

TARIFRUNDE I

»Eine Kampfansage«

7

DIE SPITZE

Eier

Was auch immer in der Tarifrunde passiert: Zu Ostern wünschte sich Gesamtmetall-Präsident Kannegiesser »bunte Eier«, verriet er dem »Tagesspiegel«. Nicht, dass das einer nachträglich missversteht! Etwa ein warnstreichender Aktionskünstler. Bei Wörtern gibt es ja oft unterschiedliche Auslegungen. Südwestmetall-Chef Zwiebelhofer nennt zum Beispiel das Tarifangebot der Arbeitgeber »recht üppig«. Wenn wir uns üppige Formen vorstellen, denken wir an Putten auf Barockaltären oder Frauen auf Rubens-Gemälden. Jedenfalls an etwas Voluminöses. Doch bei diesem Angebot erscheint vor unserem geistigem Auge nur das Bild der Magersüchtigen aus der Lätta-Werbung. Vielleicht ist Zwiebelhofer aber auch nur so ein Rechenkünstler wie sein Kollege Kröncke, der Chef von NiedersachsenMetall. Der hat das Arbeitgeberangebot auf 3,5 Prozent zusammengerechnet: 1,8 Prozent dieses Jahr, 1,6 Prozent nächstes Jahr und 0,1 Prozent sonstiges. Würde man die Laufzeit auf 4 Jahre verlängern – bei gleicher Lohn-erhöhung – ergäbe das über 5 Prozent. Je länger die Laufzeit, desto mehr Lohn in der Tüte. Das ist wie mit dem Huhn: Je älter die Henne, desto mehr Eier legt sie. Über die gesamte Legezeit betrachtet. Aber irgendwie riecht die Rechnung faul. Und faule Eier bietet man keinem an. Weder vor noch nach Ostern.

Als »Kampfansage der Arbeitgeber« hat der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, das Tarifpaket der Arbeitgeber bezeichnet. Das »mickrige Angebot« würde angesichts der Preissteigerungsrate von 2 Prozent auf Reallohnverlust hinauslaufen, sagte er. Dass die IG Metall dazu Ja sage, könne er sich »selbst in den finsternen Nächten« nicht vorstellen.

In der 4. Runde am 6. April hatten die Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg nach 8 Wochen Verhandlungen zum ersten Mal ein Angebot vorgelegt. Es sieht vor:

► 12 Monate Erhöhung der Entgelte um 1,2 Prozent (bis Ende Februar 2007) plus konjunkturabhängiger Einmalzahlung von 0,6 Prozent eines Jahreseinkommens;

► die folgenden 12 Monate weitere 1,2 Prozent mehr Geld plus 0,4 Prozent Einmalzahlung. Dass der 2. Festbetrag niedriger sein soll, begründeten die Arbeitgeber damit, dass die Konjunktur ab 2007 abflachen würde.

Die Gesamtlaufzeit betrage damit 24 Monate. Die Betriebe sollen die Option erhalten, von der Einmalzahlung nach unten abzuweichen. Wenn der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen wieder eingesetzt werde, müsse das beim Volumen des Gesamtab schlusses berücksichtigt werden, so die Arbeitgeber.

In den folgenden Tarifrunden – auch in den anderen Tarifbezirken – gab es keine neuen Angebote. Vor Ostern sind jedoch noch eine Reihe Verhandlungen. Gleich nach den Feiertagen, am 18. April, beginnt in NRW die 6. Runde. Wenn sich die Arbeitgeber nicht bewegen, wird die IG Metall am 24. und 25. April auf der Vorstandsklausur Bilanz ziehen und entscheiden, wie es weitergeht.

Nach dem Arbeitgeberangebot gingen die Warnstreiks in allen Tarifgebieten weiter. Schon in den Tagen vorher hatten sich bis zum 10. April mehr als 650 000 Metal lerinnen und Metaller im ganzen Land an Aktionen beteiligt.

EU-DIENSTLEISTUNGSRICHTLINIE

Bolkestein-Hammer noch nicht begraben

Das Europäische Parlament hatte nach massiven Protesten der Gewerkschaften die umstrittene EU-Dienstleistungsrichtlinie entschärft. Nun droht ein Rückfall auf Bolkestein-Niveau.

Nach Einschätzung der IG Metall weicht die Kommission mit ihrem Entwurf vom Kompromiss des Europäischen Parlaments ab und verschlechtert die Richtlinie in einigen Punkten erneut. Das Parlament hatte die Weichen dafür gestellt, Leiharbeitsagenturen vom Geltungsbereich der Richtlinie

auszunehmen. Die Kommission schränkte diese Herausnahme nun wieder ein. Außerdem will sie offenbar die Kontrollmöglichkeiten der Zielländer verringern. So wurden einige detaillierte Bestimmungen des Parlaments etwa zur grenzüberschreitenden Amtshilfe stark verändert.

Die IG Metall befürchtet, dass das Herkunftslandprinzip unter anderem bei den Kontrollen durch die Hintertür wieder eingeführt werden könnte, ohne es in der Richtlinie beim Namen zu nennen.

Inhalt

TARIFRUNDE II:
Warnstreiks in
besten Stimmung
SEITE 2

JÜRGEN PETERS :
»Ohne Druck
geht nichts«
SEITE 3

KÜNDIGUNGSSCHUTZ:
Gewerkschaftskritik
an Koalitionsplan
SEITE 4

BR-WAHLEN:
Trend zeigt
nach oben
SEITE 5

STICHWORT:
Innovation
SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:
Entlassungen:
Frühe Information
SEITE 7

NAMEN UND NOTIZEN
SEITE 8

direkt gefragt:

Eine Warnstreikwelle rollt nach der nächsten. Und die Beschäftigten zeigen keinerlei Anzeichen von Müdigkeit. Im Gegenteil. direkt fragt:

Wie laufen die Warnstreiks?

»Alle bei uns beschäftigten Leiharbeiter haben sich am Warnstreik beteiligt. Das ist rechtlich erlaubt, und obendrein sind die Leiharbeiter in einer eigenen Tarifrunde – also hatten sie doppelten Grund, aktiv zu werden. Wir haben Aufträge ohne Ende. Da erwarten die Kolleginnen und Kollegen eine tüchtige Lohnerhöhung.«

Heinrich Sürken, Betriebsratsvorsitzender, Miele Bielefeld

»Auch nach unserem AEG-Streik sind die Kollegen bereit, bei den Warnstreiks mitzumachen. Denn auch wenn sie ihren Arbeitsplatz bei AEG verlieren, wissen sie, dass die Lohnerhöhung, die wir erkämpfen, die Höhe ihrer Unterstützung in der Arbeitslosigkeit beeinflusst. Deshalb sind wir weiterhin bei Aktionen dabei.«

Harald Dix, Betriebsratsvorsitzender, AEG, Nürnberg

»Wir sind bewusst als erster Betrieb rausgegangen, weil wir hier als Konzern im Osten ein Zeichen setzen wollten. Auch die Betriebe in der Region erwarten viel von uns. Kollegen aus 17 Firmen sind beim ersten Warnstreik dabei gewesen. Wir zeigen den Arbeitgebern jetzt die Zähne, und hoffen, dass wir nicht zubeißen müssen. Für die nächste Warnstreikwelle sind wir bereit.«

Karla Birkmann, stellv. BR-Vorsitzende, BMW Werk Leipzig

»Fast 100 Prozent der Kollegen aus der Frühschicht sind mit vors Tor gegangen. Dabei war das für die meisten Neuland, denn wir sind seit über 10 Jahren nicht zum Warnstreik aufgerufen worden. Aber alles hat gut geklappt. Die Stimmung ist kämpferisch.«

Bernd Reusch, stellv. BR-Vorsitzender, Buderus, Limburg

»Wir sind in Kurzarbeit. Da hat schon mancher aus Angst um den Arbeitsplatz Bedenken, mit rauszugehen. Dafür war die Beteiligung sehr gut. Besonders gefreut hat uns, dass von unseren 120 Azubis über 70 beim Warnstreik und der Demo dabei waren. Ansonsten: Das Wetter war schlecht, aber die Stimmung sehr gut.«

Giovanni Conforti, Betriebsratsvorsitzender, Index, Esslingen

»Wir sind nur eine kleine Truppe: Von 200 Beschäftigten sind etwa 35 für eine Stunde mit vors Tor gekommen. Mancher ist vielleicht auch eingeschüchtert worden. Aber wir waren mehr als bei Warnstreiks in früheren Jahren. Die Leute begreifen, dass es nicht nur um eine Prozentzahl, sondern um den Flächentarif und letztlich eine andere Republik geht.«

Wilfried Warncke, BR-Vors., Dura Automotive, Rotenburg/Wümme

»Der Warnstreik dauerte bei uns einen ganzen Tag lang, da lief nichts mehr. Der Laden war komplett dicht. In der Konzernzentrale in Paris wird das natürlich nicht gern gesehen, aber unsere Mannschaft hier steht wie eine eins hinter der Forderung der IG Metall.«

Jürgen Bittner, Betriebsratsvorsitzender, Faurecia, Stadthagen

TARIFRUNDE II

Warnstreiks in bester Stimmung

Die Zahl wird mit jedem Tag größer: Bei Redaktionsschluss von **direkt** waren es über 650 000 Beschäftigte, die sich seit dem Ende der Friedenspflicht an Warnstreiks beteiligt haben. Nimmt man die Metallerinnen und Metaller in Baden-Württemberg hinzu, wo die Friedenspflicht schon am 1. März beendet war, klettert die Zahl sogar auf knapp 680 000, die an Aktionen in Werkshallen oder vor den Toren dabei waren. Sie alle demonstrierten für die Tarifforderung der IG Metall und machten ihren Unmut über das erst fehlende und dann völlig unzureichende Angebot der Arbeitgeber deutlich.

»Die Arbeitgeber sind für die Warnstreiks selbst verantwortlich«, machte Jürgen Peters klar. Die IG Metall sei keine Bittstellerin, die die Verschleppungstaktik einfach hinnehmen werde. Aus den Betrieben werde der Druck zunehmend stärker werden.

In allen Bezirken der IG Metall gab es kraftvolle, phantasievolle

und zum Teil auch schon lang anhaltende Aktionen. Einbezogen waren große und kleine Unternehmen. Manche gingen bis zu 5 Mal vor die Werkstore. Viele Beschäftigte demonstrierten an den Verhandlungsorten, um den IG Metall-Forderungen Nachdruck zu verleihen. Eine Reihe von Unternehmen mussten erhebliche Ausfälle in der Produktion hinnehmen.

Insgesamt beteiligten sich Beschäftigte aus 2385 Unternehmen an den Warnstreiks. Die Dauer der Aktionen schwankte zwischen einer Stunde und bis zu 5 Stunden oder ganzen Schichten.

Über internationale Warnstreik-Teilnehmer konnten sich Betriebsrat und Belegschaft von Opel in Rüsselsheim freuen. An ihrer Aktion am 6. April, an dem 5000 Opelaner gegen das dürftige Angebot der Arbeitgeber demonstrierten, waren auch Betriebsräte und Gewerkschafter aus allen europäischen General Motors-Standorten beteiligt.

AUSZUBILDENDE / LEIHARBEITER

Bei Streik und Warnstreiks mit dabei

Die Rechtslage ist klar: Wer an einem Warnstreik teilnimmt, tut nichts Unrechtes, sondern übt ein demokratisches Grundrecht aus. Das Bundesarbeitsgericht hat 1984 entschieden, dass Arbeitnehmer sich an Warnstreiks beteiligen dürfen, auch wenn die Tarifverhandlungen noch laufen und es zu keiner Urabstimmung über einen möglichen Arbeitskampf gekommen ist.

Auszubildende sind dabei ganz normale Arbeitnehmer. Sie dürfen bei Streiks und Warnstreiks mitmachen, wenn sie im Betrieb

arbeiten. Nicht streiken dürfen sie an den Tagen, an denen sie zur Berufsschule gehen müssen. Mehr dazu im Streiklexikon für Auszubildende im IG Metall-Jugendportal: www.jugend.igmetall.de/

Leiharbeiter können sich nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz weigern, in einem bestreikten Betrieb zu arbeiten. Wer das tut, hat trotzdem Anspruch auf Bezahlung. Der Verleiher kann ihn aber in ein anderes (nicht bestreiktes) Unternehmen schicken.

I M P R E S S U M

IGM-direkt · Informationsdienst der IG Metall
Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler · IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantwortl. i. S. d. P.), Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabrinne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein
E-Mail: direkt@igmetall.de
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten · Druck: apm AG Darmstadt
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt; Benutzername: direkt; Kennwort: direktweb
TELEFON DER REDAKTION DIREKT: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-20 02

»Ohne Druck bewegt sich nichts«

? direkt: Die Friedenpflicht ist verstrichen. Wie sind die Erfahrungen mit den Warnstreiks?

► Peters: Die Beteiligung an den Warnstreiks ist überall hervorragend; schon heute haben wir mehr Teilnehmer als während der ganzen Tarifrunde 2004. In den ersten 2 Wochen haben sich über 650 000 Kolleginnen und Kollegen an den Aktionen beteiligt, und bis Ostern erwarten wir weitere Höhepunkte. Das zeigt: Unsere Mitglieder stehen zu den Forderungen der IG Metall. Und sie wissen: Ohne Druck wird sich bei den Arbeitgebern gar nichts bewegen.

? direkt: Wie bewertet ihr das Angebot der Arbeitgeber?

► Peters: Es ist beschämend, wenn man nach 33 Verhandlungsrunden ein solches Angebot vorlegt. Seit Wochen inszenieren die Arbeitgeber ein Schauspiel, missbrauchen den Geist und Sinn des Schlichtungsabkommens, um uns dann nach 8 Tagen mit Warnstreiks genau das vorzulegen, was zum Jahreswechsel Frau Kunstmann schon in der Presse signalisierte: eine Verzichtsrunde für 24 Monate, bei der nicht einmal die zu erwartende Inflation ausgeglichen werden soll. Zweimal 1,2%, dazu 2 kleine Einmalzahlungen, die dann auch noch per Betriebsvereinbarung den Unternehmen geschenkt werden können – und

das in einer Situation, in der es der Branche so gut geht wie schon lange nicht mehr. Die Arbeitgeber wollen mit aller Gewalt eine Abkehr von tarifpolitischen Grundsätzen durchsetzen, die sich seit 40 Jahren bewährt haben: Sie wollen eine Neudefinition der Lohnformel. Die Inflationsrate soll demnach für die künftigen Entgelte keine Rolle mehr spielen. Ganz so, als könnten die Menschen in den nächsten Jahren auch ihrerseits Abschläge auf die gestiegenen Preise machen. Offenbar legt es Gesamtmetall auch in dieser Tarifrunde auf eine Kraftprobe an.

? direkt: Wie geht es jetzt weiter?

► Peters: Zunächst einmal werden wir noch bis nach Ostern die Warnstreiks fortsetzen. Schon hierbei wird sichtbar werden, dass mit uns ein Lohnverzicht nicht zu machen sein wird. Wir werden den Druck für unsere Forderung – 5 Prozent für 12 Monate plus Qualifizierung, Innovation und VWL – weiter verstärken. Und dann brauchen wir schnell Klarheit. Eine nochmalige wochenlange Hängepartie kommt nicht in Frage.

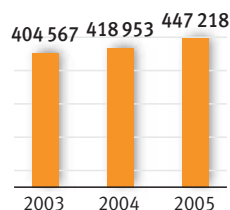
? direkt: Bedeutet das dann einen Arbeitskampf?

► Peters: Ich kann das nicht ausschließen, auch wenn wir natürlich eine Verhandlungslösung bevorzugen. Schließlich bedeutet ein Arbeitskampf immer auch Ein-

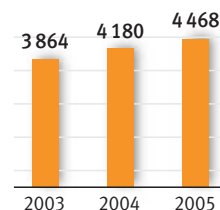
WENIGER LOHN, MEHR GEWINN

Entwicklung in den 8 DAX-Unternehmen, die zur Metallindustrie gehören

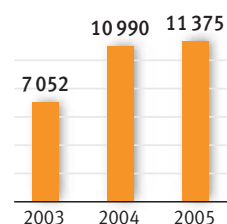
Umsatz in Millionen Euro



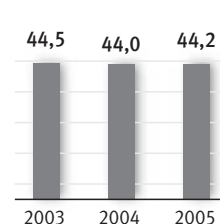
Dividende in Millionen Euro



Gewinne in Millionen Euro



Jahreslohn oder -gehalt, pro Kopf, in Tausend Euro



Quelle: IG Metall-Vorstand FB Wirtschaft

Die Zahlen in der Metall- und Elektroindustrie zeigen eindeutig nach oben. Die Forderung der IG Metall ist daher maßvoll, gerecht und bezahlbar.

schnitte für unsere Kolleginnen und Kollegen. Aber wir werden ihm auch nicht aus dem Weg gehen. Spätestens auf der Vorstandssitzung Ende April werden wir wissen, wie die Reise weiter geht. Dabei kann ich den Arbeitgebern schon eine Illusion nehmen: Wenn sie geglaubt haben, dass die IG Metall nicht kampffähig ist, dann sollten ihnen die Warnstreiks die Augen geöffnet haben.

Taten und Erfolge

► Informationen: Auseinandergelafert über 80 Zentimeter lang: Das beliebte Falblatt »Erkämpfte Erfolge« wurde auf vielfachen Wunsch neu aufgelegt, jetzt unter dem Titel »Tariferfolge auf einen Blick 1956 – 2005«. Über Abreißkalender, Glücksräder, Osterhasen, zerbrochene Bleistifte und vieles mehr informiert die Broschüre »ABC der Aktionen – Materialien zur Tarifrunde«. Gibt's in den Verwaltungsstellen. Täglich aktuelle Infos stehen nach wie vor im Internet unter www.metall-tarifrunde-2006.de

Neu: das Extranet

► Anmelden geht ganz schnell.
► Einfach mal reinschauen.

TEXTIL/BEKLEIDUNG

Null geboten

Nullrunde, unbezahlte Mehrarbeit, Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur noch betrieblich aushandeln, keinen Cent mehr für Azubis und »auf keinen Fall« eine tarifliche Verpflichtung zur Übernahme – das »boten« die Arbeitgeber in den ersten Verhandlungen. Gerade diese beiden Branchen leiden unter der schwachen Inlandsnachfrage, »kranken« also »an zu wenig Einkommen der Beschäftigten«, sagt IG Metall-Verhandlungsführer Peter Donath. Er forderte die Arbeitgeber vor der 3. Verhandlung (26. April) auf, ein »verhandlungsfähiges Angebot« vorzulegen.

Extranet

Tarifverträge online

Schon gewusst? Die Tarifdatenbank im Extranet bietet alle Tarifverträge online an. Ob Metall-Elektro, Textil-Bekleidung oder Holz und Kunststoff: Im Tarifindex lässt sich komfortabel recherchieren – nach Titel und im Volltext. Man kommt aber auch über die Branche oder das Tarifgebiet zum kompletten Tarifvertrag.

Exklusiv zur Tarifrunde gibt es jeden Tag die neuen Warnstreikzahlen aus den Bezirken. Ganz frisch sind auch die Plakatmotive

für die »heiße« Phase, die sich gut für Aushänge eignen.

Was Gesamtmetall in dieser Tarifrunde erreichen will und mit welchen Argumenten die IG Metall dagegen hält, fasst eine Onlinebroschüre mit dem Titel: »**Tarifrunde 2006 – Perspektive inklusive**« zusammen. Alles Wichtige zum Stand der Verhandlungen und den Hintergründen der Verhandlungen steht im Extranet. Die Broschüre gibt es natürlich auch zum Herunterladen.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

Regierung soll Pläne aufgeben

Prof. Dr. Armin Höland (»Im Gespräch«), lehrt an der Juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität in Halle. Er war an mehreren wissenschaftlichen Untersuchungen zum Kündigungsschutz beteiligt.

Die Bundesregierung soll ihre Pläne aufgeben, den Kündigungsschutz weiter zu verschlechtern. Dazu hat der DGB-Bundesvorstand die Regierung am 4. April aufgefordert. SPD und Unionsparteien planen, die Frist, von der an der Kündigungsschutz gilt, von 6 auf 24 Monate zu verlängern. Gleichzeitig sollen Arbeitsverträge nicht mehr ohne sachlichen Grund befristet werden dürfen. Das sieht der Koalitionsvertrag vor.

Anders als bei dem CNE-Gesetz, das in Frankreich Millionen Menschen auf die Straße treibt, sollen in Deutschland nicht nur junge Leute in den ersten 2 Jahren keinen Kündigungsschutz haben, sondern alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eingestellt werden. Unklar ist, ob das Sonderkündigungsrecht für Betriebsräte, Schwangere und Schwerbehinderte erhalten bliebe, für das bisher keine Wartezeit besteht.

Der DGB warnt, dass mit dem Regierungsplan die Arbeitslosigkeit, die Angst und Unsicherheit der Beschäftigten zunehmen. Gerade für junge Leute sei Verlässlichkeit wichtig. Dass sie einen sicheren Arbeitsplatz haben und ihr Ein-

kommen planen können, sei auch wichtig bei der Entscheidung für Familie und Kinder. Der Kündigungsschutz, so der DGB, »ist kein Einstellungshemmnis. Die Arbeitgeber haben schon heute vielfältige Möglichkeiten zur Flexibilisierung«.

Der Regierungsplan gefällt auch den Arbeitgebern nicht. Er geht ihnen nicht weit genug. Sie wollen nicht auf die sachgrundlosen Befristungen verzichten, sondern zwischen den sachgrundlosen Befristungen und den 24 Monaten Wartezeit beim Kündigungsschutz wählen können. Die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) hat noch mehr auf ihrer Wunschliste. Bei der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen soll Alter als Kriterium wegfallen; Ältere sollen also leichter rausgeworfen werden können. die unbeschränkt möglichen Befristungen für Ältere, mit denen die alte Regierung deren Beschäftigung fördern wollte und die das EuGH als diskriminierend verwarf, sollen nicht nur auf alle Arbeitslosen ausgeweitet werden. Zusätzliches Kriterium soll auch das »Bedrohtsein von Arbeitslosigkeit« sein.

KURZ NOTIERT

► **3,5 Prozent:** Für die Göttinger Messtechnikfirma Mahr gibt es einen Tarifabschluss. Die 700 Beschäftigten erhalten rückwirkend ab März 3,5 Prozent mehr Geld. Der Haustarifvertrag ist »maßgeschneidert für die mittelständische Industrie«, sagte IG Metall-Betriebsleiter Hartmut Meine.

► **Schlechte Prognose:** 2030 sind in Deutschland immer noch rund 2,3 Millionen Menschen arbeitslos, erwartet das Schweizer Wirtschaftsforschungsinstitut Prognos. Mehr als 1,4 Prozent Wachstum jährlich sei langfristig nicht drin. Langfristig werde die Arbeitslosigkeit dennoch sinken. Grund: die Bevölkerung geht zurück. Neue Jobs entstünden vor allem bei den Dienstleistungen: rund 1,5 Millionen. In der Industrie gehe fast jede 4. Stelle verloren.

► **Kampf um Smart-Jobs:** Der Smart-Betriebsrat kämpft mit der Belegschaft gegen den Abbau von 300 Stellen in Böblingen. Sie fordern Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan und wollen ein offenes Ausscheidungsmodell mit Job-Placement.

► **Solidarität:** 25 Gewerkschafter wurden in Weißrussland im Zuge von Demonstrationen gegen den autoritären Präsidenten Lukaschenko willkürlich verhaftet. Sie gehören zur Radio- und Elektronikergewerkschaft REPAM, die noch nicht vom herrschenden Regime gleichgeschaltet wurde. Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, verurteilte in einem Solidaritätsschreiben die Repressionen gegen unabhängige Gewerkschaften in Belarus.

► Im Gespräch

PROF. ARMIN HÖLAND

Universität Halle-Wittenberg

? **direkt:** Haben Sie Erkenntnisse, dass Lockerungen beim Kündigungsschutz mehr Arbeit bringen?

► **Höland:** Es gibt keine schlüssigen Hinweise, dass Einstellungen tatsächlich am Kündigungsschutz gescheitert sind.

? **direkt:** Er ist also auch keine Einstellungsbarriere für junge Leute?

► **Höland:** Seit mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 Befristungen ohne sachlichen Grund erlaubt sind, erhalten junge Menschen, die zum ersten Mal eingestellt werden, immer öfter Zeitverträge. Befristungen werden benutzt, um die Probezeit zu verlängern – was vom Gesetzgeber so nicht nicht wollte. Aber häufig münden sie in unbefristeten Verträgen.

? **direkt:** Nur etwa 15 Prozent der Gekündigten klagt dagegen. Nur 8 Prozent erhalten Abfindungen. Schützt das Gesetz überhaupt?

► **Höland:** Es greift natürlich erst, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist. Nur rund 10 Prozent der Klagen enden mit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Wichtig ist aber die präventive Wirkung des Kündigungsschutzgesetzes. Es beinhaltet feste Regeln, Verfahren, beteiligt bestimmte Institutionen und Personen – wie den Betriebsrat. Beschäftigte, für die das Gesetz gilt, wissen, dass ihnen nicht aus einer Laune heraus gekündigt werden kann. Das führt zu erheblich höherer Sicherheit. Wenn die Regierungskoalition ihren Plan verwirklicht, werden rund 50 Prozent der Beschäftigten bei einer Kündigung während der ersten beiden Jahre kein Klagerecht nach dem Kündigungsschutzgesetz mehr haben. Damit wird sich die Spaltung in Stamm- und Randbelegschaften verstärken. Begehrte Fachleute, die auf dem Arbeitsmarkt rar sind, haben weiterhin sehr sichere Arbeitsplätze. Aber daneben wird es – zusätzlich zu der wachsenden Schar geringfügig Beschäftigter – eine sich ausweitende Beschäftigungsgruppe mit nicht lange dauernden, unstablen Arbeitsverhältnissen geben.

Trend für die IG Metall zeigt eindeutig nach oben

Die IG Metall legt zu – das ist die schon jetzt sichere Prognose zum Endergebnis der Betriebsratswahlen. Bisher ist in über 1000 Betrieben gewählt worden, die Stimmen von gut einer Million Beschäftigte sind ausgezählt. Bis zum 31. Mai kann noch gewählt werden. Die IG Metall hat in vielen Betrieben Mandate hinzugewonnen: 83 Prozent der bisher neu gewählten Betriebsräte gehören der IG Metall an – das sind 10 Prozent mehr als bei den letzten Betriebsratswahlen.

In wirtschaftlich unsicheren Zeiten erkennen die Arbeitnehmer, welche Bedeutung ein starker Betriebsrat hat – das belegen die Ergebnisse, die bisher vorliegen. Auch die Wahlbeteiligung zeigt einen Trend nach oben: Sie liegt zur Zeit bei 74 Prozent – ein Plus von fast 4 Prozent gegenüber 2002.

Auch bei **Volkswagen**, dem Unternehmen, in dem die betriebliche Mitbestimmung in der Öffentlichkeit am stärksten unter Beschuss geraten war, haben sich die Beschäftigten nicht beirren lassen und der IG Metall ihr Vertrauen geschenkt. Mit 88,9 Prozent in allen Werken lag sie leicht

über dem Ergebnis von vor 4 Jahren (88,4 Prozent). Insgesamt fallen 227 der 248 Mandate an die IG Metall. 80,6 Prozent der Belegschaft beteiligten sich an der Wahl (2002: 78 Prozent). Jürgen Peters bewertet das IG Metall-Ergebnis bei VW als eindeutigen Erfolg für die Mitbestimmung: »Es sind all diejenigen in Politik und Publizistik Lügen gestraft worden, die gehofft hatten, die Affären der vergangenen Monate zum Anlass nehmen zu können, um das Modell der Mitbestimmung bei Volkswagen und in der gesamten Republik in Misskredit bringen zu können.«

Bei **Audi** bekommt die IG Metall in Ingolstadt 82,63 Prozent der Stimmen und damit 42 von 51 Sitzen. Die Wahlbeteiligung lag bei knapp 73 Prozent. Bei Audi in Neckarsulm gehen 89,25 Prozent der Stimmen an die IG Metall – 35 von 39 Sitzen.

Auch bei **BMW** konnte die IG Metall ihre Position behaupten und ausbauen: In Leipzig und Landshut gingen alle Mandate an die IG Metall. In München erreichte sie 47 von 51 Mandaten, in Regensburg 33 von 37 und in Dingolfing

39 von 45. An diesen beiden Standorten mussten die »Christlichen« Federn lassen: Sie verloren Mandate und sind zum Beispiel in Regensburg nur noch mit einem Sitz im Betriebsrat vertreten.

Bei **Epcos** (Heidenheim) wurden IG Metall und Betriebsrat für ihren Widerstand gegen Stellenabbau und Verlagerung belohnt. Bis 2008 soll die Hälfte der rund 600 Arbeitsplätze wegfallen. IG Metall und Betriebsrat suchen mit Hilfe einer Beratungsfirma eine Alternative für den Standort – alle Mandate gingen an die IG Metall. Bei Epcos München konnte die IG Metall erstmals die Mehrheit der Mandate erringen.

In vielen Unternehmen konnte die IG Metall der arbeitgebernahen AUB (Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte) Stimmen abnehmen. Etwa bei **Linde Engineering** in Pullach: 12 von 17 Betriebsratsmandaten gingen an die IG Metall – eines mehr als bei den letzten Wahlen. Die AUB verlor einen Sitz.

6 Mandate mehr als vor 4 Jahren kann die IG Metall bei **MAN Nutzfahrzeuge** in München verbuchen. Sie holt 34 von 35 Sitzen.

direkt hat aus der großen Zahl der Ergebnisse, die bei Redaktionsschluss bereits vorlagen, einige besonders interessante ausgesucht. Mehr Ergebnisse und Details gibt es täglich aktuell auf der Internetseite der IG Metall: www.igmetall.de/brwahl

Weitere Ergebnisse der Betriebsratswahlen in direkt 6/2006

Der Organisationsgrad der Betriebsräte steigt: Nach den bisherigen Auszählungen sind 83,2 Prozent der frisch gewählten Interessenvertreter IG Metall-Mitglieder (Endergebnis 2002: 73,3 Prozent).

TROTZ ENTSCHEIDUNG DES BAG

»CGM« bleibt ohnmächtiger Verein

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 28. März entschieden, den arbeitgebernahen Verein »Christliche Gewerkschaft Metall« (CGM) als tariffähige Gewerkschaft anzuerkennen.

Die IG Metall hat diese Entscheidung kritisiert. »In der Praxis bleibt die CGM eine ohnmächtige Organisation, weil sie mangels Mitglieder nicht die Mächtigkeit hat, ebenbürtig mit Arbeitgebern zu verhandeln und Forderungen im Ernstfall auch im Arbeitskampf durchzusetzen«, begründete IG Metall-Pressesprecher Georgios Arwanitidis die Kritik.

Entgegen dem Antrag der IG Metall billigte das Bundesarbeitsgericht in Erfurt der »CGM« das Recht zu, als Tariffähige Gewerkschaft aufzutreten. Die »CGM« habe in

der Vergangenheit entweder durch das Abschreiben von Tarifverträgen, die die IG Metall vorher durchgesetzt habe, oder durch Gefälligkeitstarifverträge einen »zweifelhaften Ruf« erworben, sagte Arwanitidis. In vielen Fällen betreibe der Verein Lohn- und Sozialdumping und unterwandere geltendes Tarifrecht. Dies verkenne das BAG, wenn es sich in seiner Entscheidung im Wesentlichen darauf berufe, aufgrund der Anzahl der abgeschlossenen Verträge sei die »CGM« eine Gewerkschaft. »Würden die Arbeitgeber Hunderte von Tarifverträgen mit einer Briefkastenfirma abschließen, käme auch niemand auf die Idee, es handele sich dabei um eine Gewerkschaft«, sagte der Pressesprecher der IG Metall.

TAGUNG

Für Abendroth

Am 2. Mai wäre Wolfgang Abendroth 100 Jahre alt geworden. Er verkörperte wie kein anderer die Geschichte der Linken in Deutschland. Aus diesem Anlass veranstaltet die IG Metall am 6. Mai in ihrer Vorstandsverwaltung in Frankfurt am Main eine Tagung, um an Wolfgang Abendroth zu erinnern. Das Programm beginnt um 10 Uhr und endet gegen 21 Uhr. Die Tagung steht unter dem Wahlspruch »Arbeiterbewegung – Wissenschaft – Demokratie«.

Die Veranstaltung wird von Jürgen Peters, Erster Vorsitzender der IG Metall, eröffnet. Ein Grußwort spricht Jürgen Habermas. Weitere Referenten sind unter anderen Frank Deppe, Lothar Peter, Georg Benz, Joachim Perels und Michael Buckmiller.

In der aktuellen Tarifrunde fordert die IG Metall neben einer Lohnerhöhung und mehr Qualifizierung einen Beitrag zur Innovation. Sie schlägt diesen Weg ein, weil

...Innovation

**Umfassende Beiträge zum Thema Innovation in der Zeitschrift »Computer Fachwissen«, Ausgaben 11 und 12/2005 (Autor: Ulrich Klotz vom Funktionsbereich Wirtschaft/ Technologie/Umwelt bei der IG Metall).
www.aib-verlag.de**

Innovation bedeutet: »Etwas Neues tun oder etwas, was bereits gemacht wird, auf eine neue Art machen« (Wirtschaftswissenschaftler Joseph Schumpeter)

sie davon ausgeht, dass nur durch ständige Innovation Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern sind.

Innovation (deutsch: Erneuerung) ist ein häufig gebrauchter, aber schwer zu fassender Begriff. Seit etwa 1950 wurde er vor allem für wissenschaftlich-technische Neuerungen verwandt: neue Produkte und Produktqualitäten, Herstellungsverfahren oder Arbeitsorganisation. Heute versteht man Innovation weniger als Gegenstand, sondern als einen Prozess der Veränderung in Produktion oder Organisation.

Um Innovationen zu erreichen, ist nach Ansicht vieler Experten vor allem ein »innovationsfreundliches Klima« notwendig. Die Beschäftigten brauchen sichere Ar-

beitsplätze, offene Kommunikation und möglichst hierarchiefreie Strukturen, um innovativ zu denken und zu arbeiten. Innovationen können nicht »verordnet« werden, sondern nur in einem Freiraum für Kreativität entstehen. Innovationshemmend sind nach Ansicht von Fachleuten Arbeitsbedingungen, in denen die Beschäftigten strengen Regelungen unterworfen sind und in eng begrenzten Bahnen arbeiten müssen (wie etwa in der tayloristischen Produktion).

Die IG Metall ist überzeugt, dass ein Innovationsklima durch entsprechende Voraussetzungen zu schaffen ist. Zurzeit gibt es in zu wenigen Unternehmen regelmäßige Produkt- und Investitionsplanung. Innovationen werden deshalb versäumt oder unterlassen, Arbeitsplätze geraten in Gefahr. Bei Betrieben, die in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten und deshalb mit der IG Metall Abweichungen vom Tarifvertrag vereinbaren wollen, zeigt sich häufig, dass sie zu wenig in Innovationen investiert haben. Die IG Metall will deshalb Innovationen in Tarif-

verträgen verankern. In die Praxis umgesetzt könnte das heißen: Der Arbeitgeber legt einmal im Jahr den Beschäftigten beziehungsweise dem Betriebsrat einen Innovationsbericht vor. Darin stellt er vor, was er in den nächsten 3 bis 5 Jahren an Neuentwicklungen und Investitionen plant. Auch über den Aufwand für Innovationen soll er Rechenschaft ablegen. Die Vorschläge werden mit dem Betriebsrat diskutiert und entsprechende Aktivitäten vereinbart. Ganz wichtig ist, dass die Beschäftigten – etwa durch Berichte auf Betriebs- oder Abteilungsebene – dabei einbezogen werden.

Eng verknüpft mit den geplanten Innovationen sind eine vorausschauende Personalplanung und Qualifizierung. Auch dazu fordert die IG Metall in dieser Tarifrunde tarifliche Regelungen, wie es sie in Baden-Württemberg seit 2001 gibt. Unter dem Motto »Besser statt billiger« laufen in den IG Metall-Bezirken Nordrhein-Westfalen sowie Niedersachsen und Sachsen-Anhalt Kampagnen, die innovatives Arbeiten in den Mittelpunkt stellen.

NIEDRIGLÖHNE

Würde verletzt

Löhne unterhalb des Existenzminimums sind sitten- und verfassungswidrig. Das gilt auch, wenn es sich um Tariflöhne handelt. Sie verstoßen gegen die durch das Grundgesetz geschützte Menschenwürde und das Sozialstaatsgebot. Das entschiedene Richter des Berliner Sozialgerichts.

Im konkreten Fall hatte eine allein erziehende Mutter geklagt, weil sie eine Putzstelle mit einem Stundenlohn von 5,93 Euro ablehnte. Die Arbeitsagentur sperrte ihr daraufhin das Arbeitslosengeld. Um das staatliche Existenzminimum zu erhalten, hätte sie mindestens 1010 Euro brutto verdienen müssen. Tatsächlich sollte sie nur 899 Euro erhalten. Auch die Europäische Sozialcharta garantiere Arbeitnehmern ein Entgelt, das »ausreicht, um diesen und deren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern«.

**Die Entscheidung der Richter des Berliner Sozialgerichts zu den Niedriglöhnen:
Aktenzeichen: S 77
AL 742/05 vom
27. Februar 2006**

BILDUNG

Lohr und Orb: Fusion

Die IG Metall-Bildungsstätten Bad Orb und Lohr bilden seit 1. April eine organisatorische Einheit. Schulleiter der beiden Standorte ist der bisherige Leiter von Lohr, Gerd Hof. Durch die Zusammenlegung sollen Synergieeffekte bei Auslastung, Organisation und Verwaltung erreicht werden. Die Bildungstätten werden intensiv mit den Verwaltungstellen und Bezirksleitungen – insbesondere im Süden und in der Mitte – zusammenarbeiten.

Jutta Kneiße, bisher Leiterin der Bildungsstätte Bad Orb, geht in den Ruhestand. Sie hatte die Qualitätsentwicklung vorangetrieben, die nun für alle Bildungsstätten der IG Metall eingeführt wird. Dabei müssen in 11 festgelegten Bereichen Anforderungen erfüllt werden: etwa eine systematische Auswertung der Bildungsarbeit und regelmäßige Entwicklungsgespräche mit den Beschäftigten.

GLEICHSTELLUNG

Zu wenig informiert

In der Gleichstellungsfrage bewegt sich in vielen Unternehmen noch immer sehr wenig. In einer Studie der Freien Universität (FU) Berlin waren 500 Unternehmen nach ihren Erfahrungen mit der »Vereinbarung zur Umsetzung der Gleichstellung in der Privatwirtschaft« befragt worden. Dabei zeigte sich: Nur gut die Hälfte der befragten Manager kannte die Vereinbarung überhaupt. Anstelle eines Gleichstellungsgesetzes hatten sich Bundesregierung und Spitzenverbände der Wirtschaft 2001 auf diese freiwillige Vereinbarung verständigt.

Insgesamt werde in den Betrieben nur wenig getan, erklärte Gertraude Krell von der FU Berlin. Eine wichtige Grundlage für Gleichstellungspolitik fehle in vielen Betrieben. Nur ein Viertel der befragten Unternehmen führten Personalstatistiken auch nach Geschlechtern.

BETRIEBSRATSLOHN

Übliche Laufbahn muss berücksichtigt werden

Das Entgelt freigestellter Betriebsratsmitgliedern darf weder geringer noch höher sein als das vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Auf die Berücksichtigung höherwertiger Tätigkeiten kann sich das Betriebsratsmitglied nur berufen, wenn ihm nach den betrieblichen Gepflogenheiten zwingend solche Arbeiten übertragen worden wären oder die Mehrzahl vergleichbarer Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht.

BAG vom 17. August 2005 – 7 AZR 528/04

ZEITVERTRÄGE

Zweck muss schriftlich vereinbart werden

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf nach § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) der Schriftform. Bei einer »Zeitbefristung« muss die Zeitangabe schriftlich festgehalten werden. Bei einer »Zweckbefristung« (das Arbeitsverhältnis endet nicht zu einem bestimmten Termin, sondern mit Erreichen eines Zwecks oder Ereignisses) muss der Zweck so genau bezeichnet werden, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses zweifelsfrei feststellbar ist.

BAG vom 21. Dezember 2005 – 7 AZR 541/04

BETRIEBSRENTEN

Unternehmensweite Regelung ist GBR-Sache

Für unternehmenseinheitliche Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung sind ausschließlich die Gesamtbetriebsräte (GBR) zuständig. Wenn die Gesamtbetriebsvereinbarung von einem Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet wird, der auch GBR-Vorsitzender ist, kann der Arbeitgeber noch nicht darauf vertrauen, dass der GBR die Vereinbarung auch beschlossen hat.

LAG München vom 23. März 2005 – 9 Sa 751/04

ENTLASSUNGEN

Arbeitsagentur muss früher informiert werden

Arbeitgeber müssen Massenentlassungen künftig früher bei der Arbeitsagentur anzeigen: schon vor dem Ausspruch der Kündigungen. Bisher mussten sie nur »rechtzeitig« vor dem Arbeitsende bei der Arbeitsverwaltung vorliegen. Sonst konnten die Entlassungen nicht vorgenommen werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab mit dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung auf und passte sie der des Europäischen Gerichtshofs an. (Nach EU-Definition ist eine »Entlassung« nicht das Arbeitsende, sondern der Ausspruch der Kündigung.)

Die geänderte Rechtsprechung macht Kündigungen, die vor diesem BAG-Urteil vollzogen wurden, allerdings nicht nachträglich unwirksam, wenn sie nicht früher als bisher angezeigt wurden. In diesen Fällen genießt der Arbeitgeber Vertrauensschutz. Einem kündigenden Arbeitgeber können nicht rückwirkend Handlungspflichten auferlegt werden, mit denen er nicht zu rechnen brauchte und die er nachträglich nicht mehr erfüllen kann.

BAG vom 23. März 2006 – 2 AZR 343/05

BETRIEBSRATSARBEIT

Zutrittsrecht auch für gekündigten Betriebsrat

Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts hat ein gekündigtes Betriebsratsmitglied das Recht, den Betrieb zu betreten, um seine Betriebsratsarbeit zu erledigen. Ein Hausverbot des Arbeitgebers ist grundsätzlich unwirksam.

Unter besonderen Umständen kann der Betriebsrat jedoch verpflichtet sein, vorher in Stichworten die beabsichtigte Betriebsratstätigkeit zu beschreiben und dabei anzugeben, wie lange sie voraussichtlich dauert. Das kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn ein Zeitbudget für Betriebsratstätigkeit vereinbart wurde.

LAG München vom 28. September 2005 – 9 TaBV 58/05

BETRIEBSÄNDERUNGEN

Kündigungsanhörung beendet Planungsphase

Hört der Arbeitgeber den Betriebsrat zu geplanten Kündigungen an, ohne zuvor einen Interessenausgleich versucht zu haben, entstehen für die betroffenen Arbeitnehmer Ansprüche auf Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG). Der Arbeitgeber kann den Interessenausgleich nicht nachholen. Der gerichtlich festzusetzende Nachteilsausgleich ist nicht durch eine – in einem späteren Sozialplan vereinbarte – Abfindung begrenzt.

LAG Brandenburg vom 8. November 2005 – 1 Sa 276/05

TARIFZUSTÄNDIGKEIT

Gewerkschaft ist frei in ihrer Entscheidung

Eine Gewerkschaft kann auf Grund ihrer Satzungs- und Tarifautonomie frei entscheiden, in welchen Bereichen sie tätig wird. Sie hat auch das Recht, den Zuständigkeitsbereich zu ändern – auch wenn für den neuen Bereich schon eine andere Gewerkschaft zuständig ist. Wenn 2 Gewerkschaften eindeutig in ihrer Satzung eine sich überschneidende Zuständigkeit verankert haben, können Arbeitgeber ihre Tarifzuständigkeit nicht rechtlich in Frage stellen.

BAG vom 27. September 2005 – 1 ABR 41/04

ARBEITSVERTRÄGE

Unklarheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers

Verwendet ein Arbeitgeber in Verträgen missverständliche Formulierungen, gehen Auslegungszweifel zu seinen Lasten. So ist die Formulierung »erhält Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe« nicht eindeutig. Gemeint sein kann eine statische oder eine dynamische Größe. In diesem Fall gilt die Dynamik, so dass Arbeitnehmer auch spätere Tarifierhöhungen verlangen können.

BAG vom 9. November 2005 – 5 AZR 128/05

► **Ratgeber:**
Das Buch »Arbeitsrecht« von Wolfgang Däubler gibt es in 6., überarbeiteter Auflage. Es berücksichtigt den neuesten Stand der Gesetzgebung und Rechtsprechung, etwa zu betrieblichen Bündnissen für Arbeit, Sonderregelungen bei Massenentlassungen, Kündigungsschutz für behinderte Menschen und Überwachung durch Technik.
Bund-Verlag, 398 Seiten, 14,90 Euro.

PREISE

Das Bundesinstitut für Berufsbildung schreibt den **Weiterbildungs-Innovations-Preis 2007** aus. Beteiligen können sich Unternehmen und Bildungseinrichtungen, die innovative Konzepte zur betrieblichen Weiterbildung entwickelt haben. Bis zu 5 Preise zu je 2500 Euro werden vergeben.

Unterlagen gibt es unter: www.bibb.de/wip

TERMINE

27. April

Auch am diesjährigen **Girls Day** haben junge Frauen wieder Gelegenheit, sich in Betrieben umzuschauen und sich über mögliche Berufschancen zu informieren. Über die IG Metall können Betriebsräte, die sich an der Initiative beteiligen, Info-Material und kleine Geschenke bestellen: www.igmetall-jugendshop.de
Mehr zur Aktion unter: www.girls-day.de

BÜCHER

Tarif-ABC: Die IG Metall-Jugend hat eine neue Arbeitshilfe herausgegeben, mit der vor allem jungen Mitgliedern Bedeutung und Inhalt von Tarifpolitik vermittelt werden soll. Das Tarif-ABC (Produktnummer 2546-3849) gibt es in den Verwaltungsstellen.

In Deutschland wird zu wenig in **Weiterbildung** investiert – auch wenn ihr Nutzen von kaum jemandem in Frage gestellt wird. Tarifliche Regelungen geben den Beschäftigten mehr Sicherheit bei Anspruch und Planung. Der Band

schildert die Erfahrungen aus Baden-Württemberg.

Reinhard Bahnmüller, Stefanie Fischbach: »Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs«. VSA-Verlag, 17,80 Euro.

PLAKAT-SPRÜCHE

»Osram Vertrauensleute: Her mit der Knete, sonst gibts wat uff die Birne!!!«

Plakataufschrift beim Glühbirnenhersteller Osram in Berlin

»Ohne Hose, Rock und Hemd – wir brauchen dringend 5 Prozent«

Ein Spruch der Herborner Metallerinnen, die sich fast hüllenlos präsentierten

»Arbeitgeber suchen Streit – wir sind bereit«

Ein Plakat bei Miele in Lehrte, einen Tag nach Ablauf der Friedenspflicht

»Das Denken ans Vermögen blockiert das Denkvermögen«

Aufschrift auf Metaller-Transparent bei Warnstreik in Bottrop

MATERIAL

► **Spiel für Betriebsräte:** Annette Becker, freigestellte Betriebsrätin der Sartorius AG in Göttingen und Leiterin der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, hat ein Spiel entworfen. »Betriebsrat ärgere Dich nicht!« ist ein anspruchsvolles Strategiespiel und richtet sich an Betriebsräte oder andere gewerkschaftlich orientierte Menschen. Mit einer Mischung aus Taktik und Glück versuchen maximal 4 Spieler Punkte zu sammeln. Das Spiel kostet 20 Euro. Zu bestellen bei Annette Becker, Telefon: 0 55 71/91 52 38 oder www.betriebsrat-aergere-dich-nicht.de.

► **Wettbewerb:** Wie kann man in der Arbeitswelt gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Gewalt aktiv werden? Der Verein gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus »Mach meinen Kumpel nicht an!« hat wieder den Wettbewerb ausgeschrieben »Im Netz gegen Rechts – Arbeitswelt aktiv«. Mehr Infos zu Teilnahmebedingungen, Workshops sowie einer Handreichung unter: www.gelbehand.de oder Telefon 02 11/43 01-193.

LESERBRIEF

Zu **Arbeit und Recht**, in **direkt 6/2006**, von **Lothar Papritz, Vertrauensmann, Immenhausen:**

»...muss ich leider eine recht schöne Wortwahl kritisieren. Unter »Arbeit und Recht« findet sich ein Artikel über Schadensersatz. Der Artikel ist sehr interessant, aber das Wort »Untergebene« geht doch an der Realität vorbei. »Untergebener« ist gleichzusetzen mit Kadavergehorsam, den es wohl in früheren Zeiten beim Militär gab. Heute ... würde ich zum Beispiel von »unterstellten Mitarbeitern« reden.«



Cartoon: mester / Nachdruck nur über CCC, www.ccs.net