **Gegenargumente:** Kein Arbeitgeber stellt mehr Personal ein, nur weil es etwas weniger kostet. Längere Arbeitszeiten senken sogar den Druck zu Neueinstellungen. Offenbar geht es Gesamtmetall in Wirklichkeit nicht um neue Stellen, sondern darum, die Entgelte zu drücken, neue Leichtlohngruppen zu schaffen und die Arbeitszeit zu verlängern.

► **Behauptung:** Ein Tarifvertrag zu Qualifizierung ist überflüssig, weil es Landesgesetze zu Weiterbildung gibt und 87 Prozent der Metallbetriebe ohnehin in Weiterbildung investieren. Wenn etwas geregelt werden müsste, dann, dass Beschäftigte ihre Qualifizierung stärker selbst finanzieren.

► **Gegenargumente:** In den Metall- und Elektrobranchen bilden sich nur zwischen 24 und 33 Prozent der Arbeitnehmer weiter. Die Teilnahmequoten sind rückläufig. Defizite bestehen vor allem in kleinen und mittleren Betrieben. Aber selbst in der Industrie sind die Quoten zwischen 1997 und 2003 von 43 auf 32 Prozent gesunken. Schon jetzt zahlen Arbeitnehmer in 46 Prozent der Fälle ihre berufliche Weiterbildung allein. Das hat das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) errechnet. Jeder Dritte wendet dafür mehr als 500 Euro auf.

Mehr Infos:

- Unter www.metall-tarifrunde-2006.de gibt es Infos, Grafiken, aktuelle Meldungen und täglich ein neues Argument.
 - Mehr für Mitglieder: Ein Bereich im Internet ist nur für IG Metall-Mitglieder zugänglich. Darin sind zu finden:
 - Aushänge mit Argumenten und Grafiken fürs Schwarze Brett,
 - Aktionsideen,
 - ein Tarifnewsletter,
 - Bilder von Warnstreiks und Aktionen, die hochgeladen werden können.
- Anmelden: In der Leiste oben »My IG Metall« anklicken.

METALLINDUSTRIE

Weichen stellen

2005 war für die Metall- und Elektroindustrie ein erfolgreiches Jahr. Das zeigt die Wirtschaftsanalyse der IG Metall für das Gesamtjahr.

Die Bestellungen nahmen im Vergleich zu 2004 um 5,9 Prozent zu, die Produktion um 4,7 und der Umsatz um 4,6 Prozent. Den Hauptanteil an diesem Zuwachs hatte der Export: der Auslandsumsatz kletterte um 6,7 Prozent. Die Lohnstückkosten sind dagegen um 3,6 Prozent gesunken.

Die Produktivität in der Metallindustrie steigt 2006 um gut 4,5 Prozent. Die Geschäftsführungen der Metallunternehmen schätzen die Aussichten für dieses Jahr so positiv ein wie seit 15 Jahren nicht mehr. Damit aus Prognosen Fakten werden, muss die Inlandsnachfrage gestärkt werden: Darum fordert die IG Metall höhere Löhne und öffentliche Investitionen.

Die komplette Analyse gibt es im Internet unter ► [www.igmetall.de/download/»Wirtschaftspolitische Information«](http://www.igmetall.de/download/»Wirtschaftspolitische%20Informationen«) anklicken.

TEXTIL/BEKLEIDUNG UND HOLZ

Auch in anderen Branchen geht es los

4,5 Prozent höhere Entgelte fordert die IG Metall für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie und die Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Das hat der Vorstand am 13. März beschlossen. Die Forderungen berücksichtigen

den verschärften internationalen Wettbewerb (Textil/Bekleidung) und massive Nachfrageprobleme (Holz). Dadurch haben sich die Umsätze und Erträge für eine Reihe von Firmen nicht so glänzend entwickelt wie in der Metallwirtschaft.

Extranet

Exklusiv im Extranet: Online-Wahlhelfer

In vielen Unternehmen laufen die Betriebsratswahlen auf Hochtouren, andere bereiten sich gerade vor. Der Online-Wahlhelfer im neuen Extranet der IG Metall bietet Unterstützung:

- Ein elektronischer Wahlkalender listet alle Termine mit den nötigen Unterlagen auf.
- Online-Rechner ermitteln Betriebsratsgröße, erfassen Kandidatinnen und Kandidaten und das Ergebnis der Stimmenausschüttung.
- Wahlausschreiben, Terminpläne,

Wahlleitfäden, Musterschreiben und Arbeitshilfen stehen zum Herunterladen bereit.

- Informationen zu Wahlverfahren, Wahlrecht und relevanten Gerichtsentscheidungen sorgen dafür, rechtlich auf der sicheren Seite zu sein.
- Briefwahlhinweise gibt es in 14 Sprachen.
- Werbematerialien, Präsentationen, Logos, Briefbögen, Falblätter und Prospektvorlagen helfen, kreativ zu werben und zu planen.

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

Mehr zur Tarifrunde in der Textil- und Bekleidungsindustrie: www.textil-tarifrunde-2006.de

Neu: das Extranet

- Anmelden geht ganz schnell.
- Einfach mal reinschauen.

Frauen 20 Prozent weniger wert?

Im Gespräch:
Dr. Hermann Gartner
 ist Wissenschaftler
 am Institut für
 Arbeitsmarkt- und
 Berufsforschung
 (IAB) der Bundes-
 agentur für Arbeit. Er
 hat die Lohnunter-
 schiede zwischen
 Frauen und Männern
 mit weiteren Wissen-
 schaftlern des IAB
 und der Universität
 Konstanz untersucht.

Nur in 2 der 25 EU-Länder ist der Abstand zwischen Frauen- und Männerlöhnen noch größer als in Deutschland: in Estland und der Slowakei. Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerinnen in Westdeutschland verdienen im Schnitt über 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (in Ostdeutschland 10 Prozent). Das zeigt der neue Gleichstellungsbericht der EU-Kommission. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts verdienen Frauen 2005 im Schnitt 2539 Euro brutto, Männer 3182 Euro.

An fehlender Bildung und Qualifikation liegt es nicht. Unter den Hochschulabsolventen sind Frauen und Männer gleich stark vertreten. In der Altersgruppe der 25- bis 30-Jährigen haben mehr Frauen als Männer Abitur: Im vergange-

nen Jahr waren es 40,6 Prozent, bei den Männern nur 37,8 Prozent. Ein Grund ist der EU-Studie zufolge die Schwierigkeit für Mütter, Beruf und Familie zu vereinbaren (mehr im »Gespräch«).

Seit 2000 stagniert die Beschäftigung von Frauen. Das heißt, »immer mehr Frauen teilen sich den gleichen Kuchen, viele werden in Mini- und Teilzeitjobs abgedrängt«, wie IG Metall-Vorstandsmitglied Kirsten Rölke kritisiert. 2004 waren 1,6 Millionen weniger Frauen Vollzeit beschäftigt als 1991. Im gleichen Zeitraum nahm die Zahl der Teilzeit-Jobberinnen jedoch um 1,8 Millionen zu.

Kirsten Rölke fordert, endlich verbindliche Regelungen zur Chancengleichheit in einem Gleichstellungsgesetz zu schaffen.

MINDESTLOHN

Absicherung nach unten einführen

Die IG Metall fordert ein gesetzliches branchenbezogenes Mindestentgelt. Und zwar dort, wo die geltenden Tarifverträge nicht in der Lage sind, Mindestbedingungen zu definieren. Hier müssen neue Formeln gefunden werden, um die Niveausicherung zu garantieren.

Konkret: Das unterste Tarifentgelt (Summe aller tariflichen Entgeltbestandteile) einer Branche sollte das gesetzliche Mindestentgelt für diesen Bereich bilden. Es darf einen vom Gesetzgeber fixierten Betrag nicht unterschreiten. Sollten Tarifentgelte unterhalb dieses Niveaus liegen, kein oder kein

»lebendiger« Tarifvertrag vorliegen, gilt die gesetzlich fixierte unterste Grenze für das Mindestentgelt. Diese Untergrenze muss periodisch angepasst werden.

Kombilohnmodelle, die eine flächendeckende, pauschal und dauerhafte Subventionierung anstreben, lehnt die IG Metall ab. Stattdessen werden befristete, zielgruppenorientierte und einzel-fallbezogene Maßnahmen befürwortet. Denn: Werden alle Arbeitsverhältnisse berücksichtigt, umfasst der Niedriglohnbereich in Deutschland bereits 22 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse.

SAP

Betriebsratswunsch nicht diskriminieren

SAP braucht einen Betriebsrat: Auf der Betriebsversammlung am 2. März stimmten 500 Beschäftigte oder knapp 10 Prozent für die Einrichtung eines Betriebsrats. Obwohl die Befürworter unter extremem Druck standen. SAP-Mitgründer Dietmar Hopp stellte den Standort Walldorf in Frage und bezeichnete einen Betriebsrat als ein »von außen gesteuertes Gremium«.

Die IG Metall geht nun den juristischen Weg. Nach Paragraph 17 Absatz 4 des Betriebsverfassungsgesetzes kann das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand einsetzen, der die Betriebsratswahl organisiert. Die IG Metall unterstützt die Initiatoren, die sich für die Gründung des Betriebsrats einsetzen, und warnt vor gesetzeswidrigen Diskriminierungen von Beschäftigten.

Im Gespräch

HERMANN GARTNER

Arbeitsmarktforscher in Nürnberg

?direkt: Suchen sich die Frauen die falschen Berufe aus?

►Gartner: Das erklärt das Lohngefälle nur zu einem geringen Teil. Auch im gleichen Beruf verdienen Frauen im Schnitt rund 20 Prozent weniger als Männer. Selbst bei gleicher Qualifikation, gleichem Alter und im gleichen Betrieb beträgt der Unterschied immer noch 12 Prozent.

?direkt: Schrumpft der Abstand bei steigender Qualifikation?

►Gartner: Die Forschungsergebnisse dazu sind uneinheitlich.

?direkt: Spielen Arbeitszeiten eine Rolle?

►Gartner: Dass Männer öfter Überstunden leisten, könnte einen Teil des Unterschieds erklären, aber nur einen minimalen.

?direkt: Sind die Unterschiede in Firmen mit Betriebsrat kleiner?

►Gartner: Ja. Wir haben beobachtet, dass sie in Unternehmen, die Betriebsräte haben und die tarifgebunden sind, geringer sind. Weil durch die Tarifpolitik die unteren Lohngruppen angehoben wurden, in denen vor allem Frauen eingruppiert sind, und Betriebsräte sich darum kümmern, dass die Verträge eingehalten werden.

?direkt: Was sind denn die wichtigsten Gründe für ungleiche Löhne?

►Gartner: Eine entscheidende Ursache sind die Unterschiede in der Biografie. In dem Alter, in dem Männer beruflich ihre Weichen für die Zukunft stellen, unterbrechen Frauen mit Kindern die Erwerbsarbeit in der Regel eine Zeitlang, weil Krippen, Kindergärten und Horte fehlen. In der Familienphase verpassen sie neue Entwicklungen im Betrieb und steigen nach der Familienpause zu deutlich schlechteren Bedingungen wieder ein. Ändern wird sich an der Lohnbeteiligung erst dann etwas, wenn es ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen gibt, so dass Frauen die Familie und ihren Beruf unter einen Hut bringen können.

Mit Betriebsrat läuft es besser für alle

Betriebliche Mitbestimmung wird von vielen Arbeitgebern mit Misstrauen beobachtet oder sogar in Bausch und Bogen kritisiert. Sie sollten ihre Haltung überdenken. Eine Studie von Uwe Jirjahn von der Universität Hannover zeigt: Betriebe mit Betriebsrat sind häufig produktiver, innovativer und flexibler als Unternehmen, die keine Arbeitnehmervertretung haben. Der Wissenschaftler hat zahlreiche Forschungsarbeiten der letzten Jahre zur betrieblichen Mitbestimmung untersucht und kommt – trotz unterschiedlicher Datenlage der einzelnen Studien – zu grundsätzlich positiven Schlussfolgerungen.

► In Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, ist die Produktivität überdurchschnittlich hoch. Das gilt in besonderem Maß für tarifgebundene Betriebe. Der Grund: Es sind nicht so viele »Verteilungskämpfe« auf Betriebs-ebene auszufechten – deshalb gelingt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretern und Management besser. Und es wird mehr Energie auf die Verbesserung von Produkten und Produktionsabläufen verwandt.

► In Betrieben mit Betriebsrat wechselt das Personal nicht so häufig. Der mögliche Grund: Mitbestimmte Unternehmen richten ihre Personalpolitik stärker an den Interessen der Beschäftigten aus.

► Betriebe mit Betriebsrat weisen eine geringere Lohnspreizung auf.

Die Verdienstunterschiede zwischen gering und höher Qualifizierten sind nicht so hoch wie in Unternehmen »ohne«. Auch die Lohnunterschiede von Männern und Frauen fallen in mitbestimmten Unternehmen mäßiger aus.

► Betriebe, die einen Betriebsrat haben, aber nicht tarifgebunden sind, haben oft ein überdurchschnittliches Lohnniveau.

► Auch bei der Weiterbildung haben Betriebe mit Betriebsrat die Nase vorn. Mitbestimmte Betriebe wenden mehr Geld für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten auf. Betriebsräte machen sich beson-

ders für Fortbildung stark, wenn es um den Umgang mit neuen Technologien geht.

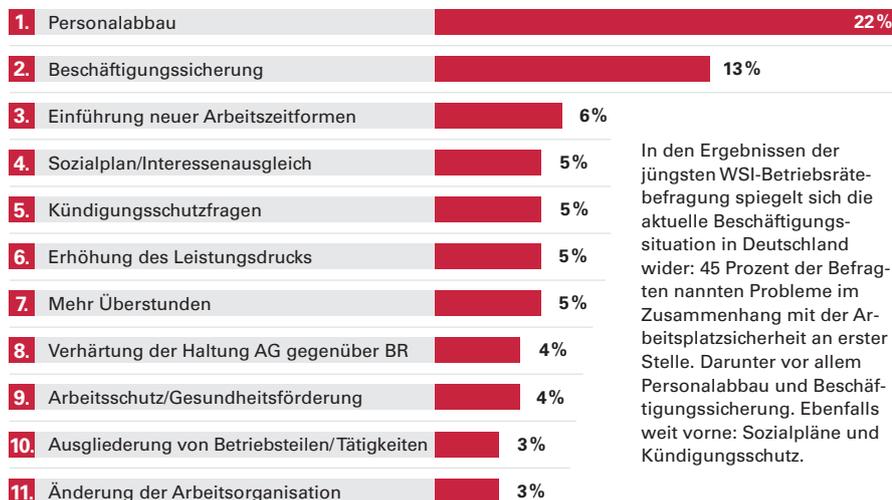
► Schließlich wird in Betrieben mit Betriebsrat flexibler gearbeitet. Wissenschaftler vermuten, dass die Arbeitnehmer in mitbestimmten Unternehmen eher bereit sind, sich auf flexible Arbeitszeiten einzulassen – sie wissen, dass sie einen wachsamem Betriebsrat an ihrer Seite haben.

► Eine Auswertung von Betrieben in Hannover zeigte, dass in mitbestimmten Unternehmen Produktinnovationen sehr viel häufiger vorkamen.

Details des Gutachtens »Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland«, die Uwe Jirjahn für die Hans-Böckler-Stiftung erstellt, unter www.boeckler-impuls.de

Was Betriebsräte seit 2003 beschäftigt

Die größten Probleme bereiten...



In den Ergebnissen der jüngsten WSI-Betriebsrätebefragung spiegelt sich die aktuelle Beschäftigungssituation in Deutschland wider: 45 Prozent der Befragten nannten Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsicherheit an erster Stelle. Darunter vor allem Personalabbau und Beschäftigungssicherung. Ebenfalls weit vorne: Sozialpläne und Kündigungsschutz.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2005, Angaben der Betriebsräte | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

EUROBETRIEBSRÄTE

EBRs nehmen die europäische Verantwortung ernst

Was leisten Eurobetriebsräte? Bewähren sie sich in Krisensituationen? Eine Untersuchung des EBR-Teams beim IG Metall-Vorstand stellt fest: Die Eurobetriebsräte werden ihrer Verantwortung gerecht. Sie nutzen ihre Möglichkeiten, um die Interessen der Arbeitnehmer einzubringen und setzen ihre Instrumente konsequent ein. Untersucht wurden 29 Unternehmen, in denen es eine »außerordentliche Sitzung« gegeben hatte. Sie kann von den Eurobetriebsräten in besonderen Situationen –

etwa bei Werksverlagerung und drohendem Arbeitsplatzabbau – verlangt werden.

Fast alle Betriebsräte nutzten die Gelegenheit, sich vor und vor allem nach (90 Prozent) der außerordentlichen Sitzung weiterhin zu beraten und gemeinsame Vorgehensweisen zu entwickeln. Dabei ging es um grenzüberschreitende und auch um nationale Strategien.

Die rechtzeitige Information durch die Arbeitgeber ist nach wie vor ein Schwachpunkt für die Arbeit der Eurobetriebsräte. Umso

wichtiger ist der regelmäßige Informationsaustausch der Eurobetriebsräte untereinander. In zwei Drittel der untersuchten Fälle kam die außerordentliche Sitzung erst zustande, nachdem die Konzernentscheidung über die Umstrukturierung bereits gefallen war. Eurobetriebsräte können dann nicht mehr gegensteuern. Sie können aber ihr Vorgehen im nationalen Rahmen miteinander koordinieren und bei der Umsetzung der Maßnahmen Einfluss im Sinn der Arbeitnehmer nehmen.

90 Prozent der befragten Eurobetriebsräte (EBRs) schätzen die außerordentliche Sitzung als sinnvoll und wichtig ein.

Kontakt:
ebr@igmetall.de

Mit Warnstreiks sollen verschiedene Ziele erreicht werden. Bei den eigenen Mitgliedern soll ein Warnstreik eine breite Beteiligung an der Tarifbewegung sowie die

ein bis 3 Stunden oder umfassen eine Schicht. Rechtliche Grenzen für die Dauer oder die Wiederholung von Warnstreikaktionen gibt es nicht. Für die Beteiligung an Warnstreikaktionen wird kein Streikgeld gezahlt.

Bei der IG Metall erfolgt der Aufruf zu Warnstreiks durch die Bezirksleiterin beziehungsweise den Bezirksleiter, die wiederum die Ortsvorstände hierzu ermächtigen können (Richtlinien für Tarifkommissionen, Teil B, Nr. 5).

...Warnstreik

Gibt es in Tarifverhandlungen keine Fortschritte, kann die IG Metall mit Warnstreiks reagieren, sobald die Friedenspflicht aus dem strittigen Tarifvertrag abgelaufen ist.

Mehr zum Thema Warnstreik gibt es in dem Buch der Autoren Berg/Platow/Schoof/Unterhinninghofen, »Tarifvertragsgesetz und Arbeitskämpfe Basiskommentar«, erschienen im Bund-Verlag, ab Seite 329.

Identifikation und aktives Einsetzen für die Forderung bewirken. Den Arbeitgebern soll verdeutlicht werden, dass die Gewerkschaftsmitglieder entschlossen sind, den Konflikt zu suchen und die aufgestellte Forderung notfalls zu erkämpfen. Es soll politischer und öffentlicher Druck auf die Arbeitgeber ausgeübt werden, um diese noch am Verhandlungstisch zu einem Ergebnis zu bewegen – bevor ein Scheitern der Verhandlungen Urabstimmung und Streik nach sich zieht.

Im Vordergrund von Warnstreiks steht damit weniger, wirtschaftlicher Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, sondern Entschlossenheit und Kampfbereitschaft zu demonstrieren. Die Dauer von Warnstreiks ist daher in der Regel kurz bemessen. Oft dauern sie nur

Das Bundesarbeitsgericht unterscheidet allerdings bei den rechtlichen Voraussetzungen nicht zwischen Warnstreiks und Streiks. Auch Warnstreiks unterliegen somit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (»ultima-ratio-Prinzip«). Es muss daher zumindest versucht worden sein, ohne Arbeitskämpfmaßnahmen ein Verhandlungsergebnis zu erreichen.

Im Gegensatz zum Streik wird allerdings nicht verlangt, dass die Verhandlungen förmlich für gescheitert erklärt werden. Die IG Metall kann damit selbst entscheiden, ob sie die bisherigen Verhandlungsmöglichkeiten als ausgeschöpft ansieht und Warnstreiks einleitet.

Das gilt selbst dann, wenn bereits ein weiterer Verhandlungstermin mit den Arbeitgebern angesetzt ist. Als weitere Voraussetzung ist ein Beschluss der gewerkschaftlichen Gremien notwendig.

Die Arbeitgeber kritisieren Warnstreikaktionen der IG Metall immer wieder. Anfang März erklärte Gesamtmetall-Präsident Kannegieser in der »Neuen Osnabrücker Zeitung«: »Warnstreiks sind nicht mehr zeitgemäß, weil sie durch Betriebsunterbrechungen Unternehmen und Arbeitsplätze unnötig schwächen, ganz abgesehen von ihrer rechtlichen Fragwürdigkeit.«

Solche Aussagen führen in die Irre. Die rechtliche Zulässigkeit von Warnstreiks nach Ablauf der Friedenspflicht ist vom Bundesarbeitsgericht immer wieder bestätigt worden.

Und schließlich stellen Warnstreiks im Vergleich zum Erzwingungsstreik nach Urabstimmung das deutlich »mildere Mittel« dar, das Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Möglichkeit gibt, ihre Positionen zu überdenken und rechtzeitig einzulenken.



KURZ NOTIERT

► **Ford:** Auch die kommende Generation von Fiesta und Fusion soll in Köln und Saarlouis gebaut werden. Wie Geschäftsführung und Betriebsrat ausgehandelt haben, gibt es bis 2011 keine betriebsbedingten Kündigungen. Im Gegenzug verzichten die 24000 Beschäftigten auf Lohnsteigerungen.

► **Daimler-Chrysler:** Die 10 Vorstandsmitglieder verdienen 2005 rund 9 Prozent mehr als im Vorjahr. Zusammen haben sie 34,9 Millionen Euro verdient. Die Vorstandsgehälter des Autobauers setzen sich zusammen aus 9,3 Millionen Euro fixen und 25,6 Millionen Euro erfolgsbezogenen Komponenten.

► **Metall-Rente:** Die Metall-Rente hat eine neue Portalstruktur entwickelt, die speziell auf die Bedürfnisse der verschiedenen Benutzergruppen zugeschnitten ist. Über den jeweiligen Link und nach einmaliger Authentifizierung können Unternehmen, Verbände, Zentralstellen der Konsorten, Vertriebe und Partner alle für sie wichtigen Informationen und Serviceangebote abrufen. Die neuen Portale heißen: eArchiv, eBroschüre, eShop und FirmenOnline. Mehr Infos unter: www.metallrente.de

► **Berendsen Plauen:** Die IG Metall Jugend unterstützt mit einer E-Card-Aktion den Kampf um den Erhalt von 120 Arbeitsplätzen in der Großwäscherei Vogtländische Textilpflege GmbH in Plauen. Unter dem Slogan »Rettet die Waschbären« wird die Firmenleitung aufgefordert, den Standort im Vogtland nicht aufzugeben. Die Eigner der Firma, die britische Berendsen-Kette, hatte angekündigt, Mitte des Jahres nach Thüringen umzuziehen. Die E-Card-Aktion gibt es unter www.jugend.igmetall.de.

MITGLIEDERWERBUNG

IG Metall darf im Betrieb werben

Arbeitgeber müssen Beauftragten der IG Metall Zutritt zum Betrieb gestatten, um dort Mitglieder zu werben. Die Gewerkschaft entscheidet selbst, wen sie mit der Werbung beauftragt: eine betriebsfremde Person oder jemand aus dem Betrieb. Dieses Recht leitet sich aus Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz ab. Die Entscheidung unterstreicht, dass eine Gewerkschaft dort für sich werben darf, wo sich das Arbeitsleben abspielt. Das Hausrecht oder die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers werden so lange nicht verletzt, wie der ordnungsgemäße Betriebsablauf nicht gestört wird. BAG vom 28. Februar 2006 – 1 AZR 460/04 und 1 AZR 461/04

BETRIEBSAUSFLÜGE

Kleine Zuwendungen sind kein Arbeitslohn

Wenn Arbeitgeber ihren Beschäftigten bei Betriebsveranstaltungen Aufwendungen (teilweise) erstatten, ist das erst ab einer bestimmten Höhe als steuerpflichtiges Arbeitsentgelt zu werten. Diese Freigrenze bezifferte der Bundesfinanzhof in den Jahren 1996 und 1997 mit 200 D-Mark. Auch wenn die Veranstaltung länger als einen Tag dauert, sind Zuwendungen, die die Freigrenze nicht überschreiten, kein Arbeitslohn. BFH vom 16. November 2005 – VI R 151/00 und VI R 151/99

INSOLVENZEN

Bei Freistellung ist Urlaub anrechenbar

Ein Insolvenzverwalter kann Arbeitnehmer mit der Kündigung von der Arbeit frei stellen, bis das Arbeitsverhältnis endet, und dabei den Resturlaub anrechnen. Damit hat er den Urlaubsanspruch erfüllt – auch, wenn er zugleich erklärt, dass er während der Freistellung kein Entgelt zahlt. BAG vom 21. Juni 2005 – 9 AZR 295/04

KÜNDIGUNGEN

»Prozessbeschäftigung« muss akzeptiert werden

Ist eine Kündigung nicht rechtskräftig, kommt der Arbeitgeber in »Annahmeverzug«, wenn die Kündigungsfrist abläuft (Annahmeverzug heißt: Er kommt in Verzug bei der Annahme der Arbeitsleistung.). Darum muss der Arbeitgeber den Lohn oder das Gehalt auch ohne Arbeitsleistung weiterzahlen.

Das setzt zwar nicht voraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich oder wörtlich seine Arbeit angeboten hat, aber er muss sich als leistungsfähig und -willig erweisen. Bietet der Arbeitgeber eine sogenannte »Prozessbeschäftigung« an – das heißt, eine Weiterarbeit für die Dauer der gerichtlichen Auseinandersetzung um die Kündigung – steht es der Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers entgegen, wenn er dafür den Verzicht auf die Kündigung zur Bedingung macht.

BAG vom 13. Juli 2005 – 5 AZR 578/04

KÜNDIGUNGEN

Neue Anforderungen sind nachzuweisen

Das Anforderungsprofil der einzelnen Arbeitsplätze zu gestalten, ist eine unternehmerische Entscheidung. Gerichtlich überprüft werden kann sie nur auf offensichtliche Unsachlichkeit.

Anders ist es, wenn sie genau mit dem Entschluss zusammenfällt, einem Arbeitnehmer zu kündigen, für dessen Arbeitsplatz die Anforderungen neu definiert werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber konkrete Angaben dazu machen, wie sich seine Entscheidung auf die Einsatzmöglichkeiten des Arbeitnehmers auswirkt und in welchem Umfang dadurch ein konkreter Änderungsbedarf besteht.

Für diese Angaben gelten erhöhte Anforderungen, wenn das neue Anforderungsprofil Stellen betrifft, die mit langjährig beschäftigten Arbeitnehmern besetzt sind.

BAG vom 7. Juli 2005 – 2 AZR 399/04

SOZIALAUSWAHL

Ältere haben Vorrang vor Familienvätern

Der Arbeitgeber kann die Anhörung des Betriebsrates zu beabsichtigten Kündigungen mit Verhandlungen über den Interessenausgleich verbinden. Wird dabei eine Namensliste der zu Kündigenden vereinbart, müssen schon im Interessenausgleich die nach § 102 BetrVG erforderlichen detaillierten Angaben für jede einzelne künftige Kündigung gemacht werden.

Grob fehlerhaft ist eine Sozialauswahl, wenn einem Arbeitnehmer gekündigt wird, der 30 Jahre älter und 20 Jahre länger im Betrieb ist als ein Beschäftigter, der für ein minderjähriges Kind zum Unterhalt verpflichtet ist.

BAG vom 21. Juli 2005 – 6 AZR 592/04

BETRIEBSÜBERGÄNGE

Vereinbarung über Wiedereinstellung

Arbeitgeber und Betriebsrat können bei einem Betriebsübergang in einer Betriebsvereinbarung regeln, dass Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung haben, wenn eine Beschäftigung beim Firmenerwerber aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist. Aus dem Gesamtzusammenhang der Vereinbarung kann sich ergeben, dass die Wiedereinstellung nur solange verlangt werden kann, wie der Betriebserwerber noch zum Konzernverbund gehört.

BAG vom 19. Oktober – 7 AZR 32/05

BEHINDERTE MENSCHEN

Ausgleichsabgabe ist immer zu bezahlen

Eine Firma, die aus betrieblichen Gründen keine behinderten Menschen einstellen kann, muss trotzdem die Ausgleichsabgabe zahlen. Diese soll die unterschiedlichen Belastungen von Firmen, die Schwerbehinderte einstellen und denen, die das nicht tun, ausgleichen. Die Gründe sind unerheblich. OVG Rheinland-Pfalz vom 3. Februar 2006 – 7 A 11284/05

► Neues Buch:

Christine Zumbeck: »Zeitarbeit und befristete Beschäftigten«.

Die Arbeitsrechtlerin wertete rund 50 Betriebsvereinbarungen aus, in denen die Einstellung und Integration von Leiharbeitnehmern oder befristeten Beschäftigten geregelt sind. Bund-Verlag, 87 Seiten, 9,90 Euro. Mit CD-ROM.

► Neue Auflage:

Thomas Klebe/Jürgen Ratayczak/Micha Heilmann/Sibylle Spoo: »Betriebsverfassungsgesetz – Basiskommentar mit Wahlordnung« Mit der Konstituierung der neu gewählten Betriebsräte stehen jetzt wieder die alltäglichen Fragen der Interessenvertretung auf der Tagesordnung. Der bewährte Basiskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz ist Grundlage für alle Fragen rund um das Arbeits- und Sozialrecht im Unternehmen. Kurzum: Die »Grundausstattung« für den Betriebsrat. Bund-Verlag, 13. überarbeitete und aktualisierte Auflage, 650 Seiten, 24,90 Euro.

PREISE

»Solidarität heute: Voller Einsatz – nicht leeres Wort« ist das Motto des diesjährigen Preises der Stiftung Solidarität. Sie zeichnet seit 1997 zum Gedenken an die frühere Sozialministerin Regine Hildebrandt Organisationen, Initiativen oder Personen für ihr Engagement gegen Arbeitslosigkeit und Armut aus. Der Preis ist mit bis zu 20 000 Euro dotiert, die ausschließlich für gemeinnützige Projekte verwandt werden. Einsendeschluss: 31. Mai 2006. Infos: www.stiftung-solidaritaet.de

TERMIN

1. und 2. Juni

Thema einer DGB-Bildungswerk Konferenz in Düsseldorf: »Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsrecht und wirtschaftliche Grundbegriffe«. Zielgruppe: Betriebsräte. Anmeldungen: Beim DGB Bildungswerk in Hamburg.

BÜCHER

Welche Rolle spielen die Medien im Zusammenleben von Migranten und Deutschen? Einerseits liefern sie (Zerr-)Bilder von Ausländern und ethnischen Minderheiten und beeinflussen damit das Verhalten der »Inländer«. Andererseits können sie auch Haltungen prägen, die neue Möglichkeiten des Zusammenlebens aufzeigen. Der Band enthält Beiträge unter anderem zum Islambild in den Medien.

► *Ch. Butterwegge/G. Hentges (Hrsg.): »Massenmedien, Migration und Integration«, Verlag für Sozialwissenschaften, 19,90 Euro.*

Was IT- und Kommunikationsspezialisten verdienen, zeigt die aktuelle Entgeltanalyse der IG Metall für die ITK-Branche. Sie erscheint zum 8. Mal und bietet eine aktuelle Übersicht über Gehälter in tarif-

gebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen. Für die Erhebung wurden 30 870 Daten aus 53 Betrieben ausgewertet. Der Zahlenvergleich zeigt: In allen Jobs (Beratung, Vertrieb, Ingenieure) zeigt der Trend – trotz Unterschiede bei den Firmen – nach oben. Für IG Metall-Mitglieder kostet die Analyse 4,90 Euro (Bestellnummer 130-12149, über die Verwaltungsstellen). Das Buch ist über den Bund-Verlag auch im Buchhandel erhältlich, Preis: 12,90 Euro.

ZITATE

»Das einzige, was die Arbeitgeber nicht schlecht reden, sind die Gehälter für Manager, die immer höher ausfallen.«

1. Vorsitzender der IG Metall, Jürgen Peters

»Die Armen werden nicht immer ärmer.«

Direktor des unternehmernahen Instituts der Deutschen Wirtschaft, Michael Hüther, beim Vorstellen des Berichts »Armut in der Wohlstandsgesellschaft«

MATERIAL

► **Ältere Arbeitnehmer** werden bald keine Exoten auf dem Arbeitsmarkt mehr sein. 2 Broschüren des DGB zeigen, wie ältere Erwerbslose wieder den Weg in den Job finden können (»profil 04«), und wie die Erfahrungen älterer Arbeitnehmer einem Unternehmen und den jüngeren Beschäftigten nützen können (»profil 05«). Bestellen über: bestellservice@toen-net-bestellservice.de

► **Brotdose**: Bei den Verwaltungsstellen gibt es für die Tarifrunde eine Brotdose (Größe: 17,5 x 13 x 7 cm), die vielfach nutz- und einsetzbar ist: für (Warn-)Streiks kann sie gefüllt werden mit nützlichen Utensilien wie Streikweste, Traubenzucker oder Trillerpfeife. Die Dose ist neutral gehalten, um sie auch für andere Anlässe noch einsetzen zu können. Ein Aufkleber mit dem Logo zur Tarifrunde kann separat (kostenlos) bestellt und bei Bedarf auf die Dose geklebt werden. Die Dose kostet 96 Cent. Voraussichtlicher Liefertermin für beides: 12./13. Kalenderwoche.

► **Broschüre**: Es gibt eine überarbeitete Neuauflage der Broschüre »Sie können nur billig«. Die Broschüre beschreibt die Historie und das Wirken von Organisationen wie die »Christlichen« Gewerkschaften. Aber auch, wie durch echte gewerkschaftliche Solidarität in mehreren Fällen diese Machenschaften verhindert werden konnten. Preis: 1 Euro.

► **Gesünder@arbeiten**: Aus der Reihe »Gesünder@arbeiten« gibt es eine neue Broschüre zum Thema »Sauber bleiben mit Tarif – Alles rund um Arbeitskleidung«. Es gibt sie zum Preis von 1 Euro in den Verwaltungsstellen.

Anzeige

ISA CONSULT

Das gewerkschaftliche
Beratungsunternehmen

ISA CONSULT

Beratungsgesellschaft
für Innovation, Strukturpolitik
und Arbeit mbH

Alleestraße 80
44793 Bochum

Wallstraße 61-65
10179 Berlin

Klaus-Groth-Str. 9
60320 Frankfurt/Main

Katharinenstr. 30a
20457 Hamburg

Kontakt:

Alexander H. Lottis:
alottis@isa-consult.de
Fon: 0234-9132-103
Fax: 0234-9132-102
www.isa-consult.de

ISA CONSULT

Beratungsgesellschaft für Innovation, Strukturpolitik und Arbeit mbH



Arbeitnehmerorientierte Beratung in Krisenfällen!

ISA CONSULT bietet bundesweit betriebswirtschaftliche Beratung für Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften an.

ISA CONSULT ...analysiert die Pläne der Unternehmensleitung und entwickelt Alternativkonzepte zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.

...agiert als externer Sachverständiger auf Basis der §§ 80.3 bzw. 111 BetrVG.

...erstellt wirtschaftliche Gutachten beim Umgang mit abweichenden Tarifverträgen.

Fachliches Know how, Beteiligungs- und Beschäftigungsorientierung und eine hohe Branchenkompetenz sind unsere Erfolgsfaktoren.

Weitere Schwerpunkte unserer Beratungsarbeit sind:

- Organisationsentwicklung
- Personalentwicklung
- Arbeitszeitgestaltung
- ERA-Einführung
- Gender Mainstreaming

ISA CONSULT
Seit über 15 Jahren der kompetente Partner an der Seite der Beschäftigten!