

Juli 2011

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 63 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 8

Wie findest Du die
metallzeitung?

ARBEIT SEITE 14

Arbeiten: Immer
mehr, immer flexibler

LEBEN SEITE 23

Streik bei KBA –
Eine Kollegin erzählt

BEZIRK SEITE 28

AUTO IM UMBRUCH

Laden statt zapfen



Aktuell

Deine Meinung ist gefragt: Was erwartest Du von der metallzeitung? Welche Themen interessieren Dich? Was könnte die Redaktion besser machen? Mach mit bei der Lesenumfrage, es gibt tolle Preise zu gewinnen. **Auf Seite 8 »**

Arbeit

Arbeitszeit am Limit: Nach Krise und Kurzarbeit geht es wieder aufwärts. Doch der Aufschwung geht voll auf die Knochen der Beschäftigten: überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Überstunden. Höchste Zeit, die Arbeitszeit in den Betrieben im Interesse der Beschäftigten anzupacken. **Auf den Seiten 14 bis 15 »**

Titelthema

Mit Strom in die Zukunft: Mobil und trotzdem sauber bleiben? Seit Jahren basteln Entwickler an neuen Antrieben für das Auto. Denn fossile Brennstoffe schaden nicht nur dem Klima. Sie gehen auch zur Neige. Während deutsche Hersteller vor allem am Verbrauch schraubten, setzen Japaner und Chinesen auf Elektroantriebe. Das soll sich ändern: Mit einem Milliardenprogramm will die Politik Deutschland zum Leitanbieter von Elektromobilität machen. Wir werfen einen Blick in die Zukunft. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**



Foto: Frank Rumpenhorst/dpa/pa

Leben

Kampf um ihre Jobs: Sechs Wochen streikten die Beschäftigten des Druckmaschinenherstellers KBA. Die technische Zeichnerin Susanne Schwab gibt einen persönlichen Rückblick. **Auf Seite 22 »**

Chancen

Studiengebühren on top: Bei Sartorius in Göttingen hat die IG Metall einen maßgeschneiderten Tarifvertrag für dual Studierende ausgehandelt. Das Unternehmen zahlt gutes Geld und übernimmt auch noch die Studiengebühren. **Auf Seite 26 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Dettlef Wetzell, Bertin Eichler, **Beauftragter der Herausgeber:** Jan Engelhardt

Anschrift: Redaktion **metallzeitung** Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantwortl. i.S.d.P.)
Chefredakteurin: Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst: Ilka Grobe
Redaktion: Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion: Michael Schinke
Sekretariat: Beate Albrecht, Marion Brunsfeld

www.igmetall.de/metallzeitung

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

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

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Leser-Telefon:

0800-4463825
Montag bis Freitag:
9:00 Uhr bis 16:00 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069-66 93-20 02
E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Leser-Briefe:

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Leserbriefe und Leser-E-Mails abzdrukken.

metallzeitung erscheint monatlich. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier, auf dem die **metallzeitung** gedruckt wird, besteht zu 70 Prozent aus Altpapier und zu 30 Prozent aus FSC- und PEFC-zertifiziertem Holz, das aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und in der Schweiz stammt.



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

Titelfotos: panthermedia.net, Gestaltung: Thomas Pötschick

Unnötigen Verkehr vermeiden

metallzeitung 5 und 6/2011, Neue Wege wagen und keine Tretautos

»Im Artikel von Astrid Ziegler ist vieles angesprochen, was ich auch sehr wichtig finde. Aber ich vermisse ein stärkeres Eingehen auf die Vermeidung unnötigen Verkehrs. Alle Beteiligten sollten viel stärker an Konzepten für weniger Verkehr arbeiten, statt immer nur nach neuen Schrauben zum Festhalten am heutigen Zustand zu suchen. Wir werden in naher Zukunft um eine drastische Änderung unserer Lebensweise sowieso nicht herumkommen, wenn wir überleben wollen. Also, warum nicht schon mal beginnen, solange es noch freiwillig geht.«

Werner Bunte, Blomberg

Der Arbeitgeber muss beweisen

metallzeitung 6/2011, Billig, willig, Praktikant

»(Zu) viele Betriebe beschaffen sich kostenlose Arbeitskräfte, indem sie Praktikanten einstellen. Denen wird bei »Bewährung« eine Übernahme in Aussicht gestellt, die aber vom Arbeitgeber nie ernsthaft erwogen wird. Diesem Verhalten müssen die Gewerkschaften entgegenzutreten. Schließlich werden durch diese weit verbreitete Praxis Arbeitsplätze organisierter Mitglieder gefährdet. Praktikanten, die nicht übernommen werden, sollten für ihre Arbeit nachträglich tariflich entlohnt werden. Schließlich hat sich der Arbeitgeber durch seine falschen Versprechungen bereichert.«

Günter Noetzel, per E-Mail

Die richtige Richtung

metallzeitung 6/2011, Löhne unter Beschuss

»Die Analyse von Martin Allespach im letzten Heft führt in die richtige Richtung. Denn die

FRAGE UND ANTWORT

Immer wieder liest man im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen das Wort »prekär«. Was bedeutet das genau?

Rüdiger Grolle, per Telefon

Antwort der Redaktion:

Berechtigte Frage, denn hier hat sich mal wieder ein Fremdwort in einen Trend eingeschlichen, bei dem es (aus Sicht der Gewerkschaften) besonders wichtig ist, dass alle Menschen ihn verstehen. Also: »Prekär« bedeutet »misslich« oder »schwierig«. Im Duden heißt es dazu noch »etwas ist so beschaffen, dass man nicht weiß, wie man aus einer schwierigen Lage herauskommen soll«. Die Prekarisierung der Arbeit ist entsprechend die Zunahme von solchen Beschäftigungsverhältnissen, die zeitlich begrenzt sind, unsicher sind oder schlecht bezahlt werden. Schlimmstenfalls auch alles zusammen. Und vor allem: Vom Einzelnen schwer zu beeinflussen. Daher taucht das Wort prekär immer wieder in der organisierten Arbeitnehmervertretung auf. ■

postsoziale Marktwirtschaft deutscher Prägung taugt nicht als Zukunftsmodell. Da die Bevorzugung kurzfristiger Arbeitgeberinteressen, wie etwa das Einfrieren von Löhnen, nicht nur Gesellschaften im hohen Tempo spaltet sondern auch gesamtwirtschaftliche Nachteile in sich trägt. Sie haben dazu geführt, dass sich die Bundesrepublik gerade bei jungen Familien zunehmend zu einem Auswanderungsland entwickelt. Und

Kurswechsel für eine ökologische Politik

ARBEIT & UMWELT

Atomunglück in Japan, Klimawandel, Umweltschäden, Kriege um Öl: Unsere Industriegesellschaft muss ökologisch umgebaut werden.

Es gibt keine Alternative. Wir brauchen neue Energiequellen, weg von Atom und hin zu erneuerbaren Energien. Wir brauchen neue Produktionsverfahren und Produkte, die unsere natürlichen Lebensgrundlagen erhalten anstatt sie zu zerstören. Als Industriegewerkschaft sind wir in einer doppelten Verantwortung – gegenüber zukünftigen Generationen und gegenüber den Beschäftigten. Denn Industrieproduktion und industriennahe Dienstleistungen sichern unsere Existenz. Dieser Verantwortung gerecht zu werden, ist für die IG Metall nicht neu. Vor fast 40 Jahren, 1972, haben wir mit einem wegweisenden Kongress in Oberhausen die Fragen der Qualität des Lebens, der Arbeit und die Umweltfrage auf die Tagesordnung gesetzt. Das war ein Meilenstein. Wir knüpfen jetzt an dieser Tradition an.

Aufbruch. IG Metall und Umweltpolitik, das passt hervorragend. In unseren Branchen wird wie in keinem anderen Bereich für nachhaltige Produkte und Innovationen geforscht, getüftelt und produziert. Hier können umweltfreundliche Autos und ressourcenschonende Anlagen hergestellt werden, wir arbeiten mit langlebigen Werkstoffen wie Stahl. Der ökologische Umbau sowie neue und umweltfreundliche Technologien bieten eine Chance für neue Arbeitsplätze. Eine Chance für gute Arbeit und Chancen



Foto: Frank Rumpenhorst

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: »IG Metall und Umweltpolitik: Das passt hervorragend zusammen.«

und Perspektiven für unsere Jugend. Das ist aber kein Selbstläufer. Entscheidend ist, dass in Politik und Wirtschaft jetzt die Weichen richtig gestellt werden. Genauso wie in der Frage von Einkommen und Arbeitszeit werden wir uns in den Betrieben für ökologische Zukunftsinvestitionen mit den Kapitaleignern auseinandersetzen müssen.

Schon heute ringen unsere Betriebsräte um die strategische Ausrichtung des Unternehmens, um Investitionen und sichere Arbeitsplätze. Deswegen brauchen wir für den ökologischen Umbau die Demokratisierung der Wirtschaft und mehr Mitbestimmung für Betriebsräte und Beschäftigte. Das durchzusetzen, ist eine große Herausforderung. Wir haben sie in früheren Zeiten erfolgreich gemeistert. Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, wieder anzupacken. ■

Berthold Huber

Kapital eher in prekäre anstatt in innovative Geschäftsmodelle, auf die es wirklich ankommt, fließt. Weshalb das Wachstum, dessen sich die Bundesregierung rühmt, ziemlich auf Sand aufgebaut ist und die künftige Wettbewerbsfähigkeit nicht unerheblich gefährdet ist.«

Rasmus Ph. Helt, Hamburg

Anständige Löhne anstatt ausufernder Leiharbeit

metallzeitung 6/2011,

Mehr Verständnis für Vereinbarkeit



»Zwanzig Stunden pro Woche Kita, ist gleich fünf Tage à vier Stunden, ist das Kind dort. Es lernt das Leben außerhalb der eigenen gewohnten Familie kennen, lernt das Zusammenleben mit anderen Kindern und Erwachsenen außerhalb der Familie. Toll, dass es diese

Möglichkeiten gibt, weil doch sehr viele Einzelkinder daheim allein nur mit Erwachsenen zusammen sind. Wenn aber die Politiker die erwähnten eigenen Hausaufgaben machen, wird eine dreißig Stunden-Woche oder noch mehr für das Kind daraus. Die gemeinsame Zeit daheim schrumpft, die Mutter, der Vater hat ebenso die verlängerte Zeit auf Arbeit hinter sich. Bitte drängelt die Politiker nicht zur Verlängerung der Kita-Zeiten! Drängelt höchstens zur Verlängerung der möglichen Zeiten, die junge Eltern für ihre Kinder haben dürfen, ohne in wirtschaftliche Schwierigkeiten zu geraten. Anständige Löhne anstelle von ausufernder Leiharbeit sind schon ein Stück auf dem richtigen Weg!«

Peter Kroll, per E-Mail

Frauenfußball

metallzeitung 6/2011,

Frauen bei der Arbeit

»Zum Sprachgebrauch: Selbstverständlich ist Deutschland, da sächlich, Titelverteidiger, jede einzelne der Damen ist jedoch, da weiblich, Titelverteidigerin. War wohl auch nur als Spaß gedacht! Im Übrigen finde ich Frauenfußball wunderbar, da stimmt das Wort ›Spiel‹ noch weitgehend.«

Hans-jörg Weber, per E-Mail

GEWONNEN HABEN

Mai-Rätsel

Lösungswort: Roter Brief

Erster Preis: Uwe Koschenez, Eisenhüttenstadt

Zweiter Preis: Bernd Rohe, Hagen

Dritter Preis: Heike Hiller, Malente

Gewinnspiel: Textmarker »Ozeanfreunde«

Anne Zuleger, Bochum; Markus Reichardt, Erfurt; Volker Groitl, Baden-Baden; Jutta Helmreich, Leinburg; Iram Akram, Hannover; Ursula Semm, Kassel; Diedrich Diekmann, Osteel; Rolf Muche, Villingen-Schwenningen; Ottmar Schlosser, Rechberghausen; Claudia Stalberg, Dinslaken

LAUT UND STARK
für Zukunft und Perspektiven!

Großer Aktionstag

Samstag 1. Oktober 2011 in Köln, LANXESSarena
mit Culcha Candela, Revolverheld, Jennifer Rostock und
Carolin Kebekus. Karten solange der Vorrat reicht.

über

BILD DES MONATS

IG Metall geht steil

»Laut und stark« für Zukunft und Perspektiven. Und für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung. Darum geht es beim Aktionstag der IG Metall-Jugend am 1. Oktober in Köln.

»Ein Drittel der Azubis weiß nicht, wie es nach der Abschlussprüfung weitergeht. Ein weiteres Drittel landet in Befristung oder Leiharbeit«, kritisiert IG Metall-Bundesjugendsekretär Eric Leiderer. »Wir fordern die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung und machen sie zum Thema für die kommende Tarifrunde.«

»Arbeit – sicher und fair« ist das Ziel. So steht es auch in der Charta der IG Metall für die junge Generation, die beim Aktionstag präsentiert wird.

Aktion und Musik. Am 1. Oktober geht es mittags laut und stark in mehreren Demozügen durch die Stadt zum Konzert in der Kölner Lanxess-Arena.

Mit dabei: Culcha Candela (Bild rechts), Revolverheld, Jennifer Rostock, Mono und andere Bands. Außerdem Comedy-Star Carolin Kebekus.

Für zehn Euro seid Ihr dabei, inklusive Anreise. Der Verkauf ist angelaufen. Karten gibt es bei Eurer IG Metall-Verwaltungsstelle solange der Vorrat reicht. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Programm, Vorberichte, Videos und mehr zum Aktionstag:

▶ www.igmetall.de/lautundstark



Foto: Henning Kaiser/dpa/pa



Position behauptet

**SOZIALWAHL
2011**

Fast alle Sozialwahlen sind gelaufen. Die Gewerkschaften sind in den meisten Renten- und Krankenversicherungen weiterhin gut vertreten.

Vor exakt einem Monat gingen die Sozialwahlen zu Ende. Bei Redaktionsschluss der metallzeitung waren noch nicht alle Stimmen ausgezählt. Aber einige Trends zeichnen sich schon ab.

Obwohl die Medien die Sozialwahl pausenlos schlecht geredet haben, ging die Wahlbeteiligung, anders als bei den vorherigen Wahlen, kaum zurück.

Die Gewerkschaften haben ihre Stimmenanteile im Vergleich zur letzten Wahl 2005 gehalten und zum Teil ausgebaut. In den Gremien von Orts-, Betriebs-, Innungs- und Krankenkassen und bei den regionalen Rentenversicherungen stellen sie nach wie vor die große Mehrheit der Versichertenmandate. Hier gab es keine gewerkschaftlichen Listen.

Bei den Ersatzkassen und der Deutschen Rentenversicherung Bund dominieren jedoch wieder die sich »unabhängig« nennenden »Versichertengemeinschaften«, bei denen niemand weiß, welche Interessen eigentlich hinter ihnen stehen. Sie haben zugelegt.

Die IG Metall war mit dem Slogan »Solidarität wählen« angetreten. »Ihre gewählten Vertreter werden sich weiter für gute soziale Leistungen und eine gerechte Finanzierung stark machen«, sagt IG Metall-Sozialwahl-Expertin Angelika Beier. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Wahlergebnisse und weitere Informationen unter:

► www.igmetall.de

→ Suchwort: Sozialwahl

PFLAUME DES MONATS

RWE-Chef Großmann – der Dinosaurier der Atomlobby

Vor einem Jahr hat RWE-Chef Jürgen Großmann noch Händchen mit Merkel gehalten und endlose Atom-Restlaufzeiten erschmust. Jetzt verklagt er sie wegen des Ausstiegs aus dem Ausstieg aus dem Ausstieg auf hunderte Millionen Euro. Er prophezeit verheerende Stromausfälle, explodierende Strompreise, den Exodus der deutschen Industrie, die feindliche Übernahme der deutschen Energie und warnt vor der »Ökodiktatur«. Der Milliardär ist offizieller vom Naturschutzbund gekürter »Umwelt-Dinosaurier 2010«. Das passt. Jetzt poltert der Dino im Porzellanladen. Wer hat den nur hereingelassen? ■

Foto: Lukas Krehbig/dpa/pa

**2,04 Meter Megasievert:
Energieriese Jürgen Großmann**



ZAHLEN UND FAKTEN

750 000

Wind mit Stahl

Von neuen Branchen – wie Erneuerbare Energien – profitieren auch die »alten«: So brauchen die Hersteller von Windrädern zurzeit pro Jahr 750 000 Tonnen Stahl. In Solaranlagen werden 135 000 Tonnen Aluminium verarbeitet. Allerdings ist das Herstellen von Stahl und Aluminium auch selbst sehr »energieintensiv«.

200

Staat ohne Milliarden

200 Milliarden Euro Zusatzeinnahmen pro Jahr brächte eine Finanztransaktionssteuer den EU-Ländern, schätzt die EU. Bei einem Steuersatz von nur 0,05 Prozent auf alle Spekulationsgeschäfte bekäme Deutschland etwa 27 Milliarden. Im März beschloss das EU-Parlament, die Steuer einzuführen. Seitdem tut sich nichts und Kanzlerin Merkel hat schon erklärt: Sie will sie nicht.

156

Krank mit weniger Kassen

Die Ausgaben für Gesundheit steigen und steigen – in den nächsten zwei Jahren laut SPD-Gesundheitsexperten Karl Lauterbach um fünf Milliarden Euro. Und die Zahl der gesetzlichen Krankenkassen schrumpft und schrumpft. 1994 gab es noch 1152, Anfang 2011 nur noch 156. Viele Kassen-Pleiten, schätzt Lauterbach, kommen erst noch. Siehe dazu auch Seite 17.



Foto: Julian Stratenschulte/ini/dpa/pa

Die Proteste der Alstom-Kollegen zeigen endlich Wirkung.

Wieder am Tisch

ALSTOM | Jobabbau und drastischer Sparkurs – doch damit nicht genug: Der französische Konzern Alstom will auch den Rohbau verlagern. Damit verliert der Standort Salzgitter das Herzstück der Produktion. Dagegen protestieren nicht nur die Beschäftigten. Bundesweit gehen auch Metallerrinnen und Metaller an anderen Standorten auf die Straße.

Beim Schienenfahrzeugbauer Alstom in Salzgitter stehen nicht nur mehrere hundert Stellen auf der Kippe. Auch die Arbeitszeit soll verlängert und das Entgelt gekürzt werden. Zudem will die französische Konzernleitung den Rohbau nach Osteuropa verlagern. Diese Pläne lehnen Betriebsrat und IG Metall ab. Viele Monate lang sah es so aus, als würde sich bei dem Konflikt rein gar nichts bewegen. Doch nun wird wieder verhandelt. Dass das Management an den Verhandlungstisch zurückgekehrt ist, lag an den massiven Protesten der Beschäftigten. Sie waren in den letzten Wochen mehrfach auf die Straße gegangen. Und sie bekamen Unterstützung. Mehrere tausend Beschäftigte demonstrierten Ende Mai im Rahmen eines europaweiten Aktionstages gegen den Sparkurs.

Dreiste Vorschläge. Im Mai hatte das Management eine Palette ganz besonders dreister Vorschläge vorgelegt: Arbeitszeitverlängerung von bis zu fünf Stunden in der Woche, Verzicht auf Prämienzahlungen, Weihnachts- und Urlaubsgeld und die Kürzung der Entgelte um 20 Prozent. Im Gegenzug wollte man weniger Stellen abbauen. Für den Betriebsrat ist klar: Derartige Vorschläge sind unzumutbar. Allein die finanziellen Einschnitte summieren sich für die Beschäftigten auf mehr als 40 Prozent. Doch Alstom plant nicht nur massive Einschnitte bei den Beschäftigten. Auch ein wichtiger Kernbereich der Produktion soll nach Polen verlagert werden. Sollte der Rohbau tatsächlich in Salzgitter abgebaut werden, dann verliert der Standort deutlich an Know-how und Fertigungstiefe.

Und ohne Rohbau und Vorfertigung ist das Ende für den Standort nur noch eine Frage der Zeit, meint Horst Ludewig, Zweiter IG Metall-Bevollmächtigter in Salzgitter. Deshalb befürchtet er auch, dass die angekündigten Stellenstreichungen nur der Anfang

vom Ende sein werden. »Die angekündigte Zahl von 700 Arbeitsplätzen, die abgebaut werden sollen, stimmt nicht mit den vorgelegten Plänen von Alstom überein. Tatsächlich kommen wir auf 1400 Arbeitsplätze«, kritisiert Ludewig. Er befürchtet, dass trotz



WISSEN

Die Zugeständnisse der Beschäftigten

- Weltweit sind bei Alstom etwa 75 000 Menschen beschäftigt. Der Konzern stellt Produkte für die Energieerzeugung und den Transport her. In Deutschland gibt es insgesamt 17 Standorte. Salzgitter und Stendahl sind im Transportwesen tätig.
- Dass der Standort Salzgitter wirtschaftliche Probleme hat, ist bereits seit 2005 bekannt. Seither verhandelten Betriebsrat, IG Metall und Geschäftsleitung regelmäßig: Abläufe und Strukturen optimieren, die Produktivität steigern.
- Zugeständnisse bisher: Eine Tarifierhöhung wurde ausgesetzt und die Belegschaft verzichtete in diesem Jahr zudem auf die Hälfte des Urlaubsgeldes.

stabiler Nachfrage nach Schienenfahrzeugen der Standort scheinbarweise plattgemacht werden soll.

Zugeständnisse. »Wir sind hier alle ein bisschen ratlos«, erzählt Miriam Müller, die in wenigen Tagen ihre Abschlussprüfung zur Industriekaufmann macht. Sie wusste auch drei Tage vor ihrer Prüfung noch nicht, ob sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhält oder nur für ein Jahr übernommen wird. Denn wenn bei Alstom viele Beschäftigte gleichzeitig ihren Job verlieren, dann werden im Raum Salzgitter viele gleichzeitig nach einer neuen Stelle suchen. Und das macht es gerade für Berufsanfänger noch schwieriger.

»Die Beschäftigten bringen ihren Beitrag. Doch von Unternehmensseite aus passierte so gut wie nichts«, fasst Bernd Eberle, Vorsitzender des Betriebsrats, zusammen. Seit Frühjahr 2010 verschärfen sich die wirtschaftlichen Probleme. In den Verhandlungen legten die Arbeitnehmervertreter eine ganze Reihe konstruktiver Vorschläge auf den Tisch.

Ziel ist ein neuer Beschäftigungssicherungsvertrag. Der alte Vertrag war im Frühjahr 2010 ausgelaufen. Im Gegenzug sind die Beschäftigten zu neuen Zugeständnissen bereit. Nun bekommt die Belegschaft auch von der Politik Unterstützung: Niedersachsens Ministerpräsident David McAllister beteiligte sich an dem Aktionstag im Mai. Und inzwischen hat sich auch Bundeskanzlerin Angela Merkel eingemischt. Sie spricht seit einiger Zeit mit der französischen Seite des Konzerns. Seit Mitte Juni wird wieder verhandelt. ■

Ellen.Klement@igmetall.de

Zum Redaktionsschluss war offen, wie es weitergeht. Die aktuelle Lage kann man im Internet verfolgen unter:

► www.igmetall-niedersachsen-anhalt.de

RECHT NAH DRAN

Im Jobcenter herrscht ein laxer Umgang mit persönlichen Daten

Wer einen Blick in die Berichte der Landesdatenschutzbeauftragten wirft weiß, dass die Jobcenter es mit den persönlichen Daten von Hartz-IV-Bezieherinnen nicht so genau nehmen. Erfahrungen mit dem laxen Umgang ihrer persönlichen Daten durfte auch Marlene (Name der Redaktion bekannt) machen. Die erwerbslose Metalllerin kam aus dem Staunen nicht mehr raus, als sie feststellte, dass das Jobcenter für sie ein Profil auf der Internetseite www.arbeitsagentur.de angelegt hatte. Und zwar ohne zu fragen, ob und welche Daten von ihr online gestellt werden dürfen. Name, Adresse und sogar die Sozialversicherungsnummer waren für die Nutzer des Portals »Jobbörse« frei zugänglich.

Abschalten lassen. Marlene verlangte vom Jobcenter, ihr Profil sofort zu deaktivieren. »Daraufhin drohte man mir, dass ich kein Geld mehr erhalte, wenn ich weiter auf der Löschung bestehe«, erzählt Marlene. Sie lässt sich von den angedrohten Sanktionen nicht einschüchtern und hat den Datenschutzbeauftragten über den Vorfall informiert.

Das Jobcenter beruft sich auf die Eingliederungsvereinbarung, die Marlene nie unterschrieben hat. Danach sei sie mit der Weitergabe ihrer Daten an Dritte einverstanden. Dass es sich bei diesen sogenannten Dritten gleich um die Stellen- und Bewerberbörsen der Arbeitsagentur handelt, bleibt jedoch in der Vereinbarung unerwähnt.

Sozialgeheimnis. Personenbezogene Daten erhebt und verarbeitet das Jobcenter nach dem Sozialgesetzbuch. Darum fallen die Daten unter den Schutz des Sozialgeheimnisses und dürfen ungefragt nicht genutzt werden. Das Jobcenter darf das Profil von Bewerbern nur dann im Internet veröffentlichen, wenn Betroffene ausdrücklich eingewilligt haben.

Datenschützer kritisieren, dass man Hartz-IV-Empfänger nicht darüber informiert, auf welcher Rechtsgrundlage eine Datenerhebung erfolgt, dass sie teilweise freiwillig ist und wofür diese Angaben notwendig sind. Wie bei Marlene. Ihr Profil hat man bis zur Klärung des Falls deaktiviert. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Politiker ließen sich ablichten

Dauerpraktika, Leiharbeit oder Minijobs – die Probleme kamen vielen bekannt vor. Die Besucher des IG Metall-Stands auf der Regionalmesse im Landkreis Schaumburg nickten zustimmend, als sie die Charta »Junge Generation« durchlasen. Viele kannten solche Probleme aus der Familie oder von Freunden, wie Thorsten Groeger von der IG Metall in Nienburg-Stadtha-

gen berichtete. Er stellte die Charta an dem IG Metall-Stand vor. »Arbeit – sicher und fair« stand auf der Wand an der Rückseite. Wer wollte, konnte sich davor fotografieren lassen.

Der Andrang für ein Foto war groß, berichtet Gröger. Auch die Vertreter aller Parteien, die die Messe besuchten, stellten sich für die Kamera vor die Forderung der IG Metall. ■

IN KÜRZE

Gewerkschaften sind in

Die Deutschen stehen mit großer Mehrheit hinter den Gewerkschaften. Und 39 Prozent erkennen sogar an, dass Gewerkschaften viel für die Interessen der Beschäftigten tun. Nur zehn Prozent sind der Meinung, sie seien generell überholt. Dies ergab eine Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag der Carl-Friedrich von Weizsäcker-Stiftung.



Foto: Karsten Meier

Zusammenstehen für Respekt.

Bild aus Menschen

Auf diesem Bild sieht man Kolleginnen und Kollegen von VW Braunschweig. Sie haben sich zusammengefunden, um für Respekt am Arbeitsplatz gerade zu stehen, im wahrsten Sinne des Wortes. Das war eine Aktion von vielen gegen Rechts Anfang Juni in Braunschweig. Mehr dazu und zu der spannenden »Wäsche-spinnen-Aktion«:

► www.igmetall.de/respekt

Gelbe Karte für Airbus

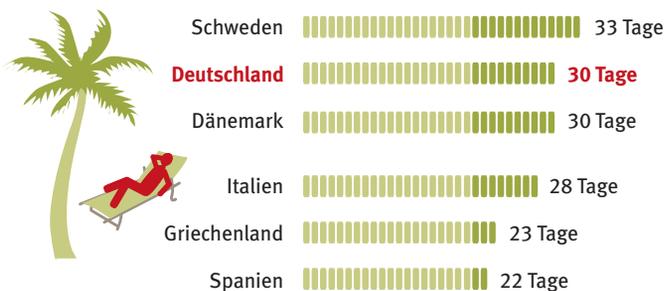
Die IG Metall und der Gesamtbetriebsrat der Airbus Operations GmbH fordern einen Zukunftstarifvertrag für die mehr als 16 000 Airbus-Beschäftigten in Deutschland. Ziel ist die Sicherung der Standorte, der Beschäftigung und Einkommen bis zum Jahr 2020. Neues zu Kundgebungen:

► www.igmetall-kueste.de

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Südeuropäer liegen weniger in der Sonne

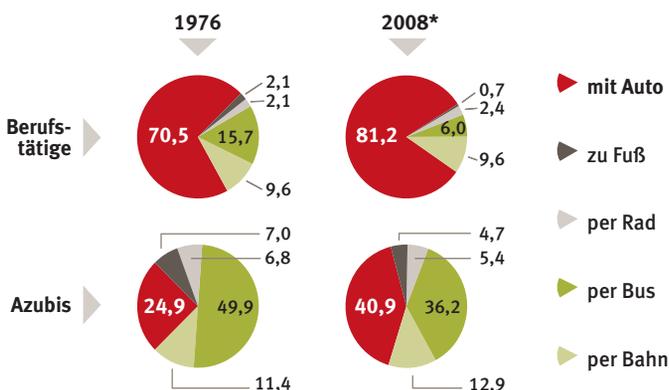
Auch wenn Kanzlerin Merkel behauptet hat, Südeuropäer hätten »zu viel« Urlaub: Nord- und Mitteleuropäer haben mehr freie Tage im Jahr – auch ein Erfolg gewerkschaftlicher Tarifpolitik.



Quelle: European Industrial Relations Observatory (EIRO)

Berufstätige san net mim Radl do

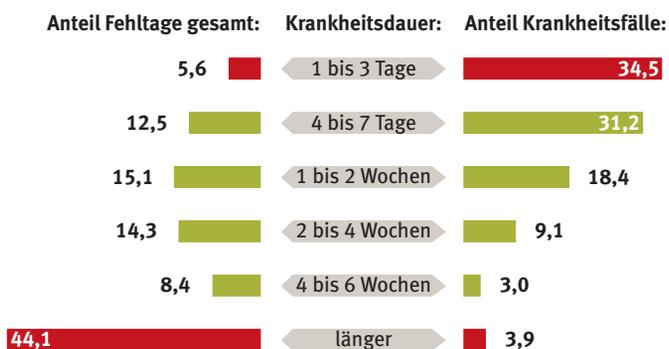
Vier von fünf Bundesbürgern fahren mit dem Auto zur Arbeit – Tendenz steigend, auch bei Auszubildenden. Eine Ursache dafür sind längere Anfahrtswege zum Betrieb (Anteile in Prozent).



*rundungsbedingt unter bzw. über 100 Prozent | Quelle: Bundesverkehrsministerium

Die meisten melden sich gar nicht oder kurz krank

Fast 42 Prozent aller Beschäftigten hatte sich 2009 nicht einen einzigen Tag krank gemeldet. Fast die Hälfte aller Fehltag entstand durch langfristige Erkrankungen (Anteile in Prozent).



Quelle: Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK)

Infografiken: Julia Buschmann

Foto: redzoo/forolia



Mitreden: Deine Meinung zur metallzeitung

Sie wird für Euch gemacht: Die metallzeitung. Daher will die Redaktion wissen, wie zufrieden die Metallerrinnen und Metalller damit sind. Sag uns Deine Meinung. Hierfür haben wir einen elektronischen Fragenbogen in das IG Metall-Internet gestellt. Gib uns bis zum 12. Juli Antworten zum Beispiel auf die Fragen:

- Welchen Nutzen hast Du von der metallzeitung?
- Zu welchen Themen möchtest Du mehr erfahren?
- Was könnte man Deiner Meinung nach an der metallzeitung verbessern?

Die Daten des Fragenbogens werden mit der höchsten Sicherheitsverschlüsselung an die IG Metall weitergeleitet. Wer mitmacht, hilft nicht nur, die Zeitung zu verbessern, sondern kann auch etwas gewinnen. Hierfür brauchen wir Deine Namen. Aber auch, wer anonym mitmacht, nutzt seine Chance, bei der metallzeitung mitzureden. Wer möchte, wird über E-Mail über die Auswertung informiert.

Und hier geht es zur Umfrage:

www.igmetall.de/umfrage



UND DAS GIBT ES ZU GEWINNEN

Alles, was den Sommer noch schöner macht:



Hauptgewinn: 1 Bierzapfanlage passend für 6-Liter-Metallfässer



10 sommerliche Einkaufskörbe mit Alurahmen und Seitentasche



10 Picknick-Decken mit wasserdichter Unterseite inklusive Umhängetasche



10 Grillbestecke in einer Grillschürze mit Handschuh und Gewürzstreuern

Fotos: Hassenbach

Brüssel plant Angriff auf Tarifautonomie

INTERVIEW

Seit Mitte Juni ist der Metaller Ulrich Eckelmann Generalsekretär des neuen europäischen Dachverbands der Industriegewerkschaften.

Glückwunsch zu Deinem neuen Amt. Was sind denn künftig die Schwerpunkte des Europäischen Metallverbands (EMB)?

Ulrich Eckelmann: Vielen Dank. Die Schwerpunkte des EMB liegen in den Bereichen Industrie-, Unternehmens- und Tarifpolitik sowie dem Sozialen Dialog. In der Industriepolitik setzen wir – ähnlich wie die IG Metall – auf eine soziale und ökologische Reformstrategie. Betriebspolitisch geht es um mehr Euro-Betriebsräte und darum, die Mitbestimmung in den Unternehmen qualitativ zu verbessern und mit der industriepolitischen Strategie zu verbinden.

Was ist mit »sozialem Dialog« gemeint?

Eckelmann: Im sozialen Dialog sollen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gemeinsam soziale Lösungen bei Konflikten finden. Hier werde ich auf den europäischen Arbeitgeberverband CEE-MET zugehen, der sich zurzeit noch gegen verbindliche Absprachen sträubt.

Wie wird der neue europäische Dachverband der Industriegewerkschaften arbeiten?

Eckelmann: Die neue Organisation wird mehr als drei Viertel der rund 35 Millionen Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe repräsentieren. Schon heute gibt es eine enge Zusammenarbeit – in der Tarifpolitik, bei der Arbeit mit Euro-Betriebsräten oder in der Industriepolitik. Jetzt geht es darum, neue demokratische Strukturen zu entwickeln, mit denen sich dann alle Mitgliedsgewerkschaften anfreunden können.



Neuer EMB-Chef: Ulrich Eckelmann. Er war bisher beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt für Wirtschaft, Technologie und Umweltfragen zuständig.

Inwieweit wird denn das einzelne IG Metall-Mitglied vom EMB in Brüssel vertreten?

Eckelmann: Bestens. Deutschland hat die meisten multinationalen Industriekonzerne in Europa. Entsprechenden Einfluss bringen unsere deutschen Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre in die europäische Arbeit mit ein.

Was steht derzeit bei den Politikern in Brüssel auf der Agenda?

Eckelmann: Sie planen Angriffe auf die Tarifautonomie, beispielsweise dezentralere Tarifverhandlungen, gesetzliche Lohnleitlinien oder auch gesetzliche Abweichungsmöglichkeiten von Tarifverträgen. Dagegen werden wir uns gemeinsam mit den nationalen Organisationen zur Wehr setzen. Außerdem gehen wir massiv gegen prekäre Beschäftigung – zum Beispiel der Leiharbeit – vor.

Welche Position hat der EMB in Bezug auf die Griechenland-Hilfen?

Eckelmann: Die griechischen Beschäftigten sind Opfer einer Krise geworden, die keineswegs ihr eigenes Werk ist. Die Regierungen haben hunderte Milliarden Euro an Banker verteilt und dabei gleichzeitig den Erwerbstätigen mitgeteilt, sie hätten den Preis für die Krise zu zahlen. Der EMB lehnt die Last, die den Beschäftigten aufgebürdet wird, ab. Wir hoffen, dass die Politik die Krise auch als Chance sieht, um einen Rahmen für eine nachhaltige europäische Fertigungsindustrie zu schaffen. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de



WISSEN

Fusion zu einer neuen Europäischen Industriegewerkschaft

Am 10. Juni beschloss der Kongress des Europäischen Metallverbands (EMB) in Duisburg die Gründung eines neuen europäischen Dachverbands der Industriegewerkschaften. In diesem vereinen sich dann der EMB, die Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energie-Gewerkschaften (EMCEF) und die Föderation der Europäischen Textil-, Bekleidungs- und Leder-Gewerkschaften (EGV:TBL). Mehr über den neuen europäischen Dachverband der Industriegewerkschaften und die Aufgaben des EMB unter:

► www.emf-fem.org

IN KÜRZE

Kurswechsel nachgefragt

Was Betriebsräte über die Finanzkrise und einen politischen Kurswechsel denken, wollte die IG Metall wissen. Sie hat 16 Vertreterinnen und Vertreter aus 15 Unternehmen befragt. Ihre Antworten hat die IG Metall in Form von Interviews in einer Broschüre festgehalten. Download hier:

► www.igmetall.de/kurswechsel



Szene während des Streiks in Schleswig-Holstein im Jahr 1956

Wir sind Streik

Die neue Dauerausstellung im Bonner »Haus der Geschichte« zeigt Historisches zum Thema Streik. Zu sehen sind Plakate und Fotos. Aber auch der Arbeitsalltag und das Leben von Migranten in Deutschland werden thematisiert. Öffnungszeiten und Details zu der Ausstellung:

► www.hdg.de/bonn/

Jugend protestiert

Im Buch »Protest. Bewegung. Umbruch« berichten 14 Autoren über Jugendproteste in ganz Europa. Fazit des Mit-Herausgebers Eric Leiderer, Bundesjugendsekretär der IG Metall: Wir stehen am Anfang eines historischen Umbruchs von der Stellvertreterpolitik zur Beteiligungsdemokratie. Leseproben und Bestellung:

► www.protest-bewegung-umbruch.de

Es fehlt nur ein Tarifvertrag

WIND- ENERGIE

Windenergie ist sauber, modern und hat Zukunft. Doch Mitbestimmung und Tarifverträge meiden viele in der Branche wie der Teufel das Weihwasser. Die Firma Repower bildet da keine Ausnahme. Doch wer hier arbeitet, hat mehr verdient.

Text: Fabienne Melzer Fotos: Cordula Kropke

Klack, der Karabiner schnappt am Geländer ein. Ritsch, der Sicherheitshaken rutscht in die Schiene. Klack, klack, der Karabiner hängt wieder am Gurt. In den Handgriffen von Björn Volkmann und Krzysztof Syska arbeitet die Routine von ungezählten Aufstiegen. Nichts klemmt, nichts hakt, das Team läuft rund wie eine gut geölte Maschine. Der Maschinenbaumechaniker und der Elektriker sind auf dem Weg zur Arbeit: rauf auf die Windmühle M5, 120 Meter über dem Erdboden, einen Steinwurf vom Atomkraftwerk Brunsbüttel entfernt. Vor dem Aufstieg haben sie ihre Kletterausrüstung angelegt. Mit 15 Kilo Zusatzgewicht steigen sie zwei Metallleitern hoch. Dann geht es im Aufzug weiter. In der freischwingenden Kabine ist die Luft stickig. Eine dünne Schweißschicht legt sich auf die Gesichter. Noch zwei Leitern. Schließlich schieben sie sich durch eine schmale Luke und tauchen im Bauch der Windmühle wieder auf.

Es bläst kein Wind. Der Wetterbericht hat Gewitter angekündigt. Die Luft drückt und die Sonne sticht vom Himmel herab. Doch für Björn und Krzysztof gibt es an ihrem Arbeitsplatz sowieso nur zwei Wetterlagen: warm oder heiß. An diesem Vormittag ist es bereits mollig warm in der Gondel. »Im Sommer kann es hier bis zu 60 Grad werden«, sagt Björn. »Ich kann zwar das Dach öffnen. Aber dann stehe ich in der prallen Sonne. Ein Lüftchen geht hier nie.«

Dennoch: Ihre Arbeit beim Windmaschinenhersteller Repower gefällt ihnen, und sie hat

Zukunft, wie der Blick über das flache Land zeigt. Nichts als grüne Wiesen, braun-weiße Kühe und – Windmühlen. Ein Stück flussaufwärts zeichnet sich die Silhouette des Atomkraftwerks Brokdorf ab. Dort hat Björn mal gearbeitet. »Bei der Arbeit hatte ich immer ein mulmiges Gefühl. Nee, das war nichts. Das hier ist meine Welt«, sagt Björn und nickt in Richtung Rotor.

Doch die Windenergie-Idylle trägt. Wie viele Hersteller knappst auch Repower beim Geld. Während die Branche wächst, gehen viele Beschäftigte mit kleinem Geld nach Hause. Seit 2005 beobachtet Björn eine Lohnpolitik auf dem

Beim Windanlagenbauer Repower ist Björn genau richtig. Ihm fehlt nur der Tarifvertrag.



Teil auf Teil. Nahe Brunsbüttel bauen Beschäftigte der Firma Repower eine Windmühle auf.



Zusammen auf die Mühle. Krzysztof (links) und Björn sind ein eingespieltes Team.

Rücken der Beschäftigten. »Ich gehöre noch zu denen, die relativ gut bezahlt werden, weil ich schon 1999 angefangen habe«, erzählt Björn. »Neue kriegen nur noch 12,50 Euro pro Stunde.«

Für Unmut sorgt bei Repower auch die Bezahlung der Bereitschaftsdienste: Während die Mechaniker und Elektriker auf die Mühlen rauf müssen, sitzen die Bereichsleiter für Rückfragen am Telefon. »Unsere Vorgesetzten bekommen für eine Woche Bereitschaft 350 Euro, und wir nur 128 Euro. Das ist ein Witz.« Über den die Kollegen gar nicht lachen können. Denn während der Bereitschaft fällt das Familienleben meist flach. »Das will keiner mehr machen«, sagt Björn, während er mit dem Repower-Transporter über einen Feldweg ruckelt. Am Himmel ziehen dunkle Wolken auf.

Da waren es plötzlich 22. Mit seinem Arbeitgeber ficht Björn, der seit Mai Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats ist, derzeit manchen Strauß aus. Das fing schon mit der Betriebsratswahl an. Vor einem Jahr gliederte Repower den Service- und Wartungsbereich aus, in dem Björn und Krzysztof arbeiten. Am liebsten hätte die Geschäftsleitung gar keinen Betriebsrat gehabt. Doch an der IG Metall kam sie nicht vorbei. Also bot sie an, einen neunköpfigen Betriebsrat am Hauptsitz in Hamburg zu wählen. »Aber die Probleme haben wir hier im Feld«, sagt Björn. »Nicht in Hamburg.«

Die Lösung fanden Michael Lichel vom Organizer-Team der IG Metall und Kai Petersen von der Verwaltungsstelle in Rendsburg im Betriebsverfassungsgesetz. Das erlaubt jedem Standort, einen eigenen Betriebsrat zu wählen. Nachgelesen und getan. Michael und andere Kollegen warben überall für die Wahl zum Betriebsrat und überzeugten mehr als die Hälfte der 220 Beschäftigten, in die IG Metall einzutreten. »Innerhalb von nur vier Wochen haben wir



WISSEN

Tarif nur für einen Bruchteil

Die Windmaschinenhersteller sind eine junge und schnell wachsende Branche. Doch mit demokratischen Strukturen wie Mitbestimmung haben die meisten nichts am Hut. Von den etwa 30 000 Beschäftigten unterliegen nur rund 2000 der Tarifbindung. Hohe Arbeitsbelastung und Überstunden sind ebenfalls an der Tagesordnung. Mehr zur Situation der Beschäftigten unter:

 www.igmetall.de

- Arbeit
- Wirtschaft

an 14 Standorten 22 Betriebsräte gewählt.« Die neu gewählten Vertreter haben sich gleich ein erstes Ziel gesteckt. »Wir brauchen einen Tarifvertrag. Das ist das Wichtigste. Alles andere sind im Moment Kinkerlitzchen.« Repower lehnt tarifliche Regelungen bisher allerdings ab. Ohne Tarifvertrag sei man flexibler. »Das sehen viele

Kollegen ganz anders. Für sie sind die Eingruppierungen oft nicht nachvollziehbar und ungerecht. Dabei hatte Repower das versprochen.«

Ich bin dabei. Einen Tarifvertrag bekommt man nicht geschenkt. Deshalb suchen Björn und Michael Mitstreiter. Ein paar Kilometer weiter im Inland baut ein Team von Repower neue Windmühlen auf. Der Einsatzleiter Simon Langefeld steht auf dem Schotterweg vor einem Container und schaut nach den dunklen Wolken. Michael begrüßt ihn mit Handschlag. Ob er über das neue Entgeltsystem Bescheid wisse, fragt er. »Nur wenig«, sagt Simon. Zwei Power-Point-Präsentationen hat er bislang gesehen. Heute wäre eine Info-Veranstaltung gewesen. »Aber ich habe den Kran hier stehen. Der kostet Geld. Da kann ich nicht einfach weg.« Was das neue System für ihn bedeutet, weiß er nicht genau.

»Das kann ich dir sagen«, antwortet Michael und holt ein Flugblatt heraus. Er drückt Simon noch einen Anstecker in die Hand. Im Großen und Ganzen kann sich der 33-Jährige über seine Arbeit nicht beklagen. Er kommt viel rum, war schon in der Mongolei und den USA. Als er im März Vater wurde, konnte er sechs Wochen zu Hause bleiben. Komisch werden sie nur, wenn's ums Geld geht. »Wir können gerne mal einen Eingruppierungs-Check bei dir machen«, schlägt Michael vor. Simon nickt: »Ja, gerne.« Der Himmel wird immer dunkler. Simon wirft einen Blick auf den Wetterbericht und ruft seine Leute vom Turm. Das Gewitter kommt. Der Kran lässt ein tonnenschweres Turmstück wieder zu Boden sinken. Der Trupp packt zusammen und geht zu den Containern. Am Himmel kracht und blitzt es. Simon steht am Container. An seinem T-Shirt hängt Michaels Anstecker: »Tarifvertrag. Ich bin dabei.« ■

Sport mit Kollegen

RECHT SO | Fußball, Lauffreize, Fahrradtouren, Squash oder Tennis – in immer mehr Unternehmen gibt es Betriebssport im Angebot. Worauf müssen Beschäftigte bei ihrem sportlichen Einsatz achten?



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

Seit einigen Jahren werden immer mehr Sportveranstaltungen angeboten, zu denen sich gerne auch Firmenteams anmelden sollen. Ob Laufen, Fußball oder Drachentouren: Ein gemeinsames Ziel ist ein geeigneter Anlass, die eigene Trägheit zu überwinden. Viele Arbeitgeber unterstützen den sportlichen Ehrgeiz von Beschäftigten, weil sich gesundheitliche Fitness und gruppendynamische Prozesse auch positiv auf das Arbeitsergebnis auswirken.

Nach Dienstschluss. Was im Ansatz gut gemeint und zu unterstützen ist, wird aber immer dann zum Problem, wenn Unfälle und Verletzungen auftreten.

Die wenigsten Unternehmen bieten bislang den Beschäftigten an, während der Arbeitszeit Sport zu machen. Finden Sportveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit statt, dauert es nicht lange, bis die Frage auftaucht, wer für Schäden zahlt, wenn einem Teilnehmer etwas passiert. Das Sozialversicherungsrecht bietet die Möglichkeit, Betriebssportgruppen Unfallversicherungsschutz zu gewähren.

Ein Arbeitsunfall, der nach dem Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (Paragraf 8 SGB VII) unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fällt, liegt nur vor, wenn der Sport regelmäßig (mindestens einmal im Monat) gemeinsam betrieben wird. Einmalige Veranstaltungen wie eine Mitarbeiter-Motivation durch Kanufahren oder ein gemeinsamer Skiurlaub fallen also nicht darunter. Ein Versicherungsschutz entsteht auch nicht dadurch, dass der Vorgesetzte die Teilnahme anordnet oder »erwartet«. Der Arbeitgeber

kann durch eine solche einseitige Anordnung weder die arbeitsvertraglichen Pflichten ausweiten noch die gesetzliche Unfallversicherung zur Leistung verpflichten.

Sinn und Zweck. Eine sportliche Veranstaltung muss Ausgleichs- und nicht Wettkampfcharakter haben. Denn Wettkämpfe mit anderen Betriebssportgemeinschaften außerhalb der regelmäßigen Übungsstunden oder an freien Tagen – wie die genannten Firmenläufe – sind nach neuerer Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht mehr gesetzlich unfallversichert. Früher hat es noch bis zu vier Turniere im Jahr für zulässig angesehen.

Der Sport muss betriebsbezogen sein. Der Teilnehmerkreis muss sich deshalb vor allem auf Unternehmensangehörige beschränken. Beim Betriebssport bestimmt der Arbeitgeber über Zeit, Ort und Art des Sports. Dazu muss man weder während der Arbeitszeit noch unmittelbar nach Feierabend trainieren. Beschäftigte sind auch dann unfallversichert, wenn sie an einem arbeitsfreien Tag am Betriebssport teilnehmen. ■

WISSEN

Betriebsfeste und Ausflüge

Auf einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung sind Beschäftigte unfallversichert. Die Kriterien für ein versichertes Beisammensein sind:

- Gemeinschaftsfördernder Zweck
- Unternehmensleitung ist Veranstalter und nimmt teil.
- Die Veranstaltung muss grundsätzlich allen Beschäftigten offenstehen.

Elf Freundinnen, ein Ball, ein Tor

Alle wollen jetzt WM, alle wollen jetzt Frauenfußball gucken. Am liebsten auch während der Arbeitszeit. Anpfiff war bereits am 26. Juni. Die Nationalspielerinnen aus 16 Ländern kann man noch bis 17. Juli anfeuern. Die meisten Beschäftigten haben aber keine Erlaubnis oder Gelegenheit, im Betrieb Fernsehen zu gucken.

Vielleicht macht der Chef eine Ausnahme – er muss es aber nicht.

TV, Radio oder Internet. Wer auch sonst einen Fernseher am Arbeitsplatz hat, wird auch während der WM nebenher einen Blick auf die Mattscheibe werfen dürfen. Dass Beschäftigte ihrer Arbeitspflicht auch beim Radiohören



Vor die Glotze nur, wenn es der Chef erlaubt. Sonst droht ein Anpfiff.

nachkommen können, ist kein Geheimnis. Sind Geräte erlaubt, dürfte es keinen Grund geben, das Zuhören ausgerechnet während

der WM zu verbieten. Wer die Fußballerinnen via Internet anfeuern will, muss die Vereinbarung zur Internetnutzung im Betrieb beachten. Ist der private Gebrauch nicht erlaubt, gilt das Verbot auch für eine WM.

Einen IG Metall-Spielplan zum Herunterladen gibt es unter: www.igmetall.de/mitglieder

Mehr Erfolg – weniger Geld

LOHNLÜCKE

Die Lohnlücke in Deutschland beträgt immer noch 23 Prozent. Studien ergeben, dass etwa ein Drittel dieser Lücke dadurch entsteht, dass Frauen benachteiligt werden. Sie verdienen also weniger, obwohl sie bei gleicher Ausbildung die gleiche Arbeit machen. Davon können die Spielerinnen der deutschen Frauen-Nationalmannschaft ein Lied singen: Sie verdienen unterirdisch viel weniger als Müller, Schweinsteiger und Co. Ganz zu schweigen von den mickrigen Aussichten, mal als Werbeträger gebucht zu werden. Ein Vergleich, bei dem Fatmire Bajramaj und Bastian Schweinsteiger jeweils stellvertretend für ihre Kolleginnen oder Kollegen stehen.



CHECKLISTE

Fatmire Bajramaj

Fatmire »Lira« Bajramaj vom 1. FFC Frankfurt gehört zu den Top-Mittelfeld-Spielerinnen der Frauen-Nationalmannschaft. Wenn das Team den Titel holt (das wäre dann das dritte Mal in Folge), winken 60 000 Euro Prämie vom DFB.

Jahresgehalt

Nach Schätzungen sind im Frauenfußball bis zu 100 000 Euro möglich.

Werbung

Wahrscheinlichkeit für ein Angebot aus der Werbung: sehr niedrig. Spätestens nach der WM wird das Medieninteresse wieder sinken.

Nebenjob

Die meisten Bundesligaspielerinnen arbeiten in einem zweiten Beruf. Für viele ist Fußball sogar der Nebenjob.

Perspektiven

Möglichkeiten, im Fußball auch nach der aktiven Zeit Geld zu verdienen: sehr niedrig

Leistungsprämie

Pro Spielerin, wenn die WM 2011 gewonnen wird: 60 000 Euro. Ein Fortschritt, denn 1989 bei der gewonnenen EM gab es nur ein Kaffeeservice für die »Damen«.

Bastian Schweinsteiger

Mittelfeldspieler Bastian Schweinsteiger und seine Teamkollegen hätten beim Titelgewinn 2010 250 000 Euro kassiert. Und überhaupt: Irgendwie stehen die Jungs besser da.

Jahresgehalt

Nach Schätzungen sind bis zu 9 000 000 Euro möglich. Also das 90-fache des Gehalts der Frauen.

Werbung

Wahrscheinlichkeit für ein Angebot aus der Werbung: sehr hoch. Die Einnahmen aus Werbeaktionen kommen noch oben drauf und können üppig sein.

Nebenjob

hahaha,
siehe Jahresgehalt

Perspektiven

Möglichkeiten, im Fußball auch nach der aktiven Zeit Geld zu verdienen: hoch

Leistungsprämie

Pro Spieler, wenn die WM 2010 gewonnen worden wäre: 250 000 Euro



Arbeitszeit am Limit

DER ANDERE BLICK

Kaum sind Krise und Kurzarbeit abgeklungen, steigen die Arbeitszeiten wieder steil an: Überstunden, Schichtarbeit und Leistungsverdichtung statt neuer fester Jobs. Der Aufschwung geht auf die Knochen der Beschäftigten. Höchste Zeit, die Arbeitszeit in den Betrieben anzupacken und im Interesse der Beschäftigten zu gestalten.



Der Tag hat nur 24 Stunden, die Woche sieben Tage. Wer was vom Leben haben will, muss die Arbeitszeit begrenzen.

Die Arbeitszeit war schon immer zentrales Thema gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen. Die Gewerkschaften wollten die Arbeitszeit zunächst vor allem aus gesundheitlichen Gründen verkürzen – ab den 1970er-Jahren auch verstärkt zur Beschäftigungssicherung. 1984 setzte die IG Metall schließlich die 35-Stunden-Woche durch.

In den letzten Jahrzehnten erlebten wir dann die Flexibilisierung, Individualisierung und Verlängerung der Arbeitszeiten. Die Arbeitszeit wurde zur Stellschraube, um Arbeitskosten zu reduzieren und Standorte und Arbeitsplätze zu sichern. Die tatsächlichen Arbeitszeiten entwickelten sich deutlich von den tariflich vereinbarten weg. In der Metall- und Elektroindustrie sind die Arbeitszeiten schon vor der Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich gestiegen. Beschäftigte in Vollzeit arbeiteten im Jahr 2006 durchschnittlich 39,1 Stunden in der Woche – vier Stunden mehr als tarifvertraglich vereinbart.

Kürzer arbeiten sichert Jobs. In der Krise haben dann Gewerkschaften, Arbeitgeber und Staat gemeinsam Beschäftigung gesichert, über massive Arbeitszeitverkürzungen: durch den Abbau von Arbeitszeitkonten und Überstunden und durch Kurzarbeit. In der Metallindustrie etwa sank die durchschnittliche Arbeitszeit im zweiten Quartal 2009 auf 36,7 Stunden. Ge-

samtwirtschaftlich konnten so 1,2 Millionen Arbeitsplätze gesichert werden. Die deutsche Industrie steht heute im Vergleich zu anderen Ländern gut da. Sie kann den aktuellen Aufschwung gut bewältigen, weil sie ihre gut ausgebildeten Beschäftigten in den Betrieben gehalten hat. Die Krise hat verdeutlicht, was die IG Metall immer vertreten hat: Arbeitszeitverkür-

zung kann Beschäftigung sichern. Doch jetzt im Aufschwung steigen die Arbeitszeiten wieder an.

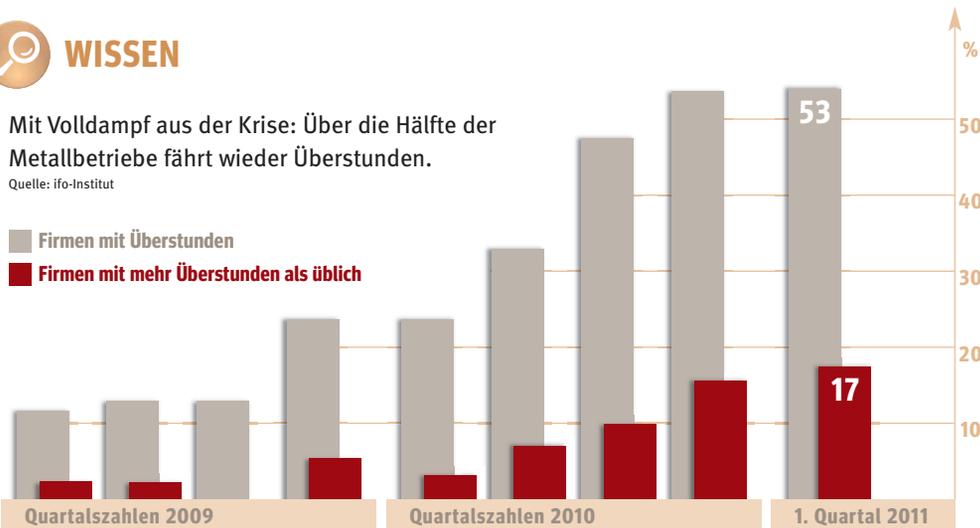
Arbeitszeit ufert aus. Im ersten Quartal 2010 lagen die Arbeitszeiten in der Metallindustrie bereits wieder bei 38,9 Stunden – und es geht weiter nach oben. Statt Beschäftigungsaufbau, der oft nur über Befristungen, Leiharbeit und

WISSEN

Mit Volldampf aus der Krise: Über die Hälfte der Metallbetriebe fährt wieder Überstunden.

Quelle: ifo-Institut

■ Firmen mit Überstunden
■ Firmen mit mehr Überstunden als üblich



Werkverträge stattfindet, gibt es immer mehr ausufernde Arbeitszeiten, Schichtarbeit und Überstunden. »Im März 2011 wurden wieder in mehr als der Hälfte der Metall- und Elektrofirmen Überstunden gefahren«, stellt der Arbeitgeberverband Gesamtmetall fest. Oft arbeiten Beschäftigte mehr, ohne dass die Zeiten erfasst werden. Zudem verfallen laut einer Umfrage der IG Metall Baden-Württemberg in 66 Prozent der Betriebe Arbeitszeiten, überwiegend durch Kapung auf der Basis von Betriebsvereinbarungen.

Überlange Arbeitszeiten, die Ausweitung der Schichtarbeit, Überstunden und Leistungsverdichtung führen auf Dauer zu Überforderung und Stress – und letztendlich zu massiven Gesundheitsschäden. Für die Beschäftigten ist das kaum über einen langen Zeitraum durchzuhalten, schon gar nicht bis 67 Jahre.

Neben dem Schutz der Gesundheit geht es auch um die Selbst- und Mitbestimmung der Beschäftigten. Jeder Beschäftigte, hat seine individuellen Bedürfnisse und Bedingungen, die aus der Arbeit und aus dem Privatleben resultieren. Deshalb müssen wir das Thema Arbeitszeit wieder verstärkt angehen und unsere Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz nutzen. Der Betriebsrat bestimmt mit über Anfang und Ende der Arbeitszeit, zeitweise Verkürzung oder Verlängerung und über Überstunden und Mehrarbeit.

Grenzen setzen. Die Arbeitgeber nutzen Mehrarbeit gerne, um flexibel zu bleiben und Auftragschwankungen abzufedern. Doch Mehrarbeit darf keine Dauereinrichtung sein. Irgendwann muss es auch mal Neueinstellungen geben. Mehrarbeit hat Grenzen: Laut Metall-Tarifvertrag höchstens zehn Überstunden in der Woche und 20 Stunden im Monat. Und: Für Mehrarbeit sind laut Tarifvertrag Zuschläge zu zahlen.

Die Entwicklung vor der Krise darf nicht wiederholt werden. Die aktuelle positive Auftragslage

darf nicht zu Lasten der Beschäftigten und an ihnen vorbei gehen. Jochen Homburg, der Ressortleiter der IG Metall für Betriebspolitik und Betriebsverfassung, hat die Forderungen der IG Metall klar formuliert: Den Produktivitätssteigerungen muss auch eine Zunahme unbefristeter Arbeitsverhältnisse folgen. Auch der »Fachkräftemangel« ist kein Argument für Arbeitszeitverlängerung. Die Arbeitgeber müssen ihre Verantwortung wahrnehmen und mehr aus- und weiterbilden.

Zur Autorin



Foto: Michael Schinke

Barbara Jentgens ist Expertin für Arbeitszeit und berufliche Qualifizierung im Bereich Betriebspolitik des IG Metall-Vorstands. Als Autorin hat sie bereits an mehreren Büchern unter anderem zur Anwendung von Qualifizierungs-Tarifverträgen und zum betrieblichen Verbesserungsvorschlagswesen mitgearbeitet.

Und wir brauchen Arbeitszeitkontenregelungen, die die persönlichen Belange der Beschäftigten berücksichtigen und ihre Rechte auf Selbstbestimmung stärken. Arbeitszeitmodelle können unterschiedlich sein: mehr Pausen für die einen oder mehr freie Tage für die anderen. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, alters-, alters- und gesundheitsgerechte Arbeitszeiten für alle. Und vor allem: kein Verfall von Arbeitszeit.

Das alles müssen wir in den Betrieben jetzt angehen. Dazu brauchen wir viele konkrete betriebliche Vereinbarungen. Unser Ziel: Wir wollen eine andere Kultur und eine bessere Arbeitszeitpolitik – für ein gutes Leben. ■

Barbara.Jentgens@igmetall.de

DAS STICHWORT

Präsentismus

Präsentismus nennen Wissenschaftler ein Phänomen, dass sie immer häufiger in der Arbeitswelt beobachten: Beschäftigte gehen zur Arbeit, auch wenn sie krank sind. Repräsentative Studien aus den USA, Großbritannien, Deutschland und Skandinavien belegen, dass es diesen Trend gibt.

In Deutschland waren Anfang der 60er-Jahre im Jahresdurchschnitt über sechs Prozent der Beschäftigten krank gemeldet, in den 70er-Jahren noch über fünf Prozent. Seit 2000 liegt der Krankenstand stabil unter vier Prozent, im Krisenjahr 2007 sank er auf das Rekordtief von 3,2 Prozent. Ursache waren nicht nur gesündere Arbeitsbedingungen, sondern auch der Präsentismus. Eine Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK von 2007 ergab, dass jeder Dritte gegen den Rat seines Arztes krank im Betrieb erscheint. In Unternehmen, die Personal abbauen wollen, sind es sogar 79,2 Prozent.

Ursachen: Angst vor Jobverlust oder beruflichen Nachteilen, Angst, vereinbarte Ziele

nicht zu erreichen oder hoher Leistungsdruck wegen zu dünner Personaldecken.

Es ist aber ein Trugschluss zu meinen, dass Firmen durch Präsentismus Kosten sparen. Im Gegenteil: Eine gerade erschienene Studie der Unternehmensberatung Booz & Company bestätigt, was schon frühere Untersuchungen ergaben. Kranke, die arbeiten, verursachen zweibis dreimal so hohe Kosten wie Entgeltfortzahlung bei Fehltagen. Weil Kranke weniger leisten können, mehr Fehler machen, möglicherweise Kollegen anstecken und weil sie ihre eigene Genesung verzögern.

Gesund bleiben. Das zeigt: Die Gesundheit zu schützen rechnet sich nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für ihre Unternehmen. Also Krankheiten auskurieren. Und wichtiger noch: Auf betriebliche Gesundheitsvorsorge drängen, sodass Krankheiten möglichst gar nicht erst entstehen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Keine Zeit für Schutzkleidung?

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Die Anzahl der Arbeits-Todesfälle hat sich in den letzten zehn Jahren etwa halbiert. (2009 waren es etwa 200.) Schaut man sich die Ursachen an, ist aber eines alarmierend: Der Faktor »unterlassene oder unsachgemäße Nutzung der persönlichen Schutzausrüstung« trifft auf jeden zehnten Todesfall am Arbeitsplatz zu, Tendenz steigend. Liegt es also am eigenen Verhalten? Oder wird Schlampigkeit bei der Schutzkleidung durch Leistungs- und Zeitdruck provoziert? Oder stellt der Arbeitgeber zu wenig Schutzkleidung zur Verfügung? Dazu gibt es keine differenzierten Zahlen. Schreibt uns Eure Erfahrungen per E-Mail an metallzeitung@igmetall.de, Betreff: PSA. ■



Foto: panthermedia.net



Teilnehmer des Gehörlosen-Seminars in Hustedt kommunizieren in Gebärdensprache.

Foto: Walter Schmidt/Novum

Lautlos lernen

DA GEHT WAS Gehörlose lernen ihre Rechte im Betrieb, den Betriebsrat und die IG Metall kennen. Das bietet ein spezielles Seminar der IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt. Viele der Teilnehmer reden danach auch im Betrieb aktiv mit.

Die Hände fliegen. Beide Hände hoch und winken bedeutet »klatschen«. Diese Gebärde kennen auch viele Hörende. 25 gehörlose Metalller sind beim Seminar der IG Metall in der Heimvolkshochschule Hustedt dabei. Es geht um ihre Rechte als Beschäftigte im Betrieb, um wirtschaftliche Zusammenhänge, was der Betriebsrat und die IG Metall machen. Eigentlich übliche Inhalte eines typischen IG Metall-Einstiegsseminars, bei dem sie als Gehörlose aber nicht mitkommen würden. Doch hier in Hustedt haben sie zweimal im Jahr die Möglichkeit teilzuhaben: Zwei Gebärdensprachdolmetscher sind immer dabei. Das gesamte Seminar ist auf Gehörlose zugeschnitten.

Im Alltag sind Gehörlose oft abgeschnitten: Im Betrieb, wo sie

von Informationen und Wegen, etwa zum Techniker oder Meister ausgeschlossen sind. Aber auch in der IG Metall. »Für mich als Gehörlosen ist es leider kaum möglich, ein Amt wie IG Metall-Vertrauensmann auszuüben«, bedauert Flugzeugmechaniker Thomas Perschall. Er ist zum vierten Mal beim Seminar in Hustedt dabei und würde gerne noch mehr lernen, auf weiterführenden Seminaren.

Nachfrage ist groß. Das Hustedter Seminar spricht (oder gebärdet) sich herum. Anfragen nach den knappen Plätzen kommen aus dem ganzen Bundesgebiet, erzählt Helmut Greiner, hörender Seminar-Referent und Schwerbehindertenvertreter bei Volkswagen in Salzgitter. »Wir müssen da einfach noch mehr anbieten«, findet er. »Wir haben 6000 gehörlose IG Metall-Mitglieder«, ergänzt seine Mit-

referentin Diana Bogar von MAN Salzgitter. »Sie sind engagiert bei Aktionen dabei – bleiben aber ansonsten leider oft außen vor.«

Mitreten und mitgestalten. Das Seminar in Hustedt hat in den letzten Jahren schon viel verändert: Die Gehörlosen sind viel besser informiert und vernetzt. Und die ersten übernehmen Verantwortung und gestalten mit.

So wie Alexandra Pleines. Vor ihrem erstem Seminar in Hustedt hatte auch sie noch »so gut wie nichts« mitbekommen. Doch das hat sich rasch geändert. Pleines wurde IG Metall-Vertrauensfrau, als erste Hörgeschädigte (sie ist »Resthörende«) überhaupt. Und seit kurzem ist sie Greiners Stellvertreterin in der Schwerbehindertenvertretung bei VW in Salzgitter. Seitdem begleitet sie dort Infoveranstaltungen speziell für gehörlose Kollegen in Gebärdensprache.

Und andere folgen ihrem Beispiel: Bei MAN ein paar Kilometer entfernt gibt es seit drei Jahren gehörlose Vertrauensleute – und zu vielen Themen spezielle Gehörlosen-Schulungen im Betrieb. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

WISSEN

Gehörlose Menschen lernen anders

Gehörlose und schwerhörige Menschen reden durch Gebärden mit Händen und Mimik. Weltweit gibt es viele Formen der Gebärdensprache. Wortschatz und Grammatik sind jedoch reduziert. Daher können Gehörlose auch geschriebene Informationen oft nicht richtig verstehen und brauchen spezielle Hilfe und mehr Zeit.

Klick in die Klemme

TIPP FÜR DEN JOB

Ein Facebook-Kommentar brachte Beschäftigte von Daimler in die Bredouille. Der Umgang mit sozialen Netzwerken ist eine Gratwanderung für Mitarbeiter, Beschäftigte und für Arbeitgeber.

Was man im Internet tut, kann ungeahnte Folgen haben. Besonders wenn man sich in einem Sozialen Netzwerk öffentlich über sein Unternehmen äußert. Auf Facebook wurde Konzernchef Zetsche kritisiert, weil er den Ausbau des Stuttgarter Bahnhofs befürwortet. In der Facebook-Gruppe »Daimler-Kollegen gegen Stuttgart 21« wurde Zetsche deshalb als Teil eines »Lügenpacks« bezeichnet. Fünf Daimler-Mitarbeiter hatten zu diesem Eintrag »Gefällt mir« gedrückt und bekamen deshalb Ärger.

Das Geschmäcke. Die fünf Beschäftigten hatten kein Pseudonym benutzt. Im März wurden sie von der Personalabteilung zum Rapport einbestellt. Daimler



Cartoon: Stephan Rürup

ließ die Facebook-Seite löschen und versicherte, dass es keine Abmahnung und keinen Eintrag in die Personalakte gibt. Der Vorgang bekam freilich das Geschmäcke von Zensur. Der Betriebsrat intervenierte gegen die Vorladung. Die Gespräche seien prinzipiell nur freiwillig. Der Fall zeigt, dass es bei den Sozialen Medien eine Grauzone gibt. Mit einem Klick kann man schnell in die Klemme kommen.

In immer mehr Unternehmen gelten deshalb Richtlinien, an denen auch Betriebsräte mitwirken können und sollen. Dabei gilt: Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist kein Freifahrtschein. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten – auch im Netz. ■

Martina.Helmerich@igmetall.de

+ TIPP

Was geht auf Facebook?

Kein Insiderwissen, nichts Rechtswidriges veröffentlicht: Der Umgang mit Sozialen Medien erfordert Fingerspitzengefühl. Mehr Details und Tipps dazu unter:

► www.igmetall.de/social-media

IN KÜRZE

Innovative Metaller

Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie machen besonders viele Verbesserungsvorschläge im Betrieb. Wie das Deutsche Institut für Betriebswirtschaft ermittelt hat liegen Bosch, Siemens und VW ganz vorne. Die Kreativität der Mitarbeiter ist für die Firmen bares Geld wert: Die Firma Bosch beispielsweise beziffert den Nutzen durch Mitarbeitervorschläge 2010 auf 222 Millionen Euro. Die Ideengeber werden meist mit zehn Prozent der Einsparsumme belohnt.

► www.dib.de

Krankenkasse wechseln

Die City BKK hat es schon getroffen, und auch anderen Krankenkassen kann die Insolvenz drohen. Damit die betroffenen Versicherten im Fall der Fälle wissen, wie sie die Kasse wechseln können und welche Fristen es zu beachten gilt, hat der DGB-Rechtsschutz Tipps veröffentlicht. Die wichtigsten Fragen und Antworten unter:

► www.igmetall.de/krankenkasseninsolvenz

Chemikalien-Symbole

Schwarzer Totenkopf auf orangefarbenem Hintergrund war gestern. Heute sind die Symbole für auf den Packungen von Giften und Gemischen rot-weiß. Und zwar weltweit. Offizieller Name: Das global harmonisierte System der Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (GHS). Umfangreiche Informationen und alle neuen Bilder unter:

► www.bgchemie.de/REACH-GHS



Foto: wlad1/fotolia.com

Anzeige

Betriebliche Altersvorsorge
Gemeinsam

MetallRente
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

Berufsunfähigkeitsvorsorge
besser

MetallRente
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

Zukunft. Aber sicher.
vorsorgen.

MetallRente
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

Laden statt zapfen



ELEKTROAUTOS

Das Auto der Zukunft fährt elektrisch. Da sind sich die Experten einig. Weil es dem Klima nützt und das Öl knapp wird. Deutschlands Autobranche soll aus der Pole-Position ins Rennen um den neuen Markt gehen. Auch, damit die Arbeitsplätze hier bleiben.

Text: Fabienne Melzer und Sylvia Koppelberg



Schon zu Beginn des automobilen Zeitalters fuhren viele Wagen elektrisch. Doch Benzin gewann das Rennen. Die Zukunft setzt wieder auf die Batterie.



Kein Knattern, kein Tuckern, kein Gestank. Ruhig schnurrt die Hälfte aller Autos über die Straßen von New York. Fast 50 Prozent fahren mit Strom. Nein, kein Blick in die Zukunft. In New York wurden um 1900 herum viele Autos elektrisch angetrieben. Als der Mensch zum Autofahrer wurde, nutzte er Strom. Verbrennungsmotoren mussten erst erfunden werden, und auch danach waren sie ihren elektrischen Schwestern unterlegen. Erst mit der Erfindung der elektrischen Zündung und sprudelnden Ölquellen hängten sie das E-Mobil ab.

Mehr als 100 Jahre später träumen Entwickler erneut von einer elektrischen Zukunft auf vier Rädern. Die Industrienationen stehen vor zwei Herausforderungen: Wollen sie die Erderwärmung bremsen, müssen sie den Ausstoß an Kohlendioxid auch im Straßenverkehr verringern. Wollen sie mobil bleiben, können sie nicht allein auf fossile Brennstoffe setzen. Die Ölreserven sind endlich. Alternativen müssen her. Die sehen Entwickler in Japan und China schon länger in elektrischen Antrieben oder in Kombinationen aus Verbrennungs- und E-Motor. Deutsche Hersteller dagegen setzten lange Zeit auf sparsame Diesel und vertrauten auf das Können ihrer Ingenieure, den Schadstoffausstoß und Verbrauch der Motoren zu senken.

Große Chance. Das soll sich ändern. Deutschland will bei der Elektromobilität »Leitanbieter« und »Leitmarkt« werden. Dazu ist jedoch noch viel Forschungs- und Entwicklungsarbeit zu leisten. Die Nationale Plattform Elektromobilität (NPE), in dem Vertreter von Politik, Wirtschaft, Wissenschaften und Gewerkschaften zusammenarbeiten, machte im Mai ein ganzes Vorschlagspaket, wie dieses Ziel erreicht werden kann (siehe Kasten Seite 21).

Berthold Huber, der Erste Vorsitzende der IG Metall und Mitglied im Leitungsgremium der NPE, sieht in der Arbeit der NPE eine große Chance. Sie kann dem notwendigen Wandel der Autoindustrie – einem für Deutschland so wichtigen Wirtschaftszweig – den entscheidenden Anstoß geben. Die NPE kümmert sich



Cooler Design, aerodynamische Form: Äußerlich sind Elektroautos – wie der Ampera von Opel (Bild unten) – nicht von anderen Autos zu unterscheiden.



Strom tanken geht. Denn Ladestationen gibt es schon einige, vor allem in Großstädten wie hier in München.

Foto: Süddeutsche/pa

Fotos: photolibrary.com

darum, wie der Prozess politisch flankiert werden kann und muss, um erfolgreich zu sein. Dabei kann die IG Metall mitreden, welche Richtung die Industriepolitik einschlägt, und sie im Interesse der Beschäftigten mitgestalten. »Eine solche Form der Zusammenarbeit«, freut sich Huber, »hat es noch nicht gegeben.« Setze die NPE ihre Ziele um, werde neben der Energiewende »das nachhaltigste Innovationsprojekt« der modernen Industrie angeschoben. Es bringe mehr neue Arbeitsplätze als durch den Technikwandel wegfallen. Das NPE geht von einem Plus von 30 000 Stellen aus. Vorausgesetzt, die Bundesregierung übernimmt die Vorschläge.

Forschung und Entwicklung von Elektroantrieben erfordern gigantische Summen. 17 Milliarden will die Wirtschaft investieren. Die NPE hält weitere vier Milliarden für erforderlich: für industriepolitische Projekte, die die Entwicklung branchenübergreifend begleiten.

Kritiker sehen in den Vorschlägen nur ein steuerfinanziertes Unterstützungsprogramm für die Autoindustrie. Peter Cammerer ärgert sich über diese Haltung. »Es geht nicht darum, einen Industriezweig zu retten, sondern darum, dass wir technologisch am Ball bleiben.« Für den Betriebsrat von BMW München entscheidet sich jetzt, ob Deutschland die Technik der Zukunft selbst baut und verkauft oder diese Teile aus dem Ausland zukaufen muss.

Das gilt vor allem für die Batterien. Die Grundlagenforschung für eine leistungsfähige Batterietechnologie hat gerade erst angefangen. Die Elektromobilität leidet im 21. Jahrhundert



Foto: Frank Rumpenhorst/dpa/pa

Elektroautos sind vorerst vor allem als praktisch-kleine Stadtflietzer eine Alternative.

noch immer an ihren Kinderkrankheiten, mit denen sie schon vor 100 Jahren das Rennen gegen Diesel- und Otto-Motor verlor.

Als Energiespeicher sind Batterien trotz aller Fortschritte dem Benzin unterlegen. Sie sind schwer, haben nur eine Reichweite bis zu 200 Kilometern und hängen stundenlang an der Steckdose, wenn die Batterie leer ist. Interessant ist das Elektromobil zurzeit vor allem für Kurzstrecken.

Weniger Gewicht. Für die Langstrecke feilen Entwickler weiter an Hybrid-Techniken, die Verbrennungs- und Elektromotor kombinieren. Parallel dazu arbeiten sie daran, die Reichweite der Batterien zu vervierfachen. Das funktioniert nicht mit den bisherigen Lithium-Ionen-Batterien. Geforscht wird an Alternativen mit Lithium-Schwefel.

Zu schaffen macht Entwicklern auch das Gewicht. Batterien machen Autos schwerer, so dass sie mehr Energie fressen. Um den Verbrauch zu senken, sollen die Fahrzeuge an anderer Stelle leichter werden. Hoffnungen setzen Autobauer auf Karbon. In Form neuer Kunststoffkarosserien und als Bestandteil anderer Fahrzeugteile würde er die Wagen deut-

lich leichter machen. Karbon wiegt noch weniger als Aluminium und ist äußerst stabil. Hier sieht BMW-Betriebsrat Peter Cammerer eine Chance für einen alten Berufszweig: »Für Karbon brauchen wir Textilfachleute. Sie könnten wieder gefragt sein. Wer hätte das vor ein paar Jahren gedacht?«

In der Autoindustrie bricht eine neue Ära an. Von Goldgräberstimmung ist unter Beschäftigten allerdings noch wenig zu spüren. Wer nicht weiß, wie seine Arbeit in Zukunft aussieht, ist unsicher, ob er sie morgen noch hat. Ein Verbrennungsantrieb setzt sich aus gut 1400 Teilen zusammen, seine elektrische Schwester aus rund 210. Ein Elektroauto braucht keinen Tank, keinen Auspuff und keine Kupplung. Aber bedeuten weniger Teile auch weniger Arbeit?

Andere Arbeit. Wie viele und wie sichere Arbeitsplätze die Autoindustrie in Zukunft bietet, müssen Autohersteller allerdings nicht dem Zufall überlassen. Für Jürgen Stumpf liegt in jeder Veränderung auch eine Chance – wenn sie rechtzeitig genutzt wird. Schon 2007 hat sich der Betriebsrat von VW in Kassel dafür eingesetzt, einen Elektroantrieb zu bauen. Das Projekt wurde mit Hilfe eines Innovationstopfs angestoßen, den die IG Metall im Rahmen von Beschäftigungssicherungsverträgen mit dem Unternehmen ausgehandelt hat. Nächstes Jahr soll der erste Elektroantrieb in Serie gehen.

»Für die Belegschaft in Kassel war das ein enorm wichtiger Schritt«, sagt Stumpf. Je früher sie einsteigen, desto besser halten sie den Anschluss. Die neuen Techniken werden die Arbeitswelt verändern und neue Fähigkeiten von Beschäftigten verlangen (siehe auch Seite 27). Gleichzeitig werden klassisches Wissen und Können weiter gebraucht. Zurzeit laufen viele Entwicklungen parallel, und das wird noch lange so bleiben. Im Zeitalter des Übergangs müssen Autohersteller und ihre Zulieferer mehrere Antriebstechnologien gleichzeitig beherrschen.

Mehrere Wege. Wieviele Arbeitsplätze am Ende stehen, hängt für Stumpf davon ab, welche Rahmenbedingungen die Politik schafft und wie sich die Autohersteller schon heute für die Zukunft aufstellen. »Wir stehen vor einem riesigen Umbruch. Viele Techniken werden



Das E-Auto kommt

Wann die deutschen Autohersteller Elektroautos auf den Markt bringen wollen:

+ Audi

R8 E-Tron: ab Ende 2012

Q5 Hybrid: 2011, schon bestellbar,

Preis 53 700 Euro

A6 Hybrid: Ende 2011

A8: 2012

+ BMW

BMW i3: ab 2013

+ Daimler

A-Klasse E-Cell-Modelle: Leasing seit

Frühjahr 2011

SLS AMG E-Cell: Kleinserie ab 2013

Vito E-Cell: Leasing seit 2010

Smart Fortwo Electric Drive:

Leasing seit 2009, Kauf ab Frühjahr des nächsten Jahres

B-Klasse F-Cell: Leasing seit 2010

+ Ford

Focus EV: ab Sommer 2012

+ Opel

Ampera: ab Ende 2011

kann schon bestellt werden,

Preis: 42 900 Euro

Junior BEV: zweite Jahreshälfte 2013

+ Volkswagen

Up! Blue-e-motion: ab 2013

Golf blue-e-motion: ab 2013

+ Porsche

Cayenne S Hybrid: seit 2010,

78 636 Euro

Panamera S Hybrid: seit 2011,

106 185 Euro

918 Spyder: ab Ende 2013





Foto: Jiji Press/pa

Lithium-Ionen-Batterien reichen keine 200 Kilometer.



Foto: photolibary.com

Bisher sind erst rund 2300 E-Autos in Deutschland zugelassen.



Foto: Landov/pa

Elektroautos verändern die Arbeit in der Montage.

wegfallen und neue werden hinzukommen.« Die Suche nach Lösungen schafft schon jetzt Arbeit. Beim Autozulieferer Bosch tüfteln etwa 800 Ingenieure an neuen Antriebs- und Batterietechniken und Motoren, vor allem an Hybriden. In der Entwicklung und Forschung sieht der Bosch-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Alfred Löckle zurzeit das größte Wachstumspotenzial. In der Produktion werden die neuen Techniken noch nicht so schnell ins Gewicht fallen. »Um ein Werk wie Hildesheim auszulasten, brauchen wir mehrere Millionen Einheiten. Da produzieren wir 500 Elektromotoren nebenbei.«

Als Zulieferer können sie der Entwicklung zuversichtlich entgegensehen, denkt Löckle. Allerdings glaubt er nicht an den schnellen Durchbruch der Elektrofahrzeuge. Dafür ist die Batterietechnik noch nicht weit genug. »Die entscheidendere Rolle werden auch mittelfristig effiziente herkömmliche Motoren spielen. Wir müssen weiter daran arbeiten, den

Verbrauch und den Schadstoffausstoß unserer bisherigen Fahrzeuge zu senken.«

Wenn Mobilität in Zukunft nicht nur erschwinglich, sondern auch klimaverträglich sein soll, spielt nicht nur eine Rolle, dass ihr Treibstoff aus der Steckdose kommt. Klimafreundlicher wären E-Mobile nur, wenn die Energie aus erneuerbaren Quellen wie Wind und Sonne stammt. Würden sie aus dem bisherigen Strommix gespeist, wäre ihre Klimabilanz nach Berechnungen des Bundes für Umwelt- und Naturschutz (Bund) sogar schlechter. Darum hat Berthold Huber in der »Plattform« darauf gepoht: Der Strom muss aus regenerativer Energie kommen. Mit Erfolg. Der NPE hat sich klar dazu bekannt. Und auch die Bundesregierung.

Bessere Netze. Oberstes ökologisches Gebot für E-Autos ist nach Ansicht von Werner Reh vom Bund aber Sparsamkeit: den Energieverbrauch senken und unnötigen Verkehr vermeiden. »Es wäre kein Fortschritt, Spritfresser

einfach nur durch Stromfresser zu ersetzen.« Der Verkehr wird weiter wachsen, vor allem in den Schwellen- und Entwicklungsländern, den großen Zukunftsmärkten der Autoindustrie. Klar ist: Das Elektroauto ist nicht die (einzige) Lösung aller Umwelt-, Klima- und Rohstoffprobleme, die der wachsende Verkehr mit sich bringt. Es beseitigt keine Staus, braucht weder weniger Parkraum noch weniger asphaltierte Flächen.

»Der Verkehr insgesamt stößt bald an seine Grenzen, vor allem in den Mega-Citys«, fasst Rudolf Meißner, Berliner Wissenschaftler und Mobilitätsexperte, zusammen. »Künftig wird es eine Kernfrage sein, wie Elektroautos mit anderen Verkehrsmitteln vernetzt werden«, also mit (Elektro-)Fahrrädern, Straßen- und U-Bahnen, Zügen und Bussen.

Es gibt viel zu tun, wenn die Industrienationen ihre Klimaziele erreichen und auch in Zukunft flexibel unterwegs sein wollen. Auf dem Automarkt wartet jede Menge Arbeit. ■



Von Null auf sechs Millionen

Die Vorschläge der NPE

Die Nationale Plattform Elektromobilität (NPE), in der Wissenschaftler, Gewerkschafter, Vertreter der Wirtschaft und Politik zusammenarbeiten, will Deutschland zum »Spitzenstandort der Elektromobilität« machen. Um dahin zu kommen, hält sie erhebliche Anstrengungen in der Forschung und Entwicklung für erforderlich. Im Mai hat die NPE der Bundesregierung Vorschläge gemacht, wie der Staat den Strukturwandel unterstützen soll. Die IG Metall hat daran tatkräftig mitgewirkt. Ziel der NPE: Bis 2020 sollen eine Million Fahrzeuge auf deutschen Straßen fahren, bis 2030 mindestens sechs Millionen.

Die NPE empfiehlt unter anderem:

- + Sechs technologische »Leuchtturmprojekte«. In ihnen sollen einzelne Gebiete branchenübergreifend modellhaft erforscht und erprobt werden: zum Beispiel leistungsfähigere Batterien, bessere Ladetechniken und -stationen, Stromnetze und Abbuchungssysteme per Stromtankkarte. Und

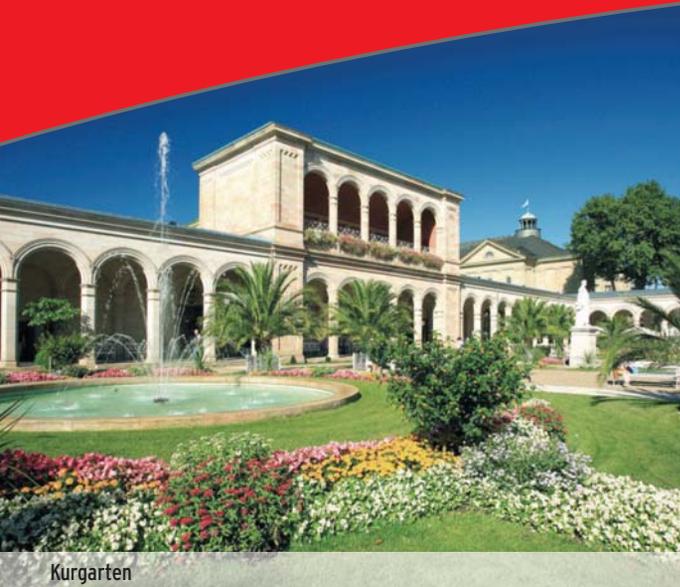
leichtere Werkstoffe, die das Gewicht der Batterien ausgleichen. Vier Milliarden Euro sollen dafür bereitstehen, 40 Prozent davon soll der Staat übernehmen.

- + Drei bis fünf regionale »Schaufenster-Projekte«. Sie machen anschaulich, wie das Ganze praktisch aussehen kann.
- + 250 Millionen Euro Investitionen in die berufliche, 155 Millionen in die akademische Bildung.

Die Pläne der Regierung

Das Bundeskabinett hat bisher zugesichert, bis 2013 eine Milliarde Euro für Batterieforschung lockerzumachen. Wieviel Fördermittel der Staat darüberhinaus beisteuert, wird noch in den Ministerien diskutiert.

E-Autos sind rund 9000 Euro teurer als herkömmliche. Um Autofahrern das Umsteigen schmackhaft zu machen, sollen Stromautos zehn Jahre von der Steuer befreit werden. Angedacht sind außerdem Sonderrechte, wie Fahren auf Busspuren, Sonderparkplätze und günstigere Dienstwagenbesteuerung.



Kurgarten

4-tägige Reise
 ab € **139,-** p. P.

3 % Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende



Erholung in Bad Kissingen

Bad Kissingen ist Deutschlands bekanntester Kur- und Wellness-Ort, mit einer jahrhundertalten Tradition, zahlreichen Rad- und Wanderwegen sowie nahe gelegenen Sport- und Ausflugsmöglichkeiten. Ob groß oder klein - hier findet jeder ein passendes Angebot.

Ihr 3-Sterne superior Hotel Sonnenhügel

Die großzügige Hotelanlage liegt eingebettet in herrlicher Natur am Stadtrand von Bad Kissingen (ca. 3 km bis zum Zentrum) und unweit der Burgruine „Botenlauben“ sowie anderen attraktiven Ausflugsmöglichkeiten. Das Hotel bietet Restaurant, Tanzlokal, Minigolfanlage, Kegelbahnen, Tennisplätze sowie die „Sonnenhügel WasserWelt & Saunagarten“.

Die 380 Zimmer verfügen über Bad/WC, TV, Sitzecke und Balkon/Terrasse. Die Appartements bestehen aus zwei vollständig ausgestatteten Zimmern mit Verbindungstür.

Die Halbpension besteht aus einem sehr reichhaltigen Frühstücksbuffet und einem großen Abendbuffet (an den Tagen mit Kinderbetreuung gibt es ein betreutes Kinder-Abendessen).

Im großen Areal der „Sonnenhügel WasserWelt“ erwartet Sie grenzenloser Badespaß! Dieser Bereich bietet zwei Innen- und ein Außenbecken, Wasser-Attraktionen wie Wasserfall, Luftsprudelbad, Whirlpool und Wasserfontainen sowie eine traumhafte Saunalandschaft. Der Kinderbereich mit Elefantenrutsche und Wasserpilz sorgt dafür, dass der Aufenthalt auch für Ihre Kleinen zum Highlight wird. Wellnessanwendungen wie Massagen oder hochwertige Beautyanwendungen in der Beautyfarm runden das vielseitige Angebot ab.

Freizeitprogramm: Bad Kissingen ist idealer Ausgangspunkt für Ausflüge in die Umgebung. Die Städte Würzburg, Bamberg und Erfurt erreichen Sie nach einer guten Stunde Fahrtzeit. Und nicht zuletzt bietet Bad Kissingen selbst unzählige Möglichkeiten seine Urlaubstage abwechslungsreich zu gestalten, wie z. B. das Casino, die KissSalis Therme oder eine Dampfschiffahrt auf der fränkischen Saale. (Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)



Wasserwelt Sonnenhügel



WasserWelt

- Inkl. Halbpension
- Inkl. 1 x Bioenergetische Massage
- Inkl. Kinderbetreuung
- Inkl. Nutzung von Schwimmbad und Sauna

Inklusivleistungen pro Person

- Übernachtungen im Hotel Sonnenhügel im Doppelzimmer
- Täglich reichhaltiges Frühstücksbuffet
- Täglich Abendbuffet (an einigen Tagen mit betreutem Kinderabendessen)
- 1 x Bioenergetische Massage (ca. 25 Min.)
- Nutzung der Minigolf-Anlage im Hotelgarten
- Sport- und Freizeitprogramm (lt. Ausschreibung vor Ort)
- Nutzung der „Sonnenhügel WasserWelt & Saunagarten“ (Zutritt der Sauna ab 16 J.)
- Leihbademantel pro Erwachsenen
- Parkplatz nach Verfügbarkeit
- Nutzung des neuen eibe-Indoor-Spielplatzes „Sonni KinderWelt“ (ab August)
- Kinderbetreuung/-animation von Di. - Sa. (nicht vom 12. - 25.09. und 12. - 18.12.)

Wunschleistungen pro Person

- Einzelzimmerzuschlag 14,- €/Nacht
- Aufpreis 2-Raum-Familienappartement 14,- €/Nacht
- Bahnreise zum Bahnhof Bad Kissingen und zurück ab 44,- € (Transfer vom Bhf. in Eigenregie)

Termine und Preise p. P. im DZ in € 3-Sterne-superior Hotel Sonnenhügel

Anreise: täglich	4 Tage/ 3 Nächte	5 Tage/ 4 Nächte
A 12.09. – 20.12.11	139,-	179,-
B 02.07. – 11.09.11, 21.12. – 28.12.11*	159,-	199,-

Kennziffer: 55571 Buchungscod: D97A01

Verlängerung: Der erste Tag der Verlängerung bestimmt wie ein neuer Anreisetag den Preis. *Aufpreis Weihnachten 15,- € p. P./Tag. **Zusätzliche Leistungen:** Tischgetränke (Bier, Wein, Softdrinks) zum Abendessen, Weihnachtsfeier, festliches Menü an Heiligabend. Massage über diesen Zeitraum nicht inklusive. (Mindestaufenthalt: 4 Nächte) **Zusätzliche Kosten (vor Ort zahlbar):** Kurtaxe ca. 3,30 €/Tag. **Kinderermäßigung:** 1 – 2 Kinder im Doppelzimmer bzw. 1 – 4 Kinder im 2-Raum-Familien-App. jeweils bis Ende 11 Jahren 100 % und von 12 bis Ende 15 Jahren 70 % Ermäßigung. (Bei ermäßigt reisenden Kindern, keine Wellnessleistungen inklusive)

Die K

ZU BESUCH BEI SUSANNE SCHWAB

Fast sechs Wochen streikte Susanne Schwab. Sechs Stunden am Tag blockierte sie zusammen mit den anderen Beschäftigten das Werktor des Frankenthaler Druckmaschinenherstellers Koenig und Bauer. Ein Rückblick auf 45 Tage Arbeitskampf.

Susanne Schwab ist verunsichert und erschöpft: »Es ist da, das Ergebnis des Streiks. Standortsicherung für die nächsten fünf Jahre. Und eine Beschäftigungssicherung für zwei Jahre. Leider nicht für alle.« Mehr als sechs Wochen lang hatte die Pfälzerin zusammen mit ihren 650 Kolleginnen und Kollegen den Frankenthaler Druckmaschinenhersteller Koenig und Bauer (KBA) lahmgelegt.

Seit wenigen Stunden erst ist ihr das Ergebnis des Streiks bekannt. »Ich muss jetzt erst einmal meine Gedanken sortieren«, erklärt die 26-Jährige.

Seit zehn Jahren arbeitet die Pfälzerin bei dem Druckmaschinenhersteller. »Damals fing das Elend an«, erinnert sie sich. Der Kampf um den Standort. Das Bangen um den eigenen Arbeitsplatz. »Mir hatten Freunde und Familie geraten: ›Bewirb Dich bei der KBA. Da ist dein Job sicher.‹ Na ja. Früher vielleicht«, sagt Susanne Schwab.

Nach der Ausbildung zur Technischen Zeichnerin kam der erste Jahresvertrag. Dann der zweite. Heute hat sie einen

ämpferin



Foto: Frank Rumpenhorst

Susanne Schwab, eine von 650 Beschäftigten der KBA in Frankenthal

unbefristeten Vertrag. Damit das auch so bleibt, ist sie Mitglied in der IG Metall. »Von alleine kommt nichts«, weiß sie. Auch nicht die Tarifierhöhungen. Sie machte bei Warnstreiks mit. Die sind seit zehn Jahren Alltag für die KBAler. Und dann die Eskalation vor sechs Wochen: Streik.

Kein Spaß. »Streik ist kein Spaß, und es macht auch keinen Spaß«, beschreibt Susanne Schwab ihre Gefühle während des Arbeitskamps. Sechs Stunden am Tag war sie auf der Streikmeile – so nannten die KBA-Beschäftigten die Zone vor dem blockierten Werktor. Gestreikt wurde in vier Wechselschichten. Die Schichten machten der jungen Frau zu schaffen: »Ich war immer sehr müde.«

Auch die Diskussionen abends mit Freunden, waren anstrengend. »Die meisten verstehen zwar, warum wir gestreikt haben. Auch von meiner Familie erhielt ich volle Unterstützung. Aber einige glaubten, das bringt ja doch alles nichts.« Verständnis für den Arbeitskampf hatte auch ihr Freund Alfred, denn der ist auch KBAler und streikte ebenfalls. »Wenn wir nicht kämpfen, dann haben wir schon verloren«, betont die Technische Zeichnerin. Und gleichzeitig wirft sie ein: »Nur meine Hündin Oxana, die verstand überhaupt nicht, warum ich so oft und so unregelmäßig weg war.«

Jetzt ist der Arbeitskampf erst einmal vorbei. Susanne Schwab hat im Rückblick eine glasklare, kritische Meinung. Ihre Meinung über die IG Metall: »Es wäre zum Beispiel gut gewesen, wenn es nach der großen Streikversammlung nach dem Ergebnis am nächsten Tag noch kleine Diskussionsrunden gegeben hätte. Vor einer kleineren Gruppe ist es einfacher, Konkretes zum Streikergebnis zu fragen.«

Ihre Meinung über einige Chefs: »Das hätte ich manchem Meister nicht zugetraut, dass die aktiv mitmachen beim Streik.«

Ihre Meinung über das Ergebnis: »Ich gebe offen zu: Das Streik-

Ergebnis ist ein Kompromiss. Nicht das, was ich mir gewünscht habe.« Dass die Falzproduktion nach Würzburg verlagert wird, trifft die junge Frau. Inwieweit ihr eigener Arbeitsplatz betroffen ist, kann sie noch nicht abschätzen.

90 Beschäftigte werden ihren Job verlieren. Sie bleiben zwölf weitere Monate bei KBA angestellt. Danach wechseln sie für ein Jahr bei vollen Bezügen in eine Transfergesellschaft. Und zudem erhalten sie Abfindungen von bis zu 90 000 Euro. »Aber Job weg ist Job weg, da helfen auch tröstende Worte nichts«, erklärt Susanne Schwab.

Die Beschäftigten haben zusammen gekämpft. Würde die Pfälzerin denn nochmals streiken? »Ja. Wir haben was erreicht, und darauf sind wir stolz.« ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Alles rund um den Streik und die vielen täglichen Aktionen bei der Frankenthaler KBA unter:

► www.kba-streik.jimdo.com



WISSEN

Das Ergebnis

Der erzielte Tarifvertrag für die Beschäftigten des Druckmaschinenherstellers Koenig und Bauer (KBA) in Frankenthal sichert den Standort bis 2016. Der weitere Abbau von Arbeitsplätzen in diesem Zeitraum wird durch einen Sozialplan gesichert. Die Eckpunkte:

- Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, eine nachhaltige Standortperspektive zu entwickeln, um Arbeitsplätze zu sichern.
- Es werden am Standort zwei Gesellschaften gegründet: eine Fertigungs-GmbH mit 307 Beschäftigten und eine Technik-GmbH mit 250 Beschäftigten. Beide sind tarifgebunden.

Endstation Leiharbeit: Familie und Haus weg

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Reinhold N. steht vor dem Nichts: Sein Leiharbeits-Lohn reicht weder für seine Familie noch sein Haus. Trennung, Privatinsolvenz und Zwangsversteigerung.

Du arbeitest als Facharbeiter in Vollzeit – und bist dennoch in Privatinsolvenz und verlierst Dein Haus? Wie das?

Reinhold N.: Ich arbeite in Leiharbeit bei einem Haushaltsgerätehersteller für unter 1000 Euro netto im Monat. Ich kann die Raten für mein Haus nicht mehr bezahlen. Die Bank will jetzt zwangsversteigern. Auch meine Ehe ging kaputt. Meine Frau und mein Kind leben von mir getrennt von Hartz IV. Wenn wir zusammenleben, gibt uns das Amt nichts, wegen dem Haus. Wenn das Haus weg ist, weiß ich auch nicht wohin mit meiner 85-jährigen Mutter, die bei mir lebt.

Findest Du als gelernter Karosseriebauer nichts Besseres?

Reinhold N.: Ich schreibe viele Bewerbungen. Doch überall gibt es nur noch Leiharbeit. Gerade kam vom Amt ein Angebot beim Frankfurter Flughafen: Dort soll ich Flugzeugreifen montieren. Für 7,60 Euro die Stunde, und

das in einem Sicherheitsbereich, wo keine Fehler passieren dürfen. Aber für das Geld kann ich weder täglich 200 Kilometer von zu Hause fahren, noch mir ein Zimmer in Frankfurt leisten – und schon gar keine Familie.

Und was sagen die Leihfirmen zu Deiner Lage?

Reinhold N.: »1000 Euro mit Familie geht doch. Sie dürfen nur nicht auf großem Fuß leben«, sagten die mir bei meiner Leihfirma. Und bei einem kürzlichen Bewerbungsgespräch hieß es: »Lassen Sie sich doch scheiden.«

Wie geht es jetzt weiter?

Reinhold N.: Ich bin zur IG Metall gegangen. Die haben mir einen Schuldnerberater vermittelt. Außerdem hoffe ich, dass ich demnächst fest übernommen werde. Das hieße Sicherheit und 700 Euro mehr im Monat.

Warum outest Du Dich nun? Hast Du keine Angst?

Reinhold N.: Was habe ich noch zu verlieren? Ich bin nie krank und arbeite gern. Trotzdem sind wir Leiharbeiter das Letzte. Wir bekommen weniger Geld, kein Weihnachtsgeld, keine Einladung zur Feier, nicht mal einen Kühlschrank auf Raten. Und der Staat muss für meine Familie zahlen, weil ich es nicht kann. So darf es nicht weitergehen mit der Leiharbeit. Ich finde, von einem Lohn muss man leben können. Und ich kämpfe da nicht nur für mich, sondern auch für andere. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



Foto: Fred Schwab

Reinhold N., 44, Karosseriebauer in Leiharbeit. Seine alte Firma ging pleite. Und nun auch er.



Die Stress-Landkarte

Teil 1: Stress von außen

GUTER RAT

Bist Du gestresst vom Stress? Dann hilft es, mal genau hinzusehen, woher der Dauerstress kommt. In dieser Ausgabe geht es um den Stress »von außen«.

Mit dem Stress ist das so eine Sache: Man ist so sehr im Stress, dass man keine Zeit hat, ihn richtig einzuordnen. Das ist aber der erste Schritt, um etwas wirklich zu ändern. Stresssituationen sind derart individuell, dass allgemeine Tipps wie »Mach mehr Sport« oder »Wehr Dich gegen Deinen Chef« für die Tonne sind.

Die Stresslandkarte. Man muss also genau auf die »Stress-Landkarte« gucken. Auf der Stress-Landkarte gibt es drei Orte: innen,

außen, ganz außen. Es gilt rauszufinden, wo man sich stressmäßig befindet. Dann erst funktioniert das Gegensteuern. Stress von innen bedeutet, dass die eigene Persönlichkeit den Stress verursacht oder zumindest fördert. Und im Arbeitskontext gehören auch die privaten Belastungen dazu. Stress von außen bedeutet, dass andere Personen beteiligt sind. Und zum Stress von ganz außen wiederum zählen Faktoren, die einfach da sind: Arbeitsbedingungen und auch gesellschaftliche Einflüsse.



Stress kann hunderte von Ursachen haben. Also erst mal gucken, was genau los ist. Diese Landkarte zeigt einige der »Stress-Faktoren von außen«.

Illustration: Martina Hillemann

Stress von außen. Ärger, Druck, Unsicherheit: So drückt sich Stress aus, den man alleine nicht hätte. Das kann der Chef sein, ein Kollege, ein Kunde. Also alle, mit denen man im Job zu tun hat. Mit diesem Menschen muss man zum Beispiel Konflikte lösen, oder man will ihre Erwartungen erfüllen. Und die Erwartungen waren noch nie so hoch wie heute: Leistungsdruck ist der am häufigsten genannte Stressfaktor. Auf der Stresslandkarte gibt es dabei eine Differenzierung: Ist es quantitativer Stress oder qualitativer? Geht es um die Menge oder um die Bedingungen?

Typische Sätze für den quantitativen Stress sind:

- »Ich schaff das alles nicht.«
- »Ich habe keinen Überblick.«
- »Wieso ich schon wieder?«
- »Tausend Termine!«
- »Jetzt ruft die mich sogar zu Hause an.«

Typische Sätze für den qualitativen Stress sind:

- »Das ist hier alles total schlecht organisiert.«
- »Das interessiert gar keinen, was ich mache.«
- »Mein Vorgesetzter ist ein Kontroll-Freak.«
- »Das ist zuviel Verantwortung.«

+ TIPPS

Gegensteuern

Wenn der Stress von außen kommt, kann man ihn alleine nicht lösen. Das heißt:

1. Im Arbeitsumfeld gucken, wie man Stress vermeiden kann. Beispiele: Meinungsunterschiede nicht totschweigen, sondern austragen./Sich Zeiten für konzentriertes Arbeiten setzen, höflich signalisieren, dass man bis Dannunddann nicht erreichbar ist.

2. Das Gespräch mit dem Vorgesetzten suchen. Beispiele: Schutzkleidung einfordern, etwa Gehörschutz gegen Lärm. Sich äußern, wenn man über- oder unterfordert ist.

3. Den Betriebsrat zu Rate ziehen oder informieren. Der Betriebsrat hat im Rahmen des Gesundheitsschutzes umfangreiche Rechte und Möglichkeiten, das Thema Stress zu beeinflussen.

Stress von ganz außen. Neben dem zwischenmenschlichen und dem leistungsbedingten Stress können auch betriebliche Arbeitsbedingungen belasten: Lärm, gefährliche Situationen, einseitige körperliche Belastung und vieles mehr. Und die rasante technische Entwicklung in der Arbeitswelt ist nicht zu unterschätzen. Ständig ändert sich was. Der Mensch braucht aber eine gewisse Routine als Basis für die Lern- und Veränderungsbereitschaft. Ähnlich ist das bei gewissen gesellschaftlichen Trends, die emotional belasten können: Wer nicht total flexibel ist, nicht bei allem mitreden kann oder wer nicht abends noch ganz cool ein »superwichtiges Telefonat« führt, könnte glauben, er gehöre nicht mehr dazu.

Muss man sich von alledem verrückt machen lassen? Nein, muss man nicht. Wer aber wirklich weniger Stress möchte, sollte gucken, wo auf der Landkarte seine »Gefahrenzonen« liegen.

Und nun? Manch einem ist sofort klar, was ihn stresst. Manch anderen hilft vielleicht eine Liste mit allen Faktoren, die »nerven«. Dann gilt es, zu priorisieren: Was ist der Haupt-Stressor? Was will ich als Erstes angehen? Damit man sich nicht noch mehr unter Druck setzt, ist es wichtig, nicht alles auf einmal lösen zu wollen. Aber: Je konkreter man sich überlegt, was den Stress auslöst, desto besser kann man sich helfen oder helfen lassen. Zu jedem Faktor gehört also auch eine punktuelle Lösung. Deswegen helfen die gutgemeinten allgemeinen Ratschläge nicht. Und noch eine schlechte Nachricht: Stress hört so gut wie nie von alleine auf. Nach der Analyse muss man also selbst aktiv werden (siehe Tipps links). ■

Ilka.Grobe@igmetall.de

Stress kann auch mit der eigenen Persönlichkeit zu tun haben. In der nächsten Ausgabe geht es daher um »Stress von innen«.

IN KÜRZE

Lohndaten DDR-Betriebe

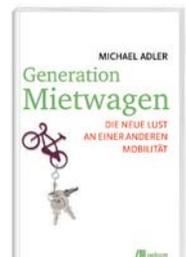
Die Aufbewahrungsfrist für Lohnunterlagen ehemaliger DDR-Betriebe läuft am 31. Dezember aus. Versicherte der Jahrgänge 1946 bis 1974, die in der DDR gearbeitet haben, müssen sich deshalb sputen: Etwa 286 000 Rentenkonto sind noch nicht vollständig geklärt. Meist fehlt der Nachweis für Zeiten bis zur Wiedervereinigung. Die Rente lässt sich nur dann vollständig berechnen, wenn alle Versicherungszeiten erfasst sind. Ein lückenloses Rentenkonto kann bares Geld bedeuten. Ob sämtliche Beschäftigungszeiten berücksichtigt wurden, erfahren Versicherte allerdings erst mit der Kontenklärung. Die notwendigen Anträge erhält man bei den Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung oder im Internet. Die Mitarbeiter helfen beim Ausfüllen.

► www.driv-bund.de

- Formulare und Publikationen
- Formulare
- Versicherung

Neue Mobilität

Michael Adler, Chefredakteur der Zeitschrift des Verkehrsclubs Deutschland (VCD), spürt dem Trend künftiger Fortbewegung nach. In einer Mischung aus aktuellen Beispielen und prognostizierten Zukunftsszenarien beschreibt er seine Vision einer umweltverträglichen Mobilität für alle. Das Buch mit dem Titel



»Generation Mietwagen« ist im Oekom-Verlag erschienen und kostet 12,95 Euro. ISBN: 978-3-86581-238-4



Foto: Sartorius

Studierende bei Sartorius haben dank IG Metall-Tarifvertrag mehr Geld im Kittel.

Auf den Leib geschnitten

STUDIUM UND PRAXIS

Immer mehr Studenten kombinieren Uni und Betrieb. Oft zu mäßigen Konditionen. Anders bei Sartorius in Göttingen. Denn dort gilt ein vorbildlicher Tarifvertrag, den Betriebsrat und IG Metall ausgehandelt haben.

Immer mehr Studenten fahren zweigleisig und kombinieren Uni und betriebliche Ausbildung. Im sogenannten dualen Studium muss man richtig ranklotzen. Die Studenten sind die Woche über im Betrieb und gehen abends in die Vorlesung. Auch am Samstag ist regelmäßig Uni angesagt.

Dieses Powerstudium bedeutet zwar weniger Freizeit, hat aber gewichtige Vorteile: Man hat innerhalb weniger Jahre ein IHK-Zeugnis plus Uni-Abschluss in der Tasche. Danach ist der Arbeitsplatz ziemlich sicher, denn die dual Studierenden sind so gut eingearbeitet, dass die Unternehmen sie gerne weiterbeschäftigen.

In Deutschland nutzen bereits über 50 000 junge Leute diese Ausbildungsform – Tendenz steigend.

Doch oft sind die Bedingungen für die Praxisstudenten wie Vergütung, Urlaub und Übernahme unregelmäßig »weiße Flecken« im Betrieb. Gut, wenn man einen engagierten Betriebsrat hat.

Maßgeschneidert. Beim Medizintechnikunternehmen Sartorius in Göttingen hat man das Thema schon frühzeitig erkannt. Pro Jahr werden vier bis sechs Studenten eingestellt. Die Studenten belegen die Fächer Biotechnologie, Elektrotechnik, Präzisionsmaschinen-

bau oder Wirtschaftsinformatik. Der IG Metall-Bevollmächtigte Gerd Boguslawski holte den Betriebsrat ins Boot. Gemeinsam entwickelten sie einen Tarifvertrag. »Unser Ziel war, attraktivere und tarifvertraglich geregelte Konditionen zu schaffen«, erklärt Betriebsrätin Annette Becker.

Der Tarifvertrag für Studierende im Praxisverbund ist maßgeschneidert. Sartorius sichert den Studenten nicht nur eine höhere Vergütung zu, die auch Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen umfasst. On top übernimmt das Unternehmen auch komplett die Studiengebühren und die Pendler-

Fahrtkosten. Zusätzlich zum Jahresurlaub gibt es zwei Tage Sonderurlaub, wenn für Prüfungen gebüffelt werden muss.

Der Tarifvertrag bei Sartorius hat den angehenden Akademikern klar gemacht, was ihnen die IG Metall bringt. Er ist ein gutes Argument, um sie für den Eintritt in die Gewerkschaft zu überzeugen. Das Beispiel könnte in anderen Unternehmen Schule machen. Am besten gleich mal den eigenen Betriebsrat darauf ansprechen. ■

Martina.Helmerich@igmetall.de

+ TIPP

Azubi plus Student

Wer parallel zum Studium eine betriebliche Ausbildung macht, ist Mitarbeiter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes mit allen Rechten und Pflichten.

■ Ansprechpartner

Für Studierende im Praxisverbund sind im Betrieb der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) die zuständigen Ansprechpartner.

■ Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Sie regeln Vergütung, Urlaubsdauer, betriebliche Ausbildungskosten, Übernahme nach der Ausbildung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Fahrtkosten, Studiengebühren, Semesterticket und viele Dinge mehr.

■ Wählen und kandidieren

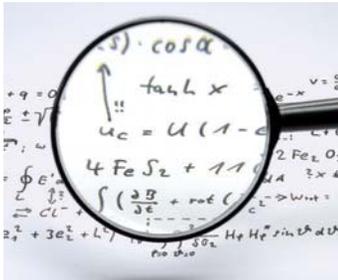
Die dual Studierenden haben das aktive und passive Wahlrecht zur betrieblichen Interessenvertretung. Sie können also wählen und auch gewählt werden.

Informationen für Studierende:
www.hochschulinformationsbuero.de

Fit für das Elektroauto

ELEKTRO KOMMT

Das Elektroauto kommt, langsam aber sicher. Das verschiebt auch die Anforderungen an berufliche Qualifikationen. Wer jetzt gezielt auf Elektro setzt, ist in Zukunft gut dabei.



Fotos: panthemediastock.com, Jiji Press/pa

Von der Forschung bis zur Tankstelle wird sich beim Elektroauto viel ändern.

Eine Million Elektroautos sollen 2020 auf Deutschlands Straßen rollen. Dadurch wird sich einiges in Forschung, Produktion und Service verschieben: andere Arbeit und andere Qualifikationen.

Absehbar ist schon jetzt: Alles was mit Elektro zu tun hat, wird in Zukunft wichtiger. An den Hochschulen Elektrotechnik und Elektrochemie (für die Batterietechnik). Einige Unis bieten

bereits spezielle Studiengänge für Elektromobilität an.

In der gewerblichen Aus- und Weiterbildung werden Elektronik, Mechatronik, Hochvoltaik aber auch Karosserie-Leichtbau gefragt sein. Wirklich neue Berufe wird es weniger geben. »Die Musik spielt vor allem in der Weiterbildung«, meint Klaus Heimann, der für die IG Metall als Qualifizierungsexperte bei der Nationalen Plattform

Elektromobilität (NPE, siehe Seiten 18 bis 21) mitarbeitet. Schon jetzt haben viele Unternehmen und auch die Kammern (IHK, HWK) Weiterbildungsgänge in Elektromobilität im Programm.

Noch viele Lücken. Die Endmontage bei den Autoherstellern selbst wird sich weniger verändern. Starke Nachholbedarf sehen die NPE-Fachleute neben den Hochschulen (hier hapert es in Chemie) vor allem bei den Auto-Zulieferern, die sich für das E-Auto auf ganz andere Komponenten umstellen müssen. Viele stehen vor Umbrüchen. Daher setzen sich dort IG Metall-Betriebsräte für eine breitere Aus- und Weiterbildung in Richtung Elektro ein, über den aktuellen Bedarf hinaus, um ihre Betriebe – und vor allem ihre Beschäftigten – zukunftsfähig zu machen.

Große Bildungslücken gibt es auch bei den Autowerkstätten. Auf Elektroautos und Hochvolt sind nur wenige vorbereitet. Wer sich hier gezielt qualifiziert, hat gute Karten, auch wenn es nur eine halbe Million E-Autos werden. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

IN KÜRZE

Ratgeber Bildung

»Mehr Chancen durch Bildung« lautet der Titel einer Ratgeber-Broschüre der Bundesregierung. Mit Tipps von der Kita bis zur Hochschule, auch für Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung: Bildungsangebote, Förderprogramme, weiterführende Informationen und Internetlinks. Die Broschüre gibt es kostenlos im Internet:

► www.bundesregierung.de
→ Service → Broschüren

Alle Berufe im Blick

Der Überblick über sämtliche berufliche Aus- und Weiterbildungsgänge in Deutschland von A bis Z: Berufsprofile, Ausbildungsordnungen, Rahmenpläne, Weiterbildungswege, Statistiken, Vergütungen, zahlreiche Links zu weiteren Berufsbildungsportalen. All das gibt es gesammelt im Berufe-Portal des Bundesinstituts für Berufsbildung. Ein Hilfsmittel zur Planung der persönlichen Aus- und Weiterbildung, sowohl für Schulabgänger als auch für an Weiterbildung interessierte Beschäftigte.

► www.www.bibb.de/berufe

Schule fertig – was nun?

Speziell für Schulabgänger hat die DGB-Jugend die Broschüre »Montag« aufgelegt: Tipps zur Berufswahl, zur Bewerbung, zum Umgang mit

Diskriminierung, mit Infos zu Gewerkschaften, Vor- und Nachteilen verschiedener Ausbildungsberufe und Vergütungen. Alles bunt und jung aufgemacht. Download:

► www.dgb-jugend.de



Versicherungspflicht für Dual Studierende

Gute Nachrichten für alle Dual Studierenden: Ab 2012 soll für sie eine einheitliche Versicherungspflicht gelten. Das heißt: Arbeitgeber und sie teilen sich die Beiträge für Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Das Bundeskabinett hat Ende Mai einen entsprechenden Gesetzesentwurf verabschiedet. Da-

mit haben Studis sozialversicherungsrechtlich den gleichen Status wie Azubis.

Der Gesetzesentwurf war aufgrund eines Urteils des Bundessozialgerichts nötig geworden. Denn das Urteil machte alles sehr kompliziert: Die meisten Dual Studierenden sind seit Oktober 2010 von der Sozialversicherung

befreit. Für einige gilt aber die Sozialversicherungspflicht.

Undurchschaubar für Studierende und auch für die Arbeitgeber. Der Quatsch muss weg und für alle die Versicherungspflicht her, fand die IG Metall. Sie forderte eine einheitliche Lösung für alle dualen Studiengänge. Die sieht der Gesetzesentwurf jetzt vor. ■

NEULICH IM URLAUB



1

Wieviel Urlaub steht Arbeitnehmern mit einer Fünf-Tage-Woche laut Bundesurlaubsgesetz zu?

- P 30 Arbeitstage
- B 24 Arbeitstage
- E 20 Arbeitstage
- W 18 Arbeitstage

2

Was bewirken tarifliche Urlaubsregelungen?

- A Es gibt noch weniger Urlaub.
- U Es gibt mehr Urlaub, meist 30 Tage.
- I Urlaubsregelungen sind kein Bestandteil der Tarifverträge.
- E Dort steht: Je älter man ist, desto mehr Urlaubstage.

3

Wieviel Urlaubsgeld muss der Arbeitgeber laut Gesetz mindestens zahlen?

- E 50 Prozent eines Monatsentgelts
- R Nichts
- I Den Branchendurchschnitt
- S Drei Warmmieten

4

Wann und wo gab es erstmals tarifliches Urlaubsgeld?

- R 1960 im Steinkohlebergbau (Tarifvertrag der IG Bergbau, heute IG BCE)
- O 1962 in der Holzindustrie (Tarifvertrag der Gewerkschaft Holz, heute IG Metall)
- N 1965 in der Metallindustrie (Tarifvertrag der IG Metall)
- S 1966 in der Chemieindustrie (Tarifvertrag der IG Chemie, heute IG BCE)

Lösungswort:

Seit 2002 geben wir ihn in vielen Ländern auch ohne Wechseln aus:

1	2	3	4
---	---	---	---

Einsenden an:

Bitte das Lösungswort bis zum **25. August 2010** unter Angabe von Vor-, Nachname und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

1.Preis Eine japanische Tischler-Klappsäge

2.Preis Ein IG Metall-Fußball »Derbystar«

3.Preis Ein Bildwörterbuch »Shaun das Schaf«

