



+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter+VKL-Newsletter

Liebe Leserin, lieber Leser!

Zum Thema Siemens und AUB konnte man in den vergangenen Wochen viele, meist kluge Kommentare lesen. Einer (von Wolfgang Müller) hat uns besonders gut gefallen. Sein Inhalt sei hier knapp wiedergegeben:

Das Haus Siemens mag, wie viele Unternehmen, keine Betriebsräte. Ein findiger Unternehmensberater bietet Abhilfe gegen das Übel an. Er gründet die *Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger* und diese hat die Aufgabe, die IG Metall vom Hause Siemens so weit als möglich fern zu halten. Die AUB – eine Art Firewall gegen den IG Metall-Virus. Dieser Wall hat nicht ganz funktioniert, aber hat nicht jede Software ihre Macken? Der Unternehmensberater jedenfalls kassiert von der Siemens AG für seine Dienstleistung mehrere Millionen. Soweit die Würdigung einer cleveren Geschäftsidee. Was folgt daraus? Die Betriebs- und Aufsichtsräte dieser Pseudogewerkschaft müssen schleunigst zurücktreten.

Zum Kerngeschäft der AUB gehört es, im Auftrag ihres Herrn, Streiks zu verhindern, zu unserem gehört es, solche erfolgreich zu organisieren – wie in der abgeschlossenen Tarifrunde. Außerdem finden in dieser Nummer Beachtung: Kaufmännische Angestellte und die Rechte der Vertrauensleute.

Gute Mobilisierung – gute Tarifabschlüsse bei M+E

Es hat sich herumgesprochen: Das Tarifergebnis für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg wurde inzwischen (mit regionalen Anpassungen) auf alle Tarifgebiete übertragen. Die von den Arbeitgebern angestrebte Bandbreite beim Weihnachtsgeld konnte verhindert werden. Und sie konnten auch keinen "Konjunkturbonus" als Einmalzahlung anstelle prozentualer Erhöhungen durchsetzen. Statt dessen konnten wir eine Tarifierhöhung erreichen, die den gesamtwirtschaftlich verteilungsneutralen Spielraum ausschöpft und mit der Ausgestaltung der Einmalzahlung zu Beginn der Laufzeit zudem eine deutliche soziale Komponente hat: Bei einem monatlichen Einkommen von 2000 Euro macht die Einmalzahlung umgerechnet immerhin 10 Prozent aus. Alles in allem: Ein beachtlicher Erfolg!

Auch eine Verhandlungsverpflichtung zum vorzeitigen Altersübergang konnte vereinbart werden: Zunächst soll der Gesetzgeber möglichst rasch Klarheit schaffen, wie es mit der Altersteilzeit weitergeht. IG Metall und Gesamtmetall wollen 2008 Verhandlungen aufnehmen mit dem Ziel, möglichst bis Mitte 2008 eine Entscheidung zu treffen.

Entscheidend für den Erfolg war die gute Mobilisierung. In dem kurzen Zeitraum zwischen Ende der Friedenspflicht und dem Abschluß beteiligten sich mehr als 475 000 Beschäftigte an Warnstreiks und Aktionen.

Vertrauensleute haben Rechte

Artikel 9 des Grundgesetzes (Koalitionsfreiheit) schützt die Tätigkeit von Gewerkschaften im Betrieb. Dazu gehören: Vertrauensleute und Mitgliederwerbung. Das Betriebsverfassungsgesetz verlangt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Vertrauensleute sind dabei die Repräsentant/innen der Gewerkschaften.

Was lässt sich daraus ableiten? Vertrauensleute dürfen nicht benachteiligt werden. Zur Ausübung eines Mandats auf dem Gewerkschaftstag müssen sie mindestens unbezahlt freigestellt werden; das Arbeitsgericht Kassel hält sogar eine bezahlte Freistellung für zulässig. Auch Werbetätigkeit kann „in nicht ausuferndem Maß“ während der Arbeitszeit stattfinden. Nicht ganz einig sind sich die Gerichte, ob es zulässig sein soll, Wahlen im Betrieb durchzuführen. Hier sei abzuwägen, ob die „grundrechtlich geschützten Interessen des Arbeitgebers“ nicht verletzt werden; d.h. Arbeitsabläufe und Betriebsfrieden dürfen nicht gestört werden.

Der Vertrauensleuteausschuß beim Vorstand der IG Metall hat im Februar 2007 Eckpunkte für eine tarifliche Regelung der Vertrauensleutearbeit entwickelt. Anlaß war ein entsprechender Antrag auf dem Gewerkschaftstag 2003. Solche tariflichen Regelungen können auf betrieblicher Ebene vereinbart werden.

Die Eckpunkte zum Download:
Extranet → Aktive → Vertrauensleute → Aufgaben

Kaufmännische Angestellte – der unbekannte Kontinent

Welche Einstellungen zum Thema Arbeit, Work-Life-Balance, Betriebsräte und Gewerkschaften haben organisierte und nicht-organisierte kaufmännische Angestellte? Worin unterscheiden sie sich von anderen Angestelltengruppen? Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern und wenn ja, welche? Diese Fragen bilden den Mittelpunkt der Studie *Fachangestellte in der IG Metall*.

Der Hintergrund: Der Kaufleute-Bereich, in dem überwiegend Frauen tätig sind, ist nach wie vor eine wenig beachtete Zielgruppe der IG Metall. Wenn es in den letzten Jahren Diskussionen und Forschungen zu Angestellten gab, konzentrierten sie sich überwiegend auf technische Angestellte.

Die Studie ergab, dass kaufmännische Angestellte durchaus offen sind für eine Ansprache durch IG Metall und Betriebsrat. Bei Problemen zum Betriebsrat zu gehen, ist ungewöhnlich, aber kein Tabubruch, der zu einer Isolierung im Kreise der Kolleginnen und Kollegen führen würde. Vertrauen kann daher durch Kontakt und Kommunikation aufgebaut werden.

Nur – es spricht sie kaum jemand an. Umgekehrt erscheinen gerade den Nicht-Organisierten die IG Metall und häufig auch der Betriebsrat (vom Vertrauenskörper ganz zu schweigen) als das unbekanntes Wesen und als Institutionen, die vor allem „für die Arbeiter“ da sind. Einerseits erscheinen sie ihnen zu radikal – mit Trillerpfeifen und roten Alarmwesten als Negativbild – andererseits stellen sie teilweise kaum erfüllbare Ansprüche.

Eine verbesserte Information über Arbeit und Aufgaben von Betriebsrat und Vertrauensleute kann, so ein Ergebnis der Studie, hier äußerst hilfreich sein.

Themen, zu denen Unterstützung gesucht wird, gibt es viele: Von Arbeiten ohne Ende, Leistungs- und Produktivitätsdruck, Entgelt, Mobbing bis hin zur immer noch vorhandenen Benachteiligung von Frauen. Wichtiges tagesaktuelles Thema und zugleich guter Anlaß, um mit dieser Beschäftigtengruppe in Kontakt zu kommen ist ERA. Gefragt ist dabei nicht nur eine gute Vertretungspolitik, sondern die aktive Einbeziehung der Betroffenen

Kommunikation ist das A und O. Wichtig ist das *Wie* der Ansprache. Der Ton macht die Musik. Hier kommt den vielerorts neu in die Betriebsräte gewählten Frauen aus dem kaufmännischen Bereich eine wichtige Mittlerfunktion zu. Die Studie *Fachangestellte in der IG Metall* kann bei soeren.niemann-findeisen@igmetall.de (Tel.: 069/6693-2075) angefordert werden.

Mehr dazu im Extranet unter:

→ IG Metall → Konferenzen 2007 → Angestelltenkonferenz → Die Themen → Kaufmännische Angestellte

