

April 2015

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Aktuell

SEITE 4

**Erfolg für gekündigten
Enercon-Betriebsrat**

Arbeit

SEITE 12

**Entscheidung: Urlaub
und Kündigung**

Leben

SEITE 24

**Ruhrfestspiele: Jetzt
Karten gewinnen**

Bezirk

SEITE 28

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 67 | D 4713

Tarifabschluss Metall- und Elektroindustrie 2015

Gemeinsam erreicht!

- ❖ Mehr
Einkommen
- ❖ Verbesserte
Altersteilzeit
- ❖ Einstieg in die
Bildungsteilzeit



Aktuell

Im Osten geht der Stern unter. Mercedes-Benz will seine Vertriebsgesellschaft im Osten verkaufen. Die Beschäftigten der Autohäuser und Werkstätten fordern Garantien für ihre Arbeitsplätze und ihre tariflichen Arbeitsbedingungen. Dafür haben sie bereits mit Warnstreiks Druck gemacht. **Auf den Seiten 6 und 7 »**

Vor Ort

Kollege Roboter. Die Mensch-Maschinen-Kooperation erreicht eine neue Stufe, zunehmend arbeiten Roboter Hand in Hand mit den Menschen. Was das für Beschäftigte und ihre Arbeit bedeutet, ist bei Audi in Ingolstadt zu sehen. **Auf den Seiten 10 und 11 »**

Titelthema

Tarifverträge jetzt umsetzen. Der Tarifabschluss für die Beschäftigten in Metall- und Elektrofirmen trägt bereits Früchte: Nach der Einmalzahlung von 150 Euro im März gibt es ab diesem Monat 3,4 Prozent mehr Geld. Wie Metallerrinnen und Metalller das Tarifergebnis insgesamt einschätzen, welche Chancen es in Sachen Altersteil-



zeit und Bildungsteilzeit in den Betrieben eröffnet und wie es jetzt tarifpolitisch weitergeht – dazu mehr in der Titelseite. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Leben

Autos und Ochsen. 15 Minuten können Welten trennen, etwa die von Uwe Bendlin. Eine Viertelstunde braucht Bendlin vom VW-Werk in Wolfsburg, wo er arbeitet, zu seinem Bauernhof. Hier züchtet er Auerochsen. **Auf den Seiten 22 und 23 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 18. März 2015

Impressum

Herausgeber: Detlef Wetzler, 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
► vertrieb@igmetall.de

Anzeigen: Petra Wedel, Zweiplus
Medienagentur, Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt
► info@zweiplus.de

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Lesertelefon:
0800 446 38 25
Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02
► metallzeitung@igmetall.de

Leserbriefe:
Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Zuschriften abzu drucken.

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

Titelbildgestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher

Passt in die Zeit
metallzeitung 3/2015,
Titelfoto

»Selten habe ich ein Titelbild einer Gewerkschaftszeitung gesehen, das besser in die Zeit passt und mehr Sympathie und freundschaftliche Kollegialität ausstrahlt. Glückwunsch!«
Reinhold Riebl, Ulm

Starkes Team
metallzeitung 3/2015,
Titel zu Warnstreiks

»Ihr seid ein starkes Team. Es ist nur schade, dass es immer noch Menschen gibt, die nicht in der Gewerkschaft sind und sogar negativ dazu eingestellt sind, aber trotzdem von ihren Leistungen und Erfolgen profitieren.«
Bernd Demecz, Berlin

Kein Feuer und Wasser
metallzeitung 3/2015,
Interview »Von der Wiege zur Wiege«

»Ein Gespräch, das nachdenkenswert und informativ ist. Die Aussage von Detlef Wetzler über die hohen Rohstoffpreise im Verhältnis zu den Löhnen und Gehältern geben die Problematik richtig wieder. Wachstum und Umweltschutz sind nicht wie Feuer und Wasser, sondern gehören als Einheit zusammen. Was wir brauchen, ist Praxis für Wachstum, das schonend mit den Ressourcen umgeht. Fazit: Weniger Ideologie im Umweltschutz.«
Reinhard Wawziniak, Dortmund

»Selbst wenn das Von-der-Wiege-zur-Wiege-Konzept vollständig funktionieren würde, würde immer nur die gleiche Menge von Rohstoffen zur Verfügung stehen, nicht mehr. Wachstum ist damit langfristig unmöglich. Stattdessen sollte eine nachhaltige Produktion entsprechend der Bedürfnisse der Menschen und zugunsten der Umwelt, einschließlich des Verzichts auf

überflüssige, schädliche Produktion, erfolgen.«
Uwe Schnabel, Coswig

Pflanzerl in Semmel
metallzeitung 3/2015,
Bild des Monats: Fette Bulette

»Bedauerlicherweise fehlt bei der Aufzählung der Bulettenbezeichnungen unser »bairischer« gewichtiger Beitrag »Fleischpflanzerl«. Egal wie gesund sie sind: Ich esse sie gerne mit Senf in einem Brötchen – oh Gott, was rede ich da: zwischen einer aufgeschnittenen Semmel (bairisch korrekt) und das zur Frühstückspause – oh Gott, wieder ein bairischer Stilfehler: zur Brotzeit. Die populärste Alternative: mit Bratkartoffeln und Möhren (bairisch: Gejberuam) mit viel Petersilie.«
Erich Dölling, Ingolstadt

»Ich finde, dass unserem Fleischklops Unrecht getan wird, zumal Hackfleischprodukte wie Cevapcici und falscher Hase unsere Menütafel exorbitant bereichern und den ernährungsphysiologischen Grundumsatz für die menschliche Ernährung vervollkommen. Tierische Fette sind Geschmacks-träger. Ernährungsexperten sollten lieber die versteckten und krank machenden Saccharine in Lebensmitteln wie Fleischsalat und Ketchup aufs Korn nehmen, die beim Arzt aus Ratsuchenden im Handumdrehen Diabetiker Typ II machen.«
Jürgen Goworek, Essen

Enercon erinnere Dich
metallzeitung 3/2015,
Gegenwind für Enercon

»In den 1980er-Jahren regte die IG Metall die Uni Oldenburg über ihre gemeinsame Kooperationsstelle an, zur Windenergie zu forschen. Die Ergebnisse machte sich Enercon in Aurich zunutze. Die Enercon-Manager sollten einmal darüber nachdenken, was sie der IG Metall zu verdanken haben.«
Heinz Rittermeier, Bochum

Da steckt für alle etwas drin

TARIF-ABSCHLUSS 2015

Mehr Geld, bessere Altersteilzeit, Einstieg in die Bildungsteilzeit. Der Abschluss in der Metall- und Elektroindustrie sichert Geld und Chancen.

Mit unserem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie haben wir viel erreicht. Ganz wichtig: Die Beschäftigten bekommen ab April 3,4 Prozent mehr Geld und damit ihren gerechten Anteil am wirtschaftlichen Erfolg. Aber der Abschluss sichert ihnen mehr: Chancen im Beruf und einen guten Ausstieg aus dem Arbeitsleben. Er passt in die Zeit und zu den vielfältigen Lebensumständen, Wünschen und Sorgen unserer Mitglieder.

Wenn Wissen in immer kürzeren Abständen zunimmt und sich weiterentwickelt, brauchen Beschäftigte mehr Zeit, ihre Kenntnisse aufzufrischen oder Neues zu lernen. Das Tempo am Arbeitsplatz steigt. Wo es besonders hoch ist, brauchen Ältere flexible Ausstiegsmöglichkeiten, um gesund in Rente zu gehen.

Vielfältige Antworten. Wir schauen dem Wandel nicht einfach zu, wir geben Antworten, die zu den ganz unterschiedlichen Lebensumständen vieler Menschen passen. Unsere Altersteilzeit kann dem Kollegen nach 40 Jahren Schichtarbeit genauso helfen wie der Informatikerin, die jahrelang von einem Projekt zum nächsten hechtete.



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall

Bildungsteilzeit gibt Ungelernten eine Chance, einen Abschluss nachzuholen. Sie hilft Müttern und Vätern, beruflich nicht den Anschluss zu verlieren. Fachkräfte können ein Studium draufsateln, Ingenieure den neuesten Stand der Forschung erkunden.

Die Bildungsteilzeit ist ein erster tarifpolitischer Schritt zu mehr Zeitsouveränität. Es müssen weitere folgen, etwa zur Vereinbarkeit. Viele Menschen sind im Beruf flexibel, aber sie wollen auch Flexibilität für sich, Zeit für Familie und Freunde, ohne beruflich auf der Strecke zu bleiben. Deshalb brauchen wir eine Arbeitszeit, die sich Lebensphasen anpasst und Beschäftigten Vereinbarkeit und Chancen sichert. ■

Ihr habt eine Frage an Detlef Wetzel ...

... zu Politik, Gesellschaft oder der Gewerkschaft? Schickt sie uns per E-Mail! Der Erste Vorsitzende der IG Metall beantwortet jeden Monat Eure Fragen auf: igmetall.de/gute-frage



? FRAGE UND ANTWORT

Mit Interesse habe ich in der Februarausgabe der metallzeitung gelesen, dass Arbeitgeber Beschäftigten mit einem kranken Kind bis zu fünf Tage bezahlt freigeben müssen. Könnten Sie mir bitte dazu noch mitteilen, auf welcher rechtlichen Grundlage dieses Recht beruht? Als Betriebsrat bekommen ich viele Fragen zu dem Thema.

Dietrich Jobstvogt, Witten

Antwort der Redaktion:

Der Anspruch gründet sich auf § 616 Bürgerliches Gesetzbuch. Danach hat ein Beschäftigter Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er ein krankes Kind betreuen muss. Voraussetzung ist, dass ein Arzt die Erkrankung des Kindes bescheinigt und es niemanden gibt, der das Kind versorgen könnte. Die bezahlte Arbeitsbefreiung gilt, so steht es im § 616, für eine »verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit«. Die Rechtsprechung versteht darunter in aller Regel einen Zeitraum von fünf Arbeitstagen.

Wichtig zu wissen: Der gesetzliche Anspruch kann durch einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder einen Arbeitsvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen werden. Häufig wird in Tarifverträgen festgelegt, ob, wann und in welchem Umfang es Anspruch auf bezahlte Freistellung gibt. Immer bleibt dem Beschäftigten ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung. Ist der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, kann er Krankengeld beantragen. Das Kind darf dann das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben.



Foto: SeanPrior/Panthermedia.net

Liegt das Kind krank im Bett, haben berufstätige Eltern einen Anspruch auf Freistellung.

GEWONNEN HABEN

Gewinner des Fotowettbewerbs »Wir für mehr«:

Stefan Drechsler, Hannover; Christiane Lobien, Bönningstedt; Michael Bidmon, Dettingen; Robert Scherer, Freinberg (Österreich); Michael Knopp, Saarbrücken; Ingrid Heinisch, Kronach; Werner Kirchbichler, Ingolstadt; Markus Alexander Bröner, Lohr; Nicole Kümmel, Berka

Februar-Rätsel

Lösungswort: Abschlussprüfung

1. Preis: Jürgen Seehaus, Trebbin
2. Preis: Tanja Metzger, Graben-Neudorf
3. Preis: Susanne Schäfer, Lich

BILD DES MONATS

Radwechsel bei Enercon

In bis zu 150 Metern Höhe montieren und warten die Service-Beschäftigten des Windkraftanlagenbauers Enercon Windräder. Bei Wind und Wetter. Weltweit hat Enercon über 22 000 Anlagen installiert. In Deutschland ist Enercon Marktführer.

Leider war der Marktführer in Sachen saubere Energie bei den Rechten seiner Beschäftigten bislang weniger progressiv. Betriebsräte und Gewerkschaften? Unerwünscht. Symbol hierfür war in den letzten Monaten das Vorgehen des Unternehmens gegen seinen Magdeburger Betriebsratsvorsitzenden Nils-Holger Böttger. Der Metalller sollte gekündigt werden, weil er sich für Leiharbeiter in seinem Betrieb starkgemacht hatte. Tausende Beschäftigte auch aus anderen Betrieben unterstützten Böttger solidarisch mit Demos und Unterschriften.

Enercon lenkt ein. Doch nun scheint sich der Wind zu drehen. Das Magdeburger Arbeitsgericht hat Böttgers Kündigung abgewiesen – und der Windkraftanlagenbauer lenkt ein. Die Geschäftsführung verzichtet auf eine Revision und will ab sofort mit Betriebsrat Böttger zusammenarbeiten.

»Wir begrüßen, dass Enercon die Gerichtsentscheidung akzeptiert«, meint Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Wir erwarten nun, dass die Unternehmensführung mit uns in einen Dialog tritt, damit wir endlich konstruktiv zusammenarbeiten können: Geschäftsführungen, Betriebsräte und IG Metall.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Hintergründe zu Enercon:

► windstaerke13.info



Foto: Peter Förster/ZB/pa

Schwindelfrei sind sie beim Windkraftanlagenbauer Enercon – aber nicht mehr betriebrats- und gewerkschaftsfrei.

Bündnis gestartet

ZUKUNFT DER INDUSTRIE

Das Bündnis »Zukunft der Industrie« hat Anfang März die Arbeit aufgenommen. Das Ziel: Bedingungen für mehr Wachstum und Beschäftigung verbessern.

Auf ihrer Gründungssitzung legten Anfang März 14 Partner aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften die inhaltlichen Schwerpunkte des Bündnisses »Zukunft der Industrie« fest. Im Herbst will das Bündnis erste Ergebnisse vorstellen.

Umbrüche gestalten. Die IG Metall hatte das Bündnis auf Initiative ihres Ersten Vorsitzenden Detlef Wetzels mit dem Bundeswirtschaftsministerium und dem Bundesverband der Deutschen Industrie Ende vergangenen Jahres ins Leben gerufen.

Ziel ist es, die Attraktivität der Industrie zu steigern und ihre Akzeptanz in der Bevölkerung zu stärken. Denn sie steht vor gewaltigen Umbrüchen wie der nächsten industriellen Re-

volution durch die Digitalisierung. Unternehmen müssen mit mehr älteren Beschäftigten arbeiten. Um die Grundlagen zukünftiger Generationen zu schonen, muss moderne Produktion sparsam mit Energie und Ressourcen umgehen.

Mit dem Bündnis will die IG Metall die Zukunft der Beschäftigten sichern. »Es müssen mehr und vor allem gute Industriearbeitsplätze entstehen«, sagte Wetzels. Dazu will das Bündnis unter anderem industriepolitische Kompetenzen auf nationaler Ebene bündeln. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Erklärung und Struktur des Bündnisses unter:

▶ igmetall.de

→ Themen → Industriepolitik

PFLAUME DES MONATS

Schwimmer ohne Hose lehrt SPD, wie man baden geht

Peer Steinbrück, SPD-Bundestagsabgeordneter, fühlt sich berufen, anderen zu erklären, wie Erfolg geht. Immerhin soll der Volksvertreter ja auch selbst zwischen 2009 und 2013 rund zwei Millionen Euro Nebeneinkünfte erwirtschaftet haben. Nun meldet er sich mit seinem Buch »Vertagte Zukunft« zu Wort. Darin erklärt er der SPD, wie sie politisch auf die Erfolgsspur kommt. Kostproben: Abschied vom »Wohlstandsstaat auf hohem Niveau« und »vom Ziel größtmöglicher Verteilungsgerechtigkeit«. Warum Erfolgsguru Steinbrück selbst als Kanzlerkandidat kläglich scheiterte, erklärt er so: »Ich musste schwimmen, bevor ich eine Badehose anhatte.« Offenbar wollte ihn damals schon keiner nackt sehen. Dafür kann die SPD jetzt mit Ratschlägen wie den seinen im Gepäck baden gehen. ■

Peer
Steinbrück

ZAHLEN UND FAKTEN

87600 Die IG Metall hat allein in Wolfsburg viel mehr Mitglieder als die meisten Parteien bundesweit: fast 87 600; die Linken haben knapp 63 000, Grüne gut 61 000, FDP und AFD zusammen 78 000.

58,5 Deutschlands Berufstätige leisteten 2014 so viele Überstunden wie seit 1992 nicht mehr: 58,5 Milliarden. Das meldet das IAB. Im Schnitt kam jeder Beschäftigte auf 21,1 bezahlte und 27,8 unbezahlte Stunden Mehrarbeit. Guthaben auf Zeitkonten wuchsen um 1,3 Stunden.

3,6 Die Gehälter der IT-Spezialisten mit Tarifvertrag sind 2014 um 3,6 Prozent gestiegen, die ihrer Kolleginnen und Kollegen ohne Tarif nur um 0,3 Prozent.

31 Ein Prozent der Bevölkerung besitzt 31 bis 34 Prozent des Vermögens in Deutschland. Das zeigt eine HBS-Studie, die – anders als üblich – die Superreichen einbezieht. Reichster Deutscher ist laut Wirtschaftsmagazin Forbes mit 24 Milliarden Euro Georg Schaeffler, Eigentümer des Autzulieferers.

35 Wer mit 35 noch keine Karriere gemacht hat, aus dem wird kein Großverdiener mehr, glaubt man einer Studie der Federal Reserve Bank of New York. Die ersten zehn Jahre seien entscheidend fürs weitere Berufsleben.

55,77 In Ostdeutschland arbeiten laut DIW mehr als doppelt so viele Mütter Vollzeit als in Westdeutschland: 55,7 Prozent. Im Westen sind es 25,2 Prozent.

Foto: Jens Kalaene/pa



Beschäftigte der Mercedes-Benz-Vertriebsgesellschaft in Rostock protestierten beim Warnstreik Mitte Februar mit einem Autokorso gegen die Verkaufspläne des Managements.

Mercedes hängt Osten ab

KFZ-HANDWERK

Ein großer Name bedeutet offenbar nichts: Daimler will seine Mercedes-Autohäuser im Osten verkaufen. Die Beschäftigten fürchten um ihre Zukunft. Sie fordern Garantien für ihre Arbeitsplätze und ihre tariflichen Arbeitsbedingungen. Dafür haben sie bereits mit Warnstreiks Druck gemacht.

Die 1500 Beschäftigten der ostdeutschen Mercedes-eigenen Autohäuser und -werkstätten kämpfen um sichere Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. Die Daimler AG will die Mercedes-Benz-Vertriebsgesellschaft (MBVG) im Osten verkaufen, voraussichtlich an einen chinesischen Investor – gegen den Willen der Beschäftigten und der Daimler-Betriebsräte.

Im Februar gab es erste Warnstreiks (Bild oben) mit 600 Beteiligten in Rostock, Schwerin, Magdeburg, Berlin, Dresden und Leipzig. Weitere Aktionen sind geplant. Sie fordern Garantien für ihre Arbeitsplätze an allen 6 Standorten mit 20 Filialen sowie für den Erhalt ihrer tariflichen Arbeitsbedingungen auch nach dem Verkauf.

»Bislang lehnt der Arbeitgeber alle Forderungen ab«, berichtet Joachim Fichtner von der IG Metall-

WISSEN

Nachrichten zur Mercedes-Benz-Vertriebsgesellschaft

Aktuelle Nachrichten und Hintergründe zum Konflikt bei der MBVG auf der Internetseite der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen:

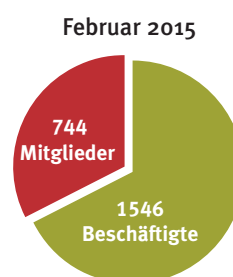
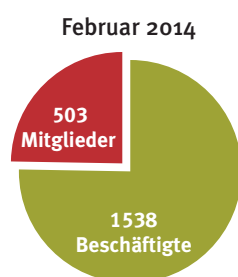
► igmetall-bbs.de

Nachrichten und Hintergründe zur Kfz-Tarifrunde

Mitte April starten die Tarifverhandlungen im Kfz-Handwerk.

► igmetall.de/kfz-handwerk

MBVG-Beschäftigte organisieren sich



Quelle: IG Metall, Beiträge und Leistungen

Bezirksleitung Berlin, der die Aktionen koordiniert. Der Daimler-Konzernbetriebsrat, der für die ebenfalls zum Verkauf stehenden westdeutschen Autohäuser weitgehende Absicherungen erreichte, setzt sich zwar auch vehement für die Beschäftigten im Osten ein. Doch formal können Konzernbetriebsrat und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nur wenig tun. Sie sind nicht zuständig. Die MBVG ist rechtlich selbstständig.

Name heißt nichts. Die MBVG-Beschäftigten fühlen sich abgehängt. »Wir können die Entscheidung des Daimler-Managements nicht nachvollziehen«, sagt der MBVG-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Dirk Runow. »Wir erarbeiten seit Jahren Gewinne. Und nun das.«

Runow und seine Kollegen sind enttäuscht. Für einen Premi-

umhersteller profitabel zu arbeiten sichert keineswegs automatisch gute Arbeit. Thomas Jagmann, Betriebsratsvorsitzender des Audi-Zentrums Leipzig, kennt das. Beim Warnstreik sprach er den MBVGlern in Leipzig Mut zu: »Jetzt muss die Belegschaft zusammenstehen und sich organisieren.«

Jagmann weiß, wovon er spricht: Als die Audi-Konzernmutter Volkswagen sein Autohaus 2007 kaufte, verdienten die Beschäftigten im Schnitt 1300 Euro brutto. Jetzt bekommen sie mit IG Metall-Tarif fast 1000 Euro mehr. Doch das ging nur, weil die Beschäftigten in Leipzig und anderen Autohäusern der Volkswagen Group Retail Deutschland (VGRD) sich organisierten und schrittweise Verbesserungen hin zum Kfz-Flächentarifvertrag durchsetzten.

Rund 3000 IG Metall-Mitglieder gibt es heute bei der VGRD. Doch darauf darf sich niemand ausruhen, warnt Monika Bauer, Betriebsrätin bei der zur VGRD gehörenden Porsche Inter Auto im bayerischen Weilheim. »Einige sagen schon: ›Wir haben alles erreicht. Wozu sollen wir noch in die IG Metall?‹ Das ist naiv. Wir müssen stets dranbleiben.«

Dranbleiben. Das wollen auch die MBVG-Beschäftigten. Fast 300 sind seit Beginn des Konflikts in die IG Metall eingetreten. Sie wählten eine Tarifkommission, die zusammen mit Experten der IG Metall mit dem Arbeitgeber verhandelt. Und sie wollen weiter mit Aktionen Druck machen, kündigt Betriebsrat Dirk Runow an. »Die Leute sind bereit, für ihre Zukunft auch länger auf die Straße zu gehen.«

Auch die Beschäftigten in anderen Autohäusern schauen auf die MBVG. Im April beginnt die Tarifrunde im Kfz-Handwerk. Und da ist es entscheidend, dass die »Großen« dabeibleiben. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Debattenpapier der IG Metall – jetzt noch mitmachen

Die digitale Technik hat die Sieben-Meilen-Stiefel angezogen und verändert die Arbeitswelt rasant. Grenzen zwischen Arbeitsplatz und Zuhause verwischen. Neue Arbeitsverhältnisse entstehen. Das sind nur einige Herausforderungen, vor denen Beschäftigte stehen. Bis Ende April haben Mitglieder noch die Chance, sich an der Debatte um diese und andere Themen zu beteiligen.

Damit alle Mitglieder sich mit den entscheidenden Themen auseinandersetzen und austauschen können, hat der Vorstand der IG Metall ein Debattenpapier

verfasst. Ein dazugehöriger Fragebogen gibt allen Mitgliedern die Chance, sich im Vorfeld des Gewerkschaftstags zu äußern.

Der Gewerkschaftstag, auch Parlament der Arbeit genannt, ist das wichtigste Gremium der IG Metall. Alle vier Jahre treffen sich fast 500 Delegierte, die gewählten Vertreter der Mitglieder. Vom 18. bis 24. Oktober findet in Frankfurt am Main der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag statt. Dort legen die Delegierten die politischen und betrieblichen Schwerpunkte der IG Metall für die nächsten vier Jahre fest. ■

+ TIPP

Du willst mitmachen?

- Das Debattenpapier samt Fragebogen lag der Februarausgabe der metallzeitung bei.

Du hast das Debattenpapier verlegt?

- Du bekommst ein neues Exemplar in Deiner Verwaltungsstelle oder Du kannst es online auf igm-gewerkschaftstag-2015.de herunterladen. Dort kannst Du auch den Fragebogen ausfüllen.
- Mit diesen QR-Codes findet Dein Smartphone das Debattenpapier sowie den Fragebogen im Netz.



Debattenpapier



Fragebogen



Foto: IG Metall

Das Debattenpapier stellt zentrale gesellschafts-, organisations-, betriebs- und tarifpolitische Debatten und Herausforderungen vor und leitet daraus wichtige Fragestellungen ab. Es soll zur Diskussion anregen und dabei helfen, die Beratungen zur Antragsstellung in den Delegiertenversammlungen zu strukturieren.

KURZ & BÜNDIG

Neuer Sumpf auf Werft

Neuer Fall mit über Werkverträge ausgebeuteten Wanderarbeitern: Die IG Metall hat 13 Griechen entdeckt, die über eine Subfirma bei der Flensburger Schiffbau-Gesellschaft arbeiten. Sie warten auf mehrere Monate Lohn und leben in einer Zwei-Zimmer-Unterkunft. Ein ähnlicher Fall war bereits im letzten Herbst in Wismar aufgefliegen.



Foto: Michael Schinke

3000 zogen vom Gewerkschaftshaus mit Musik durch Frankfurt.

Proteste gegen EZB

Über 25 000 Demonstranten haben am 18. März in Frankfurt zur Eröffnung des Neubaus der Europäischen Zentralbank protestiert – gegen Sparpolitik und Sozialabbau in Europa. Rund 3000 Gewerkschafter demonstrierten friedlich mit (Foto oben). Am Rande der »Blockupy«-Demos kam es jedoch auch zu gewalttätigen Ausschreitungen.

Nicht gesprächsbereit

Im Streit um die Rechte des Betriebsrats in Rüsselsheim hat der Autohersteller Hyundai eine Mediation abgelehnt. Die IG Metall hatte bei der Nationalen Kontaktstelle der OECD eine Beschwerde gegen das Entwicklungszentrum von Hyundai eingelegt. Ausführlicher Bericht unter:

► igmetall.de

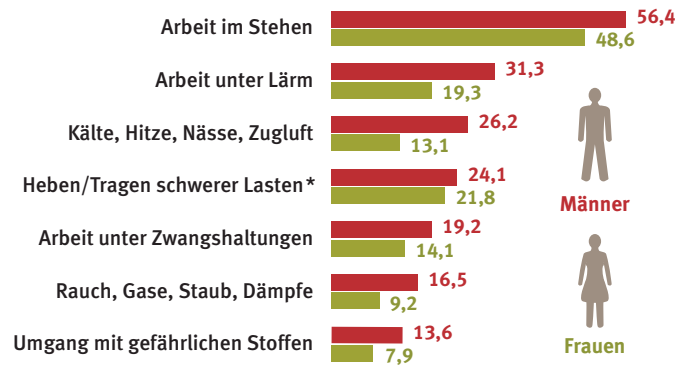
→ Suche: Hyundai

Helfen und sic

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Arbeit ist für viele immer noch eine Last

So viel Prozent der Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bei ihrer Tätigkeit im Betrieb solchen Belastungen ausgesetzt:



*Frauen über 10 kg, Männer über 20 kg
Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2013

Umwelttechnik kann Zigtausende Stellen schaffen

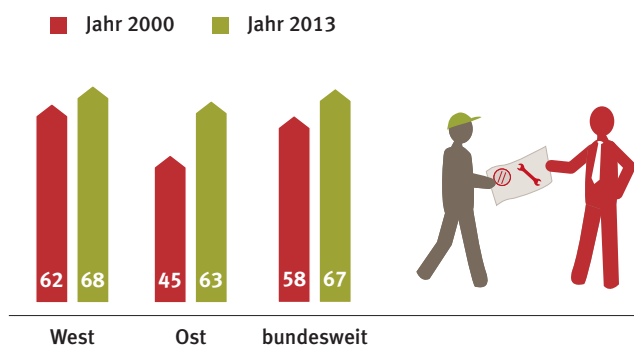
Beschäftigte in Umwelttechnologien und Ressourceneffizienz 2013 und ihre voraussichtliche Zunahme zwischen 2013 und 2018:

	Beschäftigte 2013:	Anstieg bis 2018: (in Prozent)
Energieeffizienz	510 000	+7,8
Energie erzeugen, speichern, verteilen	390 000	+7,2
Nachhaltige Wasserwirtschaft	230 000	+5,4
Nachhaltige Mobilität	210 000	+9,6
Rohstoff-/Materialeffizienz	100 000	+8,5
Kreislaufwirtschaft/Recycling	60 000	+5,2

Quelle: Unternehmensberatung Roland Berger 2014

Mehr Übernahmen nach der Ausbildung

Um so viel Prozent ist die Zahl der jungen Menschen, die nach der Ausbildung übernommen wurden, in der Gesamtwirtschaft gestiegen:



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2014

INTERVIEW

Ein Hauptschulabschluss ist keine Eintrittskarte erster Klasse auf dem Ausbildungsmarkt. Vor zweieinhalb Jahren besuchte metallzeitung Patrick Detamble. Über Metaller Josef Thomas und seine Schulwerkstatt war er zu seiner Ausbildung als Metallkonstruktionsmechaniker gekommen. Jetzt hat er seinen Abschluss und wurde übernommen. Ein Gespräch über das Helfen und Sich-helfen-lassen.

Wie hast Du Dich gefühlt, als Du Deine Prüfung bestanden hattest?

Patrick Detamble: Mir ist ein richtiger Stein vom Herzen gefallen, als wir die Zeugnisse gekriegt haben.

Hattest Du denn Zweifel?

Detamble: Ich hatte immer mal wieder Phasen, in denen ich dachte, es wird knapp. Vor allem vor der Zwischenprüfung und vor der Gesellenprüfung.

Woran lag's?

Detamble: Ich hatte zu wenig getan. Aber dann kam immer Josef Thomas und hat mich wieder in die Spur gebracht. Das war manchmal richtig unheimlich. Da hatte ich gerade eine Schweißnaht gemacht, die mir nicht gelungen war, und im selben Moment steht er neben mir und sagt: Mach das mal ordentlich.

Josef Thomas: Ich weiß ja, wann die Prüfungstermine anstehen. Da bin vorher zu Patrick gegangen und habe geschaut, wie es läuft. Bei ihm habe ich gemerkt, dass er schnell abschaltet, wenn er Druck von allen Seiten kriegt. Er hat dann einen Meister gefunden, der die Sachen in Ruhe mit ihm gemacht hat.

Heute wird viel auf die Jugend geschimpft. Aber wir waren nicht anders. Während meiner Ausbildung hatte ich auch oft den Kopf voll mit ande-

ren Dingen als nur lernen. Aber ich hatte das Glück, dass mich ein Meister an die Hand genommen hat. Es ist auch Aufgabe der Betriebe, die Auszubildenden zu unterstützen.

Patrick, Du hast Dich schon während der Schulzeit bei Josef Thomas in der Praxisstation auf den Beruf vorbereitet. Wie wichtig war das für Dich?

Detamble: Ohne das Jahr in der Werkstatt bei Josef Thomas hätte ich heute gar nichts.

Thomas: Die meisten Jungen und Mädchen in dem Alter wissen nicht, was sie werden wollen. Viele hängen dann einfach ein



Im Januar 2012 besuchte metallzeitung Patrick Detamble zum ersten Mal (kleines Bild). Da hatte er seine Ausbildung in der Firma BCK in Köln gerade angefangen. Jetzt hat er seinen Abschluss gemacht und wurde übernommen (großes Bild mit Metaller Josef Thomas).

Infografiken: Julia Buschmann

h helfen lassen

weiteres Jahr Schule dran. Aber je mehr Runden sie drehen, desto schwieriger wird es, eine Ausbildung zu bekommen. Die Jungen und Mädchen, die bei uns in der Werkstatt waren, haben Vorteile. Sie kennen die Werkzeuge und können mit Kollegen zusammenarbeiten.

Du hast vor zehn Jahren die erste Praxisstation an einer Hauptschule eingerichtet. Wie viele Jungen und Mädchen hast Du seither in eine Ausbildung gebracht und begleitet?

Thomas (holt Luft): Das weiß ich nicht mehr. Das waren schon in den ersten Jahren über 200. Wir haben inzwischen 57 Praxisstationen an Schulen in Köln.

Lernen dort alle Metallbearbeitung?

Thomas: Nein, wir haben Kfz-Werkstätten, Schreinereien und Schülerfirmen, die auf kaufmännische Ausbildungen vorbereiten. Die Schülerfirmen verwalten und verkaufen, was wir in den Werkstätten produzieren.

Patrick, welche Pläne hast Du jetzt nach der Übernahme?

Detamble: Erst mal den Führerschein machen, dann eine eigene Wohnung und dann ein Auto. Ich möchte auf jeden Fall hier im Betrieb bleiben. Ich komme gut mit den Kollegen klar, der Betriebsrat hat sich gekümmert, dass ich im Metalltarif richtig eingruppiert wurde und die Arbeit macht mir Spaß. Am Anfang hatte ich ja Zweifel, ob es das Richtige ist. Aber es ist sehr abwechslungsreich. Wir machen ganz unterschiedliche Teile, Abdeckbleche, Schutzgitter.

Möchtest Du Dich weiterbilden? Vielleicht einen Meister machen?

Detamble: Meister weiß ich nicht. Aber es gibt eine Menge, was ich als Schweißer lernen kann. Da möchte ich noch Kurse machen.

Welche Pläne hast Du, Josef?

Thomas: Die Praxisstationen mache ich ja nicht mehr alleine. Es gibt inzwischen viele Ehrenamtliche, die die Schülerinnen und Schüler auf die Ausbildung vorbereiten und begleiten. Wir wollen das auf Nordrhein-Westfalen ausweiten und auch an Schulen in anderen Städten Praxisstationen aufbauen.

Klingt nach viel Arbeit.

Thomas: Schon, aber anders geht es ja nicht. Wir müssen die jungen Menschen unterstützen, damit sie eine Ausbildung bekommen und einen Abschluss schaffen. Die Alternativen kosten uns auf jeden Fall mehr. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

WISSEN

Mitmacher gesucht

Vor zehn Jahren startete Metaller Josef Thomas seine erste Praxisstation an einer Hauptschule im Kölner Stadtteil Brück. Die Idee: Schülerinnen und Schüler schon vor dem Ende der Schulzeit auf eine Ausbildung vorbereiten. Mittlerweile gibt es 57 Praxisstationen. Die Werkstätten finanzieren sich durch Spenden und viel ehrenamtliche Arbeit. Wer mitmachen will oder selbst eine Praxisstation in seiner Stadt aufbauen will, kann sich an Thomas wenden:

► Josef.Thomas@conaction.de

KURZ & BÜNDIG



IG Metall will für VW einen »Zukunftsplan Gute Arbeit«

Zukunftslösungen für VW

Rund 115 000 Beschäftigte der Volkswagen AG und Financial Services erhalten ab Juni 3,4 Prozent mehr Geld. Außerdem 450 Euro für die betriebliche Altersversorgung, Azubis 150 Euro. Leihbeschäftigte erhalten im Juni ebenfalls 3,4 Prozent plus – und 150 Euro. VW verpflichtet sich, pro Jahr 1400 Ausbildungsplätze zu schaffen. Dual Studierende bekommen 350 Euro Semestergebühren.

Zudem wollen die Tarifparteien mit betrieblichen Experten einen »Zukunftsplan Gute Arbeit« aufstellen: zu gesunder Arbeit, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, innovativer Aus- und Weiterbildung, Ausbau der Betriebsrente und Arbeitsorganisation (Stichworte: Digitalisierung, Roboter).

► igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Eine Billion Steuern weg

Die Europäische Union verliert jedes Jahr eine Billion Euro durch Steuerflucht. Das zeigen Zahlen der EU-Kommission. Bereits vor zwei Jahren hat deshalb der EU-Rat ein schärferes Vorgehen gegen Steuervermeidung angekündigt. Passiert ist wenig. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat daher nun eine neue Kampagne für mehr Steuergerechtigkeit gestartet.

► notaxfraud.eu



Fotos: Jürgen Seidel, Stephen Petrat

Ganz ehrlich, ein bisschen seltsam war es am Anfang schon mit dem neuen Kollegen, sagt Stefan Schlamp. Ungewohnt, eine Umstellung, wie das eben so ist, wenn da plötzlich ein Neuer mit dabei ist im Team. Der Kollege, über den dermaßen unverblümt gesprochen wird, ist still, er arbeitet weiter, als sei nichts geschehen: schaut in die Transportbox, greift einen Kühlmittelausgleichsbehälter, legt ihn auf einen Tisch ab – und reicht ihn dann perfekt getimt und im richtigen Winkel Stefan Schlamp an. Der 31-Jährige nimmt den Kunststoffbehälter und setzt ihn in den heranschwebenden Audi ein, zwei Handgriffe, fertig. Mittlerweile klappt die Zusammenarbeit der beiden reibungslos.

Bemerkenswert ist das deshalb, weil es nicht zwei Menschen sind, die gemeinsam etwas montieren. Es ist ein Roboter, mit dem Stefan Schlamp bei Audi in Ingolstadt zusammenarbeitet: PART4you heißt der, ein karottengelber Industrieroboter, umhüllt mit einer weichen Schutzhaut, ausgestattet mit integrierter Sicherheitssensorik, mit Motoren und viel Elektronik, mit einer Kamera und einem Saugnapf. Seit ein paar Monaten steht er an der Montagelinie für die Modelle A4, A5 und Q5. Mit ihm hat Audi nun erstmals in seinem Stammwerk einen Roboter im Serieneinsatz, der, befreit aus dem Sicherheitskäfig, Hand in Hand mit den Menschen arbeitet. Es ist die erste Mensch-Maschine-Kooperation im Volkswagen-Konzern. Ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Fabrik der Zukunft.

Was das für die Arbeit der Beschäftigten bedeutet? Was sich mit dem Einsatz kooperierender Roboter für sie ändert? Nun, Stefan Schlamp muss sich jetzt nicht mehr in den Container beugen, um die Behälter zu greifen, eine Arbeit, die, hundertfach während einer Schicht ausgeführt, zu Rückenschmerzen führen kann. »Der Roboter nimmt mir schwere Arbeit ab«, sagt Stefan Schlamp, »das ist eine gute Sache.«

Eine gute Sache, das sagt auch Peter Mosch, der Audi-Gesamtbetriebsratsvorsitzende. »Wir sehen die Chancen, die die voranschreitende Vernetzung von Mensch und Maschine mit sich bringt«. Die Sache sei eigentlich ganz einfach: Wenn der Einsatz kooperierender Roboter dazu führt, anstrengende Routinetätigkeiten zu automatisieren, ohne dass damit Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen, wenn mit ihnen ergonomisch ungünstige Arbeitsplätze optimiert werden können – dann immer gerne, dann spricht nichts gegen deren Einsatz. »Entscheidend ist für uns, wie die Entwicklung gestaltet wird. Die Beschäftigten müssen frühzeitig in die Veränderungsprozesse einbezogen werden. Und der Mensch muss die Maschinen steuern und nicht umgekehrt.«

Genau das ist der Knackpunkt in der Diskussion um Industrie 4.0: Die Frage, wer in der

Kollege Roboter



Neuer Kollege:
Stefan Schlamp arbeitet
im Audi-Stammwerk
Ingolstadt mit einem
Roboter zusammen.



Foto: Frank Rumpenhorst

3 Fragen an Jörg Hofmann

Jörg Hofmann ist
Zweiter Vorsitzender
der IG Metall.

Intelligente, schutzzaunlose Roboter arbeiten zunehmend »Hand in Hand« mit den Menschen. Für die Beschäftigten ergeben sich durch die Kooperation neue Chancen – aber auch Risiken.

Was muss die IG Metall tun, damit Industrie 4.0 zur Chance für die Beschäftigten wird?
Jörg Hofmann: Wir müssen um eine neue Humanisierungspolitik ringen und dürfen nicht zulassen, dass künftig die Technik den Menschen und seine Arbeit beherrscht. Der Mensch soll die technischen Systeme gestalten, steuern und überwachen und nicht umgekehrt Anhängsel der Maschinerie sein. Dafür brauchen wir arbeitspolitische Forschung und betriebliche Initiativen, um eine gute, lernför-

Die Mensch-Maschinen-Kooperation erreicht eine neue Entwicklungsstufe: Intelligente Roboter verlassen ihre Sicherheitskäfige – und arbeiten Hand in Hand mit den Menschen zusammen. Was bedeutet das für die Beschäftigten? Wie verändert sich ihre Arbeit?

Zu Besuch im Audi-Werk in Ingolstadt.

Von Jan Chaberny



vollkommen vernetzten, digitalisierten Fabrik zukünftig Tempo und Takt vorgeben wird: Der Mensch? Oder die Maschinen? Bislang ist diese Frage nicht entschieden. Auf der einen Seite könnte Digitalisierung, vor allem die rasanten Fortschritte auf dem Gebiet der Leichtbauroboter dazu führen, dass für die Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume entstehen. Dann wird die Arbeit besser, interessanter, verantwortungsvoller. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass der Mensch zum Rädchen in der digitalen Fabrik wird: ein willenloser »Operator«, dem Takt der Maschinen ausgeliefert.

In Ingolstadt sind es die Beschäftigten, die den Rhythmus vorgeben. Der Roboter passt sich dem Arbeitstakt des Menschen an, nicht umgekehrt. Er wird erst tätig, wenn er von Stefan Schlamp oder einem seiner Kollegen ein Startsignal bekommt. Ein unaufdringlicher Fertigungsassistent, präzise, verlässlich, fehlerlos, den Menschen dezent unterstützend – aber das muss nicht so bleiben. Es ist nicht bloß vorstellbar, es ist, blickt man auf die Rasanz der Entwicklung, sehr wahrscheinlich, dass der Assistenzroboter von heute in naher Zukunft weitaus komplexere Arbeiten übernimmt. Und so immer mehr zum konkurrierenden Hilfsarbeiter wird.

»Das wird nicht zur menschenleeren Fabrik führen«, sagt Peter Mosch, »aber wir müssen vorbereitet sein, die technische Entwicklung hat Auswirkungen.« Wenn Maschinen miteinander kommunizieren, wenn Rohlinge selbstständig durch die Produktion manövrieren, wenn Menschen und Roboter zusammenarbeiten, dann entstehe eine flexible Fertigung. Mit der Flexibilisierung der Fertigung aber werden neue Qualifikationen nötig. »Mit Industrie 4.0 geht ein Wandel der Berufsbilder einher«, sagt Peter Mosch, »Qualifikationsprofile ändern sich.«

Bei Audi in Ingolstadt versuchen sie, angeleitet vom Betriebsrat, darauf zu reagieren. Erstmals werden ab Herbst 2015 einige Audi-Lehrlinge für einen neuen Beruf ausgebildet: Sie werden Fachinformatiker der Fachrichtung »Systemintegration«; die Jugendlichen lernen das Konfigurieren von Systemen, sie werden in Softwareprogrammierung geschult, führen technische Servicearbeiten und Systemoptimierungen durch. »Das sind alles Tätigkeiten und Kenntnisse, die in Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden«, sagt Peter Mosch, »wir müssen die Beschäftigten deshalb intensiver als bislang fördern, sie weiter qualifizieren.«

Der Roboter als Kollege, als dienender Assistent? Für Stefan Schlamp ist das momentan so. Ob es aber dabei bleibt, hängt davon ab, wie der technische Wandel begleitet wird. Die Möglichkeiten sind da. Jetzt müssen sie angepackt und gemeinsam gestaltet werden. ■

derliche Arbeitsorganisation in digitalisierten Arbeitsumgebungen zu entwickeln.

Was ist auf diesem Feld konkret gefordert?

Hofmann: Solide Technikfolgenabschätzung und daraus abgeleitete Qualifikationsbedarfe für Erstausbildung und Weiterbildung sind wichtig. Unser heutiges Herangehen in der beruflichen Bildung ist der Dynamik des absehbaren technologischen Wandels nicht gewachsen. Die Beschäftigten dürfen nicht zwischen die Räder kommen. Deshalb war die

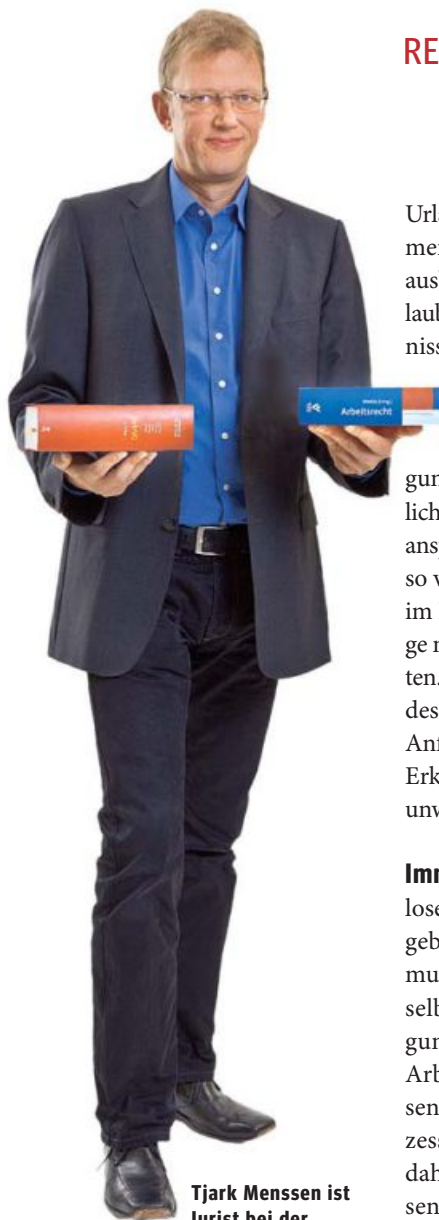
Umsetzung der Bildungsteilzeit so wichtig.

Wie werden sich Qualifikationsprofile ändern?

Hofmann: Es ist dringender denn je, die Mitbestimmung in den Betrieben weiter zu stärken. Wir Gewerkschafter und Betriebsräte müssen bei der Einführung von Robotik, wie insgesamt bei der Digitalisierung der Arbeitswelt, im Interesse und unter Beteiligung der Beschäftigten aktiv Einfluss nehmen. Nur dann wird es gute Arbeit in der Industrie 4.0 geben. ■

Foto: Audi

Vorsorglich geht nicht mehr



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

RECHT SO | Arbeitgeber müssen Urlaubsansprüche auszahlen, wenn Beschäftigte ihren Urlaub nicht nehmen konnten. Bei einer Kündigung rechneten sie daher Urlaub oft auf eine Freistellung an. Vorsorglich und einseitig geht das nun nicht mehr.

Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern müssen vom Arbeitgeber ausbezahlt werden, wenn der Urlaub am Ende eines Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Deshalb kam es immer wieder vor, dass Arbeitgeber im Fall einer fristlosen Kündigung den Arbeitnehmer vorsorglich freistellten und dafür Urlaubsansprüche anrechneten. Sie wollten so verhindern, dass sie den Urlaub im Fall einer rechtlichen Niederlage nachträglich ausbezahlen mussten. Das geht nicht mehr. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erklärte Anfang Februar solche einseitigen Erklärungen des Arbeitgebers für unwirksam.

Immer ein Risiko. Mit einer fristlosen Kündigung geht der Arbeitgeber immer ein Risiko ein. Er muss sie in jedem Fall begründen, selbst wenn für ihn das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt. Da Arbeitgeber damit rechnen müssen, einen Kündigungsschutzprozess zu verlieren, sprechen viele daher gleichzeitig mit der fristlosen vorsorglich eine fristgemäße Kündigung aus. Sollte das Gericht feststellen, dass kein wichtiger

Grund für die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht, muss das Gericht prüfen, ob die Gründe für eine ordentliche Kündigung ausreichen.

Nicht einseitig. Sobald ein Gericht eine fristlose Kündigung für unwirksam erklärt, steht fest, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf jeden Fall während der Kündigungsfrist hätte beschäftigen müssen. Da gerichtliche Entscheidungen häufig erst fallen, wenn die Kündigungsfrist abgelaufen ist, muss der Arbeitgeber

auf jeden Fall das Entgelt für die Dauer der Kündigungsfrist zahlen. Stellt das Gericht fest, dass die ordentliche Kündigung wirksam war, müsste der Arbeitgeber nach der bestehenden Gesetzeslage den Urlaubsanspruch ausbezahlen. Um das zu vermeiden, stellen Arbeitgeber den Arbeitnehmer häufig unter Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeitsleistung frei. Das ist kein Problem, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte sich im gegenseitigen Einvernehmen, etwa in einem gerichtlichen Vergleich, darauf verständigen. Nicht aber, wenn diese Entscheidung einseitig vom Arbeitgeber getroffen wird.

Einer solchen einseitigen vorsorglichen Anrechnung und Freistellung hat das BAG jetzt einen Riegel vorgeschoben. Es hat in seiner Entscheidung vom 10. Februar 2015 festgestellt, dass ein Arbeitgeber nur dann wirksam den Urlaub gewährt, wenn er die Zahlung des Entgelts auch während der Urlaubszeit ohne Vorbehalt zusagt. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht vorsorglich freistellen für den Fall, dass die fristlose Kündigung unwirksam ist. ■



WISSEN

Urlaub und Jobwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel sollten Beschäftigte sich ihre Urlaubstage bescheinigen lassen. Der bisherige Arbeitgeber ist verpflichtet, zu bescheinigen, ob und wie viele Urlaubstage im Kalenderjahr bereits genommen oder abgegolten wurden. Sollte die Arbeitszeit von der Fünf-Tage-Woche abweichen, muss auch das vermerkt werden.

Urlaub bei Wechsel in Teilzeit

Kann ein in Vollzeit arbeitender Beschäftigter vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsstunden Urlaub nicht nehmen, darf ihm die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Das entschied der Gerichtshof der Eu-

ropäischen Union (EuGH). Bisher vertrat das Bundesarbeitsgericht eine Rechtsprechung, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte. Nach dem EuGH-Urteil kann daran nun nicht mehr festgehalten werden. ■

Kein Griff ins Zeitkonto

Eine Leihfirma darf Zeiten ohne Verleiheinsatz nicht einfach vom Arbeitszeitkonto des Leiharbeitnehmers abrechnen. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin entschieden (Az. 15 Sa 982/14). Die Verrechnung sei nicht mit dem Tarifvertrag zwischen dem DGB und dem Leihfirmenverband BZA vereinbar. Bereits letztes Jahr

hatte das Bundesarbeitsgericht ähnlich entschieden: Regelungen, nach denen Verleiher in verleihfreien Zeiten einseitig Zeitkonten abbauen, sind unwirksam.

Leihbeschäftigte, denen der Arbeitgeber Zeit abzieht, wenn gerade kein Einsatz da ist, sollten sich daher unbedingt an ihre IG Metall vor Ort wenden. ■

PRÜFSTAND

Schuhe sollen schützen, sitzen und nicht drücken

Arbeitsschuhe sollen Beschäftigte nicht nur vor Verletzungen schützen. Sie müssen auch passen. Wer den richtigen Schuh sucht, sollte auf die eigenen Füße hören.

Wer niedergeschlagen ist, wird gern gefragt, wo denn der Schuh drückt. Dort – im Schuh – stecken die Füße der meisten Menschen den Großteil des Tages. Ein guter Arbeitsschuh muss deshalb gleich zwei Anforderungen gerecht werden: Er soll möglichst bequem sein, also nicht drücken, und vor Gefahren schützen.

Was Füße am Arbeitsplatz gefährden kann, beschreiben die Berufsgenossenschaften in ihrem Regelwerk. Füße müssen am Arbeitsplatz geschützt werden, wenn sie sich stoßen oder einklemmen, wenn sie durch herunterfallende Gegenstände verletzt werden oder in spitze Gegenstände hineintreten können, wenn sie schwitzen oder frieren und wenn sie Chemikalien oder Strom ausgesetzt sind. Je nach Gefahr brauchen Beschäftigte Sicherheitsschuhe, die hohen Belastungen standhalten, oder Schutzschuhe für mittlere Belastungen. Welche Gefahren wo bestehen, hat der Arbeitgeber im Idealfall in einer Gefährdungsanalyse ermittelt. Gesetzlich ist er dazu verpflichtet, in der Praxis kommen allerdings noch immer nicht alle Arbeitgeber dieser Pflicht nach. Die Kosten für Arbeitsschuhe muss ebenfalls der Arbeitgeber übernehmen.

Bequem und sicher. Für die technischen Anforderungen finden sich immer mehrere Modelle. Kniffliger ist es oft, einen Arbeitsschuh zu finden, der gut sitzt. Denn jeder Fuß ist anders und deshalb hilft meistens nur: probieren. In vielen Betrieben ist es durchaus üblich, von Herstellern mehrere unterschiedliche Schuhe kommen und von Beschäftigten unter realen Bedingungen einige Wochen lang testen zu lassen. Beschäftigte können wegen eines solchen Tests bei ihrem Betriebsrat nachfragen.

gefunden hat, besorgt damit er die Schuhe schlechte Laune kann geben. Am Schuh, nicht mehr. ■



Foto: khunaspij/corobox.de

Wer einen passenden Schuh sich am besten zwei Paare, regelmäßig wechseln kann. Für es dann immer noch Gründe der drückt, liegt es dann aber Fabienne.Melzer@igmetall.de

Wer den passenden Schuh sucht, muss probieren. Das gilt vor allem für Arbeitsschuhe.



Exklusiv für Mitglieder: Freikarten für Messe

Der IG Metall ist es gelungen, für die Ligna 2015 Freikarten zu bekommen. Die Ligna ist die führende internationale Messe der Holz verarbeitenden Industrie.

Wie sieht die Zukunft der Möbelindustrie aus? Wo liegen die Herausforderungen der Holzwerkstoffbranche? Antworten will die Ligna geben. Vom 11. bis 15. Mai wird sie ein Spektrum von Automatisierungstechnik bis hin zu Standard- und Spezialanlagen bieten.

Nur E-Tickets: Die E-Tickets sind für Mitglieder der IG Metall online im Internet erhältlich. Papiertickets werden nicht angeboten. Pro Person kann ein Dauerticket zur Veranstaltung über den unten stehenden Link angefordert werden, eine zweite Registrierung für dieselbe Person ist nicht möglich.

Bitte das E-Ticket über diesen Link anfordern:

▶ <http://www.ligna.de/aktion?dc6mo>

Und so geht's weiter:

1. Auf den Code klicken. Der Link führt direkt auf die Registrierungswebsite der Ligna.
Achtung: Personen, die sich schon einmal für ein Ticket bei der Deutschen Messe registriert haben (zum Beispiel bei der Cebit und Hannover Messe) müssen den Haken bei »Ich habe bereits ein Nutzerkonto und möchte mich anmelden« setzen. Das Passwort kann, falls es vergessen wurde, angefordert werden.
2. Nach der erforderlichen Vorab-Online-registrierung wird das personalisierte E-Ticket per E-Mail gesendet.
3. Ticket im DIN-A4-Format ausdrucken oder das papierlose Ticket für Smartphone nutzen

Ebenfalls exklusiv für Mitglieder der IG Metall: Freikarten für die Hannover Messe vom 13. bis 17. April 2015. Hier gibt es Infos zu den Tickets:

▶ igmetall.de/mitglieder



Rechte statt Gewinne schützen



STANDPUNKT

TTIP steht für ein Freihandelsabkommen, das die Europäische Union und die USA zurzeit schmieden. Uwe Fritsch, VW-Betriebsratsvorsitzender in Braunschweig, fürchtet, dass dem Abkommen der Schutz des Geldes wichtiger ist als der Schutz der Beschäftigten.

Stell Dir vor, es sind Tarifverhandlungen und keiner kriegt es mit. Arbeitgeberverband und Gewerkschaft treffen sich ohne Wissen der Öffentlichkeit und verhandeln über Inhalte, die keiner kennt. Am Ende zaubern sie einen Abschluss wie das weiße Kaninchen aus dem Zylinder hervor. Einen solchen Tarifvertrag würden ihnen Metallerrinnen und Metaller um die Ohren hauen.

Lange im Dunkeln. Was bei Tarifverhandlungen unvorstellbar wäre, geschieht gerade bei der Schaffung des weltweit größten Wirtschaftsraums. Seit Sommer 2013 verhandeln die Europäische Union und die USA über ein Freihandelsabkommen, besser bekannt unter dem Kürzel TTIP. Es soll finanzielle Schranken wie Zölle abbauen und Standards etwa bei technischen Normen vereinheitlichen. Was das bedeutet, darüber erfuhr die Öffentlichkeit lange Zeit nichts. Erst der Protest von Organisationen und Gewerkschaften wie der IG Metall holte TTIP ins Licht der Öffentlichkeit.

Natürlich können bei solchen Verhandlungen nicht Tausende am Tisch sitzen. Auch Tarifverhandlungen führt am Ende eine überschaubare Zahl. Aber wir beteiligen unsere Mitglieder, befragen sie vor den Verhandlungen

und informieren sie über Zwischenstände.

Nicht bei TTIP. So wurden Gewerkschaften und andere Organisationen lange Zeit nicht beteiligt, obwohl es auch um die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Die USA haben nur zwei der acht ILO-Kernarbeitsnormen unterzeichnet. Die fehlende Unterschrift unter den anderen sechs, wie dem Recht, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, ist keine Formalie. Wir haben erlebt, wie in den Südstaaten der USA Kampagnen gegen die US-Autogewerkschaft gefahren wurden, als sie im dortigen VW-Werk Fuß fassen

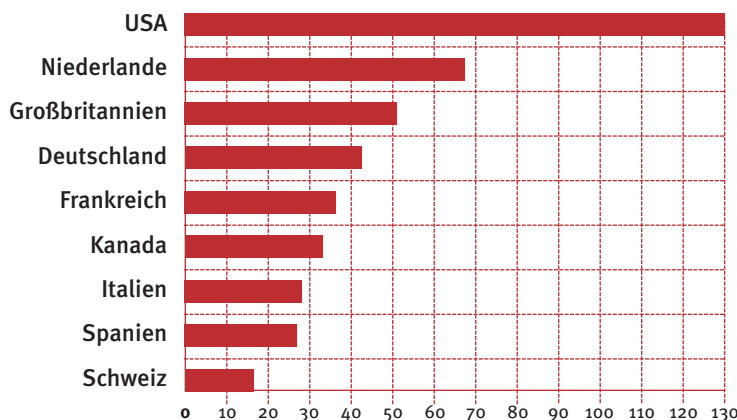
wollte. Fast überall auf der Welt, in Mexiko, Brasilien oder Argentinien, haben wir bei VW funktionierende Betriebsräte, können Gewerkschaften arbeiten, nur in den USA nicht.

Der Weltbetriebsrat hat mit dem Konzernvorstand eine Charta der Arbeitsbeziehungen vereinbart. Sie sichert verbindliche Mindeststandards bei der Beteiligung der Arbeitnehmervertreter zu. Diese Standards müssen überall auf der Welt umgesetzt werden. Einem Freihandelsabkommen, das nicht einmal die Kernarbeitsnormen für alle Beteiligten voraussetzt, könnten unsere Standards zum Opfer fallen.

Mit dem Abbau von Handelschranken steigt der Druck auf Arbeits- und Sozialstandards. Gefahr sehen wir deshalb auch für das VW-Gesetz, das Arbeitnehmervertretern einen besonderen Einfluss zusichert. Standortentscheidungen können nur mit Zwei-Drittel-Mehrheit getroffen werden, also nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmer. Mit diesen Stimmen haben wir schon zweimal verhindert, dass das Werk in Braunschweig geschlossen wird. Unsere Mitbestimmung bei VW kennt Wirtschaftsminister Sigmar Gabriel. Wir erwarten von ihm, dass er sich auch für die Interessen der Arbeitnehmer bei TTIP stark macht.

Die meisten Klagen kommen von US-Investoren

Zahl der Investoren, die gegen Staaten vor einem Schiedsgericht klagen, nach Herkunftsländern.



Quelle: UNCTAD, ISDS database 2014

Schutz für Gewinne. Teil von TTIP soll ein Investitionsschutzabkommen sein. Es erlaubt Unternehmen, ausländische Staaten vor einem Schiedsgericht zu verklagen, wenn eine Entscheidung dieser Länder ihre Investitionen schmälern könnte und sie dafür nicht angemessen entschädigt werden.

Welche Folgen das hat, zeigt das Beispiel Vattenfall. Der Energiekonzern verklagt die Bundesrepublik Deutschland vor einem Schiedsgericht, weil er sich durch die Energiewende um Gewinne gebracht sieht. Über internationale Schiedsgerichte, auf deren Zusam-



Aus zwei mach eins: Europa und die USA schmieden an einem Freihandelsabkommen. Gewerkschaften fordern: Arbeitnehmerrechte dürfen dabei nicht auf der Strecke bleiben.

Foto: zentilia/Panthermedia.net

mensetzung wir keinen Einfluss haben, kann der nationale Rechtsweg umgangen und demokratisch gewählte Regierungen für Entscheidungen verurteilt werden, für die wir sie gewählt haben. Kapitaleigner greifen so an den Wählerinnen und Wählern vorbei auf politische Entscheidungen durch.

Kein Arbeitsplatz mehr. Das Abkommen mit den USA wird uns in Braunschweig keinen zusätzlichen Arbeitsplatz bringen. Es macht auch mit TTIP ökonomisch keinen Sinn, Achsen von Braunschweig ins amerikanische VW-Werk in Chattanooga zu liefern. Arbeitsplätze entstehen bei uns, wenn wir die Binnenachfrage stärken. Und wenn wir neue Produkte entwickeln und sie hier bauen. Mit unserem Innovationsfonds, den wir als Betriebsrat mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, finanzieren wir innovative Produkte und haben damit mehrere Hundert Arbeitsplätze geschaffen.

Bleiben einheitliche Normen für Stecker oder Blinker. Sie sind ohne Zweifel erforderlich. Aber warum nur für Europa und Amerika? Sinnvoller wäre es, einheitliche ISO-Normen gleich weltweit festzulegen. ■

Uwe.Fritsch@volkswagen.de

Zum Autor



Foto: Joachim Mottl

Uwe Fritsch ist Betriebsratsvorsitzender bei Volkswagen in Braunschweig. Der 58-Jährige fing 1982 in der Achsmontage und Qualitätssicherung am Standort Braunschweig an. Seit 1987 ist er freigestellter Betriebsrat und seit 2002 Betriebsratsvorsitzender. Er ist Mitglied des Aufsichtsrats bei Volkswagen und der Tarifkommission der IG Metall für Volkswagen.

DAS STICHWORT

Bü|ro|kra|tie, die;

Sie hat einen denkbar schlechten Ruf, die Bürokratie, auch bekannt als Bürokratiemonster. Wer einer Sache schaden will, muss ihr nur dieses Etikett anheften. Wie das funktioniert, zeigte die Debatte um Mindestlohn und Arbeitsstättenverordnung, die die Arbeitgeber mit dem Bürokratievorwurf lostraten. Dabei klingt die Definition im Wirtschaftslexikon schon fast banal: Danach ist Bürokratie eine legal-rationale Organisationsform, ein geordnetes System von Regeln.

Sich an Regeln halten. Insofern stimmt die Bezeichnung für den Mindestlohn und die Novelle der Arbeitsstättenverordnung. Sie schaffen Regeln, die für alle gleich gelten. Beim Mindestlohn sollen Arbeitgeber die Arbeitszeit dokumentieren. Ob der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde gezahlt wird, weiß man nur, wenn man das Einkommen und die Zahl der gearbeiteten Stunden kennt. Die Arbeitgeber fühlen sich von dieser Regel jedoch überfordert. Neu ist sie al-

lerdings nicht. Auch das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass Arbeitgeber Arbeitszeit, die über acht Stunden am Tag hinausgeht, dokumentieren müssen.

Ähnlich erging es den Änderungen der Arbeitsstättenverordnung. Auch ihnen warfen die Arbeitgeber zu viel Bürokratie vor. In der jetzigen Fassung fehlen klare Vorgaben. Doch wenn sich Regeln vielfach deuten lassen, schafft das Zündstoff für Konflikte im Betrieb. Die neue Verordnung will klare Vorgaben machen und damit Streit etwa über Tageslicht am Arbeitsplatz verhindern. Außerdem soll aus zwei Verordnungen eine gemacht, der rechtliche Rahmen also vereinfacht werden.

Die IG Metall wird sich weiter für existenzsichernde Löhne und den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen. Sie fordert die Regierung auf, sich nicht von der Kampagne der Arbeitgeber beeindrucken zu lassen. Es geht nicht um Monster, sondern um Regeln zum Schutz der Beschäftigten. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Nachuntersuchung bei Azubis

Das Jugendarbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass sich minderjährige Auszubildende ein Jahr nach Ausbildungsbeginn nachuntersuchen lassen müssen. In der Regel erinnern Chefs einen Jugendlichen bereits neun Monate nach dem Start an die Pflicht – Auszubildende, die im vergangenen September angefangen haben, also in den kommenden Wochen.

Der Arbeitgeber muss dem Jugendlichen die für die Untersu-

chung erforderliche Freizeit gewähren. Der Arzt bestätigt nach der Untersuchung, dass die Ausbildung für den Minderjährigen gesundheitlich unbedenklich ist. Diese Bescheinigung ist dem Ausbilder vorzulegen und darf nicht älter als drei Monate sein. Achtung: Liegt dem Arbeitgeber auch nach Ende des 14. Ausbildungsmonats kein Nachweis vor, darf er einen Jugendlichen nicht weiterbeschäftigen. ■



Stefanie Brauer und Anne Karl setzen auf Blue Engineering.

Blue Engineering = sozial + ökologisch

DA GEHT WAS

Studierende der Ingenieurwissenschaften in Berlin und Hamburg lernen nicht nur Technik, sondern auch die sozialen und ökologischen Aspekte ihres zukünftigen Berufs. Beim Thema Arbeitsbedingungen lernen viele die IG Metall kennen und schätzen.

»Blindes Technikvertrauen und die Verantwortung im Ingenieurberuf sind nur zwei Themen, die uns beschäftigen«, sagt Stefanie Brauer. Sie studiert im siebten Semester Maschinenbau und arbeitet als studentische Beschäftigte bei Blue Engineering an der TU Berlin. »Blue Engineering will die Lehre für Ingenieurstudierende so verändern, dass zusätzlich zum rein technischen Studium auch soziale und ökologische Aspekte behandelt werden.«

Klingt vernünftig – und weit-sichtig. Blue Engineering ist seit

2009 mit einem Seminar und einer Projektwerkstatt an der TU Berlin aktiv. 80 Studierende nehmen in jedem Semester am Seminar teil. Dafür bekommen sie eine Note. Energiespeicher, Gender und Technik, Mobilität oder Plastik: Die Themen sind vielfältig. Außerdem werden die Studierenden aktiv in das Seminar eingebunden. Sie lernen nicht im Frontalunterricht, sondern interaktiv. In der Projektwerkstatt treffen sich rund 15 Studierende einmal wöchentlich.

Vernetzung. »Wir wollen die Idee von Blue Engineering an viele Hochschulen tragen und uns vernetzen«, so Stefanie Brauer. »Jeder Einzelne soll seine Überzeugung und sein Wissen dazu nutzen, um sein Umfeld aktiv für diese Themen zu sensibilisieren. Gemeinschaftlich, interdisziplinär und vernetzt lassen sich gesellschaftliche und wissenschaftliche Probleme lösen.«

Gewerkschaftliche Themen.

Bei Blue Engineering steht auch das Nachdenken über Arbeitsbedingungen auf dem Programm. »Wir organisieren etwa gemeinsam Filmabende. Im Februar haben wir eine Ausstellung rund um soziale und ökologische Verantwortung auf die Beine gestellt«, berichtet Anne Karl von der IG Metall-Betriebsleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen. Sie arbeitet eng mit Blue Engineering zusammen. »Wir bringen den Studierenden die gewerkschaftlichen Themen im Seminar nahe. Studierende bereiten Themen wie Arbeitszeit und Tarifvertrag vor. Ich stehe dann mit meinem Wissen Rede und Antwort«, erzählt Anne Karl. »Unsere Erfahrung zeigt, dass nur wenige über Gewerkschaften und Tarifverträge detaillierte Kenntnisse haben.«

Viele wissen nach dem Seminar, dass sie als Werkstudierende Rechte haben. Das Interesse ist groß und viele Studierende realisieren, warum Gewerkschaften Sinn machen, und werden Mitglied. Das Projekt macht Schule: Inzwischen gibt es Blue Engineering auch an der TU in Hamburg-Harburg. ■

Andrea Weingart

WISSEN

Blue Engineering

Das sind Ingenieurinnen und Ingenieure mit sozialer und ökologischer Verantwortung. Mehr Informationen zu dem Netzwerk und wer wo was bietet:

 blue-engineering.org

Kontakt:

 info@blue-engineering.de,

Telefon 030 3147 56 67

Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de

Parken vor dem Büro

TIPP FÜR DEN JOB

Viele Firmen stellen eigene Parkplätze zur Verfügung. Davon profitieren vor allem Pendler – allerdings: Arbeitgeber können für die Nutzung Geld verlangen. Und einen generellen Anspruch gibt es nicht.

So ein Firmenparkplatz ist eine feine Sache. Kein Umherkurven am Morgen, kein Suchen und Fluchen, einfach abstellen und aussteigen. Einziges Manko: Einen Anspruch auf einen Firmenpark-

platz haben Beschäftigte nicht, da es sich um eine freiwillige Leistung handelt. Nur wenn die Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichbar ist, muss es Parkplätze geben.

Für die Nutzung der Parkplätze darf der Arbeitgeber Geld verlangen. Etwas anderes gilt in der Regel nur, wenn die Beschäftigten über längere Zeit kostenlos parken konnten – denn dann handelt es sich um eine »betriebliche Übung« und Beschäftigte dürfen weiterhin kostenlos parken.

Für manche ist ein Firmenparkplatz nicht nur praktisch, sondern auch ein Statussymbol. Der Arbeitgeber darf Parkplätze verteilen, wie er will, er darf etwa Führungskräfte bevorzugen. Bei der Festlegung der Vergabekriterien hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Ob Arbeitgeber für schwerbehinderte Beschäftigte

Parkplätze bereitstellen müssen, lässt sich nicht pauschal sagen. Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben Anspruch auf behindertengerechte Einrichtung der Arbeitsstätte. Entscheidend ist, ob der Einzelne wegen seiner Behinderung ohne Parkplatz eine Benachteiligung erleiden würde. Bei Menschen mit Gehbehinderung wird das häufig der Fall sein. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

WISSEN

Haftung bei Schäden

Wird ein Wagen auf einem Firmenparkplatz beschädigt, ist der Arbeitgeber unter Umständen dafür haftbar. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Parkplatz in einem verkehrssicheren und gefahrlosen Zustand zu halten.



Cartoon: Stephan Rürup

Thyssen-Krupp sichert Arbeitnehmerrechte global

BLICK AUF DIE WELT

Ein neues internationales Rahmenabkommen garantiert gewerkschaftliche Rechte an allen Standorten.

Die Beschäftigten aller Thyssen-Krupp-Standorte weltweit haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, Vertreter zu wählen und Tarifverhandlungen zu führen. Dabei dürfen sie keine Nachteile erfahren. Falls doch, können sie sich an eine zentrale Kontrollstelle wenden. Das hat Thyssen-Krupp in einem interna-

tionalen Rahmenabkommen mit der IG Metall und dem internationalen Gewerkschaftsbund IndustrieAll unterschrieben.

Außerdem verpflichtet sich der Konzern dazu, Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit zu fördern – und schließlich auch, seine Zulieferer auf die neuen Grundsätze hinzuweisen. ■

KURZ & BÜNDIG



Foto: Jeevika

Die Gewerkschaft Jeevika schult Schuldklaven und ihre Kinder.

Solifonds hilft weltweit

Sie unterstützen weltweit den Aufbau von Gewerkschaften: Studienstipendiaten und Vertrauensdozenten der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung (HBS) spenden für einen Solidaritätsfonds. Daraus vergeben sie jährlich rund 100 000 Euro für mehrere Projekte. Zuletzt etwa für die südafrikanische Wanderarbeitergewerkschaft »Migrant Workers Association«, die sich mit den Spenden 2000 gebrauchte Fahrräder kaufen konnte. Oder für die Gewerkschaft »Jeevika« zur Befreiung der Schuldklaven in Indien (Bild oben), die mit dem Geld Versammlungen und Schulungen organisiert. Mehr zur Schuldklaverei in Indien und Spenden für Jeevika:

► sklavenlos.de

Hintergründe zum HBS-Solifonds und weitere Projekte:

► boeckler.de

→ Suche: »Solifonds«

Mindestlohn ohne Tricks

Der Mindestlohn darf nicht mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld verrechnet werden. Das hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden. Ein Arbeitgeber hatte einen neuen Vertrag vorgelegt: Er zog einfach anteilig Urlaubs- und Weihnachtsgeld von den 8,50 Euro ab – und kam auf 6,44 Euro. Geht nicht, sagt das Arbeitsgericht. Die Revision ist allerdings zugelassen.



Unser Tariferfolg – jetzt umse

Von der Küste bis zu den Alpen zufriedene Belegschaften. Die Ergebnisse der Tarifrunde für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie – spürbar mehr Geld, eine neue Altersteilzeit und Einstieg in die Bildungsteilzeit – kommen gut an. Möglich gemacht haben den Erfolg die vielen Mitglieder der IG Metall, die sich an Warnstreiks beteiligt hatten. Es waren fast 890 000. Jetzt geht es darum, die Tarifverträge in den Betrieben mit Leben zu füllen. Und: den guten Abschluss zu nutzen, um Kolleginnen und Kollegen zu überzeugen, Mitglied in der IG Metall zu werden.

Von Sylvia Koppelberg

»Passt scho« ist in Bayern ein hohes Lob – und das habe ich zum Tarifabschluss häufig gehört«, sagt Bernd Schneid. Er arbeitet bei Valeo in Wemding bei Augsburg. In allen Betrieben gibt es viel Zustimmung. Kein Wunder. Die IG Metall hat vieles von dem, was sie wollte, erreicht.

Entgelt. Beim Entgelt sollten die Beschäftigten angemessen an den wirtschaftlichen Erfolgen der Metall- und Elektroindustrie beteiligt werden – das ist mit 3,4 Prozent mehr Geld für 12 Monate und 150 Euro Einmalzahlung (Azubis: 55 Euro) gelungen.

Altersteilzeit. Die Altersteilzeit wollte die IG Metall langfristig für vier Prozent der Belegschaften absichern, an die neue (abschlagfreie) Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren anpassen, eine bessere Aufstockung in den unteren Entgeltgruppen erreichen und den Zugang für Beschäftigte mit belastenden Tätigkeiten verbessern. Außerdem mehr individuelle Wahlfrei-

heit: Neben verblockter auch echte Altersteilzeit und gleitenden Ausstieg. Auch das hat sie alles erreicht.

Bildungsteilzeit. Mit einer geförderten Bildungsteilzeit wollte die IG Metall Beschäftigten Zeit und Geld für persönliche Weiterbildung verschaffen. Ergebnis: Arbeitnehmer, die sich weiterbilden, einen Berufsabschluss erwerben oder studieren wollen, können sich freistellen lassen, in verblockter Teilzeit sogar bis zu sieben Jahre.

Für Un- und Angelernte sollen Betriebe spezielle Förderprogramme anbieten. Ziel sind Qualifizierungen, die zu einem Berufsabschluss führen und damit die beruflichen Perspektiven verbessern. Die Bundesagentur für Arbeit hat vor zwei Wochen ihr Programm zur »Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen« (WeGebAU) verbessert und damit Weiterbildungsangebote für Un- und Angelernte attraktiver gemacht. Beschäftigte,

Interview

Der hohe Einsatz hat sich gelohnt

Wie die Tarifiergebnisse bei den Beschäftigten angekommen sind, warum sie für die Wirtschaft gut sind und wie es tarifpolitisch weitergehen könnte – darauf gibt Jörg Hofmann Antworten. Er ist im IG Metall-Vorstand für Tarifpolitik zuständig.



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Jörg, bist Du zufrieden?

Jörg Hofmann: Ja, das bin ich. Wir haben sowohl beim Entgelt als auch bei der Altersteilzeit und der Bildungsteilzeit gute Ergebnisse erzielt. Zu Beginn der Tarifbewegung war ich nicht sicher, dass wir in allen drei Punkten so substantielle Erfolge erreichen.

Lange sah es so aus, als wäre mit den Arbeitgebern keine Lösung am Verhandlungstisch möglich. Warum haben sie doch eingelenkt?

Hofmann: Sie haben eingesehen, dass die Beschäftigten es in den Betrieben mit ihren Forderungen ernst meinen und dass die IG Metall bei einem Scheitern der Verhandlungen streikfähig gewesen wäre. Das zeigt, dass sich der hohe Einsatz der fast 890 000 Warnstreikenden gelohnt hat.

Wie kommt das Gesamtergebnis nach Deinem Eindruck bei den Kolleginnen und Kollegen an?

Hofmann: Das Paket wird bundesweit ausgesprochen positiv aufgenommen. In vielen Tarifkommissionssitzungen ist es einstimmig angenommen worden. Auch das, was ich selbst im Gespräch mit Vertrauensleuten und Betriebsräten höre, ist vor allem Lob und Zustimmung.

Die Arbeitgeber sagen, sie wären bis an ihre Schmerzgrenze gegangen. Überfordert die IG Metall die Betriebe?

Hofmann: Nein, die 3,4 Prozent plus Einmalzahlung überfordern die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie nicht. Das Ergebnis ist vernünftig. Gerade

die Exportindustrie verdient glänzend dank niedriger Importpreise und guter Währungsgewinne im Export. Aktuelle Prognosen gehen von einem robusten Wirtschaftswachstum aus, das wesentlich durch die Binnennachfrage gestützt wird. Das ordentliche Plus ist also keine Bedrohung für die Wirtschaft. Im Gegenteil: Wenn die Beschäftigten mehr Geld für privaten Konsum haben, ist das ein guter zusätzlicher Impuls für Wachstum und Beschäftigung.

Ist das Thema Bildung tarifpolitisch erst einmal abgehakt?

Hofmann: Nein, aber wir sind jetzt erst einmal gefordert, unsere guten Ergebnisse in der Bildungs- und auch in der Altersteilzeit so umzusetzen, dass sie nicht nur auf dem Papier schön aussehen, sondern auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ankommen.

Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde: Wie geht es tarifpolitisch weiter?

Hofmann: Unsere Beschäftigtenbefragung 2013 hat ergeben, dass Arbeitszeit für die Beschäftigten ein ganz zentrales Thema ist. Daraus haben wir im ersten Schritt die Forderungen zur Altersteilzeit und Bildungsteilzeit abgeleitet. Das Thema lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle wird uns auf absehbare Zeit sicher weiter beschäftigen. Aber auch die Frage ausufernder Arbeitszeiten. Gesamtmetall und IG Metall haben sich verpflichtet, zu diesen Arbeitszeitfragen Gespräche zu führen. ■



Foto: Igor Pastierowic

Grund, gut drauf zu sein:
Nach der hohen Beteiligung an den Warnstreiks gelang ein Ergebnis, das in den Belegschaften gut ankam.

tzen

die die Programme nutzen, werden von der Arbeit freigestellt und erhalten ihren vollen Lohn weiter.

Mit Leben füllen. Jetzt kommt es darauf an, die Chancen in den Betrieben zu nutzen. Die Betriebsräte befassen sich schon damit, wie sie die Tarifverträge am besten für die Beschäftigten umsetzen können. In vielen Firmen gibt es bereits gute Vereinbarungen, abgestimmt auf die konkreten Bedürfnisse der Belegschaften, neue und bessere werden jetzt folgen. Bei Airbus Helicopters in Donauwörth steht eine Konzernvereinbarung auf dem Plan, die auch die Möglichkeit der Weiterbildung beinhaltet. Die Details werden noch in den Betrieben diskutiert. An die Qualifizierung will auch der Betriebsrat von Bizerba im oberschwäbischen Meßkirch ran. Betriebsrat Jürgen Stach ist optimistisch, »dass wir auch eine finanzielle Förderung hinbekommen.« Die neuen Tarifverträge liefern das Fundament für neue Lösungen. ■

Details zum Tarifabschluss: Seiten 20 bis 21 ➔

Auf einen Blick

Das Tarifpaket für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie hat viele einzelne Elemente. metallzeitung erklärt die wesentlichen Punkte.

❖ Mehr Einkommen

Wann wird die Tarifierhöhung ausgezahlt?

Mit dem Entgelt für März haben Beschäftigte in Metall- und Elektrofirmen für Januar bis März einen Einmalbetrag von 150 Euro erhalten. Auszubildende haben 55 Euro bekommen. Ab April steigen die Entgelte um 3,4 Prozent. Der Tarifvertrag läuft dann noch weitere zwölf Monate, also bis einschließlich März 2016.

Wie viel mehr Geld ist das?

Je nach Entgelt (einschließlich Zulagen und Zuschlägen) und Tarifgebiet unterscheidet sich das. Wer etwa 3000 Euro brutto verdient, hat rund 100 Euro mehr. Mit der Tarifierhöhung steigen auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld um 3,4 Prozent.

Gilt die Tarifierhöhung für alle?

Nein. Einen Anspruch aus dem Tarifvertrag, der sich auch per Gericht einklagen lässt, haben nur Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie, die als IG Metall-Mitglieder tarifgebunden sind und in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten.

Was ist mit Teilzeitbeschäftigten?

Sie erhalten den pauschalen Einmalbetrag anteilig, entsprechend ihrer kürzeren Arbeitszeit. Das gilt auch bei Beschäftigten in Altersteilzeit.

Bekommen Leihbeschäftigte die Tarifierhöhung auch?

Nein, sie gilt nur für Stammbeschäftigte. Aber ab April steigen die Entgelte in der Leiharbeit auch: im Westen um 3,5 Prozent, im Osten sogar um 4,3 Prozent. Für Leihbeschäftigte gelten eigene Tarifverträge. Durch die Tarifierhöhung ab diesem Monat steigen auch die Branchenzu-

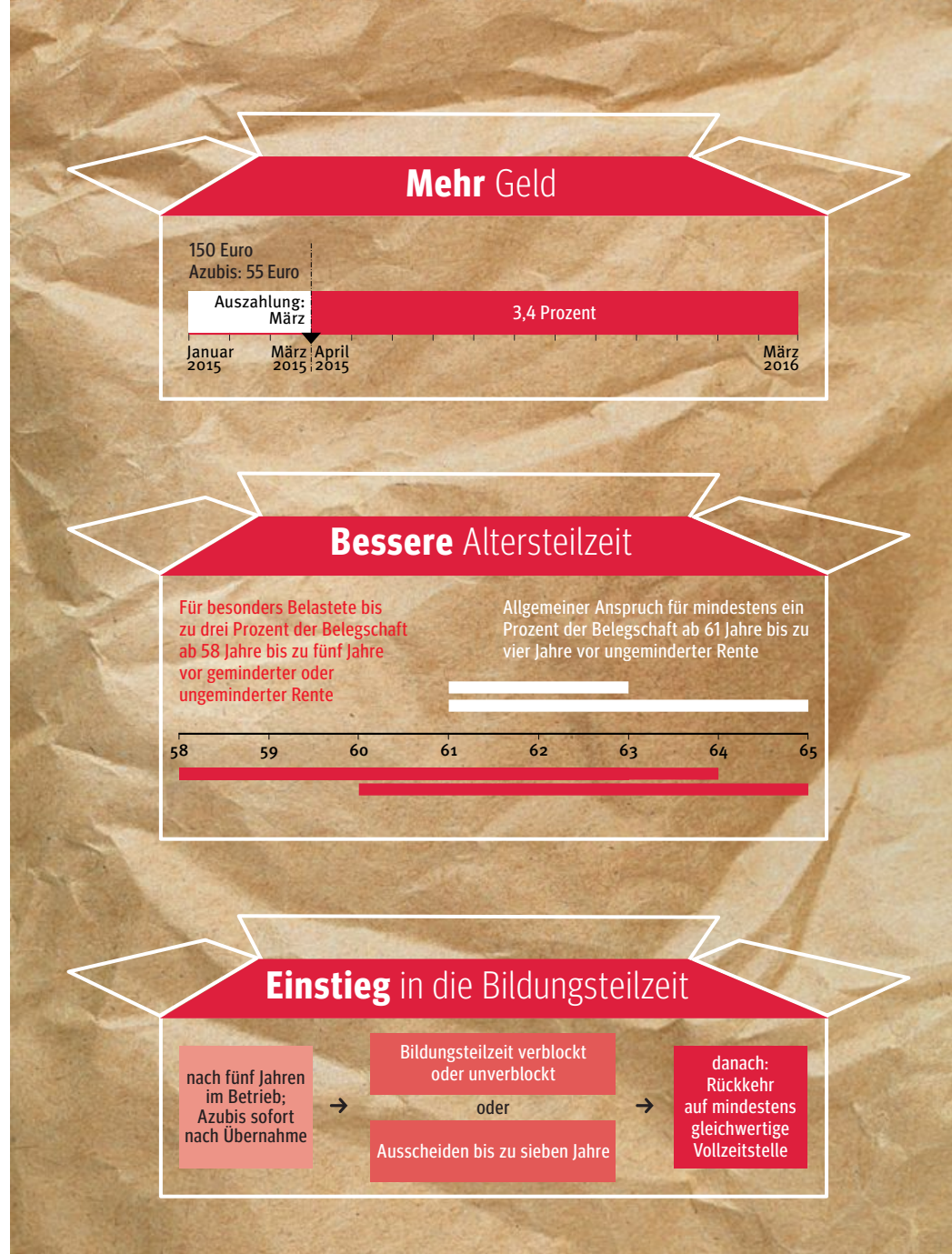


Foto: Barbara Pheby/Fotolia.com

schläge für Leiharbeiterinnen und -arbeiter. Branchenzuschläge gibt es, wenn Leihbeschäftigte in Metall- und Elektrofirmen, in der Textil- und Bekleidungs- oder der Holzverarbeitenden Industrie eingesetzt werden. Die Zuschläge hatte die IG Metall 2012 durchgesetzt.

❖ Verbesserte Altersteilzeit

Wer kann in Altersteilzeit gehen?

Insgesamt können, wie bisher, bis zu vier Prozent der Belegschaft in Altersteilzeit gehen. Auf bis zu drei Prozent der Quote haben Beschäftigte mit belastenden Tätigkeiten vorrangig Anspruch. Wenn sie die drei Prozent vollständig nutzen, bleibt für die anderen ei-

ne Quote von einem Prozent. Gibt es nicht so viele belastete Beschäftigte, die in Altersteilzeit gehen wollen, haben nicht »Belastete« einen Anspruch in Höhe von bis zu zwei Prozent der Belegschaft.

In einer Betriebsvereinbarung kann im Rahmen der tariflichen Vorgaben Besseres geregelt werden.

Gibt es in allen Betrieben einen Anspruch auf Altersteilzeit?

In allen tarifgebundenen Unternehmen. Der tarifliche Anspruch kann in einer Betriebsvereinbarung betrieblich ausgestaltet werden. Existiert in einer Firma keine solche Vereinbarung, haben IG Metall-Mitglieder einen direkten Anspruch aus dem Tarifvertrag. Nach dem Tarifvertrag sollen Betriebsräte und Arbeitgeber ihre bestehenden Regelungen an den Tarifvertrag anpassen und können weitere eigene Kriterien darüber festlegen, wer in Altersteilzeit gehen kann.

Wer hat denn Anspruch als »Belasteter«?

Erstens: Wer in den vergangenen acht Jahren mindestens sechs Jahre regelmäßig in drei oder mehr Schichten mit Nachtarbeit oder nur in Nachtschicht gearbeitet hat. Zweitens: Wer innerhalb der letzten zwölf Jahre mindestens neun Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber in Wechselschicht gearbeitet hat. Drittens: Wer in den letzten acht Jahren mindestens sechs Jahre unter besonders gesundheitsschädlichen Bedingungen gearbeitet hat (etwa unter Lärm, Nässe, Zugluft, siehe auch Grafik Seite 8).

In Betriebsvereinbarungen können die Kriterien aber geändert und angepasst werden.

Welchen Anspruch haben andere Beschäftigte?

Einen tarifvertraglichen Anspruch haben bis zu zwei Prozent der Belegschaftsangehörigen, die keine bevorzugten Ansprüche als Belastete haben. Darüber hinausgehende Anträge auf Altersteilzeit (bis zur Vier-Prozent-Quote) kann der Arbeitgeber nur ablehnen, wenn die Mittel anderweitig für die Beschäftigten verwendet werden. Zum Beispiel für Zuschüsse bei Bildungsteilzeit.

Ab wann kann man in Altersteilzeit gehen?

Generell können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 61 Jahre für maximal vier Jahre vor der regulären Altersrente in Altersteilzeit gehen. Damit soll ein individueller Zugang zu einer ungekürzten Rente ermöglicht werden. Belastete Beschäftigte haben die Möglichkeit, frühestens vom 58. Lebensjahr an in eine bis zu fünfjährige Altersteilzeit zu gehen. Sie können so auch mit 63 Jahren in die Rente mit Abschlägen wechseln. In beiden Varianten ist es Altersteilzeitlern jetzt auch möglich, in die neue ungekürzte gesetzliche Rente mit 63 zu wechseln, wenn sie die Voraussetzungen dafür erfüllen, also 45 Versicherungsjahre erreicht haben.

Wie stehe ich künftig als Altersteilzeiter finanziell da?

Die neuen Aufstockungsprozentsätze sind nach Entgelt gestaffelt. Die IG Metall hat durchgesetzt, dass Altersteilzeiter in den unteren Entgeltgruppen höhere Aufstockungsbeträge erhalten. Sie können jetzt etwa 90 Prozent des vorherigen Vollzeitnettoverdienstes erreichen. Damit wird Altersteilzeit für Menschen mit niedrigerem Einkommen attraktiver.

Was hat sich sonst noch verbessert?

Wer in Altersteilzeit geht, hat jetzt mehr individuelle Wahlmöglichkeiten, wie er seinen Ausstieg aus dem Erwerbsleben gestaltet. Er oder sie kann nach wie vor in verblockte Teilzeit gehen, also in der ersten Hälfte der Alters-

teilzeit Vollzeit weiterarbeiten und sich in der zweiten Hälfte freistellen lassen. Er oder sie kann in dem gesamten Zeitraum die Hälfte der vorherigen Zeit arbeiten. Oder er oder sie kann die Arbeitszeit allmählich verringern, zum Beispiel erst auf 80, dann auf 60, auf 40 und schließlich auf 20 Prozent.

Was ist, wenn ich schon in Altersteilzeit bin. Läuft mein Vertrag dann, wie bisher, weiter?

Ja, bestehende Altersteilzeitverträge werden zu den gleichen Bedingungen weitergeführt, die galten, als sie abgeschlossen wurden.

➔ Einstieg in die Bildungsteilzeit

Worum geht es eigentlich bei der Bildungsteilzeit?

Beschäftigte, die eine persönliche berufliche Weiterbildung absolvieren wollen, können dafür jetzt von der Arbeit freigestellt werden. Dabei haben sie die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Sie können jedoch auch mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie eine Zeit lang ganz ausscheiden. In beiden Fällen haben sie danach ein Rückkehrrecht auf den alten Arbeitsplatz oder eine mindestens gleichwertige Vollzeitstelle.

Und was ist persönliche Weiterbildung?

Bei persönlicher Weiterbildung geht es um Qualifizierungen, die Beschäftigte selber wünschen: um sich beruflich weiterzuentwickeln und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt langfristig zu sichern oder zu verbessern. Damit unterscheidet sie sich von betrieblich notwendigen Qualifizierungen; für sie muss der Betrieb weiter die Kosten übernehmen und die Beschäftigten von der Arbeit freistellen.

Die persönliche Weiterbildung ist zum Beispiel für junge Leute gedacht, die nach der Ausbildung studieren möchten. Oder für Facharbeiterinnen und -arbeiter, die schon einige Zeit berufstätig sind und Meister oder Techniker werden wollen. Oder für Un- oder Angelernte, die einen Berufsabschluss erwerben wollen. Die persönliche Weiterbildung sollte grundsätzlich geeignet sein, eine neue Tätigkeit im bisherigen Betrieb auszuüben. Sie soll aber auch dann möglich sein, wenn aktuell kein konkreter Bedarf besteht. Bisher konnten sich Beschäftigte für solche Qualifizierungen nicht freistellen lassen, sondern mussten kündigen.

Wer kann in Bildungsteilzeit gehen?

Voraussetzung dafür ist, dass jemand schon mindestens fünf Jahre in der Firma ist. Wer ge-

rade seine Ausbildung abgeschlossen hat und übernommen wurde, kann auch direkt Bildungsteilzeit vereinbaren.

Der Betriebsrat soll mindestens einmal pro Jahr die Weiterbildungswünsche ermitteln und mit dem Arbeitgeber einen Qualifizierungsplan vereinbaren. Für Un- und Angelernte müssen besondere Förderprogramme aufgelegt werden.

Was ist, wenn der Arbeitgeber meine Bildungsteilzeit ablehnt?

Dann kann der oder die Beschäftigte sich an den Betriebsrat wenden. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich damit befassen und versuchen, eine Lösung zu finden. Gelingt das nicht, kann der Betriebsrat den Konflikt vor eine paritätische Kommission und, wenn das zu keinem Ergebnis führt, eine tarifliche Einigungsstelle bringen.

Wie lange kann ich Bildungsteilzeit machen?

Sowohl eine Bildungsteilzeit als auch ein komplettes Ausscheiden mit Wiedereinstellungsgarantie danach sind bis zu sieben Jahre möglich. Bei Bildungsteilzeit erhalten Beschäftigte während der gesamten Laufzeit mindestens 50 Prozent ihres vorherigen Vollzeitverdienstes weiter.

Gibt der Arbeitgeber Zuschüsse?

Es kann betrieblich vereinbart werden, berufliche Bildung zu fördern. Zuschüsse kann es zum Beispiel geben, wenn die Quote für die Altersteilzeit nicht ausgeschöpft wird. Denn dann müssen die nicht genutzten Mittel anderweitig im Interesse der Beschäftigten verwendet werden. Beschäftigte können in einem gewissen Umfang auch angesparte Zeitguthaben und Urlaubs- und Weihnachtsgeld nutzen, um ihr Entgelt während der Bildungsteilzeit aufzustoßen.

Wo kann ich mich weiter informieren?

Beim Betriebsrat oder bei Vertrauensleuten der IG Metall im Betrieb. Informationen gibt es auch auf der Homepage der IG Metall:

▶ metall-tarifrunde-2015.de

JETZT WERBEN

Material, um Kollegen anzusprechen

Gute Argumente für eine Mitgliedschaft in der IG Metall, Gutscheine für erfolgreiche Werber und mehr Infos zum Mitgliederwerben unter:

▶ team-verstaerken.de

DER RECHTSFALL

Ausbildungskosten steuerlich absetzen

Eine kurze Erstausbildung, etwa zum Taxifahrer, sicherte bis Ende 2014 einen lukrativen Werbekostenabzug. Seit dem 1. Januar sind nun die gesetzlichen Regelungen verschärft.

Selbstverständlich hängt die Frage, ob und, wenn ja, welche Erstausbildung man anpacken und antreten möchte, nicht davon ab, wie deren Kosten vom Finanzamt angerechnet und erstattet werden. Wer bislang aber eine »Kurz- ausbildung« zum Rettungsanitäter, zum Taxifahrer, Flugbegleiter oder Programmierer absolvierte, der konnte anfallende Kosten als Sonderausgaben geltend machen – und die Aufwendungen für jede weitere Ausbildung als Werbungskosten absetzen.

Seit dem 1. Januar ist es nicht mehr möglich, sich mit einer kurzen Ausbildung den Werbungskostenabzug für eine nachfolgende Ausbildung oder ein Studium zu sichern. Im Einkommensteuergesetz ist nun geregelt, dass eine Erstausbildung nur dann vorliegt, wenn die Ausbildung mindestens zwölf Monate dauert und mit einer Abschlussprüfung beendet wird. Zusätzlich muss die Ausbildung auf der Grundlage von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder internen Vorschriften eines Bildungsträgers durchgeführt

werden. Ist eine Abschlussprüfung nach dem Ausbildungsplan nicht vorgesehen, gilt die Ausbildung mit der planmäßigen Beendigung als abgeschlossen.

Steuern mindern. Ungeachtet der neuen Regelung bleibt ein Werbekostenabzug lukrativ: Sonderausgaben sind lediglich bis maximal 6000 Euro pro Jahr absetzbar. Werbungskosten dagegen verfallen nicht. Sie können auch in späteren Jahren Steuern mindern. Sinnvoll ist, vor Beginn eines Studiums, eine zwölfmonatige Vollzeitausbildung zu absolvieren, und sich so den Werbungskostenabzug zu sichern.

Auf diese Weise besteht die Möglichkeit, die Kosten des Studiums in einem Antrag auf Feststellung des verbleibenden Verlustvortrags für jedes einzelne Jahr geltend zu machen. Nach Abschluss des Studiums kann der bis dahin entstandene Verlustvortrag mit positiven Einkünften verrechnet werden. Häufig führt das zu großen Steuererstattungen. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



WISSEN

Widerspruch beim Steuerbescheid

Unter Hinweis auf die beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Verfahren (2 BvL 23/14 und 24/14) sollten Betroffene Werbungskosten auch dann geltend machen, wenn sie keine »Kurz- ausbildung« absolviert haben. Bei Steuerbescheiden, in denen Werbekosten nicht angerechnet wurden, muss innerhalb von vier Wochen Widerspruch eingelegt werden.

Werk und Weide

ZU BESUCH BEI UWE BENDLIN

Seit 1985 arbeitet Uwe Bendlin im Volkswagen-Werk in Wolfsburg. Er ist Metalller und Vertrauensmann. Neben seiner Arbeit im Werk hat der 54-Jährige aber noch eine ganz andere Aufgabe übernommen: Er züchtet Auerochsen.

Wir sitzen im Wintergarten der Familie Bendlin. Draußen genießt eine Katze die ersten Sonnenstrahlen, Schafe grasen friedlich auf dem noch winterlichen Rasen. Eine landwirtschaftliche Idylle, wie sie hier kaum erwartet wird. Das riesige Werksgelände von Volkswagen mit seinen Schornsteinen, Hallen und Hochhäusern ist von Weitem noch zu sehen, der Mittellandkanal und die Bahngleise, über die täglich Tausende von Autos die Stadt verlassen, sind nur wenige Minuten entfernt.

Landwirt und Metalller. Für Uwe Bendlin ist dieser Kontrast Alltag. In etwa 15 Minuten ist er vom VW-Werk auf seinem Bauernhof. Eine große Pause ist nicht drin, schnell zieht er sich um und fährt in die Ilkerbruchwiesen. Das Ilkerbruch ist ein etwa 125 Hektar großes Feuchtgebiet mit größeren Wasserflächen im Nordwesten von Wolfsburg. Es grenzt unmittelbar südlich an eine zeitweise stark befahrene Kreisstraße an, die von Wolfsburg nach Gifhorn führt. Das Gebiet des Ilkerbruchs steht unter Naturschutz.

35 Auerochsen und 11 Wildpferde warten dort auf Uwe Bendlin. Sie wollen gefüttert und getränkt werden, bei Bedarf medizinisch versorgt werden. Ja, und am Ende werden die Rinder eingefangen und geschlachtet, auch das gehört zur ländlichen Idylle.

Für Uwe passen Werk und Weide gut zusammen: »Beide Tätigkeiten ergänzen sich für mich wunderbar. Ich gehe sehr gern ins Werk, die Arbeit gefällt mir gut und ich freue mich jeden Tag auf die Kollegen. Wenn ich dann draußen bei den Tieren bin, dann fühle ich mich frei. Die Natur, die frische Luft und auch die Ruhe, das alles mag ich nach einer Schicht im Werk«, erzählt Uwe.

»Allein würde ich die Arbeit mit den vielen Tieren aber nicht schaffen. Meine Frau Gaby sowie meine erwachsenen Kinder Marcel und Sabrina helfen kräftig mit. Auch meine Eltern und Schwiegereltern packen mit an, ohne sie hätte ich das gar nicht aufbauen können«, stellt er klar.

Und – wie sollte es in Wolfsburg anders sein – auch Volkswagen spielt eine gewichtige Rolle bei dem Umweltprojekt Ilkerbruchwiesen. Nachhaltigkeit ist bei dem Autobauer bei den Fahrzeugen ebenso wie an anderen Stellen ein Thema.

Wildpferde und Auerochsen.

Und so kam es 2002 in enger Zusammenarbeit mit der Stadt, dem Naturschutzbund und dem Weißstorchbeauftragten zu der außergewöhnlichen Allianz von Auerochsen und Autos. Dafür wurden die zuvor konventionell bewirtschafteten Flächen wieder zu Feuchtwiesen und Grünland rekultiviert. Wildpferde und Auerochsen fühlen sich dort das ganze Jahr über sichtlich wohl – ganz



ohne menschliche Unterstützung kommen sie aber nicht aus. Der richtige Mann für ihre Betreuung war dann schnell mit Uwe Bendlin gefunden.

»Unser Hof wird von mir in dritter Generation betrieben. Irgendwann war der Hof allerdings zu klein, um alle zu ernähren«, blickt der Landwirt und Metalller zurück. Er lernte Landmaschinenmechaniker, bevor er 1985 ins Volkswagenwerk wechselte. »Damals hat mein Vater die Landwirtschaft noch betrieben. 1993 habe ich den Betrieb dann im Nebenerwerb übernommen.« Tja, und 2001 wollte Volkswagen das Projekt Ilkerbruchwiesen umsetzen. Uwe Bendlin meldete Interesse an der Betreuung der Tiere an. Es klappte. »Mittlerweile gehören die Rinder mir, das Land gehört Volkswagen«, erzählt er.

Schicht und Natur im Wechsel.

Wenn Spaziergänger im Ilkerbruch Glück haben, treffen sie den Nebenerwerbslandwirt, und wenn er Zeit hat, erzählt er ihnen stolz etwas über die Tiere: »Auerochsen, auch Ure genannt, gelten als die Stammväter aller heute noch vorkommenden Rinder.«

Der letzte in freier Wildbahn lebende Auerochse wurde 1629 in der Nähe von Moskau erlegt. In den 1920er-Jahren ist dann eine Rückzüchtung gelungen. Die ursprünglichen Auerochsen hatten eine Schulterhöhe von 1,80 Meter und wogen bis zu 1000 Kilo. Die heutigen Auerochsen wiegen meist zwischen 700 und 800 Kilo.

Uwe Bendlin hängt an seinen vierbeinigen Riesen und der Arbeit in der Natur. Für ihn ergänzen sich beide Tätigkeiten wunderbar. »Ich gehe sehr gern ins Werk, die Arbeit gefällt mir gut und ich freue mich jeden Tag auf die Kollegen. Wenn ich dann draußen bei den Tieren bin, dann fühle ich mich frei. Die Natur, die frische Luft und auch die Ruhe, das alles mag ich nach einer Schicht im Werk«, beschreibt Bendlin sein hartes, arbeitsreiches aber glückliches Lebensmodell. ■

Anita.Poehlig@igmetall.de

Uwe Bendlin arbeitet bei Volkswagen, ist Metalller, Vertrauensmann und nach Schichtende Landwirt.

RUHRFESTSPIELE

Sechs Wochen Kultur bei den Ruhrfestspielen

Theater, Akrobatik, Kabarett und Musik mit vielen Stars gibt es vom 1. Mai bis 15. Juni bei den Ruhrfestspielen Recklinghausen, eines der ältesten Theaterfestivals Europas.



Foto: © German Antón

Die Luftakrobatik-Show »Wings« ist eine von 317 Aufführungen bei den Ruhrfestspielen. Leser der metallzeitung können Karten dafür gewinnen.

317 Aufführungen an 17 Spielstätten bieten die diesjährigen Ruhrfestspiele Recklinghausen vom 1. Mai bis 15. Juni: Theater, Akrobatik, Kabarett, Lesungen, Musik und Kunst, unter anderem mit Juliette Binoche, Ute Lemper, Hannelore Elsner, Roger Cicero und Gernot Hassknecht.

»Tête-à-Tête« lautet das Motto der Festspiele, in diesem Jahr mit französischem Schwerpunkt. Etwa mit Theaterstücken von Molière und Flaubert bis zu Camus und Yasmina Reza, einer Musikvertonung von Baudelaires »Blumen des Bösen« und Chansons von Jacques Brel.

Für Kinder und Jugendliche gibt es ein Extraprogramm, von Max und Moritz bis hin zu einem Tanztheater-Workshop.

Die Ruhrfestspiele sind eines der ältesten Theaterfestivals Europas. Es begann 1947 mit Auftritten der Hamburger Staatsoper, die sich bei den Kumpels für geschmuggelte Kohle bedankte.

Karten zu gewinnen. Der DGB ist Gesellschafter der Spiele. Daher gibt es ermäßigte Karten für Gewerkschaftsmitglieder. Leser der metallzeitung können Tickets gewinnen: dreimal zwei Karten für die Akrobatik-Show »Wings« am 6. Juni, 19 Uhr.

Die Preisfrage: Welcher Comedian mit Teufelsgrinsen und Dreiecksfrisur war als Jugendvertreter in der IG Metall aktiv?

Antwort unter dem Stichwort »Ruhrfestspiele« bis 30. April per Postkarte – oder per E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Interesse an den Ruhrfestspielen? Hier gibt es das Programm und Karten:

ruhrfestspiele.de

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code



Nicht nur heilen, auch vorbeugen

GUTER RAT

Seit Anfang des Jahres gehören der Mausarm und drei weitere Krankheiten zur Liste der Berufskrankheiten. Für Betroffene ändert sich dadurch einiges.

Meist beginnt es nachts. Die Hand kribbelt, fühlt sich taub an oder schmerzt. Ursache kann ein Karpaltunnelsyndrom sein, besser bekannt als Mausarm. Der umgangssprachliche Name führt zum Schreibtischarbeiter, der täglich acht Stunden auf seiner Computermaus klickt und in kleinen Kreisen über das Mauspad fährt. Beschäftigte am Computer trifft die Krankheit zwar am häufigsten, aber nicht nur sie. Auch wer täglich am Band schraubt oder mit Handgeräten schleift, kann einen Mausarm bekommen.

Seit Anfang des Jahres gehört das Karpaltunnelsyndrom zur Liste der anerkannten Berufskrankheiten. Wer die Diagnose bekommt, sollte auf jeden Fall bei der Berufsgenossenschaft (BG) einen Antrag auf eine Berufserkrankung stellen. Wird die Berufskrankheit anerkannt, übernimmt die BG alle Kosten für Behandlung und Rehabilitation. Das ist aus zwei Gründen sinnvoll. Eine Berufskrankheit wurde durch die Arbeit ausgelöst. Die Kosten für ihre Behandlung sollte daher nicht die Allgemeinheit, sprich die gesetzli-



Illustration: Stephanie Brittnacher

che Krankenkasse, sondern der Verursacher, der Arbeitgeber, zahlen. Dafür gibt es die BG. Sie ist eine Art Haftpflichtversicherung der Arbeitgeber.

Die Versorgung der BG umfasst meist mehr als die der gesetzlichen Krankenversicherung. Letztere übernimmt alles, was medizinisch notwendig ist. Bei einer anerkannten Berufskrankheit bezahlt die BG in der Regel alles, was notwendig ist, um wieder arbeiten zu können. Bei Erkrankungen der Gelenke verspricht etwa eine frühzeitige Reha den größten Erfolg.

Der Weg zur Anerkennung ist allerdings oft steinig. Nur weil eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt ist, leidet nicht jeder, der daran erkrankt, an einer Berufskrankheit. Er muss nachweisen, dass sein Mausarm von der Arbeit herrührt und nicht etwa vom stundenlangen Surfen im Internet in der Freizeit. Im Fall des Karpaltunnelsyndroms gibt es keinen Grenzwert, dass eine bestimmte Stundenzahl Mausearbeit die Erkrankung auslöst. Die BG wird von Fall zu Fall entscheiden, ob der Zusammenhang besteht.

Hand als Hammer. Eine weitere Erkrankung, die Anfang 2015 in die Liste der Berufskrankheiten

TIPPS

Berufskrankheiten

■ Seit Anfang des Jahres gibt es vier neue anerkannte Berufskrankheiten. Es handelt sich um:

- Karpaltunnelsyndrom durch bestimmte manuelle Tätigkeiten
- Hypothenar-Hammer-Syndrom und Thenar-Hammer-Syndrom
- Kehlkopfkrebs durch Schwefelsäuredämpfe
- bestimmte Formen des sogenannten weißen Hautkrebses oder dessen Vorstufen durch langjährige Sonneneinstrahlung

■ Seit Jahren übersteigt die Zahl der angezeigten Berufserkrankungen die Zahl der Anerkennungen um ein Vielfaches. Die IG Metall fordert deshalb, das Gesetz zu reformieren und die Anerkennung zu erleichtern. Mehr zum Thema im Schwarzbuch Berufskrankheiten unter:

► igmservice.de
→ Weiteres → Bücher

aufgenommen wurde, ist das Hypothenar-Hammer-Syndrom. Wie der Name erahnen lässt, erkranken daran Beschäftigte, die ihre Hand als Schlagwerkzeug – wie einen Hammer – benutzen.

Das kommt häufig im Handwerk vor. Aber auch in der Industrie, wo immer weniger geschraubt und immer mehr geklickt und geklippt wird. So erkranken am Hypothenar-Hammer-Syndrom Beschäftigte in der Autoindustrie, die mit der Handkante Dichtungen der Scheiben festklopfen. Manche Autotüren sind so konstruiert, dass dies am besten mit der Hand gelingt. Sie übt genug Druck aus, ist weich genug, um Lack oder Glas nicht zu beschädigen. Das Hypothenar-Hammer-Syndrom äußert sich durch Schmerzen in der Hand.

Besser vorbeugen. Die BG kümmert sich nicht nur um Behandlung und Heilung, sie soll auch alles dafür tun, damit Betroffene an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können, und sie soll erneuten Erkrankungen vorbeugen.

Ergonomische Tastaturen und Trackballs – Computermäuse, die die Hand seitlich umschließt – beugen dem Mausarm vor. Bei Mäusen oder handgeführten Maschinen empfiehlt es sich, die Hand öfter zu wechseln.

Beim Hypothenar-Hammer-Syndrom spielen mehrere Faktoren eine Rolle. Kurze Takte und hohe Stückzahlen zusammen erhöhen die Belastung. Kombiniert mit einer hohen Arbeitsteilung hauen Beschäftigte Hunderte Male täglich mit der Handkante auf eine Dichtung. Jede Überstunde geht da regelrecht auf die Knochen. Die Suche nach guten Arbeitsbedingungen ist immer auch die Suche nach dem gesunden Maß der Arbeit. Noch besser ist es aber, wenn solche Belastungen ganz wegfallen. Da sind auch die Autokonstrukture gefordert. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

KURZ & BÜNDIG

Mindestlohn ausrechnen

Wie wirkt sich der neue Mindestlohn auf meinen Stundenlohn oder mein Monatsentgelt aus? Wer Anspruch auf Mindestlohn hat, kann sich das jetzt mithilfe eines Mindestlohnrechners genau ausrechnen lassen. Den Rechner, Informationen zum Mindestlohn und eine Telefon-Hotline gibt es auf einer neuen Homepage des Bundesarbeitsministeriums:

► der-mindestlohn-gilt.de



Foto: Turbowerner/Panthermedia.net

Sportshirts gibt's in vielen Farben und manchmal mit Schadstoffen.

Tuch mit vielen Siegeln

Die Bundesregierung hat ein Internetportal gestartet. Darauf finden Interessierte aufgelistet, welche Bekleidungsfirmen Umweltstandards bei ihren Textilien einhalten und welche Kriterien sie dabei erfüllen. Auch wer die Siegel vergibt, ist zu erfahren.

Infos zum Thema:

► siegelklarheit.de

Hilfe bei der Steuer

Die Arbeitskammer des Saarlands hat die Broschüre »Einkommensteuer« neu herausgegeben. Die 216 Seiten starke Broschüre gibt eine Anleitung für die Einkommensteuerveranlagung 2014. Zahlreiche Beispiele helfen beim Ausfüllen der Steuerformulare. Kostenlos heruntergeladen unter:

► www.arbeitskammer.de/online-broschueren



Foto: Sten Schunke/Westend61/pa

Experten für das Gießen von Metall

BERUF UND KARRIERE

Gießereimechaniker fertigen Teile aus geschmolzenem Metall. Ein jahrtausendealtes Verfahren. Doch in den letzten Jahren haben Steuerungstechnik und Automatisierung viel verändert. Experten der IG Metall und der Arbeitgeber haben daher die Ausbildung jetzt neu geordnet.

Gießereimechaniker stellen Gussteile aus Metallen her, vom kleinen Handwerkzeug bis hin zu Hunderte Tonnen schweren Turbinengehäusen für Kraftwerke. Das Gießen geschmolzenen Metalls ist die älteste Form der Metallverarbeitung und auch heute noch grundlegend. Ein Auto etwa kann Hunderte Gussteile enthalten, vom Markenzeichen bis zum Motorblock.

Gießereimechaniker kümmern sich um den kompletten Produktionsprozess: um den Entwurf und Bau der Gussform, die Einrichtung und Wartung der Maschinen, den Gussvorgang selbst und schließlich um die Qualitätskontrolle und Nachbehandlung.

Gießereimechaniker arbeiten in der Stahlindustrie oder in Gießereien in der Metallindustrie, etwa bei Autobauern und Zulieferern.

Ausbildung. Arbeiten in der Gießerei bedeutet traditionell körperliche Anstrengung unter Hitze. Doch der technische Fortschritt hat auch hier in den letzten Jahren viel verändert. »Die Steuerungstechnik nimmt überall zu. Es wird immer mehr automatisiert. Und die Gussteile werden immer komplexer«, erklärt Josef Gadomski, Ausbildungsleiter bei der Luitpoldhütte in Amberg.

Und da sich die Arbeit verändert, muss sich auch die Ausbil-

dung verändern. Daher hat Gadomski als Experte der IG Metall gemeinsam mit anderen Experten, auch von der Arbeitgeberseite und von den Berufsschulen, den Beruf Gießereimechaniker neu geordnet: mehr Theorie, mehr denken in Prozessen, mehr planen, entwerfen und steuern am Computerbildschirm – und weniger Handarbeit als früher.

Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre. Zum Ende der Ausbildung hin haben die Gießereimechaniker-Azubis dann die Wahl zwischen sechs fachlichen Schwerpunkten.

Die neue Ausbildungsordnung gilt ab August 2015. Bereits

laufende Ausbildungen bleiben von der Neuordnung unberührt.

Geld und Perspektive. Gießereimechaniker steigen nach Tarifverträgen der IG Metall mit mindestens 2500 Euro im Metalltarif sowie 2133 Euro im Stahltarif in den Beruf ein. Dazu kommen Zulagen für Belastungen wie Hitze und Gefahr, vor allem im Stahltarif.

Mit zwei Jahren Berufserfahrung ist eine Aufstiegsfortbildung zum Meister, Techniker oder Fachwirt möglich. Dann winken Einkommen von gut 1000 Euro mehr. Ebenso ist auch ohne Abitur ein fachgebundenes Studium etwa der Gießereitechnik möglich.

Mit dem Abschluss einer Aufstiegsfortbildung oder eines fachgebundenen Studiums erwirbt der Beschäftigte dann schließlich auch die allgemeine Hochschulberechtigung. Er oder sie darf dann jedes beliebige Fach studieren. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Mehr zum Gießereimechaniker nach alter Ausbildungsordnung:
berufenet.arbeitsagentur.de
 Die neue Ausbildungsordnung ab Juni in unserem Bildungsportal:
wap.igmetall.de
 →Ausbildung →Berufe

Ausbildung mit Assistent

BESSER MIT BILDUNG

In der neuen »Assistierten Ausbildung« erhalten benachteiligte Jugendliche und Betriebe Hilfe durch spezielle Ausbildungsbegleiter, von der Bewerbung bis in den Beruf.

Ab 1. Mai fördert die Bundesagentur für Arbeit die Ausbildung von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen durch eine »Assistierte Ausbildung«. Das hat der Bundestag Ende Februar beschlossen. Ziel der Assistierten Ausbildung ist es, mehr benachteiligte Jugendliche in eine betriebliche Ausbildung und schließlich erfolgreich zur Prüfung und in den Beruf zu bringen.

Dazu erhalten die Jugendlichen Hilfe und Betreuung durch Ausbildungsbegleiter und Sozialpädagogen. Die Begleiter unterstützen auch die Ausbildungsbetriebe bei der Organisation und bei der Beantragung von Unterstützungsleistungen.

So läuft es. Förderungsfähige junge Menschen, in der Regel unter 25 Jahren, die Probleme bei der Ausbildungsplatzsuche haben – wegen schlechter Noten, sozialer Probleme oder wegen einer Behinderung. Sie melden sich bei ihrer Arbeitsagentur, die dann über die Förderung entscheidet und einen amtlich zugelassenen Ausbildungsbegleiter bestellt.

Die erste Phase der Assistierten Ausbildung setzt bei Bedarf bereits bei der Ausbildungsplatzsuche ein, mit Berufsberatung, Bewerbungstraining, Gesprächen mit Betrieben und Berufspraktika.

In der zweiten Phase während der Ausbildung betreuen die Begleiter die Azubis dann individuell, auch im Betrieb. Dazu kommen vier bis neun Extraun-

terrichtsstunden in der Woche und Gespräche.

Schließlich helfen die Begleiter dem Jugendlichen bei Bedarf auch nach der Ausbildungsprüfung weiter: bei der Jobsuche, mindestens zehn Stunden in der Woche – und sogar noch in der Startphase im neuen Job, mit zwei Stunden in der Woche. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



Mit Unterstützung klappt die Ausbildung leichter.

Fotos: Arbeitsagentur, dulgachov, goodphotos, auremar/alle 3: panthermedia.com

KURZ & BÜNDIG

IT: mehr Jobs und Geld

Die Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche (ITK) in Deutschland wächst. In den letzten vier Jahren sind 120 000 neue Arbeitsplätze entstanden. Auch die Gehälter sind gestiegen – im letzten Jahr um durchschnittlich 2,5 Prozent. Das zeigt die aktuelle ITK-Entgeltanalyse der IG Metall. Allerdings sind die Entgeltzuwächse nicht überall gleich, sondern variieren stark je nach Region und Tätigkeit. Vor allem jedoch sind Tarifverträge ein entscheidender Faktor: In Betrieben ohne Tarif sanken die Gehälter sogar real, mit einer nominalen Steigerung unterhalb der Inflationsrate von lediglich 0,3 Prozent. In Betrieben mit Tarifvertrag hingegen stiegen die Entgelte um 3,6 Prozent, wodurch die Beschäftigten real deutlich mehr Geld in der Tasche haben als ein Jahr zuvor. In ihrer ITK-Entgeltanalyse nimmt die IG Metall einmal im Jahr die Arbeitsbedingungen in der ITK-Branche unter die Lupe – in diesem Jahr bereits zum 17. Mal.

► igmetall.de/entgelt-in-der-itk-branche

Filme zur Berufswahl

Wer den passenden Beruf sucht, findet auf der Webseite »berufe.tv« mehr als 350 Filme zu Ausbildungs- und Studienberufen. Die Filme begleiten Beschäftigte und Azubis im Betrieb und beschreiben Arbeit und Ausbildung. Betreiber der Seite ist die Bundesagentur für Arbeit, die damit Berufswahlportale wie das »Berufenet« und »Planet-Beruf.de« ergänzt. »Berufe.tv« gibt es auch als Smartphone-App.

► berufe.tv

Schülerinnen testen technische Berufe



Am Girls' Day am 23. April können Mädchen in technische Berufe in Betrieben hineinschnuppern. Ziel des Girls' Day ist es, Mädchen für Berufe zu begeistern, in denen Frauen noch die Ausnahme sind: in sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), aber auch in traditionellen »Män-

nerberufen« wie IT-Fachinformatikerin oder Schornsteinfegerin.

Über die Teilnahme am Girls' Day entscheidet zunächst Eure Schule. Eure Eltern können Euch dafür aber auch auf Antrag vom Unterricht freistellen lassen. ■

Hier findet Ihr weitere Infos sowie Angebote zum Reinschnup-

pern von Unternehmen in Eurer Region im »Girls' Day Radar«:

► girls-day.de

Auch die IG Metall macht als Schnupperbetrieb beim Girls' Day mit. Zudem erhaltet Ihr dort Unterstützung bei der Suche nach dem richtigen Girls'-Day-Platz für Euch:

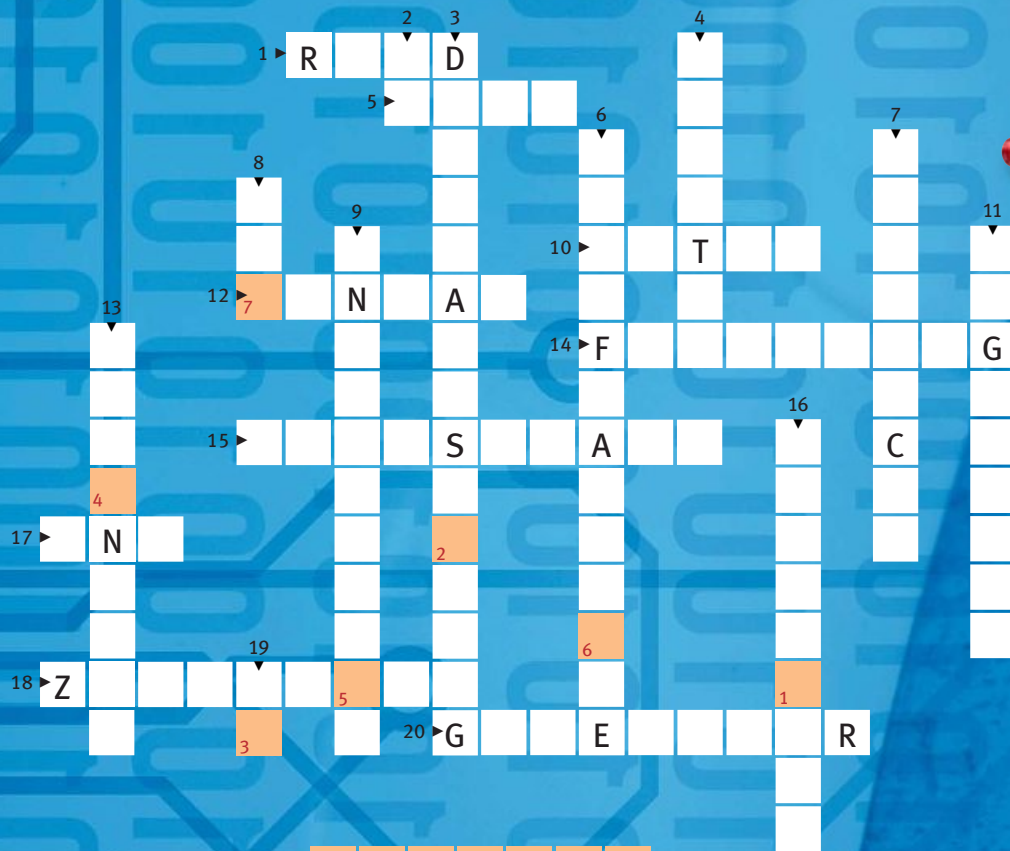
► igmetall.de/vor-ort

Ostern 4.0

Die Frau vom Chef hat wieder für jeden von uns ein Osternest versteckt.

Und damit wir nicht zu lange suchen, schickt ER uns die GPS-Daten dazu als SMS auf's Firmenhandy.





Lösungswort: 1 2 3 4 5 6 7

Waagrecht

1. System zum automatischen und berührungslosen Erkennen und Lokalisieren über Radiowellen, heute meist auf Chips (englische Abkürzung)
5. Bedarfsgerechte Anlieferung von Teilen ohne Lagerhaltung in die Produktion: »Just in ...«
10. Antriebsaggregat, das Brennstoff oder Strom in Bewegung umwandelt.
12. Produktionssteuerungskonzept aus Japan, im Betrieb vor allem an typischen Materialbegleitkarten erkennbar
14. Anderes Wort für Produktion
15. Technische Einrichtung zur Massenfertigung. Erstmals bei Ford ab 1913 in der Autoproduktion eingesetzt.
17. »Rechnergestützte numerische Steuerung«, insbesondere für Werkzeugmaschinen in Fabriken (englische Abkürzung)
18. Oberbegriff für Bearbeitungsverfahren, bei denen überflüssiges Material vom Werkstück abgetragen wird
20. Maschine, die Bewegung etwa aus Wasser oder Wind in Strom umwandelt

Senkrecht

2. Unternehmensbereich, der sich um Computer kümmert (Abkürzung)
3. Abbildung der Realität in elektronischen Daten
4. Maschine mit Greifern oder anderen Werkzeugen, die programmiert werden kann. Sinnbild für automatisierte Produktion.
6. Technische Einrichtung zur Erzeugung von Energie, Basis der industriellen Revolution ab Ende des 18. Jahrhunderts.
7. Betriebswirtschaftlicher Begriff für Beschäftigte und ihre Fähigkeiten (Englisch): »Human ...«
8. Industrie- und Handelskammer (Abkürzung)
9. Die Abkürzung F&E in Unternehmen steht für »Forschung und ...«
11. Studierter Techniker, Entwickler oder Konstrukteur
13. Fortbildungsberuf für technische Beschäftigte
16. Anderer Begriff für Meterstab
19. Rechner für Einzelarbeitsplätze (englische Abkürzung)

Die Preise im April



1. Preis:
IG Metall-LED-Taschenlampe



2. Preis:
Benzinfeuerzeug Zippo »IG Metall«



3. Preis:
Fußball »Respekt«

Einsenden an: Bitte das Lösungswort bis zum **24. April 2015** 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