

April 2014

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Aktuell

SEITE 8

Leben

SEITE 22

Chancen

SEITE 27

Bezirk

SEITE 28

Was die IG Metall
gegen Rassismus tut

Hannelore Hatke
hofft auf faire Rente

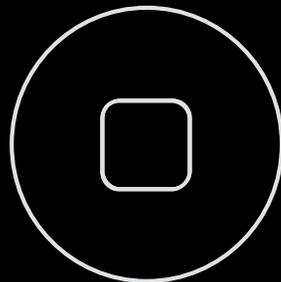
ITK-Entgeltanalyse –
mehr Geld mit Tarif

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 66 | D 4713

Ständige Erreichbarkeit macht krank

> Ausschalten



Aktuell

Mehr beteiligen. Die Beschäftigtenbefragung geht in die nächste Phase: Auf Konferenzen, Workshops und Betriebsversammlungen wird über Arbeitsbedingungen diskutiert. Die Ergebnisse sollen in die nächste Tarifrunde einfließen. **Auf den Seiten 6 und 7 »**

Vor Ort

Werkverträge regeln. Skandal: Die Industrie lagert immer mehr Arbeit über Werkverträge aus. Die IG Metall versucht, das einzudämmen und erreichte einiges: Immer mehr Beschäftigte haben Betriebsräte, Tarifverträge und mehr Geld. **Auf den Seiten 10 und 11 »**

Titelthema



Kampf dem E-Mail-Wahnsinn

365 Mails checken, 20 Kurznachrichten beantworten und 12 Anrufer zurückrufen: Was die Technik ermöglicht, passt in keinen normalen Arbeitstag mehr. Beschäftigte mailen, simsen und chatten auch abends und am Wochenende. Manchem reichen sieben Tage kaum aus, um der Nachrichtenflut Herr zu werden. Was die ständige Erreichbarkeit mit der Gesundheit macht, spüren sie oft erst später. Die IG Metall fordert gesetzliche Grenzen. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Leben

Rentnerin mit 63. Ältere im Betrieb erwünscht? Hannelore Hatke hat andere Erfahrungen gemacht. Darum will die Schichtarbeiterin dieses Jahr in Rente gehen. Nach 48 Arbeitsjahren hofft sie auf eine Rente ohne Abschläge. Das fände sie fair. **Auf den Seiten 22 und 23»**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 19. März 2014

Impressum

Herausgeber: Detlef Wetzels, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner
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: Fabienne Melzer

Redaktion: Jan Chaberny, Dirk Erb,
Sylvia Koppelberg, Antonela Pelivan
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion: Michael Schinke
Sekretariat: Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld

► igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-22 24
Fax: 069 66 93-25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Anzeigen: Petra Wedel
Zweiplus Medienagentur,
Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Leser-Telefon:
0800 446 38 25
Montag bis Freitag:
9 bis 16 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 Zuschriften abzurufen.

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.

Väter wollen mehr

metallzeitung 3/2014,
»Papa, traue Dich«

»Mein Vater hatte in den 1970er-Jahren drei kleine Kinder. Und ich weiß, dass er gerne jeden Mittwoch zu Hause gewesen wäre, dieses ließ der Arbeitgeber aber nicht zu. Auch eine Stundeneinkürzung war nicht möglich, da der Baukredit für das Haus bedient werden musste. Mein Opa hatte einen Vollerwerb. Hier waren die Arbeiten und die Kindererziehung übrigens komplett gerecht aufgeteilt, da beide Elternteile ihren Arbeits- und Lebensmittelpunkt auf dem Hof hatten. Mein Opa nahm seine Kinder mit auf die Felder, meine Oma nahm sie mit in den Kuhstall, Zu-Bett-bringen war Vateraufgabe. Ich bin heute 40 Jahre und würde gerne 12 Monate komplett zu Hause bleiben. Wenn die Gehaltsunterschiede aber zu groß sind, geht's wieder nicht. Aber endlich gibt es überhaupt eine reale Chance, als Vater zu Hause zu sein (die ich auch nutzen werde).«

Ulf Schlumbohm, per E-Mail

Löblicher Bericht

metallzeitung 3/2014,
»Neue Töne in der Rente«

»Christoph Ehlscheid hat genau den großen Mangel (Bluff) des Gesetzespakets dargestellt. Auch sieht der Kollege, dass die private Vorsorge nicht zielführend sein kann. Dennoch wirbt die IG Metall dafür, dass Beschäftigte betrieblich fürs Alter vorsorgen. Die Vorsorge ist zwar abgabenfrei. In der Rentenphase müssen darauf aber Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bezahlt werden. Durch Entgeltumwandlung werden auch die Beiträge zur Rente gemindert, was sich im Ruhestand negativ auswirkt. Deshalb ist das Resümee von Christoph Ehlscheid absolut richtig, die umlagefinanzierte gesetzliche Rente wieder umzubauen und zu stärken.«

Kurt Probst, per E-Mail

Augenwischerei

metallzeitung 3/2014, »Eure Fragen zur neuen Rente«

»Über die künftigen Kernpunkte der Rentenpolitik liest man fast gar nichts. Nämlich über die Absenkung des Rentenniveaus bis 2030 auf 42 von einst 68 Prozent. Somit ist die Rente mit 63 und wohl auch die Mütterrente nur kurzfristige Augenwischerei.«

Hubertus Lux, Salzgitter

»Der Renteneintritt im Alter von 63 Jahren für Versicherte nach 45 Jahren im Arbeitsleben ist eine gute Sache. Leider hat sie aber einen gewaltigen Haken: Die abschlagsfreie Rente mit 63 erhalten nur die, die vor 1953 geboren wurden. 45 Jahre im Berufsleben sind für alle Beschäftigten genug. Es gibt keinen Grund, warum das bei jüngeren Kolleginnen und Kollegen anders sein sollte. Alles andere ist eine Augenwischerei.«

Johann Doll, Markt Indersdorf

»Es ist den zukünftigen Rentnern zu gönnen, nach 45 Jahren Berufstätigkeit abschlagsfrei in den Ruhestand zu gehen. Ich wäre auch gerne nach knapp 50 Jahren Arbeit ohne Abschläge in Rente gegangen. Es gab mal eine Rente, von der man gut leben konnte. Viele Rentner werden sich wohl weiter vom Flaschensammeln und mit Minijobs über Wasser halten müssen.«

Wolfgang Sobotta, Münster

Leihfirma gruppiert ab

metallzeitung 2/2014,
»Hallo, hier spricht Angela Merkel«

»Ich bin staatlich geprüfter Betriebswirt und habe mich auf eine Stellenanzeige als Personal-sachbearbeiter bei einer Leihfirma beworben. Sie boten mir einen Stundenlohn von 8,74 Euro an. Ich habe mir den dort gültigen iGZ-Tarifvertrag angeschaut: Der angebotene Stunden-

Mails am Wochenende? Meistens unwichtig!

MOBILES ARBEITEN

24 Stunden am Tag erreichbar sein? Das ist nur in den seltensten Fällen notwendig. Wo es gar nicht anders geht, braucht es klare Regeln – auch vom Gesetzgeber.

E-Mails checken am Wochenende? Anrufe bis spät in die Nacht? – Nur ganz wenige Dinge sind so dringend, dass sie nicht bis zum nächsten Tag warten können. Das ist meine Erfahrung.

Ich beobachte allerdings einen neuen Trend: Sonntagsabends nach 22 Uhr werden immer mehr E-Mails versendet. Ich halte das für überflüssig. Ich erwarte das selbst von meinem engsten Mitarbeiterkreis nicht. Und ganz ehrlich: Ich habe selten erlebt, dass ein Problem nicht bis Montagmorgen warten konnte.

Klar gibt es notwendige Rufbereitschaften für Feuerwehr, Ärzte oder Monteure. Und klar, wenn es brennt, müssen wir sofort reagieren – zum Beispiel in Tarifverhandlungen. Aber das sind Ausnahmen. Und die muss man regeln.

Recht auf Abschalten. Die ständige Erreichbarkeit ist für viele unserer Mitglieder zu einem gesundheitlichen Problem geworden. Deshalb muss und will die IG Metall den Feierabend retten.

Es gibt bereits einige Großunternehmen, die Vereinbarungen treffen, um die Freizeit ihrer Beschäftigten zu schützen. Solche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene finde ich gut und vorbildlich.

Die Arbeitgeber präsentieren diese Vereinbarungen oft so, als sei die Sache auf ihrem Mist gewachsen. Doch dort, wo etwas



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall: Wir brauchen ein »Recht auf Abschalten«.

geregelt wird, nehmen das unsere Betriebsräte in die Hand.

Stress verbieten. Jeder braucht ein »Recht auf Abschalten«. Ich stelle mir das so vor: Gewerkschaften und Arbeitgeber formulieren Eckpunkte, die am Ende in ein Gesetz fließen können. Es geht darum, dieses Recht gesetzlich zu verankern und der Entgrenzung der Arbeit Einhalt zu gebieten.

Die ständige Erreichbarkeit erzeugt massiven Stress. Doch anders als bei Gefahrstoffen, Lärm oder schlechter Beleuchtung fehlen ausgerechnet bei psychischen Belastungen klare gesetzliche Regeln.

Deshalb fordert die IG Metall eine »Anti-Stress-Verordnung«. Diese soll Beschäftigte vor Stress und negativen Folgen psychischer Belastungen bei der Arbeit schützen. Und das ist nicht nur dringend nötig, sondern längst überfällig. ■

? FRAGE UND ANTWORT

Die Medien berichten, dass die Mütterrente mit der Witwenrente verrechnet wird. Was hat die Mütterrente mit Witwenrente zu tun?
Hannelore Herfort, Dresden

Antwort der Redaktion: Einkommen oberhalb des gesetzlich festgelegten monatlichen Freibetrags (derzeit 742,90 Euro in den alten und 679,54 Euro in den neuen Bundesländern) wird zu 40 Prozent auf die Witwenrente angerechnet. Zum anzurechnenden Einkommen gehört auch eine eigene Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters. Erhöht sich eine solche Rente durch die Berücksichtigung der Mütterrente, reduziert sich die Witwenrente, wenn der Freibetrag überschritten wird. Das galt auch schon für die Anrechnung der Erziehungszeiten nach 1992. ■



Foto: TASPP/panthermedia.net

Bestimmte Einkünfte können die Witwenrente schmälern.

lohn entspricht Entgeltgruppe 2 für angelernte Mitarbeiter – und nicht für Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Offensichtlich unterwandert die Leihfirma den eigenen Tarifvertrag, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Diese Branche »Sklaverei 2.0.« ändert sich leider nur durch enormen Druck von außen. «

Waldemar J., per E-Mail

»Meine Frau ist schon über fünf Jahre über eine Leiharbeiterfirma in einem Familienbetrieb beschäftigt. Dort arbeiten allerdings mehr Stammbeschäftigte. Es sind dort auch Menschen seit über zehn Jahren in Leiharbeit beschäftigt. Damit bin ich nicht einverstanden. Es war gut, dass dieses Thema mal zur Sprache gekommen ist, denn so geht es nicht weiter. Frau Merkel muss dringend etwas unternehmen.«

J. Bluhm, per E-Mail

Gleichberechtigt metallzeitung 3/2014, »Chefin im Betriebsrat«

»Das Betriebsverfassungsgesetz kennt nur gleichberechtigte Mitglieder im Gremium. Gewählte Vorsitzende dürfen abgestimmte Erklärungen im Namen des Betriebsrates abgeben, Post entgegennehmen und zu den Sitzungen laden. Die Darstellung einer hierarchischen Funktion wird von den Medien verwendet und sollte in einer Gewerkschaftszeitung korrekt wiedergegeben werden.«

Wolfgang Biessenberger, per E-Mail

GEWONNEN HABEN

Februar-Rätsel

Lösungswort: Gender Mainstreaming

1. Preis: Mechthild Wenzel, Vreden
2. Preis: Lisa Richter, Rostock
3. Preis: Robert Schmidmeister, Sachsenheim

BILD DES MONATS

Intelligente Einheit

Lautlos schweben sie durchs Blau, unbemannte, unbekannte Flugobjekte, scheint es, auf ihrer langen Reise durch den leeren Raum. In Wahrheit aber ist dies kein Schweben, sondern ein Schwimmen; eine anmutige Choreografie, ein filigraner Tanz aus Anziehung und Abstoßung. Unterwasserballett.

Die vielarmigen Objekte, die sich einander annähern, nie berühren, sind Quallen. Zumindest verhalten sie sich so. Tatsächlich aber sind es künstliche Geschöpfe, keine Lebewesen, sogenannte AquaJellies der Esslinger Firma Festo. Jede von ihnen besteht aus acht Tentakeln und einer Halbkugel mit elektrischem Antrieb und adaptiver Mechanik. Jede Qualle entscheidet autonom, welche Aktion sie ausführt. Abhängig ist das vom Ladezustand, der Stellung des Antriebs und von der Entfernung einer Qualle zur anderen.

In ihren Fähigkeiten gleichen die künstlichen Quallen damit ihren biologischen Vorbildern, die im Schwarm stets ein Individuum bleiben und mit ihren Artgenossen als Teil einer intelligenten Einheit handeln. Ohne festgelegte Steuerung des Systems entsteht so ein Verhalten der Gruppe. Die AquaJellies veranschaulichen auf diese Weise perfekt die Funktionsweise vernetzter Systeme. Sie tragen zum besseren Verständnis von Entwicklungen und Prozessen bei, die mit dem Schlagwort »Industrie 4.0« umrissen werden.

Gemeint ist damit eine umfassende Vernetzung der Produktion: Einzelne Bauteile und dezentrale Systeme organisieren sich selbst, Teile, Maschinen, Beschäftigte und Kunden kommunizieren unablässig miteinander. Eine zentrale Steuerung wird überflüssig. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

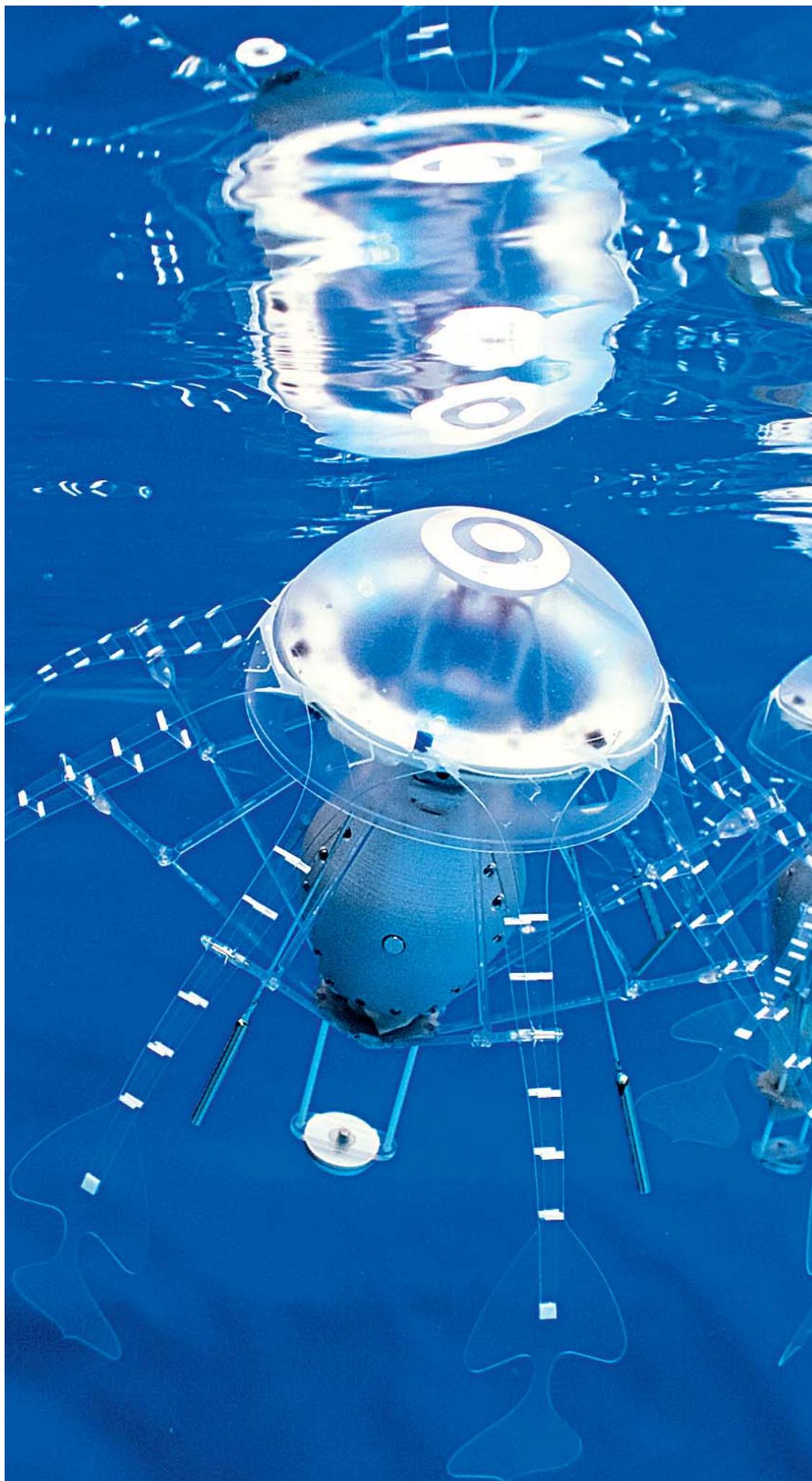


Foto: Festo AG & Co. KG

Die künstlichen Quallen der Firma Festo entscheiden völlig autonom, welche Aktion sie als Nächstes ausführen.

Wahlen voll auf Kurs

BETRIEBS- RAT

Die Betriebsratswahlen laufen. Erste Ergebnisse zeigen klare Erfolge für die IG Metall. Auch in bislang eher gewerkschaftsfernen Angestelltenbereichen.

Seit 1. März laufen die Betriebsratswahlen. Die Ergebnisse, die bis Redaktionsschluss vorlagen, zeigen klare Wahlerfolge für die IG Metall – unter anderem bei Audi, Bosch, Osram, Siemens und VW.

Bei Audi hat die IG Metall vor allem am größten Standort in Ingolstadt zugelegt und erreicht nun 87,7 Prozent der Stimmen. Bei VW liegt die Zustimmung zur IG Metall im Schnitt bei gut 90 Prozent, in Kassel, Braunschweig und Salzgitter sogar deutlich darüber. Einziger Wermutstropfen: Die Wahlbeteiligung ist gesunken.

In einer Reihe von Betrieben stellt die IG Metall den kompletten Betriebsrat. Etwa bei Bosch in Bamberg, bei der Meyer Werft in Papenburg oder

bei den Hüttenwerken Krupp Mannesmann in Duisburg.

Angestellte erreicht. Insbesondere ist es der IG Metall gelungen, mehr Angestellte zu gewinnen. Das Plus von knapp 3000 Stimmen bei Audi Ingolstadt kommt vor allem aus dem Ingenieurbereich. Auch in einst kritischen Betrieben wie dem Siemens-Standort in München-Perlach hat die IG Metall jetzt die absolute Mehrheit.

Die Wahlen laufen noch bis 31. Mai. Im Bereich der IG Metall werden die meisten Betriebe bis Ostern gewählt haben. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Aktuelle Wahlergebnisse:

▶ [igmetall.de/
betriebsratswahl](http://igmetall.de/betriebsratswahl)

Signal für das Handwerk

Ein ganzes Paket mit Verbesserungen für die 2800 Beschäftigten in den sieben deutschen Vertriebszentren der VW Original Teile Logistik (OTLG) hat die IG Metall mit der Geschäftsleitung vereinbart. Es enthält Arbeitszeitregelungen für eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Außerdem Altersteilzeit, bei der Arbeitgeber das monatliche Nettoentgelt um bis zu 637 Euro aufstocken, damit sich auch Beschäftigte mit geringem Einkommen Altersteilzeit leisten können.

Dual Studierende werden künftig nach festen Tarifen bezahlt. Azubis erhalten im Monat

mindestens 100 Euro mehr, Ausgelernte werden übernommen. Leihbeschäftigte bekommen von Anfang an 80 Prozent des Lohns der Stammbeschäftigten, nach zehn Monaten 100 Prozent. Bundesweit einheitlich geregelt sind Zuschläge, Zulagen und Sonderurlaub.

Jörg Hofmann, der Zweite Vorsitzende der IG Metall, nennt die Tarifverträge »zukunftsweisend«. Sie zeigten, dass »im Handwerk gute Arbeitsbedingungen möglich sind«. Die IG Metall will solche Vereinbarungen jetzt auch in weiteren großen Handwerksbetrieben durchsetzen. ■

ZAHLEN UND FAKTEN

17,2 Deutschland investiert wenig in seine Zukunft. Während China laut Statistischem Bundesamt in Relation zum Bruttoinlandsprodukt 49 Prozent investiert, Japan 20,7, die USA 19,4 und Italien 17,4 Prozent, sind es in Deutschland nur 17,2 Prozent.

303 Der DGB Rechtsschutz hat 2013 Gewerkschaftsmitglieder in rund 127 000 Fällen vertreten und dabei insgesamt 303 Millionen Euro für sie erstritten. 35,5 Prozent der Fälle betrafen IG Metall-Mitglieder. Am häufigsten ging es um Entgelt, Kündigungen oder Hartz IV.

85 Deutsche Firmen produzieren laut Umweltbundesamt jährlich Umweltgüter im Wert von 85 Milliarden Euro. Mit 15,2 Prozent Marktanteil ist Deutschland bei Ökoprodukten Exportweltmeister.

250 000 Beschäftigte mit Beruf verdienen im Durchschnitt übers ganze Arbeitsleben 250 000 Euro mehr als Arbeitnehmer ohne Ausbildung. Das ergab eine Studie des IAB.

31 Mit 31 Euro pro Stunde liegen die Arbeitskosten in Deutschland inzwischen wieder leicht über dem Durchschnitt des Euroraumes (28,2 Euro), errechnete das IMK.

536 Junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben laut IAB im Schnitt nur 536 Tage im selben Betrieb. In den 1980er-Jahren waren es noch 814 Tage. Gründe für schnellere Wechsel unter anderem: befristete Jobs und Unzufriedenheit mit der Arbeit.

Mehr beteiligen



BESCHÄFTIGTEN-BEFragung

Vor gut einem Jahr startete die IG Metall die größte Befragung zu politischen und betrieblichen Fragen. Seither werden die Ergebnisse in den Betrieben diskutiert. Am Ende der Debatte sollen Forderungen stehen, die auch in die nächsten Tarifrunden und in den Gewerkschaftstag einfließen.

Damit hatte Stephanie Schmoliner an diesem kalten Frühjahrsabend im norddeutschen Dötlingen nicht gerechnet: Die Stühle reichten fast nicht aus. »Wir hatten im besten Fall mit 120 Metallerrinnen und Metallern gerechnet. Es kamen aber 220«, freut sie sich. Stephanie Schmoliner betreut für den IG Metall-Bezirk Küste die Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Sie ist eine unter vielen Aktiven, die sich kümmern, dass die Ergebnisse der Befragung Einzug in die Arbeit der IG Metall halten. Und das macht richtig viel Spaß. Denn: »Viele wollen mitreden bei Themen aus der Arbeitswelt«, sagt Schmoliner.

Die Mitglieder sollen mitreden. Denn im Sommer werden aus der aktuellen Debatte Schwerpunkte für die künftige Arbeit der IG Metall abgeleitet, wie beispielsweise die Forderungen der nächsten M+E-Tarifrunde.

Rückblick: März 2013. Fast ein Jahr ist es her, als bundesweit mehr als eine halbe Million Beschäftigte – vom Ingenieur bis zum Handwerker – mitmachten bei der größten Befragung zur Arbeitswelt. Es kristallisierten sich fünf Themenfelder heraus: alters- und altersgerechtes Arbeiten, Vereinbarkeit von Arbeit

90%

Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge: Früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können ist sehr wichtig. Aber nur die wenigsten können sich das offensichtlich leisten. Eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge wird von über 90 Prozent der Befragten als wichtiger Baustein der Altersvorsorge gesehen.

80%

Flexibilisierung und Arbeitszeit: Arbeitsgestaltung muss Anforderungen und Belastungen für die Beschäftigten begrenzen. Fast 80 Prozent der Befragten geben an, immer mehr arbeiten zu müssen.

70%

Weiterbildung: Die Möglichkeiten sind unzureichend. 70 Prozent der Befragten geben an, Weiterbildung für ihre Arbeit zu brauchen. Die Hälfte der Befragten halten die Weiterbildungsangebote ihres Betriebs für unzureichend.

67%

Vereinbarkeit: Ein Schlüssel ist mehr individuelle Zeitsouveränität der Beschäftigten. Notwendig sind Arbeitszeitmodelle mit individuellen Spielräumen und betrieblichen Sozialleistungen: Fast 67 Prozent der Befragten mit Kindern geben an, Bedarf für eine Kinderbetreuung zu haben, die besser an die Arbeitszeiten angepasst ist.

31%

Alters- und altersgerechtes Arbeiten: Immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit – die Anforderungen steigen. Nur 31 Prozent der Befragten glauben daran, ihre jetzige Tätigkeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis 65 Jahre ausüben zu können.

Die detaillierten Auswertungen nach Berufsgruppen, Alter oder Geschlecht findest Du im Internet unter: igmetall.de/befragung2013. Bei Fragen rund um die Befragung kannst Du Dich hier melden: befragung2013@igmetall.de

RECHT NAH DRAN

Mann+Hummel: Der drohende Rauswurf und die Wiederwahl

Die Betriebsratswahl 2014 war für Metallerin Tanja Majer eine ganz besondere: Ihr Arbeitgeber Mann+Hummel in Ludwigsburg (Baden-Württemberg) wollte der Betriebsrätin kündigen, scheiterte damit aber im Januar vor dem Landesarbeitsgericht in Stuttgart. Im März wurde die Ingenieurin für Chemische Technik wiedergewählt: Mit besserem Stimmenergebnis landete sie auf dem dritten Platz des 17-köpfigen Betriebsratsgremiums.

Eine schwierige Zeit liegt hinter Tanja Majer. Aus heiterem Himmel wurde ihr kurz vor Weihnachten 2012 mitgeteilt, dass ihr gekündigt werden soll. Da stand eben fest, dass sie ab Januar 2013 als Betriebsrätin freigestellt wurde. Als Begründung nannte Mann+Hummel Arbeitszeitbetrug. Die Personalabteilung legte Daten aus drei Jahren vor, obwohl diese höchstens zwei Monate lang gespeichert werden dürfen. »Illegal erhobene Daten«, nannten das die IG Metall-Vertrauensleute.

Ende Januar 2013 widersprach der Betriebsrat in der Anhörung der Kündigung – eine

wichtige Voraussetzung für den Erfolg vor den Arbeitsgerichten. Eine Rechtfertigung für die Kündigung konnten dann weder Arbeits- noch Landesarbeitsgericht erkennen. Ende Februar 2014 – vier Tage vor der Betriebsratswahl – ließ Mann+Hummel die Frist verstreichen, innerhalb derer noch Formfehler beim Bundesarbeitsgericht hätten vorgebracht werden können.

Betriebsrat gestärkt. »Man hat wohl die Chance gesehen, den Betriebsrat zu schwächen«, sagt Ludwigsburgs IG Metall-Chef Konrad Ott. Jetzt geht das Gremium aus den Wahlen gestärkt hervor: Von 17 Betriebsräten gehören 15 der IG Metall an. IG Metall und Vertrauensleute forderten die Geschäftsleitung auf, Angriffe auf die Interessenvertretung zu unterlassen und sich stattdessen gemeinsam für die Zukunft des Standorts und der fast 2000 Beschäftigten einzusetzen. Tanja Majer zeigte sich »sehr froh« über die Unterstützung von allen Seiten: »Ganz schwere Lasten sind von meinen Schultern gefallen.« ■

uli.eberhardt@email.de

Airbus-Gewerkschafter vor Gericht

Acht Airbus-Gewerkschaftern drohen jeweils acht Jahre und drei Monate Haft. Dieses Strafmaß fordert die Staatsanwaltschaft in einem spektakulären Prozess im spanischen Getafe.

Ausgangspunkt der Anklage ist der Generalstreik vom 29. September 2010 vor dem Airbus-Werkstor in Getafe, bei der die spanischen Gewerkschafter in einen Streit mit der Polizei verwi-

ckelt gewesen sein sollen. Im Februar ordnete das Untersuchungsgericht in Getafe die Eröffnung eines Verfahrens an.

Die Industriegewerkschaften CCOO sowie MCA-UGT protestieren gegen das Verfahren. Die Anklage beruhe auf falschen Anschuldigungen. Auch die IG Metall hält die Forderungen der Staatsanwaltschaft für völlig überzogen. ■

und Leben, Flexibilisierung und Arbeitszeit, Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge sowie Weiterbildung und berufliche Entwicklung.

Für die IG Metall ist die Befragung seit ihrer Veröffentlichung viel mehr als nüchterne Statistik. »Sie ist ein Votum der Beschäftigten. Das ist für mich ein klarer Auftrag, dieses Votum umzusetzen, und deshalb sollten wir uns mit den Ergebnissen intensiv beschäftigen«, betont Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall. Und genau das tun viele Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute. Zahlreiche regionale Veranstaltungen bietet die IG Metall aktuell an. Darüber hinaus wird seit langem auf Betriebsversammlungen oder auch in Workshops vor Ort diskutiert und debattiert.

Zum Beispiel bei der Maschinenfabrik Gebrüder Heller in Nürtingen. Dort luden die Vertrauensleute die Beschäftigten Ende Januar zu einem Workshop ein. Thema: Belastung am Arbeitsplatz. Im Workshop analysierten die Beschäftigten ihre Situation und entwickelten Vorschläge, die Vertrauensleute und Betriebsrat weiter verfolgen wollen. Die Vertrauensleute bei Heller planen nun noch weitere Veranstaltungen zu den Themen aus der Befragung.

Zurück nach Dötlingen.

Auch im norddeutschen Dötlingen sind sich 220 Mitglieder nach dreistündiger Diskussion einig: Leistung und Flexibilität sind keine Einbahnstraße. Sie fordern einen fairen Ausgleich für ihren Einsatz. Kurzum: Arbeit muss gut, sicher und fair sein. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

KURZ & BÜNDIG

Otto Brenner Preis

Auch in diesem Jahr vergibt die Otto Brenner Stiftung sechs Journalistenpreise und drei Recherchestipendien an junge Talente. Ziel ist, gesellschaftlich relevante, nicht ausreichend beachtete Themen ins Blickfeld zu rücken. Bis zum 15. Juli kann man sich bewerben. Das Preisgeld beträgt insgesamt 47 000 Euro.

► otto-brenner-preis.de



Foto: gelbehand.de

Die gelbe Hand: Symbol gegen Ausländerfeindlichkeit

Projekte gegen Rechts

In Erfurt zeichnete der gewerkschaftsnahe Verein »Mach meinen Kumpel nicht an!« im März zum achten Mal das Engagement junger Menschen für Gleichbehandlung und gegen Rechtsextremismus in der Arbeitswelt und der Gesellschaft aus. Infos zu den Projekten, den Preisträgern und dem Verein:

► gelbehand.de

Fragen stellen

In seinem Video-Podcast »Gute Frage!« bezieht der IG Metall-Vorsitzende monatlich Stellung zu Themen, die den Beschäftigten wichtig sind. Wer eine Frage an Detlef Wetzel hat, schreibt diese bitte per E-Mail an:

► gute-frage@igmetall.de

Seine Antworten erscheinen einmal im Monat auf

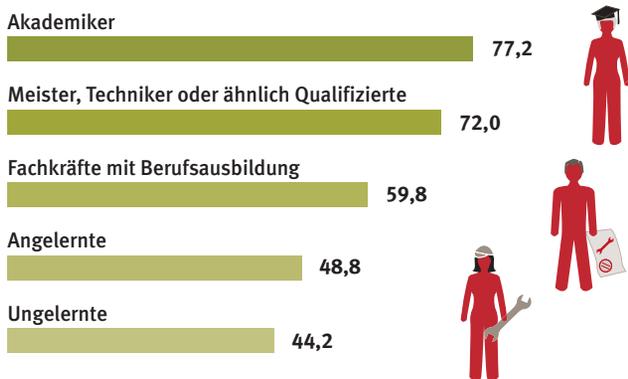
► igmetall.de/gute-frage

»Damit jeder h

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Bis 65 arbeiten vor allem hoch Qualifizierte

So viel Prozent der Erwerbstätigen in den einzelnen Gruppen sind im Alter von über 55 Jahren noch berufstätig (in Prozent):



Quelle: Statistisches Bundesamt 2012 (Mikrozensus)

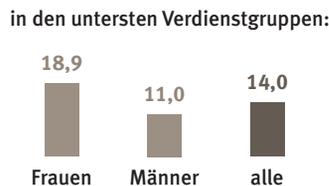
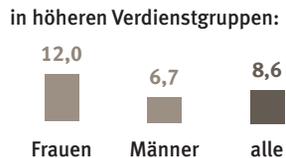
Betriebsrat zahlt sich für Beschäftigte aus

Betriebsrente – so viel Prozent der Beschäftigten erhalten ...



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2013

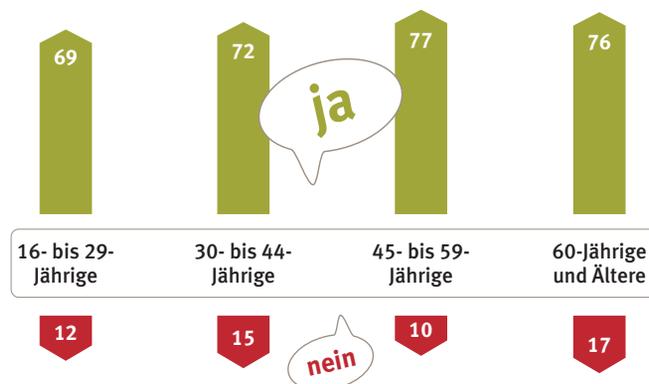
Entgelt – so viel Prozent gibt es in Firmen mit Betriebsrat mehr:



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2010

Auch junge Generation ist für Rente mit 63

Auf die Frage »Ist die Rente mit 63 für Berufstätige, die 45 Jahre eingezahlt haben, eine gute Sache?« antworten (in Prozent):



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (im Auftrag der FAZ), 2014

INTERVIEW



Wo sich Fremdenfeindlichkeit und rechte Parolen breitmachen, hält die IG Metall dagegen. Sie beteiligt sich an Demos und verfasst Erklärungen. Drei Bevollmächtigte der IG Metall erzählen, warum Integration wichtig ist und was dafür notwendig ist. **Von Fabienne Melzer**



Foto: Privat

» **Robert Sadowsky**, Erster Bevollmächtigter, IG Metall Gelsenkirchen: Wir brauchen eine bessere Integrationspolitik. Das heißt im Klartext: Die Kommunen brauchen Geld.«

Sadowsky ist im Ruhrgebiet ein typisch deutscher Name, oder?

Robert Sadowsky (lacht): Ja und nein. Das Ruhrgebiet hat eine lange Einwanderergeschichte. Woher die Menschen kamen, hört man an den Namen. Unser Oberbürgermeister heißt Baranowski, meine Kollegin heißt Adamski. Meine Familie ist aus Masuren zugewandert, allerdings in die Lüneburger Heide.

Worin unterscheidet sich Zuwanderung früher und heute?

Sadowsky: Als die Einwanderer aus Polen kamen, boomte die Industrie im Ruhrgebiet. Die Menschen, die heute kommen, finden keine Arbeit. Wer kann, verlässt Gelsenkirchen. Häuser stehen leer, Mieten sinken. Für Menschen, die aus Südosteuropa kommen und kein Geld haben, liegt es nahe,

nach Gelsenkirchen zu ziehen. Es gibt Arbeitgeber, die Migranten billig für Baustellen tageweise von der Straße anheuern. In Deutschland verdienen einige sehr gut daran, dass Menschen aus Rumänien und Bulgarien kommen.

Die IG Metall in Gelsenkirchen hat eine Erklärung zu Zuwanderung und Integration verabschiedet. Worum geht es?

Sadowsky: Zuwanderung war und ist eine Bereicherung für unsere Stadt. Aber es gibt auch Probleme. Das lässt sich nicht beschönigen.

Welche Probleme sind das?

Sadowsky: Es gibt wie überall auch unter den Zugewanderten Menschen, die sich nicht an Gesetze halten. Manche übertragen das Verhalten von wenigen auf alle Migranten. Da müssen wir gegenhalten. Statistik hilft da nicht.

Was muss passieren?

Sadowsky: Bund und Länder dürfen die Kommunen nicht allein lassen. Wir brauchen eine bessere Integrationspolitik. Dafür brauchen die Kommunen Personal. Im Klartext: Sie brauchen Geld.

Warum ist das ein Thema für die IG Metall?

Sadowsky: Die IG Metall ist nicht nur Teil der Betriebe, sie ist Teil der Gemeinde. Wenn sich Fremdenfeindlichkeit in der Stadt ausbreitet, macht sie sich auch in den Betrieben breit. Wir wollen nicht die Wohnungen der Zuwanderer irgendwann gegen den braunen Mob verteidigen müssen. ■

Infografiken: Julia Buschmann

ier eine Zukunft hat«



Foto: André Wisig

» **Stephan Hennig,** Erster Bevollmächtigter, IG Metall Bautzen: Wir werden gegenhalten, wenn die NPD versucht, Fuß zu fassen.«

Ihr habt gegen rechts demonstriert. Worum ging es?

Stephan Hennig: Bei uns hat sich das Bündnis »Bautzen wehrt sich gegen Asylmissbrauch« etabliert.



Foto: Jürgen Seidel

» **Witich Roßmann,** Erster Bevollmächtigter, IG Metall Köln: Integration heißt: zusammenleben, ohne die eigene Kultur aufzugeben.«

Warum lädt die IG Metall in Köln zu einer Diskussion zum NSU-Prozess ein?

Witich Roßmann: Die Morde an Migranten und eine Polizei, die sich nicht vorstellen konnte, dass die Verbrechen von Rechtsextremen begangen wurden, haben klar gemacht: Rassismus ist nicht das Problem Einzelner, sondern

Ein Blick hinter die Kulissen zeigt, wer dahintersteckt. Die NPD spielt, wohl aus Angst, aus dem Landtag zu fliegen, den erbosten Bürger. Im Kern werden das Asylrecht und unsere Pflicht infrage gestellt, Menschen zu helfen, die in ihrem Land politisch verfolgt werden oder vor Krieg fliehen.

Wie haltet Ihr dagegen?

Hennig: Als Gewerkschafter treten wir dafür ein, dass Flüchtlinge hier eine Zukunft haben. Und wir werden immer gegenhalten, wenn die NPD versucht, einen Fuß auf den Boden zu bekommen.

Wie viele Migranten oder Asylsuchende leben bei Euch?

Hennig: Nicht einmal ein Prozent der Bevölkerung sind Migranten. Der Anteil der Asylsuchenden liegt bei 0,22 Prozent.

ein gesellschaftliches. Es hat Migranten noch einmal gezeigt, dass sie mit starken Vorurteilen leben müssen. Probleme gibt es auch am Arbeitsplatz. Auch dort grenzen sich Gruppen voneinander ab.

Welche Rolle spielt die Gewerkschaft bei der Integration?

Roßmann: Kommt darauf an, was Integration heißt. Viele erwarten, dass Zuwanderer ihre Kultur vollständig aufgeben. Seltsamerweise nehmen Deutsche, die im Ausland leben, für sich ganz selbstverständlich in Anspruch, ihre Kultur zu leben, deutsches Fernsehen zu schauen, deutsch zu sprechen und zu essen.

Was erwarten Migranten?

Roßmann: Sie erwarten, dass sie ihre Probleme in der IG Metall äußern können. Für türkische Kollegen sind Aufstiegschancen ein wichtiges Thema. Sie fühlen sich benachteiligt, oft zu Recht, manchmal auch zu Unrecht.

Woher kommt die Fremdenfeindlichkeit ohne Migranten?

Hennig: Beim Asylrecht spielen auch Ängste und Sorgen eine Rolle. Der eine oder die andere lässt sich vielleicht leicht beeinflussen von den Parolen der NPD.

Wie kommst Du darauf?

Hennig: Wir haben eine gemeinsame Grenze mit Polen und Tschechien. Die NPD nutzt die Grenzkriminalität für ihre Propaganda. Das verfängt bei dem einen oder der anderen. Manches Vorurteil rührt aus früheren Erfahrungen. Es wurden Arbeitsplätze abgebaut und 15 Kilometer hinter der Grenze wieder aufgebaut. Wir haben uns in den vergangenen Jahren regelmäßig mit Kolleginnen und Kollegen aus Polen und Tschechien getroffen. Das hat bei vielen etwas verändert. ■

Wann ist Integration gelungen?

Roßmann: Wenn wir zusammenleben, ohne die eigenen Kulturen aufzugeben. Integration ist mehr als gewaltfreie Zusammenarbeit am Arbeitsplatz, auch für uns als Gewerkschaft. Sie ist gelungen, wenn in der Freizeit, in Vereinen und Schrebergärten interkulturelles Leben selbstverständlich ist. ■

HINTERGRUND

Zur Willkommenskultur gehören klare Rechte

Zu einer Willkommenskultur gehören für die IG Metall unter anderem: politische Teilhabe in allen Lebensbereichen, ein modernes und transparentes Einwanderungsgesetz und klare Aufenthaltsrechte. Was noch dazu gehört und wie eine Willkommenskultur im Betrieb aussieht, diskutiert die IG Metall auf ihrer Bundesmigrationskonferenz Anfang April.

KURZ & BÜNDIG

IG Metall-Liste legt bei Kärcher zu

Beim Reinigungsgerätehersteller Kärcher in Winnenden errang die von der IG Metall unterstützte Liste im März sechs Betriebsratssitze. Bisher waren es zwei. Der vormalige Betriebsrat wurde vom Landesarbeitsgericht aufgelöst, weil er seinen gesetzlichen Pflichten vorsätzlich nicht nachgekommen sei.



Foto: Wolfgang Zeyen

Beschäftigte in Leipziger Autohäusern kämpfen für Tariflöhne.

Erfolg in Autohäusern

Tarifverträge in Handwerksbetrieben durchzusetzen ist ein hartes Geschäft für die IG Metall. Das gilt auch für Kfz-Werkstätten und Autohäuser. Im März ist in Leipzig ein Durchbruch gelungen: Bei Audi und VW Automobile werden Entgelte und Arbeitszeiten stufenweise auf das Niveau des Flächentarifvertrags für das sächsische Kfz-Handwerk angehoben. Das heißt: kräftige Lohnerhöhungen und kürzere Arbeitszeiten. Rückwirkend ab Januar 2014 erhalten sie bei Audi 5,3 Prozent Lohn zusätzlich; den Flächentarif erreichen sie 2015. Bei VW Automobile steigen die Einkommen ab diesem Monat um 10 Prozent, bis 2016 erhöhen sie sich insgesamt um 23 Prozent. Die Wochenarbeitszeit sinkt bei Audi bis 2017, bei VW bis 2019 von derzeit 40 auf 37 Stunden.

AUF DER ANDEREN SEITE DER

Die Industrie lagert immer mehr Arbeit über Werkverträge aus. Besonders extrem ist das Wirrwarr aus Subfirmen bei BMW und Porsche in Leipzig. Ein Großteil der Produktion ist betroffen. Gut die Hälfte der Beschäftigten hat weniger Geld und unsichere Jobs. Doch die IG Metall hat in den letzten Jahren einiges erreicht: Immer mehr Beschäftigte haben Betriebsräte, Tarifverträge und mehr Geld.

Von Dirk Erb

Das Rolltor fährt hoch. Ein Elektroschlepper zieht kleine, mit Autoteilen bestückte Anhänger von der Versorgungshalle direkt an die Montagelinie des Porsche-Werks in Leipzig. Porsche-Beschäftigte in roten Latzhosen bauen dort den Geländewagen Cayenne, den Panamera und seit Neuestem auch den kleineren SUV Macan.

Die Teile bringen ihnen Beschäftigte der Firma Schnellecke in grünen Latzhosen. Einige Teile haben sie ein paar Meter weiter drüben in ihrer Versorgungshalle selbst vormontiert, etwa den Tank und den Himmel (die Innenseite des Dachs). Sie fahren mit ihren Elektroschleppern die Montagelinie entlang, liefern volle Anhänger ab und nehmen die leeren wieder mit. Dabei müssen sie jedoch immer auf ihrer Seite der weißen Linie bleiben. Die weiße Linie trennt die grünen von den roten Latzhosen – und bedeutet fast 500 Euro weniger Lohn.

Besser mit Betriebsrat und Tarif. Früher war diese Kluft noch größer. Als Guido Machowski vor zwölf Jahren als Leiharbeiter bei Schnellecke anfing, bekam er 6,60 Euro in der Stunde. Heute ist er Betriebsratsvorsitzender – und die Schnellecke-Leute verdienen mindestens 10,51 Euro, Leiharbeiter etwa 10 Prozent weniger. Denn nach und nach haben die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen verbessert, einen Betriebsrat gegründet und einen Tarifvertrag geholt. Mit Unterstützung der IG Metall und der Betriebsräte von BMW und Porsche.

Den Porsche-Betriebsrat im Glaskasten neben der Montagelinie trifft Machowski regelmäßig, wenn er seinen Rundgang im Werk macht. Aber auch mit den Betriebsräten der anderen Dienstleistungs- und Leihfirmen steht Machowski in engem Kontakt. »Wir haben über die IG Metall ein enges Betriebsrätenetzwerk geknüpft und tauschen uns regelmäßig aus.«

Über die Hälfte der Beschäftigten bei den Werkvertragsfirmen in Leipzig haben heute Be-

triebsräte, Tarifverträge und bessere Arbeitsbedingungen. Schnellecke und Rudolph (Logistik) sind bis auf 80 Prozent der Löhne bei BMW und Porsche herangerückt. Wisag (Achsmontage), HQM (Zusammenfügen von Fahrwerk und Karosserie), Voith Industrial (Instandhaltung) und SAS (Armaturen) liegen knapp darunter. Bei FECT (Auspuffanlagen) haben die Beschäftigten gerade eine Tarifkommission gewählt, um mit dem Arbeitgeber zu

verhandeln. Und die Kollegen bei Schedl (Radmontage) haben einen Betriebsrat gegründet.

An weiteren Firmen ist die IG Metall Leipzig dran. Seit etwa einem Jahr wird sie dabei vom IG Metall-Vorstand durch das Projekt »just in time« unterstützt: Mit zwei Projektssekretären, die sich ausschließlich um die Organisation und Vernetzung der Belegschaften kümmern.

Bei vielen Firmen führt die IG Metall Leipzig derzeit parallel Tarifverhandlungen. Auch



Montage im Porsche-Werk Leipzig

Werkvertragsbeschäftigte bleiben jenseits der weißen Linie.



Illustrationen: molchunyo/panthermedia.net

500 Euro mehr Lohn

Stammbeschäftigte in der Porsche-Montage (rote Latzhose) verdienen rund 500 Euro mehr als die Beschäftigten der Werkvertragsfirma Schnellecke, die ihnen die Teile aus der Versorgungshalle ans Band herüberbringen.

20 Meter

Nachrichten und Hintergründe zur Arbeit von Betriebsräten und IG Metall in Leipzig:

► werk-vertrag-zukunft.de

Weitere Nachrichten und Hintergründe zu Werkverträgen:

► fokus-werkvertrag.de

LINIE

bei Schnellecke. Machowski ist zuversichtlich. Vor einem Jahr hieß es noch: »Ihr seid die Teuersten am Standort.« Doch dann hat Schnellecke einen neuen Auftrag erhalten und verdoppelt gerade seine Belegschaft auf 700, die aus anderen Werkvertragsfirmen herüberkommen.

Nach 30 Minuten steht das Band. Billig ist anscheinend doch nicht so entscheidend. Und das Wirrwarr der Werkvertragsfirmen kann

auch leicht zum Bumerang für BMW und Porsche werden. Das haben einzelne Warnstreiks etwa bei Wisag und Rudolph gezeigt.

»Wir können BMW und Porsche innerhalb einer halben Stunde lahmlegen«, macht Machowski klar. »Wenn wir in den Warnstreik treten, steht bei denen das Band, noch bevor wir am Tor angelangt sind.«

Angst wie früher haben die Beschäftigten nicht mehr. Viele wandern jahrelang durch diverse Werkvertragsfirmen, in Leiharbeit und Befristung, ohne jemals eine nachhaltige Perspektive zu erhalten. Auch der Arbeitsmarkt hat sich gedreht: Qualifizierte Arbeitskräfte sind heute Mangelware in Leipzig. »Und schließlich kennen sich die Leute ja auch untereinander, etwa von Fahrgemeinschaften. Sie wissen, was bei BMW, Porsche und den anderen Firmen läuft – und was dort gezahlt wird«, erklärt Machowski. »Die Firmen kommen und gehen. Die Leute bleiben. Nur die Latzhose ändert sich«

2200 Beschäftigte profitieren mittlerweile von der Arbeit der IG Metall und der Betriebsräte in Leipzig. Tendenz steigend. Doch das generelle Problem Fremdvergabe bleibt. Die Multi-Klassengesellschaft in den Betrieben besteht weiter: Stammbeschäftigte, Befristete und Leiharbeiter direkt bei BMW und Porsche, so-

wie Beschäftigte, Befristete und Leiharbeiter bei den Subfirmen.

»Wir machen nur Reparaturen an diesem System. Eine generelle Lösung haben wir nicht«, betont der Porsche-Betriebsrat Knut Lofski.

Schluss mit Jobben für Hartz IV. Für die Betriebsräte und die IG Metall Leipzig ist daher klar: Wir brauchen bessere Gesetze, um den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit zu begrenzen: eine erweiterte Mitbestimmung für Betriebsräte bei der Fremdvergabe und bessere Standards bei den Arbeitsbedingungen.

Doch darauf wollen die Metaller in Leipzig nicht warten. Beispiele aus anderen Regionen zeigen, dass die IG Metall über Tarifverträge einiges tun kann. Etwa bei der Meyer Werft in Papenburg, wo der Betriebsrat bei der Vergabe mitbestimmt und Mindeststandards gelten. Dafür trommeln die Leipziger Metaller auch in den Medien und in der Öffentlichkeit. Mitte März etwa veranstaltete die IG Metall eine Themenwoche in Leipzig mit Filmen. Die Betriebsräte diskutierten mit den Besuchern. Politiker und der Journalist Günter Wallraff waren dabei.

»Unser Ziel ist ein einheitlicher tariflicher Ordnungsrahmen für alle Firmen hier am Standort. Wenn schon Fremdvergabe, dann zu ordentlichen Bedingungen«, macht der Leipziger IG Metall-Chef Bernd Kruppa klar. »Unsere ›weiße Linie‹ liegt bei 10,36 Euro. Genau der Stundenlohn, mit dem unsere Beschäftigten nach 45 Jahren Arbeit eine würdevolle Rente bekommen, ohne auf eine Aufstockung durch Hartz IV angewiesen zu sein.« ■



Foto: Porsche AG



500 Euro weniger Lohn

Schnellecke-Beschäftigte (grüne Latzhose) bringen Teile aus der Versorgungshalle (unten) an die Montagelinie (links).



Foto: Porsche AG

Die Versorgungshalle mit den Teilen ist nur durch ein Rolltor von der Porsche-Montagehalle getrennt. Der Elektroschlepper fährt ab hier etwa 20 Meter.

Zum Arzt während der Arbeit



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

RECHT SO | Viele Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches gelten seit 1900 bis heute unverändert. So wie Paragraph 616. Er regelt, wann Beschäftigte bezahlt freizustellen sind. Tjark Menssen erklärt, was bei Arztbesuchen gilt.

Wenn ein Beschäftigter nur kurze Zeit von der Arbeit fernbleibt, etwa bei einem Arztbesuch, muss der Arbeitgeber dem Beschäftigten den Lohn weiterzahlen.

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) enthält hierzu eine allgemeine Regelung. Paragraph 616 BGB lässt aber immer wieder Streit darüber aufkommen, wann ein Beschäftigter die Arbeitsunterbrechung »nicht zu vertreten hat« oder was eine »verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit« ist. Viele Tarifvertragsparteien haben diesen Grundsatz deshalb genauer definiert. Aber auch Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen können entsprechende Regelungen enthalten.

Tariflich geregelt. Die Manteltarifverträge der Metall- und Elektroindustrie vieler Bezirke enthalten zum Beispiel unter der Überschrift »Arbeitsversäumnis – Arbeitsverhinderung« eine Regelung. Danach muss eine kurzzeitige Abwesenheit nur dann bezahlt werden, wenn ein Arztbesuch oder eine ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt wird, die während der Arbeitszeit erbracht werden muss.

Die Grundsätze, die das Bürgerliche Gesetzbuch festschreibt, bleiben aber zu beachten. Der Beschäftigte muss sich deshalb bemühen, den Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Ist dies nicht möglich oder treten während der Arbeitszeit Beschwerden auf, muss der Arztbesuch medizinisch notwendig gewesen sein. Dies kann auch dann der Fall sein, wenn der Arzt den Beschäftigten nicht für arbeitsunfähig erklärt. Die Notwendigkeit der Untersuchung oder Behandlung muss der Arzt dann aber trotzdem bescheinigen.

Gleiches gilt, wenn spezielle Untersuchungen wie die Blutabnahme im nüchternen Zustand, Röntgen oder Computertomografie anstehen. Voraussetzung ist stets, dass berufstätige Patienten keinen Einfluss auf den Terminplan des Arztes nehmen können. Etwa, weil kein anderer Termin mehr frei ist, eine Untersuchung vorgenommen werden soll, die nur während der Arbeitszeit erfolgen kann oder die Sprechstunden in die Arbeitszeit fallen. Dann ist es zulässig, dass die Untersuchung während der Arbeitszeit erfolgt. Ein Vorgesetzter kann auch nicht verlangen, dass Beschäftigte den Arzt wechseln. Denn das Recht der freien Arztwahl darf nicht durch den Arbeitgeber eingeschränkt werden.

Gleitzeit. Schwieriger ist es bei Gleitzeitvereinbarungen. Enthalten sie keine speziellen Regelungen, sollten sich Beschäftigte bemühen, Termine außerhalb der Kernarbeitszeit zu legen. Ein Vergütungsanspruch wurde von zwei Gerichten abgelehnt. Stellt der Arzt fest, dass eine Krankheit vorliegt, so ist auch die Zeit des Untersuchungstermins bereits zu bezahlen. ■



WISSEN

Gesetzliche Sonderfälle

- Minderjährige Beschäftigte und Azubis, die zur gesetzlich vorgeschriebenen Nachuntersuchung müssen, sind vom Betrieb bezahlt freizustellen.
- Gleiches gilt bei Schwangerschaft oder Mutterschaft. Das Mutterschutzgesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber Frauen für Untersuchungen bezahlt freistellen muss.

Unfallversichert bei Probearbeit und beruflicher Weiterbildung

Bewerber sind bei einer unbezahlten Probearbeit gesetzlich unfallversichert. Das entschied das Bundessozialgericht (BSG). Geklagt hatte ein erwerbsloser Mann, der sich auf eigene Initiative bei einem Postzusteller bewarb und vor einer Festanstellung einige Tage Probe arbeiten sollte. Dabei kam es zu einem Unfall. Die Berufsgenossen-

schaft des Probearbeitgebers weigerte sich zu zahlen. Zu Unrecht.

Das BSG gab dem Verunglückten recht. Da man den Bewerber mit Dienstkleidung und einem Fahrrad ausgestattet hatte, weil er selbstständig Post austragen sollte, war er nach außen erkennbar für den Zustelldienst tätig und in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert.

In diesem Fall ist ein Bewerber selbst dann gesetzlich unfallversichert, wenn er keinen Arbeitsvertrag besitzt (Az. B 2 U 15/12 R).

Bei Weiterbildung. Nehmen Beschäftigte aus eigener Initiative und auf eigene Kosten an einer Weiterbildung teil, sind sie ebenfalls versichert. Und zwar dann, wenn die

Schulung die beruflichen Chancen verbessert und nicht nur rein privaten, hobbymäßigen Interessen dient. Das gilt auch für Erwerbslose, die eine von der Arbeitsagentur geförderte berufliche Weiterbildung absolvieren. Bei einem Unfall haftet dann die für die Bildungseinrichtung zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse. ■



In guten Händen wollen Eltern ihre Kinder wissen, wenn sie arbeiten.

Foto: Deyan Georgiev/panthermedia.net

PRÜFSTAND

Es muss nicht immer ein Betriebskindergarten sein

Ein Betriebskindergarten ist nur eine Möglichkeit von vielen. Es gibt Alternativen wie Belegplätze und sie haben auch Vorteile.

Wenn Mütter und Väter nach der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen wollen, stehen sie meist vor der Frage: Wohin mit dem Nachwuchs? Einige Unternehmen richten eigene Betriebskindergärten ein. Damit ersparen sie Eltern die Suche nach einem Platz. Ein weiterer Vorteil: Ein Betriebskindergarten kann seine Betreuungszeiten nach den Arbeitszeiten der Eltern richten. Einen Nachteil sehen Eltern, wenn der Betrieb weit vom Wohnort entfernt liegt und die Kinder nicht mit ihren Sandkastenfreunden in die Kita gehen können. Der Besuch der Kindergartenfreundin wird dann schnell zum Kurztrip quer durch die Stadt. Zudem kommt ein Betriebskindergarten nur für große Unternehmen infrage.

Die Alternativen. Für kleinere Unternehmen bieten sich Kooperationen mit Kindertagesstätten an, in denen sie Belegplätze für Kinder von Beschäftigten erwerben. So hat etwa Arcelor Mittal in Eisenhüttenstadt Belegplätze eingekauft. Das käme Eltern entgegen, die ihr Kind in der Kita um die Ecke betreuen lassen wollen. Mit flexiblem Arbeitsbeginn und -ende können Arbeitgeber ihnen die Vereinbarkeit erleichtern. Eine andere Möglichkeit: Betriebe unterstützen Eltern, die die Betreuung ihrer Kinder selbst in die Hand nehmen und eine Elterninitiative gründen. Sie können ihnen finanziell unter die Arme greifen, Möbel und Spielsachen spenden oder mit den eigenen Handwerkern beim Umbauen, Ausbauen oder Renovieren helfen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

TIPP

Einfach mal nachfragen

Wer die Betreuung seiner Kinder organisieren muss, kann sich im Betrieb Gleichgesinnte suchen und beim Betriebsrat nachfragen, welche Möglichkeiten es schon gibt, und eine Elterninitiative oder Kooperation anregen.

3 % Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende

Anzeige

4-tägige Reise statt ~~190,- €~~

ab € 169,-

pro Person im Doppelzimmer

Ultra-All-Inclusive Verpflegung

2 Kinder bis 6 Jahre frei

15,- € Wellnessgutschein

Angebot gültig bis 31.12.2014. Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 30 % (mind. 25,- €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reisebeginn. Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH - 44137 Dortmund

Neukirchen im Bayerischen Wald

Geheimtipp zum Sparpreis

Neukirchen beim Heiligen Blut liegt inmitten der wunderschönen Landschaft des Bayerischen Waldes. Die Lage am Hohenbogenwinkel bietet beste Voraussetzungen für gelungene Urlaubstage.

Ihr Burghotel Am Hohen Bogen

Das **Wellnesshotel** ist ruhig am Waldrand gelegen und umgeben von den Bergen Hohenbogen, Arber und Osser. Der nächste Bahnhof ist Furth im Wald und liegt ca. 15 km entfernt.

Die stilvoll eingerichtete Hotelanlage besteht aus 4 mit dem Haupthaus verbundenen Häusern und verfügt über Rezeption, Nichtraucherrestaurant, Dachterrasse, Klassik-Cocktailbar in der Lobby mit offenem Kamin, Internetterminal (ohne Gebühr), WLAN im Lobbybereich (gegen Gebühr) und Lift.

Die komfortablen **Doppelzimmer** sind mit Bad oder Dusche/WC, Föhn, Kosmetikspiegel, TV, Safe, Telefon sowie Balkon bzw. Terrasse ausgestattet. Die **Doppelzimmer Komfort** sowie **Familienzimmer** sind bei gleicher Ausstattung etwas größer.

Ihre **Ultra-All-Inclusive Verpflegung** besteht aus einem reichhaltigen Frühstücks- und Abendbuffet, Mittagssnack, Gebäck am Nachmittag, lokalen alkoholfreien und alkoholischen Getränken von 10 bis 24 Uhr sowie zusätzlich Hefeweizen, Prosecco und lokalen Spirituosen von 15:30 bis 24 Uhr.

Tauchen Sie ein in die hoteleigene, fast 2.000 qm große **Bade- und Wellnesslandschaft** mit Innen- und Außenpool (in den Sommermonaten), Whirlpool, Saunen, Dampfbad und eigener Beautyfarm.

(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)

Inklusivleistungen pro Person

- 3 Übern. im Doppelzimmer
- 1 Flasche Wasser bei Anreise auf dem Zimmer
- Täglich Frühstücksbuffet
- 2 x Mittagssnack (z. B. Suppe oder Salat)
- 2 x Kaffee/Tee und Gebäck am Nachmittag
- Täglich Abendbuffet
- Diverse alkoholfreie sowie alkoholische Getränke (von 10 bis 24 Uhr)
- Hefeweizen, Prosecco sowie lokale Spirituosen wie Bärwurz (von 15:30 bis 24 Uhr)
- 15,- € Wellnessgutschein/Vollzahler
- Nutzung der Badelandschaft
- 1 x Wassergymnastik und 1 x Nordic Walking (je nach Teilnehmerzahl)
- 5,- € Rabatt auf die E-Bike-Tagesmiete/Vollzahler
- Parkplatz (nach Verfügbarkeit)



Bade- und Wellnesslandschaft

Termine und Preise p. P. im DZ in €

Anreisezeiträume: (Anreise: täglich)	4 Tage / 3 Nächte	Verl- nacht
A 04.05. – 07.06.14 02.11. – 19.12.14	169,- 190,-	52,-
B 06.04. – 03.05.14 08.06. – 29.07.14 14.09. – 01.11.14	189,- 210,-	58,-
C 30.07. – 13.09.14	209,- 230,-	65,-

Kennziffer: 55571 **Buchungscode: D93C02G**

Die gestrichelten Preise entsprechen dem regulären Preis der Einzelleistungen. **Verlängerung:** Der erste Tag der Verlängerung bestimmt wie ein neuer Anreisetag den Preis. **Wunschleistungen p. P./Nacht:** Zuschlag Doppelzimmer Komfort 7,- €. Zuschlag Familienzimmer 10,- €. Einzelzimmer auf Anfrage. **Zusatzkosten (zahlbar vor Ort):** Kurtaxe: ca. 1,50 € p. P./Tag (ab 18 Jahre). **Kinderermäßigung:** Bei Unterbringung im Zimmer mit zwei Vollzahlern erhalten 1 – 2 Kinder bis 6 Jahre 100 %, von 7 – 14 Jahren 50 % und von 15 – 17 Jahren 20 % Ermäßigung.

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

0231 – 95 85 555

www.dgb-reisen.de/IGM



Mühsamer Aufstieg

STANDPUNKT

Unternehmen stehen aktuell unter öffentlichem und politischem Druck, Chancen für Frauen zu verbessern. Allerdings: Noch immer ist es für weibliche Beschäftigte sehr schwer, Karriere zu machen. Das liegt vor allem an verkrusteten Strukturen innerhalb der Betriebe. Trotzdem können Frauen eine Menge tun für den eigenen Erfolg.



Foto: Peter Schlünz/panthermedia.net

In den Unternehmen entstehen derzeit neue Karrieremuster, neue Spielregeln, neue Entscheidungsmechanismen. Für Frauen bieten diese Veränderungen allerdings nur dann gute Karrierechancen, wenn sie von den Unternehmen aktiv gestaltet werden: durch gendergerechte Leistungs- und Bewertungskriterien, eine Öffnung der Karrieresysteme für Unterbrechungen und vor allem durch eine Einschränkung der extremen zeitlichen Verfügbarkeitserwartungen, die kaum Platz für ein Leben außerhalb der Arbeit lassen.

Obwohl viele Unternehmen Frauen fördern wollen, schrecken sie vor einer solchen Umgestaltung ihrer Karrieresysteme oft noch zurück. Damit aber bleiben Frauen, die Karriere machen möchten, auf sich alleine gestellt. Und ihre Möglichkeiten vorerst weiter begrenzt. Zum eigenen Erfolg beitragen aber können Frauen trotzdem.

Zunächst ist wichtig zu wissen: Wer Karriere machen möchte, muss verschiedene Karrierephasen erfolgreich durchlaufen. Der Karriereprozess folgt einer Chronologie von Anforderungen, die für Männer und Frauen gleich, aber ungleich zu bewältigen sind. Karriere beginnt nicht mit der Übernahme einer offiziellen Karriereposition, sondern weit davor.

Es setzt einen langen Atem und extreme Fokussierung voraus.

In der ersten Phase kommt es darauf an, aufzufallen und die Aufmerksamkeit der Vorgesetzten zu erringen. Dies geschieht durch sehr gute Leistungen und eine Haltung zur Arbeit, die erkennen lässt, dass die Person mitdenkt und sich eigenständig mit der Arbeit auseinandersetzt – etwa indem sie Verbesserungsvorschläge einbringt. Diese Haltung wird zum ersten Differenzierungskriterium: Der Vorgesetzte registriert, dass die Person wertvoll für das Unternehmen ist.

Im Zentrum der zweiten Karrierephase steht die Anerkennung

als Karrierekandidat über die Zuschreibung von Potenzial. Da das Potenzial eines Menschen von außen jedoch nicht sichtbar ist, sich nur im konkreten Tun zeigt, wird es über Zusatzaufgaben erschlossen, den »Bewährungsproben«.

Für Frauen treten in dieser Phase erste Probleme auf. Viele Vorgesetzte gehen davon aus, dass Frauen mit Blick auf eine (zukünftige) Familie gar keine Karriere machen wollen und verzichten deshalb darauf, ihnen Zusatzaufgaben zu übertragen. Auch das Karriereleitbild des »durchsetzungsstarken Machers« unterstützt häufig die Ausblendung von Frauen als Kar-

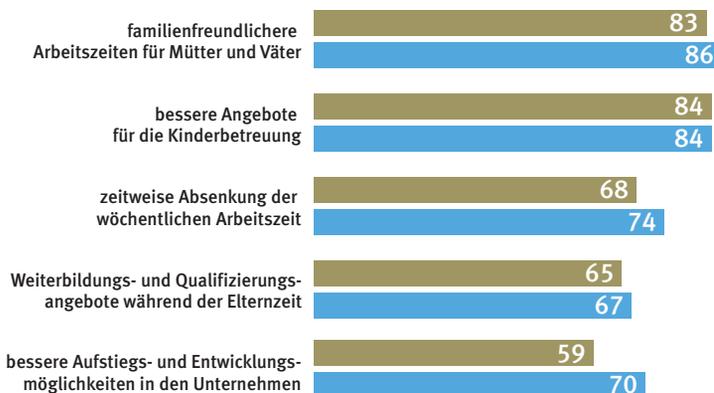
rierekandidatinnen. Vielleicht ist folgender Karrietipp deshalb der wichtigste: Frauen müssen unbedingt ihren Karrierewunsch aktiv kommunizieren. Sie müssen Zusatzaufgaben einfordern, sie müssen deutlich machen, dass sie fit für mehr sind. Karriere passiert einem nicht irgendwie – sie entsteht auch über Aushandlung. Frauen sollten dies für sich nutzen.

Wichtige Positionierung. In einer dritten Phase erfolgt schließlich die Platzierung der Karrierekandidaten im Unternehmen. Wer Karriere anstrebt, muss »sichtbar« werden – unternehmensweit. Erwartet wird eine öffentliche Positionierung, bei der die Fähigkeit, eigenständig Themen zu treiben, erkennbar wird. Vielen Frauen fällt gerade diese Art der Exponierung schwer, weil sie nicht mit den Erfahrungen vereinbar sind, die sie täglich machen: Sie sollen sichtbar werden, obwohl sie als Minderheit bereits besonders sichtbar sind. Sie sollen zugleich Bedeutung demonstrieren, obwohl die Karrierewelt ihnen doch zu verstehen gibt, dass sie nicht wirklich erwünscht sind.

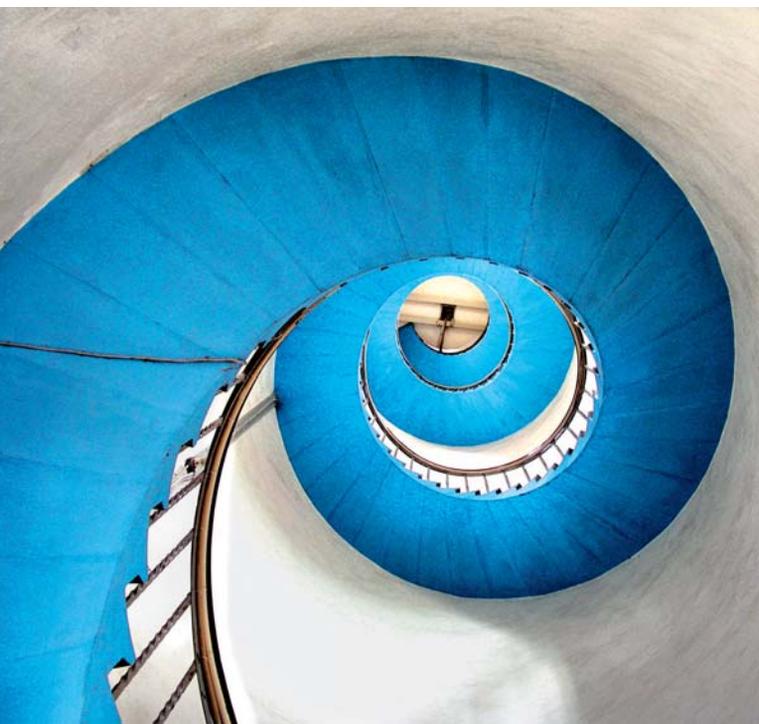
Anders als Männer müssen Frauen gegen die Zuschreibungen der Karrierewelt Karriere machen. Dafür brauchen sie Mut, Durchhaltevermögen und Unterstützung

Wie Frauen im Beruf gefördert werden können

Maßnahmen, die **Männer** und Frauen für besonders wichtig halten, um **Frauen** im Beruf zu fördern (Angaben in Prozent):



Quelle: Forsa-Umfrage im Auftrag der IG Metall, Februar/März 2013



Für Frauen ist es nicht leicht, auf der Karriereleiter hinaufzusteigen. Sie brauchen dafür betriebliche Förderung, Mut, Durchhaltevermögen und soziale Unterstützung.

vom sozialen Umfeld. Der Karriereprozess endet mit der Übernahme einer offiziellen Position.

Für das mittlere und obere Management sind zusätzliche Anforderungen verbindlich: Funktions- und Bereichswechsel, meist aber auch internationale Erfahrungen. Frauen mit Kinder- und Karrierewunsch sollten versuchen, die Karrierebausteine möglichst frühzeitig abzarbeiten, denn der Karriereprozess mit seinen enormen zeitlichen und örtlichen Verfügbarkeitserwartungen ist nur schwer mit familiären Verpflichtungen vereinbar. Wohlmerkt: bislang nur für Frauen.

Aktuell stehen die Unternehmen unter Druck, Karrierechancen von Frauen zu verbessern. In vielen großen Unternehmen gibt es Zielvereinbarungen und Maßnahmebündel. Frauen sollten laut solche Möglichkeiten einfordern. Jedoch: Solange die Unternehmen nicht bereit sind, ihren Karriereprozess auch für Menschen mit Sorgeverpflichtungen zu öffnen, wird der Großteil der Frauen von Karriere ausgeschlossen bleiben. Hier besteht ein weites Handlungsfeld für betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Einflussnahme. ■

Anja Bultemeier für
metallzeitung@igmetall.de

Zur Autorin



Foto: Privat

Anja Bultemeier ist Soziologin und Mitherausgeberin des Buchs »Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten«, das im Springer-Gabler-Verlag erschienen ist. In sehr vielen Unternehmen, das zeigt die Forschung und darüber schreibt sie hier, besteht eine historische Chance für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen vor allem der mittleren und oberen Managementstruktur. Diese wird aber nicht automatisch zum Durchbruch für die Frauen führen.

DAS STICHWORT

Frei|han|dels|ab|kom|men, das;

Ein Handelsabkommen soll den wirtschaftlichen Austausch zwischen zwei oder mehreren Ländern vereinfachen. Dazu werden finanzielle Schranken wie Zölle abgebaut oder Standards bei technischen Normen, Umweltschutz oder Arbeitnehmerrechten vereinheitlicht. Über ein solches Abkommen verhandeln die Europäische Union und die USA seit einem halben Jahr.

Bislang hat die Öffentlichkeit davon nicht viel mitbekommen. Denn es wird außerhalb der Parlamente verhandelt. Detlef Wetzels, Erster Vorsitzender der IG Metall, kritisiert, dass die Verhandlungen in Hinterzimmern geführt werden und fordert, sie zu stoppen. Für ihn haben die Verhandlungen nur ein Ziel: Verbraucherschutz und Arbeitnehmerrechte zu verstümmeln.

Kaffeesatzleserei. Die Befürworter des Transatlantischen Freihandelsabkommens versprechen sich mehr Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze. Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung soll es in Deutsch-

land 160 000 neue Jobs schaffen. Für Detlef Wetzels reine Kaffeesatzleserei und unseriös, zumal die Studie mögliche negative Effekte unter den Tisch fallen lässt.

Eine Gefahr für Arbeitnehmerrechte sieht Wetzels in dem Investitionsschutz, den die Länder in das Abkommen schreiben wollen. Es gebe Unternehmen das Recht, gegen Gesetze und Vorschriften zu klagen, wenn diese Eigentumsrechte beeinträchtigen. Dies kann bereits zutreffen, wenn etwa durch höhere Umweltauflagen Umsatz und Gewinn sinken. Welche Folgen das haben kann, zeigt die Klage einer französischen Firma gegen die Pläne Ägyptens, den gesetzlichen Mindestlohn zu erhöhen. Hinzu kommt: Über das Verfahren entscheidet ein internationales Schiedsgericht. Das betroffene Land wird umgangen.

Aus Sicht der IG Metall braucht es keinen Investitionsschutz, sondern den Schutz von Arbeitnehmerrechten, Sozial- und Umweltstandards sowie Luft nach oben, sie zu verbessern. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Weichmacher im Mousepad

Kopfhörer, Mousepads, Handyhülle, Ladekabel. Dinge, die den Alltag erleichtern. Dinge, die fast jeder von uns täglich nutzt. Und Dinge, die gesundheitsschädliche Stoffe enthalten können.

Das Umweltbundesamt weist auf einen Test des c't-Magazins hin. Bei diesem wurden besorgniserregende Weichmacher bei Computer- und Handyzubehör festgestellt. Demnach kamen in einem Drittel der getes-

teten Produkte polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK) sowie die Weichmacher DEHP und SCCP vor. Einige PAK-Stoffe gelten als krebserregend. Weichmacher sind vor allem dann gefährlich, wenn sie mit der Haut in Kontakt kommen.

Auf dem Internetportal zur Chemikalienverordnung Reach (reach-info.de) kann man Produkte überprüfen. Hierzu einfach das Onlineformular ausfüllen. ■



Der Betriebsrat von Solarworld mit IG Metall-Sekretärin Petra Bernard (Mitte) und Ausbilder Sepp Hofstetter (rechts)

Foto: Stephen Petrat

Solarworld-Zentrale jetzt mit Betriebsrat

DA GEHT WAS

Im Reich von »Sonnenkönig« Frank Asbeck, dem Gründer und Chef der Solarworld, reden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jetzt mit: In der Bonner Zentrale wählten sie einen Betriebsrat – den ersten Metaller-Betriebsrat in Deutschlands größtem Solarkonzern.

Ortstermin Bonn-Graurheindorf, Anfang März: Inhouse-Schulung des Betriebsrats von Solarworld und deren Tochterfirma Solarparc. Auf einem großen Tisch stehen Kaffeekannen und Wasserflaschen, die Tischplatte ist vor lauter Papieren kaum zu sehen.

Hier werden nicht Paragrafen gepaukt, hier wird die Frage diskutiert, wie mithilfe von Gesetzen die betrieblichen Probleme gelöst werden können – ein Pilotprojekt der IG Metall Bonn-Rhein-Sieg. Betriebsratsvorsitzender Peter Finger wundert sich, dass diese Art der Schulung neu ist: Sie praxisnah zu gestalten liege doch »so nahe« und sei »unglaublich wichtig« – gerade für erstmals gewählte Betriebsräte.

Blick zurück. Im April 2013 gelingt es Petra Bernard, Kontakt zu einigen Beschäftigten von Solarworld aufzunehmen. Die Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Bonn-Rhein-Sieg trifft sich mit ihnen nach Feierabend, ein halbes Dutzend Mal, auch in Kneipen. Der

Solarkonzern steckt in der größten Krise seiner Geschichte. »Wir wussten nicht, was passiert und wollten die Zukunft des Unternehmens mitgestalten«, berichtet die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Yvonne Zachow. Es herrschte große Angst vor der Insolvenz.



WISSEN

Konzern mit Aussichten

Solarworld, 1998 gegründet, ist ein internationaler Konzern mit 3200 Beschäftigten in Deutschland, Spanien, Frankreich, Südafrika, Asien und in den USA. Er beherrscht die komplette Wertschöpfungskette von der Rohstoffbeschaffung (Silizium) bis zur Planung, Produktion und Montage von Solarstromanlagen. Produziert wird in Freiberg/Sachsen, Arnstadt/Thüringen und in Hillsboro im US-Bundesstaat Oregon. Solarworld rechnet nach der Krise von 2013 für 2015 wieder mit einem Gewinn.

Mitte November 2013 lädt Petra Bernard zur ersten Betriebsversammlung ein. Auf der wird ruckzuck ein Wahlvorstand gewählt, der umgehend seine Arbeit aufnimmt. Man ist skeptisch, ob genügend Beschäftigte für die Wahl zum Betriebsrat kandidieren. Petra Bernard und der Wahlvorstand informieren die Belegschaft über die Aufgaben eines Betriebsratsmitglieds. Am Ende gibt es 26 Kandidatinnen und Kandidaten – fast ein Zehntel der Belegschaft.

Ende Januar 2014 wählen die 272 Wahlberechtigten ihren Betriebsrat – und viele sind erleichtert: »Endlich steht fest: Die Beschäftigten haben eine eigene Interessenvertretung im Unternehmen«, erzählt Betriebsrätin Billie Fleischer.

Die Beziehung zur Geschäftsleitung, mit der sich der Betriebsratsvorstand einmal im Monat trifft, und zur Personalabteilung, mit der sogar wöchentliche Treffen vereinbart sind, ist »professionell«, sagt Petra Bernard. Die Geschäftsführung hat das eine oder andere Vorhaben bereits zurückgestellt, bis der Betriebsrat seine Meinung dazu geäußert hat – denn bei Solarworld gilt jetzt die Mitbestimmung. ■

Norbert.Huesson@t-online.de

Anspruch auf Beurteilung

TIPP FÜR DEN JOB

Arbeitnehmer haben nicht nur dann einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, wenn sie aus dem Betrieb ausscheiden, sondern auch, wenn sie einen triftigen Grund haben. So etwa beim Wechsel des Vorgesetzten.

Zugegeben, in der täglichen Arbeitsroutine liegt der Gedanke an ein Zwischenzeugnis fern, sehr fern. Gründe aber, ein solches anzufordern, gibt es mehr, als man denkt. Und bei genauerem Hinsehen liegen sie auch viel näher, als anfänglich angenommen.

Anders als beim Abschlusszeugnis, auf das jeder Arbeitnehmer beim Verlassen des Betriebs Anspruch hat, gibt es beim Zwischenzeugnis keine explizite gesetzliche Regelung. Beschäftigte haben aber immer dann einen Anspruch, wenn es ein berechtigtes Interesse an einer Beurteilung gibt: Dazu gehört die Versetzung an einen anderen Standort, das Eintreten in eine andere Abteilung oder der Wechsel des Vorgesetzten. Weil neue Vorgesetzte meist nicht in der Lage sind, die Leis-



tungen in der Vergangenheit angemessen zu beurteilen, sollte bei einem Chefwechsel immer ein Zeugnis verlangt werden.

Für das Zwischenzeugnis gelten die gleichen Regeln wie für das Abschlusszeugnis: Es muss Auskunft über die Dauer des Arbeitsverhältnisses geben, die Art der Tätigkeit und der Leistung ebenso widerspiegeln wie die sozialen Kompetenzen des Beschäftigten.

Die Sprache des Zeugnisses muss klar und verständlich sein, alle Bewertungen müssen wohlwollend formuliert werden, damit dem Mitarbeiter eine Suche nach einer neuen Stelle nicht erschwert wird. Verschlüsselte Formulierungen sind unzulässig. Wer auf solche stößt, sollte beim Arbeitgeber ebenso Einspruch anmelden wie derjenige, der ein unvollständiges Zeugnis in der Hand hält. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

TIPP

Genau prüfen

Arbeitszeugnisse sind nützlich. Allerdings nur, wenn sie vollständig und ohne negativen Bewertungen verfasst sind. Informationen, worauf zu achten ist, unter:

► hensche.de

→ Suche »Arbeitszeugnis«

KURZ & BÜNDIG

Ausnahmen unzulässig

Der Mindestlohn von 8,50 Euro soll zum 1. Januar 2015 in Kraft treten. Allerdings droht er leerzulaufen. Die Arbeitgeber fordern weit reichende Ausnahmen für Studierende, Rentner, Junge und saisonal befristet Beschäftigte. Ein Gutachten stellte nun fest: Die Ausnahmen sind rechtlich unzulässig. Das Gutachten:

► dgb.de/-/zv9

Weiterbilden – aber wie?

Azubis und dual Studierende in Baden-Württemberg wünschen sich mehr Unterstützung für ihre Weiterbildung von ihren Arbeitgebern. Dies ist das Ergebnis einer Umfrage der IG Metall Baden-Württemberg unter mehr als 7300 Teilnehmern. Viele wollen sich weiterbilden, doch ihnen fehlen dafür das Geld und die Zeit sowie sichere Rückkehrrechte. Auf Platz zwei der Wünsche: Die Politik soll Ausstattung und Lehrqualität an den Berufsschulen und Hochschulen verbessern. Die Umfrage ist Teil der Kampagne »Revolution Bildung« der IG Metall Jugend. Ähnliche Umfragen laufen auch in den anderen IG Metall-Bezirken. Daraus will die IG Metall Jugend nun Forderungen entwickeln und ab Juni dafür öffentlich Druck machen.

► revolutionbildung.de



Foto: Florentine Sievers/kp works

Ziel der »Revolution Bildung«: Was Azubis und Studierende wollen.

In Brüssel für ein soziales Europa demonstrieren

BLICK AUF DIE WELT

Für gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit in Europa aktiv werden: investieren statt kaputtsparen.

Die Europawahl steht vor der Tür. Am 4. April findet deshalb in Brüssel eine Demonstration des Europäischen Gewerkschaftsbundes statt, unter dem Motto »Ein neuer Weg für Europa: investieren statt kaputtsparen«. IG Metall und DGB rufen dazu auf, sich möglichst zahlreich zu beteiligen. Es geht um

Perspektiven für gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit in ganz Europa. Besonders wichtig ist ein europäisches Investitionsprogramm und die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Die Busfahrt zur Demonstration wird vom DGB organisiert.

► dgb.de

→ Stichwort: Europawahl

AUSMACHEN, ABSCHALTEN

Wann es begann, lässt sich nicht exakt sagen – eines aber ist klar: Die tägliche E-Mail-Flut, der wir alle ausgesetzt sind, die ständige Erreichbarkeit über Handy und SMS überall und zu jeder Zeit, hat Auswirkungen. Sie erzeugt Stress, sie kann einen krank machen. Es gibt Unternehmen, die sich gegen den grassierenden E-Mail-Wahnsinn stellen. Im Ganzen aber geschieht zu wenig. Notwendig sind deshalb gesetzliche Regelungen, die der fortschreitenden Entgrenzung von Arbeit Einhalt gebieten.

**Von Jan Chaberny
und Antonela Pelivan**

Das Schlimme, sagt Kasimir Lalla, das Schlimme ist, dass es unmerklich beginnt, er hat es bei Kollegen gesehen. Ein süßes Gift, ein schleichendes Gift, eines, das am Anfang völlig harmlos wirkt – abends schnell eine E-Mail, morgens rasch ein Rückruf –, das sich einnistet und ausbreitet, das Flexibilität verspricht und Freiheit. Aber dann, bei dem einen früher, bei dem anderen später, schlägt es um: Auf einmal ist aus der neuen Freiheit ein Zwang geworden, aus dem selbstbestimmten Arbeiten permanente Erreichbarkeit. Einschließlich der Abende, einschließlich der Wochenenden. Und dann?

»Dann geht es nicht mehr weiter, körperlich nicht, seelisch nicht«, sagt Kasimir Lalla, »ich kenne Kollegen aus anderen Abteilungen, bei denen war das so.« Seit mehr als 25 Jahren arbeitet der 51-Jährige bei BMW. Zu Beginn hat er die Einführung der Gleitzeit im Unternehmen mitgemacht, jetzt, seit ein paar Jahren, erlebt er die explosionsartige Ausbreitung mobiler Arbeit: Plötzlich wurde auch nach Dienstschluss telefoniert. Plötzlich bekam man abends vom Vorgesetzten eine E-Mail geschickt. Plötzlich verschickte man selbst von daheim aus noch eine E-Mail. Erst war es eine Ausnahme. Mittlerweile ist es Normalzustand.

Und das nicht nur bei BMW. Sondern nahezu in allen Betrieben.

79 Prozent aller Berufstätigen besitzen mobile Geräte, mit denen sie arbeiten können, Laptops, Handys, Smartphones. Das ergab eine repräsentative Studie des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien. Von den Beschäftigten, die mobile Geräte nutzen, arbeitet mehr als die Hälfte (55 Prozent) unterwegs. Und 77 Prozent sind auch nach Dienstschluss erreichbar. Diese permanente Erreichbarkeit bleibt nicht folgenlos.

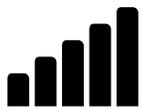
Längst sind sich Arbeitsmediziner einig, dass ständige Erreichbarkeit negative Auswirkungen hat. Auf das eigene Wohlempfinden und damit letztlich auch auf die eigene Leistungsfähigkeit. Wer immer online, wer rund um die Uhr auf dem Handy erreichbar ist, wer abends noch

schnell seine E-Mails beantwortet, und sei es eine einzige, der kann eben niemals abschalten. Die Zeiten, in denen man sich von der Arbeit erholt, werden kürzer und kürzer, mehr und mehr dringt dafür die Arbeit ins Privatleben ein. Es braucht aber nicht einmal das tatsächliche Arbeiten am Abend – allein das Bewusstsein, nach Dienstschluss angerufen oder angemailt werden zu können, versetzt in einen Zustand dauerhafter Grundspannung. Das ist nicht gesund. Das fördert Stress.

Psychische Leiden nehmen zu. Ob, wann und in welcher Form dieser Stress zu Beschwerden führt, ist individuell, hängt von vielen Faktoren ab. Fest steht allerdings, dass die Verwischung von Arbeit und Freizeit psychische Belastungen auslöst. Bei dem einen führt das zu Schlafstörungen, bei anderen zu Rückenproblemen, zu einem Rauschen im Ohr, zu Magenschmerzen. Am Ende stehen Depression und Burn-out. Solche Erkrankungen nehmen zu, wie Statistiken der Krankenkassen zeigen – und zwar rapide. Seit 1994 sind die Fehlzeiten aufgrund psychischer Leiden um 80 Prozent gestiegen. Höchste Zeit also, etwas zu tun.

Und in der Tat: Es wurde ja etwas getan in den vergangenen Jahren. Es gibt Unternehmen, die gegen den grassierenden E-Mail-Wahn kämpfen: Bei VW fahren seit dem Jahr 2011 die Server für Diensthandys eine halbe Stunde nach





20:00

0%



23 verpasste Anrufe



365 unbeantwortete Mails



35 ungelesene SMS-Nachrichten



23 erhaltene WhatsApp-Nachrichten



15 neue Follower



225 Freunde warten auf Antwort



52 nicht angenommene Termine

→ Ende der Gleitzeit runter; erst eine halbe Stunde vor dem frühesten Dienstbeginn werden E-Mails wieder weitergeleitet. Beschäftigte von Daimler können elektronische Posteingänge während ihrer Abwesenheit automatisch löschen lassen.

Für Ingrid Lepple bedeutet das: Nach einer freien Woche muss sie sich nicht mehr durch mehr als 200 neue Nachrichten lesen. »Jetzt ist das Postfach leer, wenn ich zurückkomme.« Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Daimler in Stuttgart findet das klasse. »Die Absender werden informiert, dass die E-Mail gelöscht wird. Wenn es wichtig ist, müssen sie sich noch einmal melden.« Viele sind es nicht, die wieder schreiben. Die meisten Dinge, so Lepples Erfahrung, haben sich bereits erledigt.

Wunsch nach Vereinbarkeit. Die E-Mail-Flut, das Arbeiten bis in den Abend oder das Wochenende hinein, das ist schon lange ein Thema bei Daimler. Von den 140 000 Beschäftigten gehören rund 58 000 zu den Angestellten. Fast 26 000 von ihnen haben einen Zugriff auf das System von außen. Das heißt: Sie können immer und überall arbeiten. Manche Beschäftigte möchten das auch. Teamleiterinnen, die Teilzeit arbeiten und Kinder haben, würden gerne abends auf das System zugreifen. Ingrid Lepple versteht den Wunsch nach Vereinbarkeit – das dürfe aber nicht bedeuten, dass Eltern rund um die Uhr arbeiten. »Gesetzliche Arbeitszeiten sind keine Willkür, dahinter steckt das Wissen, dass länger arbeiten krank macht.«

Auch bei BMW weiß man um die Gefahren entgrenzter Arbeit. Seit Jahresbeginn gilt hier eine Betriebsvereinbarung für rund 35 000 Mitarbeiter an den deutschen Standorten. Der Betriebsrat setzte dabei ganz auf die Selbstbestimmung der Beschäftigten. Diese können nun mobiles Arbeiten, also etwa das abendliche E-Mail-Beantworten, in ihre Arbeitszeitkonten eintragen – und dafür einen anderen Tag freinehmen oder früher nach Hause gehen. »Mobilarbeit ist Arbeitszeit«, sagt Betriebsrat Peter Cammerer, der die Vereinbarung mit aushandelte.

Dazu sollen die Beschäftigten mit ihrem Vorgesetzten vereinbaren, wann sie außerhalb ihres Arbeitsplatzes kontaktiert werden können. Und eben: wann nicht. Kasimir Lalla, der für die Qualitätskontrolle der im Fahrzeug integrierten Betriebsanleitung zuständig ist, verlässt freitags gegen 14 Uhr seinen Arbeitsplatz, erledigt den Wochenendeinkauf, bringt seine 12 und 17 Jahre alten Söhne zum Sportverein – und fährt dann abends um 20 Uhr nochmal seinen Rechner hoch. Um diese Zeit hat die Redaktion ihm die fer-

tigen Daten geschickt, nun kann Lalla in Ruhe von zu Hause arbeiten. Und diese Stunden eintragen. »Die Regelung hat mir meine Arbeit sehr erleichtert.« Kasimir Lalla genießt seine Freiheiten, aber er ist auch froh, dass die Arbeit Grenzen hat.

Das ist gut, allein: Längst nicht alle Beschäftigten aller Branchen kommen in den Genuss solcher Regelungen. Genau genommen, nur die wenigsten.

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall, fordert deshalb gesetzliche Regelungen für SMS- und E-Mail-Verkehr nach Feierabend und am Wochenende. »Die Digitalisierung darf nicht dazu führen, dass Arbeitnehmer rund um die Uhr erreichbar sind.« Zudem setzt sich die IG Metall für eine Verordnung zum Schutz vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ein. Sie fordert eine Anti-Stress-Verordnung, die für alle Branchen gilt und die Verbindlichkeit für präventiven Arbeitsschutz für die Beschäftigten erhöht. Stressbelastungen sollen mit Gefährdungen etwa durch Lärm gleichgestellt und Vorgaben für die Gestaltung von Arbeitszeiten aufgenommen werden.

Flexibilität wird akzeptiert. Dabei ist es keineswegs so, dass sich die Beschäftigten prinzipiell gegen flexibles Arbeiten stellen. Nur muss es eben auch Grenzen geben. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall, an der im vergangenen Jahr weit über 500 000 Menschen teilnahmen, zeigt: Die meisten akzeptieren betriebliche Forderungen nach Flexibilität, nur 10 Prozent der Befragten sprach sich gänzlich gegen flexibles Arbeiten aus. Im Umkehrschluss erwarten die Beschäftigten ebenso von ihrem Arbeitgeber Flexibilität; 93 Prozent wünschen sich, dass sie auch kurzfristig einen Tag freinehmen können.

Die Ergebnisse der Befragung sind Grundlage einer Diskussion, die derzeit innerhalb der IG Metall zur Vorbereitung für die Tarifrunde 2015 geführt wird. Welche konkreten Forderungen aufgestellt werden, ist noch offen – eindeutig allerdings ist der Wunsch der Beschäftigten nach geregelter Arbeitszeit, vehement die Forderung, dass Arbeit und Leben miteinander vereinbar sein sollen. Klar ist auch: Der Entgrenzung von Arbeit, die mit permanenter Erreichbarkeit erst möglich wird, muss Einhalt geboten werden. Sonst, so viel ist klar, wird der Stress, dem Beschäftigte ununterbrochen ausgesetzt sind, weiter wachsen. Und mit ihm die psychischen Beschwerden.

Oder, um es mit einem schönen, wunderbar griffigen Satz von Kasimir Lalla zu sagen: »Wenn Du immer erreichbar bist, dann bist Du irgendwann kaputt.« ■

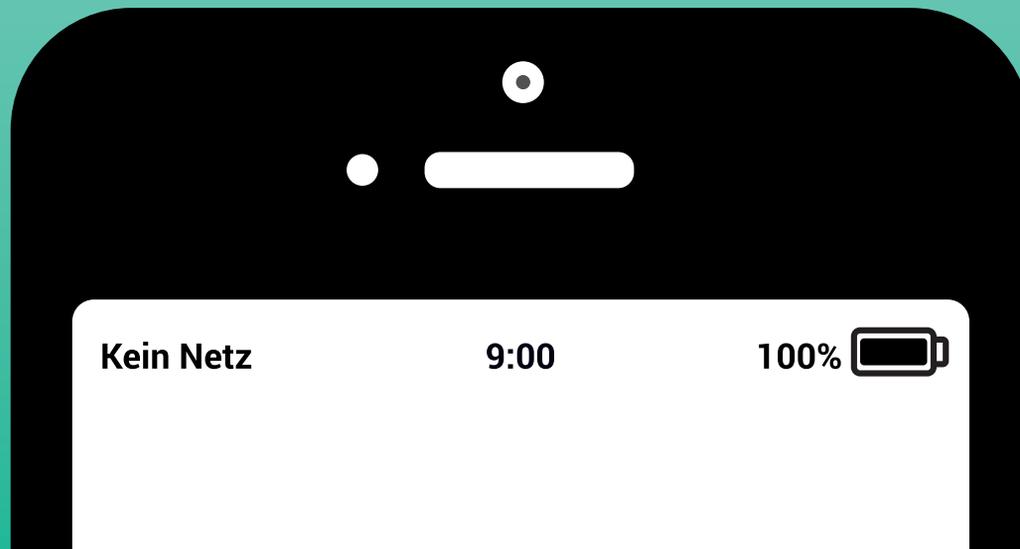


ARBEITSRECHT

Es gibt keine Verpflichtung

Wer dienstlich mit einem Smartphone ausgestattet wird, muss nicht automatisch am Abend, am Wochenende oder im Urlaub berufliche E-Mails lesen oder telefonisch für Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden erreichbar sein. Arbeitsrechtlich besteht keine Verpflichtung, ständig mobil verfügbar zu sein oder außerhalb des Betriebs elektronische Nachrichten zu bearbeiten. Zudem darf der Arbeitgeber den Gebrauch von Mobilgeräten nur anordnen, wenn der Betriebsrat zustimmt.

Ist arbeitsvertraglich eine Rufbereitschaft für die Tätigkeit vereinbart, muss man auf Abruf zur »unverzöglichen Arbeitsaufnahme« in der Lage sein. Erfolgt dann ein Einsatz, muss diese Zeit als Arbeitszeit bezahlt werden.



10 Tipps zum effizienten Umgang mit E-Mails

Im Block bearbeiten

Die wenigsten E-Mails müssen sofort beantwortet werden, die allermeisten können ein bisschen warten. Statt jede eintreffende E-Mail sofort zu bearbeiten, empfiehlt es sich, Posteingänge ein- bis zweimal am Tag zu bestimmten Zeiten (etwa vor der Mittagspause und abends vor Dienstschluss) im Block zu bearbeiten. Das gilt besonders, wenn die Antwort länger als fünf Minuten Zeit in Anspruch nimmt.

Nicht zwanghaft antworten

Natürlich kann man auf jede E-Mail, die eingeht, antworten. Nur: Längst nicht bei allen muss man es auch. Wer auf E-Mails, die keine Antwort erfordern, nicht reagiert, spart Zeit.

Empfangssignale abstellen

Der Mensch ist neugierig – und jede einfliegende E-Mail ein

neuer Impuls, kurz die Arbeit zu unterbrechen. Um sich ungestörte Zeiten zu schaffen, in denen Arbeiten am Stück möglich ist, empfiehlt es sich, alle E-Mail-Empfangssignale konsequent zu deaktivieren.

Eindeutige Betreffzeilen

Gewöhne Dir an, Betreffzeilen zu schreiben, die einen klaren Hinweis auf den Inhalt geben – der Empfänger der E-Mail erhält so einen raschen Überblick, worum es in der Nachricht geht. Umgekehrt solltest Du ebenso auf klare Betreffzeilen bestehen.

Kurz und präzise schreiben

Schreibe nicht einfach so drauflos. Schreibe möglichst kurze E-Mails zu nur einem Thema. Du verkürzt damit dem Empfänger der Nachricht das Lesen – und Dir zumeist die Wartezeit auf eine Antwort.

Keine großen Anhänge

Vermeide Dateianhänge mit mehreren Megabyte und verschicke selbst auch nicht solche E-Mails. Einerseits dauert es lange, diese Anhänge zu öffnen, andererseits belasten sie oft das Netzwerk und können den Rechner lahmlegen. Umfangreiche Dateien sollten komprimiert, per Server oder USB-Stick übermittelt werden.

Strukturierungen schaffen

E-Mails stets mit Absätzen und Überschriften schreiben, das erleichtert die Lesbarkeit ungemain. Arbeite mit Aufzählungszeichen.

Papierkorb als Archiv

Es empfiehlt sich, E-Mails, die man nicht dauerhaft speichern möchte, sofort in den Papierkorb zu verschieben. Dann sind sie zwar nicht mehr in der normalen Übersicht gelistet, aber immer

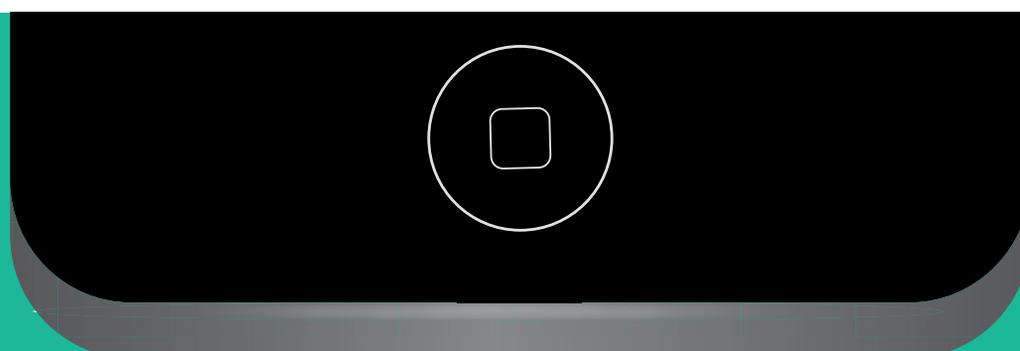
noch greifbar. Von Zeit zu Zeit solltest Du Dateien löschen, die älter als zwei Monate sind. Für die dauerhafte Archivierung von Nachrichten solltest Du ein übersichtliches Ablageprinzip mit Ordern und Unterordnern anlegen.

Autosignatur einsetzen

Nutze in Deinem Mailprogramm die Funktion der Autosignatur, um Deine Kontaktdaten, Name, Adresse, Telefonnummern automatisch mitzuschicken. Das erleichtert die Arbeit.

Abwesenheitsnotiz nutzen

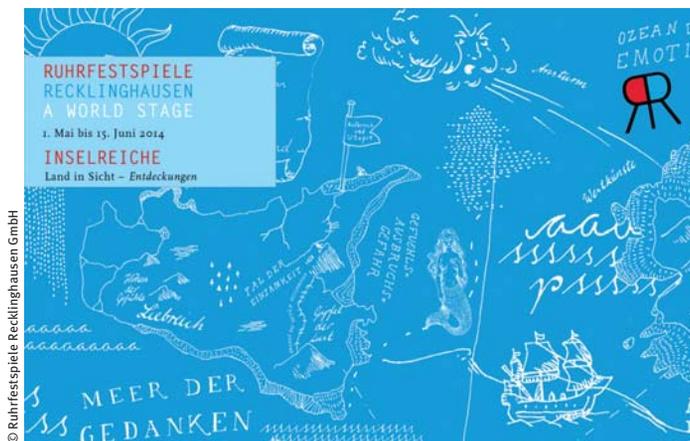
Gewöhne Dir an, immer die Abwesenheitsfunktion einzuschalten, wenn Du länger nicht im Betrieb erreichbar bist. Der Absender einer E-Mail weiß so, dass Du zurzeit nicht erreichbar bist – und wartet nicht auf eine rasche Antwort. ■



RUHRFESTSPIELE

Sechs Wochen Kultur bei den Ruhrfestspielen

Die 67. Ruhrfestspiele Recklinghausen vom 1. Mai bis 15. Juni bieten den Besuchern über 200 Aufführungen: von Theater-Klassikern von Shakespeare und Popmusik von Jupiter Jones.



Das älteste Theaterfestival Europas: Die Ruhrfestspiele gibt es seit 1947. Neben Theater stehen Kabarett, Akrobatik und Musik auf dem Programm.

»Inselreiche«, lautet das Motto der Ruhrfestspiele 2014 in Recklinghausen, mit Kultur von Irland bis Japan. Vom 1. Mai bis zum 15. Juni stehen über 200 Aufführungen auf dem Programm:

Theater von Klassikern wie Shakespeares »Sturm« und Becketts »Warten auf Godot« bis hin zu modernen Uraufführungen und Stücken für Kinder, wie »Die Geschichte vom kleinen Onkel«.

Kabarett mit Hagen Rether und Lisa Fitz, Akrobatik mit dem Cirque Éloize und Musik aller Stile von Dvořák bis Jupiter Jones. Promis wie Hannelore Elsner oder Katja Riemann lesen vor. Und die Kunstausstellung »Saga« aus Island ist zu sehen.

Die Ruhrfestspiele gibt es seit 1947. Damals trat die Hamburger Staatsoper hier auf, als Dank an die Kohlearbeiter, die ihnen im harten Winter Kohle zugeschoben hatten. Seit 1951 ist der DGB 50-prozentiger Gesell-

schafter der Ruhrfestspiele. Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es daher ermäßigte Karten.

Karten zu gewinnen. Bei uns könnt Ihr Freikarten gewinnen: Dreimal je zwei Karten für die Akrobatik-Show »iD« des Cirque Éloize am 31. Mai, 15 Uhr.

Die Preisfrage: Welcher deutsche Sänger mit Hut und Sonnenbrille spielte Schlagzeug für die Tatort-Titelmusik?

Antwort unter dem Stichwort »Ruhrfestspiele« bis 15. Mai per Postkarte – oder per E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Interesse an den Ruhrfestspielen? Hier gibt es das Programm und die Karten: ruhrfestspiele.de

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code



Mit 63 ist Schicht

ZU BESUCH BEI HANNELORE HATKE

Sie ist zweifache Mutter, Schichtarbeiterin und zahlt seit 48 Jahren in die Rentenkasse. Dieses Jahr hört Hannelore Hatke auf zu arbeiten. Für das, was sie geleistet hat, will sie eine faire Rente.

In dem Jahr, als sie anfang zu arbeiten, regierten in Deutschland Kurt Georg Kiesinger und Walter Ulbricht, Jugendliche protestierten gegen den Vietnam-Krieg, Brigitte Bardot heiratete Gunter Sachs, Cassius Clay boxte sich von Sieg zu Sieg, Frauen toupierten ihre Haare und auf westdeutschen Straßen rollten Käfer und Kadetts. 2014, 48 Jahre später, arbeitet Hannelore Hatke immer noch.

Sie tut es gern, hätte gar nichts dagegen weiterzumachen, bis sie 50 Jahre voll hat, bis zur regulären Rente mit 65 Jahren und ein paar Monaten. Wenn es ginge. Aber ihr Arbeitgeber will sie nicht mehr – nach über 44 Jahren in der Firma, in der sie einen großen Teil ihres Lebens verbracht hat. Weil sie angeblich zu oft krank wird.

Keine Luft mehr. Hannelore Hatke lebt in Bramsche in der Nähe von Osnabrück. Ihre erste Stelle gleich nach der Volksschule hatte sie in einer Kartonagefabrik. 1968 kam sie als Arbeiterin zu Lacroix + Kress, der Kupferdrahtfabrik in Bramsche. Sie heißt jetzt Essex Nexans. Jahrzehntlang prüfte Hannelore Drähte und schrieb, wenn nötig, Fehlerberichte. »Es ist keine schwere Arbeit«, sagt die 62-Jährige, »aber ich muss mich schon sehr konzentrieren dabei.« Nicht ihre Tätigkeit selbst ist anstrengend. Die Arbeitszeiten sind es. Seit 18 Jahren arbeitet sie im Schichtbetrieb.

Jahrelang wechselten sich Früh-, Spät- und Nachtschicht ab. Erst in den letzten Jahren fiel die Nachtschicht weg.

Für Freunde und Hobbys mit festen Terminen ließen die wechselnden Schichten ihr keine Zeit. Dass solche Arbeitszeiten auch nicht gesund sind, hatte ihre Ärztin ihr deutlich gesagt. Aber sie brauchte das Geld, freute sich über die Schichtzuschläge. Denn sie war alleinerziehende Mutter. Sie hatte früh geheiratet, mit 19 ihre Tochter, mit 24 den Sohn bekommen. Nach zwölf Jahren ging die Ehe in die Brüche, sie musste allein für die beiden Kinder sorgen, eine Wohnung einrichten, ein Auto finanzieren und Schulden abbezahlen. »Ohne meine Eltern, die immer in der Nähe wohnten und die Kinder aufzogen, hätte ich nicht arbeiten können, sondern zum Sozialamt gehen müssen.«

Vor ein paar Jahren geriet sie plötzlich in eine Situation, die fast alle älteren Arbeitnehmer ähnlich einmal erleben: Ihr Vater starb und die Mutter wurde pflegebedürftig. Hannelore musste sich um sie kümmern.

Schichtpläne nehmen keine Rücksicht darauf, dass Menschen auch ein Privatleben haben. Die Belastung war zu viel für sie. »Ich wurde zappelig, bekam oft keine Luft mehr, habe ständig geheult.« Sie wurde krank. »Psychisch bedingt, Stress«, diagnostizierten die Ärzte.



Die Reaktion der Personalabteilung ließ nicht lange auf sich warten. Hannelore erhielt Abfindungsangebote. Zuerst wollte sie nichts davon wissen. Sie wollte weiterarbeiten. Schon 2005 hatte Essex ihr gekündigt, nach 37 Jahren in der Firma. Essex wollte Ältere loswerden. Die Betroffenen wehrten sich damals erfolgreich.

Wenn Arbeitgeber jetzt klagen, die geplante Rente mit 63 gehe nicht, weil der Wirtschaft zu viele Fachkräfte verloren gingen, können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wie Hannelore Hatke nur den Kopf schütteln. Ihre Erfahrungen sehen anders aus: Firmen tun alles, um Ältere loszuwerden, An- und Ungelernte genauso wie Fachkräfte. Auch ohne abschlagfreie Rente nach 45 Beitragsjahren. Hoch Qualifizierte betrifft die Rentenreform ohnehin nicht. Wer lange in seine Aus- und Weiterbildung investiert oder studiert hat, schafft keine 45 Jahre.

Stellen für Junge. Hannelore ist inzwischen mürbe, mag dem Druck im Betrieb nicht länger standhalten. Im Oktober wird sie 63. Sie will die Abfindung nehmen und ausscheiden. Würde sie bis 65 arbeiten, bekäme sie nach so langer Schichtarbeit ziemlich viel Geld: 1560 Euro brutto, plus 108 Euro Betriebsrente. Wenn die Rente mit 63 nicht käme, hätte sie nur noch 1385 Euro im Monat. »Ich habe so lange hart gearbeitet und in die Rentenkasse eingezahlt«, sagt die zweifache Mutter. »Und da soll es nicht richtig sein und fair, wenn ich nach 48 Arbeitsjahren in Rente gehen kann, ohne mit Abschlägen bestraft zu werden?«

Die junge Generation kann doch davon profitieren, wenn Ältere gehen, meint sie. Zum Beispiel ihr Sohn. Der 37-Jährige ist seit einem Jahr arbeitslos, lebt von 701 Euro Arbeitslosengeld. Sie unterstützt ihn, so gut sie kann. Aber was er braucht, ist eine eigene Perspektive. »Es wäre doch schön, wenn jemand wie er meine Stelle bekäme. Er würde so eine Arbeit gern machen.« ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Hannelore Hatke arbeitet seit 1966. Jetzt studiert sie ihre Rentenunterlagen. Was bleibt ihr, wenn sie im Herbst geht?

»Niemand sagt: Ja, wir sind verantwortlich.«

WAS MICH BESCHÄFTIGT

20 Jahre nach dem Asbestverbot erkrankten Menschen, die damit gearbeitet haben, und ihre Angehörigen. Ein Gespräch mit Claas Langkamp.

Claas, Du hast Deine Lunge auf Asbestose untersuchen lassen. Was hast Du als Betriebsratsvorsitzender eines Möbelherstellers mit Asbest zu tun?

Claas Langkamp: Mein Vater hat 20 Jahre als Monteur für Aufzüge und Rolltreppen gearbeitet. Die Bremsstromeln enthielten Asbest. Mein Vater kam abends verstaubt von oben bis unten nach Hause. Ich war ein richtiges Papakind und habe mich oft sofort auf seinen Schoß gesetzt. An Wochenenden bin ich manchmal mit auf die Baustellen gefahren.

Wann kam Dir der Gedanke, dass Asbest Dich betrifft?

Langkamp: Meine Mutter ist im vergangenen Sommer an Rippenfellkrebs erkrankt. Sie hat immer die Arbeitskleidung meines Vaters gewaschen. Nach der Diagnose wurde geforscht, wo sie mit was in ihrem Berufsleben gearbeitet hat. Aber sie hatte nie mit Asbest zu tun. Es konnte nur von der Arbeitskleidung meines Vaters kommen.

Wie geht es Dir damit?

Langkamp: Ich weiß, dass sie sterben wird, und ich weiß, dass es keine drei Jahre mehr

dauern wird. Ich kann nur schwer mitansehen, wie sie leidet.

Und wie geht es Deinem Vater?

Langkamp: Er fühlt sich schuldig. Schuldig, weil er Asbest nach Hause gebracht hat und weil er selbst Betriebsrat war und nichts dagegen getan hat.

Packt Dich die Wut auf jene, die es zu verantworten haben?

Langkamp: Nein, an die Leute, die wussten, was Asbest anrichtet, kommt man nicht ran. Und am Arbeitsplatz wussten es viele nicht. Man ist damals einfach sorgloser damit umgegangen.

Gibt es nichts, was Dich empört bei der Geschichte?

Langkamp: Doch, es empört mich, wie mit den Angehörigen umgegangen wird. Niemand ist für sie zuständig. Die Berufsgenossenschaft zahlt nur für Leute, die damit gearbeitet haben. Angehörige haben keine Rechte, etwa auf regelmäßige Kontrollen, obwohl sie Asbest genauso betrifft. Wenn ich regelmäßige Kontrolluntersuchungen will, muss ich sie selber zahlen.

Was erwartest Du?

Langkamp: Es geht den Betroffenen nicht nur um Geld. Sie wollen auch, dass jemand zugibt: Ja, wir waren das. Wir tragen dafür die Verantwortung. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Claas Langkamp, Betriebsratsvorsitzender beim Möbelhersteller Frickemeier in Hiddenhausen

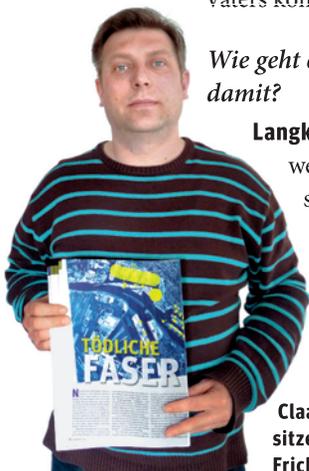


Foto: Privat



Kündigt sich Nachwuchs in der Elternzeit an, kann es für Mütter mehr Geld geben.

Schwanger in der Elternzeit

GUTER RAT

Nicht selten kündigt sich in der Elternzeit wieder Nachwuchs an. Berufstätige Frauen können die Elternzeit dann auch ohne Zustimmung des Chefs vorzeitig beenden.

Werden Mütter in Elternzeit erneut schwanger, können sie wegen der Mutterschutzfristen die laufende Elternzeit vorzeitig beenden, auch ohne dass der Arbeitgeber zustimmt.

Das bringt Schwangeren finanzielle Vorteile, da sie zum einen von der gesetzlichen Krankenkasse das Mutterschaftsgeld erhalten. Zum anderen muss der Arbeitgeber für die Dauer der Mutterschutzfrist (sechs Wochen vor und mindestens acht Wochen nach der Geburt) den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zahlen.

Schwangere müssen dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit nur rechtzeitig mitteilen. Die Neufassung des Paragraphen 16 Absatz 3 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) schreibt hierfür weder eine konkrete Form noch eine Frist vor. Die Beschäftigte sollte den Arbeitgeber aber zumindest zwei Wochen vor Beginn der Mutterschutzfrist schriftlich und unter Vorlage eines ärztlichen Attests über den voraussichtlichen Geburtstermin informieren und mitteilen, dass sie die laufende Elternzeit sechs



Illustration: Martina Hillemann

Wochen vor dem errechneten Geburtstermin vorzeitig beenden will. Das kann der Arbeitgeber nicht ablehnen.

Restelternzeit. Damit die Restelternzeit für das erste Kind nicht verloren geht, sollte die Mutter beantragen, dass die noch nicht genommenen Monate bis zur Vollendung des achten Lebensjahrs übertragen werden. Der Chef muss in diesem Fall zustimmen. Gründe, die Zustimmung zu verweigern, sollte es praktisch nicht geben. Der Arbeitgeber muss nach der Änderung des BEEG schließlich dem vorzeitigen Ende der Elternzeit bei erneutem Nachwuchs nicht zustimmen. Daher werden Chefinnen und Chefs in der Regel kaum triftige Gründe finden, weshalb die Restelternzeit nicht übertragen werden kann.

Zuschuss vom Chef. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird erst mit dem Tag fällig, an dem die Mitteilung dem Arbeitgeber zugeht. Wie hoch der Zuschuss ausfällt, hängt davon ab, ob die Arbeitnehmerin während der vorangegangenen Elternzeit gearbeitet hat oder nicht.

Für Beschäftigte, die während der Elternzeit nicht gearbeitet

haben, bemisst sich der Zuschuss nach der Vergütung, welche für die letzten drei Monate vor der Mutterschutzfrist für das erste Kind gezahlt wurde.

Arbeiten Mütter während der Elternzeit im Betrieb Teilzeit, endet diese Teilzeitarbeit mit dem vorzeitigen Ende der Elternzeit. Wurde vor Beginn der Babypause in Vollzeit gearbeitet, bemisst sich der Zuschuss nicht nach dem Teilzeit-, sondern nach dem Vollzeitentgelt.

In beiden Fällen gilt: Stieg das Entgelt während der ersten Elternzeit etwa durch Tarifierhöhungen, ist die erhöhte Vergütung bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zu berücksichtigen.

Die Beschäftigte sollte dem Arbeitgeber die aktuelle Bankverbindung mitteilen, an die er den Zuschuss überweisen soll. Darüber sollte sie auch die Krankenkasse für die Zahlung des Mutterschaftsgelds informieren.

Elternzeit für neues Kind.

Auch für das Neugeborene kann nach Ende des Mutterschutzes Elternzeit verlangt werden. Eltern können je Kind maximal drei Jahre nehmen und auf zwei Abschnitte verteilen. Bis zum dritten Lebensjahr des Kindes brauchen Mütter keine Zustimmung des Arbeitgebers, müssen ihn aber fristgerecht informieren. Und zwar schriftlich, spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit für das Neugeborene. Dabei muss man für die ersten zwei Lebensjahre erklären, wann die Elternzeit beginnen und wann sie enden soll. Die verbleibenden zwölf Monate der Elternzeit für das jüngste Kind lassen sich mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zum achten Lebensjahr übertragen.

Arbeitnehmer sollten sich vom Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen, dass der neue Antrag auf Elternzeit eingegangen ist. Auf der sicheren Seite ist, wer den Brief mit Zustellnachweis versendet. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

TIPPS

Broschüren

- Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet auf seiner Internetseite zahlreiche Informationen für werdende Eltern. Die Broschüre »Elterngeld und Elternzeit« enthält ausführliche Hinweise zu den gesetzlichen Regeln für Geburten ab 1. Januar 2013. Gleiches gilt für den Ratgeber »Leitfaden zum Mutterschutz«. Die Infos gibt es zum Bestellen oder als PDF zum Herunterladen unter: familien-wegweiser.de

IG Metall vor Ort berät

- Wer sich bei den Mutterschutzfristen und der Elternzeit unsicher ist, sollte offene Fragen vor einem Antrag klären. IG Metall-Mitglieder sollten ihre zuständige Verwaltungsstelle kontaktieren, wenn sie Rat und Unterstützung brauchen.

KURZ & BÜNDIG

Ratgeber Vereinbarkeit

Den richtigen Zeitpunkt, eine Familie zu gründen, gibt es nicht. Nicht für Frauen und nicht für Männer. Beruf und Familie lassen sich noch immer schwer vereinbaren. Für Eltern oder Kinder, die ihre Eltern pflegen, ist es gut, Rechte und Ansprüche zu kennen. Nachlesen kann man sie im aktuellen Ratgeber »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« des DGB.

► dgb-bestellservice.de

Suche: DGB40003



Servicegesellschaft: faire Angebote für Mitglieder der IG Metall.

Angebote für Mitglieder

Die IG Metall-Servicegesellschaft hat ihr Leistungspaket erweitert. Unter der Marke »metallplus« gibt es neben dem Kraftfahrzeugschutz jetzt für IG Metall-Mitglieder auch eine Privathaftpflicht- und Hausratversicherung zu fairen Konditionen. Der Kooperationspartner der Servicegesellschaft ist einer der weltweit führenden in der Branche. Die Experten analysieren den Markt und prüfen die Angebote aller Partner auf Qualität und Preis. Interessierte können über das Internetportal Tarife vergleichen und Angebote anfordern oder sich telefonisch montags bis freitags von 8 bis 17 Uhr unter der Nummer 069 905 5928 19 beraten lassen. Hierfür ist lediglich die Angabe der IG Metall-Mitgliedsnummer erforderlich.

► igmservice.de/vorsorge



Foto: andres/panthermedia.net

Über eine Fortbildung zu höheren Aufgaben: Fachkaufmänner und -frauen für Büro- und Projektorganisation leiten Büros in Industrie, Dienstleistung und Verwaltung.

Weiterbildung zum Profi fürs Büro

BERUF UND KARRIERE

Fachkaufleute für Büro- und Projektorganisation sind Büroprofis: Sie planen, steuern, leiten und bilden aus. Den Abschluss können ausgebildete kaufmännische Angestellte über eine Aufstiegsweiterbildung erwerben, sowie qualifizierte Quereinsteiger mit Berufspraxis im Büro.

Fachkaufleute für Büro- und Projektorganisation sind die Topleute im Büro: Sie assistieren der Geschäftsführung und übernehmen die Büroleitung. Sie planen und steuern Arbeitsabläufe und Projekte. Dazu nutzen sie Instrumente der Betriebs- und Personalwirtschaft. Sie kommunizieren und verhandeln mit Geschäftspartnern, auch international.

Im Rahmen ihrer fachlichen Weiterbildung erwerben sie auch die Ausbildereignung und dürfen somit Azubis anleiten.

Fachkaufleute für Büro- und Projektorganisation arbeiten in der Industrie, in Dienstleistungsbetrieben und in der Verwaltung.

Der Fortbildungsberuf »Fachkaufmann/-frau für Büro- und Projektorganisation« steht allen Beschäftigten mit kaufmännischer Berufsausbildung offen, die mindestens ein Jahr im Beruf gearbeitet haben. Auch qualifizierte Quereinsteiger mit Berufsausbildung und mindestens dreijähriger Berufspraxis im Büro haben die Zugangsberechtigung. Und sogar Beschäftigte ohne abgeschlossene Ausbildung erhalten die Chance, wenn sie mindestens fünf Jahre Berufserfahrung im Büro nachweisen können.

Aufstieg per Fortbildung. Der Beruf Fachkaufmann/-frau für Bü-

ro- und Projektorganisation steht auf der selben Qualifikationsstufe wie andere Aufstiegsfortbildungen, etwa Meister, Techniker oder Fachwirte: auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Das bedeutet: Ebenso wie die übrigen Aufsteiger erwerben Fachkaufleute die allgemeine Hochschulreife. Sie können an allen Hochschulen auch ohne Abitur alle Fächer studieren.

Der Aufstieg macht sich auch im Geldbeutel bemerkbar: Frisch gebackene Fachkaufleute verdienen 2500 bis 3000 Euro brutto. Mit IG Metall-Tarif gibt es noch einmal gut 1000 Euro mehr, zusätzlich Leistungsentgelt.

Lehrgänge. Dafür müssen die angehenden Fachkaufleute auch einiges investieren. Die Kurse dauern zwischen drei Monaten in Vollzeit und zwei Jahren in Teilzeit. Die Gesamtkosten für die Kurse liegen zwischen 3000 und 4000 Euro.

Teilweise übernehmen Arbeitgeber die Kosten oder stellen Beschäftigte für die Weiterbildungskurse frei. Zudem gibt es Fördergelder vom Staat: das sogenannte »Meister-Bafög« nach dem Aufstiegsförderungsgesetz. Singles erhalten 697 Euro und Verheiratete 912 Euro. Für jedes Kind gibt es noch einmal 210 Euro extra.

Der Beruf Fachkaufmann/-frau für Büro- und Projektorganisation ersetzt seit dem 1. Juli 2012 die bisherigen Aufstiegsfortbildungen zum Sekretariatsfachkaufmann und zum Fachkaufmann für Büromanagement. Ehrenamtliche Experten aus den Betrieben haben den Beruf mitgestaltet. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Weiterbildungskurse gibt es hier:

▶ www.kursnet.arbeitsagentur.de
Hintergründe zum Beruf:

▶ wap.igmetall.de

→ Weiterbildung

→ Weiterbildungsberufe

Besser mit Tarifvertrag

ENTGELT-ANALYSE

Die neue Entgeltanalyse für die Informations- und Telekommunikationsbranche zeigt wieder einmal: Mit Tarifverträgen gibt es mehr Geld.

Die Beschäftigten der Informations- und Telekommunikationsbranche (ITK) hatten 2013 zum ersten Mal seit fünf Jahren real mehr Geld in der Tasche. Dies ist ein Ergebnis der 16. ITK-Entgeltanalyse der IG Metall. Wie die vorherigen Studien bestätigt auch die aktuelle Erhebung: In Betrieben mit Tarifvertrag stiegen die Entgelte deutlich höher als in Unternehmen ohne Tarifvertrag. Bei den Arbeitszeiten stehen sich Beschäftigte mit Tarifvertrag ebenfalls meist besser.

Im Schnitt stiegen die Jahresgehälter in der ITK-Branche 2013 um 3,3 Prozent. In tarifgebundenen Betrieben erhöhten sie sich um durchschnittlich 4 Prozent, in nicht tarifgebundenen um 2,4 Prozent. Deutlich mehr bekommen auch Auszubildende. Ihre Vergütungen stiegen um gut 11 Prozent.

Kürzere Arbeitszeit. Mit Tarifvertrag arbeitet der größte Teil der Beschäftigten (48,1 Prozent) bis zu 37,5 Stunden pro Woche. Ohne Tarifbindung kommt nur ein Fünftel auf diese Arbeitszeit und mehr als die Hälfte (55,8 Prozent)

arbeitet 40 Stunden pro Woche. Die Studie der IG Metall basiert auf 35 500 Entgeltangaben aus 160 Betrieben und ist damit eine der breitesten Analysen auf dem Markt. Beschäftigte bekommen einen Überblick über Jahresgehälter und deren Entwicklung. Wichtig für alle, die wissen wollen, ob sie fair bezahlt werden, oder die vor Gehaltsverhandlungen stehen. Die Studie informiert

auch über Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen und Tarifverträge. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

»Entgelt in der ITK-Branche 2014«, 16. Erhebung der IG Metall, 160 Seiten, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 19,90 Euro; auch als E-book erhältlich; für Mitglieder 4,90 Euro über die Verwaltungsstelle

Jahresgehälter (in Euro) (Beispiele aus der Entgeltanalyse, Rechenbasis: 35-h-Woche)			
Tätigkeit	2011	2012	2013
Beratung/Consulting Seniorberater/-in	68 526	67 424	68 158
Service Technik Servicetechniker/-in	40 576	41 890	43 256
Kaufmännische Administration Sachbearbeiter/-in II	47 687	49 933	50 876
Softwareentwicklung Softwareingenieur/-in II	54 373	53 360	54 009

Quelle: IG Metall, Stand 2013

KURZ & BÜNDIG



Fortbilden geht auch im Ausland, mit Fördergeldern von der EU.

Weiterbilden im Ausland

Eine Weiterbildung im Ausland eröffnet oft neue Perspektiven. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) hilft bei der Suche:

► **Hotline: 228 713 1313**

Bei den Kammern (IHK und HWK) erhält Ihr Beratung:

► **mobilitaetscoach.de**

Zur Finanzierung gibt es Fördergelder der EU:

► **na-bibb.de**

→ Erasmus+Berufsbildung

Fortbilden aus der Ferne

Wer sich neben dem Job weiterbilden oder studieren will, kann das auch im Fernlehrgang tun. Bundesweit gibt es rund 3000 Angebote. Mit mindestens 15 Wochenstunden und 1500 Euro Kursgebühr solltet Ihr rechnen. Die Stiftung Waren-test bietet dazu den »Leitfaden Fernunterricht« an. Zugelassene Fernlehrgänge gibt es hier:

► **zfu.de:**

Hilfe für Jugendliche

Schulabschluss in Gefahr? Kein Ausbildungsplatz in Sicht? Migrant und Probleme mit der deutschen Sprache? Die Initiative »Jugend stärken« des Familienministeriums bietet Beratung, Einstiegshilfen und Betreuung für benachteiligte Jugendliche. Programme und Beratungsstellen vor Ort:

► **jugend-staerken.de**

→ Unsere Programme

Ausbildung und dann arbeitslos – was tun?

Eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung ist keine Garantie, übernommen zu werden. Was tun, wenn nach der Ausbildung die Arbeitslosigkeit droht?

Zunächst einmal mit dem Betriebsrat reden. Die IG Metall hat mit einigen Branchen Tarifverträge abgeschlossen, die die Übernahme regeln.

Rechte und Pflichten. Du fällst nicht unter die tarifvertragliche Übernahmepflicht? Dann gelten für Dich die gleichen Spielregeln wie für andere Beschäftigte, die arbeitslos werden.

Wichtig: Informiere Dich. Denn nur, wenn Du Deine Rechte und Pflichten kennst, kannst Du die Dir zustehenden Leistungen

besser durchsetzen. Es gibt beim Beantragen sehr viele Fallstricke. Lass Dich von Deiner IG Metall vor Ort beraten. ■

Erste Hilfe bietet der Infolyer 718 »Arbeitslos nach der Ausbildung«:

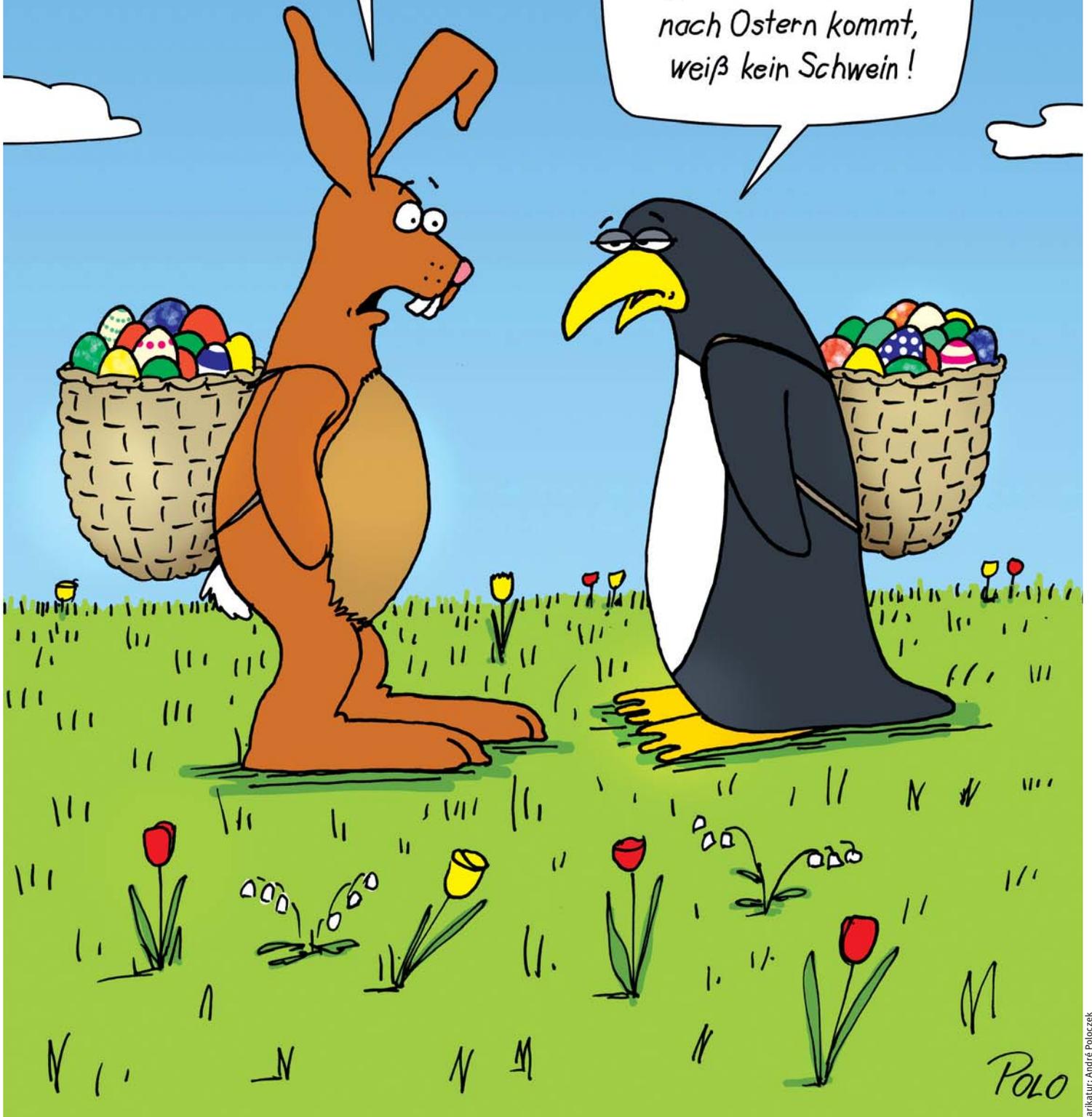
► **erwerbslos.de**

→ Ratgeber und Flyer

Die Zahl prekärer Saisonfachkräfte wächst

Wie bist DU denn an DEN Job gekommen ?

Das ist doch noch garnix - bis gestern hab ich in 'ner Legebatterie gearbeitet und was nach Ostern kommt, weiß kein Schwein !



POLO

Karikatur: André Poloczek

6

Begriffe aus Arbeit und Leben

Lösungsweg

Richtig gedeutet und zusammengesetzt ergeben die Bilder jeweils einen Begriff.

$\cancel{1}$ $W=B$ $\cancel{1}$ $D=G$

S I 5 N

$\cancel{4}$ $+H$

U 9 O A 1 L

$1=P$ $\cancel{1}$

E 6

$+S$ $B=P$ $\cancel{2}$

I T G 2 A S

Lösungswort:

1 2 3 4 5 6 C 7 8 9 Z

Einsenden an:

Bitte das Lösungswort bis **24. April** unter Angabe von Vor-, Nachnamen und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

Die Preise im April

- 1. Preis:** eine Isolierkanne von Emsa
- 2. Preis:** ein IG Metall-Fußball »Respekt«
- 3. Preis:** ein Buch »Englisch lernen mit Conni«

$E=I$ $\cancel{1}$ $\cancel{3}$

K R 8 E

$K=M + 6=S$ $B=L$ $\cancel{6}$

N E T N

Illustrationen: Yael Weiss, Jörg Röse-Oberreich, Marina Lvova, Eveline Arnold, Tatyana Smirnova, Teguh Mujiono, Ioo Young Cho, Michal Boubin, Andreas Ludwig, Valerii Stoika, Tomasz Makowski, Vasyli Duda, Richard Laschon, Sujono sujono/alle; panthermedia.net