

## DIE SPITZE

### Echt Doll

Für Geld kann man alles kaufen, sogar Männer, die hinter 'nem Ball herlaufen, reimte mal ein Kabarettist. Gute Fußballspieler sind bekanntlich teuer. Und ob die Investition sich lohnt, zeigt sich erst hinterher. Aber das gilt ja nicht nur für Fußballspieler. Als der Siemens-Konzern die »Gewerkschaft« AUB mit Geldspritzen päppelte, um die IG Metall zu schwächen – Motto: Konkurrenz belebt unser Geschäft –, machte er dafür Millionen locker. Aber so richtig gelohnt hat sich die Investition ja nicht. Uns erscheint eine Gefängniszelle auch nicht als der optimale Ort, um »Gewerkschaftsarbeit« zu machen. Viele Erfahrungen gibt es ja bisher damit nicht. Aber das könnte sich bald ändern. Nach Zeitungsberichten ermittelt die Kölner Staatsanwaltschaft gegen die »Gewerkschaft der neuen Brief- und Zustelldienste« (GNBZ) wegen Bestechlichkeit. Die Firma PIN, ein privater Konkurrent der Post, soll der GNBZ knapp 900 000 Euro gezahlt haben. Und obendrauf für den Vorsitzenden Arno Doll noch mal 30 000 Euro Monatsgehalt und fürs Büro und 25 585 Euro als monatliches Honorar. Na ja, großzügig betrachtet, liegt das ja auch dicht an den 7,50 Euro Mindestlohn, den GNBZ-Chef Doll für die PIN-Beschäftigten ausgehandelt hatte. Und – wie gesagt: Investitionen sind nun mal teuer. Und ob sie sich lohnen, zeigt sich oft erst hinterher. Manchmal tun sie das eben nicht. Hoffentlich.

## ALTERSTEILZEIT

### Höchste Zeit für Berlin

Die IG Metall hat in fast allen Tarifgebieten die Verträge zur Alterszeit gekündigt. Sie fordert eine Anschlussregelung ab 2010. Im Mai sollen die regionalen Verhandlungen beginnen. Ende Juni soll eine neue Regelung vereinbart sein. Mit der Kündigung will die IG Metall die Arbeitgeber unter Druck setzen. Aber auch die Politiker, damit sie neue, flexible Altersübergangsmodelle schaffen. Dafür ist es höchste Zeit: Die Förderung der Alterszeit durch die Bundesagentur für Arbeit läuft Ende 2009 aus. Weil alle Tarifverträge an diese Förderung geknüpft sind, endet auch sie am 31. Dezember 2009.

Die IG Metall fordert vom Gesetzgeber, dass Alterszeit auch nach 2009 gefördert wird und Teilrenten durch bessere Zuverdienstmöglichkeiten attraktiver werden.

In den Tarifverträgen ist vereinbart, dass die Arbeitgeber das Nettoentgelt der Alterszeitler auf 82 Prozent des vorherigen Entgelts aufstocken. Diese Aufstockungsbeträge sind steuer- und sozialabgabenfrei. Das bleibt auch in Zukunft so. Bisher erhalten die Arbeitgeber 20 Prozent des Entgelts von der Bundesagentur

für Arbeit erstattet, wenn durch Alterszeit frei werdende Stellen neu besetzt werden. Doch diese Regelung läuft Ende 2009 aus.

Am 7. und 8. April will der IG Metall-Vorstand in einer Klausursitzung die regional beschlossenen Tarifforderungen für eine Anschlussregelung beschließen.

#### Verträge wirken nach

Die gekündigten Tarifverträge wirken nach. Für alle, die bis 31. Dezember 2009 (wirksam) in Alterszeit sind, gelten sie weiter. In Alterszeit kann gehen, wer 55 Jahre ist. Wer also 1952 geboren ist, kann noch sechs Jahre geförderte Alterszeit in Anspruch nehmen. Wer 1953 geboren ist, kann Alterszeit nutzen, wenn er sie über sieben Jahre vereinbart. Für den Geburtsjahrgang 1954 gibt es eine Übergangsregelung.

In Bayern, Berlin und Brandenburg ist in den Tarifverträgen auch für den Fall der Kündigung eine Nachwirkung ausgeschlossen. Darum wurden die Tarifverträge in diesen Tarifgebieten nicht gekündigt.

**Die IG Metall will bundesweit für ihre Ziele mobilisieren. Motto: »Für Jung. Für Alt. Für alle.«**

## TARIFVERTRÄGE

### »Qualitätssiegel«

**Trendwende in Sachsen-Anhalt:** Sechs Betriebe mit rund 1660 Beschäftigten sind zum Flächentarifvertrag zurückgekehrt. Fachkräftemangel und drohende Abwanderungen in den Westen zwingen Firmen, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. »Der Flächentarifvertrag«, kommentiert IG Metall-Bezirksleiter Hartmut Meine die positive Entwicklung, »wird zunehmend zum Qualitätssiegel.«

## LEIHARBEIT

### Protest in Berlin

**Mit einer Protest-Demo** wollen IG Metall und andere Gewerkschaften Bewegung in die Tarifverhandlungen mit dem Bundesverband Zeitarbeit bringen. Am 3. April wird in Berlin zum zweiten Mal über eine Tarifierhöhung für Leiharbeitskräfte verhandelt. Die Gewerkschaften fordern acht Prozent. Die Arbeitgeber lehnen bisher jede Erhöhung ab. Die Demo beginnt um 11 Uhr beim DGB, Henriette-Herz-Platz 2.

# 6

## Inhalt

**KFZ-HANDWERK:**  
Warnstreiks in der Werkstatt

SEITE 2

**JAV-WAHLEN:**  
Eine Aufgabe für alle

SEITE 3

**MIGRATION:**  
Betrieblich integrieren

SEITE 4

**ARBEIT UND LEBEN:**  
Oft fehlt die Balance

SEITE 5

**STICHWORT:**  
Tariftrueugesetz

SEITE 6

**ARBEIT UND RECHT:**  
Pflicht zur Eingliederung

SEITE 7

**INFOS UND TIPPS**

SEITE 8

Der Tarifkonflikt im Kfz-Handwerk spitzt sich weiter zu. Die Warnstreiks vor Ostern haben gezeigt, dass Beschäftigte kampffähig sind. **direkt** fragt:

## Wie ist die Stimmung nach Ostern?

»Wir waren in Krefeld am 11. März die ersten im Warnstreik. Und die 150 Kolleginnen und Kollegen haben gern mitgemacht. Jeder weiß, dass es hier ums Ganze geht. Wir wissen ja nicht, was bei der nächsten Verhandlung am 2. April herauskommt. Aber wenn die Arbeitgeber aussteigen sollten, geht es richtig zur Sache. Wir sind absolut steigerungsfähig.«

**Karl-Heinz Reidenbach, Betriebsrat, Tölke & Fischer, Krefeld**

»Die Auszubildenden sind momentan sehr stark motiviert, sich an Aktionen zu beteiligen, weil für sie einiges davon abhängt, dass die Arbeitszeiten nicht verlängert werden. Da dann jeder zehnte Arbeitsplatz wegfallen würde, hätten viele von ihnen nach der Ausbildung auch keine Chance, übernommen zu werden. Im Handwerk sind die Übernahmequoten ohnehin schlecht. Aber so werden sie trotz einer qualifizierten Ausbildung für die nächsten Jahre keine Perspektive in ihrem erlernten Beruf haben.«

**Sabine Bauer, Jugend-Projektsekretärin der IG Metall für Mülheim, Essen, Oberhausen**

»In Schleswig-Holstein kämpfen viele Betriebe ums Überleben. Immer mehr Firmen treten aus der Innung aus, weil sie die tariflichen Standards nicht mehr einhalten wollen. Beschäftigte werden mit Verweis auf Konkurrenzbetriebe erpresst, die schon längere Arbeitszeiten durchgesetzt haben. Mobilisieren ist unter solchen Umständen schwierig. Wir wollen weiter mit gegenseitigen Unterstützungsaktionen Druck machen, wie wir es mit Hamburg und Nordrhein-Westfalen schon erfolgreich praktiziert haben.«

**Karsten Kanowski, Betriebsrat VW/Audi-Vertragshaus Kiel**

»Die wirtschaftlichen Probleme und die Konkurrenzsituation sind überall gleich. Unsere Belegschaft ist auf Streik eingestellt. Eine Reihe von ihnen hat schon an Aktionen teilgenommen. Sie wissen schließlich, was es für sie bedeutet, wenn Tarifverträge nicht mehr gelten und sie in Zukunft länger arbeiten sollen – und das noch ohne zusätzliche Bezahlung.«

**Luise Lauer, Betriebsrat Mercedes-Benz Niederlassung Aachen**

»Wir hatten schon Aktionen mit 60 Beschäftigten – die Werkstatt war leer. Sie würden auf jeden Fall weitemachen, wenn die Arbeitgeber kein gutes Angebot vorlegen. Der Vorsitzende der von den Arbeitgebern gegründeten Tarifgemeinschaft Baden-Württemberg, Roman Rösch, gibt hier in einem seiner Betriebe schon »Anschauungsunterricht« darüber, wo die Arbeitgeber hinwollen. Er hat den Beschäftigten in seinem Audi-Zentrum neue Arbeitsverträge vorgelegt: mit 40 Stunden-Woche, davon zwei unbezahlt.«

**Edgar Volkmann, Betriebsrat S&G Automobil Center Pforzheim/Kraichgau**

## Warnstreik in der Werkstatt

Überall in Westdeutschland haben Tarifverhandlungen für das Kfz-Handwerk angefangen. Die IG Metall fordert zwischen fünf und 5,5 Prozent mehr Geld. Verhandlungsfähige Angebote der Arbeitgeber gab es bis Redaktionsschluss von **direkt** noch nicht.

Bis auf den Sonderfall Hessen: Dort gab es am 7. März, in der zweiten Verhandlung, einen Tarifabschluss: Ab 1. April gibt es 2,5 Prozent mehr Geld, ab Dezember weitere zwei Prozent. Im Dezember 2009 werden die Entgelte und Azubi-Vergütungen noch einmal um zwei Prozent steigen.

Allerdings: Nicht überall in Hessen lief es so gut. Im Tarifgebiet Rheinland-Rhein Hessen gingen die Arbeitgeber in der ersten Verhandlung auf Konfrontationskurs. Sie forderten unbezahlte Mehrarbeit und wollten den Urlaub kürzen.

### Warm gelaufen

Inzwischen ist auch **Bayern** dazu gekommen. Dort hatte sich die Landesinnung schon vor einiger Zeit tarifpolitisch aus dem Staub gemacht, sich für nicht mehr zuständig erklärt, so dass die IG Metall keinen Ansprechpartner für ihre Tarifforderungen mehr hatte. Jetzt richtet sie ihre 5,5 Prozentforderung an den von den Arbeitgebern neu gegründeten Tarifträgerverein. All den Betrieben, die dort nicht Mitglied sind, werden gleiche Forderungen überstellt.

Dass die Beschäftigten es ernst meinen mit ihrer Forderung nach mehr Geld und Erhalt der Tarifverträge, zeigen die vielen Warnstreiks im März. In etlichen Städten zwischen Küste und Bodensee gab es Aktionstage und -wochen. Auch die Belegschaften sehr kleiner Betriebe machten mit. So be-

teiligten sich in **Nordrhein-Westfalen** in der Woche zwischen 10. und 14. März rund 8100 Beschäftigte aus 220 Autohäusern und Kfz-Werkstätten an Warnstreiks. Sie hatten bis zu vier Stunden die Arbeit niedergelegt. In **Baden-Württemberg** waren es in der gleichen Woche 2200 Arbeitnehmer aus 38 Betrieben.

### »Was in die Tasche«

»Die Kollegen wollen endlich mal wieder 'was in die Tasche. Es kann ja nicht sein, dass wir die Autos von VW nur bearbeiten, aber uns selbst noch nicht mal die kleinsten Modelle leisten können«, sagt Karl-Heinz Reidenbach, Betriebsratsvorsitzender des VW- und Audi-Händlers Tölke & Fischer in Krefeld. Immerhin brachten die Warnstreiks in NRW Bewegung in den Tarifkonflikt. Am 2. April wird wieder verhandelt.

Am 19. März war erster Verhandlungstermin in Baden-Württemberg. Am 27. März wird im Saarland verhandelt. Auch in Hamburg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Rheinland-Rhein Hessen sind Tarifrunden terminiert.

### Warnung

»Kommt es im April zu keinem Ergebnis, schließen wir den Arbeitskampf im Mai nicht aus«, kündigt Werner Birkhahn, Verhandlungsleiter in NRW, an.

Die IG Metall wäre dafür gut gewappnet. Die Beschäftigten sind bereit, für gute Arbeitsbedingungen und fairen Lohn zu kämpfen. Überall verzeichnet die IG Metall hohe Mitgliedergewinne. 2007 wurden mehr als 10 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Kfz-Betrieben Gewerkschaftsmitglieder.

### 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; Druck: apm AG, Darmstadt  
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax: 06151/809398, schledz@zweiplus.de  
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt  
**TELEFON DER REDAKTION: 069/6693-2633 · FAX: 069/6693-2000 · DIREKT@IGMETALL.DE**  
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

## Aktive Jugendvertreter – eine Aufgabe für alle

Ende November werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) gewählt. Die Vorbereitungen laufen schon an. Die IG Metall will nicht nur insgesamt mehr Jugendvertretungen erreichen, sondern vor allem auch aktive und arbeitsfähige JAVen.

Das Motto der Wahlen 2008: »JAV mit Biss – Zukunft mitbestimmen«. Mit fünf Themen will die IG Metall-junge Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende besonders ansprechen:

- ▶ ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen,
- ▶ qualifizierte Berufsausbildung,
- ▶ Existenz sichernde Ausbildungsvergütungen,
- ▶ unbefristete Übernahme nach bestandener Abschlussprüfung,
- ▶ Entwicklungsmöglichkeiten im späteren Beruf.

### Der Fahrplan zur Wahl

Das Material für die Wahlen kommt jetzt in die Verwaltungsstellen. Neben Flyern und Plakaten für die Betriebe gibt es eine Erste-Hilfe-Box mit allem, was nötig ist, um Wahlen vorzubereiten und über die Bühne zu bringen.

In den Betrieben sollte jetzt schon angefangen werden, nach Kandidatinnen und Kandidaten Ausschau zu halten. Die heiße Phase beginnt nach der Sommer-

pause, wenn die neuen Auszubildenden kommen.

Im September und Oktober bestellen die Betriebsräte die Wahlvorstände. Die IG Metall-Verwal-



tungsstellen bieten Schulungen für die Wahlvorstände an.

Für Betriebsräte gibt es eine Wahl-CD, die bei den Formalitäten entlastet: Alle Fristen und die mög-

liche Anzahl der JAVis im Betrieb werden automatisch berechnet und in einem individuellen Wahlkalender dargestellt. Auch die Formschriften sind dabei.

### Lernen aus der Wahl 2006

Der empfohlene Wahlzeitraum ist der 24. bis 28. November. Für den ersten Kontakt zu den neuen JAVis nach der Wahl bekommen die Verwaltungsstellen Starter-Pakete, mit Anschreiben und Infomaterial.

Bei der Wahl 2006 wurden 1,8 Prozent weniger JAVis gewählt als bei der Wahl 2004. Das lag vor allem daran, dass die Zahl der wahlberechtigten Jugendlichen und Azubis um 2,1 Prozent zurückgegangen war. Das heißt aber nicht, dass die Zahl der Jugendvertretungen nicht steigerungsfähig ist: Denn nur in etwas mehr als der Hälfte der 6000 Betriebe, in denen es möglich wäre, haben Jugendliche und Azubis JAVen gewählt.

### Alle sollen sich kümmern

Die IG Metall-Jugend hofft, dass sich die Verwaltungsstellen verstärkt um die Jugend und die JAV-Wahl kümmern. »Jugendpolitik ist nicht nur Aufgabe von Jugendsekretären«, sagt das geschäftsführende IG Metall-Vorstandsmitglied Regina Görner. »Das muss Querschnittsaufgabe aller sein.«

▶ Mehr Infos und Materialien zu den JAV-Wahlen gibt es im Extranet:

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

→ Aktive

→ JAV-Wahl

Weitere Informationen sind zu finden unter:

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

→ Aktive

→ JAV

## INTERNATIONALES

### Auf nach Malmö

Die Gewerkschaftsjugend will sich international vernetzen. Dazu will die IG Metall-Jugend die Europäische Konferenz des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds vom 14. bis 17. September und das anschließende Europäische Sozialforum im schwedischen Malmö nutzen. Deren Thema ist die Lage junger Leute in Europa durch prekäre Beschäftigung. Die IG Metall-Jugend sieht als mögliche Ziele der Konferenzen: in Workshops gemeinsame Themen finden; diskutieren, wie Strukturen für konkrete Zusammenarbeit aufgebaut werden können und feste regionale Kontakte aufbauen.

## Extranet

### Schon morgens top informiert

Täglich News bietet der Infodienst im Extranet der IG Metall. Der Vorteil: Die Nutzer sind bestens informiert, immer auf dem Laufenden und kommen jederzeit an alle Infos – Tag und Nacht, im Betrieb, zu Hause, überall, wo es eine Internet-Verbindung gibt.

Der Infodienst erscheint montags bis freitags, bietet Neues aus der IG Metall, liefert eine Infografik, die sich für das Schwarze Brett eignet, nennt interessante Servicetipps und informiert über aktuelle Gerichtsentscheidungen aus

dem Arbeits- und Sozialrecht. Der Blick in die Presse fasst wichtige Nachrichten zusammen und verlinkt direkt auf die Quellen. Wer den Infodienst abonniert, erhält jeden Morgen um 10 Uhr eine E-Mail, die kurz und kompakt die Themen des Infodienstes vorstellt.

Schon angemeldet im Extranet, dem Onlinenet für die Aktiven in der IG Metall? Kein Problem. Beim ersten Mal wird die Mitgliedsnummer benötigt. Danach reichen die E-Mail-Adresse und das Passwort um sich einzuloggen.

▶ Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel und enthält außerdem einen Servicetipp.

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

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

## Betriebliche Integration fördern

► **Das Ressort Migration beim IG Metall-Vorstand veranstaltet für Betriebsräte und Vertrauensleute ein Seminar »Integration im betrieblichen Alltag – Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung«.** In den Bezirken Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg gab es bereits eine Tagesveranstaltung. Weitere Bezirke sollen folgen. Mehr Infos zum Seminar und zur NIP-Umsetzung gibt es beim Ressort Migration, E-Mail: [Petra.Wlecklik@igmetall.de](mailto:Petra.Wlecklik@igmetall.de), Telefon 069-6693-2252

**Wer über Facharbeitermangel klagt, muss an- oder ungelernen Beschäftigten mit Migrationshintergrund Gelegenheit zur betrieblichen Weiterbildung bieten.**

Betriebsräte und Vertrauensleute können sich in diesem Sinne für eine zukunftsorientierte und integrative Personalpolitik einsetzen. Eine nachhaltige Integrationspolitik mit allen Beteiligten fördern, bedeutet darum auch, die Vielfalt und Potenziale aller Menschen in Betrieben zu berücksichtigen.

Gewerkschaften und Vertreter aus der Wirtschaft hatten sich bereits beim Integrationsgipfel der Bundesregierung in 2006 verpflichtet, eine nachhaltige Integrationspolitik mit allen Beteiligten zu fördern und für einen erfolgreichen Integrationsprozess zu sorgen.

Daraus ist im Sommer 2007 der »Nationale Integrationsplan« (NIP) der Bundesregierung entstanden. In der Arbeitsgruppe »Gute Bildung und Ausbildung sichern, Ar-

beitsmarktchancen erhöhen« hat sich die IG Metall schwerpunktmäßig beteiligt.

Das Betriebsverfassungsgesetz (§§ 80, 90,2 und 92 BetrVG) bietet eine Reihe von Möglichkeiten. So können Betriebsräte Ausbildungsinhalte beispielsweise um interkulturelle Kompetenzen wie die Mehrsprachigkeit erweitern.

### Tarifvertrag umsetzen

Aber auch eine berufliche Weiterbildung, die sich an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund orientiert sowie die systematische Analyse gehört dazu. Hier wird der Tarifvertrag zur Qualifizierung ein wichtiges Instrument für Betriebsräte und Vertrauensleute sein, um Strategien für die betriebliche Praxis zu entwickeln. Die IG Metall unterstützt Betriebsräte bei der Integration im betrieblichen Alltag und bietet hierfür ein Seminar an (siehe Info).

## INDUSTRIELLE DIENSTLEISTUNGEN

### Auslagerungen bei Audi abgewehrt

**Bereiche auslagern oder mehr Beschäftigte unter den Ergänzungstarifvertrag (ETV) für industrielle Dienstleistungen fallen lassen** – vor diese »Wahl« wollte der Audi-Vorstand die IG Metall stellen, als jetzt die Neuverhandlung des ETV anstand. Bisher gilt er für rund 1000 Audianer. Nach dem Willen des Vorstands sollten es künftig 3500 sein. Und sie sollten 39 Wochenstunden arbeiten statt 37.

Beides konnte die IG Metall abwehren. Der alte Ergänzungstarifvertrag von 2005 wurde mit eini-

gen Änderungen verlängert – darunter auch Verbesserungen. So werden die Mehrarbeitszuschläge schon ab der ersten Stunde gezahlt – bisher erst ab der 130. Stunde. Der erste Vertrag war 2005 geschlossen worden, nachdem der Audi-Konzern damit gedroht hatte, die Arbeit von 6000 Beschäftigten fremdzuvergeben. Alle blieben Audianer, mussten aber geänderte Tarifbedingungen akzeptieren. Mit einer Auslagerung der Arbeitsplätze wären sie allerdings noch schlechter gefahren.

## KURZ NOTIERT

► **Von Anfang bis 11. März beteiligten sich rund 18000 Textil-Beschäftigte an Warnstreiks.** Mehr zum Abschluss: [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de) → Themen → Tarifpolitik → Tarifrunde Textil West → Materialien

► **Textil und Bekleidung:** Der Tarifabschluss für Westdeutschland ist bei den Beschäftigten gut angekommen. Nach einem »Nullmonat« im März erhalten alle für April und Mai eine Pauschale von 200 Euro (Azubis: 100). Ab Juni steigen die Einkommen um 3,6 Prozent (Azubis zusätzlich 30 Euro). Laufzeit: bis 28. Februar 2009.

► **Stahl:** Am 14. März hat die Tarifkommission des Saarlandes ihre Forderung beschlossen. Wie in den anderen Tarifgebieten fordert sie acht Prozent für zwölf Monate und 100 Euro mehr für die Azubis. Ab 24. April wird verhandelt. In den anderen Gebieten sind 5,2 Prozent für 13 Monate und 200 Euro Pauschale durchgesetzt worden.

## ► Im Gespräch

ILHAN FIRAT

Betriebsrat Mannesmann Präzisionsrohr, Bielefeld

? **direkt:** »Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen« – was ist deine Strategie, diesen Schwerpunkt des Nationalen Integrationsplans in den betrieblichen Alltag umzusetzen?

► **Ilhan Firat:** Betriebsräte und Personalverantwortliche müssen sich mit der Kultur des lebenslangen Lernens viel mehr auseinandersetzen und noch mehr in den betrieblichen Alltag integrieren – das gilt übrigens auch für die Migranten in den Betrieben.

? **direkt:** Die Teilhabe am Arbeitsleben ist also die Voraussetzung für die Integration?

► **Firat:** Unbedingt. Darum ist es so wichtig, dass die IG Metall uns bei der Umsetzung im Betrieb unterstützt. Integration und Gleichstellung von Migranten kann auch über Qualifikation und berufliche Weiterbildung gelingen. Der Tarifvertrag zur Qualifizierung bietet hierfür eine gute Grundlage. Betriebsvereinbarungen zu Chancengleichheit von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund sowie gegen Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung, – die zum Beispiel den Aufstieg von fremdländischen Arbeitnehmern erschwert – gehören auch dazu. Denn Vereinbarungen sind betriebsnah und sensibilisieren die Belegschaft für das Thema Integration.

? **direkt:** Es heißt, Migranten nehmen deutlich weniger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Deutsche?

► **Firat:** Zum Teil, weil viele Migranten oft gar nicht wissen, welche betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten es gibt oder diese zu wenig deren Bedürfnisse berücksichtigen. Das ist der Grunde, warum wir bei uns im Betrieb eine Qualifizierungsbedarfserhebung machen wollen. Migranten wissen sehr wohl, welche beruflichen Defizite sie haben. Wir wollen die Belegschaft beteiligen. So erfahren wir, ob, und wenn ja, welche Schulung, Maßnahmen oder Fortbildung ein Kollege wirklich braucht oder wünscht.

## Leben und Arbeit oft nicht im Gleichgewicht

Das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben stimmt oft nicht. Zu diesem Ergebnis kommt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Er wertete den DGB-Index »Gute Arbeit« unter dem Aspekt »Vereinbarkeit« aus. Das Ergebnis: In Sachen Familienfreundlichkeit bleibt in einigen Betrieben noch immer viel zu tun.

So hatten 42 Prozent der Befragten erhebliche Probleme, Arbeit und Privatleben in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. Die entscheidenden Störfaktoren waren dabei lange Arbeitszeiten und Stress.

### Besser mit guter Arbeit

So zeigen die Ergebnisse einen direkten Zusammenhang zwischen der Länge der Arbeitszeit und einem ausgeglichenen Berufsleben. Je länger die Arbeitszeiten, desto unzufriedener sind die Befragten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 41 Stunden pro Woche war nur noch etwas mehr als die Hälfte mit dem Verhältnis zwischen Privatem und Beruf zufrieden. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 46 Stunden pro Woche sogar weniger als ein Drittel. Auch die Qualität der Arbeit spielt eine wichtige Rolle.

Deutlich zufriedener beim Thema Vereinbarkeit zeigten sich Befragte, die ihre Arbeit als gut bezeichneten. Fast 80 Prozent waren mit dem Verhältnis von Beruf und Privatleben zufrieden. Unter den Befragten mit schlechter Arbeit waren es dagegen nur 40 Prozent.

### Zu wenig Vereinbarkeit

Besonders bedenklich finden die Autoren der Studie das Ergebnis zur Familienfreundlichkeit. Nur 31 Prozent gaben an, ihr Arbeitgeber berücksichtige familiäre Interessen. 26 Prozent beklagten, dass in ihrem Betrieb dem Thema keine Bedeutung beigemessen werde.

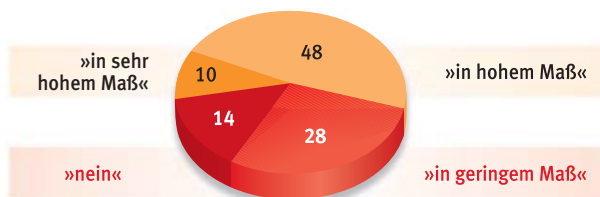
Wenn es um Vereinbarkeit geht, sind auch Betriebsräte gefragt. Helga Schwitzer, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, verwies auf das Betriebsverfassungsgesetz, in dem seit 2001 steht, dass es zu dem Aufgaben des Betriebsrats gehört, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Auf dieser gesetzlichen Grundlage sind schon eine Reihe von Betriebsvereinbarungen entstanden, die Menschen mit Kindern einen verlässlichen Rahmen geben. Neben Betriebsvereinbarungen fördert die IG Metall Initia-

tiven vor Ort. Sie packt das Thema aber auch in den Tarifverhandlungen an. Hier steht mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte ganz oben auf der Liste. Angesichts der DGB-Ergebnisse sieht Helga Schwitzer in den Bekenntnissen vieler Unternehmen zur Familienfreundlichkeit nur Sonntagsreden. »In künftigen Tarifverhandlungen wird sich zeigen, wie ernst die Arbeitgeber das Thema von montags bis freitags nehmen.«

► Mehr Infos gibt es beim DGB unter »Gute Arbeit ist auch familienfreundlich«. [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

### Life-Work-Balance der Beschäftigten leidet

Ist das Verhältnis zwischen Beruf und privatem Leben bei Ihnen ausgewogen? - Angaben in Prozent



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit

Bei vielen Menschen geraten Beruf und Privatleben häufig aus dem Gleichgewicht, zeigt die Umfrage. Bei mehr als 40 Prozent der Berufstätigen kommt das Private zu kurz.

## JUGEND

### Chancen verbessern

Gegen die schlechten Perspektiven von Jugendlichen mit Bildungsdefiziten will die IG Metall in NRW etwas tun. Sie hat einen »Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit« abgeschlossen. Schulabgänger, die zum Beispiel keinen Dreisatz rechnen können oder Sprachprobleme haben, können ein Jahr in tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben gefördert werden. Die Schulbehörden erstellen individuelle Förderpläne. Bei der Auswahl der Teilnehmer redet der Betriebsrat mit. War das Jahr erfolgreich (auch darüber redet der Betriebsrat mit), haben die Jugendlichen Anspruch auf Ausbildungsplätze. In der Förderphase gibt es Geld, aber weniger als Azubis bekommen.

## STEUERFLUCHT

### Kontrollen statt Moraldebatten

Die IG Metall fordert wirksame Maßnahmen gegen Steuerhinterzieher. Nach Schätzungen von Steuerfahndung, Deutscher Steuergewerkschaft und Bundesbank haben Bundesbürger weltweit rund 485 Milliarden Euro auf Schwarzgeld-Konten gebunkert. Das Risiko, beim Steuerhinterziehen erwischt zu werden, ist gering. Im Durchschnitt müssen Einkommensmillionäre in Deutschland nur alle zehn Jahre mit einer Prüfung rechnen.

Für wirksamere Kontrollen müssten rund 10 000 Stellen neu eingerichtet werden, schätzt die IG Metall. In sie zu investieren, würde sich lohnen. Denn jeder Steuerfahnder bringt im Schnitt einen zusätzlichen Steuerertrag von ei-

ner Million Euro. Dass der Steuervollzug Landessache ist, eröffnet Hinterziehern weitere Steuerschlupflöcher. Häufig wird etwa auf Länderebene »mit einer laschen Steuereintreibung Standortpolitik betrieben«, hat die IG Metall-Wirtschaftsabteilung analysiert. Darum müsse die Steuerzuständigkeit auf den Bund übertragen werden.

Außerdem müssen legale Möglichkeiten, Steuerzahlen zu vermeiden, verhindert werden. »Die Besteuerung muss auch Dividenden und Aktienveräußerungsgewinne erfassen«, fordert die IG Metall. Zudem dürften Vermögen nicht weiter auf Stiftungen übertragen und somit der Besteuerung entzogen werden können.

► Die Argumente der IG Metall sind ausführlicher beschrieben in dem Papier »Wirtschaft aktuell 08/2008 Steuerhinterziehung« [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de)  
→ Themen  
→ Wirtschaft  
→ Wirtschaft aktuell

Einige Bundesländer haben sich gesetzlich dazu verpflichtet, bestimmte öffentliche Aufträge nur an Auftragnehmer zu vergeben, die ihre Beschäftigten nach den

## ... Tariftreuegesetz

*Man könnte erwarten, dass sich wenigstens Städte, Kreise, Länder und der Bund an Recht und Gesetz halten, wenn sie Aufträge an Firmen vergeben.*

*Aber auch sie verfahren gern nach dem Motto: Der billigste Anbieter bekommt den Auftrag. Darunter leidet nicht nur die Baubranche. Sondern zum Beispiel auch Wäschereien, die Wäsche aus Krankenhäusern oder Altenheimen waschen.*

am Einsatzort geltenden Entgelttarifen entlohnen. Grundlage muss ein gültiger, mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarter Tarifvertrag sein (Vergabegesetz von Hamburg). Die Verpflichtung gilt auch für die Subunternehmen der Auftragnehmer.

Solche Gesetze haben Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Sachsen, Hessen (2007 unter der Regierung von Roland Koch eingeführt) und Bayern.

In Berlin gibt es seit dem 13. März ein neues Gesetz. Danach müssen Firmen, die öffentliche Aufträge erhalten, nicht nur Tarifentgelte zahlen, sondern sie dürfen auch einen Mindestlohn von 7,50 Euro nicht unterschreiten.

In der Regel beschränkt sich die Pflicht zur Tariftreue auf bestimm-

te Branchen. Meist ist es die Baubranche. Hinzukommen manchmal der Personennahverkehr und die Abfallwirtschaft.

Wesentlich weiter geht das Gesetz, das zurzeit in Rheinland-Pfalz beraten und voraussichtlich im April beschlossen wird. Danach sollen öffentliche Aufträge generell nur an Unternehmen vergeben werden, die Tariflöhne zahlen. Darauf müssten sich dann zum Beispiel auch tariftreue Wäschereien berufen können, die die Wäsche städtischer Krankenhäuser oder Altenpflegeheime waschen und die von Billigkonkurrenten in einen ruinösen Wettbewerb gezwungen werden.

In Nordrhein-Westfalen hat die CDU-geführte Landesregierung das Tariftreuegesetz 2006 wieder aufgehoben. Begründung: Es sei »wirkungslos« und »bürokratielastig«; die Schutzziele für Arbeitnehmer würden »wesentlich wirkungsvoller durch Mindestlohn-Regelungen, wie sie im Arbeitnehmerentsendegesetz bundesweit geregelt sind, erreicht«.

2001 hatten SPD und Grüne im Bundestag ein Gesetz für eine

bundeseinheitliche Regelung eingebracht, das am Bundesrat scheiterte. Begründet worden war das Gesetz mit der »Gefahr eines sich verstärkenden rigorosen Preiswettbewerbs, der zu Lasten der Lohn- und Arbeitsbedingungen, der Beschäftigten und der Qualität der Leistungen geht«. Öffentliche Auftraggeber seien »dem Sozialstaatsprinzip verpflichtet«. In Bezug auf den sozialen Schutz der Arbeitnehmer hätten sie dabei »eine besondere Vorbildfunktion«. Durch die Pflicht zur Tariftreue würden »Wettbewerbsnachteile gesetztes- und tariftreuer Unternehmen gegenüber Niedriglohnkonkurrenten vermindert«. Mit diesen Regelungen könnten Arbeitsplätze erhalten werden, »die ein angemessenes Einkommensniveau gewährleisten und so die Sozialsysteme stabilisieren«.

Der Bundesgerichtshof hatte vorher eine Tariftreuregelung für verfassungswidrig erklärt. Diese Entscheidung hob das Bundesverfassungsgericht aber am 3. November 2006 wieder auf: Tariftreuegesetze sind mit dem Grundgesetz vereinbar.

### HOLZ / KUNSTSTOFF

#### Schlechte Schüler

Das schlechte Beispiel aus der Kfz-Branche macht Schule: Die Arbeitgeber der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie in Westfalen-Lippe und Niedersachsen haben die Manteltarifverträge und die Tarifverträge zum Weihnachtsgeld gekündigt. Die Arbeitszeit soll zwischen 30 und 40 Stunden schwanken. Dabei wollen die Arbeitgeber bei 30 Stunden 30 bezahlen, bei 40 Stunden jedoch nur 35. Das kündigten sie für Westfalen-Lippe an. Das Weihnachts- und Urlaubsgeld, bisher zusammen 141,5 Prozent eines Monatseinkommens, soll um 41,5 Prozent gekürzt werden.

Unter dem Motto »Stoppt Tariftumping – für starke Tarifverträge« ruft die IG Metall die Beschäftigten zu einer Unterschriftenaktion auf.

► [www.nrw.igmetall.de](http://www.nrw.igmetall.de)

► Die Holz- und Möbelindustrie befindet sich zurzeit stark im Aufwind. Mehr Informationen zur Lage der Branche und zum Tarifkonflikt gibt es auf der Homepage der IG Metall Nordrhein-Westfalen unter:

[www.nrw.igmetall.de](http://www.nrw.igmetall.de)  
→ Tarife → Holz-Kunststoff

### KINDERGÄRTEN

#### Knete für Kurze

Mit einem millionenschweren Förderprogramm unterstützt die Bundesregierung Betriebe, die ihren Beschäftigten Betreuungsplätze für Kleinkinder anbieten wollen. Dafür stehen bis 2011 insgesamt 50 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds bereit. Das Programm richtet sich an Betriebe mit bis zu 1000 Beschäftigten, die jetzt in Kindertagesstätten neue oder zusätzliche Gruppen für Mitarbeiterkinder bis zum dritten Lebensjahr schaffen wollen.

Es setzt auf eine Kooperation zwischen den Unternehmen und öffentlichen oder freien Trägern. Weitere Informationen gibt es im Internet oder bei der Servicestelle »Betriebliche Kinderbetreuung unter der Telefonnummer: 0800-0000945.

► [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

### LEIHARBEIT

#### Betriebsräte gesucht

Wie sich die Funktion von Leiharbeit gewandelt hat, untersucht zurzeit Hajo Holst vom Institut für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena. Der Wissenschaftler befragt unter anderem Betriebsräte zu ihren Erfahrungen mit Leiharbeit, wie sie im Betrieb mit dem Thema umgehen und welche Erfolge sie dabei erzielt haben.

Erste Ergebnisse zeigen: Seit die Befristung im Rahmen der Hartz-Reformen aufgehoben wurde, nutzen viele Betriebe die Leiharbeit intensiver.

Für weitere Forschungen sucht Holst noch Betriebsräte, die Erfahrungen mit Leiharbeit in ihrem Unternehmen gemacht haben und sich dazu im Rahmen der Untersuchung befragen lassen würden. Interessenten können sich per E-Mail direkt an Hajo Holst wenden:

► [hajo.holst@uni-jena.de](mailto:hajo.holst@uni-jena.de)

## ARBEIT UND RECHT

## MUTTERSCHUTZ

**Kein Einsatz bei Gefahr für Mutter oder Kind**

**Schwangere dürfen nicht beschäftigt werden**, wenn eine Fortsetzung der Tätigkeit nach ärztlicher Auffassung das Leben oder die Gesundheit der Mutter oder des Kindes gefährden könnte. Allerdings kann der Arbeitgeber von der werdenden Mutter eine Bescheinigung des Arztes verlangen. Daraus muss hervorgehen, von welchen Arbeitsbedingungen der Arzt ausgegangen ist und welche Arbeitseinschränkungen für sie bestehen.

**BAG vom 7. November 2007 – 5 AZR 883/06**

## BEURTEILUNG

**Zwischenzeugnis – der Inhalt gilt**

**Hat ein Arbeitgeber ein Zwischenzeugnis ausgestellt**, ist er an dessen Inhalt gebunden, wenn später ein Endzeugnis ausgestellt werden soll. Das gilt auch, wenn das Zwischenzeugnis von einem früheren Betriebsinhaber ausgestellt wurde und das Endzeugnis vom Erwerber des Unternehmens verfasst werden soll.

**BAG vom 16. Oktober 2007 – 9 AZR 248/07**

## ARBEITSVERTRAG

**Klauseln müssen klar und verständlich sein**

**Arbeitsvertragsklauseln können unwirksam sein, wenn sie nicht klar und verständlich formuliert sind**. Dies trifft etwa dann zu, wenn ein Arbeitgeber sich in einem vorformulierten Arbeitsvertrag zu einer Bonuszahlung verpflichtet, in einer anderen Vertragsklausel einen Rechtsanspruch jedoch ausschließt. In diesem Fall besteht ein Rechtsanspruch auf die Bonuszahlung. Das gilt auch für Stichtagsregelungen, die den Arbeitnehmer unabhängig von der Höhe der Bonuszahlung etwa bis zum 30. September des Folgejahres binden.

**BAG vom 24. Oktober 2007 – 10 AZR 825/06**

direkt 6/2008

## ABFINDUNG

**Sozialplan kann Zumutbarkeit regeln**

**Betriebsparteien können im Sozialplan regeln**, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsplatz zumutbar ist. Allerdings wird § 121 SGB III, der die Zumutbarkeit von Beschäftigung für Arbeitslose regelt, auf die Ausgestaltung von Sozialplänen nicht unmittelbar oder entsprechend angewendet. Der Sozialplan dient auch nicht dazu, Gruppen zu bilden, um dem Arbeitgeber eine eingearbeitete und qualifizierte Mannschaft zu erhalten.

**BAG vom 6. November 2007 – 1 AZR 960/06**

## TEILZEIT

**Weigerung des Betriebsrats bindet**

**Verweigert ein Betriebsrat seine Zustimmung zur Lage der Arbeitszeit** bei Teilzeit aus betrieblichen Gründen nach § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG, ist der Arbeitgeber zunächst daran gebunden. Ein kollektiver Bezug liegt dann vor, wenn sich die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitszeit der übrigen Belegschaft auswirkt.

**LAG Schleswig-Holstein vom 4. Oktober 2007 – 4 Sa 242/07**

## EINGLIEDERUNG

**Arbeitgeber muss Maßnahmen anbieten**

**Arbeitgeber sind verpflichtet, Beschäftigten betriebliche Eingliederungsmaßnahmen anzubieten**, wenn sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Dazu müssen die Betroffenen nicht als schwerbehindert gelten. Fehlen solche Maßnahmen, wird eine krankheitsbedingte Kündigung nicht automatisch unwirksam. Der Arbeitgeber muss dann aber darlegen, warum er den Arbeitnehmer nicht auf seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigen und ihm auch keinen anderen anbieten konnte.

**BAG vom 12. Juli 2007 – 2 AZR 716/06**

# Meisterstück

Der erste Arbeitnehmer-Kommentar von Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerath



Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerath **Arbeitsrecht** Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, Handkommentar 1. Auflage 2008, 3.258 Seiten, gebunden Subskription bis zum 31.05.2008 € 98,- danach € 118,- **Bestellnr. 902588**

Endlich gibt es einen Kommentar, der sich auf die arbeitsrechtlichen Anforderungen von Arbeitnehmern konzentriert. Er zeigt die Spielräume zur Wahrung von Arbeitnehmerpositionen auf und wertet Gesetze, Rechtsprechung sowie Literatur gezielt aus, damit Sie die notwendige rechtliche Absicherung erlangen. Sie erhalten stichhaltige Argumente zur Durchsetzung Ihrer Rechtsposition; dabei loten die Autoren stets aus, was vor Gericht Bestand hat.

Die Herausgeber zählen zu den führenden Arbeitnehmeranwälten:

**Wolfgang Däubler**, Rechtsanwalt/FA ArbR

**Hans Peter Hjort**, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Dieter Hummel**, Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht und **Martin Wolmerath**, Rechtsanwalt

Allein die Liste der 53 Autoren liest sich wie das Who-is-Who der Arbeitnehmervertretung – darunter auch Autoren aus Einzelgewerkschaften, z. B. Werner Lohre, IG-Metall-Vorstand, Ressort Sozialrecht und betriebliche Altersversorgung.



Buch & Mehr direkt  
Postfach  
60424 Frankfurt/Main

Fax: 0 69/95 20 53-53  
Tel.: 0 69/95 20 53-0  
E-Mail: service@buchundmehr.de

## Ja, ich bestelle

902588 Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerath, **Arbeitsrecht** Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, Handkommentar **Subskription bis zum 31.05.2008, danach € 118,-** € 98,-

Absender/Firmenstempel:

## TERMINE

### 14. bis 16. Mai

Der Frauenanteil an Weiterbildung im Betrieb liegt unter dem der Männer. Das IG Metall-Seminar »**Chancengleichheit im Betrieb**« befasst sich mit der Frage, ob die betriebliche Qualifizierung geschlechtergerecht gestaltet wird. Neben den Fragen: Wie ist der Stand der betrieblichen Qualifizierungspolitik und welche erfolgreichen Beispiele gibt es? Welche rechtlichen und tarifvertraglichen Grundlagen können die Arbeit unterstützen?, soll auch die lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen ein Thema sein. Das Seminar (Nummer: OX 20708) fällt unter Paragraf 37, 6 BetrVG und findet im IG Metall-Bildungszentrum Bad Orb statt. Mehr Infos und Anmeldung unter:

► [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de)  
→Service →Termine

## FACHSEMINARE

Das IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel veranstaltet für Betriebsmitglieder, die sich mit dem Thema **Leiharbeit im Betrieb** befassen wollen, ein Schwerpunktseminar. Inhalt: Betriebswirtschaftliche Hintergründe der Ausweitung der Leiharbeit. Rechtliche Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung und die Entwicklung der Leiharbeit. Tarifverträge zur Leiharbeit. Rechte des Betriebsrats im Entleiherbetrieb. Auseinandersetzung mit den Leiharbeitsforderungen von Politik, Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften. Die Qualifizierung fällt unter § 37,6 BetrVG. **Die Termine:** 1. bis 4. oder 22. bis 25. Juni, 24. bis 27. August, 26. bis 29. Oktober oder 4. bis 7. November. Infos und Anmeldung unter:

► [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de)  
→IG Metall →Kampagne Leiharbeit →Qualifizierung

## ZITATE

### »Ich glaube nicht mehr an die Selbstheilungskräfte der Märkte.«

Josef Ackermann, Deutsche Bank-Chef, und sein Appell an den Staat (und damit die Steuerzahler), den Banken bei ihrer Finanzkrise finanziell zu helfen.

### »Wir sind keine Mittelschicht mehr. Wir sind jetzt Unterschicht, die Stromrechnung ist da.«

Sprechblase in einem Cartoon der Zeitschrift »Stern« 13/2008

## MATERIAL

► **Ausbildung:** Das WSI-Tarifarchiv in der Hans-Böckler-Stiftung hat einen neuen Online-Service gestartet. Für 26 Wirtschaftszweige und Tarifbereiche können die tariflichen Ausbildungsvergütungen abgerufen werden. Unterschieden wird nach Bundesländern und Regionen sowie zwischen gewerblichen und kaufmännischen Azubis.

► [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) →WSI-Tarifarchiv →Wer verdient was?

## STELLENANGEBOTE

Die Verwaltungsstelle **München** sucht zum 1. Juni für eine unbefristete Vollzeitstelle eine/n

### politische/n Sekretär/in.

**Aufgaben:** Betriebe und Mitglieder betreuen, Vertrauensleute und Betriebsräte beraten und betreuen, Mitgliederwerbaktionen initiieren sowie Mitglieder in Rechtsfragen beraten.

**Anforderungen:** Erfahrung mit betrieblicher Interessenvertretung. Abschluss des Trainee-Programms der IG Metall oder Studium an der Akademie der Arbeit oder gleichwertiges Fachwissen. Ausbildungsabschluss. Fähigkeit, selbstständig zu organisieren, und zu Teamarbeit. Rhetorische Fähigkeiten und Verhandlungsgeschick.

**Bewerbungen:** bis 25. April an: IG Metall, Schwanthalerstraße 64, 80336 München, zu Händen: Horst Lischka. Telefon 089 – 514 11-11.

Die Verwaltungsstelle **Freiburg** sucht ab sofort für eine unbefristete Vollzeitstelle eine/n

### politische/n Sekretär/in.

**Aufgaben:** Mitglieder-Kampagnen planen, Betriebe beraten, Betriebsräte gründen, Verhandlungen bei Haus- und betrieblichen Ergänzungsverträgen führen, Mitglieder in Rechtsfragen beraten und Seminare planen.

**Anforderungen:** Berufserfahrung. Abschluss des Trainee-Programms der IG Metall, Studium an der Akademie der Arbeit oder gleichwertiges Fachwissen. Erfahrung mit betrieblichen Interessenvertretungen. Verhandlungsgeschick und rhetorische Fähigkeiten. Fähigkeit, selbstständig zu organisieren und konzeptionell zu arbeiten.

**Bewerbungen:** bis 11. April an: IG Metall, Fahnenbergplatz 6, 79098 Freiburg, zu Händen: Hermann Spieß. Telefon 0170-33 33-786.



Karikatur: Gerhard Meister