

Juni 2014

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Arbeit

SEITE 12

Leben

SEITE 24

Chancen

SEITE 27

Bezirk

SEITE 28

Fußball-WM: Wer darf wann gucken?

Bald gibt es Urlaub

Den richtigen Sprachkurs finden

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 66 | D 4713



BILDUNG
DAMIT ES NACH
OBEN GEHT

Aktuell

Mitglieder zu werben macht Spaß. Irene Schulz ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und unter anderem für Mitgliederprojekte zuständig. Im Interview sagt sie, warum es wichtig ist, dass sich Belegschaften organisieren. **Auf den Seiten 8 und 9 »**

Arbeit

Gesundheitsschutz. Bei Continental in Karben können die Beschäftigten jetzt in einem werkseigenen Fitnessstudio trainieren. Der Betriebsrat hat sich dafür eingesetzt. Für die Gesundheit am Arbeitsplatz aber tut er noch mehr. **Auf Seite 16 »**

Titelthema



Foto: Anthony Marsland Cultura Images/online

Damit es mit Bildung aufwärtsgeht. Keine Zeit, kein Geld oder keins von beidem: Das sind die häufigsten Hürden, an denen eine Weiterbildung scheitert. Das passt nicht zu einer Zeit, in der Wissen sich schneller vermehrt als je zuvor und Arbeitgeber ständig über mangelnde Fachkräfte klagen. Die IG Metall hat das Thema Weiterbildung in verschiedenen Tarifverträgen angepackt. Damit sie gelebt werden, müssen Arbeitgeber mehr tun. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Leben

Der Schmerz lässt nicht nach. Neonazis ermordeten im April 2006 den damals 21-jährigen Halit Yozgat. Seitdem trauert sein Vater Ismail Yozgat. »Meine Welt ist schwarz«, sagt er. **Auf den Seiten 22 und 23 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 19. Mai 2014

Impressum

Herausgeber: Detlef Wetzels, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner
Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt

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

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

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

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

► igmetall.de/metallzeitung

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

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

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

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

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

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



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

Titelfoto: Juice Images/online

Keine Angst haben

**metallzeitung 5/2014,
Standpunkt zur AfD**

»Irgendwie haben wir in Deutschland immer das gleiche Problem: Wenn sich eine neue Partei bildet, findet sofort eine regelrechte Hetzjagd statt. Wenn ich mir aber meiner bevorzugten Partei und ihres politischen Programms sicher bin, dann brauche ich auch keine Angst vor anderen Parteien zu haben. Im Gegenteil: Je mehr Platz und Aufmerksamkeit ich den anderen einräume, desto stärker mache ich sie.«

Marianne Böhm, Augsburg

»Seit wann betätigt Ihr Euch parteipolitisch? Ich habe noch nie erlebt, dass Ihr bei einer anstehenden Wahl verkündet hättet, zum Beispiel die CDU/CSU oder die FDP nicht zu wählen. Vielleicht bringt die AfD endlich frischen Wind in die Parteienlandschaft. Lasst Euch etwas Akzeptables einfallen. Mit Panikattacken und Diffamierungen wird man gegen diese Partei nicht ankommen.«

Ilse Wolkan, Burghann

Mitglieder gewinnen

**metallzeitung 5/2014,
Gute Argumente**

»Mit großer Freude habe ich Euren Beitrag zur Mitgliederwerbung gelesen. Besonders das Argument, dass man für ein Prozent Beitrag pro Tag nur vier Minuten arbeitet, hat mir besonders gut gefallen. Denn nur vier Minuten für so viele Leistungen sind wahrlich kein hoher Beitrag. In den Seminaren für Mitgliederwerbung und

Mitgliederrückgewinnung, die ich für die IG Metall durchgeführt habe, hat sich immer wieder gezeigt, dass Betriebsräte und Vertrauensleute absolut guten Willens und hoch motiviert sind, Menschen für die IG Metall (wieder) zu gewinnen. Ich bin sicher: Der Werbeerfolg lässt sich noch steigern, wenn die Werberinnen und Werber bessere, die Menschen berührende Argumente haben.«

Christina Broda, Schwalbach am Taunus

Angebote besser prüfen

**metallzeitung 5/2014,
Sittenwidrige Löhne**

»Die Arbeitsagenturen sollten nicht nur Löhne, sondern auch die Jobangebote von Zeitarbeitsfirmen besser prüfen. Mein Sohn bekam vor drei Jahren vom Arbeitsamt Jobangebote von Zeitarbeitsfirmen mit angeblich sofortigem Arbeitsbeginn. Ich bin mit ihm nach Schweinfurt, Bamberg, Coburg oder Haßfurt gefahren, nur um das Versprechen zu bekommen, dass man sich nach Arbeit umsehen will. Die Verleiher hatten gar keine Arbeit anzubieten.«

Heinrich Dellert, Ditterswind

Datenrisiko Industrie 4.0

»Die deutsche Wirtschaft bastelt derzeit gerade an der vierten industriellen Revolution, die die komplette digitale Vernetzung aller Produktionskomponenten und Betriebsmittel bringen soll. Dabei drohen jedoch erhebliche Sicherheitsrisiken. So lange Betriebswerte einer Anlage im

Spendenaufwurf

Trauer und Entsetzen. Um den Hinterbliebenen der Opfer des Grubenunglücks im türkischen Soma zu helfen, hat die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie ein Solidaritätskonto eingerichtet. Die Spenden sollen insbesondere den Kindern der verunglückten Bergleute zu Gute kommen. Das Spendenkonto:

IBAN DE55 2501 0111 1811 4001 04

BIC ESSEDE5F250 / Stichwort: Solidarität Bergleute Soma

Internet nur gelesen werden können, ist dagegen nichts einzuwenden. Gefährlich wird es erst, wenn die Anlage auch über das Internet gesteuert werden kann. Das Internet ist öffentlich, und da haben neben den befug-

ten Betreibern auch Unbefugte Zugang. Gauner können etwa im laufenden Betrieb Displayanzeigen manipulieren. Der Betreiber steuert dagegen – und fährt die Anlage in den Crash.«

Heinrich Dellert, Ditterswind

Mehr Zeit und Geld für Weiterbildung

BILDUNG | Weiterbildung ist wichtig. Die Bereitschaft zum Lernen ist groß. Doch den meisten Beschäftigten fehlt es an Geld und Zeit. Die IG Metall will das ändern.

Nach meiner Lehre arbeitete ich als Werkzeugmacher, besuchte – wie viele Beschäftigte – nebenher die Abendschule, machte Fachabitur und studierte schließlich.

Das war Anfang der 70er-Jahre. Willy Brandts Bildungsoffensive lautete: »Wenn Du bereit bist, Dich anzustrengen, dann gebe ich Dir Bildungsinstrumente an die Hand, um etwas aus Dir zu machen.«

Bildung ist wichtig. Die Bereitschaft, sich anzustrengen und lebenslang zu lernen, ist heute wie gestern groß. Unsere Beschäftigtenbefragung zeigt: Weiterbildung ist für die meisten sehr wichtig. 70 Prozent der Befragten sagen, sie sei auch nötig, damit sie ihre Arbeit machen können.

Es gibt aber einen gravierenden Unterschied zu den 70er-Jahren: Heute sind die Chancen, sich weiterzubilden, ungleich verteilt: Ungelernte brauchen Qualifizierung, bekommen aber keine. Prekär Beschäftigte, Ältere und Menschen, die in kleinen Betrieben arbeiten, haben selten bis nie Zugang zu Angeboten.

Weiterbildung für alle. Fehlende Zeit und zu wenig Geld sind ebenfalls Hemmnisse für



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Ziel der IG Metall ist es, allen Menschen, unabhängig von sozialem Status und Herkunft, lebenslanges Lernen zu ermöglichen.«

Weiterbildung. Um diese Hemmnisse abzubauen, muss in Betrieben und der Politik noch viel passieren.

Ziel der IG Metall ist es, allen Menschen unabhängig von sozialem Status und Herkunft lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Dafür brauchen wir grundlegende bildungspolitische Reformen, eine neue Bildungsoffensive.

Das heißt vor allem: Bildung und Weiterbildung muss deutlich besser finanziert werden. Auch die Unternehmen müssen ihren Beitrag leisten und generationenübergreifendes Lernen sicherstellen. ■

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



Rein in die Biotonne, aber ohne Tüte

Foto: SRPhotographie/panthermedia.net

In der Mai-Ausgabe haben wir kompostierbare Bioabfalltüten vorgestellt. Mehrere Leser schrieben uns, dass sie solche Müllbeutel nicht in die Biotonne werfen dürfen.

Antwort der Redaktion:

Das stimmt. Viele Kommunen erlauben das nicht. Zwar zeigen Studien: Mehr Verbraucher entleeren ihre organischen Abfälle in die Biotonne, wenn sie sie vorher in Beuteln sammeln, die sie mit in die Tonne werfen können. Aber viele Biotüten enthalten noch schwer abbaubare Erdölanteile. Haupteinwand der Kommunen ist jedoch: Sind Beutel erlaubt, landen mit ihnen auch viele nicht kompostierbare Plastiktüten im Müll. Die Tüten müssen alle sortiert und getrennt werden. Weil es weniger aufwendig ist, werden dann oft gleich sämtliche Tüten verbrannt. ■

GEWONNEN HABEN

April-Rätsel

Lösungswort: Aprilscherz

1. Preis: Eva-Maria Jäger, Weinböhla; 2. Preis: Roman Böhm, Martfeld; 3. Preis: Béla Hentz, Dresden

Ruhrfestspiele 2014

Antwort: Udo Lindenberg

Je zwei Karten für die Akrobatik-Show »iD« des Cirque Éloize am 31. Mai haben gewonnen: Jane Hofmann, Nürnberg | Ferdinand Raschdorf, Bremen | Gabriele Weidenbach, Niederkirchen.

Die Redaktion hat die Gewinner der Verlosung »Ruhrfestspiele« am 16. Mai per E-Mail informiert.

BILD DES MONATS



Foto: © Fraunhofer IGD, Martin Raab - Fotolia.com, Bildmontage

Augmented Reality

Stell Dir vor, Dein Tablet sagt Dir, wie Du arbeiten musst. Oder Deine Brille. Virtuelle Pfeile, Infotexte und Hände überlagern das reale Bild und zeigen Dir den nächsten Arbeitsschritt an der Maschine vor Dir. Knöpfe gibt es nicht mehr. Du steuerst per Sprache und mit Gesten. Klingt wie Science Fiction, ist aber heute schon real. Unter dem Oberbegriff »Augmented Reality« (erweiterte Realität) entwickeln derzeit viele Anbieter sogenannte multimodale Assistenzsysteme. Sie erweitern die reale Welt durch virtuelle Daten und ermöglichen die Kommunikation zwischen Mensch und Maschine über verschiedene Sinne: eher

konventionelle Tablets mit Touchsteuerung. Mit Sensoren gespickte Arbeitsplätze mit Sprach- und Gestensteuerung. Und Brillen mit integriertem Display wie die bereits marktreifen Google Glasses.

Arbeiten in der Industrie 4.0. Augmented Reality soll am Arbeitsplatz der Zukunft selbstverständlich sein. Wirtschaft und Wissenschaft arbeiten an der Entwicklung der Industrie 4.0. Jede Maschine und jedes Teil in der Fabrik der Zukunft soll digital vernetzt und im IT-System als exaktes virtuelles Abbild hinterlegt sein. Auf diese virtuellen Abbilder greifen die Augmented-Reality-Assistenzsysteme zu. Und welche Rolle spielt der Mensch? Kreativer hochqualifizierter Entscheider oder austauschbarer Maschinenklave? Die IG Metall mischt sich bei der Gestaltung der Industrie 4.0 ein – damit der Mensch das Maß in der erweiterten Realität bleibt. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

DGB-Spitze gewählt

KONGRESS IN BERLIN

Mit großer Mehrheit wurde Reiner Hoffmann zum neuen Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbunds gewählt. Vorgänger Michael Sommer hatte nicht mehr kandidiert.

Reiner Hoffmann ist neuer Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Bei der Wahl auf dem DGB-Bundeskongress in Berlin am 12. Mai erhielt der 58-Jährige insgesamt 365 Ja-Stimmen, was 93,1 Prozent entspricht. Hoffmann, der von der IG Bergbau-Chemie-Energie kommt, trat ohne Gegenkandidat an. Sein Vorgänger Michael Sommer hatte nach zwölfjähriger Amtszeit nicht mehr kandidiert.

Die rund 400 Delegierten des 20. DGB-Bundeskongresses wählten auch die weiteren Mitglieder des geschäftsführenden Bundesvorstands (GBV). Dieser wird künftig vier statt fünf Mitglieder haben.

Mit 88,1 Prozent der Stimmen wurde Elke Hannack in

ihrem Amt als stellvertretende DGB-Vorsitzende bestätigt. Hannack ist seit Mitte 2013 stellvertretende DGB-Vorsitzende. In Berlin ebenso wiedergewählt wurde Annelie Buntenbach mit 88,6 Prozent. Buntenbach gehört dem GBV bereits seit 2006 an.

Verkleinertes Gremium. Neu in das Gremium gewählt wurde der Metaller und bisherige Vorsitzende des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen Stefan Körzell. In Berlin erhielt Körzell 80,9 Prozent der Stimmen. Neben Michael Sommer scheidet ebenfalls Ingrid Sehrbrock sowie die Metaller Dietmar Hexel und Claus Matecki aus dem DGB-Bundesvorstand aus. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Für Verleiher ist kein Mensch austauschbar

»Chefs müssen mehr in eine dauerhafte Personalbindung investieren, ihren Mitarbeitern Perspektiven aufzeigen und klarstellen, dass niemand einfach austauschbar ist.« So viel Wahrheit sprach kürzlich Herwarth Brune aus, Geschäftsführer von Manpower. Dieses große Zeitarbeitsunternehmen ist allerdings selbst laut Eigenwerbung »der Partner, wenn es darum geht, die Effizienz zu steigern, Prozessketten zu optimieren und nachhaltig Kosten zu reduzieren.« Das »Leistungsportfolio« umfasst Leiharbeit und Werkverträge. Meinte Brune es ernst? Tritt er jetzt für Ziele ein, die auf die Abschaffung seiner Branche hinauslaufen? Wenn es so wäre, wäre es einen Orden wert. Aber wir bleiben bei der Pflaume. ■



Verdient sein Geld mit Verleihen: Herwarth Brune.

Foto: manpower

ZAHLEN UND FAKTEN

4,2 Azubis, die nach Tarif vergütet werden, bekamen 2013 im Schnitt 4,2 Prozent mehr Geld als 2012, fand das Institut BIBB heraus. Im Osten, der hinter dem Westen herhinkt, gab es 5 Prozent plus. Löhne und Gehälter wuchsen gesamtwirtschaftlich um 2,7 Prozent.

1,80 Jeder staatlich investierte Euro steigert die Wirtschaftsleistung laut Institut IMK um bis zu 1,80 Euro. Öffentliche Investitionen kurbelten die Konjunktur besser an als Steuersenkungen.

65 So viel Prozent der mittelständischen Unternehmer meinen, dass die Gewerkschaften zurzeit einen hohen Einfluss auf die Regierungspolitik haben. 2013 glaubten das nach einer Umfrage der Arbeitgeber erst 45 Prozent.

6,4 In der Gastronomie und in Friseurbetrieben brechen laut BIBB 45 bis 50 Prozent der Azubis ihre Ausbildung ab. In Metallberufen wie Elektroniker und Mechaniker sind die Bedingungen offenbar besser: Nur 6,4 bis 7,9 Prozent beenden die Ausbildung nicht.

46 In Deutschland beginnen laut OECD nur 46 Prozent der Schulabgänger irgendwann ein Studium. Im Durchschnitt aller Industrieländer liegt der Anteil viel höher: bei 60 Prozent.

1,0 Der gesetzliche Mindestlohn stützt laut IMK die wirtschaftliche Nachfrage: weil die Löhne und Gehälter dadurch insgesamt um rund ein Prozent steigen.



Reality Manual

»Augmented Reality«-Arbeitsanleitung auf dem Tablet, vom Fraunhofer-Institut für Graphische Datenverarbeitung für Airbus entwickelt. Jeder Arbeitsschritt wird im realen Bild eingeblendet, genau erklärt und danach geprüft.



Protest gegen das geplante Freihandelsabkommen zwischen der EU und den USA

Fehler nicht wiederholen

TTIP Die Europäische Union und die USA beraten zurzeit über ein Freihandelsabkommen, kurz TTIP. Mehr Wohlstand versprechen die Unterhändler. Amerikanischen Gewerkschaften kommt das bekannt vor. Sie fordern, Fehler der Vergangenheit bei künftigen Abkommen nicht zu wiederholen.

Mehr Wachstum und Wohlstand, neue Jobs und steigende Löhne – die Kommission der Europäischen Union (EU) prophezeit den Bürgerinnen und Bürgern eine rosige Zukunft, wenn das Freihandelsabkommen mit den USA kommt. Amerikanischen Gewerkschaften kommen solche Versprechen bekannt vor. Vor 20 Jahren schlossen die USA, Kanada und Mexiko ein Handelsabkommen, NAFTA, ab. Auch NAFTA sollte neue Jobs und mehr Wohlstand bringen.

Die Bilanz 20 Jahre später fällt vernichtend aus. Laut Schätzungen kostete NAFTA den US-amerikanischen Arbeitsmarkt fast 700 000

Jobs. Dagegen wartet Mexiko bis heute auf die versprochenen Arbeitsplätze, sodass sich die Abwanderung in die USA nicht merklich verringerte, wie es einige Experten vorhergesagt hatten. Während der

Handel stieg und Unternehmensgewinne in die Höhe schossen, stagnierten die Einkommen in allen drei Ländern.

Der Amerikanische Gewerkschaftsbund nennt NAFTA auf

seiner Internetseite ein fehlerhaftes Modell im Interesse weniger und auf Kosten von Arbeitnehmern, Verbrauchern, der Umwelt und der Demokratie. Mit Blick auf künftige Handelsabkommen fordert er, die Fehler der Vergangenheit nicht zu wiederholen.

DIE ZAHL

700 000 Arbeitsplätze gingen laut Schätzungen dem us-amerikanischen Arbeitsmarkt durch das Freihandelsabkommen mit Kanada und Mexiko, NAFTA, verloren. Die Prognosen, dass das Abkommen mehr Jobs und Wachstum schaffe, traten nicht ein. Ähnlich klingen derzeit die Argumente, die Befürworter des Freihandelsabkommens zwischen Europa und den USA vorbringen.

Stärkt die Industrie. Auch wenn sich NAFTA und TTIP nicht eins zu eins vergleichen lassen, macht die Erfahrung Gewerkschaften auf beiden Seiten des Atlantiks skeptisch. Dabei kritisiert die IG Metall vor allem den geplanten Investitionsschutz. Er stärkt die Rechte der Industrie gegenüber souverä-

nen Staaten. Unternehmen können Regierungen vor einem privaten Schiedsgericht verklagen, wenn sie ihre Investitionen gefährdet sehen. Auch hierfür bietet NAFTA Anschauungsunterricht: Die Firma Leone Pine verklagt über eine eigene US-Niederlassung in Kanada die eigene Regierung auf Schadensersatz. Sie rechnet mit einem Gewinnausfall in Höhe 250 Millionen Dollar, weil die Provinz Quebec ein Moratorium für die Erschließung von Schiefergas und Öl mittels Fracking erlassen hat. Denn der Investitionsschutz gilt nur für ausländische Unternehmen.

Mit dieser Begründung können Unternehmen ebenso gegen Verbesserungen von Verbraucherschutz und Arbeitnehmerrechten klagen. Übrig bliebe ein Abkommen, das den freien Handel über den Schutz von Verbrauchern, Arbeitnehmern und Umwelt stellt.

Kein Selbstzweck. Wichtige Voraussetzung für das Abkommen ist aus Sicht der IG Metall, dass die USA alle Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, ILO, unterzeichnen. Bisher haben sie nur das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit unterschrieben. Außerdem fordert die IG Metall, die Zivilgesellschaft an den Verhandlungen zu beteiligen, und verbindliche Regeln zum Schutz und Ausbau von Arbeitnehmerrechten sowie von Sozial- und Umweltstandards zu schaffen und sie durchzusetzen. Handel ist schließlich kein Selbstzweck, schreibt der amerikanische Gewerkschaftsbund. Er soll den Lebensstandard heben und dem Gemeinwohl dienen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Was amerikanische Gewerkschaften zum Freihandelsabkommen sagen, unter:

- ▶ afl-cio.org
- issues
- trade

RECHT NAH DRAN

Studie: Wie Arbeitgeber Betriebsräte verhindern

In den USA kennen Gewerkschafter das Phänomen schon seit den 70er-Jahren. Arbeitgeber setzen Arbeitnehmervertreter mithilfe von Anwälten oder Detekteien unter Druck und verhindern Interessenvertretung im Betrieb. Dieses sogenannte Union-Busting greift nun offenbar auch in Deutschland um sich. Ziel ist es, Unternehmen zu betriebsratsfreien Zonen zu machen. Zu diesem Schluss kommen Werner Rügemeier und Elmar Wigand in ihrer Studie: »Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung«. Die Studie ist soeben bei der Otto Brenner Stiftung erschienen.

Wahlen verhindern. Die Autoren zeigen anhand von Fallstudien, mit welchen Strategien Arbeitgeber Arbeitnehmerrechte in Deutschland unterlaufen. Sie beauftragen Detekteien, Betriebsräten hinterherzuschneifeln. Kleinste Hinweise werden genutzt, um unliebsame Arbeitnehmervertreter vor die Tür zu setzen oder die Gründung eines

Betriebsrats zu stoppen. Lässt sich die Wahl nicht verhindern, setzen Arbeitgeber alternativ auf unternehmensnahe Kandidaten. Wie das geht, zeigen ihnen Veranstaltungen mit Titeln wie: »So bekommen Sie den Betriebsrat, den sie sich wünschen.«

Die in der Studie vorgestellten Einzelfälle sind für Jupp Legrand, Leiter der Otto Brenner Stiftung, nur die Spitze des Eisbergs. In einer kürzlich erschienenen Analyse berichteten 59 Prozent der befragten Gewerkschaftssekretäre über Versuche von Arbeitgebern, Betriebsratswahlen zu verhindern. In fast der Hälfte der Fälle nutzen sie dazu externe Dienstleister wie Anwälte, Medienagenturen oder Detekteien. 38 Prozent berichten über Versuche, bestehende Betriebsräte zu zerschlagen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Die Studie kann im Internet bei der Otto Brenner Stiftung kostenlos bestellt werden. Zum Shop der Stiftung und die wichtigsten Thesen zum Nachlesen unter:

▶ otto-brenner-stiftung.de

Exporte nutzen Europäern

Andere Länder in der Europäischen Union (EU) profitieren von der Exportstärke der deutschen Wirtschaft. Zu diesem Ergebnis kommt das Institut Prognos in einer Studie. Allein 2012 kauften deutsche Firmen im europäischen Ausland für 409 Milliarden Euro Vorprodukte ein. Mit ihrer Nachfrage sichert die deutsche Industrie bei europäischen Nachbarn 3,5 Millionen

Arbeitsplätze, hat Prognos errechnet.

In der EU gibt es Kritik an den deutschen Exportüberschüssen: Sie gingen zulasten anderer Länder. Die Deutschen müssten mehr im Ausland einkaufen.

Dass auch die Nachfrage in Deutschland wichtig ist für das Wirtschaftswachstum im Inland und in Europa, bestreiten jedoch auch deutsche Experten nicht. ■

KURZ & BÜNDIG



Foto: andose24/panthermedia.net

Die Rentenanpassung orientiert sich an der Entwicklung der Löhne.

Im Juli steigt die Rente

Die Renten steigen am 1. Juli im Westen um 1,67 Prozent und im Osten um 2,53 Prozent. Die höhere Rentenanpassung in den neuen Ländern hat zwei Gründe: Zum einen fiel die Lohnentwicklung im Osten höher aus. Zum anderen werden im Westen nicht vorgenommene Rentenkürzungen zum letzten Mal durch einen Abschlag vom Rentenplus ausgeglichen. Dieser Prozess wurde in den neuen Ländern bereits 2012 abgeschlossen.

Dass Rentnerinnen und Rentner mehr in der Tasche haben, begrüßt die IG Metall. Sie kritisiert aber, dass durch eine falsche Rentenpolitik die Renten mittelfristig von der Lohnentwicklung abgekoppelt wurden und das Rentenniveau weiter sinken wird.

Für friedliches Europa

Über 50 Kolleginnen und Kollegen kamen Anfang Mai auf den Stuttgarter Schlossplatz, um beim ersten FlagMob in der Geschichte der IG Metall Stuttgart mitzumachen. Sie wollten mit der Aktion gegen Krieg, Rassismus und für Respekt, Toleranz und ein friedliches sowie sozial gerechtes Europa protestieren. Fotos gibt es auf:

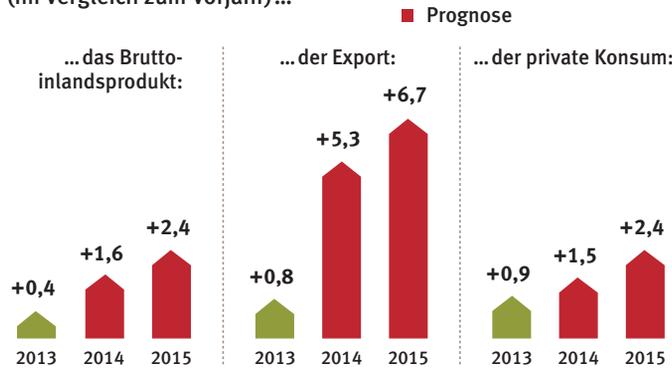
▶ stuttgart.igm.de

Für die IG Metall

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Die Aussichten für die Wirtschaft sind gut

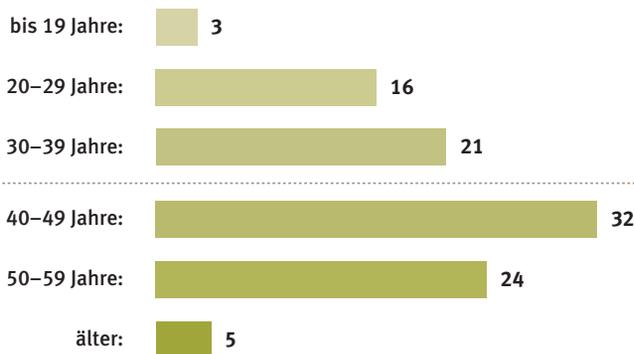
Um so viel Prozent stieg oder steigt nach Berechnungen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (im Vergleich zum Vorjahr)...



Quelle: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung 2014

Über 60 Prozent sind älter als 40 Jahre

So alt sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der deutschen Metall- und Elektroindustrie (Anteile in den einzelnen Altersgruppen in Prozent*):



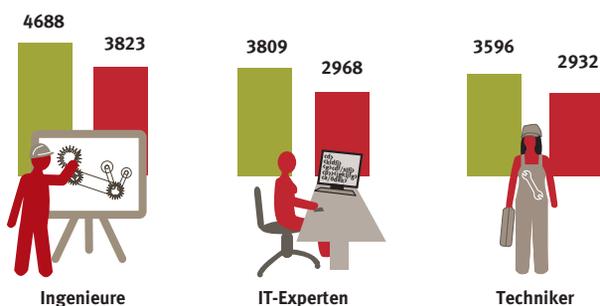
* rundungsbedingt 101 Prozent | Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011/IG Metall 2013

Auch qualifizierte Leiharbeit ist schlechter bezahlt

Technische Experten erhalten in der Gesamtwirtschaft im Durchschnitt so hohe Monatsgehälter (brutto, in Euro), wenn sie...

... in der Firma des Arbeitgebers fest angestellt sind.

... bei einer Leiharbeitsfirma angestellt sind.



Quelle: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung 2013

INTERVIEW

Irene Schulz ist seit November 2013 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und unter anderem für Mitgliederprojekte zuständig. Im Interview erzählt sie, warum es wichtig ist, dass sich Belegschaften organisieren.

Irene, Du bist im vergangenen Herbst in den geschäftsführenden Vorstand der IG Metall gewählt worden. Was siehst Du als wesentliche Aufgabe im neuen Fachbereich Mitglieder und Erschließung?

Irene Schulz: Als IG Metall stehen wir für gute Arbeit. Hier sind wir erfolgreich, weil und wenn wir in den Betrieben gut organisiert sind. Die Mitglieder werden in den Betrieben und den Verwaltungsstellen gewonnen. Diese Arbeit vor Ort gut zu unterstützen, ist unsere Aufgabe. Gemeinsam mit meinem Team entwickeln wir Projekte und Initiativen, um die Mitgliedererwerbungs- und Erschließungsarbeit zu unterstützen.

Im Mai startete die IG Metall eine große Werbeaktion. Warum?

Schulz: Die Mitgliederzahlen steigen. Das zeigt, dass Vertrauensleute, Betriebsräte, Ehrenamtliche und auch die Verwaltungsstellen einen guten Job machen. Wir sind zeitgemäß und nah dran an den Themen in den Betrieben, Menschen finden den Weg zu uns. Aber darauf können wir uns nicht ausruhen.

Was meinst Du damit?

Schulz: Im Herbst beginnt die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Mit den Ergebnissen der IG Metall-Beschäftigtenbefragung haben uns die Mitglieder und Belegschaften Themen mit auf dem Weg gegeben, die wir als Gewerkschaft besser regeln sollen. Ob flexible Arbeitszeit, Weiterbildung und berufliche Entwicklung, aber auch alters- und altersgerechtes Arbeiten, Altersübergang

sowie Vereinbarkeit. Das sind dicke Bretter, die wir in den nächsten Jahren bohren wollen. Das schaffen wir nur, wenn wir in den Betrieben durchsetzungsfähig sind und organisierte Beschäftigte hinter uns stehen.

Wir wollen also gut aufgestellt in die Offensive gehen?

Schulz: Richtig. Dafür brauchen wir Metallerrinnen und Metaller, die die Mitgliederfrage immer auf dem Schirm haben. Mit der Werbeaktion wollen wir darauf aufmerksam machen. Wir wollen auch die wertschätzen, die dafür sorgen, dass die IG Metall eine starke Organisation ist und bleibt.

2013 beteiligten sich viele Menschen an unserer Werbeaktion, die keine Ämter oder Funktionen bei der IG Metall haben.

Schulz: Stimmt. 4500 Werber, die weder Betriebsräte noch Vertrauensleute sind, haben mitgemacht und neue Mitglieder gewonnen. Metallerrinnen und Metaller, die wissen, wie wichtig es ist, stark zu sein, um gemeinsam etwas zu erreichen. Das hat mich ganz besonders gefreut.

In Berlin hast Du erfolgreich Beschäftigte aus dem Angestelltenbereich organisiert. Wie hast Du das geschafft?

Schulz: Ich habe im Angestellten- und Entwicklungsbereich ganz unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Etwa als der Siemens-Konzern ankündigte, seine IT-Sparte auszugliedern. Viele Beschäftigte bei Siemens IT Solutions and Service hatten bis dahin keine Erfahrung mit uns.

IG Metall begeistern macht Spaß



Fotos: Olaf Herrmann

Irene Schulz ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied. Beim Vorstand der IG Metall ist sie für Mitglieder- und Erschließungsprojekte sowie die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zuständig.

Wir schafften es, viele Menschen zu überzeugen, dass wir als IG Metall als starker Partner an der Seite der Betriebsräte und der Beschäftigten stehen und viel Know-how in eine solche Auseinandersetzung einbringen.

Gab es einen Schulterchluss mit der IG Metall?

Schulz: Unbedingt. Gemeinsam entwickelten wir die Protestform eines »Lunch Walks«. Mehrere Wochen spazierten die Beschäftigten in ihrer Mittagspause vor dem Verwaltungsgebäude und protestierten gegen die geplante Ausgliederung.

Hast Du ein Patentrezept für alle Werberinnen und Werber?

Schulz (lacht): Leider nicht. Mitglieder zu gewinnen ist eine sehr anspruchsvolle Aufgabe. Nichtmitglieder wissen oft gar nicht, wofür die IG Metall steht. Dir muss es Spaß machen, die Menschen anzusprechen und für die gemeinsame Sache zu begeistern. Wir als IG Metall setzen gesunde und faire Arbeitsbedingungen, gute Arbeitszeitregelungen und höhere Einkommen nur gemeinsam mit unseren Mitgliedern durch. Jeder Erfolg ist eine neue Motivation und Anerkennung für das Engagement unserer aktiven Metallerinnen und Metaller.

Gibt es weiße Flecken, in denen die IG Metall nicht präsent ist?

Schulz: Es gibt zu viele Betriebe, die nicht gut organisiert sind oder keinen Betriebsrat haben. Das wollen wir ändern.

Wie?

Schulz: Wir fragen die Beschäftigten in solchen Betrieben, wie wir gemeinsam die Arbeitsbedingungen verbessern könnten. Aber wir sagen auch klar, dass das nur mit den Belegschaften klappt, die sich der Gewerkschaft anschließen.

Hast Du ein gutes Beispiel?

Unsere Aktivitäten beim Windenergiekonzern Enercon. Unter schwierigen Bedingungen ist es gelungen, an neun Servicestandorten Betriebsräte zu wählen. Die Beteiligung lag bei über 70 Prozent. Eine starke Rückendeckung für die neue Interessenvertretung. Ich habe sehr großen Respekt vor den Kandidaten, die sich trotz des hohen Drucks seitens der Geschäftsleitungen aufstellen ließen.

Diese Vorgehensweise heißt Organizing.

Schulz: Genau. Das Erschließen der weißen Flecken, der Betriebe, die noch keinen Betriebsrat haben, nennen wir so. Die IG Metall unterstützt seit einigen Jahren die Beschäftigten in solchen Betrieben mit neuen Methoden.

Mit Erfolg?

Schulz: Ja. In Windenergiebetrieben ist es uns gelungen, Betriebsratswahlen durchzuführen und mit Tarifverträgen deutlich bessere Entgelte und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verhandeln.

Was sind die nächsten weißen Flecken, die die IG Metall sich vorknöpfen will?

Schulz: In den erneuerbaren Energien gibt es noch zahlreiche Betriebe ohne Betriebsrat. Auch an vielen Automobilstandorten gibt es im Bereich Produktionslogistik Betriebe, die wir uns genauer anschauen wollen. Projekte gibt es zum Beispiel schon in Ingolstadt und Leipzig. Dort sprechen wir die Menschen an. Doch wir können in solchen Betrieben nur gemeinsam etwas erreichen. Je mehr Beschäftigte in der IG Metall sind, desto mehr Druck können wir machen und bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de
Antonela.Pelivan@igmetall.de

KURZ UND BÜNDIG

Tarifstart bei Stahl

Anfang Juni starten Tarifverhandlungen für die nordwestdeutschen Stahlwerker. Wie viel Prozent mehr Lohn sie fordern, stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Weitere Themen neben Entgelterhöhungen dürften sein: neue Tarifverträge zu Altersteilzeit, Übernahme der Azubis und Werkverträge. Aktuelle Informationen:

► tarifrunde-stahl.de



Foto: IG Metall

Daimler-Beschäftigte vor der Konzernzentrale in Untertürkheim

Protest gegen Umbau

Über 4000 Beschäftigte haben Ende April vor der Daimler-Konzernzentrale gegen die Pläne des Vorstands zum Umbau des Vertriebs protestiert. Belegschaft und IG Metall lehnen eine Neuausrichtung der Niederlassungen ab. Befürchtet werden Nachteile beim Entgelt und der Altersvorsorge. Von den geplanten Änderungen sind in Deutschland 15 000 Daimler-Beschäftigte betroffen.

Zusammen gegen rechts

Vor zehn Jahren erschütterte das Kölner Nagelbombenattentat die Republik. Zum Jahrestag hat sich das Bündnis »Birlikte – Zusammenstehen« gegründet, das zu Pfingsten ein Kultur- und Kunstfest in Köln feiert. Höhepunkt ist eine sechsstündige Kundgebung am Pfingstmontag.

► arschuh.de

Wir verstärken unser Team

Silke Gronhoff, 48, hat 21 Kollegen für die IG Metall gewonnen – als einfaches Mitglied ohne Amt.

Foto: Wilfried Hiegemann

Im Stadion läuft's nur, wenn **viele mitmachen**

INTERVIEW | Silke Gronhoff arbeitet beim Filterhersteller Hengst in Münster. Als sie letztes Jahr in die IG Metall eintrat, spielte die Gewerkschaft hier keine Rolle. Seither hat Silke 21 Kollegen als Mitglieder der IG Metall gewonnen.

Silke, Du bist letztes Jahr in die IG Metall eingetreten und hast seitdem 21 Mitglieder für die IG Metall gewonnen – und das ohne ein Amt zu haben. Wie kam das?

Silke Gronhoff: Die IG Metall war letztes Jahr im März zum Frauentag vor dem Werk und hat Blumen verteilt. Früher lief gar nichts mit Gewerkschaft bei uns. Seit Ende 2012 hatten wir einen neuen Betriebsrat – und es hat sich etwas bewegt. Also habe ich den Aufnahmeschein ausgefüllt. Auf unserer ersten Mitgliederversammlung haben wir dann darüber gesprochen, was wir gemeinsam im Betrieb verbessern wollen, beim Arbeitsklima, bei den Arbeitsbedingungen, beim Lohn. Aber auch dass wir dafür viele IG Metall-Mitglieder brauchen. Also habe ich angefangen, Kollegen darauf anzusprechen.

Wie sprichst Du die Leute denn genau an?

Gronhoff: Ach, das ergibt sich. Ich spreche mit ihnen über die Situation auf der Arbeit. Viele jammern. Ich erkläre dann, dass wir nur etwas verändern, wenn wir viele sind. Das ist wie im Fußballstadion: Wenn Du allein dort bist, pas-

siert nichts. Wichtig ist auch, dass sich wirklich etwas bewegt. Wenn die Kollegen das merken, dann unterschreiben sie auch den Mitgliedsantrag. Ich erkläre ihnen auch die Vorteile. Der Rechtsschutz etwa ist ein Thema. Da hatten wir schon den einen oder anderen Fall. Bei einigen dauert es allerdings etwas länger. Da hake ich nach und sage: Wenn Du Fragen hast, komm vorbei.

Was sind denn die wesentlichen Hindernisse für die Mitgliedschaft? Die Höhe des Mitgliedsbeitrags?

Gronhoff: Der Beitrag ist kein Problem. Qualität kostet eben. Die Leute haben jedoch Angst, dass der Arbeitgeber das mitkriegt. Viele haben ja befristete Verträge. Dazu kommt, dass sie nicht wissen, was mit der Mitgliedschaft auf sie zukommt: Muss ich dann überall mitmachen?

Hattest Du keine Bedenken, für die IG Metall zu werben, als Beschäftigte ohne Amt?

Gronhoff: Nein. Ich habe mir nichts zuschulden kommen lassen. Ich kann doch kurz mit Kolle-

gen reden, wenn ich sie nicht von der Arbeit abhalte. Und ich habe das Recht, meine Meinung frei zu äußern. Bis jetzt hatte ich auch keine Probleme. Und falls doch, habe ich ja den Rechtsschutz der IG Metall. Und schließlich bin ich ja auch nicht allein: Ich habe Kollegen, wie etwa Michael Eckrodt bei mir in der Abteilung, die mich unterstützen und auch Leute ansprechen,

Seit ein paar Tagen bist Du nun doch im Betriebsrat. Wie kam das?

Gronhoff: Nach und nach kamen die Kollegen zu mir, wenn sie Probleme hatten. Ich habe mich darum gekümmert und den Betriebsrat eingeschaltet. Es macht Spaß, danach von den Kollegen zu hören, dass es etwas gebracht hat. Ende letzten Jahres hat mich dann unser Betriebsratsvorsitzender angesprochen. Und schließlich wurde ich gewählt. ■

Gewerkschaftliches Engagement und die Werbung von Mitgliedern im Betrieb ist ein Grundrecht nach Artikel 9 Grundgesetz. Vorausgesetzt, Ihr stört keine Betriebsabläufe.

Nur **zusammen stark**

PORTRÄT | Die BMW-Betriebsrätin Edeltraud Hierold hat im letzten Jahr 73 neue IG Metall-Mitglieder gewonnen. Darunter viele Leiharbeiter.

Die IG Metall hat in den vergangenen Jahren viele neue Mitglieder gewonnen und dadurch als starkes Team viel erreicht. Nun geht es in die nächste Runde: Es geht um faire Löhne und Gehälter, mehr Mitbestimmung, Sicherheit und Perspektiven, Zeit für die Familie, bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen auch im Alter und einen flexiblen Ausstieg in die Rente. Doch dafür müssen wir unser Team weiter verstärken. Umso mehr wir sind, umso mehr können wir auch erreichen. Das funktioniert, wenn alle dabei helfen, neue Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen.

Von Dirk Erb

»Je mehr IG Metall-Mitglieder wir im Betrieb haben, umso stärker ist unsere Position, und alle Arbeitnehmer profitieren davon. Deshalb spreche ich möglichst viele Kollegen auf die Mitgliedschaft in der IG Metall an«, meint Edeltraud Hierold. Die 57-jährige ist Betriebsrätin bei BMW in Landshut. Auf ihren Rundgängen geht sie offen auf die Beschäftigten zu, bietet Informationen an, lädt die Mitarbeiter in ihr Büro ein und nimmt sich Zeit für ein ausführliches Gespräch. 73 Kolleginnen und Kollegen hat Hierold so innerhalb eines Jahres überzeugt.

»Ich erzähle ihnen, was wir in der IG Metall machen, was wir erreicht haben – ohne dabei so zu tun, als wäre alles unkritisch und tadellos. Und vor allen Dingen versuche ich klarzumachen: Nur zusammen sind wir stark. Ich erkläre ihnen aber auch, warum Mitgliedsbeiträge notwendig sind und wofür wir sie verwenden.«

Ihr ist es wichtig, dass die Beschäftigten verstehen, warum eine IG Metall-Mitgliedschaft Sinn macht. »Die meisten Leute sehen das ein. Oft kommen Mitarbeiter auch noch Wochen später vorbei und sagen: Ich habe es mir überlegt und will jetzt doch eintreten.«

Nicht allein. Edeltraud Hierold ist nicht allein. Alle Betriebsräte bei BMW in Landshut gewinnen Beschäftigte für die IG Metall. Jeder ist für einen Betreuungsbereich verantwortlich. Ihr Leitbild: Sie wollen durch Gespräche vor Ort die IG Metall erlebbar machen. Jeder auf seine eigene Art. Gut hundert IG Metall-Vertrauensleute unterstützen sie dabei.

Viele der neuen Mitglieder, die Edeltraud Hierold gewinnt, sind Leiharbeiter. »Leiharbeiter sind für mich genauso Kollegen, wie die Stammbeschäftigten. Sie stehen Seite an Seite mit uns an den Arbeitsplätzen. Sie haben nur nicht das Glück, fest angestellt zu sein. Deshalb bin ich froh, dass wir sehr viel für Leiharbeiter verbessern konnten.«

Bei BMW in Landshut erhalten Leiharbeiter vom ersten Tag an das gleiche Grundentgelt wie die Stammbeschäftigten, tragen die gleiche Arbeitskleidung, fahren mit dem BMW-Werkbus, zahlen im Betriebsrestaurant das Gleiche und können Autos zu Mitarbeiterkonditionen kaufen. »Dafür haben wir gemeinsam gekämpft und uns in den Tarifrunden bei unseren Warnstreiks solidarisch für faire Leiharbeit gezeigt«, betont Hierold. »Somit erwarte ich auch, dass die Kolleginnen und Kollegen ebenso solidarisch zu uns stehen und in die IG Metall eintreten.«

Verstärke unser **Team** und **gewinne**

Für jedes Mitglied, das Du für die IG Metall gewinnst, erhältst Du einen Gutschein Deiner Wahl im Wert von 15 Euro. Einfach die ausgefüllte Beitrittserklärung bei Deinem Betriebsrat oder bei Deiner IG Metall vor

Ort abgeben. Alternativ kannst Du Deine Prämie auch an eine wohltätige Organisation spenden. Damit Du gute Argumente für die Ansprache neuer Mitglieder in der Hand hast, gibt es einen Spicker mit den wichtigsten Fakten und Vorteilen für IG Metall-Mitglieder (rechts oben).

Das komplette Infopaket findest Du hier: [team-verstaerken.de](https://www.team-verstaerken.de)



Foto: Michael Schinke

Edeltraud Hierold, 57, hat im letzten Jahr 73 neue IG Metall-Mitglieder bei BMW in Landshut gewonnen.

Foto: Gerhard Blank

Spielregeln zur Fußball-WM

RECHT SO | Am 12. Juni startet die Fußball-Weltmeisterschaft in Brasilien. Doch welche »Fernsehrechte« haben eigentlich Beschäftigte? Ist es erlaubt, am Arbeitsplatz Fußball zu gucken oder zu hören? Die Spielregeln erklärt Tjark Menssen.



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

Zahlreiche Spiele beginnen wegen der Zeitverschiebung hierzulande erst um 22 Uhr oder später. Viele Beschäftigte sind dann schon im Feierabend und können ihre Nationalmannschaften problemlos vor dem Fernseher anfeuern.

Anders sieht es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, die Schicht arbeiten. Sie haben keinen Anspruch auf eine andere Schicht, wenn sie ein Spiel sehen wollen. Der Betriebsrat kann mit der Geschäftsleitung die Arbeitszeiten fußballfreundlich ändern oder sie an einzelnen Tagen anders verteilen.

Auch Tauschbörsen sind eine beliebte Alternative. Dort tauschen Fußballfans ihre Schicht mit Kollegen, die sich nicht für die WM interessieren.

Grundsätzlich gilt, dass Beschäftigte ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weiterhin pünktlich zur Arbeit kommen müssen und den Arbeitsplatz nicht früher verlassen dürfen. Auch die Pausen zu verlängern und die Zeit nachzuarbeiten sind nur erlaubt, wenn der Arbeitgeber zustimmt oder es Betriebsvereinbarungen gibt.

Fernsehfieler. Die meisten Beschäftigten haben bei der Arbeit keine Erlaubnis und Gelegenheit, fernzusehen. Vielleicht macht der Arbeitgeber zur WM eine Ausnahme – er muss aber nicht. Nur wer üblicherweise einen Fernseher am Arbeitsplatz stehen hat, kann davon ausgehen, dass er auch während der Arbeitszeit nebenher beim Fußball reinschauen darf.

Ist es Beschäftigten auch sonst erlaubt, am Arbeitsplatz Radio zu hören, dürfte es für den Chef keinen Grund geben, dies ausgerechnet während der WM zu verbieten.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Beschäftigte ihre Arbeitspflicht auch beim Radiohören ordnungsgemäß erfüllen. Und zwar dann, wenn sie konzentriert, zügig und fehlerfrei arbeiten. Die Chancen stehen gut, das Radio auch während der WM genehmigt zu bekommen.

Weil das Radiohören oder dessen Verbot die Ordnung im Betrieb betrifft, sind Änderungen mitbestimmungspflichtig. Will der Chef das Radio verbieten, hat der Betriebsrat ein Wörtchen mitzureden. Gleiches gilt grundsätzlich auch für das Sehen und Hören via Internet. Hier sollten Beschäftigte unbedingt darauf achten, welche Vereinbarungen zur privaten Internetnutzung im Betrieb gelten.

Sekt oder Selters? Ob beim Fußballgucken im Betrieb Alkohol getrunken werden darf, legt der Arbeitgeber fest.

Gibt es einen Betriebsrat, ist ein generelles Verbot nur mit dessen Zustimmung möglich. Wer alkoholisiert zum Dienst erscheint und deshalb seine normale Arbeit nicht erledigen kann, riskiert allerdings seinen Job. ■

WISSEN

Der neue Rundfunkbeitrag – private Geräte im Betrieb

Der Rundfunkbeitrag gilt für alle Bewohner einer Wohnung sowie ihre privat genutzten Kraftfahrzeuge. Mit dem Beitrag ist auch die private Nutzung aller Rundfunkangebote am Arbeitsplatz abgedeckt. Nur wer eine Zweitwohnung hat, muss für diese einen eigenen Beitrag zahlen.

Nicht jeder Umweg ist absetzbar

Wer mit dem Moped zur Arbeit einen Umweg fahren muss, kann als Entfernungspauschale lediglich die kürzeste Straßenverbindung absetzen. Das entschied der Bundesfinanzhof. Geklagt hatte ein Beschäftigter, dessen Strecke zur Arbeit durch einen Tunnel verläuft, der verkehrsrechtlich nicht mit einem Moped befahren

werden darf, da es sich um eine Kraftfahrstraße handelt. Wegen des Umweges wollte er für seinen täglichen Arbeitsweg 27 Kilometer ansetzen. Der Fiskus berücksichtigte aber nur 9 Kilometer.

Einen verkehrsgünstigeren längeren Weg absetzen kann nur, wer dadurch Zeit spart, so die Richter (Az.: VI R 20/13). ■

Betriebsrente zieht mit um

Arbeitnehmer in der Europäischen Union (EU) können ihre Ansprüche auf eine betriebliche Altersversorgung künftig in ein anderes EU-Land mitnehmen, wenn sie dort einer neuen Tätigkeit nachgehen. Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der EU verabschiedete am 15. April eine Ge-

setzesvorlage, die vom EU-Rat noch gebilligt werden muss. Zudem soll die Betriebsrente bei einem Arbeitgeberwechsel bereits nach drei Jahren sicher sein.

Billigt der EU-Rat das Gesetz, dann hat der deutsche Gesetzgeber vier Jahre Zeit, die Vorschriften in nationales Recht umzusetzen. ■

PRÜFSTAND

Sanfter Tourismus

Wer nach einer langen Wanderung Pause in einem Naturfreundehaus macht, weiß, was ihn erwartet: leckeres Essen – oft Bioprodukte aus der Region – zu vernünftigen Preisen mitten im Grünen. Dass die 400 deutschen Naturfreundehäuser einen politischen Hintergrund haben, wissen allerdings nur die wenigsten.

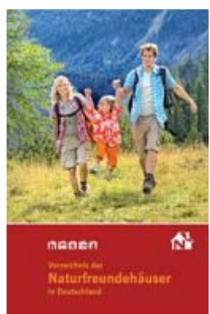
Handschlag mit Alpenrosen.

Die Naturfreunde sind ein Verband für Umweltschutz, sanften Tourismus, Sport und Kultur. Rund 75 000 Mitglieder in 630 Ortsgruppen engagieren sich allein in Deutschland ehrenamtlich für die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Logo der Naturfreunde – der Handschlag mit den drei Alpenrosen – deutet ihre Entstehungsgeschichte an. 1895 gründeten österreichische Sozialisten in Wien die Naturfreundebewegung. Heute gehören weltweit rund ein halbe Million Mitglieder in 21 Ländern dazu. ■

Viele Informationen rund um die Naturfreundehäuser und den Verband gibt es hier:

► naturfreunde.de



Das Verzeichnis der Naturfreundehäuser stellt 400 Orte vor, wo Freizeit kein Luxus ist.



Foto: nitor/panthermedia.net

Ein Baby verändert das Leben radikal. Mit dem geplanten Elterngeld Plus soll Teilzeitarbeit für Eltern lukrativ werden.

Teilzeit in der Elternzeit

FAMILIE UND BERUF

Das Elterngeld Plus, das derzeit diskutiert wird, soll eine Rückkehr in den Beruf attraktiv machen: Fortan soll es finanzielle Vorteile für Teilzeitarbeitende geben. Und: Künftig wird die Unterstützung doppelt so lange gezahlt.

Die Geburt eines Kindes ändert das Leben radikal. Plötzlich ist ein Baby da, das Aufmerksamkeit auf sich zieht, das Zeit und Zuwendung braucht. Das Elterngeld soll Vätern und Müttern einen Freiraum schaffen: Bis zu 14 Monate erhalten sie grundsätzlich 65 Prozent ihres letzten Nettolohns, maximal 1800 Euro im Monat. Für viele Eltern ist das lukrativ – aber: Teilzeitarbeit lohnt sich bisher nicht, weil es Abzüge beim Elterngeld gab. Das könnte sich bald ändern.

Mit dem Elterngeld Plus soll Eltern eine frühere Rückkehr in den Beruf attraktiv gemacht wer-

den. Die Reform wird beraten und soll am 1. Juni 2015 in Kraft treten. Eltern, deren Kind ab diesem Tag geboren wird, könnten dann insgesamt mehr Geld zur Verfügung haben und es flexibler verteilen.

Wer Elterngeld Plus beantragt, könnte 24 Monate Geld bekommen: Statt für einen Monat Elterngeld zu beziehen, sollen Eltern nun für zwei Monate Elterngeld Plus bekommen. Dieses beträgt höchstens die Hälfte des klassischen Elterngeldes. Die Regelung hat Vorteile für Eltern, die rasch nach der Geburt des Kindes Teilzeit arbeiten wollen; allerdings darf auch hier die Grenze von 30

✓ CHECKLISTE

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Elterngeld und Elterngeld Plus ist an Voraussetzungen gebunden:

1. Eltern, die Elterngeld beantragen, müssen hauptsächlich in Deutschland wohnen, mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen. Sie dürfen nicht Vollzeit arbeiten.
2. Elterngeld gibt es für Eltern, die vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren. Wer kein Einkommen hatte, erhält den Mindestbetrag in Höhe von 300 Euro.
3. Elterngeldberechtigt sind nicht nur die leiblichen Eltern, sondern auch Adoptiveltern, in Ausnahmen Verwandte bis zum dritten Grad.

Wochenstunden nicht überschritten werden. Zusätzlich soll es einen Partnerschaftsbonus für vier aufeinanderfolgende Monate geben, wenn beide Eltern gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden im Monat arbeiten.

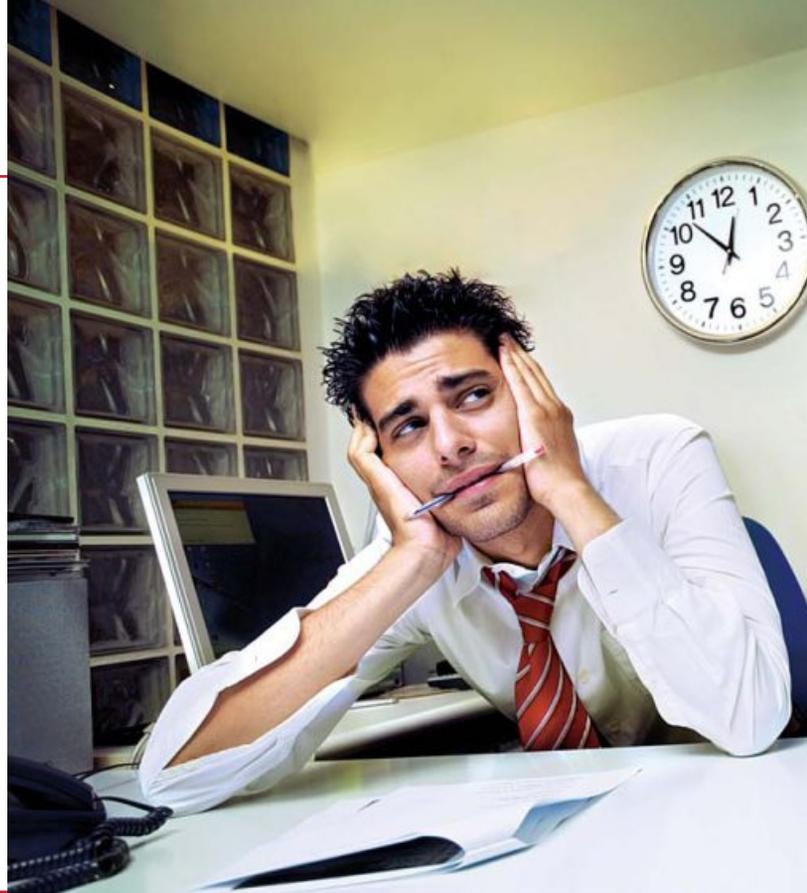
Dazu soll die Elternzeit zeitlich flexibler werden. Von den 36 Monaten, die Vätern und Müttern zustehen, sollen bis zu 24 Monate auch zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes genommen werden können. Die Zustimmung des Arbeitgebers wäre nicht notwendig. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Klare Regeln gegen Stress

STANDPUNKT

Extremer Leistungsdruck und ständige Hetze bestimmen den Arbeitsalltag von vielen Beschäftigten. Doch noch immer fehlen im Arbeitsschutzrecht Regeln, wie betriebliche Prävention zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen konkret auszusehen hat. Eine Anti-Stress-Verordnung ist deshalb überfällig.



Die Befunde sind eindeutig: Leistungsdruck und ständige Hetze bestimmen den Arbeitsalltag von immer mehr Menschen. Die moderne Arbeitswelt treibt Raubbau an der Gesundheit der Menschen. Der Job ist heute Stressfaktor Nummer eins – da sind sich Fachleute und betriebliche Praktiker einig. Fragt man die Beschäftigten, offenbart sich das ganze besorgniserregende Ausmaß: Bei einer Befragung der IG Metall, an der im vergangenen Jahr über 500 000 Menschen teilnahmen, klagten 80 Prozent der Beschäftigten über zunehmende Arbeitsverdichtung.

So klar die Diagnose, so weit entfernt ist eine wirksame Therapie. Betriebsräte und Vertrauensleute mühen sich nach Kräften, doch die Defizite im Kampf gegen Belastungen in der Arbeitswelt sind nicht zu übersehen. Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen unter Einschluss psychischer Belastungen sind in den Betrieben nach wie vor die Ausnahme. Wenn Betriebsräte nicht lockerlassen, müssen sie oft jahrelang mit Arbeitgebern über Art und Weise der Durchführung von solchen Gefährdungsbeurteilungen streiten. In vielen Betrieben wird derweil kein hinreichender Gesundheitsschutz betrieben.

Ein wesentlicher Grund für die Mängel liegt im derzeitigen Ar-

beitsschutzrecht. Hier fehlt eine klare Orientierung, wie betriebliche Prävention zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen auszusehen hat. Es gibt keine Verordnung, die dabei hilft, wichtige Gefährdungsmerkmale zu beurteilen und wirksame Maßnahmen zu entwickeln. Wenn es um »Gefahrstoffe«, »Lärm« oder »Licht« geht, ist das anders. Nur bei den psychischen Belastungen lässt der Gesetzgeber die Verantwortlichen im Betrieb allein.

Aus diesem Grund hat die IG Metall 2012 eine Anti-Stress-Initiative gestartet und einen viel beachteten Entwurf für eine Anti-

Stress-Verordnung vorgelegt. Die Reaktionen waren ermutigend: So hat sich der Bundesrat ebenso unserer Forderung angeschlossen wie die drei Oppositionsparteien (SPD, Grüne und Linke) des letzten Deutschen Bundestags.

Die damalige schwarz-gelbe Bundesregierung sah sich angesichts des politischen Drucks genötigt, erste Änderungen im Arbeitsschutzgesetz vorzunehmen. Seit Oktober 2013 ist gesetzlich klargestellt, dass auch eine Gefährdung der psychischen Gesundheit, die sich besonders aus psychischen Belastungen ergibt, vermieden werden muss. Mit der Klarstellung ge-

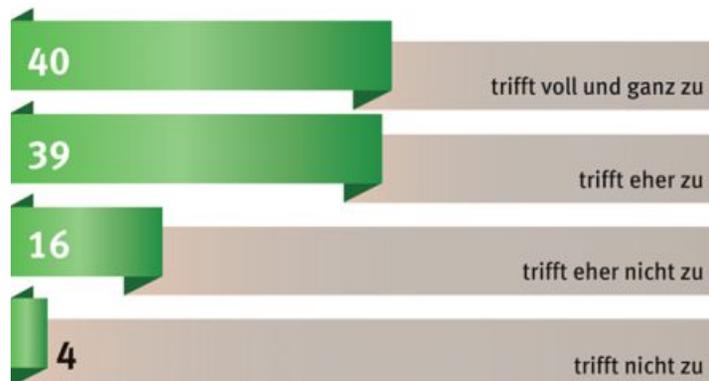
hören langwierige Konflikte mit Arbeitgebern über die Frage, ob psychische Belastungen Gegenstand einer Gefährdungsbeurteilung sein müssen, der Vergangenheit an. Das ist ein erster Erfolg. Der nächste Schritt muss folgen: eine Anti-Stress-Verordnung, die Eckpfeiler der betrieblichen Umsetzung rechtsverbindlich vorgibt.

Blockade aufgeben. Die Arbeitgeber haben sich mit ihren Verbänden dem Problem lange verweigert. Vor allem der massive politische Druck, der von unserer Initiative ausging, hat ihre Blockadehaltung aufgeweicht. Nun bekennen sie sich dazu, mehr Verantwortung zu übernehmen. In einer Erklärung von Arbeitgeberverbänden, Bundesarbeitsministerium und DGB vom vergangenen Jahr bekräftigen auch die Arbeitgeber, »insbesondere auf die flächendeckende Umsetzung betrieblicher Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung sowohl physischer als auch psychischer Belastung« hinwirken zu wollen. Die Absicht muss nun rasch umgesetzt werden.

Die neue Bundesregierung, die Große Koalition, tut sich noch schwer mit dem Erlass einer Verordnung. Der Koalitionsvertrag sieht vor, zuerst noch mehr wissen-

Wachsender Stress in der Arbeitswelt

Ich muss in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen (in Prozent).



Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013



Immer mehr, immer schneller: Der Job ist heute Stressfaktor Nummer eins – da sind sich Fachleute und Praktiker einig.

Foto: diego.cervo/panthermedia.net

Zur Autorin



Foto: Annette Hornischer

Andrea Fergen

ist Ressortleiterin Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall. Zudem ist sie stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses für Arbeitsstätten beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Literatur

Neue Broschüre

Eine aktuelle Zwischenbilanz der Anti-Stress-Initiative sowie eine politische Standortbestimmung



gibt eine neue Broschüre der IG Metall. Zu finden ist sie ab Mitte Juni unter igmetall.de.

schaftliche Erkenntnisse zu sammeln, bevor gehandelt wird. Eine Anti-Stress-Verordnung wird aber nicht ausgeschlossen. Das ist zu wenig.

Regeln statt Appelle. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse reichen bereits heute aus. Und die betrieblichen Akteure, Betriebsräte wie Unternehmer, brauchen jetzt schnell ein eigenständiges Regelwerk, um flächendeckend einen wirksamen Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch psychische Arbeitsbelastungen sicherstellen zu können. Auf dem Weg zu mehr Gesundheitsschutz ist die IG Metall in den vergangenen Jahren ein gutes Stück vorangekommen. Jetzt heißt es: Dranbleiben!

Die Neuregelungen im Arbeitsschutzgesetz müssen genutzt werden, um in den Betrieben nach der Betriebsratswahl weitere Projekte »guter Arbeit« zu initiieren. Dabei wird man die Arbeitgeber an ihren eigenen Worten messen müssen: Erklärungen sind das eine, Taten das andere. Jetzt müssen Taten folgen. Die IG Metall wird nicht lockerlassen. Wir sagen: Appelle reichen nicht aus. Gute Arbeit braucht klare Regeln. ■

Andrea.Fergen@igmetall.de

DAS STICHWORT

In|ves|ti|tio|nen, die;

Wenn eine Familie ein Auto kauft, konsumiert sie. Stattet eine Regierung ihre Polizei mit neuen Fahrzeugen aus, investiert sie. Die neue Waschmaschine der Familie ist Konsum, die neue Maschine der Wäscherei eine Investition. Wer investiert, gibt nicht einfach Geld aus: Er verfolgt das Ziel, Gewinn zu machen oder in anderer Form Mehrwert zu schaffen wie Sicherheit oder Bildung. Investieren können Staat und Unternehmen: Der Staat in den Neubau von Schulen, Sanierung von Straßen oder einen neuen Fuhrpark für die Straßenmeisterei. Firmen in den Bau einer neuen Werkshalle, neue Maschinen oder die Erforschung von Produkten.

Wachstum. Um das Wachstum anzukurbeln, fordern Gewerkschaften mehr Investitionen. Sowohl auf staatlicher als auch auf privater Seite sinkt der Anteil der Investitionen an der Wirtschaftsleistung seit über 20 Jahren. Auch in diesem Jahr will nur jedes dritte Unternehmen trotz anziehender Konjunktur seine Ausgaben erhöhen, jedes sechste will sie

senken. Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung vereinbart, die Investitionen zu erhöhen. Sie sollen künftig über dem OECD-Durchschnitt liegen. Nach Berechnungen der IG Metall müssten dazu 100 Milliarden Euro pro Jahr zusätzlich investiert werden – 20 Milliarden vom Staat, der Rest von den Unternehmen.

Damit Unternehmen mehr investieren, fordert etwa die Kommission der Europäischen Union steuerliche Entlastungen. Dagegen spricht, dass es Unternehmen nicht an Geld mangelt. Dank hoher Gewinne verfügen sie über gute finanzielle Polster. Auch war Geld noch nie so billig. Die Zinsen sind niedrig. Daher fehlt es nicht an finanziellen Mitteln, um zu investieren, sondern an Absatzerwartungen. Diese erfüllen sich erst, wenn die Nachfrage steigt. Der Staat kann die Nachfrage durch Ausgaben etwa für den Erhalt und den Ausbau der Infrastruktur erhöhen. Mit Steuerersparnissen beim Kauf sparsamerer Autos kann er sie auch direkt fördern. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Wettbewerb für Arbeitsschutz

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat zum zwölften Europäischen Wettbewerb im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit aufgerufen.

Gesucht werden Beispiele, wie arbeitsbedingter Stress und psychosoziale Risiken wirksam bewältigt wurden. Prämiert werden nachweisbare Verbesserungen von Sicherheit und Ge-

sundheitsschutz bei der Arbeit. Teilnehmen können alle Beschäftigten in Europa, dazu Sozialpartner, Fachleute und Praktiker auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheitsschutz. Sämtliche Beiträge werden zunächst auf nationaler Ebene bewertet und dann für den europaweiten Wettbewerb nominiert. Anfang 2015 werden die Gewinner bei einer Preisverleihung ausgezeichnet. ■

healthy-workplaces.eu/de



Foto: Frank Rumpenhorst für IG Metall

Engagieren sich für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Betriebsratsvorsitzender Udo Meides (links) und sein Stellvertreter Erhard Steiner

Schwitzen für die Gesundheit

DA GEHT WAS

Bei Continental in Karben können die Beschäftigten jetzt von frühmorgens bis spätnachts im werkseigenen Fitnessstudio trainieren. Der Betriebsrat hat sich dafür eingesetzt. Aber für die Gesundheit am Arbeitsplatz tut er noch mehr.

Ach nein, sagt Udo Meides, das ist kein Allheilmittel, keine Wunderwaffe, aber das muss es ja nicht sein. Ist doch auch so wunderbar, wenn die Kollegen hier Sport treiben, vor, während oder nach ihrer Arbeit. Wenn sie kostenlos trainieren können, wenn sie begleitet werden, wenn sie versichert sind. »Ein Fitnessstudio schafft das Problem gesundheitsgefährdender Arbeitsplätze nicht aus der Welt. Aber es beugt Krankheiten vor. Das ist gut.«

Seit zwölf Jahren ist Udo Meides Betriebsratsvorsitzender bei Continental in Karben, seit zwölf Jahren kämpft der 61-Jährige für Gesundheitsschutz und Arbeitsplätze, die die Beschäftigten nicht krank machen. Es ist ihm eine Her-

zensangelegenheit: Seit 47 Jahren arbeitet Meides bei Continental, 1968 hat er hier seine Ausbildung zum Maschinenschlosser gemacht.

960 Menschen arbeiten im Werk, sie stellen Fahrerassistenzsysteme in der Elektronikproduktion sowie Klima- und Bediengeräte her, die in die Innenteile von Autos eingebaut werden. Die Ar-

beit ist anstrengend. Die Beschäftigten müssen Leiterplatten heben, Anschlüsse montieren, sie müssen sich drehen, bücken, beugen. »Wir haben einen hohen Krankenstand. Alles, was der Gesundheit dient, ist gut.«

Auch ein Fitnessstudio. Vor zwei Jahren führten Meides und seine Kollegen Gespräche mit dem

Werksleiter, alle fanden die Idee gut, schnell war man sich einig, einen leeren Raum auszubauen. Nun können die Beschäftigten in Karben auf rund 100 Quadratmetern täglich von frühmorgens bis spätnachts Gewichte stemmen oder auf dem Laufband rennen, Gymnastikkurse belegen oder zur Yogagruppe gehen. »Das Angebot wird sehr gut angenommen«, sagt Udo Meides. Das allerdings ist für ihn kein Grund, sich auszuruhen. Ganz im Gegenteil.

Mit seinen Betriebsratskollegen hat Meides dafür gesorgt, dass die Gesundheitsbelastungen an den einzelnen Arbeitsplätzen selbst kontinuierlich abgebaut werden: Im Logistikbereich, in dem die schweren Leiterplatten zur Weiterverarbeitung gelagert werden, gibt es jetzt etwa eine elektrische Hebehilfe. Im Versand erleichtern Kartonheber die Arbeit der Kollegen. Alle Büros werden mit höhenverstellbaren Tischen ausgestattet. Und in der Fertigung werden bald weitere Stühle angeschafft, die individuell so verstellbar sind, dass niemand mehr mit krummem Rücken arbeiten muss. »Gesundheitsschutz ist ein kontinuierlicher Prozess, der hört nie auf«, sagt Udo Meides. »Eine Wunderwaffe gibt es nicht.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



WISSEN

Rechtliche Haftung beim Betriebssport

Beschäftigte sind in der Regel gesetzlich versichert. Es müssen aber Kriterien erfüllt sein: So muss der Sport als Ausgleich für die Belastungen am Arbeitsplatz dienen und regelmäßig stattfinden. Teilnehmer müssen im Wesentlichen die Beschäftigten des Betriebs sein. Auch der Hin- und Rückweg zum Sport ist versichert.

Blick in die Personalakte

TIPP FÜR DEN JOB

Die eigene Personalakte ist für viele Beschäftigte ein Buch mit sieben Siegeln, ein Dokument, das von der Personalabteilung verwahrt wird. Das ist falsch. Die Akte kann eingesehen werden – und das sollte sie auch.

Jeder hat eine, doch kaum jemand weiß, was drinsteht. Dabei ist die Personalakte ein Dokument, das wichtig für das Berufsleben jedes Beschäftigten ist. Nur wer weiß, was in sie hineingehört und was nicht, kann sich vor bösen Überraschungen schützen.

Die Personalakte ist eine Sammlung von Dokumenten, die vom Unternehmen über jeden Beschäftigten angelegt wird. Es ist egal, ob dies elektronisch oder in Papierform geschieht. Gesetzlich ist nicht vorgeschrieben, was in die Akte hinein muss. Üblicherweise wird der Arbeitsvertrag abgeheftet, dazu Zeugnisse, Lebenslauf und Bewerbungsunterlagen. Auch Zertifikate über Weiterbildungen sollten in der Personalakte abgelegt sein. Informationen über die Privatsphäre des Beschäf-



tigten haben dagegen prinzipiell nichts in der Personalakte zu suchen; es darf keine Liste mit Krankheitstagen oder -gründen geführt werden. Auch Notizen des Vorgesetzten über das Arbeitsverhalten gehören nicht hinein. Dokumentiert werden allerdings Abmahnungen. Auch hier gibt es keine gesetzliche Regelung, in den meisten Fällen bleibt die Abmahnung einen begrenzten Zeitraum, oft zwei Jahre, in der Akte.

Jeder Beschäftigte kann jederzeit und ohne Anlass prüfen, was in seiner Akte abgelegt ist. Es empfiehlt sich, zur Einsicht ein Betriebsratsmitglied mitzunehmen. Beschäftigte dürfen den Inhalt der Akte ergänzen, Stellungnahmen, Klarstellungen beifügen. Sie haben Anspruch darauf, dass unrichtige Angaben aus der Akte entfernt werden. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

TIPP

Für Ehemalige:

Auch beim Arbeitgeberwechsel haben Beschäftigte das Recht, ihre alte Personalakte einzusehen und diese auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen. Dies gilt, wenn die Akten nach dem Wechsel noch weitergeführt wurden.

KURZ UND BÜNDIG

Mehr Geld für Textiler

Ab diesen Juni steigen die Entgelte der rund 83 000 Beschäftigten in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie um zwei Prozent. Denn ab jetzt gilt die zweite Stufe der Erhöhung aus dem Tarifabschluss 2013. Für die 16 000 ostdeutschen Textilarbeitnehmer erhöhen sich die Entgelte ab Juli, und zwar um 2,6 Prozent.

► textil-tarifrunde.de

Kein Platz für Familie

Nur 38 Prozent aller Unternehmen in Deutschland sind familienfreundlich. Dies zeigt eine aktuelle Umfrage der Managementberatung A. T. Kearney und des Forschungsinstituts Infas. Auszeiten, reduzierte und individuelle Arbeitszeiten oder gar Betreuungsangebote sind die Ausnahme. Fazit der Studie: Familie und Beruf lassen sich in den letzten Jahren kaum besser vereinbaren.

Vordenker guter Arbeit

Was ist spannender als die Frage, wie wir in Zukunft arbeiten werden? Der Autor Sven Rahner hat 18 Architekten einer neuen Arbeitswelt getroffen und Antworten erhalten. Diese Antworten veröffentlichte er in seinem neuen Buch »Architekten der Arbeit«. Einer der Befragten ist der IG Metall-Vorsitzende Detlef Wetzel.



Ein Buch gibt Antworten auf die Frage, wie wir in Zukunft arbeiten.

Der Topf für spanische Azubis ist leer

BLICK AUF DIE WELT

Für Tausende spanische Jugendliche gibt's nun doch keine Ausbildung in Alemania. Das Geld ist aus.

Arbeitslose Jugendliche aus Spanien sollten eine Ausbildung in Deutschland und damit eine Perspektive erhalten. Dies hatte die damalige Arbeitsministerin Ursula von der Leyen letzten Herbst angekündigt. Doch jetzt ist das Geld dafür ausgegangen. Viele Projekte sind gescheitert. Auch die IG Metall hatte in mehreren

Regionen Programme angeschoben, die nun auf Eis liegen.

Der Grund: Die Fördergelder waren mit 35 Millionen Euro zu knapp bemessen. Nach Berechnung der Arbeitsagentur wären 100 Millionen nötig gewesen, um alle Projekte zu finanzieren. Das Arbeitsministerium will nun auf 48 Millionen aufstocken. ■



**Nach oben zu kommen ist nicht einfach.
Das ist in der Bildung wie im Aufzug: Immer
wollen welche bremsen.**



MIT WISSEN GEHT ALLES BESSER

Lernen kann Spaß machen – auch wenn man schon mit beiden Beinen im Berufsleben steht. Die meisten Beschäftigten finden es wichtig sich weiterzubilden. Vielen mangelt es nicht an Motivation, sondern an Zeit, Geld oder beidem. Unternehmen sollten sie unterstützen, statt ständig über Fachkräftemangel zu klagen – damit es mit der Bildung im Arbeitsleben aufwärtsgeht.

Von Sylvia Koppelberg und Fabienne Melzer

Vor ein paar Jahren konnte jeder bei Nirosta in Benrath einen Englischkurs besuchen, wenn er wollte. Nur: Oft brauchte man es damals nicht. Inzwischen läuft fast alles auf Englisch. Aber Kurse für alle gibt es

nicht mehr. Reimund Kippes, Betriebsrat bei Outokumpu-Nirosta in Benrath, muss lachen, wenn er an die Ironie der Geschichte denkt. Eine Einschränkung macht er: »Unsere Führungskräfte bekommen Schulungen.« Doch auch andere brauchen sie. Sicherheitshinweise gibt es nur noch auf Englisch. Schlecht, wenn jemand sie nicht versteht. Deshalb hat der Betriebsrat dafür gesorgt, dass es sie wieder in Deutsch gibt.

Wenn es um Qualifikationen geht, leben die Beschäftigten in Benrath von der Hand in den Mund. Wer in Wechselschicht arbeitet, kann nicht neben der Arbeit einen Kurs besuchen. An eine Weiterbildung in Vollzeit ist nicht zu denken. »Dafür sind wir viel zu knapp besetzt«, sagt Kippes. Im Werk gibt es keine Schweißer. Wird einer gebraucht, holt der Betrieb ihn von außen. So lange steht die Maschine still. Kippes muss nicht lange rechnen, um zu wissen: »So mancher Schweißerschein hätte sich längst gelohnt.«

Bei Nirosta gab es ein Projekt namens »Tandem«. Ein älterer und ein junger Beschäftigter arbeiteten zusammen an einem Arbeitsplatz. Der Junge nahm dem Älteren körperlich schwere Arbeit ab und der Ältere gab dem Jungen sein Wissen weiter. Auf diesem Weg wollte der Betrieb den demografischen Wandel begleiten. Dafür hat keiner mehr Zeit.

Es gibt immer einen Grund. Niemand würde sagen, er muss nichts mehr lernen. In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 sagten 70 Prozent der Jungen, dass sie sich für ihre Arbeit weiterbilden müssen. Aber fast jeder hat einen guten Grund, warum es nicht geht – in guten wie in schlechten Zeiten. Es gibt keine Kurse, die sich dem Rhythmus von Schichtarbeitern anpassen. Neben einem normalen Vollzeitjob wird die Weiterbildung zum Extremsport – vor allem, wenn die Arbeit ohnehin einen Teil der freien Abende und des Wochenendes frisst. An der Hürde Zeitmangel scheitern 47 Prozent der Befragten.

Geldmangel heißt die andere Hürde. Wer sich für eine Fortbildung freistellen lässt, bekommt kein Geld mehr. Doch auch während der Schulung zum Techniker oder des Meisterlehrgangs müssen der Kühlschrank gefüllt und

die Miete bezahlt werden. So stehen viele vor der Wahl: Zeit haben und kein Geld oder Geld haben und keine Zeit.

Elisa Wirth wollte weder das eine noch das andere. Der Servicemechaniker bei Bosch Verpackungstechnik in Crailsheim kennt Kollegen, die neben der Arbeit ihren Techniker machen und die Fortbildung nach drei Jahren abbrechen, weil sie es nicht mehr schafften. Andere ließen sich freistellen und mussten dann nebenbei jobben. Als Servicetechniker kommt Elisa in der Welt herum. Er stellt Maschinen auf, wartet oder repariert sie. Im Moment findet der 23-Jährige das spannend. Aber wer weiß, was in zehn Jahren ist.

Elisa möchte eine Alternative haben, nicht auf der Stelle treten. Deshalb bereitet er sich auf den Maschinenbautechniker vor. Zwischen Geld und Zeit muss er sich nicht mehr entscheiden. Seit 2012 können sich Beschäftigte bei Bosch in Crailsheim fortbilden und bekommen weiter Geld. Zwei Jahre arbeitet Elisa für halbes Geld. Dann macht er zwei Jahre lang eine Weiterbildung zum Maschinenbautechniker und bekommt weiter Monat für Monat sein halbes Entgelt von Bosch. Bei Bosch in Crailsheim regelt das der Tarifvertrag zur Qualifizierung aus dem Jahr 2012.

→ Auch in Bayern gibt es seit 2012 einen Tarifvertrag über Bildungsteilzeit. Dort können Beschäftigte zunächst bis zu drei Jahre voll arbeiten, bekommen aber nur die Hälfte ihres Monatsentgelts ausbezahlt. Die andere Hälfte kommt auf ein Konto. In den nächsten drei Jahren können sie sich für eine Weiterbildung freistellen lassen und von dem Geld auf dem Konto leben. Das sind erste Schritte. Sie reichen aber nicht aus. Auf dem Weg zum lebenslangen Lernen stehen für viele Menschen noch immer zu viele Hürden. Das passt nicht in eine Zeit, in der Arbeitgeber über Fachkräftemangel klagen.

Der lachende Dritte. Vor allem junge Menschen wollen sich weiterbilden, beobachtet Carmen Bahlo, Betriebsrätin beim Getriebehersteller ZF in Brandenburg – wären da nicht die Probleme mit der Zeit und der Finanzierung. Weiterbildung im Dreischichtbetrieb mit Sonderschichten am Wochenende erfordert wahre Meisterschaft in Koordinationsfähigkeit. Für Fahrten und Lehrmittel kommen schnell 350 Euro Kosten im Monat zusammen. Fallen zusätzlich Kurs- und Studiengebühren und andere Kosten an, wird es eng. Zumal viele junge Facharbeiterinnen und -arbeiter schon Familien haben, die auch Zeit und Geld beanspruchen. Der Arbeitgeber sagt: Es ist persönliche Weiterbildung und ist bei der Finanzierung aus dem Schneider. Wenn junge Leute sich aber qualifiziert haben, greift er gerne auf sie zurück. »Die Arbeitnehmer zahlen sie. Die Arbeitgeber nutzen sie und sind die lachenden Dritten. Das darf nicht sein«, sagt Bahlo. Ist aber oft so, weil viele Firmen zwar über Fachkräftemangel jammern, aber keine vorausschauende Personalplanung betreiben. »Die Firmen«, fordert Bahlo, »müssen in die Verantwortung genommen werden.«

Weiterbilden statt Job verlieren. Bildung sorgt nicht nur für neue Fachkräfte, sie kann Menschen auch vor der Arbeitslosigkeit schützen. Beispiel MAN in Salzgitter: Vor sieben Jahren verlagerte das Unternehmen Arbeitsplätze nach Polen. 2000 Menschen hätten ihren Job verloren. Es gab Alternativen, doch dafür mussten viele erst ausgebildet werden. Der Betriebsrat handelte einen Qualifizierungstopf aus. Zwölf Minuten zahlte jeder Beschäftigte pro Tag ein. 1300 Menschen lernten etwas Neues und kamen auf neue Arbeitsplätze.

Nachdem der Arbeitgeber erkannt hatte, welches Potenzial in Qualifizierung steckt, öffneten sich Türen. Der Betriebsrat nutzte den Tarifvertrag zur Qualifizierung und etablierte jährliche Weiterbildungsgespräche. Andrea Deiana, im Betriebsrat zuständig für Aus- und Weiterbildung, prüft regelmäßig, inwieweit die Gespräche stattfinden und hakt nach, wenn in einer Abteilung nichts geschieht. Es gibt einen

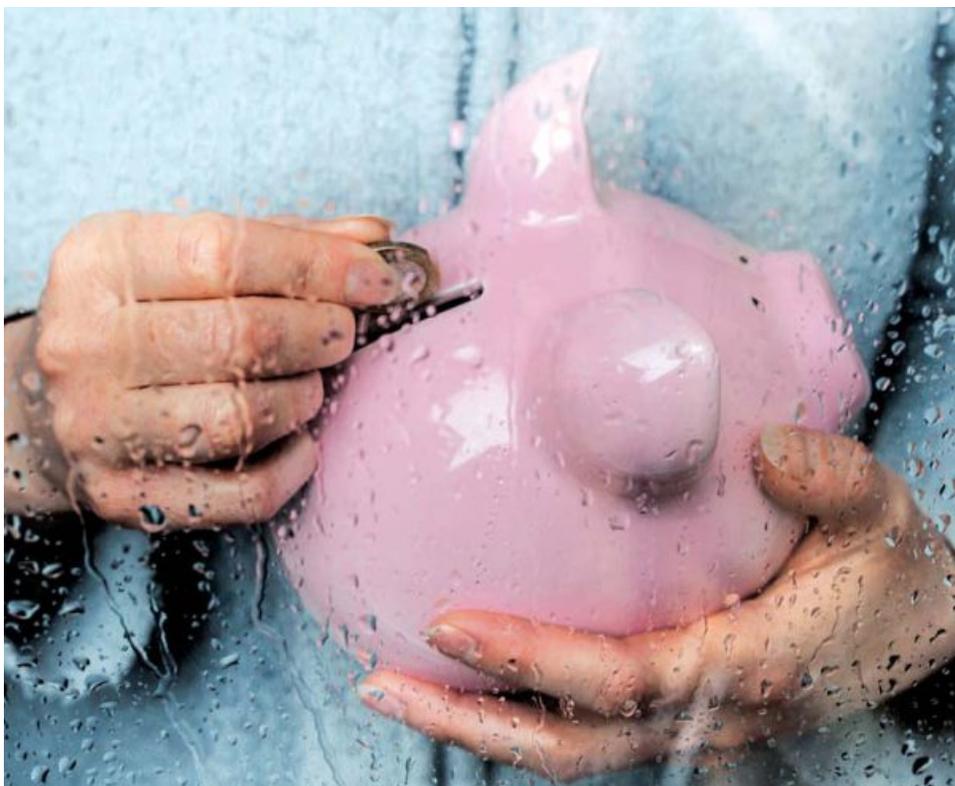


Foto: Dan Brownsword Cultura Images/fionline

Kursgebühren, Fahrtkosten, Lehrbücher – Weiterbildung kostet richtig Geld. Mit den Euros aus dem Sparschwein lässt sie sich kaum finanzieren.

45 PROZENT

aller Beschäftigten würden sich gern beruflich entwickeln. Aber um eine Auszeit von der Arbeit dafür zu nehmen, fehlt ihnen das Geld.

57 PROZENT

aller Berufstätigen beklagen, dass ihr Betrieb ihnen nicht genug Möglichkeiten bietet, sich weiterzubilden. Am häufigsten bemängeln das junge Leute unter 35 Jahren, Angelernte, Schichtarbeiter und Facharbeiter.

Quelle: Beschäftigtenbefragung 2013

Weiterbildungskatalog, aus dem die Kolleginnen und Kollegen für sie passende Kurse auswählen können. Dazu gehören Angebote wie »die Gesundheitsschicht«, Rückenschule oder Kulturworkshops. Ein weiteres Ergebnis der Qualifizierungsgespräche: 16 ungelernete Kollegen machen eine Ausbildung zum Fachlagerist. In Krisenzeiten bildeten sich einige Kollegen zum Mechatroniker weiter. Dafür wurden sie zum Teil freigestellt. Der Älteste war schon 54 und am Ende Klassenbester.

Älteren Kollegen muss der Betriebsrat oft die Angst nehmen. Eine Kollegin war seit 20 Jahren in der Sattlerei. Sie hatte immer genäht: Sitze, Bezüge – den ganzen Tag. Nun sollte sie in der Kabelfertigung mit Schaltplänen und am Computer arbeiten. »Was, wenn ich das nicht schaffe?«, fragte sie den Betriebsrat. »Nichts dann«, entgegnete er. Die Frau setzte sich an den Computer und schaffte es. Sich weiterbilden, lernen – bei MAN ist das Alltag. »Wenn wir die Arbeit hier behalten wollen, müssen wir besser sein als andere«, sagt Andrea Deiana. »Und das werden wir nur, wenn wir lernen.«

Lust am Lernen mit 40. Nicht nur Älteren fällt es schwer, etwas Neues zu lernen. Am seltensten bilden sich Un- und Angelernte weiter. Das zeigen Statistiken und die Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Es bilden sich vor al-



Anrennen gegen die Uhr: Vollzeitbeschäftigte, die sich neben der Arbeit weiterbilden, müssen wahre Meister im Zeitmanagement sein.

Foto: Matthias Kulka/fsonline

lem die weiter, die schon gut qualifiziert sind. Das sind meistens Angestellte.

Es gibt Ausnahmen. Roland Müller putzt von morgens sechs bis zum frühen Nachmittag Fußböden, Maschinen und Schallschutzkabinen in einer Fischkonservenfabrik in Cuxhaven. Abends lernt er Geschichte. Früher wäre es dem 52-Jährigen nicht eingefallen, neben der Arbeit noch zu lernen. Lust darauf machte ihm erst ein Tarifvertrag. 2004 hatte die IG Metall mit der Tarifgemeinschaft Feinstblechpackungsindustrie Nord einen Qualifizierungsfonds vereinbart. 1,36 Prozent der Summe, die die Unternehmen jedes Jahr für Entgelte zahlen, sollen in den Topf fließen. Aus ihm werden Kosten finanziert, die bei Weiterbildung anfallen. Es muss sich um persönliche Weiterbildung handeln, also um Kurse, die Beschäftigte nach eigenen Wünschen aussuchen.

In Roland Müllers Firma Ardagh, die unter dem Tarifvertrag fällt, sind mehr als die Hälfte der Belegschaft angelernte Maschinen- und Anlagenbediener. »Am Anfang waren viele skeptisch«, erinnert sich Ulrich Köhler, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Ardagh. Aber dann wurde die Weiterbildung schnell zu einer Erfolgsgeschichte: Gut die Hälfte der 250 Beschäftigten haben das Angebot genutzt; 80 Prozent davon waren gewerbliche, sehr viele angelernte. Dass es gelang, die Hemmschwellen zu über-

winden, hatte drei Gründe: Betriebsräte und Vertrauensleute sprachen die Kollegen an: Was interessiert Euch? Sie sammelten Ideen und schufen Kontakte zu Bildungseinrichtungen. Ein weiterer Grund für Köhler: »Die Leute gehen zu mehreren in einen Kurs. Wenn man die Leute kennt, mit denen man lernt, ist es leichter.« Außerdem war für jeden etwas dabei: Englisch, Computerkurse, Fortbildungen zum Meister, Fotokurse, Yoga, gesunde Ernährung.

Wenn Betriebsräte sich darum kümmern, dass geringer Qualifizierte bei Weiterbildung genauso zum Zuge kommen wie die anderen und wenn es in Betrieben Programme gibt, die speziell auf Angelernte und Beschäftigte in der Montage und Produktion zugeschnitten sind, kann es so gut laufen wie bei Ardagh.

Roland Müller arbeitete früher im Lager und lud Konserven in Lastwagen. Immer musste er sich bücken oder Teile heben. Vor einigen Jahren wurde er an der Bandscheibe operiert. Seitdem achtet er auf seine Gesundheit. »Ich muss ja noch einige Jahre arbeiten.« Er geht zur Rückenschule und im Sommer fährt er mit acht Kolleginnen und Kollegen in ein Kloster, um zu meditieren, entspannen und wandern. Auch wenn es »persönliche Weiterbildung« ist: »Indirekt«, sagt Betriebsrat Köhler, »fällt immer etwas für die Arbeit ab. Schon dadurch, dass man etwas gemeinsam macht.«

47 PROZENT

aller Männer und Frauen in den Betrieben sagen in einer Befragung, der Arbeitsdruck lasse ihnen keine Zeit, sich weiterzubilden.

70 PROZENT

aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 35 Jahren sagen, sie müssen sich für ihre Arbeit in Zukunft weiterbilden. Um bis zur Rente gesund und leistungsfähig zu bleiben, halten es 93 Prozent für wichtig, sich im Betrieb weiterbilden zu können.

Quelle: Beschäftigtenbefragung 2013

Tarifverträge nutzen. Die IG Metall hat nicht nur in der Feinstblechpackungsindustrie Tarifverträge zu Weiterbildung abgeschlossen, sondern auch für die Metall- und Elektroindustrie. Meist geht es um Qualifizierung, die betrieblich notwendig ist, damit Beschäftigte ihren Job besser machen, mit neuen Entwicklungen in ihrem Arbeitsgebiet Schritt halten oder auf eine andere Stelle wechseln können. In Baden-Württemberg ist auch persönliche Weiterbildung ein Thema: Wer fünf Jahre im Betrieb ist und zum Beispiel studieren will, kann bis zu fünf Jahre ausscheiden und erhält die Garantie, danach wieder eingestellt zu werden.

Aber die Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie nutzen die Verträge bisher kaum. Für die Beschäftigten ist neben dem Bremsfaktor Zeit das Geld das größte Problem. Für persönliche Weiterbildung muss der Arbeitgeber nichts zahlen. Darunter leidet auch die Attraktivität der Bildungsteilzeit in Bayern. Gerade junge Menschen mit Familie können nicht jahrelang vom halben Lohn leben. Tarifverträge über Bildungsteilzeit sind grundsätzlich eine gute Sache. Aber damit sie gelebt werden, braucht es mehr. Carmen Bahlo, die Betriebsrätin bei ZF in Brandenburg, fordert, dass sich Arbeitgeber an den Kosten beteiligen. Ähnlich wie bei der Altersteilzeit könnten sie den Teilzeitlohn aufstocken. ■

DER RECHTSFALL

Gerichtsvollzieher bekommen mehr Macht

Steht Schuldnern die Pfändung ins Haus, müssen sie ihr Vermögen offenlegen. Tun sie es nicht, können Gerichtsvollzieher Informationen auch von der Rentenversicherung anfordern.

Die Waschmaschine ist kaputt, es muss eine neue her; die Werkstattrechnung für das Auto ist doppelt so hoch als geplant; ein Krankheitsfall in der Familie führt zu finanziellen Turbulenzen: Gründe, mit seinem Konto dauerhaft im Minus zu stehen, gibt es viele. Schuldner wird man erschreckend schnell. Eines Tages steckt dann ein Schreiben im Briefkasten: Der Gerichtsvollzieher kündigt sich an.

Was viele nicht wissen: Aufgrund einer gesetzlichen Neuregelung der Zivilprozessordnung und einer Änderung des Sozialgesetzbuchs haben die bundesweit rund 4800 Gerichtsvollzieher mittlerweile die Möglichkeit, nicht nur vom Schuldner Informationen zu bekommen – sie können zusätzlich Vermögensauskünfte über den Schuldner auch von anderen Stellen anfordern.

Um eine Forderung einzutreiben, dürfen Gerichtsvollzieher Auskünfte bei der Deutschen Rentenversicherung, beim Bundeszentralamt für Steuern und beim Kraftfahrt-

Bundesamt einholen. Angefordert werden können Informationen zur Anschrift, zum Aufenthaltsort und zum aktuellen Arbeitgeber des Schuldners. Abgefragt werden können auch Kontodaten und Angaben über etwaige Depots oder Fahrzeuge des Schuldners.

Pflicht zur Auskunft. Mit den vom Gerichtsvollzieher eingeholten umfassenden Informationen über die Vermögensverhältnisse des Schuldners kann ein Gläubiger seine Forderungen stellen und meist auch rasch vollstrecken. Möglich ist eine Lohnpfändung. Gepfändet werden können auch Kontoguthaben oder auf den Schuldner zugelassene Fahrzeuge.

Allerdings: Der Gerichtsvollzieher darf Auskünfte erst ab einem geschuldeten Betrag von 500 Euro anfordern – und nur, wenn der Schuldner keine oder eine unvollständige Vermögensauskunft abgegeben hat oder seine Anschrift und sein Aufenthaltsort unbekannt sind. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



WISSEN

Vermögensauskunft

Die Vermögensauskunft dient dazu, Informationen über die Vermögensverhältnisse und das Einkommen des Schuldners zu bekommen. Bei der Abgabe einer Vermögensauskunft müssen alle Einkommens- und Vermögenswerte vollständig offengelegt werden. Geschieht dies nicht, macht sich der Schuldner strafbar – auch wenn es ohne Absicht geschah.

Eine Straße für Halit

ZU BESUCH BEI ISMAIL YOZGAT

Fast 30 Jahre lang hat Ismail Yozgat im Kasseler Volkswagenwerk gearbeitet. Eine glückliche Zeit, bis Neonazis im April 2006 seinen Sohn Halit ermordeten. Seitdem bestimmt Trauer das Leben der Familie Yozgat.

Ismail Yozgat ist Gabelstaplerfahrer. Von 1984 bis 2013 transportierte er Autoteile im Kasseler Volkswagenwerk. Der 59-Jährige ist voll des Lobes für den »besten Arbeitgeber Deutschlands«, wie er VW anerkennend nennt. Er fühlte sich wohl im Werk, nahm seine Arbeit ernst. Yozgat kam mit seiner Frau Ayse 1973 aus der Türkei nach Deutschland. 1979 trat er in die IG Metall ein, damals als Beschäftigter der Kasseler Henschel-Werke. Im Mai 2013 begann die Ruhephase seiner Altersteilzeit.

Der Mord. Es hätte der Beginn eines schönen Lebensabends sein können. Aber das Glück der Familie Yozgat bekam vor acht Jahren einen großen Riss. Am 6. April 2006 wurde der Sohn von Ismail Yozgat von den Terroristen des Nationalsozialistischen Untergrunds (NSU) ermordet. Halit Yozgat starb im Alter von 21 Jahren an seinem Arbeitsplatz in einem Kasseler Internetcafé. »Meine Welt ist seitdem schwarz«, sagt sein Vater.

Zunächst verdächtigte die Polizei die Familienangehörigen, selbst in den Mord verstrickt zu sein, gar der Mafia anzugehören. Vater und Mutter wurden verhört, Konten durchleuchtet, DNA-Tests gemacht. »Es fühlte sich an, als hätten wir etwas Falsches getan«, erinnert sich Ismail Yozgat. Er war sich schon damals sicher: Die Ermordung seines Sohnes war das Werk von Neo-

nazis. Ein anderer Grund war für ihn nicht vorstellbar. Dass Ismail Yozgat damit Recht hatte, erfuhr die deutsche Öffentlichkeit aber erst im November 2011, als die NSU-Terrorzelle endlich aufflog.

Distanz. Im Volkswagenwerk wendeten sich unmittelbar nach dem Mord einige Kollegen von Ismail Yozgat ab. »Ich habe bei vielen eine Distanz gespürt«, sagt er, sichtlich um eine zurückhaltende Formulierung bemüht. Er spricht schnell von positiven Beispielen. An seinen Kollegen Udo etwa erinnert sich Yozgat gerne. Denn: »Udo hat mit mir um Halit geweint«. Das war wichtig. Während die Polizei die Familie verdächtigte, während manche Zeitung über »Dönermorde« schrieb, gab es auch Menschen wie Udo.

Seit bekannt ist, dass Halit Yozgat von Neonazis ermordet wurde, weil er türkische Wurzeln hatte, sind Mitgefühl und Verständnis für Ismail Yozgat gestiegen. »Es gibt wieder mehr Nähe«, sagt der 59-Jährige.

Gesten. Es gab auch wichtige Gesten: Betriebsrat und Personalabteilung erwirkten, dass die bei VW tätigen Familienmitglieder für die Dauer des NSU-Prozesses freigestellt werden, um als Nebenkläger an den Verhandlungen teilnehmen zu können. Die Stadt Kassel hat einen Platz nach Halit Yozgat benannt. Und seit vergangenem Jahr gibt es ei-



ne jährliche Gedenkfeier, an der zuletzt mehrere Hundert Menschen teilnahmen.

Schmerz. Aber anders, als viele denken, lässt der Schmerz mit der Zeit nicht nach. »Es tut immer mehr weh«, sagt Ismail Yozgat, und skizziert mit seiner Hand eine ansteigende Kurve. Sein freundliches Gesicht verzerrt sich, er fasst sich ans Herz. »Halit wäre heute 29 und hätte vermutlich Kinder«, sagt er. Jetzt müssten die Enkelkinder kommen, aber sie kommen nicht.

Für Zeitungsleser ist Halit Yozgat einer von neun Namen auf der Liste der NSU-Mordopfer. Für Ismail ist Halit Yozgat der Sohn, für den er vor elf Jahren einen nagelneuen grünen VW-Golf gekauft hat. »Er war so begeistert von Autos, er hat mich richtig damit angesteckt«, sagt der Vater. »Halit war ein respektvoller, hilfsbereiter Junge mit einem starken Gerechtigkeitsgefühl – ich hätte ihm auch ein Flugzeug gekauft, wenn er sich eins gewünscht hätte.«

Das Auto fährt Ismail Yozgat nun selbst. Sein Sohn Halit wird nie wieder in dem grünen VW Golf Platz nehmen können.

Wunsch. Als Entschädigung für den Verlust seines Sohnes hat die Bundesregierung Ismail Yozgat Geld angeboten, viel Geld. Ein Gedanke, der dem Familienvater fremd ist. »Wir wollen kein Geld, wir nehmen keinen Cent«, stellt er klar. Er hat einen anderen Wunsch: Die Holländische Straße in Kassel soll in Halitstraße umbenannt werden.

Dieser Idee möchte sich bislang so recht kein Politiker in Kassel anschließen. Aber Ismail Yozgat bleibt dabei. Er sagt: »Das Einzige, was ich möchte, ist die Umbenennung der Straße.« Schließlich hat Halit sein gesamtes Leben dort gelebt und gearbeitet. Vielleicht, sagt Ismail Yozgat, könnte die »Halitstraße« seinen großen Schmerz ein wenig lindern. Und dann sagt er noch etwas: »Ich warte.« ■

Foto: Heiko Meyer

Metaller Ismail Yozgat vor der Kassler Gedenktafel an die NSU-Opfer. Sein Sohn Halit wurde 2006 von der NSU ermordet.

info@martin-sehmisch.de

Autoclub ACE will keine Maut

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Der ACE Auto Club Europa hat einen neuen Vorsitzenden: Stefan Heimlich. Der setzt sich für weniger Schlaglöcher ein und er will keine Pkw-Maut.

Magst Du Autos?

Stefan Heimlich: Sehr sogar. Leider darf ich seit zwei Jahren aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr selbst fahren. Früher war ich mit meinem Land Rover oft in Afrika unterwegs, jetzt lenkt meine Frau.

Dort sind die Schlaglöcher ja auch nicht kleiner als in Deutschland ...

Heimlich: ...na ja, doch, es stimmt: Infrastruktur in Deutschland ist vielerorts eine Katastrophe. Und als Antwort darauf zapft der Verkehrsminister mit seiner umstrittenen Pkw-Ausländermaut eine bestenfalls tröpfelnde Geldquelle an. Dabei müssten unbedingt mehr Mittel in die Infrastruktur fließen.

Ist der ACE gegen die Maut?

Heimlich: Wir sind gegen eine Pkw-Maut, die etwa für Berufspendler zu ungerechtfertigten Mehrbelastungen führen würde. Gegen eine vernünftige Nutzerfinanzierung habe ich grundsätz-

lich nichts einzuwenden. Die Lkw-Maut gehört folglich erweitert und zwar fahrzeug- wie auch streckenbezogen. Die Mehreinnahmen daraus werden benötigt, um Brücken, Straßen und Gleise zu sanieren. Passiert das nicht, wird unser Wirtschaftsstandort Schaden nehmen. Das hat dann auch negative Konsequenzen auf sozialem Gebiet.

Ich dachte immer, ein Autoclub kümmert sich nur um liegen gebliebene Autos?

Heimlich: Helfen, das ist unsere Kernleistung. Aber wir haben vor 49 Jahren von unseren Gründern, den Gewerkschaften, auch einen verkehrspolitischen Auftrag mit auf den Weg bekommen. Wir wollen eine humane Verkehrswelt, also eine sichere, soziale, effiziente und die Umwelt schonende Mobilität. Sie muss für alle erschwinglich bleiben, niemand soll ausgegrenzt werden. Mobilität ist schließlich die Voraussetzung für Bildung, Beschäftigung und Wohlstand sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Kannst Du mal ein Beispiel geben?

Heimlich: Nimm unser Engagement beim Vertrieb günstiger Jobtickets für Berufspendler aus Kleinbetrieben. Der ACE versteht sich als Selbsthilfeorganisation für alle Verkehrsteilnehmer. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de



Der 49-jährige Sozialwirt Stefan Heimlich ist neuer Vorsitzender beim Auto Club Europa.

Metaller erhalten über die Servicegesellschaft Rabatte: igmservice.de → Suche: ACE

Ab in den Urlaub: Die IG Metall-Servicegesellschaft bietet Mitgliedern Angebote zu fairen Konditionen.



Clever Urlaub machen

GUTER RAT

Ob Städtetrip, Strand, Badesee oder Wandern in den Bergen – Familien, die ihren Urlaub planen, sollten die Angebote der IG Metall-Servicegesellschaft kennen.

Es hat sich rumgesprochen: Wer Mitglied der IG Metall ist, erhält über die IG Metall-Servicegesellschaft ein breites Angebot von Produkten und Dienstleistungen rund um das Privat- und Arbeitsleben.

So bietet die Servicegesellschaft in Kooperation mit Partnern wie DGB-Reisen oder dem Gemeinnützigen Erholungswerk (GEW) zahlreiche Ferien- und Urlaubsangebote zu besonderen Konditionen. Die Angebote der Servicegesellschaft können nur Mitglieder der IG Metall nutzen.

Urlaub bei Freunden. Wander-, Strand- oder Städteurlaub – die familienfreundlichen Ferienanlagen des GEW machen es seit mehr als 50 Jahre möglich.

Das GEW ist ein gewerkschaftlicher Urlaubsanbieter, deren alleiniger Träger die Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt ist. Es hat sich zur Aufgabe gemacht, gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ihren Familien einen preiswerten Urlaub an schönen Orten anzubieten. Hotels, Wohnungen und Bunga-



Illustration: Gerald Moll

lows hat das GEW in Deutschland, Österreich und Frankreich im Angebot.

In Trassenheide auf Usedom ging 2012 das Feriencenter Trassenmoor mit seinen neu gebauten Ferienhäusern in Betrieb. Die Wohnungen mit Terrasse bieten Platz für zwei Erwachsene und zwei Kinder. Auch Haustiere sind erlaubt.

Ferien auf Sylt direkt an den Dünen können Reisewillige in den Häusern des Feriencenters Wenningstedt erleben. Die 16 Häuser verfügen über 62 Apartments. Komfortable Wohnungen gibt es auch für Gäste, die gehunfähig und ständig auf einen Rollstuhl angewiesen sind. In den Zwei- bis Vier-Sterne-Domizilen sind auch Haustiere willkommen.

Geheimtipp. Das Seehotel Grunewald ist ideal für alle, die Berliner Luft und Trubel genießen wollen, aber auch einen Ort der Ruhe suchen. Das Drei-Sterne-Hotel liegt direkt an der Havel. Ein paar Fußminuten entfernt, befinden sich schöne, flach abfallende Badestrände – ideal für einen erholsamen Badetag nach einem Trip in die Berliner Innenstadt. Neu ist, dass die Preise

für Kinder gesenkt wurden. Bis neun Jahre wohnen sie im Zimmer der Eltern sogar kostenfrei. Opernliebhaber profitieren zwischen dem 18. und 25. August von dem Sonderarrangement inklusive Eintrittskarte für die Zauberflöte auf der Berliner Waldbühne.

Urlaub mit Arzt. Seit 53 Jahren bietet DGB-Reisen preisgünstige und gut gemachte Reisen für Gewerkschaftsmitglieder an. DGB-Reisen steht für »Die Gute Begleitung auf Reisen«. Vom kurzen Städtetrip über einen Wellnessurlaub bis zu Rundreisen mit deutschsprachiger Reiseleitung: Der gewerkschaftsnahe Veranstalter bietet Ferien für Jung und Alt.

Neben vielen Gesundheitsreisen innerhalb Deutschlands gibt es auch weltweite Rundreisen mit teilweise ärztlicher Begleitung. Vergrößert wurden jetzt die Kurz- und Präventionsreisen, die Zusatzleistungen mit einschließen. Gesetzliche Krankenkassen bezuschussen die Gesundheitsurlaube von DGB-Reisen.

Gut zu wissen. Präventionsurlaube sind Reisen, die nach den Vorgaben des Paragraphen 20 Sozialgesetzbuch V gestaltet sind. Solche Angebote enthalten neben dem klassischen Urlaubsprogramm Kurse rund um die Themen Bewegung, Ernährung oder Entspannung und werden von qualifizierten und von der Krankenkasse anerkannten Therapeuten im Urlaubsort durchgeführt. Der Zuschuss schwankt leicht von Kasse zu Kasse. In der Regel sind es je nach Kursangebot 75 bis 150 Euro pro Person.

Teilnehmer eines Präventionsurlaubs erhalten am Ende ihrer Reise eine Bescheinigung, die bei der Krankenkasse eingereicht werden muss. Erst dann erhalten Versicherte die Gutschrift von ihrer Krankenkasse. ■ Antonela.Pelivan@igmetall.de

TIPPS

Kataloge bestellen und im Angebot stöbern

- Prospekte erhalten Interessierte über die Servicegesellschaft. Auskünfte gibt es per Post. Schreibt an: Servicegesellschaft der IG Metall, Baseler Platz 2, 60329 Frankfurt am Main. Oder sendet eine E-Mail an: info@igmservice.de
- Über die Internetseite der IG Metall-Servicegesellschaft erfahren IG Metall-Mitglieder mehr über die Reiseangebote vom GEW und von DGB-Reisen. Aber: Vorteilspreise kann nur einsehen, wer sich zuvor im Mitgliederbereich registriert. igmservice.de/reisen
- Der Newsletter der IGM-Servicegesellschaft informiert regelmäßig über die aktuellen Angebote und Dienstleistungen. Anmeldung über: igmservice.de/newsletter

KURZ UND BÜNDIG

Leistungen für EU-Kinder

Arbeitnehmer aus der Europäischen Union haben unter bestimmten Bedingungen in Deutschland Anspruch auf Kindergeld – auch wenn ihr Nachwuchs weiterhin im Heimatland lebt. Vor knapp zwei Jahren hat der Europäische Gerichtshof dies in einem Urteil festgelegt. Erhalten Eltern im Heimatland für ihre Sprösslinge Kindergeld, wird dies mit der Leistung aus Deutschland verrechnet.



Ein neuer DGB-Ratgeber gibt Tipps für die Steuererklärung.

Tipps für die Lohnsteuer

Der DGB-Ratgeber »Lohnsteuer-Grundbegriffe 2014« gibt Hilfen und Tipps zum Ausfüllen der Lohn- und Einkommenssteuererklärung. Die Broschüre beschreibt wichtige Änderungen im Einkommenssteuerrecht und erklärt, wie sie sich auswirken.

igmetall.de/Lohnsteuer

Informationen zu Hartz IV

Die IG Metall-Broschüre »Infos und Tipps zu Hartz IV« informiert über zentrale Regelungen des Arbeitslosengelds II und zeigt Betroffenen, wie sie Ansprüche sichern können. Sie gibt einen Überblick, wer Anspruch auf die Leistung hat und wie hoch sie ausfällt. Das PDF für Mitglieder unter:

- igmetall.de
- Mitglieder
- Ratgeber



Foto: pressmaster/panthermedia.net

Warten auf den Stresstest: Viele Bewerberinnen und Bewerber fürchten das Assessment-Center.

Assessment-Center: Nichts vorspielen

BERUF UND KARRIERE

Immer mehr Firmen laden Bewerber nicht nur zum Gespräch, sondern auch zu Auswahlverfahren ein. Im sogenannten Assessment-Center müssen die Bewerber beweisen, was in ihnen steckt. metallzeitung sagt, wie man sich vorbereitet.

Die Aufgabe ist unlösbar: »Alle Mitarbeiter sind krank, was nun?« Noch vor einigen Jahren waren solche Aufgaben Standard im Assessment-Center (englisch: assessment, Beurteilung). Heute – das zur Nervenberuhigung – gibt es realistischere Aufgaben. Beispielsweise diese: »Die Hälfte der Mitarbeiter ist krank, was tun?«

Wie auch immer die Rollenspiele, Fallbeispiele oder Einzelgespräche ablaufen, eins sei gleich gesagt: Eine perfekte Vorbereitung für ein Assessment-Center ist nicht möglich, da sich Personalabteilungen immer neue Aufgaben ausdenken. Deshalb am besten locker bleiben und nichts vorspielen.

Die Idee. Ein Assessment-Center ist ein Personalauswahlverfahren, das unter mehreren Bewerbern diejenigen ermittelt, die den Anforderungen an die offene Stelle am besten entsprechen. Um den Richtigen oder die Richtige zu finden, werden die Bewerber vor verschiedene Probleme gestellt. Die Lösungen und der Weg dorthin werden bewertet. Den Stresstest kann die Personalabteilung intern durchführen. Oder sie lässt sich durch externe Berater unterstützen.

Assessment-Center sind ein- oder mehrtägig. Sie werden für das Besetzen von Führungspositionen, aber auch von Trainee-Stellen und Volontariate verwendet. Einige Fir-

men laden auch für Ausbildungsplätze zum Auswahlverfahren ein. Für alle Beteiligten ist der Test sehr zeitaufwendig.

Das Ziel. Das Assessment-Center hat zwei Ziele: Es prüft die fachliche und soziale Kompetenz der Bewerber. Beobachtet wird auch die Stressresistenz. Welche Entscheidungen trifft der Bewerber in schwierigen Situationen, und wie löst er komplexe Probleme?

Die Vorbereitung. Die Verfahren sind je nach Unternehmen sehr unterschiedlich. Deshalb können sich Bewerber nicht auf alle Eventualitäten vorbereiten.

Hier einige Ratschläge:

- Sei stolz auf Dich. Du bist eingeladen. Damit hast Du die erste große Hürde genommen.
- Recherchiere vor der Anreise Hintergründe und sammle Informationen über das Unternehmen.
- Frage in der Personalabteilung nach, was auf die Bewerber zukommt. Einige Unternehmen machen ein Geheimnis aus dem Test, andere nennen Abläufe und manche sogar die Aufgaben.
- Sei einfach Du selbst. Wenn Du Dich verstellst, wirkst Du meistens verkrampft. Passivität und ständige Zurückhaltung während des Auswahlverfahrens sind genauso unangebracht, wie ständig alles an sich zu reißen und andere nicht zu Wort kommen zu lassen.
- Nutze Pausen oder Wartezeit, um Dein Verhalten und Deine Leistung zu beurteilen. Meistens findet nach den Tests ein Feedbackgespräch mit den Beobachtern statt. Während des Gesprächs solltest Du Dich nicht entspannt zurücklehnen. Es kann sein, dass die erste Frage lautet: »Wie schätzen Sie selbst Ihre heutigen Leistungen ein?« Selbstüberschätzung ist dann genauso wenig gefragt wie Ausflüchte und Ausreden. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Sprachen lernen

BESSER MIT BILDUNG

Sprachen lernen bringt persönlich und beruflich was. Doch oft fehlt es dafür an Zeit und Geld. Und das Angebot an Kursen ist verwirrend. So kommt Ihr an Euren Sprachkurs.

Fremdsprachen lernen würden viele gerne. Aber wann, wo und wie? Das Kursangebot ist riesig, und alle kosten Zeit und Geld.

Wenn der Sprachkurs auch Eurem Arbeitgeber etwas bringt, solltet Ihr ihn darauf ansprechen. Eventuell stellt er Euch zumindest für den Kurs frei. Die Tarifverträge zur Qualifizierung der IG Metall bieten hierzu Regelungen. Sprecht mit Eurem Betriebsrat oder Eurer IG Metall vor Ort.

Eine weitere Möglichkeit ist der Bildungsurlaub. Damit sind fünf Arbeitstage im Jahr drin, oder zehn Tage alle zwei Jahre bei vollem Lohn. Dies nehmen leider nur wenig Arbeitnehmer in Anspruch. Allerdings werden nicht alle Sprachkurse anerkannt. Und in Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen gibt es bislang keinen Bildungsurlaub.

Wenn freinehmen nicht drin ist, sind Abend-, Fern- oder aber Onlinekurse eine Alternative.

Kurse finden. Teuer muss nicht unbedingt besser sein. Die Stiftung Warentest hat ermittelt, dass etwa die Englischkurse der Volkshochschulen für rund 100 Euro

mit kommerziellen Angeboten zum Preis von bis zu 2000 Euro mithalten können.

Wer mehr Zeit hat, für den ist eine Sprachreise ins Ausland interessant, um im Land zu lernen. Die Kosten: 700 bis 2700 Euro. Welche Anbieter gut sind, hat die Stiftung Warentest getestet. Wer keine Zeit hat, kann auch allein lernen. Besser als Fernkurse – die



Allein, in einem Kurs oder im Ausland – Sprachen lernt man an vielen Orten.

meisten schneiden nicht gut ab – sind Internetportale wie EF Englishtown, Babbel oder Duolingo. Sie gibt es oft auch als Smartphone-App, teilweise kostenlos. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Bildungsurlaub – Info und Kurse:

► bildungsurlaub.de

Tests zu Sprachkursen:

► test.de → Bildung+Beruf



Fotos: rodjulian, tashatuvango, alfr5, lightpoet/alle: panthermedia.net

KURZ UND BÜNDIG



Foto: kzenon/panthermedia.net

Nach einer Familienauszeit wieder Arbeit zu finden ist oft schwer.

Als Frau zurück zum Job

Für Frauen, die nach längerer Familienpause wieder zurück in den Job wollen, finden im Aktionsprogramm »Perspektive Wiedereinstieg« Hilfe: Beratungsstellen und Projekte vor Ort, Checklisten, Tipps zu Kinderbetreuung und einen Wiedereinstiegsrechner, der ungefähre Einstiegsgehälter ausspuckt.

► Perspektive-Wiedereinstieg.de

Die richtige Uni finden

Im neuen Hochschulranking »u-Multirank« können Studienanwärter 850 Universitäten in 74 Ländern nach ihren Bedürfnissen unter die Lupe nehmen. Per Mausclick durch mehrere Fragen kommt am Ende ein individuelles Ranking mit den passenden Unis heraus. 60 000 Studierende nehmen an der Bewertung teil. Die EU fördert das Projekt.

► umultirank.org

Am liebsten Autos bauen

Angehende Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler wollen am liebsten bei den deutschen Automobilherstellern Audi, BMW, Porsche, VW und Daimler arbeiten. Dies ergab eine Befragung des Marktforschungsinstituts Universum. Außerdem ganz oben auf der Wunschliste der Studierenden: die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, mit genug Freizeit.

Ausbildung im Betrieb auch mit Behinderung

Auch Schulabgänger mit Behinderung können eine ganz normale Ausbildung im Betrieb machen. Viele Betriebe, vor allem die Autohersteller, haben oft eine feste Zahl an Ausbildungsplätzen für Bewerber mit Behinderung.

In diesem Jahr sind noch viele Plätze frei, laut Angaben des Arbeitskreises der Schwerbehinder-

tenvertretungen der Automobilindustrie. Es gibt zu wenige Bewerber. Viele scheuen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt und landen in Behindertenwerkstätten.

Einfach bewerben. Unternehmen sind verpflichtet, behinderte Menschen zu beschäftigen. Dazu erhalten sie öffentliche Unterstüt-

zung und Fördergelder. Insgesamt gibt es über 6000 schwerbehinderte Azubis in normalen Betrieben. Also: einfach bewerben. Viele Online-Bewerbungsportale berücksichtigen ausdrücklich Menschen mit Behinderung. Schwerbehindertenvertreter im Betrieb unterstützen Euch. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

WM gucken während
der Arbeit hat die Chefin zwar
verboten, aber sie schaut sich alle
Spiele an und hängt die Ergebnisse
dann ans Schwarze Brett!

Deutschland : Portugal
Deutschland : Ghana
Deutschland : USA

POLO

Karikatur: André Poloczek

RÄTSEL



Lösungswort:

1 2 3 4 **V** 5 6 7 8 **A** 9 10 11 12 13

Waagerecht

3. 1984 führte die IG Metall einen Arbeitskampf für die Verkürzung der ...
5. Mit der VDV haben auch Profifußballer zur Vertretung ihrer Interessen eine ...
7. Metall, das bei komplizierten Knochenbrüchen implantiert wird
10. Initiative gegen Rassismus, die von der IG Metall unterstützt wird
11. Europäischer Fußballverband (Abk.)
12. Drei europäische Länder, die an der Fußball-WM teilnehmen, haben keinen gesetzlichen Mindestlohn: Italien, Schweiz und ...
14. Metall, an dem viele Möchtegerntorschützen scheitern
15. »Mailand oder Madrid – Hauptsache Italien«, sagte angeblich folgender Fußballer (Nachname).

Senkrecht

1. Nachname des Fußballers, der sagte: »Manni Bananenflanke, ich Kopf, Tor!«
2. Wer sich beruflich weiterentwickeln will, braucht dafür eine ...
4. Das Europaparlament tagt in Brüssel und in ...
6. Was ist aus Kunststoff oder Metall, bohrt sich in Rasen oder Schenkel – und kommt zu Weihnachten aus Dresden?
8. Heute sind Fußballer aus Kunststoff. Früher bestanden sie aus ...
9. Metalleinlage in Sicherheitsschuhen (umgangssprachlich)
13. Weltgrößter Sportverband mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von über einer Milliarde Dollar (Abk.)

Einsenden an:

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

Die Preise im Juni

1. Preis: eine IG Metall-Reisetasche
2. Preis: ein IG Metall-Fußball
3. Preis: eine rote LED-Taschenlampe