

TARIFRUNDE

»Passende Antwort«

8

DIE SPITZE

Experten

Experten der Bayerischen Hypo- und Vereinsbank haben jetzt ausgerechnet, wie hoch die Tarifentgelte in dieser Metall-Tarifrunde steigen. Die Zahl ergibt sich aus »ökonomischen Modellrechnungen«. (Warn-)Streiks seien nicht nötig, um die Tarifierhöhungen zu erreichen, sagen die Banker. Der Faktor Mensch spielt in ihrem Zahlenwerk keine Rolle. Zu größeren Arbeitskämpfen komme es ohnehin nur, wenn die Streikwahrscheinlichkeit mehr als 50 Prozent beträgt. Das hänge von 2 Faktoren ab: von der Höhe der zuletzt erzielten Einkommenssteigerungen und vom Abstand zwischen Angebot und Forderung – je geringer der Abstand, desto geringer die Streikwahrscheinlichkeit. Dieses Mal liege sie bei 9 Prozent. (Der Abstand zwischen 2,5 Prozent und 6,5 Prozent ist demnach »gering«.) Nach dieser Modellrechnung sind die Arbeitgeber interessanterweise zu hohen Zugeständnissen bereit, obwohl sie keinen Streik fürchten müssen. Sollte sich die Rechnung hinterher als falsch erweisen, weil der Faktor Mensch nicht einbezogen wurde, sich aber als wichtig beziehungsweise entscheidend erwies, ist das für Experten kein Problem, sondern eine neue Herausforderung. Denn, wie Winston Churchill einmal sagte: »Ein Experte ist ein Mann, der hinterher genau sagen kann, warum seine Prognose nicht gestimmt hat.«

Die heißen Phase nähert sich. direkt sprach mit dem Zweiten Vorsitzenden Berthold Huber.

? direkt: Die IG Metall hat in dieser Tarifrunde viele Fürsprecher in Politik und Öffentlichkeit. Müssen die Metallerinnen und Metaller nicht denken, die Sache ist so gut wie gelaufen?

► Berthold Huber: Nichts ist gelaufen. Das ist eine gefährliche Fehleinschätzung, vor der ich entschieden warne. Ich bin sogar überzeugt, dass es eine konfliktreiche Tarifrunde werden kann. Der Abstand zwischen unserer Forderung und dem 1. Arbeitgeber-Angebot ist mindestens so groß wie in der Tarifrunde 2006. Die Arbeitgeber müssen deutlich nachbessern.



? direkt: Warum sollten sie sich bewegen?

► Huber: Weil die wirtschaftlichen Fakten für uns sprechen – täglich mehr. Die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute haben gerade ihre Wachstumsprognose für 2007 nach oben korrigiert: von 1,4 auf jetzt 2,4 Prozent für die Gesamtwirtschaft. In der Metall- und Elektroindustrie wird jetzt schon mit einem Produktions-Plus von 5,5 bis 6,5 Prozent gerechnet. Vor diesem Hintergrund grenzt das Arbeitgeber-Angebot an eine Beleidigung

für die Beschäftigten. Ganze 2,5 Prozent tabellenwirksame Erhöhung sind nicht akzeptabel.

Neue witzige Plakate

- **Anpiff** – Wer vom Profit profitieren will, der muss jetzt loslegen. Dein Einsatz zählt. (Motiv: Trillerpfeifen)
- **Die abschlussichere Weste** – Wer vom Profit profitieren will, der trägt sie ab 29. April. In der Verwaltungsstelle.

? direkt: Was steckt hinter der Struktur des Angebots – niedrige dauerhafte Tarifierhöhung plus Zulage plus betrieblich absenkbares Weihnachtsgeld?

► Huber: Ich bin der Überzeugung, dass zumindest ein Teil der Arbeitgeber einen grundlegenden Wechsel in der Tarifpolitik ins Auge fasst. Die so genannte »Konjunkturzulage« sinkt nach einem Jahr wieder auf Null. Die Variabilisierung des Weihnachtsgelds ist eine Einbahnstraße nach unten, weil sie mit bestehenden betrieblichen Teilnehmungsmodellen verrechnet werden kann. Das Ziel der Arbeitgeber ist: Sie wollen dauerhafte Erhöhungen immer mehr durch Einmalzahlungen ersetzen. Das müssen wir verhindern.

? direkt: Wie schaffen wir es, den fairen Anteil der Beschäftigten durchzusetzen?

► Huber: Indem wir jetzt die passende Antwort geben. Mit machtvollen Warnstreiks, wenn es bis zum Ende der Friedenspflicht keine Lösung gibt. Und wenn es sein muss, auch in einem Arbeitskampf. Für unsere Forderung von 6,5 Prozent. Tabellenwirksam. Bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Es bleibt dabei: Plus ist Muss – und zwar dauerhaft.

Inhalt

JUGEND: In der Tarifrunde aktiv und kreativ	SEITE 2
STANDORT D: Verlagerung – oft nur Drohgebärde	SEITE 3
FACHARBEITER: Krokodilstränen helfen nicht	SEITE 4
ANGESTELLTE: Konferenz in Sprockhövel	SEITE 5
STICHWORT: Diversity	SEITE 6
ARBEIT UND RECHT: Arbeitsagentur hat Informationspflicht	SEITE 7
INFOS UND TIPPS	SEITE 8

direkt gefragt:

Die Jugendlichen prägen das Bild von Tarifrunden mit kreativen, bunten Aktionen. Sie haben auch eigene Probleme und spezifische Forderungen. direkt fragt:

Wie mobilisiert ihr die Jugendlichen und Auszubildenden in euren Betrieben?

»Die Ausbildung kostet uns immer mehr Geld, verlangt immer mehr Mobilität. Denn Ausbildungsplätze sind rar. Bei uns mussten 2 Drittel der Azubis für ihre Ausbildung umziehen. An der Diskussion unserer Forderung nach einer überproportionalen Anhebung der Ausbildungsvergütungen waren wir von Anfang an beteiligt. Daher stehen auch alle dahinter. Am Tag der 3. Verhandlungsrunde in Bremen haben wir nicht gearbeitet, sondern noch mal ganz genau unsere Anleitungen und Arbeitsschutzbestimmungen durchgelesen und eine längere Jugendversammlung gemacht.«

Alex Geier, JAV-Vorsitzender, Caterpillar Motoren, Rostock

»Wir haben die Tarifrunde lange vorbereitet. Wir sind in die Ausbildungswerkstätten gegangen und haben den Azubis klargemacht, dass sie direkt betroffen und nicht außen vor sind. Wichtig ist zu fragen: Was sind die speziellen Probleme der Azubis vor Ort? Da knüpfen wir an, wenn wir Aktionen planen. In NRW haben wir gefragt: Wir fordern die Übernahme der durch die Ausbildung anfallenden Kosten. Wenn wir die Azubis mit ihren Themen ansprechen, ziehen sie auch mit.«

Marco Schmidt, GJAV-Vorsitzender, SMS Demag, Siegen

»Nachdem die IG Metall im Dezember bei uns im Betrieb einen Ergänzungs-Tarifvertrag abgeschlossen hat, bei dem wir die Azubis von Verschlechterungen ausnehmen konnten, sind sie Themen wie der Tarifrunde gegenüber noch aufgeschlossener. Die betriebliche Diskussion über die Forderung war für die Azubis die Möglichkeit, ihre eigenen Ideen mit einzubringen und so spürbar zur ›Familie‹ zu gehören. Dementsprechend freuen sie sich auf die Aktionen, wo sie ihren Forderungen lautstark Nachdruck verleihen können.«

Ralf Dirschl, JAV-Vorsitzender, FSC, Augsburg

»Bei uns ist die Jugend in der Tarifrunde ganz vorn mit dabei, sowohl bei Warnstreiks als auch an Verhandlungstagen und zur Auftaktveranstaltung. Ich mache immer beim Trommeln mit, andere spucken Feuer und natürlich haben wir eigene Jugend-Transparente. Im OJA bereiten wir uns seit November auf die Tarifrunde vor und hatten auch 2 Wochenendseminare dazu. Auch Azubis aus nicht-tarifgebundenen Betrieben machen mit. Sie nehmen sogar Urlaub, um zu Tarifaktionen zu kommen und diese zu unterstützen.«

Philipp Zenner, JAVi, Siemens Power Generatorenwerk, Erfurt

»Da in der heutigen Zeit immer mehr Mobilität verlangt wird, stehen die Azubis häufig auf eigenen Beinen, haben ihre eigene Wohnung, ihr eigenes Auto. Sie sind genauso von Preissteigerungen betroffen. Bei uns sind die Azubis daher bei der Tarifrunde voll dabei.«

Henning Voß, JAVi, Miele, Lehrte

TARIFRUNDE

Tarif aktiv und kreativ

Auch in dieser Tarifrunde ist die Jugend wieder vorne dabei – und zwar über das »normale« Tarifprogramm hinaus mit eigenen Ideen und Forderungen und eigenen Aktionen. In vielen Bezirken wollen die Auszubildenden mehr, beispielsweise überproportionale Vergütungserhöhungen oder die Übernahme der ausbildungsbedingten Kosten.

»Die Stimmung ist klasse. Wir erwarten eine Riesen-Beteiligung«, sagt Thomas Kantelhardt vom Ressort Jugend beim IG Metall-Vorstand. »Das ist jedoch kein Selbstläufer. Entscheidend ist, dass die Azubis aktiv beteiligt werden. Das klappt besonders dort, wo vorausschauend in Ressourcen investiert wurden. Dann werden gemeinsam kreative Aktionen auf die Beine gestellt.«

In Ludwigsburg beispielsweise demonstrierten 2500 Jugendliche vor dem Verhandlungslokal. Als »A-Team« verkleidete JAVis sprengten symbolisch einen Ar-

beitgeber-Tresor und verteilten das Geld mit einer Kanone um. Erstmals sind in Baden-Württemberg die betrieblichen Studierenden dabei. Die IG Metall fordert die Übernahme ihrer Studiengebühren. In Bremen übergaben die Azubis der Arbeitgeber-Verhandlungskommission rotes Gebäck und einen »Anbindungsknoten« für die geforderte Anhebung der Ausbildungsvergütung im 1. Ausbildungsjahr auf 35 Prozent des Eckentgelts.

In mehreren Bezirken sind eigene Jugend-Warnstreiktage geplant – mit Trommeln, Feuerspucken und Sketchen. »Die Azubis bereiten das selbst vor. So kommt mehr dabei raus«, sagt Eric Leiderer vom Bezirk Bayern. »Die sind mit Spaß dabei«, meint Daniel Müller vom Bezirk Frankfurt, »viele nehmen sogar extra Urlaub.«

mehr im Jugendportal:

► www.jugend.igmetall.de

LEIHARBEIT

Solidarität erlaubt

Leiharbeitsbeschäftigte müssen bei Streik oder Warnstreik nicht arbeiten. Die Verleihfirma muss ihnen dennoch den Lohn weiterzahlen. Durch das »Leistungsverweigerungsrecht« gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz soll verhindert werden, dass Leiharbeit zum Streikbruch missbraucht wird. Der Verleiher kann sie allerdings in einen nicht bestreikten Betrieb schicken. Es gilt volle Lohnfortzahlung. Laut Artikel 8 Grundgesetz dürfen Leiharbeiter an allen betrieblichen Aktionen der IG Metall teilnehmen.

HOLZ / KUNSTSTOFF

Kein Angebot

Kein Angebot machten die Arbeitgeber in der 1. Tarifverhandlung für die Holz- und Kunststoffindustrie. Der Auftakt war am 18. April in Baden-Württemberg. Die IG Metall fordert 6,5 Prozent mehr Geld. Die Arbeitgeber kündigten ein konkret beziffertes Angebot für die 2. Runde an, die für 14. Mai anberaumt wurde. Sie erklärten, dass sie sich einen Abschluss vorstellen könnten, der geringfügig über dem aus dem Jahr 2006 liegt (2,5 Prozent). Ein guter Teil davon solle nicht tabellenwirksam werden.

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.: 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

Verlagerung – oft nur Drohgebärde

Das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat herausgefunden, dass weitaus weniger Arbeitsplätze aus Kostengründen nach Osteuropa verlagert werden als bisher angenommen. Insgesamt waren laut IW zwischen 1991 und 2004 lediglich 120 000 Arbeitsplätze betroffen. Auch sind meist nicht die Arbeitskosten Grund für ein Engagement deutscher Unternehmen im Ausland. Rund 77 Prozent der Direktinvestitionen fließen nach Westeuropa und die USA, nur ein kleiner Teil in Billiglohnländer. Selbst die Direktinvestitionen in Osteuropa dienen laut IW zu 70 Prozent der Erschließung neuer Märkte, schaffen dort zusätzliche Arbeitsplätze. Gleichzeitig sind die Effekte auf die Beschäftigung in Deutschland eher positiv.

Management-Fehler

Das Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) hat in einer Stellungnahme anlässlich der Hannover Messe kritisiert, »dass viele Verlagerungen auf Fehlentscheidungen eines überforderten Managements zurückzuführen sind«. Viele Unternehmen sind sehr leichtfertig mit ihren Pro-

MINDESTLOHN

Spidla ist dafür

Beim Thema Mindestlohn haben die Sozialdemokraten Unterstützung von der EU-Kommission erhalten. Nachdem sich EU-Kommissar Günter Verheugen für einen Mindestlohn in Deutschland ausgesprochen hatte, bescheinigte auch sein Kollege Vladimir Spidla den Deutschen bei diesem Thema Nachholbedarf, berichtet die »Frankfurter Rundschau«. In einem Interview mit der Zeitung sagte Spidla: »Sicher ist: Die 20 EU-Länder mit Mindestlöhnen haben gute Erfahrungen damit gemacht.«

Die Sozialdemokraten hatten Ende März eine Unterschriftenaktion für den Mindestlohn gestartet. Zu den Erstunterzeichnern gehört auch der IG Metall-Vorsitzende Jürgen Peters.

duktionsstätten in Niedriglohnländer gezogen, obwohl sie die Kostenbelastungen auch durch andere Arbeitsmodelle oder Herstellungsverfahren erheblich hätten reduzieren können. Das Institut hat errechnet, dass etwa ein Viertel der Verlagerer wieder nach Deutschland zurück kommt. Rein kostenmotivierte Verlagerungen scheitern, weil die Rechnung nicht

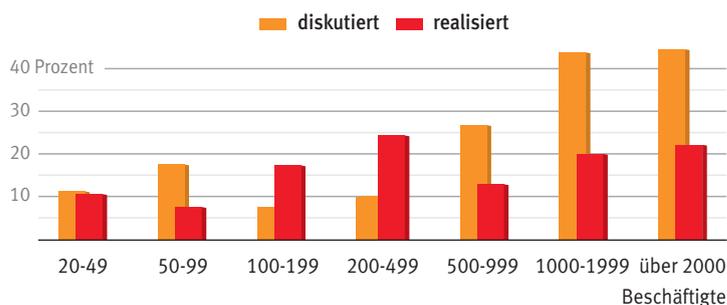
Sie befragte 500 internationale Unternehmen. Der Standort Deutschland wurde insgesamt als weltweit drittbesten Standort bewertet.

Wirksame Drohgebärde

Der Standort Deutschland leidet nicht unter arbeitsplatzvernichtenden Kostennachteilen. Nach Auswertung einer Betriebsrätebe-

VERLAGERUNG: OFT NUR ANGEDROHT

So oft wurde je nach Größe des Betriebes eine Standortverlagerung ...



WSI-Betriebsräte-Befragung 2004/2005, WSI 2007, Hans-Böckler-Stiftung 2007

Besonders häufig droht Verlagerung in Großbetrieben. Doch gerade hier wird selten wirklich verlagert. Dies ist oft auf rettende Zugeständnisse zurückzuführen oder auf »Poker-Spielchen« der Geschäftsleitung.

aufgeht. Erfolgreich sind in 1. Linie Unternehmen, die gezielt neue Märkte erschließen.

Die Kosten sind keineswegs das zentrale Kriterium für Investitionsentscheidungen. Marktnähe, Infrastruktur und Qualifikation der Beschäftigten wurden als wichtiger eingestuft. Zu diesem Ergebnis kam die Unternehmensberatungsgesellschaft Ernest&Young bereits vor 2 Jahren.

fragung kommt die Hans-Böckler-Stiftung zu dem Ergebnis, dass Standortverlagerungen oft diskutiert, aber selten umgesetzt werden. Häufig handelt es sich um gesunde Unternehmen, die mehr herausholen wollen. Betriebsräte stehen daher oft vor der Frage, ob die Unternehmensleitung nur pokert – oder ob tatsächlich Zugeständnisse zur Rettung von Arbeitsplätzen notwendig sind.

Extranet

Tarifrunden: Top aktuelle Infos im Extranet

Die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie gehen schon in die 4. Runde. Doch die Arbeitgeber weigern sich, ein verbessertes Angebot auf den Tisch zu legen. Ab 29. April, null Uhr, sind Warnstreiks möglich. Das Extranet, das Onlinenetz für die Aktiven der IG Metall, bietet eine Menge Infos dazu an: tagesaktuelle Berichte, Aktionszeitungen, Resolutionen

und Newsletter der Bezirke, Fragen und Antworten, die helfen, neue Mitglieder zu gewinnen, Werbematerialien, eine tägliche Auswahl von Presseartikeln. Gehen die Warnstreiks los, legen wir auch los: mit Berichten und Bildern. Es lohnt sich also, im Netz zu sein. Noch nicht im Extranet angemeldet? Es geht ganz schnell. Einfach mal reinschauen.

► 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
Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

Krokodilstränen helfen da nicht

Das Datum ist seit Jahren bekannt. 2010 wird es in vielen Ausbildungsberufen nicht mehr genügend Nachwuchs geben. Bereits heute klagen einige Branchen über fehlende Fachkräfte. Allein in der IT-Branche fehlen fast 20 000 Fachleute. Ein Mangel mit wirtschaftlichen Folgen. Als Wachstumsbremse bezeichnete der Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektroindustrie den Mangel an qualifiziertem Nachwuchs. Eine Umfrage ergab, dass einzelne Unternehmen bereits heute aufgrund fehlender Fachkräfte auf Umsatzzuwächse zwischen 1 und 3 Prozent verzichten müssten.

Doch statt Krokodilstränen über den Facharbeitermangel zu vergießen, sollten die Betriebe endlich die Verantwortung für eine ausreichende Qualifizierung von Facharbeitern übernehmen, fordert IG Metall-Vorsitzender Jürgen Peters. Die IG Metall sei bereit, sich an der Lösung des Problems zu beteiligen. Sie hat 4 Vorschläge gemacht, wie Betriebe dem drohenden Fachkräftemangel begegnen können.

Dazu müsste sich die Wirtschaft, zunächst einen Überblick verschaffen, welche Fachkräfte in den einzelnen Branchen und Regionen zukünftig gebraucht werden. Wenn

Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit nicht durch den Facharbeitermangel aufs Spiel setzen wollten, müssten sie auch ihre Personalpolitik ändern. Bislang entwickelten viele ihr Wissen durch die Einstellung junger Fachkräfte weiter. In Zukunft werden sie auch ältere Mitarbeiter qualifizieren müssen oder sie könnten mit ihrer Personalpolitik in einer Sackgasse landen.

Bildungsreserven nutzen

Die IG Metall empfiehlt den Betrieben, den Tarifvertrag zur Qualifizierung offensiv zu nutzen. Er gibt den Betrieben die Möglichkeit, Qualifizierungsdefizite ihrer Belegschaft rechtzeitig zu erkennen. Nur wenn die Betriebe wissen, welche Qualifikationen ihnen fehlen, können sie reagieren und Beschäftigte angemessen schulen.

Außerdem forderte Peters die Betriebe auf, den Menschen eine 2. Chance zu geben, denen in den letzten Jahren der Weg in eine qualifizierte Berufsausbildung versperrt blieb. Diese Menschen zwischen 25 und 45 Jahren dürften nicht länger als Problemgruppe des Arbeitsmarkts betrachtet werden, sondern als eine echte Bildungsreserve, die jetzt genutzt werden müsse.

ALTERNSGERECHTE ARBEIT

Schonarbeitsplätze noch keine Lösung

Wie erfolgreich ein Unternehmen in Zukunft sein wird, entscheidet sich zum Teil schon heute. Denn viel hängt davon ab, wie sehr sich Betriebe jetzt darum kümmern, die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhalten. Zu diesem Schluss kommt die Arbeitsforscherin Anja Gerlmaier vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

Bereits im Jahr 2020 werden Betriebe mit deutlich älteren Belegschaften arbeiten müssen. 13 Prozent der Beschäftigten werden dann zwischen 50 und 65 Jahre alt sein. Darauf müsse sich die Personalpolitik bereits heute einstellen. Allein mit Schonarbeitsplätzen für

ältere Beschäftigte ließe es sich aber nach Ansicht Gerlmaiers nicht lösen. In einem Stahl verarbeitenden Unternehmen wiesen ältere Beschäftigte ein wesentlich besseres Gesundheitsverhalten als jüngere auf. Als Ursache machte die Arbeitsforscherin eine Personalpolitik aus, die Belastungen auf jüngere verschiebt. Eine zukunftsfähige Personalpolitik müsse aber körperlichem Verschleiß vorbeugen. Mit einem Personaleinsatz, wie Rotation, Positionswechsel und altersgemischte Teams, sowie Gesundheitsförderung ließen sich nach Ansicht Gerlmaiers 30 bis 40 Prozent der Erkrankungen vermeiden.

Im Gespräch

BIRGIT KLEIN

Sozialforschungsstelle, Universität Dortmund

? direkt: Wie schätzen Sie den Facharbeitermangel ein?

► Birgit Klein: Bereits heute herrscht in einigen Branchen und Regionen akuter Facharbeitermangel. Das wird sich verschärfen.

? direkt: Wie kam es dazu?

► Klein: Bei der Ausbildung haben die Betriebe nicht ausreichend für die Zukunft geplant, sondern nur für den aktuellen Bedarf. Das rächt sich jetzt.

? direkt: Die Betriebe klagen häufig über die fehlende Ausbildungsfähigkeit der Bewerber. Was muss sich in der Schule ändern?

► Klein: Natürlich müsste sich unser Schulsystem ändern. Studien wie Pisa belegen das. Bei der Berufswahlvorbereitung in der Schule kann sicher noch einiges verbessert werden, um junge Menschen besser auf betriebliche Anforderungen vorzubereiten und Fehlentscheidungen zu vermeiden, etwa durch eine bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb. Schule ist aber nur ein Thema. Es ist doch die Frage, ob Schulabgänger alle berufsbezogenen Fähigkeiten bereits mitbringen müssen oder ob das nicht auch zur Verantwortung der Betriebe gehört. Aber je stärker Betriebe den Facharbeitermangel spüren, desto eher bekommen auch Bewerber eine Chance, die jetzt oft leer ausgehen, wie Hauptschüler oder Migranten.

? direkt: Was wird sich in den Betrieben ändern?

► Klein: Wenn immer weniger junge Fachkräfte nachrücken, wird natürlich das Thema Weiterbildung für die Belegschaft im Betrieb eine größere Rolle spielen. Aber die Betriebe werden sich auch mehr als heute auf die Bedürfnisse der Beschäftigten, etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einstellen müssen, wenn sie beispielsweise mehr Frauen gewinnen wollen. Auch für Migranten eröffnen sich Chancen. Bislang sehen die Betriebe nur, woran es ihnen mangelt, aber ihre Stärken, etwa die Zweisprachigkeit, sehen sie nicht.

Die IG Metall fordert eine Ausbildungsquote von 7 Prozent in der Metall- und Elektroindustrie. Nur so ließen sich die Herausforderungen, vor denen diese Wirtschaftsbranche angesichts des drohenden Fachkräftemangels steht, einigermaßen in den Griff bekommen.

Mehr zum Thema bietet der Aufsatzband »Generation 4oplus«, herausgegeben von Theo W. Länge und Barbara Menke, Wilhelm Bertelsmann Verlag, 2007, Bielefeld.

»Nicht nur notwendig, sondern auch machbar«

Die IG Metall will mehr Angestellte als Mitglieder gewinnen – mit einem neuen Konzept. Auf einer Konferenz in Sprockhövel diskutierten 300 Teilnehmer Eckpunkte eines neuen Arbeitsprogramms »Trendwende Angestellte«.

Nur rund 265 000 Angestellte sind in der IG Metall organisiert. Voraussetzung dafür, dass es mehr werden, ist nach den Worten des Zweiten Vorsitzenden Berthold Huber, dass diese Gruppe mit ihren besonderen Interessen akzeptiert und ernst genommen wird. Auf der Angestelltenkonferenz in Sprockhövel wurden darum zielgruppenspezifische Ansprachekonzepte entwickelt, mit denen das Arbeitsprogramm umgesetzt werden kann. Der IG Metall-Vorstand hat außerdem ein Konzept für die Ingenieure entwickelt, das bis zum Herbst dieses Jahres starten soll.

Huber verwies auf die Mentalitätsunterschiede der Angestellten, die oft nur eine Universitätsausbil-

dung hätten und nicht im Betrieb sozialisiert wurden. Viele bejahten prinzipiell den Sinn von Gewerkschaften, seien jedoch der Meinung, dass Gewerkschaften in 1. Linie die Interessen der Gewerbliehen vertreten. »Hier müssen wir beharrlich Aufklärungsarbeit leisten«, sagte Huber.

Neues Internetportal

Die IG Metall hat sich dafür Ziele gesetzt:

- ▶ Bestehende Aktivitäten, wie lokale und bezirkliche Projekte, sollen vernetzt werden.
- ▶ Ein bundesweites Internetportal für Angestellte wird eingerichtet.
- ▶ Zur flächendeckenden Ansprache von Ingenieuren werden eigene Konzepte und Arbeitshilfen erstellt.
- ▶ Mit Analysen der Ingenieursgehälter will die IG Metall ein zentrales Kompetenzfeld besetzen.

Gestartet werden soll in Betrieben, in denen schon gute Be-

triebsrats- und Vertrauensleutestrukturen bestehen, etwa in der Autoindustrie. Außerdem soll stärker schon Kontakt zu Studierenden und Akademikern beim Übergang ins Berufsleben gesucht werden.

Siegfried Balduin vom Ressort Angestellte der IG Metall hob hervor, wie wichtig moderne Netzwerke sind. Gerade technikorientierte Beschäftigte wie Ingenieure könnten über moderne Formen des Austauschs – wie Internetforen – erreicht werden. Zwingend erforderlich sei es zudem, Multiplikatoren aufzubauen und über ein entsprechendes Bildungsprogramm zu qualifizieren.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, betonte, dass der differenzierte Ansatz des Arbeitsprogramms »Trendwende Angestellte« in einzelnen Bereichen bereits Früchte trägt. Es zeige sich, dass eine Trendwende nicht nur notwendig sei, sondern auch machbar.

► Mehr Infos über die Angestelltenkonferenz am 23. und 24. April im IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel im extranet.igmetall.de

TARIFRUNDE

Ab 0 Uhr leuchtet ein Feuerwerk an betrieblichen Aktionen

Ein großes Feuerwerk mit einer leuchtenden 6,5 wird in der Nacht vom 28. auf den 29. April am Himmel über Augsburg zu sehen sein. Um 0 Uhr tritt die Belegschaft eines Augsburger Betriebs in Warnstreik. Und gleich danach folgt ein weiteres Feuerwerk – an betrieblichen Aktionen. Auch am 1. Mai. Ab 2. Mai wollen die Bayern richtig in die Vollen gehen. Mehrere Zehntausende sollen in der 1. Welle an Aktionen teilnehmen.

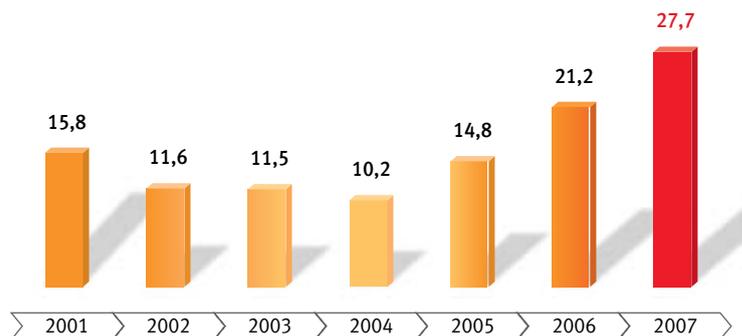
Bei der Firma Rasselstein in Andernach stehen die »Räder« auch schon am Sonntag, 29. April, um 0 Uhr still. Wie die »Mittelgruppe« und Bayern sind alle Tarifgebiete auf die heiße Phase vorbereitet. »Wir wollen gleich massiv loslegen«, berichtet Uwe Stoffregen von der Bezirksleitung Hannover. Voraussichtlich ab 2. Mai. Kurz und schmerzhaft, letzteres heißt: Schnell flächendeckend muss die Warnstreikwelle werden. Darauf laufen die Planungen in allen Bezirken hinaus.

»Die Stimmung ist gut«, berichtet Bernd Kruppa, Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen. Nicht nur dort. Die Zeit vor Ende der Friedenspflicht nutzten die Nordrhein-Westfalen für intensive Mitgliederwerbung, verteilten Aktionszeitungen und Brötchentüten, Motto: »IG Metall – sonst kommt nichts in die Tüte.«.

Nach Redaktionsschluss von direkt gab es noch 7 regionale Verhandlungen. Viel Zeit bleibt den Arbeitgebern nicht für ein ernsthaftes akzeptables Angebot. »Spätestens Mitte Mai«, kündigte Berthold Huber an, »heißt es für die Arbeitgeber hü oder hott. Sonst leiten wir Urabstimmungen über einen Arbeitskampf ein.«

REKORD-PLUS FÜR AKTIONÄRE

Dividenden der 30 DAX-Unternehmen in Milliarden Euro



Quelle: Handelsblatt, Landesbank Baden-Württemberg

Die 30 DAX-Unternehmen zahlen ihren Aktionären dieses Jahr 27,7 Milliarden Euro Dividende. Das sind 30,7 Prozent mehr als 2006.

Diversity Management ist ein Konzept zur Unternehmensführung, das die Unterschiede der Beschäftigten nach Alter, Herkunft oder Geschlecht berücksichtigt und ver-

ben auch viele Arbeitgeber in Deutschland erkannt, die sich verstärkt mit der Vielfalt und den Unterschieden innerhalb ihrer Belegschaften auseinandersetzen.

haben beispielsweise die Ford-Werke in Köln ein türkisches Mitarbeiter-Netzwerk gegründet. Die »Turkish Resource Group« will türkische und deutsche Mitarbeiter und Kunden in Deutschland und der Türkei ansprechen, um die Marke Ford noch attraktiver zu machen.

... Diversity Management

Das Archiv »Betriebliche Vereinbarungen« der HBS hat Unternehmen mit Vereinbarungen gegen Diskriminierung unter die Lupe genommen. Die Studie »Integration und partnerschaftliches Verhalten« von Robert Kecskes ist im Bund-Verlag erschienen. Online-Shop: www.boeckler.de

Literaturtipps: Jörg Haselier, Mark Thiel: »Diversity Management – Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt«. Bund-Verlag, 29,90 Euro.

sucht, zum Vorteil aller Beteiligten im Betrieb zu nutzen. Diversity, zu deutsch Vielfalt, bedeutet in 1. Linie, die Unterschiedlichkeit, Andersartigkeit und Individualität anzuerkennen. Dazu gehören zunächst die offensichtlichen Unterschiede wie die Zugehörigkeit zu einer Ethnie, die Hautfarbe, die Geschlechts- und Altersgruppe. Die weniger offensichtlichen Merkmale können unterschiedliche Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster sein.

»Anders« zu sein war oft gleichbedeutend damit, Defizite zu haben. Von diesem alten Denk- und Handlungsmuster verabschieden sich immer mehr, vor allem global tätige, Unternehmen. Dass Arbeitnehmer unterschiedlich sind, ist offensichtlich und muss keineswegs ein Defizit bedeuten. Das ha-

In den meisten Fällen schließen Unternehmen per Betriebsvereinbarung »Diversity-Richtlinien« oder »Diversity-Management-Programme« ab. Darin bekennt sich ein Betrieb etwa zu Respekt, Wertschätzung und Förderung aller Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung oder ethnischer Herkunft. Das Unternehmen verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld ohne Vorurteile zu schaffen. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Frauen im Management oder Mitarbeiter über 45 sowie die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung, können unter dem Begriff »Diversity Management« zusammengefasst werden. Denn wenn die unterschiedlichen Beschäftigten besser in das Unternehmen integriert sind, steigt auch ihre Motivation und Zufriedenheit. Es gibt weniger Reibungsverluste durch Diskriminierung, was sich für Unternehmen nicht zuletzt kostensenkend auswirken kann. So

Bei »Diversity Management« handelt es sich um mehr als die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften. An 1. Stelle steht ein klarer wirtschaftlicher Nutzen – denn: Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft kann sich besser auf die Wünsche und Bedürfnisse ihrer internationalen Kunden einstellen. Damit »Diversity« aber mehr als eine leere Marketing-Hülle ist, muss sie im Betrieb gelebt werden. So können Betriebsräte Diversity-Beauftragte einsetzen. Ähnlich wie Gender-Beauftragte überwachen sie die Umsetzung der Betriebsvereinbarung (§§ 75 und 80 BetrVG). Bei Ford gibt es etwa eine »Betriebliche Beratungsstelle«. Sie vermittelt bei persönlichen Gesprächen von Konfliktgegnern und leitet beim Scheitern weitere Schritte bis hin zu Sanktionsvorschlägen ein.

AUSBILDUNG

Faule Dax-Konzerne

Die Ausbildungsquote der 30 im deutschen Aktienindex notierten Unternehmen ist erneut gesunken. Nach einer Untersuchung der Bundestagsfraktion der Grünen rutschte sie von 5,8 Prozent im vergangenen Jahr auf jetzt nur noch 5,1 Prozent. Damit liegen die Dax-Unternehmen deutlich unter dem Durchschnitt aller anderen deutschen Firmen (zur Zeit: 6,5 Prozent). 18 Dax-Unternehmen bleiben weit unter diesem Schnitt. Negativ fällt erneut vor allem der Adidas-Konzern auf: Seine Ausbildungsquote sank von bislang 2 auf 1,6 Prozent. Die Allianz-Versicherungen und der Siemens-Konzern kamen auf lediglich 4,3 Prozent. Eine gute Ausbildungsquote hat dagegen – neben der BASF und Fresenius – der Volkswagen-Konzern.

Die Zahl der Ende März gemeldeten Ausbildungsstellen lag noch 20 000 unter dem Niveau des Vorjahrs. Zu den knapp 50 000 unversorgten jungen Menschen kommen etwa 370 000 »Altbewerber«, die schon länger auf eine Stelle warten.

WEITERBILDUNG

Besser verankern

Weiterbildung ist für Beschäftigte wichtig, aber oft schlecht im Betrieb verankert. 78,5 Prozent der Befragten einer hessischen Studie fanden, sie würden bei der Planung nicht genügend einbezogen und Lernen »gelte nicht als Teil der Arbeit«. www.tbs-hessen.org

IG METALL

Engagierte Kamera

Mit der Kamera den (Arbeits-)Alltag betrachten – das haben sich Kollegen der IG Metall in Kiel vorgenommen. Die »Arbeitsgemeinschaft für soziale Fotografie« will an Traditionen anknüpfen, Neuland erobern und ist an ähnlichen Initiativen interessiert. Kontakt: 0431/51951251 oder per E-Mail: peter.werner@igmetall.de

STUDIE

Blick nach Osten

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in Osteuropa offenbar nicht so ein Problem wie hier zu Lande. Das sind 1. Eindrücke einer Studie des DGB Nord (Schwerin). So wird etwa in Litauen Eltern in der Elternzeit im 1. Lebensjahr ihres Kindes 85 Prozent des Lohns weitergezahlt; eine Aufstockung auf 100 Prozent ist geplant. Wie auch in Polen sind beide Eltern bis zum 4. Lebensjahr des Kindes vor Kündigung geschützt. Polen bietet Eltern 60 bezahlte freie Tage bei Krankheit des Kindes (Deutschland: 10 je Elternteil). Die von der EU geförderte Studie vergleicht die Arbeitsbedingungen von Eltern in Mecklenburg-Vorpommern, Polen und Litauen und macht die positive Ansätze zugänglich. Kontakt und Infos: lisanne.straka@dgb.de

ALTERSTEILZEIT

Bei Auflösung kein höheres Krankengeld

Wenn eine Altersteilzeitregelung wegen Arbeitsunfähigkeit rückwirkend aufgelöst wird und der Arbeitnehmer das angesparte Geld für die Freistellungsphase nachgezahlt bekommt, kann er nicht rückwirkend ein höheres Krankengeld beanspruchen.

Im verhandelten Fall war eine Frau in der Arbeitsphase erkrankt und erhielt nach 6 Wochen Krankengeld. Als aus der Arbeits- eine Erwerbsunfähigkeit wurde, vereinbarte sie mit ihrem Arbeitgeber, die Altersteilzeitregelung rückwirkend aufzuheben. Der Arbeitgeber zahlte ihr das angesparte Wertguthaben nach und behielt davon (ermäßigte) Krankenversicherungsbeiträge ein. Daraufhin klagte die Frau auf höheres Krankengeld, das das Wertguthaben berücksichtigt. Dies lehnte das Gericht ab. Berechnungsgrundlage für Krankengeld sei das Regelentgelt, das Versicherten vor der Arbeitsunfähigkeit zugeflossen sei. Es sei Ersatz für Einkünfte, die Arbeitnehmer vor der AU bezogen haben und die wegen der Erkrankung entfallen.

BSG vom 14. Dezember 2006 – B 1 KR 5/06 R

SPERRZEIT

Miserable Bewerbung ist wie Nichtbewerbung

Ein Bewerbungsschreiben, das für den Bewerber erkennbar so verfasst ist, dass er von vornherein aus dem Bewerbungsverfahren ausscheidet, kann eine Sperrzeit auslösen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn der Inhalt oder die Form so abschreckend oder widersprüchlich ist, dass das Schreiben von Arbeitgebern im Normalfall als nicht beachtenswert oder nicht ernst gemeint behandelt wird. In diesem Fall ist die Bewerbung einer Nichtbewerbung gleichzusetzen. Die Sperrzeit beginnt, wenn der Arbeitgeber das Schreiben erhält.

BSG vom 5. September 2006 – B 7 a AL 14/05 R

BERUFSKRANKHEIT

Gericht muss aktuellen Wissensstand ermitteln

Wenn über die Anerkennung einer Berufskrankheit gestritten wird, ist es Aufgabe der Berufsgenossenschaft und des Gerichts, die in der Berufskrankheiten-Verordnung nur unbestimmt beschriebenen Einwirkungen zu präzisieren. Welche Voraussetzungen bei einem ursächlichen Zusammenhang zwischen beruflichen Belastungen und Erkrankung erfüllt sein müssen und welche Umstände dafür oder dagegen sprechen, ist auf der Grundlage des aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstands zu entscheiden. Diesen Erkenntnisstand muss das Gericht ermitteln und nachprüfbar darlegen.

BSG vom 27. Juni 2006 – B 2 U 20/04 R, B 2 U 13/05 R und B 2 U 5/05 R

ENTLASSUNGEN

Bei Betriebsänderung Sozialplan erzwingbar

Bei einem Personalabbau kann es sich um eine Betriebsänderung handeln (im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG). Das ist der Fall, wenn die Zahl der Betroffenen so hoch ist, dass die Entlassungen anzeigepflichtig sind). Maßgeblich dafür sind die Zahlen, die in § 17 Abs. 1 KSchG genannt werden. In größeren Betrieben müssen allerdings mindestens 5 Prozent der Belegschaft betroffen sein. Bei einem stufenweisen Personalabbau ist entscheidend, ob er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht.

§ 112 a Abs. 1 BetrVG schränkt die Sozialplanpflicht bei Personalabbau ein. Sozialpläne sind nur erzwingbar, wenn eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird. Sie sind nicht erzwingbar, wenn zum Personalabbau weitere Maßnahmen hinzukommen. Anders ist es, wenn die sonstigen Maßnahmen allein oder zusammen mit dem Personalabbau eine Betriebsänderung darstellen. Dann ist nach § 112 Abs. 4 BetrVG ein Sozialplan erzwingbar.

BAG vom 28. März 2006 – 1 ABR 5/05

ÄLTERE ARBEITSLÖSE

Agentur muss über Leistung informieren

Arbeitslose über 50 Jahre, die eine Arbeit annehmen, die schlechter bezahlt ist als ihre vorherige, können eine »Entgeltsicherung« von der Arbeitsagentur erhalten. Unter bestimmten Voraussetzungen übernimmt die Agentur die Hälfte des Unterschieds zwischen dem früheren Nettolohn und dem neuen Verdienst (nach § 421 j SGB III). Grundsätzlich werden diese Leistungen nur bewilligt, wenn der Arbeitslose sie beantragt, bevor er die neue Arbeit aufnimmt. Davon ist aber eine Ausnahme zu machen, wenn die Arbeitsagentur ihn nicht auf diese Möglichkeit hingewiesen hatte, als er das Arbeitslosengeld I beantragte. Die Agentur ist verpflichtet, ältere Arbeitslose über die gesetzliche Regelung zur Entgeltsicherung zu informieren, damit sie diese Leistung in Anspruch nehmen können.

BSG vom 8. Februar 2007 – B 7 a AL 22/06 R

KÜNDIGUNG

Strafanzeige kann Pflichtverletzung sein

Erstattet ein Arbeitnehmer Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber, ohne zuvor eine innerbetriebliche Klärung versucht zu haben, kann darin eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten liegen. Dies kann zur Kündigung berechtigen. Handelt es sich allerdings um schwer wiegende Vorwürfe gegen den Arbeitgeber selbst, muss der er in der Regel vorher keine innerbetriebliche Klärung versuchen. Er kann dann gleich Anzeige erstatten. Auf seine berufliche Stellung kommt es dabei nicht an. Ob später eine Verurteilung erfolgt oder nicht, ist ebenfalls unerheblich.

Die Anzeige kann aber ein Kündigungsgrund sein, wenn der Arbeitnehmer schon bei der Erstattung weiß, dass der Vorwurf nicht zutrifft oder er dies zumindest leicht hätte erkennen können.

BAG vom 7. Dezember 2006 – 2 AZR 400/Z

► **Buchtipp:**
Gute Teamarbeit halbiert den Aufwand und verdoppelt den Nutzen. Mit dieser Erkenntnis wirbt der Bund-Verlag für ein neues Buch, Titel: »Teamarbeit«. Es soll Betriebsräten helfen, erfolgreiche Teams zu bilden. Autor Heinz Strobel ist Referent und Trainer beim Österreichischen Gewerkschaftsbund. 91 Seiten, 12,90 Euro.

TERMINE

22. bis 23. Juni

Die Tagung **»Arbeit in KMU sichern – Zukunft gestalten«** befasst sich mit der Sicherung und dem Ausbau der Organisations- und Betriebspolitik und damit auch der Handlungsfähigkeit der IG Metall in den KMU-geprägten Branchen. Dabei werden die spezifischen Anforderungen an die Branchen- und Betriebspolitik zu den Themen Zeitarbeit und prekäre Arbeitsbedingungen diskutiert. Ein weiteres Thema ist die Wirkung der europäischen Ebene auf die Perspektiven der mittelständischen Unternehmen. Die Freistellung erfolgt nach § 37, 7 BetrVG. Infos und Anmeldung (bis 4. Mai) unter: www.extranet.igmetall.de ▶ Service ▶ Termine oder per E-Mail an: monika.lippert@igmetall.de

24. bis 27. Juni

Das DGB-Bildungswerk veranstaltet einen Workshop **»Betriebliche Gesundheitsförderung«** zum Thema **»Lebenslanges Lernen: Hält gesund und fördert die Beschäftigungsfähigkeit«**. Es geht darum, den Arbeitsschutz im Betrieb zu verwirklichen, vorsorglich die Beschäftigten zu schützen und zu fördern sowie gesundheitliche Aspekte in der Betriebswelt in den Mittelpunkt zu stellen. Das Seminar findet im DGB-Bildungszentrum Starnberger See statt. Die Freistellung erfolgt nach § 37,6 BetrVG. Anmeldung und Infos: marianne.giesert@dgb-bildungswerk.de, Telefon 0211-43 01-372

MATERIAL

▶ **Vertrauensleute:** Die »Kleine Arbeitshilfe für Vertrauensleute: Nah dran und kompetent« ist neu aufgelegt worden. Sie informiert über Aufgaben und Rechte der Vertrauensleute. Download: www.extranet.igmetall.de ▶ Aktive ▶ Vertrauensleute ▶ Service ▶ Material

▶ **Arbeitszeit:** Die aktuelle Ausgabe der IG Metall-Arbeitshilfe **»Gesünder arbeiten«** widmet sich dem Thema Arbeitszeit: Was sich in den vergangenen Jahren verändert hat. Warum die Arbeitszeit wieder ein gesundes Maß braucht und welche Möglichkeiten es gibt, Grenzen zu setzen. Zum Herunterladen unter: www.extranet.igmetall.de ▶ Themen ▶ Gesundheit ▶ Tipps und Arbeitshilfen ▶ Tipps für den Arbeitsplatz

▶ **Tarifpolitik:** In ihrem Jahresbericht **»Tarifpolitik 2006«** nennt die IG Metall die tarifpolitischen Entwicklungstrends und analysiert wichtige Stationen, von der Forderung bis zum Ergebnis. Zudem gibt es einen Überblick über die Ab-

schlüsse und Ereignisse in der Metall- und Elektroindustrie: So hat die IG Metall 520 geänderte oder neu abgeschlossene Flächentarifverträge registriert. Download: www.extranet.igmetall.de ▶ Themen ▶ Tarifpolitik ▶ Tarifrunde 2006

▶ **Medizintechnik:** Im neuen Brancheninfo der IG Metall wird aufgezeigt, warum nicht nur viel Fachwissen gefragt ist, sondern auch soziale Kompetenz. Weiterbildung ist das Hauptthema, denn: Beschäftigte müssen über fachübergreifendes Wissen sowie Wirtschaftskennntnisse verfügen. Mehr: www.extranet.igmetall.de ▶ Branchen ▶ Elektro ▶ Medizintechnik

ZITATE

»Wir müssen feststellen, dass viele Verlagerungen auf Fehlentscheidungen eines überforderten Managements zurückzuführen sind.«

Hans Jörg Bullinger, Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft

»Diese Unterschiede zwischen Männer und Frauen sind durch nichts zu rechtfertigen. Frauen leisten schließlich nicht weniger als Männer. Diese Lohn-Lüge muss schleunigst geschlossen werden.«

Ingrid Sehrbrock, Stellvertretende Vorsitzende des DGB

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.

MATERIAL

▶ **Lohnsteuer-ABC 2007:** Von »A« wie Abfindung bis »Z« wie Zuschläge. Der neue DGB-Ratgeber gibt nützliche Tipps für die Lohn- und Einkommenssteuererklärung. Zudem finden sich die wichtigsten steuerrechtlichen Änderungen, wie die Pendlerpauschale, Sparerfreibetrag oder Elterngeld, und wie sie sich auswirken. Zum Herunterladen unter: www.extranet.igmetall.de ▶ Themen ▶ Wirtschaft ▶ Steuern ▶ DGB

▶ **Gleichstellung:** Die DGB-Broschüre **»Zur Reform der Krankenversicherung aus der Geschlechterperspektive«** setzt sich kritisch mit der Gesundheitsreform auseinander. Schwerpunkt der Broschüre ist der frauenpolitische Aspekt bei der Gesetzesänderung. Zum Herunterladen unter: www.extranet.igmetall.de ▶ Themen ▶ Gleichstellung ▶ Broschüren & Flyer

PERSONALIEN

Olaf Kunz (47) wird neuer Leiter des Justiziariats beim Vorstand der IG Metall. Er tritt zum 1. Mai 2007 die Nachfolge von Rechtsanwalt Peter Hunnekuhl an, der seine Berater-tätigkeit aus persönlichen Gründen beendet hat. Olaf Kunz hat an der FU Berlin sowie an der Philipps-Universität-Marburg Jura studiert. Seit 1990 ist er als Jurist bei der IG Metall beschäftigt. Zunächst in der Verwaltungsstelle Saalfeld, dann im Projekt **»Europäische Betriebsräte«** und zuletzt als Leiter des Ressorts Betriebsverfassungs- und Unternehmensrecht beim Vorstand der IG Metall.