

IG Metall Pforzheim



| Pforzheim



**Herzlich willkommen zur
Betriebsratsvorsitzendenbesprechung
am 10. Februar 2012**

Medien machen – das Buch

Ziele für unsere betriebliche Öffentlichkeitsarbeit

- ❖ Inhalt: 5 Blöcke Grundlagen, Schreiben-Gestalten-Organisieren, Digitale Medien, Pressearbeit, Veranstaltungen
- ❖ Lesen, Lernen, Üben
- ❖ Ist-Zustand: Analyse bisheriger Öffentlichkeitsarbeit
- ❖ Vision: So wollen wir gesehen werden – das können wir (realistisch) leisten
- ❖ Neuorientierung: unsere Ziele
- ❖ Plan für eine systematische (Zusammen)-Arbeit

Information

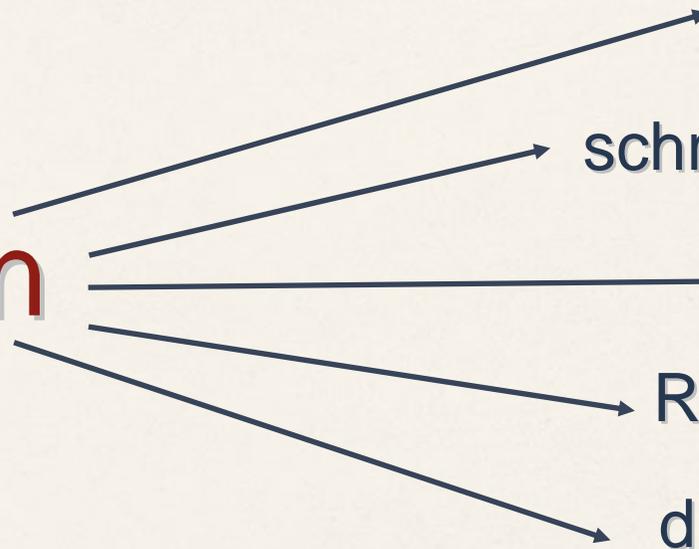
mündlich

schriftlich auf Papier

als Bild

Radio, TV, Film

digitale Medien



Mitteilungsmöglichkeiten im Betrieb

- ❖ Betriebsversammlung
- ❖ Schwarzes Brett
- ❖ Betriebszeitung
- ❖ Aktionen
- ❖ Flugblätter
- ❖ Flyer/Faltblätter
- ❖ Newsletter

Zielgruppen identifizieren

S. 126ff

- ❖ Mein Leser, das unbekannte Wesen:
 - ❖ Frauen und Männer, Angestellte und gewerbliche Beschäftigte, Junge und ältere Beschäftigte
 - ❖ Herausfinden: Was interessiert unsere Zielgruppe(n)?
 - ❖ Beteiligung
 - ❖ Informationen rund um den eigenen Betrieb erhalten die Beschäftigten sonst von keiner anderen Seite.
 - ❖ Artikel mit oder über Personen finden immer Interesse.

Was darf ein Betriebsrat (nicht) veröffentlichen?

Seite 44ff

- ❖ Alle Themenfelder des § 87 BetrVG darf er
- ❖ Es herrscht Meinungsfreiheit
- ❖ Nur Geschäftsgeheimnisse unterliegen der Geheimhaltungspflicht

- ❖ Das Recht des Einen hört da auf, wo das Recht des Anderen beginnt
- ❖ Recht am gesprochenen Wort
- ❖ Recht am eigenen Bild:
 - ❖ Ausnahmen:
 - ❖ Teil einer Menge (z.B. Kundgebung)
 - ❖ Personen des öffentlichen Lebens / der Zeitgeschichte

- ❖ Urheberrecht

- ❖ Text

- ❖ Bilder

- ❖ Firmen-Logos

- ❖ Sorgfaltspflicht

- ❖ Fakten müssen stimmen

- ❖ Meinung, Kritik ist frei (oberhalb der Gürtellinie)

- ❖ Impressum — plus Disclaimer auf der Homepage

Aufmerksamkeit finden

Handbuch S. 71

- ❖ 20-Sekunden-Regel –
- ❖ oder: höchstens 350 Zeichen
- ❖ Noch weniger im Internet:
10 bis 15 Sekunden, 150 bis 250
Zeichen maximal

Verständliche Sprache

Seite 80

❖ Joseph Pulitzer:

Schreibe kurz – und sie werden es lesen

Schreibe klar – und sie werden es verstehen

Schreibe bildhaft – und sie werden es im
Gedächtnis behalten

- ❖ Schreibe kurz – S. 81:
 - ❖ Kurze Wörter
 - ❖ Aktive Wörter
 - ❖ Kurze Sätze, wenig Nebensätze
 - ❖ Sätze, so lange der Atem reicht

- ❖ Schreibe klar – S. 82:
 - ❖ verständliche Wörter
 - ❖ keine Fremdwörter
 - ❖ oder: erklären (Extra-Kasten)

❖ Schreibe bildhaft – S. 82

❖ direkt benennen statt abstrakt oder allgemein
umschreiben

Beispiel: Verkehrsfunk – herumliegende Gegenstände (abstrakt), stattdessen:
auf der Autobahn liegt ein Sofa. Wir haben ein Bild im Kopf!

Gedanken ordnen

ab S. 67

- ❖ **Hilfsmittel Mindmap:**

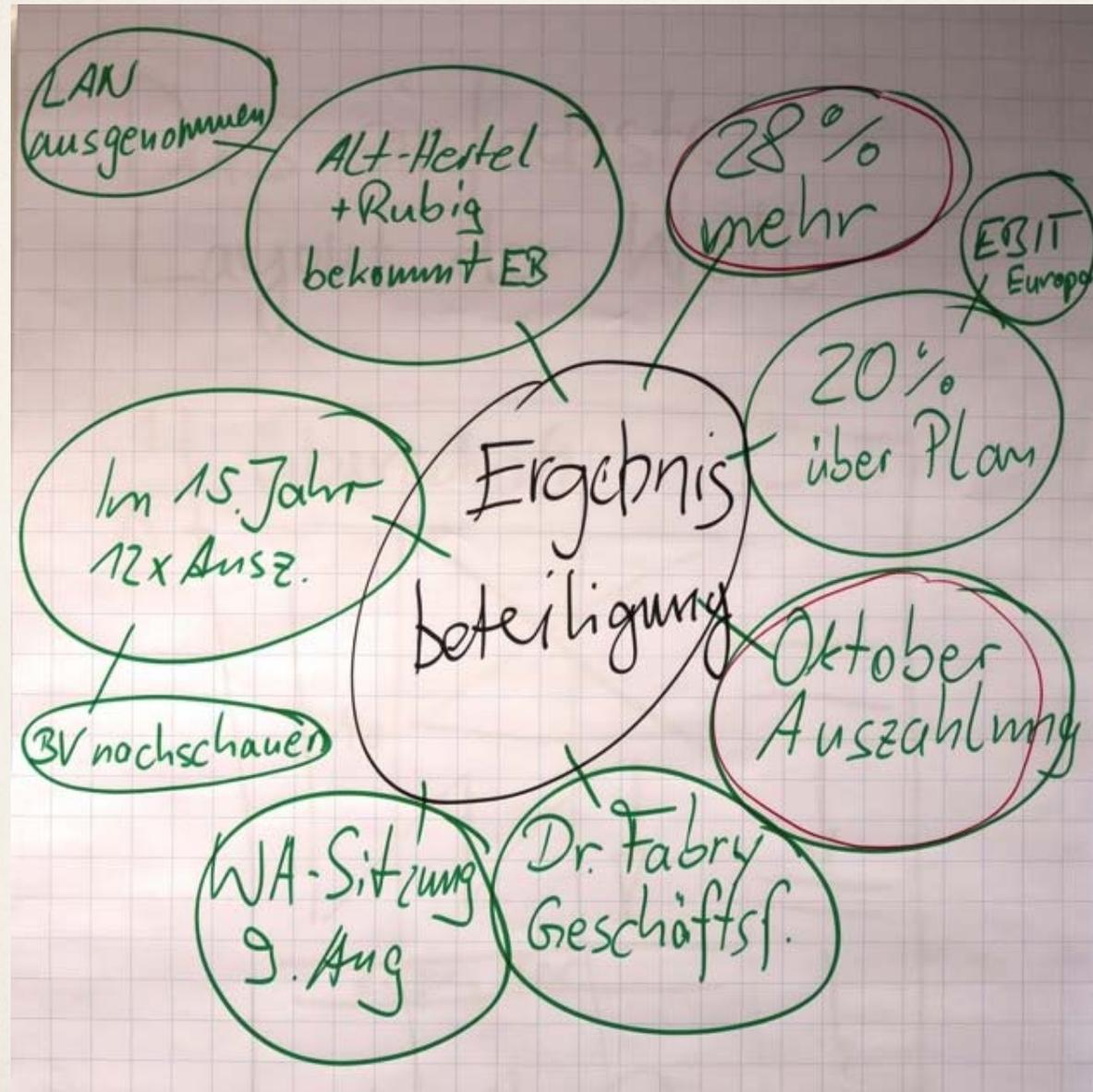
- ❖ zum Schreiben von Texten:

- ❖ Sammeln von Informationen (was ist wichtig?)

- ❖ was hat Platz im Artikel (nicht zu viel, nicht zu wenig schreiben)

- ❖ zum Aufbau und zur Anordnung von Texten, Bildern in unseren Medien (Layout und Gestaltung)

❖ Mindmap: Vorbereiten und Ordnen von Texten



Schreibwerkstatt Basic

- ▶ Nachricht und Bericht sind die Basis jeder journalistischen Arbeit (S. 166)
- ❖ Definition der Nachricht:

„**Eine Nachricht** ist also die objektive Mitteilung eines allgemein interessierenden, aktuellen Sachverhalts in einem bestimmten formalen Aufbau. Das Wort Nachricht wird mit zweierlei Bedeutung verwendet:

Inhaltlich – als die Mitteilung, die Information schlechthin.

Formal – als eine ganz bestimmte journalistische Darstellungsform, eben die Nachricht, in der Regel nicht länger als 20 bis 30 Zeilen oder eine bis zwei Sendeminuten...“¹

- ❖ Das Wichtigste nach vorne
- ❖ Die sieben W's
- ❖ Und das achte dazu...
- ❖ Aufbau eines Nachrichtentextes
 - Das Wichtigste zuerst
 - Lead/Vorspann 2, höchstens 3 Sätze
 - Möglichst viele der 7 W's beantworten
 - Protagonisten einführen, Zitate verwenden

▶ Die sieben W's:

- ❖ Wer?
- ❖ Was?
- ❖ Wann?
- ❖ Wo?
- ❖ Wie?
- ❖ Warum?
- ❖ Welche Quelle? Woher kommt die Information?
- ❖ Das achte: Welches Zitat? (Protagonist/en)

- ▶ Der Bericht, S. 72
 - ❖ Größerer Bruder der Nachricht
 - ❖ Gleicher Beginn mit Titel und Lead
 - ❖ Wichtigste Fakten im ersten Absatz
 - ❖ Jeder zu berichtende Gedanke aus dem Mindmap ist ein Absatz
 - ❖ Jeder Absatz plus/minus 300 Zeichen
 - ❖ Angemessene Kürze – unangemessene Länge

Journalistische Schreibweisen

Zahlen

Ein bis zwölf werden grundsätzlich als Buchstaben geschrieben (Ausnahme: Dezimalzahlen.)

Ab 13 sind Zahlen grundsätzlich als Ziffern zu schreiben.

Mitunter werden aber auch höhere Zahlen ab 13 als Wort geschrieben, zum Beispiel tausend. Aber nur, und das ist die zugrunde liegende Regel, wenn sie kurz zu schreiben sind. „Eintausenddreihundertsebzehn“ wäre eindeutig zu lang.

Datum und Uhrzeiten

Wochentage werden grundsätzlich **nicht** als Wörter geschrieben.

Beispiel: **28. Februar 2011.**

Uhrzeiten werden ohne Verangewandtheit **nicht** geschrieben. Also **nicht 10.00 Uhr**, sondern **10.00**. **10.00 Uhr** für **Uhrzeit** und **10.00** für **Uhrzeit**.

Abkürzungen stets ausschreiben

Million – nicht **Mio.**

Kilogramm – nicht **kg**

Unter anderem – nicht **u.a.**

Stunde – nicht **h**

Betriebsratsvorsitzende – nicht **BtR**

Verkaufsfördernde – nicht **Vf**

Nur allgemeine Bezeichnungen können stehenbleiben:

SPD, EU, DGB

Einheiten stets ausschreiben

Prozent, nicht %

Euro, nicht €

Kein Herr, keine Frau

Einen Herrn oder eine Frau Müller gibt es in einem journalistischen Text nicht. Stattdessen werden stets Vor- und Nachname genannt. Wenn die Person vorgestellt ist, kann im Verlauf des Artikels zur Abwechslung auch mal nur der Nachname stehen oder die Bezeichnung der Funktion oder des Berufs, zum Beispiel: Der Betriebsratsvorsitzende sagte, ...

Eigennamen

Eigennamen werden in ihrer jeweils besonderen Schreibweise in der Regel ignoriert und der gängigen Rechtschreibung angepasst. „ver.c!“ heißt deshalb immer und überall Vexel (außer in deren eigenen Publikationen).

Mit Firmennamen wird genauso verfahren. Auch wenn „LÄPPLE“ sich selbst in Großbuchstaben schreibt, wird das immer zu Läpple.

Die Bezeichnungen der Rechtsformen wie „GmbH & Co. KG“ werden immer weggelassen, außer sie haben inhaltliche Bedeutung für den konkreten Text.

Interview, Umfrage, S. 74

- ❖ geben unseren Medien ein Gesicht
- ❖ Namen sind Nachrichten
- ❖ Darstellung von (unterschiedlichen) Meinungen, Sichtweisen, gerade bei strittigen Themen
- ❖ Frage und Antwort, keine Diskussion
- ❖ Kurze Fragen, kein Ko-Referat
- ❖ Für Schriftform bearbeiten
- ❖ Abstimmung des Textes mit dem Interviewten
- ❖ Foto des/der Interviewten

Feature

Handbuch Seite 73

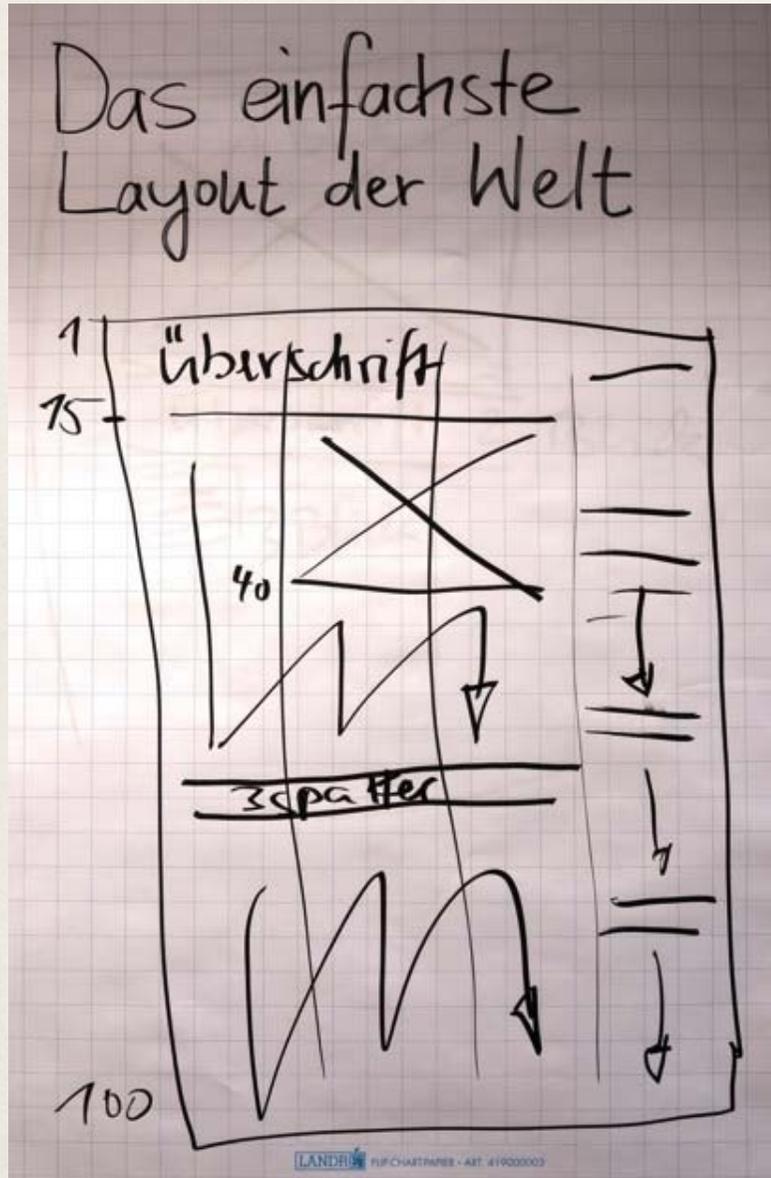
- ❖ Anschauliche Aufbereitung komplizierter Themen
- ❖ persönliche Situation(en) darstellen, schon als Einstieg
- ❖ Aktivitäten des (lokalen) Betriebsrats berichten
- ❖ damit wird direkte Berührung hergestellt
- ❖ übergeordnetes Thema als trojanisches Pferd einschmuggeln
- ❖ so das ursprünglich trockene Thema „begreifbar“ machen

Gestalten, Layout

Seite 88ff

- ❖ Das Auge liest mit
- ❖ Botschaft
- ❖ Übersichtlich
- ❖ Schwerpunkte: Überschrift(en), Bilder
- ❖ unterstützt Textverständnis
- ❖ das einfachste Layout der Welt

- ❖ Das einfachste Layout der Welt



- ❖ Ressourcen: Handwerkszeug und Mitarbeiter
- ❖ Gestaltungsregeln festlegen:
Einheitliches Erscheinungsbild
- ❖ (Wieder-)Erkennbarkeit
- ❖ Formate (nach Verwendungszweck)
- ❖ Satzspiegel (Zeilen, Spalten)
- ❖ Kopf
- ❖ Grundlayout: Schriften, Farben
- ❖ Druckverfahren,
- ❖ Logos, eigenes Logo (?)

Bilder + Gr

- » lockern auf
- » Hintergrundinfo
- » dokumentieren und
- » erzeugen Stimm
- » erklären und er
- » Fotografieren, Bilder

GLEICHE ARBEIT

Wann Entlohnungen:

- Gleiche und gleiche Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb
- Die Entlohnung muss Leiharbeiter berücksichtigen
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und gleiche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten müssen gesetzliche Mindestentlohnungen sein, die nicht umgangen werden können
- Wenn Leiharbeiter, dann nur für kurze Entlohnungen und mit klar definierten Bedingungen

Problem Leiharbeit

Leiharbeit war als Instrument zur Abfederung von Auftragslagen gedacht, inzwischen hat sich Leiharbeit allerdings zum Massenphänomen entwickelt. Die Schmelzleistungen, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, sind aber nicht gleichmäßig zu allen Berufsgruppen und in allen Branchen. Die Leiharbeit konzentriert sich auf die Dienstleistungen und auf die Dienstleistungen. Die Leiharbeiter sind in den letzten Jahren stark gewachsen.

Kein Blick in den Arbeitsmarkt: Bewerber sprechen gerne von „Leiharbeit als Brücke zu einer festen Arbeitsstelle“. Das ist in der Realität aber anders. Die meisten Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt.

Leiharbeit verdrängt Stammbeschäftigte: Die Leiharbeiter werden in den Unternehmen eingesetzt, um die Produktion zu steigern. Dies führt zu einer Verdrängung von Stammbeschäftigten.

Leiharbeit verdrängt Stammbeschäftigte: Die Leiharbeiter werden in den Unternehmen eingesetzt, um die Produktion zu steigern. Dies führt zu einer Verdrängung von Stammbeschäftigten.

Leiharbeit verdrängt Stammbeschäftigte: Die Leiharbeiter werden in den Unternehmen eingesetzt, um die Produktion zu steigern. Dies führt zu einer Verdrängung von Stammbeschäftigten.

MOS

Fahrweise

Nach konfliktreichen Verhandlungen zwischen Werkleitung und Betriebsrat gibt es noch immer keine Einigung zur künftigen Fahrweise der Montage im Gebäude 46. Zunächst war geplant, das dort ein Teil der E-Klasse-Fahrzeuge produziert wird. Doch im Spätsommer warf das Unternehmen diesen Plan über Bord.

Die Werkleitung will nun die Produktion im Gebäude 46 künftig nur noch in einer Schicht fahren. Der Betriebsrat will alles daran setzen, die zweischichtige Fahrweise beizubehalten. Nur dann werden die Wirtschaftlichkeit und die Arbeitsituation der MOS-Beschäftigten angemessen berücksichtigt.

Wir begrüßen Frank Strümpf, MOS-Centerkordinator des Betriebsrats, zu den noch laufenden Verhandlungen.

Die Große Differenzialrechnung

Prekäre Beschäftigung bekämpfen

Die Beschäftigten von Auftragsbetrieben, Leiharbeiter und prekäre Beschäftigung in der Jugend (Chancen und Bildung) und beruflichen Perspektiven. Diese Unterschiede sind die Große Differenzialrechnung der MOS. Diese Differenzialrechnung ist ein 20. November von der MOS und die MOS sind die Große Differenzialrechnung der MOS. Diese Differenzialrechnung ist ein 20. November von der MOS und die MOS sind die Große Differenzialrechnung der MOS.

Die Demonstration am 19. November war ein großer Erfolg und ein wichtiger Schritt, um die prekäre Beschäftigung zu bekämpfen. Wir werden nicht aufgeben, bis die prekäre Beschäftigung ein Ende gefunden hat. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt.

Die Demonstration am 19. November war ein großer Erfolg und ein wichtiger Schritt, um die prekäre Beschäftigung zu bekämpfen. Wir werden nicht aufgeben, bis die prekäre Beschäftigung ein Ende gefunden hat. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt.

Die Demonstration am 19. November war ein großer Erfolg und ein wichtiger Schritt, um die prekäre Beschäftigung zu bekämpfen. Wir werden nicht aufgeben, bis die prekäre Beschäftigung ein Ende gefunden hat. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt.

Das Gegenstück: die Bürgerversicherung

Gesundheit darf keine Frage des Geldbeutels sein

Die Gesundheitsversicherung ist ein zentraler Bestandteil der Sozialversicherung. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben.

Jetzt stoppen: Rente ab 67

Die Rente ab 67 ist ein zentraler Bestandteil der Sozialversicherung. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben.

Adelgerber nicht aus der Verantwortung lassen

Die Adelgerber sind ein zentraler Bestandteil der Sozialversicherung. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben.

Vorsicht bei den Altersvorsorge

Die Altersvorsorge ist ein zentraler Bestandteil der Sozialversicherung. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben. Die Beiträge werden nach dem Einkommen erhoben.

Rente erst ab 67? Blödsinn!

KURSWECHSEL FÜR EIN GUTES LEBEN!

13. NOV. WIR SEHEN UNS IN STUTTGART!

Gerechtigkeit geht anders, Frau Merkel!

Die Gerechtigkeit geht anders, Frau Merkel! Die Gerechtigkeit geht anders, Frau Merkel! Die Gerechtigkeit geht anders, Frau Merkel! Die Gerechtigkeit geht anders, Frau Merkel! Die Gerechtigkeit geht anders, Frau Merkel!

Über 2000 Gewerkschafter demonstrieren auf dem Marktplatz in Stuttgart. Die Demonstration ist ein wichtiger Schritt, um die Gerechtigkeit zu bekämpfen. Wir werden nicht aufgeben, bis die Gerechtigkeit ein Ende gefunden hat. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt.

Über 2000 Gewerkschafter demonstrieren auf dem Marktplatz in Stuttgart. Die Demonstration ist ein wichtiger Schritt, um die Gerechtigkeit zu bekämpfen. Wir werden nicht aufgeben, bis die Gerechtigkeit ein Ende gefunden hat. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt.

Über 2000 Gewerkschafter demonstrieren auf dem Marktplatz in Stuttgart. Die Demonstration ist ein wichtiger Schritt, um die Gerechtigkeit zu bekämpfen. Wir werden nicht aufgeben, bis die Gerechtigkeit ein Ende gefunden hat. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt. Die Leiharbeiter werden nicht in den Unternehmen der Branche eingestellt, sondern werden in anderen Unternehmen eingesetzt.

Handbuch Medien machen

Flugblätter, Flyer müssen fliegen

ab S. 114

- » ein Blatt (normalerweise)
- » schnelle, gezielte Information
- » Berichte über brisante Themen im Betrieb
- » Berichte über Aktionen der Gewerkschaft
- » Information über verschiedene gewerkschaftliche, sozialpolitische und betriebliche Themen.



Handbuch Medien machen

Das erfolgreiche Flugblatt

- » hat festgelegte Schriften
- » hat wenige unterschiedliche Schriften
- » verwendet immer gleiche Schriftarten
- » hat festgelegte Formatierungen für Dachzeile, Überschrift, Vorspann und Bildtext

**Hervorheben
zur Aufmerksamkeit**

Gestaltung

Eleganz

Wichtig



Baden-Württemberg galt über Jahrzehnte hinweg als Musterlande der Republik. Mit eng verzahnten Clustern aus Automobilbau, Zulieferindustrie und Maschinenbau sowie Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten florierte die Wirtschaft. Die Arbeitslosigkeit im Südwesten war in der Vergangenheit nicht so bedrohlich wie in anderen Regionen der Republik. Doch das Gerüst wankt.

Das Herz der Industrie darf nicht aufhören zu schlagen

Dramatisch ist die Entwicklung im Maschinenbau, dem Herz der baden-württembergischen Industrie. Besonders in automobilnahen Bereichen schlägt die Krise mit voller Wucht zu.

Viele Unternehmen kämpfen mit Einbrüchen von 40 Prozent und mehr bei den Auftragsengängen. Die Auslastung der Unternehmen liegt nur noch bei 65 Prozent (normal sind bis zu 90

Unsere Forderungen

Wir können ein Ausbluten der Industrie in der Region Stuttgart vermeiden, wenn ...

... die Landesregierung

- ein Industriepolitisches Konzept erarbeitet, das hilft, den Strukturwandel zu bewältigen.
- einen Public Equity Fonds einrichtet, mit dem Unternehmen in der Krise finanziert werden können.

... die Banken

- Kredite an Unternehmen zu fairen Konditionen vergeben, wenn eine Zukunftsperspektive erkennbar ist.

Das erfolgreiche Flugblatt

- » Spalten und Satzspiegel
- » Aufteilung in zwei, drei oder vier Spalten
- » Lesefreundlicher, weil ruhiger Textfluss
- » Große Flexibilität bei der Gestaltung
- » Blocksatz oder Flattersatz



Das erfolgreiche Flugblatt

- » Die Überschrift - dicke Schlagzeile
- » So breit wie der Artikel
- » Kann über zwei Zeilen gehen
- » Große Flexibilität bei der Gestaltung
- » Dach oder Unterzeile

Streikposten steigen

Fair geht anders

Der Aufstand kommt vor. In der nächsten Woche werden die Streikposten in der Luft zu sein. Wie sieht es aus? Welche Ziele haben sie? Wie wird es ablaufen? Wir haben die Streikposten in Baden-Württemberg befragt.

Denn nicht alle sind die gleichen. Die Streikposten sind in drei Kategorien unterteilt: die Streikposten der Gewerkschaften, die Streikposten der Arbeitgeber und die Streikposten der Politik.

Nach dem Streik der Streikposten der Gewerkschaften sind die Streikposten der Arbeitgeber und die Streikposten der Politik die nächsten an der Reihe. Die Streikposten der Gewerkschaften sind die größten Streikposten in Baden-Württemberg. Sie sind die größten Streikposten in Baden-Württemberg. Sie sind die größten Streikposten in Baden-Württemberg.

Quelle: Umfrage für die Luftlinie ab dem 1. September 2010. Baden-Württemberg. Streikposten der Gewerkschaften, Streikposten der Arbeitgeber, Streikposten der Politik.

S-Klasse ab 2010

Wirtschaftlichkeit und gute Arbeitsbedingungen müssen gleichzeitige Ziele bleiben.

Die S-Klasse ab 2010 ist ein wichtiger Schritt in Richtung Wirtschaftlichkeit und guter Arbeitsbedingungen. Die S-Klasse ab 2010 ist ein wichtiger Schritt in Richtung Wirtschaftlichkeit und guter Arbeitsbedingungen. Die S-Klasse ab 2010 ist ein wichtiger Schritt in Richtung Wirtschaftlichkeit und guter Arbeitsbedingungen.

Quelle: Umfrage für die Luftlinie ab dem 1. September 2010. Baden-Württemberg. Wirtschaftlichkeit, gute Arbeitsbedingungen, S-Klasse ab 2010.

Prinzip Hoffnung ersetzt entschlossenes Handeln

Prinzip Hoffnung ersetzt entschlossenes Handeln

Prinzip Hoffnung ersetzt entschlossenes Handeln. Prinzip Hoffnung ersetzt entschlossenes Handeln. Prinzip Hoffnung ersetzt entschlossenes Handeln. Prinzip Hoffnung ersetzt entschlossenes Handeln.

Quelle: Umfrage für die Luftlinie ab dem 1. September 2010. Baden-Württemberg. Prinzip Hoffnung, entschlossenes Handeln.

metallnachrichten

Prekär - nein danke!

Bin ich ein Leibeitvertagstnik?

Prekär - nein danke! Bin ich ein Leibeitvertagstnik? Prekär - nein danke! Bin ich ein Leibeitvertagstnik? Prekär - nein danke! Bin ich ein Leibeitvertagstnik?

Quelle: Umfrage für die Luftlinie ab dem 1. September 2010. Baden-Württemberg. Prekär, Leibeitvertagstnik.

Das erfolgreiche Flugblatt

- » Zwischentitel zur Auflockerung
- » Bringen Ruhe für die Augen
- » Übermitteln Kernbotschaften
- » Sind Gestaltungselement
- » Bringen Farbe

Was tun

Das bedeutet: Gute Gesundheitsversorgung hängt nicht vom Geldbeutel ab. Weitere Leistungstärkungen für die Versicherten. Gesundheitsminister will Zwei-Klassen-Medizin. Die IG Metall setzt auf das Modell einer solidarischen Finanzierung - auch Selbstständige, Beamte und Politiker.

... haben lange Zeit die Arbeitgeber...
 ... den Kosten für Arzneimittel mun-
 ... ter weiter und freut sich über eine
 ... Umsatzrendite von 20 Prozent.

Selbstbedienung der Gesundheitsbranche
 Während also die Versicherten steigende Beiträge verkraften müssen, haben sich die Ärzte alleinstellen 2009 6,6 Prozent oder 2,7

Die Kopfpauschale ist unsozial
 Statt wirksame Kostenbremser gegen die Profitinteressen im Gesundheitssektor durchzusetzen, will Schwarz-Gelb alle künftigen Kostensteigerungen in Gestalt einer Kopfpauschale den Versicherten aufladen. Die Kopfpauschale ist unsozial. Sie belastet Versicherte mit nied-

Ein Geschenk an Ärzte und die Pharma

Zukunftsfähig, leistungsstark und bezahlbar sind die wesentlichen Merkmale eines Gesundheitssystems. Die deutsche Krankenkassenversicherung ist in diesen Punkten weitgehend gescheitert. Die Ärzte und die Pharmaindustrie sind die Hauptverantwortlichen für diesen Zustand. Sie haben durch ihre Lobbyarbeit und ihre politischen Aktivitäten die Krankenkassen in eine finanzielle Schieflage gebracht. Die Krankenkassen sind heute gezwungen, die Beiträge zu erhöhen, um die Kosten zu decken. Dies ist ein Zeichen für den Scheitern des Systems. Die Krankenkassen sind heute gezwungen, die Beiträge zu erhöhen, um die Kosten zu decken. Dies ist ein Zeichen für den Scheitern des Systems.



Es drohen Finanzprobleme der Krankenkassen
 Die Beiträge fließen in den Ge-

Arbeitgeber zahlen nur 7 Prozent, Versicherte 7,9

Die paritätische Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung, auf der unser Gesundheitssystem aufgebaut war, ist längst ausgehöhlt. Derzeit zahlen die Arbeitgeber nur sieben Prozent, Beschäftigte 7,9 Prozent ihres Bruttoentgelts. Auch Rentnerinnen und Rentner sind mit 7,9 Prozent dabei. Dies gilt bis zu einem Einkommen von 3.750 Euro - der Beitragsbemessungsgrenze. Für Einkommen oberhalb dieser Grenze brauchen keine Beiträge gezahlt werden.

Das zumeist malerische Betragshöhe von 8,2 Prozent. Für die Arbeitgeber 7,3 Prozent. Deren Beitrag wird allerdings - anders als der Beitrag der Versicherten - in dieser Höhe dauerhaft eingefroren. Weitere Kostensteigerungen sollen die Versicherten alleine schultern. Hierfür können die Kassen den Zusatzbeitrag (Kopfpauschale) erhöhen.

Begrenzung für Zusatzbeitrag fällt

Diese Kopfpauschale soll künftig als einheitlicher Eurobetrag erhoben werden - unabhängig vom Einkommen. Die bisher geltende Begrenzung auf acht Euro oder höchstens ein Prozent des Einkommens entfällt. Erst wenn der durchschnittliche Zusatzbeitrag über zwei Pro-

Bruttoentgelt (€) / Monat	Zusatzbeitrag belastet (€) / Monat
450	29,97
600	45,24
800	60,51
1.000	75,78
1.500	113,67
2.500	176,25
3.750	261,38
5.000	346,50
6.500	431,63
8.000	516,75

Die erste Zahl bezieht sich auf Arbeitslosenentgelt, die zweite Zahl auf das Bruttoentgelt.

Gesundheitswesen
 Mehr Ausgaben, we-



Das Impressum

- » Jede Publikation braucht eines
 - » V.i.S.d.P
 - » Herausgeber
 - » Druck

IMPRESSUM Einblick erscheint vierzehntäglich. **Herausgeber:** DGB **Verlag:** Einblick Verlagsgesellschaft mbH **Geschäftsführer:** Udo Perina, Christian Paulsen
Redaktion: Udo Böhlefeld, Anne Graef, Stephan Hegger (verantwortlich für diese Ausgabe), Norbert Hüsson, Sybille Pape (Redaktionsassistentin) **Redaktionsanschrift:** Wallstraße 60, 10179 Berlin, Tel. 030/30 88 24-0, Fax 030/30 88 24-20, Internet: www.einblick.dgb.de, E-Mail: redaktion@einblick.info **Anzeigen:** Bettina Mützel, Tel. 030/85 99 46-240, Fax 030/85 99 46-100, E-Mail: bettina.mueltze@berlin.de
Layout: zang design, Sprockhövel **Infografik:** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb:** Toennes Druck + Medien GmbH, Niemansweg 3-5, 40699 Erkrath, Tel. 0211/9 20 08-76, Fax 9 20 08-38.
Nachdruck frei bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. 

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-02;
Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29,
Udo Abelmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmanndruck Wildberg,
Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Dienstag, 3. November 2009

Im Internet unter www.stuttgart.igm.de stehen
alle SCHEIBENWISCHER-Ausgaben seit dem
Jahr 2000.

Fotos: S. 1 © Clemensberg, S. 6 © Frank Eckgold,
S. 7 © moontun, alle: Fotolia.com

IMPRESSUM **metallzeitung, die Mitglieder-Zeitung der IG Metall**

Herausgeber:
Berthold Huber,
Dietlef Wetzel, Bertin Eichler

Anschrift: Redaktion **metallzeitung**
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60529 Frankfurt am Main
Telefon: 069-66 93 22 25
Fax: 069-66 93 20 02
E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Redaktionsleiterin:
Susanne Rohmünd (verantwortl. i.S.d.P.)

Chefredaktorin:
Susanne Rohmünd (sro)

Chefin vom Dienst:
Ilka Grobe (ig)

Redaktion:
Volker Beck (vb), Dirk Erb (de),
Martina Helmerich (mh), Sylvia
Koppelberg (sjk), Fabienna Mel-
zer (fam), Antonella Pelivan (ap)

Gestaltung: Gudrun Michelhaus
Bildredaktion: Michael Schinke

Sekretariat:
Bätra Albracht, Marlon Brunsfeld
www.igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb:
Reinhold Walßmann
Telefon: 069-66 93 22 24,
Fax: 069-66 93 25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Anzeigen: Petra Wedel
Telefon: 0 62 51-81 27-0
Fax: 06151-89 30 98
E-Mail: info@zwalplus.de

metallzeitung erscheint monatlich
(zwölf Mal im Jahr). Für Mitglieder
der IG Metall ist der Bezug im
Beitrag enthalten. Das Papier,
auf dem die **metallzeitung** gedruckt
wird, besteht zu 70 Prozent aus Alt-
papier und zu 30 Prozent
aus PEFC-zertifiziertem Holz, das
aus nachhaltiger Waldbewirt-
schaftung in Bayern und Baden-
Württemberg stammt. 

Für Sehbehinderte: Angebot für sehbehinderte und blinde Mitglieder: **metallzeitung** gibt
es auch als Word- oder als PDF-Datei. Bestellung an: vertrieb@igmetall.de

Und Aufrufe, Flyer, Aushänge?

» Für Aufrufe zu Veranstaltungen, Informationen, Kundgebungen etc. gilt das alles auch.

STRATEGIE ZUKUNFT

KURSWECHSEL FÜR EIN GUTES LEBEN

Baden-Württemberg

Wir fordern:

- ▶ Die Krisenverursacher müssen zahlen!
- ▶ Perspektiven für die Jugend!
- ▶ Sozialstaat stärken!
- ▶ Weg mit der Rente erst ab 67!

Deshalb:

13.11. Schlossplatz Stuttgart **Kurswechsel für ein gutes Leben**

KUNDGEBUNG

Samstag, 13. November 2010, 12:00 Uhr,
Schlossplatz Stuttgart

mit **Berthold Huber**, Vorsitzender der IG Metall
Nikolaus Landgraf, DGB-Landesvorsitzender u.a.

Sammelpunkt für Reisende mit Sonderzügen und Nahverkehr
10:30 Uhr Lautenschlagerstrasse (gegenüber Hauptbahnhof).

Weitere Informationen zu Treffpunkten und Abfahrtszeiten
auf der Rückseite, bei der IG Metall-Verwaltungsstelle oder im Internet

ARBEITSPLÄTZE SICHERN PERSPEKTIVEN BIETEN

Arbeitsstage der IG Metall Baden-Württemberg Mai 2009

Info-Veranstaltung
„Gegen Entlassungen in der Krise“

Unruhige Zeiten bewegen die Republik. Nachdem die Spekulanten an den internationalen Börsen Milliarden verzoxt und die Wirtschaft in eine tiefe Krise gestürzt haben, sind die Folgen des massiven Abschwungs auch bei den Beschäftigten spürbar angekommen.

Kurzarbeit ist sicher ein gutes Mittel um auch einen längeren Zeitraum zu überbrücken. Doch während die Politik rasch einen Schutzschirm für die Banken und die Unternehmen aufgespannt, lässt man die Beschäftigten im Regen stehen. Dabei gilt gerade in der Krise:

- Arbeit und Ausbildung sichern, statt Beschäftigte zu Opfern der Krise zu machen.
- Beschäftigte Qualifizieren statt ausrangieren

Doch statt einen Schutzschirm für die Beschäftigten aufzuspannen, werden Milliarden an die Banken verteilt, die dann mit Steuergeldern ihre Bilanzen verschönern, statt die Unternehmen zu finanzieren und somit unsere Arbeitsplätze zu sichern.

Deshalb fragen wir zu Recht: Was werden die kommenden Monate bringen? Dabei gibt es für die IG Metall ein klares Ziel:
Entlassungen vermeiden. Darum mischen wir uns ein.

Was wir tun können gegen die Folgen der Krise, darüber wollen wir informieren.

Am:
Um:
Ort:

Herausgeber: IG Metall Musterstadt, Musterstraße 1, 00000 Musterstadt
Verantwortlich: Max Mustermann, Redaktion: Max Mustermann, Druck: Eigendruck

ES GEHT UM MEHR

April 2008

Bezirk Baden-Württemberg

Für 8 % mehr Geld

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Unternehmen in der Meta- und Elektroindustrie sind gut aufgestellt. Nach wie vor finden wir in der Branche eine gute Ertragslage, hohe Auslastung und gut gefüllte Auftragsbücher.

Zeit um die Beschäftigten am Boom der Branche zu beteiligen. Wir haben den Aufschwung geschafft. Für die Banken- und Finanzkrise können wir nichts. Jetzt wollen wir auch unseren fairen Anteil!

Einer Lösung innerhalb der Friedenspflicht haben sie sich verweigert. Jetzt müssen wir ihnen die richtige Antwort geben!

- Wir bleiben bei unserer Forderung nach 8 Prozent mehr Geld!
- Wir brauchen deutliche, dauerhafte und strukturwirksame Entgelterhöhungen!

Warnstreik **konsequent für 8 Prozent**
für unsere Forderung

Unter www.bw.igm.de oder www.aktivfuertarif.igm.de die neuesten Infos rund um die Tarifrunde 2008 im Internet!
Herausgeber: IG Metall Baden-Württemberg, Stuttgart Str. 23, 70469 Stuttgart, V.i.S.d.P., Jörg Hubmann, Druck: Eigendruck

Große Bedeutung: Kleintexte

- ❖ Gesamtbild: Text und Bild und Kleintexte
- ❖ Überschriften und Untertitel
- ❖ Vorspanne
- ❖ Zwischentitel
- ❖ Bildunterschriften
- ❖ Kästen

Crossmedial denken

Handbuch Seite 144

- ❖ die Ausgabe des Mediums auf verschiedenen Kanälen planen
- ❖ Betriebszeitung, Newsletter als PDF-Datei auf der Homepage
 - ❖ Bildschirm-PDF, verkleinerte Bilder, keine Office-Dokumente
- ❖ Aussagekräftige Meldung auf der Homepage
- ❖ weitere (elektronische) Verbreitung: Facebook, SMS-Kurzinfo
- ❖ zusätzliche Inhalte:
 - ❖ Hintergrundinfos, Dokumente, Materialien
 - ❖ weitere Bilder
 - ❖ Filme, Audio-Podcasts
 - ❖ Hypertext

Digitale Medien

Handbuch ab Seite 144

- Webseiten konzipieren, gestalten, pflegen (Seite 148):
 - ❖ Die Homepage als Basis
 - ❖ Regelmäßige Pflege organisieren (Inhalt und Technik)
 - ❖ Geeignete Redaktionssysteme für einfache Bedienbarkeit
 - ❖ Inhalte dauerhaft organisieren und laufend aktualisieren
 - ❖ Über eigene Themen berichten
 - ❖ Futter für Suchmaschinen
 - ❖ Lesbare Texte (siehe Schreibwerkstatt)
 - ❖ Bilder verwenden: bezeichnen, Dateigrößen

Der elektronische Newsletter

S. 168ff

- ❖ Digitales Info-Medium, das als E-Mail verschickt wird
- ❖ An Zielgruppe, die diesen Newsletter abonniert
- ❖ z. B. Extranet-Newsletter der IG Metall:
 - ❖ kurze Themenübersicht und externer Link für mehr Infos
- ❖ Beispiel Vertrauensleute/BR Bosch Sicherheitssysteme S.171
- ❖ HTML-Format oder angehängte PDF-Datei
- ❖ Bilder, Grafiken einbinden – nicht zu viele, nicht zu große

Tipps für einen guten Newsletter:

- ▶ Erkennbarer Absender
- ▶ Betreffzeile, die sofort verrät, um was es in dem Newsletter geht
- ▶ Persönliche Anrede
- ▶ Inhaltsverzeichnis
- ▶ Übersichtlich und gut strukturiert
- ▶ Wenig Farben und Schriftarten verwenden
- ▶ Gut lesbare Schriftgröße
- ▶ Kurze, knackige Texte
- ▶ Weiterführende Links
- ▶ Immer auf die Rechtschreibung achten
- ▶ Abbestellfunktion

Text

- ❖ Dateianhänge: keine Office-Dokumente
 - ❖ Dateigrößen beachten
- ❖ RSS-Feeds einbinden
- ❖ Mit anderen Seiten vernetzen – Links setzen
- ❖ Facebook, Twitter nutzen
- ❖ Impressum und Disclaimer (Haftungsbeschränkung)

Der nächste Schritt: Web 2.0, Blogs und Foren

- ❖ Wenn die Basis gesichert ist, können wir Leser und Nutzer beteiligen
- ❖ Web 2.0 = Beteiligung 2.0
- ❖ Web 2.0 = die bisherigen Empfänger können nun zurücksenden
- ❖ Neue Ansprache und Beteiligung von Belegschaften und Mitgliedern
- ❖ Betreuung notwendig! Regeln transparent machen.
- ❖ Stärkere Bindung von BR mit aktiven Beschäftigten
- ❖ Stärkere Verbreitung von Inhalten
- ❖ Die Nutzer steuern Ideen und Anregungen zu aktuellen Debatten bei
- ❖ Beispiele und Erfahrungen im Handbuch ab S. 160

Die Betriebsversammlung

- ❖ Direkte Informationen für alle
- ❖ Die persönliche Ansprache bleibt das wichtigste Medium!
- ❖ Brisante Themen in die betriebliche Öffentlichkeit tragen
- ❖ Spannende Diskussionen, Aktionen
- ❖ Erlebnis Gemeinsamkeit
- ❖ Gute Vorbereitung, gute Nachbereitung
- ❖ Präsentationen – mit Power auf den Punkt. S. 204

Arbeiten als Redaktion

ab S. 62

- ❖ Möglichkeiten und Grenzen festlegen:
Was können wir leisten, was geht nicht?
- ❖ Welche Medien benötigen wir? Nicht verzetteln, besser beschränken
 - ❖ Beispiel: Flugblatt als Basis, PDF des Flugblatts als Newsletter verschicken, das Flugblatt ans Schwarze Brett hängen, das Flugblatt auf die Website stellen
- ❖ Feste Arbeitsstrukturen: Regelmäßige Besprechungen (Tagesordnungspunkt BR-Sitzung),
Handwerkszeug (Computer, Kamera, Software, ...)

Arbeiten als Redaktion

ab S. 62

- ❖ Arbeitsteilig organisieren: Nicht jeder muss alles können: schreiben, layouten, fotografieren, programmieren.
- ❖ Beteiligen: Es gibt oft erstaunliche Talente unter unseren Kolleginnen und Kollegen – Zeichner/innen von Cartoons, Fotografie, ...

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

Reaktion auf betriebliche Begeben- heiten



Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,
bedauerlicherweise gibt es eine, den Tatsachen entgegelaufende, Verbreitung von Aussagen, der Betriebsrat würde Überstunden bei Euch ablehnen.
Dem ist nicht so!
Nachdem keine „generellen“ Überstunden in Eurem Bereich für die Samstags mehr beantragt wurden, hat der Betriebsrat über die Verteilungsgrundsätze weiterhin beantragter Stunden Informationen beim Vorgesetzten eingeholt.
Der Betriebsrat findet diese nachfolgenden Verteilungsgrundsätze sehr gut.
1. Es sollen samstags nur die Mitarbeiter arbeiten, die dringende Terminaufgaben haben.
2. Es würden zuerst diese Mitarbeiter befragt, ob sie Zeit haben, die an diesen Terminaufgaben arbeiten.
3. Bei längeren Arbeitsaufgaben mit Termindruck würden auch die restlichen Mitarbeiter in ihre Befähigung einbezogen werden, die diese Aufgaben übernehmen können, so dass jeder etwas an Samstagen arbeiten könnte (alle Überforderung und Fehleranfälligkeit durch wegfallende Erholungszeit (Sinnung ist ja kein Regelarbeitszeit) würden damit verhindert.
Wer Verteilungsgrundsätze erstellt, muss es sich gefallen lassen, dass er bei der Anwendung an diesen gemessen wird. Dies – nur dies – haben wir getan. Bitte lest die Auszüge aus unserer E-Mail-Antwort auf den Überstundenantrag:
„[...] bedauerlicherweise können wir Ihnen dringend auf zusätzliche Wochenarbeiten für individuell benannte Mitarbeiter derzeit noch nicht zustimmen.
Wir möchten Sie deshalb bitten, dass Sie dem Betriebsrat die individuelle Notwendigkeiten (individuelle, personenbezogene, Terminaufgaben) nachweisen, um die Möglichkeit zu haben über die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen wachen zu können.
Wir verbleiben mit bestem Dank für Ihr Verständnis und Mühe und verbleiben mit freundlichen Grüßen [...]“
Doch fällt die Festlegung von Grundsätzen wohl leichter als die Einhaltung, sonst würde die geforderte Erklärung leicht fallen.
Leider hören wir anstatt der geforderten Erklärungen, dass der Betriebsrat Überstunden nicht genehmigen sondern verweigern würde, oder dass er es nicht auf die Reihe behände diese zu genehmigen.
Wir sind überzeugt, dass Euch diese Erläuterungen genügen. Euch selbst ein Bild über WAHR oder UNWAHR zu machen.

21. Jan. 2011
EUER BETRIEBSRAT



- HURRA, EIN ERGEBNIS KONNTE ERZIELT WERDEN
1. **Der Stillstand in den Verhandlungen ist vorüber. Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat haben sich in Verhandlungen konstruktiv zu diesem Thema auseinandergesetzt.**
 2. **Die Ergebnisse im Wesentlichen zusammengefasst:**
 - Betriebsurlaub ist vom 03.08.09 bis zum 14.08.09.
 - In dieser Zeit soll ein vorher mit Euch geplanter Notdienst arbeiten.
 - Dieser Notdienst soll 25 Personen umfassen.
 - Zusätzlich können, wenn notwendig, Arbeiten an bis zu fünf Personen ausgegeben werden.
 - Bei einer Notwendigkeit von weiteren Personen soll es 2010 keinen Betriebsurlaub geben
 - An Weihnachten / Neujahr 2009 / 2010 ist Betriebsurlaub vom 24.12.2009 bis zum 05.01.2010.

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

Informationen zu Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer, sowie des Arbeitgebers!

Betriebsverfassungsgesetz

§ 84 Beschwerderecht

- Immer wieder spielt von Arbeitgeberseite das in Anspruch nehmen von Rechten und Pflichten bei Einzelnen und Gruppen von Euch/Ihnen, eine Rolle. Immer wieder hört man hierzu: **"Die Gewerkschaften haben kein Recht, im Betrieb mitzumischen, die schaffen nur Unruhe"**. Diese Unruhe soll durch die Mitglieder zum Ausdruck kommen, die werben und/oder einfach Rechte deutlich machen sowie diese einfordern. **Darum wollen wir Euch/Ihnen heute einmal mit dieser Info die wichtige Position der Gewerkschaft für Euch/Sie, die Arbeitnehmer, im Betrieb aufzeigen:**
- (1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.
 - (2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu beschreiben und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuwehren.
 - (3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Bei diesem Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz handelt es sich um die maßgeblichste Bestimmung bezüglich Beschwerden, bei Verstößen gegenüber Gesetzen und Verordnungen die Arbeitnehmer u. Arbeitnehmerinnen betreffen. Diese Bestimmung wird ergänzt durch den nachfolgenden Abschnitt im Gesetzestext.

- 85 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat**
- (1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.
 - (2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.
 - (3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

Was dadurch deutlich wird ist:

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig eine Beschwerdestelle festlegen (wie bei Unterweisung zum AGG - Antidiskriminierungsgesetz - geschehen).

Für Euch/Sie bleibt selbstverständlich immer der Weg zum Betriebsrat offen. Dieser hat vom Gesetzgeber die Aufgabe bekommen, auf eine Lösung hinzuwirken.

Sollte hierbei die Berechtigung der speziellen Beschwerde nicht anerkannt werden, hat der Betriebsrat weitergehende Rechte, die erst einmal nicht von Euerem/Ihrem weiteren aktiv werden abhängen.

Deshalb der Tipp vom Betriebsrat:

Zuerst den Rat, über Erfolg und weiteres Vorgehen, von Eueren/Ihren Vertretern einholen.
Wenn der Betriebsrat in Euerem/Ihrem Namen, eine Beschwerde an den Arbeitgeber zur Lösung weiterreicht, muss diese behandelt werden.

Für Nachfragen jederzeit für Euch/Sie da, Euer Betriebsrat
16. Febr. 2007

Informationen zu Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer, sowie des Arbeitgebers!

Gewerkschaft im Betrieb

Immer wieder spielt von Arbeitgeberseite das in Anspruch nehmen von Rechten und Pflichten bei Einzelnen und Gruppen von Euch/Ihnen, eine Rolle. Immer wieder hört man hierzu: **"Die Gewerkschaften haben kein Recht, im Betrieb mitzumischen, die schaffen nur Unruhe"**. Diese Unruhe soll durch die Mitglieder zum Ausdruck kommen, die werben und/oder einfach Rechte deutlich machen sowie diese einfordern. **Darum wollen wir Euch/Ihnen heute einmal mit dieser Info die wichtige Position der Gewerkschaft für Euch/Sie, die Arbeitnehmer, im Betrieb aufzeigen:**

Im Grundgesetz (GG) Artikel 9 Abs. 3 steht:

Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig... (dies wird auch als Koalitionsfreiheit bezeichnet)

Erklärung: Dieser Absatz soll es Euch/Ihnen als Gegenpol zur Macht des Inhabers (Eigentümers) GG Art. 14 ermöglichen, eine Gegenmacht zu bilden.

Eben die Gewerkschaften. Bei uns die IG-Metall.

Dieselben werden jedoch als solche nur anerkannt, wenn sie aufgrund der Mitgliederstärke fähig sind, Interessen der Mitglieder durchzusetzen. Im Interesse der Mitglieder ist es, zur Regelung der Arbeitsbedingungen Tarifverträge auszuhandeln. Diese stehen in der deutschen Rechtsprechung nach Gesetzen und Verordnungen über den (Arbeits-)Verträgen.

So steht im Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (MiArbG) § 1

Die Regelung von Entgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen erfolgt grundsätzlich in freier Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien durch Tarifverträge...

Erklärung: Tarifvertragsparteien sind die im Grundgesetz genannten Vereinigungen (Arbeitgeberverbände/einzelne Arbeitgeber - Gewerkschaften), mit denen im Betrieb aufgrund des § 2 Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vertrauensvoll zusammen gearbeitet werden soll.

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen in § 77 des Betriebsverfassungsgesetzes müssen u. a. Entgeltregelungen, betrieblich oder für einen ganzen Arbeitgeberverband, mit dieser IG-Metall verhandelt werden.

Dies darf nicht durch den Betriebsrat, in Form von Betriebsvereinbarungen, geschehen.

Bei uns wird dies z. B. durch ERA (Entgelt-Rahmen-Abkommen) im Bereich Leistungslohn (Stücklöhner) abgesichert werden.

Ihr/Sie erinnert Euch (siehe oben), Tarifverträge können nur dort durchgesetzt werden, wo die Gewerkschaften mitgliederstark sind.

Wir sind gespannt, was sich hier bis zur Verhandlung solch eines Tarifvertrages bei uns tut. Übrigens ist aufgrund eines mehrfach bestätigten Richterspruchs des Bundesverfassungsgerichts zu Artikel 9 Abs. 3 GG (siehe oben genannt), Mitgliedwerbung auch während der Arbeitszeit im Betrieb zulässig.

Werbung ist zur Aufrechterhaltung der Gewerkschaften (aus Sicht der Rechtsprechung) unerlässlich.

Nachteile für aktive Gewerkschaftsmitglieder oder Betriebsratsbesucher, wenn auch der Versuch diese Rechte einzuschränken immer wieder versucht und durch Drohungen unterstrichen werden, sind nach § 74 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht erlaubt und schränken das Persönlichkeits- und Freiheitsrecht ein.

Dies ist bei Anzeige kein Kavaliärsdelikt, sondern ein Straftatbestand.

Deshalb der Tipp des Betriebsrats: Sucht die Mitgliedschaft der für Euch Tarifverträge auszuhandelnden Gewerkschaft, der IG-Metall! Was dort geregelt ist, ist noch vor dem Arbeitsvertrag einzuhalten!

Euer/Ihr Betriebsrat
24. Oktober 2007

Aus der Betriebsratsarbeit



Sitzung vom
31. März 2010



Nachrichten aus der Betriebsratssitzung.

Die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz erfordern die anonyme Erfassung der psychischen Gefährdungen:

1. Damit sollen Geschäftsleitung und Betriebsrat in die Lage gebracht werden, solche, meist weichen und nicht direkt greifbaren, Gefährdungen abzustellen. Bei Karl Scheufele versuchen wir dies mit einem dreiseitigen Fragebogen - den jeder persönlich ausfüllen sollte - zu erfassen. Bedauerlicherweise gab's beim Kopieren des Fragebogen Schwierigkeiten. Gedacht war, jeder persönlich bekommt adressiert EINEN Fragebogen und füllt EINEN Bogen (drei Seiten) aus. Derzeit wird überlegt, ob wir eine erneute Erfassung mit farbigem Papier machen müssen.

.Betriebsversammlung am 20. April 2010 :

2. Wenn Euch für diese erste Betriebsversammlung 2010 Fragen auf dem Herzen liegen, werft diese in unseren Betriebsratsbriefkasten oder sagt sie uns. Selbstverständlich hoffen wir schon heute, dass Euer Kommen im persönlichen Terminkalender vorgemerkt wird. Ein Thema wird in jedem Fall die Vorstellung der Betriebsratskandidaten für die dritte Wahlperiode sein.

.Betriebsratswahl 2010 !

3. Aufgrund neuer rechtlicher Erkenntnisse des Wahlausschusses wurde am 30. März 2010 die Wählerliste verändert (Siehe veröffentlichte Wählerliste). Am Dienstag, den 06. April 2010, wird die Kandidatenliste für alle Mitarbeiter "Bunte-Liste-Kompetenz für Gute Arbeit" gegen 12:00Uhr geschlossen. Wer noch kandidieren möchte, sollte sich möglichst bis zu diesem Zeitpunkt entschieden haben. Dankbar sind wir für die 16 Kandidaten, die sich bis heute zur Verfügung gestellt haben.

. Klasse, dass es diesen Tarifabschluss 2009 gab:

4. Eine Sonderzahlung in Höhe von 553,-€ ist nicht schlecht, vor allem in vielen persönlichen Situationen nicht von der Hand zu weisen. Deshalb: Ein herzliches Dankeschön für den Tarifabschluss an die IG-Metall und den Arbeitgeberverband. Ein Dankeschön für die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband an den Arbeitgeber und ein Dankeschön an alle betrieblichen Mitglieder der IG-Metall. Bist "DU" auch schon dabei ?

. Baselergebnis überaus positiv ?!

5. Man hört Man hört so vieles aber eigentlich nur Positives. Die Vorstellung der Zahlen und Artikel lässt noch auf sich warten, auch soll die Verteilung und Auslastung der Betriebsabteilungen sehr differenziert zu sehen sein. Der Betriebsrat ist gespannt darauf, wie das Jahr 2010 unter den bisherigen Vorzeichen weiter verlaufen wird.

Euch allen ein trübliches und auf den Kern besinnendes Osterfest,
wünscht Euch Euer Betriebsrat

Fa. Scheufele

Beispiel für einen
Aushang
nach
der
Betriebsrats-
sitzung
1. Generation

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

Der Blick in die Betriebsratsarbeit
Sitzung vom
20. Januar 2011
Nachrichten aus der Betriebsratssitzung.

Überstunden - immer wieder ein Thema!

1. Dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei diesem Thema sehr hoch stehen müsste inzwischen überall verstanden worden sein. **Überstunden ohne Genehmigung des Betriebsrats sind ein Verstoß gegen geltende Rechte und Gesetze.**

Auf unserer ersten Betriebsratssitzung 2011 mussten wir bei der Auswertung „Überstunden 2010“ leider feststellen, dass die Verwaltungs-/Hausmeister- und Reinigungsbereiche Überstunden wieder vorher beantragen noch im Nachgang genehmigen lassen.

Auf diese Weise bei den Mitarbeitern zusammengekommene Überstunden - wir geben davon aus, dass diese größtenteils verfallen sind - haben die statliche Summe von 4.241 Std. bei 49 Mitarbeitern erreicht.

Sollte Gleiches gleich behandelt werden, wie man dies mit dem Betriebsrat in der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit zugesagt hat, dann sollten diese in 2011 unbedingt beantragt werden.

Angst wegen Nichtgenehmigung beantragter Stunden brachte bisher keiner zu haben, da der Betriebsrat höchstens Rückfragen stellte und Erklärungen wollte.

Übrigens: 2010 wurden rund 28.450 Überstunden (2009/7.320 Std.) gebildet, der Personalbestand ist um 6 Personen gesunken.

Umfrage - Betriebsurlaub JA oder NEIN scheint kein die Massen bewegendes Thema zu sein.

2. Wir denken nicht, dass es an der Verteilung der mehrfach beantworteten Fragebogen liegt.

Bis heute sind 67 ausgefüllte und namensbezogene Fragebögen eingegangen. Hiervon wollen 62 Personen künftig keinen Betriebsurlaub haben, 5 Personen sprechen sich für Betriebsurlaub aus.

Somit haben lediglich 67 von 280 Personen die Möglichkeit genutzt, ihre Meinung kund zu tun.

Mit Feststellung der heutigen Betriebsratssitzung ist dies kein repräsentatives Ergebnis.

Eine Änderung - des bisher praktizierten Betriebsurlaubs - als Wille der Belegschaft kann somit nicht festgestellt werden.

Wir danken allen Teilnehmern - selbstverständlich bleiben die personenbezogenen Unterlagen bei uns und werden höchstmöglichst vernichtet.

BRG WIEDER

Beispiel für einen Aushang nach der Betriebsratssitzung 2. Generation

3. Die gekündigte Regelungsabsprache zur Eingruppierung ausgemerkter Auszubildender sorgt weiterhin für Gesprächsstoff:

Grund sei der ERA-TV. Was jedoch sachlich falsch ist. Ein Mitarbeiter, der die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, ist Facharbeiter. Arbeitet jemand auf einer Stelle, wo Facharbeiten gemacht werden, dann muss dieser auch als Facharbeiter eingestuft werden.

Das ein - zumeist jünger - Kollege oder Kollegin die Erfahrung (Schnelligkeit, Qualität, Quantität, usw.) erst mit der Zeit und der Hängigkeit der Anwendung bekommt, ist logisch. Dies kann sich selbstverständlich in der Leistungszulage auswirken aber nicht in der Entgeltgruppe.

Der Betriebsrat hat diesen Sachverhalt des Tarifvertrages wiederholt klargestellt und zusammen mit einem Eingruppierungsverfahren an die Geschäftsleitung weitergegeben. Wir hoffen, dass sich dies künftig zu einem tragfähigen Weg entwickelt.

Sollte hier eine einvernehmliche Regelung gefunden werden, werden wir Euch selbstverständlich unterrichten.

4. Dem Betriebsrat fällt ein interessantes Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein zu einem Kündigungsfall auf:

Wenn die Arbeitnehmer (also z.B. IHR) gegen arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen (das geschieht nicht, wenn Ihr ordnungsgemäß abgemeldet zum Betriebsrat geht), kann der Arbeitgeber eine Abmahnung oder in gravierenden Fällen sogar eine Kündigung aussprechen.

Die Reaktion auf arbeitsvertragliches Fehlverhalten muss aber der Situation gemäß angemessen sein, da sie ansonsten unwirksam ist.

Wenn also ein Arbeitnehmer durch Einsicht in sein Fehlverhalten den Fehler zugibt und Besserung gelobt (dies logischer Weise auch tut), dann kann eine Kündigung eine zu harte Maßnahme sein. Der Arbeitgeber muss nämlich für die Zukunft eine Prognose erstellen, ob ohne Wiederholungsfall mit dem Arbeitnehmer (also z.B. IHR) das Arbeitsverhältnis weitergeführt werden kann.

Fälle von Diebstahl, körperlicher Gewalt oder Schlimmeres gehören sicherlich nicht zu „heilbaren Mängeln“ für ein Arbeitsverhältnis.

Fälle, wie mangelnde Sorgfaltspflicht, Vorstoß gegen gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Vorgaben z.B. die ungenehmigte Verlängerung der Arbeitszeit, zu spät krankgemeldet, heilbare Arbeitsfehler sind mit einer Abmahnung Gezüge getan.

Aufklärung zum Thema Abmahnung:

Auch 20 Abmahnungen führen nicht automatisch zu einer Kündigung - entscheidend ist der Einzelfall. Abmahnungen müssen nicht nach Ablauf einer Frist aus der Personalakte entfernt werden - nur die Klage auf Unrechtmäßigkeit oder die Einsicht des Arbeitgebers, dass Fehlerhaftigkeit vorliegt, führt zur Herausnahme derselben aus der Personalakte.

Umso wichtiger ist Eure Gegendarstellung - hier helfen wir Euch gerne!

Gerechtfertigte/Unrechtfertigte Abmahnung oder Kündigung kann in einem demokratischen Rechtsstaat immer nur das Arbeitsgericht klären.

5. 4 x Betriebsversammlungen 2011:

Nach den gesetzlichen Bestimmungen sollen vom Betriebsrat vier Betriebsversammlungen im Jahr abgehalten werden. Dem wollen wir 2011 nachkommen.

Die erste Betriebsversammlung ist für den Dienstag, 01. März 2011 - 10:00Uhr festgelegt.

BRG WIEDER

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

Informationen zu Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer, sowie des Arbeitgebers!

Arbeitsschutzgesetz

§ 12 Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

Erläuterung: In der Unfallverhütungsvorschrift der BG (BGR A 1) wird diese Unterweisungspflicht noch präzisiert. Mindestens 1 x im Jahr soll diese zum Schutz der Vorgesetzten und zur Vorsorge für Euch/Sie durchgeführt werden.

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

Erläuterung: Die Verantwortung geht durch die Unterweisung auf Euch/Sie über und sollte beachtet werden, damit keine Nachteile auf Euch/Sie zukommen. Deshalb bitten wir Euch/Sie, nehmt die Unfallgefahren und Sicherheit nicht auf die leichte Schulter!

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach mitteilen.

§ 17 Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. (...)

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. (...)

Deshalb der Tipp vom Betriebsrat:

Zuerst den Rat, über Erfolg und weiteres Vorgehen, von Euren/Ihren Vertretern einholen.

Der Betriebsrat hat bei der Arbeitssicherheit umfangreiche Mitbestimmungsrechte.

15. März 2007

Über den Betriebsrat!

Birkenfeld, den 17.11.2010

Information zur Gefährdungsbeurteilung:

1. Erste Treffen des betrieblichen Analysesteams: 30. Sept. 2010, 10. Nov. 2010

Grundlagen:

§§ 3-5 Arbeitsschutzgesetz,
Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung vom 18.03.2009.

Zusammensetzung des betrieblichen Analysesteams:

Intern:

- U. Maschek, Produktionsleiter
- F. Burkhardt, Beauftragte der Geschäftsleitung
- H. Dannwolf, Fasser, Vertreter des BR
- O. Lukaschek, Werkzeugm., Vertreter des BR
- R. Keller, Werkzeugausgabe CNC, SBV
- T. Jung, Goldschmied, Vertreter des BR

Extern:

- Fachkraft für Arbeitssicherheit, J. Friedemann
- Dr. Kerina Becker, Soziologin, Urs Jena
- Rolf Satzer, Diplom-Psychologe

Ziele:

Abstrakt:

Schaffung von arbeitsfähigen Strukturen, um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb vorwärts zu bringen. Dies soll durch Wahrnehmung möglichst aller berechtigten Interessen auf dieser Ebene geschehen.

Konkret:

Auswertung und Beratung der Ergebnisse der Umfrage zu psychischen Belastungen vom Mai 2010. Ableitung erster Maßnahmen daraus. Z. B.: Verbesserung der Information der Beschäftigten, Schwerpunkte erkennen, besprechen und gemeinsam Lösungen erarbeiten, deren Umsetzung verfolgt wird.

2. Veröffentlichung der Umfrageergebnisse:

- Gesamtübericht: An den schwarzen Brettern, im Anhang dieses Info-Telegramms, im Intranet

3. Erste abgeleitete Maßnahmen:

Schwerpunkt „Lärm“ in der CNC-Abteilung:

Die lange erwartete und teilweise auch schon gelieferte Lärmschutzdecke wird angebracht. Die zweite Hälfte der Dämpfungselemente soll bestellt und schnellstmöglich angebracht werden. Weitere Schwerpunkte sowie deren Lösungen sollen in einem Workshop herausgefunden werden. Da an dem Workshop nicht alle Beschäftigten der Abteilung teilnehmen können, sollten sich Interessierte bereits im Vorfeld Gedanken machen!

Schwerpunkte „Lärm“, „Licht“ und „Zustluft“ in der Polierabteilung:

Möglichkeiten, Belastungen zu definieren und Lösungen herauszufinden, sollen in einem Workshop herausgefunden werden. Da an dem Workshop nicht alle Beschäftigten der Abteilung teilnehmen können, sollten sich Interessierte bereits im Vorfeld Gedanken machen!

Michael Jouvenal

Jürgen König

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

Aktionstag
13:00 Uhr

Teilnahme
im
eigenen
Interesse

Gleiche Arbeit

24.Febr. 2011
vor der Fa. INOVAN
(Werk 1 - Brötzingen Tal)

Gleiches Geld

Leiharbeit für alle gestalten !

Leiharbeit spaltet die Gesellschaft
Gesetzliche Regelung

- Löhne zum Teil unter 7,00€ !
- Lebensplanung nicht möglich da im Schnitt unter drei Monaten Beschäftigung !
- Druck auf Stammbesellschaft durch Billiglöhne !
- Aufzahlungen durch Sozialkassen, da Löhne nicht zum Leben reichen !

Leiharbeit gut geregelt
Karl Scheufele Regelung

- Gleiches Geld für gleiche Arbeit vom ersten Tag an bei: Lohn, Urlaubs- und Weihnachtsgeld!
- Stundenlöhne in EG 1 ab 12,05€ ohne Leistungszulage !
- Übernahme bei K. Scheufele nach 6 Monaten mit weiterer - 6 monatiger Befristung !

Bitte wenden!

**Individuelle
Einladung
des BRs
zum
Aktionstag
gegen
Leiharbeit**

Die Europäische Verordnung für Leiharbeit sieht „Equal Pay“ oder „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ vor. Der Deutsche Bundestag behandelt aktuell einen Gesetzesentwurf, der europäisches in deutsches Recht umsetzen soll.

Klar, scheiden sich hier die Geister schon alleine durch die hauptsächlichlichen Unterstützer der politischen Parteien.

Lobbyarbeit ist wie in vielen Themen auch hier ganz groß. **Nutzen wir dies !**

Viele Arbeitgeber auch in unserer Region „wollen flexible Arbeitskräfte“ und zahlen dabei nicht weniger Geld, als wenn Arbeitskräfte fest eingestellt werden.

Warum ist dies so ?



Die Kosten von Leiharbeitskräften zählen nicht zu den Personalkosten sondern zu den Sachkosten. Aber: Menschliche Arbeit zu Sachkosten zu reduzieren, anstatt die Wertschöpfung, Erfindergeist und Begeisterungsfähigkeit zu sehen, ist Ausdruck eines verschobenen Menschenbildes und von Arroganz.

Bei Scheufele ist die Leiharbeit durch unsere Betriebsvereinbarung (siehe Vorderseite) gut geregelt. Warum also diese Aufforderung zur Teilnahme an dieser Protestkundgebung an Euch, die Beschäftigten von Karl Scheufele?

Jeder von uns, unsere Kinder, Verwandte, und Freunde, **ist betroffen**, wenn die

Agentur für Arbeit schon nach kurzer Arbeitslosigkeit zur Arbeitsantritt bei Leiharbeitsfirmen auffordert – Arbeitslosengeldkürzungen im Verweigerungsfall sind die Folge.

Jeder von uns, unsere Kinder, Verwandte, und Freunde, **ist betroffen**, wenn Belegschaften durch Absenkung der betrieblichen Entgeltlinien unter Druck gesetzt werden.

Jeder von uns, unsere Kinder, Verwandte, und Freunde, **ist betroffen**, wenn die Zukunft wegen kurzfristiger Leiharbeit – die Mehrheit der LA-Beschäftigten ist unter drei Monaten beschäftigt – nicht mehr planbar ist

Jeder von uns, unsere Kinder, Verwandte, und Freunde **ist betroffen**, wenn die Sozialkassen ausgeräubert werden, weil Löhne nicht mehr zum Leben reichen: Der Bund zahlt jährl. 11 Milliarden Euro an „Aufstocker“ aus den Sozialkassen und nimmt weniger an Beiträgen für die Sozialversicherung ein. Steueraufzahlungen sind die Folge !

Jeder von uns hat jetzt die Möglichkeit durch eine **Verschiebung der Mittagspause** an dieser Art der Lobbyarbeit teilzunehmen. Die gewählten Politiker müssen verstehen, was das Volk will, und dass wir die Zusammenhänge verstehen.

Du bist gefragt – Zeige Deinen Willen !

Alle Betroffenen danken es Dir !
Der Betriebsrat



Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

Darf der Chef schnüffeln?

RECHT SO Büro, Schreibtisch, Kleiderspind: Das alles stellt der Arbeitgeber zur Verfügung. Aber darf er deswegen einfach mal die in die Schubladen gucken? Verletzt er die Persönlichkeitsrechte, wenn er ungefragt darin rumwühlt?



Das Persönlichkeitsrecht des Menschen gehört zu den höchsten Schutzgütern, die wir kennen. Es ist nicht nur vom Grundgesetz geschützt, sondern wirkt auch zwischen den Bürgern. Etwas im Falle von sexueller Belästigung oder bei Mobbing am Arbeitsplatz. Hiergegen muss der Arbeitgeber sogar aktiv einschreiten, um diese Verletzung des Persönlichkeitsrechts zu unterbinden. Chefs, die keine Maßnahmen ergreifen, machen sich schadensersatzpflichtig.

Er selber darf natürlich auch nicht in das Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer eingreifen. Der Beschäftigte befindet sich während der Arbeit im geschützten Bereich des Arbeitgebers. Der Grund: Es handelt sich um dessen Eigentum und er übt am Arbeitsplatz sein Hausrecht aus. Als Arbeitnehmer «verkauft» man zwar seine Arbeitskraft, nicht aber seine Grundrechte. Problematisch wird es deshalb immer dann, wenn sich der Arbeitgeber beim Eingriff in das Persönlichkeitsrecht auf den Schutz seiner eigenen Rechte berufen kann. Erwa beim Auspionieren der Privatsphäre, wenn der Chef

den Verdacht hat, dass man sich vertragswidrig verhält oder Rechtsgüter des Arbeitgebers verletzt. Kommt es zum Konflikt, müssen deshalb die Interessen beider Seiten gegeneinander abgewogen werden. Das heißt: Auf bloßen Verdacht hin darf der Chef nicht in privaten Angelegenheiten seiner Beschäftigten herumschnüffeln. Doch am Arbeitsplatz ist grundsätzlich nichts privat. Das gilt sowohl für Schreibtisch und Computer als auch für Werkzeug. Alles gehört dem Arbeitgeber. Dieser hat aber grundsätzlich eine Obhut- und

Verwahrungspflicht für alle persönliche Gegenstände des Arbeitnehmers, die für diesen notwendig und unentbehrlich sind und deshalb mit in den Betrieb bringt. Dazu zählen etwa Geld, Ausweis, Haus Schlüssel und die Straßenkleidung. Auch wer während der Arbeit Dienst- oder Schutzkleidung tragen muss, hat Anspruch auf einen eigenen abschließbaren Spind. Diesen darf man ohne Erlaubnis des Beschäftigten keinesfalls öffnen, es sei denn es gibt einen konkreten Hinweis auf schwerste Verfehlungen.

WISSEN

Rechte und Pflichten
Bewerbungsgespräch, Probezeit, Personalakte:
Was darf der Chef, was darf er nicht? Und welche Rechte hat der Beschäftigte? Die Rubrik »Recht so« beantwortet die wichtigsten Fragen für den Arbeitsalltag. Im Mitgliederbereich des IG Metall-Internets stehen alle Texte noch mal zum Nachlesen: www.igmetall.de/rechtso

Filmen verboten. Auch darf keine Videokamera aufgestellt werden, die Beschäftigte während der Arbeit aufzeichnet. Und zwar selbst dann nicht, wenn diese tatsächlich keine Bilder macht. Allein der Druck, den eine solche Kamera auslöst (weil eine Aufzeichnung jederzeit möglich wäre) greift in das Persönlichkeitsrecht ein. Will der Arbeitgeber seine Beschäftigten im Betrieb filmen, ist das nur mit deren Einverständnis erlaubt. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser zustimmen. Fehlen diese, drohen hohe Schadensersatzansprüche. »

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Ulf Hartmann

**Auszüge
aus der
monatlichen
IG-Metall-
zeitschrift
für den
Betriebsrats-
aushang**

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele



**LOGO
für die
Betriebs-
rats-
arbeit**

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele



1.1.

Mitarbeiterumfrage der Kalenderwoche 11 / 2011 zur Zufriedenheit mit der Betriebsratsarbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Inzwischen sind 24 rote Karten sowie 16 grüne Karten an unserer Pinnwand befestigt und uns jederzeit bei unserer Arbeit gegenwärtig. Noch bis zum 15. April 2011 habt Ihr die Möglichkeit, auf diese Weise zu sagen: „was positiv“ und „was negativ“

zur Betriebsratsarbeit bei der Karl Scheufele GmbH & Co KG anzumerken ist. Wir freuen uns, dass inzwischen auch viele mündliche Bemerkungen bei uns angekommen sind. Dies gibt uns die Möglichkeit, gleich und sofort zu entschuldigen, zu erklären, zurechtzurücken, zu begründen oder uns im Lob zu sonnen.

Selbstverständlich ist uns diese Möglichkeit besonders wertvoll! Nirgends kann punktgenauer von uns reagiert werden, als bei einer direkten Konfrontation mit positiven oder negativen Punkten.

Steck den Kopf nicht in den Sand – mach mit!



Sozialwahl 2011 Mitwählen, mitgestalten!

Über die Selbstverwaltung können Versicherte direkten Einfluss auf ihre Krankenkasse. Wer mitwählt, kann auch mitbestimmen.

2.2.

Endlich vervollständigt sich die Abteilungsleitermannschaft

Wir begrüßen den lange und sehnlich erwarteten Abteilungsleiter der Goldschmiede, **Herrn Frank Gehring**. Wir wünschen uns, im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen, einen fairen und offenen Umgang, eine gute Zusammenarbeit, gerechte und sachliche Lösungen von, sowohl geschäftlich, wie persönlich gelagerten Problemen!

Und nun ein paar Informationen zur anstehenden Sozialwahl – Die Parteien sind für den Inhalt ihrer Werbung selbst verantwortlich!

Die Sozialwahl 2011 MITBESTIMMEN! IG METALL WÄHLEN!

Am 1. Juni 2011 wird wieder gewählt. Alle sechs Jahre entscheiden Sie als Versicherte der Sozialversicherung über Ihre Interessen in der Selbstverwaltung der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung.

Die Selbstversicherungsgruppen, die wichtigsten Teilbereiche des Versicherungstrages, werden von Ihnen gewählt. Dieses Erweitern (oder die Kontrolle der Demokratie) in der Sozialversicherung.

Die IG Metall tritt zur Sozialwahl 2011 an, um für eine wirksame Mitbestimmung der Sozialpartner zu arbeiten.

Dabei steht vor allem die Frage der sozialen Gerechtigkeit im Vordergrund: Kapitalgehaltem, Zusatzbeiträge und das „Zufahren“ von Arbeitslosenbeiträgen können wir erreichen, indem wir die Sperrklausel aufheben. Die Versicherten müssen befähigt werden, dafür stehen die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall.

Gerechte Verteilung der Kosten, persönliche Beratung und Nähe zu den Versicherten, qualitativer Hochwertigkeit und bestmöglicher Gesundheitszustand, gute und sichere Arbeitsplätze, unbedingter Arbeitsschutz und bedarfsgerechte Ruhe-Maßnahmen. Bei allem, was wir in dem Versichertenparlament für Sie durchsetzen – für uns stehen immer die Interessen aller Versicherten im Mittelpunkt.

Deshalb: IG Metall wählen!

Sozialwahl 2011 IG Metall

Mitbestimmen!

Solidarität wählen. Gute Leistungen, gerecht finanziert.

Mitentscheiden – bei Gesundheit, Rente und Arbeitsschutz

Alle Versicherten leisten einen Beitrag für Metall in die Kassen ein. Jeder versichert an eine gute Leistungsgemeinschaft. Die IG Metall setzt sich für die Interessen aller Versicherten ein. Die IG Metall ist die einzige Gewerkschaft, die durch ihre Stärke Gesundheit, die durch keine Partei zu erreichen ist, und Arbeitsschutz zu gewährleisten. Die IG Metall ist die einzige Gewerkschaft, die durch ihre Stärke die Interessen aller Versicherten zu vertreten.

Wir sind 1.800.000 Versicherten und Partner der IG Metall engagieren sich für die besten Leistungen, immer mehr eine starke Gewerkschaft, die durch keine Partei zu erreichen ist, und Arbeitsschutz zu gewährleisten. Die IG Metall ist die einzige Gewerkschaft, die durch ihre Stärke die Interessen aller Versicherten zu vertreten.

Solidarität kann man wählen! Wähle IG Metall

www.igmetall.de/sozialwahl2011

Wie funktioniert die Sozialwahl?

Bequem per Post. Um die Versichertenparlamente zu wählen, muss man kein Wahllokal aufsuchen. Nachdem die Wahlunterlagen per Post gekommen sind, machen die Wählerinnen und Wähler einfach ein Kreuz auf dem Stimmzettel und stecken ihn in den frankierten Rückumschlag, der in den Wahlunterlagen dabei ist.

Alle Versicherten dürfen wählen. An der Sozialwahl können alle Versicherten über 16 Jahre teilnehmen – ganz egal, welche Staatsangehörigkeit sie besitzen, ob sie Arbeit haben oder nicht. Ausgenommen sind nur mitversicherte Familienmitglieder und Beziehinnen und Bezieher von ausschließlich Hinterbliebenenrenten.

3.3.

Schon heute möchten wir Euch/Ihnen den Termin unserer nächsten **Betriebsversammlung 2 / 2011** mitteilen: Mit der heutigen Betriebsratssitzung wurde dieser Termin auf **Dienstag den 24. Mai 2011** festgelegt. Klar ist heute schon, dass wir über die Abfrageaktion berichten werden!

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

The screenshot shows the Chopard Germany Intranet website. The header features the Chopard logo and the text 'Intranet in Deutschland'. A navigation menu on the left includes 'Suchwort', 'Suchen', 'Intranet - Startseite', 'Chopard Links', 'Dokumente', 'Mitteilungen Allgemein', 'Mitteilungen EDV', 'Mitteilungen Geschäftsleitung', 'Schulungen', 'Betriebsrat Karl Scheufele', and 'Login Abteilungen'. The main content area is divided into sections: 'letzte Änderungen' (last changes) with a table of updates from 2010, 'Schnelle Zugriffe' (quick access), and 'Telefonverzeichnis' (phone directory). There are also buttons for 'Boutique Manager', 'Alliris Ticket System', and 'Ascom Piepserruf'. A red warning icon indicates 'Aktuelle EDV-Störungen' (current IT outages). The footer shows the last update on 22.12.2010.

Datum	Titel
22.12.2010	Keine neue Lohnsteuerkarte für 2011
29.11.2010	Betriebsvereinbarung KS Urlaub 2011
10.09.2010	Neue Parfümpreisliste mit Bestellschein
10.02.2010	Meldeformular Elektrogeräte Firmeneigentum / Privateigentum

Ort	Telefonliste
Birkenfeld	Telefonliste KS Telefonliste CD Telefonliste K&S
Weltweit	Telefonliste Chopard

**Nutzung
der
betrieblich
verfügbaren
Medien**

**Intranet-
Plattform
für den
Betriebsrat**

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

The screenshot shows a web browser window displaying the Chopard Germany Intranet. The page title is "Gesichter des Betriebsrates / Ausschüsse: Aufgaben und Besetzung". The page is organized into a grid with three columns of member portraits and their respective roles and responsibilities.

Suchwort:

Intranet - Startseite
Chopard Links
Dokumente
Mitteilungen Allgemein
Mitteilungen EDV
Mitteilungen Geschäftsleitung
Schulungen
Betriebsrat Karl Scheufele
Betriebsratssitzung
Betriebsvereinbarungen
Interessantes

Login Abteilungen

Sie sind angemeldet als: Betriebsrat

Chopard in Deutschland Intranet [Sitemap](#) [Kontakt](#) [Bearbeiten](#)

Gesichter des Betriebsrates / Ausschüsse: Aufgaben und Besetzung

Name	Rolle	Aufgaben und Besetzung
 Jürgen König Betriebsratsvorsitzender	Vorsitzender / Stellvertreter Jürgen König / Timo Jung	Der Vorsitzende oder sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse in Verhandlungen im Betrieb und externen Stellen gegenüber. Zur Entgegennahme von Erklärungen dem Betriebsrat gegenüber sind der Vorsitzende und sein Stellvertreter berechtigt.
 Timo Jung, stellv. Betriebsratsvorsitzender	Betriebsausschuss Oliver Lukaschek, Heinrich Funk, Anja Hafner, Jürgen König, Timo Jung	Der Betriebsausschuss führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann dem Betriebsausschuss mit der Mehrheit seiner Stimmen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen, dies gilt nicht für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen.
 Oliver Lukaschek, Betriebsratsmitglied	Wirtschaftsausschuss Jürgen König, Timo Jung, Oliver Lukaschek, Geneva Wakayama, Alexander Don	Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten. Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden.
	Personalausschuss Jürgen König, Timo Jung, Heiko Dannwolf, Heinrich Funk, Ramona Kaller, Anja Hafner, Ute Klee	Die Hauptaufgabe des Personalausschusses besteht in Vorarbeiten für den Betriebsrat in Fragen von Qualifizierung, Personalentwicklung, Eingruppierung, Versetzungen, Arbeitszeit, Altersteilzeit. Der Personalausschuss bearbeitet ebenfalls Fragen, welche sich mit der Entgeltfindung, z. B. im Akkord, oder mit Arbeitsplänen befassen.
	Arbeits sicherheitsausschuss Heiko Dannwolf, Oliver Lukaschek, Heinrich Funk	Der Arbeitssicherheitsausschuss arbeitet für den Betriebsrat im Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) aktiv.

letzte Änderung: 17.11.2010

Windows taskbar: Start, Posteingang - Microsoft..., G:\Gesprächsnotizen, Microsoft Powerpoint - [...], Chopard Germany Inf..., Lokales Intranet, 100%, 19:37

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

The screenshot shows a Windows Internet Explorer browser window displaying the Chopard Germany Intranet. The address bar shows the URL <http://ipf-intranet/index.php?id=224>. The page header includes the Chopard logo, the text "in Deutschland", and "Intranet". A user is logged in as "Betreiberral".

Search bar: Suchwort: Suchen

Navigation links: Intranet - Startseite, Chopard Links, Dokumente, Mitteilungen Allgemein, Mitteilungen EDV, Mitteilungen Geschäftsleitung, Schulungen, Betriebsrat Karl Scheufele, Betriebsratsitzung, Betriebsvereinbarungen, Interessantes.

Login Abteilungen

Document list:

- Arbeitsschutzmassnahmen-Grundsätze.pdf
- Arbeitszeit.pdf
- Arbeitszeit-Tabelle.pdf
- Betriebsurlaub_mit_Planungsformular_2011.pdf
- Fertigungszeiterfassung.pdf
- Gefährdungsbeurteilung.pdf
- Gefährdungsbeurteilung_Anlage_1.pdf
- Gefährdungsbeurteilung_Anlage_2_Fragebogen_psych_Def.pdf
- Leharbeit.pdf
- Leistungszulage_15.05.2009.pdf
- Leistungszulage-Beurteilungsfehler.pdf
- Pausen-Regelung.pdf
- Winterdienst_seit_dem_31.10.2006.pdf
- Zeiterfassung-Zutrittskontrolle.pdf

Footer: letzte Änderung 24.01.2011

Taskbar: Start, Posteingang - Microsoft..., G:\Aushänge\2011, Microsoft PowerPoint - [...], Chopard Germany Inf..., Lokales Intranet, 100%, 15:46

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

The image shows a screenshot of a Windows Internet Explorer browser displaying the Chopard Germany Info Web intranet. The browser address bar shows the URL <http://ipf-intranet/index.php?id=250>. The intranet header features the Chopard logo and the text "Chopard in Deutschland Intranet". A navigation menu on the left includes links for "Suchwort", "Suchen!", "Intranet - Startseite", "Chopard Links", "Dokumente", "Mitteilungen Allgemein", "Mitteilungen EDV", "Mitteilungen Geschäftsleitung", "Schulungen", "Betriebsrat Karl Scheufele", "Betriebsratsitzung", "Betriebsvereinbarungen", "Tarifverträge Edelmetall", and "Interessantes". A "Login Abteilungen" section lists "Arbeitspläne Produktion".

Overlaid on the intranet is a Microsoft Outlook email window. The email header shows it was sent on Friday, 16.12.2011 at 13:45. The sender is "Alle User Karl Scheufele" and the subject is "Neues von der Betriebsratsitzung 13. Dez. 2011". The email body contains the following text:

Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

anbei erhalten Sie den Link zum neuen Aushang von der Betriebsratsitzung am 13.12.2011:

[Chopard Germany Info Web \ Betriebsrat \ Betriebsratsitzung](#)

Rechtlich verbindlichen Anspruch auf tarifliche Leistungen, wie z. B. Bezahlung von tariflichem Weihnachtsgeld sichern Sie sich durch die Mitgliedschaft in der IG-Metall.

Diese bietet für 1% Ihres monatlichen Bruttoentgeltes erstaunliche Leistungen, die alles Andere als selbstverständlich sind.

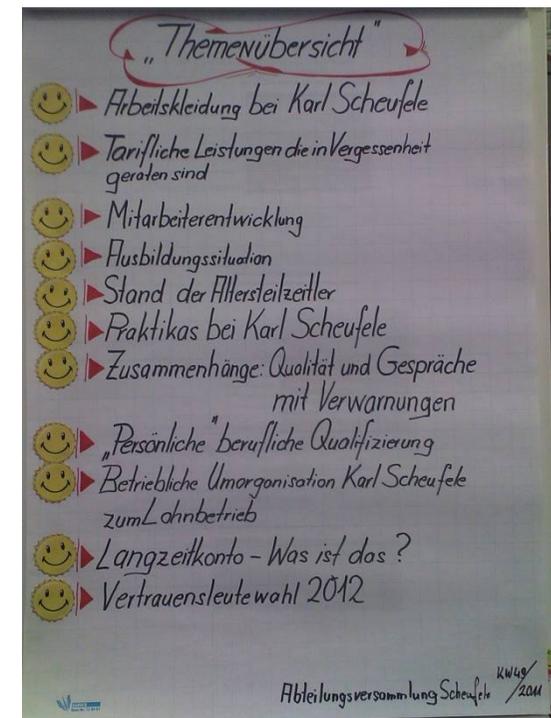
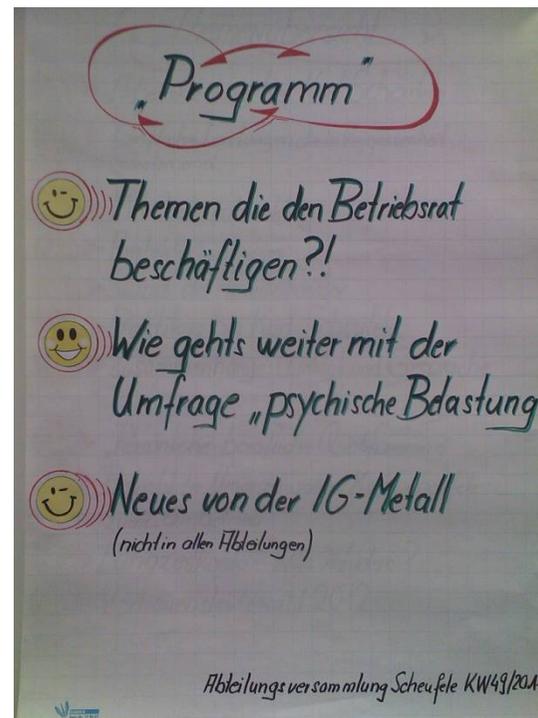
Mit freundlichen Grüßen,
Timo Jung

Chopard
PASSION FOR EXCELLENCE
SINCE 1858

Karl Scheufele GmbH & Co KG
Geschäftsbereich
Pferdemarkstraße 18, D-716217 Biberach / Germany
Tel: +49 7231 489 - 8264, Fax: +49 7231 489 - 8261
e-Mail: betriebsrat@chopard.de - www.chopard.com

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

Abteilungsversammlung kontra Betriebsversammlung



Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

**Weitere Gedanken des „Karl Scheufele“
Betriebsrats zur „Öffentlichkeitsarbeit“!**

Betriebsblogs im Internet

Zum Beispiel

www.weltbild-verdi.blogspot.com

www.hugendubel-verdi.de

www.dehner-verdi.blogspot.com

www.obi-verdi.blogspot.com

www.blb-verdi.blogspot.com

www.edeka-nst-verdi.blogspot.com

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

Weitere Gedanken des „Karl Scheufele“ Betriebsrats zur „Öffentlichkeitsarbeit“!

Betriebsblogs im Internet

Zum Beispiel
www.weltbild-verdi.blogspot.com
www.hugendubel-verdi.de
www.hugendubel-verdi.blogspot.com
www.dehner-verdi.blogspot.com
www.obj-verdi.blogspot.com
www.blb-verdi.blogspot.com
www.edeka-nst-verdi.blogspot.com

The screenshot shows a web browser window displaying the 'OBI - ver.di Infoblog'. The page has a blue header with the title 'OBI - ver.di Infoblog' and a subtitle: 'Informationen zu aktuellen Themen im Unternehmen • Tipps für Mitarbeiter und Plattform zum Austausch für Kolleginnen und Kollegen'. Below the header is a navigation menu with links like 'Startseite', 'Rechtliche Hinweise', 'Blogregeln', etc. The main content area features a large orange banner with the text 'Mindestens an zwei Samstagen im Monat ?Frei?'. The article title is 'Regionale Änderungen zum Ladenöffnungsgesetz' dated 2. Januar 2012. A weather widget for 'Wernsdorfen' is visible on the left side of the page.

Öffentlichkeitsarbeit Fa. Scheufele

Weitere Gedanken des „Karl Scheufele“ Betriebsrats zur „Öffentlichkeitsarbeit“! **Betriebsblogs im Internet**

Zum Beispiel
www.weltbild-verdi.blogspot.com
www.hugendubel-verdi.de
www.dehner-verdi.blogspot.com
www.obj-verdi.blogspot.com
www.blb-verdi.blogspot.com
www.edeka-nst-verdi.blogspot.com

EDEKA Nordbayern Verdi Infoblog - NEWS - Windows Internet Explorer

http://www.edeka-nst-verdi.blogspot.com/search/label/EDEKANER%20-%20NEWS

EDEKA Nordbayern Verdi Infoblog: EDEKANER - NEWS

EDEKA Nordbayern Verdi Infoblog

In diesem Blog informiert die Gewerkschaft ver.di über die Firma EDEKA Handelsgesellschaft Nordbayern-Sachsen-Thüringen mbH. So schaut es in der EDEKA Nordbayern wirklich aus!

Suchen powered by Google

SEITEN

- Startseite
- Haustarifkommission
- Wirtschaftspolitik aktuell
- Impressum
- GBR-Infoseite zu Berbersdorf
- News der Redaktionspolizei
- Die Meckerecke

BLOG-REGELN

Das Blog stellt eine Plattform zur freien und auch kritischen Diskussion dar. Meinungen sind erwünscht, dies gilt auch für kritische Beiträge, welche mit klaren Argumenten begründet sein sollten. Bitte unterstützt dieses Ziel mit fairen und sachlichen Diskussionen

LABELS

- Allgemein (5)
- Ausbildung (1)
- Berbersdorf (6)
- Edeka NST-TV (3)
- EDEKANER - NEWS (1)

Posts mit dem Label EDEKANER - NEWS werden angezeigt. Alle Posts anzeigen

MONTAG, 2. JANUAR 2012

Dies und Das

Es brennt nein, es hat gebrannt und zwar am Lagerstandort Gochsheim 2 Lkw's sind dem Feuer zum Opfer gefallen. Die Brandursache ist weiter unklar. Wir hoffen nicht, dass ein Feuerteufel dahintersteckt.

Hinter vorgehaltener Hand wird gemunkelt, dass Edeka NST bald wieder einen Betriebsleiter eines Lagerstandortes verabschiedet.... **keine Panik**, er möchte nur das **wohlverdiente** Babyjahr mit nutzen. Glückwunsch seitens der Redaktion für so viel Engagement von Edeka bei der Vereinbarkeit "**Betriebsleiter und Familie**".



Es gibt einen neuen Slogan bei Edeka NST der da lautet, "**Die Führungsriege wird mitgenommen, auf die Anderen kann man verzichten.**" Vielleicht hat der Erfinder dieses Slogans den Mumm, dies seinen Mitarbeitern auf der nächsten Betriebsversammlung selbst zu erläutern.

Wie der Redaktion aus sicheren Quellen übermittelt wurde, werden den Mitarbeitern in Rottendorf und Würzburg **keine Überstundenzuschläge bezahlt**. Na, na, na... wer wird denn so dreist sein?

Der Betriebsleiter - Weihnachtsmann war da und hat der Führungsriege Geschenke

Verteidigung – Sicherheit – Transport – Luft- und Raumfahrt



Öffentlichkeitsarbeit bei Thales

Berichte im Intranet auf der BR-Seite

Sicherheit braucht starke Partner.

Betriebsversammlungstermine 2012

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**für 2012 wurden mit der Geschäftsleitung nachfolgende BV-Termine
abgesprochen:**

00. März 2012

00. Juni 2012

00. September 2012 und

00. Dezember 2012

**Mit diesen feststehenden Terminen kann man sich bei seinen
Terminplanungen auf die Betriebsversammlungen einrichten.
vom Betriebsrat, den 09.01.2012 | 07:58**

Aus der letzten Betriebsratssitzung am 00.00.0000

Bei einem Gesprächstermin mit dem Betriebsrat am 00.00.0000 wurde der Fragenkatalog zum Projekt XXXXX von der Geschäftsleitung nicht ausreichend beantwortet.

Bei diesem Gespräch wurde dem Betriebsrat die Beantwortung der offenen Fragen detailliert und zeitnah zugesichert.

Ziel sei die XXXXXXXXX mit der Beantwortung der Fragen für den Betriebsrat / Belegschaft transparent und nachvollziehbar zu machen.

Die Antworten und die Daten zu den Fragen sollten der Geschäftsleitung vollständig vorliegen, schließlich wurde die XXXXXXXXX auf Basis und nach Auswertung der geforderten Daten getroffen.

Die vom Betriebsrat geforderte Beantwortung bis zum 00.00.0000 blieb ohne Antwort.

Daher wurde heute mit einem Hausbrief an die Geschäftsleitung, eine letzte Frist zur Beantwortung bis 00.00.0000 gewährt.

vom Betriebsrat, den 00.00.0000 | 00:00

Überschrift zum Thema

Nach einem ersten, konstruktiven Gespräch zur Erstellung einer „Roadmap“ zur Anpassung der Betriebsvereinbarung zur XXXXXXXX zwischen Betriebsrat und Personalleitung wurde uns mitgeteilt, dass der für die Monate XXX 0000 bis XXXX 0000 gegebenenfalls angefallene Differenzbetrag mit der Abrechnung im XXXXXX 0000 ausbezahlt wird. Ab XXXX 0000 wird die in 0000 festgelegte XXXXXXXXXXXXX weitergeführt.

Für Mitarbeiter in deren Bereich die XXXXXXXXXXXXX noch nicht durchgeführt wurde, muss diese bis zum 00.00.0000 abgeschlossen sein. Diesen Mitarbeitern wird die Unverfallbarkeit der ggf. fälligen Differenzbeträge ab 00.0000 ebenfalls zugesichert.

vom Betriebsrat, den 00.00.0000 | 00:00

**Herzliche Einladung,
an alle IG Metall Mitglieder und interessierte Beschäftigte zur
Fachtagung am 07. Februar 2012 im CCP...**

[Einladung IGM.PDF](#)

vom Betriebsrat, den 12.01.2012 | 16:07

> **Weihnachtsgrüße**

[Weihnachtsgrüsse.pdf](#)

> von Betriebsrat, den 15.12.2011 | 15:09

> -----

> **0. Betriebsversammlung 0000**

> Am Dienstag, den 0. XXXXX 0000 08:30 Uhr

> Fragen für die Betriebsversammlung an Betriebsrat und Geschäftsleitung können bis zum 00.00.0000, 12.00 Uhr bei XXXX XXXXX per e-mail (xxx.xxxx@xxxx.com) oder Brief (XXXX, XX/000) eingereicht werden. Später eingereichte Fragen müssen auf die nächste Betriebsversammlung verschoben werden.

>

[EinlaBV0 00-00.pdf](#)

> vom Betriebsrat, den 00.00.0000 | 07:58

> -----

> **Betriebsversammlung XXXXXX 0000**

> Anbei die Zusammenfassung des Betriebsratsberichtes

[Bericht 0000-00-00.pdf](#)

> von Betriebsrat, den 00.00.0000 | 12:21

Veröffentlichung einzener Presseberichte

Auszüge aus Presseberichten zum Thales-Standort Pforzheim *Ludwigsburger Kreiszeitung vom 28.10.2011*

Für die meisten Beschäftigten verlängere sich allerdings der Weg zur Arbeit durch die Verlagerung nicht oder nur minimal, meinte der [Thales] Unternehmenssprecher.

Damit der neue Gebäudekomplex mit 51 500 Quadratmetern Nutzfläche wie geplant in knapp drei Jahren bezugsfertig ist, ist Eile geboten. **Die Stadt Ditzingen will deshalb die erforderlichen planungsrechtlichen Verfahren noch im November auf den Weg bringen. Parallel dazu liefen die Verhandlungen mit den Eigentümern der landwirtschaftlichen Grundstücke, sagte [der Ditzinger] Stadtsprecher Guido Braun.**

Pforzheimer Zeitung vom 28.10.11

Bei der Standortabwägung seien die Karten nicht fair verteilt gewesen. Die Wirtschaftsförderung habe der Konzernleitung weit reichende Unterstützung angeboten. Sowohl leer stehende Gewerbeimmobilien im Stadtgebiet **als auch ein Grundstück für einen großflächigen Neubau im neuen Pforzheimer Gewerbegebiet Buchbusch samt der Vermittlung eines Investors wurden Thales offeriert. Darauf gab es keine Reaktion.**

Die Stadt Pforzheim habe sich weit über das normale Maß hinaus engagiert, um den Standort zu erhalten. Von der Vermittlung eines neuen Firmengeländes bis hin zur Hilfe bei der Investorensuche. Indes: Die Rückmeldung ging gegen Null.

Stuttgarter Zeitung - Stadtausgabe vom 28.10.2011

Noch ist das Gelände allerdings Ackerland und gehört nicht der Stadt.

Die Stadt will die benötigten Grundstücke so schnell wie möglich kaufen und am 15. November im Gemeinderat den Flächennutzungs- und den Bebauungsplan ändern, damit das Areal als Gewerbefläche genutzt werden kann

Pforzheimer Zeitung vom 04.11.2011

Der Vermieter (ein nicht benannter Investor) habe nichts in das marode erscheinende Gebäude an der Ostendstraße investiert. Ohnehin, sagte der Deutschland-Chef des Konzerns, sei der Mietvertrag nach 2014 nicht mehr verlängert worden. Wir mussten eine Alternative suchen. Pforzheim sei bei acht Varianten längere Zeit in der Auswahl gewesen. Aber es war für uns nicht die beste Lösung.

Harter Tobak für die Goldstadt: **Wir haben keinen Investor gefunden, der das Risiko auf sich genommen hätte, in Pforzheim ein Gebäude zu erstellen,** sagt Thales-Deutschland-Chef Peter Obermark im PZ-Gespräch.

Zwar korrigierte Obermark seine Aussage, wonach er keinen Investor gefunden habe. Thales habe zwar ein Angebot bekommen, aber der Risikoaufschlag für den Standort Pforzheim sei nicht akzeptabel gewesen. Die Preise lagen höher als in Stuttgart. Der potenzielle Bauherr habe einen ungewöhnlich langen Mietvertrag von 20 Jahren und 15 Euro pro Quadratmeter verlangt. Obermark: Das habe ich abgelehnt. In Ditzingen, wo der Konzern nach 2014 drei Standorte konzentrieren will, gehe es um 15 Jahre Mietdauer und einen geringeren Mietzins.

[Anderntags wurde die Antwort von Oberbürgermeister Gert Hager veröffentlicht. Darin sagte er unter anderem:]

Pforzheimer Zeitung vom 05.11.2011

Wir haben Thales sechs bis sieben Investoren und Objektentwickler genannt. Allerdings habe man allen Interessenten [Seitens Thales] viel zu kurze Fristen eingeräumt, um entsprechende Planungen vorzulegen.

Ähnlicher Ärger zum Thales-Statement über das Gewerbegebiet Buchbusch. **Die Stadt habe dem Konzern auf dem entstehenden Gewerbegebiet nordöstlich der Autobahn [-Anschluss-Stelle] Nord entsprechende Flächen angeboten. Thales habe dies mit dem Hinweis abgelehnt, dass in Buchbusch noch nichts zu bauen wäre. Das stimmt nicht Buchbusch wäre sofort bebaubar.**

Pforzheimer Zeitung vom 21.10.11

Der Betriebsrat hatte gestern zu einer Informationsveranstaltung am Werkstor eingeladen, um noch einmal ein klares Zeichen zu setzen. Vorsitzender Armin Burger erläuterte, welchen Stellenwert Thales (vormals SEL/Alcatel) durch seine Historie für die Stadt und die gesamte Region hat. **von Betriebsrat, den 16.11.2011 | 14:36**

Infos zur anstehenden Ferienzeit und zur Freizeitnahme Gleitzeit bedeutet gleitende Arbeitszeit – variabler Arbeitsbeginn bzw. – ende außerhalb der Kernarbeitszeit!

Die Gleitzeit jedes Mitarbeiters dient dazu, die persönliche Arbeitszeit innerhalb der gültigen Bedingungen zu gestalten.

Dies bedeutet definitiv nicht einen zeitlichen Mehraufwand zur Bewältigung der Arbeit mit Gleitzeitaufbau zu bewerkstelligen!

Sollte zeitlicher Mehraufwand notwendig sein, ist über das entsprechende Formular Mehrarbeit (mit entsprechender Vergütung) zu beantragen. Die geleistete Mehrarbeit kann natürlich auch mit Freizeit durch Mehrarbeit abgegolten werden. Dies sollte jedoch Zeitnah (lt. Tarifrecht innerhalb von 6 Monaten) und in Absprache mit dem disziplinarischen Vorgesetzten erfolgen.

Ausstempeln und anschließend an den Arbeitsplatz zurückkehren um „wichtige“ Arbeiten zu beenden ist absolut unzulässig und muss unterlassen werden! Der Mitarbeiter, sein Vorgesetzter und die Geschäftsleitung befinden sich mit solchen Aktionen rechtlich auf sehr dünnem Eis.

Nach dem Ausstempeln ist ein Aufenthalt auf dem Betriebsgelände nicht mehr zulässig. Es besteht z.B. bei einem Wegeunfall kein Versicherungsschutz mehr, der Ansonsten durch die Berufsgenossenschaft gegeben ist.

Keine Regel ohne Ausnahme: Bei betrieblichen Veranstaltungen mit „Ausstempel-Anweisung“ (Sprachkurs u. ä.) gilt dies nicht.

Der Betriebsrat kann für die Kollegen nur dann tätig werden, wenn sich die Mitarbeiter an den Betriebsrat wenden.

Da wir unmittelbar vor Beginn der Urlaubssaison stehen, auch noch eine kurze Anmerkung zum Thema Urlaub.

Im Thales-Zeiterfassungssystem wird das Kürzel E für Urlaub verwendet. Dieses E steht für Erholungsurlaub, und zur Erholung sollte diese Zeit auch genutzt werden, ganz im Sinne der Firma und des Mitarbeiters. – Schöne und vor allem erholsame Ferien.

**Sollten bei der Urlaubsnahme Schwierigkeiten auftreten, kann der Betriebsrat ebenfalls nur tätig werden bei entsprechender Miteinbeziehung durch den/die betroffenen Mitarbeiter.
vom Betriebsrat, den 00.00.0000 | 10:09**

Betriebsverfassungsgesetz § 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.

Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

- 1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,**
 - 2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,**
 - 3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,**
 - 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,**
 - 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.**
- vom Betriebsrat, den 00.00.0000 | 16:03**