



Aktuell

SEITE 6

Arbeit

SEITE 17

Leben

SEITE 22

Bezirk

SEITE 28

**Textilabschluss: Geld
und flexibler Ausstieg**

**Krank: Was darf der
Arbeitgeber wissen?**

**Alkoholranke: Sie
riskieren ihren Job**

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 66 | D 4713

So entstehen gute Ideen



Aktuell

Gewerkschaft stiftet Frieden. Arabische Welt mal anders: Tunesien hat die Wende durch eine friedliche demokratische Revolution geschafft. Treibende Kraft ist der Gewerkschaftsbund, der dafür für den Friedensnobelpreis nominiert wurde. Wir sprachen mit dem Metallgewerkschafter Tahar Berberi. **Auf den Seiten 8 und 9 »**

Vor Ort

Dreierpaket zum Tarif. Bis zu 5,5 Prozent mehr Geld, neue Bildung, bessere Altersteilzeit – drei gleichgewichtige Forderungen hat der IG Metall-Vorstand für die anstehende Tarifrunde in der Metallindustrie empfohlen. **Auf den Seiten 10 und 11 »**

Titelthema

Wie Beteiligung gelingt

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeigt es klar: Für 86 Prozent der Beschäftigten sind größere Mitsprachemöglichkeiten »wichtig« oder sogar »sehr wichtig«. Aber nur 53 Prozent sagen, dass bereits ausreichende Mitsprachemöglichkeiten bestehen. Warum Beteiligung sinnvoll ist und wie es gelingen kann, Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zu aktivieren – das zeigt unsere Titelgeschichte, anhand von sechs Beispielen. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**



Leben

Guter Rat. Beschäftigte haben Anspruch auf Leistungen der Berufsgenossenschaft (BG). Welche Leistungen die BG in welchen Fällen erbringt und an welchen Hürden Ansprüche scheitern, steht **auf den Seiten 24 und 25 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 18. November 2014

Impressum

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

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

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

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

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

► igmetall.de/metallzeitung

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

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

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

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

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

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



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

Absolute Farce

metallzeitung 11/2014,

Zum Titel »Gemeinsam stark«

»Als Betriebsrat in einem Unternehmen für Ingenieurdienstleistungen ist mir der geringe Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber stark gewerblich ausgerichteten Firmen bekannt. Auch der Satz: »Die Tarifierhöhung bekomme ich sowieso«, ist mir wohl bekannt. Aber womit sollen Betriebsräte Angestellte locken? Mit Solidarität und Fahnen alleine gewinnt man keine neuen Unterstützer. Darum mein Vorschlag: Die Gewerkschaft muss in den Tarifverhandlungen einen Punkt durchsetzen, der nur für Mitglieder gilt, sei es eine Einmalzahlung, einen zusätzlichen Urlaubstag oder Ähnliches. Sonst ist der Paragraph im Tarifvertrag, wonach er nur für Mitglieder der IG Metall gilt, doch eine absolute Farce.«

Carsten Brömmelhoff, Betriebsrat Mitsubishi Hitachi Power Systems Europe

Plädoyer zur Aufrüstung

metallzeitung 11/2014,

Pflaume zu Bundeswehr

»Was als Häme über die Dauerprinzessin von der Leyen daher kommen soll, ist in Wirklichkeit ein offenes Plädoyer für Aufrüstung – und das in der **metallzeitung**! Ich bin empört! Das Medienspektakel um die Ausrüstung der Bundeswehr dient doch alleine dazu, Akzeptanz für die Aufrüstung mit vielen Milliarden Euro zu erreichen.«

Johannes Hauber per E-Mail



Karikatur: André Poloczek

igmetall.de/
cartoon/
Karikatur zum
Angucken

Vermisst

metallzeitung 11/2013,

Krieg ist keine Lösung

»Mit Freude habe ich den Bericht über die Erklärung des Vorstands der IG Metall gegen Krieg und für eine aktive Friedenspolitik gelesen. Kriege in Afghanistan, Irak oder Libyen bestätigen, dass Kriege keine Lösungen sind und neben Tod und Leid nur politische und wirtschaftliche Scherbenhaufen hinterlassen. Leider vermisste ich in dem Bericht eine klare Stellungnahme gegen Rüstungsexporte, mit denen Kriege in anderen Gegenden angeheizt werden, und die Forderung für eine tatsächliche Abrüstung hier. Von der IG Metall kann auch erwartet werden, dass sie sich im Interesse ihrer Mitglieder in Rüstungsbetrieben für Konversion starkmacht.«

Klaus Stampfer, Bonstetten

Der richtige Weg

metallzeitung 11/2013,

Alle reden über Stress

»Zur Anti-Stress-Initiative kann ich nur sagen, dass die IG Metall



Foto: AndreyPopov/panthermedia.net

FROHE WEIHNACHTEN

Liebe Leserinnen und Leser,

die Redaktion wünscht Euch allen eine schöne Adventszeit und ein friedvolles Weihnachtsfest.

Mehr Beteiligung wagen

MITBESTIMMUNG Eine moderne, zukunftsweisende Betriebspolitik braucht mehr Informations- und Mitbestimmungsrechte.

Es ist immer wieder das Gleiche. Nehmen wir exemplarisch die Pläne des Daimler-Managements für die Standortverlegung des Kleintransporters Sprinter. Mir nichts, dir nichts wurde entschieden, den Sprinter für den amerikanischen Markt auch in den USA zu bauen. Rund 1800 Beschäftigte in Düsseldorf betrifft das. Und deren Einschätzung ist völlig richtig: »Das wurde doch nicht erst gestern entschieden. Warum werden wir erst jetzt informiert?« Ein Gefühl, von dem mir Beschäftigte immer wieder berichten, und sie fordern zu Recht ein Recht auf frühzeitige Information und Mitsprache.

Mehr Mitbestimmung. Fast 90 Prozent der Beschäftigten wollen mehr Mitsprache und Beteiligung im Betrieb, zeigen Befragungen. Uns Gewerkschaftern ist schon lange klar: Wir haben nicht zu viel, sondern eindeutig zu wenig Mitbestimmung.

Demokratie darf nicht am Werkto- ren enden. Beschäftigte mehr zu beteiligen, das ist der richtige, zukunftsweisende Weg. Sie sind die Experten vor Ort, kennen die Probleme und wissen, wo im Betrieb ungenutztes Potenzial schlummert.



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall

Die Aufgabe der IG Metall ist es, Mitsprache und Informationsrechte weiterzuentwickeln. Das können wir aber nicht alleine. Gefragt sind auch Politiker und Arbeitgeber. Denn: Wir brauchen Gesetze, die den Betriebsräten mehr Mitbestimmungsrechte bei wirtschaftlichen Belangen – ob bei Personalplanung, bei Fremdvergabe oder beim Datenschutz – einräumen. Und wir brauchen Arbeitgeber, die zu gemeinsamen Lösungen auf Augenhöhe bereit sind.

Wir haben es in der Hand: Wir Gewerkschafter, aber auch Politiker und Arbeitgeber, müssen künftig mehr darüber reden, wie wir es gemeinsam schaffen, mehr Beteiligung zu wagen. ■

Ihr habt eine Frage an Detlef Wetzel ...

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



? FRAGE UND ANTWORT

metallzeitung 10/2013, Gesünder leben mit Betsi

Ich habe in der Oktoberausgabe der metallzeitung vom Präventionsprogramm Betsi gelesen. Als ich im Netz nachschaute, fand ich aber nur Infos, dass es Betsi in Baden-Württemberg gibt, und nichts über Thüringen. Können Sie mir bitte weiterhelfen? Danke.

Michael Schmidt, Erfurt

Antwort der Redaktion:

Präventionsprogramme werden von jedem Träger der Deutschen Rentenversicherung (DRV) angeboten. Die DRV Westfalen, die DRV Bund, die DRV Baden-Württemberg und einige andere Träger unterstützen direkt das in der metallzeitung vorgestellte Präventionsprogramm Betsi (kurz für »Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern«).

Mehr Informationen rund um die Präventionsprogramme der DRV, Flyer und auch die Antragsformulare gibt es hier:

▶ deutsche-rentenversicherung.de

■ In die Suche bitte »Betsi« eingeben. Dann wird sofort das aktuelle Angebot aufgelistet.

genau den richtigen Weg geht. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten unter Bedingungen, unter denen sie immer mehr Stress und Ärger in sich hineinfressen. Viele arbeiten mehr als die übliche Wochenarbeitszeit. Sie haben keine Zeit mehr für Familie und können nicht abschalten. Ich selber habe noch eine 35-Stunden-Woche gehabt. Sie hat übrigens dafür gesorgt, dass in den 90er-Jahren trotz Niedergang der Montanindustrie im Ruhrgebiet noch viele Menschen ihre Arbeit behalten haben.«

Christian Fahnenstich, per E-Mail

In Werkvertrag degradiert

metallzeitung 10/2013, Ingenieure in der Mangel

»Momentan werden bei Airbus in Hamburg im Engineering massiv Leiharbeitskräfte abgemeldet. Ihre Arbeit wird in Werkverträge umgewandelt und in Arbeitspaketen an Ingenieurdienstleister vergeben. In erster Linie trifft es die langjährig beschäftigten Leiharbeitskräfte, da ihnen aufgrund der geplanten Gesetzesänderung nach 18 Monaten ein Übernahmeangebot gemacht werden müsste. Ich war ununterbrochen mehr als neun Jahre im Bereich elektrische Systeme tätig. Nun habe ich brutto 2000 Euro im Monat weniger bei einer Arbeitszeiterhöhung von 35 auf 40 Stunden. Ich soll im Subleihverfahren mein Know-how dem Dienstleister zur Verfügung stellen, der in meinem Bereich das Arbeitspaket »gewonnen« hat.«

Max M., per E-Mail

GEWONNEN HABEN

Oktober-Rätsel

Lösungswort: Ausbildungsplatz

1. Preis: Georgios Tsiridis, Solingen
2. Preis: René Niebergall, Eisenach
3. Preis: Ivonne Langeloh, Henstedt-Ulzburg

BILD DES MONATS



Foto: Martin Gerten/dpa/pa

Ausbeutung ist nicht tragbar

Hübsch, schick und nicht teuer? Mode hat oft einen hohen Preis. Manchmal kostet sie Menschen das Leben. In Nähfabriken in Bangladesch, Kambodscha und anderen Ländern arbeiten Frauen und Männer bis heute unter unwürdigen Bedingungen. Daran hat auch die Katastrophe im Rana Plaza in Bangladesch wenig geändert, bei der mehr als 1100 Menschen starben. Viele Verletzte warten bis heute auf eine Entschädigung.

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung hat ein Textilbündnis mit Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen ins Leben gerufen. Das Ziel: interna-

tionale Sozial- und Umweltstandards und ein besseres Leben für die Arbeiterinnen und Arbeiter der globalen Bekleidungsindustrie erreichen,

Auch die IG Metall ist dem Bündnis beigetreten. Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und zuständig für Internationale Arbeit, sieht in dem Bündnis eine Chance, ganze Lieferketten von der Baumwolle bis zum T-Shirt auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards festzunageln. Es ermögliche, Projekte zu initiieren und weiteren Druck auf Unternehmen und Arbeitgeberverbände auszuüben. »Viel zu oft waschen die Hersteller ihre Hände in Unschuld«, kritisiert Lemb. »Sie zeigen auf die Zulieferer, die ohne ihr Wissen Subunternehmer beauftragt hätten. Von den schlimmen Zuständen wollen sie nichts gewusst haben.« Er fordert die Unternehmen auf, dem Bündnis beizutreten und Verantwortung für nachhaltige Verbesserungen von Sozialstandards in der gesamten Produktion zu übernehmen. ■ Fabienne.Melzer@igmetall.de

IG Metall sagt Danke

MITGLIEDER- WERBUNG

Seit Mai läuft die Mitgliederwerbeaktion der IG Metall. Sie ist so erfolgreich, dass der Vorstand der IG Metall beschlossen hat, die Aktion 2015 fortzusetzen.

Viele Metallerinnen und Metaller haben seit Monaten nur ein Ziel: Sie wollen ihr Team verstärken. Unter diesem Motto steht die Mitgliederwerbeaktion der IG Metall. Jetzt gibt es einen ersten Zwischenstand und der kann sich sehen lassen. Bis Ende Oktober beteiligten sich über 13 600 Menschen und mehr als 700 Gremien in den Betrieben an der Werbeaktion und haben neue Mitglieder für die IG Metall gewonnen.

»Dass sich so viele Metallerinnen und Metaller für die IG Metall starkmachen, beweist, dass Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie die Verwaltungsstellen vor Ort eine gute Arbeit machen«, freut sich Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und zuständig für Mitgliederprojekte. »Wir danken allen für ihr Engagement«, sagt Schulz.

Erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit ist Teamleistung. Je stärker das Team, desto mehr Erfolge kann die IG Metall für ihre Mitglieder durchsetzen. Deshalb bedankt sich die IG Metall noch bis Ende Dezember bei jeder Werberin und jedem Werber für jedes neue Mitglied mit einem Gutschein im Wert von 15 Euro.

Es geht weiter. Auf diesem Erfolg will sich die IG Metall nicht ausruhen. Deshalb setzt sie 2015 ihre Werbeaktion ganzjährig fort. »Das Engagement der Werberinnen und Werber verdient weiter Anerkennung«, sagt Schulz. Auch 2015 gibt es für jedes neue Mitglied einen Gutschein im Wert von 15 Euro. ■
Antonela.Pelivan@igmetall.de

Infos rund um die Werbeaktion und Details zu den Prämien:
🔗 team-verstaerken.de

IG Metall für Mehrheitsprinzip

Arbeitnehmervertretungen sind so stark, wie die Zahl der Beschäftigten, die hinter ihnen steht. Die IG Metall tritt daher für das Mehrheitsprinzip im Betrieb ein, das das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem Gesetz zur Tarifeinheit festschreiben will.

Die letztendliche Zustimmung der IG Metall zu dem Gesetz hängt allerdings davon ab, ob an zwei Stellen noch nachgebessert wird. Bei einigen Passagen sind deutliche Korrekturen

notwendig. IG Metall-Vorsitzender Detlef Wetzel warnte in diesem Zusammenhang davor, mit der Ablehnung des Gesetzesentwurfs auch das Mehrheitsprinzip über Bord zu werfen.

Konkurrierende Gewerkschaften, die im Betrieb einen gegenseitigen Unterbietungswettbewerb abhalten, seien schon immer die neoliberale Wunschvorstellung schlechthin gewesen. Wetzel: »Damit wird ein alter Traum der Marktradikalen wahr.« ■

ZAHLEN UND FAKTEN

1152 Den ersten Streik gab es laut Guinnessbuch der Rekorde im Jahr 1152 vor unserer Zeitrechnung unter Ramses III.; der längste – in Chicago – dauerte 10 Jahre. Der längste Arbeitskampf in Deutschland war 1956/57: Metaller streikten 16 Wochen für Lohnfortzahlung bei Krankheit.

52 Die IG Metall fordert sie und die Bevölkerung fände sie gut: eine Anti-Stress-Verordnung. Nach einer Forsa-Umfrage sind 52 Prozent dafür.

72 Um das Gleiche im Beruf zu erreichen, müssen Frauen besser sein als Männer. Das glauben nach einer Umfrage des Instituts YouGov 72 Prozent der Frauen. Aber nur 28 Prozent der Männer.

74 Deutschland gibt laut OECD 5,1 Prozent seines Bruttoinlandsprodukts für Bildung aus und liegt damit weltweit nur auf Platz 74.

280 Dieses Jahr löst Deutschland China wieder als Exportweltmeister ab. Der Überschuss aus Exporten gegenüber den Importen beträgt 280 Milliarden Dollar, prognostiziert Ifo. China bringt es auf 230 Milliarden.

52,2 So viel Prozent der Betriebsräte mussten sich laut WSI-Umfrage 2011 mit Mobbing befassen; 2005 waren es erst 31,9 Prozent.

69400 So viele Industrieroboter wurden laut Fachverband IFR 2013 weltweit allein in Autofabriken geliefert – ein Rekord. Dieses Jahr sollen insgesamt weltweit rund 205 000 Roboter abgesetzt werden.

Ausverkauf gibt es nicht nur in den Bekleidungsgeschäften. Ausverkauft fühlen sich auch die Beschäftigten in den Nähfabriken der Welt.



»Wir für mehr«, forderten rund 500 Beschäftigte vor der dritten Verhandlung in Münster. Insgesamt machten mehr als 12 000 Textiler bei Warnstreiks und Aktionen mit.

Foto: Thomas Range

Geld und flexibler Ausstieg

TEXTIL UND BEKLEIDUNG

Ab Januar können sich die Beschäftigten der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie über höhere Einkommen freuen. Im November setzte die IG Metall einen Tarifkompromiss durch. Neben mehr Geld gibt es eine neue Altersteilzeit. In Ostdeutschland laufen die alten Verträge noch bis März.

60 Euro haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Textil- und Bekleidungsfirmen ab Januar bis Mai jeden Monat mehr auf dem Gehaltskonto. Auszubildende bekommen 30 Euro zusätzlich. Dabei handelt es sich um Einmalzahlungen. Ab Juni gibt es die gleichen Beträge zwölf Monate lang weiter, aber dann sind sie tabellenwirksam, erhöhen also die Einkommen dauerhaft. Ab Juni 2016 bis einschließlich Januar 2017 kommen für Beschäftigte und Azubis weitere 2,4 Prozent hinzu. Außerdem gibt es 2015 und 2016 mehr Urlaubsgeld.

Das steht in dem Verhandlungsergebnis, das die IG Metall am 12. November, in der dritten Verhandlungsrunde, für die rund 100 000 Beschäftigten erzielte. Der neue Vertrag gilt für 27 Monate.

Die Einmalzahlungen können Betriebe je nach Wirtschaftslage



WISSEN

Das Tarifergebnis für Textil und Bekleidung West

Entgelte

| | |
|----------------------------|---|
| November/Dezember 2014: | keine Entgelterhöhungen |
| Januar bis Mai 2015: | je Monat 60 Euro (Azubis: 30 Euro) als Einmalzahlungen (betrieblich verschiebbar) |
| ab Juni 2015: | 60 Euro (Azubis: 30 Euro) tabellenwirksam |
| Juni 2016 bis Januar 2017: | 2,4 Prozent höhere Entgelte und Ausbildungsvergütungen |
| 2015 und 2016: | jeweils 2,4 Prozent mehr Urlaubsgeld |
| Laufzeit: | 1. November 2014 bis 31. Januar 2017 |

Altersteilzeit

| | |
|-------------------------------|--|
| Anspruch: | 2 Prozent der Belegschaft, ab 60 Jahre und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit |
| Dauer: | bis 5 Jahre |
| Aufstockungsbetrag: | 475 Euro im Monat (aber mindestens 20 Prozent des Bruttoentgelts) |
| Arbeitszeit und Freistellung: | Blockmodell oder echte Teilzeit |

Mehr Informationen: ► textil-tarifunde.de

verdoppeln oder kürzen. Von den anderen (tabellenwirksamen) Entgelterhöhungen kann nur abgewichen werden, wenn die IG Metall zustimmt.

Bessere Chancen. Außerdem einigte sich die Gewerkschaft mit den Arbeitgebern auf eine neue Altersteilzeit. Bis zu zwei Prozent der Belegschaften haben einen Anspruch darauf. Das Nettoentgelt wird für alle um 475 Euro monatlich erhöht. Bestehende Altersteilzeitverträge gelten fort, wenn sie wertgleich sind. Von der einheitlichen 475-Euro-Aufstockung profitieren untere Lohngruppen überproportional. Wer 2000 Euro brutto verdient, kommt in der Altersteilzeit auf etwa 93 Prozent seines früheren Nettoentgelts. Das verbessert die Chancen, dass sich auch Beschäftigte mit geringem

Verdienst Altersteilzeit leisten können.

Arbeitnehmer in niedrigeren Einkommensgruppen profitieren auch von den einheitlichen 60 Euro proportional stärker. Ihre Entgelte steigen um bis zu 3,5 Prozent. Azubis erhalten sogar rund 4 Prozent mehr.

»Die Altersteilzeit ist eine super Sache, nur die Quote könnte höher sein«, meint Kay Boland. Er arbeitet beim Autozulieferer Johann Borgers in Bocholt. Der 24-Jährige hat nicht nur die älteren Kolleginnen und Kollegen im Blick, sondern auch die jungen. Nur eine Minderheit wird nach der Ausbildung übernommen. »Bei einer höheren Quote«, sagt der Jugendvertreter, »wäre es für uns einfacher, über Übernahmen zu verhandeln.«

Mitmachen. Die Altersteilzeit sieht Heike Lange, Betriebsratsvorsitzende bei Bremskerl in Estorf, auch positiv, genauso wie das Plus für untere Lohngruppen. Aber die Erhöhungen insgesamt, sagt sie, »reichen nicht, um die Branche attraktiver zu machen«.

Zumindest bei Angestellten in höheren Entgeltgruppen nicht, sagt Torsten Koch. Der Betriebsrat ist Ingenieur beim Autozulieferer Autoliv in Elmsborn; zwei Drittel der Beschäftigten sind Ingenieure. »Wenn wir für sie mehr rausholen sollen, müssen sie aber auch der IG Metall beitreten und selbst bei Warnstreiks mitmachen, und nicht nur viel fordern und die anderen machen lassen.«

Wäre denn für alle mehr drin gewesen? Koch sagt: »kaum«. Die wirtschaftliche Situation der Branche ist durchgewachsen. Anders als die Metall- und Elektroindustrie ist die Textilindustrie durch Klein- und Mittelbetriebe geprägt. Ohne den Druck von mehr als 12000 Warnstreikenden wäre das, was erreicht wurde, kaum möglich gewesen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

RECHT NAH DRAN

IG Metall führt Prozess um Zuschläge für Leiharbeiter

Er ist Leiharbeiter, Anfang 20. Weil er anonym bleiben möchte, heißt er hier einfach Frank. Was Frank zurzeit erlebt, haben schon andere Leihbeschäftigte ähnlich erfahren. Seine Verleihfirma weigert sich, den Branchenzuschlag zu zahlen. Nach dem Tarifvertrag, den die IG Metall erstritten hat, müssen Verleiher Beschäftigten Zuschläge zahlen, wenn sie mindestens sechs Wochen in einem Betrieb der Metall- oder Elektroindustrie eingesetzt sind. Frank ist bei Wico beschäftigt und an die Firma LMK ausgeliehen. Bei LMK montiert er seit Oktober 2012 im Industriepark neben Ford in Köln Motorblöcke. Die Produktionslinie ist mit dem Autowerk verbunden. LMK ist eine der Firmen, an die Ford Teile der Produktion ausgelagert hat.

Schmerzhaft. Seit Dezember 2012 stünde Frank ein Zuschlag zu. Er forderte ihn auch ein, aber Wico weigert sich zu zahlen. Frank sei nicht in der Metallindustrie eingesetzt, sondern beim »Dienstleister« LMK. Mit dieser Ausrede mogelt sich Wico um tarifliche Ansprüche seiner Beschäftigten herum.

Für Frank bedeutet das einen schmerzhaften Verlust. Da er schon länger als neun Monate Motoren montiert, stünden ihm 50 Prozent Zuschlag auf sein Entgelt zu: im Monat 533 Euro brutto, rund 400 Euro netto, im Jahr fast 5000 Euro. Viel Geld für den Leiharbeiter.

Musterprozesse. Frank ist nicht der Einzige, dem Wico den Zuschlag vorenthält. 27 weitere Leiharbeiter sind betroffen. Die IG Metall Köln-Leerkusen führt zurzeit Musterprozesse für Frank und drei seiner Kollegen, stellvertretend für alle.

In den ersten beiden Instanzen hat die IG Metall recht bekommen. Die Herstellung von Motorblöcken sei Produktion, die der Auto- und damit der Metallindustrie zuzuordnen sei, so das Arbeitsgericht Köln (Az. 14 Ca 2242/13). Das Landesarbeitsgericht schloss sich dieser Argumentation an (Az. 4 Sa 145/14). Wico zeigt sich immer noch nicht einsichtig und hat Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Ausgezeichnete Betriebsräte

Für seine Betriebsvereinbarung zur Mobilarbeit hat der Gesamtbetriebsrat von BMW den Deutschen Betriebsräte-Preis in Gold erhalten. Bei der Festveranstaltung im ehemaligen Plenarsaal des Deutschen Bundestags in Bonn gingen Sonderpreise an den Betriebsrat der Meyer Werft für sein Engagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Werkvertragsbeschäftigte

und an den Betriebsrat von Siemens Leipzig für seinen erfolgreichen Kampf um den Standort.

Der Deutsche Betriebsräte-Preis, eine Initiative der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb, zeichnet seit 2009 erfolgreiche Arbeit von Betriebsräten aus. In diesem Jahr wählte die Jury aus fast 90 Projekten die Sieger in den verschiedenen Kategorien aus. ■
 ► deutscherbetriebsraete-preis.de

KURZ & BÜNDIG



Glänzende Karosserie, gute Bilanzen und bald: höhere Löhne.

VWler wollen mehr Geld

Parallel zur Metall- und Elektroindustrie bereitet sich die IG Metall auf Tarifverhandlungen bei Volkswagen vor. Neben höheren Entgelten will die IG Metall für die rund 115000 Beschäftigten in sechs VW-Werken und bei VW Financial Services mehr Ausbildungsplätze durchsetzen. Die Ausbildungsstellen, die VW pro Jahr neu anbietet, sollen um 150 auf 1400 steigen. Zudem will die IG Metall Gespräche über einen »Zukunftsplan gute Arbeit« beginnen – zu Themen wie beispielsweise altersgerechte Arbeit und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Die erste Verhandlung ist am 4. Februar. Der aktuelle Tarifvertrag endet am 28. Februar. Infos gibt es unter:

► igmetall-niedersachsen-anhalt.de

Hugo Sinzheimer Preis

Das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) hat mit dem Institut für Zivil- und Wirtschaftsrecht der Goethe-Universität Frankfurt am Main den Hugo Sinzheimer Preis vergeben. Preisträger ist Stephan Pötters, der an der Universität Bonn promoviert hat. Seine Dissertation trägt den Titel »Grundrechte und Beschäftigtendatenschutz«.

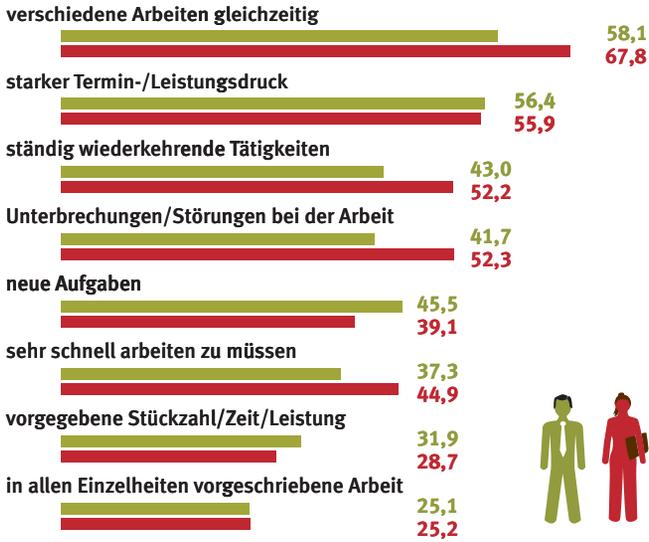
► hugo-sinzheimer-institut.de

Gewerkschaft

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Alles auf einmal – das macht Stress

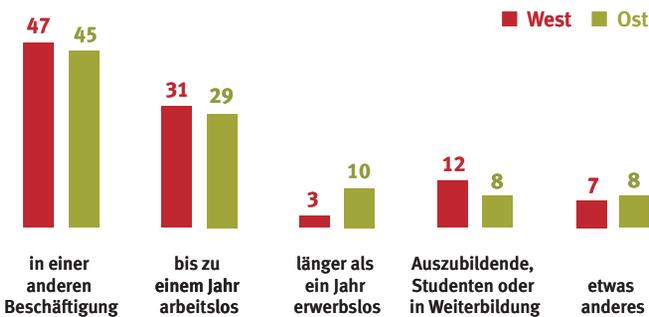
So viel Prozent der Vollzeitbeschäftigten sagen: Diese Arbeitsanforderungen haben sie häufig und sie belasten sie psychisch:



Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Bundesinstitut für Berufsbildung, Erwerbstätigenbefragung 2012/2013

Fast jeder zweite Neue ist Jobwechsler

Betriebe in Deutschland stellten 2013 rund 4,9 Millionen Menschen ein. Das waren die Neuen vorher (Anteile in Prozent):



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2014

Europas teils langer Weg zu altem Wohlstand

Den Wohlstand des Vorkrisenjahrs 2007, gemessen am jeweiligen Bruttoinlandsprodukt*, erreichten oder erreichen laut Prognosen ...



* bezogen auf die Einwohnerzahl; Quelle: Prognos 2014

INTERVIEW

Die Revolution in Tunesien hat die Wende zu Frieden und Demokratie geschafft. Vor allem dank dem Gewerkschaftsbund UGTT, der dafür sogar für den Friedensnobelpreis nominiert wurde. Wir sprachen mit Tahar Berberi, Chef der Metallgewerkschaft.

Der tunesische Gewerkschaftsbund UGTT ist für den Friedensnobelpreis 2014 nominiert worden. Wie kam das?

Tahar Berberi: Vier tunesische Universitäten haben uns dafür vorgeschlagen wegen unseres Einsatzes für den demokratischen Übergang Tunesiens. Wir haben alle Parteien zu einem politischen Dialog an einen Tisch gebracht und einen breiten Konsens erzielt. Alle, von links nach rechts, haben Anfang 2014 unserem Fahrplan zur Demokratisierung zugestimmt. Die Zeit der politischen Morde und des Terrors ist seitdem vorbei. Wir hatten absolute Ruhe und eine konstruktive Zusammenarbeit während der Ausarbeitung der neuen Verfassung und der Vorbereitung der Wahlen.

Bei den Parlamentswahlen Ende Oktober ist die islamistische Partei Ennahda abgewählt worden. Ein Sieg für Euch?

Berberi: Nein. Wir sind politisch unabhängig und wahren Distanz zu allen Parteien. Unser Ziel ist ein breiter Konsens, bei dem alle aufeinander zugehen. Die Ennahda ist ja weiterhin zweitstärkste Partei. Und wir können sagen, dass auch die Ennahda unseren Fahrplan bisher unterstützt hat. Sie hat sich demokratisch gezeigt und das Wahlergebnis akzeptiert.

Was sind nun Eure weiteren politischen Ziele?

Berberi: Wir verhandeln gerade ein soziales Abkommen mit der Regierung und den Arbeitgebern. Die Wirtschaftsleistung schrumpft und die Arbeitslosigkeit ist gestiegen. Eine Arbeitslo-

senversicherung gibt es nicht, lediglich 100 Euro für sechs Monate bei Betriebsschließungen. Wir wollen die Einkommensteuer revidieren und mehr Mittel zur sozialen Sicherung zur Verfügung stellen: für die Anpassung des Mindestlohns an die Lebenshaltungskosten. Für die Krankenversicherung, die pleite ist und schnell eine Reform braucht, ebenso wie die Rentenversicherung. Und wir brauchen endlich einen Kündigungsschutz. Wir haben da große Probleme in den Betrieben.

Wo genau brennt es in den tunesischen Betrieben?

Viele Unternehmen, gerade auch ausländische, halten sich nicht an unser Arbeitsrecht. Sie erkennen unsere Basisgewerkschaften in den Betrieben nicht an und behindern unsere Gewerkschafter. Oft entlassen sie Beschäftigte kurz vor Ablauf der vierjährigen Probezeit. Und es gibt Unternehmen, die erst viele Vorteile für ihre Investitionen erhalten haben – und jetzt rücksichtslos verlagern.

Bei Euch gibt es Standortverlagerungen? Wohin denn?

Berberi: Während der Unruhen sind viele Betriebe weggegangen, nach Marokko oder Osteuropa. Deshalb ist uns auch die Sicherheitslage so wichtig. Die Industrie macht schließlich ein Drittel unserer Wirtschaftsleistung aus. Aber wir haben auch Verlagerungen innerhalb Tunesiens. Die Unternehmen spielen Standorte gegeneinander aus. Sie erhalten Steuervorteile für Neuansiedlungen und setzen neue Verträge mit niedrigeren Löhnen durch. Daher

stiftet Frieden



Tahar Berberi ist Vorsitzender der Fédération générale métallurgie et d'électronique (FGME) der Metallsparte des tunesischen Gewerkschaftsbundes UGTT. Hinter ihm hängt das Foto des Gewerkschaftsgründers Ferhat Hached.

arbeiten wir gerade daran, ein Netzwerk aufzubauen, um unsere Kommunikation und Kooperation zu verbessern, zwischen unseren Basisgewerkschaften vor Ort. Aber auch mit Gewerkschaften in den Herkunftsländern der ausländischen Unternehmen.

Seit zwei Jahren kooperiert Ihr auch eng mit der IG Metall. Worum geht es dabei?

Berberi: Wir haben mehrere Werke von deutschen Autozulieferern in Tunesien, etwa von Leonie und Dräxlmaier. Wir hatten dort Konflikte mit dem regionalen Management. Einige unserer aktiven Gewerkschafter wurden entlassen. Die IG Metall hat uns erstmals direkt mit den deutschen Konzernleitungen in Verhandlungen gebracht. Die waren recht erstaunt, dass man mit uns – anders als vom tunesischen Management dargestellt – ganz vernünftig reden kann. Dabei haben wir einiges erreicht. So sind etwa die Entlassungen unserer Gewerkschafter vor Ort rückgängig gemacht worden. Zudem hilft uns die IG Metall beim Aufbau unseres Netzwerks und unseres Ausbildungsprogramms für Gewerkschaftssekretäre.

Gewerkschaften als Mittler der friedlichen Revolution. Warum geht das in Tunesien – und nicht in anderen arabischen Staaten?

Berberi: Das liegt auch an unserer besonderen gewerkschaftlichen Kultur. Wir haben eine hundert Jahre lange Tradition. Der Gründer unseres Gewerkschaftsbundes UGTT, Ferhat Hached [Foto über Berberis Arbeitsplatz, die Red.], war der Anführer der Befreiung Tunesiens aus der französischen Kolonialherrschaft vor 60 Jahren. Seither haben wir es immer geschafft, unsere Unabhängigkeit zu bewahren und gegen Angriffe der Machthaber zu verteidigen. Bis auf eine schwarze Periode unter Machthaber Ben Ali, als einer seiner Komplizen, Sahebi, den Vorsitz der UGTT übernahm. Doch den haben wir bereits 2001 rausgeworfen und sind seitdem wieder voll unabhängig. Wegen dieser besonderen Rolle vertrauen uns auch Menschen aus allen politischen Lagern.

Nun habt Ihr den Friedensnobelpreis doch nicht bekommen. Seid Ihr enttäuscht?

Berberi: Ja, schon etwas, da wir wirklich etwas Besonderes erreicht haben. Die Platzierungen sind zwar geheim, doch wir haben gehört, dass wir hinter den beiden Preisträgern Dritter geworden sind. Na, mal sehen. Die Preisverleihung war noch vor den Wahlen. Und für 2015 sind wir erneut für den Friedensnobelpreis nominiert. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

WISSEN

Die Revolution und die Gewerkschaften in Tunesien

Tunesien war das Land, in dem im Januar 2011 zuerst der sogenannte Arabische Frühling ausbrach: Das Volk verjagte den Machthaber Ben Ali. Doch dann stürzte das Land in Gewalt und Terror. Islamisten kamen an die Regierung, wenn auch gemäßigte. Doch im Gegensatz zu den anderen arabischen Staaten hat die Revolution in Tunesien eine friedliche und demokratische Wende genommen. Alle Parteien haben gemeinsam eine neue freiheitliche Verfassung erarbeitet. In den letzten Wochen gab es freie, friedliche Wahlen. Treibende Kraft der Wende und Vermittler zwischen den Parteien ist der tunesische Gewerkschaftsbund UGTT.

KURZ & BÜNDIG



Streikende Beschäftigte von Franklin Electric in Wittlich

Sozialplan erkämpft

Mit 99 Prozent Zustimmung haben die Beschäftigten von Franklin Electric in Wittlich den zwischen IG Metall und Unternehmensleitung ausgehandelten Sozialtarifvertrag angenommen. Die Vereinbarung sieht unter anderem tarifliche Abfindungen vor. Für IG Metall-Mitglieder gibt es eine Regelung, die Streikenden zusätzlich für zwölf Monate Sicherheit gibt. Anfang Juni hatte der Spezialmotorenhersteller angekündigt, die Produktion der Unterwassermotoren von Wittlich nach Tschechien zu verlagern. Rund 100 Beschäftigte verlieren ihren Arbeitsplatz.

► igmetall.de

Diskussion über Europa

Was zeichnet das Modell Deutschland aus? In seinem Buch »Modell Deutschland? Nein danke!« (16,80 Euro, VSA-Verlag) sucht Guillaume Duval, Chefredakteur der Zeitschrift Alternatives Économique, nach den Quellen des deutschen Wirtschaftserfolgs. Vieles wünscht er sich für Frankreich: die Berufsausbildung, das ökologische Bewusstsein, die Mitbestimmung. Nein sagt der Franzose dagegen zu den Schröder-Reformen. metallzeitung verlost zehn Bücher. Einsendeschluss: 10. Dezember.

► metallzeitung@igmetall.de

→ Betreff: Buch Duval

Drei gleichwertige Ziele hat sich die IG Metall für die Tarifrunde 2015 in der Metall- und Elektroindustrie gesteckt: Erstens: faire Teilhabe der Beschäftigten an den wirtschaftlichen Erfolgen der Betriebe. Zweitens: eine neue Bildungsteilzeit, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gerechte Chancen auf gute Zukunftsperspektiven durch berufliche Entwicklung bietet. Drittens: eine bessere, sozial gerechtere Altersteilzeit, die Menschen mehr individuelle Wahlfreiheiten bietet. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 hat gezeigt, dass die Erwerbstätigen ihre Arbeitszeiten individueller gestalten und Arbeit und Leben besser vereinbaren wollen. Mit ihren Forderungen geht die IG Metall die ersten Schritte auf dem Weg zu diesem Ziel. **Von Sylvia Koppelberg**

WIR FÜR MEHR

Tarifrunde 2015

... für mehr Geld

Fairer Anteil. Welche Lohnerhöhung empfinde ich als gerecht? Was ist in meiner Firma wirtschaftlich drin? Wochenlang haben Metallerinnen und Metaller in den Betrieben diskutiert, was die IG Metall in den Tarifverhandlungen fordern soll. Ihre Empfehlungen brachte der IG Metall-Vorstand am 11. November auf einen gemeinsamen Nenner. Er empfahl den Tarifkommissionen eine Tarifforderung bis zu 5,5 Prozent für einen Zeitraum von zwölf Monaten. Bei Redaktionsschluss hatten die Tarifkommissionen und der Vorstand die endgültige Forderung noch nicht beschlossen.

»Verlässlichkeit bleibt unsere politische Leitlinie«, erklärte der IG Metall-Vorsitzende Detlef Wetzel. Weil Tarifverträge über längere Zeit laufen, es in der Wirtschaft aber auf und ab geht, orientiert sich die IG Metall bei der Höhe der Forderung – wie üblich – an bestimmten Grunddaten: Erstens der Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank von zwei Prozent. Zweitens daran, wie sich die Produktivität in der Gesamtwirtschaft entwickelt. Die Produktivität drückt aus, wie viele Produkte und Dienstleistungen Beschäftigte in einer bestimmten Zeit herstellen können. Durch steigende Arbeitsleistungen nimmt die Produktivität zu. Der Anstieg unterliegt aber Schwankungen. Darum legt die

IG Metall einen mittelfristigen Wert zugrunde: aktuell 1,5 Prozent. Macht alles zusammen 3,5 Prozent. Hinzu kommt eine Umverteilungskomponente von 2 Prozent. Sie soll dafür sorgen, dass die Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung angemessen beteiligt werden.

Hohe Renditen. Die Metallfirmen können die faire Teilhabe der Beschäftigten finanzieren. In einer Umfrage des Ifo-Instituts bewerten über 50 Prozent ihre Lage als gut. Die Umsatzrenditen liegen dieses Jahr mit im Schnitt 3,6 Pro-

zent netto auf einem der höchsten Niveaus der letzten zehn Jahre.

Für 2015 erwarten die Wirtschaftsforscher ein stabiles Wachstum zwischen 1,2 und 1,9 Prozent. Sie sind sich aber auch einig: Ganz entscheidend für das Wachstum wird der private Konsum sein. Und der nimmt zu, wenn die Entgelte steigen. Für höhere Entgelte spricht also nicht nur, dass die Belegschaften am wirtschaftlichen Erfolg fair beteiligt werden wollen. Es gibt auch ein starkes konjunkturpolitisches Argument dafür. ■



Fahrplan der Tarifrunde 2015 in der Metall- und Elektroindustrie

25. November:

Tarifkommissionen in den Regionen beschließen die Entgeltforderung und die qualitativen Forderungen zu Altersteilzeit und Bildung.

27. November:

IG Metall-Vorstand beschließt die Forderungen in einer außerordentlichen Sitzung.

... für mehr Zeit und Geld für Bildung

Gerechte Chancen. Weiterbildung ist wichtig. Das ist spätestens mit der Beschäftigtenbefragung 2013 klar geworden. Aber auch, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich nicht qualifizieren können, weil ihnen dafür Zeit und Geld fehlen. Sie wollen sich weiterbilden, weil es um ihre berufliche Zukunft geht. Weil sich Tätigkeiten und Anforderungen verändern und sie nicht mehr mitkommen – wenn sie sich nicht darauf einstellen. Und weil bei neuen Ent-

wicklungen wie Digitalisierung Arbeiten überflüssig werden und Menschen sich neu orientieren müssen. Besonders gefährdet sind An- und Ungelernte. Darum benötigen sie Weiterbildung am dringendsten. Um für die Veränderungen und neuen Anforderungen gewappnet zu sein, brauchen sie Angebote – zum Beispiel, um sich zu Facharbeitern zu qualifizieren. Bisher bilden aber gerade sie sich am seltensten weiter, vor allem, weil sie es sich nicht leisten können.

Damit Weiterbildung nicht mehr an finanziellen Hürden scheitert, will die IG Metall eine Bildungsteilzeit durchsetzen: Wer sich qualifiziert, wird zeitweise von der Arbeit freigestellt. In dieser Zeit erhält er – ähnlich wie bei Altersteilzeit – Teilzeitentgelt, das der Arbeitgeber aufstockt. »Es geht um Chancengerechtigkeit«, betont Jörg Hofmann, der Zweite Vorsitzende der IG Metall.

Von der neuen Bildungsteilzeit sollen aber auch junge Leute profitieren, die nach der Ausbildung studieren wollen. Sie sollen Stipendien erhalten, kombiniert mit öffentlicher Förderung. Die Firmen sollen ihnen Arbeit in den Semesterferien und Praktika anbieten. Dass sie nach dem Studium wiederingestellt werden, ist schon tariflich geregelt.

Drittens geht es um Beschäftigte, die schon lange im Betrieb sind und neue berufliche Chancen brauchen oder sich neu orientieren wollen, zum Beispiel Meister oder Techniker werden oder einen Bachelor erwerben.

Die Weiterbildung, die die IG Metall tarifpolitisch angehen will, hat nichts mit betrieblich notwendiger Anpassungsqualifizierung zu tun. Ziel sind zusätzliche Abschlüsse, die die Zukunftsperspektiven verbessern. ■



... für mehr Altersteilzeit

Sozialer Ausgleich. Wie bei der Bildung will die IG Metall auch bei neuen Regelungen zur Altersteilzeit neue – und soziale – Akzente setzen. Die bisherige betriebliche Praxis ist nicht immer gerecht: Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen üben oft Tätigkeiten aus, die besonders belastend und für Ältere kaum mehr zu schaffen sind. Einen vorzeitigen Ausstieg können sie sich jedoch oft finanziell nicht leisten. Darum will die IG Metall erreichen, dass der Entgeltausgleich nach Einkommen gestaffelt wird: Wer wenig verdient, dessen Entgelt wird in der Altersteilzeit höher aufgestockt.

Die IG Metall will aber auch mehr Wahlmöglichkeiten erreichen. So sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst entscheiden können, ob sie eine Altersteilzeit vereinbaren, die zum frühestmöglichen Rentenbeginn endet oder erst bei der Rente ohne Abschläge. Die meisten bisherigen Regelungen sind auf den frühestmöglichen Rentenzugang ausgerichtet. Folge: Ohnehin karge Renten werden noch kleiner. Eine weitere Barriere gerade für Geringsverdiener.

Mehr individuelle Spielräume sollen Altersteilzeiter auch bei der Arbeitszeit erhalten. Statt

in der ersten Hälfte der Altersteilzeit 100 Prozent zu arbeiten und in der zweiten 0, sollen sie flexibel in den Ruhestand gleiten können, also die Arbeitszeit zum Beispiel erst mal auf vier, dann drei und dann zwei Tage senken – so, wie es am besten in ihre Lebensplanung passt.

»Die Arbeitgeber«, sagt Jörg Hofmann, »wollen, dass nur diejenigen gehen können, die sie los werden wollen.« Die IG Metall will, dass Beschäftigte Ansprüche auf Altersteilzeit haben, mit flexiblen Ausstiegsmöglichkeiten, die ihren individuellen Bedürfnissen gerecht werden und Arbeit und Leben besser vereinbar machen. ■

MEHR

Alle Informationen zur Tarifrunde gibt es im Internet unter: metall-tarifrunde-2015.de

31. Dezember:

Entgelttarifverträge sind gekündigt. Ihre Laufzeit endet.

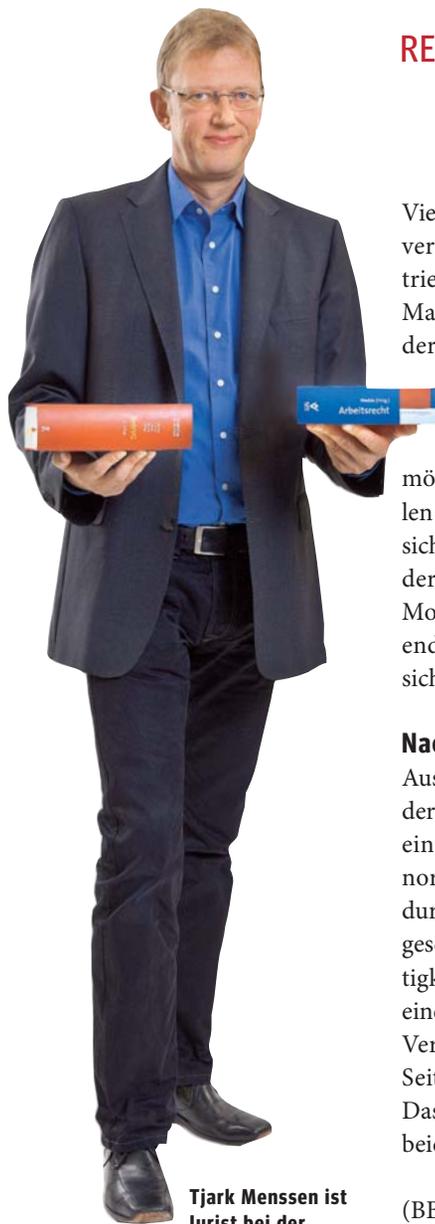
Mitte Januar:

Regionale Verhandlungen starten.

28. Januar:

Ende der Friedenspflicht. Warnstreiks sind ab 29. Januar, 0 Uhr, möglich.

Ausbildungsplatz wechseln



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

RECHT SO | Im Normalfall endet eine Berufsausbildung mit der bestandenen Abschlussprüfung. Was Azubis tun können, wenn es ihnen im Betrieb nicht mehr gefällt oder sie einen anderen Beruf lernen wollen, erklärt Tjark Menssen.

Viele Schulabgänger haben in den vergangenen Monaten ihre betriebliche Ausbildung begonnen. Manche Azubis stellen schon in der Probezeit fest, dass der gewählte Beruf nicht der richtige für sie ist und sie die Ausbildung nicht fortsetzen möchten. Andere wiederum wollen den Beruf weiterlernen, fragen sich aber, ob der gewählte Betrieb der richtige ist. Spätestens vier Monate nach Ausbildungsstart endet die Probezeit, sodass man sich entscheiden muss.

Nach der Probezeit. Mit der Ausbildung geht man ein besonderes Verhältnis zu einem Betrieb ein. Es unterscheidet sich vom normalen Arbeitsverhältnis dadurch, dass keine Arbeitsleistung geschuldet wird, sondern die Tätigkeit ausschließlich erfolgt, um einen Beruf zu erlernen. Mit dem Vertrag verpflichten sich beide Seiten, dieses Ziel zu erreichen. Das kann nur gelingen, wenn sich beide an die Vereinbarung halten.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht deshalb vor, dass der Ausbildungsvertrag nach Ablauf der Probezeit beiderseits nur ge-

kündigt werden kann, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Zum Beispiel bei gesundheitlichen Problemen wie Allergien. Oder wenn der Azubi die Ausbildung aufgibt, um ein Studium aufzunehmen oder einen anderen Beruf zu lernen.

Der bloße Wechsel des Ausbildungsbetriebs ist im BBiG nicht vorgesehen. Er ist auch kein Grund für eine Kündigung. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass es jedem zumutbar ist, sich für die Dauer von drei Jahren zu binden. Das heißt aber nicht, dass der Wechsel deshalb nicht möglich

wäre. Für das Berufsausbildungsverhältnis gelten die allgemeinen Grundsätze für den Arbeitsvertrag, sofern sich aus dem BBiG nichts anderes ergibt. Es sollte deshalb ein Aufhebungsvertrag geschlossen werden, wenn der Ausbildungsbetrieb die Gründe für den Wechsel und das Ausscheiden aus dem Betrieb akzeptiert. Ein solcher Wechsel sollte aber erst dann erfolgen, wenn man den neuen Ausbildungsplatz bereits sicher hat.

Das gilt auch für jene, die ihre Ausbildung in einem anderen Unternehmen fortsetzen wollen. In diesen Fällen sollte man mit dem neuen Arbeitgeber vereinbaren, dass die Zeit aus dem früheren Betrieb auf die Ausbildung angerechnet wird.

Neue Schule. Zudem kann es notwendig werden, die Berufsschule zu wechseln. Zuständig ist nämlich stets die Schule, in deren örtlichem Bereich der Betrieb liegt. Fällt der Betrieb in einen anderen Zuständigkeitsbereich, sollte man die Möglichkeit eines Wechsels mit der neuen Schule vorher besprechen. ■



WISSEN

Gibt es für Azubis Arbeitslosengeld?

Auszubildende mit Wechselabsichten sollten bedenken, dass sie zwischen zwei Ausbildungen nur ein geringes oder – bei weniger als zwölf Beitragsmonaten – gar kein Arbeitslosengeld erhalten. Eine Kündigung ohne sichere Anschlussbeschäftigung ist daher nicht zu empfehlen.

Bundesfinanzministerium ergänzt Reisekostenrecht 2014

Seit Jahresbeginn gilt ein neues Reisekostenrecht. Die gesetzlichen Bestimmungen zur steuerlichen Beurteilung von Reisekosten haben in der praktischen Umsetzung zahlreiche Fragen bei Steuerpflichtigen ausgelöst. Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat deshalb den Anwendungserlass zur Reisekostenreform 2014 überarbeitet.

Dieser enthält neue Beispiele und Regelungen, die rückwirkend zum 1. Januar 2014 gelten.

So hat das BMF den Begriff der ersten Tätigkeitsstätte präzisiert. Danach liegt eine zu Reisekosten führende beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit vor, wenn Beschäftigte außerhalb ihrer Wohnung und nicht an ihrer ersten Tä-

tigkeitsstätte beruflich tätig werden. Der Erlass erläutert zudem, was Arbeitnehmer tun müssen, um »tätig« zu sein. Denn seit der Reisekostenreform ist für eine dauerhaften Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte Voraussetzung, dass Beschäftigte dort tätig werden.

Und bei der Verpflegungspauschale ist jetzt klar definiert, welche

Pauschalen bei verspäteter Rückkehr oder kurzzeitiger Unterbrechung einer Auswärtstätigkeit geltend gemacht werden können. ■

BMF-Schreiben zur Reisekostenreform vom 24. Oktober 2014:

► bundesfinanzministerium.de

→ Service → Publikationen

→ BMF-Schreiben

PRODUKT

Kuscheln erlaubt: Plüschtiere von Steiff

Die Plüschtiere von Steiff sind nicht nur weltberühmt. Sie stehen auch für gute Arbeit mit Tarifvertrag, und sie werden von den Testern der Zeitschrift Ökotest empfohlen.

Für Kinder ist das Beste gut genug. Doch was tun, wenn das Plüschtier haart, stinkt oder sich sogar Teile ablösen? Die Zeitschrift Ökotest hat 23 Plüschtiere genau darauf untersucht. Das Ergebnis: Nur acht von ihnen erhielten die Note gut oder sehr gut. Darunter das Rehkitz Rieke der Marke Steiff. Rieke wird von Metallern und Metallern in den Werken von Steiff hergestellt.

Besser statt billiger. Erika Stephan ist selbst der größte Fan von Steiff-Tieren. Vor allem die Bären haben es ihr angetan. »Die habe ich schon als Kind geliebt«, berichtet die Betriebsratsvorsitzende stolz. Heute ist sie selbst Teil der Steiff-Familie. Rund 220 Beschäftigte gibt es am Standort Giengen. »Die sind als Mitglieder der IG Metall alle sehr gut organisiert«, betont sie. Rehkitz Rieke und Teddybär Charly stehen also für faire Arbeitsbedingungen: Die Metallern und Metallern haben einen Tarifvertrag.

Solidarität. In Giengen sitzen die Bereiche Logistik, Endkontrolle und Verwaltung sowie die Forschung und Entwicklung. Produziert werden Rieke und ihre Freunde in Deutschland und Tunesien. Doch wie steht es dort um die Arbeitsbedingungen? »Wir haben da ein Auge drauf«, sagt die Betriebsratsvorsitzende. Mittlerweile sei das Werk in Tunesien ebenfalls gut organisiert. Denn dank des Arabischen Frühlings haben die tunesischen Gewerkschaften mehr Einfluss auf Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und Löhne (siehe auch Seite 8 und Seite 9). Erika Stephan: »Aber wenn wir von dort Klagen hören, dann ist fertig gekuschelt, dann machen wir hier Druck auf die deutsche Geschäftsleitung, damit sich in Tunesien etwas verbessert.« ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Wir verlosen drei Mal das Rehkitz Rieke. Bitte bis 10. Dezember 2014 eine E-Mail senden an: metallzeitung@igmetall.de
→ Kennwort: Verlosung Rieke

Die Note »sehr gut« erhielt das Steiff-Rehkitz Rieke von der Zeitschrift Ökotest. Und: Es wurde auch fair produziert.



Foto: Steiff

4-tägige Reise statt ~~€ 325,-~~
ab € 199,-
p. P. im DZ zzgl. Kurtaxe

Inkl. Halbpension
Inkl. € 50.- Wellnesspaket

Einzelzimmer ohne Zuschlag

Traditionshotel in Bad Kissingen

Hotel Kaiserhof Victoria****

Das unter Denkmalschutz stehende First-Class-Hotel liegt im Herzen von Bad Kissingen, nur ca. 3 Gehminuten vom historischen Kurpark entfernt. Das Hotel erwartet Sie mit Lobby, À-la-carte-Restaurant, Internetcke, kostenfreiem WLAN, Lift, Terrasse sowie **Wellnessbereich Kaiserhof Spa** mit Saunen, Dampfbad und Whirlpool. Entspannung finden Sie auch in der nur 2 km entfernten und 7.000 m² großen **KissSalis Therme**.

Buchungscode: D97A04B
Kennziffer:55571

Inklusivleistungen pro Person

- 3 Übernachtungen im Doppel- bzw. Einzelzimmer Gartenflügel
- Halbpension
- 1x Kaffee und Kuchen
- 1x Solebad
- € 10.- Wellnessgutschein
- 1x Eintritt KissSalis Therme (2 Std.)
- 2x wöchentlich Wassergymnastik oder Qi Gong
- Leih-Bademantel

Anreise: täglich

Anreisezeitraum: Dez. 14 – Dez. 15

3 % Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende



Anzeige

4-tägige Reise statt ~~€ 332,-~~
ab € 194,-
p. P. im DZ Balkon zzgl. Kurtaxe

Inkl. 1x Massage (Wert: € 20.-)
Inkl. täglicher Nutzung der Silber-Therme (Wert: € 50.-)

Einmaliges Eröffnungsangebot

Wellness im Erzgebirge

Santé Royale Hotel

Wolkenstein-Warmbad****

Das Hotel- & Gesundheitsresort liegt im Ortsteil Warmbad der Bergstadt Wolkenstein. Es verfügt über Lounge, Buffet-Restaurant, À-la-carte Restaurant, Panorama-Bar, Bistro, Bibliothek, Terrasse sowie das **Silver Private Spa**. Über einen Bademantelgang gelangen Sie direkt in die Thermen- und Saunawelt der Silber-Therme Warmbad.

Buchungscode: D09F01
Kennziffer:55571

Inklusivleistungen pro Person

- 3 Übernachtungen im Doppelzimmer Balkon
- 1 Flasche Bad Brambacher Mineralwasser
- Halbpension
- 1x Aroma-Wohlfühlmassage (ca. 20 Min.)
- 3x Nutzung der Silber-Therme mit Saunalandchaft
- Leih-Bademantel
- WLAN in den öffentlichen Bereichen

Anreise: täglich

Anreisezeitraum: Dez. 14 – Juni 15

Hinweis: Die gestrichelten Preise entsprechen den regulären Preisen der Einzelleistungen. Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 30 % (mind. € 25.-) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen. Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

0231 – 95 85 555 (Ortstarif)

www.dgb-reisen.de/IGM



Fachkräfte selbst gemacht

STANDPUNKT

Arbeitgeber missbrauchen die Debatte um Fachkräftemangel, um alten Forderungen etwa nach längeren Wochen- und Lebensarbeitszeiten oder dem Abbau von arbeitsrechtlichen Errungenschaften neuen Schwung zu geben. Dabei zeigt das Beispiel von BMW in Landshut, dass die Lösung ganz woanders liegt.



In Landshut ist der Arbeitsmarkt so gut wie leergefegt. Im Oktober lag die Arbeitslosenquote bei 2,8 Prozent. Das ist ein Segen für die Region. Das heißt aber auch: Auf dem Arbeitsmarkt findet BMW kaum Fachkräfte. Wenn überhaupt, dann kommen neue Leute von einem anderen Arbeitgeber – vorausgesetzt, sie haben die richtige Qualifikation. BMW braucht Leute für die Karbonfertigung und den Leichtmetallguss. Nur wenige bringen Erfahrungen in diesem Bereich mit.

Oft reagieren Unternehmen erst, wenn es zu spät ist. In unserem Fall hieße das, wenn die Lücken in der Belegschaft so groß sind, dass sie die Produktion bedrohen. Und sie werden größer. Das Unternehmen wächst und in gerade einmal acht Jahren wird fast ein Drittel unserer Belegschaft altersbedingt ausscheiden. Diese Leute müssen wir ersetzen.

Unsere Antwort: Wenn wir keine Fachkräfte finden, müssen wir selbst ausbilden und qualifizieren. Wir haben eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die uns drei Wege zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ermöglicht:

- Seit 2012 bilden wir mehr junge Menschen aus und haben die Ausbildungszahlen um 55 Prozent erhöht (von 27 auf 42 Auszubildende pro Ausbildungsjahr).

- Wir rekrutieren externe Fachkräfte und

- qualifizieren unsere Belegschaft.

Zweimal pro Jahr ermittelt BMW, welche Qualifikationen gebraucht werden, und einmal pro Jahr, welche vorhanden sind. Aus dem Vergleich wissen wir, was wir brauchen. Dann gibt es mehrere Möglichkeiten, den Bedarf zu decken: Spezielle Bildungsprogramme je nach Technologie geben Beschäftigten die Möglichkeit, ihre

Qualifikation zu erhalten oder auszubauen. Gut ausgebildete Leiharbeiter oder qualifizierte Leute werden eingestellt. Oder: Leiharbeiter ohne Ausbildung machen neben der Arbeit einen Abschluss.

Durch den Bedarf, den wir für die Zukunft identifiziert haben, erhielten bereits 300 Beschäftigte einen neuen Arbeitsplatz, für den sie individuell qualifiziert wurden. Gut qualifizierte Leiharbeiter mit Berufsabschluss können direkt an-

fangen. Leiharbeitern ohne Abschluss bietet BMW an, die Ausbildung nachzuholen. Sie bekommen einen befristeten Vertrag, arbeiten tagsüber und lernen abends und am Wochenende. 20 haben im Sommer ihren Abschluss gemacht und fest bei uns angefangen. Die nächste Gruppe ist dabei, ihre Ausbildung nachzuholen, und im Frühjahr 2015 startet eine weitere.

Wissen nimmt Angst. Die Betriebsvereinbarung ist ein Erfolg, und es hängt von uns Betriebsräten ab, so etwas hinzubekommen. Wir dürfen nicht warten, dass andere das umsetzen, sondern müssen es selbst nachhalten. Ein tarifvertragliches Recht auf Bildungsteilzeit würde unsere Arbeit unterstützen. Die Interessen des Betriebs sind nur eine Seite. Die andere sind die Interessen der Beschäftigten, die nicht zu kurz kommen dürfen.

Wichtig ist daher auch, Menschen zu beteiligen. Wir haben alle gefragt: »Welche Qualifikation hast Du und kannst Du Dir vorstellen, Dich zu verändern?« Wer auf eine andere Stelle wechselt, kann erst einmal Probe arbeiten und herausfinden, ob es das Richtige für ihn ist. Das schafft Vertrauen in einer Zeit, in der sich Arbeitsplätze verändern. Das Unternehmen stellt auf neue Technologien wie Leichtbau



HINTERGRUND

Vier Felder für die Sicherung der Fachkräfte

Die IG Metall begreift den wachsenden Fachkräftebedarf als Chance für eine grundlegende Modernisierung des Arbeitsmarktes.

Durch eine kluge Politik kann er zu besseren Ein- und Aufstiegschancen beitragen und damit zu guter Arbeit führen. Damit es nicht zu einem Fachkräftemangel kommt, brauchen Unternehmen:

- gute Bildung und Qualifizierung
- gute Arbeit, mehr und bessere Aufstiegsmöglichkeiten
- bessere Verzahnung von Arbeits- und Lebenswelt
- gute Arbeitsbeziehungen

Arbeitgeber haben es in der Hand, einem Fachkräftemangel durch mehr und bessere Ausbildung sowie Weiterbildungsangebote vorzubeugen. Die IG Metall fordert in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie eine Bildungsteilzeit. Zu den Klagen über Fachkräftemangel passt nicht, dass fast ein Viertel der Erwerbstätigen trotz Qualifikation in unsicheren, schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Wer gute Fachkräfte will, muss ihnen gute Arbeitsbedingungen bieten. Dazu gehören gute Tarifverträge, Mitbestimmungsrechte und Arbeit, die Zeit für Familie und Freunde lässt.



Foto: Armin Weigel/dpa/pa

In Landshut hat BMW in den letzten Jahren auf Leichtbau umgestellt. Fachkräfte für die neue Technik findet das Unternehmen schwer. Da hilft nur: selbst qualifizieren.

und Elektromobilität um. BMW baute den Spritzguss ab und den Leichtbau auf. Viele hatten Angst, ihren bestehenden Arbeitsplatz zu verlieren. Diese Angst konnten wir ihnen nehmen, weil wir immer mit der Belegschaft gesprochen haben. Dabei kommt es auf zwei Dinge an: Wir dürfen keine falschen Hoffnungen wecken und wir dürfen nicht falsch informieren. Dass wir einiges richtig gemacht haben, sehen wir an der Zustimmung, die wir als Betriebsrat und Gewerkschaft erfahren. Unser Mitgliederanteil in der Belegschaft stieg in den letzten drei Jahren um 50 Prozent.

Zum Autor

Bernhard Ebner

ist Betriebsrat und Vertrauenskörperleiter bei BMW in Landshut für die Bereiche Leichtbau, Labortechnik, Ausbildung und Werksfeuerwehr. Der gelernte Zerspanungsmechaniker arbeitete bis 2000 in der Austauschmotorenfertigung. Bis 2004 war er freigestellter Gesamtjugend- und Auszubildendenvertreter. Bevor er 2006 freigestellter Betriebsrat wurde, arbeitete er zwei Jahre als Mitarbeiter des Betriebsrats.



Foto: privat

Attraktiv sein. Unsere Erfahrung zeigt: Unternehmen haben es in der Hand, ihren Bedarf an Fachkräften zu sichern. Der Schlüssel liegt in einem attraktiven Angebot. Gerade junge Menschen wollen Aufstiegsmöglichkeiten. Sie wollen sich qualifizieren und sie wollen Beruf und Familie vereinbaren. Auch darauf haben wir mit unserer Gesamtbetriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit reagiert. Es ist uns gelungen, weil gelebte Mitbestimmung für die Belegschaft Verlässlichkeit schafft, und weil unsere wirtschaftliche Kraft uns vieles ermöglicht. ■

Bernhard.Ebner@bmw.de

DAS STICHWORT

Big|Data, the;

Die weltweiten Daten wachsen rasant an. Zum klassischen »Internet der Daten« kommt nun auch das »Internet der Dinge«, mit Sensordaten aus smarten Maschinen, Haushaltsgeräten und Autos. Alles in allem erreichen wir bald fünf Billionen Terrabyte völlig unterschiedlich strukturierter Daten unterschiedlichster Quellen. Wer diese Datenmassen auswerten und nutzen kann, der kann »Big Data«.

Das Schlagwort ist in der Wirtschaft derzeit voll angesagt. Daten sind das Öl des 21. Jahrhunderts, sagen Experten. Unternehmen, die Erfolg haben wollen, müssen das Datenmeer auswerten und zu Geld machen können. Wie das geht, machen Google und Amazon vor. Andere Unternehmen ziehen nun nach und entwickeln Big-Data-Lösungen, um aus den Weiten der globalen Daten schlau zu werden: Wie müssen wir uns strategisch aufstellen? Was wollen die Kunden?

In der Industrie sind Big-Data-Strategien etwa bei der Digitalisierung und Vernetzung der Produktion unter dem Stichwort

Industrie 4.0 gefragt: Teile und Maschinen tauschen Unmengen von Daten aus und steuern Fertigungsprozesse selbstständig.

Kunde im Visier. Doch Big Data ist viel mehr: Schon bei der Entwicklung von Produkten fließen Daten über die Vorlieben der Kunden ein, etwa aus der Auswertung von sozialen Netzen. Das zieht sich dann weiter über das Marketing bis zu sogenannten Aftersales-Services, wenn das Produkt schon beim Kunden ist.

Die Autoindustrie etwa will künftig einen Großteil des Geschäfts im Aftersale machen: Sensoren im Auto übermitteln per Internet Daten über Auto und Fahrer. Dies soll etwa eine effektivere Wartung sowie intelligentere, vernetzte Navigations- und Assistenzsysteme ermöglichen. Bis hin zum fahrerlosen Fahren.

Klar birgt Big Data Risiken, den völlig gläsernen Kunden etwa. Immerhin: Anders als Google und Co. wollen die deutschen Autohersteller vorerst keine Kundendaten weiterverkaufen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Arbeitsschutzpreis ausgeschrieben

Ob zukunftsweisendes Gesundheitsprogramm oder vorbildliche Prävention gegen Arbeitsunfälle: Guter Arbeitsschutz hat viele Facetten – und ist zugleich immer ein nachahmenswertes Beispiel.

Der mit Preisgeldern von insgesamt 40 000 Euro dotierte »Deutsche Arbeitsschutzpreis« würdigt Unternehmen, die mit innovativen Lösungen zu mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beitragen. Ausge-

richtet wird er vom Bundesarbeitsministerium, dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik sowie der Gesetzlichen Unfallversicherung. Bewertet wird die konkrete Umsetzung, die Wirksamkeit und die Wirtschaftlichkeit des Projekts.

Teilnehmen können Unternehmen, Institutionen und Einzelpersonen. Einsendeschluss ist der 15. Januar 2015. Infos unter: deutscher-arbeitsschutzpreis.de



Am Infostand der IG Metall auf der Erstsemestermesse in Kaiserslautern: Nino Michniok (rechts) erklärt Studienanfängern ihre Rechte im Betrieb.

IG Metall an der Hochschule

DA GEHT WAS

Praktikum, Nebenjob, Werkstudium. Studierende gehen heute mehr in die Betriebe als je zuvor. Was sie dort erwartet und welche Rechte sie haben, wissen die meisten nicht. Die IG Metall kommt zu ihnen, um sie zu beraten.

»Auch als studierender Nebenjobber bist Du normaler Arbeitnehmer im Betrieb, mit allen Rechten und normalem Urlaub«, erklärt Nino Michniok den Studierenden am Infostand der IG Metall auf der Erstsemestermesse in Kaiserslautern. Michniok kommt schnell mit ihnen ins Gespräch, albert herum. Er ist einer von ihnen, Mechatronikstudent im ersten Semester.

Zuvor war Michniok Jugendvertreter in einem Metallbetrieb. Er weiß, wie es im Betrieb läuft und welche Rechte Arbeitnehmer haben. Genau das wissen die anderen Studierenden meist nicht. Das zeigen ihre Antworten, die sie beim Quiz der IG Metall ankreuzen: Wie lange darf ich als Studierender ar-

beiten, ohne dass Sozialabgaben fällig werden? Gilt für mich der Mindestlohn? Muss ich mein Gehalt selbst verhandeln?

»Ich hab keine Ahnung«, lacht eine angehende Wirtschaftsingenieurin. »Das hat uns nie jemand erklärt. Auch in der Schule war das nie Thema.« Sie findet es gut, dass hier zwischen Sparkasse, Kopierla-

den und Freikartenverlosung des 1. FC Kaiserslautern jemand ist, der ihr mal dazu etwas sagt: Was sie als Praktikantin und Werkstudierende sowie später im Arbeitsleben erwartet. Und an wen sie sich bei Fragen und Problemen wenden kann.

Kontakt in die Betriebe. »Das ist wichtig. Es gibt Unternehmen,

die unsere Unwissenheit ausnutzen«, kritisiert ein Maschinenbaustudent. Er ist Mitglied der Fachschaft Ingenieurwissenschaften, die die Interessen der Studierenden vertritt. Bei Problemen im Betrieb kann die Fachschaft allerdings wenig tun. Da ist es gut, Kontakt zur IG Metall zu haben, die wiederum die Kontakte in die Betriebe hat. Am Stand der Fachschaft sind zwei Metaller dabei, die ebenso wie Nino Michniok vor dem Studium im Betrieb Jugendvertreter waren.

Beratung und Hilfe bei Problemen ist das eine. Zusätzlich baut die IG Metall in der Region gerade ein Informationsnetz auf, um Jobs und Praktika für Studierende in Betrieben zu vermitteln.

Aktionen bundesweit. Kaiserslautern ist nicht der einzige Hochschulstandort, wo die IG Metall aktiv ist. In den letzten Wochen gab es bundesweit über 50 Aktionen, mit Ständen, Vorträgen, Betriebsbesuchen und Workshops. Dort hat die IG Metall die Studierenden nicht nur beraten, sondern auch nach ihrer Meinung und ihren Problemen gefragt. Ein Riesenthema ist offenbar die Finanzierung. Die aktuelle BAföG-Studienförderung reicht meist hinten und vorn nicht. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



WISSEN

Die Studierendenarbeit der IG Metall

Seit fünf Jahren hat die IG Metall ein spezielles Studierendenprojekt mit eigenen Sekretären und Büros. Die Anzahl der studierenden IG Metall-Mitglieder hat sich seither auf über 25 000 verdoppelt. Infos, Rechtstipps, Nachrichten und Beratung vor Ort findet Ihr hier:

📍 hochschulinformationsbuero.de

Richtig krankmelden

TIPP FÜR DEN JOB

Wer krank ist und nicht arbeiten kann, hat ein Recht auf Lohnfortzahlung. Er muss dem Arbeitgeber dazu einiges mitteilen. Alles müssen Vorgesetzte aber nicht wissen.

Viele stellen die Frage aus Besorgnis. »Du bist krank? Was fehlt Dir denn?« Doch niemand muss Vorgesetzten oder Kollegen mitteilen, welche Krankheit ihn an der Arbeit hindert. Das individuelle Persönlichkeitsrecht steht in diesem Fall über den Interessen des Arbeitgebers. Chefs könnten die Info als Munition für eine krankheitsbedingte Kündigung nutzen.

So früh wie möglich. Nach Paragraph 5 Entgeltfortzahlungsgesetz sind Beschäftigte zu zweierlei verpflichtet: Sie müssen ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich melden und nach drei Werktagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen, es sei denn, der Arbeitgeber verlangt sie früher. Unverzüglich heißt in der Regel spätestens, wenn die Arbeit beginnt, oder wenn jemand erreichbar ist,



der die Krankmeldung entgegennehmen kann.

Wer länger krank ist und aus der Lohnfortzahlung fällt, bekommt keinen gelben Schein mehr vom Arzt. Verlangt der Arbeitgeber einen Nachweis, können Erkrankte den Auswahlschein des Krankengelds kopieren.

Erkrankungen können Beschäftigte mündlich, telefonisch, per Fax oder E-Mail mitteilen. Da es zu ihren Pflichten zählt, sollten sie sich den Eingang bestätigen lassen, etwa durch Einwurfeinschreiben oder E-Mail mit Versandbestätigung. Ein Anruf lässt sich schlecht belegen. Ob und wem Beschäftigte sagen, was ihnen fehlt, entscheiden sie selbst. Die Frage nach der Erkrankung ist unzulässig und die Diagnose fällt unter den Datenschutz. Professionelle Chefs stellen sie erst gar nicht. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

TIPP

Rechte und Pflichten

Der DGB hat einen Ratgeber zu allen Rechten und Pflichten rund um die Krankmeldung zusammengestellt:

► dgb.de

- Service → Rechtslexikon
- »K« wie Krankheit

Cartoon: Stephan Rürup

KURZ & BÜNDIG

Depressiv unter Männern

Frauen in typischen Männerberufen neigen häufiger zu Depressionen als in anderen Berufen, fanden Forscher heraus. Während sich für sie der Minderheitenstatus nachteilig auswirkt, ist das umgekehrt bei Männern in Frauenberufen nicht der Fall. Zur Studie:

► boecklerimpuls.de

- Veröffentlichungen
- Böckler Impuls

Allianz für Energiepolitik

IG Metall, IG BCE, IG Bau und EVG haben eine »Allianz für Vernunft in der Energiepolitik« gegründet. Die vier DGB-Gewerkschaften fordern eine Neuorientierung der Energiepolitik und starten eine Unterschriftenaktion »Für bezahlbaren Strom und gute Arbeitsplätze«. Sie fordern einen wirtschaftlichen, innovativen und sozialverträglichen Energiemix.

► igmetall.de

Suche: Energiepolitik

Edel billig hergestellt

Rana Plaza: Der Name steht für eine Textilproduktion, die Menschen auf dem Gewissen hat. In ihrem Buch »Todschick« zeigt Gisela Burckhardt die Arbeit der Näherinnen, fragt, was sich nach Rana Plaza getan hat, und was Kunden in Deutschland tun können.

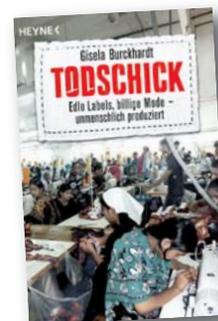


Foto: Heyne

Gisela Burckhardt, **Todschick**, 2014, Heyne-Verlag, 12,99 Euro.

Mehr Rechte für Beschäftigte in den USA

BLICK AUF DIE WELT

USA und Gewerkschaften – passt das noch zusammen? Ja und ob, findet die IG Metall.

Die IG Metall unterstützt seit Jahren die Organisationsbemühungen der US-Gewerkschaften. Die jüngste Ankündigung von VW, am US-Standort in Chattanooga einen Dialog mit Gewerkschaften zu beginnen, findet der Erste Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzels, zukunftsweisend: »Es gehört zur deutschen Mitbestimmungskultur und zum Erfolgskonzept von VW, überall auf der Welt auf Augenhöhe mit Gewerkschaften zu verhandeln.« Die IG Metall erwartet jetzt, dass VW Farbe bekennt und die amerikanische Autogewerkschaft UAW als Tarifpartner akzeptiert, wenn sie nachweist, dass sie die Mehrheit der Beschäftigten vertritt.

Die IG Metall erwartet jetzt, dass VW Farbe bekennt und die amerikanische Autogewerkschaft UAW als Tarifpartner akzeptiert, wenn sie nachweist, dass sie die Mehrheit der Beschäftigten vertritt.

Wie **Beteiligung** wirkt

Manche sammeln Ideen, die auf Kartons geschrieben werden, andere verteilen Fragebögen, um herauszufinden, was die Kollegen bewegt, wieder andere veranstalten Workshops, in denen gemeinsam Konzepte erarbeitet, Strategien entwickelt werden: Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, Beschäftigte im Betrieb zu beteiligen, eine Vielzahl von Mitteln und Wegen. Alle Beteiligungsformen aber haben ein Ziel: Die Kolleginnen und Kollegen sollen aktiviert werden. Sie sollen am Arbeitsplatz selbstbewusst handelnde Individuen sein. Keine Befehlsempfänger. Fast 90 Prozent der Beschäftigten, das zeigen Befragungen, wollen mehr Mitsprache und Beteiligung im Betrieb. Und klar ist: Wenn Beschäftigte beteiligt werden, geht es voran. Als Experten vor Ort kennen die Kolleginnen und Kollegen die Probleme im Betrieb. Sie wissen, wo Potenzial verborgen ist und wie man es hebt – beispielhaft zeigen das diese sechs Beispiele. **Von Susanne Rohmund und Jan Chaberny**

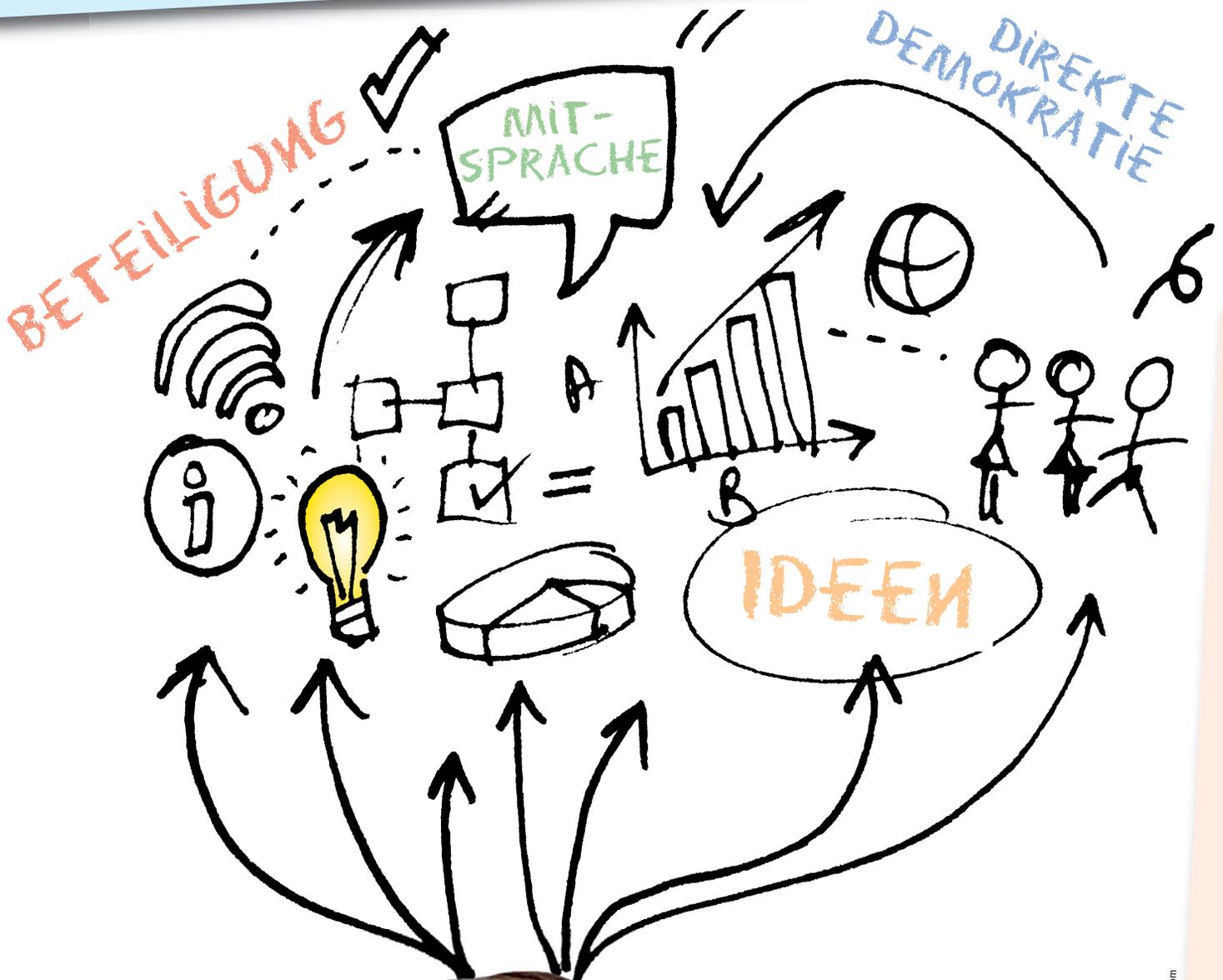


Foto: matt/istockphoto.com

1 Beschäftigte fragen

Als Angelika Göft die Ergebnisse schließlich in den Händen hält, ist allen klar, dass sie etwas machen müssen. Und ebenso klar ist, dass sie die Belegschaft beteiligen müssen, wenn sie etwas erreichen wollen. »In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall waren extrem viele Kolleginnen und Kollegen der Meinung, gesund arbeiten zu können ist die Voraussetzung, um einmal gesund in Rente gehen zu können«, sagt Angelika Göft. Und dann sagt die Betriebsrätin: »Wir wollten eine Möglichkeit finden, die Kolleginnen und Kollegen direkt zu Wort kommen zu lassen, und haben eine entsprechende Veranstaltungsform gewählt.«

Im Januar luden Betriebsrat und Vertrauensleute der Maschinenfabrik Gebrüder Heller in Nürtingen die Beschäftigten deshalb zu einem Workshop ein. Die Kolleginnen und Kollegen sollten über ihre Arbeitssituation berichten und zusammen Vorschläge entwickeln, wie Belastungen verringert werden können.

Göft und ihre Kollegen hatten vier Stationen mit Metaplanwänden und großen Stehtischen aufgestellt, an jeder Station ging es um ein Thema: Belastungen, Umgebungseinflüsse,

Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsintensität – und die Vertrauensleute und Betriebsräte taten erstmal nicht mehr, als Ideen zu sammeln und Vorschläge zu notieren. »Wir haben in kurzer Zeit sehr viel erfahren«, sagt Angelika Göft, »jetzt kommt es darauf an, mit diesem Wissen gezielte Maßnahmen anzugehen.«

Erste Schritte sind getan: Mittlerweile fanden Arbeitsplatzbegehungen statt, es wurden Lärmmessungen durchgeführt, für Teamflächen in den Büros wurden größere Trennwände an-

geschafft, als Nächstes sollen die Absturzsicherungen an den Maschinen optimiert werden. »Die Kollegen wissen selbst am besten, was sie belastet«, sagt Angelika Göft, »wer sie beteiligt, kann viel erreichen. Nach und nach werden wir weitere Schwerpunkte aus der Beschäftigtenbefragung angehen, als Nächstes Themen wie Altersteilzeit und Qualifizierung.« ■

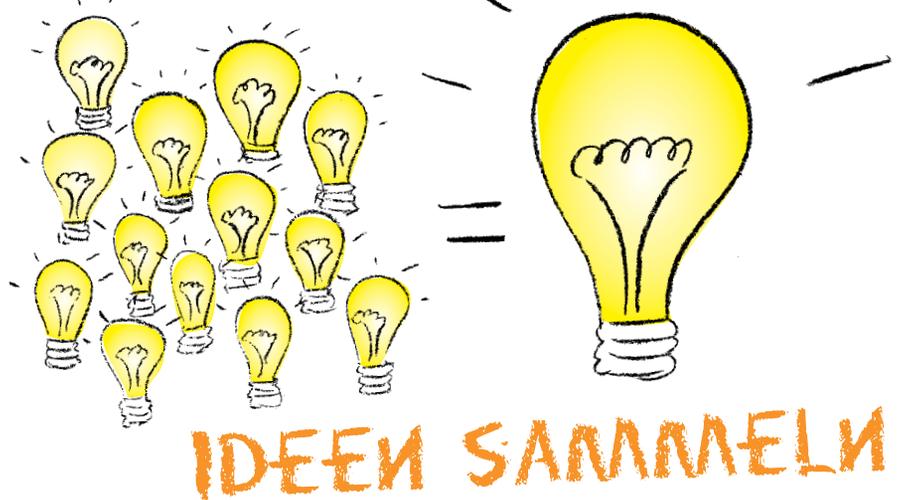


Foto: aubum/istockphoto.com

2 Offenes Ohr haben

Damit hatte Torsten Lankau nicht gerechnet. Ein Tag der offenen Türen und der offenen Ohren sollte es werden. Was dann kam, überraschte ihn selbst. »Die ersten E-Mails erreichten mich bereits am Vorabend«, beschreibt Lankau seine Erfahrung, »das Interesse war ja bereits vor dem Startschuss umwerfend.« Am nächsten Tag ging es dann für den Ersten Bevollmächtigten der Verwaltungsstelle Wuppertal erst richtig rund: Das Telefon stand nicht mehr still. E-Mails strömten ins Postfach. Und viele Beschäftigte und Senioren, kamen persönlich in der Verwaltungsstelle vorbei.

Konstruktive Kritik. Klar wurde geschimpft, klar wurde gelobt. Aber es kam vor allem konstruk-

tive Kritik. »Das wird in den nächsten Monaten alles aufgearbeitet«, erklärt Lankau, »wir haben gemerkt, dass es in vielen Betrieben einen hohen Informationsbedarf über unsere Arbeit gibt.« In einem Wuppertaler Betrieb war der Gesprächsbedarf bei den Beschäftigten so groß, dass Lankau bereits einen Tag später zu einer Mitgliederversammlung einlud. Daraus wiederum entstand ein offener Brief an die Geschäftsleitung.

Das Fazit des Ersten Bevollmächtigten: »Ein solches Angebot ›Ran ans Telefon und mitreden!‹ kommt sehr gut an bei den Mitgliedern.« Beteiligung wird auf diese Weise konkret gelebt und für

die Verwaltungsstelle entsteht ein neuer Blick auf die eigene Arbeit und was Betriebsräte sowie IG Metall-Beschäftigte gut machen und was sie besser machen könnten. »Wir, die Verwaltungsstellen, brauchen den Dialog und die Beteiligung, trotz guter Strukturen«, betont er.

Offen sein. Besonders gut kam bei den Mitgliedern an, dass sie direkt Kritik äußern konnten. »Klar muss man Fehler offen zugeben können«, resümiert Torsten Lankau. Beteiligung heißt für ihn aber vor allem, sich Zeit zu nehmen für die Beschäftigten. Auch wenn es anstrengend ist. »Es bringt allen was.« ■



Foto: jseendoom/istockphoto.com

Foto: mattheacock/istockphoto.com



3 Standort retten

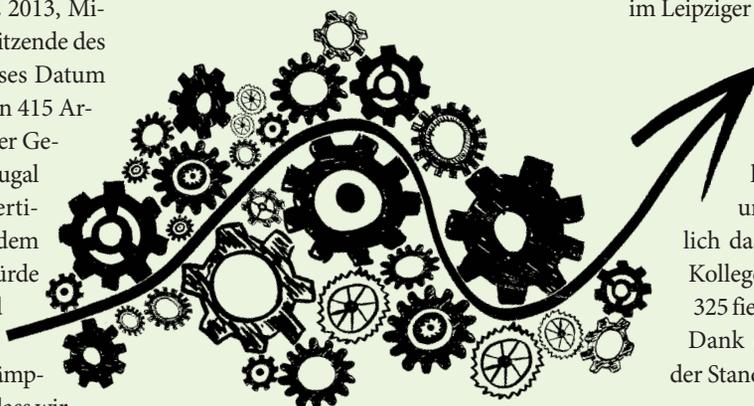
Am Tag, an dem alles begann, schießen Michael Hellriegel zwei Gedanken durch den Kopf. Der erste: Das geht nicht, das können die nicht machen. Der zweite: Wir müssen das verhindern. Aber verhindern können wir das nur, wenn die Kolleginnen und Kollegen mitmachen. Wenn sie sich beteiligen und Ideen einbringen.

Es ist der Morgen des 19. März 2013, Michael Hellriegel, der Betriebsratsvorsitzende des Leipziger Siemens-Werks, wird dieses Datum niemals vergessen: Insgesamt 325 von 415 Arbeitsplätzen sollen, das ist der Plan der Geschäftsleitung, von Leipzig nach Portugal verlagert werden, die komplette Fertigung. Für den Standort Leipzig, an dem Schaltanlagen hergestellt werden, würde der personelle Kahlschlag den Tod auf Raten bedeuten, die absehbare Schließung. »Wir wussten, dass wir kämpfen müssen. Klar war uns aber auch, dass wir

nur etwas erreichen können, wenn es uns gelingt, die Belegschaft zu beteiligen.« Es gelingt: Das Entsetzen der Belegschaft über die Pläne der Geschäftsführung ist riesig, die Bereitschaft, sich einzubringen, enorm. »Unsere Aufgabe war es, einen geschützten Raum zu schaffen, in dem die

Kolleginnen und Kollegen sprechen und Ideen entwickeln können«, sagt Michael Hellriegel.

Auf Workshops zeigte die Belegschaft Einsparmöglichkeiten auf, etwa bei der Materialbeschaffung oder in der Logistik. Dazu entwickelten sie ein Zukunftskonzept, das die Münchner Siemens-Zentrale überzeugte: Mittlerweile wird im Leipziger Werk die Steuerung für eine Anlage hergestellt, mit der überschüssige Energie, die aus erneuerbaren Energiequellen stammt, gespeichert werden kann. »Dass diese Steuerung bei uns produziert wird, ist hauptsächlich das Verdienst der Kolleginnen und Kollegen«, sagt Michael Hellriegel. Statt 325 fielen am Ende 147 Arbeitsplätze weg. Dank eines Ergänzungstarifvertrags ist der Standort nun bis 2016 gesichert. ■



SANIERUNG

Foto: Warchi/istockphoto.com

4 Kandidaten wählen

Die Ansage war klar, der Handlungsdruck groß: »Ihr kungelt das doch alles im Vorhinein aus«, das war so ein Satz, den Herta Everwien und ihre Mitstreiter immer wieder hörten. Die 54-Jährige ist Vertrauenskörperleiterin bei Volkswagen in Emden, der Satz fiel immer dann, wenn sie sich bei ihren Kolleginnen und Kollegen nach den Gründen für die schlechte Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen umhörte. »Es kam der Punkt, da war uns klar, dass es so nicht weitergeht«, sagt Herta Everwien, »wir mussten einen neuen Weg gehen.«

Seit den Betriebsratswahlen 2002 gehen sie bei VW Emden nun einen neuen Weg – denn seit dieser Wahl kann die Belegschaft selbst über die Reihenfolge der Kandidaten und Kandidatinnen, über die

Listenaufstellung entscheiden. Seitdem die Beschäftigten die Listenaufstellung in der Hand haben, gehen sie wieder zur Betriebsratswahl. 88 Prozent der Kolleginnen und Kollegen gaben bei der letzten

Wahl ihre Stimme ab. »Wir sind mit der Wahlbeteiligung sehr zufrieden, sie zeigt, dass Beteiligung hilft«, sagt Herta Everwien. Wahr sei aber auch, dass Beteiligung viel Arbeit bedeute. »Aber es lohnt sich, weil wir so Kontakte bekommen und Beziehungen aufbauen.«

Für die Vertrauensleute beginnt die Arbeit ein halbes Jahr vor der Betriebsratswahl. Dann werden Listen ausgehängt, in denen Kolleginnen und Kollegen sich als Kandidaten für

die Wahl eintragen können. Anschließend sortieren die Vertrauensleute die Kandidaten der vier Listen, die zum Schluss zu einer Liste zusammengefügt wird, in eine Reihenfolge. Diese Sortierung ist aber lediglich ein Vorschlag. Am Ende entscheiden die Beschäftigten per Wahl über die Kandidaten, darüber, welcher Kandidat auf welche Position kommt, wer einen aussichtsreichen Platz erhält und wer nicht.

Die Reihenfolge der Kandidaten ergibt sich aus dem Stimmenverhältnis. Bekommt ein Kandidat oder eine Kandidatin mehr Stimmen als ein anderer, steht er oder sie auf der Wahlliste vor diesem. »Die Liste, die am Ende zur Wahl steht, ist die Liste der Beschäftigten«, sagt Herta Everwien. »Die Kollegen haben selbstbestimmt gehandelt. Und weil sie selbstbestimmt gehandelt haben, identifizieren sie sich mit dem Ergebnis.« ■



ABSTIMMEN

Foto: lovegulf/istockphoto.com

5

Belastungen **senken**

Dass das Ganze am Ende solch eine Dynamik bekommen würde, wussten sie am Anfang nicht. Alles, was sie wussten, war, dass sie es ausprobieren wollten. »Es war ein Experiment«, sagt Andreas Köppe, Leiter des Vertrauenskörpers bei Salzgitter Flachstahl.

Das Experiment begann vor zwei Jahren. Ein Kunde springt ab, die Geschäftsführung plant, den 5-Schicht-Betrieb abzubauen und zum 3-Schicht-System zurückzukehren – für die Belegschaft hätte das weniger Geld und schlechtere Arbeitszeiten bedeutet. »Uns war klar, dass wir die Kolleginnen und Kollegen beteiligen müssen«, sagt Hasan Cakir, Betriebsratsvorsitzender der Salzgitter Flachstahl.

»Wir wollten mit ihnen Strategien der Gegenwehr entwickeln.«

Wie aber macht man das? Wie aktiviert man die Kollegen? Das Wichtigste, sagt Andreas Köppe, sei, eine »Atmosphäre des Vertrauens« zu schaffen. »Es dürfen keine Hürden im Weg stehen, man muss ins Gespräch kommen.«

In Salzgitter lud der Betriebsrat zur Infoveranstaltung und auf der haben sie vor allem: zugehört. Sie haben nachgefragt, sich Notizen gemacht. Als ein Betriebsrat dann über das Schichtmodell der Geschäftsführung spricht, gibt es ein Grummeln. »Das kann man auch anders machen«, sagt einer. »Das macht keinen Sinn«, sagt ein Zweiter – und plötzlich ist da ein Aufbruch. Noch in der selben Veranstaltung wird

eine Arbeitsgruppe gebildet. Neun Kolleginnen und Kollegen entwickeln ein Alternativkonzept: Ein 4-Schicht-System, das körperlich nicht so belastend ist und bei dem so gut wie keine finanziellen Einbußen entstehen.

Auf einer Bereichsversammlung stimmen alle Kollegen, die von der Schichtänderung betroffen sind, über die Modelle ab. Der Vorschlag der Kollegen gewinnt, der Betriebsrat verhandelt über das Modell mit der Geschäftsleitung – und setzt es durch. »Wir haben gezeigt, dass es richtig ist, die Belegschaft zu beteiligen«, sagt Cakir, »das war ein großer Erfolg.« ■



NEUER SCHICHTPLAN

6

Arbeitsplätze **sichern**

Dass die wirtschaftliche Situation schwierig ist, das hat Jürgen Müller gewusst – als aber die Vorschläge der Geschäftsleitung zur Bewältigung der Krise auf dem Tisch lagen, verschlug es dem 50-Jährigen die Sprache: »Die Geschäftsführung wollte Betriebsvereinbarungen kündigen. 59 Arbeitsplätze sollten abgebaut werden. Zusätzlich sollte es eine Kürzung der Arbeitszeit und die Verlagerung der Montage nach Polen geben«, sagt der Betriebsratsvorsitzende des Automobilzulieferers Neapco in Düren. »Wir mussten etwas tun. Und wir mussten die Kollegen beteiligen.«

Der Betriebsrat in Düren hat die Kollegen beteiligt. Zusammen haben sie viel erreicht – und nun wurden sie, gemeinsam mit zwei weiteren Betriebsratsgremien, mit dem Beteiligungspreis der IG Metall ausgezeichnet.

Angefangen haben sie mit kleinen, einfachen Schritten. Die Beschäftigten werden zu einer Mitgliederversammlung geladen, Jürgen Müller und seine Mitstreiter hören zu, notieren mit, am Ende des Abends haben sie eine Liste. »Die Sicherung der Arbeitsplätze war am wichtigsten, die Kolleginnen und Kollegen aber wollten auch Regelungen zur Leiharbeit, einen Aus-

bau der Entwicklungsabteilung und Mitarbeiterbeteiligung bei guten Ergebnissen.«

Wünsche sind das eine, ein Konzept ist das andere. Auf einer Klausurtagung der Vertrauensleute wird die Strategie für die Verhandlung entwickelt. Zuvor stellt der Betriebsrat das Konzept in einer Mitgliederversammlung zur Abstimmung. 85 Prozent stimmen für das Konzept. »Diese Legitimation hat uns Macht gegeben«, sagt Jürgen Müller, »wir

haben auf Augenhöhe mit der Geschäftsführung verhandelt.« Und sie haben viel erreicht: Zwar verzichten die Tarifbeschäftigten bis 2018 auf je zwei Drittel des Urlaubs- und Weihnachtsgelds – dafür aber werden betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2018 ausgeschlossen. Es gibt nun Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit, zur Qualifikation von Montagemitarbeitern und Mitarbeiterbeteiligung. »Seit der Einführung des Zukunftsvertrags haben wir 40 Leiharbeiter zusätzlich als Mitglieder gewonnen. Unser Organisationsgrad konnte um 13 Prozent gesteigert werden und liegt jetzt bei 85,3 Prozent«, sagt Jürgen Müller. »Wir sind auf einem guten Weg.« ■

Anfang November lud die IG Metall zum Mitbestimmungs- und Beteiligungskongress nach Mannheim ein. Auf diesem wurde der Beteiligungspreis verliehen. Infos unter:

▶ igmetall.de/beteiligung



AUSZEICHNUNG

Foto: aluxumi/istockphoto.com

Foto: BrianAJackson/istockphoto.com

DER RECHTSFALL

Kündigung von Alkoholabhängigen

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass alkohol- kranke Beschäftigte bei einer negativen Gesundheits- prognose krankheitsbedingt gekündigt werden können.

Die ordentliche Kündigung auf- grund einer Alkoholerkrankung kann sozial gerechtfertigt sein, wenn anzunehmen ist, dass der Beschäftigte wegen seiner Alko- holabhängigkeit seinen arbeits- vertraglichen Pflichten dauerhaft nicht nachkommen kann. Das entschied das Bundesarbeitsge- richt (BAG) am 20. März 2014 (Az. 2 AZR 565/12).

Der Fall betraf einen 55-jäh- rigen Hofarbeiter, der auch ver- schiedene Fahrzeuge bedienen musste und seit Längerem alko- holkrank war. Er war mehrfach bei Alkoholkontrollen negativ aufgefallen und hatte bereits vor der Kündigung eine Entzie- hungskur vorzeitig abgebrochen.

Negative Prognose. Für eine wirksame Kündigung des Ar- beitsverhältnisses ist bei einer krankheitsbedingten Entlassung in der Regel eine Prognose zu treffen. Das BAG sah die Prognose gerechtfertigt, dass der Be- schäftigte aufgrund seiner Alko- holsucht nicht dauerhaft in der Lage sei, seine Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen.

Entscheidend für die negative Einschätzung der weiteren Ent- wicklung der Alkoholerkrank- ung war die fehlende Bereit- schaft des Beschäftigten, eine Entziehungskur bis zum Ende durchzuführen. Dann sei erfah- rungsgemäß davon auszugehen, dass er von seiner Alkoholab- hängigkeit in absehbarer Zeit nicht geheilt wird. Darum seien auch die betrieblichen Interes- sen erheblich beeinträchtigt.

Bereit zur Therapie. Arbeits- vertragliches Fehlverhalten we- gen einer Alkoholerkrankung des Beschäftigten ist im Falle ei- ner Kündigung nicht als verhal- tensbedingt zu bewerten. Viel- mehr müssen Arbeitgeber und Gerichte die Grundsätze der krankheitsbedingten Kündi- gung anwenden.

Bei Betroffenen, die sich zum Zeitpunkt der Kündigung ernsthaft zur Therapie bereit er- klären, ist nicht von einer nega- tiven Prognose auszugehen, da eine Chance besteht, die Krank- heit zu heilen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de



WISSEN

Anhörung des Betriebsrats ist Pflicht

Vor einer krankheitsbedingten Kündigung ist der Betriebsrat anzuhören. Er kann gegen die Kündigung innerhalb einer Woche seine Bedenken äußern oder ihr widersprechen, etwa wenn kein betriebliches Eingliederungsmanagement stattgefunden hat. Betriebsräte nutzen die Frist oft auch dazu, auf einen Alkohol- kranken einzuwirken, jetzt in eine Entziehungskur einzuwilligen.

Tanze das Leben

ZU BESUCH BEI FRANK BAIER

Er ist ein Urgestein der Musikszene im Ruhrgebiet: der Sänger und Liedermacher Frank Baier. metall- zeitung besuchte den 71-Jährigen zu Hause, in der Duisburger Zechensiedlung Rheinpreußen.

Neben seiner Haustür hängt an- stelle einer Klingel eine Blockflö- te. Wer Einlass begehrt, kann darauf spielen. »Nötig ist das nicht, die Tür steht meist offen«, sagt der Hausherr. Frank Baier lebt seit 1987 in der Duisburger Zechensiedlung Rheinpreußen. Jahrelang hat er singend mitge- holfen, diese Siedlung vor dem völligen Abriss zu bewahren.

Überall Instrumente. Von der Haustür aus geht's rechts durch Diele und Flur, der Anbau – jetzt Küche und Badezimmer – war früher Waschküche und Stall. Geradeaus geht's ins Wohnzim- mer mit Tisch, Eckbank und Stühlen. Links daneben ist sein Arbeitszimmer: Eine Regalwand geht bis unter die Decke und steht voller Bücher, Aktenordner und Stehsammler mit Liedern und Texten. Unter dem Hochbett steht sein Schreibtisch mit Com- puter. Überall stapeln sich Kas- setten und CDs – sein Tonarchiv.

Auf den schmalen Treppen- stufen liegen Bücher, in dem Hängeregal an der Giebelwand darüber stehen auch welche, an den Wänden hängen Bilder, Pla- kate und Fotos. Im ersten Stock: sein Archivraum und das Schlaf- zimmer. Überall in dem 56 Qua- dratmeter kleinen Häuschen liegen, stehen und hängen In- strumente: zwölf Ukulelen, sechs Gitarren und fünf »Quetschen« (Akkordeons). Außerdem meh- rere Bandoneons, türkische Lau- ten (Saz), eine afrikanische Lyra,

ein Harmonium, Mundharmo- nikas und auch zwei selbst ge- baute Harfen.

Baiers musikalische Wur- zeln reichen bis zum Skiffle, der Folk-Musik der frühen 1960er- Jahre. Er nahm an den Festivals auf Burg Waldeck im Hunsrück teil, lernte da Walter Mossmann und Hannes Wader kennen.

Seit Jahrzehnten unterstützt Baier die Gewerkschaften und Bürgerinitiativen im Ruhrgebiet musikalisch: Friedensbewegte, Atomkraftgegner und Hausbeset- zer, die streikenden Stahlarbeiter 1978/79 und die Bewohner der Zechenkolonie Rheinpreußen. Wenn Menschen aufbegehren, Widerstand leisten gegen Unge- rechtigkeiten – er ist dabei.

Lieder, die Wirkung zeigen.

Das zieht sich wie ein roter Faden durch sein Musikerleben. »Ge- braucht zu werden mit meinen Liedern und mit großartigen Menschen kämpfen!« Und: »Klar, wat Spaßken bringen muss dat auch.«

Baier ist glücklich, wenn sei- ne Lieder Wirkung zeigen, die Leute zuhören, sich freuen wie Bolle und sagen: »Jau – dat isset!« »Kommerziell«, sagt er, »hab' ich nix auffe Reihe gekriegt.« Er weiß nicht, wie viele Bücher, Platten, Kassetten und CDs er, alleine oder mit anderen, produ- ziert hat.

Aufgewachsen in Essen zählt Baier zum kruppschen Adel: der Opa bei Krupp, der Vater bei

Krupp – und Frank auch, in der Gießerei als Werkstoffprüfer.

Als Jugendlicher ist er ständig unterwegs: »Mit 19 hatte ich Europa durch, per Anhalter – von Sardinien bis zum Polarkreis.« Später baut Frank Baier auf dem zweiten Bildungsweg den »Ingenieur der Verfahrenstechnik«, zuletzt arbeitet er bei der Telekom.

Beruf und Berufung. Sein Doppelleben als Ingenieur mit Familie und als Musiker kostet Kraft. Mehr, als er hat. Baier bricht zusammen, wird 1997 »kaputtgeschrieben« und »in die Rente geschossen«. Er braucht Jahre, um sich »neu zu formatieren«. Rückblickend ist er froh darüber. Beruf und Berufung sind jetzt eins.

Nach dem Zusammenbruch schreibt er das Lied »Tanze das Leben« – sein Aufruf für ein selbstbestimmtes Leben. Statt zurück schaut Baier aber »viel lieber nach vorn«: 2012 gibt er im Essener Klartext-Verlag das »Liederbuch Ruhr – Glück auf« heraus, von dem schon fast die gesamte Auflage von rund 4000 Exemplaren verkauft ist.

Das Buch ist ein Goldschatz: Baier und Mitherausgeber Jochen Wiegandt, ein Hamburger Sänger, haben den Liederschatz des Ruhrgebiets gehoben, in jahrelanger Arbeit.

Die Textauswahl erstreckt sich vom Mittelalter bis in unsere Tage, es sind kämpferische, scherzhafte und todtraurige Lieder. Lieder, die nicht vergessen werden dürfen – und jetzt neu entdeckt werden können. Sie erzählen Geschichten, »die uns kein Fernseher liefern kann«, sagt Baier.

Jetzt plant der Musiker eine Schallplatte: »Gesänge des Ruhrgebiets 1870–1980«. Damit soll aber nicht Schluss sein: »Da kommt noch einiges, ich spür das.« ■

Norbert Hüsson
für metallzeitung@igmetall.de

Termine, Liedertexte und Plakate gibt es hier:

frank-baier.de



Foto: Thomas Ränge

Beim Sänger und Liedermacher Frank Baier steht die Haustür meist offen.

Mit der IG Metall sind wir selbstbewusster

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Ingolf Meyer arbeitet bei Ceva Logistik, einem Dienstleister von Volkswagen in Wolfsburg. Der Metaller wirbt seit einigen Jahren erfolgreich neue Mitglieder.

Du bist ziemlich erfolgreich, Nichtmitglieder für die IG Metall zu begeistern. Wie viele neue Mitglieder hast Du bereits gewonnen?

Ingolf Meyer: Ich bin seit 2011 Mitglied der IG Metall. Seitdem habe ich 19 Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall gewinnen können.

Du hast wohl eine sehr gute Art, auf die Leute zuzugehen. Wie sprichst Du unorganisierte Kollegen an?

Meyer: Viele kommen von selbst auf mich zu. Denn da ich auch Betriebsrat bin, gibt es oft Fragen, auf die ich mit Unterstützung der IG Metall schnell eine passende Antwort finde.

Auch die Pausen bieten eine gute Gelegenheit, mit meinen Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen und darüber zu sprechen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Oder ich lege in den Pausen und Aufenthaltsräumen Informationsmaterial der IG Metall aus.

Welche Einwände hörst Du besonders oft und wie begegnest Du ihnen?

Meyer: Manchmal bekomme ich zu hören: »Wir sind doch Dienstleister.« Dann erwidere ich, dass wir in einem Automobilwerk arbeiten und mit dazu beitragen, dass hier Autos in hoher Qualität gebaut werden.

Was konntet Ihr dank des besseren Organisationsgrades erreichen?

Meyer: Das Selbstbewusstsein der Kolleginnen und Kollegen ist gestiegen. Mit der IG Metall ist es uns zudem gelungen, einen Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber zu unseren Gunsten zu entscheiden.

Welches Argument überzeugt mehr bei der Mitgliederwerbung? Leistungen wie der Rechtsschutz oder die Aussicht, Teil einer solidarischen Gemeinschaft zu sein?

Meyer: Natürlich spielen Leistungen wie gewerkschaftlicher Rechtsschutz eine Rolle. Wichtiger ist aber das Argument, dass sich eine Gewerkschaft für uns einsetzt, die sich in der Automobilbranche auskennt.

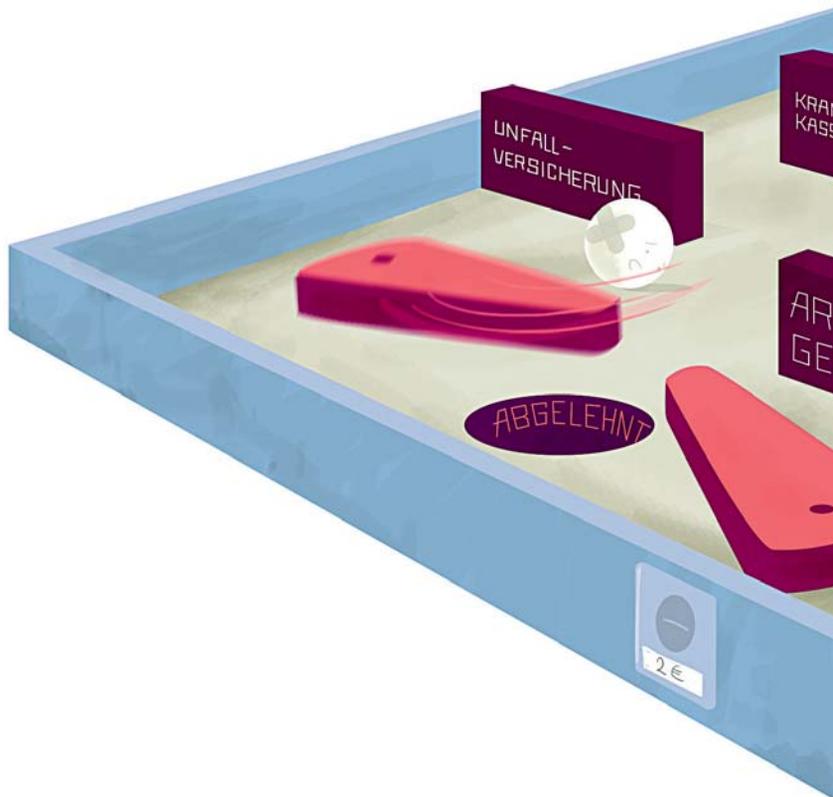
Wir fühlen uns als Teil der VW-Belegschaft in Wolfsburg. Hier gibt es eine starke Gewerkschaftskultur und fast 100 Prozent der Beschäftigten sind Mitglied der IG Metall. Solidarität und Mitbestimmung spielen bei VW eine große Rolle. Das sollte auch unser Ziel sein. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de



Ingolf Meyer arbeitet bei einem VW-Dienstleister und engagiert sich für eine starke IG Metall.

Foto: Reiner Schutz / Foto-Hilfe



Recht auf Leistung

GUTER RAT

Nach einem Arbeitsunfall oder mit einer Berufserkrankung haben Beschäftigte Anspruch auf Leistungen der Berufsgenossenschaft. Doch nicht jeder bekommt sie auch.

Wenn die Arbeit krank macht, durch einen Unfall am Arbeitsplatz oder eine anerkannte Berufserkrankung, haben Beschäftigte Ansprüche gegenüber der beruflichen Unfallversicherung. Die Berufsgenossenschaft (BG) übernimmt Kosten für Behandlungen, die alles daran setzen, dass Beschäftigte wieder arbeitsfähig werden, und zahlt in dieser Zeit ein Verletztengeld. Wird die Arbeitskraft nicht wieder vollständig hergestellt und beträgt die körperliche Einschränkung mindestens 20 Prozent, muss die BG eine Rente

zahlen. Um ihren Rentenanspruch und um andere Leistungen müssen Betroffene häufig kämpfen.

Nicht nur am Arbeitsplatz. Das Verletztengeld ersetzt im Fall eines Arbeitsunfalls oder einer Berufserkrankung das Krankengeld. Im Gegensatz zum Krankengeld wird es so lange gezahlt, bis die Behandlung abgeschlossen ist. Die Unfallversicherung übernimmt alle notwendigen Leistungen, damit Beschäftigte am Arbeitsleben und am übrigen Leben teilhaben können. Muss etwa infolge einer



Arbeitsunfall oder Berufskrankheit –
Hürden auf dem Weg zur Anerkennung.

Illustration: Stephanie Brittnacher

Erkrankung oder eines Unfalls die Wohnung barrierefrei umgebaut werden oder braucht der Betroffene ein größeres Auto, weil der Rollstuhl nicht in den Wagen passt, übernimmt die BG die Kosten, und zwar ein Leben lang. Wird in zehn Jahren ein neues rollstuhlgerechtes Auto fällig, muss sie sich erneut an den Kosten beteiligen. Vorausgesetzt, der Betroffene braucht es, um weiter am Privat- oder Berufsleben teilzunehmen.

Außerdem zahlt die Unfallversicherung Reisekosten, die aufgrund der Erkrankung oder deren Behandlung anfallen, unter Umständen eine Haushaltshilfe, Pflegeleistungen und Hilfsmittel. Zerbricht zum Beispiel bei einem Arbeitsunfall die Brille, muss die Unfallversicherung sie ersetzen.

Kann die Arbeitsfähigkeit nicht mehr oder nur zu einem Teil wiederhergestellt werden, können Beschäftigte Anspruch auf eine BG-Rente haben. Verstirbt der Betroffene, erhalten seine Angehörigen eine Hinterbliebenenrente. Dabei gibt es im BG-Recht eine Besonderheit: Erkrankungen, die jede für sich nicht zu einer Rente berechtigen, können zusammen-

gerechnet werden und Anspruch auf eine Rente schaffen. Deshalb sollten Arbeitnehmer bei jedem Antrag auch berufsbedingte Vor-

TIPPS

Vor Erkrankungen und Unfällen schützen

■ Zu den Aufgaben der Berufsgenossenschaft gehört auch, gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz vorzubeugen und Unfälle zu verhindern. Zu den größten Gesundheitsrisiken des 21. Jahrhunderts zählt inzwischen der Stress.

■ Wer warum gegen was versichert ist, warum die Unfallversicherung Beschäftigte nichts kostet und welche Leistungen sie in welchen Fällen erbringt, steht auf der Seite der Berufsgenossenschaft Holz und Metall:

 bghm.de

→ Arbeitnehmer

erkrankungen und den Grad der Beeinträchtigung immer angeben.

Nicht alles versichert. Nicht alle Unfälle im Betrieb fallen unter die Kategorie Arbeitsunfall und sind versichert. So mussten Versicherer nicht zahlen, wenn Beschäftigte auf der Toilette im Betrieb verunglückten oder in der Kantine auf einem Salatblatt ausrutschten. Tätigkeiten, die sie auch privat zu Hause verrichten, zählen nicht zur Arbeitszeit und sind daher nicht versichert. Anders sieht es allerdings auf einer Dienstreise aus. Hier sind auch der Toilettenbesuch und die Mahlzeiten in der Regel versichert.

Beweis erleichtern. Opfer von Berufskrankheiten haben es deutlich schwerer, Leistungen von der Berufsgenossenschaft zu bekommen. Sie scheitern häufig, weil sie an der falschen Krankheit leiden. Das heißt, ihre Arbeit hat sie zwar krank gemacht, aber es handelt sich nicht um eine anerkannte Berufskrankheit. Oder: Ihre Krankheit ist zwar anerkannt, die Schädigung ist aber zu gering oder der Versicherer bestreitet, dass die Arbeit die Ursache ist. Dann müssen die Betroffenen nachweisen, dass die Arbeit sie krank gemacht hat. Eine Zumutung für viele, die unter Schmerzen leiden oder nur noch kurze Zeit zu leben haben.

Die IG Metall fordert deshalb, das Berufskrankheitenrecht zu ändern. Der Weg zur Anerkennung einer Berufskrankheit muss deutlich erleichtert werden. Außerdem muss die Liste der anerkannten Berufskrankheiten erweitert und Erkrankungen müssen schneller in die Liste aufgenommen werden.

Am wichtigsten ist es, Erkrankungen durch gute Arbeit vorzubeugen. Denn auch die Leistungen der BG schützen nicht davor, arbeitslos zu werden. Es ist gut, dass es sie gibt, aber noch besser, wenn man sie nicht braucht. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

KURZ & BÜNDIG

Jetzt IG Metall-App laden

Auch mobil immer auf dem Laufenden bleiben: Die Info-App bietet Mitgliedern und Interessierten auf ihren Smartphones und Tablets Informationen zu den Tarifverträgen und Leistungen der IG Metall, umfangreiche Arbeits-, Ausbildungs- und Tarifixika sowie alle Adressen – vor Ort und im Netz. Anwendungen wie der Schichtplaner mit Kalenderfunktion, der Überstundenrechner und der IG Metall-Leistungsrechner runden die App ab. Die App der IG Metall gibt es für iOS, Android und als Web-App kostenfrei zum Herunterladen unter:

 igmetall.de/apps

Wenn Monate fehlen

Mit der Änderung des Rentengesetzes zum 1. Juli 2014 hat der Gesetzgeber für besonders langjährig Versicherte die Möglichkeit geschaffen, zwei Jahre früher ohne Abschläge in Rente zu gehen. Manchmal scheitert ein Antrag allerdings an wenigen Monaten, die dem Versicherten fehlen, um etwa auf die 45 Beitragsjahre oder das entsprechende Rentenalter zu kommen. In ihrem Flyer gibt die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosen-

gruppen Tipps, wie Arbeitnehmer etwa mit einem Minijob diese Zeit überbrücken können. Der Flyer kann bestellt werden bei: Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosen-



 erwerbslos.de



Foto: Kurhan/panthermedia.net

Statistiken auswerten – eine von vielen unterschiedlichen Tätigkeiten, die Betriebswirte ausüben.

Wirte, die rechnen und analysieren

BERUF UND KARRIERE

Wer Betriebswirt werden will, muss nicht unbedingt studieren. Diesen Beruf wählen auch Fachkräfte, die sich weiterbilden wollen. Wenn sie sich erfolgreich fortgebildet haben, winken ihnen ganz unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten und meistens auch Aufstieg und mehr Geld.

Der geprüfte Betriebswirt oder die Betriebswirtin ist einer der höchsten Abschlüsse in der beruflichen Aufstiegsfortbildung. Aus Sicht von IG Metall und Arbeitgebern ist er gleichwertig mit dem Hochschulmaster. Wer die Aufstiegsfortbildung gemacht hat, übernimmt danach in der Regel eine Leitungsfunktion im Unternehmen.

Einsatzmöglichkeiten gibt es viele, im Finanz- und Rechnungswesen zum Beispiel. Die Arbeit besteht darin, Statistiken auszuwerten und Wirtschaftlichkeitsanalysen für die Geschäftsleitung zu erstellen. Betriebswirte managen auch den Einkauf, analysieren Beschaffungsmärkte, handeln Lieferverträ-

ge aus. Sie sind im Marketing oder Vertrieb im Einsatz, planen Werbemaßnahmen, entwickeln Absatzstrategien oder betreuen Kunden. Sie planen den Personalbedarf und organisieren die Aus- und Weiterbildung.

Betriebswirte werden überall gebraucht: in der Industrie, im Handel, in Dienstleistungsunternehmen und Verwaltungen.

Berufserfahrung nötig. Neben dem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule gibt es die Möglichkeit, sich ohne Abitur zum Geprüften Betriebswirt weiterzubilden. Die Weiterbildung an einer Wirtschaftsakade-

mie dauert 4 bis 24 Monate – je nachdem, ob sie in Vollzeit oder berufsbegleitend in Teilzeit absolviert wird. Sie kostet 3500 bis 5000 Euro, kann aber staatlich gefördert werden: aus dem Topf des Meister-BAföG. Die IG Metall will in der nächsten Metall-Tarifrunde eine Bildungsteilzeit fordern. Firmen sollen Weiterbildungen wie die zum Betriebswirt unterstützen, indem sie Beschäftigte zeitweise von der Arbeit freistellen und ihnen finanzielle Zuschüsse zahlen (siehe auch Seiten 10 bis 11).

Die Prüfung zum Betriebswirt ist nach dem Berufsbildungsgesetz bundesweit einheitlich geregelt. Wer zugelassen werden will, muss

vorher entweder eine Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) zum Fachwirt oder Fachkaufmann oder eine vergleichbare kaufmännische Fortbildungsprüfung abgelegt und mindestens ein Jahr Berufspraxis erworben haben. Oder er oder sie muss eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen und danach eine Prüfung an einer kaufmännischen Fachschule bestanden haben und mehrere Jahre Berufserfahrung mitbringen.

Gute Chancen. Die Verdienste von Betriebswirten schwanken je nach Branche und vor allem je nach Aufgabe bis zu 7000 Euro im Monat. Die IHK Bielefeld fand 2009 durch eine Umfrage heraus, dass 70 Prozent der Beschäftigten, die sich zu Betriebswirten weiterbildeten, beruflich aufgestiegen sind. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Weitergehende Informationen zum Betriebswirt gibt es unter:

▶ berufenet.arbeitsagentur.de

▶ wap.igmetall.de

→ Weiterbildung

→ Finanzierung & Förderung

Eine Übersicht über Anbieter von Weiterbildungskursen bietet:

▶ kursnet.arbeitsagentur.de

Facharbeiter werden rar

BESSER MIT BILDUNG

Bis 2020 werden rund 670 000 technische Facharbeiter in den Betrieben fehlen. Gute Aussichten für Elektroniker, Mechatroniker und Industriemechaniker.

Wenn die Presse über »Fachkräftemangel« schreibt, meint sie meistens Ingenieure und Informatiker. Doch tatsächlich gehen der Wirtschaft vor allem die technischen Facharbeiter aus. Etwa Fahrzeug-, Fertigungs- und Industriemechaniker, Metallbauer sowie Elektroniker und Mechatroniker. Engpässe gibt es zunehmend auch in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.

In diesen Berufsgruppen liegt die Arbeitslosigkeit unter drei Prozent, was die Arbeitsagentur als »Fachkräfteengpass« definiert. Im Bereich Elektronik und Mechatronik sind sogar nur 0,9 Prozent arbeitslos. Betriebe müssen oft lange suchen: Die in diesen Berufen gemeldeten offenen Stellen bleiben im Schnitt vier Monate unbesetzt.

Allerdings gibt es regionale Unterschiede. Facharbeitermangel haben vor allem Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen und Thüringen. Dort gibt es mehr offene Stellen als Arbeitslose.

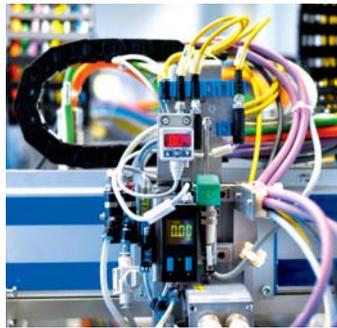
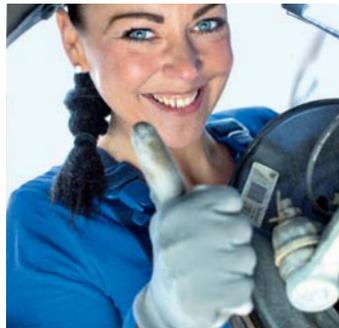
Facharbeit hat Zukunft. Der Facharbeitermangel wird sich weiter verschärfen. Laut Institut der

Deutschen Wirtschaft wird bis 2020 eine Lücke von 670 000 Facharbeitern klaffen, während bei den Ingenieuren und IT-Experten steigende Studierendenzahlen die Lücke wieder schließen werden.

Nachdem viele Betriebe in den letzten Jahren die Ausbildungsplätze reduziert haben, erkennen nun immer mehr die Lage und geben auch schwächeren

Bewerbern eine Chance. Zudem haben Facharbeiter heute ähnlich gute Verdienst- und Entwicklungschancen wie Hochschulabsolventen, besonders in Betrieben mit Metalltarif. Ihnen stehen dazu diverse Weiterbildungswege offen, etwa zum Techniker, Meister oder Fachwirt, und schließlich auch ein Studium ohne Abitur. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



Fachkräftemangel wird es künftig vor allem im Facharbeiterbereich geben.

Foto: ilonoklast/panthermedia.net, industrieblick, Aleksey Stemmer, Ingo Bartussek/alle 3: fotolia.de

Absetzbarkeit von Ausbildungskosten vor Gericht

Das Bundesverfassungsgericht soll sich mit der Frage befassen, wann Ausbildungskosten Werbungskosten sind. Bislang gelten Aufwendungen für eine erstmalige Berufsausbildung oder für ein Erststudium, das eine Erstausbildung vermittelt, nicht als Werbungskosten, wenn diese Ausbildung oder dieses Erststu-

dium nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfand. Der Bundesfinanzhof (BFH) fragt nun die Verfassungsrichter, ob dies mit dem Grundgesetz vereinbar ist.

Kosten einer Erstausbildung sind zurzeit nur als Sonderausgaben bis maximal 6000 Euro pro Jahr absetzbar. Werbungskosten

dagegen verfallen nicht. Sie können auch in späteren Jahren Steuern mindern. Aus Sicht des BFH sind Ausbildungskosten notwendige Voraussetzung für eine nachfolgende Berufstätigkeit und deshalb als Werbungskosten bei der Steuer anzuerkennen. (Beschlüsse vom 17. Juli 2014, Az. VI R 2/12 und VI R 8/121). ■

KURZ & BÜNDIG



Weiterbildung im Test

Welche Weiterbildung soll ich machen? Welche Ziele soll ich mir setzen? Welche Kursform und welchen Anbieter soll ich wählen? Und welche Fördermöglichkeiten gibt es dafür? Die Stiftung Warentest hat zahlreiche Weiterbildungsangebote durchgecheckt und einen Leitfaden herausgegeben. Zum Herunterladen:

► test.de → Suche: Leitfaden Weiterbildung

Ausgelernt – und nun?

Worauf muss ich achten, wenn ich nach der Ausbildung noch ein Studium machen will? Wie kann ich das finanzieren? Welches Angebot gibt es für mich? Diese und viele andere Fragen beantwortet die Broschüre »Ausgelernt – und nun? Studieren!« Das PDF gibt es hier:

► jugend.dgb.de
→ Suche: »Ausgelernt – und nun?«

Studentenjob in Germany

Was müssen internationale Studierende beachten, die einen Nebenjob in einem deutschen Betrieb aufnehmen? Dazu hat der DGB die wichtigsten Tipps in dem englischsprachigen Flyer »What are my rights and where do I claim them« zusammengefasst:

► bit.ly/Int_Students
Weitere Tipps für Studierende:
► students-at-work.de

Das große Wichteldrama

Ich wollte den Nussknacker - und was krieg ich? Das Teelicht!

Von Ihnen als Betriebspsychologe erwarte ich, dass Sie das einfach wegstecken.

FRÖHLICHE WEIHNACHTEN



POLO

Karikatur: André Poloczek