



direkt 10

ANALYSEN, BERICHTE, GRAFIKEN ZU DEN THEMEN ARBEIT, WIRTSCHAFT UND SOZIALES

Inhalt

ARBEITSZEIT

Stunden erfassen und vergüten

Seite 2

STICHWORT

Was ist ein Prüfer?

Seite 4

TARIF

Dokumentation von Debatten

Seite 4

WEB 2.0

Wie die IG Metall im Netz sichtbar wird

Seite 5

GUT GEMACHT

Veyhl: mit Flyern werben

Seite 6

PRAXISTIPP

Werbung: Die neuen Azubis sind da

Seite 6

RENTE

Neuer Leitfaden für Rentenantrag

Seite 6

ARBEIT UND RECHT

Rückzahlung bei Arbeitgeberdarlehen

Seite 7

ANZEIGEN

Stellenangebote bei der IG Metall

Seite 8

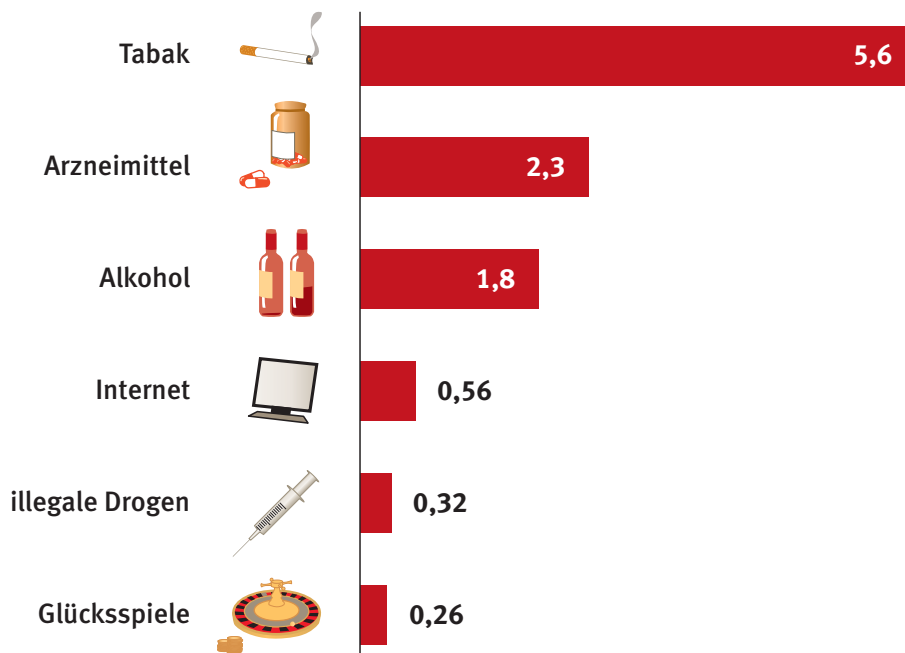
Sucht im Betrieb

Frühzeitig Hilfe anbieten

Missbrauch von Suchtmitteln schadet der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Betroffenen und hat immer negative Auswirkungen auf ihr Arbeitsumfeld. Wichtig ist deshalb, im Betrieb frühzeitig Hilfe anzubieten. Kontrolle und Verbote allein reichen nicht aus. Wirkungsvolle Suchtprävention ist nötig. | **Mehr auf Seite 3 »**

Sucht in Deutschland

Abhängige Menschen (in Millionen):



Quellen: »Epidemiologischer Suchtsurvey«; »Glücksspielverhalten und Glücksspielsucht in Deutschland«, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung sowie »Prävalenz der Internetabhängigkeit«, Universität Lübeck.

✂ | direkt 10 | 2014

Themen im Extranet

❖ **Mitgliederwerbung.** Mitglieder zu werben macht Spaß, ist aber nicht immer einfach. Der neue Werbedialog im Extranet unterstützt Aktive mit Tipps und zielgruppenspezifischen Themen. Der Dialog bietet Themen, Angebote, Flyer, Hilfestellungen und Antworten auf Fragen.

➡ extranet.igmetall.de/werbedialog

❖ direkt auch als E-Paper möglich. Anmeldung über: ➡ extranet.igmetall.de

Rote Ampel für überlange Arbeitszeit

Die meisten Beschäftigten arbeiten länger, als sie vertraglich müssen. Und erst recht länger, als sie gerne arbeiten würden. Die IG Metall setzt sich für Arbeitszeiten ein, die sich stärker an ihren individuellen Wünschen orientieren. Doch gelingen kann das nur, wenn vereinbarte Zeiten auch eingehalten werden können.

Alexander Farrenkopf, VK-Leiter, BMW, München:

»Wir hatten das Problem, dass viele Beschäftigte Arbeit mit nach Hause nahmen, aber die Arbeitszeit nicht erfasst wurde. Anfang dieses Jahres gelang es uns, eine Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit abzuschließen. Sie gilt bundesweit und legt fest, dass Beschäftigte sämtliche Arbeit, die sie außerhalb von BMW leisten, eigenhändig ins Zeitkonto eintragen müssen. Außerdem ist darin geregelt, dass sie das Recht



haben, außerhalb der teamüblichen Arbeitszeit unerreichbar zu sein, auch wenn sie arbeiten. In dem ganzen Prozess haben wir die Vertrauensleute in den einzelnen Bereichen intensiv beteiligt. Das ist wichtig, um gute und praktische Lösungen zu finden.«

Jörg Spies, Daimler, Stuttgart:

»Früher wurden Guthaben von über 100 Stunden gekappt. Ergebnis: Pro Jahr verfielen in der Zentrale rund 750 000 Stunden. Das betraf 12 000 Angestellte. Weil die Geschäftsleitung sich weigerte, die Kappingsregelung abzuschaffen, gingen wir den Weg über die Arbeitsgerichte. In unserer neuen Gleitzeitvereinbarung wird jede Stunde erfasst. Wir haben eine Ampelregelung. Ab 200 Plusstunden wird die Zeit im Monat



danach vergütet. Durch die Auszahlung entsteht Druck auf die Führungskräfte. Um mit ihren Budgets klarzukommen, achten sie selber darauf, dass nicht zu viele Stunden auflaufen. Im Schnitt liegen sie inzwischen nur noch bei 58 Stunden. Das ist im grünen Ampelbereich.«

Gerd Nickel, Betriebsrat, Atos IT, Düsseldorf:

»Gleit- und Mehrarbeit wurden früher auf einem Konto erfasst, sodass verdeckte Mehrarbeit nicht zu erkennen war. Jetzt sind in Tarifverträgen für alle Atos-Unternehmen zwei separate Konten geregelt: Auf dem Gleitzeitkonto darf nicht mehr als das 1,5-Fache der individuellen regulären Wochenarbeitszeit (IRWAZ) aufgebaut werden. Wird die 1-fache IRWAZ überschritten, erfolgt ein automatischer Warnhinweis an Beschäftigte, Betriebsrat und Vorgesetzten.



Letzterer muss klären, ob es sich um Mehrarbeit handelt. Wenn nicht, muss er ab der Obergrenze keine weiteren Plusstunden mehr annehmen. Zeiten auf dem Mehrarbeitskonto können durch freie Zeit oder Geld ausgeglichen werden.«

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall hat bestätigt, dass in vielen Betrieben (tarif-)vertraglich vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit auseinanderfallen. Die Kluft entsteht durch bezahlte und unbezahlte zusätzliche Arbeit.

Es gibt unterschiedliche Gründe für überlange Arbeitszeiten und dafür, dass Arbeitszeit verfällt. Beschäftigte mit »Vertrauensarbeitszeit« arbeiten zum Beispiel über die vereinbarte und bezahlte Arbeitszeit hinaus. Bei Gleitzeitkonten werden Plusstunden gekappt. Zeit- und Termindruck bei selbst gesteuerten Arbeitsprozessen halten Beschäftigte davon ab, die Arbeitszeiten einzuhalten. Viele arbeiten auch nach Feierabend zu Hause am Laptop oder Smartphone weiter.

Ziel der IG Metall ist: Alle Arbeitszeiten müssen erfasst und vergütet werden. Es darf keine Arbeitszeit verfallen. Das Recht hat sie dabei auf ihrer Seite: Tarifverträge und das Arbeitszeitgesetz kennen keinen Verfall von Arbeitszeit. Die Rechtsprechung toleriert auch keine unbezahlte Arbeitszeit.

Möglichkeiten, das Thema betrieblich anzugehen:

■ Bei Regelungen über Arbeits-

zeitkonten Kappung nicht zulassen. Individuelle Entnahmerechte der Beschäftigten vereinbaren. Um zu verhindern, dass Konten überlaufen, ein Ampelsystem einführen: Für die grüne Phase wird eine zulässige Schwankungsbreite festgelegt. Wird sie überschritten (gelbe Phase), vereinbaren Vorgesetzte und Beschäftigte, Guthaben abzubauen. In der roten Phase schaltet sich der Betriebsrat ein und legt mit Vorgesetzten Maßnahmen fest. Dabei geht es auch um die Leistungsbedingungen und Personalbemessung.

■ In Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit regeln, dass Arbeitszeiten zu Hause und unterwegs erfasst werden.

■ Wichtig auch: Die Beschäftigten sensibilisieren, wie sie selbst darauf achten können, dass sie ihre Arbeitszeiten einhalten können. Bei konkreten Schritten und betrieblichen Vereinbarungen sollten die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligt werden. ■

»Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben«, Broschüre mit Regelungsvorschlägen, als Download, Reihe »Zur Praxis«:

▶ extranet.igmetall.de/shop

→ Suche: 22706-36349

Impressum

direkt Der Infodienst der IG Metall; **Herausgeber:** Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner; **Beauftragter der Herausgeber:** Jan Engelhardt
IG Metall-Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantwort. i. S. d. P.)

Chefredakteurin: Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

Redaktion: Jan Chaberny, Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Antonela Pelivan

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher; **Bildredaktion:** Michael Schinke

Vertrieb: Thomas Köhler, Telefon: 069 66 93-22 24, Fax: 069 66 93-25 38,

▶ vertrieb@igmetall.de; **Druck und Versand:** apm AG, Darmstadt

Anzeigen: Zweifplus, Pallaswiesenstraße 109, 64293 Darmstadt

Telefon der Redaktion: 0800 446 38 25, **Fax:** 069 66 93-20 02, ▶ direkt@igmetall.de

Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Riskantem Konsum von Anfang an vorbeugen

Sucht ist eine Krankheit, die jeden treffen kann. Sie hat Auswirkungen auf die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und das Arbeitsumfeld der Betroffenen. Suchtprävention ist deshalb wichtig. Kontrolle und Verbote reichen nicht aus.

Eine Sucht entsteht nicht von einem Tag auf den anderen. Sucht ist eine Krankheit, die jeden treffen kann, sie entwickelt sich langsam, für den Betroffenen zu Beginn oft unmerklich. Später, wenn Leidensdruck und Handlungszwang den Alltag bestimmen, wird die Abhängigkeit spürbar, physisch und psychisch. Schließlich ist sie für jedermann sichtbar. Spätestens dann muss gehandelt werden.

Wichtig ist, möglichst frühzeitig einzugreifen und Hilfe anzubieten. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber dazu, gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz, die durch Alkohol, Medikamente, illegale Drogen oder Tabak entstehen, vorzubeugen. In vielen Betrieben allerdings erschöpft sich dieser Auftrag in unkoordinierten Einzelmaßnahmen. Das ist zu wenig.

Riskanter Konsum. In den vergangenen Jahren hat Suchtprävention einen immer größeren Stellenwert bekommen, sie soll riskantem Konsum vorbeugen. Menschen, die Suchtmittel konsumieren, sollen lernen, verantwortlich mit ihnen umzugehen, damit es gar nicht erst zur Abhängigkeit kommt.

Ob und wann eine solche entsteht, hängt von vielerlei Faktoren ab: der spezifischen Wirkung des Mittels, den körperlichen und psychischen Voraussetzungen, dem sozialen Umfeld. Wichtig ist: Suchtverhalten kommt auf allen betrieblichen Ebenen vor – und weist

Material

Handbuch

»Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe« heißt das Buch, das die IG Metall 2012 in einer aktualisierten Fassung veröffentlicht hat. Das Buch hat 288 Seiten und kann im Bund-Verlag für 24,90 Euro bestellt werden.

ein weites Spektrum auf. Vor allem riskanter Medikamentenkonsum hat deutlich zugenommen. Viele Beschäftigte greifen zu Pillen, um wachsenden Stress im Beruf auszuhalten. Suchtmittelmissbrauch muss deshalb in Verbindung zur Arbeitssituation gesetzt werden. Kontrolle und Verbote reichen nicht aus.

Für Betriebsräte gibt es viele Handlungsfelder. Sinnvoll ist, eine Betriebsvereinbarung auszuhandeln, in der eine Schweigepflicht für Suchtberater sowie Betriebsrat festgeschrieben wird und auch geregelt ist, wann und wie mit Betroffenen gesprochen wird und welche Hilfe es gibt. Wichtig sind ebenso vorbeugende Maßnahmen: Die Beschäftigten sollten über die Wirkung von Suchtmitteln informiert, Angebote zur Reduzierung des Konsums ermöglicht werden. Am besten ist es, wenn es im Betrieb einen eigenen Suchtbeauftragten gibt, einen Experten, der sich tief ins Thema einarbeitet. ■

Sucht als Krankheit

Medizinisches Krankheitskonzept der Sucht

- Das medizinische Konzept des Alkoholismus wurde von E. M. Jellinek zwischen 1946 und 1960 entwickelt und von der Weltgesundheitsorganisation übernommen.
- Alkoholranke sind nicht mehr in der Lage, ihren Alkoholkonsum zu steuern oder ein Leben ohne Alkohol zu führen. Das Konzept ist übertragbar auf andere Süchte.
- Das Bundessozialgericht traf 1968 die Grundsatzentscheidung, wonach »Trunksucht« eine Krankheit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist. Alkoholranke haben also einen Anspruch auf Heilbehandlung.

TEXTIL UND BEKLEIDUNG

Südwesten: fünf Prozent

Die Tarifkommissionen der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie diskutieren zurzeit, was sie in der anstehenden Tarifrunde fordern wollen. Die Baden-Württemberger haben sich schon im Juli entschieden. Sie fordern fünf Prozent höhere Entgelte und Ausbildungsvergütungen. Außerdem: Die Gespräche mit den Arbeitgebern zum demografischen Wandel sollen weitergehen. Die zentralen Tarifverhandlungen starten am 30. September. Die Verträge laufen Ende Oktober aus.

ARBEITSHILFE

GPS checken und planen

Ganzheitliche Produktionssysteme (GPS) müssen nicht miese, stressige Arbeit bedeuten. Mit dem »GPS-Check« bietet die IG Metall eine Arbeitshilfe zur Beurteilung, Verbesserung und Planung von GPS. Das Ziel: gute, sichere Arbeit mit nachhaltigen Verbesserungsprozessen über Beteiligung und Qualifizierung der Beschäftigten.

extranet.igmetall.de

- Praxis → Rat+Tat
- Produktion

SEMINAR BRIC UND USA

Globalisierung konkret

Vom 28. September bis 1. Oktober findet im Berliner Bildungszentrum der IG Metall ein Seminar statt, in dem Möglichkeiten vorgestellt werden sollen, sich mit den Interessenvertretern in den Ländern Brasilien, Russland, Indien, China (BRIC) und den USA zu vernetzen. Anmeldung und Programm zum Seminar »BRIC und USA. Praktische Erfahrungen und betriebliches Handeln«:

▶ Claudia.Kaczmarek@igmetall.de

❖ KÜCHENMÖBELINDUSTRIE GPS mitgestalten

Vom 24. bis 26. September findet in Erfurt das Seminar »Ganzheitliche Produktionssysteme (GPS): Chancen und Risiken – Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebsräte« von Arbeit und Leben Bielefeld statt. Interessenvertreter der Küchenmöbelindustrie erfahren, in welchen Bereichen sich GPS auswirkt und welche Möglichkeiten sie haben, diesen Prozess mitzugestalten. Anmeldung (Seminar-Nummer MVO-009):

► aulbi.de

Telefon: 0521 557772-0

❖ TEXTILE BRANCHEN Fachtagung für Aktive

Am 23. und 24. Oktober werden die Kritische Akademie in Inzell und der Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall eine bundesweite Fachtagung für die Betriebsräte in den textilen Branchen in Bad Kissingen durchführen. Informationen, Programm und Anmeldeformular gibt es unter:

► extranet.igmetall.de

→ IG Metall → Service

→ Termine

❖ STREIKKONFERENZ Beteiligung organisieren

Vom 2. bis 4. Oktober findet in Hannover die Konferenz »Gemeinsam Strategien entwickeln. Konflikte führen. Beteiligung organisieren.« statt. Veranstalter ist Verdi und die Rosa-Luxemburg-Stiftung. Unterstützt wird die Konferenz von IG Metall, GEW und IG BAU. Es gibt zahlreiche Workshops, die zum Teil auch von Metallerrinnen und Metallern organisiert werden. Programm und Anmeldung unter:

► rosalux.de/streikkonferenz

WAS IST EIGENTLICH ...

... ein Prüfer?

Rund 300 000 ehrenamtliche Prüfer nehmen Jahr für Jahr Hunderttausende Prüfungen in der Aus- und Weiterbildung ab. Prüfer sind Experten aus der betrieblichen Praxis. Voraussetzungen für das Amt sind eine abgeschlossene Ausbildung und mehrere Jahre Berufserfahrung.

Die Prüfer wählen und erstellen Aufgaben, begutachten die praktische Prüfung und führen Fachgespräche. Im Schnitt beansprucht das Prüferamt vier Tage im Jahr plus Vorbereitungszeit. Dafür sind die Prüfer von ihrem Arbeitgeber freizustellen.

Prüfer werden für fünf Jahre in den regionalen Prüfungsausschuss ihres Fachs berufen. Dort sitzen gleich viele Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sowie mindestens ein Berufsschullehrer. Für die Berufung sind die Kammern zuständig, also Industrie- und Handelskammer (IHK) und Handwerkskammer (HWK) vor Ort. Die Gewerkschaften schlagen die Arbeitnehmervertreter vor.

Praxisnah und fair. Ehrenamtliche Prüfer sind ein Vor-

teil für alle: Die Azubis und Weiterbildenden werden von Praktikern geprüft, die selbst einmal eine Ausbildung gemacht haben und die Arbeit im Betrieb kennen. Die Betriebe erhalten praxisnahe und faire Prüfungen für ihre künftigen Fachkräfte. Und schließlich profitieren auch die Prüfer selbst: Sie können sich mit Prüfern aus anderen Betrieben austauschen und ihr Fachwissen auffrischen.

»Als Prüfer gewinne ich Sozialkompetenz und Wissen darüber, welche Themen in der Branche gerade gefragt sind«, erklärt Rudi Hettinger, der als IT-Systemelektroniker bei IBM in Mainz arbeitet und Prüfungen bei der IHK Rheinhausen abnimmt.

Doch leider gibt es derzeit zu wenige ehrenamtliche Prüfer wie Hettinger. Er hofft, dass sich das ändert: »Wir wollen gute, faire Prüfungen. Dafür brauchen wir mehr engagierte und kompetente Arbeitnehmervertreter im Prüfungsausschuss. Sie sind unabhängiger als Arbeitgebervertreter. Und sie erhalten Qualifizierung über die IG Metall.« ■

Mehr Infos

❖ Prüfer werden

In vielen Regionen steht gerade die Neuberufung der Prüfer an. Wer Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung übernehmen will, kann sich bei der IG Metall vor Ort melden – oder unter

► pruefmit@igmetall.de

❖ Infos und Beratung

Mehr zum Prüferamt, zu Prüferseminaren und zur Beratung durch Experten vor Ort:

► pruefmit.de

Dort können sich auch bereits amtierende Prüfer registrieren, um Beratung und Qualifizierung zu erhalten.

TARIFRUNDE METALL UND ELEKTRO 2015

Extranet dokumentiert Debatten vor Ort

Setzen wir uns für eine Angleichung Ost bei der Jahressonderzahlung ein? Ist Bildung mobilisierungsfähig? Fragen, die IG Metall-Mitglieder in Tarifkommissionen, Konferenzen und anderen regionalen Veranstaltungen diskutiert haben. Die Ergebnisse sind zum Teil in Reso-

❖ Diskussionen

Berichte über die Diskussionsstände in den Bezirken:

► extranet.igmetall.de/metall-tarifrunde-2015

lutionen und Erklärungen festgehalten. Mehrheitlich votierten die Mitglieder für Zeit und Geld, für Weiterbildung und flexiblen Übergang in die Rente als Themen für die nächste Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Im Extranet sind die Diskussionen dokumentiert. ■

Blogs, Facebook und Co.: So wird die IG Metall im Internet sichtbar

Ob bei Organizing-Kampagnen, Öffentlichkeitsaktionen, bei Konflikten oder schlicht, um Informationen zu verbreiten – die IG Metall und ihre Aktiven setzen immer mehr auf Blogs, Facebook oder andere Onlinemedien.

Wenn man Mathias Wötzel fragt, warum er für die IG Metall bloggt, muss er nicht lange überlegen: »Um zu zeigen, dass wir präsent sind im Unternehmen«, sagt der Vertrauensmann des Windkraftanlagenbauers Senvion. »Wenn die IG Metall sichtbar ist, kommt das Management nicht auf dumme Ideen.«

Deshalb wird auf **Windpower-aktiv.de** über alle Aktivitäten der IG Metall im Betrieb berichtet: Über die Teilnahme der Kollegen am Respekt-Fußballturnier gegen Rassismus genauso wie über erfolgreiche Streikaktionen, mit denen die Belegschaft gemeinsam mit der IG Metall Anfang 2013 den Tarifvertrag erkämpft hat.

Seit 2010 bloggt die IG Metall bei Senvion, das bis Ende vergangenen Jahres Repower hieß. »Der Blog war für uns eine gute Möglichkeit, Informationen auch an uns noch nicht nahestehende Beschäftigte zu streuen und für unsere Aktionen zu mobilisieren«, sagt Gewerkschaftssekretärin Karin Wagner, die Senvion für die IG Metall betreut.

Windpower-aktiv.de ist kein Einzelfall. Ob bei Organizing-Kampagnen, bei Konflikten oder schlicht, um Informationen zu verbreiten – die IG Metall und ihre Aktiven setzen immer mehr auf Blogs, Facebook oder andere Netzmedien. Noch ist der Einsatz des Web 2.0 in der IG Metall überschaubar. Doch er nimmt zu. Hier Beispiele.

Die Vernetzungsseite. Schon fast anderthalb Jahrzehnte gibt es den Siemens-Dialog (**dialog.igmetall.de**): Die Seite ist »mehr

als ein Blog«, erklärt Hagen Reimer, der die Homepage als verantwortlicher Redakteur beim IG Metall-Bezirk Bayern betreut. Ein »Forum für alle Siemens-Beschäftigten«, wie es im Untertitel der Seite heißt. Hier wird über Entwicklungen in den Betrieben und im gesamten Konzern berichtet, auf Presseberichte verwiesen, Initiativen der Betriebsräte und der IG Metall vorgestellt. Es gibt aber auch ein geschütztes Diskussionsforum.

Der Kampagnenblog. Der Blog **Windstärke13.info** soll die Organizing-Kampagne der IG Metall beim Windkraftanlagenhersteller Enercon unterstützen. Das Unternehmen beschäftigt rund 13 000 Mitarbeiter und ist Branchenführer in Deutschland. Enercon war lange eine weitgehend gewerkschaftsfreie Zone. Mit einer groß angelegten Erschließungskampagne ist es der IG Metall inzwischen gelungen, die Wahl zahlreicher Betriebsräte zu initiieren. Über den Blog kann schnell reagiert und Öffentlichkeit geschaffen werden.

Der Aktivenblog. Komplette ehrenamtlich schreiben Metaller bei der Schaeffler-Gruppe.

Die »Schaeffler-Nachrichten der IG Metall« (**igmetall-schaeffler.de**) dienen vor allem dem Austausch von Informationen zwischen aktiven Metallerrinnen und Metallern an den verschiedenen Standorten des Maschinenbau- und Automobilzuliefer-Unternehmens untereinander und zwischen den IG Metall-Vertrauensleuten und der Belegschaft insgesamt. ■



Foto: privat

Interview mit Betriebsrat Norbert Lamm, der für den Blog »Schaeffler-Nachrichten« schreibt.

»Ein Blog ersetzt natürlich nicht das Gespräch.«

Norbert, seit neun Jahren betreibt Ihr sehr erfolgreich die Website »Schaeffler-Nachrichten der IG Metall«. Über welche Themen berichtet Ihr?

Norbert Lamm: Wir berichten zum Beispiel, wenn an einem Standort Entlassungen anstehen, wie momentan bei der Produktion von Großlagern für Windkraftanlagen in Wuppertal. Da macht es Sinn, dass an allen Standorten genau informiert wird. Vor einigen Jahren haben wir den Einsatz von Leiharbeit zum Thema gemacht. Das Management hat schnell gemerkt, dass das auch die Öffentlichkeit interessiert, und hat eingelenkt. Natürlich thematisieren wir es auch mal, wenn wir mit den Verhandlungen nicht weiterkommen. Dann hilft hin und wieder ein wenig Druck in der Öffentlichkeit.

Gibt es Themen, von denen Ihr lieber die Finger lasst?

Lamm: Manchmal gibt es schon Bedenken, dass ein Thema zu heikel sein könnte. Dann sprechen wir uns in der großen Redaktion genau ab und entscheiden gemeinsam. Mitunter ist es sinnvoll, bestimmte Sachen direkt mit den Beschäftigten zu besprechen. Ein Blog kann natürlich nicht die normale Gewerkschaftsarbeit, das Gespräch und die Präsenz im Betrieb ersetzen.

Ihr betreibt den Blog ehrenamtlich in Eigenregie. Ist das nicht sehr zeitintensiv?

Lamm: Nein, überhaupt nicht. Die meisten Informationen erstellen wir intern sowieso. Wir müssen sie also nur noch auf den Blog stellen. Das dauert keine fünf Minuten. Die Technik beherrscht jeder.

Wie koordiniert Ihr Euch bei so vielen Standorten?

Lamm: Wir treffen uns einmal im Jahr mit allen Redakteuren, das sind etwa 15 Kolleginnen und Kollegen. Ansonsten entscheidet jeder Vertrauensleutkörper eigenständig über seine Beiträge. Unser Ziel ist, dass einmal am Tag etwas Neues auf der Seite steht. Wenn's nicht aktuell ist, wird es uninteressant. ■

Werben mit Flyer-Aktionen

Hartmut Bauer ist seit Mai Vorsitzender des Betriebsrats beim Büromöbelhersteller Veyhl. In den Jahren zuvor hat er sich einen Namen als erfolgreicher Werber für die IG Metall gemacht.

Dass der Organisationsgrad in der Belegschaft bei Veyhl seit 2012 von 18,6 auf aktuell mehr als 53 Prozent erhöht werden konnte, ist in erster Linie den guten Argumenten von Hartmut Bauer zu verdanken. Er hat sich auch schon vor seiner Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden für die IG Metall stark gemacht. »Solidarität und gegenseitige Hilfe für alle dürfen keine Fremdwörter sein«, sagt Bauer. Für ihn gibt es kein Patentrezept, wie man Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall begeistern kann, denn jeder tickt anders. Darum ist es für Bauer wichtig, auf Nichtmitglieder individuell einzugehen.

Ebenfalls erfolgreich sind Bauers Flyer-Aktionen, bei denen er spezielle Probleme im Betrieb anspricht. So kommt das Gespräch mit den Beschäftigten schnell und zielgenau auf den Punkt. Und Bauer erfährt, worum es den Leuten im Einzelnen geht. »Oft treten Kollegen an mich heran, weil sie die Aktion gut gefunden haben und deshalb Mitglied werden wollen«, freut er sich. ■

Im ausführlichen Interview erzählt Hartmut Bauer, welche Verbesserungen Betriebsrat und Vertrauensleute für die Belegschaft erreichen konnten.

► extranet.igmetall.de

- Praxis
- Mitgliederwerbung
- Werbeaktion

Die Neuen beim Start begleiten

In den nächsten Wochen kommen neue Auszubildende in die Betriebe. Begrüßungsrunden und Informationstage erleichtern den jungen Kollegen, in der Arbeitswelt anzukommen.



Bald ist es so weit. Die neuen Azubis kommen in die Betriebe, junge Menschen, die frisch von der Schule nun die Arbeitswelt betreten – und für die alles neu ist: nicht nur die Inhalte ihrer Ausbildung. Sondern die gesamte Arbeits- und Berufswelt.

Wichtig ist, die jungen Kolleginnen und Kollegen nicht allein zu lassen, sondern sie auf ihrem Weg in die Arbeitswelt zu begleiten und ihnen das Ankommen im Betrieb zu erleichtern. So können sie rasch Fuß fassen, sich einen Überblick verschaffen – auch über die Arbeit des Betriebsrats und der IG Metall.

Am besten gelingt die Ansprache der Neuen mit Begrüßungsrunden und auf Informationsveranstaltungen gleich zu Ausbildungsbeginn. Bei Bosch in Homburg haben Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie IG Metall damit gute Erfahrungen gemacht: 70 Auszubildende kamen in diesem Jahr zusammen mit ihren Eltern zum Informationstag. Auf diesem berichteten Betriebsräte und IG Metall über Rechte und Pflichten, Übernahmemöglichkeiten sowie tarifli-

che Ansprüche für Mitglieder, sprachen mögliche Probleme an, die während der Ausbildung auftreten können, und verteilten Informationsmaterial an die neuen Auszubildenden.

In lockerer Atmosphäre, bei Essen und Getränken, konnten sich die neuen Kollegen zudem mit den Jugend- und Auszubildendenvertretern unterhalten.

Für viele ein erster Schritt zur Mitgliedschaft – auch bei KSM Castings in Wuppertal. Jahr für Jahr organisiert der Betriebsrat zum Ausbildungsstart Begrüßungsrunden für die Auszubildenden. Bei diesen ist immer der Jugendsekretär der IG Metall dabei. Die jungen Kollegen bekommen so Informationen zum Betrieb und zur Ausbildung – und lernen zugleich die IG Metall kennen. ■

Wissen

► Basisansprache für die Neuen

■ Für Begrüßungsrunden gibt es Einladungen und Präsentationen. Die Broschüre »Begrüßungsrunden organisieren« enthält einen Leitfaden mit Zeitplan. Das ganze Materialpaket gibt es unter:

► apo.igmetall.de

→ Betrieb → Basisansprache

SERVICE

Neuer Leitfaden hilft, Rente zu beantragen

Die Rente wird nicht automatisch überwiesen. Um Rentenzahlungen zu erhalten, müssen Beschäftigte unbedingt einen Antrag stellen. Betriebsräte und Vertrauensleute sind häufig die erste Anlaufstelle bei Fragen. Ein neuer Leitfaden hilft Beschäftigten und Aktiven, sich auf Fragen zum Rentenantrag

► Der Leitfaden

Der Leitfaden »Rentenantrag. Worauf es ankommt.« ist hier zu bestellen:

► extranet.igmetall.de/shop

→ Suche:

29029-49824

vorzubereiten. Die Versichererberaterinnen und -berater der IG Metall unterstützen Betriebsräte und helfen Beschäftigten, den Rentenantrag richtig und vollständig auszufüllen.

Vereinbart die Termine mit dem Beratungsteam am besten frühzeitig über die IG Metall-Verwaltungsstelle. ■

❖ BETRIEBSVERFASSUNG

Fehlerhafte Einladung zur Sitzung des Betriebsrats

Die Beachtung des Paragraphen 29 Absatz 2 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die dort ausdrücklich angeordnete Ladung der Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung ist wesentlich für die Wirksamkeit eines in der Sitzung gefassten Betriebsratsbeschlusses. Fehlt die Tagesordnung oder soll sie in der Sitzung ergänzt werden, ist das möglich, wenn alle Betriebsratsmitglieder einschließlich aller Ersatzmitglieder rechtzeitig zur Sitzung geladen wurden und die nach Paragraph 33 Absatz 2 BetrVG beschlussfähig Erschienenen in dieser Sitzung eine Ergänzung oder Erstellung der Tagesordnung einstimmig beschließen. Die Mehrheit des Gremiums reicht dafür nicht aus. ■

Bundesarbeitsgericht

(BAG) vom 22. Januar 2014 – 7 AS 6/13 – sowie BAG vom 15. April 2014 – 1 ABR 2/13 (B)

❖ URLAUBSRECHT

Ersatzurlaub bei Verzug des Arbeitgebers

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und gewährt er dem Arbeitnehmer trotz einer entsprechenden Aufforderung während des Kündigungsrechtsstreits keinen Urlaub, so gerät er im Regelfall auch ohne Mahnung seitens des Arbeitnehmers mit der Gewährung des Urlaubs in Verzug, wenn die Kündigung unwirksam ist. Der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch wandelt sich um in einen Schadensersatzanspruch, der auf Gewährung von Ersatzurlaub gerichtet ist. ■

BAG vom 6. August 2013 – 9 AZR 956/11

Mehr Wissen

❖ Entwicklungen der Betriebsratsarbeit

Der dritte Abschnitt des Betriebsverfassungsgesetzes regelt unter der Überschrift »Geschäftsführung des Betriebsrats« die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Betriebsräte, also für ihre Arbeitsbedingungen. Dennoch ist davon auszugehen, dass er nicht alle Probleme der Betriebsratsarbeit rechtlich klar, widerspruchsfrei und unter den heutigen Bedingungen überzeugend regelt.

Das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht befasst sich in seiner neuen Schriftenreihe »Die Arbeitsbedingungen des Betriebsrats« mit der Frage, ob die gesetzliche Konzeption der Arbeit der Betriebsräte und ihre Konkretisierung durch die Rechtsprechung noch passen beziehungsweise, wo neue Überlegungen angebracht erscheinen. PDF zum Herunterladen:

► hugo-sinzheimer-institut.de

→ Veröffentlichungen

→ HSI-Schriftenreihe

❖ KÜNDIGUNG

Produktionsverlagerung ins Ausland

Die unternehmerische Entscheidung, die Produktion aus einem deutschen in einen ausländischen Betrieb zu verlagern, kann eine Kündigung aus betrieblichen Gründen rechtfertigen. Die aus Paragraph 1 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen anzubieten, bezieht sich grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem ausländischen Betrieb des Unternehmens.

Etwas anderes kann gelten, wenn der ganze Betrieb oder ein organisatorisch abgegrenzter Betriebsteil ins Ausland verlagert wird. ■

BAG vom 29. August 2013 – 2 AZR 809/12

❖ BETRIEBSVERFASSUNG

Zuordnung eines Betriebsteils

Beteiligen sich die Arbeitnehmer eines betriebsratslosen Betriebsteils im Sinne des Paragraphen 4 Absatz 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) aufgrund einer Abstimmung nach Paragraph 4 Absatz 1 Satz 2 BetrVG an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb, verliert der Betriebsteil seine gesetzlich fingierte Eigenständigkeit.

In einem solchen Fall wird der Betriebsteil Teil des Hauptbetriebs, nach dessen Verhältnissen sich die Voraussetzungen für die Aufstellung eines Sozialplans im Sinne des Paragraphen 112 Absatz 4 BetrVG bestimmen. ■

BAG vom 17. September 2013 – 1 ABR 21/12

❖ VERTRAGSKONTROLLE

Rückzahlungsklauseln bei Arbeitgeberdarlehen

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsklausel über ein Arbeitgeberdarlehen ist dann unwirksam, wenn sie den Arbeitgeber zur Kündigung des Darlehensvertrags zu weitgehend berechtigt.

Dies ist dann der Fall, wenn die vollständige Rückzahlung des Darlehens auch dann verlangt werden kann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses allein durch Gründe des Arbeitgebers veranlasst wurde. ■

BAG vom 12. Dezember 2013 – 8 AZR 829/12

❖ SCHADENSERSATZ

Behinderung muss dem Arbeitgeber bekannt sein

Ein schwerbehinderter Stellenbewerber hat nach erfolgter Ablehnung nur dann einen Anspruch auf Entschädigung, wenn die Nichtberücksichtigung wegen der Behinderung erfolgt ist. Dies setzt voraus, dass dem potenziellen Arbeitgeber die Behinderung bekannt war. Hatte der Arbeitgeber keine Kenntnis davon und war die Behinderung bei dem Bewerbungsvorgang auch nicht offenkundig, muss – wenn später ein Schadensersatzanspruch durchgesetzt werden soll – der Bewerber den Arbeitgeber über die Behinderung informieren.

Ausnahmsweise kann die Information auch im Lebenslauf gegeben werden. Dies muss jedoch deutlich und an vorgehobener Stelle geschehen und der Lebenslauf muss auch ausdrücklich zum Bestandteil des Bewerbungsschreibens erklärt worden sein. ■

BAG vom 26. September 2013 – 8 AZR 650/12

Stellenangebote

Der IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main sucht eine **Mitarbeiterin** oder einen **Mitarbeiter** (politische Sekretärin/politischer Sekretär) im Bereich Personalentwicklung. Schwerpunkt der Tätigkeit ist die Rekrutierung und Entwicklungsplanung von Personal. Die Vollzeitstelle ist zunächst auf drei Jahre befristet und soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzt werden. Interessierte können sich bis 30. September ausschließlich online über die Internetseite der IG Metall bewerben. Anforderungsprofil und Bewerbungsformular:

- ▶ igmetall.de
 - IG Metall
 - Job & Karriere
 - Freie Stellen

Im Rahmen ihrer Nachwuchsförderung bietet die IG Metall regelmäßig ein Traineeprogramm an. Auch für 2015 sucht der IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main **Trainees** für den bundesweiten Einsatz. Die Seminar- und Trainingsphasen sowie die Praxiseinsätze in allen Gliederungen (beim Vorstand, in den Bezirken und in den

Verwaltungsstellen) geben vertieften Einblick in die Organisation und bereiten Trainees systematisch auf den Einstieg in die hauptberufliche Gewerkschaftsarbeit vor. Die zwölfmonatige Ausbildung startet 2015 jeweils im Mai und im November. Interessierte können sich bis 15. Oktober ausschließlich online über die Internetseite der IG Metall bewerben. Anforderungsprofil und Bewerbungsformular:

- ▶ igmetall.de
 - IG Metall
 - Job & Karriere
 - Freie Stellen
 - Bundesweit
 - Suche: Trainee-Programm

Offene Stellen bei der IG Metall

Der Stellenmarkt der IG Metall zeigt freie Jobs an und bietet außerdem die Möglichkeit, sich online zu bewerben:

- ▶ igmetall.de
 - IG Metall
 - Job & Karriere
 - Freie Stellen

Die IG Metall-Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm sucht eine **politische Sekretärin** oder **einen politischen Sekretär**. Aufgaben sind unter anderem die Betreuung von Betrieben, die arbeits- und sozialrechtliche sowie tarifliche Beratung von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Mitgliedern. Es handelt sich um eine unbefristete Vollzeitstelle, die zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu besetzen ist. Die Bewerbungsfrist endet am 15. September. Weitere Informationen zum Stellen- und Anforderungsprofil sowie Kontakt unter:

- ▶ extranet.igmetall.de
 - IG Metall
 - Stellenausschreibungen

Seminar

■ 1. bis 4. September

Die Forderung nach flexibler Arbeitszeitgestaltung wird in den Betrieben immer wieder diskutiert. Das Seminar von Arbeit und Leben Bielefeld »Aktuelle Entwicklungen und Fragen der Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeitszeitflexibilisierung in der Caravanindustrie« beleuchtet die aktuelle Situation und zeigt, welche Möglichkeiten Betriebsräte haben, Arbeitszeit zu gestalten. Veranstaltungsort: Düsseldorf. Infos und Anmeldung zum Seminar 14MVO-008:

- ▶ aulbi.de
 - Betriebsräte
 - BR-Programm
 - Betriebsverfassungsrecht

Anzeige

POWERSPARER*

Bis zu 10% Rabatt¹ auf Ökoenergie für Metaller.

Jetzt informieren und wechseln!
→ entega.de/igmservice
→ 0800 9011 821 (kostenfreie Servicenummer)

EINE KOOPERATION MIT

SERVICE

→ entega.de

¹ Die IG Metall-Rabatte in den Tarifen ENTEGA Ökostrom und ENTEGA Klimaneutrales Erdgas sind exklusiv erhältlich für Neukunden, die Mitglied der IG Metall sind. Der Tarif ENTEGA Ökostrom ist zudem nur für Kunden mit einer durchschnittlichen jährlichen Stromverbrauchsmenge von bis zu 50.000 kWh erhältlich, der Tarif ENTEGA Klimaneutrales Erdgas nur für Kunden mit einem jährlichen Erdgasverbrauch von bis zu 200.000 kWh. Die IG Metall-Rabatte werden jeweils auf der entsprechenden Jahresverbrauchsabrechnung gewährt. Denjenigen IG Metall-Mitgliedern, die bereits ENTEGA Kunden sind, unterbreiten wir gern per Telefon ein gesondertes Angebot.

direkt
10 | 2014

8