

## DIE SPITZE

### Tornados für alle

Darüber, dass Deutschland in Afghanistan verteidigt werden muss, wundert sich ja mancher schon gar nicht mehr. Aber jetzt ist der Damm schon so gebrochen, dass Kampfhubschrauber auch gegen die eigene Bevölkerung eingesetzt werden. Beim G 8-Gipfel raste ein Tornado im Tiefflug über das Protestcamp in Reddelich und machte Luftaufnahmen von G 8-Kritikern. Wir vermuten mal, dass man dem Piloten fälschlich die Information gegeben hatte, in Heiligendamm sei keine Demo, sondern Krieg. Oder Heiligendamm sei in Afghanistan und die Leute im Camp – darunter rund 100 IG Metall-Jugendliche – seien bewaffnete Taliban-Krieger. Der Tornado-Einsatz bringt uns auf Ideen, wie man die teuren Gerätschaften der Bundeswehr, die die Bürger mit ihren Steuern bezahlen, für andere aufwändige Militäreinsätze im Inland nutzen kann. Zum Beispiel könnte die Bundeswehr für Berufstätige, die oft auf Dienstreise gehen, einen Service »Home watchers« anbieten: Sie überwachen deren Häuser per Tornado, damit daheim gebliebene Partner/innen sie während der Abwesenheit nicht betrügen. Oder bieten einen (»Essen auf Rädern« ergänzenden) Service »Sicherheit auf Gleisketten« an: Panzereinsätze, um alte Menschen sicher durch die Straßen zu chauffieren. Und natürlich den bewährten Klassiker: Kanonen gegen Spatzen.

## MINDESTLOHN

### Nur ein »Flickenteppich«

**Nach dem Minimal-Kompromiss der Großen Koalition müssen sich Millionen Arbeitnehmer auch weiterhin mit Niedrigstlöhnen abspeisen lassen.**

Statt des von der Mehrheit der Bundesbürger und Gewerkschaften geforderten gesetzlichen Mindestlohnes will die Regierungskoalition das Entsendegesetz auf weitere Branchen ausdehnen. Und zwar auf Branchen, in denen mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tarifvertraglich bezahlt werden. Dabei beide Tarifvertragsparteien die Ausweitung beantragen müssen, können die Arbeitgeber die Anwendung des Entsendegesetzes leicht verhindern.

Für Branchen, in denen weniger Beschäftigte tarifgebunden sind, soll das Gesetz zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen aus dem Jahre 1952 »gangbar und auf den aktuellen Stand gebracht«

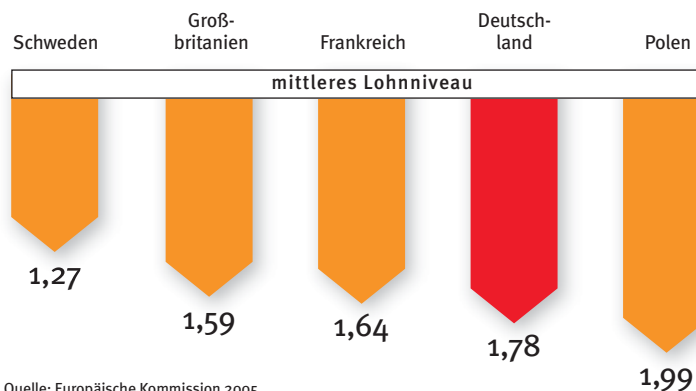
werden. IG Metall-Vorsitzender Jürgen Peters hat den erzielten Kompromiss als »Flickenteppich« kritisiert. Er habe zwar ein paar Maschen mehr, aber immer noch zu viele Löcher. Peters: »Das Ziel der umfassenden Vermeidung von Armutslohnen ist bei Weitem nicht erreicht.«

Für IG Metall und Deutschen Gewerkschaftsbund bleibt das Thema Mindestlohn auf der Tagesordnung. Ziel ist eine flächendeckende Regelung – entweder auf dem Niveau geltender Tarifverträge oder auf einer Untergrenze von 7,50 Euro je Stunde.

Nach einer aktuellen Studie des Wirtschaftswissenschaftlers Klaus Bartsch, von Verdi in Auftrag gegeben, würde ein gesetzlicher Mindestlohn neben höherem Entgelt langfristig über 100 000 neue Stellen bewirken. Hauptgrund sei die gestiegene Nachfrage aufgrund des höheren Entgelts.

## NIEDRIGLOHNLAND DEUTSCHLAND

Die niedrigsten Einkommen lagen 2002 (aktuellste Zahlen) soviel mal unter den mittleren Löhnen:



Quelle: Europäische Kommission 2005

**In Deutschland ist der Abstand zwischen den Durchschnitts- und den niedrigsten Löhnen größer als in den anderen Ländern Westeuropas.**

# 12

## Inhalt

**TARIFPOLITIK:**  
Wie Era  
gut laufen kann

SEITE 2

**SOZIAL-TV:**  
Wirkung über  
den Fall hinaus

SEITE 3

**G 8-GIPFEL:**  
Bloß  
»wachsam sein«

SEITE 4

**ZULIEFERER:**  
Für Wachstum und  
Arbeitsplätze

SEITE 5

**STICHWORT:**  
Eingliederung

SEITE 6

**ARBEIT UND RECHT:**  
Keine Abfindung bei  
eigener Kündigung

SEITE 7

**INFOS UND TIPPS**

SEITE 8

Vor zwei Jahren haben die Betriebe angefangen, Era einzuführen. In den seltensten Fällen geht die Umstellung reibungslos über die Bühne. **direkt fragt:**

## Wie meistert ihr die Era-Umstellung?

»Am 1. Januar 2006 haben wir Era eingeführt. Formal ist auch alles gut gelaufen. Die Verwaltungsstelle hat uns immer voll unterstützt. Auch der Arbeitgeber hat gut mitgezogen. Wir hatten je zur Hälfte Unter- und Überschreiter. Bei denen, deren Tariferhöhung jetzt verrechnet wurde – immerhin 4,1 Prozent – gab es jetzt keine Begeisterungstürme. Aber wir hatten nur einen Austritt. Den anderen haben wir noch einmal die Ziele von Era, nämlich mehr Gerechtigkeit, erklärt. Das haben alle akzeptiert.«

**Gerd Bogdanski, BR-Vorsitzender, Leganrd-Bticiono, Hamm**

»20 Aktenordner voller Era-Daten haben wir für unsere 700 Beschäftigten im Regal. Die Einführung war schon ein harter Kampf. Über 200 Widersprüche gegen ungerechte Eingruppierung haben wir eingelegt, alle Betroffenen einzeln angeschrieben und ihnen bei den Formalitäten geholfen. Natürlich sind am Ende nicht alle glücklich. Aber keiner ist aus der IG Metall ausgetreten, zwei Unzufriedene haben wir zurückgeholt.«

**Klaus Ditzel, Betriebsratsvorsitzender, Norma, Maintal**

»Wir haben im Vorfeld sehr lange getüftelt, damit keiner Verluste hat. Um auszuschließen, dass Ausgleichszahlungen bei Tariferhöhungen angerechnet werden, haben wir eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Im Ergebnis werden einige sehr viel mehr Entgelt bekommen und einige wenige nicht so viel mehr. Im Moment gibt es allerdings schon einige Unruhe in der Belegschaft, nicht zuletzt wegen der Presse-Berichte. Dass es bei uns keine Era-Verlierer gibt, werden uns die meisten erst glauben, wenn sie es schwarz auf weiß sehen. Ich denke, wir haben dann zu 100 Prozent Glückliche.«

**Jürgen Bänsch, BR-Vorsitzender, MAN Roland, Augsburg**

»Wir haben im ersten Schritt eine Regelüberführung gemacht: Jeder hat sein Entgelt, das aus der alten Eingruppierung stammt, garantiert – lebenslang sozusagen. Damit wurde Era zum 1. Januar 2006 eingeführt. Erst jetzt wird über die einzelnen Eingruppierungen verhandelt. Darüber gibt es natürlich jetzt Diskussionen im Betrieb. Aber die Besitzstandsgarantie hat die Belegschaft insgesamt doch sehr beruhigt. Die Mehrheit wird sich besser stehen – da gibt es keinen Zweifel.«

**Hans-Jürgen Schaffner, Betriebsrat, Opel, Rüsselsheim**

»Wenn Era gut laufen soll, müssen Betriebsräte und Vertrauensleute sich und die Beschäftigten intensiv vorbereiten – auch auf mögliche Konflikte. Wir haben zunächst die IG Metall-Mitglieder beraten, dann die Unorganisierten. So wurde der Nutzen der Mitgliedschaft klar. Mehrere sind beigetreten. Fast alle strittigen Fälle konnten wir in der paritätischen Kommission positiv lösen.«

**Reiner Heyse, BR-Vorsitzender, Raytheon Anschütz, Kiel**

## Wie Era gut laufen kann

**Die Einführung der Entgeltrahmen-Tarifverträge (Era) ist kein Spaziergang – das haben viele Betriebsräte schon erfahren. Häufig versuchen Arbeitgeber, die neue Eingruppierung zu missbrauchen, um die Entgelte zu senken. Betriebsräte müssen gegenhalten.**

Viele haben die erste Tarifrunde mit Era schon hinter sich. In manchen Fällen kann die Tariferhöhung auf bestimmte Entgeltbestandteile angerechnet werden. Allerdings nur dann, wenn Era schon sehr früh umgesetzt wurde. Denn zwischen erster Eingruppierung und erster Anrechnung müssen mindestens zwölf Monate liegen. **Daher spielt die Anrechnung des diesjährigen Tarifabschlusses in der Regel noch keine Rolle.** Aber in naher Zukunft: Bis spätestens 30. September 2009 muss in allen Betrieben nach Era eingruppiert werden. Aber auch wenn die Arbeit neu bewertet wird: Era sichert den Besitzstand der Beschäftigten.

Zu Diskussionen kann es bei den Überschreitern kommen. Das sind die Beschäftigten, deren Entgelt vor Era höher war und die nach der neuen Eingruppierung nach Tarif weniger verdienen würden. Hier wird für bis zu zehn Prozent der Differenz in einer **Ausgleichszulage** ausgewiesen. Sie kann in den meisten Tarifgebieten mit künftigen Erhöhungen verrechnet werden: **die erste Erhöhung nach zwölf Monaten voll**, die darauffolgenden **bis zu einem Prozent**. Es gibt auch andere Regelungen. Zum Beispiel die Zulage wächst dynamisch mit der Tariferhöhung – so ist es in Niedersachsen tariflich geregelt. Oder jede Erhöhung kann zu 50 Prozent angerechnet werden, bis die zehn Prozent aufgebraucht sind. Oder eine dynami-

sche Anpassung an die Tariferhöhung für über 54-jährige.

Differenzbeträge zwischen Era-Tarifentgelt und vorherigem Einkommen, die über die zehn Prozent hinausgehen, werden als **Überschreiterzulage** ausgewiesen. Sie nehmen dort zusätzlich an Tariferhöhungen teil, wo es möglich ist, die Ausgleichszulage bis auf ein Prozent je Tariferhöhung zu verrechnen. Das Geld wird dabei nicht weniger, steigt aber langsamer; die Betroffenen »landen sanft« auf der Era-Entgeltlinie.

**Unterschreiter** sind die Beschäftigten, deren früheres Entgelt unter der Era-Eingruppierung liegt. In dieser Gruppe sind vor allem Facharbeiter, deren Tätigkeiten durch Era aufgewertet werden. Für sie ist das neue Entgelt Grundlage der künftigen Tariferhöhungen. Wie hoch der Anteil von Über- und Unterschreitern ist, lässt sich erst feststellen, wenn Era flächendeckend eingeführt ist.

Am wenigsten ändert sich bei einer **Regelüberführung**: Hier wird die schon gültige Eingruppierung bei der Era-Einführung eins zu eins übernommen und die Tariferhöhung unverändert weitergegeben. Das ist durch Regelung im Flächentarifvertrag nur in Sachsen und Thüringen möglich. In den übrigen Bezirken muss dafür ein Haustarifvertrag oder – wie bei Opel – eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Wie sich Era tatsächlich auswirkt, zeigt das Beispiel des Bezirks Niedersachsen: Dort wurde Era bisher in 23 Betrieben mit etwa 10 800 Beschäftigten eingeführt. Davon erhalten 65 Prozent ein deutlich höheres Entgelt oder das gleiche wie zuvor. 35 Prozent bekommen eine Überleitungszulage.

### IMPRESSUM

direkt - Der Infodienst der IG Metall  
Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler  
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main  
Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantwortl. i. S. d. P.), Chefredakteurin: Susanne Rohmund  
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke  
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt  
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 0 6151/8127-0, Fax 0 6151/80 93 98, schledz@zweiplus.de  
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt  
**TELEFON DER REDAKTION: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-20 00 · DIREKT@IGMETALL.DE**  
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten

## »Das hat Wirkung über den Fall hinaus«

**Betriebe sollen verlagert werden, obwohl sie schwarze Zahlen schreiben. Die Belegschaften wehren sich. Relativ neu ist, dass sie das auch mit dem Mittel der Tarifauseinsetzung tun. Wie bei AEG, Otis, CNH-Baumaschinen, Heidelberger Druck. Was ist aus den Streiks um Sozial-Tarifverträge zu lernen?**

Acht Monate dauerten die Auseinandersetzungen bei Heidelberger Druck 2003 in Kiel, als Teile in die USA und Süddeutschland verlagert werden sollten. Fünf Wochen lang streikte die Belegschaft. Die Verlagerung verhinderten sie nicht. Aber sie erreichten eine um 18 Prozent höhere Abfindung und 24 Monate Qualifizierung.

Dieses Beispiel hat Schule gemacht. »Ohne Heidelberger Druck hätte es den Streik bei Otis nicht gegeben«, sagte Detlef Kunkel, der den Otis-Streik organisierte, bei einem Workshop der IG Metall am 12. Juni. Rund 100 Betriebsräte nahmen daran teil, um sich über ihre Erfahrungen bei Abwehrkämpfen gegen Betriebs-schließungen auszutauschen.

### Keine Allzweckwaffe

Bei AEG war die Unterstützung in der Bevölkerung und Politik nach Einschätzung von Jürgen Wechsler von der IG Metall Nürnberg so groß, weil das traditionsreiche Unternehmen einen »Namen« hat und die IG Metall mit Hilfe des Info-Instituts ein Alternativkonzept vorgeschlagen hatte.

Streiks für einen Sozial-Tarifvertrag, waren sich die Teilnehmer des Workshops einig, sind keine Allzweckwaffe, sondern nur unter bestimmten Voraussetzungen geeignet. »Sozial-Tarifverträge sind zusätzlich ein Instrument, um bessere Bedingungen zu erkämpfen, aber kein Instrument, um Verlagerungen zu verhindern«, sagte Wechsler. Auch Christoph Schoof, Jurist im Bezirk Küste, warnte davor, die Sozial-Tarifverträge »zu hoch zu hängen«.

Wolfgang Alles, Alstom-Betriebsrat in Mannheim, nannte drei Voraussetzungen, um einen Streik durchhalten zu können: Ei-

ne gute betriebliche Organisation, also hoher Organisationsgrad, gute Vertrauensleute-Struktur und eine kampfbereite und -erprobte Belegschaft. Die Arbeitnehmer müssten in der Lage sein, öffentliche Sympathie zu organisieren. Und es müsse etwas erreicht werden können.

Michael Leucker, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Benq in Bocholt, mahnte die Solidarität der Beschäftigten aller Unternehmensstandorte an. Die habe es bei ihren Konflikten im Siemens-Konzern nicht gegeben.

### Frust vermeiden

Wichtig auch: die Fähigkeit, wirtschaftlichen Druck im Betrieb erzeugen zu können. Eine Erfahrung, die immer gemacht wurde: Je besser der Streik, je größer die Beteiligung und die Unterstützung in der Region, desto mehr steigt die Hoffnung, das Werk könnte doch noch gerettet werden. Und wenn das nicht erreicht wurde, waren die Menschen enttäuscht – auch wenn ein gutes Ergebnis erzielt wurde. Man müsse darum die Ziele klar bestimmen.

Gleichwohl macht es Sinn, Betriebsschließungen möglichst teuer machen, um sie Einzelfällen auch zu verhindern. »Die Firmen rechnen schon durch, was eine

Schließung bei einem Streik um einen Sozial-Tarifvertrag kostet. Das hat Wirkung über den konkreten Fall hinaus«, sagt Ali Naghi, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender bei Otis in Stadthagen.

### Abgabe für Unternehmen

Hartmut Meine, IG Metall-Bezirksleiter in Hannover, plädierte dafür, die Auseinandersetzungen zu nutzen, um politische Debatten anzustoßen. Er nannte als Beispiel Jürgen Peters' Forderung nach einer Abgabe für Unternehmen, die ins Ausland verlagern.

Auch Hans-Jürgen Urban, Leiter des Bereichs Strategische Planung beim IG Metall-Vorstand, empfahl, die Auseinandersetzungen »in ein branchen- und regionalpolitisches Begleitkonzept einzubeziehen«.

### Dran bleiben

Als nächsten Schritt für die IG Metall schlug Urban vor, eine Dokumentation über die bisherigen Erfahrungen zu erstellen, Thesen über Schlussfolgerungen daraus zu formulieren, eine Handlungshilfe für gewerkschaftliche Kämpfe gegen Betriebsschließungen zu erarbeiten und im Frühjahr 2008 eine gewerkschaftspolitische Konferenz zu dem Thema zu veranstalten.

## Extranet

### Jetzt anmelden und USB-Stick gewinnen

**Wer es bisher nicht geschafft hat, sich im Extranet, dem Onlinenet für die Aktiven der IG Metall anzumelden, kann jetzt an unserer Sommeraktion teilnehmen und gewinnen.** Das ist zu tun: Einfach an [extranet@igmetall.de](mailto:extranet@igmetall.de) eine E-Mail schicken, Betreff: Extranet-Erstanmeldung und folgende Angaben mitteilen: Name, Vorname, Geburtsdatum und Adresse. Die Extranet-Redaktion meldet Dich dann an und schickt einen Login-Pass, ein Infoblatt und einen USB-Stick zu. Der Stick ist zum

Austauschen und Speichern von Textdateien, Fotos oder Video- und Audio-Clips sowie Präsentationen, hat ein IG Metall-Extranet-Logo und 128 MB Speicherkapazität. Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst mit News aus der IG Metall, alle Seminare aus dem Bildungsprogramm, Tarifverträge zum Herunterladen und Ausdrucken, Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen, Lexikas, Infografiken, Gerichtsentscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht. Dabei sein lohnt sich.

Extranet: [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)  
Erstanmeldung: [extranet.igmetall.de/erstanmeldung](http://extranet.igmetall.de/erstanmeldung)

► »Auch wenn das Ziel bei einer Auseinsetzung um eine Betriebs-schließung nur teilweise erreicht wurde, kann sie ein Erfolg sein: weil die Beschäftigten politisiert wurden, weil die Gewerkschaft gestärkt wurde, weil er Einfluss auf künftige Unternehmensstrategien hat – und um das Selbstwertgefühl der Kolleginnen und Kollegen zu verteidigen.«

Hans-Jürgen Urban, Leiter Gesellschaftspolitik/Grundsatzfragen/Strategische Planung beim IG Metall-Vorstand



## Bloß »wachsen sein«

► **Horst Schmitt-henner hält für die IG Metall Kontakte zu den sozialen Bewegungen.**

Mehr Infos im

► [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)  
► Themen ► International ► G8-Gipfel

118 Millionen Euro kostete der G-8-Gipfel, allein zwölf Millionen Euro der Sicherheitszaun. Was hat das Treffen gebracht?

► **Soziale Rechte:** An die Industrie sandte der Gipfel Appelle, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und die Sozialstandards weiterzuentwickeln.

► **Hedge-Fonds:** Wegen Widerstands der USA und Großbritanniens (in denen die meisten Fonds sitzen) gab es keine Einigung über einen verbindlichen Verhaltenskodex. Nur den Aufruf an die Fonds,

mehr Transparenz zu schaffen. Ansonsten bekräftigen die acht Staaten nur, angesichts des rasanten Wachstums der Fonds sei es notwendig, »wachsen zu sein«. Die Bundeskanzlerin will sich bald mit Hedge-Fonds-Vertretern treffen, um sie von den Vorzügen freiwilliger Kodizes zu überzeugen. Was darin stehen soll, ist unklar. Die IG Metall fordert unter anderem, dass Hedge-Fonds offenlegen müssen, woher sie ihr Geld und welche Vermögensstruktur sie haben, woran sie beteiligt sind und wie ihr Risikomanagement aussieht. In einem verbindlichen Verhaltenskodex sollen vor allem die sozialen Rechte der Beschäftigten sowie bessere Informations- und Beratungsrechte der Betriebsräte festgeschrieben werden.

► **Afrika:** Die Regierungschefs erklären, dass sie die schon auf dem Gipfel 2005 gemachte Zusage, mehr Entwicklungshilfe zu zahlen, jetzt auch einlösen wollen. Aber sie wollen sie nicht aufstocken. Beschlossen wurden 60 Milliarden Dollar für den Kampf gegen Malaria, Aids und Tuberkulose. Und technische Hilfsmittel für Schwellen- und Entwicklungsländer, damit sie Produktpiraterie bekämpfen und so das »geistige Eigentum« der Industrieländer schützen.

► **Klimaschutz:** Angela Merkel konnte George Bush nur die Formel abrufen, dass die G-8-Staaten eine Halbierung des Kohlendioxid-Ausstoßes »ernsthaft in Betracht ziehen«.

Ende 2007 soll auf einer weiteren UN-Konferenz in Bali über ein Kyoto-Nachfolge-Abkommen verhandelt werden; Ziel: den Anstieg der Erderwärmung auf zwei Grad zu begrenzen.

KOHLENDIOXID-AUSSTOSS		
	pro Kopf in Tonnen	insgesamt in Millionen Tonnen
USA	19,70	5800,00
Kanada	17,20	550,90
Russland	10,60	1528,80
Deutschland	10,30	848,60
Großbritannien	9,00	537,10
Japan	9,50	1215,00
China	3,70	4768,60
Indien	1,00	1102,80

### JUGEND AKTIV

Gegengipfel: Gut 50 000 Menschen beteiligten sich an der ersten Kundgebung. Interessierte aus 40 Ländern diskutierten in 120 Workshops über fairen Handel, Klimawandel, gute Arbeit, soziale Rechte und anderes mehr.

Auch etliche IG Metall-Mitglieder, vor allem die Jugend: 100 von ihnen hatten sich frei genommen, um eine ganze Woche in einem der drei Camps zu leben.

### KURZ NOTIERT

► **Steuern:** Die IG Metall fordert ein Investitionsprogramm von 30 Milliarden Euro jährlich für Bildung, Kinderbetreuung, Umweltschutz und andere Aufgaben – finanziert unter anderem durch Wiedereinführung der Vermögensteuer und eine Reform der Erbschaftsteuer.

► **Urlaubsgeld:** Das meiste Geld zahlen die Industriezweige Holz und Kunststoff, Druck und Metall, hat das WSI-Tarifarchiv ermittelt. Am wenigsten der Steinkohlebergbau. Je nach Branche gibt es bei mittlerem Einkommen zwischen 155 und 1877 Euro.

### ► Im Gespräch

HORST SCHMITTHENNER

Verbindungsbüro Soziale Bewegungen

? **direkt:** Angela Merkel hatte versprochen, die soziale Gestaltung der Globalisierung auf die Gipfel-Tagesordnung zu setzen.

► **Schmittthener:** Abgesehen davon, dass die Afrikahilfe steigen soll, spielte das Thema keine Rolle. Zu internationalen sozialen Standards, zu den Kernarbeitsnormen – wie Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich zusammenzuschließen – wurde nichts Konkretes beschlossen. Dies waren nur Themen des Gegengipfels.

? **direkt:** Du hast auf dem Gegengipfel an einer Podiumsdiskussion zu prekärer Arbeit teilgenommen.

► **Schmittthener:** Dort ging es um den Versuch, sich mit anderen, nicht-gewerkschaftlichen Gruppen zu verständigen. Etwa über Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen. Es wurde diskutiert, ob Mindestlöhne ausreichen. Oder ob nicht eine soziale Grundsicherung nötig ist, die verhindert, dass Arbeitslose sich zu Dumpinglöhnen verkaufen müssen. Unsere Position, dass die Interessenvertretungen im Betrieb gestärkt werden müssen, um Equal Pay für Leiharbeiter durchzusetzen, wurde allgemein unterstützt.

? **direkt:** In den Medien wurde viel über Krawalle und Karnevals-Atmosphäre unter den Gipfel-Gegnern berichtet, wenig über Inhalte.

► **Schmittthener:** Es ist schon einiges 'rüber gekommen. Zum Beispiel die Forderung nach einer gerechten Weltwirtschaftsordnung und globalen sozialen Rechten. Angesichts des breiten Spektrums der Globalisierungskritiker werden natürlich sehr unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Sinn des Gegengipfels ist es auch nicht, die Themen auf ein paar Botschaften zuzuspitzen. Es ging darum zu zeigen, dass die Regierungschefs der führenden Wirtschaftsmächte nicht für die Bevölkerungen sprechen. Und darum, zu zeigen, dass eine andere Welt möglich ist. Und das ist gelungen.

## Die Rentenlücke rechtzeitig schließen

Die gesetzliche Rente fällt bei vielen Frauen mager aus. Zusätzliche private Vorsorge kann Abhilfe schaffen. Doch oft haben Frauen große Scheu, sich mit Finanzfragen auseinanderzusetzen. Betriebsräte können hier mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Frauen bekommen immer noch deutlich weniger Rente als Männer. Eine besonders große Lücke klafft im Westen. Frauen bekommen mit 396 Euro im Monat weniger als die Hälfte, was Männer im Westen an Rente erhalten (siehe Grafik rechts). In Ostdeutschland ist die Lücke etwas geringer, weil Frauen dort in der Vergangenheit mehr Berufsjahre ansammeln konnten.

Generell haben Frauen durch Babypausen und Arbeitslosigkeit häufiger Lücken im Rentenverlauf. Trotzdem verlassen sie sich auf den Partner und glauben, im Alter einigermaßen versorgt zu sein. Eine fatale Fehleinschätzung, denn die gesetzliche Rente wird in Zukunft noch geringer ausfallen als heute. Es besteht also erheblicher Handlungsbedarf für Frauen. Um im Unternehmen kompetent Auskunft zu dem Thema zu geben, können Betriebsräte das Informa-

tionsangebot der IG Metall zu verschiedenen Möglichkeiten der zusätzlichen Altersvorsorge nutzen.

Denn die Problemlage von Arbeitnehmerinnen hängt von der jeweiligen Lebenssituation ab. Eine junge Frau in Teilzeit mit kleinen Kindern muss anders vorsorgen, als eine Alleinstehende Zeitarbeiterin mit 50 Jahren oder eine Minijobberin. Fakt ist, dass viele staatliche Förderung ungenutzt lassen und Geld verschenken.

### Riester-Rente und AVWL

Die staatlich geförderte Riester-Rente wird 2008 noch interessanter, wenn die Grundzulage des Staates von bisher 134 Euro auf 154 Euro steigt. Zudem steigt auch die Zulage für jedes Kind, für das Kindergeld gezahlt wird, von bisher 138 Euro auf 185 Euro im Jahr. Weil Frauen häufig Klein- und Durchschnittsverdienerinnen sind, lohnt sich oft auch die Nettoentgeltumwandlung mit Riesterförderung.

Für Mitglieder der IG Metall gilt seit Oktober 2006 der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL). Sie bekommen ab dem siebten Beschäftigungsmonat vom Arbeitgeber 319 Euro im Jahr. Das Geld kann auf drei Arten

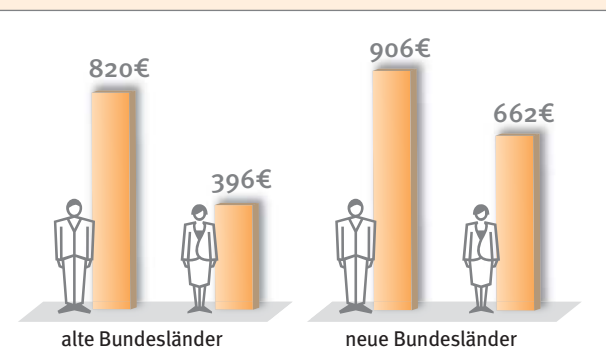
angelegt werden: Die private Riester-Rente, die Entgeltumwandlung oder die betriebliche Altersvorsorge. Hier bietet die Metall-Rente, das gemeinsame Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall, Beratung an.

► Infos zu MetallRente mit Riesterförderung: [www.metallrente.de](http://www.metallrente.de)

► Aktuelle Renteninformationen gibt es bei der Deutschen Rentenversicherung unter der Telefonnummer 0800-10 00 48 00 oder [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) ► Rente

► Die IG Metall-Broschüre »Navigator durch die Tariffrente: Mit der IG Metall was für die Rente tun« gibt es als Download unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)  
► Tarife ► Material/Bestellungen  
► Bücher/Broschüren

### FRAUEN STARK BENACHTEILIGT



Quelle: VDR, Rentenversicherung in Zahlen 2005

**Die durchschnittliche gesetzliche Rente von Frauen ist in Westdeutschland nur halb so hoch wie bei Männern**

## AUTOZULIEFERINDUSTRIE

### Vier-Punkte-Programm für Wachstum und sichere Arbeitsplätze

Eine Initiative »Zur Zukunft der Automobilzulieferindustrie« schlägt die IG Metall zusammen mit der IG BCE vor. Mit einem Vier-Punkte-Programm wollen die Gewerkschaften die Bedingungen für Wachstum und sichere Arbeitsplätze in der Branche verbessern. Berthold Huber stellte das Programm am 14. Juni auf einer Konferenz in Berlin vor.

► **Bessere Finanzierungsbasis:** Eigenkapitalbildung soll steuerlich besser gefördert werden. Bisher, kritisiert Huber, bestraft die Steuerpolitik Mittelständler, die Gewinne reinvestieren. Außerdem müsse der Gesetzgeber in dem Anfang 2008 geplanten Gesetz über Private Equity-Firmen dafür sorgen, dass Finanzinvestoren nicht mehr

von der Gewerbesteuer befreit sind. Statt dessen müsse langfristig angelegtes Risikokapital begünstigt werden. Um zu verhindern, dass stabile Unternehmen ausgeplündert und zerstört werden, muss ein verbindlicher Verhaltenskodex für Finanzinvestoren durchgesetzt werden.

► **Partnerschaft zwischen Herstellern und Zulieferern:** Die Autokonzerne dürfen den Preisdruck nicht einseitig den Zulieferern aufbürden. Denn das hat negative Konsequenzen für beide Seiten: Entwicklungsbudgets bei den Zulieferern werden gedrosselt, das Investitionstempo verlangsamt sich, die Qualität leidet. Entwicklungsleistungen müssen entgolten, der Patentschutz beachtet werden.

► **Innovationskraft stärken:** Die Betriebe müssen auf bessere Abläufe, Produkte, Wissen, Qualifikation und Mitbestimmung setzen. Studien zeigen, dass Firmen, die den Schwerpunkt darauf legen, erfolgreicher sind als die, die ihr Heil in Verlagerung und reiner Kostensenkung suchen.

► **Spitze bei Verbrauch, Umweltschutz und Sicherheit:** Die deutsche Auto- und Zulieferindustrie muss »Innovationsführer« bei Verbesserungen an den Produkten werden, zum Beispiel bei der Senkung des Spritverbrauchs, emissionsärmeren Kraftstoffen, Hybridmotoren, Brennstoffzellen, aber auch bei langfristige Verkehrskonzepten – wie Verkehrsleitsystemen und Telematik.

► Im Extranet: [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)  
► Branchen  
► Automobil

Untersuchung des Fraunhofer Instituts für System- und Innovationsforschung, veröffentlicht in: Steffen Kinkel, Christoph Zanker: »Globale Produktionsstrategien in der Automobilzulieferindustrie«, Springer Verlag, 2007, 220 Seiten. Bestellbar über [www.buecher.de](http://www.buecher.de), für 39,95 Euro.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Instrument zur Beschäftigungssicherung für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen und

durch Ausfälle – höhere Zufriedenheit und Produktivität. Insbesondere die demografische Entwicklung und älter werdender Belegschaften machen das betrieb-

sollte eine Betriebsvereinbarung enthalten:

► ein **Integrationsteam**, das mit den Betroffenen und dem Betriebsarzt, sowie externen Partnern wie Integrationsamt und Reha-Leistungsträgern Maßnahmen erarbeitet.

► eine **individuelle Planung** für jeden betroffenen Beschäftigten

► **Freiwilligkeit**. Beschäftigte dürfen Maßnahmen ohne negative Folgen ablehnen. Aber Vorsicht: Vor Gericht ist der Chef dann bei einer krankheitsbedingten Kündigung hier aus dem Schneider.

► **Datenschutz** und Schweigepflicht. Wissen über Beschäftigte und ihre Leistungsfähigkeit darf nicht missbraucht werden.

► eine **Gefährdungsbeurteilung**. Die Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen müssen bekannt sein, um Maßnahmen, etwa technische Umrüstungen oder andere Arbeitszeiten, planen zu können.

► die Verankerung in **Unternehmenskultur und Personalpolitik**. Bei Volkswagen ist beispielsweise vereinbart, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit im Verlauf ihres Arbeitslebens altersgerecht wechseln.

## ... Eingliederungsmanagement?

*Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) erweitert die Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung bei Gesundheitssicherung und -förderung, sowie bei der Arbeitsplatzsicherung für Beschäftigte mit Einschränkungen. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung haben das Initiativrecht zu einer Betriebsvereinbarung.*

- [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)
- **Aktive** ► **SchwerbehindertenvertreterIn**
- **Publikationen**

**längerer oder häufiger Arbeitsunfähigkeit.**

Ziel ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Kranke sollen teilhaben, statt entlassen und ausgegrenzt zu werden. Das BEM ist seit drei Jahren in §84 Absatz 2 SGB IX festgeschrieben. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist damit rechtlich schwieriger. Der Arbeitgeber muss erst einmal BEM-Maßnahmen anbieten.

Betroffen sind Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen am Stück oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung erarbeiten im Dialog mit den Betroffenen Lösungen zur Überwindung und Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit. Auch die Unternehmen haben Vorteile: weniger Kosten

liche Eingliederungsmanagement immer wichtiger. Beschäftigte können länger gesund arbeiten. Ihr Wissen, ihre Kompetenz und Erfahrung bleiben dem Betrieb erhalten. In Großbetrieben, besonders in der Autoindustrie, ist professionelles BEM heute Standard.

Die Art der Maßnahmen, beispielsweise medizinische Rehabilitation, Qualifizierung, stufenweise Wiedereingliederung oder die Veränderung der Arbeitsorganisation und -gestaltung, lässt das Gesetz offen.

Ebenso überlässt der Gesetzgeber den Betriebsparteien die kollektive Regelung durch eine Betriebsvereinbarung. **Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung** haben hier gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG ein **Initiativrecht**. Neben den Zielen des BEM

### EMB

## Ein Akteur mit Gewicht in Europa

- Mehr Infos zum EMB:**
- [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)
  - **Themen** ► **Europa**

Für menschenwürdige Arbeit, mehr Beteiligung von Arbeitnehmern und freien Zugang zu Bildung setzt sich der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) ein. Das soziale Europa gerät zunehmend unter Druck, sagte EMB-Generalsekretär Peter Scherrer auf dem EMB-Kongress in Lissabon. Unter dem Deckmantel der Globalisierung wurden Arbeitnehmerrechte und soziale Leistungen in Europa abgebaut. Gegen diese Politik setzen sich die Gewerkschaften zur Wehr. Immer wieder mit Erfolg.

So sind gemeinsame Aktionen von Arbeitnehmern in ganz Europa keine Ausnahme mehr, sagte Scherrer. »Dank der Stärke unserer Mitglieder sind wir auf europäischer Ebene ein echter Akteur gegenüber den Arbeitgebern gewor-

den.« Wie erfolgreich die Gewerkschaften auf europäischer Ebene sind, hängt in erster Linie von der Zahl ihrer Mitglieder ab, sagte Renzo Ambrosetti, der von den Delegierten zum neuen Präsidenten des EMB gewählt wurde. »Ein soziales Europa kann nur von starken Gewerkschaften gebaut werden. Deshalb müssen wir alles dafür tun, den Mitgliederschwund zu stoppen.«

Für den EMB gibt es zurzeit einige Baustellen. Dazu gehören etwa die Zunahme prekärer Beschäftigung in vielen Mitgliedsstaaten, die Restrukturierung und Verlagerung von Betrieben. Um gegenüber der Industrie in Europa geschlossen aufzutreten, will der EMB in Zukunft stärker mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden zusammenarbeiten.

### KONJUNKTUR

## Weiter steigend

**Die deutsche Wirtschaft wächst wie seit Jahren nicht mehr.** Als erstes Forschungsinstitut prognostizierte das Kieler Institut für Weltwirtschaft (IfW) jetzt für das Jahr 2007 ein Wirtschaftswachstum von mehr als drei Prozent, berichten »Frankfurter Rundschau« und »Handesblatt«. Danach hoben die Forscher ihre Prognose auf 3,2 Prozent an. Gleichzeitig sagten sie auch für 2008 ein höheres Wachstum von 2,8 Prozent voraus. So stark wuchs die deutsche Wirtschaft seit sieben Jahren nicht mehr.

Als Ursache für diese Entwicklung nannten die Kieler Forscher die moderaten Lohnabschlüsse. Das IfW hatte bereits Ende 2006 ein Wachstum von zwei Prozent vorausgesagt, mehr als die meisten anderen Institute.



## MITBESTIMMUNG

**Bei einheitlicher EDV ist der GBR zuständig**

Der Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für Angelegenheiten zuständig, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe des Unternehmens betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Dies setzt voraus, dass es sich um eine Angelegenheit handelt, die eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung objektiv zwingend erfordert.

Das Erfordernis kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben. Eine betriebsübergreifende Regelung kann technisch notwendig sein, wenn der Arbeitgeber für mehrere Betriebe ein einheitliches elektronisches Datenverarbeitungssystem einführen will, für das ein einheitliches Programm, einheitliches Format und einheitliche Eingabemaschinen erforderlich sind. In einem solchen Fall liegt das Mitbestimmungsrecht beim Gesamtbetriebsrat. Die Zuständigkeiten auf mehrere Betriebsräte aufzuspalten, ist dann nicht möglich.

BAG vom 14. November 2006 – 1 ABR 4/06

## SOZIALPLAN

**Keine Abfindung bei eigener Kündigung**

Hat ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Rahmen eines Sozialplans dazu veranlasst, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben oder selbst zu kündigen, ist das grundsätzlich genauso zu behandeln wie Arbeitsverhältnisse, die der Arbeitgeber kündigt. Der Sozialplan kann allerdings bestimmen, dass Arbeitnehmer den Abfindungsanspruch verlieren, wenn sie vorzeitig selbst kündigen. Dasselbe gilt, wenn im Sozialplan geregelt ist, dass der Abfindungsanspruch wegfällt, wenn ein zumutbares Arbeitsplatzangebot abgelehnt wird.

BAG vom 13. Februar 2007 – 1 AZR 163/06

## »GEWERKSCHAFT«

**Organisation muss tariffähig sein**

Gewerkschaften sind Arbeitnehmervereinigungen, die in der Lage sind, Tarifverträge abzuschließen. Die Rechte, die das BetrVG Gewerkschaften einräumt, können darum nicht von Arbeitnehmervereinigungen in Anspruch genommen werden, denen es an der zur Tariffähigkeit erforderlichen sozialen Mächtigkeit fehlt.

Diese Einschränkung ist mit der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleisteten Betätigungsfreiheit vereinbar. Die Befugnisse der Gewerkschaften nach dem Betriebsverfassungsgesetz verlangen nicht nur eine leistungsfähige Organisation. Sie müssen auch den komplexen Verflechtungen und Wechselwirkungen von Tarif- und Betriebsverfassungsrecht Rechnung tragen können. Dazu sind nur tariffähige Arbeitnehmervereinigungen in ausreichendem Maße in der Lage.

Mit dieser Begründung wies das Bundesarbeitsgericht den Antrag des Verbands der Gewerkschaftsbeschäftigten (VGB) ab, mit dem dieser einen Betriebsrat im Organisationsbereich von Verdi dazu bringen wollte, ihm einen VGB-Beauftragten nach § 46 Abs. 1 BetrVG Zutritt zu Betriebsversammlungen zu gewähren.

BAG vom 19. September 2006 – 1 ABR 53/05

## TARIFVERTRAG

**Keine rückwirkenden Eingriffe erlaubt**

Der Grundsatz des Vertrauensschutzes schließt in der Regel aus, dass Tarifparteien rückwirkend in schon entstandene Ansprüche der Beschäftigten eingreifen dürfen. Dieses Prinzip gilt aber dann nicht, wenn schon zu dem Zeitpunkt, als sie entstanden waren, hinreichende Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass die Tarifparteien sie zu Ungunsten der Arbeitnehmer ändern werden.

BAG vom 11. Oktober 2006 – 4 AZR 48605

## KÜNDIGUNG

**Abfindung geht nicht immer an die Erben**

Wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt, hat der Betroffene nach dem Kündigungsschutzgesetz Anspruch auf eine Abfindung. Dieser Anspruch entsteht aber erst mit Ablauf der Kündigungsfrist. Stirbt der Arbeitnehmer vorher, geht der Anspruch nicht auf die Erben über.

BAG vom 10. Mai 2007 – 2 AZR 45/06

## FIRMENWAGEN

**Grundloser Widerruf ist nicht zulässig**

Eine vom Arbeitgeber verfasste Vertragsklausel ist unwirksam, wenn die zugelassene private Nutzung eines Firmenwagens jederzeit und ohne Anlass widerrufen werden kann. Eine solche Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, weil das Widerrufsrecht an keinen sachlichen Grund gebunden ist. Wurde dem Arbeitnehmer das Auto trotzdem entzogen, steht ihm eine Ausfallentschädigung von monatlich einem Prozent des Listenpreises zu.

BAG vom 19. Dezember 2006 – 9 AZR 294/06

## ZEITVERTRÄGE

**Nur letzte Befristung gerichtlich prüfbar**

Bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen wird nur die letzte Befristung von den Gerichten auf ihre Rechtmäßigkeit geprüft. Durch Abschluss eines weiteren befristeten Vertrags wird das Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage gestellt. Damit wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das möglicherweise vorher bestand, aufgehoben. Die Parteien können aber im folgenden befristeten Vertrag dem Arbeitnehmer das Recht vorbehalten prüfen zu lassen, ob die vorherige Befristung wirksam war. Das muss aber von beiden Seiten extra so vereinbart werden.

BAG vom 14. Februar 2007 – 7 AZR 95/06

► **Buchtipps:**  
 »Arbeitszeitgesetz«  
 Den Basiskommentar von Rudolf Buschmann und Jürgen Ulber (Jurist beim IG Metall-Vorstand) gibt es in fünfter, überarbeiteter Auflage. Sie berücksichtigt die neueste Rechtsprechung deutscher und europäischer Gerichte. Außerdem gibt sie einen Überblick über den gesetzlichen Rahmen zulässiger (auch flexibler) Einsatzzeiten. Bund-Verlag, 371 Seiten, 29,90 Euro.

## TERMINE

**22. bis 25. Juli**

»Work life balance« lautet der Titel des Seminars in der Reihe »Ingenieurstudium und -beruf 2007«, das die IG Metall gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung veranstaltet. Im Mittelpunkt steht der Berufsübergang. Was kommt auf die Absolventen zu, was lässt der Beruf an Gestaltung zu? Auf diese und andere Fragen sollen Antworten gefunden werden. Tagungsort: IG Metall-Bildungsstätte Berlin. Seminar-Nr.: BL 03007. Anmeldung und Infos unter: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) ▶Service ▶Termine

## INTERNET

[www.generationpraktikum.de](http://www.generationpraktikum.de) ist die neue Webseite des Bundesministeriums für Arbeit. Praktikanten bekommen dort Auskunft über ihre Rechte.

## MATERIAL

▶ **Praktika:** »PraktikantInnen im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung« lautet der Titel der Broschüre der DGB-Jugend. Zum Herunterladen: [www.dgb-jugend.de](http://www.dgb-jugend.de)

▶ Publikationen ▶ Broschüren

▶ **Automobilindustrie:** Beschäftigungstendenzen in Entwicklungs- und Industrieländern, Profile des Automobilsektors in Russland, Indien, Welt und im Neuwagenbereich, sind die Themen im IMB-Autobericht 2006/07. Er zeigt auf, wo und wie Arbeitnehmerrechte und der Umweltschutz zugunsten von Kapitalinteressen eingeschränkt wurden und wie die Gewerkschaften reagiert haben. Download: [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) ▶ Branchen ▶ Automobil

## PERSONALIE

**Renzo Ambrosetti** (53) ist neuer Präsident des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB). Der Schweizer wurde im Juni auf dem EMB-Kongress in Lissabon in das Amt gewählt. Ambrosetti, der seit 2004 Co-Präsident der Schweizer Gewerkschaft Unia ist, tritt im EMB die Nachfolge von Tony Janssen an, der in den Ruhestand geht.

## POSTANSCHRIFT

### Stimmt die Postanschrift?

An alle Leserinnen und Leser, die **direkt** oder **metall** per Post erhalten: Überprüft die Adressangaben. Steht dort der korrekte Vor- oder Nachname und die aktuelle Anschrift? Gelegentlich können bei den Namen auch durch ausgeschriebene Umlaute (oe = ö, ue = ü, ae = ä) oder Sonderzeichen (zum Beispiel: ss = ß) die Angaben nicht ganz korrekt sein. Sind Postleitzahl, Ortsname, Straße und Hausnummer korrekt? Änderungen bitte der zuständige Verwaltungsstelle melden. Oder per Brief, Fax oder E-Mail an: IG Metall Vorstand, Ressort Vertrieb, 60519 Frankfurt, Telefax 069/6693-2538, E-Mail: [vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de). Wer umzieht, sollte die neue Adresse möglichst früh der Verwaltungsstelle melden.

## ZITATE

»Der größte Kostenblock in einem Unternehmen sind nicht die Mitarbeiter, sondern die Managementfehler.«

Cay von Fournier, Wirtschaftswissenschaftler und Autor des Buches »Der perfekte Chef«

## BEFRAGUNG

Nach der Tarifbewegung ist vor der Tarifbewegung. Die IG Metall möchte wissen, welche Rolle das Thema Mitgliederentwicklung in der zurückliegenden Tarifrunde gespielt hat. Die Befragung soll helfen, ein Feedback zu den Werbemaßnahmen und eingesetzten Materialien zu erhalten. Wir wollen wissen, was gut ankommt und was nicht. Darüberhinaus ist es für uns wichtig, ob etwas gefehlt hat und ob es von euch Anregungen gibt, was die IG Metall in der kommenden Tarifrunde verbessern kann. Wir bitten euch daher um eine möglichst große Teilnahme, damit wir eure Anregungen aufgreifen können. Dazu haben der Bereich Tarifpolitik und das Ressort Mitgliederentwicklung im Internet eine Online-Befragung gestartet. Die Teilnahme ist anonym unter: [www.mafotools.com/igmetall/](http://www.mafotools.com/igmetall/)



Karikatur: Jan Tomaschoff