



direkt 2

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

Inhalt

TARIFPOLITIK

Druck machen für 35 Stunden im Osten

Seite 2

STAHL-TARIFRUNDE

Warnstreiks gestartet

Seite 3

STICHWORT

Frauenquote

Seite 4

EUROPAWAHL

IG Metall fordert Sozialunion

Seite 5

IM GESPRÄCH

Gemeinsam digitale Arbeit gestalten

Seite 5

GUT GEMACHT

Fremdvergabe mit Tarif

Seite 6

PRAXISTIPP

Prüfverfahren gegen Entgeltlücke

Seite 6

ARBEIT UND RECHT

Beteiligung der SBV

Seite 7

ZU GUTER LETZT

8. März ist in Berlin jetzt Feiertag

Seite 8

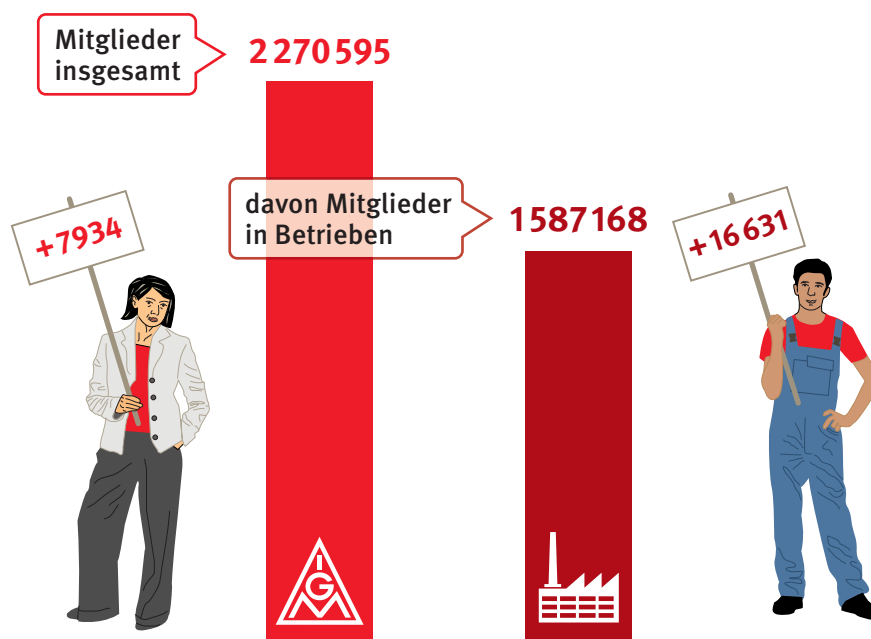
Jahresbilanz 2018

Die IG Metall wächst

133 165 neue Mitglieder sind 2018 in die IG Metall eingetreten, 25 Prozent mehr als im Vorjahr. Die IG Metall zählte zum Jahresende 2,271 Millionen Mitglieder. Ein wichtiger Impuls für die Eintritte war die Metall-Tarifrunde. 260 000 Beschäftigte nutzen ihre neue Wahloption auf acht zusätzliche freie Tage. | **Mehr auf Seite 3 »**

Mehr Mitglieder in den Betrieben

Anzahl der Mitglieder am 31. Dezember 2018 und Zuwachs an Mitgliedern im Vergleich zum Vorjahr:



Quelle: IG Metall

» | direkt 2 | 2019

Das Thema im Extranet

- ❖ **Jetzt bewerben:** Studieren an der Akademie der Arbeit
- ❖ **Mitglieder gewinnen:** erfolgreich auch in Büroetagen
- ❖ **Berufsbildung Aktuell:** Sonderausgabe zum BBiG

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

❖ direkt auch als E-Paper.
Anmeldung über:
[▶ extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)

Druck machen für 35 Stunden im Osten

30 Jahre nach dem Mauerfall will die IG Metall endlich die Angleichung der Arbeitsbedingungen in der Metallindustrie im Osten durchsetzen. Doch nun stocken bereits begonnene Gespräche zur 35-Stunden-Woche mit den Arbeitgebern. Die IG Metall macht mit Aktionen weiter Druck.

Jan Andrä, Vertrauenskörperleitung, VW, Zwickau:

»Jetzt müssen wir alle in eine gemeinsame Bewegung bringen – mit unseren Kolleginnen und Kollegen im gesamten Osten. Als mitgliederstärkster Betrieb in den neuen Bundesländern gehen wir da voran und zeigen Gesicht. Wir brauchen aber auch die Solidarität aus dem Westen, wenn die Westarbeitgeberverbände unsere Verhandlungen stören. Macht mit bei unserer Fotoaktion.«



Foto: Michael Schinke

Carmen Bahlo, Betriebsratsvorsitzende, ZF, Brandenburg:

»Die Menschen im Osten fühlen sich abgehängt. Wir bei ZF in Brandenburg haben immer noch einen Sonderstatus im Konzern, da wir 38 statt 35 Stunden arbeiten. 30 Jahre nach dem Mauerfall müssen wir in diesem Jahr endlich gemeinsam klären, dass wir im Osten gleichbehandelt werden. Das wird sicher keine leichte Aufgabe, aber wir stellen uns der Herausforderung. Wir sind auf alles vorbereitet – auch auf weitere kreative Aktionen in den Betrieben.«



Fotos: Stephen Petrat

Robert Döring, Vertrauenskörperleiter, BMW, Leipzig:

»Wir arbeiten im Osten immer noch drei Arbeitswochen mehr im Jahr – obwohl wir jetzt seit fast 30 Jahren bewiesen haben, dass wir arbeiten können. Ich finde es gut, dass die Arbeitgeber nun mit uns verhandeln. Das heißt, dass endlich alle da oben verstanden haben, dass wir das Thema Angleichung der Arbeitszeit lösen müssen. Dieser Weg wird kein leichter sein, aber wir gehen unseren Weg. Jetzt heißt es zusammen: Ärmel hoch.«



Foto: Privat

Ralf Wilke, Betriebsrat, Mercedes-Benz, Bremen:

»Die Frage der 35-Stunden-Woche im Osten ist eine Frage von Solidarität und Gerechtigkeit. Wir stehen hinter unseren Kolleginnen und Kollegen, die für unsere gemeinsamen Ziele kämpfen. 30 Jahre nach dem Mauerfall gibt es keine Gründe mehr, die Menschen unterschiedlich zu behandeln. Wir erarbeiten gemeinsam den gesellschaftlichen Reichtum – und das muss unter den gleichen fairen Bedingungen passieren. Seid stark, wir stehen hinter Euch!«



Foto: Carmen Jaspersen

Noch immer gilt in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie die 38-Stunden-Woche. Die IG Metall will endlich eine Lösung zur Einführung der 35-Stunden-Woche auch im Osten durchsetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, schlägt die IG Metall ein Modell unterschiedlicher Geschwindigkeiten vor. Es sieht eine flexible Einführung bis 2030 vor und vermeidet, dass Betriebe wirtschaftlich überfordert werden. Mit dem Arbeitgeberverband in Berlin und Brandenburg VME hat die IG Metall dazu bereits im November 2018 ein Eckpunktpapier vereinbart. Es sieht ein Tarifergebnis unter Friedensbedingungen noch im ersten Halbjahr 2019 vor.

Gesamtmetall bremst Doch nun hat der Arbeitgeberdachverband Gesamtmetall auf die Bremse getreten. Zwar stimmte Gesamtmetall Gesprächen zu – jedoch nicht auf Basis des Eckpunktpapiers. Die IG Metall hingegen besteht auf den bereits vereinbarten Eckpunkten. Die Gespräche dazu laufen.

»30 Jahre nach dem Fall der Mauer braucht es die Angleichung der Arbeitsbedingungen und kein weiteres Aussitzen«,

fordert Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Die Missachtung der Leistung der ostdeutschen Beschäftigten ist Wasser auf die Mühlen der Rechtspopulisten. Wir fordern die ostdeutschen Arbeitgeberverbände auf, auf Basis des Eckpunktpapiers zu einer schnellen Lösung im ersten Halbjahr 2019 zu kommen.«

Aktionen unterstützen Die IG Metall im Osten will nun »mit Volldampf in die Verhandlungen«. In den letzten Monaten haben die Beschäftigten mit zahlreichen Aktionen in den Betrieben Druck für die 35-Stunden-Woche im Osten gemacht.

»Mit Selbstbewusstsein und aktiven Belegschaften haben wir viel erreicht. Das soll so bleiben. Friedenspflicht heißt nicht Friedhofsruhe«, erklärt Olivier Höbel, Bezirksleiter der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen. »Es kann nicht sein, dass eine Lösung der Arbeitszeitfrage internen Machtkämpfen der Arbeitgeber zum Opfer fällt.«

Unterstützt die Metallerinnen und Metaller im Osten. Macht mit bei der Foto-Aktion: [igmetall-bbs.de/35-Aktion](https://www.igmetall-bbs.de/35-Aktion)

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.)
Chefredakteurin: Fabienne Melzer

Redaktion: Simon Che Berberich, Jan Chaberny, Dirk Erb, Martina Helmerich, Jens Knüttel, Sylvia Koppelberg, Antonela Pelivan
Art-Direktion: 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: 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.

Die IG Metall wächst – Metall-Tarifabschluss kommt an

Alle vier Minuten ist im Jahr 2018 ein neues Mitglied in die IG Metall eingetreten. Ein Erfolgsfaktor war die Metall-Tarifrunde. Die neuen Regelungen zur Arbeitszeit kommen an: 260 000 Beschäftigte nutzen ihre Option auf acht freie Tage.

133 165 neue Mitglieder sind 2018 in die IG Metall eingetreten. Die IG Metall hatte am Jahresende 2,271 Millionen Mitglieder – nach Abzug von Austritten und Sterbefällen knapp 8000 mehr als 2017. Das gab die IG Metall auf ihrer Jahrespressekonferenz bekannt.

»Die sehr gute Mitgliederentwicklung zeigt: Es gibt keinen unumkehrbaren Zeitgeist des Schrumpfens von Großorganisationen«, erklärt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Im Gegenteil: Weil wir als Gestalter einer guten Zukunft erkennbar sind und die Vielfalt der Arbeitsbedingungen und Lebensentwürfe anerkennen, sind wir attraktiv.«

Stärker in Betrieben Besonders die Mitglieder in den Betrieben legten zu – auf 1,587 Millionen. Zuwächse gab es auch bei Frauen (+0,8 Prozent), Menschen mit Migrationshintergrund (+2 Prozent) und Angestellten (+2,5 Prozent). Mittlerweile sind auch über 50 000 Studierende in der IG Metall.

»Die gute Entwicklung bei den Frauen verdanken wir einer auch für Frauen attraktiven Tarifpolitik, engagierten Ehrenamtlichen und mehr weiblichen Führungskräften in der IG Metall«, erklärt die Zweite Vorsitzende, Christiane Benner. »Und wir werben heute gleichermaßen Auszubildende und Studierende. Das liegt auch daran, dass sich die IG Metall auf die immer differenzierteren Einstiege ins Berufsleben eingestellt hat.«

Material

➤ Mehr Infos

Weitere Infos und Zahlen von der Jahrespressekonferenz, etwa zu den Finanzen und den Themen 2019 wie Transformation, Mobilität und Klima:

➤ extranet.igmetall.de
→ IG Metall

Finanziell langer Atem Die Beitragseinnahmen der IG Metall sind 2018 auf 585 Millionen Euro gestiegen, ein Plus von 4,3 Prozent. Die IG Metall ist damit »gut aufgestellt und jederzeit handlungsfähig«, betont Hauptkassierer Jürgen Kerner. »Wer meint, er könne die Digitalisierung gegen die Beschäftigten wenden und ihre Rechte schleifen, der wird sich an der IG Metall die Zähne ausbeißen.«

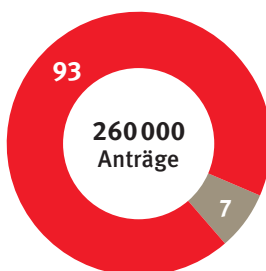
Acht Tage kommen an Ein wichtiger Impuls für die Eintritte war die Metall-Tarifrunde. 1,5 Millionen Beschäftigte waren bei den Warnstreiks dabei.

Die neuen Möglichkeiten bei der Arbeitszeit kommen an. Laut einer Umfrage der IG Metall haben 260 000 Beschäftigte von ihrer neuen Wahloption auf die zusätzlichen acht freien Tage Gebrauch gemacht. Auch die Umsetzung funktioniert: 93 Prozent der Anträge wurden bereits genehmigt. ■

260 000 wollen acht Tage statt Zusatzgeld

Von den 260 000 Anträgen auf tarifliche Freistellungszeit wurden angenommen (Angaben in Prozent):

angenommen



abgelehnt

Quelle: IG Metall, Umfrageergebnisse aus über 2600 Betrieben

✂ | direkt 2 | 2019

➤ STAHL-TARIFRUNDE

Warnstreiks gestartet

Auch in der dritten Verhandlungsrunde in der Eisen- und Stahlindustrie Nordwest am 1. Februar haben die Arbeitgeber kein Angebot vorgelegt. Die Tarifkommission der IG Metall hat einstimmig Warnstreiks beschlossen. Die Friedenspflicht ist am 31. Januar abgelaufen.

»Die Verärgерung über die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber ist groß«, erklärt Knut Giesler, Verhandlungsführer und Bezirksleiter der IG Metall NRW. »Die Beschäftigten haben in den letzten Jahren einen großen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit geleistet. Jetzt, wo es gut läuft, sollen sie nicht daran teilhaben dürfen.«

Die Warnstreiks sind angelauten. Die nächste Verhandlung ist am 18. Februar.

➤ extranet.igmetall.de

→ Tarif → Tarifrunden
→ Eisen und Stahl

➤ BETRIEBSRÄTEPREIS 2019

Neue Bewerbungsrunde

Einsatz gegen prekäre Beschäftigung, psychische Belastung und Überlastung am Arbeitsplatz, spürbare Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Sicherung von Arbeitsplätzen – dafür wurden Betriebsräte in den letzten Jahren mit dem »Deutschen Betriebsräte-Preis« ausgezeichnet. Jetzt ist die neue Runde eröffnet. Betriebsräte, die erfolgreiche Arbeit leisten, können sich bis zum 30. April für den Deutschen Betriebsräte-Preis bewerben. Die Preise vergibt eine Jury aus Arbeitsrechtlern und Gewerkschaftern. Bewerben könnt Ihr Euch als einzelne Betriebsratsmitglieder oder als Gremium.

➤ extranet.igmetall.de

→ Praxis
→ Betriebsratsarbeit

RENTEN

IG Metall begrüßt Grundrente

Die IG Metall begrüßt die Vorschläge von Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) für eine Grundrente. »Hiermit wird dem gesellschaftlichen Skandal entgegengetreten, dass jahrzehntelange Leistung nicht zu Renten über der Grundsicherung führt«, sagt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann. »Allerdings gibt es weiterhin einen ausufernden Niedriglohnsektor mit prekären Beschäftigungsverhältnissen für Millionen von Menschen. Dies ist eine zentrale Ursache von Altersarmut und muss dringend bekämpft werden.«

Hans-Jürgen Urban, im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig, sagt: »Mit der Grundrente und einem Freibetrag für die gesetzliche Rente in der Grundsicherung nimmt Hubertus Heil unsere langjährige Forderung auf.« Wichtig sei, dass das auch für Bestandsrenten gilt.

▶ extranet.igmetall.de/rente

DEBATTENPAPIER

Jetzt mitdiskutieren!

Mit der Januarausgabe der Metallzeitung haben alle Mitglieder das Debattenpapier erhalten – und damit die Einladung, sich zu den Zukunftsfragen der IG Metall zu äußern. Wer noch nicht dazu gekommen ist, hat noch bis zum 1. März die Möglichkeit, sich auf diese Weise an den vorbereiteten Debatten zum Gewerkschaftstag zu beteiligen. Die Rückmeldungen werden bei der Erstellung der Entschlüsse und Leitanträge des Vorstands berücksichtigt.

▶ igmetall.de/debattenpapier

WAS IST EIGENTLICH DER STAND IN SACHEN ...

... **Frauenquote?**

61 Frauen, 650 Männer: Zum Stichtag 1. Januar 2019 lag der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in den 160 deutschen Aktienkonzernen, die im Dax, M-Dax und S-Dax notiert sind, bei 8,6 Prozent. Das ist ein kümmerlicher Wert, wie eine Studie der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Ernst & Young zeigt. Eine gesetzliche Quote für Vorstände und höhere Managementebenen gibt es bislang nicht. Ein Wandel, freie Positionen mit Frauen zu besetzen, vollzieht sich allenfalls langsam.

Deutlich positiver sieht es in Aufsichtsräten aus: 2018 erfüllten die Dax-Konzerne erstmals die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 30 Prozent. Ein wesentlicher Grund für die positive Entwicklung in den Aufsichtsräten ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen aus dem Jahr 2015. Zentrales Element ist die 30-Prozent-Quote für das Geschlecht in der Minderheit. Die Quote gilt für den Aufsichtsrat aller börsennotierten und gleichzeitig

voll mitbestimmten Unternehmen. Sie betrifft derzeit rund 100 Unternehmen und muss im Zuge der Neubesetzung von Aufsichtsratsposten umgesetzt werden. Wird die Quote bei einer Neubesetzung nicht eingehalten, bleiben die entsprechenden Stühle im Aufsichtsrat leer.

Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmt sind, derzeit insgesamt rund 180 an der Zahl, müssen sich Zielvorgaben für den Frauenanteil in Management und Aufsichtsrat geben. Weitere rund 3500 Betriebe sind verpflichtet, sich selbst eigene Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und den obersten Managementebenen zu setzen. Dieses Ziel kann allerdings auch die absurde Größe null haben.

Insgesamt fällt auf: Überall dort, wo keine festen Vorgaben bestehen, bewegen sich die Unternehmen allenfalls in Zeitlupe. Selbstverpflichtungen, führende Positionen mit Frauen zu besetzen, werden bisher jedenfalls viel zu selten in die Praxis umgesetzt. ■

Mehr Infos

MANDATE

Die IG Metall hat sich 2011 – lange vor der gesetzlichen Regelung – eine Quote für die von ihr zu besetzenden Aufsichtsratsmandate gegeben. Der Frauenanteil der IG Metall in den Aufsichtsräten liegt bei über 30 Prozent.

SANKTIONEN

Der Koalitionsvertrag sieht Sanktionen vor, wenn Unternehmen ihre Pflichten bei der Meldung und Begründung der Zielgrößen bei Vorständen und auf Führungsebenen nicht einhalten.

➤ | direkt 2 | 2019

TARIFRUNDE TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE WEST

Warnstreiks in der Textilindustrie

In der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie laufen Warnstreiks. Seit Ende der Friedenspflicht am 31. Januar beteiligten sich daran fast 9000 Beschäftigte in mehr als 90 Betrieben. Bereits in der Nacht zum 1. Februar nahmen 400 Beschäftigte in acht Betrieben

TARIFNACHRICHTEN

Aktuelle Nachrichten, Flugblätter und Hintergründe zur Textil-Tarifrunde 2019:

- ▶ extranet.igmetall.de
- Tarif
- Tarifrunden
- Textile Branchen

an Nachtaktionen teil. Neben mehr Geld fordert die IG Metall auch eine Verbesserung der Altersteilzeit mit höherer Aufzahlung.

Zu Redaktionsschluss dieser direkt-Ausgabe lief gerade die dritte Verhandlungsrunde in Bielefeld. ■

IG Metall fordert Sozialunion statt reinem Binnenmarkt

Am 26. Mai findet die Europawahl statt. Die IG Metall begleitet die DGB-Kampagne »Europ. Jetzt aber richtig!« mit betrieblichen Aktivitäten. Auf dem Europapolitischen Forum hat die IG Metall ihre Positionen zu Europa präsentiert.

»Für die Menschen steht bei dieser Richtungswahl viel auf dem Spiel«, erklärt Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Das Projekt Europa ist durch rechte Parteien und nationalistische Tendenzen in manchen Mitgliedsstaaten gefährdet.

Mit ihrem europapolitischen Positionspapier hat die IG Metall ihre zentralen Positionen zur Europawahl formuliert und auf dem Europapolitischen Forum am 28. Januar in Frankfurt vorgestellt. Statt reinem Binnenmarkt fordert die IG Metall eine Sozialunion, die in der Lage ist, gute Arbeit für Beschäftigte europaweit zu gestalten.

Betriebliche Mobilisierung Arbeitnehmervertreter brauchen mehr Beteiligungsmöglichkeiten im Sozialpartnerdialog. Entscheidungsprozesse in der EU sollen demokratischer ablaufen und das Europäische Parlament gestärkt werden. Ganz wichtig wird diesmal die Mobilisierung in den Betrieben

sein. »An Infoständen und auf Betriebsversammlungen suchen wir das Gespräch mit den Beschäftigten«, sagt Jörg Weigand vom Bereich Kampagnen der IG Metall. Es geht darum, die konkreten Interessen der Menschen zu den Themen rund um Arbeit in den Fokus zu stellen. Über soziale Netzwerke sollen junge Zielgruppen angesprochen werden.

Ziel der Aktivitäten der IG Metall ist die Stärkung proeuropäischer, arbeitnehmerfreundlicher Kräfte für ein soziales Europa. Die IG Metall unterstützt die Kampagne des DGB, die unter dem Motto »Europa. Jetzt aber richtig!« steht. »Wir brauchen mehr Leben in der Bude und mehr Beteiligung der Menschen in den Betrieben und Kommunen«, erklärte die Politikwissenschaftlerin Gesine Schwan auf dem Europapolitischen Forum der IG Metall. ■

Mehr zum Thema unter:
[▶ extranet.igmetall.de](https://www.extranet.igmetall.de)
 → Politik → International

Auf die Interessen der Beschäftigten konzentrieren

Betriebliche Aktionen der IG Metall zur Europawahl

- Bis zur Europawahl plant die IG Metall zahlreiche regionale Aktivitäten und Veranstaltungen vor Ort: Betriebsversammlungen, besonders im März und April, Infostände, Auftritte der IG Metall-Roadshow, Diskussionsveranstaltungen etc.
- Auf den Social-Media-Kanälen werden wir mit Videos und Statements präsent sein. Motive aus populären Serien wie House of Cards sollen besonders junge Zielgruppen ansprechen.
- Mobilisierung soll auch rund um den Frauentag am 8. März stattfinden. Außerdem sind dezentrale betriebliche Jugendaktionen unter dem Hashtag #KlareKante geplant.



Foto: IG Metall

Jochen Schroth, Ressortleiter Vertrauensleute, Betriebs- und Unternehmenspolitik beim Vorstand der IG Metall.

» Digitalisierung bietet Chancen. Um sie zu nutzen, müssen Beschäftigte beteiligt werden.«

Gemeinsam die digitale Arbeitswelt gestalten

In den vergangenen drei Jahren sind bundesweit in vielen Betrieben die Projekte »Arbeit und Innovation« (A+I) gelaufen. Nun gab es die große Abschlussveranstaltung. Welches Resümee ziehst Du?

Jochen Schroth: Ein äußerst positives. Mehr als 100 Betriebe und Unternehmen haben sich beteiligt, mehr als 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Qualifizierungsreihen durchlaufen. Über 700 Kolleginnen und Kollegen haben an den Umsetzungsprojekten mitgewirkt. Zusammen ist es gelungen, einen substanziellen Beitrag zur Gestaltung der digitalen Transformation zu leisten.

Was war der Grundgedanke der A+I-Projekte?

Schroth: Wir stehen vor gewaltigen Umbrüchen: Fortschreitende Digitalisierung und Vernetzung, der zunehmende Einsatz von Sensorik und künstlicher Intelligenz, das alles verändert die Arbeitswelt grundlegend. Die Transformation aber ist gestaltungsoffen, ein Feld betrieblicher und gesellschaftspolitischer Auseinandersetzungen. Es geht darum, aus technischem Fortschritt sozialen Fortschritt zu machen. Das ist unser Grundgedanke.

Was war das Besondere an der Konzeption der Projekte?

Schroth: Drei Dinge waren elementar. Erstens haben wir jeweils passgenaue Qualifizierungsreihen entwickelt, deren Inhalt an der Bedarfslage der teilnehmenden Betriebe ausgerichtet war und mit dem Einbeziehen einer universitären Lernfabrik flankiert wurde. Zweitens haben wir gewerkschaftliche Bildungsformate auch für Personalverantwortliche oder Abteilungsleiter geöffnet. Drittens haben wir eine Reihe von Unterstützungsangeboten bereitgestellt, etwa ein externes Expertennetzwerk.

Welche Schlussfolgerungen ziehst Du? Wie geht es weiter?

Schroth: Es hat sich gezeigt, dass sich die Chancen der Digitalisierung vor allem dann nutzen lassen, wenn die Beteiligung der Beschäftigten von Anfang an mitgedacht wird. Auch das Einbinden der Arbeitgeberseite war ein Erfolgsfaktor. Da viele Entscheidungen nicht vor Ort, sondern in den Konzernzentralen gefällt werden, brauchen wir eine noch stärkere Vernetzung von betriebs- und unternehmenspolitischen Fragen. Spannend wird es, mit den Ergebnissen des Transformationsatlas weiterzuarbeiten. ■

Logistik fremd vergeben – aber mit Tarif

BMW in Landshut gliederte die Logistik an Schnellecke aus. IG Metall und BMW-Betriebsrat erreichten, dass dort BMW-Leiharbeiter fest mit Tarif eingestellt wurden. Nun haben sie ihren Betriebsrat gewählt.

Die 300 Beschäftigten beim BMW-Logistiker Schnellecke in Landshut haben ihren Betriebsrat gewählt – knapp zwei Jahre, nachdem BMW die Logistik an Schnellecke ausgegliedert hatte. Einen Tarifvertrag hat die IG Metall bereits durchgesetzt. Laut einer Vereinbarung darf BMW Arbeit nur an Dienstleister mit IG Metall-Tarif vergeben.

Leiharbeiter fest Viele der Schnellecke-Beschäftigten arbeiteten zuvor als Leiharbeiter bei BMW in der Logistik für das gleiche Grundentgelt wie die Stammbeschäftigten. Die IG Metall Landshut und der BMW-Betriebsrat organisierten einen Prozess: Die Leiharbeiter konnten fest zu Schnellecke wechseln. Dort haben sie ein vergleichbares Entgelt knapp unter Metalltarif.

IG Metall und BMW-Betriebsrat führten dazu viele Gespräche mit Leiharbeitern und knüpften dabei auch Kontakte. Mit Luca Fiorenza ist nun ein ehemaliger Leiharbeiter Betriebsratsvorsitzender bei Schnellecke.

»Bei Logistikern haben Beschäftigte ohne Gewerkschaft und Betriebsrat keinerlei Schutz und sind der Willkür hilflos ausgeliefert«, erklärt Fiorenza. »Daher habe ich mithilfe der IG Metall gemeinsam mit einer Kollegin die Wahl organisiert.« ■

Verbindliche Prüfverfahren einsetzen

Frauen verdienen im Schnitt weniger als Männer – selbst wenn sie mit gleicher Qualifikation die gleiche Tätigkeit ausüben. Die Entgeltlücke kann aber durch verbindliche Prüfverfahren schrumpfen.

Das Entgelttransparenzgesetz schreibt fest, dass jedes Unternehmen verpflichtet ist, Männern und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit gleich viel zu zahlen. Doch viele Beschäftigte und Arbeitgeber zögern, wenn es darum geht, die Regelungen zur Auskunftspflicht aufzugreifen, wie eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Umso wichtiger ist eine Initiative des Betriebsrats.

Verbindliche Prüfverfahren im Betrieb können die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen schließen. Nach dem Entgelttransparenzgesetz sollen Prüfverfahren in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten angewendet werden. Werden sie nicht durchgeführt, drohen allerdings keine Sanktionen. Auch in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten steht es Arbeitgeber und Betriebsrat frei, Prüfverfahren zu nutzen.

Beurteilungsanalyse Nicht auf Freiwilligkeit, sondern auf Verbindlichkeit, mithilfe einer Betriebsvereinbarung, setzen Betriebsrat und Geschäftsfüh-

rung bei Philips Deutschland. Aus den fest geregelten Prüfverfahren soll dort beispielsweise hervorgehen, in welcher Entgeltstufe Beschäftigte eingruppiert sind, wie alt sie sind oder seit wann die jeweilige Person entsprechend eingestuft ist. »Wenn Frauen beispielsweise fünf Jahre in einer bestimmten Entgeltgruppe sind, Männer aber nur drei Jahre, dann kann das ein Indikator für Diskriminierung sein«, sagt Roland Beck, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Philips.

In einem ersten Schritt will der Betriebsrat aber zunächst die jährliche Beurteilungsrunde analysieren. »Von der damit verbundenen Leistungsprämie hängt das Gehalt bei uns stark ab«, betont Roland Beck. Einfallstor für Diskriminierung beim Entgelt könne bei Philips – also wenn überhaupt – die Beurteilung sein. Der Betriebsrat will deshalb bei seiner Analyse genau auf die Verteilung zwischen den Geschlechtern achten. ■

Hier gibt es weitere Infos:

▶ extranet.igmetall.de

→ Praxis

→ Frauen und Gleichstellung



INTERNATIONALE WOCHEN GEGEN RASSISMUS

Europa wählt Menschenwürde

Am Welttag gegen Rassismus, dem 21. März, heißt es: aufstehen und Flagge zeigen. Die IG Metall ruft ihre Mitglieder auf, sich mit kreativen Aktionen an den Internationalen Wochen gegen Rassismus zu beteiligen. Diese finden 2019 vom 11. bis zum 24. März unter dem Motto »Europa wählt

Informationen

Die IG Metall steht für Solidarität, Vielfalt und die Achtung der Menschenwürde.

Mehr zum Einsatz gegen Rassismus unter:

▶ extranet.igmetall.de

→ Politik → Rechts-
extremismus

Menschenwürde« statt. Die IG Metall macht sich für betriebliche und gesellschaftliche Integration stark. Wer Anregungen für Aktionen braucht, kann sich an das Ressort Migration und Teilhabe beim IG Metall-Vorstand wenden. Es bietet auch Material an. Schreibt an:

▶ Dorothee.Wolf@igmetall.de

❖ BETRIEBSVERFASSUNG

Bildung eines Konzernbetriebsrats

Ein Konzernbetriebsrat kann nur gebildet werden, wenn das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Inland hat oder eine Teilkonzernspitze im Inland besteht. In einem mehrstufigen Konzern («Konzern im Konzern») kann ein Konzernbetriebsrat mit einer im Inland ansässigen abhängigen Tochtergesellschaft als Konzernspitze gebildet werden. Das gilt aber nur dann, wenn der Tochtergesellschaft wesentliche Leitungsaufgaben zur eigenständigen Ausübung gegenüber den ihr nachgeordneten Unternehmen verbleiben. Außerdem muss sie über einen wesentlichen Entscheidungsspielraum in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten verfügen in Bezug auf die ihr nachgeordneten Unternehmen. ■

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 23. Mai 2018 – 7 ABR 60/16

❖ TEILHABE

Beteiligung der SBV-Vertretung

Nach Paragraph 178 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die Anhörungspflicht besteht – im Gegensatz zur Unterrichtungspflicht – nicht bei allen Menschen mit Schwerbehinderung betreffenden Angelegenheiten, sondern nur bei diesbezüglichen Entscheidungen des Arbeitgebers. ■

BAG vom 20. Juni 2018 – 7 ABR 39/16

Mehr Wissen

❖ Das Ausbildungs- und Arbeitszeugnis

Auszubildende haben bei Beendigung der Ausbildung Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Zeugnis wahr und wohlwollend zu formulieren. Allerdings werden dafür oft verschiedene Formulierungen verwendet, die nicht selten versteckte Hinweise enthalten. Die IG Metall Jugend gibt in ihrem Rechtsinfo »Ich habe Rechte! – Das Ausbildungs- und Arbeitszeugnis« hilfreiche Tipps für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, wie ein Zeugnis formuliert sein sollte, und zeigt, wie sich versteckte Hinweise erkennen lassen. PDF zum Herunterladen:

▶ extranet.igmetall.de

→ Praxis

→ Aktive

❖ KÜNDIGUNG I

Kündigung aufgrund einer Videoüberwachung

Die Speicherung von Bildern aus einer zulässigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig. Eine Unverhältnismäßigkeit der Datenerhebung und ein Verwertungsverbot im Kündigungsschutzprozess kann dann in Betracht kommen, wenn die Videoüberwachung für die Betroffenen nicht bekannt und für sie auch nicht erkennbar war. ■

BAG vom 23. August 2018 – 2 AZR 133/18

❖ KÜNDIGUNG II

Anhörung vor Verdachtskündigung

Die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers ist – anders als bei der sogenannten Tat-kündigung – Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung nach Paragraph 626 Bürgerliches Gesetzbuch. Dabei reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer lediglich mit einer allgemein gehaltenen Wertung konfrontiert.

Der Arbeitnehmer muss vielmehr erkennen können, zur Aufklärung welchen Sachverhalts ihm Gelegenheit gegeben werden soll. Er muss die Möglichkeit haben, bestimmte zeitlich und räumlich eingegrenzte Tatsachen gegebenenfalls zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen aufzuzeigen und so zur Aufhellung der für den Arbeitgeber im Dunkeln liegenden Geschehnisse beizutragen. ■

BAG vom 25. April 2018 – 2 AZR 611/17

❖ KÜNDIGUNG III

Beharrliche Arbeitsverweigerung

Die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, ist an sich geeignet, selbst eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Das gilt nicht nur bei einer Verweigerung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, sondern auch für die Verletzung von Nebenpflichten. Beharrlich ist eine Verweigerung, wenn sie bewusst und nachhaltig erfolgt. Nimmt der Arbeitnehmer an, er handele rechtmäßig, trägt er das Risiko, dass sich seine Rechtsauffassung als falsch erweist. Grundsätzlich sind Arbeitnehmer nicht verpflichtet, Weisungen zu befolgen, welche die Grenzen des sogenannten billigen Ermessens überschreiten. ■

BAG vom 28. Juni 2018 – 2 AZR 436/17

❖ ARBEITSVERTRAG

Abänderung durch Betriebsvereinbarung

In einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag geregelte Arbeitsbedingungen sind schon dann nicht betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet, wenn und soweit die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich Vertragsbedingungen vereinbart haben, die unabhängig von einer für den Betrieb geltenden normierten Regelung Anwendung finden sollen. Das ist bei einer einzelvertraglich vereinbarten – dynamischen – Verweisung auf einen Tarifvertrag stets der Fall. Betriebsvereinbarungen können deshalb individualvertraglich vereinbarte Vergütungen nicht zulasten des Arbeitnehmers ändern. ■

BAG vom 11. April 2018 – 4 AZR 119/17

❖❖❖ Premiere

In diesem Jahr gibt es eine Premiere: Als erstes Bundesland hat Berlin den Internationalen Frauentag am 8. März ab 2019 zum gesetzlichen Feiertag erklärt. Metallerinnen und Metaller im gesamten Bundesgebiet setzen dann mit gemeinsamen Aktionen ebenfalls ein Zeichen für mehr Gleichstellung.

❖❖❖ Material

Der Aktions- und Werbemonat Frauen im März eignet sich besonders, um Beschäftigte anzusprechen und zu betrieblichen Veranstaltungen einzuladen. Dafür stehen Plakate und Postkarten zum Bestellen sowie Veranstaltungspakete zur Verfügung. Zusätzlich gibt es in diesem Jahr auch Material wie zum Beispiel Giveaways, um Männer rund um den Internationalen Frauentag am 8. März als Verbündete für Gleichstellung anzusprechen. Die Materialien findet Ihr unter:

👉 extranet.igmetall.de/frauentag

Mit zwei neuen Ratgebern, die sich zur Ansprache von Kolleginnen eignen, richtet die IG Metall den Blick auf deren Situation im Betrieb. Wissenswertes rund um die berufliche Zukunft erfahren Berufsanfängerinnen und jüngere Frauen im Ratgeber »Durchstarterin«. Der zweite Ratgeber hat den Titel »Überblickerin« und informiert über die Themen Vereinbarkeit und Entgelt. In beiden Broschüren kommen engagierte Kolleginnen zu Wort, die über ihre Erfahrungen in Sachen Gleichstellung berichten.

👉 extranet.igmetall.de
→ Praxis
→ Frauen & Gleichstellung

Was die Welt bewegt

Ungerecht Jahrzehnte der Emanzipation haben an einer Sache wenig geändert: Noch immer erledigen Frauen den Großteil der Hausarbeit. Nun hat sogar Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble alle Männer aufgefordert, sich mehr an häuslicher Arbeit, Kindererziehung und Pflege zu beteiligen. Schließlich seien diese Tätigkeiten für die Gesellschaft unverzichtbar. Mal sehen, ob die Männer Schäuble mehr glauben als ihren Frauen.

Gerecht Siemens-Chef Joe Kaeser ist in letzter Zeit vor allem durch Pläne für Werkschließungen aufgefallen – siehe Görlitz in Sachsen. Nun hat er in einem Interview beklagt,

dass sich Arm und Reich »zu sehr voneinander entfernt« haben. Dazu fällt uns die alte schwäbische Weisheit ein: Ein jeder kehrt vor seiner Tür und sauber ist das Stadtquartier.

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

Unbeabsichtigt Erstaunt stellten Vielbahnfahrer Anfang des Jahres fest, dass für die Deutsche Bahn das Verkehrsministerium zuständig ist und nicht eine Produktionsfirma von Endlosfernsehserien. Die treuesten Kunden der Bahn wissen nämlich: Auf der Schiene läuft seit Jahren eine Komödie mit schlechtem Drehbuch und Übereinstimmungen zwischen den Fahrplänen der Bahn und der Wirklichkeit sind deshalb rein zufällig und unbeabsichtigt. ■

