

TARIFRUNDE 2007

Einsatz lohnte sich

9

DIE SPITZE

»Spielchen«

»Trillerpfeifen« und die »altbekannteren Spielchen« haben wir satt«, nörgelte Niedersachsens Metall-Geschäftsführer Kröncke während der Tarifrunde. Dabei haben Pfeifen und Warnstreiks den bestechenden Charme, etwas Positives zu bewegen. Das kann man nicht von allen »Spielchen« sagen. Vor kurzem warf zum Beispiel Arbeitgeberverbands-Präsident Hundt der Großen Koalition vor, sich vor »Reformen« zu drücken und lieber auf dem »Instrument der Volksbeglückung« zu spielen. Das Instrument, auf dem die Arbeitgeber lieber spielen, ist die alte Leier. An ihr hat Industrie- und Handelskammer-Präsident Braun jetzt in »Bild« gedreht (Überschrift »Wirtschaft fordert Brutal-Reformen«). Der Text des Liedes: weniger Kündigungsschutz; betriebliche Vereinbarungen über niedrigere Löhne und längere Arbeitszeiten, auch wenn der Tarifvertrag das nicht vorsieht; generell Rente mit 67, egal, wie lange jemand gearbeitet hat; Unternehmenssteuern weiter senken. Solche Reformen beglücken nicht nur das Volk nicht. Sie bringen auch der Wirtschaft weniger ein, als der Lärm, der darum gemacht wird, vermuten lässt: Laut Rheinisch-Westfälischem Institut für Wirtschaftsforschung hatten die vergangenen Reformen am Wachstum einen Anteil von 0,1 Prozent. – Das Spiel auf dieser Reform-Leier ist echt zum Abgewöhnen.

Jürgen Peters nennt das Ergebnis von Sindelfingen einen »ordentlichen Kompromiss«. Warum – darüber sprach direkt mit dem Ersten Vorsitzenden der IG Metall.

? direkt: Nach allem, was man bisher so hört, sind die Beschäftigten auch ganz zufrieden.

► Peters: 4,1 Prozent tabellenwirksame Erhöhung, 400 Euro für April und Mai und in der 2. Stufe noch einmal 1,7 Prozent in die Struktur und eine Einmalzahlung von 5 mal 0,7 Prozent – ich denke, das Ergebnis, das wir rausgeholt haben, kann sich sehen lassen. Wir haben damit den gesamtwirtschaftlichen verteilungsneutralen Spielraum ausgeschöpft. Es wird sichtbar, dass die Beschäftigten am Erfolg der deutschen Metall- und Elektroindustrie nachhaltig beteiligt werden. Das ist auch in die Gesellschaft hinein ein wichtiges Signal.

? direkt: Arbeitgeber-Verhandlungsführer Roell sagte nach der Einigung: »Ich freue mich, dass wir Geld zu unseren Mitarbeitern bringen.« Klingt, als sei es der ureigenste Wunsch der Arbeitgeber gewesen, hoch abzuschließen?

► Peters: Den Arbeitgebern war letztlich klar geworden, dass sie angesichts der glänzenden wirtschaftlichen Lage der Metallindustrie nicht mit einer Billignumme aus dieser Tarifrunde herauskommen. Insofern sind solche Bemerkungen auch der Einsicht in die Realität geschuldet. Klar ist aber auch: Dieses Ergebnis wäre ohne die massive Unterstützung durch Warnstreiks nie zustande gekommen. Fast eine halbe Million Metallereinerinnen und Metallereiner haben in nur wenigen Tagen Druck gemacht. Allein am Tag, an dem

die Verhandlungen in Sindelfingen begannen, waren es 300 000 Kolleginnen und Kollegen. Fantastisch. Diese solidarische Kraft kann nur die IG Metall entfalten. Das macht mich stolz.

? direkt: Es gab aber, wie bei jedem Tarifkompromiss, saure Äpfel.

► Peters: Ja, saure Äpfel liegen nun mal in der Natur von Kompromissen. Die Arbeitgeber wollten das Weihnachtsgeld betrieblich kürzen können. Das konnten wir verhindern. Wir mussten letztlich die Möglichkeit einräumen, die 2. Stufe der Erhöhung um bis zu 4 Monaten nach hinten zu verschieben. Uns allen wäre es lieber gewesen, darauf zu verzichten, wir wollten den Kompromiss daran aber nicht scheitern lassen. Klar ist: Gegen den Willen des Betriebsrats kann nichts verschoben werden.

? direkt: Unter dem Strich steht also ein Sieg der IG Metall?

► Peters: Wir sind hier nicht beim Ringen. Tarifkompromisse eignen sich nicht für Kategorien wie Sieg und Niederlage. Wir haben einen Erfolg eingefahren, indem wir uns das geholt haben, was uns zusteht: den Gegenwert für die Leistung unserer Leute. Und das dauerhaft. Wir konnten verhindern, dass die Arbeitgeber uns mit Verfallslohnen abpeisen und wir am Ende der Laufzeit in den Entgelttabellen wieder zurückkatapultiert werden. Es hat sich jedoch gezeigt, dass Argumente nur einen Teil des Weges tragen: Selbst bei glänzender Konjunktur sind die Arbeitgeber nur dann bereit zu geben, wenn wir uns in den Betrieben bewegen. An diesem Erfolg hat jeder einzelne Metallereiner und jede einzelne Metallereinerin Anteil.

Inhalt

TARIFRUNDE I:
Warnstreiks
sind kein Ritual

SEITE 2

TARIFRUNDE II:
Einzelheiten und
Bewertungen

SEITE 3

ANGSTELLTE:
Besseres Konzept
zur Ansprache

SEITE 4

GLEICHSTELLUNG:
Mehr junge Frauen
in die IG Metall

SEITE 5

STICHWORT:
Wertguthaben

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:
Gegen Versetzung
früh genug klagen

SEITE 7

TIPPS UND TRENDS

SEITE 8

direkt gefragt:

Hunderttausende Metallerinnen und Metaller vor den Betriebstoren und eine lange Verhandlungsnacht waren nötig für den Abschluss. direkt fragt:

Wie beurteilt Ihr das Tarifergebnis?

»Ich find's gut. Die 4 vor dem Komma ist wirklich eine gute Sache, auch die 1,7 Prozent im nächsten Jahr. Nicht so gut ist die Laufzeit. Wir hätten uns nur 12 Monate gewünscht, aber das war eben die Kröte, die man schlucken muss.«

Mario Schanz, Betriebsrat, Conti Teves, Frankfurt

»Das ist ziemlich genau das Ergebnis, zu dem wir hinwollten. Wir sind auch besonders froh über die ansehnlichen Einmalbeträge für April und Mai. Davon haben vor allem die Beschäftigten in den unteren Lohngruppen etwas.«

Johann Drost, BR-Vorsitzender, Bauknecht, Schorndorf

»Einfach super. Die 4 war ja die magische Grenze. Nun haben wir sie sogar noch überschritten. Außerdem haben wir die Flexibilisierung des Weihnachtsgelds verhindert. Das ist unser Erfolg. Da haben wir Arbeitnehmer sehr deutlich gezeigt, dass das mit uns nicht zu machen ist.«

Thomas Weilbier, BR-Vorsitzender, Daimler-Chrysler, Düsseldorf

»Grundsätzlich ist der Abschluss eine runde Sache, kein Zweifel. Bei uns in Bayern wird es für die Auszubildenden sicher noch einmal spannend. Wir wollen für die Jugendlichen eine überproportionale Erhöhung von 60 Euro herausbekommen, nicht die pauschale Erhöhung um 4,1 Prozent. Allerdings sind die Fronten bei den Arbeitgebern in dieser Sache sehr verhärtet.«

Karola Frank, Vorsitzende der Jugendvertretung, Audi, Ingolstadt

»Die 4 vor dem Komma musste sein – dafür haben die Kollegen ja die Arbeit niedergelegt. Die Beteiligung an den Warnstreiks war bei uns wirklich unheimlich gut. Jetzt haben wir ein Ergebnis, mit dem man sehr zufrieden sein kann. Auch die Einmalzahlungen kommen sehr gut an.«

Heino Plate, BR-Vorsitzender, Zollern BHW, Braunschweig

»Es ist das, was wir uns erhofft haben. In diesem Jahr fällt die Tarifierhöhung gut aus und im nächsten etwas moderater. Ich denke, mit diesem Kompromiss können beide Seiten gut leben. Natürlich klagen die Arbeitgeber über jede Erhöhung, aber auch unser Betrieb kann das Ergebnis verkraften.«

Stefan Neubert, stellv. BR-Vorsitzender, Danfoss, Flensburg

»Das ist mal ein Tarifabschluss ohne Kröte. Dass die Erhöhung tabellenwirksam ist, finden alle Kollegen hier einfach super. Gut ist auch, dass wir das flexible Weihnachtsgeld abwenden konnten. Die allgemeine Meinung zu dem Abschluss ist: Das passt.«

Gustav Kasper, Betriebsratsvorsitzender, Sick, Waldkirch

TARIFRUNDE

Warnstreiks sind kein Ritual

Kurz und heftig – so lässt sich die Warnstreikwelle zur diesjährigen Tarifrunde zusammenfassen. Ab Mitternacht 28./29. April ging es Schlag auf Schlag. In Augsburg leuchtete die Tarifforderung von 6,5 Prozent als Feuerwerk am Himmel, an anderen Orten wehten rote Fahnen und schrillten die Trillerpfeifen. Zwischen Leer-Papenburg und Bamberg, Aachen und Magdeburg – in allen IG Metall-Bezirken war etwas los.

»Der Warnstreik ist kein Ritual«, sagte Jürgen Peters, »er ist die Beteiligung der Mitglieder an einer

Tarifrunde.« Auch am Verhandlungstag ging es deshalb noch einmal richtig zur Sache: Mehr als 73 000 Beschäftigte aus 422 Betrieben in 72 Verwaltungsstellen zeigten den Arbeitgebern, was sie in diesen Tarifverhandlungen erwarten.

Insgesamt beteiligten sich rund 475 000 Metallerinnen und Metaller während der 6 Warnstreik-Tage an verschiedenen Aktionen. Sie dauerten von einer halben bis zu 8 Stunden und reichten von der Betriebsversammlung bis zur Kundgebung und Demonstration.

PRESESTIMMEN

► Diese Einigung wird eindeutig als Sieg der IG Metall abgebucht werden... Für die Arbeitgeber ist der Abschluss bitter, weil weit über dem, was sie zahlen wollten.
»Die Welt«, Berlin

► Es gibt viele Sieger am Ende dieser Tarifrunde: die Konjunktur und die Unternehmen, das deutsche Tarifsysteem und die Beschäftigten.
»Der Tagesspiegel«, Berlin

► So gute Voraussetzungen für eine Tarifverhandlung hatte die IG Metall schon lange nicht mehr... Die Gewerkschaft hat trotzdem den Bogen nicht überspannt. Denn der erzielte Tarifabschluss ist moderat – und zeigt die Vernunft der Arbeitnehmervertreter.
»Die Tageszeitung«, Berlin

► Wie aber ist der Preis für den Arbeitsfrieden zu bewerten? Um in der Boxersprache zu bleiben, etwa so: sicher kein K.o.-Schlag, aber doch ein Punktesieg der Gewerkschaft.
»Südwest Presse«, Ulm

► Der Sieger der Tarifrunde in der Metallindustrie steht eindeutig fest: Die IG Metall hat sich auf ganzer Linie durchgesetzt. Es steht die erwünschte Vier vor dem Komma, einschließlich der Einmalzahlung liegt der Abschluss sogar deutlich darüber.
»WAZ«, Essen

► Lohnzurückhaltung war gestern ... Die IG Metall hat es vorgezogen, die Gunst der Stunde – die Arbeitgeber konnten keine Streik riskieren, um Aufträge nicht zu verlieren – auszunutzen und die Lohnerhöhung dauerhaft festzuschreiben.
»Frankfurter Allgemeine Zeitung«

► Wer hätte das gedacht? Monate lang kämpfen die Tarifparteien verbissen, um ... am Ende als erste Branche in diesem Jahr mit einer Vier vor dem Komma zu überraschen ... Das Ergebnis ist für die Beschäftigten ein bemerkenswerter Erfolg ... Die massenhaften Warnstreiks haben ihre Wirkung getan.
»Leipziger Volkszeitung«

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 (verantwortl. 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.: 06151/8127-0, Fax 06151/80 93 98, schledz@zweiplus.de
direkt im Internet: 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

Metaller erhalten ihren Anteil am Erfolg

Die Details des Tarifergebnisses, das am 4. Mai in Sindelfingen erzielt wurde:

► **Mai 2007:** Alle Beschäftigten erhalten pauschal **400 Euro** (für April und Mai), Azubis **125 Euro**.

► **ab Juni 2007:** Die Tabellenwerte steigen um **4,1 Prozent**. Die Ausbildungsvergütungen werden entsprechend erhöht: durch Anbindung an die Entgelttabellen oder gesonderte Regelungen.

► **ab Juni 2008:** Die Entgelte steigen dauerhaft für 5 Monate um weitere **1,7 Prozent**. Diese 2. Stufe kann durch freiwillige Betriebsvereinbarungen um maximal 4 Monate nach hinten verschoben werden. Sie muss spätestens ab Oktober gezahlt werden.

► **August 2008:** Mit der Entgeltabrechnung im August erhalten die Beschäftigten zusätzlich eine Einmalzahlung. Sie beträgt insgesamt **3,98 Prozent** eines durchschnittlichen Monatsentgelts. Der Betrag setzt sich zusammen aus **0,7 Prozent** für jeden der 5 Monate Juni bis Oktober. Da Weihnachtsgeld

und Urlaubsgeld anteilig einfließen, werden die **0,7 Prozent** nicht mit **5** multipliziert, sondern mit **5,69**. Das ergibt **3,98 Prozent**.

Auch diese Einmalzahlung kann per freiwilliger Betriebsvereinbarung um maximal **4 Monate** gekürzt werden. In diesem Fall wäre es nur einmal **0,7 Prozent**.

Der Tarifvertrag läuft bis Ende Oktober 2008, also **19 Monate**.

Außerdem verpflichten sich die Tarifparteien, neue **Modelle zum flexiblen Übergang in die Rente** zu entwickeln und bis Juni 2008 verhandlungsfähig zu machen.

Bewertung

Mit dem Tarifergebnis gelang es der IG Metall und ihren Mitgliedern, den gesamtwirtschaftlichen verteilungsneutralen Spielraum auszuschöpfen. Die Beschäftigten wurden weder von den Preissteigerungen noch vom Produktivitätszuwachs abgekoppelt. Angesichts der massiven Forderung der Arbeitgeber nach weitergehenden Flexibilisierungen musste die IG

Metall zwar Zugeständnisse machen (durch die Möglichkeit, die 2. Stufe zu verschieben). Aber sie verhinderte alles, was die Arbeitgeber ursprünglich wollten. Der Abschluss liegt weit über **3 Prozent**. Das Weihnachtsgeld darf nicht gekürzt werden. Die Beschäftigten werden dauerhaft und nicht durch eine einmalige Konjunkturzulage am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt.

Ausblick

Schon am Montag übernahmen die Mittelgruppe, die Küste (mit leichten Abweichungen bei der Ausbildungsvergütung) und Osnabrück-Emsland das Tarifergebnis von Sindelfingen. Dienstag folgten Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. In den anderen Tarifgebieten waren die Verhandlungen erst nach Redaktionsschluss von **direkt**. Auch der Verband der sächsischen Metall- und Elektroindustrie, der in der Vergangenheit oft versuchte auszuscheren, signalisierte, dass er den Abschluss übernehmen will.

► **Plakate zum Tarifabschluss:**
Es gibt **2 Motivplakate** in den Formaten **A 4 und A 3:**
»Einkaufstüte« und »Kontoauszug«.
In den **Verwaltungsstellen anfordern**.

BAG - URTEIL

Streiks für Sozialtarifverträge sind erlaubt

Gewerkschaften dürfen für Tarifverträge streiken, um die Folgen von Betriebsänderungen abzumildern. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 24. April entschieden (AZ: 1 AZR 252/06). Solche Tarifforderungen fallen unter die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen nach dem Grundgesetz-Artikel 9, Absatz 3. Damit sind sie durch die Koalitionsfreiheit legitimiert. Der Umfang von Streikforderungen, die auf ein tariflich regelbares Ziel gerichtet sind, unterliegt keiner gerichtlichen Kontrolle, stellte das BAG klar.

Tarifverträge können auch Inhalte regeln, die Gegenstand eines Sozialplans sein können. Damit folgten die Richter der Auffassung der IG Metall.

Ein Arbeitskampf für Tarifverträge bei geplanten Betriebsänderungen verletzt auch nicht die – ebenfalls durch das Grundgesetz

geschützte – unternehmerische Freiheit. Letzteres hatte der Arbeitgeberverband Nordmetall in einer Klage gegen die IG Metall behauptet. Er war damit aber schon in den Vorinstanzen gescheitert.

Anlass des Verfahrens war eine Auseinandersetzung bei der Heidelberger Druck in Kiel im Jahr 2003. Der Arbeitgeberverband Nordmetall hatte vergeblich versucht, Streiks verbieten zu lassen.

Extranet

Metall-Tarifrunde im Extranet

Wer weitere Einzelheiten über Tarifergebnis für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg lesen will: Ins Extranet schauen, dem Onlinenetz für Aktive der IG Metall. Dort gibt es das komplette Verhandlungsergebnis zum Nachlesen und Ausdrucken.

Wer noch einmal zurückblicken will, findet hier Berichte zu den Verhandlungsrunden in allen Be-

zirken, tägliche Warnstreikinfos mit Fotos, täglich die wichtigsten Pressestimmen von der Forderung bis zum Ergebnis, Flugblätter und Aktionszeitungen, die in den einzelnen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie erschienen sind, und vieles mehr.

Noch nicht angemeldet? Kein Problem. Einfach mal reinschauen. Es geht ganz einfach.

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

► **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**.

Bessere Konzepte zur Ansprache

In vielen Industriebetrieben in Deutschland steigt die Zahl der Angestellten gegenüber den gewerblichen Beschäftigten. Mit neuen Ansprachekonzepten versucht die IG Metall, diese Entwicklung auch in ihrer Mitgliederstruktur abzubilden. Viele Angestellte spüren heute negative Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz. Sie sind verstärktem Leistungsdruck ausgesetzt und leiden vielfach unter entgrenzten Arbeitszeiten. Dadurch sind sie für Inhalte von Gewerkschaftsarbeit stärker ansprechbar als in der Vergangen-

heit. Diese veränderte Ausgangslage will die IG Metall nutzen. Im Rahmen eines Arbeitsprogramms der IG Metall sollen für die Ansprache potenzieller Mitglieder neue Kommunikations- und Beteiligungsformen entwickelt werden. Auch das Serviceangebot der IG Metall soll stärker auf die Bedürfnisse von Angestellten zugeschnitten sein.

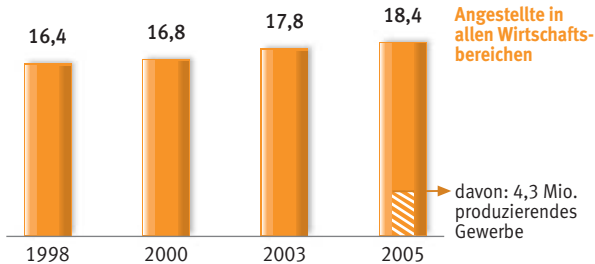
Era-Einführung nutzen

Eine Chance ist, die Einführung von Era stärker für die Mitgliedergewinnung zu nutzen. Bisher nicht organisierte Angestellte haben zunehmendes Interesse, an Betriebsversammlungen teilzunehmen. Sie nehmen auch häufiger den Betriebsrat in Anspruch, um sich über Era zu informieren.

Gute Erfahrungen hat man bei Ford in Köln gemacht, wo es schon seit vielen Jahren einen eigenen Vertrauenskörper für Angestelltenbereich gibt. Der Anteil der organisierten Angestellten beträgt über 60 Prozent. »Wichtig ist, dass die Angestellten die Chance haben, ihre Interessen eigenständig zu diskutieren«, sagt der Erste Bevollmächtigte Witich Rossmann. »Und wenn ein Konflikt ansteht, sind auch die Angestellten bei Aktionen mit dabei.«

AUF DEM VORMARSCH

Der Anteil der Angestellten an den Beschäftigten in Deutschland nimmt stetig zu (in Millionen)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Der Anteil der Angestellten an den betriebsangehörigen Mitgliedern der IG Metall beträgt knapp 18 Prozent.

AGA

Mitarbeiten – mitgestalten – mitbestimmen

Reden und Beiträge aus den Foren im Extranet unter: www.extranet.igmetall.de
► IG Metall ► Konferenzen 2007 ► Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Ob gewerkschaftliche Sozialberatung, ehrenamtliche Mitgliederarbeit, die Unterstützung bei Warnstreiks oder die Organisation von Protesten gegen die Rente mit 67: Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (kurz Aga) von Senioren und Erwerbslosen ist vielfältig. Das wurde auf der 1. zentralen Aga-Tagung der IG Metall deutlich. »Die Aga leistet viel Unterstützungsarbeit für die politische Tätigkeit der IG Metall«, sagte IG Metall-Vorstandsmitglied Kirsten Rölke. Im Mittelpunkt der Tagung stand das Ehrenamt. »Hinter den knapp 790 000 Mitgliedern, die im Ruhestand und erwerbslos sind, verbirgt sich ein enormes Wis-

sen«, sagte der Erste Vorsitzende Jürgen Peters. Er forderte die rund 180 Teilnehmer auf, sich noch mehr in den Mitgliederberatungsteams der Verwaltungsstellen zu engagieren. Der Diskussionsbedarf der Teilnehmer war groß.

So wurde kritisiert, dass die Erkenntnis darüber, dass Gewerkschaften als Mitgliederorganisationen selbst vom demografischen Wandel betroffen sind, zu wenig Beachtung findet. Die Aga-Vertreter würdigten die Aktivitäten des DGB, der die Seniorenpolitik koordiniert und öffentlich vertritt. Und: Sie wollen seine Arbeit, sich gesellschaftspolitisch einzubringen, weiter unterstützen.

► Im Gespräch

FRITZ JANITZ

Erster Bevollmächtigter in Wuppertal

? direkt: Wie gewinnt man Angestellte für Gewerkschaftsarbeit?

► Fritz Janitz: Indem man ihnen zum Beispiel Information und Beratung anbietet, die einen echten Mehrwert für sie haben. Wir versuchen, die Belange dieser Zielgruppe in der alltäglichen Arbeit immer mitzudenken. Bombastische Projekte nützen da wenig.

? direkt: Mit welchen Themen kann man Angestellte ansprechen?

► Janitz: Ein hoher Informationsbedarf besteht bei Weiterbildung, Arbeitszeitgestaltung und aktuell bei Era. Wenn wir entsprechende Seminare anbieten, sind die ruckzuck voll und zwar überwiegend von Angestellten. Die gehen bestens vorbereitet in so was rein.

? direkt: Wie gewinnt man Mitglieder bei Angestellten?

► Janitz: Wir nehmen überdurchschnittlich da Angestellte auf, wo Konflikte erfolgreich durchgestanden wurden. Wir haben Betriebe mit hohem Angestelltenanteil, da ist der Organisationsgrad von 15 auf 70 Prozent gestiegen.

? direkt: Apropos Konflikte. Kriegt man Angestellte mit Trillerpfeife zum Warnstreik?

► Janitz: Manche tun das. Aber es ist die Frage, ob das in jedem Fall so sein muss. Es gibt ein weites Spektrum an Aktionsformen, mit denen man seine Verärgerung zeigen kann. Auch eine Unterschriftenaktion oder Protest-emails können große Wirkung zeigen.

? direkt: Müssen auch die Hauptamtlichen, die Angestelltenarbeit machen, umdenken?

► Janitz: Ich denke schon. Ein paar kluge Sprüche genügen da nicht. Fundierte Informationen und Kompetenz sind Pflicht. Angestellte erwarten Kommunikation auf Augenhöhe. Wenn wir diesem Anspruch gerecht werden, gewinnt die IG Metall enorm an Ansehen. Die Angestellten, die mit uns gute Erfahrungen gemacht haben, sind unheimlich gute Multiplikatoren in den Betrieben.

Mehr fordernde Frauen braucht die IG Metall

Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen, sie bekommen nichts, zitierte Berthold Huber die französische Feministin Simone de Beauvoir. »Deshalb braucht die IG Metall mehr Frauen wie euch«, sagte der Zweite Vorsitzende der IG Metall den Teilnehmerinnen der Konferenz in Sprockhövel.

Doch auch fordernde Frauen brauchen einen langen Atem. Zwar konnten die IG Metalllerinnen einige Fortschritte erkennen. IG Metall-Vorstandsmitglied Kirsten Rölke verwies etwa auf das neue Elterngeld, mit dem eine langjährige Forderung der Gewerkschaftsfrauen umgesetzt wurde.

Nun droht die Pflegefalle

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) begrüßte Rölke ebenfalls. Das Gesetz habe immerhin dafür gesorgt, dass Benachteiligung in den Betrieben ein Thema sei. Doch es reiche nicht aus, damit Frauen in der deutschen Wirtschaft nicht länger Menschen zweiter Klasse bleiben. Die Metal-

lerinnen werden deshalb weiter ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft fordern.

Auch das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibe eine Baustelle. Es dürfe aber nicht auf Kosten der Frauen gelöst werden. Mehr Langzeitkonten für Menschen mit Familienaufgaben lehnen die IG Metall-Frauen daher genauso ab wie eine Pflegezeit von maximal einem Jahr, wie sie die Koalition derzeit plant. Aus Sicht der Metallarinnen handelt es sich nur um eine neue Moralkeule, mit der Frauen aus dem Erwerbsleben gedrängt werden sollen. Nach der Erziehungsfall drohe Frauen nun die Pflegefalle.

Doch auch die IG Metall selber hat aus Sicht der Frauen Nachholbedarf. Besonders junge Frauen verlieren oft wieder das Interesse an der Gewerkschaft. Während sie in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit fast 28 Prozent noch überdurchschnittlich vertreten sind, verlieren sich ihre Spuren in anderen Gremien. Auf junge Frauen wirke die Gremien-

arbeit oft extrem verstaubt, sagt Stephanie Schmoliner vom Bezirk Küste. Sie wünschten sich andere Formen wie etwa Projektarbeit.

Nur keine Frauenthemen

Aber auch fehlende weibliche Vorbilder innerhalb der Gewerkschaft und Themenvergabe nach Geschlecht machten Gewerkschaftsarbeit für junge Frauen wenig attraktiv. »Junge Frauen wollen keine Frauenthemen besetzen«, sagt Lena Lehmann von der Verwaltungsstelle Kiel/Neumünster. »Tarifpolitik wird aber nur selten von Frauen bearbeitet.«

Um mehr junge Frauen für die IG Metall zu begeistern, müsse sie ihnen ein breites Angebot machen und sie nicht in Frauenstrukturen abdrängen, sagt Lena Lehmann. Außerdem vermissten die Frauen die politische Gleichberechtigung verschiedener Lebensentwürfe in der Gewerkschaft. »Für sie steht die IG Metall vor allem für den festangestellten, männlichen Facharbeiter in einem Großunternehmen.«

WEITERBILDUNG

Die Sprache lernen

Mit maßgeschneiderten Deutschkursen will der gewerkschaftsnaher Verein für internationale Kulturbeziehungen (VIAK) in Waiblingen der Arbeitslosigkeit unter Migrantinnen und Migranten vorbeugen. Viele Firmen verlangen heute Schrift- und Leseprobe oder erwarten eine Berufsausbildung als Garantie für Deutschkenntnisse. Deshalb bietet VIAK Lehreinheiten an, die sich an den Themen Arbeit und Produktion orientieren. Ein Kurs für Bosch-Beschäftigte ist bereits gelaufen – mit Erfolg. Die Deutschstunden sind für die Teilnehmer kostenlos. Die Finanzierung leistet der gemeinnützige Verein VIAK, der von Zuwendungen der Hauptamtlichen der Verwaltungsstelle Waiblingen lebt. Sie spenden den Teil ihrer Aufsichtsratsantien, den sie nicht an die Hans-Böckler-Stiftung abführen müssen.

INTERNATIONALES

Adidas zahlt nicht

Als verloggen bezeichnet die »Kampagne für saubere Kleidung« die Sozialpolitik von Adidas. Die Kampagne wirft dem Sportartikelhersteller vor, entlassenen Gewerkschafterinnen in El Salvador weiterhin jegliche Unterstützung zu verweigern. Obwohl der Konzern einen Rekordgewinn feiere, habe er bislang nichts in den Nothilfefonds für die ehemaligen Beschäftigten von Hermosa eingezahlt. Der Adidas-Zulieferer hatte die Näherinnen vor 2 Jahren entlassen, nachdem sie eine Gewerkschaft gegründet hatten. »Obwohl Adidas in seinem Kodex Gewerkschaftsfreiheit und Sozialleistungen zusichert, stehen die Frauen seither auf der Straße«, sagt Maik Pflaum von der Kampagne. 7 der Frauen sind mittlerweile an Unterleibskrebs erkrankt und haben kein Geld für eine Behandlung, berichtet die Kampagne.

KURZ NOTIERT

► **Zahntechniker:** Eine neue Meisterordnung für die Zahntechniker tritt am 1. Juli in Kraft. Sie wurde nach mehreren langen Verhandlungsrunden zwischen IG Metall und Arbeitgeberverband abgeschlossen. In den Teilen I und II gelten nun moderne Meisterprüfungsvorschriften: Nicht isoliertes Faktenwissen steht im Vordergrund der Prüfung, sondern ein handlungsorientiertes und ganzheitliches Konzept.

► **Arbeitsmarkt:** Offene Stellen bleiben immer länger unbesetzt, teilt die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit. Im Schnitt dauerte es im April 59 Tage, bis für einen freien sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz ein neuer Vertrag abgeschlossen wurde. Die BA sieht darin ein Zeichen von anziehender Arbeitskräftenachfrage. Besonders lange werde nach Metallfachkräften – wie Drehern, Schweißern oder Ingenieuren – gesucht.

► *Die Reden und Anträge zur Bundesfrauenkonferenz gibt es im Extranet unter www.extranet.igmetall.de.*

► *Die Studie zum Engagement junger Frauen in der IG Metall gibt es als Kurzfassung beim Funktionsbereich Frauen beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main.*

► *Der Text der Verordnung für die Meisterprüfung der Zahntechniker ist auch im Extranet zu finden: extranet.igmetall.de
► [themen](#) ► [Bildung](#)
► [Berufsbildung](#)
► [Berufe und Verordnungen](#)*

Der Begriff »Wertguthaben« stammt aus dem Sozialversicherungsrecht. Danach ist ein Wertguthaben Arbeitsentgelt, das für Zeiten einer Freistellung von der

NRW. Auch bei der Altersteilzeit, die üblicherweise als Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase ausgestaltet ist, werden Wertguthaben angesammelt.

gangenen 12 Kalendermonate ab. ▶Die Arbeitsentgelte während der Arbeitsphase und während der Freistellung liegen über 400 Euro im Monat.

Ein besonderes Problem ist die **Insolvenzsicherung**. Der Gesetzgeber hat mit dem § 7d SGB IV zwar eine Regelung geschaffen. Sie ist aber unzureichend und wird häufig nicht beachtet, weil es bei Verstößen keine Sanktionen gibt. Im Altersteilzeitgesetz ist dagegen eine deutlich bessere Sicherung enthalten. Sie sieht unter anderem Informationsrechte für die Beschäftigten vor und verbietet bestimmte, untaugliche Sicherungsinstrumente ausdrücklich (etwa Konzernbürgschaften: Bei Konzernpleiten wäre das Guthaben weg). Die Tarifverträge über Langzeitkonten in der Metall- und Elektroindustrie verweisen auf die Vorschrift im Altersteilzeitgesetz.

Die Bundesregierung hat angekündigt, den Insolvenzschutz zu verbessern. Bis dahin kann den Betroffenen nur empfohlen werden, bei der Vereinbarung von Zeitkonten auf Insolvenzschutzmodellen externer Anbieter zurückzugreifen. Für den Insolvenzschutz sind die Arbeitgeber verantwortlich.

... Wertguthaben

Nicht jeder bekommt alles Geld, das er verdient, gleich ausbezahlt. Beschäftigte mit flexibler Arbeitszeit und Altersteilzeit in der aktiven Phase sammeln Wertguthaben an. Was unterscheidet sie von ausbezahltem Lohn?

Arbeit gebildet wird. Die Arbeitsleistungen hierfür können sowohl vor als auch nach diesen Zeiten erbracht werden (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

Praktische Bedeutung haben Wertguthaben in verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die vorsehen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem bestimmten Zeitraum nicht (mehr) arbeiten müssen, aber weiterhin Arbeitsentgelt erhalten. Das betrifft zahlreiche Modelle über **Arbeitszeitkonten**, die auf Basis der geltenden Tarifverträge durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden (unter Beachtung der Ausgleichszeiträume für unregelmäßig verteilte Arbeitszeiten). Weiter gibt es spezielle Tarifverträge über **Langzeitkonten** in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen und für die Eisen- und Stahlindustrie in

Wertguthaben haben eine Reihe rechtlicher Fragen aufgeworfen. Es musste vor allem geklärt werden, wie schon verdient, aber noch nicht ausgezahltes Entgelt steuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt werden soll. Im so genannten »Flexi-Gesetz« wurde 1998 geregelt, dass auch bei einer Freistellung aufgrund einer flexiblen Arbeitszeitregelung eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung vorliegt. Das heißt: die Freigestellten sind weiterhin kranken-, renten- und für den Fall einer Arbeitslosigkeit versichert. Beitrags- und steuerpflichtig werden die Guthaben erst, wenn sie ausgezahlt werden.

Voraussetzungen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung:

▶Die Freistellung wurde schriftlich vereinbart – durch tarifliche Regelungen, Betriebs- oder einzelvertragliche Vereinbarungen.

▶Die Höhe des für die Freistellungsphase gezahlten Arbeitsentgelts weicht nicht unangemessen vom Arbeitsentgelt der vorausge-

TARIFNACHRICHTEN

▶**Holz/Kunststoff:** In der 1. Tarifrunde gab es keine Bewegung. Für die 2. Runde, die am 14. Mai in den Tarifgebieten Baden-Württemberg und Westfalen-Lippe beginnt, haben die Arbeitgeber ein Angebot angekündigt. Vorher, am 12. Mai, ist eine große Demonstration in Herford für die Bezirke Westfalen und Niedersachsen geplant. Erwartet werden rund 1000 Teilnehmer. Eine weitere Demo ist am gleichen Tag in bayerischen Taufkirchen vorgesehen.

▶**Skoda:** Fast 13 Prozent mehr Lohn erhalten die Beschäftigten bei **Skoda** – einer der bisher höchsten Abschlüsse in einem neuen EU-Land. Gestreikt hatten die Tschechen für 24 Prozent mehr Geld. Leistung der Beschäftigten und Erfolg der VW-Tochter passten nicht zu den Niedriglöhnen der Be-

schäftigten, hatte die Gewerkschaft argumentiert. Nach Zeitungsberichten hat Skoda, größter Exporteur Tschechiens, seinen Vorsteuergewinn 2006 um 41 Prozent gesteigert. Der Verdienst lag bisher im Schnitt bei 785 Euro. Der VW-Konzernbetriebsrat und die deutschen VW-Betriebsräte unterstützten die tschechischen Kollegen.

▶**Auto 5000:** Die 2. Tarifverhandlungen wurde am 4. Mai vertagt, um das Metall-Ergebnis abzuwarten. Die Geschäftsleitung ist grundsätzlich bereit, sich am Metallabschluss zu orientieren. Auch über Schritte zur Angleichung an die VW-Standards will sie mit sich reden lassen. Die IG Metall sieht in einem Einstieg in die betriebliche Altersversorgung bei VW einen wichtigen 1. Schritt.

STUDIE

Flexible Zeiten

Normale Arbeitszeiten sind in Deutschland inzwischen die Ausnahme. Nur noch 13 Prozent aller Beschäftigten arbeiten von montags bis freitags und zwischen 35 bis 42 Stunden pro Woche ohne Schichtdienst, Überstunden oder Gleitzeit. Damit hat sich der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse seit 1989 halbiert. Zu diesem Ergebnis kommen Forscher verschiedener Forschungsinstitute (siehe Randspalte). Unter »extrem« flexiblen Bedingungen arbeiten dagegen rund 40 Prozent der Beschäftigten. Dazu zählten die Forscher ArbeitnehmerInnen mit extrem langen oder stark schwankenden Wochenarbeitszeiten und Mehrschicht- oder Nacharbeit. Besonders häufig fanden sie diese Modelle in größeren Produktionsbetrieben.

Hermann Groß, Hartmut Seifert, Georg Sieglein: »Formen verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung«, in: WSI-Mitteilungen 4/2007. Weitere Informationen gibt es bei Hartmut Seifert von der Hans-Böckler-Stiftung, Hartmut-Seifert@boeckler.de



ARBEIT UND RECHT

BETRIEBSRAT

Mit Konzern endet Amt des Konzernbetriebsrats

Das Amt des Konzernbetriebsrats endet, wenn die Voraussetzungen für sein Bestehen dauerhaft entfallen. Das ist der Fall, wenn das herrschende Unternehmen seinen beherrschenden Einfluss verloren hat. Wenn trotzdem ein Konzernbetriebsrat gebildet wird, weil der Konzernbegriff falsch interpretiert worden war, ist er von Anfang an rechtlich nicht existent und erwirbt keine betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse.

BAG vom 23. August 2006 – 7 ABR 51/05

GEMEINSCHAFTSBETRIEB

Vergütung kann unterschiedlich sein

In einem Gemeinschaftsbetrieb können die beteiligten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer unterschiedlich bezahlen. Ebenso ist es möglich, dass für die Beschäftigten in einem der Betriebe kein kollektives Vergütungsschema gilt. An einem Beschlussverfahren über eine Eingruppierung ist auf Arbeitgeberseite auch im Gemeinschaftsbetrieb nur der Vertragsarbeitgeber beteiligt.

BAG vom 12. Dezember 2006 – 1 ABR 38/05

SCHWERBEHINDERTE

Arbeitsagentur muss eingeschaltet werden

Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Sie müssen dabei früh die Agentur für Arbeit einschalten. Geschieht das nicht, besteht eine Vermutung, dass jemand wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Der Betroffene kann dann Schadensersatz nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verlangen.

BAG vom 12. September 2006 – 9 AZR 807/05

direkt 9/2007

KÜNDIGUNG

Einigung mit Betriebsrat bindet Arbeitgeber

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Beschäftigungssicherung machen: nach § 92 a BetrVG. Diese Vorschrift begründet jedoch nur Rechte und Pflichten im Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Sie hat keine unmittelbaren rechtlichen Wirkungen im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern. Daraus folgt: Wenn der Arbeitgeber seine Pflicht, die Vorschläge des Betriebsrats mit ihm zu beraten (und eine Ablehnung zu begründen), nicht oder nicht ausreichend erfüllt hat, wird eine Kündigung deshalb nicht unwirksam. Gab es aber eine Einigung mit dem Betriebsrat, ist der Arbeitgeber auch im Kündigungsschutzprozess daran gebunden.

BAG vom 18. Oktober 2006 – 2 AZR 434/05

ARBEITSVERTRAG

Gegen Versetzung früh genug klagen

Will ein Arbeitnehmer per Gericht erreichen, dass eine Versetzung unwirksam wird, darf er nicht zu lange warten. Denn das Recht zur gerichtlichen Klärung kann verwirkt werden. Wann dies der Fall ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Generell gilt, dass ein Recht verwirkt ist, wenn der Berechtigte es über einen bestimmten Zeitraum nicht geltend macht, obwohl er dazu in der Lage war. Hinzutreten muss ein Vertrauenstatbestand: Der Arbeitgeber musste sich auf Grund des Verhaltens des Arbeitnehmers darauf einrichten dürfen, dass er das Recht nicht mehr geltend macht.

Zwischen diesen beiden Bedingungen besteht eine Wechselwirkung. Die Zeitspanne kann umso kürzer sein, je gravierender die Umstände sind. Und umgekehrt sind an die Umstände desto geringere Anforderungen zu stellen, je mehr Zeit vergangen ist.

BAG vom 12. Dezember 2006 – 9 AZR 747/06

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:

- Krisenmanagement
- Strategieberatung
- Organisationsberatung
- Diversity Management/ Gender Mainstreaming

- ISA CONSULT

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

ISA CONSULT
INNOVATION • STRUKTURPOLITIK • ARBEIT

Das gewerkschaftliche Beratungsunternehmen

Kontakt

Frank Stodolka
Alleestraße 80
44793 Bochum
Telefon: +49(0)234/9132-0
Telefax: +49(0)234/9132-102
E-Mail: fstodolka@isa-consult.de

TERMINE

14. und 15. Juni

»Aktuelle Rechtsprechung des BAG zum Betriebsverfassungsgesetz«

lautet der Titel der Fachkonferenz von DGB-Bildungswerk und der DGB-Rechtsschutz GmbH. Themenschwerpunkte sind der allgemeine Unterrichtsanspruch des Betriebsrats, seine Handlungsmöglichkeiten bei Kündigungen, Mitbestimmung und Betriebsvereinbarungen sowie die Auswirkungen von Umstrukturierungen auf die Organe der Betriebsverfassung.

Infos und Anmeldeformular unter: www.dgb-rechtsschutz.de

►Veranstaltungen.

Auskünfte zur Freistellung nach § 37,6 BetrVG gibt es per E-Mail bei ludmila.eigster@dgb-bildungswerk.de

26. und 27. Juni

»Arbeitsbedingungen – Arbeitszeitflexibilisierung«

Der Betriebsrat im Spannungsverhältnis von tarifvertraglichen Normen und betrieblichen Anforderungen« lautet der Titel des IG Metall-Seminars für die Teilbranche »Aufzüge und Fahrtreppen« in Frankfurt am Main. Auf der Tagung wird unter anderem der aktuelle Branchenreport vorgestellt und über die Bedeutung der Branchenarbeit für Betriebsräte informiert. Anmeldung und weitere Informationen über: Arbeit und Leben Bielefeld, Telefon 0521/5168 09, Fax 0521/6 81 62, E-Mail: in fo@aulbi.de, Anmeldeformular: www.aulbi.de

►Seminare ►Formulare
Das Seminar fällt unter § 37,6 BetrVG.

MATERIAL

► **Studie:** Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung hat 43 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Vertrauensarbeitszeit ausgewertet. Die Studie zeigt: Einerseits gibt es Vereinbarungen, die zu Lasten der Beschäftigten auf verlängerte Arbeitszeiten und erhöhte Anforderungen gerichtet sind. Andererseits gibt es Vereinbarungen, die einen neuen Arbeitszeitkompromiss ermöglichen sollen, um die Vermittlung persönlicher und betrieblicher Zeitanforderungen und einen effizienteren Zeiteinsatz zu erreichen.

Hartmut Klein-Schneider: »Vertrauensarbeitszeit«. *Bund-Verlag, 9,90 Euro (mit CD-Rom). Online-Bestellung unter: www.boeckler.de*

► **Betriebsvereinbarungen**

► **Gesundheitsreform:** Der DGB hat einen Ratgeber »Gesundheitsreform 2007 – Tipps und Informationen für Versicherte« herausgegeben. Zum Herunterladen: www.extranet.igmetall.de

► Themen ► Gesundheit

► **Betriebliche Altersvorsorge:** Der DGB-Rechtsschutz hat einen neuen Flyer herausgebracht. Darin werden kurz und knapp die wichtigsten Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge beantwortet und verschiedene Vorsorgemöglichkeiten dargestellt. Download: www.dgbrechtsschutz.de

► Service ► Informationsmaterial

► **Vertrauensleute:** Im neuen VKL-Newsletter der IG Metall gibt es Infos zum aktuellen BAG-Urteil über die Zulässigkeit von Streiks für Sozialtarifverträge. Weiteres Thema: Die Krise bei Airbus und die Rolle der Vertrauensleute. Download: www.extranet.igmetall.de

► Aktive ► Vertrauensleute ► Newsletter

ZITATE

»Auch durch Wiederholung wird das Argument der Arbeitgeberseite nicht besser: Es ist längst widerlegt, dass Mindestlöhne Arbeitsplätze vernichten. Das zeigt auch ein Blick ins europäische Ausland wie Großbritannien, wo es seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sogar zum Beschäftigungsaufbau gekommen ist.«

Michael Sommer, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

»Die Verbände BDA und BDI sind nicht »die Wirtschaft«. Die Arbeitnehmer gehören genauso zur Wirtschaft.«

Kurt Biedenkopf, Leiter der Mitbestimmungskommission

Anzeige

Einladung
In 4 Tagen fit für neue Aufgaben des Betriebsrats

UMWELTINSTITUT OFFENBACH
rufen Sie uns an: Tel.: (069) 81 06 79
www.umweltinstitut.de

Arbeitssicherheit und betrieblicher Umweltschutz
Viertägiges Grundlagenseminar
Sicherheit im Unternehmen !
- ein wichtiges Handlungsfeld für den Betriebsrat

Termine **9.-12.7.07, 19.-22.11.07, 18.-21.2.08**
in Offenbach a.M.

Das Seminar ist erforderlich nach § 37 Abs. 6 BetrVG.

POSTANSCHRIFT

Stimmt die Postanschrift?

An alle Leserinnen und Leser, die direkt erhalten: Überprüft die Adressangaben. Steht dort der korrekte Vor- oder Nachname und die aktuelle Anschrift? Gelegentlich können bei den Namen auch durch ausgeschriebene Umlaute (oe = ö, ue = ü, ae = ä) oder Sonderzeichen (zum Beispiel: ss = ß) die Angaben nicht ganz korrekt sein. Sind Postleitzahl, Ortsname, Straße und Hausnummer korrekt? Änderungen bitte der zuständigen Verwaltungsstelle melden. Oder per Brief, Fax oder E-Mail an: IG Metall Vorstand, Ressort Vertrieb, 60519 Frankfurt, Telefax 069/6693-2538, E-Mail: vertrieb@igmetall.de. Neue Anschrift wegen Umzug möglichst früh der Verwaltungsstelle melden.

SEMINARE

Die Reihe »Fit für den Vorsitz« von IG Metall und DGB in Nordrhein-Westfalen wendet sich an Betriebsräte, die eine Führungsposition haben oder bekommen werden. Sie müssen neue Anforderungen bewältigen, sollen (und wollen) aber auch nicht die Bodenhaftung verlieren. Auf dem Programm unter anderem: Arbeitsrecht, Führungskompetenz und Kommunikation. Aktuell sehr gefragt ist die Veranstaltung »Einmal Betriebsrat, immer Betriebsrat – zur beruflichen und finanziellen Entwicklung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern«. Infos und Termine im Internet: www.dgb-bildungswerk-nrw.de

►Seminare. Telefon: 0211/17523-191 (Jürgen Offermann) oder 0211/45484-147 (Petra Beil).