



Februar/März 2006

**Ausgabe Bremen/Bremerhaven**

**Tarifrunde 2006: Mehr Knete oder was? 2**  
**Betriebsrat: Habt ihr keinen, wählt euch einen 4**  
**FC St.Pauli: Erster Profifußballverein mit Betriebsrat 5**  
**Gewerkschaften: Mitgliedschaft mit Mehrwert 7**  
**Preisausschreiben: Gewinnen mit Betriebsrat 8**

# Vertrauen ist gut...

... Betriebsrat ist besser. Ohne eine Arbeitnehmervertretung müssten die Beschäftigten der **Achimer Stadtbäckerei** heute kleinere Brötchen backen.

Nach der Übernahme durch die Unternehmensgruppe Siebrecht am 1. April 2000 bestätigten sich die Befürchtungen prompt. Die MitarbeiterInnen der Filialen der „Achimer Stadtbäckerei“ sollten die Kosten der Übernahme tragen und Verschlechterungen bei Einkommen und Arbeitsbedingungen hinnehmen. Ihre klare Reaktion: Sie gründeten erstmals in der Unternehmensgeschichte

einen Betriebsrat. Die „Achimer Stadtbäckerei“ mit ihren heute gut 650 Beschäftigten – achtzig Prozent davon sind Frauen – hat eine lange Geschichte. Bereits 1876 wurde sie von August Harries gegründet. Aber als das Bäckereiunternehmen von der Siebrecht-Gruppe übernommen wurde, änderte sich schlagartig einiges. Der neue Eigentümer hatte klare Vorstellungen, wer einen Teil der Übernahmekosten finanzieren sollte. Wäre es nach seinen Plänen gegangen, hätten die Beschäftigten nicht nur einmalig unbezahlte Mehrarbeit im Umfang einer ganzen Arbeitswoche leisten sollen, sondern auch ersatzlos auf die Auszahlung ihrer auf den Arbeitszeitkonten angesammelten Überstunden verzichten müssen. Auch den Abbau eines Teils der Arbeitsplätze hatte der neue Eigentümer bereits ins Gespräch gebracht und damit den Widerstand der Belegschaft herausgefordert.

Nur vier Monate nach der Übernahme des Unternehmens wurde bei der „Achimer Stadtbäckerei“ erstmals ein Betriebsrat gewählt. Erschwert wurden die Verhandlungen mit der Geschäftsführung, weil das Unternehmen keinem Arbeitgeberverband angehört. Somit gab es keinen Tarifvertrag, auf den sich der Betriebsrat berufen konnte. Trotzdem ist es ihm mit der Unterstützung



Foto: Andreas Reeg/VISUM

**Mit Betriebsrat backt sich's besser.**

der Belegschaft, der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und des Bremer Beratungsbüros für Betriebs- und Personalräte gelungen, die Forderungen des neuen Eigentümers nach einem Lohnverzicht abzuwehren. In einem zweiten Schritt konnten NGG und Betriebsrat einen Haustarifvertrag durchsetzen. In weiteren Verhandlungen wurden betriebsbedingte Kündigungen bis 2010 ausgeschlossen. Statt des geplanten Arbeitsplatzabbaus setzte der

Betriebsrat seit der Übernahme 100 zusätzliche Arbeitsplätze durch.

Heute wird der Betriebsrat auch von der Unternehmensleitung als wichtiger Verhandlungspartner anerkannt. „Das ist uns nur gelungen“, ist sich der Betriebsratsvorsitzende Jürgen Holland, 43, sicher, „weil die Kolleginnen und Kollegen immer hinter uns gestanden haben. Und weil wir auch in schwierigen Situationen auf die professionelle Unterstützung der NGG zurückgreifen konnten.“ ■

## standpunkt

**Nur mit Befehlsempfängern lässt sich kein Fußballspiel gewinnen. Eigenverantwortliches Handeln und Engagement für die Sache sind wichtig für den Erfolg.**



**Auch in unserem Fußballclub haben wir einen Mannschaftsrat, der die Interessen der Spieler vertritt. Eigenverantwortung ist immer unverzichtbar, ob für einen Einzelnen, eine Mannschaft oder in einem Betrieb. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen eine starke Interessenvertretung. Betriebsratswahlen sind generell sinnvoll und wichtig. Nutzen Sie Ihr demokratisches Recht und wählen Sie mit Ihrer Stimme Ihre Interessenvertretung.**

Bruno Labbadia, Fußballtrainer SV Darmstadt 98, ehemaliger Bundesliga- und Nationalspieler, hat von 1996 bis 1998 für Werder Bremen gekickt.

## Mitbestimmung ist Demokratie im Betrieb

*Es ist noch nicht allzu lange her, dass die Demokratie an den Toren der Zuchthäuser, der Kasernen und der Fabriken endete. Heute gilt das nicht mehr. Mittlerweile ist es selbstverständlich, dass moderne ArbeitnehmerInnen in Angelegenheiten, die ihre Arbeit betreffen, ein Recht auf Mitbestimmung haben. Die Zei-*



*ten des Untertans sind auch im Betrieb vorbei. Die Arbeitgeber, die das anders sehen, sollten erkennen, dass*

*Mitbestimmung nicht nur den Beschäftigten nutzt. Vielmehr geht den Unternehmen viel Kompetenz und Wissen verloren, wenn die Beschäftigten nicht einbezogen werden. Denn wer weiß besser Bescheid über Arbeitsplätze als die MitarbeiterInnen selbst? Für ihre Arbeit brauchen die gewählten Betriebsräte den*

*Rückhalt ihrer Kolleginnen und Kollegen – es ist deshalb wichtig, dass sich möglichst viele Beschäftigte an der Wahl beteiligen! Bereits vorab möchte ich allen danken, die sich als Kandidatin oder Kandidat für den Betriebsrat aufstellen lassen.*  
**Helga Ziegert, Vorsitzende der DGB-Region Bremen/Bremerhaven**



Thomas Pfälzmann

# Mehr Knete oder was?

Die Tariflokomotive IG Metall setzt sich in Bewegung. Die Gewerkschaft fordert in der aktuellen **Tarifrunde 2006** für die 3,2 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt. Was immer dabei herauskommt: Dieser Tarifabschluss hat Signal-Charakter für die anderen Branchen.

Dass der Arbeitgeberverband Gesamtmetall die 5-Prozent-Forderung der Gewerkschaft scharf zurückgewiesen hat, weil sie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hart treffe, überrascht nicht. Erstaunlich war, dass führende Unionspolitiker an die Wirtschaft appelliert haben, den Ge-

werkschaften gute Lohnangebote zu machen. Bundeswirtschaftsminister Michael Glos (CSU) sagte: „Die Menschen müssen für gute Arbeit gutes Geld verdienen und es dann auch ausgeben können.“ Wesentliche Teile der Wirtschaft seien auf eine kaufkräftige Nachfrage angewiesen. Auch

Nordrhein-Westfalens Ministerpräsident Jürgen Rüttgers verwies auf die Notwendigkeit, die Binnennachfrage zu stärken. „Es ist eine Lebenslüge, dass die Löhne zu hoch sind“, sagte der Düsseldorfer Regierungschef. Wer das behaupte, wisse nicht, wie die meisten Menschen in Deutschland leben.

Der Wirtschaftsweisen und Würzburger Volkswirtschaftler Peter Bofinger hält in diesem Jahr Lohnerhöhungen von knapp drei Prozent für „angemessen“. Die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie würde „unverändert gut bleiben“. Einen Aufschwung könne es nur geben, „wenn auch der private Verbrauch wieder steigt, und das setzt eine höhere Kaufkraft der Arbeitnehmer voraus“. Für Prof. Gustav Horn, Konjunkturforscher in der Hans-Böckler-Stiftung des DGB, ist die Situation dramatisch: „Wir stecken in der tiefsten Konjunkturkrise der Nachkriegszeit.“

Daran ändern Tarifabschlüsse wie im vergangenen Jahr relativ wenig. Es gab zwar Tarifierhöhungen, die die Kaufkraft der Beschäftigten deutlich gestärkt haben, zum Beispiel in der Stahlindustrie 3,5 Prozent und in der Chemischen Industrie 2,7 Prozent, in vielen anderen Branchen aber gab es nur ein bis zwei Prozent mehr Lohn. Das Arbeitnehmer Einkommen sei 2005 insgesamt um ein halbes Prozent gesunken, hat die Gewerkschaft ver.di errechnet. Das sei „bislang einmalig in Deutschland“. Zusammengekommen hätten alle Beschäftigten sechs Milliarden Euro weniger verdient. ■

## **punktum!**

### Tarif gibt's nur aktiv

**Es ist nicht entscheidend, was die Gewerkschaften wollen, sprich fordern. Entscheidend ist, was sie können. Das wiederum hängt davon ab, wie stark sie sind, das heißt, wie viele aktive Mitglieder sie haben. Noch einfacher: Sie, liebe LeserInnen, entscheiden mit über den Erfolg oder Misserfolg dieser Tarifrunde. Gute Verhandlungsergebnisse fallen nicht vom Himmel. Es gibt sie nur, wenn möglichst viele Beschäftigte diese Tarifrunde zu ihrer Tarifrunde machen. Zuschauen allein genügt nicht. Tarif gibt's nur aktiv.**

### Das alte Lied

**Zu teuer, zu bürokratisch: Reflexartig stimmen Arbeitgebervertreter das ewig gleiche Klageglied an, wenn es um mehr gesetzlichen Schutz oder mehr Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen geht. Auch beim Antidiskriminierungsgesetz (ADG).**

**Die Umsetzung von vier EU-Richtlinien in deutsches Recht ist seit langem überfällig. Rot-Grün legte 2005 ein Gesetz vor, das umfassend den Schutz vor Diskriminierung wegen Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, so genannter Rasse und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung regelte. Doch das rot-grüne ADG scheiterte am Widerstand der Unionsmehrheit im Bundesrat. Das Gesetz ging weit über die EU-Vorgaben hinaus.**

**Was das Arbeitsrecht oder die Schärfe des Gesetzes betrifft, irren die Gegner. Lediglich im Privatrecht hat Rot-Grün den Schutz um einige Merkmale ausgedehnt, die die EU (noch) nicht vorschreibt. Dabei enthalten die Horrorszenarien jeder Grundlage, das zeigen die Erfahrungen unserer Nachbarländer. Kluge Unternehmen fördern die personelle Vielfalt im Unternehmen und setzen auf Beteiligung und Mitbestimmung. Ein gutes Betriebsklima und eine hohe Motivation der Beschäftigten bringen Wettbewerbsvorteile. Und schließlich: Wer nicht diskriminiert, hat auch nichts zu befürchten.**

### Wussten Sie schon,

**dass** das Arbeitslosengeld I vom 1. Februar an nur noch zwölf Monate lang gezahlt wird? Über 55-Jährige erhalten es maximal 18 Monate. Anspruchsberechtigt ist jeder Arbeitslose, der innerhalb der letzten zwei Jahre zwölf Monate lang sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

**dass** die so genannte 58er-Regelung bis Ende 2007 verlängert wird? Damit können Arbeitslose, die 58 oder älter sind, Arbeitslosengeld beziehen, ohne sich auf eine Stelle vermitteln lassen zu müssen.

**dass** Abfindungen, die wegen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gezahlt werden,

nicht mehr steuerfrei sind? Bisher betrug der Steuerfreibetrag maximal 11 000 Euro, ab sofort gilt der gesamte Abfindungsbetrag als steuerpflichtiges Einkommen.

**dass** die Altersgrenze für Frührentner von bisher 60 allmählich auf 63 Jahre heraufgesetzt wird? Der Übergang wird in Monatsschritten vollzogen und endet im Dezember 2008. Alle, die im Dezember 1949 geboren sind, können dann erst ab 63 Jahren in den vorzeitigen Ruhestand gehen.

**dass** private Steuerberatungskosten nicht mehr als Sonderausgaben bei der Steuererklärung geltend gemacht

werden können? Selbstständige und Gewerbetreibende dürfen allerdings weiter die Steuerberatung als Betriebsausgaben oder Werbungskosten verbuchen.

**dass** die Arbeitgeber seit Jahresbeginn die Beiträge zu den Sozialversicherungen gut vierzehn Tage früher als bisher abführen müssen? Damit wird die Zahlungsfähigkeit der Sozialkassen verbessert.

**dass** seit dem 1. Januar die Regelungen über die private Nutzung von Dienstwagen strenger gefasst sind? Nur wenn der Fahrer das Auto zu mehr als 50 Prozent betrieblich nutzt, bleibt es bei der Re-

gelung, dass ein Prozent des Listenpreises besteuert wird.

**dass** Saisonkräfte ab dem kommenden Winter ein neues Kurzarbeitergeld erhalten? Die Neuregelung soll Beschäftigten in Land- und Forstwirtschaft zwischen Dezember und März ein Einkommen sichern. Für kinderlose ArbeitnehmerInnen beträgt es 60 Prozent des letzten Nettoentgelts, für Saisonkräfte mit Kind 67 Prozent.

**dass** alle BundesbürgerInnen jetzt Zugang zu amtlichen Informationen der Bundesbehörden erhalten? Dabei muss kein berechtigtes Interesse mehr nachgewiesen werden.

## Keine Richtlinie ohne soziale Ausgewogenheit

Mit massiven Protesten wehren sich ArbeitnehmerInnen in Europa gegen den **Bolkestein-Entwurf**.

Die Auseinandersetzung um die umstrittene Dienstleistungsrichtlinie kommt in die entscheidende Phase. Am 14. Februar beraten die Europaabgeordneten in Straßburg in erster Lesung über den Entwurf der Richtlinie. Gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund demonstriert der DGB am Tag der Lesung in Straßburg gegen den Bolkestein-Entwurf und für eine soziale-

re Dienstleistungsrichtlinie. Die Entscheidungen für Europa fallen aber auch in Berlin. Deshalb ruft der DGB für den 11. Februar 2006 zu einer Demonstration in Berlin auf. Im Fadenkreuz der Kritik steht das Herkunftslandprinzip, das die Kommission mit der Richtlinie einführen will. Danach soll die Erbringung von Dienstleistungen im Wesentlichen den Standards unterliegen, die am



Die Gewerkschaften gehen für ein soziales Europa auf die Straße. [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Firmensitz des Dienstleisters gelten. Das werde einen gadenlosen Unterbietungswettbewerb in Europa zur Folge haben, und eröffne eine Abwärtsspirale der Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards, kritisieren einhellig Gewerkschaften, Handwerkskammern und Verbraucherschützer. Immerhin macht der Dienstleistungssektor rund 70 Prozent der Wirtschaftskraft in der EU aus. Dazu gehören so verschiedene Branchen wie die Bauindustrie, der Handel, die Wasserversorgung oder die Kulturbetriebe. ■



# Wegweisend – für die gesamte Branche

Nicht viele Call-Center haben einen Betriebsrat, im Bremer Unternehmen **TS TeleMarketing** geht dessen Arbeit bereits ins fünfte Jahr.

In der relativ jungen Branche der Call-Center sind Betriebsräte noch keine Selbstverständlichkeit. Dabei zeichnet sie sich nicht durch besonders gute Arbeitsbedingungen aus: Arbeitszeitregelungen sind oft unbefriedigend, die Überwachung der ArbeitnehmerInnen problematisch und die Jobs häufig schlecht bezahlt. „Das sind alles Themen, mit denen wir uns auseinandersetzen“; so Holger Fischer, Mitglied des Betriebsrates der TS TeleMarketing Service GmbH.

In dem Tochterunternehmen der Walter TeleMedien-Gruppe setzten sich die MitarbeiterInnen 2001 für einen Betriebsrat ein. Unterstützt wurden sie dabei von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Heute werden die Interessen der KollegInnen über Bremen hinaus an allen Standorten der Unternehmensgruppe durch



Foto: picture-alliance/dpa

Nur in wenigen Call-Centern gibt es Betriebsräte.

Betriebsräte vertreten. „Seither ist einiges erreicht worden, das wegweisend für die Branche sein kann“, so Fischer, der mittlerweile dem Konzernbetriebsrat angehört.

So gibt es seit Januar 2004 einen Rahmentarifvertrag mit dem Unternehmen. Es war der erste gültige Tarifvertrag in der Call-Center-Branche, in dem eine feste Monatsvergütung vereinbart wurde. Angesichts

der schwankenden Auftragslage ein nicht zu unterschätzender Vorteil.

Für die anstehenden Wahlen wünscht sich Holger Fischer eine rege Beteiligung: „Viele Kolleginnen und Kollegen in Call-Centern haben mittlerweile die Existenz von Betriebsräten schätzen gelernt. Zwar werden die Wahlen sicher nicht ohne Rumoren über die Bühne gehen. Aber das Ergebnis wird die Mühen wert sein.“

## Sicherheit durch Flexibilität

Anwältin der KollegInnen und Kollegen. So beschreibt Ingrid Silberborth den Kern ihrer Arbeit als Betriebsratsvorsitzende bei **Airbus Deutschland** in Bremen.

„Wir sind da, wenn das Geld nicht stimmt, der Arbeitsplatz verändert werden soll oder es im Team mal nicht funktioniert.“ Der Betrieb mit 3300 Beschäftigten am Bremer Standort ist in eine Konzernstruktur eingebunden. Hier wird sehr viel mehr in Vereinbarungen und Tarifverträgen geregelt als in einem Betrieb mit 150 Beschäftigten. „Natürlich“, so das ehrenamtliche Vorstandsmitglied der IG Metall, „haben Betriebsräte hier wie da vom Gesetzgeber den gleichen Auftrag bekommen.“ In der Praxis aber, so die 49-Jährige, sei die

Betriebsratsarbeit in einem mittelständischen Betrieb oft schwieriger, zumal häufig nicht mal eine Tarifbindung existiere.

Der Airbus-Betriebsrat nutzt seinen Gestaltungsspielraum im Großunternehmen indessen erfolgreich. In der Konzernbetriebsvereinbarung „Sicherheit durch Flexibilität“ (Siflex) wurde geregelt, dass kurzfristige Auslastungsschwankungen von bis zu 40 Prozent aufgefangen werden können: Drei Zeitkonten – für Arbeitszeit, Sicherheits- und Lebensarbeitszeit – sollen Kündigungen ver-

hindern. Arbeitsplatzschaffende Instrumente haben Vorrang vor arbeitszeitverlängernden Maßnahmen. So wird Mehrarbeit nur noch zu maximal 50 Prozent in Geld vergütet. Die andere Hälfte geht auf das Arbeits-



Ingrid Silberborth ist seit 2001 Betriebsratsvorsitzende von Airbus Bremen

zeitkonto. LeiharbeiterInnen erhalten nach vier Monaten bei Airbus gleiches Entgelt und Sozialleistungen wie ihre Airbus-KollegInnen. ■

### Vorteile für alle

„Mitbestimmung ist kein Relikt aus vergangenen Tagen. Sie ist die kooperative Zusammenarbeit im Unternehmen. Und genau die ist nötig. Kooperation erhöht die Identifikation mit dem Betrieb und wirkt sich positiv auf das Betriebsklima aus. Beides ist eine wichtige Voraussetzung für die Innovationsfähigkeit von Unternehmen. Zudem dient die Mitbestimmung dem Schutz von Arbeitnehmerrechten und schützt gerade jene Beschäftigten, die sich alleine nicht ausreichend wehren können. Ich möchte deshalb alle ArbeitnehmerInnen bitten, sich an den Betriebsratswahlen 2006 zu beteiligen und auch selbst zu kandidieren.“

Karin Röpke, Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen



### Druck hat zugenommen

„ArbeitnehmerInnen sollten sich gerade heute die Bedeutung einer Interessenvertretung bewusst machen: Standortverlagerungen, längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich, Mini-Jobs statt existenzsichernder Beschäftigung. Der Druck hat zugenommen. Wie wichtig Betriebsräte sind, hat sich in Bremerhaven in den vergangenen Jahren bei Unternehmenskrisen gezeigt. Die Betriebsräte der Lloyd- und der SSW-Werft haben gemeinsam mit der IG Metall einen großen Anteil daran, dass der Schiffbau trotz des großen Arbeitsplatzverlustes hier eine Zukunft hat. In den Überseehäfen

trugen Betriebsrat und Gewerkschaft ver.di die erfolgreiche Umstrukturierung der Bremer Lager Gesellschaft (BLG) mit. Das sicherte nicht nur, sondern schaffte auch zahlreiche neue Arbeitsplätze. Die Folgen des Strukturwandels sind der beste Beweis, dass ArbeitnehmerInnen eine starke Vertretung ihrer Interessen brauchen. Stellen Sie Kandidaten auf und nehmen Sie an den Betriebsratswahlen teil!“

Jörg Schulz, Oberbürgermeister von Bremerhaven



## Unternehmen fahren besser mit Betriebsräten

von Prof. Dr. Rudolf Hickel, Direktor des Instituts Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen/ Arbeitnehmerkammer Bremen

**Betriebs- und Personalräte bilden die demokratische Basis in den Betrieben. Sie sind, anders als von den Gegnern immer wieder behauptet, kein Hindernis, sondern eine fundamentale Voraussetzung, um den enormen Strukturwandel in den Unternehmen zu bewältigen. Ich selbst kenne viele Betriebe, die**

**es nur durch eine konsequente Vertretung der Beschäftigteninteressen geschafft haben, Krisen durchzustehen und den Standort zu stärken. Aber auch in „normalen Zeiten“ fahren Unternehmen mit einer starken Betriebs- bzw. Personalvertretung besser. Der Grund ist einfach: Die menschliche Arbeit ist und bleibt die Basis der Wertschöpfung. Ohne Arbeit läuft in den Betrieben nichts. Da jedoch der einzelne abhängig Beschäftigte gegenüber der Unternehmensführung völlig unterlegen ist, müssen die Interessen gebündelt werden. Denn Unternehmer versuchen die Arbeits-**



**kräft auf einen billigen Kostenfaktor zu reduzieren. Das ist am Ende auch für das Unternehmen schlecht, weil Produktivität und Effizienz verloren gehen. Vor diesem Hintergrund kann die Mitbestimmung den Unternehmen bei der Sicherung und Entwicklung ihres Betriebes auf die Sprünge helfen. Der heute vorherrschende Neoliberalismus versucht, tarifliche und soziale Regulierungen durch eine**

**Verlagerung in die Betriebe zu demonstrieren. Umso wichtiger sind starke und handlungsfähige Räten und Räte in den Betrieben. Dazu gehören aber auch starke Gewerkschaften, die sich betriebsübergreifend für die Beschäftigten wie für die Arbeitslosen einsetzen. Betriebsratswahlen sind immer wichtig. Dieses Mal geht es jedoch um eine besonders starke Interessenvertretung, um die Betriebe zu Kristallisationszentren einer Politik zu machen, die gute Arbeit auch angemessen entlohnt. Mitbestimmung entfaltet sich nur, wenn sie als ein Stück Gegenmacht begriffen wird. ■**

# Vertrauen ist gut, Betriebsrat ist besser

Von März bis Ende Mai 2006 werden in vielen Unternehmen **Betriebsräte gewählt**. Mit Betriebsrat sind Beschäftigte besser gestellt – davon sind DGB und Gewerkschaften überzeugt.

Was ein Betriebsrat wert ist, merken Beschäftigte oft erst, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren: Sozialplan und Interessenausgleich hängen von der Existenz eines Betriebsrates ab. Das betrifft mich nicht, denken Sie? Ihr Betrieb hat volle Auftragsbücher, und es geht so richtig nett und familiär zu? Der Chef hat immer ein offenes Ohr für die Probleme seiner Angestellten? Sie brauchen keinen Betriebsrat? Grundfalsch! Ein gutes Betriebsklima und eine Arbeitnehmervertretung sind kein Widerspruch. Auch in kleinen Betrieben sollten die Beschäftigten ihre Interessen durch eine gewählte Vertretung wahrnehmen. Denn es gibt immer

Situationen, in denen auch die nettesten Chefs nicht mehr in erster Linie das Wohl ihrer Beschäftigten im Sinn haben. Über Eingruppierungen, Regelungen zur Qualifizierung oder zum Arbeitsschutz und vieles mehr kann der Betriebsrat am besten verhandeln, weil er das Wohl der gesamten Belegschaft im Sinn hat und sich an Bestimmungen orientiert, die die Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden ausgehandelt haben. Die Gewerkschaften helfen und beraten beim Weg zum Betriebsrat. **Mehr Infos: [www.betriebsrat-ist-besser.dgb.de](http://www.betriebsrat-ist-besser.dgb.de)**  
**Kontaktadressen von DGB und Gewerkschaften: Seite 8**

## Wähle 0180 / 234 00 00 – Telefonhotline gibt Rat

**Sie wollen einen Betriebsrat gründen, aber wissen nicht wie? Sie suchen Kontakt zu Ihrer Gewerkschaft? Sie könnten sich vorstellen, zu kandidieren, haben Fragen und vielleicht auch ein bisschen Angst? Was auch immer**

**Sie zum Thema Betriebsratswahl wissen wollen, ersten Rat und Unterstützung gibt es bei der Telefonhotline der Gewerkschaften zur Betriebsratswahl 2006. Wähle 0180 / 2 34 00 00 – bundesweit zum Ortstarif.**

**Wahl-Zeit:** Vom 1. März bis 31. Mai 2006 entscheiden die Beschäftigten in vielen Unternehmen, wer Betriebsrat wird und ihre Interessen für die nächsten Jahre wahrnimmt. Der genaue Wahltermin ist gesetzlich festgelegt: Alle vier Jahre wird ein Betriebsrat neu gewählt. Mit einer Vielzahl von bundesweiten und regionalen Aktivitäten begleiten

DGB und Gewerkschaften die Betriebsratswahlen 2006. Sie unterstützen die ArbeitnehmerInnen dabei, die Betriebsratswahl gut vorzubereiten. Und wissen, was zu tun ist, wenn der Arbeitgeber sich quer stellen will. **Mehr Infos: [www.betriebsrat-ist-besser.dgb.de](http://www.betriebsrat-ist-besser.dgb.de)**

**Besser mit Frauen:** Betriebsräte haben viele Aufgaben. Dazu gehört auch, die **Chancengleichheit** von Männern und Frauen in der Arbeitswelt voranzubringen – ob bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Stellenausschreibungen, in der Arbeitszeitgestaltung, bei Qualifizierungsmaßnahmen, bei Beförderungen oder bei der Gestaltung von Sozialplänen. Seit das Betriebsverfassungsgesetz eine „Geschlechtermindestquote“ enthält, ist der Frauenanteil in den Betriebsräten gestiegen. Nach den Wahlen 2002 waren in nahezu

70 Prozent der Betriebsräte Frauen und Männer ihrem Anteil an der Belegschaft entsprechend vertreten. Bei den Wahlen in diesem Jahr soll die Quote nochmals steigen. Ein wenig zu kurz kommt in den Betriebsräten bisher das Thema Gleichstellung im engeren Sinn: Eine Betriebsrätebefragung im vergangenen Jahr ergab, dass sich nur knapp 17 Prozent der Gremien damit befasst haben. Es gibt also mehr als genug Gründe für Frauen, als Kandidatinnen anzutreten und aktiv in die Betriebsratsarbeit einzusteigen.

**Was Betriebsräte leisten:** Wer mitbestimmen will, muss Bescheid wissen. Deswegen muss der Arbeitgeber den Betriebsrat mit allen notwendigen Informationen in personellen, wirtschaftlichen und sozialen Fragen versorgen. Dann kann dieser einiges bewegen. **Beschäftigungssicherung:** Der Betriebsrat kann eigene Vorschläge mit dem Arbeitgeber beraten und handelt in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, wenn's sein muss, einen Interessenausgleich und Sozialplan aus. **Arbeitszeit:** Schicht- und Dienstplan,

Teilzeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonto, Pausen, Überstunden. Bei all dem bestimmt der Betriebsrat mit. **Entgelt:** Der Betriebsrat sorgt für eine gerechte Eingruppierung und transparente Vergabe von Prämien und Boni. **Qualifizierung** – auch für Teilzeitkräfte, Angelernte, Ältere und Eltern kleiner Kinder. Der Betriebsrat achtet darauf. **Kündigung:** Ohne Anhörung des Betriebsrats ist sie unwirksam. **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Der Betriebsrat sorgt dafür, dass der Job nicht krank macht.

## Packen wir's an!



Foto: www.kreien.net&ant

**DGB und Gewerkschaften wollen die Betriebsratswahlen 2006 zu einem Erfolg machen. Unser Ziel ist es, neue Betriebsräte zu gründen, die Wahlbeteiligung zu erhöhen, mehr Beschäftigte für eine Kandidatur zu gewinnen und den Anteil der gewerkschaftlich Aktiven in den Gremien zu steigern. Die Rahmenbedingungen für das Engagement in den Betrieben sind gut: Die Novelle der Betriebsverfassung von 2001 hat sich bewährt. Sie hat unter anderem dazu beigetragen, dass 2002 die Zahl der Mandate gegenüber 1998 um 11 Prozent gestiegen ist. Eine erfreuliche Entwicklung – aber angesichts des wachsenden Drucks auf Beschäftigte und Betriebsräte und der nicht nachlassenden Angriffe auf Tarifautonomie und Mitbestimmung brauchen wir auch künftig starke Betriebsräte – vor allem gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte. Die Wahlen legen wichtige Grundlagen für die organisatorische Stärke von DGB und Gewerkschaften in den kommenden vier Jahren. Es gibt viele Herausforderungen – packen wir's an!**

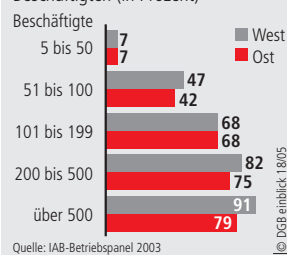
Dietmar Hexel, im geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand für Mitbestimmung zuständig

## Fünf Beschäftigte reichen aus

Schon fünf Beschäftigte genügen, um in einem Unternehmen einen Betriebsrat zu wählen. Seit der letzten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 ist die Betriebsratsgründung in Kleinbetrieben (unter 50 Beschäftigten) viel einfacher als früher. Die Gründungswilligen rufen eine Betriebsversammlung ein, dort werden Wahlvorschläge gemacht, und schon eine Woche später kann auf einer weiteren Versammlung gewählt werden. Ist der Betrieb größer, dann ist das Wahlverfahren aufwändiger, es können aber auch mehr Räte können gewählt. Ab 200 Beschäftigten kann eine/r (bei größeren Betrieben mehrere) der Betriebsräte freigestellt werden.

### Kaum Betriebsräte in Kleinbetrieben

Betriebe mit Betriebsrat nach Beschäftigten (in Prozent)



**Nur in sieben Prozent aller Kleinbetriebe existieren Betriebsräte.**



Foto: DGB Bautzen

**Am Gewerkschaftshaus in Bautzen fand Mitte Januar ein Wechsel statt: Das vorhandene Transparent, das auf die Notwendigkeiten von Tarifverträgen aufmerksam machte, wurde durch den Slogan „Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser“ ersetzt.**



# Kicken mit Betriebsrat

Ein Fußballverein ist heute ein mittelständisches Unternehmen. Also braucht es auch einen Betriebsrat, dachten sich die Angestellten des **FC St. Pauli** und schrieben damit Geschichte.

Der FC St. Pauli wurde 2002 nicht nur „Welpokalsiegerbesieger“. Im selben Jahr wählten die Angestellten auch den ersten Betriebsrat eines Vereins im Profifußball.

St. Pauli spielt zwar heute in der dritten Liga, der Betriebsrat hat sich dennoch „eingespielt“. Sven Brux hat die Arbeitnehmervertretung mit ins Leben gerufen und ist heute Betriebsratsvorsitzender. „Die ersten Überlegungen für einen Betriebsrat gab es, als wir noch in der Bundesliga gespielt haben“, erinnert sich Brux. „Unser damaliger Präsident sagte immerforsch, ein Fußballverein sei ein mittelständisches Unternehmen und müsse auch so geführt werden. Da haben wir als Angestellte gesagt: Dazu gehört dann aber auch ein Betriebsrat.“ Was auf die neu Gewählten zukam, forderte gleich vollen Einsatz: Abstieg in die zweite Liga, Abstieg in die dritte Liga, knapp am Insolvenzverfahren vorbei. Bald hatte es der Betriebsrat mit etlichen Kündigungen zu tun. So wurde etwa das Stadionmagazin eingestampft. „Da wurden wir auf einmal ins kalte Wasser geworfen, haben aber zum Beispiel durch Abfindungen viel abfedern können.“ Außerdem hatten die ArbeitnehmervertreterInnen bei St. Pauli mit dem besonderen Inte-



**FC St. Pauli-Betriebsrat Sven Brux: Auch ein Fußballverein braucht einen Betriebsrat. Schließlich haben die Angestellten die gleichen Probleme wie in anderen Unternehmen.**

resse für den Verein in der Hansestadt zu kämpfen. „Unser erster Fall war die Kündigung einer hochrangigen Angestellten. Das ging mit großen Schlagzeilen durch die Presse, und auf einmal mussten wir als Betriebsrat Stellungnahmen abgeben.“

Doch diese Probleme sind inzwischen gemeistert. Bei der zweiten Betriebsratswahl konnten rund 130 Angestellte ihre Stimme abgeben. Dazu gehören offiziell auch die Spieler – sogar einige Aktive aus der

A-Jugend beziehen schon Zahlungen vom Verein und sind damit wahlberechtigt. Trotzdem kommt es kaum vor, dass der Betriebsrat auch Spieler vertritt. „Aus dem sportlichen Bereich halten wir uns weitgehend raus“, so Brux. „Sonst müssten wir ja auch bei Trainer-Entlassungen ein Wörtchen mitreden und auch bei der Einstellung eines neuen Trainers. Da können wir ja schlecht sagen: Nein, wir finden den Neururer aber qualifizierter.“

Trotzdem ist es für Brux selbstverständlich, dass auch ein Fußballverein einen Betriebsrat braucht. Schließlich hätten die Angestellten hier die gleichen Probleme, wie in anderen Unternehmen auch. Abfindungen und Urlaubsregelungen müssen ausgehandelt werden, interne Ausschreibungen werden überprüft – und manchmal stehen auch die ganz speziellen Probleme eines Fußballvereins auf der Tagesordnung. „Unser Arbeitgeber erwartet natürlich, dass wir auch an den Spieltagen, also am Wochenende, arbeiten. Und das zusätzlich zu unserer regulären Arbeitszeit in der Woche. Wenn jemand etwas dagegen gesagt hat, heißt es oft: Andere würden ihr letztes Hemd geben, um hier arbeiten zu dürfen. Da müssen wir dann aufpassen.“

Obwohl der Pauli-Betriebsrat viel erreicht hat, ist er neben dem Betriebsrat von Borussia Dortmund bisher der einzige im deutschen Fußball. „Das liegt vielleicht daran, dass es ähnlich wie in der New Economy oder in der Musik- und Showbranche einfach nicht üblich ist“, meint Brux. Schließlich sei Fußball ja auch ein Teil der Showbranche. „Solange die Leute gut verdienen, haben sie keine Probleme. Aber gerade die New Economy musste lernen, dass wer hoch fliegt, auch tief fällt. Erst dann kommt die Erkenntnis, dass ein Betriebsrat vieles abfedern kann.“

## „Mein Job? Mich um Menschen kümmern!“

35 Jahre jung und doch längst eine erfahrene Betriebsrätin: Silke Mußmann ist seit vier Jahren Betriebsratsvorsitzende beim Leuchtenhersteller **Philips** in Springe bei Hannover.



sagt Silke Mußmann. Sie will Einfluss nehmen und gestalten, „wissen, was verkehrt läuft und wie man's besser machen kann“. Nur Missstände anprangern, sei nicht ihr Ding,

sagt sie; ihr geht es darum, „Probleme zu lösen“.

Probleme, um die sie sich kümmern muss, hat Silke Mußmann eine Menge. Der Philips-Standort in Springe soll in drei selbstständige Betriebsteile aufgespalten werden. Das Management will das gesamte Unternehmen im Hauruck-Verfahren neu strukturieren. Das sorgt für Unruhe im Betrieb. Die Angst um den Arbeitsplatz geht um. „Die Gewissheit, bis zur Rente hier arbeiten zu können, ist weg“, sagt Silke Mußmann. Die Erwartungen der Beschäftigten an den Betriebsrat sind in diesen unruhigen Zeiten hoch.

Schon vor zwei Jahren hat Philips knapp 100 Menschen entlassen, obwohl der Betriebsrat damals Alternativkonzepte entwickelte, beispielsweise vorschlug, die Wochenarbeitszeit zu verringern. Das hätte viele Arbeitsplätze gerettet. Davon wollte die Geschäftsleitung nichts wissen, sie ließ die Arbeitnehmervertretung ab-

blitzen. Der Betriebsrat setzte aber durch, dass die Entlassenen in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft wechseln konnten, um sich beruflich neu zu orientieren. Und er handelte einen Sozialplan aus, so gab es zumindest eine Ent-

schädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes – was keine Selbstverständlichkeit ist. Silke Mußmann: „Was viele nicht wissen – ohne Betriebsrat gibt es keinen Anspruch auf einen Sozialplan, ohne Sozialplan keinen Anspruch auf Abfindung.“

### infopunkt

#### Kirchen werben für Betriebsratswahlen

**In einer gemeinsamen Erklärung haben der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und die katholische Deutsche Bischofskonferenz alle ArbeitnehmerInnen aufgerufen, bei den Betriebsratswahlen 2006 zu kandidieren und ihre Stimme abzugeben.**

Betriebsrat zu sein, bedeute, eine hohe Verantwortung für die KollegInnen, aber auch für das Unternehmen und seine wirtschaftliche Zukunft zu übernehmen, heißt es in dem Aufruf des Vorsitzenden des Rates der EKD, Bischof Wolfgang Huber, und des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Kardinal Karl Lehmann. „Wir bezeugen deshalb denen, die diese Aufgabe wahrnehmen, unsere Anerkennung und unseren Respekt“. Huber und Lehmann bitten alle ArbeitnehmerIn-

nen, „ihre Betriebsräte zu unterstützen, auch selbst – aus christlicher Verantwortung heraus – für dieses Amt zu kandidieren und von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.“

Es gehöre zu den sozialetischen Grundsätzen beider Kirchen, dass der arbeitende Mensch das Recht haben solle, über die Ausgestaltung seiner Arbeit und deren Bedingungen mitzubestimmen, so Kardinal Lehmann und Bischof Huber. Betriebsräte trügen oft in guter Zusammenarbeit mit den unternehmerisch Verantwortlichen dazu bei, „dass im Betrieb die Würde der arbeitenden Menschen geachtet wird und nicht nur das Produkt und der Gewinn im Mittelpunkt stehen“. Angesichts des gewaltigen Umbruchs der Arbeitswelt seien Betriebsräte als „aufmerksame Zuhörer, kompetente Ratgeber und besonnene Verfechter von Arbeitnehmerrechten gefragt“.

# Ins kalte Wasser

Andreas Reuthe hatte eigentlich nicht vor, für den Betriebsrat der Bremer **Dettmer-Logistics GmbH & Co. KG** zu kandidieren. Aber nach der Wahl im Januar 2003 war der 43-Jährige sogar Vorsitzender.

Inzwischen hat sich der gelernte Gabelstaplerfahrer nach Kräften freigeschrieben. „Wir wollten eigentlich alle einen Betriebsrat, und auch die Geschäftsleitung hat die Wahlen nicht behindert, sondern war eher kooperativ.“ Mittlerweile hat sich vieles zum Positiven gewendet für die 80 Beschäftigten des Unternehmens. Der größte Erfolg ist ein Haustarifvertrag, den der Betriebsrat gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di mit der Geschäftsleitung abschließen



**Andreas Reuthe:** Ohne Betriebsrat lassen sich die Interessen der Beschäftigten nicht durchsetzen.

konnte. Zuvor waren Arbeitsbedingungen und Entlohnung einzelvertraglich geregelt. Auch wenn bisher nicht alle Erwartungen an den Be-

triebsrat in Erfüllung gegangen sind, steht die Belegschaft fest hinter ihrer Vertretung und erkennt die Vorteile der kollektiven Interessenvertretung. Andreas Reuthe ist es wichtig, sich eng mit der Gewerkschaft abzustimmen; auch die Betriebsratswahlen werden gemeinsam mit ver.di vorbereitet. Für die Zukunft ist klar: „Ein Betriebsrat gehört dazu. Mit seinen rechtlichen Möglichkeiten kann er die Interessen der Belegschaft am besten vertreten.“ ■

# Information ist alles

Als der Seniorchef starb, änderte sich vieles im Unternehmen. Um mehr Informationen zu bekommen, gründeten die Beschäftigten der **Zahnrad und Getriebefabrik GmbH & Co.** in Bremen einen Betriebsrat.

„Der neue Chef hatte Pläne, die wir nicht nachvollziehen konnten. Wir hatten keine Möglichkeit, an die Informationen zu kommen“, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende Martin Ehntholt, 43. Deshalb sollte ein Betriebsrat her. Doch durch die Wahl allein war der Informations-hunger der rund 185 Beschäftigten nicht gestillt. „Nach der Betriebsratswahl hatten wir natürlich nicht sofort das Wissen, das ein Betriebsrat für seine Arbeit braucht.“ Der Betriebsrat besuchte deshalb Seminare der IG Metall und nutzte jede Gelegenheit, um über den zuständigen Betriebsberater Informationen zu be-



kommen. „Durch die Schulungen haben wir gelernt, welche Infos wichtig sind und wie wir sie bekommen. Aber – wie das im Leben so ist – unser Arbeitgeber wollte uns genau die nicht geben. Also haben wir uns Rechtshilfe bei der Gewerkschaft geholt.“ So konnten letztlich mehrere Kündigungen verhindert werden. „Darauf sind wir natürlich stolz. Und daran erinnern wir uns gerne, wenn es mal nicht so gut läuft“, erzählt der Betriebsrat. ■

**Martin Ehntholt:** „Unsere Erfahrungen geben uns Kraft, durchzuhalten, wenn's mal nicht so gut läuft.“

## Betriebsrat mit neuen Zielen

„Ohne uns wäre das Unternehmen nicht so gut wieder auf Erfolgskurs gekommen.“ Da ist sich Hannes Driemel, Betriebsratsvorsitzender beim Logistikunternehmen Eurogate, sicher. Driemel weiß, wovon er redet. Er hat die schwierige Umgestaltung des Bremerhavener Logistikunternehmens Eurogate (früher BLG) Mitte der 1990er Jahre nicht nur live erlebt, sondern auch mitgestaltet. Seit über dreißig Jahren, seit 1973, ist der Hafenfacharbeiter hier beschäftigt. Seit 1981 gehört der heute 54-Jährige dem Betriebsrat an, 1985 wurde er zum freigestellten Vorsitzenden des Gremiums gewählt. Viel erreicht haben er und seine MitstreiterInnen: So setzte sich der Betriebsrat erfolgreich für die Einführung von Teamarbeit ein. „Dadurch haben die KollegInnen mehr Einfluss auf die Arbeitsabläufe und sind zufriedener.“ Dank des Betriebsrates gibt es mittlerweile jährlich Noten für die Vorgesetzten durch die etwas mehr als tausendköpfige Belegschaft im so genannten Vorgesetzten-Feedback. Auf seinen Lorbeeren ruht sich der Betriebsrat nicht aus. „Wir wollen als nächstes ein Gesundheitsmanagement-System aufbauen“, sagt Hannes Driemel. „Schließlich müssen wir alle damit rechnen, dass unser Arbeitsleben länger dauern wird. Umso wichtiger ist es, die vielen Jahre hindurch gesund zu bleiben.“

# Arbeitsdirektoren rufen zur Wahl auf

## Konkurrenzvorteil

Manche Unternehmen begründen ihren Widerstand gegen Betriebsräte mit den Kosten. Natürlich kosten Betriebsräte Geld: Sie werden je nach Betriebsgröße freigestellt, müssen sich qualifizieren, haben Sitzungen. Trotzdem: Internationale Vergleiche zeigen, dass in Deutschland weniger Personal für die industriellen Arbeitsbeziehungen be-



nötigt wird als in anderen europäischen Ländern, in denen es keine Betriebsräte gibt. Dort können die Gewerkschaften jedoch auf Kosten des Unternehmens Leute freistellen. Verhandlungen müssen dann mit verschiedenen Gewerkschaften geführt werden. Ohne Übertreibung kann man sagen: Das deutsche System der Betriebsverfassung ist ein Konkurrenzvorteil in Europa.

Soziale Konflikte müssen auf den Tisch, damit sie gelöst werden. Uns interessiert im Alltag nicht, ob sich der Betriebsrat auf ein Mitbestimmungsrecht berufen kann oder nicht. Probleme

müssen gelöst werden. Ob wir dabei über die verbrieften Mitbestimmungsrechte hinausgehen, ist nicht relevant. Wir reden miteinander, streiten uns heftig, aber immer mit Respekt vor der anderen Seite. So finden wir Lösungen, mit denen alle leben können.

Wir als Vorstand meinen: Jede Belegschaft hat die Vertreter, die sie verdient, denn Betriebsräte werden gewählt. Wir rufen unsere MitarbeiterInnen dazu auf, an der Betriebsratswahl aktiv teilzunehmen. Eine Kandidatur für den Betriebsrat ist für niemanden ein Karriereknick. Im Gegenteil, wer kandidiert, dokumentiert damit sein soziales Engagement und soziale Kompetenz. **Uwe Schmidt, Stahlwerke Bremen GmbH**

## Erfolgsfaktor

Um wettbewerbsfähig zu sein, muss sich die Bremer Straßenbahn AG (BSAG) umfassend restrukturieren. Wir wollen zu guten und vertretbaren Lösungen kommen, rationalisieren, aber dabei die Interessen der Beschäftigten wahren. Zentraler Erfolgsfaktor für ein Dienstleistungsunternehmen sind die Beschäftigten. Ihre Haltung zum Unternehmen, ihre Motivation, im Sinne der

Kunden zu arbeiten, entscheiden, ob die Ziele erreicht werden. Die Beschäftigten brauchen in einer Restrukturierungsphase einen starken Betriebsrat, der ihre Interessen deutlich macht und vertritt. Für die Unternehmensleitung ist die kritische Auseinandersetzung mit dem Betriebsrat ein zentraler Einflussfaktor bei der Steuerung des Unternehmens. Gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte sind an Tarifverhandlungen beteiligt. Sie entscheiden mit, wie die Restrukturierung tariflich gestaltet wird und sorgen dafür, dass es einen angemessenen Ausgleich für die Anpassung an veränderte Bedingungen gibt. In unserem Fall heißt das: Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und die Zusage, dass die BSAG bis Ende 2010 mit allen bisherigen Leistungen im Nahverkehr in Bremen be-

traut wird. Starke Betriebsräte garantieren, dass Ergebnisse, die in Verhandlungen erzielt werden, tragfähig und belastbar sind.

**Lothar Zweiniger, Bremer Straßenbahn AG**

## Motivation

Betriebsräte vertreten die Anliegen und Meinungen der MitarbeiterInnen. Das erleichtert die Kommunikation zwischen der Unternehmensleitung und den ArbeitnehmerInnen.

Arbeitsbeziehungen gestalten und weiter entwickeln, ist eine weitere wichtige Aufgabe von Betriebsräten. Über sie die Belange der MitarbeiterInnen mit einzubeziehen, ist für eine motivierte und damit leistungsfähige Belegschaft unverzichtbar. Eine hohe Wahlbeteiligung legitimiert den Betriebsrat nicht nur formal gegenüber der Unternehmensleitung. Jede und jeder erhält die Möglichkeit, mit der eigenen Stimme die KandidatInnen zu unterstützen, denen man am meisten vertraut. **Heinz Brandt, Eurogate**



Foto: Bremer Straßenbahn AG



**auf den punkt!**  
**Aktuelle Urteile**

**Liebe im Betrieb: Verbot ist unwirksam**

Auch ein ausländisches Unternehmen mit Filialen in Deutschland – beispielsweise die Supermarktkette Wal-Mart – muss die deutsche Rechtsordnung respektieren. Wenn es seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Liebesbeziehungen verbietet, verstößt das gegen das Grundgesetz. Ein solches Verbot ist also unwirksam.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 14. November 2005 – 10 TaBV 46/05

**Surfen am Arbeitsplatz: Vorsicht, Kündigung droht!**

Hat der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz verboten, droht bei Verletzung dieses Verbots die Kündigung. Nutzt der Arbeitnehmer das Internet ausschweifend zu privaten Zwecken, kann auch dann eine Kündigung erfolgen, wenn die private Nutzung des PC nicht verboten ist. Denn der Arbeitnehmer erbringt in dieser Zeit keine Arbeitsleistung, erfüllt also nicht seinen Arbeitsvertrag.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Juli 2005 – 2 AZR 581/04

**Arbeitslosmeldung: Verantwortlich ist nur der Arbeitnehmer**

Wenn das genaue Ende eines Arbeitsverhältnisses bekannt ist, muss der Betroffene sich unverzüglich beim Arbeitsamt melden. Ihm droht sonst die Kürzung der Arbeitslosenunterstützung. Auch wenn der Arbeitgeber versäumt hat, auf die Meldepflicht hinzuweisen, kann der Arbeitnehmer keinen Schadensersatz dafür verlangen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. September 2005 – 8 AZR 571/04

**Kündigungszugang: Täuschung zwecklos**

Der Zugang eines Kündigungsschreibens ist von großer Bedeutung. Flattert der Brief einen Tag zu spät ins Haus, verzögert sich die Kündigung. Wer aber glaubt, beispielsweise durch falsche Angabe seiner Adresse genau das Erreichen zu können, täuscht sich. Er muss sich dann so behandeln lassen, als habe der Arbeitgeber die Frist gewahrt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. September 2005 – 2 AZR 366/04

**Ehrenamt: Keine Nachteile im Job**

Wer sich zum ehrenamtlichen Dienst im Technischen Hilfswerk (THW) verpflichtet, darf deshalb keine Nachteile im Arbeitsverhältnis erleiden. Wenn der ehrenamtliche Helfer wegen eines Einsatzes seinen Urlaub abbrechen muss, darf er die ausgefallenen Urlaubstage nachzuholen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Mai 2005 – 9 AZR 251/04

**Illegale Beschäftigung: Abschiebung zahlt Chef**

Ein Arbeitgeber, der einen Ausländer ohne Arbeitslaubnis beschäftigt, muss die Kosten der Abschiebung des Ausländers tragen.

Oberverswaltungsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 29. November 2005 – 7 A 10817/05.OVG

# Mitgliedschaft mit Mehrwert

Gewerkschaft führen nicht nur Tarifauseinandersetzungen. Sie bieten ihren Mitgliedern umfassenden **Service** – vom Rechtsschutz bis zu Bildungsangeboten.

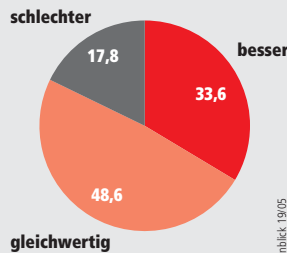
Klar: Wer Probleme mit der Steuererklärung hat, geht zum Steuerberater. Und gibt es mal Konflikte mit dem Chef, dann wird eben ein Fachanwalt für Arbeitsrecht eingeschaltet. Allerdings: Das kostet eine Menge Geld, und ob im Ernstfall der oder die Experte optimal Ihre Interessen vertritt?

Gewerkschaftsmitglieder haben es da richtig gut. Für einen Monatsbeitrag, der ein Prozent des Bruttolohns ausmacht, genießen sie den Vorteil eines umfangreichen Servicepakets, gewissermaßen „all inclusive“. Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber oder ungerechtfertigte Kündigung? Der gewerkschaftliche Rechtsschutz hilft. Fragen wegen der Steuererklärung? Die Lohnsteuerberatung gibt Tipps.

Natürlich sind Tarifpolitik und die Unterstützung der Betriebsräte „Kerngeschäft“ der Gewerkschaften.

**Besser als Anwälte**

Wie bewerten Sie die Leistungen des DGB-Rechtsschutzes im Vergleich zu freien Anwaltskanzleien? (in Prozent)



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH, Mandantenbefragung 2005

**85 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder, die in letzter Zeit die DGB Rechtsschutz GmbH in Anspruch genommen haben, sind mit der Vertretung ihrer Interessen „zufrieden“, 38 Prozent sogar „sehr zufrieden“. Und auch den Vergleich mit Anwaltskanzleien brauchen die Rechtsschutzsekretäre nicht zu scheuen: 33,6 Prozent der Mandanten fühlen sich durch die DGB Rechtsschutz GmbH besser vertreten als durch unabhängige Kanzleien, 48,6 Prozent genauso gut. Nur 17,8 Prozent bevorzugen freie Anwälte.**

Und je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto besser kann sie sich durchsetzen gegenüber den Arbeitgebern – bei Einkommen und Arbeitszeit, Tarifrecht und zusätzlicher Altersversorgung.

Gewerkschaften bieten aber noch viel mehr: Günstige Versicherungen etwa, ein großes Angebot interessanter Weiterbildungsveranstaltungen, Beratungen zu Themen wie Tarifrecht, Arbeitslosigkeit, Rente, Überschuldung oder Ausbildung. Die Mitgliedschaft zahlt sich also schnell aus!

**Gewerkschaften sorgen für Recht**

Der kostenlose Rechtsschutz ist eine der wichtigsten Dienstleistungen der Gewerkschaften für ihre Mitglieder. Mehr als 400 Rechtssekretärinnen und –sekretäre der DGB Rechtsschutz GmbH in rund 120 Büros und 50 Service-Points beraten Gewerkschaftsmitglieder in Arbeits- und Sozialrechtsfragen und vertreten sie in Gerichtsverfahren. 2004 erstritten die JuristInnen der DGB Rechtsschutz GmbH rund 515 Millionen Euro für ihre MandantInnen. [www.dgbrechtsschutz.de](http://www.dgbrechtsschutz.de)

## Eine starke Stimme für Arbeitnehmerrechte

Seit mehr als hundert Jahren setzen sich die Gewerkschaften für Arbeitnehmerrechte ein. Ihre Erfolgsbilanz ist beeindruckend. Arbeitszeiten wurden auf ein erträgliches Maß gesenkt, tarifliche Lohnerhöhungen gegen große Widerstände der Arbeitgeber erkämpft, Arbeitsplätze humaner gestaltet.

Gewerkschaften sind parteiisch für die Interessen ihrer Mitglieder, aber unabhängig von politischen Parteien. Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, ist ein Zeichen für eigenes politisches Engagement.

Die unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) vereinten acht Gewerkschaften vertreten die Interessen von fast sieben Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Gemeinsam decken die Industriegewerkschaften IG Metall, IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und IG Bauern-Agrar-Umwelt (IG BAU), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft der Polizei (GdP) sowie die Gewerkschaften TRANSNET und Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) alle Berufe und Branchen ab.

Gewerkschaften sind so stark, wie ihre Mitglieder es wollen. Und starke Gewerkschaften können am besten die Interessen der ArbeitnehmerInnen zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen durchsetzen. Damit auch am eigenen Arbeitsplatz Demokratie kein Fremdwort ist.

Aber auch international engagieren sich die Gewerkschaften, damit weltweit ArbeitnehmerInnen nicht gegeneinander ausgespielt werden können.

Im DGB finden Sie Ansprechpartner für jeden Beruf, in jeder Region und in nahezu jedem Betrieb.

Mehr Infos: [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

**Antrag auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB**

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner. Weitere Infos unter: [www.dgb.de/service/mitglied\\_werden](http://www.dgb.de/service/mitglied_werden)

Ausfüllen, unterschreiben und an DGB-Bundesvorstand, Jörg-Peter Ludwig, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin schicken.

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Straße / Haus-Nr. \_\_\_\_\_

PLZ / Wohnort \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Nationalität \_\_\_\_\_ Geschlecht \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Beschäftigung bei \_\_\_\_\_

Beruf \_\_\_\_\_

Beruflicher Status \_\_\_\_\_

Arbeiter/in  Angestellter  Beamtin/Beamter

Auszubildende/r  Student/in  Sonstiges

Monatl. Bruttoeinkommen \_\_\_\_\_

Geldinstitut \_\_\_\_\_

Konto-Nr. \_\_\_\_\_

Bankleitzahl \_\_\_\_\_

Datum / Unterschrift \_\_\_\_\_



Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzuges im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Ich bevollmächtige nebenstehend angekreuzte Gewerkschaft, meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem oben angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht ausweisen, besteht seitens des konTOführenden Geldinstituts keine Einlöseverpflichtung. Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der oben genannten Gewerkschaft widerrufen.

Datum / Unterschrift \_\_\_\_\_

**DGB.**  
**Wir sind für die Menschen da.**

# Vertrauen ist gut, Betriebsrat ist besser

Von März bis Ende Mai 2006 werden in vielen Unternehmen Betriebsräte gewählt. Mit zahlreichen Aktivitäten unterstützen DGB und Gewerkschaften die Wahlen. Denn mit Betriebsrat sind Beschäftigte besser gestellt – ob in Großunternehmen, im kleinen Handwerksbetrieb oder beim mittelständischen IT-Dienstleister. Mehr Infos auf Seite 4 und 5. [www.betriebsrat-ist-besser.dgb.de](http://www.betriebsrat-ist-besser.dgb.de)  
Hotline (bis 31. Mai 2006): 0180 / 234 00 00 (Ortstarif)



## Der kurze Draht

Sie haben ein Problem am Arbeitsplatz? Sie haben Fragen zur Tarifpolitik? Oder wollen wissen, wie Sie einen Betriebsrat gründen können? Der DGB und seine acht Mitglieds-gewerkschaften helfen Ihnen gerne weiter.

### DGB Bremen – Bremerhaven

Bahnhofplatz 22 – 28  
28195 Bremen  
Tel. 0421 / 335 76 - 0  
Fax 0421 / 335 76 - 60  
[bremen@dgb.de](mailto:bremen@dgb.de)  
[www.dgb-bremen.de](http://www.dgb-bremen.de)

DGB Bremerhaven .....0471 / 92 62 70

IG BAU .....0421 / 33 52 30  
Bremerhaven .....0471 / 2 14 80

IG BCE .....0441 / 92 50 60  
Bremerhaven .....0471 / 2 14 80

GdP .....0421 / 32 32 51  
Bremerhaven .....0471 / 2 57 66

GEW .....0421 / 33 76 40  
Bremerhaven .....0471 / 941 35 40

IG Metall .....0421 / 33 55 90  
Bremerhaven .....0471 / 92 20 30

NGG .....0421 / 16 55 25 - 6

TRANSNET .....0421 / 32 11 - 37  
Bremerhaven .....0471 / 39 13 484

ver.di .....0421 / 33 01 11  
Bremerhaven .....0471 / 92 45 40

## Gewinnen mit Betriebsrat

Mit Betriebsrat können Beschäftigte nur gewinnen. Einen Betriebsrat zu gründen, ist einfacher, als viele glauben. Infos dazu gibt's auf Seite 4 und 5. Auch das punktB-Rätsel ist leicht zu lösen, wenn man ein wenig im Blatt geschmökert hat.

ar – be – be – beit – ber – burg – den – di – fi – füh – ge – gen – gungs – ham – kün – li – li – mit – mung – neh – mer – po – qua – rä – rech – rif – run – rung – schäfts – schutz – stim – stun – ta – te – te – tik – trieb – ü – zie

1

2

3

4

5

6

7

8

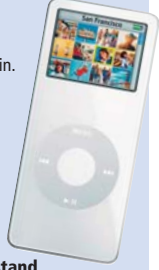
9

- In dieser Stadt wurde der erste Betriebsrat in einem Profifußballverein gegründet.
- Sie werden zwischen dem 1. März und 31. Mai in vielen Betrieben gewählt.
- Bei ihnen muss der Betriebsrat zustimmen.
- Kluge arbeiten mit dem Betriebsrat zusammen.
- Seit über hundert Jahren setzen sich die Gewerkschaften für sie ein.
- Das ist Kerngeschäft der Gewerkschaften.
- Sie ist einer der Erfolgsfaktoren der deutschen Wirtschaft.
- Auch zu diesem Thema werden Betriebsräte initiativ.
- Diesen besonderen Schutz haben Betriebsräte.

### Zu gewinnen gibt es:

- Preis: ein iPod nano  
Kommunikation ist das A&O guter Betriebsratsarbeit
- Preis: ein Tipp-Kick-Spiel  
Betriebsrat ist Mannschaftssport
- Preis: Ratgeber-Paket aus dem Bund-Verlag  
Erste Hilfe für ArbeitnehmerInnen
- bis 40. Preis: ein Mousepad mit dem Logo der Betriebsratswahlkampagne

Lösung bitte einsenden an:  
**DGB-Bundesvorstand  
Büro Betriebsratswahlkampagne**  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
E-Mail: [betriebsrat-ist-besser@dgb.de](mailto:betriebsrat-ist-besser@dgb.de)  
Stichwort: „Gewinnen mit Betriebsrat“  
Einsendeschluss: 31. März 2006  
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



## Hilfe für Studierende

Die meisten Studierenden müssen neben dem Studium jobben. Doch wer kümmert sich, wenn es Probleme mit dem Chef gibt? Die DGB-Beratungsstelle „Students at Work“ steht allen erwerbstätigen Studierenden offen. Auf der Internetseite [www.students-at-work.de](http://www.students-at-work.de) finden sich Antworten auf viele Fragen von Tarifbestimmungen über Kündigungsschutz bis zum Urlaub. Spezialfragen beantworten Fachleute online im Beratungsforum. Anlaufstellen von „Students at work“ gibt es an vielen Hochschulen bundesweit.

## Weiterbildung – leicht gemacht

Ob es um Globalisierung, Rassismus oder soziale Gerechtigkeit geht: Das DGB-Bildungswerk hat für nahezu jedes gesellschaftspolitische Thema das passende Seminar.  
[www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)

## Tarifverträge auf einen Blick

Wer möchte nicht gern wissen, ob er oder sie zu gering entlohnt wird? Zwei Webseiten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung helfen weiter. Unter [www.tarifarchiv.de](http://www.tarifarchiv.de) finden sich Tarifregelungen aus über fünfzig Branchen. Ein Brutto-Netto-Rechner zeigt, was vom Lohn tatsächlich übrig bleibt. Eine Übersicht über Tariflöhne und -gehälter in rund 150 Berufen von A(bfüller) bis Z(ugbegleiter) findet sich unter [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de). Wer dort den Lohn-Check macht, kann zum Beispiel eine Digitalkamera Canon EOS 350D gewinnen.

## schlusspunkt

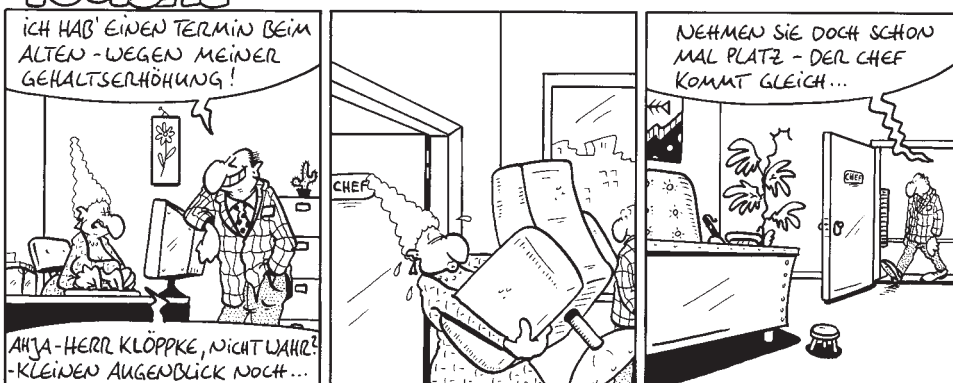
**„Wer in China einen Arbeitnehmer fragt: Was würdest du verändern, bekommt keine Antwort. Anders in Deutschland. In Deutschland sind die Menschen an Unternehmensentscheidungen beteiligt. Das ist eine Unternehmenskultur, die wir weltweit durchsetzen sollten.“**

Christian Wulff, CDU, Ministerpräsident von Niedersachsen, auf der DGB-Bezirkskonferenz Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt am 21. Januar 2006 in Hannover

## TOUCHE

by @Tom

cartoon



## Impressum

punktB erscheint im Rahmen der Betriebsratswahlkampagne 2006 von DGB und Gewerkschaften mit einer Bundesausgabe und elf Regionalausgaben.  
**Herausgeber:** Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bundesvorstand, Vorstandsbereich Dietmar Hexel, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, [www.dgb.de](http://www.dgb.de); **Verantwortlich:** Gunter Barbeck, DGB-Bundesvorstand, [gunter.barbeck@dgb.de](mailto:gunter.barbeck@dgb.de); **Redaktion und Koordination:** einblick – gewerkschaftlicher Infodienst, Anne Graef (v.i.S.d.P.), [a.graef@einblick.info](mailto:a.graef@einblick.info); **Redaktionsanschrift:** Redaktion einblick, Wallstr. 60, 10179 Berlin, Tel. 030/3088240, [redaktion@einblick.info](mailto:redaktion@einblick.info); **Gestaltung/Chef vom Dienst:** Jürgen Zang; **Produktion:** PGM Media, Hanau; **Infografik:** Klaus Niesen  
**Verantwortlich für die Ausgabe Bremen/Bremerhaven:** Reinhard Dietrich, [reinhard.dietrich@dgb.de](mailto:reinhard.dietrich@dgb.de)

Ein besonderer Dank gilt dem Redaktionsteam in Berlin sowie allen AutorInnen, GewerkschafterInnen und Betriebsräten vor Ort, die Textbeiträge und Fotos für punktB beigesteuert haben.