

Juli 2015

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Aktuell

SEITE 6

Arbeit

SEITE 12

Leben

SEITE 22

Bezirk

SEITE 28

Siemens: Beschäftigte kämpfen wie die Bären

Urlaub: Du hast ein Recht drauf

Zu Besuch bei dem sanften Radikalen

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 67 | D 4713



**Arbeitende aller Länder,
organisiert
Euch!**

Aktuell

Finanzen der IG Metall. Mitgliederzuwachs und eine erfolgreiche Tarifpolitik haben bei der IG Metall 2014 wieder zu höheren Beitragseinnahmen geführt. Und damit zu mehr Geld, das den Mitgliedern zugutekam. Wie das Budget verwendet wurde, erklärt Hauptkassierer Jürgen Kerner. **Auf den Seiten 8 und 9 »**

Vor Ort

Werkverträge kontrollieren. Bis zu 5000 Beschäftigte von Fremdfirmen arbeiten bei Thyssen-Krupp Steel in Duisburg. Betriebsrat und IG Metall dämmen Missbrauch ein. **Auf den Seiten 10 und 11 »**

Titelthema

Zusammenarbeit rund um den Globus

In vielen Ländern herrschen miese Arbeitsbedingungen. Menschen, die sich für ihre Rechte einsetzen, werden schikaniert, Gewerkschaften behindert. Jedes zweite deutsche Industrieunternehmen investiert im Ausland. Herrschen dort schlechte Zustände, leiden die Arbeitenden in diesen Ländern – und bei uns geraten bessere Standards unter Druck. Die IG Metall will mehr Zusammenarbeit weltweit. Denn sie nützt allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Foto: xpert/panthermedia.net



Leben

Angebote für die Freizeit. Über die Servicegesellschaft der IG Metall erhalten Metallerrinnen und Metallerr sowie ihre Familienangehörige vergünstigt Tickets in Freizeit- und Ferienparks. metallzeitung zeigt, wohin Ausflüge möglich sind. **Auf den Seite 24 und 25 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 17. Juni 2015

Impressum

Herausgeber: Detlef Wetzell, 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 6693-2224
Fax: 069 6693-2538
► vertrieb@igmetall.de

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

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Lesertelefon:
0800 446 38 25
Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-2002
► metallzeitung@igmetall.de

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

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



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

Titelfoto: scusi/panthermedia.net

Recht auf Freizeit

metallzeitung 6/2015,
Stichwort Arbeitszeitverfall

»In der Knochen- und Tretmühle kapitalistischer Produktion, in der immer mehr ausgebeutet wird, gehen die Kosten der hier entstehenden Krankheiten voll zu Lasten jedes Einzelnen und der Gesellschaft. Die Menschen kommen nicht zur Ruhe, um darüber nachzudenken, was in ihrem Leben wichtig ist. Es ist nicht nur die Arbeit. Die Menschen haben ein Recht auf einen eindeutig definierten Bereich für Freizeit, um diese Zeit mit ihrer Familie, für Kultur, Bildung, Sport und Erholung zu verbringen.«

Reinhard Kacholdt, Pöbneck

Pendlern fehlt Zeit

metallzeitung 6/2015,
Zeit ist Leben

»Ich wohne in Sachsen-Anhalt und arbeite in Baden-Württemberg. Am Sonntag fahre ich zur Kaffeezeit los, um noch eine Müitze voll Schlaf zu bekommen, bevor ich mich am Montag in die Arbeit stürze. Dann 40 Stunden arbeiten, um am Freitag wieder in die Heimat zu fahren. So kommen 50 bis 60 Stunden zusammen. Ich habe viele Kollegen, denen es wie mir geht. Ehrenämter? Weiterbildung? Fehlanzeige. Man lebt von Montag bis Freitag nur, um sich auf Freitagabend zu freuen, wenn man die Seinen wiedersieht. Doch wirft dann der Sonntag schon wieder seine Schatten voraus.«

A. Frühauf, per E-Mail

»Ich habe mit 25 eine zweite Ausbildung als Kältemechatroniker angefangen und im Januar 2015 als Zweitbester abgeschlossen. Die Arbeit war nicht groß planbar, da man nie wusste, wo man wann ist, möglicherweise auch auf Montage. Nun habe ich einen neuen Job und habe mich auch sehr gefreut. Nach zwei Arbeitstagen sehe ich alles wieder anders. Überhaupt keine Planung, Regelarbeitszeit 40 Stunden. Gestern sagte ein Kollege: Dies war ein guter Tag. 5.30 Uhr aufstehen, abends um 18 Uhr



zu Hause. Zeit für Familie bleibt da nicht und dann will man auch nur noch ins Bett. Ist es für einen jungen Familienvater unmöglich, eine Arbeit zu bekommen, bei der er nicht nur zum Schlafen nach Hause kommt?«

B. Rusche, per E-Mail

Beeindruckend

metallzeitung 5+6/2015,
70 Jahre Kriegsende

»Eure Artikel haben mich sehr beeindruckt. Großer Respekt vor der jungen Frau von 21 Jahren. Die jungen Menschen denken nicht alle so, vermutlich nur wenige. Mit meinem Mann und Freunden besuchte ich kürzlich Auschwitz. Es war unfassbar, was Menschen anderen Menschen angetan haben. Es darf uns niemals peinlich sein, daran zu erinnern und der Opfer zu gedenken.«

Karla Hobusch, per E-Mail

Erdrückend

metallzeitung 6/2015,
Demokratie unter Druck

»Nur »unter Druck«? Multimilliardär Warren Buffett, Großinvestor und drittreichster Mann der Welt, spricht erdrückend aus, was derzeit weltweit abläuft: »Es herrscht Klassenkrieg, richtig. Aber es ist meine Klasse, die Klasse der Reichen, die Krieg führt, und wir sind dabei zu gewinnen.«

Wolfgang Martens, per E-Mail

IG METALL IN WACKEN

Es gibt wieder T-Shirts zu gewinnen

Die IG Metall ist auch in diesem Jahr vom 30. Juli bis 1. August mit ihrer Roadshow wieder beim Wacken Open Air, dem größten Heavy-Metal-Festival der Welt.

Auf dem Festival gibt es bei der IG Metall eine Lounge nur für Mitglieder zum Treffen, Quatschen und Handyaufladen. Sie bekommen hier die Festival-Tasche mit Becher und das T-Shirt – solange der Vorrat reicht. Deshalb unbedingt Mitgliederausweis mitbringen.

Du willst ein T-Shirt? Zeig uns, wie Du die IG Metall rockst, und sende uns ein Bild oder Video. Bis zum 20. Juli verlosen wir über das Internet 50 T-Shirts. Bitte gebt bei Eurer Ein-sendung die gewünschte Größe an: S, M, L, XL oder XXL. ■

Alle Informationen zur Verlosung und zur IG Metall auf dem Festival unter:

- ▶ igmetall.de/wacken
- ▶ facebook.com/igmetall



GEWONNEN HABEN

Mai-Rätsel

Lösungsmotto: Die Arbeit der Zukunft gestalten wir!

1. Preis: Marko Oreis, Leipzig
2. Preis: Edith Türke, Senden
3. Preis: Tim Tabacchi, Sprockhövel

Wir brauchen überall starke Gewerkschaften

EDITORIAL | Solidarität über Grenzen hinweg wird einem Gewerkschafter in die Wiege gelegt. Ein Selbstläufer ist sie deshalb noch lange nicht.

Im Wettlauf um Märkte und Profit ziehen Unternehmen um die Welt – nach Polen, in die Ukraine, nach Russland, nach China. Überall dorthin, wo sie sich neue Kunden für ihre Produkte versprechen oder billiger produzieren können. Damit steigt der Druck auf die Beschäftigten bei uns. Wer in Bremen, Wolfsburg oder München am Band steht, rennt nicht nur mit dem Takt um die Wette, sondern auch mit seinen Kolleginnen und Kollegen in den Fabriken rund um die Welt.

Je mehr sich die Produktion internationalisiert, desto mehr wächst die Konkurrenz unter den Beschäftigten. Arbeitgeber nutzen die Angst um die Existenz aus. Doch wenn wir uns nur gegenseitig unterbieten, verlieren am Ende alle – die einen ihren Arbeitsplatz und die anderen ein vernünftiges Einkommen, das für ein gutes Leben reicht.

Weil wir viele sind. Gewerkschaften müssen auch global denken, und das tun sie. Unsere Betriebsräte vernetzen sich. Wir schließen mit Unternehmen internationale Rahmenvereinbarungen ab, die gute Arbeitsbedingungen an allen Standorten sicherstellen sollen. Das können



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Wir wollen einen Wettbewerb um gute Arbeitsbedingungen. Dafür brauchen wir starke Gewerkschaften überall auf der Welt.«

wir, weil wir stark sind. Und wir sind stark, weil wir viele sind.

Eine starke IG Metall kann viel bewegen, aber nicht alles, und vor allem nicht allein. Wir wollen einen Wettbewerb um gute Arbeitsbedingungen. Dafür brauchen wir starke Gewerkschaften überall auf der Welt. Nur starke Gewerkschaften können gute Arbeitsbedingungen an ihren Standorten schaffen und so den Druck auf die Standards bei uns und anderswo nehmen. Deshalb wollen wir auch bei diesem Thema international enger zusammenarbeiten. ■

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



BILD DES MONATS

Kleine Lampe – große Effekte

Die Verwandtschaft lässt sich nicht leugnen. Ein bisschen Glühbirne steckt auch in der Leuchtdiode. Die junge Generation der Leuchtmittel sieht aber moderner aus, ist winzig – so klein wie ein Stecknadelkopf – und hat die Produktion komplett auf den Kopf gestellt.

Zum Beispiel Osram: Früher schmolzen die Beschäftigten das Glas für die Lampen ein, in Schwabmünchen zogen sie den Draht für den Glühfaden, im Maschinenbau in Augsburg konstruierten und bauten sie die Fertigungslinien für die Standorte weltweit. Die Endmontage lief im elsässischen Molsheim. Von den Rohstoffen über Vorprodukte bis zur Glühlampe erledigten sie mehr als 100 Fertigungsschritte. Heute bestücken die Beschäftigten (nicht immer in Deutschland) Platinen und legen elektrische Anschlüsse. Statt über 100 gibt es nur noch 30 Fertigungsschritte.

Preis verfällt. Mit dem Sprung zur LED-Leuchtdiode verlieren bisheriges Wissen und Können an Bedeutung und in der Produktion werden weniger Menschen gebraucht. Werner Leyer ist seit 2006 Betriebsratsvorsitzender bei Osram in Schwabmünchen und Stellenabbau ist seither sein ständiger Begleiter. Die Preise für Glühlampen fallen schneller, als die Kunden sie austauschen. An der Qualität mancher Produkte zweifelt Leyer. Es gebe einen Trend, dass Lampen nicht das halten, was die Verpackung verspricht. Eine Chance für Hersteller in Deutschland sieht er in Qualität und Komplettangeboten. Etwa Online-Plattformen, auf denen Kunden sich anschauen können, wie die Lampe bei ihnen ein Zimmer ausleuchtet. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Foto: Aflo/pa

So klein wie ein Stecknadelkopf ist diese LED-Leuchtdiode.

Vorschlag für Wahlen

IG METALL Die Vorsitzenden der IG Metall haben eine neue Führungsspitze vorgeschlagen. Nun entscheidet der Vorstand, bevor im Oktober gewählt wird.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzel, tritt beim kommenden Gewerkschaftstag im Oktober nicht mehr zur Wahl an. Als Nachfolger hat Wetzel dem Vorstand für das Amt des Ersten Vorsitzenden Jörg Hofmann, derzeit Zweiter Vorsitzender, vorgeschlagen. Die beiden derzeitigen Vorsitzenden schlagen Christiane Benner für das Amt der Zweiten Vorsitzenden vor. Sie ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied.

Mit Jörg Hofmann, der in vielen Zukunftsthemen versiert ist, und Christiane Benner als Expertin für Fragen der Frauen-, Angestellten- und Ingenieurpolitik sowie dem breiten Sachverstand der gesamten Führungsmannschaft ist die

IG Metall aus Sicht von Wetzel gut aufgestellt.

Als neues geschäftsführendes Vorstandsmitglied soll Ralf Kutzner, Erster Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Bonn-Rhein-Sieg und ehrenamtliches Vorstandsmitglied, hinzukommen. Jürgen Kerner, Hauptkassierer, sowie die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder Wolfgang Lemb, Hans-Jürgen Urban und Irene Schulz werden zur Wiederwahl vorgeschlagen.

Wahl im Oktober. Endgültig entscheidet der Vorstand über die Vorschläge am 14. Juli. Gewählt wird die künftige Führung von den Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstags vom 18. bis 24. Oktober 2015 in Frankfurt am Main. ■

PFLAUME DES MONATS

Zeitverträge, Leiharbeit und die Sicherheit des Systems

Mario Draghi, Chef der Europäischen Zentralbank, hält es nicht nur mit niedrigen Leitzinsen, sondern auch mit niedrigen Arbeitsstandards. Von rund 3800 Beschäftigten, die bei der EZB arbeiten, sind nur 1300 unbefristet angestellt. Mehr als 1000 Angestellte haben befristete (Ketten-)Verträge, die restlichen Kurzzeitverträge oder werden bei Verleihfirmen angeheuert – nach EZB-Zahlen, die Arbeitnehmervertreter allerdings für geschönt halten. Dabei hat diese wichtige Institution der Europäischen Union ein »Leitbild«. Darin ist von »Sicherheit« die Rede. Allerdings nur von der »Sicherheit des Bankensystems«. Für Menschen und ihre Sicherheit ist im EZB-Leitbild kein Platz mehr. ■

Mario Draghi, Präsident der Europäischen Zentralbank



ZAHLEN UND FAKTEN

21 Menschenhändler verdienen pro Jahr rund 150 Milliarden Dollar mit Zwangsarbeit. Die ILO schätzt, dass weltweit 21 Millionen Menschen Sklavenarbeit leisten, zum Beispiel als Prostituierte, in Fabriken oder Haushalten, darunter fünf Millionen Kinder.

17 So viel Prozent der Beschäftigten in der Metallindustrie müssen laut DGB-Index »Gute Arbeit« in der Freizeit ständig oder oft per Telefon oder E-Mail erreichbar sein.

58 So viel Prozent der tarifgebundenen Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft bekommen Urlaubsgeld, nicht tarifgebundene nur zu 32 Prozent. Das meldet das WSI. Die IG Metall hat in allen Branchen, in denen sie tarifpolitisch zuständig ist, Urlaubsgeld durchgesetzt.

15 Jedes siebte Kind in einem Hartz-IV-Haushalt hat nach einer IAB-Studie keinen Internetzugang. Das sind fast 15 Prozent. Jedes fünfte lebt in beengten Wohnverhältnissen.

27 2013 leistete nach einer IAB-Studie jeder Beschäftigte im Schnitt 27 un-bezahlte Überstunden, 1992 erst 23. Die Zahl der vergüteten Überstunden sank im gleichen Zeitraum von 48 auf 20.

52,9 So viel Prozent der 15- bis 25-Jährigen in Deutschland haben laut OECD nur befristete Jobs. Ähnlich hoch ist die Zahl in Industrieländern nur in Italien, den Niederlanden und der Schweiz. In Großbritannien zum Beispiel haben nur 14,7 Prozent der jungen Beschäftigten Zeitverträge.



1500 Siemens-Beschäftigte in Berlin protestieren am Siemens-Aktionstag für ihre Jobs. Weitere zentrale Kundgebungen gab es in Duisburg und Nürnberg.

Die Siemensianer kämpfen

AKTIONSTAG

Über 10 000 Siemens-Beschäftigte haben beim Siemens-Aktionstag der IG Metall für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze demonstriert. Die Konzernspitze will über 10 000 Jobs streichen. Dabei macht Siemens Milliardengewinne und hat gerade einen Gasturbinen-Auftrag über acht Milliarden Euro bekommen.

Die Beschäftigten von Siemens kämpfen gegen den geplanten massiven Stellenabbau. Über 10 000 gingen am Aktionstag der IG Metall am 9. Juni auf die Straße. Allein bei den zentralen Kundgebungen in Berlin (Foto oben), Duisburg und Nürnberg waren 7500 dabei, deutlich mehr als ursprünglich erwartet. Weitere Zehntausende wurden auf Betriebsversammlungen und über Flugblätter erreicht.

Die Konzernspitze hat im Rahmen mehrerer Kostensparwellen den Abbau von weltweit über 10 000 Jobs angekündigt, davon rund 6300 in Deutschland. Am stärksten betroffen ist die Energiesparte Power & Gas. Allein an den Standorten in Berlin und Mülheim, wo Siemens Gasturbinen für Kraftwerke baut, sollen fast 1800 Stellen wegfallen. Obwohl Siemens gerade einen Gasturbinen-Auftrag

aus Ägypten über acht Milliarden Euro erhalten hat – der größte Einzelauftrag der Konzerngeschichte.

Betriebsrat und IG Metall verhandeln mit der Konzernspitze, um den Stellenabbau so weit wie möglich zu reduzieren. Derzeit sind betriebsbedingte Kündigungen noch durch eine Betriebsvereinbarung ausgeschlossen. Kapitaleigner stellen diese Vereinbarung jedoch bereits als »Bremsklotz« infrage.

Margenwahn stoppen. Dabei macht Siemens Gewinne: allein im letzten Quartal 3,9 Milliarden Euro. Dennoch wollen Aktionäre und Konzernspitze die Marge weiter erhöhen, auf Kosten der Beschäftigten. »Standort D stärken – Margenwahn stoppen«, war daher auch das Motto des Siemens-Aktionstags.

»Siemens ist kein Sanierungsfall. Wir brauchen die Milliarden

für Produkte und Investitionen, nicht nur für die Aktionäre«, kritisierte IG Metall-Hauptkassierer und Siemens-Aufsichtsrat Jürgen Kerner in seiner Rede auf dem Aktionstag. Siemens brauche neue Konzepte und Innovationen, vor allem im Energiebereich. »Das geht nur mit den Beschäftigten, ihrem Wissen und ihrer Erfahrung.«

Alternative Konzepte hat die Arbeitnehmerseite längst vorgelegt: das Programm »Siemens 2020«.

»Wir fordern Innovationen und eine Wertschöpfungsstrategie für den Standort Deutschland«, macht die Gesamtbetriebsratsvorsitzende Birgit Steinborn klar. Sie kritisiert »Managementfehler«, vor allem im Energiesektor, in dem in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld auch »Fehleinschätzungen der Marktentwicklung bis hin zu Einsparungen bei Forschung und

Entwicklung zugunsten der Gewinnmarge« gemacht wurden.

Seit Jahren verkündet Siemens ein Kostensparprogramm nach dem anderen, noch bevor das vorherige umgesetzt ist. Langfristig haben die Sparprogramme nichts bewirkt, kritisieren Betriebsrat und IG Metall. Stattdessen habe die Konzernspitze um Chef Joe Kaeser nur den Konzern technologisch geschwächt und die Beschäftigten immer mehr verunsichert und demotiviert.

Die Beteiligung am Aktionstag sprengte daher auch alle Erwartungen: Ursprünglich hatte die IG Metall mit nur 5000 Teilnehmern gerechnet. Am Aktionstag waren es dann allein auf den drei zentralen Kundgebungen in Berlin, Duisburg und Nürnberg schon 2500 mehr.

In Berlin demonstrierten 1500 Beschäftigte vor dem Siemens-Ver-

waltungsgebäude. Im Gasturbinenwerk Berlin sollen nach Plänen der Siemens-Spitze 800 Jobs wegfallen. Rund 1200 Beschäftigte waren beim Aktionstag in Nürnberg dabei. Die größte Kundgebung war in Duisburg mit rund 3100 Siemensianern. In der Region ist das Gasturbinenwerk in Mülheim mit 950 Stellen am stärksten von den Abbauplänen betroffen. Neben den drei zentralen Kundgebungen gab es weitere Aktionen an rund 60 Siemens-Standorten bundesweit.

Aktionstag wirkt. Eine derartige Protestwelle ist einzigartig in der Geschichte von Siemens. Die Beschäftigten auf den Kundgebungen äußerten sich wütend und frustriert.

»Fünf Jahre sollen wir noch für den Ägypten-Auftrag malochen. Dann gibt es einen Tritt in den Hintern. Und das nur, weil manche im Unternehmen den Hals nicht vollbekommen«, findet Markus G., der seit seiner Ausbildung vor über 20 Jahren bei Siemens in Mülheim arbeitet.

»Die Siemens-Familie – das war einmal«, meint sein Kollege Andreas R. »Du denkst, du hast einen sicheren Job. Aber dann kommen die Einschläge immer näher – und jetzt hat es voll eingeschlagen.«

Immerhin: Die Proteste und die Berichte in den Medien zeigen Wirkung. Die Konzernspitze hat bereits begonnen, von ihrem harten Kurs herunterzukommen und auf Betriebsrat und IG Metall zuzugehen. In die Verhandlungen ist Bewegung gekommen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Berichte zum Aktionstag, Interviews und Hintergründe im Siemens-Dialog der IG Metall: dialog.igmetall.de, Fotos, Videos und Diskussion auf der Facebook-Seite des Siemens-Dialogs: [facebook.com/IGMetall.SiemensDialog](https://www.facebook.com/IGMetall.SiemensDialog)

EUROPA

Bürokratie nicht auf dem Rücken der Beschäftigten abbauen

Das Olivenölkännchen hat die Gurke abgelöst. Wenn Europakritiker Brüsseler Irrwege aufzeigen wollen, verweisen sie auf die Ölkännchen, die Brüssel auf Restauranttischen nicht mehr offen stehen lassen wollte. Ob Gurke oder Ölkännchen – die Botschaft bleibt dieselbe: Europa produziert sinnlose Bürokratie. Wer ihr den Kampf ansagt, hat die öffentliche Zustimmung sicher. Nur: Olivenölkännchen und Gurken müssen zwar öffentlichkeitswirksam ihren Kopf hinhalten. Ziel des Bürokratieabbaus sind sie am Ende meist nicht.

Darauf zielt für Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall auch REFIT nicht ab. REFIT steht für Regulatory Fitness and Performance Programme. Damit will die Europäische Kommission Richtlinien und Verordnungen durchforsten und entrümpeln. »Unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus verstecken sich massive Angriffe auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerschutzrechte«, sagt Lemb.

Kaum ging REFIT an den Start, wurden Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheits-

schutz mit der Begründung Bürokratieabbau auf Eis gelegt. Die Richtlinie zum Mutterschutz gilt seit 1992. Bereits vor sieben Jahren schlug die Kommission unter anderem vor, den Mutterschutz von 14 auf 18 Wochen zu verlängern. Geschehen ist nichts.

Die Krebsrichtlinie wartet seit zehn Jahren auf eine Überarbeitung, obwohl sie nur noch ein Fünftel der Gefahren abdeckt. Mit tödlichen Folgen: Mehr als die Hälfte aller berufsbedingten Todesfälle geht auf das Konto von Krebserkrankungen. Jährlich sterben in der EU 100 000 Menschen an berufsbedingtem Krebs. Bis Oktober 2013 hatten Experten die Richtlinie überarbeitet. Statt 4 sollten 26 Krebs erregende Stoffe in die Liste aufgenommen und Grenzwerte neu gesetzt werden. Dann kam REFIT und seither liegen die Vorschläge in der Schublade.

Während REFIT bereits lief, passierten im Mai 2013 ausgerechnet die Olivenölkännchen ein Expertengremium. Gestoppt hat sie am Ende nicht REFIT, sondern vor allem öffentlicher Protest. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Gemeinsam gegen TTIP

Die IG Metall und der DGB sind dem Bündnis »TTIP & CETA stoppen! Für einen gerechten Welthandel!« beigetreten. Sie rufen gemeinsam zu einer Demonstration am 10. Oktober in Berlin auf. Die IG Metall kritisiert vor allem den Investitionsschutz. Denn er würde die Rechte der Industrie gegenüber souveränen Staaten stärken. Die IG Metall unterstützt freien Handel, wenn

er fair und sozial ist. Deshalb bleibt sie bei ihrem Nein zu TTIP und CETA, solange sie nicht folgende Anforderungen erfüllen: keine Gefährdung von Arbeitnehmer-, Verbraucher-, Sozial- und Umweltstandards, kein Investitionsschutz im Rahmen der Abkommen sowie die Anerkennung und gesetzliche Umsetzung aller acht ILO-Kernarbeitsnormen durch die USA. ■

KURZ & BÜNDIG

Fünf Tage für Bildung

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg haben ab dem 1. Juli Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub im Jahr. Die IG Metall begrüßt das Gesetz, kritisiert jedoch die Ausnahmen für Beschäftigte von Kleinbetrieben und Azubis. Nun fehlen nur noch in Bayern, Sachsen und Thüringen entsprechende Regelungen.



Foto: Markus Scholtz

Druck gemacht: Warnstreiks bei Mercedes-Autohäusern im Osten.

Zukunft für die MBVG

Die Zukunft der Mercedes-Autohäuser im Osten ist trotz Verkauf an den Mercedes-Vertriebspartner LSH aus Hongkong vorerst gesichert. Das haben Betriebsrat und IG Metall durchgesetzt. Beschäftigte erhalten 8000 Euro Wechselbonus. Die Altersversorgung läuft mindestens drei Jahre weiter. Nun laufen Gespräche mit LSH zur Tarifbindung.

Für Nepal spenden

Der DGB ruft zu Spenden für Nepal auf. Sie sollen die Gewerkschaften vor Ort unterstützen, die Lebensmittel, Wasser, medizinische Versorgung und Unterkünfte organisieren. Spendenkonto: Gewerkschaften helfen e.V., Nord LB, IBAN: DE55 2505 0000 0152 0114 90, Stichwort: «Erdbeben Nepal». Mehr unter:

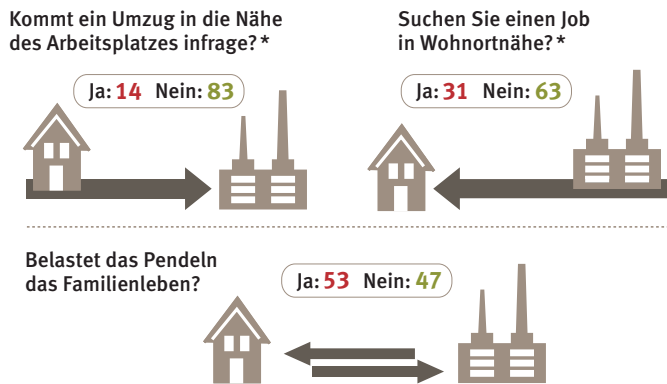
dgb.de

Erfolgreiche A

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Lieber pendeln als umziehen

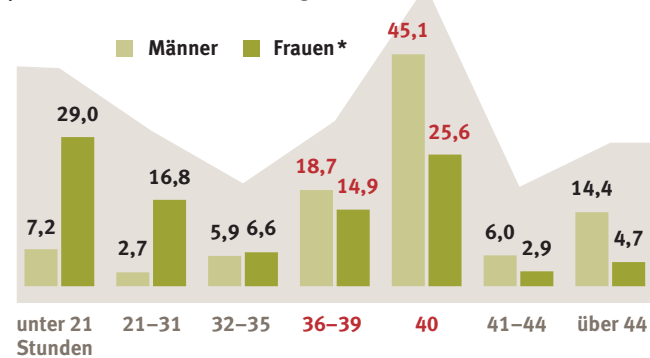
Fast 10 Millionen Berufstätige fahren täglich pro Strecke 10 bis 25 Kilometer zur Arbeit, sechs Millionen über 25 Kilometer. Von je 100 Erwerbstätigen antworten auf die Fragen...



* Differenz zu 100: keine Angaben | Quelle: Institut Forsa für Stern 2015

Arbeiten über 35 Stunden – für viele normal

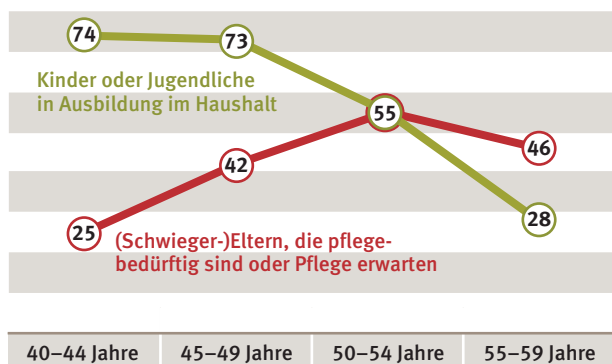
So viel Prozent der Beschäftigten haben 2012 normalerweise pro Woche so viele Stunden gearbeitet:



* rundungsbedingt 100,5% | Quelle: Statistisches Bundesamt 2013

Erst die Kinder betreuen, dann die Eltern

Acht von zehn Frauen zwischen 40 und 59 Jahren sind berufstätig. So viel Prozent aller Frauen in dieser Altersgruppe haben in ihrer Familie ...



Quelle: Institut Allensbach 2015

INTERVIEW

Jürgen Kerner, Hauptkassierer der IG Metall, hat den Kassenbericht für 2014 vorgelegt. Über 500 Millionen Euro Beiträge haben die Mitglieder im vergangenen Jahr überwiesen. Was die IG Metall damit gemacht hat, beschreibt Jürgen Kerner im Interview.

Jürgen, wenn Du den Kassenbericht 2014 studierst, musst Du ein glücklicher Mensch sein.

Jürgen Kerner: Ja, ich bin zufrieden. Der Zufluss aus Mitgliedsbeiträgen hat sich seit mehreren Jahren stetig erhöht. Die Entwicklung unserer Finanzen ist äußerst stabil.

Woran liegt das?

Kerner: An drei Faktoren. Erstens haben wir im vierten Jahr in Folge mehr Mitglieder gewonnen. Zweitens hatten wir eine erfolgreiche Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Drittens haben die Verwaltungsstellen die Beiträge konsequent an die gestiegenen Einkommen angepasst.

Was bekommen die Mitglieder dafür Gutes?

Kerner: Einen hohen Stellenwert hat für unsere Mitglieder, dass die IG Metall in Notlagen Schutz bietet. Mit unseren Rechtssekretären und dem DGB Rechtsschutz haben wir zum Beispiel qualifizierte Experten, die nah an den Betroffenen sind. Sie helfen bei Widersprüchen gegen Rentenbescheide oder Arbeitslosengeld, bei Streit um Entgeltabrechnungen oder Arbeitszeiten oder im Extremfall von Kündigungen.

Und wie viel Geld fließt unmittelbar in die Arbeit vor Ort?

Kerner: Rund 35 Prozent – direkt oder über Investitionsfonds. Das sind rund 180 Millionen Euro. Unsere Mitglieder wollen kompetente Ansprechpartner haben. Darum geben wir außerdem viel

Geld für die Bildung unserer Aktiven aus, zum Beispiel für Vertrauensleute, Betriebsräte und Jugendvertreter. Ein weiterer großer Ausgabenblock ist die Öffentlichkeitsarbeit. Dazu gehören die Pressestelle, die metallzeitung und die Onlinemedien, mit denen wir viele Menschen erreichen. Ein weiteres großes Feld sind die Kampagnen.

Warum macht die IG Metall eigentlich Kampagnen?

Kerner: Ich nenne nur einige Beispiele: Um in Beschäftigtengruppen und in Branchen Mitglieder zu gewinnen, in denen wir stärker werden wollen. Und um politisch etwas bewegen zu können – wie es uns beim Mindestlohn und der Rente für besonders langjährig Versicherte gelungen ist. Unsere Mitglieder erwarten, dass wir uns auch um die Probleme kümmern, die nicht im Betrieb, sondern nur politisch gelöst werden können.

Wie hoch die Rücklagen sind, bleibt weiterhin ein Geheimnis?

Kerner: Ja, aus den bekannten Gründen. Sollte es zu einem Arbeitskampf kommen, sollen die Arbeitgeber nicht wissen, wie unsere finanzielle Handlungsfähigkeit aussieht.

Wir haben ja schon lange nicht mehr gestreikt.

Kerner: Stimmt, aber die Rücklagen werden nicht nur für Arbeitskämpfe gebildet. Aus ihnen werden auch Ansprüche der Mitglieder aus der Satzung bezahlt, wie Sterbegeld, und die betriebli-

Infografiken: Julia Buschmann

rbeit, solide Kasse



Fotos: Frank Rumpenhorst

Jürgen Kerner, 46, ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied und Hauptkassierer der IG Metall.

che Altersversorgung für unsere Beschäftigten. Und vor allem: Wir finanzieren aus unserem Vermögen wichtige Zukunftsaufgaben. Dass wir eine längere Zeit ohne Streiks erlebt haben, heißt auch nicht, dass es immer so bleibt. Das kann sich jederzeit wieder ändern. Und wenn wir in einem künftigen Großkonflikt erhebliche Mittel aufwenden müssen, sollte immer noch genug Geld für unsere wichtigen Zukunftsprojekte vorhanden sein.

Welche Projekte zum Beispiel?

Kerner: Arbeit und Leben in Einklang bringen. Die digitale Revolution so bewältigen, dass sie nicht zulasten der Beschäftigten geht. Dagegen angehen, dass Unternehmen sich der Zuständigkeit der IG Metall entziehen, indem sie Bereiche auslagern und 30 Prozent niedrigere Löhne zahlen.

18,6 Prozent der Einnahmen bleiben beim Vorstand.

Kerner: Die Beschäftigten in der Vorstandsverwaltung sind – genauso wie die in den Bezirken und Verwaltungsstellen – Dienstleister, die die Arbeit vor Ort unterstützen. Die IG Metall ist stark und erfolgreich dank des Engagements der vielen ehren- und hauptamtlichen Mitglieder vor Ort: in den Betrieben und Kommunen. Aber vieles kann effektiver und kosten-

günstiger geleistet werden, wenn es zentral gemacht wird statt in 155 Verwaltungsstellen. Etwa, Kampagnen und bundesweite Aktionen koordinieren. Auch beim Einkauf oder den Informationstechnologien übernehmen wir vieles zentral; damit ersparen wir der IG Metall vor Ort viel Zeit und Geld. Die Vorstandsverwaltung wirtschaftet kostenbewusst und unterwirft sich einem strengen professionellen Controlling.

Wie wirkt es sich eigentlich auf das Vermögen der IG Metall aus, dass die Zinsen momentan so niedrig sind?

Kerner: Die Niedrigzinsphase macht sich natürlich bemerkbar, hat uns aber keine Verluste beschert. Da wir keine Zocker sind, sondern die Beiträge unserer Mitglieder solide, also konservativ, und langfristig anlegen, schießen unsere Zinseinnahmen in Hochzinsphasen nicht so hoch wie bei Anlegern, die munter drauflos spekulieren, aber sie rutschen in schlechten Zeiten auch nicht ins Minus.

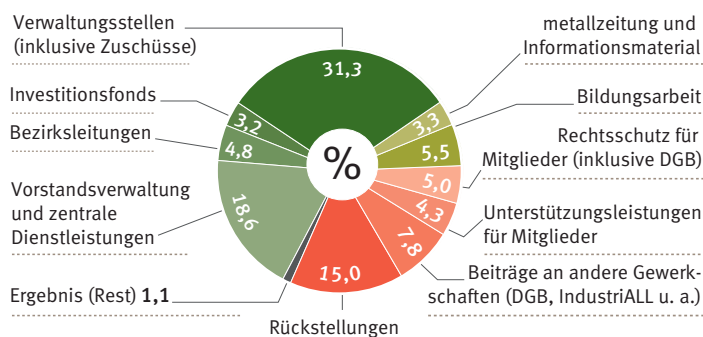
Ethische Grundsätze gelten auch immer noch?

Kerner: Natürlich. Die ethischen Grundsätze werden stringent angewendet und die Anlagen regelmäßig überprüft. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Wofür die IG Metall die Mitgliederbeiträge verwendet

515,7 Millionen Euro verteilen sich 2014 auf (in Prozent) ...



Quelle: IG Metall, Stand: 31. Dezember 2014

KURZ & BÜNDIG

30 Millionen im Fonds

Mehr als zwei Jahre nach dem schweren Unglück von Rana Plaza erhalten die Opfer die vollständige Entschädigung. Laut Kampagne für saubere Kleidung erreichte der Entschädigungsfonds Anfang Juni dank einer anonymen Spende die Zielmarke von 30 Millionen Dollar. Ohne die öffentliche Unterstützung wäre dieser Erfolg nicht möglich gewesen.



Foto: limonzeist/panthermedia.net

Drei Prozent mehr Entgelt in den Autohäusern und Kfz-Werkstätten.

Geld im Kfz-Handwerk

Nach dem Tarifabschluss im Kfz-Handwerk Bayern mit einer Erhöhung von 3 Prozent im Juni und weiteren 2,8 Prozent im Oktober 2016 hat die IG Metall in weiteren Tarifgebieten vergleichbare Abschlüsse erzielt. Die neuen Tarifverträge für die Beschäftigten in den Autohäusern und Werkstätten in Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Thüringen laufen jeweils rund zwei Jahre. Einige Verträge sehen zudem eine besonders starke Erhöhung der Ausbildungsvergütung vor. In den übrigen Tarifgebieten dauerten die Verhandlungen zu Redaktionsschluss noch an. Im Kfz-Handwerk sind die Bedingungen wegen der regional unterschiedlichen Strukturen auf Arbeitgeberseite besonders kompliziert. Jedes Tarifgebiet verhandelt für sich.

👉 igmetall.de/tarif-handwerk

Einige sitzen in winzigen Bauwagen, Wellblechhütten und Containern, andere in großen Hallen. Sie sind überall auf dem riesigen neun Quadratkilometer großen Gelände des Stahlwerks von Thyssen-Krupp Steel in Duisburg. Bis zu 5000 Beschäftigte aus bis zu 1000 Fremdfirmen kommen hier jeden Tag rein. IG Metall-Sekretär Benjamin Pankow versucht, mit ihnen ins Gespräch zu kommen: An ihrem Arbeitsplatz – und am Infostand an ihren Waschkauen, wo sie sich nach der Arbeit den Dreck abdschen.

Pankow fragt, wie ihre Arbeitsbedingungen sind, und erklärt ihnen, wie es besser werden kann: mithilfe der IG Metall Betriebsräte gründen und gemeinsam Tarifverträge durchsetzen. Thyssen-Krupp und in den anderen beiden großen Stahlwerken vor Ort, bei Arcelor-Mittal und den Hüttenwerken Krupp-Mannesmann.

Doch der Weg ist mühsam. »Die Leute haben Angst, ihren Job zu verlieren«, erklärt Pankow, der sich bei der IG Metall Duisburg-Dinslaken speziell um Werkvertrags- und Leiharbeitsfirmen kümmert. »Die meisten kennen ihre Rechte nicht. Und sie bekommen ja auch die Konflikte in den anderen Betrieben mit, in denen gewählte Betriebsräte gemobbt und Belegschaften eingeschüchtert werden.«

Es ist nicht nur die Angst, selbst rausgeworfen zu werden, sondern auch, dass die Firma den Auftrag verliert. Die Werkverträge haben oft kurze Laufzeiten. Viele Fremdfirmen-Beschäftigte trauen sich daher nicht, im Werk mit Pankow zu reden. Deshalb besucht er sie häufig zu Hause zu »Wohnzimmergesprächen«.

Und doch geht es voran: In einer Reihe von Werkvertragsfirmen haben die Beschäftigten in den letzten beiden Jahren mithilfe der IG Metall Betriebsräte gegründet, etwa Stahltrans, Becker, LFB, AIST und DL Logistic, und in einigen bereits Tarifverträge durchgesetzt. Sie decken die Missstände auf und gehen sie an. Ein Betrieb etwa musste gerade 7 Beschäftigten mehr als 10000 Euro Lohn nachzahlen. Zudem gibt es dort nun eine Beschwerdestelle, an die sich die Beschäftigten wenden können.

Das alles ging nicht ohne die Betriebsräte von Thyssen-Krupp, die bei den Waschkauen-Aktionen dabei sind und den neuen Betriebsräten in den Fremdfirmen unter die Arme greifen. Der Thyssen-Krupp-Betriebsrat hat die Fremdvergabe von Arbeit zum Top-

thema gemacht und dazu einen eigenen Ausschuss gegründet.

In seinem Büro am Tor 1 klickt sich der Ausschussvorsitzende Wilfried Müller regelmäßig durch die Datenreihen mit den aktuellen Werkverträgen. Die bekommt er von der Werkleitung. Das hat der Betriebsrat durchgesetzt. »Wir können dort prüfen: Welche Firmen haben wir auf dem Werksgelände? Wo und für welches Gewerk sind sie eingesetzt?«, erklärt Müller.

Doch der Betriebsrat will mehr: Gerade verhandelt er eine Betriebsvereinbarung, die ihm Mitsprache bei der Vergabe von Werkverträgen an sogenannte »Nachunternehmer« sichert.

Rote Karte für unsaubere Subfirmen. Unter schärferer Beobachtung sind die Nachunternehmer jetzt schon: Seit Anfang des Jahres gibt es bei Thyssen-Krupp Steel die Abteilung »Nachunternehmermanagement«, die der Arbeitsdirektor und frühere Betriebsrat Thomas Schlenz aufgebaut hat. IG Metall-Mitglied Schlenz sitzt als Arbeitnehmervertreter im Vorstand bei Thyssen-Krupp Steel, dank der weitgehenden Mitbestimmungsrechte in der Stahlindustrie.

Ein zentrales Argument für Schlenz waren die Unfallzahlen: Bei vielen Fremdfirmen gab es zehnmal so viele Arbeitsunfälle wie bei der Stammebelegschaft, wegen teils krasser Sicherheitsmängel wie fehlender Schutzkleidung oder fehlender Sicherung in der Höhe. Und für die Arbeitssicherheit auf dem Werksgelände ist der Auftraggeber Thyssen-Krupp verantwortlich, ebenso wie für die Einhaltung des Mindestlohns.

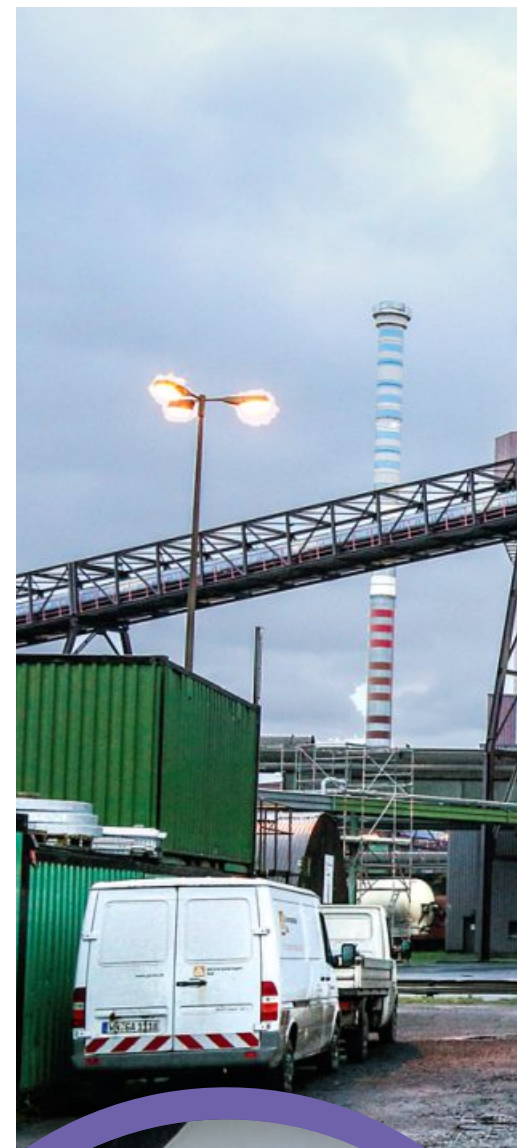
Jetzt gibt es schärfere Kontrollen, bei denen Thyssen-Krupp eng mit den Kontrolleuren vom Zoll und anderen Behörden zusammenarbeitet: Wer schlampft beim Arbeitsschutz? Wer schickt seine Beschäftigten völlig verdreckt nach Hause? Wer verstößt gegen Gesetze? Und schließlich auch: Wer behandelt seine Beschäftigten unfair und behindert Betriebsräte? Dann gibt es Gespräche – und irgendwann auch die Rote Karte.

Erste Nachunternehmer sind bereits rausgeflogen. Etwa eine Firma, die Beschäftigte in Badelatschen auf Baggern mit tonnenschwerer glühender Schlacke herumhantieren ließ. Die Firma verlor den Werkvertrag, die Beschäftigten bekamen neue Jobs bei Thyssen-Krupp.

Insgesamt ist schon vieles besser geworden. Dabei hat auch der Tarifvertrag zu Werkverträgen geholfen, den die IG Metall vor einem Jahr in der Stahlindustrie durchgesetzt hat und der Betriebsräten erstmals Mitsprache bei der Fremdvergabe gibt. Das Thema Werkverträge ist seither nach oben gerückt. Es gibt bessere Betriebsvereinbarungen und spezielle Ausschüsse. Auch die Beschäftigten sind sensibler geworden. Sie schauen genauer hin, wenn Fremdfirmen reinkommen. Und es gibt mehr

Aktionen in den Betrieben. Doch heil ist die Welt noch lange nicht – auch nicht in Duisburg. Noch gibt es viele dunkle Flecken, mit unkontrollierten, unfairen und menschenverachtenden Arbeitsbedingungen, besonders wenn Fremdfirmen weitere Subfirmen und Subsubfirmen reinholen.

»Das ist nur sehr schwer restlos zu kontrollieren. Die Firmen nutzen jede Möglichkeit, um Kosten zu drücken – legal oder illegal, über Leiharbeit oder Werkverträge«, kritisiert Dieter Lieske, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Duisburg-Dinslaken. »Da gibt es keine schnelle Lösung. Das wird eher ein Marathon. Letztlich brauchen wir dazu endlich bessere Gesetze, die faire Regeln und Mitbestimmung bei Werkverträgen festschreiben.« ■



Werkverträge unter Kontrolle

Bis zu 5000 Beschäftigte von bis zu 1000 Fremdfirmen kommen täglich ins Stahlwerk von Thyssen-Krupp in Duisburg. Sie arbeiten meist zu deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen als die Stammbeschaft. IG Metall und Betriebsrat versuchen, die Fremdvergabe von Arbeit über Werkverträge unter Kontrolle zu bekommen und die Arbeitsbedingungen in den Fremdfirmen zu verbessern. Sie haben bereits einiges erreicht: neue Betriebsräte und Tarifverträge in den Fremdfirmen. Und schärfere Kontrollen. **Von Dirk Erb**

WISSEN

Kampagne zu Werkverträgen

Die IG Metall startet eine Kampagne gegen Missbrauch, für faire Arbeit und Mitbestimmung für Betriebsräte bei der Vergabe von Werkverträgen. Ziel sind unter anderem bessere Gesetze: Ende des Jahres soll ein neues Gesetz zu Werkverträgen in den Bundestag gehen. Mehr zur Kampagne:

► fokus-werkverträge.de



Oben: Wellblechhütten von Werkvertragsfremdfirmen auf dem Gelände des Stahlwerks von Thyssen-Krupp in Duisburg.

Links: IG Metall-Sekretär Benjamin Pankow spricht mit Beschäftigten von Werkvertragsfirmen am IG Metall-Infostand vor ihren Waschkäufen. Viele haben Angst, mit Pankow gesehen zu werden. Deshalb besucht er sie auch zu Hause.

Fotos: Thomas Range, IG Metall

Dein Recht auf Urlaub



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

RECHT SO Erholung muss sein. Darum haben Beschäftigte einen gesetzlich garantierten Anspruch auf Urlaub. Ob der Arbeitgeber auf Urlaubswünsche der Belegschaft Rücksicht nehmen muss und was er bestimmen kann, erläutert Tjark Menssen.

Nach fast allen Tarifverträgen der IG Metall haben Beschäftigte einen Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Urlaub im Jahr. Gleiches gilt für Auszubildende. Sie dürfen in vielen Betrieben aber nur während der Berufsschulferien Urlaub nehmen.

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört es, Urlaub zu gewähren. Er darf den Urlaub nicht nach eigenem Ermessen festlegen. Den Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers kann er nur verweigern, wenn dringende betriebliche Belange entgegenstehen oder wenn die sozialen Gesichtspunkte anderer den Vorrang haben, beispielsweise aufgrund schulpflichtiger Kinder. Hier liegt oft das Problem. Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern sind an die gesetzlichen Ferien gebunden, andere wollen gerne im Sommer Urlaub machen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich im Betrieb gegenseitig vertreten, sollten sich absprechen. Denn die Erfahrung zeigt, dass häufig schon bei der Planung gestritten wird. Das Ergebnis: Der Fall wird zur Chefsache. Dabei spielt es in der Regel keine Rolle,

wer im Team den Urlaub zuerst beantragt hat. Wichtig sind individuelle Gründe.

Bei einer Überschneidung wird der Arbeitgeber zunächst prüfen, ob eine zeitliche Urlaubsgewährung betrieblich möglich ist. Dabei hat er die sozialen Gesichtspunkte der Beschäftigten zu berücksichtigen. Etwa wenn die Urlaubsanträge der Kollegen in die Schulferien fallen. Dann beißen in der Regel kinderlose Arbeitnehmer in den sauren Apfel und müssen ihren Urlaub anders planen.

Überschneiden sich die Urlaubswünsche mehrerer Kollegen mit schulpflichtigen Kindern, können soziale Kriterien ausschlaggebend sein.

Pläne und Anträge. In vielen Betrieben gibt es Listen oder Urlaubsanträge. Reichen die Beschäftigten einen abgestimmten Urlaubsplan beim Chef ein, wird er diesen in der Regel genehmigen. In einigen IG Metall-Tarifverträgen ist der Plan für Arbeitgeber sogar bindend. Wer sich ohne Zustimmung selbst beurlaubt, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Will ein Beschäftigter trotz Ablehnung des Arbeitgebers in Urlaub gehen, muss er eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht erwirken.

Genehmigter Urlaub kann vom Chef nicht widerrufen werden. Dafür müsste schon der Zusammenbruch des Betriebs drohen, erst recht, wenn der Urlaub bereits angetreten ist. Abgemacht ist abgemacht – das gilt auch umgekehrt. Arbeitnehmer haben daher keinen Rechtsanspruch, beantragten Urlaub kurzfristig zu verschieben. Eine nachträgliche Änderung ist nur nach Absprache möglich. ■

WISSEN

Betriebsferien

Der Arbeitgeber kann auch Betriebsferien festlegen. Er muss dabei aber immer die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigen. Gibt es eine mit dem Betriebsrat ausgehandelte Vereinbarung, müssen sich alle daran halten. Auch der Arbeitgeber.

124 400 rechtliche Verfahren von Gewerkschaftsmitgliedern

Die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Rechtsschutz bei Auseinandersetzungen im Betrieb oder mit Sozialleistungs- und Grundsicherungsträgern.

Rund 124 400 Verfahren hat die DGB Rechtsschutz GmbH 2014 neu aufgenommen. Bei den Arbeitsgerichten ging es vor allem um Entgelt (45 Prozent der



Foto: Jakub Jirsak/panthermedia.net

Zigtausende Fälle verhandeln DGB-Rechtsschutzexperten jedes Jahr.

Fälle) und betriebsbedingten Kündigungen (27 Prozent). Bei den Sozialgerichten stritten die Juristen des DGB am häufigsten für Arbeitsuchende bei Klagen über die Grundsicherung (24 Prozent), Schwerbehinderte, die um ihre Rechte kämpften (22), für Erwerbslose (16) und Rentner (15 Prozent der Fälle). 35,7 Prozent der

Verfahren insgesamt betrafen Mitglieder der IG Metall.

Die DGB Rechtsschutz GmbH ist bundesweit an 160 Standorten vertreten. Sie ist mit mehr als 370 Juristinnen und Juristen der größte deutsche und europäische Zusammenschluss von Juristen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts. ■

PRODUKT

Service rund um die Reise

Urlaubszeit heißt für viele: rein ins Auto, nichts wie weg. Der Auto Club Europa (ACE) bietet seinen Mitgliedern viele Dienstleistungen rund ums Reisen: von klassischer Pannenhilfe über das eigene Reisebüro, Verkehrsrechtsschutz und Unfallversicherung bis zu Reifen-, Fahrradträger- und anderen Produkttests.

Außerdem hilft der Club zum Beispiel beim Verlust von Bargeld, Kreditkarten und Reisedokumenten. Muss jemand den Urlaub aus einem dringenden Grund vorzeitig abbrechen, organisiert er die Rückreise und übernimmt bis zu 2600 Euro der Kosten dafür.

Hilfe für Kranke. Wird ein Mitglied oder jemand aus seiner Familie auf der Reise krank, sorgt der ACE für den Rücktransport, wenn er ärztlich angeordnet wird. Muss ein Kranker oder Verletzter im Krankenhaus vor Ort bleiben, übernimmt er für Angehörige, die ihn besuchen, Fahrt- und Übernachtungskosten bis 512 Euro.

Der Jahresbeitrag beträgt 62,80 Euro. IG Metall-Mitglieder zahlen für die ersten beiden Jahre nur den halben Preis. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Weitere Informationen:

► igmservice.de/reisen

Foto: ACE
ACE Auto Club Europa



Foto: Arne Trautmann/panthermedia.net

Es gibt Alternativen zum Pflegeheim, man muss sie aber finden.

Pflegeheim oder WG

FAMILIE UND BERUF

Pflegebedürftige Menschen können längst nicht nur zwischen ambulanter und stationärer Pflege wählen. Sie sollten sich dazu individuell beraten lassen. Hilfe bieten ihnen Pflegestützpunkte.

Es gibt sicher angenehmere Fragen, dennoch sollte man sie sich stellen: »Wie will ich leben, wenn ich Pflege brauche?« Das wissenschaftliche Institut der AOK hat 50- bis 80-Jährige danach gefragt. Viele der Befragten interessieren sich für Alternativen zum Pflegeheim etwa für betreutes Wohnen, Mehrgenerationenhaus oder eine Senioren-WG.

Auf der Suche nach der richtigen Pflege haben Betroffene und Angehörige viele Fragen und seit 2009 das Recht, sich beraten zu lassen, wenn sie Anspruch auf Pflegeleistungen haben. Hilfe finden sie bei der Pflegeberatung der

Kasse und bei Pflegestützpunkten, die seit 2008 in den meisten Bundesländern aufgebaut wurden.

Am Telefon und zu Hause. Die Fachleute der Pflegestützpunkte beraten unabhängig in ihrer Geschäftsstelle, am Telefon oder zu Hause. Vor allem wenn es um häusliche Pflege geht, kann ein Hausbesuch sinnvoll sein, um etwa notwendige Umbauten abzuschätzen. Die Berater analysieren den Pflegebedarf und erstellen einen Versorgungsplan mit notwendigen Sozialleistungen.

Egal wo sie sich beraten lassen, Hilfesuchende sollten den

Termin vorbereiten, Unterlagen zusammensuchen und sich mögliche Fragen notieren.

Zu Hause übernehmen immer noch meist Frauen die Pflege von Angehörigen. Viele sind gleichzeitig berufstätig und brauchen Unterstützung. Diese finden sie nicht nur bei ambulanten Pflegediensten. Tages- oder Nachtpflege, Pflegekurse oder -beratung können sie ebenso entlasten. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Beratung unter:

► pflgestaerkungsgesetz.de/pflgestaerkungsgesetz/individuelle-beratung/

✓ CHECKLISTE

Geld und mehr

Leistungen für alle, die Pflege brauchen oder sich um einen Pflegebedürftigen kümmern:

1. Beschäftigte können sich bis zu zehn Tage bezahlt von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie sich akut um die Pflege eines Angehörigen kümmern müssen.
2. Neben Pflegegeld zahlt die Kasse zwischen 104 und 208 Euro im Monat für Betreuungs- und Entlastungsleistungen.
3. Muss die Wohnung wegen der Pflege umgebaut werden, gibt es einen Zuschuss pro Maßnahme von bis zu 4000 Euro.

Tarifeinheit und Arbeitskampf

STANDPUNKT

Ab Juli gilt das Tarifeinheitsgesetz. Die IG Metall hat sich eingemischt und verhindert, dass das Arbeitskampfrecht eingeschränkt wird.



Am 1. Juli tritt das Gesetz zur Tarifeinheit in Kraft. Mit dem Gesetz soll sichergestellt werden, dass in einem Betrieb nur noch ein Tarifvertrag gilt. Ziel ist es, im Sinne einer solidarischen Lohnpolitik gleiche Entgelte für gleiche Arbeit und gute Entgelte für alle Beschäftigten durchzusetzen.

Damit findet ein längerer Prozess seinen vorläufigen Abschluss. Bereits 2010 hatten sich der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) entschieden, einen Vorschlag zur Tarifeinheit vorzulegen. Anlass dafür war die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die bis dahin bestehende Rechtsprechung zur Tarifeinheit aufzugeben. Ein weiterer Grund waren Überlegungen der schwarz-gelben Koalition, den Arbeitskampf gesetzlich zu regeln und in der sogenannten Daseinsvorsorge zu beschränken.

Der damalige Vorschlag von DGB und BDA sah vor, dass die Friedenspflicht des Mehrheitstarifvertrags auch für alle anderen Gewerkschaften in den jeweiligen Betrieben gegolten hätte. Damit wäre den Minderheitsgewerkschaften der Arbeitskampf für eigene Tarifverträge verboten gewesen. Nach-

dem diese Initiative zunächst versandete, lebte sie 2013 in den Koalitionsverhandlungen wieder auf.

Die IG Metall distanzierte sich bereits 2013 von diesem Vorschlag und hat klargestellt, dass sie keine Regelung akzeptieren wird, die in das Arbeitskampfrecht eingreift. Sie hat sich deshalb aktiv in den Gesetzgebungsprozess eingemischt. Dabei ist es gelungen, die Erstreckung der Friedenspflicht auf andere Tarifverträge zu streichen.

Maßgeblich sind nicht mehr die Mehrheitsverhältnisse bei Beginn des Arbeitskampfs, sondern zu dem Zeitpunkt, an dem beide Tarifverträge das erste Mal gleichzeitig gelten. Das heißt: Grundsätzlich behält jede Gewerkschaft das Recht, einen eigenen Tarifvertrag zu erstreiken und dabei auch um neue Mitglieder zu werben. Erst nach dem Arbeitskampf wird ermittelt, welche Gewerkschaft mehr Mitglieder im Betrieb vertritt.

Gleichwohl vertreten einige Kritiker die Auffassung, dass mit dem Gesetz eine Rechtslage geschaffen wurde, die es ermöglicht, Arbeitskämpfe kleinerer Gewerkschaften zu verbieten. Die Arbeitsgerichte könnten demnach argumentieren, dass Arbeitskämpfe unverhältnismäßig wären, sofern

sie offensichtlich zu keiner tariflichen Regelung führen. Als Beleg gilt ein entsprechender Satz in der Gesetzesbegründung.

Argumente. Wir teilen diese Auffassung nicht. Und das aus drei Gründen. Das Gesetz enthält keine Regelung zum Arbeitskampf; der Satz in der Begründung ist für niemanden verbindlich. Die Frage, ob Arbeitskämpfe unverhältnismäßig sind, wird nach Inkrafttreten des Gesetzes an den gleichen Maßstäben gemessen wie zuvor, nämlich unmittelbar an Artikel 9 Absatz III Grundgesetz. In der Vergangenheit wurden auf dieser Grundlage Arbeitskämpfe nur in absoluten Ausnahmefällen untersagt. Es erscheint geradezu fahrlässig, eine Rechtsprechung herbeizureden, die sich Arbeitgeber zwar wünschen, die es in der Wirklichkeit aber nicht gibt.

Zweitens: Auf die Mehrheitsverhältnisse zu Beginn des Arbeitskampfs kommt es gar nicht an. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, an dem die Tarifverträge gleichzeitig gelten würden. Die entsprechenden Zahlen kann ein Gericht aber nicht ohne Weiteres prognostizieren, unter anderem weil eine Gewerkschaft mit einer erfolgreichen Tarifrunde auch noch Mitglieder

gewinnen kann, gerade dann, wenn sie mit dem Argument werben kann, dass nur der Beitritt das Tarifergebnis sichert. Und schließlich werden auch die unterlegenen Gewerkschaften nicht völlig bedeutungslos sein, denn in der Regel ist eine gewisse Organisationsmacht Voraussetzung für die Fähigkeit zum Arbeitskampf.

Drittens: Das Gesetz garantiert der kleineren Gewerkschaft das Recht, Teile des Tarifvertrags nachzuzeichnen. Auf diesem Weg erhalten auch deren Mitglieder eigene tarifliche Ansprüche auf Entgelt und andere Tarifergebnisse. Voraussetzung bleibt aber der eigene Tarifvertrag, selbst wenn dieser verdrängt wird, denn nur dann darf die Gewerkschaft nachzeichnen. Das heißt: Auch der Tarifvertrag der Minderheitsgewerkschaft führt zu einer tariflichen Regelung. Dies bedeutet im Umkehrschluss aber auch, dass sie die Möglichkeit haben muss, den eigenen Tarifvertrag durchzusetzen, und zwar auch durch Arbeitskämpfe.

Diese Einschätzung wird besonders von den Arbeitsrichterinnen und -richtern geteilt. Der Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit bezeichnete die Erwartung, das Gesetz würde



Foto: Stephan Sühling/panthermedia.net

Es hat lange gedauert, bis das Tarifeinheitsgesetz im Bundestag beschlossen wurde. Der Abstimmung gingen heftige Diskussionen voraus. Ab jetzt gilt das Gesetz.

zu Arbeitskampfverboten führen, als »völlig illusorisch«.

Dass dies den Arbeitgebern nicht gefällt, zeigt auch, dass Teile der CDU und der Arbeitgeber jetzt versuchen »nachzubessern« und Einschränkungen, wie etwa Zwangsschlichtungen mit zwingender Friedenspflicht, auf die Tagesordnung zu setzen.

Die gute Nachricht ist also: Das Recht zum Arbeitskampf bleibt unangetastet. Jede Gewerkschaft hat es nach wie vor in der Hand, durch gute Tarifpolitik und durch Arbeitskämpfe ihre Mehrheiten zu organisieren und zu verteidigen. Die Konsequenz, dass künftig nur der Beitritt zur Gewerkschaft das Tarifergebnis sichert, bietet vielleicht auch Optionen. Wer sich nur darauf verlässt, dass der Arbeitgeber ihm sowieso das tarifliche Ergebnis zahlt, riskiert, dass am Ende ein anderer Tarifvertrag gilt.

Allerdings sind wir noch nicht fertig. Wir brauchen klare und effektive Regeln, nach denen die Mehrheit bestimmt wird, ohne dass die Gewerkschaften ihre Organisationsgrade offenlegen müssen. Hier werden wir noch nacharbeiten. ■

Felix.Stumpf@igmetall.de

Zum Autor



Foto: Andreas Pleines

Felix Stumpf, 40, ist Jurist und arbeitet im Justizariat beim Vorstand der IG Metall.

DAS STICHWORT

Ge|ne|ra|tion Y, die;

Auf X folgt Y. Das gilt im Alphabet wie auch bei der Benennung der Generationen, die ins Berufsleben einsteigen. Auf die gut ausgebildete Generation X, die vielen Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt und gesellschaftlichen Veränderungen ausgesetzt war, folgt nun die selbstbewusste Generation Y (englisch gesprochen why/warum), die alles hinterfragt. Arbeitgeber sagen, sie seien verwöhnt und nicht zielstrebig genug. Statt nach Karriere und Dienstwagen fragten sie im Vorstellungsgespräch nach Elternzeit und Sabbatical.

Sinn ist wichtig. Über sich selbst sagen die Vertreterinnen und Vertreter der Generation, dass ihnen der Sinn ihrer Arbeit wichtiger sei als Geld und Statussymbole. Sie wollten Flexibilität: Die Kinder aus der Kita abholen oder sich um die Eltern kümmern – dafür würden sie am Wochenende auch mal E-Mails beantworten.

Doch wer wird hier von Arbeitgebern und Medien beschrieben? Die DGB-Studie zu

jungen Beschäftigten belegt, dass viele Berufseinsteiger von diesen Freiheiten nur träumen können. Sie hangeln sich von Praktikum zu Praktikum oder von einem befristeten Vertrag zum nächsten. Wünsche und Wirklichkeit klaffen in dieser Generation offenbar weit auseinander. Denn die Beschäftigtenumfrage der IG Metall zeigt auch, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchaus mehr Zeit für Familie und Freunde wünschen. Im Gegenzug sind sie bereit, flexibler auf die Forderungen ihres Arbeitgebers zu reagieren.

Einiges zu bieten. Eine Arbeitswelt, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert, ihnen Zeit für Familie und Freizeit gibt und sie mitbestimmen lässt, wie die Arbeit gemacht wird – diese Forderungen diskutiert die IG Metall unter den Stichworten Gute Arbeit und Gutes Leben. Die IG Metall hat der Generation Y einiges zu bieten. ■

Milena.Brodth@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Viel Sonne bei der Arbeit nicht gut

Licht und Sonne – im Urlaub können viele nicht genug davon haben. Des einen Lust ist des anderen Last: Rund drei Millionen Menschen in Deutschland müssen im Freien arbeiten. Da UV-Strahlen Augen und Haut schädigen können, bis hin zu Krebserkrankungen, sind Vorsichtsmaßnahmen geboten. Arbeitgeber müssen die Gefährdung analysieren. Abhilfe können Überdachungen, UV-ab-

sorbierende Fenster, etwa bei Gabelstaplern, Zusatzpausen und Vermeiden von Außenarbeiten in der Mittagszeit sein.

Tipps. Gute Hinweise, um Beschäftigte zu schützen, gibt die Broschüre »Licht und Schatten« der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Es gibt sie zum Herunterladen unter:

► baua.de

→ Suche: Licht Schatten



Foto: Malte Christians/ino/dpa/pa

Zwei Tage Lieferzeit für die neue Brille verspricht Fielmann. Die Beschäftigten fühlen sich verheizt: 50-Stunden-Wochen, Samstagsarbeit, Stress.

Brille? Viel Maloche für wenig Kohle

DA GEHT WAS

Die Arbeit in der Brillenmontage bei Fielmann im brandenburgischen Rathenow ist hart: 8,50 Euro in der Stunde, 50 Stunden in der Woche, Leistungsdruck. Immer mehr Beschäftigte kommen zur IG Metall und wehren sich jetzt.

Der Mindestlohn ist da – auch bei Fielmann. Bis Dezember gab es noch Löhne von 7 bis 8 Euro je Stunde am Produktionsstandort des Brillenherstellers im brandenburgischen Rathenow. Die Einführung des Mindestlohns im Januar brachte für gut die Hälfte der 1100 Beschäftigten mehr Geld: 8,50 Euro in der Stunde. Für einige sind das bis 250 Euro mehr im Monat.

Doch viele haben kaum etwas vom neuen Mindestlohn: Sie bekamen bisher eine Zulage von 25 Euro für jedes Jahr Betriebszugehörigkeit, bis zu 100 Euro, zusätzlich zum Grundlohn. So steht es in einer Betriebsvereinbarung. Doch diese Zulage verrechnet Fielmann nun einfach mit dem Mindestlohn.

50-Stunden-Woche. Die Löhne sind mager, die Arbeitszeiten dafür üppig: 50 Stunden in der Woche sind normal. Oft erfahren die Beschäftigten erst am Freitagnachmittag, dass sie samstags arbeiten müssen. Und in der Montage hängen Listen aus: Wer macht wie viele Brillen in der Stunde? Wer zu wenig hat, bekommt keine Pause.

Die Folge: 13 Prozent der Belegschaft sind im Schnitt krank. Und viele sind unzufrieden. Doch den Mund machte lange keiner auf. Besser ein schlechter Job als keiner. Fielmann stellt fast nur befristet ein.

Anfang letzten Jahres kamen dann doch die ersten Beschäftigten zur IG Metall in Potsdam. Seit letzten Herbst sind sieben Metal-

ler im 15-köpfigen Betriebsrat. Sie müssen jedoch permanent für ihr Recht kämpfen, ihre Arbeit machen zu können. »Wir müssen uns bei den Vorgesetzten an- und abmelden und erklären, wohin wir wollen, warum und mit wem wir reden«, kritisiert ein Betriebsrat.

Mit vollem Namen will sich keiner äußern. Die Angst ist groß. Ständig wird mit Verlagerung gedroht, obwohl die gläserne Werkshalle erst wenige Jahre alt ist.

Metaller wehren sich. Dennoch kommen die Metaller voran: So werden Arbeitsplätze von Kranken gesünder gestaltet, statt sie nur in Rückkehrergesprächen zu fragen: »Warum warst Du wieder krank?« Und sie haben den Arbeitgeber an den Verhandlungstisch gebracht: Es geht um eine neue Betriebsvereinbarung, die kürzere Arbeitszeiten und weniger Belastung bringt.

»Das ist auch gut für die Firma und ihren Ruf«, betont der Betriebsrat. »Wir finden kaum noch Leute, schon gar keine Fachkräfte.«

Auch beim Geld tut sich etwas: Die ersten Beschäftigten, die Fielmann um die Zulage geprellt hat, machen nun mithilfe der IG Metall ihre Ansprüche geltend. Notfalls gehen sie auch vor Gericht. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



WISSEN

Fielmann

Jede zweite Brille in Deutschland ist von Fielmann. Im Jahr 2014 machte Fielmann einen Rekordgewinn von 163 Millionen Euro, 14,6 Prozent mehr als 2013, mit einer Umsatzrendite von satten 18 Prozent. Fielmann lässt seine Brillen bei seiner hundertprozentigen Tochter Rathenower Optische Werke in Brandenburg fertigen.

Ausspannen tut gut

TIPP FÜR DEN JOB

Die einen hängen am Strand ab, andere kraxeln Berge hoch, wieder andere malen oder werkeln – viele Wege führen zu einem erholsamen Urlaub.

»Hast Du Dich gut erholt?« Wer nach den Ferien an den Arbeitsplatz zurückkommt, muss diese Frage beantworten, möglichst mit »Ja«. Die freie Zeit ist schließlich dazu da, zu entspannen und Kräfte zu sammeln, um in der Arbeit wieder voll auf die Tube drücken zu können. Und nicht etwa umgekehrt. Berufstätige und Arbeitswissenschaftler sind sich weitgehend einig: Die Arbeit und oft auch das Privatleben kosten so viel Energie, dass der Akku irgendwann gründlich wieder aufgeladen werden muss, nicht nur übers Wochenende. Wer das nicht tut, riskiert langfristig seine Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

Um sich zu erholen, ist es nicht erforderlich, lange Urlaub zu nehmen oder zu verreisen. Entspannen geht auch zu Hause. Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung in Nordrhein-Westfalen



empfiehlt unter Verweis auf neuere Forschungen, lieber kurz Urlaub zu nehmen und dafür öfter. Die Kurzurlaube sollten aber mindestens eine Woche dauern. Einmal im Jahr können es auch zwei bis drei Wochen sein; denn es dauert sieben bis zehn Tage, bis sich der Mensch regeneriert.

Es gibt viele Wege, um sich zu erholen. Oft finden Menschen Aktivitäten als besonders erholsam, die im Gegensatz zu ihrem Arbeitsalltag stehen. Wer im Beruf viel sitzt, dem tut Sport oder Bewegung an der frischen Luft gut. Wer auf der Arbeit Hans Dampf in allen Gassen sein muss, für den kann Lesen oder einfach Nichtstun das beste Mittel sein, wieder fit zu werden. Wer im Betrieb wenig Abwechslung und eigene Spielräume hat, findet vielleicht in einem kreativen Hobby Ausgleich. Hauptsache, es macht Spaß. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

SWISS TIP

Erholungsfähigkeit testen

Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW bietet einen Onlinecheck:

► lia.nrw.de

→ Suche:

»Online-Selbstcheck Erholungsfähigkeit«

Betriebsrat gründen – aber richtig und sicher

MITBESTIMMEN

Betriebsräte wählen ist ein Grundrecht – aber in vielen Betrieben riskant. Sicherer läuft's mit der IG Metall.

Ohne Betriebsrat sind Beschäftigte ohne Infos, ohne Stimme und machtlos. Wer keinen hat, sollte daher schleunigst einen gründen. Das ist Euer Grundrecht: »In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern werden Betriebsräte gewählt.« So steht es im Betriebsverfassungsgesetz.

Allerdings liegen viele Stolpersteine auf dem Weg. Wer Fehler macht, kann schnell scheitern. Daher: Nur mit vertrauten Kollegen reden. Und so früh wie möglich zur IG Metall vor Ort gehen, die das Verfahren genau kennt und die Wahl sicher einleitet. Mehr zur Betriebsratsgründung:

► igmetall.de/betriebsrat

KURZ & BÜNDIG

Kaum noch unter 8,50

Der gesetzliche Mindestlohn strahlt auf die Tariflöhne aus: Nur noch sechs Prozent der tariflichen Stundenlöhne liegen nach Angaben des DGB-nahen Instituts WSI unter 8,50 Euro. Anfang 2010 waren es noch 16 Prozent. Wo Löhne noch unter dem Mindestlohn sind, liegt es meist daran, dass Branchen die zweijährige Übergangsfrist bis Ende 2016 nutzen.

Weniger Ungleichheit

Wenn der Anteil der gewerkschaftlich Organisierten unter den Arbeitnehmern sinkt, steigen die Einkommensunterschiede. Das ergab eine internationale Studie des IWF. Danach ist die zunehmende Einkommensungleichheit zur Hälfte auf geschwächte Gewerkschaften zurückzuführen. Mehr Informationen unter:

► boecklerimpuls.de

Metaller an der Spitze

Angehende Facharbeiter in der Metallindustrie gehören zu den Spitzenverdienern unter den Azubis. Werden sie nach Tarif bezahlt, erhalten sie im dritten Ausbildungsjahr über 1000 Euro. In der Holz- und Kunststoffindustrie 745 bis 882 Euro, im Kfz-Handwerk 620 bis 638. Mehr Informationen bietet das WSI-Tarifarchiv:

► presse@boeckler.de



Azubis in Metallfirmen stehen im Vergleich zu anderen ganz gut da.

Wo Arbeitnehmerrechte verletzt werden:

-  unregelmäßig
-  Rechte nicht garantiert
-  wiederholt
-  Rechte nicht garantiert wegen des Zusammenbruchs des Rechtsstaats
-  regelmäßig
-  keine Angaben
-  systematisch

Wie Arbeitnehmerrechte häufig verletzt werden:



58

In so viel Prozent der Länder gilt für Beschäftigte kein **Arbeitsrecht**.



44

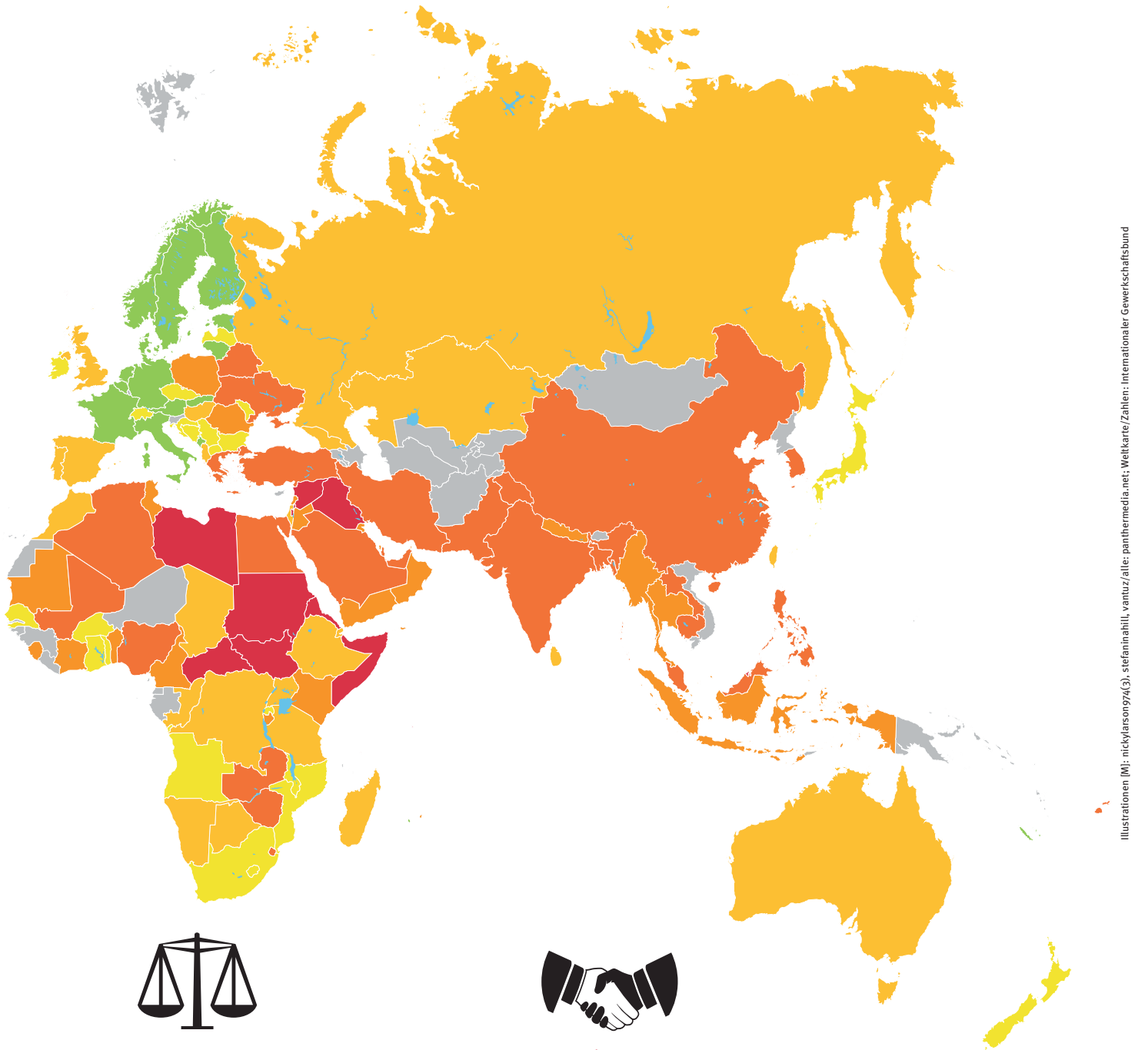
In so viel Prozent der Länder werden Beschäftigte willkürlich verhaftet und inhaftiert.



70

In so viel Prozent der Länder haben Beschäftigte kein **Streikrecht**.

Jeder braucht eine Gewerkschaft



Illustrationen (M): nicky/arsong74(3), stefanmahill, vantuz/ale; panthermedia.net; Weltkarte/Zahlen: Internationaler Gewerkschaftsbund



52

So viel Prozent der Länder verweigern Beschäftigten den Zugang zu **rechtsstaatlichen Verfahren.**



60

So viel Prozent der Länder verweigern Arbeitnehmern **Tarifverhandlungen.**

Quelle: Globaler Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbunds 2015

Arbeit global. Sie arbeiten für Hungerlöhne in Textilbuden in Asien, auf dem Bau in Katar, oft mit Gewalt dazu gezwungen. Wer für seine Rechte kämpft, wird schikaniert oder gar ermordet. Nicht überall auf der Welt geht es so brutal zu, aber die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden vielerorts mit Füßen getreten. Fast die Hälfte der deutschen Industrieunternehmen investiert im Ausland. Arbeit kennt keine nationa-

len Grenzen. Was in anderen Ländern geschieht, hat Einfluss auf die Arbeitswelt hier. Die IG Metall setzt sich für mehr internationale Zusammenarbeit ein. Beschäftigte brauchen Gewerkschaften – überall.

Von Sylvia Koppelberg und Bernd Kupilas

Fortsetzung auf Seite 20

➔ Fortsetzung von Seite 19

Für den Lohn, den Kollegen in Deutschland pro Stunde erhalten, muss Tanaji Munde zwei bis drei Tage arbeiten. Munde ist Leiharbeiter im Siemens-Werk im indischen Kalwa. Tageslohn: 316 Rupien, knapp 4,40 Euro. Davon leben er, seine Mutter, seine Frau und zwei Kinder.

Unternehmen zieht es in Billiglohnländer, um Vorteile im globalen Wettbewerb zu gewinnen. Oft sind es Staaten, in denen Beschäftigte ohne jeden Schutz und Gewerkschaften kaum präsent sind. Durch die niedrigen Standards dort geraten Arbeitsbedingungen und Löhne auch in Deutschland unter Druck – und schwächen die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften.

»Wir wollen die Gewerkschaften an ausländischen Standorten deutscher Unternehmen stärken. Das ist nicht nur im Interesse der Menschen dort, sondern auch der Beschäftigten in Deutschland«, sagt Wolfgang Lemb. Er ist als geschäftsführendes Vorstandsmitglied für die internationale Gewerkschaftsarbeit der IG Metall zuständig.

Die IG Metall versucht, in international operierenden Konzernen gewerkschaftliche Netze zu knüpfen und mit »globalen Rahmenvereinbarungen« soziale Mindeststandards zu sichern.

Das alles ist nicht einfach, aber möglich, wie die folgenden drei Beispiele zeigen.



Polen: Hoffnung für die »Prekariusze«

Das Urteil war ein Paukenschlag: Nein, sagten Polens oberste Richter Anfang Juni, so geht es nicht. Das strenge polnische Gewerkschaftsgesetz verstößt gegen die Verfassung, urteilte der Verfassungsgerichtshof in Warschau. Mit weitreichenden Folgen: Künftig können auch prekär Beschäftigte einer Gewerkschaft beitreten. Bislang durften das nur Festangestellte. Gewerkschafter sein – das war in Polen zweieinhalb Jahrzehnte lang den Stammebeschäftigten vorenthalten. Leiharbeiter, Werkvertragsarbeitnehmer, Scheinselbstständige und Beschäftigte mit Zeitverträgen mussten draußen bleiben.

Dabei greifen gerade in Polen prekäre Verhältnisse um sich wie in kaum einem anderen europäischen Land. Polen ist in der Europäischen Union Spitzenreiter bei Zeitverträgen: 31 Prozent der Beschäftigten arbeiten zeitlich befristet. Werkverträge grassieren besonders schlimm unter jungen Leuten: Rund die Hälfte der Menschen unter 24 Jahren arbeiten unter einem »zivilrechtlichen Beschäftigungsverhältnis«, wie Werkverträge in Polen offiziell heißen. Der Volksmund nennt sie treffend »Müll-Verträge«.

Leichtes Spiel. Mit dem Urteil der Verfassungsrichter keimt Hoffnung für Polens prekär Beschäftigte, die »Prekariusze«, auf. Experten erwarten, dass die Gewerkschaften neuen Zulauf erhalten. Und damit mehr Schlagkraft – eine wichtige Voraussetzung, um die Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern. Denn der Organisationsgrad ist gering. Es gibt drei verschiedene Gewerkschaftsverbände und unzählige kleinste Betriebsgewerkschaften, die oft nur ein paar Handvoll Mitglieder haben.

Unter solchen Voraussetzungen haben Firmen ein leichtes Spiel, die sich mit Dumpinglöhnen und miesen Arbeitsbedingungen, mit »Schmutzkonkurrenz«, Wettbewerbsvorteile verschaffen wollen – auf Kosten einheimischer Beschäftigter und ihrer Kollegen in Nachbarländern, deren Firmen mit Verlagerung in Billiglohnländer drohen. Schlagkraft entwickeln – das ist deshalb auch das Ziel der IG Metall und ihrer beiden polnischen Partner, den Metallern in den Dachverbänden Solidarność und Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband (OPZZ). »Wir brauchen starke Partnergewerkschaften gerade in Polen«, sagt Olivier Höbel, Leiter des IG Metall-Bezirks Berlin-Brandenburg-Sachsen.

Viele deutsche Unternehmen, vor allem der Automobilindustrie, investieren in grenz-

nahen Regionen und in Schlesien. Rund 900 multinationale Zulieferer sind in Polen angesiedelt, 41 Prozent ihrer Exporte gehen nach Deutschland.

Seit vielen Jahren gibt es deshalb enge Beziehungen zwischen deutschen und polnischen Metallern. Bei Volkswagen arbeiten die polnischen Kolleginnen und Kollegen aus den Werken in Posen und Polkwitz im Weltkonzernbetriebsrat mit. Die Opelaner aus Gleiwitz sind im Europäischen Betriebsrat eingebunden. Es passiert schon einiges. Mehr ist möglich. Gerade nach dem jüngsten Gerichtsurteil.



Kambodscha: Eisenstangen gegen Textilarbeiter

Sie nähen unsere T-Shirts, Hosen und Kleider und bekommen ein paar lausige Pennies dafür. Kambodschas Textilarbeiterinnen und -arbeiter verdienen im Monat umgerechnet 114 Euro. Das ist der Mindestlohn. Und den mussten die Gewerkschaften erst erkämpfen. Vorher lag er bei 89 Euro. Die Gewerkschaften fordern 158 Euro. 178 Euro bräuchte es in dem asiatischen Land, um einigermaßen überleben zu können.

Es gab schon Tote. Als vor eineinhalb Jahren die Proteste begannen, schoss die Polizei scharf auf die Streikenden. Fünf Arbeiter starben. Trotzdem gaben die Protestierenden nicht auf. Immer wieder kommt es zu Gewalt. Einer ge-

1 Polen Rund 150 000 Menschen protestierten im September 2013 in Warschau gegen die Sozialpolitik der Regierung. Sie forderten unter anderem höhere Mindestlöhne und die Abschaffung von Kettenverträgen. Es war die größte Gewerkschaftsdemo seit 1989.

2 Kambodscha Hunderttausende Textilarbeiterinnen und -arbeiter demonstrierten im Dezember 2013 in Phnom Penh für höhere Löhne. Der monatliche Mindestlohn beträgt jetzt umgerechnet 114 Euro. Um zu überleben, wären mindestens 178 Euro nötig.

3 USA Ein Arbeiter fertigt für den deutschen Autozulieferer ZF Automatikgetriebe. ZF hat im neuen Werk in Gray Court in South Carolina 1200 Stellen geschaffen. Gewerkschaften sollen draußen bleiben – dafür kämpfen konservative Politiker mit aller Macht.

wählten Gewerkschaftsführerin schlugen Unbekannte mit einer Eisenstange auf den Kopf. »So etwas passiert ständig«, sagt Monika Kemperle, stellvertretende Generalsekretärin von IndustriAll Global, einem internationalen Zusammenschluss von Gewerkschaften, in dem auch die IG Metall aktiv ist. »Mal werden Gewerkschafter entlassen, dann bedroht oder angegriffen.«

Gute Mode. Nun will Kambodschas autoritäre Regierung die Rechte von Gewerkschaften per Gesetz einschränken. Es sieht vor, dass die Regierung eine Gewerkschaft »suspendieren« kann, wenn ihr eine Aktion nicht passt, zum Beispiel bei Streiks. Aktionen von Gewerkschaften wären fortan rechtswidrig. Sie sollen künftig auch erst aktiv werden können, wenn sie mindestens 20 Prozent der Beschäftigten hinter sich haben. Kontakte zu Nichtregierungsorganisationen sollen nur erlaubt sein, wenn diese in Kambodscha offiziell registriert sind.

»Das Gesetz ist ein Rückschritt«, sagt Kemperle. »Wir bräuchten ein Gesetz, das die Rechte sichert, nicht einschränkt.« IndustriAll Global macht Druck auf die großen internationalen Modefirmen, damit sie mehr zahlen für Textilien aus Kambodscha. Pro T-Shirt macht das höchstens ein paar Cents aus. Acht große Modeketten haben sich dazu auch schon bereit erklärt. Auch aus Eigeninteresse. Denn: Mit Eisenstangen und Paragrafen gegen wehrlose Arbeiter – wer will Textilien tragen, die unter solchen Bedingungen hergestellt werden?



USA: »Wir treten sie jeden Tag«

Nikki Haley ist Gouverneurin im US-Bundesstaat South Carolina und trägt gern Stöckelschuhe. »Nicht aus modischen Gründen«, sagt die konservative Politikerin. Nein, damit sie die Gewerkschaften kräftig treten kann. »Wir treten sie jeden Tag, und wir werden sie weiterhin treten.«

Willkommen in Amerika, in den USA, dem Land der begrenzten Möglichkeiten für Gewerkschaften! In kaum einer anderen Demokratie der Welt werden sie so aggressiv angefeindet, gegängelt, bekämpft und behindert wie hier. Besonders in den Südstaaten. Und ganz extrem in Haleys Heimat South Carolina. Dort musste jüngst die Gewerkschaft der Maschinisten eine Kampagne im Werk des Flugzeugbauers Boeing abbrechen. Gewerkschafter waren bei Hausbesuchen mit der Waffe bedroht worden.

Das Klima ist vergiftet. Verantwortlich dafür ist Nikki Haley. Sie ist die neue Frontfrau der Anti-Gewerkschaftslobby. »Wir brauchen keine Gewerkschaften. Und wir wollen keine Gewerkschaften«, sagt sie. Und wenn ein Unternehmen käme, das schon gewerkschaftlich organisiert ist? Wenn etwa einer der amerikanischen Autokonzerne Ford, General Motors oder Chrysler ein Werk bauen wollte in ihrem schönen South Carolina? Nein, danke, sagt Haley, dann verzichtet sie lieber auf die Ar-

beitsplätze. Gewerkschaften in South Carolina »würden das Wasser verschmutzen«. Niedrige Löhne und keine Gewerkschaften – das sind die Standortvorteile ihres Heimatstaats.

Längst sind die Südstaaten so zu einem wichtigen globalen Standort der Automobilproduktion geworden. In Scharen lassen sich auch deutsche Autohersteller und -zulieferer dort nieder. Daimler will den Kleintransporter Sprinter künftig in South Carolina produzieren. BMW baut seine Fabrik in Spartanburg in South Carolina zum größten Standort weltweit aus. Continental investierte eine halbe Milliarde Euro in eine Reifenfabrik – zur Eröffnung kam Gouverneurin Haley und stand auf hohen Absätzen an der Seite des deutschen Botschafters. Zu den namhaften deutschen Investoren in den Südstaaten gehören Schaeffler, Bosch, Mahle und viele Mittelständler.

Deutsche Hilfe. Die IG Metall unterstützt amerikanische Beschäftigte, die Gewerkschaften in die Betriebe bringen wollen. »Das liegt auch im Interesse der IG Metall«, sagt Horst Mund, Leiter Internationales bei der IG Metall. »Nur so lässt sich gute Arbeit in Deutschland sichern.« Die IG Metall engagiert sich dabei für die amerikanische Autogewerkschaft United Auto Workers (UAW). Im VW-Werk in Chattanooga in Tennessee hat die UAW mittlerweile 55 Prozent der Arbeiter hinter sich – trotz des scharfen Gegenwinds. Horst Mund sagt: »Wir lassen uns nicht treten.« ■



DER RECHTSFALL

Chips sind keine Verpflegung

Die Verpflegungspauschale für Dienstreisen darf der Arbeitgeber nur dann kürzen, wenn er echte Mahlzeiten bereitstellt. Snacks wie Chips und Kuchen zählen nicht.

Chips, Schokoriegel und trockener Kuchen zum Kaffee – das soll Verpflegung sein? Karl-Heinz B. staunte nur, als er seine Reisekostenabrechnung von seinem Chef zurückbekam: Die Erstattung seiner Verpflegungspauschale für seine Dienstreise wurde abgelehnt. Schließlich habe es auf der Konferenz reichlich Essen und Getränke gegeben.

Essen? Auf den Konferenztischen hatte Karl-Heinz B. nur ungesundes Knabberzeug und Schokoriegel entdeckt. Das hatte er nicht angerührt, sondern sich mittags im Hotelrestaurant einen großen Salatteller bestellt – und abends noch eine kleine feine Schweinshaxe.

Karl-Heinz B. hakte bei der Rechnungsprüfung nach. Die betrieblich jedoch auf den Reisekostenerlass des Bundesfinanzministeriums (BMF) vom 24. Oktober 2014, laut dem auch ein vom Arbeitgeber bereitgestellter Imbiss als Mahlzeit zählt.

Nur echte Mahlzeiten. Sein Betriebsrat konnte Karl-Heinz B. dann schließlich weiterhelfen:

Inzwischen hat das BMF am 19. Mai 2015 in einem weiteren Schreiben (Geschäftszeichen IV C 5 – S 2353/15/10002) klargestellt: Zwar kann der Arbeitgeber die Verpflegungspauschale kürzen, wenn er Verpflegung stellt, um 20 Prozent für ein Frühstück sowie um jeweils 40 Prozent für Mittag- und Abendessen. Das gilt aber nicht für Snacks und Knabberzeug. Das ist zwar für den Arbeitgeber als Veranstalter der Konferenz steuerlich absetzbar – aber eben keine echte Verpflegung für Arbeitnehmer.

»Chips, Salzgebäck, Schokowaffeln, Müsliriegel oder vergleichbare Knabberereien erfüllen nicht die Kriterien für eine Mahlzeit und führen nicht zur Kürzung der Verpflegungspauschale«, stellt das Bundesfinanzministerium klar.

Kürzen darf der Arbeitgeber also nur, wenn er ein echtes Frühstück, Mittag- oder Abendessen bereitstellt. Ansonsten muss er Beschäftigten die volle Verpflegungspauschale (siehe Kasten unten) zahlen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



WISSEN

Verpflegungspauschale

Für Dienstreisen erhalten Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale: bei Abwesenheit von über 8 Stunden 12 Euro und bei Abwesenheit von über 24 Stunden 24 Euro am Tag. Stellt der Arbeitgeber Verpflegung bereit, kann er dafür 20 Prozent für ein Frühstück sowie jeweils 40 Prozent für Mittag- und Abendessen abziehen. Jedoch nur für echte Mahlzeiten, nicht für Snacks.

Der sanfte Radikale

ZU BESUCH BEI HOLGER WENDT

Holger Wendt hat viele Talente: Er ist Musiker, Gewerkschafter, freigestellter Betriebsrat, Layouter, Elektroniker, Qualitätsprüfer, Ehemann und Papa. Aber eine Sache kann er besonders gut: Er hat ein Gespür für Menschen.

Holger Wendt – also Holly, wie ihn die meisten nennen – ist ein Mensch, mit dem man sich festquatschen kann, ohne sich zu verquatschen. Solche Menschen trifft man nicht oft. Ich treffe ihn zum ersten Mal in seinem Betriebsratsbüro. Ein kleines Zimmer ohne Fenster. Plakate von Aktionen hängen an der Wand. Eine Gitarre steht in der Ecke. Auf dem Tisch dampft roter Tee.

Der Strukturierte. Holly, einige Betriebsräte und ich sitzen in diesem Büro und reden. Über Gott und die Welt. Über Gewerkschaften. Über Öffentlichkeitsarbeit. Über die Betriebsratszeitung, die Holly gemeinsam mit den anderen Betriebsräten bei Bosch in Reutlingen macht.

Während des Gesprächs hört Holly aufmerksam und nachdenklich zu, fragt nach und hält das Gespräch am Laufen. Fachleute nennen das ein strukturiertes Gespräch. Das bedeutet, jemand hat ein Ziel vor Augen. Holly weiß genau, wohin er in diesem Gespräch will: Er will Tipps von mir, der Journalistin. Tipps, wie man Medien und seine Betriebszeitung noch besser machen kann. Die Tipps bekommt er. Und ich einige Tassen roten Tee und am Ende meines Besuchs spielt er mir noch ein Lied auf seiner Akustikgitarre. Der Tag mit ihm hat viel Spaß gemacht.

Tee trinken ist Hollys Ding. Abwarten eher nicht. Der Endvierziger ist ein Macher. »Des-

halb bin ich Betriebsrat, so kann ich etwas verändern«, beschreibt er seinen inneren Antrieb. Holly, ein Getriebener mit 1000 Dingen im Kopf. »Aber ich habe immer ein Ziel vor Augen. Das, was ich mache, muss was bringen.« Um sich an der Betriebsratszeitung bei Bosch zu beteiligen, lernte er mit einem komplizierten Layoutprogramm umzugehen. Nicht das Lernen, sondern das Ziel, die Zeitung besser zu machen, war seine treibende Kraft.

Der strukturierte Zuhörer, der Macher, der Getriebene: Holly ist einer mit Eigensinn und so heißt auch eine seiner zwei Bands: Eigensinn. Die Musik, die Holly selbst schreibt und produziert, ist schneller, lauter, härter. Er spielt Gitarre. In Rockerklamotten. Das sonst brav geflochtene Bärtchen flattert dann offen und wild im Takt.

Der Gewerkschafter. Musik ist sein Hobby. Gewerkschaftsarbeit seine Leidenschaft. »Ich bin wohl ein Spätberufener.« Lange hatte er mit Gewerkschaften nichts zu tun.

Holly lernte Radio- und Fernsichttechniker in einem kleinen Handwerksbetrieb. Dann reparierte er Radiorekorder und schließlich arbeitete er als Fertigungselektroniker. Immer wieder kreuzt die IG Metall seinen Weg. Als Azubi erhöhte sich dank der Gewerkschaft seine sehr mickrige Vergütung. Als Fertigungselektroniker be-



hielt er trotz Standortverlagerung seinen Arbeitsplatz. Als Beschäftigter bekam er dank Tarifrunden mehr Lohn.

»Der junge Holly war sehr unpolitisch, aber dann hat es Bang gemacht«, sagt Holly über Holly. Erst in den vergangenen zehn Jahren »wurde ich politisch radikaler«, sagt er und zwinkert mit den Augen. Holly wird Vertrauensmann, Ersatzmitglied im Betriebsrat und seit verganginem Jahr ist er freigestellter Betriebsrat.

Die IG Metall und die Idee, dass Beschäftigte gemeinsam für ihre Interessen kämpfen, faszinieren ihn. Und so begann er, Menschen zu unterstützen, die ihre Arbeitsbedingungen verbessern wollen, und half ihnen, sich zu organisieren.

Zum Beispiel beim Windanlagenhersteller Enercon. »Das Enercon Management hat viele Tricks auf Lager, Mitbestimmung und Beteiligung zu attackieren«, sagt er. Und da ist er wieder: Holly, der strukturierte Zuhörer, der Macher, der Getriebene, der Revoluzzer. 2013 hilft er den Enercon Beschäftigten gemeinsam mit vielen anderen Metallern sowie einem Team der IG Metall, eine Betriebsratswahl anzuzetteln. Ein Jahr später unterstützt er die gewählten Betriebsräte, ihre erste betriebliche Themenkampagne bei den Beschäftigten vorzustellen und sie an dem Projekt zu beteiligen. »Das ist eine unglaubliche Sache, zu spüren, wie solche gemeinsamen Aktionen, sogenannte Organizing-Blitze, demokratische Kräfte mobilisieren«, schwärmt Holly.

Der sanfte Radikale. Während des Schreibens über Holly drängt sich mir eine Frage auf: Wie schafft er das alles? Gewerkschaft, Musik und Familie? Ganz klar: »Call him a radical – nenn' ihn einen radikalen Demokraten«, würde Saul Alinsky, der amerikanische Bürgerrechtler, gewerkschaftliche Kampagnenprofi und Hollys Lieblingsautor über Holly sagen. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Holly, Holger Wendt – sympathischer Metalller, der zuhört und ein Gespür für die Probleme der Menschen hat.

Viele machen mit und werben für die IG Metall

WERBEAKTION
2015

Seit Anfang des Jahres läuft die Mitgliederwerbeaktion der IG Metall. An der Aktion beteiligen sich so viele Werberinnen und Werber wie noch nie.

Im Januar setzte die IG Metall ihre Werbeaktion unter dem Motto »Team verstärken« fort. Erste Zahlen zeigen: Bereits in den ersten sechs Monaten dieses Jahres haben sich so viele Metallerinnen und Metaller wie noch nie für die IG Metall starkgemacht. Mehr als 13 200 Werberinnen und Werber sprachen Kolleginnen und Kollegen an und konnten sie als neues Mitglied für die IG Metall gewinnen. »Dass sich so viele Menschen für die IG Metall starkmachen beweist, dass immer mehr Beschäftigte die Ziele, Werte und Anliegen der IG Metall teilen«, sagt Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und zuständig für Mitglieder und Erschließungsprojekte.

Gemeinsam mehr Erfolg. Eine durchsetzungsstarke Belegschaft macht die IG Metall stärker. Und je mehr wir sind, desto mehr Erfolge können Vertrauensleute, Jugendvertreter und Betriebsräte gemeinsam mit der IG Metall erreichen.

Noch bis Ende Dezember läuft die Werbeaktion. Für jedes neue Mitglied bedankt sich die IG Metall bei allen Werberinnen und Werbern mit Prämiegutscheinen für ihren Einsatz. Sie können die Gutscheine einlösen, spenden oder für die Gremienarbeit nutzen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Informationen rund um die Werbeaktion gibt es unter:

▶ teamverstärken.de



Freizeit mit der IG Metall

GUTER RAT

Ob Freizeit- oder Ferienparks, Automobilmuseum oder Musicals: Familien sollten die Ausflugsangebote 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 der Autostadt Wolfsburg, dem Holiday Park oder den Center Parcs exklusive Freizeitangebote zu besonderen Konditionen. Die Angebote der Servicegesellschaft können nur Mitglieder der IG Metall nutzen. Hier eine kleine Auswahl der Freizeitziele.

Center Parcs. Die Parks in Deutschland, den Niederlanden, Belgien und Frankreich liegen mitten in der Natur, am See oder sogar am Meer. In Deutschland stehen die Anlagen mit den komfortablen Ferienhäusern am Bostalsee, in der Bispinger Heide, im Hochsauerland, in der Eifel und an der Nordseeküste. Besonderer Vorteil der Parks: die wetterunabhängigen Freizeitmöglichkeiten. Im Mittelpunkt steht immer der »Market Dome« mit Restaurants, Bars, vielen Einkaufsmöglichkeiten und Showprogrammen.





Illustration: Gerald Moll

In allen Freizeitanlagen gibt es ein subtropisches Erlebnisbad mit Wellen, Stromschnellen, Rutschbahnen und Babyschwimmbereichen – das »Aqua Mundo«.

Bei allen Kindern beliebt sind die vielen Gratisaktivitäten wie Streichelzoo, Zirkusschule, Kinderschminken, KidsDisco oder Gutenachtgeschichten, dem Märchenabend für die ganz Kleinen.

Mitglieder der IG Metall erhalten in allen Häusern zwischen Mai und Dezember 2015 einen Nachlass von 10 Prozent. In ausgesuchten Häusern gibt es zu bestimmten Terminen sogar bis zu 40 Prozent Rabatt.

Holiday Park Pfalz. Hier gibt es Spaß und Unterhaltung für die ganze Familie. Der Freizeitpark mit der Biene Maya als offiziellem Maskottchen liegt im pfälzischen Haßloch und ist, mit kurzen Unterbrechungen, von Ende März bis 1. November täglich geöffnet.

Seit 2014 können sich Besucher mit der Achterbahn »Sky Scream« in die Luft katapultieren lassen. Mit dem »Sky Fly« heben ab 1. Juli zwölf Gäste gleichzeitig ab und fliegen dann im Kreis bergauf und bergab. Dabei errei-

chen schwindelfreie Besucher beim Sturz aus 22 Metern eine Geschwindigkeit von bis zu 50 Stundenkilometern. Der Clou dabei ist: Jeder Fluggast entscheidet selbst, ob er einfach nur hoch und runter fahren oder sich während der Fahrt überschlagen will.

IG Metall-Mitglieder können über die Internetseite der Servicegesellschaft vergünstigte Eintrittskarten erwerben. Die Preise sind nach Größe und Alter gestaffelt: Kinder unter 85 Zentimeter haben freien Eintritt. Bis 100 Zentimeter kostet das Ticket 9,99 Euro. Erwachsene und Kinder über 100 Zentimeter zahlen 22,50 Euro.

TIPPS

Eintrittskarten kaufen – Tickets buchen

- Über die Internetseite der IG Metall-Servicegesellschaft erfahren IG Metall-Mitglieder mehr über die Freizeitangebote der Kooperationspartner. Die Vorteilspreise kann nur einsehen, wer sich zuvor im Mitgliederbereich registriert hat. Für viele Ausflugsziele ist zudem ein Buchungscode notwendig. Den Code sehen Mitglieder, wenn sie sich zuvor auf der Internetseite der Servicegesellschaft angemeldet haben. Ausführliche Informationen zu allen Ausflugszielen gibt es unter:
 - ▶ igmservice.de/freizeit
- Der Newsletter der Servicegesellschaft informiert Euch regelmäßig über die aktuellen Angebote. Anmeldung über:
 - ▶ igmservice.de/newsletter

Autostadt Wolfsburg. Ob für Kinder, Jugendliche oder Erwachsene: Die Autostadt bietet für jedes Alter viele Freizeitangebote. Eine 28 Hektar große Park- und Lagunenlandschaft sowie eine außergewöhnliche Architektur bilden den Rahmen für die zahlreichen und vielfältigen Attraktionen. Der Zuschauer magnet ist das »Zeithaus«. Dort gibt es neben historischen Volkswagen auch Meilensteine anderer Hersteller zu bestaunen. Insgesamt sind im besucherstärksten Automobilmuseum der Welt über 50 Automarken zu entdecken. Zudem werden in acht Pavillons die Marken des VW-Konzerns präsentiert. In einer Panoramakabine können Besucher die Wahrzeichen der Autostadt, die gläsernen Autotürme, erkunden. Dort warten bis zu 800 werksneue Fahrzeuge auf ihre Auslieferung.

In diesem Jahr feiert die Autostadt ihr 15-jähriges Bestehen und lädt die IG Metall zum Mitfeiern ein. Metallerinnen und Metaller erhalten über die Servicegesellschaft auf alle Eintrittskarten in die Autostadt und auf sämtliche vorab buchbaren Leistungen einen Nachlass von 15 Prozent. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

KURZ & BÜNDIG

Rente: Konten klären

Ein vollständiges Versicherungskonto ist Grundlage für eine korrekte Rentenzahlung. Eine Kontenklärung hilft, Daten zu prüfen und gegebenenfalls Lücken im Versicherungskonto zu schließen. Eine Broschüre der Deutschen Rentenversicherung gibt Antworten auf viele Fragen:

- ▶ deutsche-rentenversicherung.de
→ Suche: »Kontenklärung: Fragen und Antworten«



Foto: przemekkos/panthermedia.net

Zeit mit dem Kind – am Stück oder in Häppchen

Neu beim Elterngeld

Das neue ElterngeldPlus ist da. Für Kinder, die nach dem 1. Juli 2015 geboren werden, erhalten Eltern, die Teilzeit arbeiten, einen Zuschuss. Er beträgt maximal die Hälfte des Elterngelds, das sie ohne Abzüge durch Teilzeitarbeit erhalten hätten. Jeder Elternanteil kann bis zu 14 Monate lang ElterngeldPlus beziehen. Außerdem gibt es einen Partnerschaftsbonus, wenn Vater und Mutter gleichzeitig mindestens vier Monate in Teilzeit arbeiten. Nach dem dritten Geburtstag des Kindes können Eltern jetzt bis zu 24 statt bisher 12 Monate Elternzeit nehmen. Außerdem können Väter und Mütter ihre Elternzeit auf bis zu vier Phasen verteilen. Weitere Informationen zum ElterngeldPlus unter:

- ▶ igmetall.de
→ Suche: »Eltern«



Foto: Andriy Popov/panthermedia.net

In Bewerbungsgesprächen werden Kandidaten oft mit kniffligen Fragen konfrontiert.

Im Gespräch eine gute Figur machen

BERUF UND KARRIERE

Arbeitgeber können Bewerberinnen und Bewerber im Vorstellungsgespräch ganz schön ins Schwitzen bringen. Wer sich nicht um Kopf und Kragen und am Ende um den Job stottern will, sollte zumindest wissen, wann er schweigen darf.

Auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz ist sie eine wichtige erste Hürde: die Einladung zum Vorstellungsgespräch. Wer sie nimmt, hat schriftlich offenbar einen guten Eindruck gemacht. Nun soll das Ganze auch beim Live-Auftritt gelingen.

Doch über manches, über das Bewerberinnen und Bewerber noch locker hinwegschreiben konnten, lässt sich im persönlichen Gespräch nicht so einfach hinweggehen. Auf die Frage »Warum wollen Sie Ihren Arbeitgeber verlassen?« wäre die Antwort »Ich wurde gekündigt«, in den allermeisten Fällen die schlechteste Wahl. Fragen nach dem Grund,

warum man seinen bisherigen Arbeitgeber verlassen will oder verlassen hat, sind in der Regel unzulässig. Deshalb müssen Bewerber sie nicht korrekt beantworten.

Lügen erlaubt? Grundsätzlich gilt: Im Vorstellungsgespräch dürfen Fragen nicht zu sehr in die Privatsphäre eindringen und sie müssen einen direkten Bezug zur Tätigkeit haben. Potenzielle Arbeitgeber dürfen nicht nach Gewerkschafts- oder Parteizugehörigkeit, Schwangerschaft und Hochzeitsplänen fragen. In der Regel gilt dies auch für Fragen nach Schwerbehinderung, Krankheit oder Vorstrafen. Zulässig sind sie, wenn dau-

erhafte gesundheitliche Einschränkungen mit der neuen Tätigkeit nicht vereinbar sind. Oder wenn ein Berufskraftfahrer beispielsweise nach Verkehrsdelikten gefragt wird.

Bewerber können sich zwar weigern, weitergehende Fragen zu beantworten. Oft befinden sie sich aber in einer Zwickmühle. Weigern sie sich, sinken die Chancen auf die Stelle. Arbeitsgerichte räumen Bewerbern daher das Recht ein, bei unzulässigen Fragen zu lügen.

Manche Arbeitgeber möchten auch gern wissen, wie es die Bewerberinnen und Bewerber mit Drogen halten, und verlangen daher Blut- oder Urintests. Solche

Tests dürfen Arbeitgeber nur mit Einwilligung der Kandidaten veranlassen. Sie müssen sie vorher darüber aufklären, was zu welchem Zweck untersucht wird. Gleiches gilt für sonstige Einstellungsuntersuchungen. Der Arzt darf dem Arbeitgeber keinen Befund mitteilen, sondern nur, ob der Kandidat geeignet ist.

Der gläserne Kandidat. Kandidatinnen und Kandidaten kann es auch kalt erwischen, wenn ihr potenzieller Arbeitgeber mehr über sie weiß, als in der Bewerbung steht. Soziale Netzwerke, Online-Berufsportale und Suchmaschinen machen den gläsernen Bewerber möglich. Arbeitgeber verlassen sich nicht nur auf die Bewerbungsmappe. Sie sammeln alles, was sie über den Bewerber oder die Bewerberin im Internet finden und konfrontieren sie damit auch schon mal im Vorstellungsgespräch.

Wer da nicht überrascht werden will, überlegt sich vorher, was er wo ins Netz stellt. Er weist Freunde darauf hin, keine Bilder von ihm ungefragt ins Netz zu stellen, und öffnet private Seiten in den sozialen Medien tatsächlich nur für Freunde. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Geld für die Weiterbildung

BESSER MIT BILDUNG

Mit dem Einstieg in die Bildungsteilzeit ist die Freistellung für Weiterbildung deutlich leichter geworden. Geld für die Weiterbildung gibt es aus zahlreichen Förderprogrammen.

Die Zeit für Weiterbildung ist da. Ende Februar hat die IG Metall den Einstieg in die Bildungsteilzeit in der Metallindustrie durchgesetzt. Beschäftigte können sich nun leichter für ihre Weiterbildung freistellen lassen. Doch woher das Geld für die Weiterbildung nehmen? Eine Möglichkeit sind staatliche Förderprogramme.

Für Geringverdiener ist die Bildungsprämie interessant. Bis zu 500 Euro gibt es dort obendrauf.

Beschäftigte ohne Ausbildung können über das Programm »WeGebAU« einen Abschluss erwerben. Der Staat zahlt bis zu 100 Prozent. Den Antrag muss allerdings der Arbeitgeber stellen. Spricht Euren Betriebsrat an.

Für begabte junge Beschäftigte bis 25 Jahre gibt es das Weiterbildungsstipendium: bis zu 2000 Euro im Jahr, drei Jahre lang.

Qualifizierte Beschäftigte, die aufsteigen wollen, zum Meister, Techniker, Fachwirt oder Fachkaufmann, können das sogenannte Meister-Bafög beantragen: bis zu 10 226 Euro, davon 30,5 Prozent als Zuschuss. Für das Studium gibt es das Aufstiegsstipendium: 670 Euro monatlich plus 80

Euro Büchergeld und eine Betreuungspauschale für Kinder.

Dazu kommen Programme der Bundesländer: etwa Weiterbildungsschecks in Bremen und Thüringen (500 Euro), den Weiterbildungsbonus in Hamburg und den Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen (je 2000 Euro). Die ILB Brandenburg zahlt bis zu 90 Prozent der Weiterbildung.



Bund und Länder fördern Weiterbildung mit zahlreichen Programmen.

Hessen fördert Geringqualifizierte über die Initiative ProAbschluss. Zu guter Letzt könnt Ihr Weiterbildung steuerlich absetzen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Beratung bei der IG Metall vor Ort oder beim Berufsförderungswerk (bfw) des DGB:

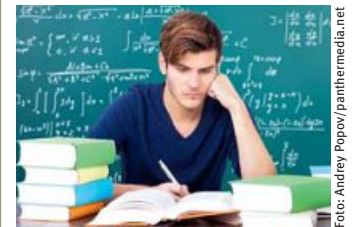
► igmetall.de/vor-Ort

► bfw.de



Fotos: Jean-Marie Guyon, Sergey Pykhonin, scanrail, Phovoi R./alle: panthermedia.net

KURZ & BÜNDIG



Mit Berufsausbildung und -praxis geht's auch ohne Abi an die Uni.

Studieren ohne Abitur

Beschäftigte mit Ausbildung und Erfahrung können ohne Abi in ihrem Fachgebiet studieren. Wer auf Niveau 6 des deutschen Qualifizierungsrahmens ist (siehe unten), etwa Meister, Techniker oder Fachwirt, kann jedes Fach studieren. Allerdings sind die Regelungen der einzelnen Bundesländer unterschiedlich. Tipps:

► uni-ohne-abi.de

Bildung hat einen Wert

Jeder Bildungsabschluss hat einen festen Wert nach dem deutschen und dem europäischen Qualifikationsrahmen (DQR/EQR). Die Skala reicht von eins bis acht (Doktor). Das soll Abschlüsse vergleichbar machen. Wer etwa studieren will, gar im Ausland, sollte seinen Wert kennen. Zum Check:

► dqr.de

→ Qualifikationssuche

Arbeitsagentur per App

Über die App »bringt weiter« (iOS und Android) könnt Ihr mobil auf alle Infos und Serviceangebote der Arbeitsagentur zugreifen. Etwa auf die Stellenangebote in der Jobbörse, Bildungskurse im Kursnet oder Informationen und Videos über Berufe im BerufeTV. Sowie auf Infos über Förderung und Geldleistungen.

► arbeitsagentur.de

→ Suche: »bringt weiter«

Betriebe wollen Uni-Absolventen mit Praxisnähe

Betrieben sind Praxisnähe und Verwertbarkeit des Studiums besonders wichtig. Das zeigt eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zu den Erwartungen an Hochschulabsolventen unter rund 2000 Unternehmen.

Mit Bachelor-Absolventen seien die Betriebe unzufrieden.

Viele erfüllten die Erwartungen nicht. Das gaben mehr als 50 Prozent der Betriebe an. 2011 waren 63 Prozent noch zufrieden. Die Unternehmen kritisierten den geringen Praxisbezug des Studiums. Mit Master-Absolventen sind hingegen 78 Prozent zufrieden.

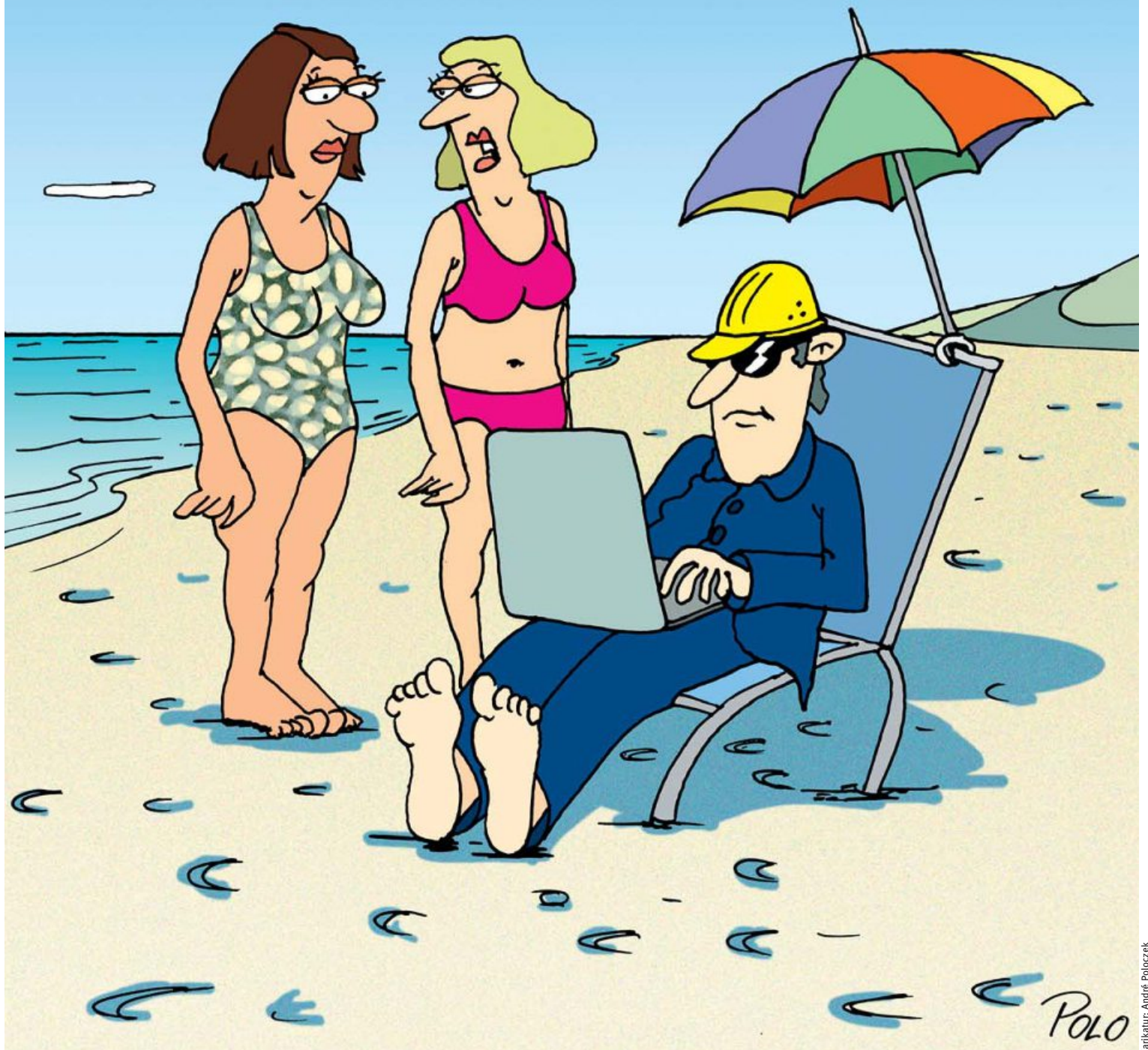
Um Akademiker besser auf die Arbeit vorzubereiten, wollen

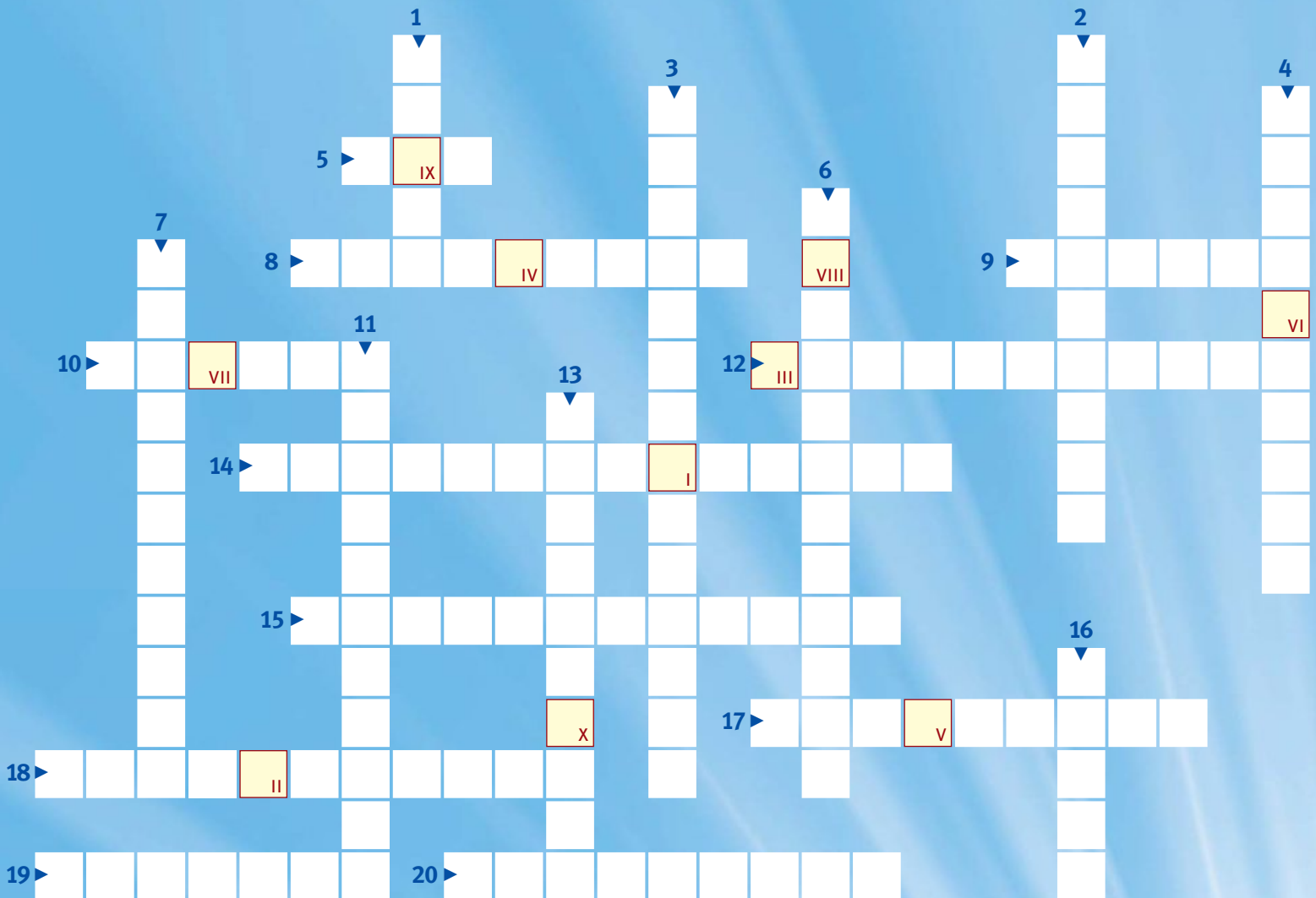
die Unternehmen mehr dual Studierende einstellen. Die Mehrheit der Betriebe erwartet jedoch, dass die Hochschulen die Ausbildung für sie übernehmen.

Der DIHK empfiehlt den Hochschulen, mehr Praxiskompetenz zu vermitteln und enger mit den Betrieben zu kooperieren. ■

Milena.Brodt@igmetall.de

Chris braucht im Urlaub immer ein bisschen, um runterzukommen. Wenigstens hat er heute mal seine Sicherheitsschuhe im Hotel gelassen.





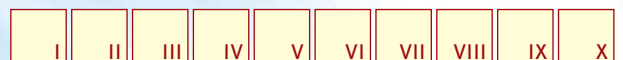
WAAGERECHT

5. Automobilclub (Abkürzung)
8. Hauptstadt von Nepal
9. Optisches Hilfsmittel
10. Längere Erholzeit
12. Lohnuntergrenze
14. Zugehörigkeit zu einer Vereinigung
15. Sammlung von Unterlagen und Daten, die für das Arbeitsverhältnis wichtig sind, durch den Arbeitgeber
17. Angebot eines Arbeitssuchenden an einen Arbeitgeber
18. Herrschaft der Verwaltung
19. Achtung vor einer anderen Person
20. Befragung einer Person

SENKRECHT

1. Sichtbarer Teil der elektromagnetischen Strahlung
2. Altersgruppe innerhalb einer Gesellschaft
3. Gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung
4. Entgeltersatzleistung zur Kinderbetreuung
6. Wertung der Arbeiterklasse
7. Rücklage der Gewerkschaft
11. Arbeitnehmervertretung
13. Zustand des körperlichen wie geistigen Wohlbefindens
16. Abhängigkeit

LÖSUNGSWORT:



DIE PREISE IM JULI:

1. Preis:
eine Isolierkanne
von Emsa



2. Preis:
ein IG Metall-
Lanybook



3. Preis:
ein Buch
»Englisch lernen
mit Conni«



EINSENDEN AN:

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