



direkt 4

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



Inhalt

MITBESTIMMUNG
Betriebsrätetärkung per Gesetz umkämpft
 Seite 2

TARIFBEWEGUNG 2021
Ziel: Tarifabschluss noch vor Ostern
 Seite 3

STICHWORT
4-Tage-Woche
 Seite 4

GESELLSCHAFTSSTUDIE
Betriebsaktive werden befragt
 Seite 5

IM GESPRÄCH
Desksharing im Sinne der Beschäftigten
 Seite 5

GUT GEMACHT
Solidarfonds für finanzielle Härten
 Seite 6

PRAXISTIPP
Transfergesellschaft einrichten
 Seite 6

ARBEIT UND RECHT
Datenschutz
 Seite 7

ZU GUTER LETZT
Ungarn: Eldorado für die Autoindustrie
 Seite 8

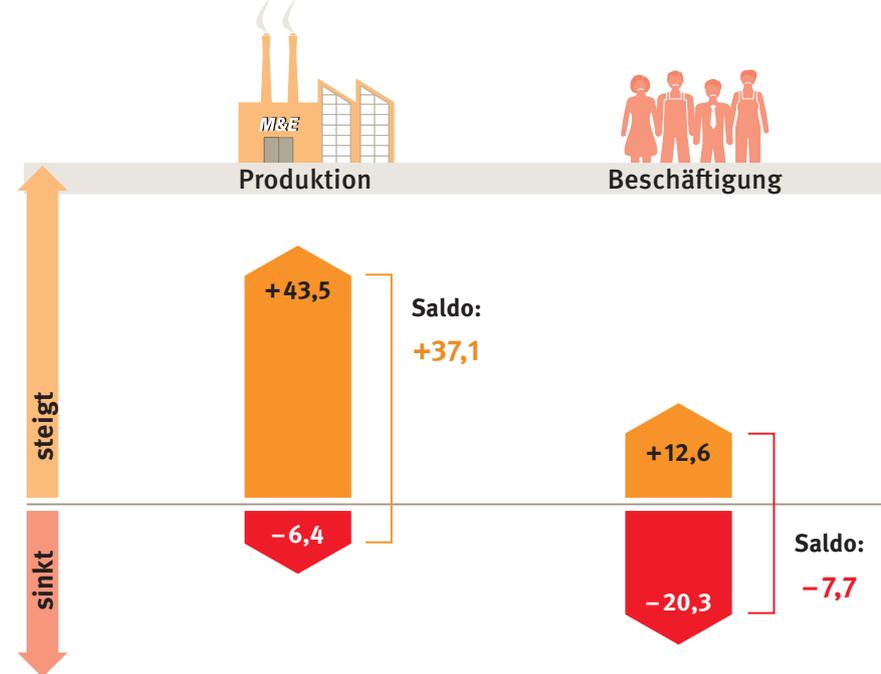
Tarifbewegung 2021

Die Warnstreiks wirken

Nach fast 30 Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie senden die Arbeitgeber nun doch erste Signale: Schon 2021 sei eine Geldzahlung möglich. Aber nach wie vor wollen sie keine verbindlichen Regeln zu Beschäftigung und Zukunft. Zu Redaktionsschluss begannen gerade neue Verhandlungen. | **Mehr auf Seite 3 »**

Metallindustrie erwartet Aufschwung – und baut dennoch ab

Für die nächsten drei Monate erwarten so viel Prozent der Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie, dass die ...



Quelle: ifo-Geschäftsklimaindex, Februar 2021

✕ | direkt 4 | 2021

Das Thema im Extranet

- ❖ **Mitgliederwerbung:** Tarifaktion geht bis Ende April weiter
- ❖ **Tarifkarten:** Entgelte und Zuschläge für die Leiharbeit
- ❖ **Update:** Verordnung zum Schutz vor Corona

Das Extranet: extranet.igmetall.de

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

Mitbestimmung auf die Agenda gesetzt

Das Gesetz zur Stärkung von Betriebsräten bleibt umkämpft. Doch fest steht: Die IG Metall hat das Thema im politischen Berlin verankert – und wird es in den Bundestagswahlkampf tragen. Dazu hat das Engagement vieler Betriebsrätinnen und Betriebsräte entscheidend beigetragen.

Cornelia Miltenberger, BR-Vorsitzende, Rauch Möbelwerke, Freudenberg:

»Ich kenne viele Menschen, die stark unter der Selbstherrlichkeit ihrer Arbeitgeber leiden. Beim Thema Betriebsratsgründung kommen erschreckende Geschichten auf den Tisch. Für mich ist es ein absolutes No-Go, dass der Staat dabei zusieht, wie engagierte Menschen tyrannisiert werden. Die Politik muss daran dringend etwas ändern.«



Foto: privat

Peter Rommerskirchen, stellvertretender BR-Vorsitzender, Bertrandt, Tappenbeck:

»Wir haben erst seit gut zwei Jahren einen Betriebsrat. Bei der ersten Betriebsversammlung holte der Arbeitgeber das Gewerbeaufsichtsamt – wegen »überfüllter Halle«. Ein Blockadeversuch. Jeder Betrieb sollte verpflichtet sein, einen Betriebsrat zu gründen, bereits beim Versuch sollte Kündigungsschutz vorliegen. Bei Qualifizierung und Arbeitsplatzsicherung brauchen wir Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte.«



Foto: Stephen Petrat

Hasim Cantürk, BR-Vorsitzender Outokumpu, Krefeld:

»Das Erfolgsmodell »Mitbestimmung« muss gestärkt werden. Es ist das einzige Mittel, um die Zukunft zu meistern. Ich wünsche mir mehr Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Es ist unbefriedigend, als Betriebsrat Entscheidungen oft nur ausführen zu können, aber nicht mitzuentscheiden – etwa bei Betriebsänderungen. Oft haben Beschäftigte und Betriebsrat bessere Konzepte, es fehlt aber die Durchsetzungsmöglichkeit.«



Foto: privat

Ulrike Hagenlocher, BR-Vorsitzende, Thales, Ditzingen:

»Wer einen Betriebsrat gründet, muss per Gesetz vor Kündigung geschützt sein – sowohl im Vorfeld der Betriebsratswahl als auch danach. Das wäre eine echte Unterstützung für Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitgeber ein Betriebsrats- und Gewerkschaftshasser ist. Sonst ist ein gut gemeintes neues Gesetz zur Stärkung der Betriebsräte nur ein zahloser Tiger und bietet im wahren Leben keine wirkliche Unterstützung.«



Foto: privat

Die Zeit wird immer knapper: Wenn die Bundesregierung die Mitbestimmung noch in dieser Wahlperiode stärken will, muss sie den Konflikt um das Betriebsrätestärkungsgesetz schnellstens beilegen.

Kurz vor Weihnachten hatte Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) seinen Entwurf für das Gesetz vorgelegt. Seitdem blockiert die Union das weitere Verfahren.

Knackpunkt ist der vorgesehene Kündigungsschutz für die Initiatoren von Betriebsratswahlen. Mit diesem Vorhaben geht Heil zwar über den Koalitionsvertrag hinaus. Angesichts der betrieblichen Realität ist ein solcher Kündigungsschutz aber dringend geboten (siehe Umfrage links).

Mitbestimmung zum Thema gemacht

IG Metall und Betriebsräte haben das Thema über Wochen vorangetrieben und sich massiv für ein wirksames Gesetz eingesetzt – über die Medien, über Briefe und Appelle an Regierung und Abgeordnete und über direkte Kontakte. Auch wenn die gesetzgeberi-

sche Umsetzung noch nicht entschieden ist: Das Thema Mitbestimmung ist im politischen Berlin verankert. Die Gewerkschaften sind in der Offensive.

Selbst innerhalb der Union gibt es Bewegung: NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann (CDU) hat öffentlich für eine zügige Verabschiedung des Betriebsrätestärkungsgesetzes geworben.

Die IG Metall wird die Mitbestimmung zum Thema im Bundestagswahlkampf machen – und darüber hinaus bei den Betriebsratswahlen 2022. Dafür steht unsere Initiative Mitbestimmung. Ein Betriebsrätestärkungsgesetz ist dabei nur ein Etappenziel. Das Betriebsverfassungsgesetz benötigt eine Runderneuerung.

Nur mit einem Plus an Mitbestimmungsrechten können Betriebsräte und Beschäftigte die Transformation wirksam mitgestalten – und damit die Zukunft von Arbeitsplätzen und Standorten sichern. ■

Mehr zum Thema unter:
▶ extranet.igmetall.de
→ Praxis
→ Betriebsratsarbeit

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
Bauftragte der Herausgeber: Silke Ernst (verantwortl. 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 Henrizi
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: 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.

IG Metall will Tarifabschluss noch vor Ostern erreichen

In die Metall-Tarifverhandlungen kommt Bewegung: Die Arbeitgeber können sich nun »substanzielle« Einmalzahlungen im Jahr 2021 vorstellen. In Bezug auf Beschäftigung und Zukunft sind sie nach wie vor nicht zu Zusagen bereit.

Nach fast 30 Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie ist Bewegung in die Verhandlungen gekommen. »Eine substanzielle Einmalzahlung« sei nun doch schon 2021 drin, ließ NRW-Metall-Chef Kirchhoff über die Presse durchblicken. Bislang hatten die Arbeitgeber auf einer Nullrunde 2021 bestanden. Zu Redaktionsschluss standen gerade erneut Verhandlungen an.

Dauerhafte Erhöhungen jedoch soll es erst geben, wenn das Niveau von vor der Coronakrise erreicht ist, frühestens 2022. Auch fordern die Arbeitgeber, ohne Rücksprache mit der IG Metall vom Tarif abzuweichen, wenn ihnen die Kennzahlen nicht passen. Einen Teilentgeltausgleich bei einer Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung, etwa durch eine 4-Tage-Woche, lehnen sie ab.

Die IG Metall hat derweil ihre Vorschläge zur Finanzierung des Teilentgeltausgleichs konkretisiert. Entweder könnte die Erhöhung des Entgeltvolumens in das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG A) fließen oder in einen Fonds wie bei der Altersteilzeit. Damit könnte dann auch ein Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkung finanziert werden.

Material

❖ Aktuell

Zu Redaktionsschluss dieser direkt liefern die Tarifverhandlungen noch. Aktuelle Nachrichten und Hintergründe:

- ▶ extranet.igmetall.de
- Tarif
- Tariffbewegungen
- Metall-Elektro 2021

»konstruktive Gespräche« zu Zukunftstarifverträgen.

Die IG Metall fordert, dass Gespräche über Zukunftspläne Voraussetzung für Tarifabweichungen sind. Ziel ist, dass die IG Metall früher eingreifen kann, bevor die Krise da ist. Die Arbeitgeber wollen keine verbindlichen Regeln.

Warnstreiks zeigen Wirkung

Die Verhandlungen laufen. Die IG Metall will eine Lösung bis Ostern. In den ersten drei Warnstreikwochen haben bereits 600 000 Beschäftigte die Arbeit niedergelegt.

»Uns läuft die Zeit davon. Bis Ostern die Unterschiede am Verhandlungstisch zu überwinden ist mehr als sportlich«, meint der Erste Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann. »Wir werden es versuchen, uns aber genauso darauf vorbereiten, nach Ostern weiterzumachen.«

Stand der Metall-Tarifverhandlungen

Nach fünf Verhandlungsrunden seit 14. Dezember 2020

- Die IG Metall will Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten und Einkommen stärken – mit einem Volumen von vier Prozent mehr Entgelt. Das Volumen soll auch für einen Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung zur Verfügung stehen.
- Die Arbeitgeber wollen Entgelterhöhungen frühestens 2022 – und 2021 nur eine noch nicht bezifferte Einmalzahlung gewähren. Zudem sollen Betriebe bei »schlechten« Kennzahlen automatisch vom Tarif nach unten abweichen dürfen, ohne die IG Metall vorher zu fragen.

Freier Eintritt zur digitalen Messe

Vom 12. bis 16. April 2021 findet die Hannover Messe statt – erstmals in digitaler Form. In diesem Jahr lautet das Leitthema »Industrial Transformation«. Dort präsentieren die Vordenker der Industrie ihre Technologien und Ideen für die Fabriken, Energiesysteme und Lieferketten der Zukunft.

Auch die IG Metall beteiligt sich mit eigenen Veranstaltungen am interaktiven Konferenzprogramm. So findet am 13. April von 13 bis 14 Uhr der Livestream »Rüttelt Tesla an den Grundfesten des deutschen Industriemodells?« statt. Nach einem kurzen Vortrag von Professor Dr. Andreas Boes vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung in München diskutieren unter anderem Thorsten Gröger, Bezirksleiter der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, und Bernd Osterloh, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Volkswagen, über Herausforderungen und Ausblicke in die Produktion und die Mobilität der Zukunft.

In diesem Jahr könnt Ihr nur digital an der Messe teilnehmen. Meldet Euch dazu bitte zuerst über den Registrierungslink unten an.

Mehr zum Programm unter:

▶ extranet.igmetall.de/mitglieder

Den Link zum Registrieren findet Ihr in diesem

QR-Code:



CHANCEN UND RISIKEN

Transformation im Osten

Mit der Ansiedlung neuer Produktionen im Bereich der E-Mobilität und Energie ergeben sich in Ostdeutschland aktuell wichtige Chancen. Um mit neuen Produkten und Geschäftsmodellen eine Entwicklungsperspektive auf Augenhöhe mit Industriestandorten in ganz Deutschland zu bekommen, bedarf es aber weit mehr als nur moderner Produktionsanlagen. Die IG Metall und die Betriebsräte beschlossen deshalb auf ihrer strukturpolitischen Tagung unter dem Titel »Die ostdeutsche Industrie – zwischen Risiko und Chance in der sozialökologischen Transformation« eine Erklärung, die fünf Forderungen an die Politik enthält:

- Eine Wirtschaftsförderung, die an Bedingungen wie die Existenz von Betriebsräten oder Tarifbindung gekoppelt ist.

- Einen erleichterten Zugang zu Investitionen für die meist mittleren und kleineren Betriebe im Osten, die über wenig Eigenkapital verfügen.

- Qualifizierungsmaßnahmen, die durch eine Verzahnung von Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmen und Betriebsräten gefördert wird.

- Förderung von Netzwerken und Clustern und der Ausbau von Kapazitäten in Forschung und Entwicklung, damit komplette Wertschöpfungsketten die Stabilität industrieller Strukturen und guter Arbeit in der Region gewährleisten.

- Infrastrukturausbau, bei dem neben privaten vor allem öffentliche Investitionen gefragt sind. ■

Die Erklärung gibt es hier:

▶ extranet.igmetall.de

→ Politik → Industrie- und Strukturpolitik

WAS IST EIGENTLICH ...

... die 4-Tage-Woche?

Zur Sicherung von Beschäftigung fordert die IG Metall in den Metall-Tarifverhandlungen mehr Möglichkeiten zur Absenkung von Arbeitszeiten. Als mögliches Modell schlägt sie die 4-Tage-Woche vor.

Warum? Viele Betriebe kommen dank Kurzarbeit gut durch die Coronakrise. Außerdem kann nach den Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung (TV Besch) die Arbeitszeit um bis zu sechs Stunden in der Woche verkürzt werden.

Doch beide Modelle sind begrenzt, Kurzarbeit auf maximal 24 Monate, ab 2022 wieder auf zwölf Monate. Die Verkürzung nach TV Besch ist sogar nur für sechs Monate erzwingbar. Das reicht oft nicht, denn neben der Coronakrise haben viele Betriebe eine jahrelange Transformation zu bewältigen.

Arbeitszeiten

langfristig absenken

Daher fordert die IG Metall neue, längerfristige Modelle im TV Besch, die die Betriebe nutzen können.

Bei der 4-Tage-Woche wird die Arbeitszeit im Betrieb oder in einzelnen Bereichen um drei Stunden verkürzt, und grundsätzlich auf vier Tage verteilt. So hätten Beschäftigte einen Tag mehr frei, auch zur Qualifizierung. In Kontischicht könnten die Einbringschichten entfallen.

Knackpunkt

Teilentgeltausgleich

Neben der Dauer der Absenkung ist das Geld der Knackpunkt. Anders als bei der Kurzarbeit, bei der IG Metall und Betriebsräte in vielen Betrieben Aufzahlungen durchgesetzt haben, enthält der TV Besch aktuell keine Regeln für Arbeitgeberzuschüsse. Doch viele Beschäftigte kommen nicht auf Dauer mit drei Stundenlöhnen weniger pro Woche aus. Daher fordert die IG Metall einen Teilentgeltausgleich, den die Arbeitgeber ablehnen. Dabei hätten auch sie Vorteile von der 4-Tage-Woche: Sie könnten ihre Fachkräfte halten, statt in ein paar Jahren wieder über Fachkräftemangel zu jammern. ■

Material

Hintergründe

Weitere Informationen und Zahlen zur Tarifforderung in der Metall- und Elektroindustrie und zur 4-Tage-Woche:

▶ extranet.igmetall.de

→ Tarif

→ Tarifbewegungen

→ Metall-Elektro

2021

Dort findet Ihr auch die Broschüre

»Zukunft sichern.

Tarifbewegung jetzt«

zu den Forderungen der IG Metall.

🔍 | direkt 4 | 2021

NIEDRIGLOHNSEKTOR BEKÄMPFEN

Angemessene Mindestlöhne in Europa

Die Diskussion um armutsfeste Löhne hat durch den Vorstoß von Arbeitsminister Heil und Wirtschaftsminister Scholz für einen deutschen Mindestlohn von 12 Euro neue Impulse bekommen. Die EU-Kommission will den Niedriglohnsektor durch ein Regelwerk für einen

25 Millionen Beschäftigte in Europa

profitieren von einem Mindestlohn in Höhe von 60 Prozent des Medianlohns:

▶ wsi.de

→ Suchbegriff:

WSI-Report Nr. 63

europäischen Mindestlohn zurückdrängen. Gleichzeitig sollen auf europäischer und deutscher Ebene die Tarifbindung gestärkt werden und Tariftreueregelungen eine wichtige Rolle bekommen. Die IG Metall befürwortet die Erhöhung des deutschen Mindestlohns. ■

SOFI-Team startet Intensivbefragung

Welchen Blick haben aktive Metallerinnen und Metaller auf die Gesellschaft? Wie schätzen sie ihre Macht ein? Antworten wird eine von der IG Metall beauftragte Studie aus Göttingen geben. Nach Interviews im Betrieb startet nun eine Telefonbefragung.

Die Studie mit dem Titel »Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall« wird von Forscherinnen und Forschern des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) durchgeführt. Sie wollen herausfinden, wie sich Metallerinnen und Metaller in Betrieb, Gewerkschaft und Gesellschaft verorten.

Die SOFI-Forscher untersuchen auch, welche Bedeutung das Engagement über den Betrieb hinaus für die Kolleginnen und Kollegen hat. Ziel ist es, herauszuarbeiten, was die ehrenamtlichen Funktionäre als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter auszeichnet.

Um das herauszufinden, hat das SOFI-Team im vergangenen Jahr bereits 200 Aktive interviewt, Kolleginnen und Kollegen aus fünf Geschäftsstellen sowie Teilnehmende an Bildungsseminaren der IG Metall. In einer zweiten Phase wurden Einzelne intensiver interviewt.

In der dritten Phase, die von April bis Mitte Mai 2021 laufen soll, werden rund 1000 Betriebsrätinnen und Betriebsräte

sowie Vertrauensleute telefonisch befragt.

Intensive Befragung Ganz bewusst nehmen die Forscher die Aktiven in den Betrieben in den Blick – also die, die die kostbarste und wichtigste Zutat für die Gewerkschaftsarbeit sind. Sie bekommen als Erste zu spüren, wenn Arbeitgeber etwas unternehmen oder planen, um die Beschäftigten zu benachteiligen. Sie sind es, die Auseinandersetzungen anleiten und organisieren.

Mithilfe von Diskussionen, Gesprächen und der Begleitung Einzelner sollen Gesellschaftsbilder gefunden und herausgearbeitet werden. Die qualitativen Befragungen werden durch die Telefonerhebung begleitet und ergänzt.

Im Frühjahr 2022 werden die Ergebnisse auf einem Kongress des Projekts »IG Metall vom Betrieb aus denken« vorgestellt – zusammen mit Strategien, die alle ein Ziel haben: die Aktiven zu stärken. ■

► extranet.igmetall.de
→ IG Metall
→ Projekt »IG Metall vom ...«

Was sind »Gesellschaftsbilder«?

Der Ansatz der Forscherinnen und Forscher

Mit »Gesellschaftsbildern« sind Vorstellungen gemeint, die Menschen von sich haben, von der Gesellschaft, in der sie leben, und von der Rolle, die sie in der Gesellschaft einnehmen. Wichtig ist: Gesellschaftsbilder haben nie nur eine Quelle, also etwa den Arbeitsplatz oder Betrieb. Für die Herausbildung von Gesellschaftsbildern spielen zum Beispiel auch familiäre Erfahrungen eine Rolle.



Foto: Annette Hornischer

Marco Schmidt, Ressortleiter Angestellte, IT und Engineering beim Vorstand der IG Metall.

» Es ist wichtig, dass der Betriebsrat seine Rechte offensiv einsetzt.«

Desksharing im Interesse der Beschäftigten gestalten

Viele Beschäftigte arbeiten derzeit im Homeoffice, mehr und mehr Arbeitgeber nutzen diese Gelegenheit: Mithilfe von Desksharing soll Platz gespart werden. Jeden Tag an einem anderen Platz arbeiten – ist das eine gute Idee?

Marco Schmidt: Technisch zumindest ist das alles kein Problem. Klar ist auch, dass Arbeitgeber mit Desksharing Bürofläche sparen, also Geld. Die Beschäftigten aber haben andere Interessen. Studien zeigen, dass über 90 Prozent der Kolleginnen und Kollegen ein fester Arbeitsplatz wichtig oder äußerst wichtig ist und dass 80 Prozent der Beschäftigten höchstens zu dritt in einem Büro arbeiten möchten. Die Frage ist also: Was macht Desksharing mit den Beschäftigten, mit den Teams und der Produktivität?

Wie lautet die Antwort?

Schmidt: Aus Umfragen wissen wir, dass es durch Desksharing leicht zu einer Ablenkung von der Arbeit durch Lärm kommen kann. Wir wissen, dass Beschäftigte häufig über mangelnde Privatsphäre klagen. Die Unterstützung durch Vorgesetzte nimmt ab, Konkurrenz und unkollegiales Verhalten verstärken sich. Es ist schon so: Räumlich zusammengezogene Teams bringen Produktivitätsvorteile. Wird dieser Zusammenhang aufgelöst, dann wird die Gefahr von Verlagerung in Billiglohnländer noch größer.

Hat Desksharing denn überhaupt keine Vorteile?

Schmidt: Doch, natürlich. Wechselnde Kolleginnen und Kollegen, neue Zusammensetzungen, das alles kann inhaltlich befruchtend sein. Und wenn die Arbeitsumgebung entsprechend den Aufgaben gewählt werden kann, dann wird ein kreativeres Arbeiten möglich. Das alles geschieht aber nicht automatisch. Die Einführung von Desksharing ist mitbestimmungspflichtig. Es ist wichtig, dass der Betriebsrat seine Rechte offensiv nutzt.

Inwiefern?

Schmidt: Zum Desksharing gehört in der Regel eine »clean desk policy«: Die Beschäftigten müssen abends den Schreibtisch aufräumen. Das gehört zur Arbeitszeit. Darauf muss der Betriebsrat achten. Außerdem ist es wichtig, die Beschäftigten früh zu beteiligen. Häufig ist die Situation von Team zu Team und von Büro zu Büro ganz unterschiedlich – da gilt es, flexible Lösungen zu finden. ■

Härtefallfonds hilft bei Not wegen Corona

In einer Konzernbetriebsvereinbarung wurde für die Beschäftigten von MTU ein Solidarfonds geschaffen. Er soll finanzielle Härten wegen Kurzarbeit abfedern.

Aufgrund der wegen Corona zu erwartenden Kurzarbeit hat der Konzernbetriebsrat von MTU einen Solidarfonds eingerichtet. Er federt Entgelteinbußen bei individuellen Härtefällen und niedriger eingestuften Mitarbeitergruppen ab. Die getroffene Konzernbetriebsvereinbarung läuft noch bis Ende dieses Jahres und regelt die Verteilungsgrundsätze. Zuschüsse aus dem Solidarfonds gibt es für drei Arten von Härtefällen. Für Arbeitnehmer niedriger Entgeltgruppen gibt es eine kollektive Härtefallregel. Unterstützung gibt es zudem bei Belastungen aufgrund des Unterhalts von Kindern. Drittens greift eine individuelle Härtefallregel, wenn bisher regelmäßig erhaltene Schichtzulagen sowie tarifliche und gesetzliche Nachtarbeitszuschläge zum Beispiel wegen Reduzierung von Schichten aufgrund fehlender Auslastung entfallen.

Beschäftigte, die allein erziehen, besondere Unterhaltspflichten erfüllen oder krank sind, können ebenfalls auf Antrag einen Zuschuss erhalten. Eine paritätisch besetzte Kommission entscheidet über die Anträge. Gefüllt wurde der Fonds mit geplanten Bonuszahlungen, auf die der Vorstand und leitende Angestellte verzichtet haben, sowie mit Sitzungsgeldern, auf die Mitglieder des Aufsichtsrats verzichtet haben. ■

Transfergesellschaft einrichten

Beim Abbau von Arbeitsplätzen kann der Betriebsrat durch Einrichtung einer Transfergesellschaft Arbeitslosigkeit verhindern oder zumindest bis zu einem Jahr hinauszögern.

Wenn ein Arbeitsplatzabbau nicht mehr abzuwenden ist, etwa durch Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung, kann eine Transfergesellschaft Arbeitslosigkeit verzögern. Die Transfergesellschaft hat den Zweck, Beschäftigte in neue Arbeitsplätze zu vermitteln und sie dafür gezielt zu qualifizieren.

Die Beschäftigten wechseln freiwillig in die Transfergesellschaft. Dort erhalten sie bis zu zwölf Monate lang Transferkurzarbeitergeld in Höhe von 60, mit Kindern 67 Prozent ihres pauschalieren Nettos – und in der Regel eine Aufstockung durch den Arbeitgeber.

Bis zu einem Jahr weiterbeschäftigen

Nach Paragraph 92a, 111 und 112 Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat die Einrichtung einer Transfergesellschaft in Verhandlungen um Interessenausgleich und Sozialplan bei einer Betriebsänderung initiieren. Zudem kann auch die IG Metall eine Transfergesellschaft in einem Sozialtarifvertrag durchsetzen. Finanziert wird die Transfere-

gesellschaft durch die Arbeitsagentur nach den Paragraphen 110 und 111 Sozialgesetzbuch III (SGB) sowie durch den Arbeitgeber. Voraussetzung für die Einrichtung einer Transfergesellschaft ist eine Beratung bei der Arbeitsagentur. Träger sind spezielle Transferagenturen mit einer Zulassung nach Paragraph 178 SGB III. Die Vermittlungsquoten von Transfergesellschaften in neue Arbeit liegen deutlich über denen der Arbeitsagentur – in der Regel bei über 75 Prozent.

Achtung: Wenn Beschäftigte danach trotzdem arbeitslos werden, richtet sich das Arbeitslosengeld I nach dem Entgelt in der Transfergesellschaft. Im Interessenausgleich und Sozialplan sollte daher eine gute Finanzierung geregelt sein, mit einer Aufstockung möglichst bis auf Höhe des bisherigen Nettos.

Vorsicht vor der Rente: Arbeitslosigkeit nach der Transfergesellschaft in den letzten beiden Jahren vor Renteneintritt wird nicht als Wartezeit angerechnet. ■

Mehr Infos in Handlungshilfe 11, »Beschäftigungssicherung, Interessenausgleich und Sozialplan«:

► extranet.igmetall.de

→ Praxis → Rat+Tat



THYSSEN-KRUPP: BASISVEREINBARUNG FÜR STAHL GETROFFEN

»Betreibermodell« nur mit Zustimmung

Um den Stahlbereich zu stabilisieren, will Thyssen-Krupp künftig einzelne Geschäftsbereiche gemeinsam mit Partnern von außen betreiben. Die IG Metall konnte mit einer Vereinbarung sicherstellen, dass Thyssen-Krupp das »Betreibermodell« nur mit Zustimmung der IG Metall nut-

➤ Weitere Infos

In den Stahlnachrichten steht alles Wichtige zu Betreibermodell und Vereinbarung:

► extranet.igmetall.de

→ Branchen

→ Eisen, Stahl, NE-Metalle

→ Stahl

zen darf. Das ist an Bedingungen geknüpft, etwa an eine Tarifbindung. Durch die Vereinbarung sind die Pläne für weiteren massiven Stellenabbau und Billig-Outsourcing vom Tisch. Der Abbau konnte auf 750 Stellen in Verwaltung und produktionsnaher Verwaltung begrenzt werden. ■

❖ BETRIEBSVERFASSUNG I

Betriebsrat kann Ausschreibung verlangen

Nach Paragraph 93 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Die Vorschrift gibt eine Ausschreibung aber nicht generell vor. Eine Verpflichtung besteht nur dann, wenn der Betriebsrat die Ausschreibung verlangt hat oder sie zwischen den Betriebsparteien vereinbart ist. Die anschließende Ausgestaltung der Ausschreibung kann der Betriebsrat aber nicht mehr beeinflussen, da es insoweit an einem Beteiligungsrecht fehlt.

Von der auf den Einzelbetrieb bezogenen Ausschreibungspflicht kann nicht durch unternehmens- oder auch konzernweite Richtlinien abgewichen werden. Die Gesamt- und Konzernbetriebsparteien sind nicht befugt, den dem Betriebsrat gewährten Rechtsanspruch einzuschränken. ■

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 29. September 2020 – 1 ABR 17/19

❖ BETRIEBSVERFASSUNG II

Datenschutz durch den Betriebsrat

Ist der Arbeitgeber zur Erfüllung des Auskunftsanspruchs des Betriebsrats nach Paragraph 80 Absatz 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet, sensitive personenbezogene Daten (zum Beispiel Gesundheitsangaben) zu vermitteln, so kann er dem Betriebsrat keine Vorgaben machen, wie dieser dann den Datenschutz garantiert. Der

Betriebsrat muss aber gewährleisten, dass er bei der Verarbeitung sensibler Daten das Vertraulichkeitsinteresse der Betroffenen strikt achtet und Schutzvorkehrungen trifft.

Hierzu können Maßnahmen zur Datensicherheit wie das zuverlässige Sicherstellen des Verschlusses der Daten, die Gewähr begrenzter Zugriffsmöglichkeiten oder deren Beschränkung auf einzelne Betriebsratsmitglieder sowie die Datenlöschung nach Beendigung der Überwachungsaufgabe gehören. Ein Fehlen solcher Schutzmaßnahmen oder ihre Unzulänglichkeit schließt einen Auskunftsanspruch aus. ■

BAG vom 9. April 2019 – 1 ABR 51/17

❖ ARBEITSENTGELT

Sozialabgaben auf Tankgutscheine

Gewährt der Arbeitgeber Beschäftigten anstelle von Bruttoarbeitslohn Tankgutscheine über einen bestimmten Betrag hinaus oder Anteile an Einnahmen aus der Vermietung von privaten Pkws, sind diese als Teil des Arbeitentgelts sozialversicherungspflichtig.

Die Beitragspflicht der Tankgutscheine entfällt auch nicht ausnahmsweise. Da sie auf einen bestimmten Eurobetrag lauten und als Geldersatz teilweise an die Stelle des wegen Verzichts ausgefallenen Bruttoverdienstes treten, handelt es sich bei ihnen nicht um einen Sachbezug.

Die steuerrechtliche Bagatellgrenze von 44 Euro im Monat kommt daher nicht zur Anwendung. ■

Bundessozialgericht vom 23. Februar 2021 – B 12 R 21/18 R

➤ | direkt 4 | 2020



Weil Mitbestimmung keine Pause macht.

**Jetzt online bestellen:
www.aib-web.de/IGM**

❖ Instrumente für die Transformation

Ausstieg aus der Steinkohle, die Uhrenindustrie im Niedergang: Die Industriegeschichte Deutschlands kennt viele Beispiele für Strukturwandel und Transformation. Das Arbeitspapier 5 analysiert Umwälzungen und erklärt Erfolge und Fehlschläge. Daraus ergeben sich wertvolle Erkenntnisse für die aktuellen Transformationen. Die Broschüre ist im Extranet abrufbar unter:

▶ extranet.igmetall.de

→ Praxis

→ Transformation

❖ Eldorado für die Autoindustrie

Ungarn ist für die deutsche Autoindustrie hoch attraktiv. Mercedes, Opel, Audi und viele Zulieferer sind in Ungarn wegen der niedrigen Arbeitskosten. Die Pandemie wirkt wie ein Katalysator und beschleunigt den Verlagerungstrend. Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sind hart. Die transnationalen Einblicke liefern Hintergründe zu der Rolle der Gewerkschaften und Betriebsräte in Ungarn.

▶ extranet.igmetall.de/transnationaleeinblicke

❖ Podcast zum Frauentagsjubiläum

»Die Metallerin« – so heißt die neue Podcastreihe der IG Metall zu 110 Jahren Internationaler Frauentag. In der ersten Folge geht es um die Geschichte der Frauenbewegung: Metallerinnen diskutieren die Frage, was Gewerkschafterinnen in Zukunft noch alles erreichen wollen. Der Podcast ist unter dem Suchbegriff »Die Metallerin« auf der Plattform Spotify zu finden.

direkt
4 | 2021

8

