



direkt 3

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

Inhalt

ARBEITNEHMERVERTRETUNG
Im engen Austausch trotz Corona
 Seite 2

TARIFBEWEGUNG 2021
Planungen für Warnstreiks laufen
 Seite 3

STICHWORT
Freistellung bei Vaterschaft
 Seite 4

AKTION ZUM FRAUENTAG
Gutscheine für Bildungsseminare
 Seite 5

IM GESPRÄCH
Digitalisierung soll Arbeit erleichtern
 Seite 5

GUT GEMACHT
Durch Tarifvertrag Zukunft gesichert
 Seite 6

PRAXISTIPP
Urlaubsplanung in der Kurzarbeit
 Seite 6

ARBEIT UND RECHT
Schutz bei Insolvenz
 Seite 7

ZU GUTER LETZT
Neue Handlungshilfe
 Seite 8

Tarifbewegung 2021

Arbeitgeber greifen an

Der erste Tarifabschluss 2021 ist da – in der Textilindustrie. Doch in der Metall- und Elektroindustrie deuten die Zeichen auf Konfrontation. Die Arbeitgeber wollen eine Nullrunde und Tarfkürzungen. Verbindliche Regeln zu Beschäftigung und Zukunft lehnen sie ab. Die IG Metall bereitet Warnstreiks vor. | **Mehr auf Seite 3 »**

Stand der Metall-Tarifverhandlungen nach der dritten Runde

IG METALL

ARBEITGEBER

Beschäftigung sichern

Arbeitszeitabsenkung, 4-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich

Keine verbindlichen Regeln

Optional von Betrieb zu Betrieb, kein Teilentgeltausgleich

Zukunft gestalten

Rahmenregeln für betriebliche Zukunftstarifverträge

Keine verbindlichen Regeln

Optional von Betrieb zu Betrieb

Einkommen stärken

Vier Prozent mehr Entgeltvolumen, auch als Teilentgeltausgleich

Nullrunde 2021

2022 erst Einmalzahlung, Prozente frühestens im zweiten Halbjahr



Automatische Tarfkürzung

bei »zu wenig« Gewinn, etwa Kürzung Urlaubs- und Weihnachtsgeld ohne IG Metall

Das Thema im Extranet

- ❖ **Es geht doch:** Betriebsrätin und Vertrauensfrau in Teilzeit
- ❖ **Frauentag:** Ideen und Material für betriebliche Aktionen
- ❖ **Tarif-Aktive:** neue Schulungstermine im März

Das Extranet: extranet.igmetall.de

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

Im engen Austausch trotz Corona

Die Arbeit von Vertrauensleuten und Betriebsräten hat sich durch die Pandemie grundlegend verändert. Viele Gremien haben neue Formate geschaffen. Durch eine Mischung aus Online- und Präsenzveranstaltungen bleiben sie nah dran an den Themen der Beschäftigten.

Susanne Preuk, Betriebsrätin, Volkswagen, Wolfsburg:

»Zur Pandemiezeit mit strengen Schutzmaßnahmen halten wir unterschiedlich Kontakt zu unseren Kolleginnen und Kollegen. Dort, wo notwendig, sind wir für sie direkt vor Ort oder nutzen Videokonferenzen für BR-Dialoge, Gremienarbeit, persönliche Gespräche im Homeoffice. Per App bieten wir Web- und Podcasts an zur digitalen Belegschaftsinfo. Und das gute alte Telefon gibt es ja auch noch.«



Foto: Matthias Leitzke

Marcus Keunecke, VK-Leiter, Daimler, Bremen:

»Unsere Vertrauensleutearbeit ist durch Corona deutlich digitaler geworden. Vollversammlungen finden derzeit komplett online statt, unter sehr guter Beteiligung. Videokonferenzen können Treffen in Präsenz nicht ersetzen, sind aber eine gute Ergänzung. Wir wollen künftig möglich machen, dass man sich online zuschalten kann. Bei der Qualifizierung der Vertrauensleute haben wir viele Maßnahmen geplant, die wegen Corona abgesagt wurden.«



Foto: privat

Florian Pröbster, Betriebsrat, MAN Truck & Bus SE, Nürnberg:

»Wegen des geplanten Jobabbaus und dem vereinbarten Zukunftstarifvertrag war und ist es jetzt wichtig, dass wir für die Belegschaft sichtbar bleiben. Dort, wo möglich, informieren wir nach wie vor in direkten Gesprächen. Wo das nicht geht, bieten wir regelmäßig Onlineterminen an, die sehr gut angenommen werden. Wir haben es sogar geschafft, über diesen Weg in den vergangenen 4 Monaten 50 neue Mitglieder zu gewinnen.«



Foto: privat

Thomas Stocker, stellv. BR-Vorsitzender, MTU, München:

»Wir hatten schon vor Corona einen Whatsapp-Verteiler mit 120 Vertrauensleuten. Darüber haben wir manchmal mehrmals täglich kommuniziert. So konnten die Vertrauensleute die Belegschaft schneller informieren als die Vorgesetzten. Die Vertrauensleute haben dadurch stark an Image gewonnen. Wir haben außerdem die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld vereinbart und einen Härtefallfonds für Beschäftigte einrichten können.«



Foto: privat

Durch die Coronapandemie sind die Anforderungen an betriebliche Interessenvertreter enorm gestiegen. Binnen kurzer Zeit mussten sie angesichts der Flut von Themen eine steile Lernkurve hinlegen. Unter schwierigen Bedingungen haben Vertrauensleute und Betriebsräte bewiesen: Ihre Arbeit geht weiter und die Belegschaft kann sich auf sie verlassen. Neben konkreten Hilfen und Beratung sind sie Ansprechpartner für individuelle Sorgen und Nöte der Kolleginnen und Kollegen und eine Art Fels in der Brandung.

Sie stellen sicher, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht nachkommen, Hygienekonzepte zu erstellen und umzusetzen, und dass die Einkommen bei möglichen Arbeitsausfällen gesichert werden.

In vielen Betrieben sind sie jetzt auch mit massiven wirtschaftlichen Folgen der Pandemie konfrontiert. Umso wichtiger ist nun der regelmäßige Austausch der Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute. Aber auch mit der Belegschaft den Kontakt zu halten ist eine große Herausforderung, wenn die Kolleginnen und Kollegen teilweise in Kurzarbeit sind oder

von zu Hause arbeiten. Fast überall haben sich Onlineformate durchgesetzt, sei es für Betriebs- und Vertrauensleuterversammlungen oder Betriebsratssitzungen.

Sonderregelung gilt bis Mitte des Jahres

Corona hat auch viele neue rechtliche Fragen aufgeworfen: zum Beispiel, wie die Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Arbeitnehmervertretungen weiterhin rechtlich sichergestellt werden kann. Um die mit Infektionsrisiken verbundenen Präsenzsitzungen möglichst zu vermeiden, wurde mit dem Paragraphen 129 Betriebsverfassungsgesetz eine befristete Sonderregelung geschaffen, die bis zum 30. Juni 2021 gilt. So können Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte ausüben.

Die Folgen von Corona werden noch lange nachwirken und die Arbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten beeinflussen. Dafür benötigen sie ein solides Grundwissen. Passende Angebote liefert das »Bildungsprogramm für Aktive in Betrieb und Gesellschaft«. Mehr zum Programm unter:

▶ extranet.igmetall.de/seminare

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

Beauftragte der Herausgeber: Silke Ernst (verantw. i. S. d. P.)

Chefredakteur: Mirko Kaiser

Redaktion: Simon Che Berberich, Christoph Böckmann, Jan Chaberny,

Dirk Erb, Martina Helmerich, Antonela Pelivan, Jacqueline Sternheimer

Art-Direktion: Gudrun Wichelhaus-Decher; **Bildredaktion:** Michael Henrich

Vertrieb: Thomas Köhler, Telefon: 069 66 93-2224, Fax: 069 66 93-2538,

▶ vertrieb@igmetall.de; **Druck und Versand:** ddm GmbH & Co. KG, Kassel

Anzeigen: Zweifus, 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.

Arbeitgeber nutzen Corona zum Angriff

Die Metallarbeitgeber fordern eine Nullrunde und automatische Tarifrückführungen. Verbindliche Regeln zu Beschäftigung und Zukunft wollen sie nicht. Ihr Kalkül: Wegen Corona kann die IG Metall sowieso nicht streiken. Eine Kampfansage.

Auch in der dritten Verhandlungsrunde in der Metall- und Elektroindustrie mauern die Arbeitgeber weiter – und greifen an: Mehr Lohn soll frühestens wieder 2022 drin sein. Außerdem fordern die Arbeitgeber automatische Tarifabweichungen im Unternehmen, wenn ihnen der Gewinn nicht reicht – etwa Kürzungen beim Weihnachtsgeld und das ohne Beteiligung der IG Metall.

Verbindliche tarifliche Regelungen, um Beschäftigung und Zukunft zu sichern, wollen die Arbeitgeber nicht – allenfalls optional im Betrieb.

Eine klare Kampfansage. Das Kalkül der Arbeitgeber: Wegen Corona kann die IG Metall sowieso nicht streiken.

Doch, die IG Metall kann. Die Planungen für Warnstreiks laufen. Am 1. März um 24 Uhr läuft die Friedenspflicht aus. Zum Auftakt gibt es am 1. März einen bundesweiten Onlineaktionstag (Kasten unten).

Material

✦ Nachrichten

Aktuelle Verhandlungsstände, Hintergründe und Argumente zur Tariffbewegung 2021:

▶ extranet.igmetall.de
→ Tarif

Tariffabschluss in der Textilindustrie

Dass die IG Metall trotz Corona zu Warnstreiks in der Lage ist, hat sie gerade in der Textil- und Bekleidungsindustrie bewiesen. Fast 7000 Beschäftigte in insgesamt 65 Betrieben machten Druck für den Tariffabschluss: 325 Euro Corona-prämie für 2021. 2022 gibt es dann 1,3 und 1,4 Prozent mehr Entgelt, 2 Prozent mehr Urlaubsgeld sowie 30 Euro mehr für Auszubildende. Außerdem erhöht sich auch die Aufstockung der Altersteilzeit in zwei Schritten um 50 Euro auf 650 Euro im Monat.

IG Metall fordert auch vier Prozent für Stahl

Vier Prozent Volumen, um die Einkommen zu stärken und Beschäftigung zu sichern. Das fordern die Tariffkommissionen in der Eisen- und Stahlindustrie Nordwest und Ost. Außerdem geht es auch um eine sichere Übernahme der Auszubildenden und Tarifverträge auch für dual Studierende. Die Tarifverhandlungen starten am 1. März. ■

Onlineaktionstag Tariffauftakt live am 1. März

- Zentraler Tariffauftakt live am 1. März ab 17 Uhr im Livestream. Um 24 Uhr läuft die Friedenspflicht in der Metall- und Elektroindustrie aus.
- Wir zeigen: Wir stehen geschlossen hinter unseren Forderungen und sind bereit, dafür zu streiken.
- Schaltet ein. Seid #igmetallive dabei. Ladet Kolleginnen und Kollegen, Freunde und Familie ein.
- Infos, Material, Plakate, Texte und Teaserfilme zu #igmetallive:
extranet.igmetall.de → Tarif



✦ MITBESTIMMUNG

Gesetz soll Betriebsräte stärken

IG Metall und Betriebsräte machen weiter Druck für das geplante Betriebsrätestärkungsgesetz. 50 Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die für rund eine Million Beschäftigte stehen, haben eine gemeinsame Erklärung an die Politik unterzeichnet. Viele haben sich außerdem per E-Mail an die örtlichen Bundestagsabgeordneten von CDU/CSU gewandt.

Hintergrund: Die Union blockiert das Gesetzesvorhaben von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD). Ursprünglich sollte das Gesetz bereits am 10. Februar auf der Tagesordnung des Kabinetts stehen.

Ein zentraler Punkt im Gesetzentwurf ist der Kündigungsschutz für Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen. Wie notwendig dieser Schutz ist, zeigen Studien der Hans-Böckler-Stiftung: Demnach wird in Betrieben, die noch keine Interessenvertretung haben, jede sechste Betriebsratswahl mit illegalen Mitteln behindert. Derzeit gilt der Kündigungsschutz für angehende Betriebsratsgründerinnen und -gründer erst ab der Einladung zur Wahlversammlung.

In ihrem Schreiben werben IG Metall und Betriebsräte für das geplante Gesetz. Außerdem fordern sie weitere Verbesserungen bei der Mitbestimmung, besonders bei Fragen zur Weiterbildung, bei der Anwendung künstlicher Intelligenz und bei mobiler Arbeit.

Bis Redaktionsschluss gab es noch keinen Durchbruch.

▶ extranet.igmetall.de
→ Praxis
→ Betriebsratsarbeit

❖ LIEFERKETTENGESETZ
IG Metall drängt jetzt auf schnellere Umsetzung

Die IG Metall begrüßt den Durchbruch beim Lieferkettengesetz, fordert aber eine schnellere Umsetzung der Standards auf Unternehmensebene. An einigen Stellen gelte es nachzubessern. Erst ab 2023 nimmt das Lieferkettengesetz zunächst nur Unternehmen mit mehr als 3000 Beschäftigten in die Verantwortung. Ab 2024 sollen dann auch die Unternehmen ab 1000 Beschäftigten in den Geltungsbereich fallen. »Wir fordern die Arbeitgeber auf, die Standards, die das neue Gesetz vorschreibt, schon vorher zu erfüllen«, erklärt der Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann. Er sagt: »Mittelfristig muss auch geprüft werden, ob eine anlassbezogene Kontrolle der nicht unmittelbaren Zulieferer in der Lieferkette ausreicht.«

▶ extranet.igmetall.de
→ Politik → International

❖ GIRLS'DAY
Diesmal überwiegend auf digitalen Kanälen

Der Girls'Day am 22. April soll Mädchen bei der Berufsorientierung unterstützen, einen Einblick in den Berufsalltag ermöglichen und das Interesse für technische Berufe wecken. Wegen der Coronapandemie wird es dieses Jahr eine Mischung aus Angeboten vor Ort mit entsprechenden Hygienekonzepten sowie digitalen Angeboten geben. Am Girls'Day gibt es im Netz ein Liveprogramm mit Interviews und Diskussionsrunden. Tipps zur Gestaltung von Angeboten vor Ort oder einen virtuellen Rundgang durch den Betrieb gibt es im Praxisleitfaden auf:

▶ girls-day.de

WAS IST EIGENTLICH ...
... eine Vaterschaftsfreistellung?

In Deutschland steht Müttern sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen danach Mutterschaftszeit zu. Väter können zwar in Elternzeit gehen, diese ist jedoch nicht an die Geburt gebunden und kann erst viele Monate später erfolgen.

Laut einer EU-Richtlinie sollten Vätern seit 2019 zur Geburt des Kindes zusätzlich zehn Tage bezahlter Urlaub zustehen. Die Bundesregierung hat diese EU-Richtlinie bislang allerdings noch nicht in deutsches Recht umgesetzt und plant auch nicht, das zu tun.

Ein Gutachten des DGB zeigt: Um den Vätern eine juristische Grundlage für die Vaterschaftsfreistellung zu bieten, muss ein neues Gesetz her.

Väter wollen mehr Verantwortung

Das Gutachten kritisiert vor allem: Die EU-Richtlinie binde auch bei den Vätern

die Inanspruchnahme der Vaterschaftsfreistellung an die Geburt. Das sei aber so im deutschen Recht im Moment gar nicht vorgesehen. Durch die Vaterschaftsfreistellung soll der Vater eine frühe Bindung zu dem Kind aufbauen können und zudem soll eine gerechtere Aufteilung der Betreuung zwischen Müttern und Vätern gefördert werden.

Der DGB fordert daher, ein eigenes Gesetz, das den entfallenden Lohn zu 100 Prozent erstattet. Auch ein ergänzender Paragraf des Mutterschutzgesetzes wäre denkbar.

Fest steht: Väter wollen mehr Verantwortung übernehmen. Das zeigen auch Zahlen des Familienministeriums. Immer mehr Väter wünschen sich zusätzliche Zeit mit ihren Kindern. Und jeder zweite Vater würde gern die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen. Nur jeder sechste tut es aber tatsächlich. ■

▶ extranet.igmetall.de/arbbeitszeitwuensche

Material

❖ **DGB-Gutachten**
Das Gutachten zur Vaterschaftsfreistellung findet Ihr hier:
▶ dgb.de/-/vR4

❖ **Dossier**
»Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer«, das Dossier des Bundesfamilienministeriums, liefert Zahlen zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik in Deutschland. Das PDF gibt es hier:
▶ bmfsfj.de
→ Suchbegriff:
4BR225

✂ | direkt 3 | 2021

AKTIONEN FÜR SOLIDARITÄT UND GEGEN RASSISMUS

Unsere Werte sind #unverhandelbar

Anlässlich der »Internationalen Wochen gegen Rassismus« (15. bis 28. März) setzt die IG Metall zusammen mit vielen anderen Organisationen Zeichen gegen Ausgrenzung. Unter dem Hashtag unverhandelbar zeigen wir, wofür wir stehen: für die Solidarität unter allen Beschäftigten. Neben Aktionen und Veranstaltungen in Betrieben

❖ **Mitmachen**
Material zur #unverhandelbar-Kampagne könnt Ihr ab März über die Geschäftsstellen beziehen. Mehr unter:
▶ extranet.igmetall.de
→ Politik
→ Rechtsextremismus

und Geschäftsstellen wird es viele Social-Media-Formate zum Mitmachen und Teilen geben. Außerdem gibt es Aufkleber zum Überkleben menschenfeindlicher Botschaften sowie Plakate zum Aushängen in den Betrieben. Die Aktionen laufen bis zu den Betriebsratswahlen 2022. Alle Details dazu gibt es ab März im Extranet. ■

Wir sagen Danke zum Frauentag und verschenken Wissen

Ein Jubiläum muss gefeiert werden! Deshalb bietet die IG Metall zum 110. Internationalen Frauentag im März eine Gutscheinaktion an. Welches Angebot Euch erwartet und wie Ihr teilnehmen könnt, erfahrt Ihr hier.

Wir wollen den 110. Frauentag am 8. März dazu nutzen, unseren Mitgliedern mit Gutscheinen für Seminare Danke zu sagen und gleichzeitig neue Mitglieder zu gewinnen. Vom 15. bis zum 22. März, jeweils von 12 bis 13 Uhr und von 16.30 bis 17.30 Uhr finden die Seminare online statt. Jedes Seminar wird insgesamt zweimal angeboten, sodass Interessierte an mehreren Seminaren teilnehmen können.

Neue Mitglieder mit Seminaren gewinnen

Das Programm ist vielfältig und spricht sowohl an Fragen zum Arbeitsalltag Interessierte an als auch die, die wissen wollen, wie sie den Stress im Anschluss besser abbauen können. Folgende Seminare erwarten Euch:

- Mein Stress und ich – eine Liebesbeziehung?!
- Steuerchaos, ade?
- Schaffe Klarheit in Steuerfragen
- Finanziell abgesichert – im ganzen Lebensverlauf
- Das habe ich verdient – Wege zum Wunschgehalt
- Gut qualifiziert ist halb gewonnen

Coach Manuela Rukavina, die Steuerberaterin Reina Becker, Ljubow Chaikevitch von »Frau verhandelt« und Claudia Müller vom »Female Finance Forum« sind die Referentinnen, die die Seminare mit ihren Vorträgen begleiten werden.

Die Teilnehmerinnen können sich über die Videoplattform Zoom in die Seminare

einwählen, es wird aber auch einen Onlinestream geben.

Wer an den Seminaren teilnehmen möchte, kann sich seit Ende Februar im Internet auf igmetall.de/frauentag anmelden. Ohne vorherige Anmeldung wird keine Teilnahme möglich sein. Vor dem ausgewählten Seminar bekommen die Teilnehmerinnen eine E-Mail als Erinnerung und den Zugangslink zugeschickt.

Geschäftsstellen und den Aktiven in den Betrieben empfehlen wir, die Werbetrommel zu rühren – mit Flyern, E-Mails und gezieltem Ansprechen von Nichtmitgliedern. Denn diese Seminare sind durch ihre überzeugenden Inhalte besonders dazu geeignet, Menschen für die IG Metall zu begeistern.



**WIR FEIERN
110 JAHRE
FRAUENTAG**

Neben der Seminarreihe wird es auch eine Auftaktveranstaltung am 8. März mit Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, geben. Als Gesprächspartnerin wird Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok den Webtalk begleiten. Sie ist Vorsitzende der Kommission, die den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorgelegt hat. Die Veranstaltung kann am Internationalen Frauentag von 17.30 bis 19 Uhr auf igmetall.de/frauentag abgerufen werden. Alle Materialien, Informationen und die Gutscheine findet Ihr im Extranet. ■

Mehr zum Thema unter:
▶ extranet.igmetall.de/frauentag



Detlef Gerst arbeitet im Ressort »Zukunft der Arbeit« beim Vorstand der IG Metall.

» Digitalisierung sollte helfen, Prozesse zu verbessern.«

Mit Digitalisierung Arbeit erleichtern

Detlef, was müssen Betriebsräte bei der Einführung digitalisierter Arbeitssysteme beachten?

Detlef Gerst: Dem Betriebsrat präsentieren Betriebsleitungen die Digitalisierung häufig als eine rein technische Modernisierung. Auf diese Sichtweise sollte sich kein Betriebsrat einlassen. Denn bei der Mitbestimmung von Digitalisierung muss es immer auch darum gehen, in welcher Arbeitsorganisation die Beschäftigten arbeiten, wie deren Aufgaben gestaltet sind und wie die beruflichen Rollen des Personals beschrieben werden. Erst wenn Technik, Organisation und Personal in ihren Zusammenhängen betrachtet werden, eröffnen sich weite Spielräume, Digitalisierung zum Vorteil der Beschäftigten zu gestalten.

Entscheidend für Beschäftigung und Qualität der Arbeitsbedingungen ist, wie Digitalisierung gestaltet und reguliert wird. Was können Betriebsräte hier tun?

Gerst: Digitalisierung sollte helfen, Prozesse zu verbessern und den Beschäftigten die Arbeit zu erleichtern. Sobald sich der Betrieb für ein Digitalisierungsvorhaben entschieden hat, sollten deshalb die möglichen Folgen für die Beschäftigten abgeschätzt werden.

Wie kann eine Folgenabschätzung gelingen?

Gerst: Bei der Folgenabschätzung ist es wichtig, systematisch vorzugehen, um keine bedeutsamen Gesichtspunkte zu übersehen. Dafür gibt es mittlerweile erprobte Instrumente der IG Metall. Mit der Betriebslandkarte können im Dialog mit den Beschäftigten abteilungsweise die Folgen von Digitalisierung ermittelt werden. Ein zweites Instrument, der Kompass Digitalisierung, hilft, die Strategie der Digitalisierung und den Gestaltungsprozess ganzer Abteilungen oder Standorte zu beurteilen.

Wie kann sichergestellt werden, dass es zu keinerlei Verhaltens- oder Leistungskontrolle kommt?

Gerst: Das Datenschutzrecht und die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsrecht bieten gute Grundlagen, um das auszuschließen. Geeignet sind Betriebsvereinbarungen, die festlegen, zu welchen Zwecken Daten erhoben und verarbeitet werden dürfen. Wichtig ist, bei jedem Digitalisierungsvorhaben genau zu prüfen, ob personenbezogene oder -beziehbare Daten für die Arbeitsprozesse überhaupt benötigt werden. ■

Zukunft mit Tarifvertrag gesichert

Erst die Mobilitätswende, dann auch noch Corona. Die Umsätze bei Heller brachen ein. Doch IG Metall und Betriebsrat haben Entlassungen verhindert und die Zukunft tariflich gesichert.

Von 680 auf 300 Millionen Euro brach der Umsatz bei Heller in Nürtingen 2020 ein. Heller fertigte bisher zu 40 Prozent Maschinen zur Bearbeitung von Verbrennungsmotoren. Die laufen aus und Corona machte zusätzlich Stress. Für 600 der 1700 Beschäftigten war keine Arbeit mehr da.

Entlassungen haben Betriebsrat und IG Metall verhindert, über Kurzarbeit und Verzicht auf Sonderzahlungen. Doch bis zu 250 Stellen sollen abgebaut werden, über Abfindungen und Altersausstiege. »Harte Einschnitte«, gibt der Betriebsratsvorsitzende Bernd Haußmann zu. »Doch unsere IG Metall-Mitglieder haben zugestimmt – wenn wir dafür Zukunft und Beschäftigung sichern.«

Krise als Chance

IG Metall und Betriebsrat nutzten die Krise als Chance, um einen Ergänzungstarifvertrag auszuhandeln: Nürtingen bleibt Entwicklungszentrum für alle Produkte und führender Produktionsstandort, mit eigener Ausbildung. In einer Innovationsoffensive für bessere Prozesse und neue Produkte sollen Ideen der Beschäftigten umgesetzt werden. Sie werden breit qualifiziert, vorrangig in Kurzarbeit. Zudem gestaltet der Betriebsrat die Personal- und Qualifizierungsplanung mit: tariflich gesichert. ■

Urlaubsplanung in der Kurzarbeit

Der Betriebsrat kann die Urlaubsplanung beeinflussen und gestalten, denn er bestimmt mit.

Wann soll ich nur Urlaub nehmen, wenn ich gar nicht weiß, wann ich wieder verreisen darf? Diese Frage stellen sich zurzeit viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Doch seinen ganzen Urlaub einfach aufzusparen und abzuwarten, wie sich die Dinge entwickeln, das ist auch keine gute Lösung. Denn: Bei der Urlaubsplanung und -gewährung sind viele Interessen zu berücksichtigen, sodass kurzfristig geäußerte Wünsche oftmals nicht durchsetzbar sind.

Urlaub und Kurzarbeit: Was jetzt gilt

Wegen der aktuellen Lage haben viele Unternehmen Kurzarbeit angemeldet. Generell gilt: Der Urlaub kann auch genommen werden, während im Betrieb kurzgearbeitet wird.

Seit 1. Januar 2021 verlangt die Bundesagentur für Arbeit (BA), dass der Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit wieder einzubringen ist, wenn die Urlaubswünsche der Beschäftigten dem nicht entgegenstehen. Besteht eine Urlaubsplanung für 2021, zum Beispiel durch eine Liste oder Betriebsferien, muss Urlaub nicht vorher genommen werden, um Kurzarbeit zu vermeiden.

Nach einer mit der BA abgestimmten Regelung dürfen die Unternehmen sich bei der Urlaubsplanung zudem auf die betriebliche Praxis berufen. Das heißt: Die Urlaubspläne müssen nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt vorliegen, sondern können so erstellt werden, wie es im Betrieb üblich ist. Fordern Arbeitgeber zum Beispiel erst zum März eine Urlaubsplanung, muss diese auch erst im März bei der

BA eingereicht werden, wenn dies verlangt wird. Eine formlose Urlaubsplanung, eine Urlaubsliste oder eine Vereinbarung über Betriebsferien ist hierbei ausreichend. Die Urlaubsanträge der Belegschaft werden nicht verlangt. Gibt es keine Urlaubsplanung, muss gegen Ende des Urlaubsjahrs 2021 der Urlaub, der nicht ins Jahr 2022 übertragen werden kann, zur Vermeidung der Kurzarbeit festgelegt werden. Das bedeutet: Noch nicht geplante Urlaubstage aus 2021 müssen jetzt am Beginn des Jahres nicht eingebracht werden.

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig über den Urlaubsanspruch verfügen. Bei der Frage allgemeiner Urlaubsgrundsätze, beim Urlaubsplan und beim Festlegen der Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 5 Betriebsverfassungsgesetz. In einigen Tarifverträgen der IG Metall ist der Urlaubsplan für Arbeitgeber sogar bindend.

Eine Vereinbarung sollte die Situationen Einzelner berücksichtigen. Dazu gehören Auszubildende, die gezwungen sind, in den Berufsschulferien Urlaub zu nehmen. Dazu gehört aber auch, dass die zeitliche Lage und Verteilung abgestimmt und besondere Wünsche, Sachzwänge und betriebliche Belange berücksichtigt werden. Bis wann ein Urlaubsantrag einzureichen ist, wer zustimmen darf (Teamleiter oder Personalchefin) und in welcher Form Urlaub als genehmigt gilt, sind Fragen, die mit einer Vereinbarung zu klären sind. ■

FAQ zu Betriebsvereinbarungen in der Pandemie und weitere Informationen unter:

▶ extranet.igmetall.de/corona



ARBEITSRECHT

Crowdworker können Arbeitnehmer sein

Arbeitnehmer ist nach Paragraph 611 a Bürgerliches Gesetzbuch, wer weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit zu leisten hat. Auf die Vertragsbezeichnung kommt es dabei nicht an.

Die erforderliche Würdigung aller Umstände kann ergeben, dass sogenannte Crowdworker als Arbeitnehmer anzusehen sind. Für ein Arbeitsverhältnis spricht zum Beispiel, wenn der Auftraggeber die Zusammenarbeit über die von ihm betriebene Onlineplattform so steuert, dass der Auftragnehmer seine Tätigkeit nach Ort, Zeit und Inhalt nicht frei gestalten kann. ■

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 1. Dezember 2020 – 9 AZR 102/20

SCHWERBEHINDERUNG I

Diskriminierungsschutz bei der Einstellung

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz dürfen Schwerbehinderte und die ihnen gleichgestellten behinderten Menschen nicht benachteiligt werden. Dieser Schutz gilt bereits für das Bewerbungsverfahren, also ab dem Zeitpunkt des Zugangs einer Bewerbung.

Ist ein Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung diskriminierend ausgeschrieben worden, so begründet dies eine Vermutung, dass der erfolglose Bewerber im Auswahlverfahren benachteiligt wurde. Gelingt dem Arbeitgeber nicht, diese Vermutung zu widerlegen, ist er zu einer Entschädigung verpflichtet. ■

BAG vom 23. Januar 2020 – 8 AZR 484/18

Mehr Wissen

Kampf um

Mitbestimmung

Wenn Arbeitgeber systematisch gegen Betriebsräte und Gewerkschaften vorgehen und damit grundlegendes Arbeitsrecht unter Druck gerät, stellt sich die Frage, wie Belegschaften und Interessenvertretungen auf diese Angriffe noch reagieren können. Entlang von betrieblichen Fallstudien dokumentieren die Autoren in ihrem Werk »Kampf um Mitbestimmung. Antworten auf »Union Busting« und die Behinderung von Betriebsräten« exemplarische Fälle und arbeiten Potenziale und Herausforderungen der Mitbestimmung heraus. Dabei wird unter anderem erörtert, was mit einer Einleitung rechtlicher Schritte einhergeht und wie über eine forcierte Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich Solidarität organisiert werden kann. PDF kostenfrei zum Herunterladen unter:

► transcript-verlag.de/
978-3-8376-5375-5

SCHWERBEHINDERUNG II

Rechte der Vertreter von Schwerbehinderten

Das Unterrichts- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung nach Paragraph 178 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch IX umfasst die Teilnahme am Personalauswahlverfahren, wenn sich ein Schwerbehinderter oder gleichgestellt behinderter Mensch um eine Stelle bewirbt. Das Beteiligungsrecht erstreckt sich auf die Einsicht in die entscheidungserheblichen Teile der Bewerbungsunterlagen und die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. ■

BAG vom 19. Dezember 2018 – 7 ABR 80/16

ARBEITSENTGELT

Benachteiligung wegen des Geschlechts

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber nach dem Entgelttransparenzgesetz mitgeteilte Vergleichsentgelt (sogenanntes Medianentgelt) der männlichen Vergleichsperson, regelmäßig die Vermutung, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist. Diese Vermutung kann der Arbeitgeber versuchen zu widerlegen. Er trägt hierfür die volle Darlegungs- und Beweislast. ■

BAG vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19

BETRIEBSRENTE

Schutz in der Insolvenz

Der Erwerber eines Betriebs oder eines Betriebsteils haftet nach Paragraph 613 a Bürgerliches Gesetzbuch im Insolvenzfall für Betriebsrentenansprüche der übernommenen

Arbeitnehmer nur zeitanteilig. Genauer: nur für die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens zurückgelegte Dauer der Betriebszugehörigkeit. Für die Leistungen, die auf Zeiten vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens beruhen, haftet der Pensionsversicherungsverein. Das gilt auch dann, wenn der Pensionsversicherungsverein nicht vollständig in die Leistungspflicht eintritt. ■

BAG vom 26. Januar 2021 – 3 AZR 139/17

BETRIEBSVERFASSUNG

Einblick in Bruttoentgeltlisten

Nach Paragraph 80 Absatz 2 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) besteht ein Einsichtsrecht in die Bruttoentgeltlisten für den Betriebsausschuss oder einen nach Paragraph 28 BetrVG gebildeten Ausschuss des Betriebsrats. Fehlt aber bei kleineren Betrieben ein solcher Ausschuss, hat der Betriebsratsvorsitzende beziehungsweise dessen Stellvertreter oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied das Einblicksrecht.

Einblick kann nur verlangt werden, wenn es für die Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist. Ohne konkrete Angaben zur Erforderlichkeit – etwa zur Wahrung seiner Mitbestimmungsrechte oder für die Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten – kann Einblick nicht verlangt werden. Deshalb gibt es auch keinen Anspruch auf regelmäßige monatliche Einsichtnahme. Auch kann die dauerhafte Überlassung der Listen über die Bruttoentgelte nicht verlangt werden. ■

BAG vom 29. September 2020 – 1 ABR 23/19 und 1 ABR 32/19

❖ Material

■ Handlungshilfe

Die IG Metall hat ihre Handlungshilfe »Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich und Sozialplan« aktualisiert. Die Broschüre gibt Tipps für die praktische Arbeit im Betrieb. Außerdem werden viele rechtliche Fragen beantwortet und es wird erläutert, warum Qualifizierung und Weiterbildung die zentralen Instrumente bleiben, um Beschäftigung zu sichern.

👉 extranet.igmetall.de/shop
→ Suchbegriff:
7946-89629

■ Tarifverträge im Handwerk

»Tarifverträge im Handwerk« lautet der Titel der Broschüre mit Register im Hosentaschenformat. Sie unterstützt Aktive bei der Ansprache von Beschäftigten des Handwerks in nicht tarifgebundenen Betrieben. Der Prospekt ruft dazu auf, sich in der IG Metall zu organisieren und auch im eigenen Betrieb einen Tarifvertrag zu erkämpfen.

👉 extranet.igmetall.de
→ Branchen
→ Handwerk

❖ Studie

Dass Frauen in den frühesten Betriebsratsgremien – ebenso wie in den Gewerkschaften und Parteien – stark unterrepräsentiert waren, ist bekannt. Doch haben Frauen tatsächlich keinen Anteil an der Geschichte der Betriebsverfassung? Das Arbeitspapier »Pionierinnen der Mitbestimmung« des Hugo Sinzheimer Instituts stellt die Rolle der Frau dar und erschließt damit einen weißen Fleck in der Geschichte der Mitbestimmung.

👉 hugo-sinzheimer-institut.de
→ Suchbegriff:
Working Paper 15



JETZT ZUKUNFT SICHERN.
TARIFAUFTAKT LIVE
1. MÄRZ AB 17 UHR
auf igmetall.de

Große Livestream-Veranstaltung zum zentralen Tarifauftakt.
Quer durchs Land: Die IG Metall geht auf Sendung.
Knapp 120 Minuten Aktionen, Protest, Interviews und Kultur.
Mit uns on air: Silbermond, DOTA und andere.
Seid alle dabei: Es geht nur zusammen!

ZUKUNFT SICHERN.
TARIFBEWEGUNG JETZT

NICHT VERPASSEN!

 igmetall.de/live
#FAIRWANDEL