



- Mindestlohn: Keine Arbeit unter 7,50 Euro **2**
- Betriebsrat: Habt ihr keinen, wählt euch einen **4**
- Mitbestimmung: Rechnet sich für Unternehmen **5**
- Gewerkschaften: Mitgliedschaft zahlt sich aus **7**
- Preisausschreiben: Gewinnen mit Betriebsrat **8**

Vertrauen ist gut...

... Betriebsrat ist besser. Das gilt auch für eine Fast-Food-Kette wie **McDonald's**, die mit vielen Teilzeitbeschäftigten arbeitet und bei der Betriebsräte noch keine Selbstverständlichkeit sind.

Bei McDonald's in der Bremer Bahnhofsstraße war schon die letzte Betriebsratswahl im Februar 2001 nicht einfach. „Die Filiale gehörte zu dieser Zeit noch dem Konzern McDonald Inc., wurde jedoch nach der Wahl an einen Pächter abgegeben. Nach dem Gesetz hätte ab März 2002 ein neuer Betriebsrat gewählt werden müssen, da der Wahltag einen Monat vor der Anerkennung ge-

wesen war“, erklärt Thomas Zierdt von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Der neue Pächter sah das anders und sagte dem Betriebsratsvorsitzenden und der NGG zu, den bestehenden Betriebsrat auch für die nächsten vier Jahre anzuerkennen. Die waren einverstanden, und alles lief weiter wie bisher. Sollte es zumindest, es kam aber doch anders.

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verschlechterte sich im Laufe der Zeit immer mehr. Außerdem gab es durch Fluktuation immer weniger Nachrücker für das Gremium. Im März 2005 war der Betriebsrat nicht mehr geschäftsfähig. Das störte den Betriebsratsvorsitzenden nicht, er arbeitete mit Betriebsratsmitgliedern, die schon lange nicht mehr in der Filiale beschäftigt waren. Den Vorschlag des zuständigen Gewerkschaftssekretärs der NGG, vorzeitige Neuwahlen einzuleiten, ignorierte er.

Dann ging der Arbeitgeber in die Offensive und erkannte seinen Betriebsrat nicht mehr an. „Der Vorsitzende versuchte daraufhin, einen Wahlvorstand ins Leben zu rufen. Doch es gab kaum noch Betriebsratsmitglieder. Der Vorsitzende holte sich die Zustimmung per Telefon von einer Betriebsrätin, die im Mutter-



Seit kurzem hat die McDonalds-Filiale in der Bremer Bahnhofsstraße wieder einen rechtmäßigen Betriebsrat.

schutz war und einer anderen Kollegin, die bereits seit drei Jahren wieder in ihrer Heimat Griechenland lebte“, so Zierdt.

Der Arbeitgeber wandte sich ans Arbeitsgericht: Schon die Wahl 2001 wäre nicht rechtmäßig gewesen, und deshalb könne es eigentlich auch keinen Betriebsrat geben. „Leider folgte das Arbeitsgericht dieser Auffassung“, erklärt NGG-Sekretär Zierdt. Die NGG und der Anwalt des Betriebsrats konnten aber letztlich mit dem Arbeitgeber vor Gericht eine

gütliche Einigung finden: Neuwahlen. „Um Fehler auszuschließen und einen reibungslosen Verlauf sicherzustellen, wurde die gesamte Wahl von der NGG bis ins kleinste Detail organisiert.“ Das NGG-Büro war gleichzeitig das Büro des Wahlvorstandes, und es gab eine reine Briefwahl, so dass niemand manipulieren konnte. Und so hat die McDonald's-Filiale in der Bremer Bahnhofstraße endlich wieder einen rechtmäßigen Betriebsrat. Zu tun hat der genügend. ■

standpunkt

Ein Betriebsrat bietet Schutz in guten wie in schlechten Tagen. Er unterstützt die Beschäftigten bei der Lösung von Problemen und hat vor allem auch entscheidenden Anteil an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb – und damit auch an dessen wirtschaftlichem Erfolg. Von Arbeitszeitregelungen bis hin zu Produktinnovationen und Personalplanung: Die Themenpalette, über die Betriebsräte auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln, ist groß. Und hoch interessant. Betriebsratsmitglieder müssen stets top informiert sein. Betriebsratsarbeit selbst ist eine permanente Weiterbildung. Viele Betriebsräte sind sich einig: Dank der vielfältigen Herausforderungen wissen sie meist mehr als andere.

Dietmar Hexel, im DGB-Vorstand für Mitbestimmung zuständig



Ein Beispiel macht Schule

„Einen Betriebsrat – das wollen wir auch“, sagten sich die Beschäftigten einer Bäckereikette aus dem Bremer Umland nach der Lektüre der ersten Bremer Ausgabe von punkt B. Die Zeitung hatte auf der Titelsei-

te über die Aktivitäten des Betriebsrates bei der „Achmer Stadtbäckerei“ berichtet. Die Bäckerei-MitarbeiterInnen wandten sich an die zuständige Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG), um sich

über die Gründung eines Betriebsrates zu informieren. Inzwischen sind sie in die Gewerkschaft eingetreten und werden demnächst von der NGG bei der Gründung eines Betriebsrates unterstützt.



Thomas Pfaffmann Pfaffmann

ringen 6,36 Euro je Stunde. „Working poor“ ist hierzulande keine Seltenheit mehr, sondern Realität für 2,5 Millionen Menschen, Tendenz steigend.

Damit sich das ändert, haben ver.di und NGG den Menschen, die trotz Arbeit in Armut leben, ein Gesicht gegeben. Auf über 4000 Großflächenplakaten stellen sie Menschen vor, die für deutlich weniger als sieben Euro die Stunde arbeiten müssen: Kellnerinnen und Arzthelferinnen, Köche und Call-Center-Beschäftigte, Wachmänner und Müllarbeiter, Hotelmitarbeiterinnen und Verkäuferinnen. Bei einem Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde würde ihr Einkommen auf 1250 Euro brutto im Monat steigen. „Das ist die unterste Grenze“ für einen gesetzlichen Mindestlohn, betonen die beiden Gewerkschaften. In den kommenden Jahren müsse der Mindestlohn sogar weiter steigen, auf 9,00 Euro pro Stunde.

Zum Vergleich: Mit einem Mindestlohn von 1250 Euro brutto im Monat (7,50 Euro/Stunde) wäre Deutschland in guter Gesellschaft. In Luxemburg liegt der Mindestlohn bei 1467 Euro, in Belgien bei 1317 Euro und in den Niederlanden bei 1226 Euro. Die dort gemachten Erfahrungen zeigen: Ein Mindestlohn ist kein Arbeitsplatzkiller, sondern er führt zur Stabilisierung der Einkommen im Niedriglohnbereich, weil er die Abwärtsspirale nach unten beendet. Und er gibt den Menschen ihre Würde zurück: das Recht auf eine Arbeit, von der sie leben können. ■

Mehr Infos: www.mindestlohn.de

Keine Arbeit unter 7,50 Euro

In Deutschland wächst die Armut – auch unter denen, die eine Arbeit haben. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG) wollen das ändern. Unter dem Slogan „Keine Arbeit unter 7,50 Euro“ haben sie eine Kampagne für einen gesetzlichen Mindestlohn gestartet.

Die unterste Tarifgruppe für Waschen, Schneiden, Föhnen liegt in Sachsen bei 3,06 Euro pro Stunde. Am Monatsende gibt es für den Vollzeitjob gerade einmal 492 Euro brutto – weniger, als selbst ALG II-Bezieher bekommen. Ein Negativrekord, aber beileibe nicht der einzige Beruf, bei dem das Einkommen selbst bei einer Vollzeitstelle nicht zum Überleben reicht. Hilfsarbeiter in der Landwirtschaft bekommen im Rheinland 4,68 Euro, Bäckerverkäuferinnen im Saarland 4,98 Euro und GebäudereinigerInnen in Thü-



Von der Arbeit muss man leben können. ver.di und NGG fordern deshalb die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland.

Wussten Sie schon,

dass das Thema Arbeitsplatzsicherheit bei der Arbeit der meisten Betriebsräte ganz vorne steht? Für 22 Prozent aller Betriebsräte ist der Personalabbau im eigenen Unternehmen das wichtigste Problem, bei weiteren 13 Prozent die Beschäftigungssicherung. Ebenfalls weit vorne: Sozialabbau und Kündigungsschutz.

dass die meisten Arbeitgeber kooperativ mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten? In mehr als 90 Prozent aller Betriebe wird die Arbeit des Be-

triebsrates nie oder nur manchmal durch den Arbeitgeber behindert.

dass Weiterbildung trotz alter werdender Belegschaften in den meisten Betrieben noch immer ein Stiefkind ist? 48 Prozent aller Betriebe sehen keinen Bedarf für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, 42 Prozent legen sich bei der Übernahme der notwendigen Kosten quer.

dass die Kosten der Mitbestimmung in Unternehmen

bei 100 Beschäftigte nur bei 260 Euro pro Jahr und Beschäftigten liegen? Das ist weniger als ein Euro pro Tag. Dem stehen Kosteneinsparungen bei der Personalsuche gegenüber, weil Beschäftigte in Unternehmen mit Betriebsrat seltener kündigen als in Betrieben ohne Betriebsrat.

dass es in 79 Prozent aller Betriebe mit Betriebsrat für die Beschäftigten ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge gibt? Im Osten gilt das sogar in 90 Prozent aller Betriebe.

dass Beschäftigte, die von Zeitarbeitsfirmen ausgeliehen worden sind, bei der Betriebsratswahl mitwählen dürfen? Sie können sogar zweimal wählen: zum einen den Betriebsrat der Firma, in der sie eingesetzt sind, zum anderen auch den Betriebsrat des Zeitarbeitsunternehmens, bei dem sie angestellt sind.

Durch das Doppelwahlrecht soll vor allem verhindert werden, dass Stammbesellschaft und Leihbeschäftigte gegeneinander ausgespielt werden können.

Chance vertan

Mit ihrer Haltung im Tarifkonflikt blockieren die öffentlichen Arbeitgeber die Modernisierung des öffentlichen Dienstes.

Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, auf den sich die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die Gewerkschaft Erziehung und



Foto: ver.di

Würden die Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst verlängert, hätten Jüngere keine Chance mehr, nach der Ausbildung übernommen zu werden.

Wissenschaft und die Gewerkschaft der Polizei im vergangenen Jahr mit dem Bund und den kommunalen Arbeitgebern geeinigt hatten, sollte den Weg für eine umfassende Modernisierung des öffentlichen Dienstes frei machen. Weil die Arbeitszeit dort flexibel gestaltet ist, könnten Einwohnermeldeämter in Zukunft auch am Nachmittag öffnen, Freibäder bis zum Sonnenuntergang. Doch dann verweigerten erst die Bundesländer ihre Zustimmung zum neuen Tarif-

punktum!

Elterngeld – eine Chance für alle

Eine alte Forderung der Gewerkschaftsfrauen scheint Realität zu werden: In Kürze legt die große Koalition einen Gesetzentwurf für ein Elterngeld als Lohnersatzleistung vor.

Das geplante Elterngeld soll nur dann die ganzen zwölf Monate lang gezahlt werden, wenn sich auch Papa mindestens zwei Monate dem Nachwuchs widmet. Kaum öffentlich, lösten die „Papa-Monate“ eine Welle der Empörung unter (männlichen) Politikern und Journalisten aus. Für die „Rheinische Post“ sind sie „Freiheitsberaubung“, NRW-Ministerpräsident Jürgen Rüttgers hält sie gar für verfassungswidrig: Es sei nicht Aufgabe der Politik, „den Menschen zu sagen, wie sie zu leben und ihre Familie zu organisieren haben“.

Dabei macht genau dies das steuerliche Ehegattensplitting seit Jahrzehnten. Mit umgekehrtem Vorzeichen: Es fördert die traditionelle Arbeitsteilung. Papa spart kräftig Steuern, wenn Mama wenig verdient oder gleich ganz zu Hause bleibt.

Ein Blick nach Schweden zeigt, dass Lohnersatz und „Papa-Monate“ den Männeranteil unter den Erziehenden erhöhen – als Teil eines umfassenden Konzeptes, das die Berufstätigkeit von Eltern, und vor allem von Frauen, fördert. Aber skandinavische Länder haben nicht nur in Sachen Chancengleichheit die Nase vorn. Dort gibt es auch weniger Arbeitslose und insgesamt eine höhere Beschäftigungsquote als hierzulande.

Deshalb ist das geplante Elterngeld, gekoppelt mit einem Ausbau der Kinderbetreuung und einer familiengerechten Unternehmenskultur, eine Chance für alle. Für Frauen, weil die Entscheidung für ein Kind so weniger Einkommenseinbußen und Karriereverzicht bedeutet.

Für Männer: Sie können künftig stärker als bisher an der Entwicklung ihrer Jüngsten teilhaben. Für die Unternehmen, die viel eher vom Potenzial der zahlreichen qualifizierten Frauen profitieren können.

Für alle ArbeitnehmerInnen – schließlich kommt eine Arbeitskultur, die mehr Rücksicht auf das private Leben nimmt, neudeutsch: Work-Life-Balance, allen zugute.

Und nicht zuletzt gehen von einer erhöhten Frauenerwerbstätigkeit zahlreiche Impulse für die gesamte Volkswirtschaft aus. Skandinavien weist uns den Weg.

vertrag, anschließend forderten die Kommunen eine Verlängerung der gerade erst vereinbarten Arbeitszeit. Der Mitte Februar begonnene Streik, mit dem die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit ohne Lohnausgleich auf bis zu 42 Stunden verhindern wollen, hat auch für andere Branchen Signalcharakter, weil längere Arbeitszeiten Neueinstellungen verhindern. Und die Modernisierung des öffentlichen Dienstes rückt in weite Ferne. ■

Kampf um Tarifeinhaltung in Bremer Autohäusern

Die IG Metall Bremen hat die Geschäftsführung des Autohauses **Schmidt & Koch** wegen Nötigung angezeigt. Die Gewerkschaft wirft ihr vor, ihre MitarbeiterInnen mit erpresserischen Methoden zum Verzicht auf tarifliche Leistungen zu bringen.

Jetzt will die IG Metall von der Justiz klären lassen, ob Unternehmer ungestraft Tarifverträge brechen und diesen Tarifbruch mit brachialen Methoden durchsetzen können.

Die Beschäftigten des Autohauses, das mit mehr als 20 Niederlassungen im Nordwesten der Republik vertreten ist, sollen bis zu acht Stunden pro Woche länger arbeiten – ohne Lohnausgleich. „Damit verstößt der Arbeitgeber klar gegen den Tarifvertrag der KfZ-Branche, der die 36-Stun-



Vor dem Hauptsitz des Autohauses Schmidt & Koch protestierten im Februar mehr als 200 GewerkschafterInnen gegen den Tarifbruch der Geschäftsführung.

den-Woche festschreibt“, heißt es aus der IG Metall-Verwaltungsstelle Bremen. Die Beschäftigten würden aber unter Androhung von Lohnabzug oder Entlassung eingeschüchert. Zusätzlich sollen sie auch noch auf eine Woche Urlaub verzichten. Außerdem sollen Weihnachts- und Urlaubsgeld gekürzt und nur nach Be-

lieben der Geschäftsführung gezahlt werden.

An mehreren Standorten haben die Beschäftigten seitdem Betriebsräte gewählt. Auch in der Filiale in Verden wollen die Beschäftigten einen Betriebsrat gründen, nachdem ein erster Versuch vor drei Jahren aufgrund massiver Einschüchterung ge-

scheitert war. Flugs kündigte Filialleiter Volker Pracht an, den Betrieb noch in diesem Jahr zu schließen und an anderer Stelle neu zu eröffnen. Allen 25 Beschäftigten wurde gekündigt. Die Beschäftigten wehren sich dagegen und wählen trotz der erfolgten Kündigung in diesem Jahr einen Betriebsrat. Sie hoffen so, die Kündigungen abzuwenden. Die Geschäftsführung gibt sich weiter resistent: Mit den Beschäftigten sei alles einvernehmlich geregelt, sagt Vorstandschef Horst Dierks. Er vermutet, „dass die IG Metall im Auftrag anderer Autohäuser“ handelt.

Aus Solidarität mit den Beschäftigten forderten im Februar dieses Jahres mehr als 200 GewerkschafterInnen vor dem Hauptsitz des Autohauses die Einhaltung von Recht und Gesetz sowie die freie Bildung von Betriebsräten. Die Reaktion kam prompt: Schmidt & Koch erteilte dem Sekretär der IG Metall, Harald Esker, Hausverbot. Dagegen versucht die Gewerkschaft jetzt, eine einstweilige Verfügung zu erreichen. Und die Situation spitzt sich weiter zu. Es gebe inzwischen Auszubildende, denen die Geschäftsführung nur noch 16 Tage Urlaub im Jahr gewährt. Dies sei ein weiterer „klarer Rechtsbruch“, so Esker. ■

Ohne sie keine Wahl

Der erste Schritt bei einer Betriebsratswahl ist, einen Wahlvorstand zu installieren. Fünf Bremer **Wahlvorstände** geben Auskunft – alle bestens durch eine Schulung bei „Arbeit und Leben“ Bremen auf ihre Aufgabe vorbereitet.



Wal-Mart

In den USA ist Wal-Mart für seine Gewerkschaftsfeindlichkeit berüchtigt, im Wal-Mart-Center Bremen-Vahr gibt es aber schon seit längerem einen Betriebsrat. Dennoch sei Mitbestimmung bei dem amerikanischen Handelsriesen „manchmal ganz schön stressig“, meint Annekathrin Meyer, Vorsitzende des Wahlvorstandes. Vorbereitet auf ihren Job wurde sie von „Arbeit und Leben“.

„Die Ausbildung war kompetent und lebhaft und alles andere als trockene Paragraphenpaukere“, sagt Meyer. Besonders gefällt ihr, dass sie auch nach dem Seminar unterstützt werden.

Rheinmetall Defenoe Electronics (RDE)



Peter Heyns, WV-Vorsitzender der Rheinmetall Defenoe Electronics (RDE) am Standort Bremen.

Die Rheinmetall Defenoe Electronics (RDE) wählt 2006 zum ersten Mal einen Betriebsrat. 2003 wurde die STN-ATLAS in ATLAS ELEKTRONIK (AE) und RDE gespalten. Atlas wählte noch im gleichen Jahr einen neuen Betriebsrat, die RDE als Rechtsnachfolgerin der STN-ATLAS nicht. Im März können rund 1400

Wahlberechtigte, darunter 250 Frauen, 15 Betriebsräte wählen. Mindestens zwei von ihnen müssen weiblich sein. RDE besteht aus mehreren selbstständigen Betrieben. „Nur die Außenstelle in Rostock will trotz vieler aufklärender Gespräche weder den Betriebsrat am Hauptsitz mitwählen noch einen eigenen“, so Peter Heyns, der Vorsitzende des Wahlvorstandes. Gerade bei der schwierigen Frage der Einbeziehung der Außenstellen sei die Unterstützung von „Arbeit und Leben“ besonders gut gewesen. Schwierig sei außerdem gewesen, junge KandidatInnen für die Wahlen zu gewinnen.

Kredit-Service-Center



Beim Kredit-Service-Center Bremen wird zum zweiten Mal ein Betriebsrat gewählt. Für die 120 Beschäftigten ist das nichts Besonderes: „Wir kommen aus der Sparkasse und kennen es nicht anders“, sagt Wahlvorstand und Betriebsratsmitglied Birgit Witte-Hartwig. Allerdings sei die Mehrheit der Beschäftigten „nicht wirklich“ an der Betriebsratsarbeit interessiert. „Auch wenn sie wissen, wie wichtig ein Betriebsrat ist.“ Der Wahlvorstand rechnet dennoch mit einer Wahlbeteiligung von 85 Prozent und mehr – aus Tradition, aber auch, weil Veränderungen anstehen. Der Betrieb steht kurz vor einem Verkauf an die neu gegründete „Norddeutsche Retail Service

AG“, an der mehrheitlich die Hamburger Sparkasse sowie die Sparkasse Bremen beteiligt sind.

„Angesichts dessen haben wir in den vergangenen Wochen mit der Geschäftsleitung über ‚den Preis‘ verhandelt, wenn wir auf Rechte verzichten sollen, die wir vor drei Jahren bei unserer Ausgründung aus der Sparkasse Bremen erhalten haben. Ich denke, dass der Betriebsrat ein ganz respektables Ergebnis erzielt hat“, so Witte-Hartwig. Was die Verhandlungen erschwert: Der Arbeitgeber gehört nicht dem Arbeitgeberverband an. „Wir haben auch schon KollegInnen, die unter Tarif bezahlt werden.“

DaimlerChrysler



Bei DaimlerChrysler sind Betriebsratswahlen ein alter Hut – und doch immer wieder spannend. So kommt 2006 erstmals eine elektronische Wählerliste zu Einsatz.

Jedes Wahllokal hat ein komplettes Wählerverzeichnis, und jeder der 14 313 Wahlberechtigten kann wählen, wo er möchte. 120 geschulte Wahlhelfer sollen einen guten Ablauf sichern. Auch in diesem Jahr hat sich der Wahlvorstand bei „Arbeit und Leben“ Unterstützung geholt. „Wir besuchen seit langem die Schulungen von Arbeit und Leben“, erklärt Hans-Heinrich Grahl, der Vorsitzende des Wahlvorstandes. „Allein um den einzelnen Wahlvorständen eine gewisse Rechtssicherheit zu geben und sie für eine eventuelle Anfechtung zu sensibilisieren.“ Die Wahlbeteiligung ist bei dem Automobilhersteller traditionell groß. „Über 70 Prozent der Beschäftigten sind gewerkschaftlich organisiert. Der Stellenwert einer Betriebsratswahl ist allen klar. Die Beschäftigten wissen auch, dass eine hohe Wahlbeteiligung die Werksleitung beeindruckt.“

ATLAS Elektronik GmbH



Alles läuft rund bei der Betriebsratswahl im Bremer Werk der ATLAS Elektronik GmbH. Der Wahlvorstandsvorsitzende Uwe Tietjen nennt die Gründe: „Wir haben einen amtierenden

17-köpfigen Betriebsrat. Fast alle der 1450 Wahlberechtigten sind am Standort beschäftigt. Außerdem unterstützt unser Arbeitgeber den Wahlvorstand.“ Der Verein „Arbeit und Leben“ in Bremen hat den Wahlvorstand im Vorfeld geschult. Dabei stand der Wahlablauf mit allen möglichen Besonderheiten im Mittelpunkt. Auch kann der Wahlvorstand beim Dozenten Rat einholen. Uwe Tietjen hält seine Arbeit als Wahlvorstand für sehr wichtig. „Für mich ist das eine willkommene Abwechslung zum Alltagsrott.“ Dem amtierenden Betriebsrat gehört Tietjen nicht an, für den neuen kandidiert er nicht. „Nach der Wahl ist für mich das Projekt erst mal abgeschlossen“, sagt er. „Mit Glück werde ich in vier Jahren wieder in den Wahlvorstand berufen.“ ■

infopunkt

Der Verein „Arbeit und Leben“ in Bremen und Bremerhaven qualifiziert betriebliche Interessenvertretungen. Im Betriebsratswahljahr 2006 geht es insbesondere um die Qualifizierung und Betreuung von Wahlvorständen. Für Grundlagenschulungen bietet der Verein aufeinander abgestimmte Seminare an. Außerdem bietet „Arbeit und Leben“ Qualifizierungen für einzelne Gremien und Branchen an, die auf betriebliche Entwicklungen oder spezielle Themen zugeschnitten werden.

www.aulbremen.de
www.arbeitundleben-bhv.de

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**
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.

Ab fünf Beschäftigte: 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 gewählt werden. Ab 200 Beschäftigten kann eine/r (bei größeren Betrieben mehrere) der Betriebsräte freigestellt werden.

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.

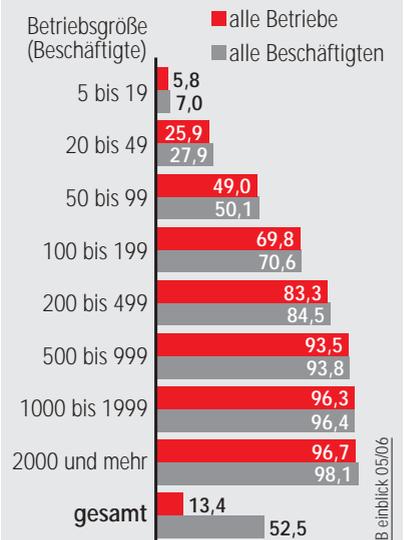
Erste Erfolge

Vor allem in mittleren und großen Betrieben sei die Wahlbeteiligung hoch, meldet die Arbeitskammer Saarland drei Wochen nach Beginn der regulären Betriebsratswahlen 2006. So beteiligten sich etwa bei Saarländischer Stahl in Burbach 98 Prozent der Belegschaft an der Wahl. Mitte März ist es noch zu früh, Trendaussagen zu treffen. Erste Ergebnisse aus der Metall- oder Chemiebranche zeigen aber, dass die Gewerkschaftslisten in vielen Betrieben Erfolge verbuchen können – ganz im Sinne der Betriebsratswahlkampagne von DGB und Gewerkschaften. Ihr Ziel ist es, die Wahlbeteiligung zu erhöhen, den Anteil der gewerkschaftlich Aktiven in den Gremien zu steigern und neue Betriebsräte zu gründen. Auch Letzteres scheint aufzugehen. Bei der Hotline wie auch bei DGB und Gewerkschaften vor Ort suchen immer mehr Beschäftigte Unterstützung, weil sie einen Betriebsrat gründen wollen. Wie etwa in Bremen – angeregt durch

die Lektüre der ersten Ausgabe von *punkt B* wird es bald eine Neugründung in einer Bäckerei geben. ■

Mehr als 50 Prozent mit Betriebsrat

Betriebe mit Arbeitnehmervertretung nach Betriebsgröße bzw. Beschäftigten (in Prozent)



Wie hier in Bremen werben in vielen Städten Straßenbahnen mit dem Kampagnen-Logo für die Wahl von Betriebsräten.

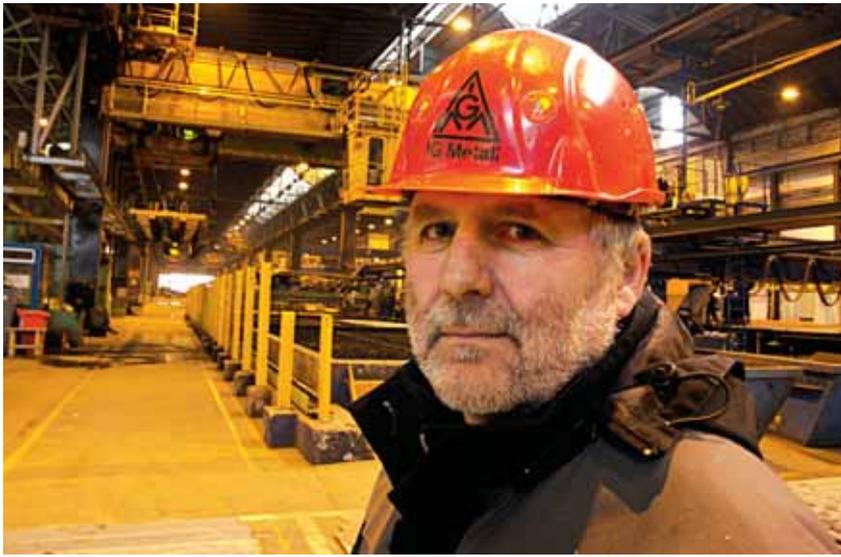


Foto: Jörn Breiholz

„Die Leute sind sauer. Es entsteht wieder mehr Protest in den Betrieben“, sagt Gerd Leu, Betriebsratsvorsitzender bei der Flensburger Schiffbau-Gesellschaft.

Wer sich bewegt, erreicht auch was

Gerd Leu ist seit 16 Jahren Betriebsrat bei der **Flensburger Schiffbau-Gesellschaft**. Die Werft an der dänischen Grenze hat einen der höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrade Deutschlands.

Gerade ist die neue Zeitung gekommen. Gerd Leu blickt zufrieden auf die erste Ausgabe der *Fletall*, die neue Aktionszeitschrift der IG Metall Flensburg. „Wir müssen uns wehren!“ heißt es auf dem Titel, auf dem der 51-jährige Betriebsratsvorsitzende und zweite Bevollmächtigte der IG Metall Flensburg bei einer Aktion

gegen die Rente mit 67 abgebildet ist. „Wir sind eine der aktivsten IG Metall-Verwaltungsstellen“, sagt Leu, norddeutsch bedächtig, aber mit Stolz in der Stimme.

Im Februar waren die Beschäftigten vor das Werfttor gezogen und hatten für knapp eine Stunde aus Protest gegen den Müntefering-Plan die

Arbeit niedergelegt. „Es entsteht wieder mehr Protest in den Betrieben“, sagt Leu. Die Leute seien sauer. „Franz Müntefering soll mal vor machen, wie man mit 66 Jahren auf den Knien im Schiffsboden Bleche schweißt, bei zwei Grad in der Halle.“

In Flensburg, im nördlichsten Zipfel der Republik, liegt die Arbeitslosigkeit bei über siebzehn Prozent. Eigentlich ein Anlass, die Tarife zu drücken. Doch die Flensburger Schiffbauer verdienen deutlich überdurchschnittlich, bei Akkord zwölf Prozent über dem IG Metall-Tarif. Und die mehr als 500 Metaller bei der FSG haben eine Beschäftigungsgarantie bis 2009. „Wir sind eben gut organisiert“, sagt Leu. Nur zwei der mehr als 500 gewerblich Beschäftigten sind nicht in der IG Metall – einer aus Prinzip, der andere, weil er es sich finanziell nicht mehr leisten kann.

„Obwohl ich damals erst zwei Jahre alt war, weiß ich heute noch, wo ein Streikbrecher gewohnt hat“, erzählt Leu, der wie nahezu jeder hier an seinem ersten Lehrlingstag in die Gewerkschaft eingetreten ist und seit 1998 Betriebsratsvorsitzender ist. Drei Monate hatten die Väter 1954 gestreikt, für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. 42 Jahre, ein ganzes Berufsleben, war Vater Hans bei der FSG. Sohn Gerd wird wohl ähnlich lang bleiben.

Beim Rundgang durch die 250 Meter lange Halle versprühen die Schweißgeräte gleißende Lichtkegel. Metall knallt auf Metall. Sirenen warnen vor Bauteilen, die per Kran durch die Luft transportiert werden. „Früher starb ein Mann pro Schiff“,

sagt Gerd Leu. Inzwischen sind Tote – toi, toi, toi – selten auf der Werft.

Vor gut fünfzehn Jahren stand die FSG in der Werftenkrise vor dem Aus. Heute ist sie in ihrem Segment der RoRo-Fährschiffe Weltmarktführer und hat wieder über 700 Beschäftigte. „Wer sich bewegt, erreicht auch was“, sagt der gelernte Schlosser. ■

standpunkt

„Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat gehört bei Wilkhahn seit Jahrzehnten zur Kultur und zu den Erfolgsfaktoren des Unternehmens. Der Betriebsrat bietet für das Management eine Struktur fester Ansprechpartner, die durch Wahlen legitimiert und bei der Mitarbeiterschaft entsprechend akzeptiert sind. Das schafft auf allen Seiten Vertrauen und Sicherheit und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl. Da der Betriebsrat bei Wilkhahn mit Sitz und Stimme im Verwaltungsrat vertreten ist, verfügt er über einen tiefen Einblick in die wirtschaftlichen Zusammenhänge und kann dadurch auch seine unternehmerische Verantwortung gegenüber der Mitarbeiterschaft wahrnehmen. Umgekehrt wird über den Betriebsrat das Wissen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort in die Entscheidungsfindung eingebracht. Diese Strukturen helfen, um auf betrieblicher Ebene gemeinsam tragfähige Problemlösungen zu erarbeiten.“



Dr. Jochen Hahne, Vorsitzender der Geschäftsführung von Wilkhahn, Büromöbelhersteller aus Bad Münden, Niedersachsen

Abbau sozial abgefedert

Ändern können nur die etwas, die mitmachen. Davon ist Susanne Danowski, Betriebsratsvorsitzende beim bahneigenen Ingenieurbüro **ProjektBau GmbH**, überzeugt.



dings ein Beschäftigungssicherungspakt. Als Grund für die harten Einschnitte nennt die Bahn den zu geringen Kostenbeitrag des Bundes für Bauprojekte. Aus

Sicht der Betriebsratsvorsitzenden ist das allerdings nur ein Teil der Wahrheit: „Der Bund zahlt 13 Prozent der Planungskosten, das ist nicht kostendeckend. Zum echten Problem ist das aber erst geworden, seit die Bahn mit aller Macht an die Börse will. Alle aus ihrer Sicht nicht nötigen Bauprojekte wurden inzwischen gestrichen oder eingefroren.“

Erteilt die Bahn hingegen doch einmal einen Großauftrag, dann kann die ProjektBau GmbH den oft wegen Personalmangels nicht allein abwickeln. Danowski: „Deshalb gehen viele Aufträge an Fremdfirmen, und wir bauen weiter Personal ab – eine paradoxe Situation.“ Gerade jetzt ist in der Berliner Niederlassung der Betriebsrat oft gefragt. „Die Beschäftigten informieren sich über ihre Rechte und sind froh, dass wir einen so guten Sozialplan ausgehandelt haben.“

Für die 52-jährige Wirtschaftsingenieurin ist sonnenklar, dass ein Be-

triebsrat immer nur so gut ist, wie er die Interessen der Beschäftigten durchsetzt. „Es ist wichtig, dass wir Regelungen für alle aushandeln können und die Mitarbeiter nicht allein auf sich gestellt sind.“ Mit ihrer Gewerkschaft TRANSNET ist Susanne Danowski durchaus nicht immer zu-

frieden. „Ich hätte mir in der Vergangenheit, mehr Unterstützung gewünscht.“ Inzwischen ist die Stimmung deutlich besser. Und natürlich ist die Betriebsrätin in der Gewerkschaft aktiv. „Ändern kann ich schließlich nur etwas, wenn ich auch mitmache.“ ■

infopunkt

Mitbestimmung rechnet sich für Unternehmen

Mitbestimmung wirkt sich positiv auf den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen aus. Zu diesem Schluss kommt Uwe Jirjahn vom Institut für empirische Wirtschaftsforschung der Universität Hannover, der im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung verschiedene Untersuchungen zur Mitbestimmung analysiert hat. Sein Ergebnis: Betriebe mit Betriebsrat sind häufig produktiver, flexibler und innovativer als Betriebe ohne Mitarbeitervertretung. Besonders positiv schneiden tarifgebundene Unternehmen ab.

Jirjahn erklärt das so: Je weniger Verteilungskämpfe auf Unternehmensebene auszufechten sind, desto besser arbeiten ArbeitnehmervertreterInnen und Management zusammen, wenn es darum geht, Produkte zu verbessern oder Marktanteile zu gewinnen.

Zudem wechseln Arbeitnehmer in mitbestimmten Betrieben seltener ihren Job. Der Grund dafür sei, so Jirjahn, dass Unternehmen mit Betriebsrat ihre Personalpolitik stärker an den Interessen der Beschäftigten ausrichten. Somit gebe es weniger Gründe, den Arbeitgeber zu wechseln. Das hat auch für den Chef Vorteile – die kostenträchtige und zeitraubende Einarbeitung immer wieder neuer Beschäftigter fällt viel seltener an. Auch leistungsorientierte Lohnmodelle oder flexible Arbeitszeiten gibt es öfter in Betrieben mit Betriebsrat als in Unternehmen ohne betriebliche Mitbestimmung. ArbeitnehmerInnen sind offenbar eher zu flexibleren Arbeitsbedingungen bereit, wenn es einen Betriebsrat gibt, der sicherstellt, dass sie nicht übervorteilt werden.

www.boeckler.de

„Gut, dass wir nicht aufgegeben haben“

Im Sommer 2005 fassten die ArbeitnehmerInnen eines Bremer **Logistikunternehmens** einen folgenschweren Entschluss. Die zunehmende Willkür des Arbeitgebers veranlasste sie, einen Betriebsrat zu gründen.



Foto: dpa/Waltraud Grubitzsch

schäftigte als Wahlvorstand für die Betriebsratswahl und stellte den Kontakt zu ver.di her.

Auch der Geschäftsführer und seine „Wasserträger“ wurden aktiv und stellten eigene Kandidaten auf. Gewählt wurden in den dreiköpfigen Betriebsrat schließlich zwei VertreterInnen der Arbeitnehmerseite und ein „Handlanger“ des Arbeitgebers. Diese Zusammensetzung des Betriebsrates änderte sich schnell: „Weil die arbeitgeberbetreuen Kollegen nicht die Mehrheit im Betriebsrat stellten, verloren sie gleich das Interesse an der Betriebsratsarbeit und traten zurück.“

„Am liebsten hätten wir gern alles auf einmal verändert“, so einer der Betriebsräte. „Doch der ver.di-Sekretär überzeugte uns, besser ein Problem nach dem anderen anzugehen.“ Davon gab es genügend. Statt mit dem Betriebsrat über eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit zu verhandeln, verpasste der Arbeitgeber zwei Betriebsräten gleich Abmahnungen – weil sie es angeblich versäumt hatten, sich „korrekt“ für die Betriebsratsarbeit abzumelden. Der Geschäftsführer mobbte gegen den Betriebsrat, verweigerte Gespräche und brachte die Beschäftigten mit gezielten Falschinformationen gegen den Betriebsrat auf.

Erst die Einschaltung eines Rechtsanwaltes und zwei Arbeitsgerichtsverfahren brachten die Wende. „Es ging zum einen um unsere Abmahnungen, und zum anderen wollten wir erreichen, dass der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht nachkommt und vertrauensvoll mit uns zusammenarbeitet.“ Arbeitsgerichtsverfahren landeten direkt in der süddeutschen Zentrale, und dort sah man endlich Handlungsbedarf.

Die Abmahnungen wurden zurückgenommen, und vom einen auf den anderen Tag klappte auch die Kommunikation mit dem Geschäftsführer vor Ort. Selbst die Vereinbarung zur Arbeitszeit ist zwischenzeitlich unter Dach und Fach. „Gut, dass wir nicht aufgegeben haben“, freut sich einer der Betriebsräte und erklärt, was demnächst ansteht: die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung. „11 der insgesamt 37 Beschäftigten sind Azubis. Da ist es wichtig, dass deren Interessen gut vertreten werden.“ ■

Von Tag zu Tag wurde es schlimmer. Da wurden Überstunden angeordnet, ohne sie mit den Beschäftigten abzustimmen. Und ohne sie zu bezahlen. Azubis mussten zum Strafdienst am Samstag erscheinen, wenn sie ihr Berichtsheft nicht pünktlich am Monatsersten vorgelegt hatten.

Das selbstherrliche Verhalten des Bremer Geschäftsführers führte dazu, dass einige Beschäftigte Unterstützung beim Gesamtbetriebsrat des Unternehmens mit Hauptsitz in Süddeutschland suchten. Ohne langes Federlesen benannte der drei Be-

standpunkt

Durch die Neuwahl des Bundestages und die neue Bundesregierung wird die Arbeit der Interessenvertretungen künftig nicht einfacher.



Ob allerdings parteipolitische Pläne Wirklichkeit werden, das Arbeitsrecht durch Aufweichen von Tarifverträgen und den Abbau des Kündigungsschutzes zu schwächen, hängt nicht zuletzt von den Beschäftigten, ihren Betriebsräten und den Gewerkschaften ab. Deshalb hat Qualifizierung einen hohen Stellenwert. Allein an unseren Schulungen für die Wahlvorstände haben bisher mehr als 400 KollegInnen teilgenommen. Sie repräsentieren die Wahlvorstände von über 140 Betrieben im Land Bremen und Umgebung.

Hans-Christian Allnoch, Arbeit und Leben Bremen

Erste bundesweite Messe zur Mitbestimmung

Mehr als 3000 BesucherInnen erwarten die Arbeitnehmerkammer Bremen und ver.di-innotec zur ersten bundesweiten Mitbestimmungsmesse „dieMit“ vom 12. bis 14. Oktober 2006. Damit fällt der Startschuss für eine Großveranstaltung, die künftig alle zwei Jahre stattfinden soll. Die Fachmesse soll Information und Beratung, Austausch und Orientierung

für arbeitnehmerorientierte InteressenvertreterInnen bieten. Unterstützt und begleitet wird die Messe vom DGB, von ver.di, der IG Metall und der Hans-Böckler-Stiftung. ■ **Der Tageseintrittspreis beträgt 85 Euro zzgl. Mehrwertsteuer (im Vorverkauf 75 Euro). Programm und Anmeldung: www.dieMit.de**

Guter Rat

Ob Datenschutz, Rationalisierungsfolgen oder Schutz vor übermäßiger Kontrolle: Bei allen Fragen, die mit dem Einsatz neuer Technologien zusammenhängen, können Betriebsräte sich an die MitarbeiterInnen des Technologie-Beratungs-Systems (TBS) der Arbeitnehmerkammer wenden. Die Kosten für Sachverständige und für Betriebsratsschulungen trägt der Arbeitgeber. www.arbeitnehmerkammer.de/tbs

Hilfe zur Selbsthilfe

In der jungen Branche der Call- und Servicecenter sind Betriebsräte und Gewerkschaften immer noch selten. Entsprechend mühselig ist es, eine fundierte Betriebsratsarbeit aufzubauen. Unterstützung bietet das Bremer Netzwerk der Callcenter-Beschäftigten und -Betriebsräte, das sich einmal im Monat trifft. Das Netzwerk wird vom Technologie-Beratungssystem (TBS) der Arbeitnehmerkammer Bremen und von ver.di betreut. www.brecci.de, Holger Fischer, Tel. 0169/8944951

Know-how

Ohne fachliches Know-how kann bei der Betriebsratswahl und -arbeit viel schief gehen. Kompetente Beratung ist wichtig. Das Betriebs- und Personalratzentrum der Arbeitnehmerkammer (BPZ) unterstützt und berät betriebliche Interessenvertretungen im Land Bremen unter anderem in Fragen des Arbeits- und Mitbestimmungsrechts, der Personal- und Organisationsentwicklung oder der betrieblichen Weiterbildung.

Hotline: 0421/36301-960, täglich von 10 bis 12 Uhr bpz@arbeitnehmerkammer.de Kollektivberatung in Bremerhaven: Tel. 0471/92235 31 diers@arbeitnehmerkammer.de Technologie-Beratungs-System (TBS): Tel. 0421/36301 956 tbs@arbeitnehmerkammer.de

Netzwerke

Weiterbildung, der Austausch mit anderen Betriebsratsgremien und ein schneller Draht zur Gewerkschaft sind wichtige Voraussetzungen für gute Betriebsratsarbeit. Meint Frank Dieter Schiller, Betriebsrat beim Automobilzulieferer Johnson Controls. Und deshalb nimmt er regelmäßig am „Arbeitskreis Betriebsräte“ der IG Metall teil. „Wir sind noch ein recht junger Betriebsrat“, erklärt er. Dank des Arbeitskreises sei er in der aktuellen Rechtsprechung immer auf dem Laufenden. Und profitiert von den Erfahrungen der anderen Betriebsräte. „So kann ich Probleme vermeiden, weil ich sie schon kenne. Wenn andere zum Beispiel Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeiten oder Urlaubsplanung gemacht haben, können wir als Betriebsrat davon profitieren und müssen das Rad nicht neu erfinden. Das gibt uns Sicherheit für Verhandlungen mit der Werksleitung, und wir können unser Know-how ständig weiter entwickeln.“

IG Metall Bremen: 0421/335590

● auf den punkt!

Aktuelle Urteile

Kündigungsschutz: Bereits vor den Wahlen

Beschäftigte, die sich für den Betriebsrat bewerben, genießen besonderen Kündigungsschutz. Ihnen darf auch dann nicht gekündigt werden, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass die Betriebsratswahl nichtig war.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 5. Oktober 2005 – 12 Sa 51/055

Betriebsratsmitglied: Nicht weniger Geld

Laut Betriebsverfassungsgesetz darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats nicht geringer sein als das Arbeitsentgelt vergleichbarer ArbeitnehmerInnen im Betrieb.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. August 2005 – 7 AZR 528/04

Einstellungen: Betriebsrat vollständig unterrichten

In Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen muss der Arbeitgeber vor jeder Einstellung den Betriebsrat vollständig unterrichten. Wenn der Arbeitgeber seine Entscheidung mit Vorstellungsgesprächen begründet, muss er den Betriebsrat über den Inhalt der Gespräche unterrichten. Das gilt vor allem, wenn sich der Arbeitgeber in einem Frauenförderplan zur besonderen Berücksichtigung von Frauen verpflichtet hat, sich aber trotzdem für einen männlichen Bewerber entscheidet.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28. Juni 2005 – 1 ABR 26/04

Betriebsratsausschuss: Mitglieder müssen gewählt werden

Das Betriebsverfassungsgesetz erlaubt dem Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen, Ausschüsse für bestimmte Aufgaben zu bilden. Alle Ausschussmitglieder müssen aber vom Gremium gewählt werden. Der Betriebsrat kann nicht per Geschäftsordnung bestimmen, dass der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter automatisch Mitglieder eines Ausschusses sind.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16. November 2005 – 7 ABR 11/05

Gewerkschaftswerbung im Betrieb: Auch durch Betriebsfremde

Gewerkschaften können im Betrieb auch durch betriebsfremde Beauftragte um Mitglieder werben. Dies gilt unabhängig davon, ob sie in der Firma bereits Mitglieder haben. Die Mitgliederwerbung ist Teil der grundrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften. Sie haben deshalb auch ein Zutrittsrecht zum Betrieb – es sei denn, berechnete Interessen des Arbeitgebers stehen dem entgegen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Februar 2006 – 1 AZR 460/04 und 1 AZR 461/04

Umschulung: Mündlich Schluss

Jede Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, ob durch Kündigung oder im beiderseitigen Einvernehmen, muss schriftlich erfolgen. Das ist gesetzlich vorgeschrieben. Das gilt jedoch nicht für einen Umschulungsvertrag.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Januar 2006 – 6 AZR 638/04

Mitgliedschaft zahlt sich aus

Gewerkschaften führen nicht nur Tarifeinsetzungen. Sie bieten ihren Mitglieder umfassenden **Service**.

Zum „Kerngeschäft“ gehört zum Beispiel die Unterstützung der Mitglieder bei drohender Kündigung. Heike B., Verkäuferin bei einem Berliner Discounter, wurde unterstellt, Geld unterschlagen zu haben. Unter Druck unterschrieb sie einen Aufhebungsvertrag. Zu ihrem Glück wandte sie sich einen Tag später an ihre Gewerkschaft ver.di. Heike B. wurde schnell klar, dass sie den unberechtigten Diebstahlsvorwurf nicht auf sich sitzen lassen muss. Sie widersprach auf Rat des Gewerkschaftssekretärs den unter Druck unterzeichneten Aufhebungsvertrag und legte gegen die folgende fristlose Kündigung Klage beim Arbeitsgericht ein. Heike B. erhielt Recht.

Gewerkschaften unterstützen außerdem Betriebsräte in ihrer Arbeit und helfen Beschäftigten, die einen Betriebsrat gründen wollen. Gerade in kleineren Firmen sind Betriebsräte oftmals bei der Geschäftsführung

verpönt; ohne Rückhalt durch eine Gewerkschaft könnten Beschäftigte kaum einen Betriebsrat etablieren.

Wie bei einem kleinen Berliner Verlag. Die Mehrheit der Belegschaft wollte seit langem einen Betriebsrat gründen, um beispielsweise Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeitgestaltung wahrnehmen zu können. Der Verlagsgeschäftsführer machte keinen Hehl aus seiner gewerkschafts- und betriebsratsfernen Haltung. Deshalb wandten sich drei Beschäftigte an den Fachbereich Me-

dien der Gewerkschaft ver.di und ließen sich bei der Wahlvorbereitung unterstützen. Um MitarbeiterInnen vor Repressalien zu schützen, kann die Gewerkschaft eine Betriebsversammlung einberufen, bei der ein Wahlvorstand bestimmt wird. Für ihn greift der Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes. Bei dem Berliner Verlag sprach sich die Belegschaft mehrheitlich für einen Betriebsrat aus und bestimmte einen Wahlvorstand. Dessen drei Mitglieder waren umgehend für ein Jahr vor Kündigung geschützt.

Die eigentliche Betriebsratswahl wurde von der Geschäftsführung nicht mehr blockiert. Inzwischen arbeitet der Betriebsrat ohne Beeinträchtigungen, seine Mitglieder wenden sich in allen Zweifelsfällen des Arbeitsrechts an ihre Gewerkschaft.

Nicht zuletzt bieten alle Gewerkschaften regelmäßig Schulungen für Betriebs- und Personalräte an: Wer im Betrieb für die Beschäftigten etwas erreichen will, muss wissen, wie Tarifverträge oder Arbeitszeitregelungen in der Praxis umgesetzt werden können. Und so zahlt sich am Ende die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für alle Beschäftigten aus. ■



Das DGB-Motto für den 1. Mai 2006 lautet: „Deine Würde ist unser Maß“.

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 Bauen-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

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

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 Angestellte/r 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.



