



Den Sozialstaat der Zukunft gestalten

Mobile Arbeit Betriebsräte regeln
Arbeit – unterwegs und zu Hause

→ Seite 20

Weiterbildung Mehr Möglichkeiten dank
tariflicher Bildungsteilzeit

→ Seite 27

Bezirk

→ Seite 28

›INHALT

- 4 **125 Jahre IG Metall** Der Marsch nach Heilbronn am 18. April 1975 rettete Arbeitsplätze des Audi-NSU-Werks in Neckarsulm.
- 6 **Jetzt kandidieren** Im Oktober und November laufen die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen.
- 7 **Stress** Eine aktuelle Studie zeigt: Viele Auszubildende leiden unter Druck und psychischen Belastungen.
- 8 **Herz aus Stahl** Stahlwerker und IG Metall mobilisieren für den Aktionstag am 9. November in Brüssel.
- 10 **Werkverträge** Die Industrie im Saarland vergibt immer mehr Aufträge an windige Dienstleister.

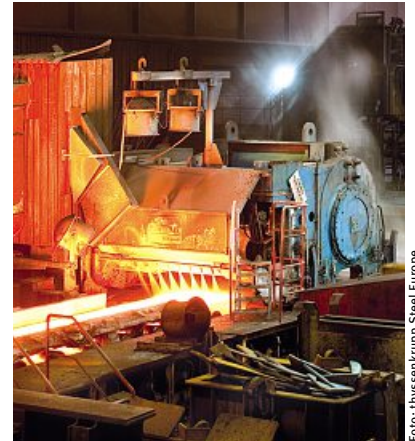


Foto: thyssenkrupp Steel Europe

Sozialstaat 4.0 neu gestalten

TITEL 12 Digitale Technik und fortschreitende Globalisierung ändern die Arbeitswelt grundlegend. Sie machen vieles möglich, aber sie bergen auch Gefahren. Auf ihrem Sozialstaatskongress Ende Oktober will die IG Metall diskutieren, was Tarifpartner und Politik tun müssen, damit der Sozialstaat mit den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt Schritt hält.

- 16 **Freihandel** Das Abkommen mit Kanada, Ceta, steht kurz vor dem Abschluss. Die IG Metall fordert Nachbesserungen.
- 17 **Luft- und Raumfahrt** In der Branche gibt es einen Trend zur Abspaltung einzelner Betriebsteile in kleine Einheiten.
- 18 **Porträt** 2009 wird bei Bernhard Heise Lungenkrebs festgestellt. Mittlerweile hat er den Krebs besiegt und hilft anderen.
- 19 **Zahlen und Fakten** Fast 94 Prozent der Schichtarbeiter wünschen sich planbare Arbeitszeiten.
- 20 **Mobile Arbeit** Regelungen bei Audi, Daimler und Siemens zeigen, wie flexible Arbeit gestaltet werden kann.
- 22 **Recht so** Die gesetzliche Unfallversicherung schützt Beschäftigte auch auf dem Weg zwischen Wohnort und Arbeit.
- 23 **Rechtsfall** Verletzende Kommentare über Vorgesetzte auf Facebook können eine Kündigung rechtfertigen.
- 24 **Ratgeber** IG Metall-Mitglieder profitieren von den Satzungsleistungen, vielen Produkten und Dienstleistungen.
- 25 **ISIC** Der internationale Ausweis für Schüler, Auszubildende und Studierende bringt viele Vorteile.
- 26 **Weiterbildung I** Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) schreibt vor, was angehende Ausbilder können müssen.
- 27 **Weiterbildung II** Wer sich weiterbilden will, hat dazu mit der tariflichen Bildungsteilzeit mehr Möglichkeiten als früher.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

Neue Studie Fast 60 Prozent der Auszubildenden kommen auch krank zur Arbeit, viele leiden unter Stress. → Seite 7

Aktionstag Stahlwerker und IG Metall demonstrieren am 9. November in Brüssel für den Erhalt der europäischen Stahlindustrie. → Seite 8

›LESERBRIEFE

Von den paar Kröten leben?

metallzeitung 9/2016
»Für eine Rente, die zum Leben reicht«
Viele Faktoren spielen bei der individuellen Berechnung der Rente eine Rolle. Wer, wie in Eurem Beispiel, 3000 Euro Bruttolohn hat (etwa 20 Euro Stundenlohn), bekommt nach heutiger Sicht etwa 1370 Euro Bruttorente, netto etwa 1200 Euro. Wer im Dienstleistungs-

sektor einen Stundenlohn von zwölf Euro hat, muss mit einem Rentenalmosen von etwa 710 Euro auskommen. Das sind genau die Menschen, die körperlich arbeiten müssen und dies auch noch 45 Jahre durchhalten sollen. Der nächste Schock kommt mit den stetig steigenden Lebenshaltungskosten. Wie soll man von den paar Kröten sein Leben gestalten? Es

›LESERFOTO



Foto: privat

Unterwegs mit der IG Metall: Beim Festival in Wacken hielt Metaller Gerd Jansen aus Bocholt (rechts) die IG Metall-Fahne hoch. Seid Ihr auch mit der IG Metall unterwegs? Dann sendet uns Euer Foto:

▶ metallzeitung@igmetall.de



Mobile Arbeit Wie flexible Arbeit gestaltet werden kann, zeigen Regelungen von Audi, Daimler und Siemens. → Seite 20



Foto: contrastwerkstatt/Fotolia

Weiterbildung Die Tarifverträge der IG Metall zur Bildung und Qualifizierung machen Weiterbildung für alle möglich. → Seite 27

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Arbeit 4.0 sozial sichern

Sozialstaatsdebatte: Digitalisierung und Globalisierung verunsichern – solidarisches Handeln ist gefordert.

Unsere Gesellschaft droht den sozialen Zusammenhalt zu verlieren. Wer das aufhalten will, darf nicht den Rechtspopulisten nach-eifern, sondern muss mit eigenen Konzepten die Menschen gewinnen. Unsere Wirtschaft verdient ihr Geld mit Export in alle Welt. Globalisierung und Digitalisierung verändern unser Leben und unsere Arbeit. Sie können Wohlstand schaffen und die Arbeit erleichtern: Roboter übernehmen monotone oder gesundheitsschädliche Arbeiten. Aber Globalisierung und Digitalisierung lösen auch Ängste und Unsicherheiten aus. Die internationale Konkurrenz treibt Arbeitsstandards nach unten und Digitalisierung bedeutet für Hunderttausende, dass ihre erworbene Qualifikation massiv an Wert verliert. Die damit verbundene Rationalisierung erhöht die Gefahr, zu Verlierern des Fortschritts zu werden. Ängste zu schüren, hilft nicht weiter. Noch weniger die Illusion zu verbreiten, Globalisierung und Digitalisierung ließen sich anhalten oder gar umdrehen. Das ist das falsche Versprechen der Rechtspopulisten.

Wir sind gefordert Hier helfen nur solidarisches Handeln und ein starker Sozialstaat. In dieser Auseinandersetzung sind wir als Gewerkschaft gefordert und wir mischen uns ein. Im Vorfeld der Bundestagswahl machen wir Vorschläge für einen Sozialstaat, der die Menschen vor den Risiken schützt und einen Ausgleich zwischen den Schwachen und Starken auf den globalen und digitalen Märkten schafft. Gesetz, Tarifverträge und Mitbestimmung greifen dabei ineinander und sind die Grundlagen des Sozialstaats. Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist es wichtig, diese drei tragenden Säulen zu stärken und auszubauen. Die Arbeitgeber setzen auf Deregulierung und den Abbau kollektiver Beschäftigtenrechte. Wir setzen das Bild eines Sozialstaats 4.0 dagegen. Und wollen diesen mit allen demokratischen Kräften gestalten.

FRAGE & ANTWORT



Die ISIC (International Student Identity Card), kostenlos für Auszubildende und studierende Mitglieder der IG Metall

Was habe ich als Studierender von der IG Metall?

Antwort: Für 2,05 Euro Mitgliedsbeitrag verbessert die IG Metall auch die Bedingungen für Studierende in den Betrieben. Sie bietet Beratung vor Ort in ihren Geschäftsstellen, Hochschulinformationsbüros und in Campus Offices, sowie Rechtsschutz zu Arbeit und Sozialem.

Zudem gibt es für IG Metall-Mitglieder kostenfrei die ISIC, den internationalen Ausweis für Schüler, Auszubildende und Studierende. Die ISIC gilt in mehr als 130 Ländern und bietet zahlreiche Vergünstigungen und eine kostenlose »Helpline« für Notlagen im Ausland. Deine ISIC mit IG Metall-Logo kannst Du hier kostenfrei bestellen:

▶ igmetall.de/isic

muss sich sofort etwas im Rentensystem ändern. Und wenn die Regierung sich stur stellt, hoffe ich auf einen Generalstreik der Gewerkschaften. Leider haben Sie für den Vergleich nicht die Jahre 1975 bis 2030 genommen, denn sie zeigen, dass das Rentenniveau noch viel stärker gesunken ist. Außerdem sind Ihre Zahlen Bruttorenten. Sie müssen noch 12 bis 15 Prozent für die Kranken- und Pflegeversicherung abziehen.

Rainer Pflugmacher, per E-Mail

Druck auf Kranke bei Randstad
metallzeitung 8/2016

»Da ändert sich wohl auch nichts bei diesem Sklavenhändler. Als ich bei denen arbeitete und gemobbt wurde, erging es mir in keinsten Weise anders. Sobald ich eine Krankmeldung eingereicht hatte, wurde ich regelmäßig dazu genötigt, Freizeitausgleich oder Urlaub zu nehmen. Zudem wurde ich in die Geschäftsstelle beordert, wo man mich dann immer schön verbal plattmachte.

Irgendwann haben sie mich dann während der laufenden Krankheit gekündigt, wogegen ich dann mit der Gewerkschaft anging und eine Abfindung bekam. Nie mehr wieder Zeitarbeit!«

Michael W., per E-Mail

7000

liefen zu Fuß nach Heilbronn

Die Stimmung im Betrieb in Neckarsulm war seit Monaten gedrückt. Kolleginnen, die ihren Abschluss ein halbes Jahr nach mir gemacht hatten, waren nicht übernommen worden. Andere gingen mit Aufhebungsverträgen nach Hause. Wir haben um unsere Arbeitsplätze gebangt und gehofft, dass es was bringt, als wir am 18. April 1975 zur Kundgebung am Tor eins gingen. An dem Morgen wusste niemand, dass wir ein paar Stunden später in Heilbronn sein würden.

Selbst als der Schlagbaum hochging, wussten wir nicht, was passiert. Vier Stunden später waren wir in Heilbronn. Auf der Industriebrücke trafen wir auf den Zug, der aus dem Betrieb dort losgezogen war. Als wir am Abend wieder zu Hause ankamen, taten mir die Füße weh. Wir wussten nicht, ob wir mit unserem Marsch nach Heilbronn unsere Arbeitsplätze gerettet hatten, aber das Gefühl war unglaublich.«

Auf Pfennigabsätzen gelaufen Christel Hossfeld war 19, hatte bei Audi, das damals noch Audi NSU hieß, eine Ausbildung zur Bürogehilfin gemacht und 1975 im Werkzeugbau angefangen. Das Werk gehörte seit 1969 zu VW und der Autohersteller schlitterte Mitte der 70er Jahre in die Krise. Im gesamten Konzern sollten 25 000 Arbeitsplätze gestrichen, Audi NSU in Neckarsulm geschlossen werden. Christel Hossfeld, Norbert Rank, heute Betriebsratsvorsitzender, und Klaus Zwickel, damals Erster Bevollmächtigter der IG Metall, erfuhren Anfang Februar

aus der Zeitung von den Plänen, das Werk zu schließen. Noch am gleichen Tag organisierte Zwickel eine Kundgebung auf dem Parkplatz. Über Tor eins hängten die Beschäftigten ein Transparent auf mit der Aufschrift »Audi NSU muss bleiben«. Immer wieder demonstrierten die Beschäftigten für ihre Arbeitsplätze und am 18. April 1975 liefen schließlich 7000 einfach los.

Norbert Rank hatte 1975 gerade ausgelernt. Er erinnert sich noch immer an die Kolleginnen, die auf Pfennigabsätzen vors Tor kamen und am Abend mit den Schuhen in der Hand zurückliefen, und an einen Kollegen aus der Polsterei: »Er war gehbehindert und ist den ganzen Weg gelaufen«, erzählt Rank. »Da war nichts geplant. Die Leute sind losgegangen, so wie sie waren.«

Als der Zug zurückkam, blieb Klaus Zwickel die ganze Nacht im Werk bei der Nachtschicht. »Wir wussten noch nicht, was kommt, aber die Stimmung war großartig.« VW ließ die Pläne, Neckarsulm zu schließen, fallen.

Ganz ohne Einschnitte ging es aber nicht. Betriebsteile in Heilbronn und Neuenstein wurden geschlossen, 4700 Arbeitsplätze in Neckarsulm sollten gestrichen werden. »Ich hatte die Sorge, dass es ein Sterben auf Raten werden könnte«, sagt Zwickel. Doch die Sorge war unbegründet und darüber ist er froh. Inzwischen arbeiten am Standort rund 16 000 Menschen, 6000 mehr als im April 1975. »Das Werk zählt heute zu den modernsten im Konzern«, sagt Rank. Ohne Audi, sind sich Rank und Zwickel sicher, stünde die Region heute wirtschaftlich anders da.



JAHRE IG METALL

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN.



Ihr 125-jähriges Jubiläum feiert die IG Metall in diesem Jahr. 1891 gründeten Metallarbeiter den Deutschen Metallarbeiter-Verband. metallzeitung erinnert an wichtige Ereignisse aus diesen 125 Jahren. Mit ihrem Marsch auf Heilbronn zeigte die Belegschaft von Audi Neckarsulm 1975, was Solidarität bewirken kann.

Von Fabienne Melzer

Am 18. April 1975 liefen die Beschäftigten bei Audi in Neckarsulm einfach los, bis Heilbronn. VW schloss das Werk nicht.





Cartoon: Stephan Rürup

512 000

Grundsicherung Immer mehr Seniorinnen und Senioren sind auf staatliche Hilfe angewiesen. Die Zahl der Menschen im Rentenalter, die Grundsicherung erhalten, hat sich zwischen 2003 und 2014 fast verdoppelt: von rund 258 000 auf 512 000. Das geht aus den neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamts hervor.

13

Nicht gut erholt 13 Prozent aller Frauen und 9 Prozent aller Männer haben sich diesen Sommer in den Ferien kaum oder gar nicht erholt, zeigt der Urlaubsreport der Deutschen Angestellten-Krankenkasse. Als Grund nannten 38 Prozent aller Urlauber, dass sie nicht abschalten konnten. 21 Prozent hatten Stress in der Familie. Und 15 Prozent mussten für ihre Firma erreichbar bleiben.

Jetzt kandidieren

Im Oktober und November laufen die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) in den Betrieben. Kandidieren können alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die zu Beginn der Amtszeit der JAV noch keine 25 Jahre alt sind. Wählbar sind also nicht nur Auszubildende und dual Studierende, sondern auch ausgelernnte Beschäftigte, die selbst nicht mehr wählen können. Aber auch neue Auszubildende, die gerade erst mit der Ausbildung begonnen haben. Die JAV kümmert sich um eine qualifizierte, zukunftsorientierte und sinnvolle Ausbildung. Und um die Übernahme in einen festen Arbeitsplatz nach der Ausbildung.

Die JAV sorgt dafür, dass die Rechte von Auszubildenden und dual Studierenden eingehalten werden. Sie darf jederzeit Auszubildende und Studierende während der Ausbildungszeit beraten, sich um ihre Probleme und Fragen kümmern und gemeinsam mit ihnen Lösungen finden. Dazu arbeitet die JAV eng mit dem Betriebsrat zusammen.

Wenn Du Dich zur JAV-Wahl aufstellen lassen willst, frag Deine JAV, Deinen Betriebsrat oder Deine IG Metall vor Ort.

Mehr Informationen zur JAV:

➔ igmetall.de/jav-wahl



**Stark
im
Betrieb**

3

Fragen an Stefan D.



Illustration: Mike Triapitsin/Panther Media

Du arbeitest als Leiharbeiter beim Kontraktlogistiker ISL für den Kranbauer Terex im pfälzischen Zweibrücken. Wie geht es Dir dabei?

Stefan D.*: Ich fühle mich verschaukelt und ausgebeutet. Ich arbeite hart, mache ständig Überstunden und sammle fleißig Leistungspunkte. Sie haben mir schon oft einen Festvertrag bei ISL versprochen, wenn ich mich anstrengte. Aber daraus wurde nie etwas. Das geht fast allen hier so.

Wie kannst Du davon leben?

Stefan: Von 1100 Euro netto? Ich habe Familie, daher muss ich mit 500 Euro Hartz IV aufstocken. Trotzdem würde ich lieber mal Überstunden abbauen, um Zeit für die Kinder zu haben. Aber das geht angeblich nicht. Eine Lohnerhöhung gab es auch nie.

Wie sieht Deine Zukunft aus?

Stefan: Eigentlich habe ich ja eine technische Ausbildung gemacht. Doch das ist lange her. Also fahre ich weiter Stapler. Immerhin macht mir die Arbeit trotz allem Spaß. Wenn ich dann doch endlich den Vertrag bei ISL bekomme, dann auch nur ein Jahr befristet. Daher hoffe ich, dass Terex die Arbeit wieder reinholt, wenn der Werkvertrag mit ISL ausläuft – und uns übernimmt.

* Name ist der Redaktion bekannt.



Foto: IG Metall

Ingenieure holen Tarifierhöhung Bei der Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr (IAV) gibt es 2,8 Prozent mehr Geld sowie weitere 2 Prozent ab Mai 2017. Das setzten rund 6000 Beschäftigte mit der IG Metall durch. An fünf Standorten demonstrierten sie immer freitags. Seit 26 Jahren hat IAV einen Tarifvertrag mit der IG Metall. Im Mai verlangte die Geschäftsleitung dann plötzlich Einschnitte in den Tarif.

125 Jahre Textiler

Am 28. September haben rund 200 ehemalige und aktive Metallerinnen und Metaller der Textil- und Bekleidungsindustrie in Göttingen das 125-jährige Bestehen »ihrer« Gewerkschaft gefeiert. Ende Mai 1891 war im thüringischen Pößneck der Deutsche Textilarbeiterverband gegründet worden. 1928 zählte er schon fast 311 000 Mitglieder, fast 58 Prozent waren Frauen. 1933 wurde er von den Nazis zerschlagen. 1949 entstand im Westen die Gewerkschaft Textil-Bekleidungen. Sie schloss sich 1998, inzwischen wieder gesamtdeutsch, der IG Metall an.

Freikarten für Messe

Mitgliedern bietet die IG Metall Freikarten für die Euroblech 2016 an. Vom 25. bis 29. Oktober informieren Hersteller in Hannover über neue Trends und Techniken in der Blechbearbeitung. Die Tickets gibt es nur als E-Ticket. Den Zugangscodes erhält Ihr bei Eurer IG Metall-Geschäftsstelle. Infos zur Messe:

euroblech.de

Auszubildende im Stress

DGB-Ausbildungsreport: Viele Junge leiden unter Druck und psychischen Belastungen



Starke Belastung: Fast 60 Prozent (59,6) der Auszubildenden kommen auch krank zur Arbeit

Leistungsdruck, Überstunden, fehlende Anleitung: Laut einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) leiden in Deutschland Zehntausende junge Menschen in ihrer Ausbildung. Fast 60 Prozent der Auszubildenden, das zeigt der DGB-Ausbildungsreport 2016, kommen krank zur Arbeit, über die Hälfte der Befragten ist im Betrieb stark belastet, ein Drittel leistet Überstunden. Viele junge Menschen haben zudem mit schlechten Ausbildungsbedingungen zu kämpfen: So liegt einem Drittel der Auszubildenden (33,6 Prozent) kein Ausbildungsplan vor, bei jedem zehnten Auszubildenden (13,4 Prozent) findet eine fachliche Anleitung durch den Ausbilder überhaupt nicht oder nur selten statt. An der repräsentativen Umfrage haben sich 13 603 Auszubildende aus 25 Ausbildungsberufen beteiligt. Bei den Ergebnissen zeigten sich große Unterschiede zwischen einzelnen Ausbildungsberufen und Branchen. Zu den Berufen mit den besten Bewertungen gehört der Mechatroniker sowie der Industriemechaniker. Auch die Größe des Betriebs spielt eine Rolle: Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit. dgb.de

3,1 Prozent mehr bei Faurecia

Die Beschäftigten des Autozulieferers Faurecia Innenraumsysteme in Böblingen, Hagenbach, Köln, Saarlouis und Scheuerfeld erhalten 3,1 Prozent mehr Geld. Für die Auszubildenden gibt es 50 Euro mehr im Monat. Das erreichten sie nach mehreren Warnstreiks. Die IG Metall hatte bereits die Urabstimmung über unbefristete Streiks vorbereitet. 87 Prozent der IG Metall-Mitglieder stimmten für das Tarifergebnis.

11 Prozent mehr bei Ceva Berlin

Die Beschäftigten des Mercedes-Kontraktlogistikers Ceva in Berlin haben einen neuen Tarifvertrag mit 11 Prozent mehr Geld. Dies haben sie mit der IG Metall in drei Warnstreiks durchgesetzt. Staplerfahrer erhalten nun 13 Euro statt 12,11 Euro in der Stunde, ab 2017 dann 13,50 Euro. Die IG Metall-Vertrauensleute von Mercedes haben die Ceva-Beschäftigten unterstützt. Die Konzernmutter Daimler hatte zuvor einen Rekordgewinn von 13,8 Milliarden Euro gemeldet.

▶ igmetall-berlin.de

Sattes Plus bei Schenker

720 Beschäftigte des Kontraktlogistikers Schenker in Hannover und Salzgitter haben erstmals einen Tarifvertrag mit der IG Metall erreicht. Das Entgelt je Stunde steigt bis Januar um 17 Prozent und 2018 um weitere 15,5 Prozent. Staplerfahrer erhalten dann 14,21 Euro statt 10,50 Euro. Zugleich sinkt die Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden.



Foto: thyssenkrupp Steel Europe

Das Warmbandwerk 2 von Thyssen-Krupp in Duisburg-Beeckerwerth hat schon mehr als 200 Millionen Tonnen Stahlblech produziert. Die Anlage wird regelmäßig modernisiert.

Das Herz aus Stahl muss weiter schlagen

Stahlwerker und IG Metall mobilisieren für Aktionstag am 9. November.

Wenn die Stahlkolleginnen und -kollegen von Arcelor-Mittal in Eisenhüttenstadt am 9. November in die Busse steigen, haben sie einen weiten Weg vor sich: quer durch Deutschland und noch weiter, fast 900 Kilometer. Frühestens 30 Stunden später werden sie wieder zu Hause sein. Ihre Tour ist kein Betriebsausflug, es geht um eine ernste Sache: ihre Zukunft. Sie und Tausende weitere Stahlwerker aus allen deutschen Regionen mit Stahlstandorten wollen in Brüssel für den Erhalt der europäischen Stahlindustrie demonstrieren und Vertretern der Europäischen Kommission 100 000 Unterschriften übergeben, die sie zurzeit sammeln. »Das Herz aus Stahl muss weiter schlagen« ist ihr Motto – das Herz, das den Grundstoff liefert für die anderen großen Branchen, die ihn weiterverarbeiten.

Es ist nicht der erste Protest. Schon seit mehr als einem Jahr sind die Stahlwerker aktiv. Im April gingen etwa 45 000 auf die Straße. »Wir machen uns riesige Sorgen«, sagt Holger Wachsmann, Betriebsratsvorsitzender in Eisenhüttenstadt. Es ist zu viel Stahl im Angebot und China beliefert den europäischen Markt mit Stahl zu Dumpingpreisen. »Bei dem zurzeit herrschenden Preisdruck wird nicht genug verdient, um notwendige Investitionen zu tätigen«, sorgt sich Wachsmann.

Alle Unternehmen sind betroffen. Auch die Dillinger Hütte im Saarland. Deren Betriebsratsvorsitzender Michael Fischer sagt: »Die Europäische Union soll

zum Stahl stehen. Gegen ruinöse Dumpingpreise muss sie Strafzölle verhängen, die auch etwas bewirken.« Die USA schlagen bis 250 Prozent auf Importstahl auf, die EU nur 18 Prozent. Zu wenig, um sich gegen Dumpingstahl behaupten zu können.

Sorgen macht auch der Emissionsrechtshandel. Die EU-Kommission hat Änderungen geplant, die die Stahlbetriebe mit mehr als einer Milliarde Euro zusätzlich belasten würden. Darum fordern Stahlwerker und IG Metall: Wie bisher sollen die 10 Prozent effizientesten Anlagen, die am wenigsten Kohlendioxid emittieren, die Emissionszertifikate weiter kostenlos erhalten.

Auf gutem Weg Sie hatten noch eine dritte Forderung, bei der ihre Aktionen schon Früchte getragen haben: Für selbst erzeugten Strom in bestehenden Anlagen müssen Stahlbetriebe auch in Zukunft keine EEG-Umlage zahlen. Damit bleiben ihnen Millionenkosten erspart.

Aber auch bei den Themen Dumping und Emissionsrechte ist in der EU Bewegung in die Debatte gekommen. Mit ihrem Aktionstag in Brüssel wollen die Stahlwerker noch mal ein deutliches Zeichen setzen. Setzen sie ihre Forderungen durch, hat sich auch die 900-Kilometer-Reise der Eisenhüttenstädter allemal gelohnt.

Wer mehr wissen oder sich an der Unterschriftenaktion beteiligen will, findet alles unter:

▶ igmetall.de/stahl-ist-zukunft

Zeichen für **Menschlichkeit**

Initiative Respekt! IG Metall-Vorstandsmitglied Irene Schulz ermuntert Metallerrinnen und Metaller im Interview, sichtbare Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit und für Respekt, Menschlichkeit und Vielfalt zu setzen.

Was macht die Initiative »Respekt!«?

Irene Schulz: Sie setzt deutliche Zeichen gegen Rassismus und für Menschlichkeit. Die IG Metall unterstützt die Initiative maßgeblich – schon seit mehreren Jahren. Inzwischen steht sie komplett unter dem Dach der IG Metall. In den Betrieben arbeiten Beschäftigte unterschiedlicher Nationalitäten zusammen und streiten gemeinsam erfolgreich für gute Arbeit. Mit unserer Initiative wollen wir sichtbar machen, dass Respekt, Solidarität und Zusammenhalt der Kitt in dieser Gesellschaft sind. Viele Metallerrinnen und Metaller erfüllen die Initiative »Respekt!« vor Ort mit Leben. Respekt!-Schilder als sichtbare Erkennungszeichen der Kampagne in und an Betrieben, bei Fußballturnieren, Bildungsveranstaltungen oder Kulturfesten stehen beispielhaft für dieses Engagement. Gerade in Zeiten wachsender Gewalt von Rechtsaußen ist das Engagement gegen Rassismus und für Respekt und Vielfalt unabdingbar.

Kannst Du ein paar Beispiele nennen?

Schulz: Betriebsrat und Geschäftsleitung von Mercedes Benz in Wörth haben ein Sommerfest mit 40 000 Besuchern für eine Respekt!-Aktion genutzt. An vielen Gebäuden werden Respekt!-Schilder angebracht, wie kürzlich bei der AWO in Salzgitter. Fußballturniere werden dafür genutzt wie in Kiel oder Velbert. Und es gibt Kulturveranstaltungen wie den Dialog der Kulturen, den Kolleginnen und Kollegen aus Saarbrücken organisiert haben. Aber das sind nur einige Beispiele. Es geht nicht darum, jemand hervorzuheben. Hinter Respekt! steht ein vielfältiges und buntes Engagement unserer Mitglieder. Die Initiative lebt. Und mit dem kürzlich von der IG Metall beschlossenen Fonds, aus dem Aktionen finanziell unterstützt werden können, gibt es die Möglichkeit, das Engagement noch zu verstärken.

Gibt es auch Bildungsangebote zu aktuellen Themen wie Flucht, AfD oder Pegida?

Schulz: Menschen mit fremdenfeindlichen Ressentiments verbinden sie mit der Erwartung sozialer Verbesserungen. Doch

diese Sicht lenkt nur von den sozialen Problemen ab, löst sie nicht. Diese Haltung baut nicht auf Solidarität, sondern auf Angst. Sie führt zu Ausgrenzung und zur Verschlechterung des gesellschaftlichen Klimas, im Extremfall zu Hass und Hetze. Hier hilft solidarisches Dagegenhalten. Erst recht, wenn im Alltag, im Betrieb oder in der Freizeit ausgrenzende Äußerungen fallen. Ohne erhobenen Zeigefinger, nicht belehrend oder beleidigend. Mit guten Argumenten, die von einer offenen Gesellschaft überzeugen. Dazu braucht es Ermutigung und die Befähigung, die wir mit speziellen Argumentationstrainings vermitteln. Gemeinsam mit Pro Asyl haben wir die Wanderausstellung »Asyl ist Menschenrecht« umfassend überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht. Sie steht ab sofort zur Verfügung. Wir laden ein zu Netzwerktreffen für aktive Kolleginnen und Kollegen und bieten im Rahmen unserer Respekt!-Initiative Seminare und Workshops an.

Gibt es auch spezielle Angebote für junge Metallerrinnen und Metaller?

Schulz: Ja, unsere Ausbildung »die Stammtschkämpfer und -kämpferinnen«. Dabei handelt es sich um Argumentationstrainings für Junge, die in Tagesschulungen angeboten werden. Die Initiative Respekt! kann Trainerinnen und Trainer vermitteln und übernimmt die Schulungskosten.

Wie können Metallerrinnen und Metaller sich an der Initiative Respekt! beteiligen?

Schulz: Am besten wenden sie sich an ihre IG Metall-Geschäftsstelle. Über unsere Homepage können sie sich über kreative Aktionen austauschen. Der Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hilft auch gerne bei organisatorischen Fragen weiter und bietet Tipps und Anregungen. Der Kontakt ist unter respekt@igmetall.de möglich.

Irene Schulz ist im Vorstand der IG Metall unter anderem für gewerkschaftliche Bildungsarbeit zuständig.



Hausverbot für gute Arbeit

Werkverträge Die Industrie im Saarland vergibt immer mehr Arbeit an windige Dienstleister. Die Beschäftigten dort arbeiten zu Billiglöhnen, unter hohem Arbeitsdruck und mit vielen Überstunden. Die IG Metall soll draußen bleiben.

Höflich, aber unnachgiebig wirft der Standortleiter die Vertreter der IG Metall vom Werksgelände. Sie sind heute hierher gekommen, um die Beschäftigten des Kontraktlogistikers Vario Pack im saarländischen Homburg über ihre Rechte zu informieren. »Das ist unser durch das Grundgesetz verbrieftes Recht als Gewerkschaft«, macht Oliver Simon, der Betriebsratsvorsitzende des Bosch-Werks direkt nebenan klar. »Außerdem haben wir die Arbeit hier früher bei Bosch selbst gemacht, bevor sie zu Euch rausgegangen ist. Ich will wissen, wie die Arbeitsbedingungen hier sind.«

Billiglöhne und Angst Bei Vario Pack gibt es keinen Betriebsrat. Die Beschäftigten verdienen 8,80 bis 9,50 Euro in der Stunde, arbeiten meist befristet oder über die firmeneigene Leihfirma. Einige haben sich an die IG Metall in Homburg gewandt und sich über ihre Arbeitsbedingungen beschwert, berichtet IG Metall-Sekretär Benjamin Krimmling. »Einen sehbehinderten Beschäftigten, der wegen seiner entzündeten Augen nicht an einer stark rauchenden Maschine arbeiten konnte, hat Geschäftsfüh-

Foto unten rechts: die IG Metall bei Vario Pack Mitte Juli mit der Standortleitung. Nach zehn Minuten werden alle vom Werksgelände verwiesen.

Foto unten: die IG Metall vor dem Tor von Vario Pack Mitte August. »Wer mit der IG Metall redet, fliegt«, lautet die Ansage von oben. IG Metall-Sekretär Krimmling (vorne) erhält Hausverbot.

rung entlassen – und direkt von der Polizei abführen lassen.« Trotz alledem hat Bosch immer mehr Arbeit an Vario Pack ausgelagert. Arbeit, die früher Bosch-Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen gemacht haben.

Auch andere Industriebetriebe in der Region wie Schaeffler oder John Deere vergeben immer mehr Arbeit über Werkverträge an Fremdfirmen in Gewerbegebieten nebenan. Die Beschäftigten erhalten oft nur den Mindestlohn und leisten viele Überstunden. »Rund 2000 Beschäftigte arbeiten schon in Garagenbuden«, meint Krimmling. Einige übernehmen bereits die Montage kompletter Komponenten. Sie setzen bewusst auf Langzeitarbeitslose und Migranten, die sich nicht wehren. Die Dienstleister TTEC und Zimmer Industrieservice etwa beschäftigen vor allem osteuropäische Frauen, die sie bedrohen und einschüchtern. Das alles passiert nicht irgendwo in der Pampa, sondern in der Industrieregion Saarland.

Mit Druck rein in die Bude Die IG Metall hält dagegen, organisiert Belegschaften

und gründet mit ihnen Betriebsräte. Die Belegschaften in den Stammbetrieben unterstützen sie solidarisch mit Aktionen.

Auch bei Vario Pack geht es schließlich doch voran: Der Standortleiter sagt zu, dass die IG Metall rein kann, wenn sie sich schriftlich anmeldet. Doch der schriftlichen Anfrage folgt eine Absage der Geschäftsleitung: Die IG Metall störe den Betriebsablauf und Betriebsfrieden. Das Grundgesetz interessiert die Geschäftsleitung nicht. Stattdessen erteilt sie Krimmling Hausverbot.

Da die IG Metall nicht bei Vario Pack rein darf, kommt sie vor das Werkstor und verteilt Flugblätter. Die regionale Presse und das Fernsehen sind dabei. Die Geschäftsleitung stimmt schließlich doch einem Besuchstermin zu. Aber ohne Krimmling. Ihm droht eine Anzeige wegen Hausfriedensbruch. »Klar war das frech, dass wir da einfach so rein sind«, gibt er zu. »Aber anders hätten wir bei Vario Pack niemals Zutritt bekommen. Und auf diese Art bekommen die Leute in den Werkvertragsbuden mit, dass die IG Metall für sie da ist – und melden sich bei uns.«

Dirk.Erb@igmetall.de





**50 Millionen
abhängig
Beschäftigte in
140 Ländern
repräsentiert der
internationale
Gewerkschafts-
bund IndustriALL
Global Union.**

Eine starke Stimme für menschenwürdige Arbeit

IndustriALL Global Union veranstaltet ihren zweiten Kongress.

Vor zweieinhalb Jahren kamen mehr als 1100 Textilbeschäftigte bei einem Fabrikeinsturz in Bangladesch ums Leben. Sie hatten für westliche Modefirmen gearbeitet. Gewerkschafter aus Bangladesch werden vom 4. bis 7. Oktober in Rio de Janeiro sein. Dort treffen sich Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter von allen Kontinenten – die internationale Gewerkschaftsorganisation IndustriALL Global Union veranstaltet ihren zweiten weltweiten Kongress. 1000 Delegierte aus 290 nationalen Mitgliedsorganisationen reisen nach Brasilien, um Beschlüsse zu fassen, ein Aktionsprogramm für die nächsten vier Jahre zu beschließen und eine neue Spitze zu wählen.

IndustriALL Global Union besteht seit 2012. Es ist ein Zusammenschluss des traditionsreichen Internationalen Metallgewerkschaftsbunds mit Föderationen aus den Branchen Chemie, Energie, Bergbau und Textil-Bekleidung. Sie repräsentieren 50 Millionen Beschäftigte. Die Fusion ist die Antwort auf die Globalisierung der Wirtschaft – und deren Schattenseiten.

In Deutschland erleben Beschäftigte die negativen Folgen vor allem, wenn Standorte in Länder verlegt werden, in denen die Löhne und Arbeitsbedingungen schlechter sind. Oder wenn Firmen mit Verlagerung drohen, um ihre Belegschaften zu Abstrichen beim Entgelt zu erpressen.

In vielen Ländern werden Gewerkschaften unterdrückt, in einigen Ländern, wie Mexiko und Kolumbien, Gewerkschafter sogar ermordet. Wo Gewerkschaften keine Chance haben, existieren auch keine Tarifverträge, die für menschenwürdige Löhne und gesunde Arbeitsbedingungen sorgen.

Starke Stimme IndustriALL will den vielen Millionen Beschäftigten weltweit eine starke Stimme geben. Sie will sie organisieren, qualifizieren, miteinander vernetzen und sie so dabei unterstützen, weltweit humane Arbeitsstandards durchzusetzen. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Betriebsräte. So hat der Konzernbetriebsrat von Thyssen-Krupp, der weltweit 155 000 Menschen beschäftigt, mit dem Konzern, der IG Metall und IndustriAll ein globales Rahmenabkommen abgeschlossen. Es sichert die Tarif- und Vereinigungsfreiheit, legt Regeln für eine angemessene Vergütung, für Gesundheitsschutz und für maximale Arbeitszeiten fest. Beschäftigte können Verstöße melden, sodass die Betriebsräte gleich reagieren können.

In Bangladesch ist mit Unterstützung von IndustriAll ein Abkommen über Brandschutz und Gebäudesicherheit zustande gekommen. Die Gewerkschaften kontrollieren mit, ob es eingehalten wird. Sind Gebäude unsicher, können Beschäftigte die Arbeit verweigern. Ein Abkommen, das Leben retten kann.

Aus der IG Metall, der größten Einzelgewerkschaft in IndustriALL, kommt ihr Präsident: zurzeit Berthold Huber. Auf dem Kongress stellt sich sein Nachfolger, der jetzige IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann, zur Wahl.

Geflüchtete skrupellos ausgenutzt

Geflüchtete arbeiten oft für Hungerlöhne oder landen in der Schwarzarbeit. 3,50 Euro Stundenlohn hatte eine Firma in Frankfurt am Main einem Geflüchteten geboten, der die Beratungsstelle für Flüchtlinge »Der Laden« beim IG Metall-Vorstand aufsuchte. Für Bianca Huber, die im »Laden« berät, sind solche Fälle nicht ungewöhnlich. Immer wieder berichten ihr Ratsuchende, dass sie für Löhne weit unter Tarif arbeiten sollen. »Schmutzige Angebote gibt es vor allem im Reinigungsgewerbe«, beobachtet sie. »Firmen nutzen die Unwissenheit und Verzweiflung von Menschen, die Geld brauchen, aber nichts tun können außer warten, schamlos aus.« Oft erhalten sie normale Arbeitsverträge, aber die Firmen halten sich nicht daran. Die Behörden sind mit der Kontrolle völlig überfordert. Besonders gefährdet, skrupellosen Ausbeutern in die Hände zu fallen, sind Arbeitsmigranten, deren Aufenthaltsrecht von einer Arbeitsstelle abhängt.

Ausgeliefert Nach einer Studie der Universitäten Tübingen und Linz haben bis zu 30 Prozent der 2015 nach Deutschland Geflohenen illegale Jobs. Sie wissen nicht, dass sie gegen Gesetze verstoßen, und riskieren, dass ihnen Leistungen gestrichen werden. »Wer in der Schwarzarbeit landet«, sagt Huber, »ist den Arbeitgebern völlig ausgeliefert und fällt aus allen Beratungsstrukturen, die ihm bei der Integration helfen können, heraus.«

Anzeige

**3 Monate ohne Grundpreis¹
+ Neukundenprämie²**

entege
preis. werte.
energie.

CHANCENNUTZER *
Ökoenergie zu Sonderkonditionen¹ für Metaller.

Günstig für Sie. Gut fürs Klima. ENTEGA bietet Mitgliedern der IG Metall CO₂-frei erzeugten Ökostrom und klimaneutrales Erdgas zu Sonderkonditionen¹.

Jetzt wechseln!
→ entege.de/igmservice
→ **0800 9011 821** (kostenfreie Servicenummer)

EINE KOOPERATION MIT  **SERVICE**

→ entege.de

¹Grundpreisbefreiung: Als ENTEGA Neukunde und als IG Metall-Mitglied erhalten Sie bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom und/oder des Tarifs ENTEGA Klimaneutrales Erdgas und einer Mindestabnahmemenge von 1.000 kWh Strom bzw. einer Mindestabnahmemenge von 10.000 kWh Gas im ersten Lieferjahr einmalig eine Grundpreisbefreiung für 3 Monate (entspricht einer Ersparnis von 24 €/Jahr für Strom und 30 €/Jahr für Gas). ²Neukundenprämie: Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom und/oder des Tarifs ENTEGA Klimaneutrales Erdgas zu dem aktuell gültigen Angebot und einer Mindestabnahmemenge von 1.000 kWh Strom bzw. 10.000 kWh Erdgas im ersten Lieferjahr bekommen Sie einmalig eine etwaige für Ihr PLZ-Gebiet gültige Neukundenprämie auf Ihrer ersten Jahresverbrauchsabrechnung gutgeschrieben. Neukunde in Bezug auf die Gewährung der Prämie ist jeder, der mindestens sechs Monate lang nicht in einem Vertragsverhältnis mit ENTEGA hinsichtlich der Belieferung mit Energie stand. Es zählt das Datum des Vertragseingangs bei ENTEGA. Dieses Angebot gilt in den ausgewählten Vertriebsgebieten und in dieser Höhe bei Vertragsabschluss über den vom Kunden vorliegend gewählten Vertriebsweg. Bei anderen Vertriebswegen kann die Höhe der Prämie davon abweichen.



Foto: Jürgen Pollak



Christian Ritter, 52 Jahre, Entwicklungsingenieur, Daimler, Stuttgart.

» Es ist sicher nicht nur für körperlich hart Arbeitende schwierig, bis 67 gleichbleibende Leistung zu erbringen. Meine Arbeit ist durch ein ständiges Lernen geprägt. Der Gedanke, mit 60 beim ständigen Wechsel von Betriebssystemen, Hardware, Anwendungsprogrammen, Prozessen oder Umstrukturierungen und Arbeitsverdichtungen die gleiche hohe Leistungsfähigkeit zeigen zu müssen, beunruhigt mich. Wie unterstützen Unternehmen alternsgerechtes Lernen? Das wäre ein Zukunftsthema für die IG Metall. «

Karin Kneer, 64, Crowdworkerin, Schalksmühle.

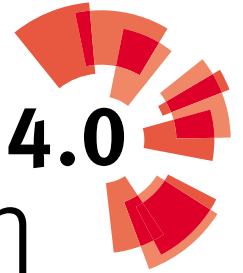


» Seit zwei Jahren arbeite ich als Crowdworkerin online von zu Hause aus. Meinen Arbeitstag muss ich strukturieren wie bei einem traditionellen Job. Ich kategorisiere für Onlineshops Produkte, aktualisiere Daten, recherchiere Webseiten. Obwohl ich gut eingearbeitet bin, habe ich den Mindestlohn noch nie erreicht. Meine Tätigkeit wird als selbstständige Arbeit angesehen, für mich aber ist es abhängige Beschäftigung. Die Rechte derjenigen, die wie ich auf Plattformen arbeiten, müssen gestärkt werden. Dazu braucht es Gewerkschaften. «



Foto: Viktor Feseg

SOZIALSTAAT 4.0 NEU starten



Vielfalt gestalten Der eine will etwas Neues lernen und braucht dafür Zeit und Geld, die andere will sich ihren Arbeitstag auch mal nach eigenen Wünschen einrichten. Technik und globale Veränderungen machen vieles möglich, aber sie bergen auch Gefahren. Die IG Metall will auf ihrem Sozialstaatskongress Ende Oktober diskutieren, was Tarifpartner und Politik tun müssen, damit der Sozialstaat mit den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt Schritt hält. Was Beschäftigte brauchen, um Arbeit und Leben nach ihren Vorstellungen zu gestalten, erzählen hier sieben von ihnen.

Von Jan Chaberny, Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer



Foto: privat

Katrin Hoffmann, 33, Business-Analystin, Gothaer Systems, Köln.

» Meine Tochter ist fünf Monate alt, ich war drei Monate daheim, seitdem arbeite ich Teilzeit, zwei Tage pro Woche. An diesen Tagen ist meine Schwiegermutter da. Ich bin froh, dass der Einstieg geklappt hat, aber es kostet Kraft, vor allem, wenn eine meiner beiden Töchter krank ist. Dann möchte ich daheim arbeiten. Das geht ab und an, aber ich muss immer wieder neu fragen. Ich finde, es sollte ein prinzipielles Recht auf Homeoffice geben. «



↑

**Carina Fischer, 28,
Technikerin, ZF, Schweinfurt.**

»» Vor der Geburt meiner Tochter habe ich in der Frühschicht in der Fertigungssteuerung gearbeitet, jeden Tag von 6 bis 14 Uhr. Mit Kind konnte und wollte ich das nicht. Kein Kindergarten macht so früh auf. Aber in meiner Abteilung hieß es nur: entweder so oder gar nicht.

Ich habe mich schon während der Schwangerschaft um eine andere Stelle gekümmert, musste meine Elternzeit aber unfreiwillig verlängern, weil es nichts Passendes gab. Ich bin jetzt im Vertrieb und es passt alles. Aber generell könnte mehr Beweglichkeit im Kopf manches leichter machen. ««



↑

Svenja Knoll, 27, Medienwissenschaftlerin, Audi, Neckarsulm.

»» Mobile Arbeit macht mir vieles leichter. Manche Aufgaben erledige ich lieber zu Hause. Da habe ich mehr Ruhe und kann zum Beispiel meine Artikel viel schneller schreiben oder redigieren. Für einen Arzttermin muss ich mir außerdem nicht freinehmen, sondern kann meine Arbeit um den Termin herum verteilen. So kann ich meine Zeit flexibel einteilen und meine Arbeit nach meinen Ansprüchen optimal erfüllen, ohne einen Teil in meiner Freizeit machen zu müssen. ««



←

**Calvin Friedmann, 23,
Elektroniker bei Pepperl+
Fuchs, jetzt im Studium.**

»» Schon in der Ausbildung wusste ich, dass ich weitermachen und als Entwickler arbeiten will. Ich studiere seit einem Jahr Technische Informatik. Mein Arbeitgeber wollte, dass ich zum Studieren kündige. Doch Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung haben erreicht, dass ich gemäß Tarifvertrag der IG Metall fünf Jahre in Bildungsteilzeit gehen konnte, mit Wiedereinstellzusage. ««



↑

**Alena Tumanov, 27, bisher Schichtarbeiterin bei ZF
Friedrichshafen, Diepholz, seit Oktober Studentin.**

»» Ich sehe, wie wenig Rente schon meine Großeltern und Eltern bekommen. Wenn ich darüber nachdenke, was ich einmal zu erwarten habe, wenn das Rentenniveau weiter sinkt, mache ich mir große Sorgen. Ich wäre bereit, höhere Beiträge für eine bessere Rente zu zahlen. Denn die gesetzliche Rente ist doch allemal sicherer und zuverlässiger als private Altersvorsorge. ««

Jörg Hofmann,
Erster Vorsitzender der IG Metall

» Der Verlust des Arbeitsplatzes darf
nicht gleichbedeutend sein mit dem
Verlust des sozialen Status. «



SICHER, selbstbestimmt, und gerecht



Jörg Hofmann, Erster
Vorsitzender der
IG Metall, erklärt im
Interview, warum sich
der Sozialstaat ändern
muss und was so blei-
ben kann, weil es
schon immer gut war.



→ Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, zur Zukunft des Sozialstaats

Globalisierung und Digitalisierung verändern die Arbeits- und Lebensbedingungen. Wer gewinnt dabei? Wer verliert?

Jörg Hofmann: Das entscheiden wir mit, das können wir nicht dem Markt überlassen. Bei der Digitalisierung müssen wir die Beschäftigten rechtzeitig darauf vorbereiten, ihre Kompetenzen anzupassen; teilweise auch darauf sich grundsätzlich beruflich neu zu orientieren. Und wir müssen strukturellen Wandel mitgestalten, Sicherheiten durchsetzen, damit niemand auf der Strecke bleibt. Das ist klassische Gewerkschaftsarbeit. Allerdings verändert sich alles immer schneller.

Wie muss sich Gewerkschaft verändern, wenn der Wandel schneller wird?

Hofmann: Wir müssen stärker werden und dazu gibt es ein erfolgreiches Mittel: die Beschäftigten beteiligen. Das ist das A und O.

Gibt es angesichts einer Rekordbeschäftigung nicht mehr Gewinner als Verlierer?

Hofmann: Das Bild ist widersprüchlich. Ja, wir haben die höchste Beschäftigungsquote, aber wir haben auch die höchste Zahl an Beschäftigten mit Niedriglohn. Wir haben einerseits gute Lohnzuwächse und andererseits geht die Schere zwischen den Einkommen immer weiter auseinander.

Was erwartet die IG Metall von der Politik, damit globale und technische Veränderungen möglichst keine Verlierer hinterlassen?

Hofmann: Ein Sozialstaat, der mit den Entwicklungen Schritt hält, muss allen Menschen drei Dinge garantieren: Sicherheit, Gerechtigkeit und Selbstbestimmung. Dies muss auch in der digitalen Arbeitswelt eingelöst werden. So darf der Verlust des Arbeitsplatzes nicht gleichbedeutend sein mit dem Verlust des sozialen Status, der meist durch Bildungsanstrengung erworben ist. Erhalt und Fortentwicklung der Qualifikation ist gefordert, nicht Vermittlung in Arbeit, egal welche. Wir müssen darüber reden, was in diesem Fall zumutbar heißt. Auch im digitalen Wandel brauchen die Menschen Sicherheit. Als IG Metall schaffen wir Sicherheit mit unseren Tarifverträgen. Der Gesetzgeber kann uns unterstützen. Beispiel: Aufstockungsbeträge etwa bei der Bildungsteilzeit können steuerlich begünstigt werden. Und wir müssen über die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung in Richtung einer Arbeitsversicherung nachdenken.

Wie kann die Politik auch in anderen Problemlagen mehr Sicherheit geben?

Hofmann: Auf vielen Ebenen. Ob es um Möglichkeiten geht, Kinder und Arbeit so zu vereinbaren, dass Erwerbsbiographien nicht unterbrochen werden müssen. Etwa durch eine schlaue Kombination tariflicher Modelle zeitweiser Arbeitszeitverkürzung mit staatlichen Transferzah-

lungen oder Steuervorteilen. Aber natürlich auch durch ausreichende Infrastruktur in Ganztagsbetreuung.

Und nicht zuletzt wollen Beschäftigte sicher sein, dass sie von ihrer Rente leben können. Dafür braucht es einen Kurswechsel in der Rentenpolitik. Das weitere Absinken des Rentenniveaus muss gestoppt und langfristig erhöht werden. Die betriebliche Altersvorsorge muss als verpflichtende Zusatzversorgung ausgebaut werden. Die Sicherheit, nicht in Altersarmut zu fallen, sondern auch Lebensqualität im Alter zu erhalten, zählt hoch bei den Beschäftigten.

Reicht dies aus, um Altersarmut zu verhindern?

Hofmann: Nein, denn Beschäftigte, die häufig unterbrochene Erwerbsbiographien haben, oder im Niedriglohnsektor arbeiten, werden auch dann vor Armut im Alter bedroht sein. Um hier gegenzusteuern, müssen sich wieder mehr Betriebe an Tarifverträge halten. Hier setzen wir an und haben auch schon einiges erreicht. Allein in den letzten Monaten haben wir über 60 Betriebe in den Tarifvertrag geholt. Tarifbindung ist die Gerechtigkeitsfrage Nummer eins.

Braucht es auch mehr Schutz, damit Arbeitszeiten nicht ausufern?

Hofmann: Bei der Arbeitszeit sagen die Arbeitgeber im Moment: Weg mit allen Regeln. Wir sagen, wir müssen die Regeln anpassen. Dafür sind Tarifverträge das richtige Instrument. Es braucht ein Recht auf Abschalten. Und dies ist heute durch die Ruhezeit im Arbeitszeitgesetz definiert. Auch hier gilt: Nicht weniger Regeln, sondern wirksame Schutzregeln für die Arbeitswelt von Morgen sind gefragt.

Was geschieht, wenn der Sozialstaat sich nicht im gleichen Tempo wie technischer und gesellschaftlicher Wandel entwickelt?

Hofmann: Das gefährdet den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Langfristig würde eine solche Entwicklung viele Menschen ausgrenzen. Wirtschaftlich, weil sie ihren Lebensstandard immer weiter runterfahren müssen. Menschlich, weil sie scheinbar nicht gebraucht werden und ihre Talente nicht einsetzen können. Letztendlich werden sie anfälliger für populistische Parolen.

Was kann die IG Metall tun?

Hofmann: In der Arbeitswelt leben wir Solidarität über den Betrieb hinaus. Wir setzen uns für die Rechte von Leihbeschäftigten ein und schließen Tarifverträge für Beschäftigte in Betrieben, die bisher ohne Tarifvertrag waren. Die Stärkung der Tarifbindung und Mitbestimmung sind wichtige Eckpfeiler des Sozialstaats.

Unsere Aufgabe ist es, gemeinsam mit den Beschäftigten, unseren Mitgliedern, Lösungen zu suchen. Wir laden bewusst ein Jahr vor der Bundestagswahl zum Sozialstaatskongress Ende des Monats in Berlin ein. Dort wollen wir die Probleme diskutieren und Lösungen vorschlagen.

Was muss aus Sicht der IG Metall erhalten bleiben?

Hofmann: Das Kernversprechen, dass der Sozialstaat die Menschen vor Lebensrisiken schützt und allen die gleiche Teilhabe verspricht. Ohne Gewerkschaften, die darauf drängen, dass der Staat dieses Versprechen einlöst, wird es aber auch in Zukunft nicht gehen.

DER SOZIALSTAATSKONGRESS

Auf dem Sozialstaatskongress am 27./28. Oktober diskutieren Vertreter aus Betrieben mit Politik und Wissenschaft, wie die IG Metall den Sozialstaat mitgestalten kann und was sie dafür von der Politik braucht.

Die IG Metall will und kann den Sozialstaat der Zukunft mitgestalten. Auf dem Sozialstaatskongress zeigen Beispiele aus Betrieben, wie Regelungen in Betrieben und in Tarifverträgen Arbeit und Leben sicher, gerecht und selbstbestimmt machen können – und welche Gesetze dafür nötig sind. Die einzelnen Themen:

- **Arbeitszeit – selbstbestimmt und mitbestimmt** Arbeitszeit darf nicht ausufern. Beschäftigte müssen ihre Arbeitszeit ihren Lebensbedürfnissen anpassen können.
- **Sichere Arbeit – auch im digitalen Wandel** statt unsichere Jobs und Niedriglöhne.
- **Lebensqualität und Rente – gesund und armutssicher** Krankheit, Pflege und Rente müssen gesichert und solidarisch finanziert werden. Beschäftigte müssen gesund in die Rente kommen.
- **Kinder, Pflege, Auszeiten – Vereinbarkeit als Normalzustand** Neben mitbestimmter Arbeitszeit brauchen Beschäftigte Regelungen, die ihnen Wahlmöglichkeiten ohne Nachteile für die Karriere bieten.
- **Arbeitsplätze zu Lernplätzen machen – Weiterbildung für alle durchsetzen** Lebenslange, selbstbestimmte Bildung in hoher Qualität für die neuen Anforderungen der digitalisierten Wirtschaft.

IG Metall fordert: Ceta nachbessern

Betriebsräte der Autoindustrie für fairen Handel und Neustart der Verhandlungen über TTIP

Es soll Zoll- und andere Barrieren abbauen und den internationalen Handel beflügeln: Ceta, das Abkommen zwischen Europäischer Union (EU) und Kanada. Am 27. Oktober soll es unterzeichnet werden.

Kritiker befürchten, dass mit dem umstrittenen Vertragswerk demokratische Entscheidungen und soziale und ökologische Standards einzelner Länder im Interesse der Wirtschaft ausgehebelt werden können. Ein Hauptstreitpunkt ist der Investorenschutz: Firmen können auf Schadensersatz klagen, wenn sie ihre Investitionen durch neue Gesetze gefährdet sehen. Nur dem Druck der Kritiker, unter anderem der Gewerkschaften, ist es zu verdanken, dass bei Klagen nicht private Schiedsrichter entscheiden, sondern unabhängige Gerichte. Durchgesetzt haben sie auch, dass die EU Ceta nicht alleine durchwinken kann. Die nationalen Parlamente müssen zustimmen.



Foto: Christian v. Polentz/transitfoto.de

In einer gemeinsamen Erklärung betonen IG Metall und die Betriebsräte der deutschen Autoindustrie, dass sie für freien, fairen und gerechten Handel eintreten. An Ceta müsse jedoch einiges nachgebessert werden. Vor allem muss klar geregelt werden, dass demokratische Entscheidungen nationaler Parlamente und soziale sowie

Etwa 320 000 Menschen protestierten am 17. September in Berlin (Foto) und sechs weiteren deutschen Großstädten gegen die geplanten Handelsabkommen Ceta und TTIP.

Arbeiterrechte nicht beeinträchtigt werden. Der Investorenschutz muss eingegrenzt und Güter und Dienstleistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge, wie zum Beispiel Bildung, müssen aus dem Investorenschutz herausgenommen werden. Es muss weiterhin zulässig sein, öffentliche Aufträge von der Tariftreue von Firmen abhängig zu machen. Zudem soll die Durchsetzung von Arbeiterrechten verbessert werden.

Die bisherigen Verhandlungen über TTIP, das Abkommen mit den USA, hält die IG Metall für gescheitert, vor allem, weil die amerikanische Regierung nicht auf private Schiedsgerichte verzichten will und nicht bereit ist, Arbeiterrechte und die öffentliche Daseinsvorsorge ausreichend zu schützen. Die IG Metall setzt sich für einen Neustart der Verhandlungen nach der US-Präsidentenwahl ein.

igmetall.de → Themen → International

Anzeige

6%
Mitglieder-
rabatt



Premium-Plus A-ROSA Flussschiff



Buchung & mehr Informationen

- 4 Nächte
- Premium-Plus A-ROSA Flussschiff
- VollpensionPlus an Bord

ab **199€**
pro Person in der
Außenkabine Kat. S

Direktlink: igmetall.berge-meer.de/K85110

Inklusivleistungen

- Kreuzfahrt gemäß Reiseverlauf
- 4 Übernachtungen an Bord eines A-ROSA Schiffs in der gebuchten Kabinenkategorie inkl. VollpensionPlus
- Nutzung diverser Bordeinrichtungen
- Teilnahme an den Bordveranstaltungen
- Hafens-, Liege- und Schleusengebühren

Strecke mit Bussen zu befördern. Evtl. ist der Umstieg auf ein anderes Schiff nötig. Alleinbelegung auf Anfrage.

Unser Tipp: Buchen Sie auch unsere kürzere Donau-Kreuzfahrt mit 3 Übernachtungen an Bord eines A-ROSA Schiffs und der Schiffsroute Engelhartzell – Passage Wachau – Wien – Krems – Passage Wachau – Melk – Engelhartzell ab 179 € pro Person (Reise-Code: K85134).

Kurz-Kreuzfahrt auf der Donau

Ihre Schiffsroute: Engelhartzell – Passage Wachau – Wien – Linz – Engelhartzell

Ihr Premium-Plus-Schiff: A-ROSA Flussschiff

Das Premium-Plus-Schiff verfügt über Marktrestaurant mit Außenbereich, Live-Cooking, Loungebar, Wellness-Bereich SPA-ROSA (Wellnessanwendungen gegen Gebühr) sowie Sonnendeck. Die Außenkabinen Kat. S (ca. 14,5 m²) auf Deck 1 sind mit 2 Einzelbetten, Fenster, Dusche/WC, Klimaanlage, TV, Radio, Safe und Föhn ausgestattet. Die Außenkabinen Kat. A (ca. 14,5 m²) auf Deck 1 verfügen über Doppelbett, Fenster, Dusche/WC, Klimaanlage, TV, Radio, Safe und Föhn. Die Außenkabinen Kat. C (ca. 14,5 m²) auf Deck 2 verfügen über die gleiche Ausstattung und zusätzlich über einen französischen Balkon.

Hinweise: Die Kabinenzuteilung erfolgt an Bord. Schiffseintritt gegen Gebühr. Änderungen des Reiseverlaufs und des Ausflugsprogramms vorbehalten. Wenn wegen Niedrig- oder Hochwassers eine Strecke nicht befahren werden kann, behält sich die Reederei das Recht vor, die Gäste auf dieser

TERMINE UND PREISE 2016 pro Person	
Termine	03.11. 05.11. 07.11. 09.11. 13.11.
Kabinenkategorien	Preise
Außenkabine Kat. S	199 €
Außenkabine Kat. A	299 €
Außenkabine Kat. C	389 €

Es gelten die A-ROSA SELECT Classic-Konditionen (Die Kabinenummer erhalten Sie bei Einschiffung an Bord).

REISE-CODE: K85110 **KENNZIFFER:** 122/365



Foto: Carmen Jaspersen

Stefan Oeltjenbruns, Vertrauenskörperleiter und Betriebsratsmitglied bei Airbus Operations in Bremen.

Gemeinsam Grenzen überwinden

Umfrage In der Luft- und Raumfahrtbranche gibt es einen Trend zur Abspaltung einzelner Betriebsteile in kleine, spezialisierte Einheiten. Bei Airbus am Standort in Bremen haben die Betriebsräte deshalb ein übergreifendes Bündnis geschlossen.

Als das Vorhaben schließlich bekannt wird, im Januar 2014, bemühen sich die Verantwortlichen so zu tun, als sei das Ganze nicht der Rede wert. Abspaltung eines Betriebsteils? Ist keine große Sache, argumentierte die Airbus-Geschäftsleitung, ist eher ein formaler Akt. »Das stimmt nicht«, sagt Stefan Oeltjenbruns, Vertrauenskörperleiter und Betriebsratsmitglied bei Airbus Operations in Bremen, »eine Ausgliederung ist keine kleine Sache. Da geht es immer um Kollegen, um ihre Arbeitsbedingungen.«

Bei Airbus am Standort in Bremen ging es um die Arbeitsbedingungen von 600 Kolleginnen und Kollegen. Sie sind in der Rumpffertigung des Militärtransporters A 400M eingesetzt und sollten aus dem zivilen Unternehmensbereich, der Airbus Operations GmbH, ausgegliedert und in die Raumfahrt- und Verteidigungssparte des Konzerns, zur Airbus Defence & Space GmbH integriert werden. »Die Kollegen machten sich Sorgen«, sagt Oeltjenbruns.

Ähnlich erging es vielen Kollegen aus dem Raumfahrt- und Verteidigungssektor: Anfang 2015 haben der Airbus-Konzern und der französische Triebwerkhersteller Safran ein Gemeinschaftsunternehmen, Airbus Safran Launchers (ASL), gegründet. ASL ist verantwortlich für die Leitung der Produktion der Ariane 6. Die Rakete ist das neue Projekt der europäischen Raumfahrt und soll ab 2020 in den Weltraum abheben.

In Bremen ist die Leitung der Ariane-6-Produktion angesiedelt, außerdem werden hier die Oberstufen der Trägerrakete gebaut. Insgesamt arbeiten rund 550 Kollegen am Standort – ein Teil von ihnen wurde von der Airbus Defence & Space GmbH abgespalten und in das neu geschaffene Gemeinschaftsunternehmen ASL integriert.

Große Abhängigkeit Solche Abspaltungen und Ausgliederungen von Betriebsteilen sind in der Luft- und Raumfahrtbranche keine Seltenheit, im Gegenteil: In den vergangenen Jahren wurden in einer beachtlichen Zahl von Betrieben Betriebsteile abgespalten – und dieser Trend wird sich auch in der Zukunft fortsetzen. Das ist ein Ergebnis der fünften repräsentativen Umfrage unter den Betriebsräten der Luft- und Raumfahrtindustrie. Demnach sind ein Viertel aller Betriebe der Branche seit 2012 von derartigen Restrukturierungen betroffen.

Problematisch ist diese Entwicklung aus mehreren Gründen: Zum einen gibt es nicht automatisch in allen abgespaltenen Einheiten Betriebsratsgremien, mancherorts müssen sie erst aufgebaut werden. Zum anderen wächst der Abstimmungsbedarf und die Arbeit der Betriebsratsgremien in einem global agierenden Unternehmen wie Airbus erheblich. Zusätzlich besteht für die abgespaltenen Einheiten die Gefahr,

dass sie aufgrund ihrer geringen Größe im Verbund eines Konzerns intern an Einfluss und Gestaltungsmacht verlieren. »Ohne wachsame Betriebsräte und eine starke IG Metall vor Ort drohen bei Abspaltungen fast immer Nachteile«, sagt Jürgen Kerner, Hauptkassierer der IG Metall.

Auch in Bremen war zu Anfang nicht klar, ob die Beschäftigungssicherung, die für die Beschäftigten der Zivilsparte gilt, weiter für die Kollegen besteht, die zur Airbus Defence & Space GmbH wechseln. »Letztlich haben wir durchgesetzt, dass die Kollegen alle Regelungen mitnehmen konnten«, sagt Stefan Oeltjenbruns. Gelungen ist das auch, weil sich die Betriebsräte in Bremen vernetzt haben. 2014 rief die IG Metall Bremen das Bündnis »Airbus Group am Standort Bremen« ins Leben. Alle zwei Monate tauschen sich die Spitzen der Betriebsräte und Vertrauensleute mit der IG Metall aus, beraten sich in strategischen Fragen, entwickeln Aktionen, etwa zur Tarifrunde. »Je mehr die Betriebseinheiten zergliedert werden«, so Ute Buggeln, Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Bremen, »desto größer ist die Notwendigkeit, dass wir uns gut vernetzen und stärken.«

Jan.Chaberny@igmetall.de

Die Betriebsräteumfrage: igmetall.de/betriebsraeteumfrage-luftraumfahrt

Die Angst bleibt

Selbsthilfe Die Latenzzeit zwischen dem Einatmen von Asbest und einer Folgeerkrankung beträgt 21,8 Jahre. Bernhard Heise lag etwa im Durchschnitt, als 2009 bei ihm Lungenkrebs festgestellt wurde. Er hat seinen Krebs besiegt und hilft nun anderen.

Der Arzt hatte das Röntgengerät schon ausgeschaltet, da sagte Bernhard Heise: »Ach, wissen Sie was, röntgen Sie mich doch noch.« Der Arzt fragte ihn: »Wieso? Haben Sie Beschwerden?« Heise antwortete: »Nein, nur so.« Der spontane Entschluss rettete ihm das Leben.

Fast 50 Jahre arbeitete der 68-Jährige in Gießereien, zunächst in Ludwigshafen, später in Eisenberg in der Pfalz. Jahrzehntlang atmeten er und seine Kollegen Asbeststaub ein, ohne es zu wissen. Der Gedanke, dass man sich davor schützen muss, kam erst viel später, so Ende der 70er-Jahre, erinnert sich Heise. Damals sah Heise zum ersten Mal das Röntgenbild einer Asbestlunge. »Ich war geschockt«, erzählt der gelernte Schlosser. Je mehr er über die Gefahren erfuhr, desto mehr kümmerte sich Heise um Arbeitsschutz. 1990 wurde er freigestellter Betriebsrat und kämpfte für den Schutz vor Asbest und Silikonstaub, im Betrieb und in der Politik. Die Europäische Union schaffte 2007 ein Abkommen zum Umgang mit Quarzstaub, auch ein Erfolg von Bernhard Heise.

2009 dann die Untersuchung, die sein Leben rettete und veränderte. In seinem Betrieb lief eine regelmäßige Kontrolle. Wer mit Asbest gearbeitet hat, wird alle zwei

Foto: Michael Schinke



Bernhard Heise ist stellvertretender Vorsitzender des Bundesverbands der Asbestose-Selbsthilfegruppen. Der Verband setzt sich dafür ein, das Netz an Selbsthilfegruppen bundesweit auszubauen, Erfahrung und Wissen auszutauschen und die Interessen der Opfer dieser Industriekatastrophe zu vertreten. Er setzt sich desweiteren für Standards in der medizinischen Begutachtung ein, die dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechen.

ASBEST

Foto: france68/PantherMedia

Betroffenen helfen und die nächste Generation schützen

Alle fünf Minuten stirbt irgendwo auf der Welt ein Mensch an den Folgen von Asbest. In Europa ist der Einsatz von Asbest lange verboten. Doch die Gefahr ist damit nicht gebannt. In vielen Gebäuden schlummern Altlasten und weltweit werden noch immer jedes Jahr zwei Millionen Tonnen Asbest produziert. Die Gewerkschaften kämpfen deshalb zweifach gegen Asbest. Es geht darum, Beschäftigte heute vor der Gefahr zu schützen. Mit Asbest wurden Fußböden und Fliesen verklebt, Dächer, Heizungsrohre und Aufzüge isoliert. Werden Gebäude saniert, kann die giftige Faser freigesetzt werden. Handwerker oder Aufzugsmonteur müssen sich davor schützen.

Der Gesetzgeber wollte die Vorschriften in der Gefahrstoffverordnung aufweichen, wenn bei Sanierungen zufällig auf Asbest gestoßen wird. Nach Protesten der IG Metall nahm er es zurück und setzte einen Expertendialog ein. Für Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, steht fest: »Bei der Asbestsanierung darf es nicht zweierlei Maß geben.« Um die Beschäftigten zu schützen, fordert die IG Metall ein nationales Asbestregister, in dem auch versteckte Vorkommen in Gebäuden, Maschinen und Anlagen erfasst werden. Außerdem müssen Beschäftigte darin geschult werden, wie sie sich beim Umgang mit Asbest schützen.

Kampf um Anerkennung Menschen, die vor Jahrzehnten mit Asbest gearbeitet haben, müssen oft um eine Anerkennung ihrer Berufskrankheit kämpfen. Viele sind todkrank und oft läuft die Zeit gegen sie. Jedes Jahr melden Ärzte Tausende Verdachtsfälle an die Berufsgenossenschaft. Doch die Mehrzahl wird nicht anerkannt. Menschen, die wissen, dass sie sterben werden, sollen nachweisen, dass sie vor 30 oder 40 Jahren mit Asbest gearbeitet haben. Die IG Metall fordert deshalb unter anderem, den Nachweis einer Berufskrankheit deutlich zu erleichtern.

Jahre untersucht. Drei Wochen nach seinem spontanen Entschluss, sich röntgen zu lassen, kam der Befund: eine Auffälligkeit in der Lunge. Heise ging zum Facharzt und erhielt die Diagnose Lungenkrebs.

Er wurde operiert, ein Teil seiner Lunge weggeschnitten. »Über 90 Prozent überleben die ersten fünf Jahre nach der Operation nicht«, sagt Heise. Er hat überlebt. Was bleibt, ist die Atemnot auf längeren Spaziergängen und die Angst, dass der Krebs wiederkommt. Bei jeder Grippe, jeder Erkältung kommt die Angst. »Das kriegst Du nie wieder raus«, sagt Heise.

Wen die Arbeit so wie Heise krank macht, wird von der Berufsgenossenschaft (BG) versorgt. Vorausgesetzt, die BG erkennt an, dass die Arbeit den Lungenkrebs ausgelöst hat. Bernhard Heise hatte keine Probleme mit der Anerkennung. Das macht ihm das Leben mit seiner Krankheit leichter. Weil ihm öfter die Luft knapp wird, fährt er jetzt E-Bike statt Fahrrad. »Die BG hat einen Zuschuss gezahlt«, sagt Heise. »Die Versorgung ist spitze, wenn man sie bekommt.« Doch viele bekommen sie nicht. 2015 meldeten Ärzte den Unfallversicherungen 4375 Fälle, in denen der Verdacht bestand, dass Lungen- oder Kehlkopfkrebs durch Asbest ausgelöst worden war. Nur 771 davon wurden als Berufserkrankung anerkannt.

»Die Berufsanamnese ist das A und O«, sagt Heise. Gemeint ist ein lückenloser Bericht, wann man wo mit welchen Stoffen gearbeitet hat. Für die allermeisten unmöglich. »Das sind Menschen, die ihr Leben lang gearbeitet haben. Wie sollen sie heute belegen, wann sie wo mit Asbest in Berührung gekommen sind?« Viele werden abgelehnt und müssen klagen. »Asbestopfer sterben so einen doppelten Tod.«

Zu ihrem Recht kommen Bernhard Heise hat schon als Betriebsrat Betroffenen geholfen, zu ihrem Recht zu kommen und das tut er immer noch. Seit Anfang des Jahres ist er stellvertretender Vorsitzender des Bundesverbands der Asbestose-Selbsthilfegruppen. »Wir haben Experten, die die Arbeitsplätze kennen und wissen, wo sich Asbest versteckt haben kann.« Aber es geht nicht nur um Expertenwissen. Bernhard Heise weiß, dass die meisten nicht ständig daran erinnert werden wollen, dass sie einmal an Krebs sterben können.

Heise geht es nicht nur um Vergangenheitsbewältigung. Asbest wurde vor mehr als 20 Jahren verboten, doch in vielen Häusern schlummert es noch immer. »Wir müssen die Menschen, die heute diese Gebäude sanieren, schützen.« Deshalb hat sich für ihn Asbest noch lange nicht erledigt.

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Zahlen und Fakten aus Arbeit und Leben

82

Dem Chef Urlaubstage geschenkt

82 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben es noch nie in ihrer Firma gemeldet, wenn sie im Urlaub krank wurden. Das ergab eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov. Damit verschenken sie Urlaubstage, denn nach dem Bundesurlaubsgesetz werden Krankheitstage im Urlaub nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, wenn ärztliche Atteste vorliegen.

7,4

Handwerk hat schlechten Boden

Der schlechte Zustand von Straßen, Brücken und Tunneln ist nicht nur für viele Berufspendler unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein nervtötender Zeitfresser. Die Mängel kosten auch Handwerksbetriebe im Schnitt jede Woche siebeneinhalb Stunden zusätzliche (Fahrt-)Zeit, ermittelte der Zentralverband des Deutschen Handwerks.

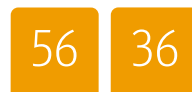
Planbare Schichtzeiten gewünscht

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Schicht arbeiten, wünschen sich noch öfter als andere Beschäftigte geregelte Arbeitszeiten, um ihr Privatleben organisieren zu können. Fast 94 Prozent äußern den Wunsch, von den anderen Beschäftigten »nur« 67 Prozent.

So viel Prozent aller Schichtarbeitenden wünschen sich ...

... ausreichend lange Ankuendigungsfristen

sehr wichtig wichtig



... die Möglichkeit, kurzfristig freizunehmen

sehr wichtig wichtig



Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013



Mobile Arbeit

bei Audi, Daimler und Siemens

Mobile Arbeit Wenn Arbeit mobil wird, werfen Beschäftigte den Rechner auch mal unterwegs im Zug an. Die Technik macht's möglich und wird auch genutzt. Damit mobile Arbeit Grenzen hat, regeln Betriebsräte sie, zum Beispiel bei Audi, Daimler und Siemens.

Von Jan Chaberny und Fabienne Melzer

Für Norbert Rank ist es eine Frage des Anstands, nicht der Technik. »Es gehört sich nicht, einem Kollegen abends eine E-Mail zu schicken oder sonntags anzurufen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende von Audi in Neckarsulm. Es ist ein Tabu. Deshalb heißen diese Zeiten in der Vereinbarung zu mobiler Arbeit bei Audi auch Tabuzeiten – Zeiten, in denen nicht gearbeitet wird. Wenn sich alle daran halten, kommt im Postfach keine E-Mail an, vor der man Beschäftigte technisch schützen müsste. Ob das klappt, weiß der Betriebsrat noch nicht. Die mobile Arbeit startet bei Audi am 1. Oktober und gilt für beide deutschen Standorte.

Norbert Rank war für den Betriebsrat an den Verhandlungen maßgeblich beteiligt. Es ist die letzte Vereinbarung, die er mitverhandelt hat. Wenn sie am 1. Oktober greift, tritt Rank den ersten Tag seines Ruhestands an, nach 47 Jahren bei Audi und 16 Jahren als Betriebsratsvorsitzender.

Mehr selbst bestimmen Der Wunsch, mobile Arbeit zu regeln, kam von den Beschäftigten. Als der Betriebsrat sie nach ihren Arbeitszeitwünschen fragte, stand er ganz oben auf der Liste. Viele erledigten Arbeit längst von unterwegs, weil es sich so ergab und weil Arbeit heute oft nicht mehr an einen Ort gebunden ist. Der Betriebsrat wollte genauer wissen, wie sich die Beschäftigten mobile Arbeit vorstellen, und lud zur Diskussion ein. Wieder wussten sie genau, was sie wollten: feste Zeiten, in denen nicht gearbeitet werden darf, mehr Zeit, über die sie selbst bestimmen können, und mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Wünsche waren die Vorlage für die Betriebsvereinbarung. Sie regelt unter anderem, dass Zeiten zwischen 22 und 6 Uhr tabu sind, hier darf in der Regel nicht gearbeitet werden. Das Gleiche gilt an Sonn- und Feiertagen. Ausnahmen werden bei Schichtarbeit oder Rufbereitschaften gemacht. Jeder kann mobil arbeiten, wenn die Arbeit es zulässt, aber niemand muss. Die Zeiten, die Audi-Beschäftigte in Zukunft unterwegs oder zu Hause arbeiten, erfassen sie selbst.

Mobile Arbeit bedeutet für beide Seiten – Führungskräfte und Beschäftigte – Verantwortung. Wer zu Hause oder unterwegs arbeitet, muss selbst darauf achten, dass er gesetzliche und tarifliche Arbeitszeitregeln einhält, Pausen macht und rechtzeitig den Rechner zuklappt. Aber auch Vorgesetzte können sich ihrer Verant-

Norbert Rank, Betriebsratsvorsitzender Audi, Neckarsulm.

» Wir müssen lernen, mit der Freiheit umzugehen, die uns mobile Arbeit gibt. Sonst wird sie eine Fessel. «



Foto: Oswald-Fotodesign

Gabriele Dube, Betriebsrätin Siemens, München-Perlach.

» Mobile Arbeit hat die Kultur im Büro verändert. Anwesenheit wird nicht mehr mit Leistung gleichgesetzt. «



Foto: privat

Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender, Daimler AG, Stuttgart.

» Wir wollen den Beschäftigten ermöglichen, flexibler über ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort zu bestimmen. «



Foto: Lucian Mitiu/mitiuphoto.de

wortung nicht entziehen, nur weil Beschäftigte nicht im Büro, sondern zu Hause bis spät abends vor dem Rechner sitzen. »Wir müssen lernen, mit dieser Freiheit umzugehen, sonst wird sie eine Fessel«, sagt Norbert Rank.

Beschäftigte beteiligt Das sieht Michael Brecht ganz genauso: »Wir wollen es den Beschäftigten ermöglichen, flexibler über ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort zu bestimmen«, sagt der Daimler-Betriebsratschef. »Neben dem Recht auf Mobilarbeit ist auch ein Recht auf Nichterreichbarkeit wichtig.« Mit der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten ist es gelungen, beiden Wünschen Rechnung zu tragen – und das zur vollsten Zufriedenheit der Beschäftigten.

Möglich wurde das, weil die Beschäftigten systematisch eingebunden wurden. Die Beteiligungskampagne wurde von Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Unternehmen gemeinsam getragen und vom Fraunhofer IAO wissenschaftlich begleitet. In einer Onlinebefragung sowie in vertiefenden Workshops an allen Standorten konnten die Beschäftigten ihren Regelungsbedarf zum mobilen Arbeiten eigenständig formulieren – die Resonanz war überwältigend: 33 400 Daimler-Beschäftigte nahmen an der Befragung teil, das sind 41 Prozent der 82 500 Befragten. Auch an den bundesweiten Workshops beteiligten sich die Beschäftigten engagiert. »Es hat sich gezeigt, dass für mehr als 90 Prozent der Beschäftigten mobiles Arbeiten eine positive Bedeutung

hat«, sagt Jörg Spies, Betriebsratsvorsitzender der Daimler-Zentrale Stuttgart und Verhandlungsführer der Vereinbarung. »Die Ergebnisse waren Grundlage für unsere Verhandlungen.«

Mit der Vereinbarung bekommen alle Beschäftigten die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, sofern dies mit ihrer jeweiligen Tätigkeit vereinbar ist. Eine Begründung ist nicht mehr erforderlich. Dazu werden auch Grundsätze der Erreichbarkeit geregelt: Außerhalb der vereinbarten mobilen Arbeitszeit müssen die Beschäftigten nicht erreichbar sein. Beschäftigte und Teams können mit ihrer Führungskraft Zeiten der Erreichbarkeit und damit auch der Nichterreichbarkeit vereinbaren. Erstmals wird Arbeit außerhalb der betrieblichen Gleitzeit erfasst und bezahlt. Stundenweise kann nun auch samstags gearbeitet werden. Natürlich sind dabei gesetzliche, tarifliche und betriebliche Arbeitszeitregelungen einzuhalten.

Anwesenheit reicht nicht mehr Die Vorteile der mobilen Arbeit schätzen die Beschäftigten bei Siemens in München-Perlach. Seit gut sechs Jahren haben sie das Recht, 20 Prozent ihrer Arbeit außerhalb des Büros zu erledigen. Nach diesen sechs Jahren, stellt Betriebsrätin Gabriele Dube fest, gibt es nicht nur mehr Arbeitsorte: Mobile Arbeit hat auch die Kultur im Büro verändert. Anwesenheit wird nicht mehr mit Leistung gleichgesetzt. »Wenn es normal ist, dass Kollegen nicht da sind und trotzdem arbeiten, nimmt das Gefühl ab, präsent sein zu müssen«, sagt Dube.

Viele schätzen es, sich an ihrem mobilen Arbeitstag die Zeit selbst einteilen zu können und nicht ständig unter Beobachtung zu stehen.

Doch nicht jeder will mobil arbeiten. Bei Siemens bedeutet mobile Arbeit auch Umzug ins Großraumbüro und Schreibtischsuche statt festem Arbeitsplatz. Arbeitgeber versprechen sich von mobiler Arbeit, Kosten zu sparen. Die Rechnung: Wenn ein Teil mobil arbeitet, muss im Büro nicht für jeden ein Schreibtisch stehen. Das spart Fläche und Miete. »Doch nicht jeder will ins Großraumbüro ziehen«, sagt Dube. Manche klagen über die Lautstärke, vermissen eine persönliche Umgebung oder wollen nicht jeden Tag ihren Schreibtisch komplett leerräumen. Wer keinen Platz zu Hause hat, ist auf einen Platz im Büro angewiesen. Mobile Arbeit bedeute auch, dass die Beschäftigten mehr selbst organisieren müssen. An Tagen, an denen viele aus einem Team da sind, jagt oft eine Sitzung die nächste.

Auch für den Betriebsrat hat sich manches verändert. »Wir führen ganz andere Gespräche mit Führungskräften«, sagt Dube. So mancher denke, was er nicht sehe, gehe ihn nichts an. Ihnen muss der Betriebsrat klarmachen, dass es immer noch ihre Aufgabe ist, auf die Einhaltung der Arbeitszeiten und die Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu achten, auch wenn Beschäftigte nicht bei Siemens am Schreibtisch sitzen.

Mehr zur Arbeitszeitkampagne im Internet unter:

👉 meinleben-meinezeit.de

Umwege sind erst nach **zwei Stunden** versichert

Recht so Auf dem direkten Weg zur Arbeit sind Beschäftigte über ihren Arbeitgeber bei Unfällen versichert. Was direkt heißt und welche Ausnahmen gelten, erklärt Tjark Menssen.

Ohne Versicherungsschutz auf dem Weg vom Arzt zum Arbeitgeber? So oder ähnlich titelten Zeitungen über eine Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG). Es hatte die Kostenübernahme für den Unfall eines Arbeitnehmers abgelehnt, der nach einem Termin beim Arzt zur Arbeit fuhr.

Der Name gesetzliche Unfallversicherung führt in die Irre. Die gesetzliche Unfallversicherung schützt Beschäftigte vor den gesundheitlichen Risiken ihrer Beschäftigung. Sie greift daher nur bei Erkrankungen und Unfällen rund um den Arbeitsplatz. Besteht kein Zusammenhang zur Arbeit, ist ein Arbeitnehmer über seine gesetzliche Krankenkasse versichert.

Die Leistungen der Unfallversicherung sind meist umfassender und besser als die der Krankenversicherung. Die Versicherung soll Arbeitsunfälle vermeiden, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten oder wiederherstellen. Sie gilt bereits seit 1884 und ist im Sozialgesetzbuch geregelt.

Was heißt direkt? Die gesetzliche Unfallversicherung schützt Beschäftigte nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch auf dem Weg zwischen Wohnort und Arbeit. In dem Fall, über den das BSG entschied, war der Arbeitnehmer zwar auf dem Weg zur Arbeit. Er kam aber von einem Arzttermin, der vor dem Beginn der Arbeit lag. Laut Rechtsprechung ist zunächst einmal nur der direkte Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle versichert, private Umwege dagegen nicht. Die Frage, was direkt heißt, hat das Gericht schon häufig beschäftigt. Wann ist ein Umweg erlaubt und wann nicht? Darf eine Unterbrechung erfolgen und, wenn ja, wie lange?

In Ausnahmefällen sind daher auch Umwege versichert. Nämlich dann, wenn der Weg zwischen Wohnort und Arbeits-

platz durch den Aufenthalt an einem sogenannten Drittort, etwa bei einem Arzt, für mindestens zwei Stunden unterbrochen wird. Dann ist die Fahrt von diesem Drittort wieder als Arbeitsweg versichert. Im vorliegenden Fall hatte sich der Arbeitnehmer weniger als zwei Stunden bei seinem Arzt aufgehalten, sodass kein Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung bestand.

Enge Grenzen Die Entscheidung des BSG erscheint recht willkürlich. Doch der Rechtsprechung sind sehr enge Grenzen gesetzt, wenn sie die Gesetze über die Einstandspflicht für die Berufsgenossenschaften auslegt. Mit ihren weitreichenden Leistungen sind die Berufsgenossenschaften auf eine klare Definition ihrer Einstandspflicht angewiesen. Da der Umweg für den Arztbesuch weniger als zwei Stunden betrug, war es dem BSG nicht möglich, den Weg als Arbeitsweg zu werten.



Mehr Wissen

Wie Gerichte in anderen Fragen rund um Arbeitsunfälle und gesetzliche Unfallversicherung entschieden, hat der DGB Rechtsschutz im Internet zusammengestellt. Neben Urteilen zu Fragen wie, ob Beschäftigte in der Mittagspause versichert sind, gibt es Berichte und Ratgeber.

dgbrechtsschutz.de → **Arbeitsunfall**



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Alles, was Recht ist

›KÜNDIGUNGEN

Vorgesetzten mit Emojis auf Facebook beleidigt

Verletzende Kommentare über Vorgesetzte auf Facebook können grobe Beleidigungen sein, die eine Kündigung rechtfertigen. Auch dann, wenn dabei Symbole wie Emoji-Piktogramme verwendet werden. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg entschieden.

Ein Monteur in einem Maschinenbauunternehmen hatte auf Facebook einen Vorgesetzten als fettes Schwein bezeichnet und dabei den Tiernamen durch einen Schweinekopf-Emoji ersetzt. Sein

Arbeitgeber erfuhr das und kündigte ihm fristlos. Weil das Gericht eine Kündigung im konkreten Fall aufgrund besonderer privater Umstände unverhältnismäßig fand und der Kündigung keine Abmahnung vorausgegangen war, konnte der Monteur aber seine Stelle behalten.

► **LAG Baden-Württemberg vom 22. Juni 2016 – 4 Sa 5/16**

›UNFALLVERSICHERUNG

Auch Feiern einzelner Abteilungen sind geschützt

Wenn eine einzelne Abteilung eine gemeinsame betriebliche Feier veranstaltet und sich dabei jemand

verletzt, handelt es sich um einen Arbeitsunfall, für den die Unfallversicherung aufkommt. Vorausgesetzt, die Feier findet »im Einvernehmen« mit der Betriebsleitung statt. Dazu reicht es, dass der Betriebsleiter zustimmt und der Bereichs- oder Teamleiter teilnimmt.

► **Bundessozialgericht vom 5. Juli 2016 – B 2 U 19/14 R**

›RATGEBER

Seine Rechte als Mensch mit Handicap durchsetzen

Gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer dabei unterstützen, ihre Rechte durchzusetzen, will die Arbeitskammer des Saarlands mit der neu aufgelegten Broschüre »Behinderte Menschen und ihr Recht«. Es geht um Anträge und Widerspruchsrechte bei der Feststellung der Behinderung, um den besonderen Kündigungsschutz, das Verbot der Benachteiligung, um betriebliches Eingliederungsmanagement und vieles mehr. Außerdem enthält der Band ein Verzeichnis von Kontaktdaten und Internetadressen. Eine Onlineversion der Broschüre gibt es unter:

► **arbeitskammer.de**
→ **Suche »Handicap«**

Anzeige



6 %
Mitglieder-
rabatt

Luxus-Schiff Celebrity Constellation



Dubai

Buchung & mehr Informationen

- 12-tägig inkl. Flug
- Luxus-Schiff
Celebrity Constellation
- Vollpension an Bord

ab **899€**
pro Person in der
2er Außenkabine

Direktlink: igmetallberge-meer.de/K8Q084

Inklusivleistungen

- Flug mit Etihad Airways (o. gleichw., mit Zwischenstopp, Economy Class) nach Abu Dhabi und zurück
- Flughafensteuern und Sicherheitsgebühren
- Transfers und Kreuzfahrt gemäß Reiseverlauf
- 9 Übern. an Bord des Luxus-Schiffes Celebrity Constellation in der gebuchten Kabinenkategorie inkl. Vollpension
- Ein- und Ausschiffungsgebühren in allen Häfen

Schiffseinrichtungen teilweise gegen Gebühr. Änderungen vorbehalten. Sie sind sicherlich gerne bereit, die Leistung der Servicecrew an Bord durch ein Trinkgeld zu honorieren. Hierfür wird auf Ihrem Bordkonto ein Betrag i.H.v. ca. USD 13,50 pro Person und Nacht an Bord gebucht, den Sie an der Rezeption kürzen, streichen oder erhöhen können. Internationales Publikum. Die Bordsprache ist Englisch.

Kreuzfahrt Arabische Küste

Ihr Reiseverlauf

Tag 1 Flug/Abu Dhabi (V.A.E.) **Tag 2** Ankunft/Abu Dhabi, Hafentransfer, Einschiffung **Tag 3 – 5** Dubai (V.A.E.) **Tag 6 – 7** Muscat (Oman) **Tag 8** Erholung auf See **Tag 9** Khasab (Oman) **Tag 10** Abu Dhabi (V.A.E.) **Tag 11** Abu Dhabi, Ausschiffung, Flughafentransfer, Rückflug/Deutschland **Tag 12** Ankunft/Deutschland.

Ihr Luxus-Schiff: Celebrity Constellation

Es verfügt über Bar, Steakhouse, AquaSpa Bereich (Anwendungen gegen Gebühr), Poolbereich, Fitnesscenter, Joggingstrecke und Sportplatz. Die Außenkabinen (ca. 16 m²) bieten ein Fenster, Dusche/WC, Klimaanlage, Telefon, TV, Föhn, Minibar (kostenpflichtig), Safe und Sitzbereich. Die Balkonkabinen (ca. 16 m²) verfügen zusätzlich über einen ca. 3 m² großen Balkon (teilweise mit Sichtbehinderung).

Einreisebestimmungen für dt. Staatsbürger

Bei Ausreise noch mind. 6 Monate gültiger Reisepass. Für die Einreise in die V.A.E. und in den Oman ist ein Visum erforderlich (kostenfrei an Bord). Bitte beachten Sie die strengen Einfuhrbestimmungen für Medikamente.

Hinweise: Die Kabinenzuteilung erfolgt an Bord.

TERMINE UND PREISE 2016/2017 pro Person

Abflughafen	Frankfurt	
Termine	09.12.16	01.01.17
Kabinenkategorien	Preise	
2er Außenkabine	899 €	999 €
2er Balkonkabine	1.099 €	1.199 €
Bei Anreise am 01.01.2017 erfolgt die Reise in umgekehrter Reihenfolge.		
REISE-CODE: K8Q084	KENNZIFFER: 122/365	

Veranstalter: Berge & Meer Touristik GmbH, Andriestrasse 27, 56578 Rengsdorf, info@berge-meer.de
Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung 61322

Service Vorteile für Mitglieder

Leistungen Tarifverträge, Rechtsschutz, Familienurlaube, Freizeitspaß: IG Metall-Mitglieder genießen eine Menge Vorteile. Sie profitieren von den Satzungsleistungen und von einem breiten Angebot an Produkten und Dienstleistungen.

Gute Gründe, IG Metall-Mitglied zu werden, gibt es reichlich: Die IG Metall ist eine starke Gewerkschaft. Mit über 2,2 Millionen Mitgliedern setzt sie sich konsequent für gute Arbeit ein: für faire Einkommen, gute Arbeitsbedingungen, mehr Gerechtigkeit. Die stärkste Leistung bieten dabei die Tarifverträge. Sie regeln Arbeitsbedingungen wie die Höhe des Einkommens, die wöchentliche Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch und gegebenenfalls die Zuschläge, das Recht auf Übernahme nach der Ausbildung, das Recht auf Fort- und Weiterbildung sowie die Möglichkeit, flexibel in den Ruhestand gleiten zu können.

Ob im Betrieb, während der Ausbildung, des Studiums, bei Erwerbslosigkeit oder in der Rente – als Teil einer großen Gemeinschaft haben Mitglieder viele weitere Vorteile. Sie profitieren von den Leistungen, die in der Satzung der IG Metall stehen. Das Angebot umfasst Rechtsberatung und Rechtsschutz sowie Informationen zu Politik und Gesellschaft. Die IG Metall berät und informiert in der Arbeits- und Lebenswelt und unterstützt Mitglieder finanziell bei Streik sowie unter anderem bei Notlagen und Freizeitunfällen.

Bei arbeits- und sozialrechtlichen Problemen bietet der DGB Rechtsschutz Gewerkschaftsmitgliedern kostenlose Beratung und Prozessvertretung – wenn nötig

durch alle Instanzen. Ob Fragen zur Kündigung, Eingruppierung, Lohnfortzahlung oder Abmahnung: Die Anwälte des DGB Rechtsschutz sind für die Mitglieder da. Sie beraten auch zur Renten-, zur Arbeitslosen- oder zur Krankenversicherung. Auch Mitglieder, die im Ausland arbeiten, haben Anspruch auf Rechtsschutz.

Erweitert werden auf Familienmitglieder kann der Rechtsschutz dank der Leistungen der IG Metall-Servicegesellschaft. Unter der Marke metallplus gibt es neben dem Kraftfahrzeugschutz für Mitglieder jetzt auch eine Privat- und Tierhalterhaftpflicht sowie Hausrat- und Gebäudeversicherung zu fairen Konditionen.

Ebenfalls neu: die Zahnzusatzversicherung. Der Kooperationspartner der Servicegesellschaft ist einer der weltweit Führenden in der Branche. metallplus unterstützt und berät Metallerinnen und Metaller bei der Überprüfung ihrer Absicherung und erstellt passende – häufig bessere und in der Regel günstigere – Angebote.

Mit ihrer Freizeit-Unfallversicherung bietet die IG Metall zusätzlich eine besondere Leistung: Bei einem Krankenhausaufenthalt von mindestens 48 Stunden infolge eines Freizeitunfalls zahlt die IG Metall eine einmalige Entschädigung. Dieser Schutz besteht weltweit und erstreckt sich auf alle Unfälle außerhalb des Berufs. Er gilt also beim Surfen im Urlaub wie beim Gärtnern daheim.

Ob im Betrieb, in der Ausbildung oder während der Rente – IG Metall-Mitglieder genießen viele Vorteile.



Mitglieder erhalten dazu die metallzeitung jeden Monat kostenlos nach Hause geschickt. Und sie können sich mit dem umfassenden Seminarangebot gewerkschaftlich, betrieblich und persönlich weiterbilden. Die Seminarteilnahme ist für Mitglieder kostenfrei.

Zusätzlich zu den Satzungsleistungen bietet die IG Metall-Servicegesellschaft Mitgliedern und ihren Familien ein breites Angebot von Produkten und Dienstleistungen zu fairen Konditionen.

Familienurlaub GEW Ferien, Kooperationspartner der IG Metall-Servicegesellschaft, ermöglicht bodenständige Reisen für jeden Geldbeutel. Mitglieder erhalten bis zu 15 Prozent Rabatt. Mehr als 1000 Reisen in über 80 Länder stehen im Programm der Berge & Meer Touristik. IG Metall-Mitglieder erhalten sechs Prozent Nachlass. Der Schwerpunkt der Angebote liegt hier auf Rund- und Erlebnisreisen, Kombinationsreisen und Kreuzfahrten.

Freizeitangebote Neben dem Familienurlaub bietet die Servicegesellschaft auch exklusive Freizeitangebote zu besonderen Konditionen. In Kooperation mit Partnern wie der Autostadt Wolfsburg, dem Holiday Park oder den Center Parcs können Mitglieder und ihre Familien Angebote für Freizeit- oder Ferienparks, für Musicals oder ein Automobilmuseum nutzen.

Über die Internetseite der IG Metall-Servicegesellschaft erfahren IG Metall-Mitglieder mehr über die Angebote der Kooperationspartner. Die Vorteilspreise kann nur einsehen, wer sich dort auf der Homepage zuvor im Mitgliederbereich registriert hat.

Lohnsteuer Die Angebote der Servicegesellschaft beschränken sich aber nicht nur auf Freizeit- und Urlaubsangebote. Allen Mitgliedern bietet sie eine günstige Lohnsteuerberatung an. Sie gibt es entweder in den Räumen vieler Geschäftsstellen der IG Metall oder bei einer Beratungsstelle des Lohnsteuerhilfvereins in der Nähe.

Ökostrom Und schließlich, nicht zuletzt: Die IG Metall steht fest zum Atomausstieg. Deshalb hat sie die Servicegesellschaft damit beauftragt, einen guten Vertrag mit dem Ökostromanbieter Entega auszuhandeln. Den Ökostromtarif von Entega erhalten die Mitglieder der IG Metall zu besonders guten Konditionen. Auch in diesem Fall zeigt sich: Nur gemeinsam ist man stark. Nur wenn viele mitmachen, kann man etwas erreichen.



Reisen

Über die Internetseite der IG Metall-Servicegesellschaft erfahren Metaller mehr über die Reiseanbieter. Die Vorteilspreise sind nur einsehbar, wenn man sich im Mitgliederbereich online registriert hat. Haltet deshalb: IG Metall-Mitgliedsausweis bereit.

👉 igmservice.de/reisen

Informationen

Detaillierte Informationen erhalten Interessierte über die Servicegesellschaft. Ausführliche Auskünfte und Kataloge gibt es darüber hinaus per Post. Schreibt an: Servicegesellschaft der IG Metall, Baseler Platz 2, 60329 Frankfurt am Main. Oder sendet eine E-Mail an:

👉 info@igmservice.de

Newsletter

Der Newsletter der IG Metall-Servicegesellschaft informiert monatlich über die aktuellen Angebote und Dienstleistungen. Wer auf dem Laufenden sein will, meldet sich hier für den Newsletter an:

👉 igmservice.de/newsletter



Foto: Josep M. Suria/PantherMedia

Das gesetzliche Mutterschutz soll Mutter und Kind vor Gefährdung, Überforderung und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz schützen.

IG Metall will besseren Mutterschutz

Der Bundestag berät eine Reform des Mutterschutzes. Die IG Metall begrüßt, dass im Gesetzentwurf jetzt auch schwangere Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen geschützt werden. Gleichzeitig sieht sie dringenden Nachbesserungsbedarf: Der Entwurf weicht den Schutz vor Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit auf. Schwangere sollen »freiwillig« auch bis 22 Uhr arbeiten dürfen. Zudem stellen einige Neuregelungen Mütter sogar schlechter als die übrigen Beschäftigten: Damit Schwangere so lange wie möglich arbeiten können, sollen Arbeitgeber Arbeitsplätze umgestalten. Allerdings erst dann, wenn die Gefährdung »unverantwortbar« ist – und nicht vorbeugend, wie es das Arbeitsschutzgesetz vorschreibt. Die IG Metall warnt vor einem zweigeteilten Arbeitsschutzrecht zulasten von Müttern – und sieht erhebliche Umsetzungsprobleme in der Praxis.

Anzeige

AUSBLICKE, EINBLICKE, AUGENBLICKE.

Bei der Turmfahrt in der Autostadt erkunden Sie das Herz der Fahrzeugauslieferung und entdecken Wolfsburg aus 48 Metern Höhe. Buchung unter Tel. 0800 288 678 238.

15% Rabatt für Mitglieder der IG Metall

AUTOSTADT

Autostadt GmbH | Stadtbrücke | 38440 Wolfsburg | www.autostadt.de



Ein Angebot in Kooperation mit der IG Metall Servicegesellschaft mbH

Die Schnittstelle für Studierende

Im Infoblatt »Die Schnittstelle« finden Studierende Informationen der IG Metall zu Studium und Beruf. In der aktuellen Ausgabe geht es unter anderem um Praktika – was ein Praktikumsvertrag enthalten muss und wer hilft. »Die Schnittstelle« erscheint zu Beginn jedes Semesters. Studierende IG Metall-Mitglieder erhalten sie als Beilage der metallzeitung. Zum Herunterladen:

► **hochschul**
informationsbuero.de

Arbeitgeber bewerten

Auf kununu.com, compa-nize.com, meinchef.de, job-vote.com oder glassdoor.de könnt Ihr Eure Arbeitgeber anonym bewerten und andere Bewertungen lesen. Aber Achtung: Die Bewertungen sind subjektive Ausschnitte. Zudem versuchen Arbeitgeber, kritische Beiträge entfernen zu lassen. Manche fingieren sogar gute Bewertungen.

► **kununu.com**

Verlässliche Auskunft gibt die IG Metall vor Ort. Sie kennt die Betriebe genau.

Ratgeber Arbeitsvertrag

Wie muss ein Arbeitsvertrag aussehen? Was darf, was soll und was muss drin stehen? Der »Ratgeber Arbeitsvertrag« der IG Metall bietet auf 100 Seiten rechtliche Grundlagen. Den Ratgeber gibt es für IG Metall-Mitglieder kostenlos bei der IG Metall vor Ort – oder für 2,60 Euro hier:

► **igmetall.de/**
ratgeber-arbeitsvertrag



Foto: contrastwerkstatt/Fotolia

Die Tarifverträge der IG Metall zur Bildung und Qualifizierung machen Weiterbildung für alle möglich.

Zum Ausbilder weiterbilden



Foto: blankstock/Fotolia

Der Zugang zur Arbeit als Ausbilder: die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Wer andere im Betrieb aus- oder weiterbilden will, muss dafür laut Berufsbildungsgesetz nicht nur fachlich, sondern auch pädagogisch geeignet sein. Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) schreibt vor, dass angehende Ausbilder das in einer Prüfung nachweisen müssen.

Ausbilder müssen in der Lage sein, die Ausbildung zu planen, Ausbildungsberufe für den Betrieb auszuwählen und bei der Einstellung der Auszubildenden mitzuwirken. Und schließlich müssen sie die Auszubildenden anleiten, unterstützen, bewerten und am Ende zum erfolgreichen Abschluss führen.

Die Prüfung nehmen die Industrie- und Handelskammer oder die Handwerkskammer ab. Kurse zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung dauern in der Regel 115 Stunden und kosten 300 bis 600 Euro. Für die Prüfung sind dann noch einmal je nach Kammer 100 bis 250 Euro fällig.

Die Kurse gibt es in Teilzeit neben der Arbeit oder Vollzeit an neun bis zehn Tagen. In vielen Aufstiegsfortbildungsgängen, etwa zum Meister oder Fachwirt, ist die AEVO bereits integriert. Die IG Metall bietet kostenlose AEVO-Kurse für ihre aktiven Mitglieder an.

Hol Dir **Deine** Bildung

Zeit und Geld für Weiterbildung Wer sich weiterbilden will, hat dazu mit der tariflichen Bildungsteilzeit mehr Möglichkeiten als in früheren Jahren. Dazu kommen neue, bessere Förderprogramme zur Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung.

Weiterbildung wird immer wichtiger, heißt es stets. Doch wer sich weiterbildet, braucht Zeit und Geld für die Kursgebühren und den Lebensunterhalt.

Die Tarifverträge der IG Metall sichern verbindliche Ansprüche. In der Metall- und Elektroindustrie etwa gilt seit letztem Jahr, dass IG Metall-Mitglieder bis zu sieben Jahre in Bildungsteilzeit gehen können, in Teilzeit neben der Arbeit oder in Vollzeit mit Wiedereinstellzusage. Damit ist eine Aufstiegsfortbildung oder ein Studium möglich, und zwar nicht nur, wenn der Chef das will, sondern auch auf persönlichen Wunsch der Beschäftigten.

Die Bildungsmaßnahme besprechen Arbeitgeber und Beschäftigter in einem Qualifizierungsgespräch, das laut Tarifvertrag Bildung einmal im Jahr stattfinden soll. Beschäftigte dürfen den Betriebsrat hinzuziehen. Als Ergebnis des Gesprächs schließen Beschäftigter und Arbeitgeber eine Bildungsvereinbarung, in der etwa Art, Dauer, Finanzierung und Entgelt während der Weiterbildung sowie die Rückkehr in den Job geregelt sind.

Der Tarifvertrag Bildung/Qualifizierung unterscheidet dabei: Ist die Qualifizierung für den Betrieb »notwendig«, etwa weil sich die Arbeit ändert, zahlt der Arbeitgeber und stellt den Beschäftigten bei vollem Entgelt von der Arbeit frei. Ist die Weiterbildung für den Betrieb »zweckmäßig«, zahlt der Arbeitgeber, der Beschäftigte bringt jedoch die Hälfte der Zeit ein. Ist die Weiterbildung allein persönlicher Wunsch des Beschäftigten, zahlt er selbst und bringt die komplette Zeit auf.

Andere Branchen und Betriebe haben ähnliche Regelungen. Fragt Euren Betriebsrat oder Eure IG Metall vor Ort.

Bildung finanzieren Zur Finanzierung der Weiterbildung gibt es verschiedene Möglichkeiten. Der Tarifvertrag in der Metallindustrie sieht etwa vor, dass Beschäftigte bis zu 152 Stunden Mehrarbeit im Jahr auf ihr Bildungskonto ansparen sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld einzahlen können, damit sie während ihrer Bildungsteilzeit weiter ein möglichst hohes Nettoentgelt haben. Außerdem kann der Arbeit-

geber die Bildungsteilzeit fördern, etwa aus dem Volumen für die Altersteilzeit, das nicht genutzt wird, wenn er dies mit dem Betriebsrat vereinbart.

Zusätzlich gibt es zahlreiche staatliche Förderprogramme für die Weiterbildung: BAföG für Schule und Studium oder das sogenannte Meister-BAföG für Aufstiegsfortbildungen etwa zum Meister, Techniker oder Fachwirt. Das Meister-BAföG wurde gerade zum 1. August erhöht – von 697 auf 760 Euro im Monat. Ebenfalls seit 1. August gibt es eine neue Weiterbildungsprämie von bis zu 1500 Euro für gering qualifizierte Beschäftigte, die ihren Abschluss nachholen. Hinzu kommen weitere Programme wie Bildungsprämie, Bildungskredit, die WeGebau-Förderung und verschiedene Fördertöpfe der Bundesländer.

Dirk.Erb@igmetall.de

Mehr zur Bildungsteilzeit:

► wap.igmetall.de → **Weiterbildung**

Tipps zur Finanzierung der Weiterbildung:

► wap.igmetall.de → **Weiterbildung**
→ **Finanzierung & Förderung**



Bildung finden

Die passende Weiterbildung findest Du über den Jobnavigator der IG Metall. Mit Kompetenzcheck, Potenzialanalyse und Checkliste zur Auswahl des Anbieters:
► jobnavigator.org

Experten für die Bildung im Betrieb

Sie organisieren Bildung im Betrieb: Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogen ermitteln den Qualifizierungsbedarf, kalkulieren die Kosten, planen und begleiten Bildungsmaßnahmen und beraten Beschäftigte.

Aus- und Weiterbildungspädagoge kann werden, wer einen Berufsabschluss, ein Jahr Berufserfahrung sowie die AEVO-Prüfung zum Ausbilder (Artikel links) hat. Die Fortbildung dauert rund fünf Monate in Vollzeit, bis zu zwei Jahre in Teilzeit und hat das Niveau eines Bachelors, Technikers, Meisters oder Fachwirts: Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR).

Berufspädagoge werden Aus- und Weiterbildungspädagogen wie auch alle anderen auf DQR-Stufe 6 können ohne Abitur studieren, sich zum Betriebswirt weiterbilden – oder zum Berufspädagogen. Berufspädagogen übernehmen Führungsaufgaben in der betrieblichen Bildung und Personalentwicklung. Die Fortbildung dauert sechs Monate in Vollzeit und zwei Jahre in Teilzeit.

Mehr zu den Berufen:

► wap.igmetall.de
→ **Weiterbildung**

Kurse findet Ihr hier:

► bfw.de
→ **Suche »Berufspädagoge«**

Anzeige



MetallRente 

Finanzieller Schutz der Arbeitskraft

Vorsorge für den Ernstfall braucht jeder.





Sudoku

8	9	VI		6	7			1
7			3	1	V	9		
1		3	5	9			IX	
IV						5	9	
6		9				8		4
	8	7			I	II		
				4	3	2		5
		1		7	5		III	6
5		VIII	1	8	VII		4	9

- 1 = N
- 2 = I
- 3 = B
- 4 = E
- 5 = E
- 6 = Z
- 7 = T
- 8 = L
- 9 = M

Die Preise im Oktober

- Erster Preis:**
eine IG Metall-Reisetasche
- Zweiter Preis:**
ein IG Metall-Fußball
- Dritter Preis:**
ein Lanybook inklusive Faber-Castell-Stift

Einsenden

Bitte das Lösungsmotto bis **24. Oktober 2016** unter Angabe von Vor-, Nachnamen und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an:

▶ raetsel@igmetall.de

Die Lösungszahlen in den markierten Feldern als Buchstaben in die entsprechenden Kästchen eingetragen ergeben den gesuchten Begriff.

Lösungsmotto

I	E	I	II	III	E	IV	V	N
M	VI	VII	N	E	VIII	E	I	IX

► FÜR MITGLIEDER IM INTERNET



Abschlüsse und Daten zu den Tarifrunden in 2016 gibt es für Mitglieder zum Nachlesen im neuen Daten, Fakten, Informationen:

▶ igmetall.de/dfi

► DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Hier findest Du Deine IG Metall-Geschäftsstelle:

▶ igmetall.de/vor-ort

► LESERTELEFON

0800 446 38 25

Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02
▶ metallzeitung@igmetall.de

► IndustriALL global wählt neu



Mitglieder von IndustriALL global treffen sich Anfang Oktober und wählen einen neuen Vorsitzenden. Die Ergebnisse und Diskussionen:

▶ igmetall.de/international

► HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied werden:

▶ igmetall.de/beitreten

► 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 abzudrucken. Leserbriefe geben nicht die Meinung der Redaktion wieder.

► IMPRESSUM

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Anschrift:

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

Redaktionsleiterin:

Susanne Rohmund
(verantwort. 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

Angebot für Sehbehinderte:

metallzeitung gibt es auch als
Word- oder PDF-Datei:

▶ metallzeitung@igmetall.de

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



Papier:

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 Waldbewirt-
schaftung in Süddeutschland
und in der Schweiz stammt.