



direkt 10

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

Inhalt

UMFRAGE

Wie begrüßt Ihr die Neuen?

Seite 2

RENTENKAMPAGNE

Material für Aktionen im Betrieb

Seite 2

GEFAHRSTOFFE

IG Metall-Newsletter informiert

Seite 4

STICHWORT

Was ist eigentlich Beteiligung?

Seite 4

BROSCHÜRE

Bildungsteilzeit umsetzen

Seite 5

IM GESPRÄCH

Erfolg hängt nicht von Größe ab

Seite 5

GUT GEMACHT

Was Daimler in Wörth gegen Rassismus tut

Seite 6

ARBEIT UND RECHT

Krankheitsbedingte Leistungsminderung

Seite 7

ZU GUTER LETZT

Neue Spicker

Seite 8

Kampagne

Flexibilität hat viele Seiten

Beschäftigte wollen über ihre Arbeitszeit mehr selbst bestimmen, egal wo oder was sie arbeiten. Die IG Metall unterstützt Betriebsräte und Vertrauensleuten auf dem Weg zu neuen Arbeitszeiten mit ihrer Kampagne »Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken!« | **Mehr auf Seite 3 »**

Fast eine Milliarde unbezahlte Überstunden im Jahr 2015

Die Beschäftigten leisteten im Jahr 2015 insgesamt 1,813 Milliarden Stunden Mehrarbeit. Weniger als die Hälfte davon wurde bezahlt.



816 Millionen
bezahlte Stunden
Mehrarbeit

997 Millionen
unbezahlte Stunden
Mehrarbeit



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Arbeitszeitrechnung, 2016

✂ | direkt 10 | 2016

Das Thema im Extranet

- ❖ **Neue Verordnung: Meldepflicht für Aufsichtsräte**
- ❖ **Digitalisierung: Was sie für Beschäftigte bedeutet**
- ❖ **Sozialwahlen: das Portal**

Das Extranet: [▶ extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)

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

Wie begrüßt Ihr die neuen Auszubildenden?

Die neuen Auszubildenden kommen in die Betriebe. Wir haben Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebsräte gefragt, wie sie ihre Begrüßungsrunden für die neuen Auszubildenden gestalten.

Manuela Hebert, JAV, ZF, Schweinfurt: »Am 1. September begrüßen wir die Auszubildenden am Eingang mit Süßigkeiten. Nach zwei, drei Wochen folgt unsere Begrüßungs- und Betreuungsrunde. Dort spielen wir »Netz der Solidarität«: Alle stehen im Kreis, durch Fäden verbunden. An Beispielen wird klar, was Solidarität und Engagement wert sind: Stell Dir vor, Du hast einen Unfall, aber es kommt keine Feuerwehr.«



Cheyenne Todaro, JAV-Vorsitzende, Mercedes-Werk, Mannheim: »Für die Begrüßungsrunde bereiten wir gute persönliche Argumente vor: Warum bin ich in der IG Metall? Wo hat mir die IG Metall geholfen? Das ist authentischer als nur eine Standard-Präsentation. Am Ende frage ich: Könnt Ihr Euch vorstellen, auch Mitglied zu werden und Euch zu engagieren, im OJA oder in der JAV? Später führen wir noch lockere persönliche Gespräche, etwa beim Mittagessen.«



Ann-Kathrin Bouda, JAV, Premium Aerotec, Nordenham: »Wir haben beim Kennenlernetag eine Simpsons-Folge gezeigt, in der Homer Gewerkschaftsvorsitzender wird – als Einstieg ins Gespräch über die Vorteile der Gewerkschaft. Außerdem haben wir ein Quiz mit Fragen zu Betrieb und IG Metall veranstaltet, bei dem alle Preise bekamen. Ein paar Wochen später standen ihnen JAV, der BR-Vorsitzende und ein Kollege von der IG Metall im BR-Büro Rede und Antwort.«



Joshua Dirks, JAV, Dillinger Hütte:

»Am ersten Ausbildungstag gibt es einen Empfang mit Presse, bei dem wir uns als JAV vorstellen. Nach den Kennenlernetagen der Firma, wo wir dabei sind, führen wir Infogespräche zu Betrieb und IG Metall. Wir zeigen Videos von Aktionstagen und kündigen künftige Aktionen an, um für Gewerkschaftsarbeit zu motivieren. Bald danach finden unsere OJA-Games und unsere Hüttenrallye durchs Werk statt.«



Fotos: privat

Mit guten Argumenten für eine bessere Alterssicherung werben

Im Herbst plant die IG Metall Aktionen zur Kampagne »Mehr Rente – mehr Zukunft«. Die IG Metall bietet vielfältige Materialien an, um die Beschäftigten im Betrieb gut informieren und mit ihnen diskutieren zu können.

Spicker Informationen, Fakten und Argumente zum Rentenkonzept der IG Metall bieten die sechs Spickerkarten, die dieser Ausgabe beiliegen. Weitere können bestellt werden unter: igm-spicker.de

Folien Bausteine für Vorträge und Präsentationen im Betrieb, konkrete Aktionsvorschläge und weitere Materialien gibt es in den Geschäftsstellen und im Extranet, dem Netz für Aktive, unter: extranet.igmetall.de/rente

Zeitung Zu den Aktionen erscheint eine kostenlose Kampagnenzeitung zum Verteilen im Betrieb. Sie ist ebenfalls in den Geschäftsstellen erhältlich, kann aber auch online bestellt werden unter: extranet.igmetall.de/rente

Plakat Das Plakat mit Jan »Sogar er wird von seiner Rente nicht leben können« kann nach wie vor bestellt werden unter: extranet.igmetall.de/shop → Produkt 28087-63824

Hintergrundwissen Was die IG Metall genau vorschlägt und wie sie ihr Konzept finanzieren will, steht in der Broschüre



»Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung«. Hinzugekommen ist eine Info, die Antworten auf die Einwände der Gegner unseres Konzepts gibt.

Außerdem im Angebot: das Erklärvideo, das alles Wesentliche in 135 Sekunden erklärt.

Mit dabei ist auch ein Onlinerechner (siehe oben), mit dem jeder beispielhaft ausrechnen kann, wie viel Rente er heute bekäme, und wie viel, wenn die IG Metall ihre Forderungen durchsetzt. Das alles und noch mehr gibt es auf der Kampagnenseite: mehr-rente-mehr-zukunft.de

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: Zweifplus, 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.

Flexibilität – ein Wort, viele Bedeutungen



In der Verwaltung, der Entwicklung oder in der Produktion – viele Beschäftigte wünschen sich mehr Flexibilität. So vielfältig wie die Lebenslagen der Beschäftigten, so unterschiedlich sehen die Lösungen aus.

Das kommt manchem sicher bekannt vor: Die Kita macht Ferien, die Großeltern sind in Spanien und der Chef setzt eine Zusatzschicht in zwei Tagen an. Oder: Zu Hause tropft das Wasser im Bad durch die Decke, der Handwerker kommt zwischen 8 und 12 und im Büro wartet der Chef auf die Präsentation. Irgendwie klappt es – oft aber nur mit Verrenkungen und ungezählten Schweißtropfen.

Im Kampf mit den großen und kleinen Katastrophen des Alltags zeigen viele Beschäftigte, wie flexibel sie sind. Das wünschen sie sich auch am Arbeitsplatz. Arbeitgeber halten zwar viel von Flexibilität, doch wenn zwei über das Gleiche reden, meinen sie nicht immer dasselbe. Beschäftigte wollen sich ihre Arbeitszeit auch nach ihren Bedürfnissen einteilen. Arbeitgeber wollen Beschäftigte flexibel nach Auftragslage einsetzen.

Weltmeister Arbeitgeber haben oft die Oberhand. Die Folgen: Schichtarbeit nimmt zu, Arbeitszeiten ufern aus, fressen sich ins Wochenende und in den Urlaub. Bei Überstunden liegen die Deutschen weit vorn. Sie arbeiten im Schnitt 2,7 Stunden mehr pro Woche als tariflich vereinbart, die Niederländer 2,3, die Franzosen 1,8. Die Deutschen arbeiten nicht nur länger, sie arbeiten auch unentgeltlich. Fast eine Milliarde unbezahlte Überstunden zählte die Statistik 2015 (Grafik Seite 1). Mit ihrer Kampagne »Mein Leben – meine

Zeit: Arbeit neu denken!« unterstützt die IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute, Arbeitszeit neu zu gestalten.

So vielfältig wie die Lebenslagen der Beschäftigten sind auch die Themen, mit denen sich Betriebsräte auseinandersetzen müssen. Flexibilität und Arbeitszeit mit Grenzen wollen Beschäftigte in der Schicht und im Büro. Nur die Lösungen sehen anders aus.

Betriebsräte sollten sich einen Überblick verschaffen, welche Probleme es im Betrieb gibt. Etwa prüfen, ob und wie viel Arbeitszeit verfällt und warum. Weil sie nicht erfasst wird oder weil Arbeit in der Freizeit erledigt wird? Andere Fragen sind, wie flexibel Beschäftigte in Schicht ihre Arbeitszeit gestalten können oder ob Arbeit unterwegs oder von zu Hause erledigt werden kann. Wichtig ist dabei, dass auch diese Arbeit erfasst wird und nicht einfach den Berg unbezahlter Stunden vergrößert. ■

Material

❖ **Kampagnenseite**
Interviews, Berichte und Beispiele rund um Arbeitszeit unter:

▶ meinleben-meinezeit.de

❖ **Material**
Im Extranet findet Ihr Material zur Kampagne, etwa die Broschüre zur Bildungsteilzeit:

▶ extranet.igmetall.de/arbeitszeit

Seminarreihen BR- und VL-Kompakt

Fortbildungen zur Arbeitszeitkampagne

■ Im November und Oktober 2016 sowie im März 2017 bieten die Bildungszentren der IG Metall Fortbildungen zum Thema Arbeitszeit an. Die Seminare richten sich an Betriebsräte (BR) und Vertrauensleute (VL). Sie gehören zur Reihe BR- und VL-Kompakt und werden an mehreren Bildungszentren angeboten. Mehr zu Terminen, Orten und zur Anmeldung unter:

▶ extranet.igmetall.de/arbeitszeit

❖ ARBEITSZEIT I

Lieber anders

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist mit ihrer Arbeitszeit unzufrieden, zeigt eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI). 40 Prozent würden gern kürzer arbeiten, vor allem Männer mit mehr als 40 Stunden in der Woche. 12 Prozent – überwiegend Frauen in Teilzeit – würden gern länger arbeiten. Die Studie gibt es unter:

▶ boeckler.de
→ Presse

❖ ARBEITSZEIT II

Keine Einheitslösung

Frauen haben unterschiedliche Vorstellungen, wie sie Beruf und Kinder vereinbaren wollen. Das ergab eine Studie des Delta-Instituts für Sozialforschung im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Etwa 19 Prozent wünschten sich eine Teilzeitphase mit anschließender Rückkehr auf eine Vollzeitstelle. Alleinerziehende mit geringem Einkommen können sich kürzere Arbeitszeiten nicht leisten; sie wünschen sich oft kostenlose, flexible Kinderbetreuung. Hochqualifizierte wollen Vollzeit arbeiten, aber mit flexiblen Zeiten. Mehr unter:

▶ delta-sozialforschung.de

❖ ARBEITSZEIT III

Neues im Medienportal

Ihr wollt selbst Handzettel, Webseiten oder Plakate zum Thema Arbeitszeit gestalten und sucht nach Material zum Gestalten? Im Medienportal findet Ihr Bilder, Grafiken und Cartoons zum Thema. Einfach unter »Suche« das Stichwort Arbeitszeit eingeben, durchschauen und auswählen. Das Medienportal findet Ihr hier:

▶ extranet.igmetall.de
→ Medienportal

GEFAHRSTOFFE

Neuer Newsletter

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat eine zentrale Expositionsdatenbank eingerichtet. Betriebe können Daten über krebserzeugende und andere gefährliche Stoffe, denen ihre Beschäftigten ausgesetzt sind, dort eintragen und verwalten. Darüber und über andere Neuigkeiten, etwa zu Staub und Absauganlagen, informiert der IG Metall-Newsletter Gefahrstoff Nr. 1 (2016).

► extranet.igmetall.de

→ Praxis → Arbeitsgestaltung – Gesundheitsschutz

QUALIFIZIERUNG

Schlüssel zum Job

Qualifizierung erleichtert Erwerbslosen den Sprung in den Arbeitsmarkt, hilft Geflüchteten, sich zu integrieren, und Geringqualifizierten aufzusteigen. Wissenschaftlich und praktisch beschäftigt sich die IG Metall mit dem Thema auf ihrer Tagung »Arbeitsmarkt und Qualifizierung« am 11. Oktober beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main. Rückfragen und Anmeldungen bis 19. September an:

► Tina.Bader@igmetall.de

MASCHINENBAU

Diskussion über Zukunft

Chinesische Konkurrenz, Digitalisierung, modulare Bauweise, demografische Entwicklung und Green Tech sind Themen der Maschinenbau-Konferenz der IG Metall am 29. und 30. September in Berlin. Jörg Hofmann, der VDMA-Vorsitzende Thilo Brodtmann und Sigmar Gabriel nehmen teil. Nähere Infos und Anmelden (möglichst bald) bei:

► Susanne.Schwarz@igmetall.de

WAS IST EIGENTLICH ...

... Beteiligung?

Auf den ersten Blick scheint alles klar, alles ganz leicht: Beschäftigte, das zeigen Umfragen, wollen beteiligt werden, sie wünschen sich mehr Mitsprache und Beteiligung im Betrieb. Wenn Betriebsräte also ihre Kolleginnen und Kollegen mitnehmen, können sie zusammen viel erreichen. Wie aber gelingt es, die Belegschaft zu aktivieren?

Das Ziel aller Beteiligung ist klar definiert: Beschäftigte sollen gehört werden. Sie sollen Ideen formulieren, eigene Vorstellungen einbringen können. Statt vor vollendete Tatsachen gestellt zu werden, sollen sie die Dinge aktiv gestalten können. Kurz: Beschäftigte sollen auch am Arbeitsplatz selbstbewusst handelnde Individuen sein. Keine Befehlsempfänger.

Beteiligung hat viele Vorteile: Wenn Beschäftigte beteiligt werden, geht es voran. Als Experten vor Ort kennen die Kolleginnen und Kollegen die Probleme im Betrieb. Sie wissen ganz genau, wo Potenzial verborgen ist und wie man es hebt.

Die spannende Frage ist, wie man dieses Wissen am

besten bergen kann, wie es gelingen kann, Kolleginnen und Kollegen dazu zu bringen, sich zu öffnen.

Möglichkeiten und Methoden, Beschäftigte zu beteiligen, gibt es viele: Man kann Fragebögen verteilen, Ideen auf Kartons schreiben oder in Workshops gemeinsam Strategien entwickeln. Grundvoraussetzung für das Gelingen von Beteiligung ist allerdings immer, Vertrauen zwischen Betriebsrat und Beschäftigten aufzubauen. Dafür braucht es Zeit und persönliche Nähe.

In Schweinfurt, bei ZF, hat der Betriebsrat das beherzigt – und jetzt ein Konzept entwickelt, das Schule machen könnte: Mit »Learn and lunch«, Lernen in der Pause, verknüpft man hier eine kurze Weiterbildung mit einem Imbiss in der Mittagspause. Nach einem kurzen Input kommen die Kolleginnen an mehreren dafür aufgestellten Tischen zusammen. In lockerer Atmosphäre können sich die Teilnehmer neues Wissen aneignen und Themen des Betriebsrats oder Vertrauenskörpers besprechen. ■

Mehr Infos

Praxis-Beispiele

Mehr Beispiele, wie sich Beteiligung leben lässt, sowie das Schweinfurter Beispiel samt Methodenblatt gibt es im Extranet zum Herunterladen:

► extranet.igmetall.de

→ Praxis

→ Beteiligung

➤ | direkt 10 | 2016

INFORMATIONSFREIHEITSGESETZ (IFG)

Jeder hat ein Recht auf Infos von Behörden

Wer Infos oder Unterlagen von Behörden wie der Arbeitsagentur oder der Finanzkontrolle des Zolls will, muss sie auch bekommen. Das garantiert das Informationsfreiheitsgesetz (IFG) des Bundes, das für alle Bundesbehörden gilt. Das Amt muss »unverzüglich« antworten. Teilwei-

So funktioniert es

Das OBS-Arbeitspapier 23 der Otto-Brenner-Stiftung liefert Hintergründe und Tipps für Anfragen nach dem IFG. Download kostenfrei:

► otto-brenner-stiftung.de

se wird eine Gebühr bis 500 Euro dafür fällig. Laut einer Studie der Otto Brenner Stiftung der IG Metall (Kasten links) werden nur rund zehn Prozent der Anfragen abgelehnt.

Zwölf Bundesländer haben ebenfalls das IFG für ihre Landesbehörden verabschiedet. ■

Tarifvertrag Bildung und Bildungsteilzeit umsetzen

Seit letztem Jahr gibt der Tarifvertrag Bildung Betriebsräten, aber auch Beschäftigten mehr Mitgestaltungsrechte bei der Qualifizierung und Weiterbildung. Die neue Handlungshilfe »Bildung neu erleben« hilft bei der Umsetzung im Betrieb.

Nach den neuen Tarifverträgen zur Qualifizierung und Bildung in der Metallindustrie gestalten Betriebsräte die Qualifizierung im Betrieb mit. Beschäftigte können nach eigenen Wünschen bis zu sieben Jahre in Bildungsteilzeit gehen. Um diese Rechte auch zu nutzen, ist die Handlungshilfe »Bildung neu erleben« erschienen (siehe unten).

Qualifizierung planen Die Umsetzung in Kürze: Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über Veränderung von Technik und Arbeit informieren und den Qualifikationsbedarf feststellen. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten darüber, wobei sie besonders die an- und ungelernten Beschäftigten berücksichtigen. Der Betriebsrat ermittelt mindestens einmal jährlich die persönlichen Weiterbildungswünsche der Beschäftigten und macht dem Arbeitgeber Vorschläge zu Qualifizierungsmaßnahmen.

Auf dieser Basis vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat einen jährlichen Qualifizierungsplan.

Beschäftigte fördern. Die Beschäftigten haben das Recht auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch. Dort können sie selbst Vorschläge machen, auch zur persönlichen Weiterbildung. Sie dürfen den Betriebsrat hinzuziehen. Als Ergebnis schließen Arbeitgeber und Beschäftigter eine Bildungsvereinbarung. Sie regelt etwa Art und Dauer der Weiterbildung, Finanzierung und Entgelt in der Bildungsteilzeit sowie die sichere Rückkehr in den Job.

Ist die Qualifizierung wegen Änderungen im Betrieb notwendig, zahlt der Arbeitgeber alles. Ist sie zweckmäßig, dann bringen die Beschäftigten die Hälfte der Zeit ein. Bei der persönlichen Weiterbildung bringt der Beschäftigte selbst die Zeit und das Geld auf. Der Tarifvertrag regelt dafür verschiedene Freistellungs- und Finanzierungsmodelle. Dazu können Beiträge des Arbeitgebers kommen – etwa aus nicht genutztem Volumen für die Altersteilzeit.

Alle Verfahren sollte der Betriebsrat durch Betriebsvereinbarungen eindeutig regeln. ■

Handlungshilfe zur Umsetzung

Die neue Handlungshilfe »Bildung neu erleben« zum Tarifvertrag Bildung/Bildungsteilzeit findet Ihr hier:

▶ extranet.igmetall.de/Arbeitszeit

Dort findet Ihr auch Flyer, mit denen Ihr die Beschäftigten über die Möglichkeiten der Bildungsteilzeit informieren könnt.



Professor André Küster Simic ist Geschäftsführer der Q&A Unternehmensberatung in Hamburg

» Zwischen Größe und Erfolg eines Unternehmens besteht kein Zusammenhang.«

Konsolidierungsziele kritisch hinterfragen

Sie haben Unternehmenskonsolidierungen untersucht. Ist das zurzeit ein Thema?

André Küster Simic: Die Zahl der Zusammenschlüsse ist zwar in den letzten 15 Jahren zurückgegangen, aber sie sind immer noch ein Thema, in allen Industriebranchen. Anders als bei Fusionen wird bei Konsolidierungen nicht nur das Ziel verfolgt, Unternehmen zusammenzuschließen, sondern auch, die Zahl der Akteure in einem bestimmten Marktsegment spürbar zu verringern.

Was sind die Gründe dafür?

Küster Simic: Zum Beispiel die Hoffnung, mit größeren Unternehmen die Anbieterposition gegenüber Wettbewerbern zu verbessern, bessere Konditionen bei Zulieferern, Kunden oder bei Banken durchzusetzen. Und Kostenersparnis durch Synergieeffekte zu erzielen, etwa bei der Entwicklung von Technologien und Personaleinsparungen.

Geht die Rechnung in der Regel auf?

Küster Simic: Wir haben die Entwicklung einer Reihe von Stahlunternehmen in den Jahren 2013 bis 2015 betrachtet und festgestellt: Zwischen Größe und Erfolg besteht kein Zusammenhang. Untersuchungen haben außerdem gezeigt, dass 50 bis 70 Prozent aller Fusionen scheitern.

Das ist viel. Woran liegt das?

Küster Simic: Vieles, was auf dem Papier rechnerisch sinnvoll erscheint, funktioniert in der Praxis nicht. Oft passen die Unternehmenskulturen nicht zusammen. Die Synergieeffekte wurden überschätzt. Unternehmen haben sich mit dem Übernahmepreis übernommen. Manchmal ist es auch einfach Fehlverhalten des Managements.

Was heißt das alles für Arbeitnehmervertreter?

Küster Simic: Manager sind oft nur ein paar Jahre im Unternehmen und denken, im Gegensatz zu Arbeitnehmervertretern, häufig nicht langfristig. Studien zeigen, dass sie sich mitunter auch von individuellen Motiven leiten lassen, wie Macht- und Statusgewinn. Arbeitnehmervertreter sollten bei jedem einzelnen der Konsolidierungsziele, auch wenn sie theoretisch überzeugend wirken, kritisch hinterfragen, ob sie wirklich realistisch sind, dem Unternehmen langfristig nützen und Beschäftigung sichern. ■

Spaß und Spiel gegen rechts

Bei Mercedes-Benz in Würth ist kein Platz für Rassismus. Seit fünf Jahren organisieren Betriebsrat und Geschäftsleitung Aktionen rund um die Initiative »Respekt! Kein Platz für Rassismus«.

Ein Sommerfest mit 40 000 Besuchern – genau der richtige Ort, um zu zeigen, wie wichtig Engagement gegen rechts ist. »In Zeiten von AfD, Lügen über Flüchtlinge, falschen Meldungen in sozialen Netzwerken bis hin zu Stammtischparolen sind Ansprechpartner im Umfeld sehr wichtig«, wissen die Respekt!-Botschafter Frank Hauck und Hellgard Penno. »Wir dachten uns, dann gehen wir in die Vollen und präsentieren die Kampagne in ihrer ganzen Breite, also Beratung rund ums Thema, Spaß und Spiel für Kinder sowie Infomaterial.« Die Resonanz war überwältigend, freuen sich alle Beteiligten.

Aktionen erwünscht Das Sommerfest in Würth ist ein Beispiel von vielen. Der IG Metall-Vorstand hat beschlossen, für die Initiative »Respekt! Kein Platz für Rassismus« Geld bereitzustellen, um mehr solcher öffentlichkeitswirksamen Aktionen zu unterstützen. Der Aktionsfonds trägt die Hälfte der Veranstaltungskosten, maximal aber bis 2000 Euro. Geplant wird in den Geschäftsstellen, die Koordination erfolgt durch die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim Vorstand der IG Metall. ■

Ansprechpartner beim IG Metall Vorstand:
 ► Sascha.Howind@igmetall.de

Barrierefreie Arbeitsplätze gestalten

Schwerbehindertenvertretungen können ein Motor bei der Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze sein – indem sie Werkzeuge einsetzen und ihre Handlungsmöglichkeiten ausschöpfen.

Schwerbehinderte Menschen stoßen in der Arbeitswelt häufig auf Grenzen. Hohe Hürden gibt es bereits auf dem Weg in den Arbeitsmarkt, was sich etwa daran zeigt, dass derzeit von 1,3 Millionen Ausbildungsplätzen nur 7008 von behinderten Jugendlichen besetzt werden.

Auch im Betrieb treffen Beschäftigte mit Behinderung auf Barrieren: Das können Treppen sein, eine fehlende Gebärdensprachkompetenz, die Kontrasteinstellungen im Internet. Beim Schaffen und Gestalten von Barrierefreiheit können Schwerbehindertenvertretungen daher Motor sein – indem sie das Thema »Barrierefreiheit« im Betrieb zum Thema machen und den Arbeitgeber auffordern, sicherzustellen, die bestehenden Gesetze für Teilhabe und gegen Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen auch umzusetzen.

So verpflichtet etwa das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) den Arbeitgeber, bestehende Arbeitsstätten, -plätze und -mittel den individuellen Bedürfnissen eines Kollegen mit Behinderung anzupassen. We-

sentliche Grundlage zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätte ist das Arbeitsschutzrecht. Paragraph 3a Absatz 2 der Arbeitsstättenverordnung gibt vor, dass Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben sind, dass die besonderen Belange von Beschäftigten mit Behinderung im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Die Technische Regel für Arbeitsstätten – ASR V3a.2 – gibt konkrete Hinweise zur Gestaltung der barrierefreien Arbeitsplätze.

Diese Regel sollte die Basis eines betrieblichen Aktionsplans sein. Dessen Ziel kann der Abschluss von Inklusionsvereinbarungen (Paragraph 83, SGB IX) sein, die auch Regelungen über Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds und Arbeitsorganisation enthalten. In diesen Vereinbarungen könnte festgeschrieben werden, dass Barrierefreiheit als Kriterium bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und der Planung neuer Arbeitsplätze verpflichtend berücksichtigt werden muss. ■

Mehr Tipps zum Thema:

► extranet.igmetall.de → Praxis



16. BIS 25. SEPTEMBER

Woche des ehrenamtlichen Engagements

Sich für andere einsetzen, Zeit für junge Menschen, Politik oder Kollegen investieren und nichts dafür verlangen, das tun auch viele Metallerinnen und Metaller. Damit der Einsatz vieler Menschen nicht unbeachtet bleibt, gibt es die Woche des ehrenamtlichen Engagements. Das Bundesnetzwerk Bürgerchaftli-

► **Aktionen eintragen**

■ Woche des ehrenamtlichen Engagements vom 16. bis 25. September. Im Internet kann jeder seine Aktion in dieser Woche eintragen:

► b-b-e.de

ches Engagement, an dem sich die IG Metall beteiligt, startet die Woche mit einer Veranstaltung am 16. September in Berlin.

Anliegen des Netzwerks sind, die Rahmenbedingungen für das Ehrenamt zu verbessern und die Anerkennung bürgerchaftlichen Engagements zu stärken, auch in Betrieben. ■

❖ AUSSCHLUSSFRIST

Rechtsunkenntnis hemmt nicht den Fristablauf

Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Der Anspruchsgegner soll sich auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offene Forderung rechtzeitig einstellen, Beweise sichern und gegebenenfalls Rücklagen bilden können. Er soll vor der Verfolgung von Ansprüchen, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und auch nicht rechnen muss, geschützt werden. Ausschlussfristen beginnen ab Fälligkeit eines Anspruchs. Die Fälligkeit ist nach einem allgemeinen und objektiven Maßstab zu bestimmen. Die Unkenntnis der Rechtslage hat deshalb grundsätzlich ebenso wenig wie eine rechtliche Fehleinschätzung Einfluss auf den Zeitpunkt der Fälligkeit und damit den Beginn der Ausschlussfrist. ■

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 18. Februar 2016 – 6 AZR 628/14

❖ ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

Krankheitsbedingte Leistungsminderung

Eine ordentliche Änderungskündigung wegen einer krankheitsbedingten Leistungsminderung des Beschäftigten kann sozial gerechtfertigt sein. Aber nur, wenn dessen verbliebene Arbeitsleistung die berechtigten Erwartungen des Arbeitgebers von der Gleichwertigkeit der beiderseitigen Leistungen in einem Maße unterschreitet, dass diesem ein Festhalten am unveränderten Arbeitsvertrag unzumutbar ist. Dafür bedarf es einer gravierenden Störung des Äquivalenzgefüges. Eine lediglich geringfügige – qualitative oder quantitative – Minderleistung reicht nicht aus. ■

BAG vom 22. Oktober 2015 – 2 AZR 550/14

Mehr Wissen

❖ Grundsätze für die Urlaubsplanung

Betriebsvereinbarungen zum Thema Urlaub sind für die Interessenvertretungen ein wichtiges Mittel, um Mitbestimmung im Betrieb ausüben zu können. Dazu gehört, dass die zeitliche Lage und Verteilung der Urlaube abgestimmt und auch besondere Wünsche, Sachzwänge und betriebliche Belange berücksichtigt werden. Die Hans-Böckler-Stiftung hat in ihrer Analyse »Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplanung« 77 Vereinbarungen ausgewertet. Die Autoren der Analyse raten unter anderem, dass gerade ältere Vereinbarungen an die weiterentwickelte Rechtsprechung in Europa angepasst werden sollten. PDF zum Herunterladen:

▶ boeckler.de
→ Suche: Urlaubsgrundsätze

❖ BETRIEBSRAT

Entgelt wie vergleichbare Arbeitnehmer

Paragraf 37 Absatz 4 Betriebsverfassungsgesetz soll sicherstellen, dass Mitglieder des Betriebsrats weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung Nachteile erleiden. Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt haben. Üblich ist eine Entwicklung, die diese vergleichbaren Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und persönlichen Entwicklung genommen haben.

Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist nur dann betriebsüblich, wenn diese dem Betriebsratsmitglied nach den betrieblichen Gepflogenheiten hätten übertragen werden müssen oder die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht. Nicht ausreichend ist es daher, dass das Betriebsratsmitglied bei Amtsübernahme in seiner bisherigen beruflichen Entwicklung einem vergleichbaren Arbeitnehmer vollkommen gleichgestanden hat oder die Besserstellung eines oder mehrerer vergleichbarer Arbeitnehmer auf individuellen, nur auf diese persönlich zugeschnittenen Gründen beruht.

Das Bestehen eines Anspruchs auf Entgeltanpassung kann das Betriebsratsmitglied aber nur dann prüfen, wenn es selbst über ausreichende Kenntnisse bezüglich der Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer verfügt. Hat es diese nicht, kann es vom Arbeitgeber darüber Auskunft verlangen. Eine abstrakte –

gleichsam »ins Blaue« zielende – Behauptung einer Beförderungspraxis ohne jedes konkrete Beispiel genügt für das Auskunftsverlangen allerdings nicht. Das Betriebsratsmitglied hat unter Berücksichtigung der ihm zugänglichen Tatsachen vorzutragen, mit welchen Arbeitnehmern es aus seiner Sicht vergleichbar ist und aus welchen Umständen zu schließen ist, dass die Mehrzahl der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer die behauptete Gehaltsentwicklung genommen hat. Ist ihm dies etwa wegen der Größe des Betriebs und der Vielzahl vergleichbarer Arbeitnehmer nicht möglich, kann es genügen, wenn das Mitglied Beispiele schlüssig darlegt, aus denen sich auf eine betriebsübliche Beförderungspraxis im Zeitraum seiner Zugehörigkeit zum Betriebsrat schließen lässt. ■

BAG vom 4. November 2015 – 7 AZR 972/13

❖ KURZARBEIT

Klare Regelungen in Betriebsvereinbarungen

Gibt es keine einzelvertragliche Vereinbarung über eine vorübergehende Kürzung der regelmäßig geschuldeten Arbeitszeit, kann der Arbeitgeber nicht mittels seines Direktionsrechts seine vertragliche Vergütungspflicht einschränken. Es kann aber durch eine Betriebsvereinbarung mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Kurzarbeit eingeführt werden. Aus der Betriebsvereinbarung müssen für Beschäftigte zuverlässig Beginn und Dauer der Kurzarbeit, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer zu erkennen sein. ■

BAG vom 18. November 2015 – 5 AZR 491/14

Material

Stoff für junge Textiler

Die IG Metall bietet Startermaterial an, um die neuen Auszubildenden in der Textil- und Bekleidungsindustrie ansprechen zu können. Es gibt einen Überblick über die tariflichen Leistungen, eine Postkarte »Ohne Tarifverträge ist alles doof« und den Aufkleber »WIR – Stark in den textilen Branchen«. Die PDFs können per E-Mail oder per Fax bestellt werden.

► **Manfred.Meningen@igmetall.de**

► **Fax: 069 66 93-28 92**

Faktenblatt

Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass von den rund eine Million nach Deutschland Geflüchteten dem Arbeitsmarkt rund 380 000 Menschen zusätzlich zur Verfügung stehen werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die betriebliche Integration von Geflüchteten gelingen kann. Das IG Metall-Faktenblatt »Flüchtlinge und Arbeitsplatz« informiert über die verschiedenen Zugänge auf den Arbeitsmarkt, weitere Beschäftigungsformen und Förderprogramme.

► **extranet.igmetall.de**

→ Politik → Migration

Spicker gegen Vorurteile

Fakten gegen Vorurteile zum Thema Asyl liefern die sieben neuen Spickerkarten der IG Metall. Die Karten im Taschenformat unterstützen betriebliche Interessenvertreter, sich gegen unreflektierte Stammtischparolen zu positionieren und diesen mit Fakten und Argumenten zu Flucht und Asyl entgegenzutreten. Hier könnt Ihr die Karten anschauen und kostenfrei bestellen:

► **igm-spicker.de**

Was die Welt bewegt

Täter gefunden Das Rheinisch-Westfälische Institut hat die Verantwortlichen für marode Brücken, Schlaglöcher, heruntergekommene Schulgebäude und andere Verfallserscheinungen in der öffentlichen Infrastruktur dingfest gemacht. Nicht der Staat ist schuld, weil er sich – etwa durch Verzicht auf Vermögensteuern – arm spart: Nein, die älteren Menschen sind es; sie kosten den Staat zu viel Geld. Zwar gibt die öffentliche Hand nur einen Miniteil ihres Etats für Senioren aus, aber egal: an dem Teil liegt es.

Antifriedenstag Deutschland steht bei den weltweiten Waffenexporten an dritter Stelle. Die größten Kunden sind, ne-

ben den USA, drei arabische Länder: Algerien, Katar und Saudi-Arabien. Schön für sie, dass nur am 1. September Antikriegstag ist – und in Deutschland, nicht im Nahen Osten.

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**

Chance für Fitte Die Bundesbank will das Rentenalter auf 69 Jahre hochschrauben. Das Institut der Deutschen Wirtschaft träumt von 73 Jahren. Eines haben die Vorschläge gemeinsam: Sie kommen von Menschen, die üppig verdienen und im Job keinen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind. Drum wäre die Lösung: Fitte Banker und Wirtschaftsforscher übernehmen im Alter von 60 bis 70 Jahren die Jobs von Bandarbeitern, Handwerkern, Krankenschwestern. ■

