



direkt 11

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

Inhalt

MASCHINENBAU
Demografie verändert die Branche

Seite 2

FREIHANDEL
IG Metall fordert: Ceta nachbessern

Seite 2

STICHWORT
Mobile Arbeit

Seite 4

AUTOBRANCHE
IG Metall für faire Zusammenarbeit

Seite 5

IM GESPRÄCH
Herausforderungen in Luft- und Raumfahrt

Seite 5

GUT GEMACHT
Tarifbindung im Handwerk

Seite 6

PRAXISTIPP
Was tun, wenn Arbeit krank macht

Seite 6

ARBEIT UND RECHT
Klarheit über Kündigungsfrist

Seite 7

ZU GUTER LETZT
Mitbestimmung

Seite 8

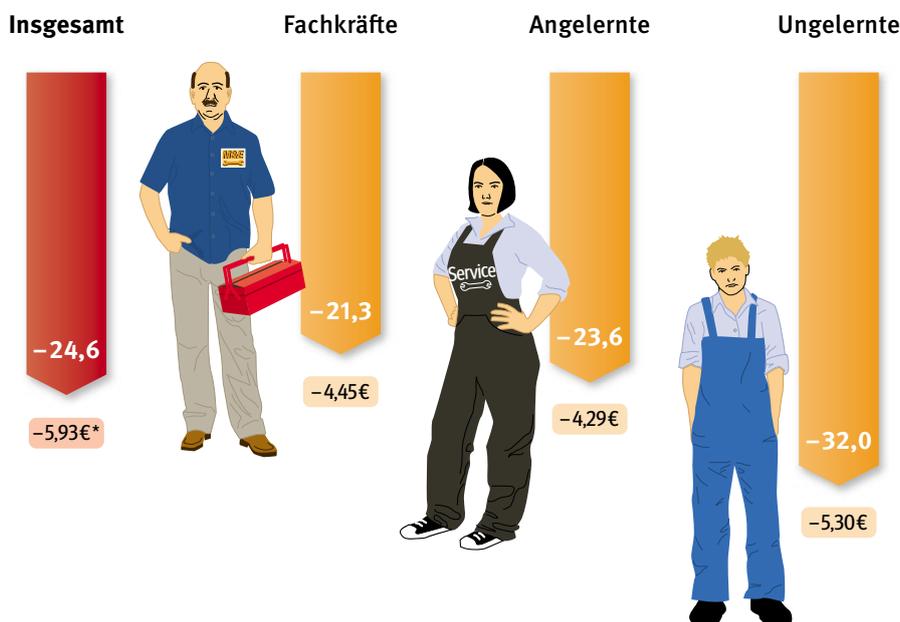
Sozialstaatskongress

IG Metall macht Sozialstaat

Digitalisierung, Globalisierung, Ungleichheit – der Sozialstaat steht vor vielen Herausforderungen. Die IG Metall will ihn in Betrieben und Tarifverträgen mitgestalten, damit Arbeit und Leben sicher, gerecht und selbstbestimmt sind. Auf ihrem Sozialstaatskongress diskutiert sie Forderungen und Lösungen. | **Mehr auf Seite 3 »**

Ohne Tarif weniger in der Tasche

So viel verdienen Vollzeitbeschäftigte in Metall- und Elektrobetrieben ohne Tarifbindung weniger als Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben (in Prozent):



*je Stunde, Verdienststrukturerhebung 2010
 Quelle: Statistisches Bundesamt; IG Metall, Fachbereich Grundsatzfragen

direkt 11 | 2016

Das Thema im Extranet

- ❖ **Neue Auszubildende:** willkommen im Klub
- ❖ **Arbeitszeit:** neues Material zur Kampagne
- ❖ **Alterssicherung:** Rentenkonzept der IG Metall

Das Extranet: extranet.igmetall.de

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

Metaller und der Wandel im Maschinenbau

Metallerinnen und Metaller im Maschinenbau diskutieren am 29. und 30. September Herausforderungen der Branche wie Kostendruck, Digitalisierung und Demografie. Wir befragten Betriebsräte dazu.

Sabine Kuhlmann, GBR-Vorsitzende, Oerlikon Textile, Remscheid: »Nachdem unser Hauptkunde in China die Bestellungen massiv gedrosselt hat, begannen wir Arbeit-



nehmervertreter, uns mit Alternativen zum üblichen Personalabbau und Lohnverzicht zu beschäftigen. Die Reaktion der Geschäftsleitung war: Wir brauchen Eure Ideen, lasst uns das gemeinsam machen. Jetzt gibt es gemeinsame Projekte zu Demografie und Wissenstransfer und zu Industrie 4.0.«

Oliver Setzer, BR-Referent, Thyssen-Krupp Elevator, Berlin:

»Das Durchschnittsalter ist an einigen Standorten, vor allem im Osten, über 50 Jahre. Und die Tätigkeit gerade von



Monteuren ist hoch belastend. In Workshops haben wir Beschäftigte gefragt, was aus ihrer Sicht notwendig ist. Jetzt verhandeln wir über neue Betriebsvereinbarungen. Aber um zu einer konsequent alternsgerechten Arbeitsgestaltung zu kommen, haben wir noch einen langen Weg vor uns.«

Ute Schurr, BR-Vorsitzende, Voith Turbo, Heidenheim:

»Wir stehen unter hohem Kostendruck. Die Auslastung schwankt stark und damit die Arbeitszeiten. Darunter haben



vor allem Beschäftigte in der Fertigung zu leiden. Unsere Antwort darauf: mit der Belegschaft und IG Metall Konzepte entwickeln, zum Beispiel Arbeitszeitregelungen, die sowohl die Kostensituation als auch die Arbeitsbedingungen verbessern und die Arbeitsplätze nachhaltig sichern.«

Hardy Müller, BR-Vorsitzender, Waldrich-Coburg:

»Die Globalisierung hat uns auch Vorteile gebracht: Wir gehörten einer US-Firma, dann kaufte uns ein deutscher Konkurrent. Beide investierten nur das Notwendigste. Vor elf Jahren übernahmen uns Chinesen. Sie haben bisher 50 Millionen investiert und alle Marktbeschränkungen aufgehoben. Wir können seitdem in allen Sparten weltweit anbieten.«



IG Metall fordert: Ceta muss nachgebessert werden

Internationaler Handel muss nach demokratischen Regeln fair und sozial gestaltet sein. Ceta und TTIP werden diesen Erwartungen nicht gerecht, kritisiert die IG Metall. Sie fordert, Ceta nachzubessern und die TTIP-Verhandlungen neu zu starten.

Am 27. Oktober wollen Europäer und Kanadier das Abkommen Ceta unterzeichnen. Es soll Handels- und Zollbarrieren beseitigen. Ein Teil soll bereits in der ersten Hälfte 2017 vorläufig angewendet werden.

Unter der Losung »STOP CETA TTIP« gab es am 17. September in sieben Großstädten Demonstrationen. Ceta ist – wie das geplante Abkommen mit den USA, TTIP – immer noch sehr umstritten.

Druck durch Gewerkschaften und andere zivilgesellschaftliche Gruppen sorgte bei Ceta schon für Verbesserungen. Ein Erfolg: Auch die nationalen Parlamente müssen zustimmen. Kanada hat sich zudem verpflichtet, die noch ausstehenden ILO-Kernarbeitsnormen zu unterzeichnen: das Verbot von Kinderarbeit und das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen. Auch beim Investitionsschutz wurde etwas erreicht: Wenn Firmen auf Schadensersatz klagen, weil sie Investitionen durch neue nationale Gesetze gefährdet sehen, entscheiden nicht private Gerichte, sondern ein unabhängiger Gerichtshof. Eine Berufungsinstanz kann Verfahren überprüfen und Schiedssprüche ändern.

Für die IG Metall reicht das aber nicht aus. Für sie ist Ceta nur akzeptabel, wenn es deutlich nachgebessert wird. Die IG Metall fordert:

- die Gerichtsbarkeit beim Investorenschutz erneut zu überprüfen, vor allem die Beachtung von nationalem Arbeits- und Sozialrecht durch internationale Gerichte zu klären,
- die öffentliche Daseinsvorsorge, also die Versorgung der Bevölkerung mit wesentlichen Gütern und Dienstleistungen, vom Investorenschutz auszunehmen,
- Tariftreuerregelungen bei öffentlichen Ausschreibungen für zulässig zu erklären und
- die Durchsetzbarkeit von Arbeitnehmerrechten zu sichern und Sanktionen zu ermöglichen, wenn sie nicht eingehalten werden.

Bei TTIP setzt sich die IG Metall nach den bisher 14 erfolglosen Verhandlungsrunden für einen neuen Anlauf nach der Präsidentschaftswahl in den USA ein. ■

Mehr zum Thema, darunter die gewerkschaftlichen Kriterien für faire Handelsabkommen, könnt ihr nachlesen unter:

► extranet.igmetall.de

→ Politik → Wirtschaft

Impressum

direkt Der Infodienst der IG Metall

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner
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 93-2224, Fax: 069 66 93-2538,

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

Anzeigen: Zweiplus, Pallaswiesenstraße 109, 64293 Darmstadt

Telefon der Redaktion: 0800 446 38 25, Fax: 069 66 93-2002, ► direkt@igmetall.de

Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

❖ BETRIEBSRÄTEPREIS

Preise für gute Arbeit im Betriebsrat

Auf dem 13. Betriebsrätetag vom 8. bis 10. November zeichnet eine Jury Praxisbeispiele guter Betriebsratsarbeit mit dem Betriebsrätepreis aus. Im Organisationsbereich der IG Metall sind folgende Betriebsräte nominiert:

- Bosh: betriebliches Gesundheitsmanagement
- Daimler: Beteiligungskampagne mobile Arbeit
- Marquardt: Beschäftigungssicherung und Bildungsteilzeit
- Thyssen-Krupp: internationales Rahmenabkommen mit Mindeststandards

Die insgesamt 14 Nominierten stellen ihre Projekte auf dem Betriebsrätetag im alten Plenarsaal des Bundestags in Bonn vor. Neben dem Hauptpreis vergibt die Jury aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Arbeitsrecht vier Sonderpreise. Mehr zu den Nominierten findet Ihr hier:

▶ extranet.igmetall.de/betriebsraetepreis

Zu Hintergründen und Programm des Betriebsrätetags:

▶ betriebsraetetag.de

❖ HOLZ UND KUNSTSTOFF

Tagung über Arbeitszeit

Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist das Thema der Bundesbranchenkonferenz für die Holz- und Kunststoffindustrie. Darüber wird in Foren diskutiert. Die Fachtagung (nach § 37 Abs. 6 BetrVG) ist am 9. und 10. November in Höxter. Wer Interesse hat, sollte sich bis spätestens 11. Oktober anmelden. Ansprechpartnerin für Rückfragen und Anmeldungen:

▶ Christina.Kieneke@igmetall.de

WAS IST EIGENTLICH ...

... mobile Arbeit?

Mobile Arbeit muss nicht unterwegs erledigt werden, kann sie aber. Wird Arbeit mobil ist sie nicht an einen Platz im Betrieb gebunden. Sie wird von unterwegs im Zug, von zu Hause, im Café oder Garten erledigt.

Viele Beschäftigte schätzen es, hin und wieder von zu Hause aus zu arbeiten oder Dinge unterwegs zu erledigen. Sie können so Privat- und Berufsleben besser vereinbaren, Arbeit ungestört erledigen oder sich ihre Zeit freier einteilen. Mehr als ein Drittel gaben schon 2013 bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall an, sie möchten einen Teil ihrer Zeit von zu Hause arbeiten. Arbeitgeber versprechen sich von mobiler Arbeit, dass sie Effizienz steigert, Büroflächen sparen können und von den Beschäftigten eine Arbeitszeitflatrate bekommen, spricht: Arbeit jederzeit und überall abrufen können.

Auch mal abschalten Damit auch mobile Arbeit Grenzen hat, sollten Betriebsräte

sie regeln. Für Beschäftigte, die von zu Hause oder unterwegs arbeiten, gelten die gleichen tariflichen und gesetzlichen Regeln wie im Betrieb. Es reicht aber nicht aus, auf die Regeln zur Arbeitszeit hinzuweisen. Um sie einzuhalten, muss Arbeitszeit außerhalb des Betriebs erfasst werden. Einige Betriebe überlassen es den Beschäftigten, ihre Arbeitszeit außerhalb des Betriebs selbst aufzuschreiben.

Die Erfassung und Vergütung der Arbeitszeit steht an erster Stelle, wenn es um Regeln bei mobiler Arbeit geht. Wichtig ist ebenfalls, auf Lage und Verteilung zu achten, damit Wochenenden frei bleiben. Mobile Arbeit sollte freiwillig, aber jedem möglich sein, wenn es die Art der Arbeit erlaubt.

Technische Ausrüstung wie mobile Rechner und Smartphones sollten bereitstehen. Außerdem muss es auch außerhalb des Betriebs Zeiten geben, in denen Menschen nicht erreichbar sind und einfach mal abschalten können. ■

Mehr Infos

❖ **Webseite**

Mehr zur Kampagne »Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken!« unter:

▶ meinleben-meinezeit.de



➤ | direkt 11 | 2016

21. VERTRAUENSLEUTEKONFERENZ VOM 3. BIS 5. NOVEMBER

Vertrauensleute setzen Ziele für ihre Arbeit

Auf der Vertrauensleutekonferenz der IG Metall vom 3. bis 5. November diskutieren 460 Delegierte über die Arbeit und die Herausforderungen der nächsten Jahre, unter dem Motto: »Wir machen Gewerkschaft«. In mehreren Foren erarbeiten die Vertrauensleute Orientierung

❖ **Hintergrund**

Hintergründe und Themen der Vertrauensleutekonferenz vom 3. bis 5. November in Willingen:

- ▶ extranet.igmetall.de
- Praxis
- Vertrauensleute

für die Arbeit im Betrieb und die Beteiligung der Beschäftigten. Etwa zur Arbeitszeitkampagne, zum neuen Arbeitskampfkonzept mit 24-Stunden-Streiks, zur Integration von Flüchtlingen, zum Generationenwechsel bei den Vertrauensleuten und zur Öffentlichkeitsarbeit. ■

Partnerschaftlichkeit hilft bei Beziehungskonflikten

Ein Zulieferer, der einen großen Hersteller erpressen will – das war etwas Neues in der Autobranche. Anlässlich des Konflikts zwischen Volkswagen und Lieferanten ermahnt die IG Metall alle Akteure der Branche, fair zusammenzuarbeiten.

Die IG Metall hat die Einigung von Volkswagen mit ES Automobilguss und Car Trim begrüßt, aber auch klargestellt: Lieferstopps und Vertragsverletzungen eignen sich nicht, um Konflikte in den Beziehungen zwischen Herstellern und Zulieferern zu lösen und (notwendige) Korrekturen zu erreichen.

Um konkrete Probleme ist es dem Finanzinvestor Prevent, dem die Zulieferfirmen gehören, bei dem Lieferboykott aber auch nur vordergründig gegangen. In erster Linie hatte der Investor den kurzfristigen Profit im Blick. Dabei nahm er das Risiko in Kauf, Arbeitsplätze und die langfristige Entwicklung der beiden Firmen zu gefährden.

Erfolg durch Fairness Die IG Metall sieht in der engen Kooperation zwischen Herstellern und Zulieferern einen wesentlichen Erfolgsfaktor der deutschen Autoindustrie. »Dieses Plus darf nicht verspielt werden«, sagt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann. »Künftige Herausforderungen

wie Elektromobilität, Digitalisierung und Klimaschutz sind nur durch partnerschaftliche Zusammenarbeit zu bewältigen.«

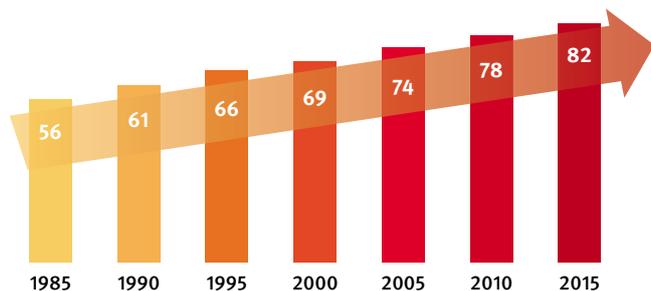
Zu Recht kritisieren viele Zulieferer die Einkaufspraxis der Hersteller. Wenn Hersteller ihnen mit der Kostenschraube die Luft abschnüren, blockieren sie Veränderungen und Innovationen, die für die Zukunft der gesamten Autobranche notwendig sind. Wichtig sind verlässliche Beziehungen, vor allem eine transparente Praxis bei der Auftragsvergabe der Hersteller, faire Preisverhandlungen und Vertragstreue bei bestehenden Aufträgen. Die IG Metall fordert von den Akteuren, ihre Beziehungen nach verbindlichen Grundsätzen partnerschaftlich und fair zu regeln. ■

Im Juni 2015 haben Betriebsräte der Autobranche und IG Metall »Grundsätze einer fairen und solidarischen Gestaltung des Strukturwandels« beraten. Sie sind zu finden unter:

▶ extranet.igmetall.de
→ Branchen → Automobil

Vier Fünftel der Wertschöpfung schaffen Zulieferer

So hat sich der Anteil der Zulieferer an der weltweiten Wertschöpfung in der Autoindustrie entwickelt (in Prozent):



Quelle: Statista 2016

direkt 11 | 2016



Frank Bergmann betreut die Luft- und Raumfahrtindustrie beim Vorstand der IG Metall.

»Die Branche ist ein Innovationstreiber für Deutschland.«

»Die Luftfahrt steht vor Herausforderungen«

Seit 2012 führt der Vorstand der IG Metall unter den Betriebsräten in der Luft- und Raumfahrtindustrie eine regelmäßige, repräsentative Befragung durch. Was sind die Ergebnisse der aktuellen Studie?

Frank Bergmann: Die Auftragsentwicklung in der Branche ist überwiegend positiv und wir erwarten für viele Luftfahrtbetriebe ein Auftragsplus. Dazu kommt, dass die Unternehmen angemessen in Forschung und Entwicklung investieren. Das begrüßen wir sehr. Leider steigt, trotz positiver Prognosen und gut gefüllten Zeitkonten, die Beschäftigtenzahl nur leicht. Das zeigt Handlungsbedarf beim Thema Arbeitszeit.

Welche weiteren Herausforderungen gibt es?

Bergmann: Fast die Hälfte der Betriebe hat Probleme bei der Stellenbesetzung. Vor allem im Engineeringbereich werden Fachkräfte gesucht. Wichtig ist eine vorausschauende Personalplanung, um den Fachkräftebedarf zu sichern. Die Umfrage hat aber gezeigt: Nur ein Fünftel der Betriebe hat eine strategische Personalplanung. Hinzu kommt der nach wie vor hohe Anteil von Leiharbeit und Werkverträgen. Insbesondere im Bereich der Werkverträge muss die Mitbestimmung weiter ausgebaut werden.

Gibt es weitere Auffälligkeiten in der Branche?

Bergmann: Umstrukturierungen haben dazu geführt, dass in einer beachtlichen Zahl von Betrieben Betriebsteile abgespalten wurden. Standortstrukturen werden somit komplexer und stellen neue Herausforderungen an die Arbeitnehmervertretungen. Es ist zu erwarten, dass sich dieser Trend auch in Zukunft fortsetzen wird.

Was können Betriebsräte in solchen Fällen tun?

Bergmann: Eine Menge. Sie können sich vernetzen, eine gemeinsame Strategie über Unternehmens- oder Konzerneinheiten hinweg formulieren. Bei Airbus in Bremen machen das die Kollegen mit großem Erfolg. 2014 haben sie sich zum IG Metall-Bündnis »Airbus Group am Standort Bremen« zusammengeschlossen. Hier zeigt sich, wie wichtig eine mitgliederstarke IG Metall vor Ort ist.

Die Betriebsräteumfrage ist zu finden unter:

▶ extranet.igmetall.de
→ Branchen → Luft- und Raumfahrt

Innung nur mit Tarif

Die Beschäftigten des Anlagenbauers Zippe haben ihre Tarifbindung durchgesetzt. Ein Gerichtsurteil half ihnen dabei: Wenn ein Betrieb in der Handwerksinnung ist, muss er tarifgebunden sein.

Bei Zippe im nordbadischen Wertheim gibt es mehr Geld und kürzere Arbeitszeiten. Ab 2018 gilt der Metallhandwerkstarif. Das haben die knapp 200 Beschäftigten – überwiegend Ingenieure und Monteure, die Anlagen für die Glasindustrie projektieren und installieren – mit der IG Metall durchgesetzt.

»Nach Arbeitszeitverlängerungen und Lohnkürzungen war die Unzufriedenheit immer mehr gestiegen«, berichtet Betriebsrat Günter Rabisch. »Über 60 Prozent sind in die IG Metall eingetreten. Wir haben dann sämtliche Verhandlungsschritte in Versammlungen abgestimmt.«

Urteil gegen OT Dabei half ihnen ein Grundsatzurteil des Bundesverwaltungsgerichts (Az. 10 C 23/14). Zippe stieg 1993 aus dem Tarif aus, blieb jedoch als Gastmitglied ohne Tarif (OT) in der Innung. Das jedoch geht laut Gericht nicht. Die IG Metall klagte, Zippe lenkte ein.

»Ein Risiko war, dass nicht klar war, ob Zippe volle Innungsbeiträge zahlt und somit vollwertiges Mitglied ist«, erklärt Türker Baloglu von der IG Metall Tauberbischofsheim. »Daher vereinbarten wir als Kompromiss einen Haustarif mit Heranleitung an die Fläche.« ■

Mehr Infos zum Urteil:
 ► extranet.igmetall.de
 → Praxis → Branchen
 → Handwerk

Was tun, wenn Arbeit krank macht

Viele Beschäftigte scheitern, wenn sie um die Anerkennung einer Berufskrankheit kämpfen. Betriebsräte können ihnen helfen.

Wenn Arbeit krank macht, beginnt für viele der Kampf um die Anerkennung als Berufskrankheit. Über die Berufsgenossenschaft (BG) versichern sich Arbeitgeber gegen Ansprüche ihrer Beschäftigten, wenn sie am Arbeitsplatz verunglücken oder krank werden. Die Unfallversicherung wird allein aus Arbeitgeberbeiträgen bezahlt.

Wessen Erkrankung von der BG als Berufskrankheit anerkannt wird, erhält eine bessere Versorgung als durch die gesetzliche Krankenkasse und unter Umständen eine Rente. Denn die Unfallversicherung muss alles zahlen, was die Arbeitsfähigkeit des Betroffenen wiederherstellt. Doch nicht jeder bekommt diese Leistungen.

Nachweis schwierig Grundsätzlich gilt: Einen Antrag bei der BG können Betroffene nur stellen, wenn sie an einer der 77 Erkrankungen leiden, die zurzeit als Berufskrankheiten anerkannt sind. Das heißt aber nicht, dass jeder mit dieser Erkrankung anerkannt wird. Betroffene müssen nachweisen, dass ihre Arbeit sie verursacht

hat. Das fällt oft schwer und eine große Zahl wird abgelehnt.

Betriebsräte können Betroffene unterstützen. Zum einen muss der Arbeitgeber den Betriebsarzt über Verdachtsfälle informieren. Ebenso muss die BG den Betriebsrat informieren, wenn sie im Betrieb einem Verdacht nachgeht. Sobald der Betriebsrat davon erfährt, sollte er Kontakt zu dem Betroffenen aufnehmen. Wichtig für die Anerkennung ist oft die Berufsanamnese, eine Art beruflicher Lebenslauf, in dem der Antragsteller auflistet, mit was er wann gearbeitet hat. Der Betriebsrat kennt die Belastungen im Betrieb oft besser als der Antragsteller. Er kann beim Ausfüllen des Fragebogens helfen und der BG auf die Finger schauen. ■



Wissen

► Anerkennung erleichtern

■ Die IG Metall fordert, die Anerkennung von Berufskrankheiten zu erleichtern, etwa indem der Arbeitgeber beweisen muss, dass die Arbeit nicht die Ursache war:

► extranet.igmetall.de

→ Praxis → Arbeitsgestaltung

→ Gesundheitsschutz

ARBEITSHILFEN ZU SCHICHTARBEIT UND MOBILER ARBEIT

Selbstbestimmt arbeiten und gesund bleiben

Wie sich Schichtarbeit familienfreundlich gestalten lässt und so, dass sie die Gesundheit schont, ist Thema der Kampagne »Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken!« Eine neue Arbeitshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute gibt Tipps dafür. Titel: »Schichtarbeit besser takten«. Es geht um

Die Arbeitshilfen können heruntergeladen oder als Broschüren bestellt werden:

► extranet.igmetall.de

→ Praxis

→ Arbeitszeit – Mein Leben – meine Zeit

Schichtpläne, rechtliche Fragen und die Beteiligung der Beschäftigten.

In einer weiteren Broschüre geht es um die Gestaltung von Arbeitszeit: »Mobiles Arbeiten: Selbstbestimmt ein- und abschalten«. Sie informiert über Vor- und Nachteile und zeigt gute Beispiele aus der Praxis. ■

❖ KÜNDIGUNG I

Weiterbeschäftigung in anderem Unternehmen

Der Arbeitgeber ist vor Anspruch einer betriebsbedingten Kündigung grundsätzlich nicht gehalten, den Arbeitnehmer in einem Betrieb eines anderen Unternehmens »unterzubringen«.

Ausnahmsweise kann eine solche Pflicht allerdings bestehen. Dies gilt zum Beispiel dann, wenn sich ein anderes Unternehmen des Konzerns ausdrücklich zur Übernahme des Arbeitnehmers bereit erklärt hat oder wenn sich eine solche Verpflichtung aus einer vertraglichen Absprache oder einer in der Vergangenheit geübten Praxis ergibt. Weitere Voraussetzung ist, dass der Vertragsarbeitgeber auf die »Versetzung« einen bestimmenden Einfluss hat.

Die Entscheidung über sie darf grundsätzlich nicht dem Unternehmen vorbehalten bleiben, das zur Übernahme bereit ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Möglichkeit der Einflussnahme aufgrund eindeutiger rechtlicher Regelungen oder nur faktisch besteht. ■

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 24. September 2015 – 2 AZR 562/14

❖ SONDERZAHLUNG

Altersverdienstsicherung ist zu berücksichtigen

Ist die Berechnungsgrundlage für eine tarifliche Sonderzahlung der Monatsverdienst, ist die tarifliche Verdienstsicherung im Alter Bestandteil desselben. Würde die Verdienstsicherung nicht berücksichtigt werden, wäre dies eine unzulässige Reduzierung der Sonderzahlung bei altersgesicherten Beschäftigten. ■

BAG vom 13. Januar 2016 – 10 AZR 42/15

Mehr Wissen

❖ Leitfaden

ElterngeldPlus

Die Regelungen um das ElterngeldPlus bieten neue Möglichkeiten, um Teilzeit im Betrieb einzuführen oder sie weiterzuentwickeln. Die DGB-Broschüre »ElterngeldPlus. Ein Leitfaden für Betriebs- und Personalräte« zeigt betriebliche Beispiele und gibt Empfehlungen für die betriebliche Umsetzung. Außerdem enthält der Leitfaden Tipps zum Umgang mit Vorgesetzten, Hinweise zur Beantragung von Elterngeld und ElterngeldPlus sowie Informationen zu gesetzlichen Grundlagen. PDF zum Herunterladen:

▶ dgb-bestellservice.de

→ Suche:

DGB301016

❖ KÜNDIGUNG II

Klarheit über Kündigungsfrist

Der Empfänger einer Kündigung muss erkennen können, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis aus Sicht des Arbeitgebers beendet sein soll. Regelmäßig erfordert dies die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Es ist aber auch eine Kündigung »zum nächstzulässigen« Termin möglich. Nämlich dann, wenn dem Arbeitnehmer die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar ist. Sie muss also leicht feststellbar sein. Wird allerdings eine ordentliche Kündigung nur hilfsweise zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung erklärt, kommt es nicht darauf an, ob es dem Arbeitnehmer ohne Schwierigkeiten möglich ist, die Kündigungsfrist der nur hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung zu ermitteln. ■

BAG vom 20. Januar 2016 – 6 AZR 782/14

❖ BETRIEBSVERFASSUNG

Behinderung der Betriebstätigkeit

Nach Paragraph 78 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dürfen die Mitglieder des Betriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Der Begriff der Behinderung ist umfassend zu verstehen. Er erfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit.

Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber zum Beispiel die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an Personalgesprächen im Sinne von Paragraph 82 BetrVG von einer entsprechenden Vorankündigung abhängig macht.

Nach dieser Vorschrift kann ein Arbeitnehmer in den dort genannten Angelegenheiten ein von ihm bestimmtes Mitglied des Betriebsrats zu seiner Unterstützung hinzuziehen. Es gehört dann zu den gesetzlichen Aufgaben des jeweiligen Betriebsratsmitglieds, den Arbeitnehmer zu begleiten und gegebenenfalls zu beraten. Der Arbeitgeber darf das Gespräch nicht davon abhängig machen, dass ihm vorher der Name des Betriebsratsmitglieds mitgeteilt wird. ■

Hessisches Landesarbeitsgericht vom 7. Dezember 2015 – 16 TaBV 140/15

❖ BETRIEBSRENTE

Änderung von Versorgungszusagen

Ein Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln erbringen. Diese sind auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt und damit von vornherein für die Begünstigten erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Eine nur statische Anwendung müsste deutlich zum Ausdruck gebracht worden sein. Auch wenn Grundlagen von Versorgungsleistungen keine Gesamtzusage, sondern eine betriebliche Übung sind, gilt nichts anderes. Die Versorgungsregelungen können auch auf kollektivvertraglicher Grundlage abgelöst werden. Sagt der Arbeitgeber nämlich eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Regeln zu, gehören nicht nur vom Arbeitgeber einseitig erstellte Versorgungsordnungen, sondern auch Betriebsvereinbarungen dazu. ■

BAG vom 23. Februar 2016 – 3 AZR 44/14

Material

Offensive Mitbestimmung

Mit ihrer »Offensive Mitbestimmung« treten die DGB-Gewerkschaften für bessere Gesetze an, um Schlupflöcher zur Flucht aus der Mitbestimmung zu schließen. Etwa vereinfachte Betriebsratswahlen und mehr Schutz für Betriebsräte oder die Senkung der Untergrenzen bei der Unternehmensmitbestimmung. Die Vorschläge der DGB-Gewerkschaften findet Ihr hier:

► dgb.de/mitbestimmung

Seminare

Ausländische Abschlüsse

Wie können ausländische Berufsabschlüsse anerkannt werden – von Fachkräften, die ohne Zeugnisse nach Deutschland kommen? Das Projekt Anerkannt des DGB Bildungswerks unterstützt Betriebsräte und gewerkschaftlich Aktive mit Beratung, Fachtagungen, Workshops und Seminaren – auch »inhouse« im Betrieb. Dabei geht es auch um die Integration ausländischer Beschäftigter und um interkulturelle Kompetenz. Das Angebot findet Ihr hier:

► migration-online.de

→ Veranstaltungen

Studie über AfD-Wähler

Jeder kennt im Betrieb einen, der AfD wählt. Der typische AfD-Anhänger ist, statistisch gesehen, jung, männlich, eher aus dem Osten, hat Haupt- oder Realschulabschluss, ist Arbeiter oder arbeitslos. Um sich mit AfD-Fans auseinanderzusetzen, kann hilfreich sein, was das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung über sie herausgearbeitet hat. Die Studie ist im DIW-Wochenbericht 34/2016 veröffentlicht.

► diw.de → Suche: AfD

Was die Welt bewegt

Problem und Lösung 1 Nach den Terroranschlägen in Frankreich zeigten sich die Behörden voll handlungsfähig. Sie reagierten mit Burkiniverboten. Der Erfolg ist hundertprozentig garantiert: Kein islamistischer Terrorist wird seine Anschläge mehr im Burkini begehen.

Problem und Lösung 2 Nach dem hohen Ergebnis der AfD bei der Wahl in Meck-Pomm zeigte sich die CSU voll handlungsfähig. Sie verlangte, die Zahl der Flüchtlinge zu begrenzen. In Meck-Pomm gibt es zwar kaum welche und die Menschen sagen, ihr großes Problem ist die Arbeitslosigkeit. Aber: Wenn es noch weniger Geflüchtete gibt, sind sie auch keine

Konkurrenten um die nicht vorhandenen Arbeitsplätze.

Problem und Lösung 3 Schätzungsweise 40 000 Menschen sterben in Deutschland jährlich durch Krankenhauskeime und etwa 300 durch Morde – meist durch Täter aus der eigenen Familie. Durch islamistische Terroranschläge kamen bisher zwei Menschen ums Leben (2011). Die Politik ist überhaupt noch nicht voll handlungsfähig. Die Lösung wäre: Die Bundeswehr, für die die Bundesverteidigungsministerin ständig neue Einsatzfelder im Inneren sucht, zum Beispiel bei Terroranschlägen, sollte flächendeckend auch in Krankenhäusern und Familien stationiert werden. ■

Sagt uns Eure Meinung!

Ob Lob oder Kritik, Themenwünsche oder Anregungen: Die Redaktion freut sich über jede Zuschrift. Schreibt uns eine E-Mail an:

► direkt@igmetall.de

