

# metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 68 | **Dezember 2016** | D 4713



**Abgaskrise,  
Klimaziele –  
die IG Metall  
hat Antworten**

**Jetzt Mitglieder gewinnen** Auf zum  
Endspurt im alten Jahr

→ Seite 8

**Ausbildungsende** So geht es weiter  
mit Job und Karriere

→ Seite 24

**Bezirk**

→ Seite 28

## INHALT

- 4 **125 Jahre IG Metall** Ein Jahr lang erinnerte metallzeitung an die Geschichte. Wir beenden die Serie mit einem Blick in die Zukunft.
- 6 **Stahlaktionstag in Brüssel** 15 000 Stahlbeschäftigte demonstrieren für den Erhalt der europäischen Standorte.
- 7 **Samsung in der Kritik** Der Technologiekonzern soll Gewerkschaftsarbeit systematisch behindern.
- 8 **Mitglieder** Zum Jahresende gilt es, noch mal Gas zu geben und Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall zu begeistern.
- 9 **Stress macht krank** Im Gespräch erläutert Arbeitspsychologin Renate Rau, was neue Studien zu psychischen Belastungen sagen.
- 10 **Ausgezeichnet** Bei Thyssen-Krupp können Beschäftigte weltweit Verstöße gegen ihre Rechte melden. Dafür gab es einen Preis.
- 11 **Mitbestimmung** Arbeitgeber behindern jede sechste Gründung von Betriebsräten. Die IG Metall hilft, sich dagegen zu wehren.



Foto: Christopher Jue/EPA/dpa/pa



Foto: Samsung

**125 Jahre IG Metall** Ein Blick in die Zukunft zeigt, wie wir in einigen Jahrzehnten vielleicht leben und arbeiten. → Seite 4

**Samsung** Der Smartphonehersteller tritt Arbeitnehmerrechte mit Füßen. Deshalb ruft der Internationale Gewerkschaftsbund zu Protesten auf. → Seite 7

## TITEL Die IG Metall hat einen Plan für die Zukunft der Autoindustrie

**12** Die Autoindustrie steht vor den größten Veränderungen in ihrer 130-jährigen Geschichte. Klimaziele und Abgasnormen lassen sich allein mit verbesserten herkömmlichen Antrieben nicht erreichen. Die IG Metall fordert die Hersteller auf, ihre Abwehrhaltung aufzugeben und in die Offensive zu gehen. Nur so kann die Autoindustrie auch bei alternativen Antrieben und effizienter Technik eine Spitzenposition einnehmen. Die IG Metall legt einen Plan vor, wie Hersteller und Politik dieses Ziel erreichen können.

- 18 **Schwerbehinderung** Was Betroffene tun können und worauf sie Anspruch haben.
- 19 **Zu Besuch bei** Martin Kuckel hat sich nach einem Schlaganfall ins Leben zurückgekämpft.
- 20 **Sozialstaatskongress** Fünf Kongressteilnehmer sagen, wie es mit dem Sozialstaat weitergehen muss.
- 22 **Recht so** Tjark Menssen erklärt, welche Regelungen bei Sonderzahlungen erlaubt sind.
- 23 **Rechtsfall** Metaller wehrt sich gegen Gerichtswillkür in Bad Gandersheim.
- 24 **Ratgeber** Ausbildung beendet? metallzeitung zeigt, wie es weitergeht mit Job und Karriere.
- 25 **Kindergeld** Für ein volljähriges Kind ohne Job gibt es das Kindergeld nur, wenn es sich arbeitsuchend meldet.
- 26 **Digitalisierung** Intelligente Assistenz- und Wissenssysteme bieten individuelle Lernunterstützung.
- 27 **Impressum**
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**

## LESERBRIEFE

**Rechtssicherheit durch Gesetz**  
metallzeitung 11/2016

»Zu Besuch bei der Crowdworkerin Karin Kneer«

Diese Verlagerung von Arbeit in die Cloud finde ich verheerend für die betroffenen Beschäftigten. Wenn nichts dagegen getan wird, werden zukünftig gute und sichere Arbeitsplätze für eine Vielzahl von Arbeitnehmern verschwinden. Bei dieser Tätigkeit verdienen wenige

Personen, die dieses Portal ins Netz stellen, mit wenig Arbeitsaufwand ein Vermögen.

**Wilfried Dietrich, per E-Mail**

**Tief greifender Wandel**

metallzeitung 11/2016

»Qualifizierung für die Industrie 4.0«  
Unter dem Stichwort »Arbeit 4.0« schreitet die Digitalisierung rasend schnell voran. Sie wird die Arbeitswelt grundlegend verändern und

## AUFGESPIESST



**Kein Scherz** Unser Mitglied Holger Schubert aus Gudensberg-Dissen fand diese freche Stellenanzeige in der Hessisch/Niedersächsischen Allgemeinen Zeitung. Danke dafür!

Die Frage, die sich bei dieser Anzeige wohl jeder stellt: Ist das ein Scherz? Nein, sagte die Firma im Fernsehen. Sie wollte mit der Übertreibung Aufmerksamkeit erlangen. Für die Arbeitsbedingungen vieler Monteure trifft die Stellenbeschreibung leider zu. Deshalb kämpfen sie für gute Arbeit und einen Tarifvertrag.



Illustration: Martina Hillemann

**Ausbildung** Viele Metallerrinnen und Metaller beenden bald ihre Ausbildung. Haben sie ein Recht auf Übernahme? → Seite 24



Foto: Festo

**Digitalisierung** Beschäftigte in der Montage können mithilfe von intelligenten Assistenzsystemen komplexere Arbeiten übernehmen. → Seite 26

einen tief greifenden Wandel der Gesellschaft nach sich ziehen. Es ist daher zwingend nötig, dass man über einen radikalen Umbau der sozialen Sicherungssysteme diskutiert.

Dabei müssen auch die Unternehmen zum Erhalt des gesellschaftlichen Friedens herangezogen werden. Die derzeitige Diskussion um die Bezahlbarkeit der Rente greift viel zu kurz und wird meiner Meinung nach von

den digitalen Entwicklungen überrollt.

**Willi Huckebrink, Beckum**

**Weiter so!**

metallzeitung 2016

Danke für Ihre sehr, sehr gute Zeitung. Mit metallzeitung habe ich immer etwas Gutes zu lesen, interessante Themen und schön geschriebene Beiträge. Machen Sie weiter so!

**Sinisa Simeunovic, Munderkingen**

## ›GEWONNEN

### Oktober-Rätsel

**Lösungsmotto:** »Mein Leben meine Zeit«

1. Preis: Natascha Fiala, Bad Schönborn
2. Preis: Kaya Gönülcan, Bielefeld
3. Preis: Heike Zacharias, Lehrte

### Je ein Buch »Die IG Metall zwischen Wiedervereinigung und Finanzkrise« von Boris Barth geht an:

Thomas Aart, Hamm; Gabriele Braun, Speyer; Hartmut Craß, Wetter; Heide Engel, Weinheim; Steffen Kutscher, Bönnigheim; Holger Lange, Reutlingen; Ivonne Langeloh, Henstedt-Ulzburg; Petra Materna, Lollar; Markus Rohloff, Essen; Ulrike Siedler, Aalen

## ›FRAGE & ANTWORT

### Warum ist die metallzeitung manchmal mit einer Folie umhüllt?

**Walter Mann, per E-Mail**

**Antwort:** Wenn es sich vermeiden lässt, verwenden wir keine Folie. Muss es aber dennoch einmal sein, zum Beispiel um am Jahresende den Taschenkalender beizulegen, wird die metallzeitung mit einer Polyethylenfolie umhüllt.

Der Energiebedarf bei der Herstellung von Polyethylenfolien ist im Vergleich zu anderen Verpackungen – wie beispielsweise einem Papierumschlag – deutlich geringer. Wenn schon Folie, dann diese.

## ›EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

**Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall**

## Abgasnormen sind Chance

**Automobilindustrie** Die neuen Abgasnormen zwingen die Automobilindustrie zum Handeln. Nur mit einer umfassenden Wertschöpfungsstrategie kann der Wandel bewältigt werden.

Die Automobilindustrie – mit rund 800 000 Arbeitsplätze eine der deutschen Schlüsselbranchen – steht auf dem Prüfstand. Zum einen hat sie durch den Dieselskandal das Vertrauen von Kunden und Öffentlichkeit verloren. Zum anderen heizen Programme, Verordnungen sowie Gesetze aus Brüssel und Berlin die Diskussion um schärfere Abgaswert weiter an. Und drittens – nicht zuletzt auch wegen ihrer Förderung – hat die E-Mobilität an Fahrt aufgenommen.

**Unser Standpunkt** bei diesen drei Themen ist ganz klar: Die Branche kann es sich nicht leisten, abzuwarten oder sich durchzumogeln. Damit provoziert sie geradezu unrealistische Vorgaben der Politik. Was also tun? Die IG Metall geht die Debatte um die CO<sub>2</sub>-Grenzwerte in Deutschland und Europa offensiv an und treibt sie voran.

Unser Vorschlag basiert auf zwei Stellhebeln: Wir sehen noch Optimierungsmöglichkeiten des Verbrennungsmotors. Machbar wäre eine Reduzierung von 1,5 Prozent CO<sub>2</sub> pro Jahr bis 2030. Gleichzeitig muss die Marktdurchdringung mit elektrischen Fahrzeugen vorangetrieben werden. Politik und Unternehmen müssen die Voraussetzungen für die Zukunft schaffen. Denn jede mehr elektrisch angetriebene Fahrzeuge verkauft werden, desto geringer sind die CO<sub>2</sub>-Belastung.

Politik und Automobilindustrie sind in der Pflicht: Der Staat muss Infrastruktur und Regeln bereitstellen. Dazu gehört eine umfassende Wertschöpfungsstrategie der Unternehmen, die auch eine Schlüsseltechnologie wie die Batteriezellfertigung einschließt. Aber nicht nur das: Damit die Beschäftigten nicht unter die Räder kommen, braucht es Unterstützung durch die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik und eine vorausschauende Personalplanung, die sicherstellt, dass dieser Strukturwandel nicht zu Entlassungen führt.

Für die IG Metall und die Betriebsräte bedeutet dies: Präventives Handeln ist gefragt. Insbesondere bei den Zulieferbetrieben, die für den heutigen Antriebsstrang fertigen. Hier besteht die reale Gefahr, dass sie aus dem Markt gedrängt und damit tausende von Arbeitsplätzen gefährdet sind. Während bei den Fahrzeugherstellern, auch durch die Zurücknahme von ausgelagerter Wertschöpfung, dieser Strukturwandel sozial abgefedert werden kann, braucht es in vielen Zulieferbetrieben gänzlich neue Produktkonzepte.

Noch ist Zeit zu reagieren. Aber es gilt, zu handeln, um sich in den betroffenen Betrieben auf die Herausforderung vorzubereiten.

# Maschinen verstehen alles – nur nicht den Menschen

Ohne Kaffee geht bei mir gar nichts. Mein Küchenroboter weiß das. Sobald ich aufstehe und die Temperatur der Matratze sinkt, empfängt er ein Signal und rechnet aus, wann mein Kaffee auf dem Tisch stehen muss. Er ist sehr zuverlässig. Ich puste über den Rand meiner Tasse und schaue auf ein Bild meiner Urgroßmutter an der Wand – so ein historisches auf Papier, auf dem die Farben verblasst sind. Sie schaut über ihre Lesebrille auf einen altmodischen Bildschirm und hält eine Kaffeetasse in der Hand. Manches bleibt doch gleich.

Für einen Augenblick reise ich in Gedanken in der Zeit zurück und schaue meiner Urgroßmutter zu, wie sie Kaffee kocht, mit einer Kanne hantiert, Pulver abmisst, Wasser kocht. Mein Küchenroboter schaut mich an und sagt: »Du brauchst sicher noch eine Tasse.« Ich antworte: »Ja, gern.« Manche sagen, die nächste Generation wird schon an meinem Gesichtsausdruck erkennen, wie stark sie den Kaffee kochen muss. Aber das glaube ich nicht. Dafür kenne ich die Maschinen zu gut. Ich bin Maschinenversther, Maschine-Mensch-Mediator. Ich löse Maschine-Mensch-Konflikte.

Unsere Maschinen denken mit und sie denken voraus, nur eines verstehen sie nicht: den Menschen. Je nach Serientyp reagieren unsere Roboterkollegen unterschiedlich, wenn sie mit einem Menschen aneinandergeraten. Am liebsten sind mir die Typen, die einfach runterfahren. Aber es gibt auch Roboter, bei denen alle Lampen und Signaltöne angehen. Wer mit so einem Typ schon länger arbeitet, hat den Gehörschutz immer griffbereit.

Manche Konflikte kann ich schnell lösen, etwa Missverständnisse, weil die Maschine den Menschen wirklich nicht verstanden hat. Unsere Roboter beherrschen mehr als 30 Sprachen perfekt, aber an einigen Dialekten scheitern sie noch immer. Wir mussten aber auch schon ganze Reihen

neu programmieren, weil sie sich weigerten, weiter mit ihren menschlichen Arbeitskollegen zusammenzuarbeiten.

Im Vergleich zu älteren Generationen haben unsere neuen Roboterkollegen allerdings schon viel gelernt. Ich lerne auch immer dazu. Wieder fällt mein Blick auf das Bild meiner Urgroßmutter. Für sie waren Lernen und Arbeiten noch zwei getrennte Welten. Ich kann mir das gar nicht vorstellen. Für uns gehören Arbeiten und Lernen zusammen. Die Schule gibt uns ein grundlegendes Verständnis von der Welt, in der wir leben, und jeder muss die Sprache der Maschinen beherrschen. Sie ist heute etwa das, was früher einmal Englisch war.

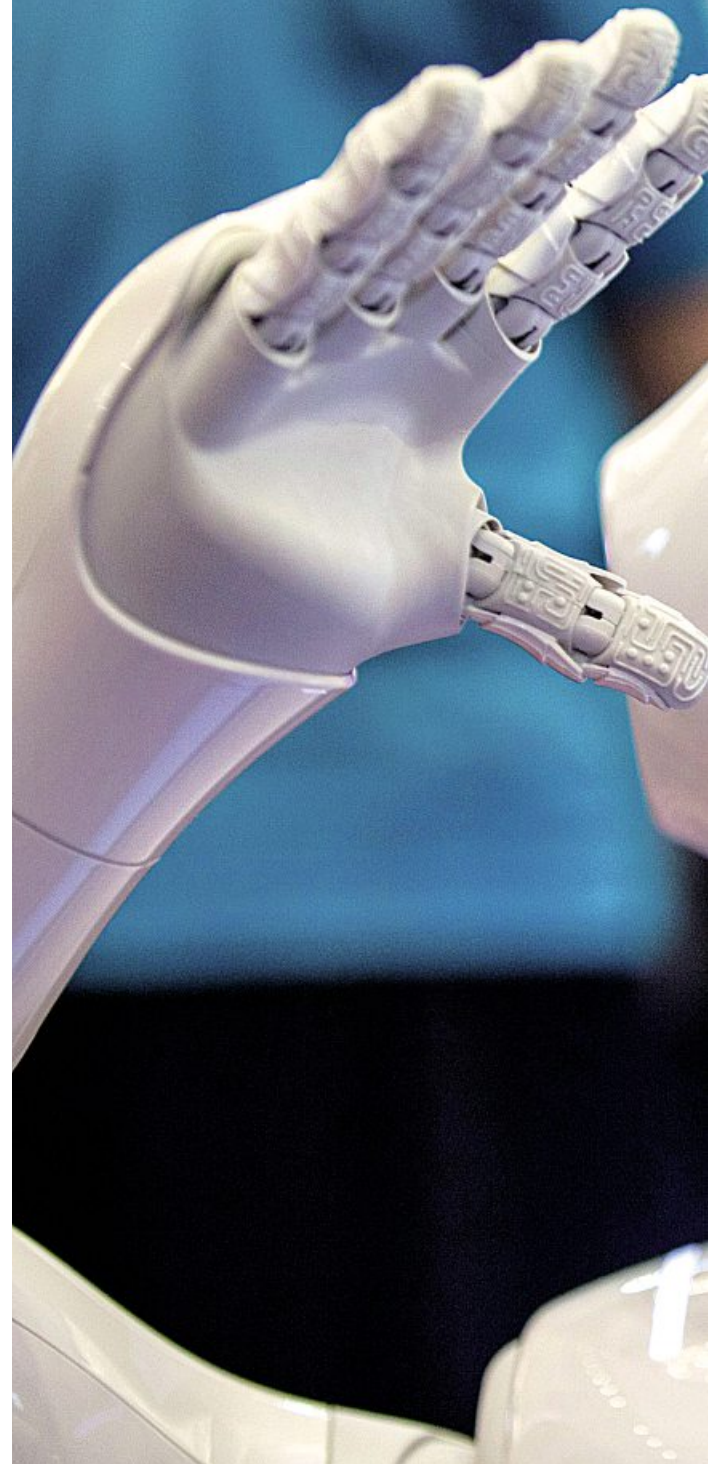
**Für jedes Alter** Als Maschine-Mensch-Mediator hole ich mir die Programme meiner Roboterkollegen, also ihr Gehirn, nach Hause auf meine Arbeitsoberfläche. In letzter Zeit ist es allerdings modern geworden, sich mit Kollegen zu treffen. Sie sagen, es ginge etwas verloren, wenn sie nur mit Maschinen oder miteinander durch Maschinen sprechen. Es fehle spontane Kreativität, so etwas funktioniere nur im wirklichen Leben. Ich denke, ich werde es mal ausprobieren. So muss wohl meine Urgroßmutter gearbeitet haben. Sie war Einkäuferin und verbrachte immer denselben Teil des Tages an ihrem Schreibtisch. Wir haben heute ganz unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, für jüngere, für ältere, für Familien. Ich habe Familienarbeitszeit gewählt.

Aus dem Nebenraum meldet sich mein Waschroboter: »Deine Hose ist gewaschen und gebügelt.« Als ich sie anziehen will, ist sie immer noch voller Flecken. Ich halte sie dem Roboter empört hin und beschwere mich. Er antwortet nur: »Von sauber hast Du nichts gesagt, nur von waschen.« Ich atme kurz durch und denke: »Es kann doch nicht so schwer sein, einen Menschen zu verstehen.«



JAHRE IG METALL

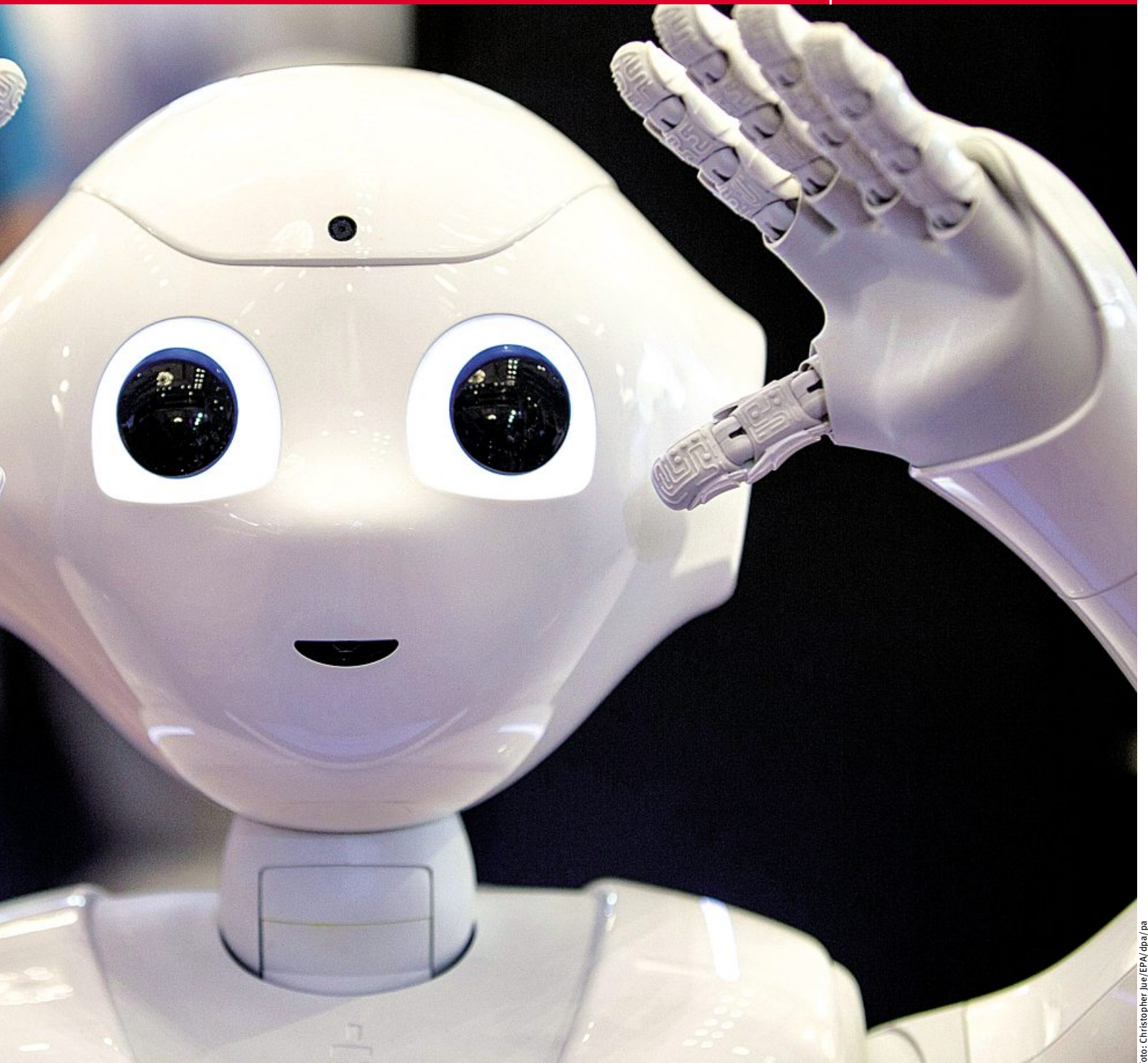
GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN.



**Vor 125 Jahren** gründeten Metallarbeiter den Deutschen Metallarbeiter-Verband. Ein Jahr lang erinnerte metallzeitung auf diesen Seiten an wichtige Ereignisse aus der Geschichte. Wir beenden die Serie mit einem Blick in die Zukunft und stellen uns vor, wie wir in einigen Jahrzehnten leben und arbeiten.

Von Fabienne Melzer

Werden so in Zukunft  
unsere Kolleginnen und  
Kollegen aussehen?





## BIGGI STAHL

Ab sofort werde ich meine Urlaubszeit optimieren.



Feiertage nutzen, Brückentage einbauen. Einfach effizienter Urlaub machen.



Und was machst du mit der vielen freien Zeit?



Natürlich in die Urlaubsplanung stecken fürs übernächste Jahr.



Foto: Thomas Range

»Kein Europa ohne Stahl« proklamierten rund 15 000 Stahlbeschäftigte aus zehn Ländern in Brüssel.

## Stahl braucht faire Bedingungen

Stahlwerker fordern von EU-Politikern Einsatz für die europäischen Standorte.

Weder Regen noch lange Anfahrten hielten sie ab: Am 9. November reisten rund 15 000 Stahlbeschäftigte zum Europäischen Stahlaktionstag nach Brüssel, um für die Zukunft der europäischen Stahlindustrie zu demonstrieren. Die meisten – 12 000 – kamen aus Deutschland. Sie forderten fairen Handel durch wirksame Strafzölle gegen importierten Dumpingstahl. Außerdem: Verzicht auf Verschlechterungen im Emissionsrechtehandel, die die deutschen Stahlbetriebe jährlich mit mehr als einer Milliarde Euro zusätzlich belasten würden. Die 10 Prozent Stahlwerke, die am wenigsten Kohlendioxid emittieren, sollen alle Zertifikate zu 100 Prozent kostenfrei erhalten.

»Europa muss sich zur Stahlindustrie bekennen und dafür sorgen, dass die Rahmenbedingungen stimmen«, sagte Jörg Hofmann, der Erste Vorsitzende

der IG Metall, der sich an der Spitze des Demozugs eingereiht hatte. »Wir brauchen einen Emissionshandel, der anspruchsvolle Klimaschutzziele verfolgt, aber gleichzeitig die Stahlindustrie in ihrer Substanz nicht gefährdet.« Andernfalls stünden in Europa Hunderttausende Arbeitsplätze auf dem Spiel, nicht nur in der Stahlindustrie.

In Brüssel zeigte sich: Einsatz lohnt sich. Die Europäische Union (EU) will die Stahlwerker nicht im Regen stehen lassen. Noch während sie demonstrieren, präsentierte die EU-Kommission Vorschläge, die die europäische Wirtschaft besser vor unfairen Importen schützen sollen.

Mehr Berichte und Informationen findet Ihr unter:

[igmetall.de/stahl-ist-zukunft](http://igmetall.de/stahl-ist-zukunft)

# 57

Mehr »verdient«

Vorstandsmitglieder von DAX-Unternehmen erhalten im Schnitt 57-mal so viel Entgelt wie andere Beschäftigte, haben Wissenschaftlerinnen für die Hans-Böckler-Stiftung errechnet. 2005 bekamen die Topmanager erst das 42-fache.

## Junge Gewerkschaftsfans

62 Prozent der 16- bis 27-Jährigen finden Gewerkschaften »unverzichtbar«, zeigt eine repräsentative Umfrage von TND Infratest. Mit ihrer Ausbildung sind die meisten zufrieden. Betrieben mit Betriebsrat und Tarifverträgen stellt die junge Generation besonders gute Noten aus: In solchen Firmen sind fast 90 Prozent zufrieden, in Betrieben ohne Mitbestimmung und Tarifbindung nur knapp 75 Prozent.

# 62

## Urlaubsgeld nur für Mitglieder

**Kontraktlogistik** Beschäftigte bei Rhenus in Hamburg holen Tarifierhöhung mit Bonus für IG Metall-Mitglieder.

Beim Kontraktlogistiker Rhenus Contract Logistics (RCL) bei Daimler in Hamburg gibt es mehr Geld – vor allem für Mitglieder der IG Metall: Nur sie erhalten 570 Euro zusätzliches Urlaubsgeld und eine Einmalzahlung von 450 Euro. »Das war uns ganz wichtig«, erklärt Lene Petersen, IG Metall-Vertrauensfrau und Mitglied der Tarifkommission bei Rhenus. »Wer jeden Monat Beitrag an die IG Metall zahlt, muss auch mehr bekommen.«

Zudem gibt es für alle mehr Lohn und eine tätigkeitsbezogene Eingruppierung. Helferinnen und Helfer wie Lene Petersen haben nun 1800 Euro statt wie bisher 1573 Euro im Monat, ab 2019 dann 2060 Euro. Das setzten Beschäftigte und IG Metall in sieben Verhandlungen und einem Warnstreik durch. Die Rhenus-Beschäftigten versorgen die Montage bei Daimler. Bis zu ihrem ersten Tarifabschluss vor drei Jahren hatten Helfer knapp über 1300 Euro. Mit dem neuen Abschluss haben sie nun 60 Prozent mehr in sieben Jahren. Luft nach oben für die nächsten Tarifrunden sehen die Vertrauensleute bei Staplerfahrern (44 Prozent mehr in sieben Jahren) und Schichtführern (26 Prozent).

**Warnstreik wirkt** Den Durchbruch erzielten die Rhenus-Beschäftigten durch ihren Warnstreik nach der sechsten Verhandlung. Zwei Stunden lang legte die Frühschicht die Arbeit nieder. Daimler-Beschäftigte und Rhenus-Vorgesetzte mussten sich auf die Gabelstapler setzen.

»Zum Warnstreik sind sogar Beschäftigte der Spätschicht von zu Hause gekommen«, sagt Thomas Hippler, Leiter der IG Metall-Vertrauensleute bei Rhenus. »Durch den Warnstreik haben wir gesehen, dass wir eine Einheit sind. Wir haben keine Angst mehr.« Auf jeden Fall haben die IG Metall-Mitglieder bei Rhenus kein Problem mehr damit, auf einer Liste zu unterschreiben. Die Liste geht an die Geschäftsleitung, zur Auszahlung der Einmalzahlung und des Urlaubsgelds nur für Mitglieder. Mittlerweile sind 240 der 276 Beschäftigten in der IG Metall.

► [igmetall-hamburg.de](http://igmetall-hamburg.de) → Tarif → RCL



### Rote Karte für Samsung wegen prekärer Arbeit

Ein internes Papier, das dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) zugespielt wurde, bringt Samsung unter Druck. Darin kommt die gewerkschaftsfeindliche Strategie des Konzerns unverblümt zum Ausdruck: Beschäftigte, die Arbeitnehmerrechte einfordern, sind »zu isolieren, Anführer zu bestrafen und interne Konflikte zu schüren«, heißt es in dem Dokument. Der IGB hat deshalb eine Onlineaktion gestartet, um die fragwürdige Unternehmenspolitik anzuprangern und Beschäftigte in ihrem Kampf für mehr Rechte zu unterstützen.

Bei dem südkoreanischen Mischkonzern liegt schon seit Längerem einiges im Argen: Nach Informationen von China Labour Watch werden Samsung-Beschäftigte gezwungen, bis zu 100 unbezahlte Überstunden im Monat und 12-Stunden-Schichten im Stehen zu leisten. Dokumentiert sind Misshandlungen, Diskriminierung von Beschäftigten und fehlender Mutterschutz. Eine Arbeiterin berichtete, sie habe nur zwei bis drei Stunden pro Nacht schlafen können, als das Samsung Galaxy Tablet im Eiltempo hergestellt werden musste. Um mit dem Produktionstempo Schritt halten zu können, habe sie ihr drei Monate altes Baby abstillen müssen. Samsung beschäftigt eine halbe Million Menschen. Hunderttausende weitere arbeiten bei Subunternehmen und Tochtergesellschaften im asiatischen Raum.

Foto: Samsung

Weil Samsung Arbeitnehmerrechte vielfach mit Füßen tritt, ruft der Internationale Gewerkschaftsbund zu Onlineprotesten auf:

► [act.ituc-csi.org/de/Samsung](http://act.ituc-csi.org/de/Samsung)

## IG Metall fordert 4,5 Prozent mehr Geld für Textiler

4,5 Prozent mehr Geld und eine verbesserte Altersteilzeit bei einer Laufzeit von zwölf Monaten fordert die IG Metall für die Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie. Die Verhandlungen für die 100 000 Beschäftigten der westdeutschen Textilindustrie beginnen am 6. Dezember in Ingolstadt. Neben der Erhöhung der Entgelte verhandelt die IG Metall mit den Arbeitgebern über die Fortsetzung des Tarifvertrags zur Altersteilzeit, der Ende Januar 2017 ohne Nachwirkung ausläuft. Sie will den Tarifvertrag fortsetzen und ihn bei der Quote und den Aufzahlungen verbessern. Zurzeit haben zwei Prozent der Beschäftigten Anspruch auf Altersteilzeit. Diese Quote wird aber nicht überall ausgeschöpft, da Facharbeiter mit der derzeitigen tariflichen Aufzahlung von 475 Euro nur auf 80 Prozent ihres Einkommens kommen. Das reicht oft nicht aus, um vorzeitig aufzuhören.

► [igmetall.de](http://igmetall.de) → Tarif → Textile Branchen



# Mitmachen beim Endspurt

**Mitglieder** Jetzt noch eine Schippe drauflegen und 2017 gut durchstarten. Die IG Metall lädt Dich zur Aktion »Endspurt 2016« ein. Hier erfährst Du, worum es geht. **Von Antonela Pelivan**

Mitgliederstärke ist unser wichtigstes Argument. In jeder betrieblichen Auseinandersetzung, in jeder Tarifrunde – und auch beim Engagement für einen gerechten Sozialstaat.

2016 waren wir sehr erfolgreich. Diesen Schwung wollen wir nutzen. Beteilige Dich an der Aktion »Endspurt 2016«. Worum geht es? Wir bitten Dich, noch ein Mitglied in diesem Jahr zu werben. Mitglieder zu überzeugen und für unsere gemeinsame Sache zu gewinnen ist anspruchsvoll. Jedes Mitglied zählt. Je mehr wir sind, desto wirkungsvoller können wir gemeinsam unsere Interessen durchsetzen. Deshalb lohnt sich Dein Einsatz für jedes neue Mitglied.

**Rück- und Ausblick** Die IG Metall hat in diesem Jahr viel erreicht. Sie wächst weiter – zum fünften Mal in Folge. »Das ist ein großer Erfolg aller Aktiven vor Ort, auf den wir stolz sein können«, sagt Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmit-

glied der IG Metall und zuständig für Mitgliederprojekte. »Die Kampagnen zur Arbeitszeitgestaltung, für mehr Tarifbindung und für eine sichere Rente treffen den Nerv vieler Beschäftigter und sind gute Gründe für eine Mitgliedschaft.«

**Lossprinten** Damit sich die IG Metall mit ganzer Kraft den Herausforderungen des kommenden Jahres stellen kann, legt sie mit ihrer Aktion »Endspurt 2016« noch eine Schippe drauf. Wer bis zum 22. Dezember 2016 noch ein neues Mitglied für die IG Metall gewinnt, erhält zusätzlich zu seinem Gutschein noch ein Überraschungsgeschenk aus dem IG Metall-Fanshop als Dankeschön.

**So gehts** Interessierte Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ansprechen und ein neues Mitglied für die IG Metall gewinnen. Ausgefüllte Beitrittserklärung direkt bei den

IG Metall-Betriebsräten, den IG Metall-Vertrauensleuten oder bei Deiner IG Metall vor Ort abgeben, damit diese noch erfasst werden kann. Oder hier einfach direkt online beitreten:

👉 [igmetall.de/beitreten](http://igmetall.de/beitreten)

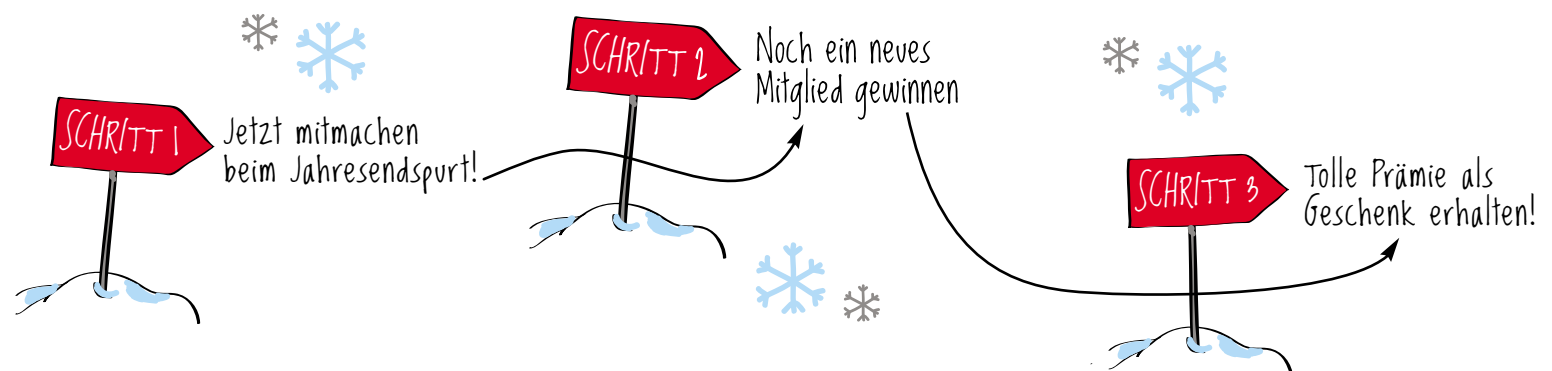
Nach Registrierung des neuen Mitglieds erhältst Du per Post Deinen Aktionscode für Dein Überraschungsgeschenk. Zum Einlösen auf:

👉 [igmetall-fanshop.de/endspurt2016](http://igmetall-fanshop.de/endspurt2016)

Bitte beachte: Aus organisatorischen Gründen können nur Aufnahmen berücksichtigt werden, die in der Zeit vom 1. bis 22. Dezember 2016 beitragswirksam erfasst wurden und deren Eingabe ebenfalls bis zum 22. Dezember in die Mitgliederdatenbank der IG Metall erfolgt ist.

Mehr zum »Endspurt 2016« und zur Werbeaktion

👉 [team-verstärken.de](http://team-verstärken.de)





# »Stress kann krank machen«

**Gesundheit** Arbeitsbelastungen beeinträchtigen die Gesundheit. Das belegen neue Studien. Termin- und Leistungsdruck, aber auch Schichtarbeit und überlange Arbeitszeiten sind Risikofaktoren. Ein Interview mit der Arbeitspsychologin Renate Rau.

## **Neue Studien belegen, dass psychische Belastungen krank machen können – und zwar an Körper und Seele. Hat Sie das überrascht?**

**Prof. Dr. Renate Rau:** Nein, dass Fehlbelastungen ein Gesundheitsrisiko sind, ist seit rund 100 Jahren bekannt. Interessanterweise hat man diese zuerst aus wirtschaftlichem Interesse untersucht, um die Effizienz von Arbeit zu erhöhen. Nun ist klar, dass humane Arbeitsgestaltung die Voraussetzung für Effizienz und Produktivität ist. Umgekehrt gilt: Wenn Arbeitsbelastungen zu Stress führen, sind Gesundheitsbeeinträchtigungen erwartbar.

## **Was sind »psychische Belastungen«?**

**Rau:** Unter psychischer Belastung versteht man die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn einwirken. Das Gefährdungspotenzial einer Belastung ergibt sich aus seinen möglichen Folgen für die Gesundheit. Lang anhaltende, gefährdende Belastungen sind ein Risiko.

## **Wann wird aus einem Risiko für eine Erkrankung tatsächlich eine Erkrankung?**

**Rau:** Es kann für psychische Belastungen immer nur das potenzielle Risiko beschrieben werden. Wie lange Menschen diesem Risiko ohne Beeinträchtigungen ausgesetzt sein können, hängt von

der individuellen Verwundbarkeit ab. Verhaltensanpassungen helfen aber nur bedingt, wenn die Quelle von Fehlbelastungen nicht beseitigt wird.

## **Welche Belastungen sind Risikofaktoren?**

**Rau:** Ein Risiko für Gesundheitsbeeinträchtigungen haben wir bei ganz unterschiedlichen Belastungen vorgefunden. Hohe Arbeitsintensität, Arbeitsverdichtung und Zeitdruck gehören dazu, vor allem wenn sie mit geringem Handlungsspielraum oder geringer Wertschätzung verbunden sind. Überstunden, Schichtarbeit und Arbeitsplatzunsicherheit sind weitere Risikofaktoren. Interessant ist, dass in allen Industriestaaten ein vergleichbarer Anstieg von Zeit- und Leistungsdruck gefunden wurde.

Auch der Einsatz von digitaler Technik kann zu erhöhter Arbeitsbelastung führen. In der aktuellen Umfrage »DGB-Index Gute Arbeit« geben 46 Prozent der Befragten an, dass sich ihre Jobbelastung durch die Digitalisierung erhöht hat. Bundesweit wurden 9737 Beschäftigte befragt. Hier gibt es die Studie:

▶ [index-gute-arbeit.dgb.de](http://index-gute-arbeit.dgb.de)

## **Bei den Arbeitgeberverbänden herrschte bislang die Überzeugung vor, dass das Privatleben der Beschäftigten Ursache für die wachsende Zahl psychischer Erkrankungen ist ...**

**Rau:** ... dafür gibt es keinerlei empirische Belege. Es gibt aber übereinstimmende Befunde, dass bestimmte Arbeitsbelastungen zu psychischen Erkrankungen führen können. Länger anhaltender Termin- und Leistungsdruck zum Beispiel kann mittelfristig mit Erholungsstörungen einhergehen und längerfristig mit Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder psychischen Erkrankungen.

## **Wie muss Arbeit organisiert sein, damit es nicht zu übermäßigen Belastungen kommt?**

**Rau:** Es müssen nicht Belastungen reduziert werden, ohne Herausforderungen können wir nicht leben. Es geht darum, ungünstige Ausprägungen zu reduzieren. Arbeitsgestaltung, betriebliche Prävention ist elementar, das Arbeitsschutzgesetz muss angewendet werden. In allen Betrieben müssen Gefährdungsbeurteilungen stattfinden. Und dann ist eine Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes durch Verordnungen sinnvoll, weil sie Handlungssicherheit bringt. Es ist gut, dass die IG Metall da so aktiv ist.

[Jan.Chaberny@igmetall.de](mailto:Jan.Chaberny@igmetall.de)



Foto: Antonio Guillem/Fotolia

**Über dem Limit: Wenn Arbeitsbelastungen zu Stress führen, sind Gesundheitsbeeinträchtigungen erwartbar.**

# Arbeitnehmerrechte weltweit durchgesetzt

**Internationales Rahmenabkommen** Bei Thyssen-Krupp können Beschäftigte weltweit Verstöße gegen ihre Arbeitnehmerrechte melden. Ein Ausschuss kontrolliert auch vor Ort.

Die weltweit 155 000 Beschäftigten von Thyssen-Krupp können nun Verstöße gegen ihre Arbeitnehmerrechte an eine zentrale Stelle melden. Etwa bei menschenunwürdigen Arbeitszeiten, Löhnen und Mängeln bei der Arbeitssicherheit. Das geht über eine Webseite, per E-Mail oder über die lokale Gewerkschaft – und anonym.

Ein internationaler Ausschuss aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern geht jeder Meldung nach und sucht eine Lösung – auch direkt vor Ort. Im August etwa kamen sie ins Thyssen-Krupp-Werk in Danville (USA). Dort hatten Beschäftigte gemeldet, dass die Werkleitung sie bei der Wahl einer Gewerkschaft behindert hat. Die nächste Wahl soll nun fair laufen.

Das Meldesystem und der Ausschuss sind Teil eines internationalen Rahmenabkommens, das der Konzernbetriebsrat, die IG Metall und der internationale Gewerkschaftsbund IndustriALL ausgehandelt haben. Es sichert allen 155 000 Beschäftigten an rund 400 Thyssen-Krupp-Standorten in 80 Ländern grundlegende Arbeitnehmerrechte zu – nicht nur die nationalen Standards, die in vielen Ländern eher lasch sind, sondern die Kernarbeitsnormen der Vereinten Nationen.

Internationale Rahmenabkommen gibt es auch in anderen Unternehmen. Bei Thyssen-Krupp wird die Einhaltung auch kontrolliert. »Das Besondere an unserem Abkommen ist, dass Beschäftigte über ein

Beim Betriebsrätepreis zeichnet eine Jury gute Betriebsratsarbeit aus. Alle Gewinner des Betriebsrätepreises 2016 findet Ihr hier:

[igmetall.de/betriebsraetepreis](http://igmetall.de/betriebsraetepreis)

Meldesystem die Möglichkeit haben, Verstöße direkt an uns weiterzugeben«, erklärt der Konzernbetriebsratsvorsitzende Willi Segerath. Die Meldungen gehen auf einem gesicherten Server ein, den nur der Ausschuss einsehen kann. Der Ausschussvorsitzende ist der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats Wolfgang Krause.

**Weltweit bekannt** Der Weg zum Abkommen war nicht leicht: »Fünf Jahre lang haben wir verhandelt«, berichtet Markus Grolms, Unternehmensbeauftragter der IG Metall und Mitglied des internationalen Ausschusses. »Doch mit dem neuen Konzernvorstand haben wir die Einigung geschafft. Das Unternehmen bekennt sich zu grundlegenden Arbeitnehmerrechten und ist mit Ernst dabei. Wir haben eine neue Kultur bei Thyssen-Krupp.«

Das zeigt sich auch daran, dass Thyssen-Krupp alle Beschäftigten über ihre Rechte informiert hat. Das ist offenbar angekommen: 17 Fälle aus 10 Ländern sind bereits eingegangen. Nun fasst Thyssen-Krupp mit einer weltweiten Beschäftigtenbefragung noch einmal nach: Kennt Ihr Eure Rechte und das Meldesystem?

Die Betriebsräte wünschen sich, dass sich ihr Beispiel herumspricht und Schule macht. Für ihr Rahmenabkommen sind sie gerade mit dem Betriebsrätepreis (siehe links) in Silber ausgezeichnet worden.

## Beschäftigte von Thyssen-Krupp können weltweit Verstöße melden

Thyssen-Krupp sichert seinen 155 000 Beschäftigten weltweit elementare Arbeitnehmerrechte und ein Beschwerderecht zu. 17 Meldungen aus 10 Ländern gingen bisher ein.

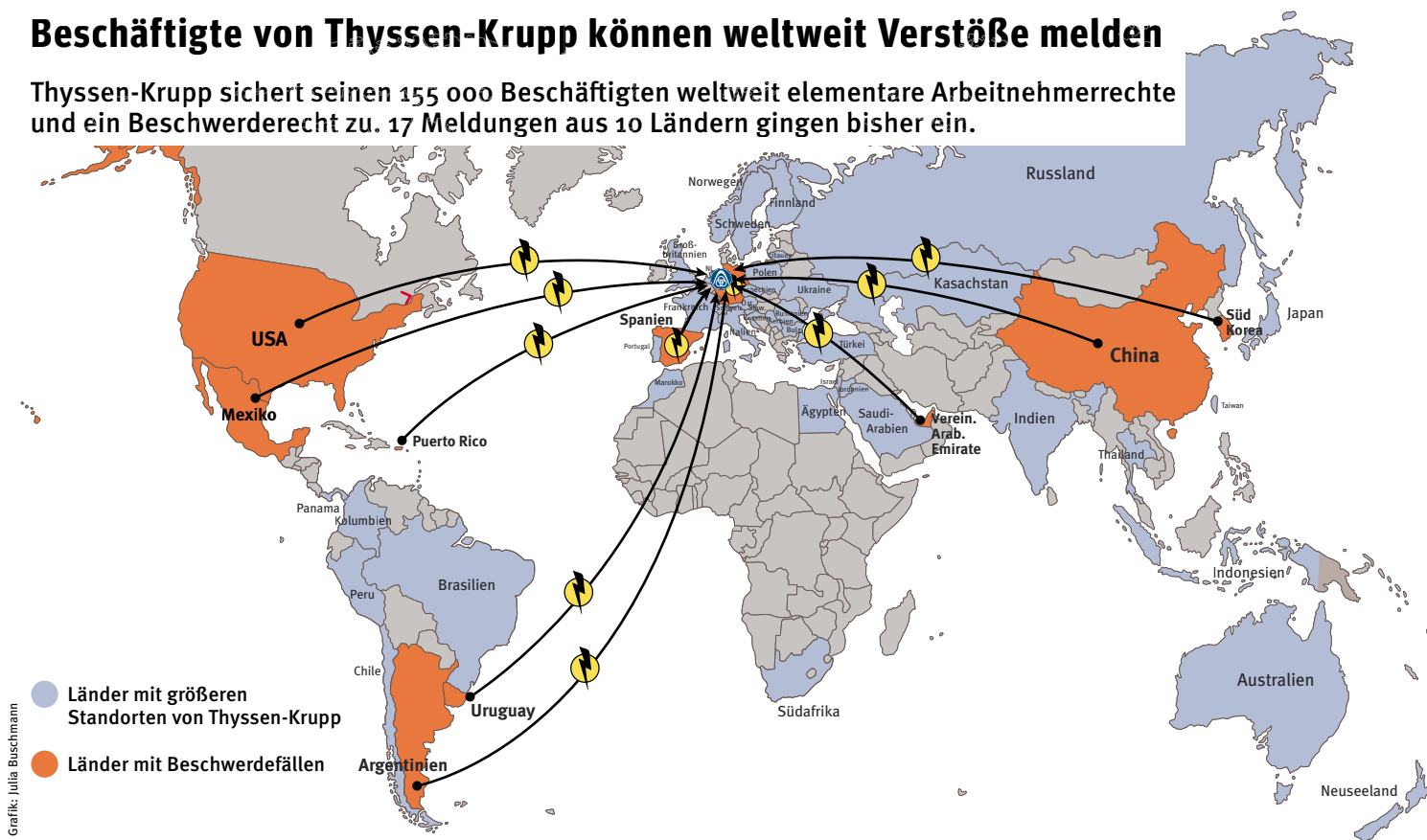




Foto: IG Metall

**Die Delegierten der IG Metall-Vertrauensleutekonferenz setzten Ziele: humanere Arbeitszeit, mehr Tarifbindung, gute Rente, mehr Beteiligung.**

## IG Metall-Vertrauensleute packen Arbeitszeiten an

**Vertrauensleutekonferenz erarbeitet Ziele für die nächsten Jahre.**

Arbeitszeiten müssen sich stärker an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren, statt nur an den Wünschen der Arbeitgeber. Dafür wollen sich die Vertrauensleute der IG Metall in den nächsten Jahren einsetzen. Das beschlossen ihre 600 gewählten Delegierten auf der Vertrauensleutekonferenz der IG Metall in Willinger unter dem Motto »Wir machen Gewerkschaft«.

Vertrauensleute sind gewählte Vertreter der IG Metall-Mitglieder in den Betrieben, die sich ehrenamtlich engagieren. Ihre konkreten Ziele bei der Arbeitszeit: Die Beschäftigten müssen vor Entgrenzung in Form von überlanger Arbeitszeit und immer mehr Flexibilität nach Wunsch des Chefs geschützt werden. Arbeitszeit darf nicht verfallen. Schichtarbeit soll humaner werden. Die Vertrauensleute wollen Regelungen, die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit ermöglichen. Außerdem fordern sie eine Angleichung der Arbeitszeiten in den verschiedenen Regionen.

**Für Tarifbindung, gute Rente und Flüchtlingsintegration** Neben der Arbeitszeit setzen sich die Vertrauensleute für mehr Tarifbindung der Unternehmen ein. »Nur Tarifverträge garantieren faire Arbeitsbedingungen und gute Einkommen, tragen zur Verteilungsgerechtigkeit bei und geben Sicherheit«, heißt es in der »Willinger Erklärung« der Delegierten.

Bei der Rente fordern die Vertrauensleute einen Kurswechsel: Die gesetzliche Rente darf nicht weiter sinken, sondern muss wieder auf ein angemessenes Niveau angehoben werden. Statt Rente mit 67 Jahren soll es flexible Übergänge geben.

Außerdem wollen sich die Vertrauensleute für die Integration von Flüchtlingen in den Betrieben und gegen Fremdenhass engagieren.

**Für mehr Beteiligung** Die Vertrauensleute sehen sich als zentrale Schnittstelle zwischen IG Metall, Betriebsrat und Beschäftigten: Sie informieren die Beschäftigten am Arbeitsplatz und tragen ihre Meinung weiter.

Künftig wollen die Vertrauensleute die Beschäftigten noch stärker beteiligen als bisher – und dabei mehr Beschäftigte und neue Beschäftigtengruppen zum Mitmachen in der IG Metall gewinnen. Damit das gelingt, fordern die Vertrauensleute in ihrer Willinger Erklärung bessere Rahmenbedingungen in Form von zeitlichen Freiräumen und besserem Schutz.

Hintergründe und Ergebnisse der Vertrauensleutekonferenz:

► [igmetall.de](http://igmetall.de) → IG Metall → Aktiv im Betrieb

## Arbeitgeber jagen Betriebsräte

Einen Betriebsrat wollten die Beschäftigten bei Beutlhauser Stanztec im bayerischen Salzweg gründen. Doch ihr Arbeitgeber tat alles, um das zu verhindern. Zuerst kündigte er einigen Initiatoren der Betriebsratswahl und schüchtern die Belegschaft ein. Dann schickte er eigene Kandidaten ins Rennen. Zwei Betriebsräte machte er durch Mobbing und Versetzungen müde – bis einer aufgab. Damit waren die Betriebsräte des Arbeitgebers in der Mehrheit. Eine verbliebene Betriebsrätin, die durch den Stress erkrankt war, ließ der Arbeitgeber durch Detektive beschatten. Seine Leute im Betriebsrat nickten ihre Kündigung ab.

Beutlhauser ist kein Einzelfall. Arbeitgeber behindern jede sechste erstmalige Wahl von Betriebsräten. Das zeigt eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung. Die Arbeitgeber schüchtern Kandidaten ein, kündigen ihnen oder stellen arbeitgebernahe Kandidaten auf. In einem Drittel dieser Fälle hat der Arbeitgeber die Betriebsratsgründung letztlich verhindert. Zudem bekämpfen Arbeitgeber auch bereits bestehende Betriebsräte.

Dabei ist die Wahl von Betriebsräten ein Grundrecht gemäß Paragraph 1 Betriebsverfassungsgesetz. Dennoch schaffen es Arbeitgeber, Betriebsräte zu verjagen. Ganz wichtig ist daher: Gründet und wählt Betriebsräte – aber sicher. Das geht mit Eurer IG Metall vor Ort. Sie berät Euch, gibt Euch Rechtsschutz und leitet die Wahl für Euch ein.

Anzeige

**ENTDECKEN SIE DEN ORT,  
AN DEM TRÄUME  
VIER RÄDER BEKOMMEN.**

Bei der WerkTour geht es hinter die Kulissen der Automobilproduktion im Volkswagen Werk. Inklusive sind der Eintritt in die Autostadt und eine Führung durch den automobilen Themenpark.  
Vom 01. Januar bis 31. März 2017. Jetzt buchen unter 0800 194 60 00 oder [besuch@autostadt.de](mailto:besuch@autostadt.de)

Sonderpreis für IG Metall-Mitglieder:  
**20 Euro**

**A**  
AUTOSTADT



### **CO<sub>2</sub>-Grenzwerte**

Kohlendioxidemissionen von Autos müssen weiter sinken. Wie stark und in welchem Zeitraum, darf nicht am grünen Tisch entschieden werden.

**Klimagas**

Der Kohlendioxidausstoß bei Verbrennungsmotoren sollte pro Jahr um 1,5 Prozent sinken, der Marktanteil von E-Autos pro Jahr um mindestens ein Prozent steigen.

**Diesel**

Alle Diesel-Pkw müssen mit der besten Abgastechnik ausgestattet werden. In Umweltzonen soll für Dieselautos die blaue Plakette gelten.

**Abgastests**

Es müssen schnell neue Tests her, die Abgase realistisch messen. Aber die Grenzwerte müssen auch so festgelegt werden, dass die Autoindustrie sie einhalten kann.

**Elektroautos**

Alle Hersteller sollen sämtliche Typen ab 2018 auch als E-Mobile anbieten.

# So Abgaskrise, Klimaziele – bekommt die Autoindustrie die Kurve

**Auto und Klima** Erderwärmung, Klimaschutzpläne, Abgasmanipulationen: Die Autoindustrie ist ins Schlittern geraten. Sie muss ihren Kurs neu bestimmen und einen »grünen« Weg einschlagen. Die IG Metall will dabei Anschubhilfe leisten. Denn es geht um die Zukunft von Zigtausenden Beschäftigten. Die IG Metall hat einen Plan, wie die Branche die neuen Herausforderungen als Chance nutzen kann. **Von Sylvia Koppelberg**

**S**tuttgart: Die Stadt gibt zum zweiten Mal in diesem Winter Feinstaubalarm; Pendler sollen ihre Autos zu Hause lassen. Peking: Die Umweltprobleme in den chinesischen Millionenstädten werden so bedrohlich für die Gesundheit der Menschen, dass die Regierung die Notbremse zieht. 2018 sollen acht Prozent aller

neuen Autos elektrischen Antrieb haben, 2020 zwölf Prozent. Marrakesch: Bundesumweltministerin Barbara Hendricks reist mit einem Klimaschutzplan zur Weltklimakonferenz, in dem steht, dass der Ausstoß des Klimakillers Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) bis 2050 um 80 bis 95 Prozent sinken soll. Auch der Verkehr soll seinen Beitrag leisten: 2030 sollen Autos 40 bis 42 Prozent weniger CO<sub>2</sub> in die

Atmosphäre pusten. – Das alles geschah vergangenen November.

Ende 2015 setzte sich die Weltgemeinschaft in Paris das Ziel, den Anstieg der Erderwärmung auf deutlich unter zwei Prozent zu begrenzen, verglichen mit der Zeit vor der Industrialisierung. Vor allem die CO<sub>2</sub>-Emissionen sollen drastisch sinken. Politische Ambitionen und

## Glossar

Wie Autoabgase geprüft werden:

### NEFZ

Seit 1997 werden die Abgase von Fahrzeugtypen, die neu zugelassen werden, in der Europäischen Union nach dem Neuen Europäischen Fahrzyklus getestet. Die Emissionen, vor allem Stickoxid und Feinstaub, werden auf dem Rollenprüfstand am Auspuff gemessen. Das Verfahren steht in der Kritik, weil die Testergebnisse nicht die realen Werte widerspiegeln, vor allem bei Diesel-Pkw.

### WLTP

2017 soll der **Worldwide Harmonized Light-Duty Vehicles Test**, ein weltweit einheitlicher Test für Pkws und leichte Nutzfahrzeuge, den NEFZ ersetzen. Er wurde von der EU, Russland, USA, Japan, China und Indien beschlossen. Er basiert auf weltweit erhobenen Daten und soll Fahrvorgänge wie Bremsen und Beschleunigen realistischer darstellen.

### RDE

Die Abkürzung steht für **Real Driving Emissions**. Das Messverfahren soll ab 2017 WLTP-Tests auf Rollenprüfständen ergänzen. Bei RDE-Tests werden Fahrzeuge mit Prüfgerät im Kofferraum unter realistischeren Fahrbedingungen auf der Straße getestet.

» von Seite 13

Vorgaben zwingen die Autoindustrie, sich diesen Herausforderungen zu stellen.

Es gibt einiges zu tun. Bisher hat der Verkehr die geringsten Erfolge vorzuweisen. Während die CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Industrie zwischen 1990 und 2014 um über 36 Prozent zurückgingen, produzierten Fahrzeuge nur zwei Prozent weniger Klimagase. Zwar sind Pkws in den letzten Jahrzehnten viel energieeffizienter geworden, aber die Zunahme des Verkehrs macht diese Erfolge wieder zunichte. Zurzeit prägen das Image der deutschen Hersteller weniger Pionierleistungen in Umweltschutztechnologien als Software für Abgasmanipulationen. Die Diesellaffäre hat der Branche gewaltig geschadet. Aber durch sie hat auch die Debatte um Alternativen an Tempo gewonnen.

Für Wolfgang Nieke fährt der Zug eindeutig in diese Richtung: Der Wechsel beim Antrieb wird kommen, und zwar schneller als bisher angenommen. »So wie Fukushima die Energiewende beschleunigt hat, wird Dieselgate die Elektromobilität beschleunigen«, prophezeit der Betriebsratsvorsitzende von Daimler in Untertürkheim. Klimafreundlichen Autos gehört die Zukunft und in den nächsten Jahren entscheidet sich, ob sie an den Produktionsstandorten in Deutschland und Europa gebaut werden oder anderswo. Und vor allem ob die Arbeitsplätze hier bleiben. »Wenn statt BMW 3ern in Zukunft 400 000 Elektroautos von Tesla bei uns verkauft werden, verschwinden in Deutschland zwei BMW-Fabriken«, rechnet Manfred Schoch vor. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende von BMW sagt: »Vor allem die Batterieherstellung bietet Potenzial.« Das sieht auch Nieke so: »Wer jetzt einsteigt, kann die Entwicklung vorantreiben. Wer abwartet, kann in ein paar Jahren nur noch zuschauen, was andere machen.«

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, sieht die Branche vor der bislang größten Transformation ihrer kurzen Geschichte. Noch habe sie die Chance, mit den besten Umwelttechnologien rund ums Auto eine Poleposition im internationalen Wettbewerb zu gewinnen und damit Millionen Menschen auf Dauer sichere Arbeitsplätze zu bieten. »Dazu muss sie aber ihre Abwehrhaltung aufgeben und den Wandel selber offensiv angehen«, mahnt Hofmann. »Wir brauchen eine in Zukunftsfragen sprach- und handlungsfähige Autoindustrie.« Damit sie das auch wird, mischt sich die IG Metall jetzt ein. Mit einem Fünf-Punkte-Vorschlag will sie den technologischen Wandel anschieben.

**Der Plan** Dabei geht es um zwei Stoßrichtungen: Autos mit konventionellen Antrieben sollen umweltfreundlicher werden. Zugleich soll der Umstieg auf Autos mit alternativen Antrieben, also mit Batterie oder Brennstoffzelle, beschleunigt werden. Das ist der konkrete Plan, den die IG Metall zur Diskussion stellt:

■ Die Autohersteller verpflichten sich, ab 2018 in allen Fahrzeugsegmenten auch Elektroautos

anzubieten. Die Bundesregierung hat zwar durch die Kaufprämie und Förderung von Batterieladepunkten schon erste Pflöcke eingeschlagen. Aber das reicht nicht für die erforderliche Steigerung ab 2020. Schließlich will die Bundesregierung, dass ab 2020 eine Million Elektroautos auf deutschen Straßen rollen. Zurzeit sind es schlappe 35 000. Es sind also weitere große Anstrengungen notwendig.

■ Die Autobauer geben mehr Gas bei technischen Verbesserungen an Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor und verringern dadurch den Kohlendioxidausstoß pro Jahr um 1,5 Prozent. »Technisch machbar sind bis zu 20 Prozent. Sie sind aber nicht in vollem Umfang realisierbar, weil sie mit immensen Kosten verbunden wären«, sagt Frank Iwer, Autoexperte beim IG Metall-Vorstand. 1,5 Prozent hält er jedoch für realistisch.

■ Die IG Metall hält strengere CO<sub>2</sub>-Grenzwerte für erforderlich, um die Erderwärmung zu stoppen und die Klimaschutzziele zu erreichen. Aber sie dürfen nicht am grünen Tisch beschlossen werden. Industrie, Gewerkschaften und Umweltverbände müssen beteiligt werden. Bevor neue Werte festgelegt werden, muss abgeklärt werden, wie sie sich auf die Arbeitsplätze auswirken.

■ In der Übergangszeit zum klimaneutralen elektrischen Auto müssen Dieselantriebe unbedingt erhalten bleiben – weil sie klimafreundlicher als Benziner sind. Allerdings produzieren sie Stoffe, die gesundheitsschädlich sind: Feinstaub und Stickoxide. Darum fordert die IG Metall, dass in allen neuen Modellen die beste verfügbare Abgastechnologie eingesetzt wird.

Außerdem setzt sie sich für die blaue Plakette ein. Mit ihr wären Fahrten in innerstädtischen Umweltzonen nur noch mit Pkws erlaubt, die die Norm Euro 6 erfüllen, das heißt, die nicht mehr als 80 Milligramm Stickoxid und 4,5 Milligramm Feinstaub je Kilometer in die Luft blasen. Dabei muss es aber ausreichende Übergangsfristen für E-5-Fahrzeuge geben.

■ Die Messverfahren bei Abgastests müssen besser werden, auch damit die Autoindustrie nach der Diesellaffäre wieder Vertrauen bei Autokäufern und -käuferinnen zurückgewinnt. Das weltweit einheitliche Testverfahren WLTP (siehe Glossar links), das die Europäische Union ab 2017 einsetzen will, soll so schnell wie möglich eingeführt werden. Dasselbe gilt für RDE, ein Messverfahren, das Abgaswerte nicht auf dem Prüfstand, sondern im Realbetrieb misst. Die IG Metall fordert aber auch, dass die Grenzwerte für Stickoxid und Feinstaub so festgelegt werden, dass die Autohersteller sie einhalten können.

**Ein Zeichen** Dass die IG Metall jetzt »einen Sprung nach vorne macht, mit einem eigenen Vorschlag«, darin sieht BMW-Arbeitnehmervertreter Schoch ein »sehr gutes Zeichen für die Beschäftigung der Zukunft«. Die Betriebsräte sind



Foto: Petair/Fotolia

## Über 12 Millionen Beschäftigte

So viele Menschen in Europa verdanken ihre Arbeitsplätze 2014 dem Auto:

in der Autoindustrie direkt

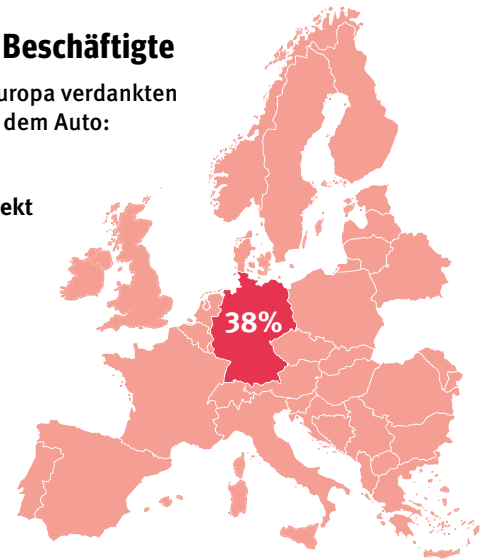
**2,3 Millionen**

davon in Deutschland

**38,0 Prozent**

im Kfz-Handwerk und in anderen Branchen

**9,8 Millionen**

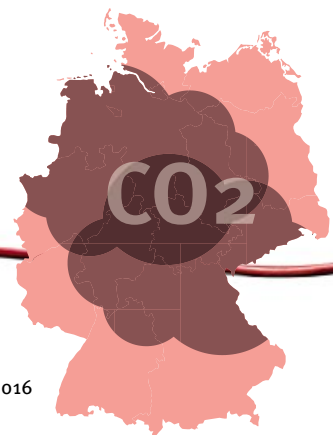


Quelle: European Automobile Manufacturers Association

## Verkehr kommt bisher kaum voran

18 Prozent der Treibhausgasemissionen in Deutschland verursacht der Verkehr. Bei der CO<sub>2</sub>-Minderung bildet er das Schlusslicht. Rückgang zwischen 1990 und 2014 in Prozent:

Energiewirtschaft:	-19,0
Heizungen, Öfen:	-43,1
Industrie:	-36,2
Sonstige:	-42,0
<b>Verkehr:</b>	<b>-2,0</b>



Quelle: Umweltbundesamt, Nationales Treibhausgasinventar 2016

## Schäden für Umwelt und Gesundheit sehr unterschiedlich

So stark sind die Emissionen bei verschiedenen Antriebsarten:

	<b>Elektro</b>	<b>Plug-in-Hybrid</b>	<b>Brennstoffzelle</b>	<b>Dieselmotor</b>	<b>Benzinmotor</b>
<b>CO<sub>2</sub></b>	mit Grünstrom null	mit Grünstrom 50 Prozent niedriger als nur Benzinmotor	null	20 Prozent niedriger als Benzinmotor	hoch
<b>Stickoxid</b>	mit Grünstrom null	sehr gering	null	hoch, aber reduziert durch Kat	gering
<b>Feinstaub</b>	mit Grünstrom null	niedriger als Benzinmotor	null	stark reduziert durch Filter	niedrig

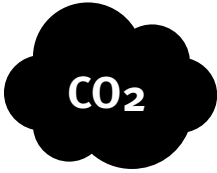
Quelle: IG Metall

## Ziel schon früher erreicht

Tatsächliche durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Fahrzeugflotte und festgelegte Grenzwerte in Europa für CO<sub>2</sub> in Gramm pro Kilometer:

### tatsächlich:

2000	172,2
2004	163,4
2008	153,6
2012	132,2
2014	123,4
<b>Ziel:</b>	
2015	130,0
2020	95,0
2030	??



Quelle: European Automobile Manufacturers Association

» von Seite 14

überzeugt, dass künftig »grüne Mobilität den Takt vorgeben wird«, wie Peter Mosch, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Audi, sagt. »Aber die Umstellung wird ein gewaltiger Kraftakt. Ganze Unternehmensbereiche werden sich neu aufstellen müssen. Einige fallen vielleicht ganz weg, dafür werden andere neu entstehen.«

Daimler-Betriebsrat Nieke sieht in scharfen Grenzwerten und Abgasnormen die Chance, umweltfreundliche Verkehrskonzepte weiterzuentwickeln. »Nach der Erfindung des Autos geht es jetzt darum, auch bei den neuen Antrieben technisch die Führung zu übernehmen«, sagt Nieke. »Die IG Metall muss sich den Herausforderungen stellen und den Strukturwandel mit Herstellern und Zulieferern gemeinsam gestalten.« Darauf zielt auch das Fünf-Punkte-Papier der IG Metall. »Unsere Aufgabe ist es nicht, Fahrzeuge zu entwickeln«, sagt Jörg Hofmann. »Wir wollen die Transformation so mitgestalten, dass kein Beschäftigter dabei unter die Räder kommt.«

In den Belegschaften lösen große Veränderungen Verunsicherung aus. Viele fragen sich: Verliere ich meine Arbeit? Ältere sorgen sich, ob

sie noch mal die Schulbank drücken und in Zukunft Arbeiten erledigen müssen, denen sie sich nicht mehr gewachsen fühlen. »Wir müssen mit den Kolleginnen und Kollegen über ihre Sorgen reden und ihnen die Ängste nehmen«, sagt Audi-Betriebsrat Mosch.

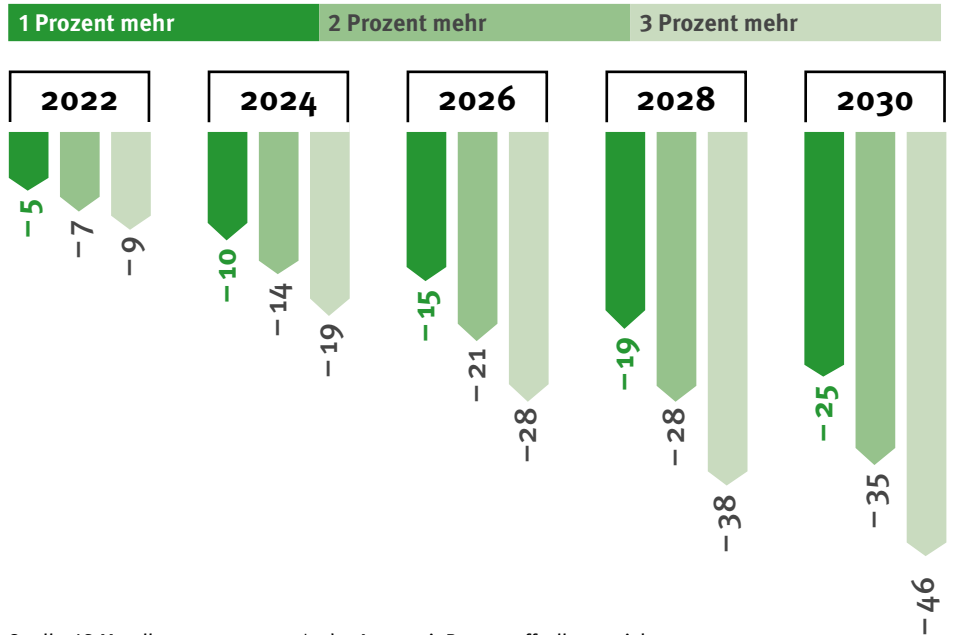
**Perspektiven** Den Beschäftigten müssen Perspektiven aufgezeigt werden. »Weiterbildung ist einer der Schlüssel dazu«, meint Mosch. Bei Audi hat die Qualifizierung für die grüne Zukunft schon begonnen. Ingenieure, die bisher auf Verbrennungsmotoren spezialisiert waren, bilden sich jetzt neben der Arbeit weiter. Sie sollen zu Pionieren der serienreifen Elektromobilität werden. Dabei kooperiert Audi mit Hochschulen. Es ist ein Pilotprojekt – und ein Beispiel, das Schule machen kann.

»Arbeitsplätze, die wir in der Fertigung von Verbrennungsmotoren verlieren, müssen wir anderswo schaffen«, erklärt Manfred Schoch von BMW. »Sonst bleibt uns nur noch das Blechgehäuse. Und dann Gnade uns Gott.« Neue Beschäftigung kann zum Beispiel bei der Digitali-

## Wie die Vorschläge der IG Metall den Ausstoß von Kohlendioxid senken würden

Um so viel Prozent würden die CO<sub>2</sub>-Emissionen insgesamt zurückgehen bei ...

- ... einer CO<sub>2</sub>-Minderung der Pkws mit Verbrennungsmotor um 1,5 Prozent pro Jahr plus ...
- ... so viel Prozent mehr Elektroautos\* pro Jahr:



Quelle: IG Metall

\* oder Autos mit Brennstoffzellenantrieb

Der »Sprit« ist künftig Strom und kommt aus der Batterieladesäule.





sierung und der Technologie für autonomes Fahren entstehen. Um Arbeit in Deutschland zu halten, ist es auch wichtig, dass die Batterien einschließlich der Zellen und der Steuerung des Elektroantriebs in Deutschland hergestellt werden und nicht in Asien zugekauft werden. »Dafür müssen wir jetzt Investitionen einfordern«, sagt Schoch. »Wir brauchen einen Schulterschluss zwischen Politik und Industrie.«

Dabei geht es auch darum, Elektroautos attraktiver zu machen. Noch ist die Einstellung vieler Autofahrerinnen und Autofahrer zu E-Mobilen wie die von Fleischgenießern zu Tofu-

gerichten: moralisch hoch zu veranschlagen, weil gut für Umwelt und Gesundheit, aber nichts für den eigenen Gebrauch. Sie sind kein Ersatz, der zum Wechsel reizt.

Es fehlen noch Batterielademöglichkeiten. Die Strecken, die mit einer Batterieladung gefahren werden können, sind zu kurz. Aber in Zukunft werden Zellen mit besseren Eigenschaften entwickelt, die die Energiespeichermöglichkeiten der Batterien erhöhen, sodass Autofahrer mit elektrischem Antrieb weiter fahren können, ohne die Batterie zwischendurch aufladen zu müssen.

**Pionier** Aller Anfang ist schwer. Auch das erste Auto war ein Flopp. 1886 ließ Carl Friedrich Benz sich das erste Motorfahrzeug patentieren. Es war dreirädrig, galt als Wunderwerk der Technik – und verkaufte sich schlecht. Die Idee, dass ein Automobil Pferde und Kutschen als Fortbewegungsmittel ersetzen könnte, galt vielen als spinnert. Was dann kam, ist Geschichte.

Hier kannst Du Dich tiefer einlesen:

► [igmetall.de](http://igmetall.de) → Themen  
→ Branchen

# Autobauer haben **gute Chancen**

**Interview** Der Wissenschaftler Martin Schwarz-Kocher sagt, dass es wichtig ist, die Beschäftigten für die neuen Tätigkeiten zu qualifizieren.

## **Gehen Arbeitsplätze verloren, wenn das Elektroauto kommt?**

**Martin Schwarz-Kocher:** Wenn im Antriebsstrang künftig nicht mehr 1400 Teile produziert und montiert werden wie jetzt beim konventionellen Verbrennungsmotor, sondern nur noch 200 für den Elektroantrieb, hat das natürlich Auswirkungen auf die Arbeitsplätze. Die Hersteller der Komponenten, also zum Beispiel von Motorteilen und Getrieben, sind besonders betroffen. Es sind vor allem Zulieferer, denn sie fertigen momentan 80 Prozent der Wertschöpfung in der Branche.

## **Die Folgen machen sich aber nicht von heute auf morgen bemerkbar.**

**Schwarz-Kocher:** Nein, es gibt eine Übergangsphase. Nach Prognosen steigt die Beschäftigung sogar bis etwa 2020, weil die arbeitsintensiven Hybridautos stark zunehmen werden. Wenn der Anteil der Elektroautos aber viel schneller als erwartet wächst und sie Hybridfahrzeuge verdrängen, könnte das die positive Entwicklung gefährden. Außerdem hängt die Beschäftigung auch davon ab, wie viel Batterieelektrik in Deutschland produziert wird.

## **Es ist also richtig, wenn Betriebsräte darauf drängen, möglichst viel Wertschöpfung hier zu halten?**

**Schwarz-Kocher:** Absolut. Das ist eine ganz elementare Frage. Die deutschen Anbieter sollten eine gemeinsame Strategie entwickeln, um auf dem Weltmarkt mit innovativer Batterietechnologie eine starke Wettbewerbsposition zu gewinnen. Dabei wird die nächste, dritte Zellengeneration eine wichtige Rolle spielen. Sie ist die Stellschraube für die Reichweite künftiger batteriebetriebener

Pkws. Eine höhere Reichweite – von 400 Kilometern und mehr – ist für den Durchbruch des Elektroautos ganz entscheidend.

## **Welche Alternativen gibt es denn für die Beschäftigten, wenn immer mehr Autos mit Verbrennungsmotor durch batteriegetriebene ersetzt werden?**

**Schwarz-Kocher:** Die betroffenen Zulieferer brauchen eine doppelte Diversifizierungsstrategie. Diversifizierung heißt: Sie müssen neue Felder innerhalb ihrer Branche erschließen, zum Beispiel die Technologien rund um die Digitalisierung und um autonomes Fahren. Sie können ihre Kompetenzen in neuen Geschäftsfeldern außerhalb ihrer bisherigen einsetzen. Sie können zum Beispiel Getriebe für Windenergieanlagen, Kraftwerke oder Standmotoren bauen oder die Versorgungssysteme für Batterieladepunkte und Wasserstoffstationen entwickeln und erstellen.

## **Das heißt, viele Beschäftigte werden sich auch weiterqualifizieren oder umschulen müssen.**

**Schwarz-Kocher:** Auf jeden Fall, und damit sollten sie schon anfangen. Aber das geschieht auch bereits. Etliche Unternehmen sind dabei zu diversifizieren und investieren in die Entwicklung neuer Technologien. So befassen sich Ingenieure mit der Lenkung von Lastwagen, die autonom fahren, oder mit Batterietechnik. Der Umstieg wird nicht billig zu haben sein. Aber Unternehmen stellen schon Ressourcen zur Verfügung.

## **Müssen sich nicht auch die Inhalte in der Berufsausbildung ändern?**

**Schwarz-Kocher:** Natürlich müssen neue Anforderungen in die Ausbildung integriert werden, die bisher in Metallberufen fremd sind, zum Beispiel der Umgang mit Starkstromtechnologien, die Steuerung von Leistungselektronik.

## **Sehen Sie die Perspektiven für die Beschäftigten eher optimistisch oder pessimistisch?**

**Schwarz-Kocher:** Die deutsche Autobranche hat gute Chancen, den technologischen Wandel zum digitalen elektrischen Auto besser zu meistern als ihre ausländischen Wettbewerber – weil sie sich auf ein starkes und anpassungsfähiges Innovationsnetzwerk aus Herstellern, Zulieferern, Forschungseinrichtungen und Maschinenbauunternehmen stützen kann. Wenn daraus in diesem Umbauprozess Wettbewerbsstärke entsteht und die deutsche Autoindustrie einen großen Teil des neuen Markts bedienen, also mehr produzieren kann, hat sie die Chance, einen Teil der negativen Beschäftigungseffekte wieder auszugleichen.



Foto: Joachim E. Roettgers/Graffiti

**Martin Schwarz-Kocher ist Arbeitswissenschaftler am IMU-Institut in Stuttgart**



## Was tun, wenn eine Schwerbehinderung vorliegt?

Schwerbehinderte Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr sind besser vor Kündigung geschützt, erhalten fünf Tage mehr Urlaub im Jahr und werden durch verschiedene Maßnahmen darin unterstützt, sich im Berufsleben etablieren oder wieder integrieren zu können. Deshalb ist es wichtig, dass Betroffene den GdB amtlich feststellen lassen oder eine Höherstufung beantragen, wenn sich Beschwerden verschlimmern oder neue hinzukommen.

- **Erstantrag oder Antrag auf Erhöhung** Der Antrag muss beim Versorgungsamt gestellt werden. Bereits vorhandene ärztliche Unterlagen wie den Krankenhausentlassungsbericht, Der Kurbericht und alle die Behinderung betreffenden Befunde sind in Kopie gleich mit einzureichen.
- **Gleichstellung beantragen** Behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, werden auf Antrag Schwerbehinderten gleichgestellt, wenn sie infolge ihrer

Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Der Antrag muss unmittelbar bei der Agentur für Arbeit gestellt werden.

- **IG Metall berät** Lehnt die Behörde einen Antrag auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung ab, muss innerhalb eines Monats ab Zugang Widerspruch eingelegt werden. Die IG Metall vor Ort berät Mitglieder und vertritt sie im Falle einer Klage vor dem Sozialgericht.

# Martin Kuckel

## »Du hast es in der Hand – tu was!«

**Porträt** 15 Jahre lang kümmerte sich Martin Kuckel bei Ford in Köln um die Belange schwerbehinderter Beschäftigter. Er wusste: Eine Schwerbehinderung kann jederzeit jeden treffen. Neujahr 2016 traf es ihn – der 61-Jährige erlitt einen Schlaganfall. Er kämpfte sich zurück ins Leben. **Von Norbert Hüsson**



Hier findest Du Telefon- und Adressdaten Deiner zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle:

[igmetall.de/vor-ort](http://igmetall.de/vor-ort)

**Niemals aufgeben: Nach seinem Schlaganfall ist Martin Kuckels linker Arm gelähmt, es dauerte Monate, bis er wieder normal sprechen konnte. Langsam geht es aufwärts. Dafür ist der 61-Jährige dankbar.**

**N**eujahr 2016: Martin Kuckel geht mit Frau und Sohn in Overath bei Köln spazieren, wünscht Nachbarn »ein gutes Neues«. Plötzlich zieht er das linke Bein nach, kann einen Moment lang nicht sprechen, hat ein Gefühl im Mund, als käme er gerade vom Zahnarzt. Abends gibt's Rouladen; er kann sie nicht schneiden, Messer und Gabel fallen ihm aus der Hand. Er ahnt, dass ein Schlaganfall hinter allem steckt – will es aber nicht wahrhaben und geht ins Bett.

Am nächsten Morgen steht er auf, wie immer, spricht aber wie ein Betrunkener, der versucht, nüchtern zu wirken. Kurz entschlossen wählt seine Frau die 112. Der Rettungswagen bringt Martin Kuckel ins Krankenhaus nach Bergisch Gladbach. Dort verliert er das Gleichgewicht, fällt aus dem Rollstuhl und denkt: »Das war's.« Er ist »fassungslos«, hat »einfach Angst«. Dann ist ihm »alles scheißegal«.

**Es kann jeden treffen** 15 Jahre lang hat Martin Kuckel als Schwerbehindertenvertreter bei Ford in Köln gearbeitet, er wusste, dass eine Schwerbehinderung jederzeit jeden treffen kann – nun, das wird im Krankenhaus gewiss, hat sie ihn getroffen. Der 61-Jährige hat einen schweren Schlaganfall erlitten. Nach Angaben der Stiftung Deutsche Schlaganfall-Hilfe bekommen 270 000 Menschen pro Jahr in Deutschland einen Schlaganfall. Es ist die dritthäufigste Todesursache und der häufigste Grund für Behinderungen im Erwachsenenalter.

Bei den Untersuchungen im Krankenhaus stellt sich heraus: Martin Kuckel hat einen Herzfehler, ein Loch in der Herzscheidewand. Womöglich hat ein Blutpfropf sich gelöst, eine Arterie verschlossen und so die Blutversorgung des Gehirns vermindert. Es dauert noch Monate, bis Martin Kuckel wieder normal sprechen kann; in dieser Zeit macht er eine schreckliche Erfahrung: Wer unartikuliert spricht, verwachsen oder nuschelnd, der wird für geistig minderbemittelt gehalten. Der wird nicht ernst genommen.

Ein Schlüsselerlebnis hat Martin Kuckel in der Waschecke seines Krankenzimmers: Eines Tages fällt ihm die Kappe seiner Zahnpastatube zu Boden; er will schon auf die Klingel drücken, um Hilfe zu rufen – da sagt er sich: Ich hebe die

Kappe selbst auf. Es dauert eine Viertelstunde, er schafft es. Und sagt sich: Entweder werde ich ein Pflegefall oder ich kämpfe. Ja, ich bin links gelähmt, aber nicht rechts. Ich kann noch nicht wieder lesen, aber ich kann sehen, hören, schmecken – und dafür bin ich dankbar. Vielleicht war das die Wende. Der Moment, von dem es langsam aufwärtsging.

Wochen später, in der Reha, lernt Martin Kuckel den jungen Kai Eickler kennen, Jahrgang 1987 und – wie er – Fan der Dortmunder Borussia. Eickler leidet seit seiner Kindheit an einer degenerativen Erkrankung des zentralen Nervensystems, die mit einer Verdrehung der Wirbelsäule einhergeht. Der junge Mann sitzt im Rollstuhl, ohne Hoffnung auf Besserung. Aber mit überwältigendem Lebensmut, er malt. Sein Motto: »Wer klagt, verliert!« Martin Kuckel imponiert das zutiefst.

**Langsam geht es aufwärts** Martin Kuckel nutzt jedes Therapieangebot, er geht zur Ergo-, zur Physio- und Psychotherapie. Er macht seine Übungen nicht 100-, sondern 1000-mal und entwickelt ein besonderes Verhältnis zu seinem linken Arm: »Er gehört zu mir und hat einen Job. Macht er ihn gut, lobe ich ihn – und er dankt es mir: Ich kann jetzt jeden Finger ansteuern.«

Und doch, es liegt noch ein Weg vor ihm – das weiß Martin Kuckel: Mit seiner linken Hand kann er zwar die Klinke der Haustür runterdrücken. Er geht noch im Gänsemarsch, zieht das linke Bein nach und fühlt sich »wie eine Marionette der Augsburger Puppenkiste«. Aber es geht aufwärts: Er kann wieder vom Boden aufstehen.

Martin Kuckel weiß auch: Er wird nicht mehr in seinen alten Beruf zurückkehren. Aber er ist ehrenamtlicher Sozialrichter und will es bleiben und er wird im Arbeitskreis Schwerbehindertenpolitik des IG Metall-Bezirks Nordrhein-Westfalen weiter aktiv sein: »Meine Erfahrungen als Vertrauensmann der Schwerbehinderten bei Ford schmeiße ich doch nicht weg«, sagt er. Er will weitergeben, was ihn sein Schlaganfall gelehrt hat: »Nutze die Therapie. Sie ist Deine Chance, Deine Mobilität ganz oder teilweise zurückzugewinnen. Du hast es in der Hand – tu was!«

# Arbeit am Sozialstaat geht weiter

**Sozialstaatskongress** Sozialstaat fällt nicht vom Himmel, Sozialstaat wird gemacht. Wie der Sozialstaat der Zukunft aussehen muss, diskutierte die IG Metall bei einem Kongress in Berlin. Einig waren sich die Metallerinnen und Metaller, dass er in seiner derzeitigen Verfassung für die zukünftigen Aufgaben nicht ausreichend gerüstet ist. Was geschehen muss, damit er sein Versprechen von sozialem Ausgleich und Sicherheit für alle auch in Zukunft halten kann, hat metallzeitung fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt.

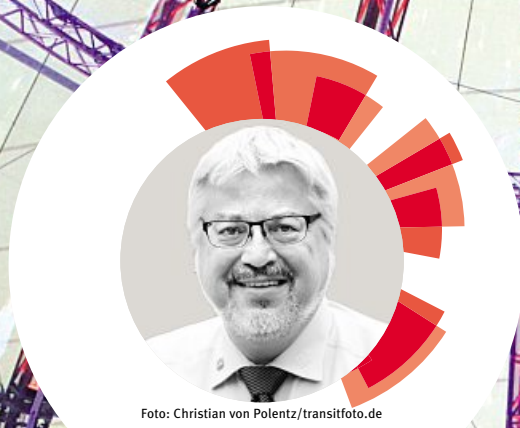


Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de

**Roland Stark, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, KSPG, Kolbenschmitt, Neckarsulm**

»Ich erwarte vom Sozialstaat 4.0, dass er Menschen in jeder Lage Schutz und ausreichendes Einkommen bietet. Ob Beschäftigte mit Normalarbeitsverhältnis, Werkvertragsarbeitnehmer, Crowdworker oder andere: Niemand darf durch das soziale Raster fallen. Und: Der Sozialstaat muss solidarisch finanziert sein. Soziale Sicherheit bedeutet vor allem gute und sichere Arbeit. Das erfordert ein Recht für alle auf Qualifizierung. Bei Kolbenherstellern wie uns wird sich die Elektrifizierung schneller und stärker auswirken als die Digitalisierung. Wir werden viele unserer Beschäftigten qualifizieren oder umschulen müssen.«

Im Gasometer in Berlin diskutierten Metallerinnen und Metaller mit Wissenschaft und Politik die Zukunft des Sozialstaats.



Foto: Christian v. Polentz/transitfoto.de



Im Internet berichten wir ausführlich zum Thema Sozialstaat der Zukunft. Außerdem findet Ihr dort Berichte, Videos und Bilder vom Sozialstaatskongress in Berlin:

[igmetall.de/sozialstaat](http://igmetall.de/sozialstaat)



Foto: spdfraktion.de (Susie Knoll/Florian Jänicke)

**Sandra Hannweg, Jugendausbildungsvertreterin und Vertrauensfrau, Osram, Regensburg**

»» Rundum war der Kongress eine gelungene Veranstaltung. Vertreterinnen und Vertreter der IG Metall, aus Wissenschaft und Politik sowie Betriebsräte bekamen die Möglichkeit, gemeinsam über Reformen zu diskutieren, die es in den nächsten Jahren durchzusetzen gilt, um ein sicheres, gerechteres und selbstbestimmteres Leben führen zu können. Wer wollte, bekam die Möglichkeit, seine Meinung zu äußern. Für mich nehme ich auch mit, wie wichtig die Kommunikation zwischen der älteren Generation und der IG Metall Jugend ist. Themen wie Rente und Arbeitszeit sind für alle elementar. ««



Foto: Michael Schinke

**Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Berlin**

»» Um die Gestaltungskraft von Tarifverträgen und Betriebsräten zu erhalten, müssen wir die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass die Tarifbindung wieder ausgeweitet und die Mitbestimmung gestärkt wird. ««

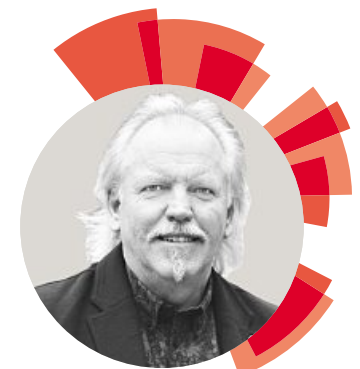


Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de

**Anke Hassel, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf**

»» Der Kongress hat gezeigt, wie leidenschaftlich die IG Metall und ihre Mitglieder sozialpolitische Fragen diskutieren und wie wichtig insbesondere das Thema Rentenpolitik für die IG Metall ist. Daher gilt es, die Bedeutung und Stärke der gesetzlichen Rente wieder in den wissenschaftlichen Diskurs zu bringen. Häufig steht in der wissenschaftlichen Diskussion die Leistungsfähigkeit der privaten Vorsorge und der Betriebsrenten im Vordergrund der Analyse. An den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht diese Schwerpunktsetzung vorbei. ««



Foto: Peter Himsel/WSI

**Achim Brandt, Betriebsratsvorsitzender, Robert Bosch Elektronik, Salzgitter**

»» Der Sozialstaat muss auch unter den Bedingungen der Digitalisierung funktionieren und Sicherheit geben. Die Menschen dürfen den Märkten nicht schutzlos ausgeliefert sein. Der Arbeitsmarkt muss reguliert werden, mobiles Arbeiten darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte immer erreichbar sein sollen. Die Gewerkschaften müssen diese Themen mit den Beschäftigten vorbringen und für mehr Gerechtigkeit kämpfen. Erträge aus Kapital und Erwerbsarbeit müssen gerecht besteuert werden. ««

# Alle Jahre wieder – die **Sonderzahlung** vor Weihnachten

**Recht so** Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten Sonderzahlungen gewähren, verbinden dies oft mit einer Stichtagsregelung oder Rückzahlungsklausel. Welche Regelungen erlaubt sind, erläutert Tjark Menssen.



**Tjark Menssen**  
ist Jurist bei der  
**DGB Rechtsschutz**  
**GmbH.**

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Jahresabschlussvergütung, Weihnachtsgeld, Weihnachtsgartifikation, tarifliche Sonderzahlung, freiwillige Sonderzahlung, Jahresprämie, Erfolgs- oder Leistungsbonus: Die Bezeichnungen für Sonderzahlungen sind vielfältig. Rechtlich erheblich sind die Begriffe in aller Regel aber nicht.

Für IG Metall-Mitglieder, die in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten, gilt, dass sie unabdingbare Ansprüche auf Sonderzahlungen haben, wenn sie die tariflichen Voraussetzungen erfüllen. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, hat aber arbeitsvertraglich Sonderzahlungen zugesagt oder sind in den letzten drei Jahren stets vorbehaltlose Zahlungen erfolgt, ist der Arbeitgeber auch daran gebunden. Im letzteren Fall spricht man von einer sogenannten betrieblichen Übung. Diese kann dann nicht einfach beendet werden und gilt auch dann, wenn die Zahlungshöhe in der Vergangenheit unterschiedlich war. Dann muss der Arbeitgeber die Höhe »nach billigem Ermessen« bestimmen und das im Streitfall vor Gericht auch darstellen können. Dabei sind einerseits die betrieblichen finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers und andererseits die berechtigten Erwartungen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

**Alles freiwillig?** Mit sogenannten Freiwilligkeitsvorbehalten will sich der Arbeitgeber Spielraum bei der Entscheidung verschaffen, ob überhaupt und, wenn ja, in welcher Höhe er Geld zur Verfügung stellt. Sie werden in vielen Fällen von den Gerichten nicht anerkannt.

Hat der Arbeitgeber in der Vergangenheit bei der Auszahlung stets unmissverständlich schriftlich darauf hingewiesen, dass aus der jeweiligen Zahlung keine Rechtsansprüche für die Zukunft entstehen, haben Beschäftigte keinen Anspruch.

**Noch im Betrieb tätig** Ist Voraussetzung für eine Sonderzahlung, dass am allgemeinen betrieblichen Auszahlungstag ein Arbeitsverhältnis besteht, haben Beschäftigte, die bereits aus dem Betrieb ausgeschieden sind, keinen Anspruch, wenn dies so in einem Tarifvertrag geregelt ist. Bei einer nur im Arbeitsvertrag enthaltenen Stichtagsregelung besteht aber in den meisten Fällen ein anteiliger Anspruch auf die Sonderzahlung. Es wird dann gezwölfelt, je nach Dauer der Beschäftigungsmomente im jeweiligen Austrittsjahr.

**Geld zurückzahlen?** In diesem Zusammenhang ist auch auf eventuelle Rückzahlungsansprüche von Sonderzahlungen hinzuweisen. Die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie sehen überhaupt keine Rückzahlungspflicht vor, wenn ein Gewerkschaftsmitglied im Laufe des Folgejahrs aus dem Betrieb ausscheidet.

Stützt sich ein Anspruch aber nur auf einen Arbeitsvertrag, soll es nach der Rechtsprechung grundsätzlich zulässig sein, in bestimmten zeitlichen Grenzen, die sich nach der Höhe der Zahlung richten, Rückzahlungspflichten vorzusehen. Das gilt aber nicht, wenn die Sonderzahlung entweder ausschließlich oder zumindest teilweise Entgeltcharakter hat.



## Tipp

Gewerkschaftsmitglieder können bei ihrer IG Metall vor Ort prüfen lassen, ob sie einen Anspruch auf eine Sonderzahlung haben und wie sie ihn durchsetzen können. Deine zuständige Geschäftsstelle findest Du unter:

 [igmetall.de/vor-ort](http://igmetall.de/vor-ort)

# Alles, was Recht ist



## DER RECHTSFALL

### Metaller wehrt sich gegen Gerichtswillkür

Dass es Menschen mit dem gleichen Vor- und Nachnamen gibt, ist nicht ungewöhnlich. Doch wenn man ständig die Post des Doppelgängers erhält, kann es für den falschen Empfänger unangenehm werden. Und zwar dann, wenn es sich um Rechnungen, Mahnbriefe und Zwangsvollstreckungsankündigungen handelt, die eigentlich im Briefkasten des Namensvetters landen sollten. Uwe S. kann davon ein Lied singen. Der 63-jährige Metaller lebt in Hamburg, ist bei der IG Metall Region Hamburg seit 1986 Mitglied der Delegiertenversammlung und engagiert sich seit vielen Jahren ehrenamtlich im Arbeitskreis Erwerbslose. Dort berät Uwe S. bei Fragen rund um das Arbeitslosengeld und hilft bei Behördengängen.

Doch vor geraumer Zeit musste der Metaller sein Ehrenamt erheblich runterfahren, denn er hat zurzeit selbst mit Behörden zu kämpfen. Genauer gesagt mit dem Amtsgericht Bad Gandersheim. Das hat Uwe S. für etwas verurteilt, das ein Doppelgänger getan hat. Hintergrund ist, dass er seit 1997 mit einem Mann verwechselt wird, der zwar den selben Vor- und Nachnamen hat, aber 1963 geboren wurde und in einem kleinen Örtchen in Schleswig-Holstein lebt. Der Doppelgänger soll mit seiner Firma pleite gegangen sein, sodass seitdem etliche Gläubiger versuchen, an ihr Geld zu kommen.

Bislang konnte Uwe S. die Verwechslungen immer unbürokratisch aufklären. Anders beim Amtsgericht Bad Gandersheim. Obwohl er dort dem Gerichtsdirektor mehrfach sein Problem mit der Verwechslung schilderte und ihm eine Meldeauskunft über den Wohnsitz des Doppelgängers vorlegte, stieß er auf taube Ohren. »Ich dachte, der Irrtum sei damit geklärt«, wundert sich Uwe S. Doch es kam anders. Im Juni, Juli und August 2016 versuchte die Behörde, bei dem Metaller die Forderung aus einem Versäumnisurteil des Doppelgängers zu vollstrecken. Nachdem Uwe S. und seine Rechtsanwältin der vollstreckenden Behörde den Fall mit dem Doppelgänger glaubhaft machen konnten, verwies diese das Verfahren wegen »Inanspruchnahme der falschen Person« an das Gericht zurück.

Inzwischen hat Rechtsanwältin von Uwe S. Vollstreckungsabwehrklage gegen die Gläubiger erhoben. Verhandlungstermin ist der 25. November. Uwe S. hofft, dass der Alptraum von Bad Gandersheim nach zwei Jahren dann endlich ein Ende hat.

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Der Norddeutsche Rundfunk berichtete am 15. August 2016 in der Sendung »Markt« über den Fall von Uwe S.:

► [ndr.de](http://ndr.de) → Suche: Gerichtswillkür nach Identitätsverwechslung



#### ›KINDERBETREUUNGSPLATZ Bundesgerichtshof bejaht Anspruch auf Schadensersatz

Eltern können Schadensersatz von der Kommune verlangen, wenn ihrem Kind ab Vollendung des ersten Lebensjahrs von der Stadt kein Betreuungsplatz zur Verfügung gestellt wird und sie deshalb keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können. Der Bundesgerichtshof (BGH) entschied in drei Revisionsverfahren, dass Eltern dieser Anspruch als sogenannter Amtshaftungsanspruch zusteht. Hintergrund war, dass die Stadt Leipzig drei Müttern nach ihrer Elternzeit keinen Kita-Platz angeboten hatte. Weil sie ihre Kinder selbst betreuen mussten, konnten sie nicht arbeiten gehen, weshalb ihnen ein Verdienstaufschlag von etwa 15 000 Euro entstanden war.

Mit seiner Grundsatzentscheidung hat der BGH das Vorliegen einer Amtspflichtverletzung der beklagten Stadt bejaht. Diese liege bereits dann vor, wenn der zuständige Träger der öffentlichen Jugendhilfe einem anspruchsberechtigten Kind trotz rechtzeitiger Anmeldung des Bedarfs keinen Betreuungsplatz zur Verfügung stelle. Die betreffende Amtspflicht sei nicht durch die vorhandene Kapazität begrenzt. Vielmehr sei die Kommune gehalten, selbst ausreichend Betreuungsplätze zu schaffen oder durch geeignete Dritte bereitzustellen. Insoweit treffe die Kommune eine unbedingte Gewährleistungspflicht, weil diese Amtspflicht auch den Schutz der Interessen der sorgeberechtigten Eltern bezwecke.

Wegen noch ausstehender Feststellungen zum Verschulden der Bediensteten der Stadt Leipzig und zum Umfang des erstattungsfähigen Schadens haben die Richter des BGH die drei Verfahren an das Oberlandesgericht Dresden zurückverwiesen.

► **Bundesgerichtshof vom  
20. Oktober 2016 – III ZR 278/15,  
III ZR 302/15, III ZR 303/15**



#### ›ARBEITSUNFÄHIGKEIT Kranke Arbeitnehmer nicht zum Personalgespräch verpflichtet

Krankgeschriebene Arbeitnehmer sind regelmäßig nicht dazu verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Personalgespräch mit dem Arbeitgeber teilzunehmen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht im Verfahren eines Krankenpflegers, der zwei Personalgespräche wegen Arbeitsunfähigkeit abgesagt hatte und daraufhin vom Arbeitgeber abgemahnt wurde.

Dem Arbeitgeber ist es aber nicht von vornherein untersagt, während der Arbeitsunfähigkeit mit dem Erkrankten in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten. Etwa um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Dies müsse dann aber aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer gesundheitlich dazu in der Lage sein, so die Richter.

► **Bundesarbeitsgericht vom  
2. November 2016 – 10 AZR 596/15**



#### ›KINDERGELD Rückforderung trifft Elternteil

Verlangt die Familienkasse Kindergeld zurück, ist der kindergeldberechtigte Elternteil verpflichtet, es zurückzuzahlen, wenn die Leistung ohne Rechtsgrund bezogen worden ist. Das gilt auch dann, wenn das Kindergeld auf Antrag des Elternteils direkt an das Kind ausgezahlt wurde.

► **Bundesfinanzhof vom  
10. März 2016 – III R 29/15**

## Karriere

# Ausbildung beendet? So geht's weiter

**Ausbildungsende** Zehntausende Auszubildende beenden in wenigen Wochen ihre Ausbildung. Was erwartet sie bei der Abschlussprüfung? Welche Rechte haben sie? Und wie geht es danach weiter mit Job und Karriere?

In wenigen Wochen machen Tausende Auszubildende ihre Abschlussprüfung. Wir beantworten die wichtigsten Fragen zur Prüfung, zur Übernahme in einen festen Job, zur weiteren Karriere – und wie die IG Metall dabei hilft.

**Prüfung** Deine Abschlussprüfung nimmt der Prüfungsausschuss der örtlichen Kammer (IHK oder HwK) ab. Die Kammer fordert Deinen Ausbildungsbetrieb auf, Dich zur Prüfung anzumelden, in der Regel ein halbes Jahr vorher. Im Prüfungsausschuss sitzen zu gleichen Teilen Vertreter der Arbeitgeberseite und Deiner Gewerkschaft.

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Art und Inhalte der Prüfung sind im Ausbildungsrahmenplan Deines Berufs festgeschrieben. Der praktische Teil kann je nach Ausbildungsplan unterschiedlich sein: etwa eine Arbeitsaufgabe, die Dir der Prüfungsausschuss stellt. Oder eine Arbeitsprobe, bei der Du im Betrieb vorarbeitest. Eine Präsentation. Ein Prüfungsprodukt. Oder ein betrieblicher Auftrag, bei dem Du über mehrere Wochen ein Projekt in Deinem Betrieb bearbeitest.

Illustration: Martina Hillemann

Dazu kommt dann noch ein Fachgespräch mit den Prüfern.

Die Prüfer schauen sich Deinen Ausbildungsnachweis (das Berichtsheft) an, um nachzuvollziehen, was Du im Betrieb gelernt hast. Nach der erfolgreichen Prüfung hast Du das Recht auf ein Zeugnis, das von der Personalleitung unterschrieben und wohlwollend formuliert sein muss. Die IG Metall bietet Dir Beratung und Rechtsschutz. Solltest Du die Prüfung nicht bestehen, kannst Du sie zweimal wiederholen, allerdings verlierst Du jedes Mal ein halbes Jahr bis zum nächsten Prüfungstermin.

Bereite Dich auf die Prüfung vor. Verschaffe Dir einen Überblick über den möglichen Prüfungsstoff. Besorge Dir die Prüfungsordnung Deines Berufs und frühere Prüfungsaufgaben. Frag Deine Ausbilder, Berufsschullehrer, Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die Kammer oder Deine IG Metall vor Ort.

Die Ausbildungsinhalte, Ablauf und Inhalte der Prüfung Deines Berufs findest Du hier:

► [wap.igmetall.de/berufe](http://wap.igmetall.de/berufe)

**Übernahme** In Betrieben, die an Tarifverträge der IG Metall gebunden sind, gilt in der Regel: Auszubildende werden nach



Woran Auszubildende kurz vor Abschluss denken müssen.



ihrer erfolgreichen Prüfung in ein Arbeitsverhältnis zumindest für ein Jahr übernommen – in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Stahlindustrie sogar unbefristet. Allerdings gibt es Ausnahmen, etwa bei schlechter wirtschaftlicher Lage. Frag Deine JAV, Deinen Betriebsrat oder Deine IG Metall vor Ort.

Solltest Du nicht übernommen werden, melde Dich sofort arbeitslos bei Deiner Arbeitsagentur vor Ort. Ansonsten erhältst Du kein Arbeitslosengeld.

Solltest Du nur befristet übernommen werden, ist es wichtig, dass Du möglichst viel Berufserfahrung sammeln kannst. Damit findest Du leichter eine andere Arbeit und hast zudem das Recht, Dich fortzubilden oder zu studieren.

**Fortbildung und Studium** Mit einem Jahr Berufserfahrung kannst Du Dich zum Meister, Techniker oder Fachwirt fortbilden. Und Du darfst auch ohne Abitur in Deiner Fachrichtung studieren. Je nach Bundesland sind dazu in der Regel zwei Jahre Berufserfahrung nötig.

Um Dich weiterzubilden, musst Du nicht kündigen: In tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie gelten die Tarifverträge zur Bildungsteilzeit der IG Metall. Diese geben Dir das Recht, Dich auf eigenen Wunsch weiterzubilden, ohne aus dem Betrieb auszuscheiden. Das geht in Teilzeit neben der Arbeit – oder in Vollzeit bis zu sieben Jahre mit Rückkehrgarantie. Frag Deinen Betriebsrat, Deine JAV oder die IG Metall vor Ort.

Zur Finanzierung Deiner Weiterbildung oder Deines Studiums gibt es eine Reihe von Fördermöglichkeiten, etwa BAföG oder Aufstiegs-BAföG. Die tarifliche Bildungsteilzeit der IG Metall bietet zudem die Möglichkeit, über einen längeren Zeitraum Zeit und Geld für Deine Bildung anzusparen, sodass Du während der Weiterbildung weiterhin Entgelt erhältst.

Mehr zu Weiterbildung, Finanzierung und Bildungsteilzeit:

- ▶ [wap.igmetall.de](http://wap.igmetall.de)
- Weiterbildung
- Finanzierung & Förderung

**IG Metall hilft** Die IG Metall ist Dein Partner für Deine Ausbildung, Weiterbildung und Karriere. Mit ihren Tarifverträgen sichert sie Dir Rechte und Freiräume, etwa zur Übernahme und Bildung sowie

gute Bedingungen und gutes Geld. Das macht sich bereits in der Ausbildung bemerkbar: Laut Gesetz hast Du als Auszubildender lediglich Anspruch auf eine »angemessene Bezahlung« und je nach Alter vier bis fünf Wochen Urlaub. Die Tarifverträge in der Metallindustrie hingegen sichern Dir mindestens 918 Euro im Monat und sechs Wochen Jahresurlaub.

Die IG Metall berät Dich und gibt Dir kostenlosen Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialrecht. Sie bietet Dir ein kompetentes Netzwerk, das in Tausende Betriebe, in die Hochschulen sowie in Wissenschaft und Politik reicht. Dein Beitrag zur IG Metall beträgt ein Prozent Deines Bruttoentgelts. Als Studierender zahlst Du nur 2,05 Euro im Monat, als Erwerbsloser 1,53 Euro – und hast dennoch vollen Anspruch auf alle Leistungen der IG Metall.

Exklusive Tipps und Ratgeber für Mitglieder:

- ▶ [igmetall.de/mitglieder](http://igmetall.de/mitglieder)



### Ausbildung und Studium

Im Jugend-Portal findest Du Ratgeber und Checklisten rund um Deine Ausbildung und danach.

- ▶ [igmetall-jugend.de](http://igmetall-jugend.de)
- Deine Ausbildung

Speziell für Studierende bietet die IG Metall Beratung in über 50 Campus Offices und Hochschulinformationsbüros an. Suche vor Ort und Onlineratgeber:

- ▶ [hochschulinformationsbuero.de](http://hochschulinformationsbuero.de)

### Weiterbildung und Karriere

Hier findest Du Ratgeber zu Deiner Fortbildung und weiteren Karriere:

- ▶ [igmetall-jugend.de](http://igmetall-jugend.de)
- Deine Zukunft

Der Jobnavigator der IG Metall hilft Dir, Deine Weiterbildung und Karriere gezielt zu planen. Hier kannst Du Deine Fähigkeiten und Potenziale analysieren – und seriöse, gute Weiterbildungskurse finden:

- ▶ [jobnavigator.org](http://jobnavigator.org)

### Die IG Metall fragt Dich

**Ohne Dich kein wir! Deswegen wollen wir wissen, was Du von Deiner IG Metall erwartest. Welche Themen sind Dir wichtig? Was liegt Dir am Herzen, wenn es um Geld, Arbeitsbedingungen und Deine Zukunft geht? Hierzu befragt die IG Metall Jugend über 72 000 Auszubildende und dual Studierende. Wenn Du auch dazugehörst, liegt dieser metallzeitung ein entsprechender Hinweis mit Gewinnspiel bei.**

**Für ein volljähriges Kind ohne Job gibt es das Kindergeld nur, wenn es sich arbeitslos meldet.**



Foto: Martin Dworschak/panthermedia

## Kindergeld für Volljährige

In bestimmten Fällen zahlt die Familienkasse das Kindergeld auch für ein volljähriges, nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehendes, Kind. Der Bundesfinanzhof entschied, dass Voraussetzung dafür ist, dass sich das Kind tatsächlich bei der Arbeitsagentur als Arbeitsuchender gemeldet und seine gegenwärtige und künftige Erwerbslosigkeit angezeigt hat. Die Meldung ist auch dann erforderlich, wenn das nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehende Kind arbeitsunfähig erkrankt ist, es aber tatsächlich nicht daran gehindert ist, sich arbeitslos zu melden.

- ▶ **Bundesfinanzhof vom 7. Juli 2016 – III R 19/15**

## Minijob: Arbeitszeit sinkt 2017

Auch wer in einem Minijob arbeitet, hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser beträgt zurzeit 8,50 Euro die Stunde und steigt am 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro. Weil Minijobber höchstens 450 Euro pro Monat verdienen, sinkt für viele bei steigendem Mindestlohn auch die monatliche Arbeitszeit. Das heißt: Wer ab 2017 einen Mindestlohn von 8,84 Euro die Stunde erhält, muss höchstens 50,90 Stunden im Monat arbeiten. Bei einem Stundenlohn von zum Beispiel 9,50 Euro verringert sich die Höchstarbeitszeit auf 47,37 Stunden im Monat. Eine Arbeitszeitübersicht für Minijobber gibt es auf der Internetseite des DGB unter:

- ▶ [dgb.de/-/hRu](http://dgb.de/-/hRu)

## Mehr Rechte für Heimbewohner

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in einem Grundsatzzurteil entschieden, dass Betreiber von Pflegeheimen und anderen Wohn- und Betreuungseinrichtungen die Preise nicht durch einseitige Erklärungen und ohne Zustimmung des Bewohners erhöhen dürfen, wenn sich etwa die Betriebskosten ändern. Eine davon abweichende Regelung im Heimvertrag verstöße gegen Paragraph 9 des Wohn- und Betreuungsvertragsgesetzes. Solche Klauseln finden sich in vielen Einrichtungsverträgen. Der BGH hat sie nun abschließend für unzulässig erklärt.

- ▶ **Bundesgerichtshof vom 12. Mai 2016 – III ZR 279/15**

## Erläuterungen zum BAföG

Am 1. August 2016 sind die Sätze und Einkommensfreibeträge nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) gestiegen. Die Broschüre »Finanzielle Förderung für Schüler und Studenten« der Arbeitskammer Saarland informiert auf 104 Seiten über die persönlichen Förderungsvoraussetzungen, die Höhe der Leistungen, die Anrechnung von Einkommen und Vermögen und zeigt, was beim Antrag zu beachten ist. PDF unter:

- ▶ [arbeitskammer.de](http://arbeitskammer.de)
- Publikationen
- Online-Broschüren

## 2500 Euro für Berufsabschluss

Ungelernte Beschäftigte, die ihren Berufsabschluss nachholen, können bis zu 2500 Euro Weiterbildungsprämie erhalten. 1000 Euro gibt es zur Zwischenprüfung, 1500 Euro zur Abschlussprüfung. Vorausgesetzt, die Schulung begann am 1. August 2016 oder später. Die Prämie gibt es auf Vorlage des Zeugnisses bei der Arbeitsagentur.

- ▶ [arbeitsagentur.de](http://arbeitsagentur.de)
- Bürgerinnen & Bürger
- Weiterbildung
- Fördermöglichkeiten

## Hochschule ohne Abi finden

Studieren geht auch ohne Abitur. In der Praxis ist es nicht so leicht, die passende Hochschule zu finden. Die Website unserer Schwestergewerkschaft IG BCE bietet eine Suchmaschine:

- ▶ [igbce.de](http://igbce.de)
- Themen
- Bildung → Studium
- Hochschulsuche

**A**lltägliche Situation in der Produktion: Eine Maschine bleibt stehen, der Anlagenbediener bekommt ein Signal, dass ein Fehler aufgetreten ist. Er geht zur Maschine, stellt den Fehlercode fest, schlägt im Handbuch nach, ruft den Instandhalter. Schnell entstehen so lange Stillstände und hohe Kosten.

Bei Festo im saarländischen St. Ingbert-Rohrbach wird es solche Situationen zukünftig nicht mehr geben. In dem Werk, in dem 2300 Beschäftigte Pneumatikzylind-

der herstellen, werden bald Tablets eingesetzt, die es dem Maschinenbediener ermöglichen, selbstständig den Fehler an der Anlage zu beheben – und sich dabei direkt am Arbeitsplatz weiterzubilden. Möglich wird das durch ein Assistenzsystem, das im Projekt APPSist entwickelt worden ist und eine individuelle, auf einzelne Beschäftigte zugeschnittene Lernunterstützung bietet. Der Öffentlichkeit vorgestellt wurde APPSist auf dem Nationalen IT-Gipfel in Saarbrücken. Mit dabei war Jörg Hoffmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Die IG Metall, und hier das Ressort »Zukunft der Arbeit«, hat die Entwicklung begleitet. Ziel des Forschungsprojekts ist: An Montagearbeitsplätzen sollen Beschäftigte künftig komplexere Aufgaben übernehmen können. APPSist ist als doppeltes System angelegt: Die Assistenzfunktion sorgt dafür, dass die Beschäftigten Sicherheit bei der Ausführung der einzelnen Arbeitsschritte bekommen. Das Lernsystem soll das nachhaltige Aneignen von Wissen und ein tiefer gehendes Verständnis der Arbeitsprozesse ermöglichen.

Konkret schaut das so aus: In der u-förmigen teilautomatisierten Montagelinie von Festo, in der das Assistenzsystem er-

# Lernen am Arbeitsplatz

**Digitalisierung** Intelligente Assistenz- und Wissenssysteme bieten individuelle Lernunterstützung. Beschäftigte in der Montage können mit ihrer Hilfe komplexere Arbeiten übernehmen. Das zeigt das Forschungsprojekt APPSist, das jetzt auf dem IT-Gipfel in Saarbrücken vorgestellt wurde.



**APPSist ermöglicht  
Beschäftigten eine Arbeits-  
und Lernunterstützung.**

probt wurde, montierten drei Kolleginnen bislang Pneumatikzylinder in kurzen Taktzeiten. Nun werden auf dem Tablet Informationen über den Arbeitsprozess angezeigt und schrittweise vermittelt. Neben erklärendem Text zeigen Videos, wie man bestimmte Arbeitsaufgaben erledigen kann.

Zusätzlich gibt das System den Beschäftigten in der Montage eine Anleitung zur Beseitigung kleinerer Störungen, etwa um die Behälter für Fette oder Klebstoffe zu wechseln. Dabei leitet es Schritt für Schritt durch den Wartungsprozess oder die Fehlersuche. Sobald die Beschäftigten die neuen Arbeitsschritte beherrschen, können sie einzelne Erklärungen oder auch die gesamte Assistenz überspringen.

Bei der Entwicklung von APPSist waren die Belegschaft, der Betriebsrat von Festo sowie die IG Metall von Anfang an eingebunden. »Das Assistenzsystem wird von der Belegschaft sehr gut angenommen«, sagt Festo-Betriebsrat Carsten Kemmer. Von entscheidender Bedeutung sei gewesen, dass die Kolleginnen und Kollegen beteiligt, ihre Verbesserungsvorschläge von den Experten angenommen und verwirklicht wurden. Der Weg war aber nicht immer leicht. »Die externen Experten hat-

ten zu Beginn regelrecht eine Art von Datensammelwut«, sagt Carsten Kemmer. »Aber die haben wir hinterfragt und konnten sie auf ein Minimum reduzieren.«

**Beschäftigte beteiligen** Prinzipiell ist der Einsatz von Systemen wie APPSist mitbestimmungspflichtig. Paragraf 87 Absatz 1 Satz 6 des Betriebsverfassungsgesetzes sieht Mitbestimmung vor bei »Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.« Bei Festo haben Betriebsrat und IG Metall von Anfang an konsequent die Sichtweise und Interessen der Beschäftigten in das Projekt eingebracht – und so erreicht, dass nun beispielsweise ein umfangreicher Datenschutz gewährleistet ist.

Auch bei der Frage, mit welcher Hardware das Assistenzsystem umgesetzt wird, setzte sich der Betriebsrat durch. »Erst waren Datenbrillen im Gespräch«, sagt Carsten Kemmer, »aber über die gesundheitlichen Auswirkungen solcher Brillen gibt es nur spärliche Erkenntnisse.« Nun arbeiten die Beschäftigten bei Festo an Tablets – und lernen dabei.

**Jan.Chaberny@igmetall.de**



Foto: Festo

## IMPRESSUM

**Herausgeber:** Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

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

**Redaktionsleiterin:** Susanne Rohmund (verantw. 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](http://igmetall.de/metallzeitung)

**Angebot für Sehbehinderte:** **metallzeitung** gibt es auch als Word- oder PDF-Datei: [metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de)

**Vertrieb:** Thomas Köhler, Telefon: 069 66 93-22 24  
Fax: 069 66 93-25 38, [vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de)

**Anzeigen:**  
Petra Wedel, Zweiplus Medienagentur,  
Pallaswiesenstraße 109, 64293 Darmstadt  
[info@zweiplus.de](mailto: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 Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und in der Schweiz stammt.

## Schöne Feiertage

Die Redaktion der **metallzeitung** wünscht allen Metallerinnen und Metallern ein schönes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr. Glück auf!



## Weihnachtsfeiern rechtzeitig planen

Ungewöhnliche Location - okay!  
Passend zur Jahreszeit - okay!  
Cooles Eventflair - okay!  
Aber...

Kein Aber, Chef,  
warten Sie, bis Sie  
das Kalte Buffet  
gesehen haben!



POLO