



## GEWERKSCHAFTSTAG

### Mitglieder sind entscheidend

**Mit Zuversicht und Selbstvertrauen geht die IG Metall nach dem Gewerkschaftstag an die vor ihr liegenden Aufgaben heran.**

Dazu habe man in Leipzig die Weichen gestellt, sagte der Zweite Vorsitzende Detlef Wetzel in seiner Abschlussrede. Zuvor hatten die rund 500 Delegierten das Arbeitsprogramm für die nächsten vier Jahre festgezurrert. Zu den wichtigsten Themen in den nächsten Jahren zählen: Leiharbeit, Humanisierung der Arbeit und neue Mitglieder gewinnen, vor allem unter jungen Beschäftigten.

► **Leipziger Signal:** Mit einer bundesweiten Kampagne will die IG Metall gegen die schlechten Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit vorgehen. Dazu wird sie in den nächsten Monaten mit der Forderung »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« in hunderte Betriebe gehen. Das »Leipziger Signal« richtet sich an Leiharbeiter, Unternehmen und die Politik, aber auch an die Organisationsgliederungen der IG Metall. Die Gewerkschaft will für Betriebsräte und Vertrauensleute Voraussetzungen schaffen, damit sie die Auseinanderset-

zung um Leiharbeit im Betrieb, mit der Politik und den Arbeitgeberverbänden führen können.

► **Humanisierung der Arbeit:** Hohe Anforderungen, kurze Taktzeiten am Band oder fehlende Erholungszeiten belasten die Gesundheit vieler Beschäftigter. Hier will die IG Metall mit Tarifverträgen und Projekten gegensteuern. Damit Menschen ein Arbeitsleben lang gesund und qualifiziert bleiben, sollen die Ansätze des Projekts »Gute Arbeit« als festes Arbeitsfeld fortgeführt werden. Die Delegierten forderten zudem einen Anspruch auf einen Nicht-Schicht-Arbeitsplatz für Beschäftigte ab 55 Jahren.

► **Mitgliederentwicklung:** Die entscheidende Frage in den kommenden Jahren heißt: Wie gewinnt die IG Metall neue Mitglieder und holt ehemalige zurück? Deshalb sollen sich alle Aktionen und Initiativen an dieser Frage ausrichten. Wenn man mehr Menschen für die IG Metall gewinnen wolle, müsse man sie mehr beteiligen. Dort wo Beschäftigte mitreden konnten, verzeichnete die Gewerkschaft in den vergangenen Jahren besonders großen Zuwachs.

### DIE SPITZE

#### Höhlenzauber

Wer durch eifrige Zeitungslektüre erfahren wollte, was auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall in Leipzig passierte, konnte nur zu einem Schluss kommen: Es gab zwei Kongresse. Und deren Teilnehmer marschierten inhaltlich in völlig entgegengesetzte Richtungen. Auf dem einen Gewerkschaftstag erklärte Berthold Huber, die IG Metall halte an der 35-Stunden-Woche fest. Sie strebe aber differenzierte Lösungen an, etwa kürzere Arbeitszeiten für Ältere mit besonders belasteten Tätigkeiten. Auf dem anderen Kongress, der uns verborgen geblieben war, den aber ein Agenturjournalist beschrieb, nahm die IG Metall »Abschied von der 35«. Auf dem einen Kongress gab es für Angela Merkel einen kühlen Empfang, Pfiffe, aber auch gastfreundlichen Applaus, auf dem anderen »eroberte« sie laut Medien »die Herzen der Metaller« und »hypnotisierte« sie. Allerdings muss sich die Kanzlerin zu beiden Veranstaltungen an den selben Ort begeben haben, wenn man den Medien glaubt: Beide Treffen waren »in der Höhle des Löwen«. Liebe Metalldrinnen und Metaller, falls ihr nicht hypnotisiert in der Höhle sitzt und Herzen mit »Angela« in die Wand ritzt oder »Weg mit der 35-Stunden-Woche«, könnte euch diese direkt-Ausgabe interessieren. Denn hier ist einiges nachzulesen, was auf dem wirklichen Gewerkschaftstag geschah.

#### Inhalt

»PFORZHEIM«:  
Bessere Regeln,  
mehr Kontrolle  
**SEITE 2**

ALTERSTEILZEIT:  
Flexible Modelle  
statt starre Rente  
**SEITE 3**

IG METALL:  
Nur erfolgreich mit  
Beteiligung  
**SEITE 4**

SOZIALPOLITIK:  
Sozialstaat stärken  
statt stützen  
**SEITE 5**

STICHWORT:  
Tarifliche Bezug-  
nahmeklausel  
**SEITE 6**

ARBEIT UND RECHT:  
Effektivverdienst  
ist Monatsverdienst  
**SEITE 7**

INFOS UND TIPPS  
**SEITE 8**

### » BESCHERUNG « DANK TARIFVERTRAG



Beim Weihnachtsgeld und anderen Jahressonderzahlungen sind Beschäftigte, die nach Tarif bezahlt werden, ihren Kollegen gegenüber klar im Vorteil.

Datenbasis Online-Umfrage unter 6.583 Befragten im 1. Halbjahr 2007, ohne Berücksichtigung von Urlaubsgeld; Quelle: www.lohnspiegel.de 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

## **direkt gefragt:**

Eines der meist diskutierten Themen auf dem Gewerkschaftstag war der Tarifvertrag von Pforzheim – seine Stärken, seine Schwächen, seine Zukunft.

### **Was Delegierte zu Abweichungen vom Flächentarifvertrag sagten:**

»Ich habe ›Pforzheim‹ in den ersten Diskussionen abgelehnt. Aber ich habe in meiner Verwaltungsstelle erlebt, dass Betriebsräte, die sonst nicht den Mut hatten, Nein zu sagen, wenn der Arbeitgeber Veränderungen wollte, jetzt auf einmal ein Instrument hatten, durch das sie Nein sagen konnten. Zum ersten Mal wurde in den Betriebsräten wieder inhaltlich diskutiert, was man verhandeln kann und was nicht.«

**Meinhard Geiken, Flensburg**

»Wir haben etliche Sondertarifverträge mit höherer Arbeitszeit vereinbart... Wir müssen uns fragen, was wir tun, um die 35-Stunden-Woche einzuhalten... Wenn in absoluten Einzelfällen doch eine Abweichung nötig sein sollte, dann transparent, koordiniert, zeitlich eng befristet und vor allem mit einer Rückkehr zum Referenz-Tarifvertrag.«

**Eva Stassek, Braunschweig**

»Wenn wir mit dem Arbeitgeber über Investitionen, über Veränderungen, über ›Besser statt billiger‹ gerechnet haben, also alles gemacht haben, möchte ich eine Option haben, auch über Arbeitszeit zu reden... Lasst uns darüber nicht dogmatisch, sondern am Einzelfall diskutieren.«

**Heinz Pfeffer, Rheine**

»Mit Pforzheim haben wir der Arbeitgeberseite klare Anreize geschaffen. Wir sollten uns gut überlegen, ob wir daran festhalten und damit billigend in Kauf nehmen, dass Betriebsräte, Belegschaften und Verwaltungsstellen erpresst werden.«

**Karl Franz, Ludwigshafen-Frankenthal**

»Wir brauchen eine Ergänzung derart, dass bei einem Antrag auf Abweichung die Friedenspflicht bis zu einem Abschluss außer Kraft gesetzt wird. Eine solche Verbindung des Kampfs um die Fläche und der Verbetrieblichung von Tarifpolitik eröffnet uns die Chance, wieder mehr in die Offensive zu kommen.«

**Harald Klausling, Osnabrück**

»Durch die Rechtsprechung ist es uns jahrelang verwehrt worden, überhaupt etwas über Investitionen zu regeln... Jetzt greifen wir in die unternehmerische Autonomie ein, wenn wir festlegen, wie viele Investitionen zu tätigen sind... Wir müssen viel besser werden: Nur wenn Strafen bei Nichtbeachtung in den Tarifverträgen enthalten sind, können wir das, was wir vereinbart haben, rechtlich einklagbar durchsetzen.«

**Witich Roßmann, Köln**

**Mehr zu Pforzheim im Extranet:**

► [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) → **IG Metall** → **Konferenzen 2007** → **Gewerkschaftstag**

## **» P F O R Z H E I M «**

# **Bessere Regeln, mehr Kontrolle**

**Als der »Pforzheimer« Tarifvertrag 2004 abgeschlossen wurde, war er umstritten. Jetzt wird kaum mehr über das Ob diskutiert, sondern darüber, wie es weiter entwickelt werden muss.**

»Pforzheim« war die Antwort der IG Metall auf zunehmenden Wildwuchs: Immer mehr Betriebe wichen vom Flächentarifvertrag ab, ohne die Tarifparteien zu beteiligen. Der Vertrag sollte die Regelungshoheit der Tarifparteien wiederherstellen.

Um zu verhindern, dass Betriebe gegeneinander ausgespielt werden, hatte der IG Metall-Vorstand 2005 »Koordinierungsregeln« verabschiedet. Sie listen auf, wie mit den Anträgen verfahren werden soll und was inhaltlich vereinbart werden darf. Doch bei der praktischen Umsetzung kann noch einiges besser werden. Darum müssen die Koordinierungsregeln weiterentwickelt werden, wird in der Entschließung 3 zur Tarifpolitik gefordert, die der Gewerkschaftstag beschlossen hat. »Die

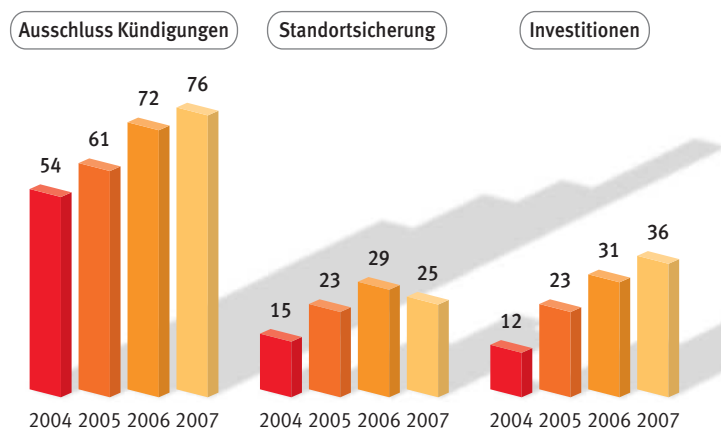
Ablaufprozesse, Qualität der Regelungen und Verbindlichkeit der Gegenleistungen müssen verbessert werden.«

Damit die Ausnahme nicht zur Regel wird, soll die IG Metall weiter darauf achten, dass Abweichungen befristet werden und die Arbeitgeber sich zu klaren Festlegungen für die Rückkehr zum Flächentarifvertrag verpflichten. Dies soll stärker kontrolliert werden. Besser werden muss auch die gegenseitige Information und Koordination – über Bezirks- oder sogar Landesgrenzen hinaus. Vor allem dann, wenn Abweichungen Bedeutung über den Standort hinaus haben – auf den Konzern oder die Branche. Ein »engmaschiges Netz von grenzübergreifenden Informationen und Aktivitäten« soll darum aufgebaut werden.

Ein ganz wichtiger Punkt: Konflikte um Tarifabweichungen sind betriebliche Auseinandersetzungen. Ihr Erfolg steht und fällt damit, wie stark die Mitglieder von Anfang an beteiligt werden.

## **» P F O R Z H E I M « – G E G E N L E I S T U N G E N**

**Zusagen der Arbeitgeber bei Abweichungen vom Flächentarif (Anteil an allen Pforzheim-Verträgen in Prozent)**



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

direkt - Der Infodienst der IG Metall  
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler  
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main  
Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantw. i. S. d. P.), Chefredakteurin: Susanne Rohmund  
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke  
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 069/66 93-22 24, Fax: 069/6693-25 38, [vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de); Druck: apm AG, Darmstadt  
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax: 06151/809398, [schledz@zweiplus.de](mailto:schledz@zweiplus.de)  
direkt im Internet: [www.igmetall.de/direkt](http://www.igmetall.de/direkt)  
**TELEFON DER REDAKTION: 069/6693-2633 · FAX: 069/6693-2000 · DIREKT@IGMETALL.DE**  
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

## Flexible Lösungen statt starre Rente mit 67

**Mit Kampagnen und betrieblichen Aktionen will die IG Metall durchsetzen, dass Altersteilzeitmodelle weiter gefördert werden. Außerdem will sie sich weiter engagieren, um die Rente mit 67 zu verhindern. Das beschlossen die Delegierten in Leipzig.**

Auf dem Gewerkschaftstag fordert die IG Metall die Regierungskoalition auf, die staatlich geförderte Altersteilzeit über 2009 hinaus zu erhalten und dafür möglichst schnell den gesetzlichen Rahmen abzustecken. Wie berichtet, wollen IG Metall und Gesamtmetall spätestens im Juni 2008 über neue tarifliche Regelungen verhandeln.

Einige IG Metall-Bezirke haben schon Informationskampagnen gestartet, wie die **Bezirke Niedersachsen/Sachsen-Anhalt** und **Baden-Württemberg**. In Hamburg forderten 120 Vertreter von Betrieben der **Küste** die norddeutschen Ministerpräsidenten auf, ihren Einfluss zu nutzen und sich endlich für die Förderung von Altersteilzeit zu engagieren.

### Junge und Ältere fördern

Die IG Metall will, dass die Bundesagentur für Arbeit weiter Zuschüsse bei **Altersteilzeit** gibt, wenn Stellen wieder besetzt werden. Damit soll gezielt die Einstellung von unter 25-Jährigen, über 50-Jähri-

gen und von Azubis gefördert werden. Die Arbeitgeber sollen sich weiter an der Finanzierung beteiligen. Aufstockungsbeträge sollen steuerfrei bleiben. Die IG Metall ist auch offen für zusätzliche Arten des gleitenden Übergangs in die Rente: Zum Beispiel sollen **Teilrenten** durch bessere Hinzuverdienstmöglichkeiten attraktiver werden.

### Tarifpolitische Ideen

Auch tarifpolitisch will die IG Metall den Altersübergang angehen. In der Diskussion sind unter anderem Freischichten für ältere Beschäftigte oder stufenweise kürzere Arbeitszeiten für Ältere mit besonders belastenden Tätigkeiten. In der **Stahlindustrie** könnte das Thema schon in der anstehenden Tarifrunde eine Rolle spielen, für die die Tarifkommission am 7. Dezember ein Forderungspaket schnürt.

In der EntschlieÙung 4 zur Sozialpolitik bekräftigt die IG Metall außerdem, dass Ältere leichter Zugang zur **Erwerbsminderungsrente** erhalten sollen. Es sollen auch ältere Arbeitnehmer Anspruch auf sie haben, die nur noch eingeschränkt leichte körperliche Arbeiten leisten können, aber keinen passenden Arbeitsplatz finden.

Ihren Widerstand gegen die **Rente mit 67** will die IG Metall nicht aufgeben. Die Aktivitäten, die sie

2006 für den Erhalt des Rentenbeginns mit 65 Jahren gestartet hatte, sollen weitergehen. Vor allem die Zeit vor der nächsten Bundestagswahl soll genutzt werden, um bei den Parlamentariern Überzeugungsarbeit zu leisten – besonders bei denen, die IG Metall-Mitglieder sind. Das Entscheidungsjahr ist 2010: Dann will die Bundesregierung die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenquote Älterer überprüfen und vom Ergebnis dieser Bestandsanalyse abhängig machen, ob das Rentenalter tatsächlich ab 2012 schrittweise bis 67 Jahre steigt.

### Lebensstandard sichern

In der EntschlieÙung fordern die Delegierten, dass die gesetzliche Rentenversicherung weiter an dem Ziel ausgerichtet sein muss, den Lebensstandard zu sichern. Dies sei durch die Rentenanpassungsformel und Rente mit 67 nicht mehr der Fall. Die Dämpfungsfaktoren in der Anpassungsformel führten dazu, dass die »Standardrenten«, also die (fiktive) Rente eines Durchschnittsverdieners nach 45 Versicherungsjahren, bis 2030 auf 43 Prozent der Nettoeinkommen sinke. Die IG Metall will mit dem DGB und den Einzelgewerkschaften ein Konzept für eine Rente erarbeiten, die den Lebensstandard sichert.

► **Zahlen:** 2006 sind rund 400 000 Menschen durch Altersteilzeit aus dem Arbeitsleben ausgeschieden. Jeder vierte Fall wurde von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Damit sind 102 400 jüngere Leute in Arbeit gekommen.

Weitere Informationen, Übersichten und Schaubilder zur Altersteilzeit stehen in einer aktuellen Ausgabe der »metallnachrichten« des Bezirks Niedersachsen/Sachsen-Anhalt: [www.igmetall-niedersachsen-anhalt.de](http://www.igmetall-niedersachsen-anhalt.de)

Die komplette EntschlieÙung 4 zur Sozialpolitik gibt es im Extranet: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) → IG Metall → Konferenzen 2007 → Gewerkschaftstag.

## AUSBILDUNG

### Tarife für Studis

Für **Junge, die eine Ausbildung mit einem Studium verbinden**, will die IG Metall tarifliche Verbesserungen erreichen, beschloss der Gewerkschaftstag. Der Arbeitgeber soll alle Kosten des Studiums tragen und sie nach den Prüfungen mindestens zwölf Monate übernehmen. Die Studiengebühren sollen abgeschafft werden. Auch die Bezahlung von Praktikanten will die IG Metall tariflich regeln.

Mit dem Thema Aus- und Weiterbildung konnte sich der Gewerkschaftstag nicht mehr befassen. Dieser Komplex wurde an den Beirat verwiesen, der sich am 11. Dezember damit befassen wird.

## Extranet

### 100. Geburtstag Otto Brenner

»Nicht Ruhe, nicht Unterwürfigkeit gegenüber der Obrigkeit ist die erste Bürgerpflicht, sondern Kritik und ständige demokratische Wachsamkeit.«

Dieses Zitat Otto Brenners aus dem Jahr 1968 zeigt, wie entschlossen der Gewerkschafter die demokratischen Grundrechte verteidigt hat. Die IG Metall beteiligte sich in diesen Jahren an den Protesten gegen die Wiederbewaffnung der Bundesrepublik, die Aufstellung atomarer Waffen, demonstrierte gegen die Bundesregie-

rung zur Zeit der Spiegel-Affäre und war Teil der Opposition gegen die Notstandsgesetze.

Otto Brenner war von 1952 bis 1972 Erster Vorsitzender der IG Metall. Am 8. November 2007 wäre er einhundert Jahre alt geworden. Er starb im Jahr 1972, mitten im Amt und bis zum letzten Tage arbeitend.

Das Extranet bietet ein »Otto Brenner Spezial« mit Fotos, Leseproben aus der neuen Biographie, Zitaten und Würdigungen dieses großen Gewerkschafters.

► **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.

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

## Im Betrieb nur erfolgreich mit Beteiligung

► **»Die Gewerkschaft rückt näher an den Betrieb heran. (...) Die Kraft der organisierten Arbeitnehmer wird sich wieder un-mittelbar auf den einzelnen Arbeitgeber auswirken.« Otto Brenner, Vorsitzender der IG Metall von 1956 bis 1972, auf dem Gewerkschaftstag 1960. Otto Brenner wäre in diesem Jahr 100 Jahre alt geworden.**

Wie wichtig die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute für die IG Metall ist, brachte der Zweite Vorsitzende, Detelef Wetzel, auf den Punkt: **»Wenn wir unsere Stärke suchen, werden wir sie nur in den Betrieben finden.«** Doch die Basis gerät immer stärker unter Druck. Die Anforderungen an Betriebsräte und Vertrauensleute sind in den letzten Jahren gestiegen. Sie müssen sich mit Finanzinvestoren auseinandersetzen, sie ringen um den Erhalt von Arbeitsplätzen und werden immer öfter direkt an betrieblichen Tarifverhandlungen beteiligt.

Diese Herausforderungen können Arbeitnehmervertreter nur bewältigen, wenn die Mitgliederbasis in ihren Betrieben stimmt und die Kollegen und Kolleginnen an den Auseinandersetzungen beteiligt werden. Deshalb geht es in den Betrieben vor allem darum, neue Mitglieder zu gewinnen, ehemalige zurückzuholen und die Beteiligung auszubauen. Denn die Erfahrung zeigt: Ohne Beteiligung der Mitglieder können keine gewerkschaftlichen Erfolge errungen werden. In diesem Bereich will die IG Metall ihre Bildungs- und Qualifizierungsangebote weiterentwickeln und Betriebsräte zu Beteiligungsexperten schulen.

Besondere Herausforderungen an die Betriebsratsarbeit stellen auch die Zunahme prekärer Beschäftigung, zunehmende Belastungen am Arbeitsplatz und die Tariffucht der Arbeitgeber. Betriebsräte müssen stärker auf die Anliegen unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen, wie etwa Angestellte oder jüngere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, eingehen. Angesichts weltweit agierender Firmen wird auch die internationale Zusammenarbeit für sie immer wichtiger. Denn nur so können sie verhindern, dass die Beschäftigten an verschiedenen Standorten gegeneinander ausgespielt werden.

### Mitglieder im Mittelpunkt

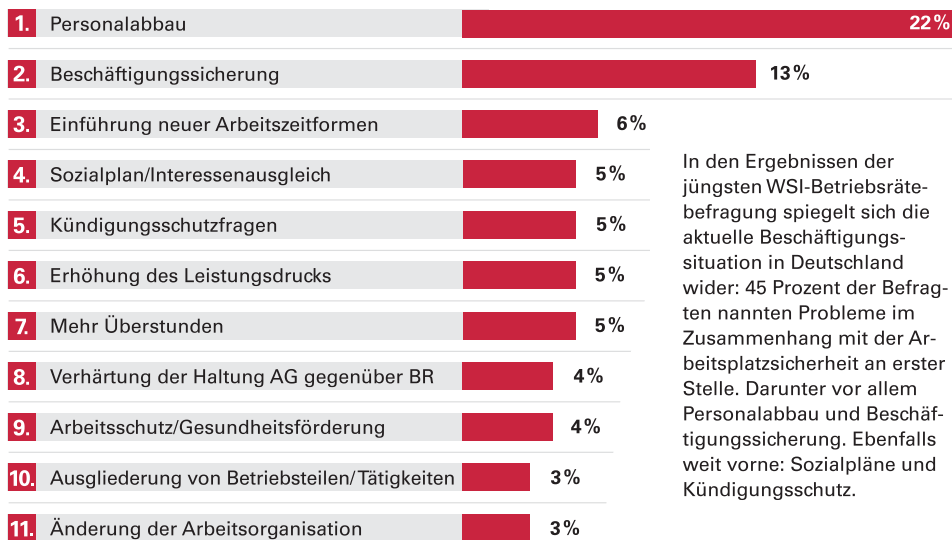
In den nächsten vier Jahre wird es daher auf betrieblicher Ebene um folgende Schwerpunkte gehen:

- Die Mitgliederentwicklung muss stärker im Mittelpunkt betriebspolitischer Aktivitäten stehen. Dazu können die Branchenarbeitskreise ebenso genutzt werden wie auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung.
- Die Zahl der Betriebsräte und Jugendvertretungen soll in den nächsten Jahren gesteigert und der Anteil IG Metall-Mitglieder in diesen Gremien erhöht werden.

- In Betriebsräten und bei den Vertrauensleuten sollten möglichst alle Beschäftigtengruppen vertreten sein. Darauf wird es auch bei den Vertrauensleutewahlen im nächsten Jahr ankommen.
- Die Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertreter in den einzelnen Branchen soll auch international ausgeweitet werden.
- Im Betrieb will die IG Metall Mitglieder und Beschäftigte stärker an ihrer Politik beteiligen.
- Auseinandersetzungen um Beschäftigungs- und Standortsicherung sollen mit Innovations- und Qualifizierungsinitiativen verknüpft werden.
- Angesichts zunehmender Belastungen am Arbeitsplatz will die IG Metall eine neue Humanisierungsoffensive starten.
- Beim Thema Leiharbeit sollen mehr Betriebsräte dafür gewonnen werden, sich für faire Arbeitsbedingungen und gleiche Bezahlung einzusetzen.
- Die IG Metall will verstärkt Ingenieure sowie technische Experten als Mitglieder gewinnen und diese Gruppen verstärkt ansprechen.
- Auf internationaler Ebene will sie die Zahl der Euro-Betriebsräte und der internationalen Rahmenvereinbarungen über soziale Mindeststandards weiter erhöhen.

## WAS BETRIEBSRÄTE SEIT 2003 BESCHÄFTIGTE

Die größten Probleme bereiteten ...



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

## NEONAZIS

### Für ein NPD-Verbot

Null Toleranz gegenüber Rechtsradikalen hat der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, in seiner Grundsatzrede gefordert. Und die Entschließung 1 warnt: **»Man muss von politisch-organisatorisch stabilen neonazistischen Organisationen und einer wachsenden Bedrohung ausgehen.«** Ein Antrag der IG Metall Braunschweig, der **»zielgerichtete Maßnahmen«** verlangt, wurde mit einer Enthaltung angenommen. Er fordert **»alle Gliederungen der IG Metall«** dazu auf, sich verstärkt für ein Verbot aller faschistischen Organisationen einzusetzen, **»insbesondere die »Initiative NPD-Verbot jetzt«** zu unterstützen.

## Sozialstaat stärken statt Leistungen kappen

**Die Delegierten des 21. Gewerkschaftstags der IG Metall haben die Sozialpolitik der Bundesregierung hart kritisiert und ihre Alternativen bekräftigt.**

Kritik gab es beispielsweise an der Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung. Das Ziel, Arbeitslose zu fördern, sei nicht erreicht worden, heißt es in der EntschlieÙung 4. Stattdessen würden jetzt »massiv« Ein-Euro-Jobs eingesetzt, die nachweislich reguläre Beschäftigung verdrängten. »Die IG Metall fordert die Abschaffung von Ein-Euro-Jobs«. Stattdessen sind arbeitsmarktpolitische Instrumente endlich nötig, die die Menschen in »reguläre, sozialversicherungspflichtige, tariflich geregelte Beschäftigung« bringen.

Außerdem forderten die Delegierten in Leipzig beim Arbeitslosengeld eine »nach Beitragsmonaten gestaffelte Erhöhung der Regelbezugsdauer auf bis zu 24 Monate«, und eine »deutliche Erhöhung des derzeitigen Regelsatzes«. Er muss es den Erwerbslosen ermöglichen, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

### Solidarisch finanzieren

Grundsätzlich muss die »paritätisch finanzierte Einnahmehasis des Sozialstaates wieder gestärkt werden«, statt die Leistungen

zu beschneiden und daraus die Notwendigkeit privater Vorsorge zu begründen.

Zur Finanzierung des Gesundheitssystems fordert die IG Metall eine gesetzliche Bürgerversicherung. Den Kreis der Versicherten auszuweiten, die Beitragsbemessungsgrenze anzuheben und weitere Einkommensarten einzu beziehen, seien die »Stellschrauben«, um das Gesundheitssystem solidarisch zu finanzieren.

Auch die gesetzliche Rentenversicherung muss fortentwickelt werden, wird in der EntschlieÙung 4 gefordert. Und zwar zu einer »Erwerbstätigenversicherung«. Damit die Rentenversicherung auch in Zukunft den Lebensstandard sichert, wird die IG Metall zusammen mit dem DGB ein Gesamtkonzept erarbeiten.

### Schwerpunkte bis 2011

Für die Gewerkschaftsarbeit der nächsten vier Jahre haben die Delegierten Schwerpunkte festgelegt. Hier die wichtigsten:

- ▶ »Die schrittweise Einführung der »Rente mit 67« ab 2012 ist an eine arbeitsmarktpolitische Überprüfung gebunden. An diesem Projekt wird sich die IG Metall aktiv beteiligen.«
- ▶ »Mit ihren Konzepten von Bürger- und Erwerbstätigenversicherung

unterstreicht die IG Metall, wie die Einnahmehasis des Sozialstaates nachhaltig verbreitert und sozial gerechter gestaltet werden kann.« Darüber hinaus engagiert sich die IG Metall für einen steuerfinanzierten Lastenausgleich zwischen Starken und Schwachen.

▶ »Die Bereitstellung öffentlich finanzierter sozialer Dienstleistungen bleibt eine sozialstaatliche Aufgabe ersten Ranges.« Ergänzend setzt sich die IG Metall dafür ein, dass soziale Notlagen und Ungerechtigkeiten möglichst vermieden und präventiv verhindert werden.

▶ »Für ältere Langzeitarbeitslose oder gesundheitlich angeschlagene Menschen bedarf es der Einrichtung eines »ehrlichen« zweiten Arbeitsmarktes.« Die IG Metall fordert, dass diese öffentlich geförderte Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist und nach Tarif- oder ortsüblichen Löhnen bezahlt wird.

▶ »Altersteilzeit muss auch über 2009 hinaus gefördert werden«, fordern die Delegierten. Dazu gehörten auch gesetzliche Rahmenbedingungen, die sicherstellen, dass Altersteilzeit weiterhin steuerlich und durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit unterstützt wird.

▶ *Im IG Metall-Extranet gibt es jetzt die EntschlieÙungen und Einzelanträge zum Nachlesen und Herunterladen, so wie sie der Gewerkschaftstag verabschiedet hat.*  
[extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)  
 → IG Metall  
 → Konferenzen 2007  
 → Gewerkschaftstag  
 → Beschlüsse  
 → EntschlieÙungen und Anträge

## ARBEITSZEIT

### Mehr als eine Lösung

Eine neue Arbeitszeitdebatte forderte der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, in Leipzig. Der 35-Stunden-Woche stehe heute eine tatsächliche Wochenarbeitszeit von immerhin 39,9 Stunden gegenüber. Deshalb sei die 35 keine Monstranz, die man vor sich hertragen könne. Sie müsse täglich neu erkämpft werden.

Huber sprach sich für differenzierte Antworten aus. Arbeitszeit müsse vor allen Dingen dort begrenzt werden, wo jede zusätzliche Minute eine Zumutung sei. Dagegen forderten Beschäftigte mit kreativen Tätigkeiten häufiger Zeitsouveränität.

## U MW E LT

### Ökopfad ist zum Highway geworden

**Angesichts eines dramatischen Klimawandels mit »enormen ökonomischen sowie ökologischen Schäden« fordert die IG Metall, das Energiesystem in den nächsten 15 Jahren umzubauen.**

Die Umstellung sei zwar teuer, erläuterte das geschäftsführende Vorstandsmitglied Wolfgang Rhode, »ein Verzicht auf Klimaschutz kostet jedoch ein Vielfaches.« Maßstab ist der Beschluss der EU-Staats- und Regierungschefs, die Emissionen der Treibhausgase bis 2020 um »mindestens 20 Prozent« verringern wollen, bis 2050 um die Hälfte. Alle Energieerzeuger sollen einbezogen werden.

Die IG Metall setzt dabei auf den zunehmenden Einsatz erneuerbarer Energien. Deren Anteil am Primärenergieverbrauch in der EU müsse bis 2020 auf 20 Prozent gesteigert werden. Dieser Kurs, erinnerte Rhode, biete auch eine Chance für Arbeitsplätze der Zukunft: »Der Ökopfad ist zum Highway geworden, an dem wir weiterarbeiten müssen.«

Zusätzlich müssten die Rohstoffe effizienter genutzt werden. Die Begrenztheit natürlicher Ressourcen, ihre steigenden Preise und teure Umweltschäden erforderten das. Am Atomausstieg hält die IG Metall fest.

▶ *Die IG Metall hat den Ausbau der erneuerbaren Energien unterstützt, nicht zuletzt wegen der positiven Beschäftigungseffekte. Die IG Metall-Studie »Ökobranche im Aufwind« zeigt die Vielfalt der betrieblichen Praxis und gibt ein differenziertes Bild der Branche wieder.*  
[extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)  
 → Branchen  
 → Energie → Erneuerbare Energie

In Arbeitsverträgen wird oft darauf verwiesen, dass die Tarifverträge gelten. Auch dann, wenn die Arbeitgeber tarifgebunden und die Beschäftigten Gewerkschaftsmit-

Fällen wird die **gesetzliche** Wirkung der Tarifverträge auf dem Stand des Austritts oder Übergangs eingefroren: Ein Anspruch besteht dann nur noch auf das letz-

de, werden die tariflichen Ansprüche auf dem Stand eingefroren, der beim Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder Betriebsübergang bestand (Das BAG hat für Altfälle einen Vertrauensschutz für Arbeitgeber angeordnet.).

► Wurde der Arbeitsvertrag **nach dem 31. Dezember 2001** geschlossen, gelten alle späteren Tarifänderungen weiter (auch nach einem Verbandsaustritt oder Betriebsübergang), bis der Arbeitsvertrag einvernehmlich geändert oder beendet wird.

Um Letzteres zu vermeiden, werden Arbeitgeber künftig zunehmend neue Formulierungen verwenden. Eine solche neue Bezugnahme Klausel könnte lauten: »Es gelten die jeweiligen Tarifverträge, aber nur solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist«. Daraus ergibt sich die dritte Möglichkeit:

► **Hat ein tarifgebundener Arbeitgeber beim Vertragsschluss (nach 2001)** eine solche neue Klausel vereinbart, können die tariflichen Ansprüche auf den Stand beim Verbandsaustritt oder Betriebsübergang eingefroren sein. In solchen Fällen sollte aber mit Hilfe der IG Metall geklärt werden, ob die neue Arbeitgeberklausel wirklich rechtlich haltbar ist.

## ... Bezugnahme Klauseln

*Arbeitsverträge enthalten oft Klauseln, die auf die Tarifverträge verweisen. Was ist, wenn Arbeitgeber aus dem Verband austreten? Oder bei einem Betriebsübergang? Werden die tariflichen Leistungen dann eingefroren? Das Bundesarbeitsgericht hat dieses Jahr die Rechtsprechung zu Bezugnahme Klauseln in Arbeitsverträgen geändert (18. April 2007 – 4 AZR 652/05). Jetzt kann es in einem tarifgebundenen Betrieb drei Gruppen von Arbeitnehmern geben.*

glieder sind. Nötig ist eine solche Bezugnahme Klausel in diesen Fällen nicht. Denn Verbandstarifverträge gelten für Gewerkschaftsmitglieder bei tarifgebundenen Arbeitgebern wie ein Gesetz.

Eine typische Formulierung im Arbeitsvertrag lautet: »Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der Metallindustrie in der jeweils gültigen Fassung Anwendung«. Dabei handelt es sich um eine »kleine dynamische Bezugnahme Klausel«. Sie besagt: Auch wenn sich nach dem Abschluss des Arbeitsvertrags tarifliche Regelungen ändern, gelten sie. Nur ein grundsätzlicher Wechsel der Tarife, etwa in die einer anderen Branche, ist ausgeschlossen.

Für **Gewerkschaftsmitglieder** sind solche Klauseln vor allem beim **Verbandsaustritt** des Arbeitgebers oder einem **Betriebsübergang** von Bedeutung. In beiden

Te Tariffniveau, nicht auf spätere Änderungen.

Anderes kann gelten, wenn die Arbeitsverträge tarifliche Bezugnahme Klauseln enthalten. Dieses Jahr hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zu Bezugnahme Klauseln geändert. Danach sind jetzt verschiedene Möglichkeiten zu unterscheiden. Alle Varianten gelten für Gewerkschaftsmitglieder und nicht Organisierte:

► Ist der Arbeitgeber beim Vertragsschluss **nicht tarifgebunden**, gilt der Tarifvertrag mit allen späteren Änderungen weiter, bis der Arbeitsvertrag geändert oder beendet wird.

► Ist er beim Vertragsschluss hingegen **tarifgebunden**, sind jetzt bei seinem Verbandsaustritt oder einem Betriebsübergang drei unterschiedliche Fälle möglich:

► Wenn der Arbeitsvertrag **bis 31. Dezember 2001** geschlossen wur-

## ARBEITSLOSENGELD I

### Ein Kompromiss, der nicht ausreicht

Die Bundesregierung hat die **Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I** zwar leicht angehoben. Aber **längst nicht für alle**.

Erfreulich ist, dass Ältere über 50 Jahre ihr Arbeitslosengeld wieder etwas länger beziehen dürfen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres erhalten sie es 15 Monate lang, nach Vollendung des 55. Lebensjahres 18 Monate lang und nach Vollendung des 58. Lebensjahres 24 Monate lang.

Allerdings sind die neuen Bezugszeiten für das Arbeitslosengeld I an verschärfte Bedingungen geknüpft: Die über 50-Jährigen müssen in den vergangenen fünf Jahren mindestens 30 Monate versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein, die über 55-Jähri-

gen 36 Monate lang und die über 58-jährigen Erwerbslosen 48 Monate lang.

Parallel blockiert Berlin auch noch die Verlängerung der Alterszeit, die von der Bundesagentur für Arbeit mitzufinanzieren ist. Insgesamt bleibt die Bundesregierung deutlich hinter den Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zurück. Der DGB hatte schon vor einem Jahr gefordert, über 50-Jährigen generell das Arbeitslosengeld 24 Monate lang zu gewähren.

»Die längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I geht in die richtige Richtung, reicht aber längst nicht aus«, hat auch der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, kritisiert.

## VEREINBARKEIT

### Verständnis zählt

**Familienfreundlichkeit** hängt vor allen Dingen vom Betriebsklima und planbaren Arbeitszeiten ab. Zu diesem Ergebnis kommt Christina Klenner vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. So schätzen Beschäftigte ihr Unternehmen besonders familienfreundlich ein, wenn Kollegen und Kolleginnen für familiäre Belange Verständnis zeigen und Eltern ihre Arbeitszeit verkürzen können. Während Gleitzeit und Telearbeit positiv bewertet werden, spielen flexible Arbeitszeitmodelle wie Überstundenkonten oder Vertrauensarbeitszeit für Eltern keine Rolle. Als Grund vermuten die Autorinnen, dass Arbeitgeber von Arbeitszeitkonten häufig mehr profitieren als Beschäftigte.

► **Mehr Informationen im Extranet:** [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)  
→ Themen  
→ Arbeitslosengeld  
→ »Für eine längere Bezugsdauer«

## ÜBERNAHME

**Im Betrieb muss eine geeignete Stelle sein**

**Will ein Arbeitgeber einen Jugendvertreter oder ein Betriebsratsmitglied nach der Ausbildung nicht übernehmen, muss er dies dem Betroffenen nach § 78 a Abs. 1 BetrVG schriftlich mitteilen. Der Auszubildende kann daraufhin aber nach § 78 a Abs. 2 BetrVG verlangen, weiterbeschäftigt zu werden. Er hat Anspruch auf eine ausbildungsgerechte Arbeit. Ist das nicht möglich, kann er verlangen, zu geänderten Arbeitsbedingungen übernommen zu werden. Voraussetzung ist aber, dass er sich sofort, nachdem er erfahren hat, dass er nicht übernommen werden soll, bereit erklärt, auch eine andere Tätigkeit zu übernehmen. Dabei muss er die Alternativen so konkret beschreiben, dass der Arbeitgeber erkennen kann, wie er sich seine Weiterarbeit vorstellt.**

Die Pflicht, ihn weiterzubeschäftigen, hat der Arbeitgeber nur, wenn im Ausbildungsbetrieb ein geeigneter freier Dauerarbeitsplatz besteht. Der Azubi kann sich nicht auf geeignete Stellen in anderen Betrieben desselben Unternehmens berufen.

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

## SONDERZAHLUNG

**Monatsverdienst ist Effektivverdienst**

**Bestimmt ein Tarifvertrag, dass sich der Anspruch auf eine Sonderzahlung aus der Höhe des Monatsverdienstes errechnet, kommt es auf den Effektivverdienst an. Hätten die Tarifparteien nur auf die Höhe des tariflichen Monatsentgelts abstellen wollen, hätten sie dies im Tarifvertrag auch zum Ausdruck bringen müssen.**

In der baden-württembergischen Metallindustrie haben bei beiderseitiger Tarifgebundenheit auch Angestellte, die deutlich mehr als die höchste Tarifgruppe verdienen, Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzahlung.

**BAG vom 28. März 2007 – 10 AZR 66/06**

direkt 21/2007

## ZEITARBEIT

**Mehrere Befristungen ohne Grund möglich**

**Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer mit einem ohne sachlichen Grund befristeten Arbeitsvertrag an einen anderen Arbeitgeber verleihen – auch wenn er bei diesem vorher schon zwei Jahre sachgrundlos befristet beschäftigt war. Dies macht die Befristung nicht unwirksam. Im konkreten Fall war eine Frau vier Jahre durchgängig auf demselben Arbeitsplatz beschäftigt gewesen. Sie hatte in dieser Zeit zwei Arbeitsverträge, beide auf zwei Jahre befristet. Den Ersten hatte der Einsatzbetrieb mit ihr abgeschlossen, den zweiten eine Verleihfirma, die zum selben Konzern gehörte.**

Nach Auffassung der Frau war der zweite Vertrag unwirksam. Die beiden Arbeitgeber seien nur formal unterschiedliche gewesen. Sie hätten die Konzernstruktur misbraucht, um das Gesetz zu umgehen (das sachgrundlose Befristungen nur zwei Jahre erlaubt). Dem wieder sprach das Gericht. Die beiden Arbeitgeber seien rechtlich selbstständig gewesen.

Eine weitere Befristung mit einem dritten Arbeitgeber, die zu insgesamt mehr als vier Jahren Beschäftigung im selben Betrieb führt, könnte allerdings Rechtsmissbrauch sein. Das hätte dann zur Folge, dass beim dritten Arbeitgeber ein Dauerarbeitsvertrag zustande kommt.

**BAG vom 18. Oktober 2006 – 7 AZR 145/06**

## SCHWERBEHINDERUNG

**Mehrarbeit kann abgelehnt werden**

**Schwerbehinderte Arbeitnehmer müssen auf Wunsch von Mehrarbeit freigestellt werden (nach § 124 Sozialgesetzbuch IX). Dazu bedarf es keiner besonderen Freistellungserklärung des Arbeitgebers. Als Mehrarbeit gilt alles, was über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinaus geht.**

**BAG vom 21. November 2006 – 9 AZR 176/06**

## SCHWERBEHINDERUNG

**Nach Kündigung rechtzeitig hinweisen**

**Ein Schwerbehinderter verliert seinen besonderen Kündigungsschutz, wenn er sich nicht innerhalb der regulären Frist von einem Monat nach Zugang der Kündigung beim Arbeitgeber auf seine Schwerbehinderung beruft.**

Wenn es dafür besondere Umstände gibt, kann die Monatsfrist überschritten werden. Etwa dann, wenn der Arbeitgeber von Beeinträchtigungen wusste, aus denen sich auf die Schwerbehinderung schließen lässt. Allerdings darf die Monatsfrist in einem solchen Ausnahmefall nur kurz überschritten werden.

In einem neueren Urteil entschied das Bundesarbeitsgericht: Um die Monatsfrist einzuhalten, reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber innerhalb dieser Zeit zufällig von dritter Seite von der Schwerbehinderung erfährt. Der Betroffene selbst muss es mitteilen.

**BAG vom 12. Januar 2006 – 2 AZR 539/05 und vom 1. März 2007 – 2 AZR 650/05**

## ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

**Drei Wochen Frist für die Annahme**

**Erhält ein Arbeitnehmer ein Änderungskündigung, kann er das Angebot nach § 2 Kündigungsschutzgesetz unter dem Vorbehalt akzeptieren, es gegebenenfalls noch gerichtlich prüfen zu lassen. Dies muss der Betroffene, nachdem ihm die Kündigung zugegangen ist, innerhalb von drei Wochen erklären.**

Will er das Änderungsangebot ohne Vorbehalt annehmen, kann er das nach dem Wortlaut des Gesetzes eigentlich auch noch außerhalb der Drei-Wochen-Frist tun. Wenn der Arbeitgeber allerdings um eine umgehende Antwort gebeten hat, darf sich der Arbeitnehmer mit seiner vorbehaltlosen Annahme auch nicht länger Zeit lassen als bis zum Ablauf der drei Wochen. Das hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden.

**BAG vom 1. Februar 2007 – 2 AZR 44/06**

Die richtige Wahl von Anfang an:  
**Betriebsratsseminare im DGB Bildungswerk**



▶▶ **Jetzt anfordern:**

Tel. 0211 / 430-1234  
anmeldung@  
dgb-bildungswerk.de  
– ab 01.12. in Ihrem Betriebsrat

**ALLE THEMEN IN NEUER STRUKTUR FÜR EINE „BETRIEBLICHE ARBEITSPOLITIK“:**

- ▶ Die Betriebsverfassung als Handlungsrahmen
- ▶ Arbeitsrecht und Tarifvertrag
- ▶ Sozialrecht und Sozialpolitik
- ▶ Personelle Angelegenheiten
- ▶ Arbeitsorganisation – Informations- und Kommunikationstechnologien
- ▶ Arbeit und Gesundheit/ Betrieblicher Umweltschutz
- ▶ Wirtschaftliche Angelegenheiten/ Betriebsänderung
- ▶ Betriebliche Demografie und Alterspolitik
- ▶ Gremienorganisation und Arbeitsmethoden
- ▶ Kommunikation und Konfliktbearbeitung

DGB Bildungswerk  
Hans-Böckler-Str. 39  
40476 Düsseldorf  
www.dgb-bildungswerk.de

Alle Termine 2008 bis März 2009  
**Seminare in Ihrer Region:  
Bildungswerk ONTOUR**

Bildung mit Engagement



DGB BILDUNGSWERK

## TERMINE

### 12. Dezember

Mit dem Projekt »Gemeinsam besser« will der IG Metall-Bezirk Frankfurt dem ungehinderten Auswuchern der Leiharbeit entgegenreten. In der Konferenz **»Leiharbeit im Betrieb – Aufgabe und Herausforderung für Betriebsräte«** soll es darum gehen, das betriebliche Handlungsfeld, die Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Notwendigkeiten des betrieblichen Handelns näher zu betrachten. Die Konferenz fällt unter Paragraf 37, Abs. 6 BetrVG. Von 13 bis 17 Uhr, Mainforum, IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt. Mehr Informationen und Anmeldung bei: [juan-carlos.rio-antas@igmetall.de](mailto:juan-carlos.rio-antas@igmetall.de), Telefon 069/6693-3359.

### 18. Dezember

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet nach wie vor eine Herausforderung für alle Beteiligten. Einen besonderen Stellenwert nehmen die betrieblichen Akteure in dieser Frage ein. Unter dem Titel **»Zwischen Beruf und Familie passt kein Oder«** veranstaltet der DGB ein Praxisforum für Betriebsräte. Dort werden Beispiele guter Praxis aus den Betrieben dargestellt, die politischen Strategien erörtert und Erfahrungen ausgetauscht. Tagungsort: Verdi-Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Anmeldung an: [lilo.collm@dgb.de](mailto:lilo.collm@dgb.de). Mehr Infos gibt es unter: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) →Service →Termine

## MATERIAL

► **Forum Weltsozialgipfel:** Unter dem Thema »Würde und Menschenrechte wahren – mit dem Recht auf soziale Sicherheit für alle« ist die deutsche Ausgabe 2007 des Reports von Social Watch Deutschland erschienen. Der Bericht zeigt auf, wie wirtschaftliche Sturkurentwicklung das Recht auf Sicherheit bedrohen. Der Report kann per E-Mail besellt werden bei: [anna-maria.semenow@igmetall.de](mailto:anna-maria.semenow@igmetall.de)

► **Fachkalender:** Das »Betriebsräte Handbuch 2008« ist ein Fachkalender in handlicher Form und eine große Hilfe für die tägliche Betriebsratsarbeit. Inhalt: Ein Arbeitskalendarium, das vollständige Betriebsverfassungsgesetz, erprobte Tipps zum Arbeits- und Tarifrecht, nützliche Checklisten sowie Platz für Notizen und Adressen. Den Kalender gibt es zum Preis von 12,95 Euro beim Klaus Kellner Verlag, Bremen, Telefon 0421/77 86 6, Online-Shop: [www.kellner-verlag.de](http://www.kellner-verlag.de) →Betriebsräte

► **Gewerkschaftstag:** Der IG Metall-Bezirk Baden-Württemberg hat Ausschnitte des Gewerkschaftstags in Bild und Ton festgehalten. Download des Podcast: [www.bw.igm.de](http://www.bw.igm.de) →Extra →Podcast →Gewerkschaftstag 2007

► **Vertrauensleute:** Der neue VKL-Newsletter befasst sich mit den Themen: Zukunft braucht Gerechtigkeit – aber wie, Workshops in 2008 für junge Vertrauensleute und erinnert in einem Kommentar an das VW-Gesetz. Zum Herunterladen unter:

► [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) →Aktive →Vertrauensleute →Newsletter

## ZITATE

**»Der wirtschaftliche Druck ist die Idee des Streiks schlechthin und nichts anderes. Streik ist doch keine Selbstbefriedigung.«**

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, zu den Arbeitsgerichtsentscheidungen im Tarifkonflikt der Lokführer

**»Niemand ist hundert- oder tausendmal besser als ein anderer. Das ist eine inakzeptable Form von Spätkapitalismus.«**

Franz Müntefering (SPD), ehemaliger Arbeitsminister und Vizekanzler, zu Vorstandsgehältern

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](http://www.umweltinstitut.de)

**Viertägiges Grundlagenseminar**  
**Arbeitssicherheit und betrieblicher Umweltschutz**  
erforderlich nach § 37 Abs. 6 BetrVG

- ein wichtiges Handlungsfeld für den Betriebsrat !

Termine 18.-21.2.08, 9.-12.6.08, 6.-9.10.08  
in Offenbach a.M.

## TAGUNG

### 14. Dezember

Diskriminierung und Mobbing gehören in vielen Unternehmen mittlerweile zum Alltag – Tendenz steigend. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Interessenvertreterinnen und -vertreter, denn die betriebliche Konfliktberatung gewinnt damit zunehmend an Bedeutung. Unter dem Titel **»Konfliktmanagement als Zukunftsaufgabe für Interessenvertretungen«** findet dazu eine Fachtagung in Bergisch Gladbach statt. Veranstalter ist der AiB-Seminarbereich des Frankfurter Bund-Verlags. Experten aus Weiterbildung, Beratung und Wissenschaft berichten über veränderte Anforderungen an die Interessenvertretung und die Voraussetzungen für eine effektive Konfliktberatung in den Betrieben. Anmeldung und weitere Infos: [juliane.schiller@aib-verlag.de](mailto:juliane.schiller@aib-verlag.de), Telefon 069/13 30 77-677.

## BÜCHER

Hedge Fonds und Private Equity-Fonds, die neuen Akteure der modernen Finanzsysteme, sind auf dem Vormarsch, weltweit und inzwischen auch in Deutschland. Beschäftigte in rund 6 000 deutschen Firmen haben inzwischen Erfahrungen mit Finanzinvestoren. In diesem Buch wird der Wandel von der Investitionsfinanzierung zum Finanzinvestment analysiert. Die Autoren zeigen, wie die neuen Akteure der Finanzbranche arbeiten und welche Folgen die neue Macht der Finanzinvestoren auf Wachstum, Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen haben kann. *Jörg Huffs Schmid/Margit Köppen/Wolfgang Rhode: »Finanzinvestoren: Retter oder Raubritter?«.* VSA-Verlag, 2007. 11,80 Euro.