

## TARIFRUNDE 2007

# »Gerechter Anteil«

# 3

### DIE SPITZE

#### Filmreif

Alle reden vom Klima. Sogar Prinz Charles soll auf seinen Skiurlaub verzichtet haben, um die Umwelt zu schonen. Was uns ohne so beherztes Engagement droht, hat die »Bild«-Zeitung auf einer Landkarte dargestellt: 2071 wäre Meck-Pomm eine Steppe, München ein Ort in den Tropen, in dem Malaria-Fieber ausbricht, und Stuttgart eine Wüste (Daimler-Chrysler müsste womöglich auf »Wüstenschiffe« umsatteln). Zwar hat die Bundesregierung auf EU-Ebene dafür gesorgt, dass die Klimaschutzziele für die Autoindustrie abgeschwächt werden – damit Porsche- und BMW-Fahrer ihre Autos nicht auf den Schrottplatz fahren und auf Fiat-Punto umsteigen. Aber auch die Regierung tut was. Zumindest ihr sozialdemokratischer Arm. Um sich über die Lage der Welt zu informieren, geht die komplette Fraktion im März ins Kino, berichtet der »Spiegel«. Die Abgeordneten wollen »Die unbequeme Wahrheit« ansehen, den Film des ehemaligen US-Präsidenten Al Gore über globale Klimaerwärmung. Danach wird wohl »Rocky Balboa« auf dem Programm stehen. Der Film zeigt, was Abgeordneten passieren kann, wenn sie die Rente mit 67 beschließen. Sylvester Stallone spielt darin einen Rentner, der – statt den Ruhestand zu genießen – arbeitet. Er macht als Boxer Karriere und teilt kräftig aus.

**In den Tarifkommissionen wird zurzeit die Tarifempfehlung des IG Metall-Vorstands diskutiert.**

Gleich nachdem der Vorstand am 6. Februar 6,5 Prozent empfohlen hatte, meldete sich Gesamtmetall-Präsident Martin Kanne-giesser in der »Bild«-Zeitung zu Wort. Dieses Mal sei »weniger als im Boomjahr 2006« drin, erklärte er. Nach wie vor setzen die Arbeitgeber auf eine niedrige prozentuale Erhöhung, die durch einen einmaligen Konjunkturbonus ergänzt werden soll.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall Jürgen Peters lehnte dies ab. Es gebe auch keine »Einmal-Produktivität« und »Einmal-Inflation«. Beide wirkten nachhaltig. Darum bleibe die prozentuale Erhöhung entscheidend. Die Metallindustrie kann 6,5 Prozent gut

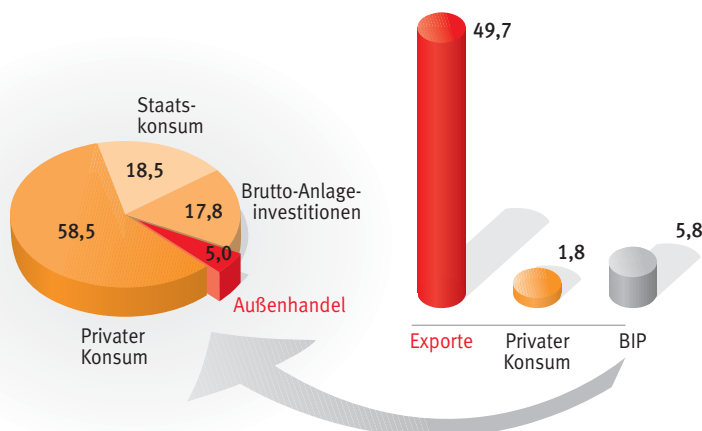
verkräften, sagte der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. Er wies darauf hin, dass die Produktion in der Metallbranche in den vergangenen 3 Jahren um 18 Prozent zugenommen hat. Davon profitierten nicht nur die Großkonzerne. Auch die kleinen und mittleren Betriebe hätten zugelegt. Ihre Gewinne seien allein 2003 und 2004 um 35 Prozent gestiegen. Dieses Jahr werde die Produktion um 4,5 bis 5,5 Prozent wachsen. »Wir fordern einen gerechten Anteil der Beschäftigten an diesem nachhaltigen wirtschaftlichen Fortschritt«, sagte Huber.

Peters appellierte an die Arbeitgeber, auf lange Tarifrouten zu verzichten und zügig ein Angebot vorzulegen. Er erklärte, die Gewerkschaft sei auf eine harte Tarifrunde vorbereitet.

### SCHWACHE KAUFKRAFT BREMST

Anteile am Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Prozent, 2006

Wachstum in Prozent, 2000 bis 2006



Quelle: Statistisches Bundesamt, VGR

**Der Privatkonsum trägt viel mehr zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) bei als der Außenhandel (links). Doch nur der Export wächst kräftig (rechts). Für ein stabiles Wachstum brauchen die Menschen mehr Geld.**

### Inhalt

**UMWELT:**  
Den Klimawandel stoppen  
**SEITE 2**

**TARIFRUNDE:**  
Jetzt Mitglieder werben  
**SEITE 3**

**EUROPA:**  
Solidarität endet nicht an Grenzen  
**SEITE 4**

**RENTE MIT 67:**  
Die Aktionen gehen weiter  
**SEITE 5**

**STICHWORT:**  
Insolvenzverfahren  
**SEITE 6**

**ARBEIT UND RECHT:**  
Mitbestimmung bei »Drittpersonal«  
**SEITE 7**

**INFOS UND TIPPS**  
**SEITE 8**

## **direkt gefragt:**

Die Erde kommt ins Schwitzen. Wenn der Klimawandel gestoppt werden soll, müssen sich auch Unternehmen mehr einfallen lassen.

### **Was können Betriebe tun, um den Klimawandel zu bremsen?**

»Energie kann man fast überall sparen. Zum Beispiel auch bei der Frage, wie die Beschäftigten zu ihrem Arbeitsplatz kommen. Bei uns gibt es seit 8 Jahren einen Bustransfer für Kollegen und Kolleginnen, die in einem 30 Kilometer entfernten Betrieb arbeiten. Seit Kraftstoffe immer teurer werden, sind viele vom eigenen Auto auf den Bus umgestiegen. Betriebe müssten aber auch stärker erneuerbare Energien einsetzen.«

**Andreas Wendland, Betriebsratsvorsitzender, Flender und Winergy, Bocholt**

»Wir kommen nicht darum herum, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren. Wer etwas anderes erzählt, redet Quatsch. Deshalb haben Arbeitnehmer bei uns schon vor 13 Jahren den Arbeitskreis Umwelt gegründet. Wir diskutieren mit Experten über spritsparende Motoren und CO<sub>2</sub>-arme Kraftstoffe und verstehen uns als Ideengeber. Als das Motorenwerk in Bad Cannstatt gebaut wurde, haben wir uns für eine moderne Solaranlage eingesetzt. Für uns ist das Thema wichtig. Schließlich brauchen wir zukunftsfähige Arbeitsplätze.«

**Udo Bangert, Betriebsrat, Pkw-Entwicklung Daimler-Chrysler, Untertürkheim**

»Leider fallen Unternehmen beim Thema Kosten immer nur Lohnkosten ein. Sie denken selten daran, durch mehr Effizienz bei Rohstoffen, Energie und Material Kosten zu sparen. In der Stahlherzeugung haben wir zwar in Deutschland technisch sehr viel getan, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu mindern. Bei unseren Kraftwerken ließe sich mit moderner Technik aber noch einiges herausholen. Auf Stahl können wir nicht verzichten. Er ist stabil und weist in Fragen der Langlebigkeit, Reparierbarkeit und Wiederverwendbarkeit eindeutige Vorteile gegenüber anderen Werkstoffen auf.«

**Willi Segerath, Gesamtbetriebsratsvorsitzender, Thyssen Krupp-Steel**

»Was technisch möglich ist, wird bei uns gemacht. Bei unseren Schiffen halten wir die Vorgaben für Emissionen ein und versuchen immer das Beste herauszuholen. Das erwarten auch unsere Kunden.«

**Holger Bischoff, stellvertretender BR-Vorsitzender, Lürssen Werft, Bremen**

»Wenn Unternehmen es ernst meinen mit dem Umweltschutz, müssen sie auch bei Standortentscheidungen ökologische Fragen bedenken. Energiekosten kann man auf verschiedene Arten senken. Wer seine Produktion in Länder verlagert, um billige Energie zu nutzen, ist beim Umweltschutz nicht glaubhaft. Den Klimawandel bremsen wir schließlich nur, wenn wir weniger Energie verbrauchen.«

**Dirk Linder, BR-Vorsitzender, Osram Glaswerk, Berlin**

## **U MW E LT**

### **»Auflagen als Chance begreifen«**

**Die Ergebnisse des UNO-Klimaberichts versprechen für die Zukunft nichts Gutes. Die Erde wird wärmer, und der Mensch trägt einen wesentlichen Teil dazu bei. Zu diesem Ergebnis kommen die Verfasser der Studie.**

Um bis zu 6,4 Grad könnte die Durchschnittstemperatur in den nächsten 100 Jahren steigen, prophezeien die Forscher. Die Folgen wären dramatisch. Die Zahl der Wirbelstürme, Dürrekatastrophen und Überschwemmungen würde steigen. Ganz aufhalten lässt sich der Klimawandel nach Einschätzung der Forscher nicht mehr. Aber durch eine drastische Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes ließe sich der Temperaturanstieg verringern und die Klimakatastrophe abmildern.

Die Warnungen sind eindeutig. Dennoch stößt Umweltpolitik noch immer auf heftigen Widerstand. Das zeigte sich bereits kurz nach Veröffentlichung des Berichts an

der Diskussion um strengere CO<sub>2</sub>-Grenzen für Auto-Abgase. Umweltschutz wird von manchen Industrien noch immer als Arbeitsplatzkiller verteufelt. Nach Ansicht des IG Metall-Vorsitzenden Jürgen Peters ein falscher Ansatz. Umweltverträglichkeit und Beschäftigungssicherheit seien kein Widerspruch, sondern eine Chance für die Autoindustrie, erklärte Peters während eines Treffens mit EU-Kommissar Günther Verheugen in Brüssel. Er forderte die Autoindustrie auf, ökologische Auflagen als Chance für beschäftigungspolitische Innovationen zu begreifen.

Gemeinsam mit Bundesumweltminister Sigmar Gabriel will die IG Metall Vorschläge erarbeiten, wie sich der Kohlendioxid ausstoß in den nächsten Jahren verringern lassen kann. Denn für Peters steht fest: »Wir haben keine Ersatz-Erde im Kofferraum, die wir auspacken können – wir müssen handeln.«

## **B E T R I E B S R Ä T E**

### **Höhere Löhne**

**Unternehmen mit Betriebsrat zahlen ihren Beschäftigten deutlich höhere Löhne als Firmen, die keine Arbeitnehmervertretung haben.** Das stellt das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung fest. Außerdem sind in Unternehmen mit Betriebsrat die Abstände zwischen den Lohngruppen geringer. Auch die Unterschiede in der Bezahlung von Männern und Frauen sind nicht so groß, wenn Betriebsräte etwas zu sagen haben. Untersucht wurden die Daten von 8 500 Betrieben mit 1,3 Millionen Beschäftigten. Die ganze Studie: [www.zew.de](http://www.zew.de) ► Forschung

## **E L E K T R O - H A N D W E R K**

### **Mindestentgelte**

**Wenn der Tarifausschuss beim Arbeitsministerium zustimmt, gelten ab 1. März neue Mindestentgelte für das Elektrohandwerk.** In Westdeutschland ist dann das Mindestentgelt von 9,20 Euro verbindlich, im Osten inklusive Berlin gelten 7,70 Euro. Weitere Erhöhungen sind in 3 Stufen für Anfang 2008, 2009 und 2010 vereinbart. Bis 2010 werden die Mindestentgelte auf 9,60 Euro (West) und 8,20 Euro (Ost) steigen. Stimmt der Tarifausschuss zu, wird der Tarifvertrag für die Beschäftigten des Elektrohandwerks auf Baustellen für allgemeinverbindlich erklärt.

## **I M P R E S S U M**

direkt · Der Infodienst der IG Metall

Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler

IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantw. i. S. d. P.), Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund

Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke

Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38,

vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt

Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 0 6151/8127-0, Fax 0 6151/80 93 98, [schledz@zweiplus.de](mailto:schledz@zweiplus.de)

direkt im Internet: [www.igmetall.de/direkt](http://www.igmetall.de/direkt)

**TELEFON DER REDAKTION: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-20 02 · DIREKT@IGMETALL.DE**

Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten

## Die Tarifrunde selbst ist die beste Werbeaktion

In keiner Zeit ist die IG Metall so präsent wie in einer Tarifrunde. In der Tageszeitung, im Fernsehen, auf dem Flugblatt im Betrieb – überall ist zu lesen, was die IG Metall fordert. Es gibt keine bessere Gelegenheit, um Beschäftigten die Vorteile einer Mitgliedschaft vor Augen zu führen. Wie es in der Tarifrunde 2006 gelungen ist, Arbeitnehmer für die IG Metall zu interessieren und sie zu binden, zeigt **direkt** mit Beispielen aus verschiedenen Verwaltungsstellen. Nicht immer ist der Erfolg in großen Zahlen messbar. Wichtig ist, dass die Nähe zur IG Metall gewachsen ist. Eins gibt es leider nicht: das Patentrezept zur Mitgliedergewinnung.

► **Detmold:** Aus purer Dankbarkeit für das gute Tarifergebnis kommt kein neues Mitglied zur IG Metall. Wichtig ist die Zeit davor, zeigt die Erfahrung des Ersten Bevollmächtigten **Reinhard Seiler**. Nach der Tarifrunde stehen Betriebsräte und Vertrauensleute ohnehin vor anderen Problemen. Also muss die Spannung während der Verhandlungen genutzt werden. Nichts bleibt dem Zufallsprinzip überlassen: Schwerpunktbetriebe werden ausgewählt, regelmäßige Treffen bringen alle Funktionäre auf den gleichen Wissensstand.

► **Landshut:** Die Vertrauensleute sind wichtige Meinungsbildner. Sie werden im Vorfeld mit Argumenten zur Tarifpolitik versorgt. Nach jeder Tarifverhandlung schickt ihnen der Erste Bevollmächtigte **Robert Grashei** einen Bericht per E-Mail. »So haben sie den Verhandlungsstand direkt und bekommen ihn nicht nur aus den Zeitungen am nächsten Morgen mit.« Um möglichst nah an den Betrieben zu sein, ruft die Verwaltungsstelle in der heißen Phase nach jeder Verhandlung ihren Aktionsausschuss ein. Das sind 118 aktive Multiplikatoren in den Betrieben.

► **Waiblingen:** Wenn die Forderung mit den Bedürfnissen der Beschäftigten übereinstimmt, läuft

es gut. So war es letztes Jahr, und so sieht der Erste Bevollmächtigte **Dieter Knauf** die Lage auch jetzt: »Die Menschen erwarten von uns eine Verbesserung ihres Einkommens – jemand anders macht's nicht.« Die Tarifrunde selbst ist die beste Werbeaktion, näher dran sein kann man nicht. Dass sie genutzt wird, um die Zögernden zu



überzeugen, wird in allen Gremien offensiv angesprochen.

► **Leipzig:** Ein Zugpferd in der Region zieht die schwächeren Betriebe mit. »Unser Glücksfall war BMW«, sagt die Bevollmächtigte **Sieglinde Merbitz**. Als die ersten Warnstreiks dort anfangen, war das für die Beschäftigten anderer Unternehmen ein Signal. Sie kamen bald dazu. Mit neuem Selbstbewusstsein entschlossen sich viele Beschäftigte, jetzt Mitglied zu werden. Dafür bekamen sie ein Geschenk von der IG Metall Leipzig. »Denn wir wollen den Neuen zeigen, was sie uns wert sind.«

► **Rendsburg:** Tarifrunden müssen Spaß machen. Die große Plastikhand im letzten Jahr war der Renner, erinnert sich der Bevollmächtigte **Kai Petersen**. So etwas braucht man und ein ausgefeiltes Aktionsmanagement, auch für die kleinen Betriebe. Unerlässlich: die möglichst große Nähe zu den Sorgen in den einzelnen Firmen. »Jede Woche gibt es ein Thema, das die Menschen in ihrem Laden fuchst. Da knüpfen wir an, um die Unorganisierten zu gewinnen.«

► **Göttingen:** Die ganz normale Arbeit machen. Das heißt für **Gerd-Uwe Boguslawski** und sein Team in der Verwaltungsstelle: auch und gerade in der Tarifrunde die betrieblichen Konflikte beobachten und »aktionsorientiert« nutzen. Viel Einsatz bei rund 95 Unternehmen, die zu betreuen sind. »Man kann sich nicht zurücklehnen. Aber die Mühe lohnt sich.«

► **Mittelhessen:** Zielvereinbarungen für die Mitgliedergewinnung sichern Verbindlichkeit. Alle Betriebe schließen mit der Verwaltungsstelle eine Vereinbarung ab, wie viele Neue sie gewinnen wollen. Das hat zu einem Mitglieder-Plus geführt, berichtet **Holger Timmer**, der Erste Bevollmächtigte. Seine Erfahrung: »Wir müssen die aufgeschlossene Stimmung vor dem Tarifabschluss nutzen. Ist das Ergebnis erst mal da, läuft nicht mehr viel.«

### Extranet

#### Was in der Tarifrunde wichtig ist

Jetzt beginnt die heiße Phase der Tarifrunde. Im Extranet wird das Info-Angebot für alle Aktiven in der IG Metall ständig aktualisiert.

Betriebsräte und Vertrauensleute finden hier wirtschaftliche Analysen und Präsentationen zu den Rahmenbedingungen. Infografiken zu Produktivität und Lohnstückkosten, Produktion, Löhnen, Exporten, Gewinnen und Einkom-

men gibt es zum Ausdrucken. Flyer und Plakate können bestellt oder heruntergeladen werden.

Die Logos der Tarifrunde stehen auch als Druckvorlage zur Verfügung. Regionale Flugblätter gibt es ebenso wie interessante Presseartikel und Interviews. Und nicht zu vergessen: Es gibt auch Argumente und Aushänge fürs schwarze Brett.

Extranet: [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)

Erstanmeldung: [extranet.igmetall.de/erstanmeldung](http://extranet.igmetall.de/erstanmeldung)

► *Phantasie ist gefragt. Wer werben will, muss sich etwas einfallen lassen. »Tarifrunde 007 – Deine Lizenz zum Mitglieder werben«.*

*Viel Nützliches für Werber im Extranet: [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)*

► *IG Metall*

► *Mitglieder werben*

► **Extranet:** Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel, liefert eine Infografik, stellt neue Rechtsentscheidungen vor und enthält außerdem einen Servicetipp.

## Jeder sich selbst der Nächste?

Die Arbeit von Eurobetriebsräten ist kein Schönwetterjob. In der Krise erweist sich, ob Vereinbarungen und gute Vorsätze wirklich belastbar sind. Wenn die Arbeitsplätze an einem Konzernstandort im Land x bedroht sind, können die Kollegen im Nachbarland nicht die Hände in den Schoß legen. Das Sankt-Florians-Prinzip kann in der globalisierten Wirtschaft nicht gelten. Werden die Standards in einem Werk gesenkt, wirkt sich das auf alle anderen Standorte aus – früher oder später.

»Bei Airbus ist sich jeder selbst der nächste«, schrieben die Zeitungen, schon bevor die Öffentlichkeit Genaueres über die Umstrukturierungspläne des Unternehmens wusste. Französische und deutsche Betriebsräte seien im Streit. Tatsächlich waren die deutschen Mitglieder des Europäischen Betriebsrats (EBR) verärgert über eine Studie, die die französischen Kollegen in Auftrag gegeben hatten. Danach seien die französischen Standorte produktiver als die deutschen. Die Analyse konnte deutschen Airbus-Beschäftigten nicht gefallen. Gespräche zwischen den deutschen und französischen EBR-Kollegen haben dazu geführt, dass die Wogen sich geglättet haben und ein gemeinsames Vorgehen

### AIRBUS

#### Noch kein Konzept

Die Nachrichten sind widersprüchlich: Die eine Zeitung meldet, in Deutschland sei kein Airbus-Standort gefährdet, die nächste schreibt das Gegenteil. Sicher ist, dass die Konzernspitze am 20. Februar einen Sanierungsplan vorlegen wird. Über die geplanten Einschnitte könne man jetzt nur spekulieren, meint der Betriebsratsvorsitzende Rüdiger Lütjen. Er hält eine »Boeing«-Lösung, also verstärktes Auslagern von Fertigung, für gefährlich. Dabei sei das Risiko für die Arbeitsplätze groß und viel Know-how gehe verloren. Wünschenswert sei eine stärkere Beteiligung des deutschen Staates an dem Konzern.

wieder im Vordergrund steht (siehe »Im Gespräch«).

Viele Eurobetriebsräte machen einen schwierigen Lernprozess durch. Als Betriebsrat im heimischen Werk war die Interessenlage klar: Es geht immer um die Belange der Beschäftigten vor Ort. Im europäischen Rahmen müssen sie weiter denken und die eigenen Probleme mit denen der Kollegen aus anderen Ländern in Verbindung bringen. Sich nicht gegeneinander ausspielen lassen, ist ein vernünftiges Ziel, das in der Praxis schwer umzusetzen ist.

#### Gute Erfahrungen

Viele Eurobetriebsräte haben positive Erfahrungen gewonnen. Etwa die Arbeitnehmervertreter von Opel/General Motors: Anfang Februar trafen sie zusammen, um sich auf die Entscheidungen über die Zukunft der Astra-Produktion vorzubereiten. Alle Standorte sollen erhalten bleiben, betriebsbedingte Kündigungen soll es nicht geben. Auch die Arbeitnehmervertreter von Volkswagen konnten durch beharrliche Arbeit verhindern, dass das Werk in Belgien geschlossen wird. Stattdessen wird Arbeit umverteilt: Teile von Audi werden nun im Werk Brüssel produziert werden.

### GEWERKSCHAFTEN

#### Neu denken

Gewerkschaften in Europa und auf anderen Kontinenten haben unterschiedliche Traditionen, aber ähnliche aktuelle Probleme. Sie müssen sich erneuern, wenn sie weiterhin eine tragende politische und soziale Rolle spielen wollen. Das ist das Fazit einer Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Stichworte: Mitglieder gewinnen, neue Gruppen – Frauen, Migranten, Jugendliche, prekär Beschäftigte – erschließen.

Hälker, Vellay: »Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung«. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 179. Bestellen über mail@setzkasten.de, Fax: 0211-408009040 Infos: www.union-renewal.de

## ► Im Gespräch

### RÜDIGER LÜTJEN

Betriebsratsvorsitzender bei Airbus, Hamburg

?direkt: Endet die Solidarität der Betriebsräte an Ländergrenzen?

►Lütjen: Nein, mit Sicherheit nicht. Aber wenn in einer Krise, wie wir sie jetzt erleben, missverständliche Interviews gegeben werden, entsteht eine angespannte Situation. Sich über die Vor- oder Nachteile der Kollegen im anderen Land zu äußern – das geht nicht. Ich streite mich gern mit dem Management, aber nicht mit meinen EBR-Kollegen. Bisher hat unsere Zusammenarbeit gut funktioniert, und wir haben das gerade in Deutschland und Frankreich mit einem sehr gelungenen Aktionstag demonstriert.

?direkt: Was müsste in der EBR-Arbeit besser laufen?

►Lütjen: Wir müssen gemeinsame Positionen entwickeln und uns verlässlich an Absprachen halten. Vor allem müssen wir klären, ob zwischen unseren Standorten tatsächliche Interessengegensätze bestehen, oder ob wir nur über die kulturellen Unterschiede stolpern. Etwa, dass die Deutschen immer sehr direkt an die Dinge gehen und versuchen, vor der Unternehmensentscheidung etwas zu organisieren. Die Franzosen werden nach einer Entscheidung aktiv und mobilisieren mächtig. Dazu kommt: Auf der französischen Seite haben wir 5 verschiedene Gewerkschaften. Da kommen wir nicht immer leicht auf einen gemeinsamen Nenner.

?direkt: Was wollt ihr konkret gemeinsam unternehmen?

►Lütjen: Wir werden uns mit dem Vorschlag von Airbus-Chef Gallois auseinandersetzen und dann Strategien entwickeln. Eine unsere Forderungen ist klar: Alle Standorte müssen erhalten bleiben. Wir werden uns unterhaken und gemeinsame Aktionen vorbereiten.

?direkt: Wie haben die Beschäftigten auf die EBR-Querelen reagiert?

►Lütjen: Das wurde wahrgenommen, spielt aber keine große Rolle. Die Zusammenarbeit der Kollegen aus Deutschland, Frankreich, England und Spanien funktioniert nämlich praktisch ausgezeichnet.

**IG Metall und Eurobetriebsräte:** Alle Informationen, auch über Seminare und Workshops im Extranet: [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)  
►Aktive ►Eurobetriebsräte

**Der Airbus-Betriebsrat plädiert für eine engagierte Industriepolitik der deutschen Regierung. Die Geschicke eines Konzerns wie EADS könne man nicht allein dem Markt überlassen. Der Betriebsrat verweist auf das Engagement von Frankreich und Spanien in der europäischen Holding.**

**Böckler-Stiftung und IG Metall laden zur Tagung »Union Renewal« in Kassel am 26./27. März ein. Anmelden per Fax: 0211/77 78 4124 oder E-Mail: [Heike-Stempel@boeckler.de](mailto:Heike-Stempel@boeckler.de)**

## »Eine Gesetzesänderung ohne Elchtest«

**Das Thema Rente mit 67 erregt die Gemüter. Mehr als 300 000 Metallerrinnen und Metaller gingen in den vergangenen Wochen auf die Straße, um gegen die Rentenpolitik der Bundesregierung zu demonstrieren. Ein großer Erfolg, auf dem sich die IG Metall aber nicht ausruhen will.**

Denn die Rente mit 67 ist noch nicht vom Tisch. Das Gesetzgebungsverfahren läuft. Am 9. März findet die 2. und 3. Lesung im Bundestag statt. Bis dahin sollen die Protestaktionen auf jeden Fall fortgesetzt werden. Sollte die Bundesregierung die Rente mit 67 nicht stoppen, geht die politische Auseinandersetzung auch nach dem 9. März weiter, erklärt der IG Metall-Vorstand. Dann könnte sich der Konflikt bis zur Bundestagswahl 2009 hinziehen.

### 40 Jahre sind genug

Wenn am 26. Februar im Bundestag die Anhörung zur Rente mit 67 läuft, wird der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) parallel dazu eine Alternativ-Anhörung veranstalten. Hier werden die Gewerkschaften noch einmal ihre Positionen zur Verlängerung der Lebens-

arbeitszeit vorstellen. Die IG Metall setzt sich dafür ein, die Regelaltersgrenze von 65 Jahren beizubehalten, das Altersteilzeitgesetz zu verlängern und Beschäftigten einen flexiblen Ausstieg aus dem Berufsleben vor dem 65. Lebensjahr zu ermöglichen. Außerdem fordert sie eine Rente ohne Abschläge nach 40 Versicherungsjahren.

Die Rente mit 67 führt nach Ansicht der IG Metall nicht zu einer längeren Lebensarbeitszeit. Die meisten Menschen werden trotzdem vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, aber mit einer wesentlich kleineren Rente. Denn nach Einschätzung von Experten ist der Arbeitsmarkt auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit überhaupt nicht vorbereitet. Zu diesem Ergebnis kommt eine Expertenjury in Hannover, die im Auftrag der IG Metall Experten und Betroffene anhörte. Eine »Gesetzesänderung ohne Elchtest«, nannten die Experten die Rentenpläne der Regierung.

Zumindest bei der Verlängerung der Altersteilzeit denken einige SPD-Politiker inzwischen um, und schlagen laut »Spiegel« vor, die

Altersteilzeit zu verlängern und sie der Rente mit 67 anzupassen.

Wirkungslos blieben die Proteste offenbar nicht. Nun sollen sie weitergehen. Metallerrinnen und Metaller sollten dazu ihre Abgeordneten in ihren Büros besuchen oder sie per E-Mail anschreiben. Sie sollten sie auffordern, ihre Position zur Rente mit 67 offen zu legen, und fragen, wie sie im Bundestag abstimmen werden.

### Farbe bekennen

Außerdem sollten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter ihre Bundestagsabgeordneten auch in den Betrieb einladen. Ein Einsatz am Hochofen oder eine Schicht am Fließband könnten sie vielleicht überzeugen, über einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben nachzudenken.

Auch die Arbeitgeber will die IG Metall dazu bewegen, Position zur Rente mit 67 zu beziehen. Dabei gibt es nach Ansicht der Gewerkschaft 2 Möglichkeiten: Entweder sie legen Pläne vor, wie Menschen bis 67 in den Betrieben arbeiten können, oder sie stellen sich öffentlich gegen eine längere Arbeitszeit.

► Informationen zu den Aktionen der IG Metall gegen die Rente mit 67 gibt es auch im [www.extra-net.igmetall.de](http://www.extra-net.igmetall.de)  
 ► IG Metall  
 ► Kampagne: Das geht besser  
 Hier gibt es neben den Alternativen der Gewerkschaften zur Rente mit 67, den Plänen der Regierung und einem Bürgerinfo auch Plakate, Postkarten und Cartoons.

## Mit schlechten Noten wenig Chancen auf einen Ausbildungsplatz

**Das deutsche Berufsbildungssystem steht vor einer Krise, warnt der Soziologe Martin Baethge (Göttingen) in einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung.** Eines der großen Probleme: Immer weniger junge Menschen schaffen den Einstieg ins Arbeitsleben über das duale System. Wer keine guten Noten aus der (Haupt-)Schule vorweisen kann, hat kaum eine Chance im dualen System der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Nicht einmal mehr ein Fünftel der Schulabgänger ohne und nur 2 Fünftel mit Hauptschulabschluss bekommen einen Ausbildungsplatz.

Vor allem die Situation ausländischer Jugendlicher ist problematisch: Nur noch etwas mehr als 4 Prozent finden ihren Platz im

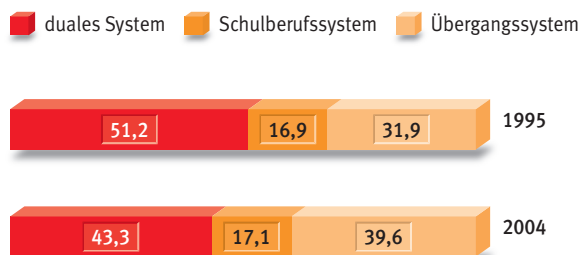
dualen System. Generell sind junge Männer in einer schwierigen Lage. Wegen schlechterer Schulnoten landen jetzt schon 58 Prozent in einer Warteschleife, also Bildungsangeboten unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung (junge Frauen: 42 Prozent).

Der schon jetzt abzusehende Fachkräftemangel, über den die Unternehmen klagen, sei hausgemacht, sagt Baethge: Die Betriebe hätten versäumt, in wichtigen Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie oder in der Bauwirtschaft ausreichend und vorausschauend auszubilden.

Den vollständigen Text der Studie gibt es im Internet: [www.fes.de](http://www.fes.de)  
 ► Publikationen ► Neuerscheinungen ► Berufsbildung im Umbruch

### DUALE AUSBILDUNG NIMMT AB

So veränderten sich die Ausbildungswege innerhalb von 10 Jahren



Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung

**Innerhalb von knapp 10 Jahren ist der Anteil der dualen Ausbildung um 8 Prozent zurückgegangen. Etwa gleich geblieben ist der Teil derer, die ihren Beruf an einer Schule lernen.**

**Die gute Nachricht zuerst: Die Zahl der Unternehmensinsolvenzen ist im vergangenen Jahr gesunken. 31 300 Unternehmen haben 2006 Insolvenz angemeldet. Das ist ein**

## ... Insolvenzverfahren

*Gerät ein Unternehmen in finanzielle Not, wird auf Antrag ein Insolvenzverfahren eingeleitet. Das birgt viele Risiken für die Beschäftigten. Kann der Betrieb nicht weitergeführt werden, kommt die Stilllegung oder der Verkauf. **Buchtipps: Bichlmeier/Engberding/Oberhofer: Insolvenzhandbuch, Bundverlag, 2003.***

*Noch mehr Infos gibt es außerdem unter: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de)*  
► Themen ► Betrieb  
► Insolvenz

**Rückgang von 15 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Trotzdem ein schwacher Trost für die Beschäftigten, die von einer Firmenpleite betroffen sind.** Die leidgeprüften Mitarbeiter von BenQ Mobile wissen davon ein Lied zu singen. Die Suche des Insolvenzverwalters nach einem Käufer für die Handfertigung verlief bisher ergebnislos im Sande.

Für die Beschäftigten ist ein Insolvenzverfahren in jedem Fall ein Schock. Das Insolvenzverfahren wird auf Antrag des Schuldners oder eines Gläubigers eingeleitet, wenn die Firma nicht mehr in der Lage ist, ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber den Gläubigern nachzukommen oder überschuldet ist. Als Insolvenzverwalter wird vom Gericht eine unabhängige Person eingesetzt. Der In-

solvenzverwalter wird zum »Quasi-Arbeitgeber«, auf den Rechte und Pflichten des insolventen Unternehmens übergehen. Er wird auch Ansprechpartner für die Arbeitnehmer. Ziel ist die Befriedigung der Gläubiger und auch die Sanierung oder Restrukturierung des Unternehmens. Am Ende gibt es zwei Alternativen: Der Betrieb wird stillgelegt oder ganz oder teilweise verkauft.

Das ist wichtig für Beschäftigte:

► Die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten sind durch die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht unmittelbar berührt, sondern bestehen fort.

► Löhne und Gehälter der letzten drei Monate vor dem Tag der Insolvenzeröffnung sind durch das sogenannte Insolvenzgeld gesichert. Dies wird auf Antrag von der Agentur für Arbeit gezahlt, soweit der Arbeitgeber Löhne und Gehälter nicht mehr bezahlen konnte.

► Die Beschäftigten müssen ihre Forderungen innerhalb der Anmeldefrist beim Insolvenzverwalter schriftlich anmelden. Der Betriebsrat kann die Forderungen für die Beschäftigten dann geltend machen, wenn der Vorsitzende

oder ein anderes Betriebsratsmitglied dafür bevollmächtigt ist.

► Urlaubsansprüche bleiben bestehen. Der Urlaub kann auch nach der Insolvenzeröffnung genommen werden.

► Ein Anspruch auf Betriebsrente gegen den Arbeitgeber verwandelt sich bei Insolvenz in einen Anspruch gegen den Pensionsversicherungsverein und ist damit absolut sicher. Ansprüche auf Betriebsrente müssen dem Insolvenzverwalter mitgeteilt werden.

► Der Betriebsrat bleibt bei der Insolvenzeröffnung weiter im Amt. Der Betriebsrat hat in der Insolvenz dieselben Rechte gegenüber dem Insolvenzverwalter wie gegenüber dem Arbeitgeber.

Während des Insolvenzverfahrens sucht der Insolvenzverwalter nach Investoren, die das angeschlagene Unternehmen oder Teile davon übernehmen möchten. Bei der Aufstellung eines Insolvenzplans wirken die Arbeitnehmer über den Betriebsrat oder den Gläubigerausschuss mit. In den Gläubigerausschuss kann ein Betriebsratsmitglied oder ein Gewerkschaftsvertreter berufen werden.

### PRAKTIKA

#### Handlungsbedarf

Praktika sind nach einem Hochschulstudium die Regel. Dies belegt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung (HSB). 37 Prozent der Hochschulabsolventen schließen ein Praktikum ab, 11 Prozent sogar 2, jedes 2. Praktikum werde nicht bezahlt. 2 von 3 Gratis-Praktikanten werden von ihren Eltern unterstützt. Die Hälfte der Befragten haben zudem angegeben, die Einrichtung habe ihre Arbeit fest eingeplant und Lernen habe nicht im Vordergrund gestanden. Dennoch erhielt nur rund ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen im Anschluss ein Beschäftigungsangebot. DGB-Vize Ingrid Sehrbrock sieht daher »dringenden Handlungsbedarf«: »Wir schlagen als Alternative Berufseinstiegsprogramme vor, die existenzsichernd vergütet werden.«

*Die Studie der Hans-Böckler-Stiftung gibt es im Internet unter: [www.iab.de](http://www.iab.de)*

### 1-EURO-JOBS

#### Personalabbau

Ein-Euro-Jobs ersetzen »in nicht zu vernachlässigendem Umfang« reguläre Beschäftigung. Dies zeigt eine Arbeitgeberbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Danach benutzt fast jede 2. Einrichtung 1-Euro-Jobber als billige Arbeitskräfte. Sie würden etwa als Krankheitsvertretungen eingesetzt. Nach Einschätzung der IAB-Forscherinnen könnten 1-Euro-Jobs, obwohl sie zu 100 Prozent öffentlich finanziert seien, langfristige Personalabbau bewirken. Dabei hätten sich 44 Prozent der 1-Euro-Jobber auch für eine reguläre Beschäftigung geeignet. Dennoch hätten die Einrichtungen nur bei 2 Prozent eine Übernahme geplant. In 78 von 100 Fällen gaben sie an, ihnen fehle Geld für eine feste Einstellung.

### ELTERNGELD

#### Mogelpackung

Das Elterngeld fällt in der Regel niedriger aus und wird kürzer gezahlt als es vom Bundesfamilienministerium dargestellt wird. Das fand die vom DGB herausgegebene Fachzeitschrift »Soziale Sicherheit« heraus. Der Grund: Zum einen werde nicht vom Brutto-, sondern vom Nettoeinkommen der Werbungskostenpauschbetrag in Höhe von 76,67 Euro pro Monat abgezogen. Zum anderen würden generell keine Einmalzahlungen – wie Weihnachts- oder Urlaubsgelder oder Prämien – berücksichtigt. Diese Bestandteile machen aber rund 8 Prozent des Einkommens aller Beschäftigten aus. Das Ergebnis der Zeitschrift: Im Schnitt wird statt 67 nur 58 Prozent des früheren Nettoeinkommens gezahlt.

## BESCHWERDESTELLE

**Betriebsrat bestimmt mit**

Ein Betriebsrat kann eine Einigungsstelle beantragen, die über die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entscheidet. Eine solche Beschwerdestelle kann Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer berühren. Darum ist ein Mitbestimmungsrecht (nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) nicht offensichtlich ausgeschlossen.

ArbG Frankfurt/Main vom 23. Oktober 2006 – 21 BV 690/06

## SCHICHTARBEIT

**Tarifvorrang bei geänderter Arbeitszeit**

Auch wenn sich an der Bezahlung nichts ändert, bestimmt der Betriebsrat mit, wenn die im Schichtplan vorgesehene tägliche Arbeitszeit vorübergehend verkürzt wird. Es sei denn, eine tarifliche Regelung hat Vorrang und sie regelt die Angelegenheit zwingend und abschließend. Dann dürfen die Tarifparteien dem Arbeitgeber für bestimmte Fälle ein Alleinentscheidungsrecht einräumen – im gleichen Umfang, in dem dies auch die Betriebsparteien hätten tun können.

BAG vom 3. Mai 2006 – 1 ABR 14/05

## JUGENDVERTRETER

**Weiterbeschäftigung nur betriebsbezogen**

Einen Auszubildendenvertreter weiterzubeschäftigen, ist dem Arbeitgeber in der Regel zumutbar, wenn eine unbefristete Stelle im Ausbildungsbetrieb vorhanden ist. Stellen in anderen Betrieben des Unternehmens muss der Arbeitgeber dagegen bei der Beurteilung der Zumutbarkeit nicht berücksichtigen. Die Weiterbeschäftigung ist also streng betriebsbezogen und nicht unternehmensweit zu beurteilen.

BAG vom 15. November 2006 – 7 ABR 15/06

## EIN-EURO-JOBS

**Betriebsrat muss zustimmen**

Der Einsatz von Ein-Euro-Kräften ist mitbestimmungspflichtig. Das Bundesverwaltungsgericht hat am 26. Januar 2000 Grundsätze für die Beschäftigung von Sozialhilfeempfängern mit zusätzlicher gemeinnütziger Arbeit beschlossen (AZ: 6 P 2/99), die der Mitbestimmungspflicht bei der Einstellung nicht entgegenstehen.

VGH Hessen vom 22. Juni 2006 – 22 TL 2779/05

## EINSTELLUNGEN

**Mitbestimmung bei »Drittpersonal«**

In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor jeder Einstellung über die Bewerber informieren. Eine Einstellung besteht dann, wenn der Neue so eingegliedert wird, dass der Inhaber die Entscheidungen über Zeit und Ort der Arbeit trifft. Das schließt nicht aus, dass der Beschäftigte in einem Arbeits- oder sonstigen Rechtsverhältnis zu Dritten steht. Es genügt nicht, dass die Aufgaben ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeiten sind und mit Stammbeschäftigten zusammen erledigt werden. Maßgeblich ist, ob der Inhaber über Zeit und Ort entscheidet.

BAG vom 13. Dezember 2005 – 1 ABR 51/04

## BETRIEBSRATSWAHL

**Verwaltungsstelle kann Wahl nicht anfechten**

Eine Verwaltungsstelle der IG Metall kann nicht beantragen, eine Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären – weil sie keine Partei im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes ist. Der IG Metall-Vorstand kann Verwaltungsstellen aber eine Vollmacht dazu erteilen.

LAG Düsseldorf vom 13. Dezember 2006 – 13 BV 75/06

## BETRIEBSÜBERGANG

**Restbetrieb muss nicht lebensfähig sein**

Mit dem Übergang eines Betriebsteils gehen nach § 613 a BGB die Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber über. Ein Teilübergang besteht nur dann, wenn es sich um eine organisatorische Untergliederung handelt, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wird. Dazu reicht eine untergeordnete Hilfsfunktion. Es kommt nicht darauf an, ob der verbleibende Restbetrieb fortgesetzt werden könnte oder noch lebensfähig ist. Auf den neuen Arbeitgeber gehen nur die Arbeitnehmer über, die in dem Betriebsteil tatsächlich eingegliedert waren. Dass jemand nur Arbeiten für den übertragenen Betriebsteil verrichtet hat, etwa Verwaltungstätigkeiten, reicht nicht aus.

BAG vom 24. August 2006 – 8 AZR 556/05

► **Broschüre**  
Eine neu aufgelegte Handlungshilfe der IG Metall für Betriebsräte informiert über den Umgang mit Kündigungen. Schriftenreihe der IG Metall Nr. 91: »Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam« (9. Auflage) Stückpreis: 1,08 Euro. Bestellen über die Verwaltungsstelle, Bestellnummer: 2006-14911.

Anzeige

**Sie studiert!  
Wir zahlen.**

➔ Wir fördern junge Frauen und Männer, deren Eltern kein Studium finanzieren können. Sie bekommen von uns ein Stipendium, das sie nicht zurückzahlen müssen. Das ist unser Beitrag für mehr Chancengleichheit in der Bildung.

➔ Infos: [www.boeckler.de/stipendium](http://www.boeckler.de/stipendium)

## TERMINE

27. Februar

Im Vorfeld des G8-Gipfels beteiligt sich die IG Metall gemeinsam mit vielen NGO an einem ganztägigen (11 bis 19 Uhr) Workshop »Globale Soziale Rechte – Perspektiven einer anderen Globalisierung« in Frankfurt im DGB-Haus. Die sozialen Bewegungen aus den Bereichen Migration, Entwicklung und Arbeit wollen gemeinsame Perspektiven gegen eine neoliberale und für eine andere Globalisierung entwickeln. Ab 20 Uhr findet eine Diskussionsveranstaltung mit Hans-Jürgen Urban (IG Metall), Clovis Zimmermann (FIAN Brasilien) und Valery Alzaga (amerikanische Dienstleistungsgewerkschaft SEIU) statt. Anmeldung: **medico international**, Telefon: 069/94 43 80, Telefax: 069/43 60 02, E-Mail: info@medico.de

## MATERIAL

► »**TeilhabePraxis**« heißt die neue Publikation des AiB-Verlags. Der Newsletter liefert für Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte kompakt aufbereitete Informationen zur Sozial- und Behindertenpolitik. Der Newsletter erscheint 8 Mal jährlich und kostet 74,80 Euro. Abonnement über: [www.aib-verlag.de](http://www.aib-verlag.de) ► Zeitschriften

► Der Kumpelverein hat eine Handlungshilfe gegen Rechtsextremismus herausgebracht. Die Broschüre »**Aktiv gegen Rechts – für Gleichbehandlung. Beispiele aus der Praxis von Berufsschulen und Betrieben**« zeigt Möglichkeiten für eigene Aktivitäten auf. Download: [www.gelbehand.de](http://www.gelbehand.de) ► Aktuelles

► Betriebs- und Personalräte haben ihre Arbeitsweisen und Organisationsstrukturen stark verändert. Die Broschüre »**Neue Formen der Gremienarbeit – Beispiele und Instrumente**« der Hans-Böckler-Stiftung dokumentiert anhand von 10 Praxisbeispielen, welche Strategien und Instrumente dabei zum Einsatz kommen. Download unter: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) ► Aktive ► Betriebsrat

## ZITATE

»Für eine ganze Reihe von Branchen gibt es Anlass, spürbar höhere Löhne zu vereinbaren.«

Norbert Walter, Chef-Volkswirt der Deutschen Bank

»Die IG Metall schwimmt auf einer Welle der Illusionen hinsichtlich der tatsächlichen Verhältnisse in der Welt.«

Martin Kannegiesser, Gesamtmetall-Präsident

## STUDIE

► »**Personalinformationssysteme**« lautet der Titel einer aktuellen Studie aus dem Archiv »Betriebliche Vereinbarungen« der Hans-Böckler-Stiftung. Darin wurden 159 Vereinbarungen ausgewertet. Im Mittelpunkt der betrieblichen Regelungen stehen Verhaltens- und Leistungskontrolle, Datenschutz und Mitbestimmungs- sowie Kontrollrechte. Weil immer mehr Daten gesammelt und bearbeitet werden, die unmittelbar mit den Beschäftigten zu tun haben, zählen Personalinformationssysteme zu den empfindlichsten Bereichen in einem Unternehmen. Darum sind sie in besonderer Weise schutzwürdig.

Edgar Bergmeister/Andreas Hoppe: »**Personalinformationssysteme**«. Bund-Verlag, 9,90 Euro (mit CD-Rom). Online-Bestellung unter: [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

► Betriebsvereinbarungen

## FRAUENTAG

► **Der Internationale Frauentag am 8. März rückt näher.** Die IG Metall bietet Materialien an, die helfen, den Tag zu organisieren. Zur Vorbereitung und Durchführung betrieblicher Aktionen gibt es unter anderem eine Musterrede sowie zwei Präsentationen. Eine Presseerklärung passend zum Motto kann als Ergänzung zur eigenen Pressemitteilung genutzt werden. Weitere Materialien: DGB-Aufruf zum diesjährigen Frauentag und das Logo mit dem Motto »Weitergehen – Zwei Schritte vor. Keinen zurück!« Download unter: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) ► Themen ► Gleichstellung ► Internationaler Frauentag

► **Familienfreundliche Tarifverträge enthalten Regelungen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.** Arbeitszeit, Pflege kranker Kinder, Qualifizierung sowie Zulagen und Altersvorsorge sind lediglich positive Einzelregelungen, fanden die IG Metall-Frauen heraus. Was fehlt, sind Vereinbarungen zur Frauenförderung oder Vergleichbares. Download der Broschüre: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) ► Themen ► Gleichstellung ► Tarifverträge

► **Chancengleichheit von Frauen und Männern ist im Betriebsverfassungsgesetz fest verankert.** Jedoch wird es in der täglichen Praxis im Betrieb schnell kompliziert. Die IG Metall bietet umfangreiche Arbeitsmaterialien für eine betriebliche Analyse an. Ein Wegweiser gibt Tipps und Hinweise. Betriebsfragebögen helfen bei einer geschlechterspezifischen Analyse der Situation von Frauen und Männern im Unternehmen. Download: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) ► Themen ► Gleichstellung



Cartoon: Harm Bengen