



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 62 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 4

**8. März Frauentag:
Weiter Kurs halten**

ARBEIT SEITE 15

**Betriebsratswahl:
Jetzt wählen gehen**

LEBEN SEITE 24

**Tarifvertrag FlexÜ:
Experten antworten**

BEZIRK SEITE 28



Aktuell

Frauen im Fokus: Am 8. März ist Frauentag. Was Frauen beschäftigt, wofür sie kämpfen müssen und was sie erreicht haben: Bild des Monats. **Auf Seite 4 »**
 Ausbildung in Büroberufen. **Auf Seite 7 »**
 Lohnunterschied der Geschlechter. **Auf Seite 8 »**
 Familie und Job vereinbaren. **Auf Seite 10 »**
 Eine Ingenieurin als Vorbild. **Auf Seite 23 »**



©www.dgb-frauen.de

Arbeit

Mitbestimmung: In deutschen Betrieben reden die Beschäftigten dank ihrer Betriebsräte erfolgreich mit. Aber sind deutsche Betriebe auch erfolgreich, weil es diese Mitbestimmung gibt? Professor Ludger Pries sagt ja. Denn die demokratische Beteiligung steigert die Motivation und die Innovationskraft. **Auf Seite 14 »**

Titelthema

Metall- und Elektroindustrie: Erfolgreich hat die IG Metall mit den Arbeitgebern über das neue Jobpaket verhandelt. Sichere Arbeitsplätze, eine Einmalzahlung und eine Entgelterhöhung sind drin. Das Ergebnis, das in Nordrhein-Westfalen beschlossen wurde, wird in den anderen Tarifbezirken ähnlich sein. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**



Leben

Übergang ins Rentenleben: Seit Januar gilt der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente – kurz TV FlexÜ. Viele Leser haben zu diesem Thema angerufen und sich beraten lassen. Die häufigsten Fragen und die Antworten von Experten. **Auf Seite 24 »**

Chancen

Gewerkschaft studieren: An der Europäischen Akademie der Arbeit können junge Metallerrinnen und Metallerr in elf Monaten einen Abschluss machen, der ihnen ein Studium an der Uni oder FH ermöglicht. Die Bewerbungsfrist endet am 26. März. **Auf Seite 26 »**



Foto: Susanne Oehlschlager

Titelbildgestaltung: Gudrun Wichelhaus

Ein Ende der Willkür

metallzeitung 2/2010, Wohlstand ohne Wachstum

»Sehr gut geschrieben. Sehr nötig. Eine Anhebung der Hartz-IV-Regelsätze mag durchaus notwendig sein, nützt den Betroffenen jedoch nur, wenn sie ihre Stütze auch bekommen. Noch wichtiger ist es daher, für ein Ende der Willkür und eine klare, vernünftige Begrenzung der Zumutungen zu kämpfen.«
Herbert Weißbame, Stahnsdorf

»Endlich wird hier auch einmal das Thema Wachstum kritisch angesprochen, das in unseren Gewerkschaftskreisen wegen der notwendigen Tarifpolitik bisher meistens ein Tabu-Thema ist. Bei immer mehr IG Metall-Mitgliedern entsteht ein Bewusstsein über die Endlichkeit von Ressourcen und Wachstum, aber das findet kaum Berücksichtigung in unserer Politik. Wenn das nicht rechtzeitig Eingang in die Diskussion über die Gestaltung der Arbeitswelt und unserer Tarifpolitik findet, könnten wir mit der klassischen Ausrichtung auf nur materiellem Wachstum irgendwann auf einem gesellschaftlichen Abstellgleis aufwachen. Das Motto »Gemeinsam für ein Gutes Leben« könnte den Rahmen bieten, unter dem diese Forderungen nach zum Beispiel Mehrung des

gemeinschaftlichen Reichtums angesprochen werden.«
Erich Junker, Nürnberg

Während der Elternzeit an Betriebsversammlungen teilnehmen

metallzeitung 1/2010, Neue Väter hat das Land

»Ende 2008 kam unser Adoptivsohn zu uns. Als Vater im Elternzeit-Jahr war es mir wichtig, immer mit Kollegen und dem Betrieb Kontakt zu halten. Da waren die Betriebsversammlungen genau richtig, die Kollegen hatten ausreichend Zeit mir alles zu erzählen und ich wusste immer, wo der Schuh drückt. Daher möchte ich daran erinnern, dass auch während der Elternzeit an Betriebsversammlungen teilgenommen werden darf. Und gemäß § 44 Abs. 1, S. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes besteht dabei Vergütungsanspruch. Vergütet wird dabei die Zeit, die über das Ein- und Ausstempeln erfasst wird.«

Olaf Sander, Lahausen

Mehr konkrete Forderungen an die Parteien

metallzeitung 2/2010, Keine Tabus. Alles ist veränderbar

»Das Interview mit Sigmar Gabriel hat mich und bestimmt auch viele Gewerkschaftsmitglieder enttäuscht. Hier hat der

Anzeige



Durchblicker!
Qualifizierung für Betriebsräte

www.dgb-bildungswerk.de

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler

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

Leser-Telefon:
 0800-446 38 25

Montag bis Freitag:
 9:00 Uhr bis 16:00 Uhr (gebührenfrei)
 Fax: 069-66 93-20 02
 E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantw. i.S.d.P.)
 Chefredakteurin: Susanne Rohmund
 Chefin vom Dienst: Ilka Grobe

Redaktion: Volker Beck, Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus
 Bildredaktion: Michael Schinke

Sekretariat: Beate Albrecht, Marion Brunsfeld

www.igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Reinhold Weißmann,
 Telefon: 069-66 93-22 24,
 Fax: 069-66 93-25 38
 E-Mail: vertrieb@igmetall.de
 Anzeigen: Petra Wedel,
 Telefon: 06151-81 27-0
 Fax: 06151-89 30 98,
 E-Mail: info@zweiplus.de

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.

Druck: apm AG, Darmstadt.



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

Ein gutes Jobpaket und mehr Geld

EIN SCHRITT NACH VORNE

Die IG Metall hat Wort gehalten: das »Jobpaket« sichert Beschäftigung und Einkommen. Damit können wir uns gegen die Wirtschaftskrise stemmen.

SPD-Vorsitzende viel Allgemeines und nichts Konkretes gesagt. An der Rente mit 67 will er festhalten, kann man seinen Aussagen entnehmen. Reformen an der Arbeitsmarktpolitik der SPD will er auch nicht so konkret durchführen, sonst wäre die SPD dieses schon in der letzten Wahlperiode angegangen. Mit der Leiharbeit meint er es auch nicht so ehrlich, sonst hätte die SPD zusammen mit den Grünen und der Linken ihren eigenen Entwurf zum Mindestlohn im Bundestag zugestimmt und nicht abgelehnt. Mit der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns wäre die Leiharbeit besser zu beherrschen. Die IG Metall sollte mit mehr konkreten Forderungen an die Parteien herangehen und sich nicht mit derartigen Wischi-Waschi-Aussagen abspesen lassen.«

Edgar Gutjahr, per E-Mail

? FRAGE UND ANTWORT

Ihr schreibt in der Januar-Ausgabe, dass der Arbeitgeber Schutzschuhe zu bezahlen hat. Auf welchem Gesetz beruht das?

Petra Höpfner, per E-Mail

Antwort der Redaktion: Sicherheitsschuhe zählen zur Persönlichen Schutzausrüstung (PSA). Schreibt eine Tätigkeit eine PSA vor, hat der Arbeitgeber diese nach § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Bietet er jedoch die private Nutzung der PSA an und nimmt der Beschäftigte das in Anspruch, ist eine Kostenbeteiligung zulässig. ■

DAS LESERFOTO



Foto: Friedrich Drescher

Originell markiert: Friedrich Drescher hat den gleichen Skihelm wie seine Frau. Damit da nichts durcheinander gerät, hat Friedrich seinen mit einem IG Metall-Logo markiert. Als Beweisfoto: Der Helm im Einsatz im österreichischen Skigebiet Elmau. ■

GEWONNEN HABEN

Januar-Rätsel: Karin Wirsing, Maroldswisach; Ute Voll, Hanau; Jan Van der Veen, Waiblingen

Schutzbrille: Ulrike Kämmerer, Dortmund; Ralf Bünemann, Bielefeld; Angela Krombholz, Immenstadt; Ralf Keuper, Rüthen; Helmut Sammer, Tuntenhausen



Foto: Berthold Steinhilber

IG Metall-Vorsitzender Berthold Huber auf einer Funktionärskonferenz

Außergewöhnliche Zeiten erfordern außergewöhnliche Maßnahmen. Die schwere Wirtschaftskrise ist noch nicht überwunden. Deshalb hat die IG Metall in vorgezogenen Tarifverhandlungen ein gutes »Jobpaket« geschnürt. Wir machen Beschäftigung und Einkommen in der Krise sicherer. Und wir geben jungen Menschen eine Perspektive. Welche Möglichkeiten unser »Jobpaket« bietet, erläutert unser Aufmacher-Artikel »Was für uns drin ist« auf den Seiten 18 bis 21.

Starke Betriebsräte. Wir brauchen gute Tarifverträge. Und wir brauchen starke Betriebsräte, die sie durchsetzen. Was Betriebsräte in diesen schweren Krisenzeiten leisten, ist bemerkenswert. Es verdient höchste Anerkennung, wie engagiert viele Kolleginnen und Kollegen um jeden Arbeitsplatz kämpfen. In der Öffentlichkeit

wird noch nicht ausreichend gewürdigt, dass durch die Arbeit unserer Betriebsräte hunderte tausende Arbeitsplätze gesichert werden konnten. Professor Ludger Pries belegt dies und viele andere Vorteile des deutschen Mitbestimmungsmodells auf Seite 14. Sein erfreuliches Ergebnis lautet: Mitbestimmung ist »Gelebte Demokratie«.

Wählen gehen. Alle Beschäftigten können jetzt aktiv dafür sorgen, dass ihre starken Betriebsräte auch in Zukunft stark bleiben. In vielen Betrieben beginnen die Betriebsratswahlen. Viele Metallerinnen und Metaller kandidieren. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt ihnen den Rücken. Mit der Stimme der Belegschaft können sich unsere Betriebsräte auch in den nächsten Jahren erfolgreich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Deshalb: Bitte hingehen und wählen. Es lohnt sich. ■

Berthold Huber

BILD DES MONATS

Der kleine Unterschied

Vor 16 Monaten begann die Finanzkrise. Weltweit gingen fast 34 Millionen Stellen verloren, schätzt die Internationale Arbeitsorganisation. Besonders betroffen von der Krise: Frauen. Sie arbeiten überdurchschnittlich oft in Teilzeit, in befristeten Arbeitsverhältnissen, in Minijobs, als Leiharbeiterinnen. Und wie beim großen Reinemachen wurden sie einfach auf die Straße gefegt.

Frauentag: 8. März. Gründe den Internationalen Frauentag zu feiern gibt es viele. Seit mehr als 150 Jahren kämpfen Frauen um ihre Rechte. Für viele hat sich – auch dank Tarifverträgen, die nicht zwischen Mann und Frau unterscheiden – manches verbessert. Die Gesellschaft beginnt umzudenken. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema.

Doch der kleine Unterschied ist nach wie vor groß. Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt 23 Prozent weniger als Männer. Frauen, die ihre Kinder betreuen oder ihre Eltern pflegen, werden als Rentnerinnen benachteiligt. Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn, der vielen Frauen eine Existenz sichern könnte. Und noch immer gibt es zu wenig Kitaplätze und zu wenig Frauen in den Führungsetagen.

Frauen – ob in Deutschland, Europa oder wie auf unserem Foto in China an der Börse in Wuhan – wollen gesetzliche und betriebliche Verbindlichkeiten, damit Kurs gehalten wird in Richtung Gleichstellung. Daran soll auch in diesem Jahr der Internationale Frauentag erinnern. ■



Foto: Reuters / Stringer

Alles richtig bei Dir?

DEINE ADRESSE

Umgezogen oder neuer Arbeitgeber? Wer die IG Metall auf dem Laufenden hält, kann optimal informiert werden.

Ändere Deine Daten online und gewinne eine Reise ins Hafendorf Rheinsberg.



Foto: IFA Reisevermittlungsgesellschaft mbH

Damit die IG Metall Dich gut beraten und gezielt informieren kann, benötigt sie Deine aktuellen Kontakt- und Statusdaten. So geht's elektronisch:

- Die Mitgliedsnummer parat halten. Auf der Internetseite www.igmetall.de/mitglieder einloggen.

- Hier findest Du Deine gespeicherten Daten über den Menüpunkt »Dein Profil«.

- Wenn Du Daten geändert hast, klickst Du auf »der Verwaltungsstelle mitteilen«. Die Daten werden sicher und verschlüsselt weitergeleitet. Fertig!

Wer möchte, kann Änderungen – zum Beispiel einen neuen Arbeitgeber – auch telefonisch oder schriftlich bei seiner Verwaltungsstelle einreichen.

Reise zu gewinnen. Wer seine Daten bis zum 15. März online aktualisiert, nimmt an der Verlosung von fünf Reisen teil. Mit dem Reiseanbieter IFA Hotels und Resorts geht es ein Wochenende in ein traumhaftes Hotel. Zur Auswahl stehen das Vogtland, die Mecklenburgische Seenplatte und drei verschiedene Orte an der Ostsee. ■

PFLAUME DES MONATS

Guido, der Außerirdische

Guido Westerwelle ist noch nicht lange Außenminister, rast aber schon durch ferne Galaxien. Da ist er der Held, der beherzt die Bösen bekämpft. Diese nennt Guido »Findige«. Sie haben die Massenarbeitslosigkeit erfunden, um nicht selbst arbeiten zu müssen, sondern von Hartz IV zu leben. Die Findigen haben fiese Verbündete. Diese meinen, Arbeitslose sollten genug Geld für ein menschenwürdiges Leben haben. Guido der Außerirdi-

sche nennt das »sozialistisch«. Neben den Findigen gibt es auch noch »die Dummen«. Das sind für Guido Menschen, die (noch) arbeiten. Gottseidank gedeihen in Guidos Welt die Steuern so üppig, dass er Schwerstarbeitern, wie Mövenpick-Hotelier Baron von Finck, Steuern erlassen kann.

Wenn es nicht im wirklichen, irdischen Leben arme Opfer und reiche Profiteure der Guido-Welt(-Sicht) gäbe, wäre er echt zum Lachen. ■

ZAHLEN UND FAKTEN

4

Angst vor Niedriglohn

Jeder vierte Heranwachsende in Deutschland rechnet nach Schule oder Ausbildung mit einer Tätigkeit im Niedriglohnsektor. In keinem anderem der von der Unicef untersuchten 21 Industrieländern sind Jugendliche bei diesem Thema so pessimistisch. Die Ursache liegt nach Ansicht der Forscher in der steten Betonung der Gefahr des Scheiterns. Mit Angst im Rücken ist es ja auch schwer, optimistisch nach vorne zu blicken. ■

531

Teure Leiharbeit

Zwischen Mai 2008 und Mai 2009 zahlte der Staat rund 531 Millionen Euro an Leiharbeiter. Das ergab eine Anfrage der Grünen im Bundestag. Im Mai 2008 zum Beispiel konnte etwa jeder zehnte Leiharbeiter seinen Lebensunterhalt mit seinem Einkommen nicht bestreiten und war zusätzlich auf Hartz IV angewiesen. ■

15

Windkraft im Aufwind

Trotz Krise ist die deutsche Windindustrie 2009 um 15 Prozent gewachsen. Im letzten Jahr gingen 952 neue Anlagen mit einer Leistung von 1917 Megawatt (MW) ans Netz. Ende 2009 liefen somit mehr als 21 000 Anlagen mit einer Gesamtleistung von 25 800 MW. Das größte deutsche AKW liefert 1475 MW. ■

Richtung wechseln



Foto: Jim Erickson / planpicture

Kommt jetzt der Dreh für Hartz-IV-Kinder? Ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts lässt hoffen.

HARTZ IV

Die Regelsätze für Langzeitarbeitslose und ihre Kinder entsprechen nicht der Verfassung. So lautet die Entscheidung der Karlsruher Richter. Die IG Metall fordert die Bundesregierung nun auf, das Urteil für einen politischen Neustart in der Sozialpolitik zu nutzen.

Hartz IV – für die einen das Synonym alltäglicher Grausamkeiten. Für die anderen die erfolgreiche Reform des Arbeitsmarkts. Die IG Metall kritisierte von Anfang an die Hartz-IV-Gesetze: Demonstrationen wurden organisiert, Erwerbslosengruppen unterstützt und immer wieder Klagen von Hartz-IV-Empfängern eingereicht. Jetzt bekamen die Leidtragenden und auch die IG Metall Recht.

Zu wenig zum Leben. Die Regelsätze für Hartz-IV-Empfänger entsprechen nicht der Verfassung. Ein menschenwürdiges Leben ist unter diesen Umständen weder für Kinder noch für Erwachsene möglich. Mit seiner Entscheidung zur Höhe der Hartz-IV-Regelsätze beendete das Bundesverfassungsgericht einen jahrelangen Streit. Das Urteil hatten die Kläger mithilfe des DGB-Rechtsschutzes erstritten.

Die Regierung muss nun ihr Hartz-IV-Paket aufschneiden. Das Bundesverfassungsgericht hat ihr bis Ende des Jahres Zeit gegeben, die Regelsätze neu zu bemessen. Dabei muss der Gesetzgeber nicht nur das Sozialgeld für Kinder, sondern auch die Leistungen für erwachsene Hilfeempfänger prüfen. Die bisherigen Sätze gelten bis dahin weiter. Für die Betroffenen heißt das, dass sie rückwirkend

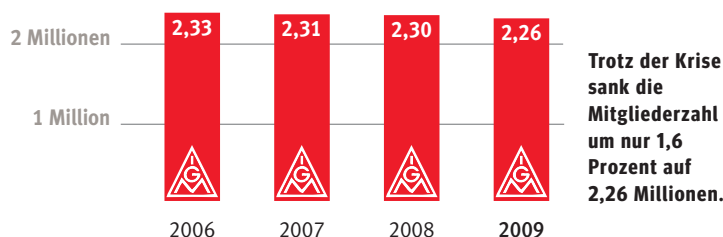
keine Nachzahlungen erhalten werden. In laufenden Verfahren können sie aber ab sofort einen höheren Bedarf geltend machen.

Die IG Metall begrüßt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Sie fordert, die Sätze auf 440 Euro monatlich anzuheben. Die Höhe der Sozialleistungen wirke sich unmittelbar auf den Arbeitsmarkt aus. Denn niedrige Hartz-IV-Sätze drücken die Löhne

Mitgliederzahl stabil

Die Krise hat die Wirtschaft schwer erschüttert. In den Branchen der IG Metall gingen rund 195 000 Arbeitsplätze verloren. Trotz dieser dramatischen Entwicklung blieb die IG Metall relativ stabil aufgestellt. Die Zahl der Mitglieder ging mit 1,6 Prozent nur leicht zurück.

Bei Angestellten und Auszubildenden stieg die Zahl der Mitglieder sogar etwas an. Ein weiterer Trend: Metallerinnen und Metaller fühlen sich stärker an ihre Gewerkschaft gebunden. In den Betrieben gelang der IG Metall das vor allem durch ein erfolgreiches Krisenmanagement wie beispielsweise Kurzarbeit.



Quelle: IG Metall

Trotz der Krise sank die Mitgliederzahl um nur 1,6 Prozent auf 2,26 Millionen.

RECHT VOR ORT

Jugendvertreterin kämpft drei Jahre lang um ihre Übernahme

Seit drei Jahren kämpft Sara Beisenkamp vor Gericht um ihre Übernahme nach der Ausbildung. Die verweigerte ihr der Arbeitgeber, Opel Bochum, obwohl sie als Jugendvertreterin einen Rechtsanspruch darauf hat. Und obwohl sie bereit ist, jede Arbeit anzunehmen. Derzeit arbeitet sie bis zum Ende des Rechtsstreits »geduldet« am Band.

Bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist die heute 24-Jährige mithilfe der IG Metall gegangen – und hat dort einen ersten Erfolg errungen: Wenn der Arbeitgeber zur Zeit der Übernahme Leiharbeiter im erlernten Beruf der Jugendvertreterin beschäftigt hat, kann er die Weiterbeschäftigung nicht wegen schlechter Wirtschaftslage verweigern. Das Landesarbeitsgericht (LAG) muss neu prüfen.

Bislang hatte Sara in allen Instanzen verloren. Zwar ist die Übernahme von Jugendvertretern im Betriebsverfassungsgesetz verbindlich vorgeschrieben. Aber: Der Arbeitgeber kann befreit werden, wenn er nachweist, dass die Übernahme wirtschaftlich unzumutbar ist. Damals baute Opel Bochum 3000 Ar-

beitsplätze ab. Die tarifliche Übernahme der Azubis fiel aus. Das LAG gab daher Opel recht.

Doch das BAG hat das nun revidiert: Das Amt der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist über tarifliche Vereinbarungen hinaus geschützt. Und wer Leiharbeiter anheuert, hat auch genug Arbeit für Jugendvertreter.

Grundsatzfall. Gerade in der Krise setzen Arbeitgeber vermehrt die Auszubildenden zum Ausbildungsende vor die Tür – und immer öfter auch Jugend- und Auszubildendenvertreter. Dabei gelten für sie besondere Schutzgesetze, die verhindern sollen, dass die demokratisch gewählten Vertreter erpressbar und gefügig gemacht werden.

Genau deswegen hat Sara auch so lange durchgehalten, sagt sie. »Dieses »wirtschaftlich unzumutbar« wird den Arbeitgebern zu leicht gemacht. Das muss einfach mal jemand bis zu Ende durchkämpfen.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Mehr Infos und Beispielfälle:

► www.igmetall.de/uebernahme

Junge besser geschützt

Junge Beschäftigte dürfen beim Kündigungsschutz nicht mehr diskriminiert werden. Dies hat der Europäische Gerichtshof entschieden. Konkret geht es um die Berechnung der Kündigungsfristen. Denn: In Deutschland verlängert sich die Kündigungsfrist mit der Dauer der Beschäftigung. Bisherige Ausnahme: alle unter 25 Jahren. Für sie galt: Selbst ein 23-Jähriger, der schon sechs Jah-

re in einem Betrieb beschäftigt war, durfte genauso kurzfristig entlassen werden wie ein Neueingestellter. »Mit dieser Entscheidung sind junge Menschen jetzt besser geschützt«, sagt Andrej Wroblewski, Leiter des Ressorts Arbeitsrecht beim IG Metall-Vorstand. Die alten Kündigungsfristen dürfen ab sofort nicht mehr angewandt werden. Mehr unter: www.igmetall.de ■

IN KÜRZE

Miniausbildung im Büro?

Die DGB-Gewerkschaften sammeln Unterschriften gegen die Verkürzung der Ausbildung in den Büroberufen, die demnächst neu geordnet werden sollen. Die Arbeitgeber wollen die Einführung zweijähriger Kurzausbildungen. Die Gewerkschaften sehen dies als Abwertung und Verengung der Ausbildung. Dadurch erhöhe sich das Risiko von Arbeitslosigkeit. Insbesondere Frauen würden durch eine »Schmalspurausbildung« in den Büroberufen benachteiligt. Die Gewerkschaften fordern daher von der Bundesregierung, die qualifizierte, mindestens dreijährige Ausbildung zu erhalten. ■

Mehr Informationen:

► www.igmetall.de/bueroausbildung



Foto: Mark Mülhhaus / attentione

Nazigegner bei der Sitzblockade

Dresden stoppt Nazis

Erstmals hat ein Bündnis aus Antifaschisten, Gewerkschaftern, Politikern und Bürgern den Nazi-Großaufmarsch am 13. Februar in Dresden gestoppt. 12 000 Demonstranten haben die etwa 4000 Nazis am Bahnhof Dresden-Neustadt blockiert. Seit Jahren missbrauchen die Rechten den Jahrestag der Bombardierung Dresdens am 13. Februar 1945 für Aufmärsche. ■

► www.Dresden-Nazifrei.de

und lassen den Niedriglohnsektor weiter anwachsen. Die IG Metall forderte die Bundesregierung auf, die Entscheidung der Verfassungsrichter für einen politischen Neustart zu nutzen und den ständig wachsenden Niedriglohnsektor einzuschränken.

Denn: Auch nach sehr langer Arbeitslosigkeit müssen Menschen ein Recht auf existenzsichernde tarifliche oder ortsübliche Löhne haben. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Infos zu dem Hartz-IV-Urteil:

► www.igmetall.de

→Arbeit

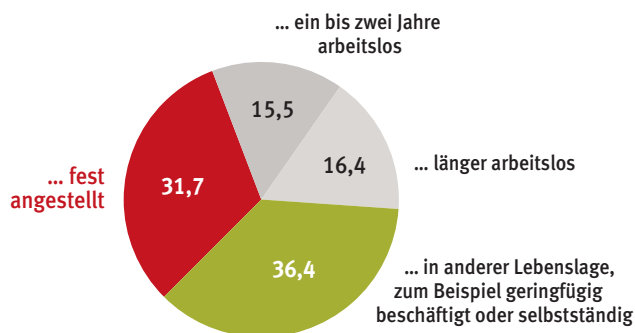
► www.erwerbslos.de

Aber nicht nur die erfolgreiche betriebliche Arbeit bindet Mitglieder an ihre Gewerkschaft. »Im vergangenen Jahr hat die IG Metall ihr Angebot an Service und Beratung erweitert«, betont Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall. ■

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Jeder dritte Rentner zuvor arbeitslos

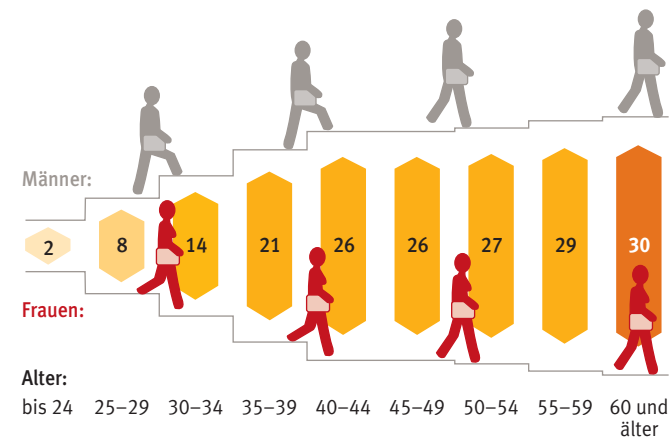
Aus sozialversicherungspflichtiger Arbeit in Ruhestand zu gehen ist nicht mehr die Regel. Wer 2007 in Ruhestand ging, war vorher (Angaben in Prozent) ...



Quelle: Altersübergangsreport, Hans-Böckler-Stiftung 2010

Mit dem Alter wächst der Unterschied

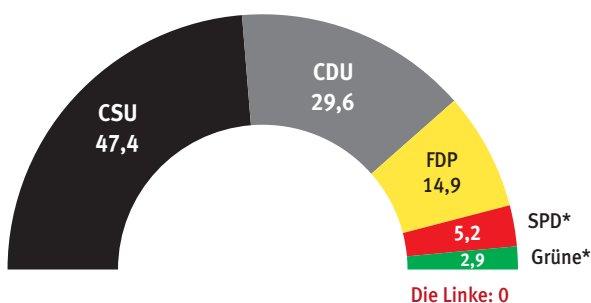
Mit zunehmendem Alter steigt bei Frauen der Abstand zum Lohn oder Gehalt der Männer. Hauptgrund: Viele Mütter unterbrechen die Arbeit und wechseln in Teilzeit. (Lohnabstand in Prozent.)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2008

Metall-Arbeitgeber pöppeln Union

Knapp 11,3 Millionen Euro spendeten allein die Metall-Arbeitgeberverbände zwischen 2000 und 2009 an die politischen Parteien. Soviel Prozent flossen an ...



*Seit 2008 haben SPD und Grüne gar keine Spenden mehr erhalten.
Quelle: Deutscher Bundestag

Infografiken: Julia Schmitt

Viel getan für Ärzte und Apotheker

INTERVIEW

Der Zusatzbeitrag einiger Krankenkassen könnte erst der Anfang sein. Die FDP will eine Kopfpauschale und damit das Ende der solidarischen Krankenversicherung.

Zusatzbeitrag, Kopfpauschale, steigende Kosten – in der gesetzlichen Krankenversicherung tobt mal wieder ein Sturm. Was könnte er anrichten?

Thomas Gerlinger: Die größte Gefahr sehe ich darin, dass das System am Ende auf eine Kopfpauschale umgestellt wird. So steht es im Koalitionsvertrag, und diesen Plan müssen wir ernst nehmen. Auch wenn zurzeit selbst in Teilen der Regierungskoalition noch Vorbehalte anzutreffen sind: Der Zusatzbeitrag, den einige Krankenkassen jetzt pauschal erheben, ist bereits eine kleine Kopfpauschale. Die FDP wird alles daran setzen, diese Pauschale auszuweiten.

Was bedeutet die Kopfpauschale für die Versicherten?

Gerlinger: Sie schafft neue und stärkere soziale Ungerechtigkeiten. Auch wenn das Gesundheitsministerium behauptet, die Gutverdienenden würden sich über ihre Steuern am sozialen Ausgleich beteiligen. Aber ein solcher Zuschuss aus Steuermitteln dürfte sehr gering ausfallen. Da gibt es kaum finanziellen Spielraum. Und die Rechnung hat einen weiteren Pferdefuß: Steuern kommen ja nicht nur aus Einkommen. Einen großen Teil seiner Einnahmen erzielt der Staat durch indirekte Steuern wie die Mehrwertsteuer. Und da gilt für alle der gleiche Steuersatz. Menschen mit einem geringen

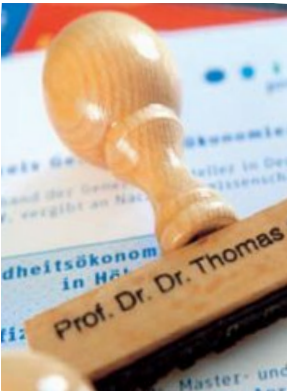
Einkommen würden über diese Steuern ihren Zuschuss selbst finanzieren.

Trotzdem beziehen die Krankenkassen für ihren Zusatzbeitrag von der Politik Prügel?

Gerlinger: Ich halte die Kritik für berechtigt, aber für unglaublich. Allerdings sind die Kassen auch die falschen Adressaten dieser Kritik. Die Große Koalition hatte den Zusatzbeitrag als Möglichkeit beschlossen. Und die FDP will eine richtige Kopfpauschale. Die Tränen, die sie jetzt vergießt, sind Krokodilstränen.

Die FDP will nicht nur den Einheitsbeitrag für Versicherte. Der Beitrag der Arbeitgeber soll gleichzeitig eingefroren werden. Bislang hatten die Arbeitgeber ein Interesse, die Kosten und damit auch die Beiträge zu begrenzen. Könnte das nicht wegfallen?

Gerlinger: Das ist zu befürchten. Die Kosten sprechen in der Tat dafür, Arbeitgeber weiter an der Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung zu beteiligen. Das sehen wir am Beispiel der Schweiz. Hier steigen die Ausgaben für Gesundheit seit Jahren kräftig an. Ein Grund dafür ist, dass die Arbeitgeber an der Versicherung nicht beteiligt sind. Die Leistungsanbieter im Gesundheitswesen könnten die eigentlichen Profiteure der Kopfpauschale werden. Wenn die Arbeitgeber sich nicht mehr an



Fotos: Frank Rumpfenhorst

Professor Thomas Gerlinger arbeitet an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld. Er forscht seit vielen Jahren zur Gesundheitspolitik.

steigenden Beiträgen beteiligen müssen, sinkt der Druck, die Ausgaben zu begrenzen. Und kranke Menschen sind meist bereit, alles zu bezahlen.

Passt das nicht genau ins Konzept der FDP? Gerade in der Gesundheitspolitik tritt sie doch offen für ihre Klientel ein.

Gerlinger: Das stimmt. Klientelpolitik gab es im Gesundheitswesen schon immer. Aber sie wurde selten mit einer so unverfrorenen Offenheit wie in diesem Koalitionsvertrag angekündigt. Apotheker erhalten weitgehenden Konkurrenzschutz. Der Versandhandel mit Arzneimitteln soll begrenzt werden. Zudem will die FDP die ambulanten Behandlungsmöglichkeiten an Krankenhäusern kritisch prüfen und die Zulassung von medizinischen Versorgungszentren einschränken. Damit schützt sie niedergelassene Ärzte vor Konkurrenz.

Ausgerechnet die FDP, die Verfechterin des Marktes, bekämpft den Wettbewerb?

Gerlinger: Sie ist durchaus für eine Ökonomisierung des Gesundheitswesens. Da ist auch viel von Wettbewerb die Rede. Nur bei der eigenen Klientel nimmt sie schnell davon Abstand. Sie sorgt sich um den Status der niedergelassenen Ärzte als selbstständige Unternehmer. In medizinischen Versorgungszentren sind sie häufig nur Angestellte.

Wie bewerten Sie die Entscheidungen des Ministers, einen pharmakritischen Institutsleiter abzusetzen und die Grundsatzabteilung im Ministerium mit einem Vertreter der privaten Krankenkassen zu besetzen?

Gerlinger: Auch hier zeigt sich, um wen und um was es der FDP geht. Die Berufung eines Mitglieds des Privaten Krankenkassenverbandes zum Leiter der Grundsatzabteilung ist eine Provokation für alle, die an der solidarischen Krankenversicherung festhalten. Es zeigt ganz deutlich, welches System die FDP und ihr Minister bevorzugen: private Krankenversicherung für alle.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass die FDP sich mit ihren Plänen durchsetzt?

Gerlinger: Das letzte Wort ist hier noch nicht gefallen. Ob sie mit ihren Plänen durchkommt, hängt auch davon ab, wie sehr sich die Betroffenen – also die Versicherten der gesetzlichen Krankenkassen – zur Wehr setzen.

Denn es gibt Alternativen. Die gesetzliche Krankenversicherung kann Versicherte auch in Zukunft am besten versorgen. Wir müssen sie nur auf eine neue Basis stellen. Die Einnahmen könnten durch eine solidarische Bürgerversicherung verbessert werden. Und bei den Arzneimitteln ließe sich schnell und einfach sparen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

HINTERGRUND

Bei Zusatzbeitrag Krankenkasse wechseln?

Für viele Gesundheitsexperten war es nur eine Frage der Zeit, wann die ersten Kassen ihren Versicherten eine kleine Kopfpauschale von acht Euro pro Monat abknöpfen würden. Nun ist es passiert.

Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherungen können in so einem Fall sofort die Kasse wechseln. Doch wie sinnvoll ist das? Zwar gibt es noch Versicherungen, die keine Zusatzbeiträge erheben. Wenn jetzt aber viele Versicherte die Kasse wechseln, dürften sich die Kosten nur verschieben. Aus Sicht der IG Metall liegt das Grundproblem vor allem im Gesundheitsfonds selbst: Er ist chronisch unterfinanziert. Wer die Kasse wechselt, steht in einem halben Jahr sehr wahrscheinlich wieder vor derselben Frage, wenn seine neue Kasse dann zusätzliche acht Euro oder auch mehr verlangt.

IN KÜRZE

Termin spart Steuern

Bei Abfindungen können Arbeitnehmer Steuern sparen, wenn sie den richtigen Zeitpunkt abwarten. Endet ein Arbeitsverhältnis etwa im November, kann sich der Betroffene die Abfindung erst im Januar des Folgejahres auszahlen lassen. Das lohnt sich, wenn etwa das Einkommen im Folgejahr geringer ist. Steuern werden im Jahr der Auszahlung und nicht im Jahr der Vereinbarung fällig. ■



Foto: Dt. Bundesarchiv / Wikimedia

90 Jahre Kapp-Putsch

Am 13. März 1920 marschierten nationalistische Truppen in Berlin ein und verjagten die Regierung der jungen Republik. Der preußische Beamte Kapp wurde zum Kanzler gemacht. Doch die Gewerkschaften riefen den Generalstreik gegen den Putsch aus. 12 Millionen legten die Arbeit nieder. Nach vier Tagen brach der Putsch zusammen. ■

Bard mit Betriebsrat

Seit Januar sind sie im Dienst: die neuen Betriebsräte bei Bard Energy in Emden. Die Wahlbeteiligung betrug 74 Prozent. Vier der neun Plätze gingen an IG Metall-Betriebsräte, die anderen Listen erhielten je einen Platz. Toller Erfolg für diese sehr betriebsratsungewohnte Windkraft-Branche, findet auch Wilfried Alberts, Geschäftsführer der IG Metall in Emden. ■



FAMILIE UND BERUF

Schichtarbeit, Familie und ehrenamtliches Engagement sind nur schwer unter einen Hut zu bekommen. Das Rezept der Fischers: Planung und Flexibilität. Ein Blick auf den alltäglichen Wahnsinn im Leben einer Berliner Familie.

Text: Volker Beck

Fotos: Cordula Giese



Gemeinsam schaffen wir das

5 Uhr an einem kalten Berliner Morgen.

Metallerin Kati Fischer macht sich auf den Weg zur Arbeit. Die Gehwege sind vereist. Zum Glück fährt die U-Bahn pünktlich. Ihr Mann Jörg dreht sich nochmal um, er hat heute Spätschicht. Für ihn beginnt der Tag erst, wenn er um 7 Uhr die 3-jährige Leoni und die 1-jährige Maja weckt. Die Mädchen wollen aber nicht gleich raus, deshalb wird erstmal ausgiebig mit Papa gekuschelt. Gegen halb 8 starten die drei mit einem gemeinsamen Frühstück in den Tag. Als Jörg nach der Geburt von Leoni nach Urlaub gefragt hat, war er in seinem Betrieb ein echter Pionier. Er bekam sechs Wochen frei, einen Teil als Urlaub, einen Teil als Gleitzeit. Er musste viel Überzeugungsarbeit leisten. Vor drei Jahren nahmen nur zwischen einem und drei Prozent der Väter Erziehungsurlaub. Bei der Geburt von Maja sah es besser aus, durch die neue Eltern-geldregelung war es problemlos möglich, zwei

Monate frei zu bekommen. »Inzwischen gibt es immer mehr Kollegen, die sich Zeit nehmen für ihre Kinder«, freut sich Jörg. Das neu geregelte Elterngeld hat dafür gesorgt, dass sich nun immerhin 18 Prozent aller Väter Zeit nehmen.

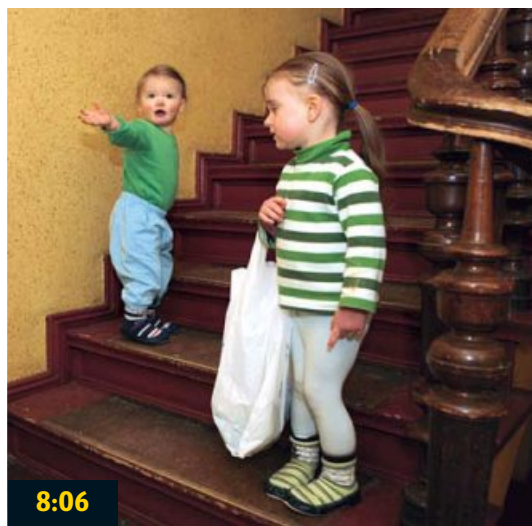
Da Jörg Fischer heute eine Vertrauenskörper-Sitzung hat, muss er früher los. Mit Bus und U-Bahn geht es zur Arbeit. Der gelernte Industriemechaniker arbeitet bei Siemens Energy als Qualitätsprüfer im Einkauf. Er bringt die Kinder zur Tagesmutter. Der Weg ist kurz, es geht nur zwei Stockwerke höher. Die Tagesmutter wohnt im gleichen Haus. »Die Stadt Berlin hat uns Kitaplätze in anderen Stadtteilen angeboten, aber wir können ja nicht jeden Tag stundenlang durch die Gegend gondeln«, ärgert sich der Metaller aus Berlin-Spandau. Die Fischers haben sich die Tagesmutter selbst gesucht. »Als Kati wieder arbeiten wollte, haben wir unsere Nachbarin gefragt, ob sie nicht als Tagesmutter arbei-

ten möchte«, berichtet Jörg. Sie ist vorher schon als Babysitter eingesprungen und hat eigene Kinder im gleichen Alter wie Maja und Leoni. Inzwischen ist sie offizielle Tagesmutter, deshalb zahlen die Fischers den gleichen Betrag, den auch ein Kita-Platz kosten würde. »Durch sie sind wir flexibel. Spontane Änderungen im Tagesablauf sind möglich, in einer Kita mit unflexiblen Zeiten wäre das schwerer«, stellt Jörg fest.

Wie hier in Spandau ist das Angebot an Kita-Plätzen oft geringer als die Nachfrage. Das stellt auch Barbara König fest, Geschäftsführerin des Zukunftsforums Familie. »Nach Angaben der Kommunen fehlen aktuell 275 000 Plätze. Bis 2013 müssen 750 000 Plätze geschaffen werden, damit 35 Prozent der unter Dreijährigen betreut werden können. Der Bedarf dürfte 2013 durch den Rechtsanspruch noch steigen. Der Ausbau muss dabei sowohl Quantität wie auch Qualität im Auge behalten.«



7:24



8:06



12:13



8:41



16:07



18:39

Zwei Berufstätige in Schichtarbeit plus zwei Minis. Die Zeit rast. Familie Fischer schafft das mit guter Planung und Tagesmutter einen Stock höher.

12 Uhr am Werkstor. Kati ist für heute fertig mit ihrer Arbeit. Die gelernte Kommunikationselektronikerin arbeitet als Qualitätsprüferin bei Nokia Siemens Networks. Nun schnell nach Hause. Hätte Jörg heute keine VK-Sitzung, würden sie gemeinsam Mittag essen und die nächsten Tage planen. Kati ist aktive Betriebsrätin, ihr Mann ist Stellvertretender Vertrauenskörperleiter und Betriebsrat. »Der Tag müsste manchmal 48 Stunden haben«, seufzt Jörg. Von 2002 bis 2006 waren beide als Jugend- und Auszubildendenvertreter aktiv. Kennengelernt haben die beiden aktiven Metaller sich auf einer Sitzung der Siemens Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertreter für den Bereich Nord-Ost. »Zwei Berliner mussten erst nach Magdeburg fahren, um sich zu finden«, erinnert sich Kati.

Die Kinder sind heute bis halb 4 bei der Tagesmutter, so hat Kati Zeit, sich um den Haushalt zu kümmern. »Jörg macht die Küche, ich das Bad und die Wäsche«, berichtet Kati während sie die Waschmaschine ausräumt. Auf die Frage, wer denn das letzte Wort hat, antwortet sie lachend: »Jörg hat die Hosen an, aber ich sage ihm, welche er anziehen soll.« Eigentlich wollte sie heute auch noch Brot backen, aber es ist keine Hefe mehr da. Egal, sie wollte mit den Kindern sowieso noch raus, wie jeden Tag. Da Kati morgen einen Betriebsrats-Termin hat, vereinbart sie beim Abholen mit der Tagesmutter für den nächsten Tag eine spätere Abholzeit.

15:35 Uhr zu Hause. Kinderlachen erfüllt die Spandauer Altbauwohnung. Erst alle drei warm einpacken, dann geht es raus an die frische Luft. Möglichst jeden Tag. Heute geht es nur kurz zum Supermarkt. Berlin ist im Winter keine freundliche Stadt, auf den Wegen liegt eine dicke Eisschicht, es ist schneidend kalt. Kati ist froh, als sie mit den Mädchen wieder zu Hause ist. Schnell die warmen Sachen wieder ausziehen. Sie hofft auf den Frühling: »Wenn es bald wieder wärmer wird, können wir mit den Kindern länger raus, zum Beispiel auf den Spielplatz.« Zusammen mit Maja und Leoni werden nun Brote gebacken, beide Mädchen haben ihre Lieblingssorten. Während die Brote im Ofen sind, toben die beiden im Wohnzimmer. Einen Fernseher sucht man vergebens. Stattdessen gibt es viel Spielzeug aus Holz, Lego und drei Trampoline. Eines für jedes Mädchen, und eins für die Mama. Sie hüpfet sich damit den Stress von den Schultern.

17:45 Uhr, Papa kommt. Großes Hallo. Heute hat er früh Feierabend, er hat ja auch früher angefangen. Die frischen Brote duften schon. Zum Abendessen gibt es einen bunten Salat. Langsam müssen die Kinder ins Bett. Klar, dass

sie nach dem Zähneputzen noch vom Papa eine Gute-Nacht-Geschichte vorgelesen bekommen.

Wenn die Kinder schlafen, dann haben die Eltern endlich Zeit für sich. Die beiden sehen sich durch die Schichtarbeit wenig, daher versuchen sie, abends Zeit für einander zu finden. Für Kati und Jörg bedeutet das erstmal planen: Gemeinsam bringen sie ihren elektronischen Terminkalender auf den neusten Stand. Mancher Manager dürfte bei dem Pensum der beiden blass um die Nase werden, unter der Woche findet sich kaum ein freier Platz. Nur das Wochenende gehört meist ganz der Familie. Ihr Alltag wäre ohne gute Planung nicht möglich, manchmal werfen jedoch kurzfristige Ereignisse den besten Plan über den Haufen. Flexibilität ist da nicht nur bei Familie Fischer, sondern auch bei den Arbeitgebern gefragt. »Wir richten uns in der Planung nach meinen Schichten, als Mutter wird Kati von ihren Chefs eine größere Flexibilität eingeräumt – wir nennen das den Mama-Effekt«, erklärt Jörg grinsend.

Schichtarbeit, zwei kleine Kinder und ehrenamtliches Engagement: Die 24-jährige Kati und der 29-jährige Jörg scheinen das hinzubekommen. »Wir müssen viel unter einen Hut bekommen, schaffen das meistens auch«, erklärt Jörg. Dann klingelt das Handy, eine spontane Sitzung morgen früh. Auch die besten Pläne schützen nicht vor spontanen Überraschungen. ■



Die Rechte des Betriebsrats

RECHT SO | In den nächsten Wochen wählen die Beschäftigten ihre Betriebsräte. Das Betriebsverfassungsgesetz sichert Arbeitnehmervertretern Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte. Carsten Schuld erläutert, wo der Betriebsrat ein Wörtchen mitzureden hat.

Die Anhörung. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat (BR) vor jeder Kündigung – oder Änderungskündigung – anhören. Der Arbeitgeber muss dazu den BR umfassend über die Kündigungsgründe, die persönlichen Daten der Betroffenen und gegebenenfalls die Sozialauswahl umfassend informieren. Macht der Arbeitgeber dies nicht, schadet er sich selbst: Die Kündigung ist dann nämlich unwirksam.

Die Betriebsänderung. Bei wesentlichen Änderungen in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten oder bei Massenentlassungen reicht eine Anhörung nicht. In diesen Fällen muss die Geschäftsleitung mit dem BR über einen Interessenausgleich verhandeln und versuchen, einen Weg für ein gemeinsames Vorgehen zu finden. Unterlässt der Arbeitgeber dies, können die betroffenen Arbeitnehmer erhebliche Zahlungen als Nachteilsausgleich geltend machen. Der Betriebsrat kann von sich aus den Sozialplan erzwingen, der soziale Härten vermeiden soll.



Foto: Olaf Hermann

Carsten Schuld ist Jurist beim DGB-Rechtsschutz.

Die Zustimmung. Ein starkes Recht des Betriebsrats ist auch das Zustimmungserfordernis bei Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen und Versetzungen in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten. Ohne dessen Zustimmung sind solche Maßnahmen unwirksam. Will der Arbeitgeber sein Vorhaben dennoch verwirklichen, muss er die fehlende Zustimmung des BR durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen. Holt er die Zustimmungsersetzung nicht ein und führt die Maßnahme trotzdem durch, kann wiederum der BR dies durch das Arbeitsgericht untersagen lassen.

Das Mitbestimmungsrecht. Das stärkste Beteiligungsrecht des BR ist die Mitbestimmung. Besonders in sozialen Angelegenheiten muss der Arbeitgeber mit dem BR eine Übereinkunft finden. Plant der Arbeitgeber beispielsweise Entlassungen wegen Auftragsmangel, hat der BR ein sogenanntes Initiativrecht und kann verlangen, Kurzarbeit einzuführen. Lehnt der Arbeitgeber das ab, kann der BR ein Einigungsstellenverfahren einleiten.

Die Einigungsstelle. In der Einigungsstelle verhandeln Vertreter des Betriebsrats und des Arbeitgebers unter Leitung eines unparteiischen Vorsitzenden. Dessen Stimme gibt im Zweifelsfall den Ausschlag. Ein Beschluss der Einigungsstelle wirkt wie eine Betriebsvereinbarung, gilt also unmittelbar für den Arbeitgeber und alle Arbeitnehmer. Will der Arbeitgeber sich nicht an einer Einigungsstelle beteiligen, kann der Betriebsrat ihn durch das Arbeitsgericht dazu zwingen. ■

TIPP

Mehr Rechte mit Betriebsrat

Die Spielregeln im Betrieb legt die Geschäftsleitung nicht allein fest. Kriterien für Boni, Qualifizierungsangebote für alle Beschäftigten, partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, diese und andere Fragen kann der Betriebsrat für die Belegschaft gestalten. Infos zum Herunterladen:

www.igmetall.de/br-wahlen2010

Ingenieure in der Warteschleife

Die Krise betrifft auch immer mehr Hochqualifizierte. Daher ein Blick auf die Situation der Ingenieure: Gegenüber dem Vorjahr, in dem es knapp 12 000 arbeitslose Ingenieure gab, lag die Zahl Ende 2009 bei knapp 27 000. Nicht nur ältere Ingenieure haben derzeit schlechtere Chancen, sondern auch die Jungen. Die Einstel-

lungspolitik der Unternehmen ist zurückhaltend, und Diplomanden und Doktoranden werden weniger übernommen. Auf dem letzten »Absolventenkongress« bemühten sich wenig Arbeitgeber um den Nachwuchs, was sicherlich keine gute Strategie gegen den Ingenieurmangel ist, den es nach der Krise sicher wieder geben wird. ■

Kurzarbeit – was nun?

Kurzarbeit rettet Arbeitsplätze und ermöglicht Unternehmen, Fachwissen und Erfahrungen von Beschäftigten zu sichern. Will der Arbeitgeber Kurzarbeit einführen, muss er mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung treffen, in der unter anderem Beginn, Dauer sowie Verteilung der Arbeitszeit geregelt sind.

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt Betrieben auch 2010 längstens 18 Monate Kurzarbeitergeld und fördert Qualifizierungsmaßnahmen.

Weitere Fragen zum Thema beantwortet das IG Metall-Faltblatt »Kurzarbeit – was nun?«. ■ PDF zum Herunterladen unter:

www.igmetall.de/kurzarbeit2010

PRÜFSTAND

Wenn die Arbeit stinkt

Manche Menschen fühlen sich schon von geringst dosierten Gerüchen belästigt und irritiert, während anderen diese nicht das Geringste ausmachen. So kann der eine im Großraumbüro vom Rasierwasser des Kollegen »benebelt« sein und Kopfschmerzen bekommen, während es den anderen gar nicht tangiert. Beide Riechtypen reagieren auf dieselben Stoffe und Dosierungen unterschiedlich.

Rat vom Betriebsrat. Manche Stoffe am Arbeitsplatz sind allerdings nicht nur nervig, wie das Rasierwasser, sondern können giftig sein. »Wir riechen sehr gut und oft gibt uns unsere Nase Recht«, erklärt Christoph van Thriel, Leiter der Projektgruppe »Verhaltenstoxikologie und Chemosensorik« am Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund. Sein Rat: Wenn sich viele belästigt fühlen oder der Geruch immer wieder da ist – zuerst die stinkende Ursache finden. Dann den Vorfall melden. Der Betriebsrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt sollten der Sache auf den Grund gehen. Bei ernsthafter Gefährdung werden sie dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz auf giftige Stoffe überprüft wird. ■

Foto: Manfred Bail / alindl.net



Gift am Arbeitsplatz? Wenn es stinkt, sollte sofort nach der Ursache geforscht werden.



Foto: Gorilla / plainpicture

Abends abschalten: In die Wanne und nicht an die Arbeit denken.

Abends bin ich privat

FAMILIE UND BERUF

Wer seine Arbeit im Kopf mit nach Hause nimmt, macht sich das Leben schwer. Wer nicht loslassen kann, erholt sich nicht und schläft schlecht. Tipps für das gesunde Gleichgewicht.

Es gibt Leute, die gehen nach Hause und schalten bestens ab. Wer nicht zu den Glücklichen gehört, hat oft die Arbeit noch stundenlang im Kopf, grübelt, plant und malt sich den nächsten Arbeitstag schon aus. Bei Stress oder Konflikten wird's nur noch schlimmer. Aber auch, wenn die Zeiten ruhig sind, »arbeitet« so manch einer zu Hause weiter, weil ihm dann Dinge einfallen, die er immer schon mal bei der Arbeit einbringen wollte. Oder man überlegt sich eine Fortbildung, die man gerne machen möchte. In allen Nicht-Loslass-Fällen helfen nur strenge Rituale.

Rituale zum Abschalten. Vor allem ist wichtig, sich abends von der Arbeit »zu verabschieden« und bewusst zur Privatperson zu werden. Nach dem Job braucht jeder etwas, auf das er sich freut.

Psychologen raten von kurzlebigen Ablenkungen wie fernsehen und Computer spielen ab, weil diese keine nachhaltige Lebensqualität bieten. (Schon nach wenigen Stunden sind die Antworten von »Wer-wird-Millionär« ja doch wieder vergessen.) Besser ist es, sich für den Feierabend etwas vorzunehmen: Freunde treffen, in Ruhe mit der Familie essen, Zeitung lesen oder

✓ CHECKLISTE

Abschalten in drei Schritten
Mit diesen drei Ich-geh-jetzt-Regeln macht der Feierabend mehr Spaß:

1. Arbeitsvorgänge abschließen: Braucht heute noch jemand etwas von mir? Was habe ich geschafft? Was ist am nächsten Tag zu tun?
2. Wichtiges passiert am Arbeitsplatz. Also keine Unterlagen mitnehmen nach dem Motto »Das lese ich vielleicht heute Abend noch«.
3. Wenn möglich, hinter sich die Tür schließen. Das Diensthandy nur anlassen, wenn es zum Job gehört, permanent erreichbar zu sein.

ein Bad nehmen. Und Sport ist ein sicherer Abschaltknopf: Das Gehirn wird ganz anders in Anspruch genommen als im Job.

Wer nicht einschlafen kann, sollte wieder aufstehen, anstatt die Decke anzustarren und über die Arbeit nachzudenken. Ideen kann man aufschreiben und dann besser loslassen. Einen Tee oder Milch trinken unterbricht das Hamsterrad der Gedanken. Und Pragmatiker sollten sich mit folgender Frage daraus befreien: »Werde ich eigentlich dafür bezahlt, mir die Nacht mit Arbeit um die Ohren zu schlagen?« ■

Ilka.Grobe@igmetall.de

Gelebte Demokratie

DER ANDERE BLICK

Während sich die Arbeitslosenquote in Spanien verdoppelte und in den USA Millionen Menschen ihren Arbeitsplatz verloren, hielt sich der deutsche Arbeitsmarkt noch recht gut. Ein Grund für den Erfolg: die deutsche Mitbestimmung.

Ausgerechnet Deutschland. Das Land, das im Vergleich zu vielen anderen ein relativ hohes Lohnniveau und vergleichsweise gute soziale Sicherungssysteme besitzt, erweist sich als besonders krisenstark. Wie kann das sein? Bereits vor der Krise wies die Entwicklung der deutschen Wirtschaft Besonderheiten auf. So heimste sie Jahr für Jahr den Titel des Exportweltmeisters ein. Die EU-Osterweiterung löste in Deutschland keine Lohnerosionen aus. International tätige Konzerne verlagerten ihre Zentralen nicht massenweise in »liberalere« EU-Mitgliedsstaaten, um der deutschen Bürokratie oder Regulierungswut zu entfliehen.

Mitbestimmung bringt's. Der relative Erfolg des hiesigen Wirtschaftsmodells lässt sich nicht allein mit deutscher Ingenieurskunst erklären. Zumal andere Länder in atemberaubendem Tempo aufholen. Ein Geheimnis des Erfolges liegt in dem sozialen Kapital, das die deutsche Wirtschaft im Gegensatz zu vielen anderen besitzt. Die Mitbestimmung hat sich hier als tragende Säule für



Foto: pufe / shotshop.com

Mitbestimmung bedeutet Gerechtigkeit und Motivation zugleich.

die Arbeitswelt und die Demokratie insgesamt erwiesen.

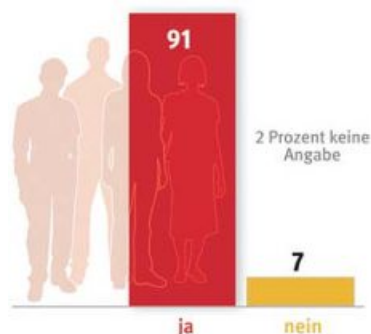
Wer glaubt, betriebliche Mitbestimmung regelt nur Konflikte, irrt. Sie stabilisiert das Verhältnis zwischen abhängig Beschäftigten und ihren Arbeitgebern. Der

Grund: Wo Menschen mitreden können und an Entscheidungen beteiligt werden, steigt die Motivation. Wer beteiligt wird, macht nicht nur »Dienst nach Vorschrift«. Er ist bereit, alle seine Fähigkeiten aus eigenem Antrieb

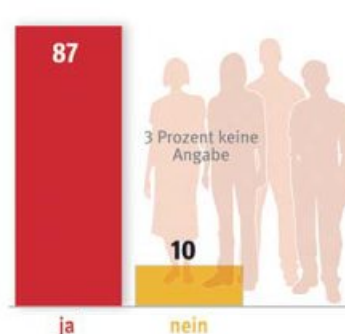
einzubringen. Die Beschäftigten in Deutschland sind nicht nur verantwortungsbewusst für »ihr« Unternehmen, sondern auch selbstbewusst im Hinblick auf ihr Können und ihre Rechte. Ein Kapital, das die Wirtschaft mindes-

HINTERGRUND

Mitbestimmung steigert die Motivation und Identifikation der Mitarbeiter. (Angaben in Prozent)



Mitbestimmung beeinflusst die Entwicklung von Unternehmen positiv. (Angaben in Prozent)



Quelle: Polis und Sinus 2008, repräsentative Befragung der Bevölkerung

tens genauso braucht wie das ökonomische.

Denn für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens sind Faktoren wie die Motivation der Belegschaft entscheidender als etwa Manager, die auf Konkurrenz setzen und Beschäftigten oder Belegschaften gegeneinander ausspielen. Die Wettbewerbsfähigkeit der großen Konzerne hängt in einer globali-

haben die Beschäftigungssicherung ins Zentrum gestellt, und die Betriebsräte sind die tragende Säule bei der Umsetzung der Kurzarbeit in den Betrieben. Die meisten Unternehmen haben aus einer Mischung von rationalem Kalkül und gesellschaftlicher Verantwortung Beschäftigung gehalten.

Doch die Bedeutung von Mitbestimmung geht über die der

Zum Autor

Ludger Pries, 56, Professor für Soziologie, Migration und Mitbestimmung an der Ruhr-Universität in Bochum. Bevor Pries 2001 nach Bochum kam, arbeitete er unter anderem am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und an verschiedenen Universitäten in Mexiko. Er forschte zu Themen wie »die Globalisierung der deutschen Autoindustrie«.



Foto: Ruhr-Universität Bochum

sierten Wirtschaft davon ab, ob es ihnen gelingt, Wissensressourcen rund um den Globus zu mobilisieren. Dazu brauchen sie vor allem das Vertrauen der Belegschaften.

Vertrauen entsteht aber nur dann, wenn Entscheidungen für Beschäftigte aller Standorte berechenbar sind, und sie sich auf Zusagen und Vereinbarungen verlassen können. Es gelingt nicht, wenn Firmenpolitik nur kurzatmiger Börsenlogik folgt. Mitbestimmung ist also ein wichtiger und unverzichtbarer Innovationsmotor. Sie schützt nicht die Privilegien einzelner Gruppen. Ihr Ziel ist es, durch einen Interessenausgleich zwischen unterschiedlichen Gruppen Beschäftigung zu sichern.

In der Krise hat sich die Mitbestimmung nicht nur bewährt. Sie war der stabilisierende Faktor. Die Arbeitslosigkeit schlug in Deutschland nicht so stark durch wie in anderen Ländern, weil Tausende von Unternehmen durch Überstundenabbau und Kurzarbeit ihre Belegschaft halten konnten. Ohne das Zusammenspiel von Staat und Sozialpartnern wäre das nicht möglich gewesen. Der Staat hat die Kurzarbeitregelungen flexibilisiert, Gewerkschaften

ökonomischen Effizienz weit hinaus. Sie ist auch die demokratische Antwort auf die Frage: Wie können Menschen den Bereich ihres Lebens mitgestalten, in dem sie einen Großteil ihrer Zeit verbringen – nämlich am Arbeitsplatz? Demokratie erschöpft sich nicht im sporadischen Urnengang eines Teils der Bevölkerung. Sie ist der Grundstein unseres Gesellschafts- und Wirtschaftssystems. Insofern ist die betriebliche Mitbestimmung gelebte Demokratie.

Wichtiges Kapital. Auch aus diesen Gründen hat gerade Deutschland die Wirtschaftskrise bislang besser überstanden als viele andere Länder. Die Mitbestimmung war und ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Das soziale Kapital der Arbeitsbeziehungen und die Art, wie Beschäftigungsbedingungen geregelt werden, ist weniger sichtbar als das ökonomische Kapital. Deshalb ist es aber nicht weniger wichtig. ■

Ludger.Pries@
ruhr-uni-bochum.de

Mehr über die Arbeit von Ludger Pries gibt es hier:

► www.rub.de/sozomm
→ Startseite von Prof. Dr. Ludger Pries anklicken

DAS STICHWORT

Betriebsratswahl



Ein Betriebsrat ist in allen Betrieben ab fünf wahlberechtigten Beschäftigten wählbar. Betriebsratswahlen finden regelmäßig alle vier Jahre statt – das nächste Mal in den kommenden Wochen. Betriebe, die noch keinen Betriebsrat haben, können jederzeit erstmals wählen.

Wahlberechtigt sind alle zum Betrieb gehörenden Arbeitnehmer ohne Leitungsfunktion – auch Beschäftigte im Außendienst sowie Leihbeschäftigte, die seit mindestens drei Monaten im Betrieb sind. Kandidieren dürfen nur Beschäftigte, die dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören.

Wenn bereits ein Betriebsrat (oder ein Konzern- oder Gesamtbetriebsrat) besteht, setzt dieser vier, ab 51 Beschäftigten zehn Wochen vor Ende der Amtszeit einen Wahlvorstand aus drei wählbaren Beschäftigten ein, der die Wahl organisiert: Termine, Ausschreiben, Wähler- und Kandidatenlisten – und mehr.

Ansonsten können auch drei wahlberechtigte Beschäftig-

te oder eine Gewerkschaft mit Mitgliedern im Betrieb zur Wahlversammlung einladen. Dort wählen die Beschäftigten dann den Wahlvorstand.

Wahl ist Grundrecht. Die Betriebsratswahl ist gesetzlich geschützt. Der Arbeitgeber darf die Wahl nicht behindern oder beeinflussen. Mitglieder des Wahlvorstands und Kandidaten sind vor Kündigung geschützt, ebenso wie die späteren Betriebsratsmitglieder. Geschützt sind auch die drei einladenden Beschäftigten – aber nur eingeschränkt: ab Aushang der Einladung bis zum Ergebnis. Deshalb: Vorsicht. Und unbedingt mit Gewerkschaft.

Auch die Beschäftigten der IG Metall wählen jetzt wieder ihren Betriebsrat. Denn: Mit Betriebsrat geht es besser. Nur wer wählen geht, sorgt für gelebte Demokratie. Kreuzchen machen! ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Mehr zur Betriebsratswahl:
► www.igmetall.de/br-wahlen2010

Ärzte müssen schweigen

ARBEIT UND GESUNDHEIT



Foto: medicalpicture / dpa

Nur weil Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, einen Arbeitsmediziner zu bezahlen, dürfen sie nicht jegliche Gesundheitsdaten der Beschäftigten abfragen. Die Hauptaufgabe der Ärzte ist es, Arbeitsplätze sicher zu machen (Arbeitssicherheitsgesetz). Prävention, Unfallverhütung, menschengerechte Gestaltung von Arbeit sind die Stichwörter. Der Arbeitgeber hat lediglich in drei Fällen das Recht auf Auskunft: Wenn es um die Tauglichkeit für eine Tätigkeit geht, zum Beispiel die Sehkraft von Testfahrern. Wenn es um ansteckende Krankheiten geht. Und ob ein neu eingestellter Kollege in naher Zukunft eine Operation oder eine Kur plant. ■

Betriebsärzte unterliegen der normalen Schweigepflicht.



Mitglieder des Betriebsrats bei Conergy in Frankfurt an der Oder: Henri Wille, Sven Reich, Stephanie Köbsch, Harald Frick und Guido Heyder

Stimmlos war gestern

DA GEHT WAS

Seit einem Jahr gibt es im Solarmodulwerk von Conergy in Frankfurt an der Oder einen Betriebsrat. Mutig, denn wegen der hohen Arbeitslosigkeit in der Region gibt es Ängste. Und in der jungen Branche sind Betriebsräte noch nicht normal.

Auf einer grünen Wiese vor Frankfurt an der Oder, derzeit weiß verschneit: Seit drei Jahren ragt dort das Conergy-Solarmodulwerk auf. Schneeweiß und blitzsauber sind auch die topmodernen Hallen und Maschinen. Und auch in Sachen Arbeitnehmervertretung war hier einst ein weißer Fleck. Doch vor einem Jahr haben Harald Frick, Henri Wille und Sven Reich Mut gefasst und die Belegschaft versammelt, um einen Betriebsrat zu wählen.

»Wir hatten keine Stimme. Nur über Beziehungen zu Vorgesetzten kam man weiter«, erinnert sich der heutige Betriebsratsvorsitzende Harald Frick. »Wir wollten uns endlich eine Bühne eröffnen und Missstände beseitigen.«

Misstände. Die Hälfte der 700 Beschäftigten sind Leiharbeiter. Selbst bei den Festangestellten gibt es unterschiedliche Löhne bei gleicher Arbeit. Die Arbeitszeiten: 12-Stunden-Schichten in der Produktion. Der Betriebsrat packt das nun alles an. In kleinen Schritten: Freie Stellen werden endlich offen ausgeschrieben. Eine Reihe Leih-

beschäftigter soll fest übernommen werden. Bald kommt ein transparentes Gehaltssystem. Und wo immer möglich bindet der Betriebsrat die Belegschaft über Umfragen ein.

»Heute sind wir voll etabliert«, meint Henri Wille. »Aber damals bei der Wahl gab es auch Gegner.«



HINTERGRUND

Zukunftsbranche Solarindustrie

Hightech-Branche von morgen – aber oft mit Arbeitsbedingungen von gestern, ohne Betriebsrat, ohne Gewerkschaft. Die IG Metall will das ändern und gezielt Solarbetriebe organisieren. Einige Verwaltungsstellen, wie die IG Metall Ostbrandenburg, haben die Solarindustrie zu einem Schwerpunkt ihrer Arbeit gemacht.

Nichts geschenkt. »Ein Betriebsrat schreckt Investoren ab«, sagten die Gegner und stellten eine eigene Liste auf. Bei der Wahlversammlung gab es heiße Debatten. Heute arbeiten einstige Gegner engagiert im neunköpfigen Betriebsrat mit.

»Ein Betriebsrat ist bürokratisch und bindet unnötig Ressourcen«, sagte die Geschäftsleitung – und bot stattdessen Gespräche in einem »Fab-Team« (Fabrikteam) an. Doch Frick, Reich und Wille wollten eine echte »Bühne«, mit echten Rechten. Hilfe fanden sie bei der IG Metall Ostbrandenburg: Beratung, Schulung, Rechtsbeistand und Kontakt zu anderen Betrieben.

»Früher war die IG Metall hier etwas Anrühiges«, erzählt Sven Reich. »Aber wir sehen ja: Betriebe mit starker Gewerkschaft haben bessere Arbeitsbedingungen. Das Bewusstsein wächst jetzt auch in der Belegschaft.«

Die Geschäftsführung war immer fair, betont Frick. »Aber geschenkt bekommen wir hier nichts. Die müssen auch erst noch lernen – etwa dass wir ja auch das Unternehmenswohl im Blick haben.« So wie bei der jetzt von Umweltminister Röttgen geplanten Kürzung der Solarförderung: »Kürzung ja. Aber nicht so abrupt. Das gefährdet Arbeitsplätze – und alles, was wir uns hier erarbeiten.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Mach ich mit links

TIPP FÜR DEN JOB

Von Armbanduhr bis Zeichenbedarf: Es gibt einige sinnvolle Produkte für Linkshänder. Im Berufsleben sieht's damit aber eher mau aus.

Was hatten Einstein, Mozart, Napoleon und Michelangelo gemeinsam? Alle waren sie Linkshänder. Es gibt aber auch zwei schlechte Nachrichten für Linkshänder: Dass Linkshänder überdurchschnittlich intelligent oder begabt sind, ist wissenschaftlich nicht erwiesen. Und besonders viele linkshändergerechte Produkte fürs Arbeitsleben gibt es auch nicht. Die Firma E.C.E.-Tischlerwerkzeuge aus Remscheid stellt immerhin mehrere Linkshänder-Hobel her. Der Geschäftsführer Hans-Jörg Emmerich erklärt: »Bei diesen Hobeln ist der hörnchenförmige Griff ergonomisch für Linkshänder angepasst. Wir produzieren sie, weil wir mehrere Anfragen von Linkshändern bekamen.«

Die Helfer im Büro. Im Bürobereich haben es Linkshänder besser, denn drei Utensilien erleichtern das Arbeiten: Schere, Tastatur und Maus. Die normale Schere ist für Linkshänder nicht zu gebrauchen, weil sie damit nicht genug Schneidedruck zwischen den Klingen aufbauen können und die Schneidestelle nicht gut sehen.

+ TIPP

Maustasten umbelegen

- Start
- Einstellungen
- Systemsteuerung
- Maus
- Tasten
- Primäre und sekundäre Taste umschalten

Scheren für Linkshänder gibt es daher jede Menge. Auch Tastaturen gibt es. Die sind dann sinnvoll, wenn man den Nummernblock viel benutzt. Er ist links angeordnet und spiegelverkehrt, sodass sich die Enter-Taste unten links befindet. Eine symmetrisch geformte Computermaus können Linkshänder problemlos links der Tastatur hinlegen und auch die Tasten umbelegen (siehe Tipp). Eine Alternative sind ergonomisch gebaute Mäuse extra für Linkshänder. ■

Ilka.Grobe@igmetall.de

Erste deutsche Beratungsstelle für Linkshänder e.V. (Produkte):

► www.lefthander-consulting.org

→ Läden und Versand



Haiti: Spendenaufruf des DGB

BLICK AUF DIE WELT

Das Erdbeben auf Haiti zerstörte auch Gewerkschaftseinrichtungen. Der DGB ruft zu Spenden auf.

Das Erdbeben auf Haiti hat Wohngebäude, Geschäfte, Straßen, Krankenhäuser, Fabriken, Strom- und Wasserleitungen zerstört. Wie auf dem Bild sieht es fast überall aus.

Das Beben traf auch das Frauenzentrum des »Nationalen Netzwerks gewerkschaftlich organisierter Frauen«. Vor allem für die Frauen aus den Armenvierteln von



Die Palm-Textilfabrik: Hier starben 300 Menschen an ihrem Arbeitsplatz.

Port-Au-Prince diente es als Treffpunkt und Berufsschule. Damit es so schnell wie möglich wieder aufgebaut werden kann, hat der DGB eine Spendenaktion gestartet. ■

Das DGB-Spendenkonto:

SEB Düsseldorf

BLZ: 30 010 111

Konto-Nr.: 17 56 90 64 00

Stichwort »Erdbeben«.

WAS



Sichere Arbeitsplätze



DAS JOBPAKET FÜR SICHERE ARBEITSPLÄTZE

In der schlimmsten Wirtschaftskrise in der Geschichte der Bundesrepublik wollte die IG Metall in der Tarifpolitik für die Metallindustrie vor allem eines erreichen: dass die Arbeitsplätze über die Krise gerettet werden. Dazu hat sie ein dickes Jobpaket geschnürt. Das steht jetzt für die Betriebe abholbereit.

Von Sylvia Koppelberg

»Es nützt nichts, wenn wir nur ans Geld denken, aber 20 Prozent auf der Straße stehen.« Peter Warrimont steht nicht auf der Straße. Bisher nicht. Aber er ist an diesem Dienstag, wie an den meisten Tagen in der Woche, nicht im Betrieb, sondern zu Hause. Zur Arbeit zu gehen ist für den 47-Jährigen und seine Kolleginnen und Kollegen zur Ausnahme geworden. Schon seit 14 Monaten arbeiten die 340 Beschäftigten der Nadelfabrik Schmetz in Herzogenrath bei Aachen kurz. Peter Warrimont ist Betriebsratsvorsitzender. Ist er in seinem Büro, rennen ihm die Kollegen die Bude ein und bombardieren ihn mit Fragen. Alle machen sich Sorgen um ihre Zukunft. Noch kann er sie beruhigen. »Unser Arbeitgeber hat uns zugesagt, dass wir Kurzarbeit machen solange es wirtschaftlich irgendwie geht.« Aber wie lange ist das noch?

Angst um den Job. Viele fürchten, irgendwann auf der Straße zu stehen. Nicht nur bei Schmetz. Das ist der Grund, warum die IG Metall im Februar das Jobpaket vereinbart hat. Es soll verhindern, dass Firmen, die weiter unter der Krise leiden, Menschen entlassen. Indem sie kürzer arbeiten. Dafür

hat die IG Metall in ihrem Pilotabschluss in Nordrhein-Westfalen mit den Arbeitgebern ein ausgeklügeltes System vereinbart.

Sie hat einen neuen Tarifvertrag »Zukunft in Arbeit« abgeschlossen: Wo Kurzarbeit aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen nicht mehr geht, können Arbeitgeber und Betriebsräte eine neue Form der Kurzarbeit vereinbaren; diese muss aber mindestens sechs Monate dauern.

Bei ihr spart der Arbeitgeber Geld – weil er das Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht wie bei der gesetzlichen Kurzarbeit zu 100 Prozent weiterzahlen muss. Diese Sonderzahlungen werden für alle Beschäftigten des Betriebs auf die zwölf Monate verteilt und damit Teil des normalen Monatsentgelts. Wenn die Arbeitszeit dann zum Beispiel um 50 Prozent verkürzt wird, sinken die Monatsentgelte genauso und damit auch die Sonderzahlungen. Für die Beschäftigten hält sich der Verlust in Grenzen. Denn da das monatliche Nettoeinkommen durch die Sonderzahlungen steigt, erhöht sich auch das Kurzarbeitergeld.

Wenn der Betrieb alle Möglichkeiten der Kurzarbeit ausgeschöpft hat, aber immer noch nicht aus der Krise heraus ist,

FÜR UNS DRIN IST



Perspektiven für junge Leute

Mehr Geld

kann er die Arbeitszeit – mindestens weitere sechs Monate lang – auf bis zu 28 Stunden verkürzen. Wenn die IG Metall zustimmt, sogar auf 26 Stunden. Damit die Arbeitnehmer dabei nicht zuviel Geld verlieren, wird ihnen der Lohn für die ausgefallene Arbeit teilweise ausgeglichen. Um wieviel, zeigt die Tabelle rechts unten.

Gewinn und Verlust. Kurzarbeit soll aber weiter Vorrang haben. Denn bei Arbeitszeitverkürzung verlieren die Beschäftigten mehr Geld, wie das Beispiel zeigt: Ein verheirateter Arbeitnehmer mit Kind, der 2100 Euro netto verdient, hat bei der gesetzlichen Kurzarbeit im Monat etwa 75 Euro weniger. Wechselt er nach zwölf Monaten für sechs Monate in die neue Kurzarbeit, muss er auf 106 Euro verzichten. Wird seine reguläre Arbeitszeit danach von 35 auf 28 Stunden verkürzt, fehlen ihm vom vorherigen regulären Nettolohn 250 Euro. Das ist aber viel weniger als nach den bisherigen tariflichen Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verkürzen. Da würde er 325 Euro verlieren.

Und er hat etwas gewonnen: einen sicheren Job. In den zwölf Monaten Kurzarbeit und verkürzter Arbeitszeit darf ihm nicht gekündigt werden.

Voraussetzung ist, dass sich die Betriebsräte mit dem Arbeitgeber einig werden, dass sie die neue Vereinbarung umsetzen. Denn ihre Anwendung in den Betrieben ist freiwillig.

»Die IG Metall macht es absolut richtig. Sichere Arbeit hat jetzt in der Krise Vorrang.«

Jürgen Dorn, Betriebsratsvorsitzender bei MAN München



Jugend im Boot halten. Sie müssen jetzt in der Krise am meisten um ihre beruflichen Zukunftsperspektiven fürchten: die jungen Leute, die ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen haben. Um ihre Übernahme bangen müssen vor allem Jugendliche in Firmen, die über Bedarf ausgebildet haben oder die schlichtweg zurzeit keine Arbeit für die Jungen haben. Damit sie eine berufliche Zukunft haben und nicht bei der Arbeitsagentur landen, wurden in der IG Metall eine ganze Reihe von Ideen entwickelt.

In NRW ist vereinbart worden: Drei Monate, bevor Azubis ihre Abschlussprüfung ablegen, muss geprüft werden, ob sie in Teilzeit weiterarbeiten können. Oder in Kurzarbeit. Oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder

der Region. Betriebsräte und Arbeitgeber können auch vereinbaren, dass sie erst Zivil- oder Wehrdienst oder ein freiwilliges soziales Jahr machen und danach übernommen werden. Vielleicht hat sich bis dahin die wirtschaftliche Lage der Firma erholt und sie haben Chancen auf feste Stellen. Hat das Unternehmen wieder Stellen zu besetzen, sollen die eigenen ehemaligen Azubis darüber informiert werden.

»Wir mussten um die Übernahme der Azubis vor Gericht kämpfen«, berichtet Malte Stöltzing, Jugendvertreter bei Claas Guss in Nortorf in Schleswig-Holstein. »Dass der bisherige Tarifvertrag nur volle Übernahme sofort oder gar

nichts vorsah, war ein Riesenproblem. Es ist super, dass die neuen Tarifergebnisse jetzt mehr Lösungen bieten, damit die Azubis wenigstens etwas Berufspraxis und damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekommen. Genau das haben wir gebraucht.«

320 Euro mehr im Geldbeutel. »Die IG Metall macht es absolut richtig. Sichere Arbeit hat jetzt Vorrang«, sagt Jürgen Dorn. Er ist Konzernbetriebsratsvorsitzender bei MAN in München. In dem Lkw-Unternehmen wird schon seit einem Jahr kurzgearbeitet. »In einer solchen Krise ist es schwer, Tarifverhandlungen um Geld zu führen«, findet er. »Die Kollegen hatten auch keine großen Erwartungen.«

29 Stunden arbeiten für 30 Stunden Lohn

Entgeltausgleich für ausgefallene Arbeitszeit am Beispiel Nordrhein-Westfalen

gearbeitete Stunden pro Woche	zusätzlich bezahlte Zeit
31 Stunden	30 Minuten
30 Stunden	45 Minuten
29 Stunden	1 Stunde
28 Stunden	1,5 Stunden
27 Stunden	1,45 Stunden *
26 Stunden	2 Stunden

* Wenn Tarifparteien zustimmen, kann die Arbeitszeit bei besonderen Krisen weiter verkürzt werden.

Quelle: IG Metall

Fortsetzung auf Seite 20 »



Fortsetzung von Seite 19 »

Um so überraschter waren viele Metaller, als das Tarifergebnis am 18. Februar am frühen Morgen bekannt wurde. Viele hatten nicht damit gerechnet, dass soviel herausgeholt werden konnte. Jetzt in der Krise.

Alle Metall-Beschäftigten erhalten jetzt für Mai 2010 bis März 2011 einmalig 320 Euro. Azubis bekommen 120 Euro. Das Geld wird in zwei Teilbeträgen im Mai und Dezember 2010 ausbezahlt.

Ab April 2011 steigen die Entgelte für alle Beschäftigten um 2,7 Prozent. Diese Erhöhung kann zwei Monate vorgezogen oder auch zwei Monate nach hinten verschoben werden. Der Entgelt-Tarifvertrag läuft bis Ende März 2012, also 23 Monate.

Der Tarifvertrag »Zukunft in Arbeit« der die (kürzeren) Arbeitszeiten regelt, endet dagegen erst am 30. Juni 2012.

Als »gutes Ergebnis« wertet Berthold Huber, der IG Metall-Vorsitzende, die neuen Vereinbarungen. Auch die Tarifkommis-

sionen, die die Metaller aus den Betrieben vertreten, waren hochzufrieden. »Jetzt liegt es an den Unternehmen, die neuen Instrumente auch zu nutzen«, sagt Huber. Und an den Beschäftigten, dafür Druck zu machen.

Abschluss für alle. Die IG Metall will das Jobpaket für alle 3,4 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie vereinbaren. Nur wenige Stunden, nachdem die Tarifparteien in NRW ihre Unterschriften unter den Pilotabschluss über Entgelterhöhungen gesetzt hatten, wurde er im Südwesten übernommen. Die Einkommen steigen in Baden-Württemberg genauso wie an Rhein und Ruhr.

Es gibt auch ein Jobpaket wie in NRW. In Stuttgart wurde dazu der schon seit 2009 bestehende Tarifvertrag »Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigungssicherung« durch neue Regelungen ergänzt und für die Zukunft festgeschrieben. Er enthält ähnliche Regelungen wie in NRW zur Kurzarbeit und zum Teillohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzungen.

»Wir brauchten Lösungen, die schneller sind als die Probleme, die sich in Zukunft stellen.«

Oliver Burkhard,
Verhandlungsführer
der IG Metall in NRW



Die alten und neuen Modelle, Arbeitszeit zu verkürzen – am Beispiel

Kurzarbeit

Dazu ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung nötig. Der Arbeitgeber kann nicht zu Kurzarbeit gezwungen werden.*

Wenn 2009 beantragt: maximal 24 Monate. Seit Januar 2010 maximal 18 Monate.

Auf Antrag zahlt die Arbeitsagentur 50% der Sozialversicherungsbeiträge, bei Qualifizierung und ab dem 7. Monat 100%.

alt

Arbeitszeit kann bis auf null Stunden verkürzt werden.

Entgelt: Agentur zahlt für ausgefallene Arbeit 60 bis 67% vom Nettoentgelt, Arbeitgeber zahlt 100% Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Kurzarbeitern darf gekündigt werden.

neu

Arbeitszeit kann bis auf null Stunden verkürzt werden.

60 bis 67% vom Netto. Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden auf die 12 Monate verteilt und fließen in die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ein.

Kurzarbeitern darf nicht gekündigt werden.

*Abweichende Regelung in Baden-Württemberg

»Jetzt liegt es an den Unternehmen, die neuen Möglichkeiten auch zu nutzen.«

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall

Die Termine für weitere Übernahmeverhandlungen in den anderen Tarifgebieten waren erst nach Redaktionsschluss der metallzeitung.

Lasten fair verteilen. Die Arbeitgeber müssen künftig teilweise auch für nicht geleistete Arbeit Geld zahlen. Arbeitnehmer, die kürzer arbeiten, müssen auf Einkommen verzichten. »Da können die Arbeitnehmer auch verlangen, dass die Politik etwas beisteuert«, sagt Berthold Huber.

Die IG Metall fordert, dass die Arbeitsagenturen die Sozialversicherungsbeiträge auch im nächsten Jahr ab dem siebten Monat Kurzarbeit erstatten. Bisher gilt diese Regelung nur noch bis Ende 2010, die gesetzliche Kurzarbeit ist aber noch bis weit ins Jahr 2011 möglich. Außerdem soll der Gesetzgeber den Teillohnausgleich von Sozialversicherungsbeiträgen befreien. Denn, so Huber, »Arbeitslosigkeit zu finanzieren ist für den Staat allemal teurer als Beschäftigungssicherung zu unterstützen«.

Sicher bei VW. Zeitgleich hat die IG Metall auch beim großen Autokonzern Volkswagen einen neuen Tarifvertrag gezimmert, der die Arbeitsplätze sicherer macht. In dem Haustarifvertrag ist vereinbart, dass von den mehr als 95 000 Beschäftigte in den sechs westdeutschen Werken und bei der Financial Services bis 2014 niemand betriebsbedingt gekündigt wird. Alle 6400 Ausgebildeten werden unbefristet übernommen. Und in den nächsten fünf Jahren werden jedes Jahr knapp 1290 Ausbildungsplätze besetzt.

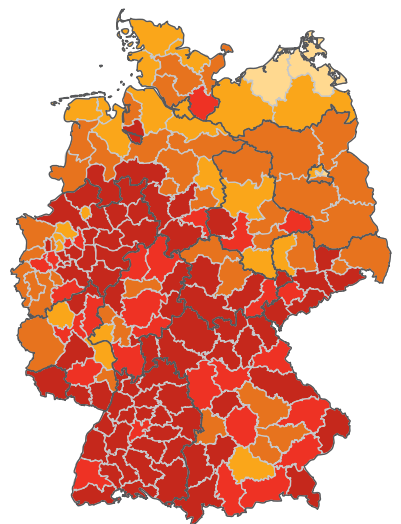
Um die Arbeitsplätze bei VW dauerhaft zu sichern, wird ein Innovationsfonds mit einem zweistelligen Millionenbetrag aufgefüllt. Für die 7900 VW-Werker in Ostdeutschland soll im März eine gleichwertige Regelung vereinbart werden. ■

Laufend aktuelle Informationen über die Ergebnisse in den einzelnen Tarifgebieten gibt es auf den Internetseiten der Bezirke. Ihre Adressen sind zu finden unter :

 www.igmetall.de

Landkarte der Kurzarbeit

Soviel Prozent aller Arbeitnehmer waren im September 2009 in den Bezirken der Arbeitsagenturen in Kurzarbeit:



■ von 0 bis unter 1 ■ von 3 bis unter 4
■ von 1 bis unter 2 ■ 4 und mehr
■ von 2 bis unter 3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Nordrhein-Westfalen

Tarifliche Arbeitszeitverkürzung

Kann der Betriebsrat (für 6 Monate) erzwingen.

Ist grundsätzlich unbefristet möglich.

Nicht von der Arbeitsagentur gefördert.

alt

Arbeitszeit kann bis auf 30 Stunden sinken.**

Lohn/Gehalt sinkt im gleichen Maß wie Arbeitszeit, auch Urlaubs-/Weihnachtsgeld.

Solange die Arbeitszeit verkürzt ist, darf nicht gekündigt werden.

neu

Arbeitszeit kann bis auf 28 Stunden sinken, mit Zustimmung der IG Metall auf 26 Stunden.

Lohn/Gehalt sinkt ab 31 Stunden weniger als die Arbeitszeit: durch Teillohnausgleich.

Solange die Arbeitszeit verkürzt ist, darf nicht gekündigt werden.

** In anderen Tarifgebieten gelten andere Limits.

Quelle: metallzeitung

Länger trotz Kurzarbeit?

DER RECHTSFALL

Es sind zwar nur Ausnahmen, aber mehrere hundert Unternehmen sollen bei der Kurzarbeit getrickst haben. Meist passiert es in kleineren Betrieben. Denn sie haben oft keinen Betriebsrat.

Es sind die absoluten Ausnahmen. Aber schwarze Schafe gibt es überall. Bis Ende Januar zählte die Bundesagentur für Arbeit rund 900 Unternehmen, bei denen der Verdacht bestand, die Kurzarbeit zu missbrauchen. Eine geringe Zahl angesichts von 60 000 Unternehmen in Kurzarbeit, betont die Sprecherin der Bundesagentur, Iлона Mirtschin. Zumal 230 Fälle sich bereits erledigt haben. Der Verdacht erwies sich bei ihnen als falsch.

Arbeitszeit korrekt? Nur in Einzelfällen sollen Arbeitgeber ihren Beschäftigten Kurzarbeitergeld vorenthalten haben. Wo das passiert, müssen Arbeitnehmer ihr Geld einklagen. In den allermeisten Fällen geht es um Betriebe, die bei der Arbeitszeit manipuliert haben sollen. Das lässt sich aber nicht immer so leicht nachweisen. Wenn Arbeitgeber Beschäftigte zwingen, erst auszustecken und dann weiterzuarbeiten, sind die Unterlagen für die Arbeitsagentur in Ordnung. Solche



An der Uhr gedreht? Kurzarbeit wird selten missbraucht, aber es passiert.

Fälle gelten damit aber nicht als erledigt, erklärt Iлона Mirtschin. Wenn eine Anzeige vorliegt, ermittelt die Staatsanwaltschaft weiter.

Generell gilt: Arbeitgeber müssen darauf achten, dass bei der Kurzarbeit alles rechtens läuft. Für Beschäftigte, die sich beispielsweise unter Druck gesetzt fühlen, weiterzuarbeiten, obwohl sie schon ausgestochen haben, ist der Betriebsrat der erste Ansprechpartner. Er hat durch das Gesetz eine besondere Schutzfunktion für die Beschäftigten. Er achtet darauf, dass Arbeitgeber Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer einhalten und deren Persönlichkeitsrechte im Betrieb schützen. Er kümmert sich auch darum, dass Abschluss und Umsetzung von Betriebsvereinbarungen dem geltenden Recht entsprechen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de



HINTERGRUND

Druck rausnehmen

Nach den Erfahrungen der Arbeitsagentur kommt der Missbrauch von Kurzarbeit vor allem bei kleineren Betrieben vor. In größeren Betrieben schützen Betriebsräte die Beschäftigten davor, vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt zu werden. Ein Grund mehr, jetzt einen zu wählen.

Die M

ZU BESUCH BEI KIRA STEIN

Frauen Mut machen für technische Berufe und ihre Situation verbessern – das ist die Leidenschaft von Kira Stein. Die promovierte Maschinenbauingenieurin wagte sich vor 40 Jahren in eine Männerdomäne. Seitdem hat sie dazu beigetragen, dass immer mehr Frauen die Ingenieurslaufbahn einschlagen. Dafür bekam Stein das Bundesverdienstkreuz.

Maschinen in Bewegung findet Kira Stein faszinierend. Als sie im Praktikum bei MAN Roland in Offenbach die riesigen Druckmaschinen rotieren sah, entdeckte sie ihre Liebe zum Maschinenbau. Sie entschloss sich, Technik zu ihrem Beruf zu machen. Vor 40 Jahren war sie damit die große Ausnahme. Als Kira Stein in Darmstadt Maschinenbau studierte, musste sie sich als eine von vier Frauen unter den 250 männlichen Kommilitonen behaupten.

Unbequem war sie immer, politisch engagiert obendrein. Ob als Leiterin einer Pfadfindergruppe, in der Fachschaft oder im Studentenparlament entwickelte sie ihr Führungstalent. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin gründete sie an der Hochschule eine Gewerkschaftsgruppe. 1983 machte sie als erste Ingenieurin im Maschinenbau an der Technischen Universität Darmstadt ihren Doktor. Die überzeugte Metallerin, die am 8. März nicht nur den Internationalen Frauentag, sondern auch ihren 58. Ge-

Foto: STOCK/AB-RF / Fronline

Der Airbus A400M muss flügge werden

DAS PRODUKT

Verglichen mit aktuellen Bundeswehr-Maschinen fliegt der A400M doppelt so weit bei mehr als verdoppelter Frachtkapazität. Der Frachter kann auf unbefestigten und kurzen Pisten starten und landen, wichtig für Katastropheneinsätze. Er bietet als fliegendes Lazarett (MedEvac) bis zu 66 Patienten Platz. Würde das Programm jetzt gestoppt, wären allein in Deutschland mehr als 10 000 Jobs in Gefahr. Berthold Huber hat sich deshalb in einem Brief an die Bundeskanzlerin für den A400M stark gemacht. ■



Erfolgreicher Jungfernflug mit zwei Jahren Verspätung

Foto: Marcello del Pozo / Reuters

entorin



Foto: Andreas Zierhut

Kira Stein hat viele Frauen auf dem Weg zur Ingenieurin begleitet.

burtstag feiert, engagierte sich frühzeitig in der Frauengruppe und dem »Arbeitskreis Mädchen in gewerblich-technischen Berufen« beim DGB. Als Maschinenbauingenieurin arbeitete sie über 15 Jahre in Metallbetrieben, bevor sie sich selbstständig machte. Heute coacht sie mit ihrer guten Branchenkenntnis Betriebsräte und bereitet Betriebe auf die Zertifizierung nach ISO 9001 vor.

Ehrenamtlich engagiert sie sich seit vielen Jahren dafür, jungen Frauen die Scheu vor technischen Berufen zu nehmen. »Ich habe immer versucht, besonders Frauen zu coachen.« Ihr Engagement hat ihr das Bundesverdienstkreuz eingebracht, das sie im Oktober von Bundespräsident Horst Köhler erhielt. Köhler würdigte ihren Einsatz, mit dem sie das Bild von Frauen in technischen Berufen nachhaltig positiv geprägt hat. Innerhalb der letzten 30 Jahre ist der Anteil von Ingenieurstudentinnen von 8 auf 20 Prozent gestiegen.

Unsichtbare Decke. Kira Stein hat die Erfahrung gemacht, dass Frauen ein technisches Studium genauso gut durchhalten wie Männer. Frauen bevorzugen dabei solche Studiengänge mit gesellschaftlichem und ökologischem Bezug. Als Ingenieurinnen haben sie oft einen breiteren Blick und ausgeprägte Teamfähigkeit. Wenn sie Produkte entwickeln, denken sie an die späteren Benutzer und Benutzerinnen.

Trotz mancher Fortschritte gibt es noch viel zu tun. Ingenieurinnen sind nach wie vor bei der Bezahlung und Karriere benachteiligt. »Ingenieurinnen müssen mehr leisten, sollen aber in der Regel weniger kosten«, hat Stein beobachtet. Weiterhin klafft eine große Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen. Viele Frauen stoßen in ihrer Berufslaufbahn an eine unsichtbare Decke. Wenigen gelingt es, in Führungspositionen aufzurücken. Für Kira

Stein sind bestimmte Handlungsstrukturen dafür verantwortlich. »Wenn ein Personalchef eine Ingenieurin einstellt und es geht schief, ist die Häme groß. Wenn ein männlicher Kandidat scheitert, heißt es eher, das kann ja mal passieren.«

Aus ihrer beruflichen Laufbahn hat sie für sich die Erfahrung gewonnen, dass es wichtig ist, sich nicht zu unterschätzen – was bei Frauen besonders verbreitet ist. »Man muss sich trauen und Gelegenheiten wahrnehmen.« Auch die Pflege von Kontakten im Betrieb gehört dazu. Stein empfiehlt die Beziehungspflege zu Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen.

Das Netzwerken betreibt Stein mit großem Erfolg, sei es beim Deutschen Ingenieurinnenbund, bei dem MINT-Pakt (siehe »Hintergrund« unten) oder bei dem Deutschen Frauenrat. Ihr Fachwissen bringt sie in das Gutachternetzwerk zur Akkreditierung von Studiengängen ein, das die IG Metall zusammen mit Verdi, IG BCE und der Hans-Böckler-Stiftung betreibt. ■

Martina.Helmerich@igmetall.de



HINTERGRUND

Frau und Technik

Es gibt viele Initiativen mit dem Ziel, die Akzeptanz von technischen Berufen bei jungen Frauen zu erhöhen.

■ Der MINT-Pakt, den DGB und IG Metall unterstützen, soll Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik begeistern. Informationen dazu im Internet unter:

▶ www.komm-mach-mint.de

■ Am jährlichen Girls´ Day (dieses Jahr am 22. April) lernen Mädchen Berufe und Studiengänge kennen, in denen Frauen bisher wenig vertreten sind. Mehr unter:

▶ www.girlsday.info



Foto: Mark Holt/usa Photography

Tiger Lillies mit dem Struwwelpeter und anderen blutrünstigen Versen.

Es rockt im Ruhrgebiet

RUHRFEST-SPIELE

Nationale und internationale Stars geben sich vom 1. Mai bis 13. Juni in und um Recklinghausen wieder die Klinke in die Hand.

Unter dem Motto »Kontinent Kleist im romantischen Meer« widmen sich die Ruhrfestspiele Recklinghausen dem Werk von Heinrich von Kleist. Eine Werkchau, wie sie bis dato nicht zu sehen war und die Möglichkeit bietet, fast das gesamte dramatische Werk des deutschen Dichters kennenzulernen.

Zum Kulturhauptstadtjahr bieten die Ruhrfestspiele neben Kleist ein vielfältiges Programm, in dem es manchmal sehr romantisch zugeht. So in den zwei Shakespeare-Komödien »Der Sturm« und »Was ihr wollt«. Aber auch Hollywoodstar John Malkovich kommt in »The Infernal Comedy – Confessions of a Serial Killer« als fiebernder Massenmörder mit allerhand skurrilen Allüren daher.

Heiß, schräg, punkig. Nicht ganz jugendfrei – die Produktion wird ausdrücklich »Ab 18!« annonciert – kommen »The Tiger Lillies« mit »Shockheaded Peter

and other Verses«. Die britischen Musiker präsentieren ein Best of aus 20 Jahren. Apropos Musik: Die »Scorpions« geben auf ihrer Vorruhestandstournee am 12. Juni ihr Abschiedskonzert in Recklinghausen. Danach – so heißt es – sei Schluss. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Programm und Ticketvorverkauf:

▶ www.ruhrfestspiele.de

+

Karten zu gewinnen
metallzeitung verlost dreimal zwei Tickets. Entweder für das Shakespeare-Stück »Was ihr wollt« (5. Juni) oder »The Tiger Lillies« (12. Juni).

■ Preisfrage:

Welches Lied machte die Scorpions weltberühmt?

■ Antwort bis 15. März an: metallzeitung, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Experten beantworten Eure Fragen

TV FLEXÜ

Seit Januar gilt der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ). Beschäftigte haben noch viele Fragen. Am 4. Februar standen ihnen zwei Experten Rede und Antwort.

Mein Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden und wir haben keinen Betriebsrat. Welche Möglichkeiten gibt es für Altersteilzeit?

Sofern der betroffene Betrieb in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages über Altersteilzeit fällt, kann die tarifvertragliche Regelung auch im nicht tarifgebundenen Betrieb über eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Anwendung kommen.

Existiert kein Betriebsrat, können die tarifvertraglichen Regelungen auch über eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber übernommen werden. In beiden Fällen ist der Arbeitgeber aber nicht verpflichtet, Altersteilzeit im Betrieb durchzuführen. Bietet er auf freiwilliger Basis Altersteilzeitverträge an, sollten Betroffene bei ihrer IG Metall vor Ort prüfen lassen, ob die materiellen Bedingungen des Tarifvertrages eingehalten werden.

Wir haben eine Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit. Was gilt denn jetzt: Vereinbarung oder Tarifvertrag?

Der TV FlexÜ geht davon aus, dass die Betriebsparteien eine Vereinbarung über Altersteilzeit auf Basis der tarifvertraglichen Bedingungen treffen. Kommt keine Vereinbarung zustande, greift der Tarifvertrag. Umgekehrt gilt: Gibt es eine Betriebsvereinbarung geht diese dem Tarifvertrag vor.

Ich arbeite nicht in Nacht- oder Wechselschicht, sondern habe normale Arbeitszeiten. Auch gibt es keine Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit. Welche Form kommt für mich in Betracht?

Gibt es keine Betriebsvereinbarung, dann greifen die Anspruchsmodelle des TV FlexÜ. So gibt es ein Modell über eine maximal sechsjährige Altersteilzeit ab dem 57. Lebensjahr und gilt für Beschäftigte, deren Tätigkeit einer besonderen Belastung unterliegt. Etwa bei Schichtarbeit mit Nachtschicht, reiner Nachtschicht, Arbeit in Wechselschicht oder bei Arbeiten unter besonders starken Umgebungseinflüssen.

Liegen solche Belastungen nicht vor, kommt ein Anspruchsmodell in Frage, das eine maximal vierjährige Altersteilzeit regelt. Diese muss in eine Rente ohne Abschläge übergehen. Bei einer ungeminderten Rente mit 65 beginnt die Altersteilzeit dann mit 61 Jahren.

Zudem ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Jahren erforderlich. Auch die Beschränkungen durch Quotenregelung gilt es zu beachten. Danach dürfen maximal vier Prozent der Beschäftigten in Altersteilzeit gehen.

Welche Rechte haben Schwerbehinderte nach dem Tarifvertrag?



Fotos: Frank Rumpenhorst

Die Experten der Telefonaktion zum TV FlexÜ: »Wer sich gut beraten lässt, vermeidet finanzielle Überraschungen.«



Dirk Schumann leitet beim IG Metall-Vorstand das Ressort Tarifrecht.



Alfred Rompel ist ehrenamtlicher Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Der TV FlexÜ trifft keine spezielle Regelungen für Schwerbehinderte. Eine Betriebsvereinbarung kann aber Kriterien aufstellen, nach denen eine bestimmte Arbeitnehmergruppe bei Überschreitung der festgelegten Zahl bevorzugt an Altersteilzeit teilnehmen darf.

Der Betrieb ist im Arbeitgeberverband, doch Altersteilzeit wird aktuell nicht angeboten. Kann das sein?

Der tarifgebundene Arbeitgeber muss den TV FlexÜ ab 1. Januar 2010 anwenden. Das heißt aber nicht, dass ab diesem Zeitpunkt automatisch neue Altersteilzeitverträge anzubieten sind. Möglicherweise sind im Betrieb bereits sehr viele in Altersteilzeit, sodass die laut Betriebsvereinbarung festgelegte Zahl oder die tariflich vorgesehene Quote ausgeschöpft ist.

Ich arbeite seit über 40 Jahren, meine alte Firma hat aber zugezogen. Seit zwei Jahren arbeite ich jetzt woanders. Habe ich Anspruch auf Altersteilzeit?

Leider nein. Der Tarifvertrag verlangt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Jahren. Anderes kann sich nur aus einer betrieblichen Vereinbarung ergeben.

Wo erhalte ich Auskunft über tarifliche oder betriebliche Regelungen zur Altersteilzeit?

Erster Ansprechpartner ist der Betriebsrat. Er weiß, ob und auf welcher Grundlage Altersteilzeit angewandt wird und welche Möglichkeiten infrage kommen.

Zudem ist eine Kontenklärung durch die Rentenversicherung wichtig. Und auch über materielle Folgen sollte man sich gut informieren und beraten lassen. Hier helfen Berechnungen durch den Arbeitgeber oder die IG Metall vor Ort. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de



Die Versichertenältesten

Die ehrenamtlichen Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung sind Helfer in unmittelbarer Nachbarschaft. Sie beantworten Fragen zur Rente oder berechnen den aktuellen gesetzlichen Rentenanspruch. Berater vor Ort finden sich unter:

- ▶ www.deutscherentenversicherung.de
- Beratung
- Beratungsstellen
- Beratungsstellensuche

IN KÜRZE

IG Metall auf You Tube

You Tube ist eine Internetplattform für kurze Filme. Damit man IG Metall-Filme auf einen Blick findet, gibt es ab sofort einen eigenen »Channel«. Also eine Überblickseite, von wo aus man alle Filme starten kann. Zurzeit steht ein Film zur Betriebsratswahl an oberster Stelle. ■

▶ www.youtube.com/igmetall



Foto: Vera Maria Heller

Lesetipp

Die Österreicherin Vera Maria Heller hat vor vielen Jahren die »Werkstatt Literatur der Arbeitswelt« in Steirer mitgegründet und selbst unzählige Texte produziert. Ihre Reflexionen über Arbeit und Soziales gibt es jetzt als Buch. Scharfsinnig und nicht so düster, wie das Buchcover vermuten lässt. Die ISBN zum Bestellen des Buchs lautet: 3-8334-0177-10. ■

Sprachphänomene

Dass es zurzeit so viele junge Arbeitslose gibt, schlägt sich auch in der Jugendsprache nieder. Mit Edeka ist nicht etwa der Supermarkt gemeint, sondern »Ende der Karriere«. »Auf Krise sein« ist ein Synonym für geizig sein. Auch erstaunlich: »Gab's mit 10-Finger-Rabatt« für »Habe ich gestohlen«. (Aus dem Pons Wörterbuch der Jugendsprache.) ■

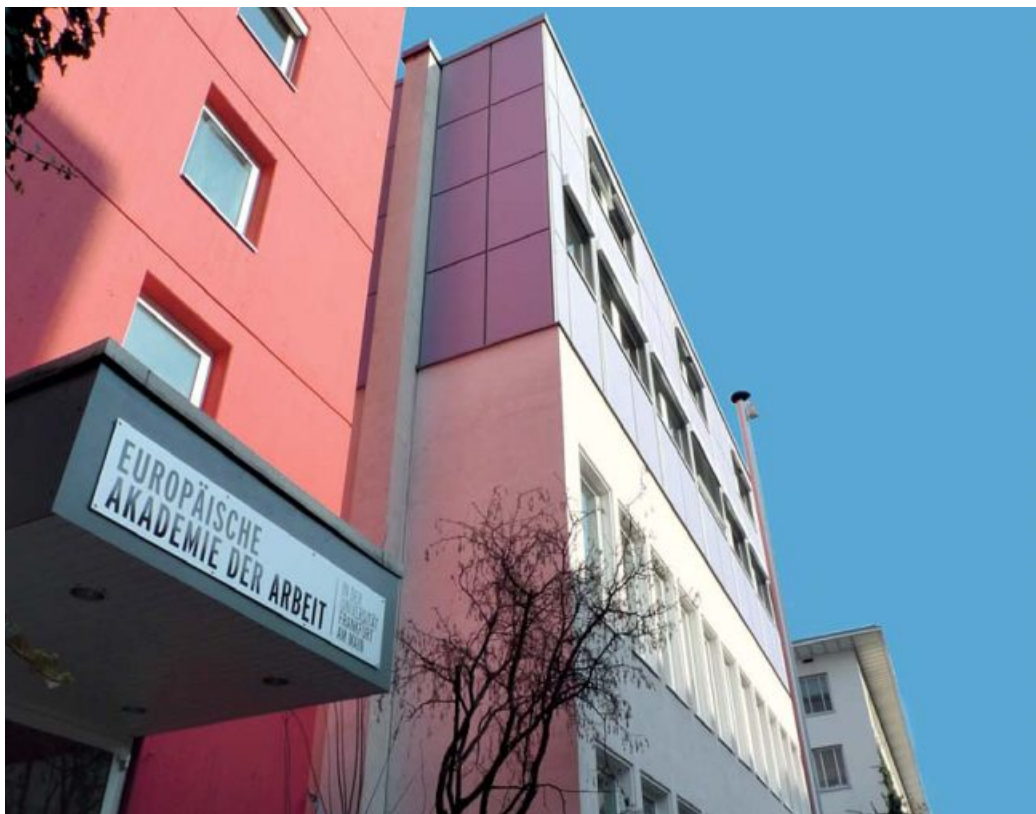


Foto: Susanne Oehlschläger

Seit 1921 eine Topadresse für gewerkschaftlich engagierte Beschäftigte, die studieren wollen: Die Europäische Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main.

Erste Adresse

BILDUNG

Die Europäische Akademie der Arbeit bietet begabten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine gezielte akademische Ausbildung, mit der sie Interessenvertretung in Betrieb und Gesellschaft noch besser gestalten können.

Auf dem Unicampus wohnen, Studentenleben hautnah mitbekommen und nach nur elf Monaten einen Abschluss machen, der ein weiterführendes Studium erleichtert. Das bietet die Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) in Frankfurt am Main gewerkschaftlich engagierten jungen Leuten.

Jährlich werden 50 Studienplätze vergeben. Bewerben können sich Beschäftigte zwischen 21 und 35 Jahren, die ausgelernt haben und ihren Beruf mindestens ein Jahr ausgeübt haben. Man muss Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft sein und gewerkschaftlich aktiv sein. Interessierte

Metaller können sich bis zum 26. März bei ihrer Verwaltungsstelle oder der Bezirksleitung bewerben. Die IG Metall bereitet dann die Kandidaten in einem Kurs auf die Aufnahmeprüfung vor.

Ein Stipendium ermöglicht die Unterbringung im dazugehörigen Internat. Das Vollzeitstudium an der EAdA beginnt im Oktober und endet im August des darauffolgenden Jahres. Er gliedert sich in drei Trimester.

Die Studienschwerpunkte sind Ökonomie, Recht, Sozialpolitik, Organisation und Management, Philosophie sowie Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Ziel ist es, den Kursteilnehmern eine

breite Grundlage für kompetente Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zu vermitteln.

Zunehmend international. Ge-gründet wurde die Bildungseinrichtung 1921 als Akademie der Arbeit mit der Idee, auch einfachen Arbeitern eine akademische Ausbildung zu ermöglichen. Von den Nazis 1933 verboten konnte sie erst 1947 wieder öffnen.

Vor kurzem wurde sie in Europäische Akademie der Arbeit umbenannt. »Die Interessenvertretung von Arbeitnehmern ist zunehmend international ausgerichtet«, begründet Joachim Beerhorst vom IG Metall-Vorstand die

Namenserweiterung. Künftig sollen mehr europabezogene Veranstaltungen und der Austausch mit Studierenden aus dem europäischen Ausland stattfinden.

Die meisten Absolventen gehen nach der Akademie in ihren Betrieb zurück oder arbeiten bei Gewerkschaften oder dem DGB. Nicht wenige nehmen ein weiterführendes Studium auf. Schon viele Ehemalige haben beachtliche Karrieren gemacht. Sie bekleideten Ministerämter oder wichtige Gewerkschaftspositionen. ■

Martina.Helmerich@igmetall.de

? INTERVIEW



Torsten Wagner, ist Metaller und gelernter Mechatroniker.

Wie kamst Du an die EAdA?

Torsten Wagner: Ich war in meinem Betrieb in Kitzingen Jugendvertreter, Vertrauensmann und bei der IG Metall engagiert. Ein Gewerkschaftssekretär aus Würzburg hatte mir von seiner Zeit an der Akademie erzählt und mich neugierig gemacht.

Wie gefällt Dir das Leben als Student an der EAdA?

Wagner: Super. Was wir hier lernen ist total spannend, vor allem das Thema Mitbestimmung im Betrieb.

Wie findest Du die Akademie?

Wagner: Ich finde es toll, dass ich hier teilnehme. Ich kann hier mein Basiswissen für eine effektive Interessenvertretung vertiefen.

Was wirst Du nach dem Abschluss machen?

Wagner: Ich möchte hauptsächlich für die Gewerkschaft tätig werden. Deshalb habe ich mich für das Trainee-programm der IG Metall beworben.

Mehr Infos unter:

www.akademie-der-arbeit.de

Blaue Ingenieure

BESSER MIT MORAL

Eine Gruppe von Ingenieur-Studentinnen und -Studenten an der TU Berlin erprobt ein neues Lernen: praxisorientierter, selbstbestimmter und mit Blick über den Tellerrand.



Fotos: Cordula Giese

Die blauen Ingenieure: Studenten mit Ideen und Weitblick.

Sie wissen, was sie später mal nicht werden wollen: Fachidioten, die isoliert vor sich hin tüfteln und über die Folgen ihrer Arbeit für Menschen und Umwelt nicht nachdenken. Ingenieur-Studierende an der Technischen Universität Berlin treffen sich seit Herbst 2009 mit Studenten anderer Fachrichtungen in einer Projekt-Werkstatt. Ihr zeitgeistiger Name: »Blue Engineer«.

Mehr Praxisnähe. »Wir wollen dem viel zu theoretischen Frontalunterricht an der Uni selbstbestimmtes Lernen entgegensetzen und uns über Themen austauschen, die später in der beruflichen Praxis eine Rolle spielen«, beschreibt die Studentin Heike Bursch die Ziele.

Weil das Studium verschult und theorielastig ist, brechen es viele frustriert ab. Mit der Projekt-

werkstatt wollen die Studenten ein Modell für ein attraktiveres, praxisnäheres Studium erproben. Dazu gehört auch, die sozialen und ökologischen Folgen der späteren Arbeit mitzudenken und soziale Kompetenzen zu erlernen. Die stehen bei Arbeitgebern »hoch im Kurs«, sagt Markus Plagmann von der IG Metall-Bezirksleitung in Berlin. »Das macht Betriebe innovationsfähiger und es entscheidet über ihre Zukunftsfähigkeit.« Die IG Metall unterstützt das Projekt, bietet zum Beispiel Material und Qualifizierungen an. In der Werkstatt sollen Bildungsbausteine für Hochschulen entwickelt werden, später auch für Berufstätige und für Ingenieure über 55, die ihre Arbeit verlieren, weil ihnen eine Anpassungsqualifizierung fehlt. ■
Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Für interessierte Studierende gibt es Informationen unter: www.blue-engineer.org Für jeden offen zum Mitdiskutieren ist die Austauschplattform. Anmelden unter: blue-engineer@googlegroups.com

Heißer Draht zum Bachelor

In der Januar-Ausgabe gab es die Möglichkeit, sich telefonisch vom IG Metall-Bildungsressort zum Bologna-Prozess und rund ums Studium beraten zu lassen.

Neben zum Teil sehr individuellen Fragen wurden vor allem allgemeine Fragen gestellt. Viele interessierten sich auch für die politische Einschätzung des Bolog-

na-Prozesses. Eine der praxisbezogenen Fragen war diese:

Kann ich eine absolvierte Ausbildung anrechnen lassen?

Es gibt bisher keine generelle Anrechnungspraxis in den Hochschulen. Rheinland-Pfalz hat als einziges Bundesland die Anrechnung ins Landeshochschulgesetz

aufgenommen. Es ist daher am besten, sich mit der Hochschule direkt in Verbindung zu setzen.

Sämtliche Fragen, ausführliche Antworten und zusätzliches Informationsmaterial zur Telefon-Beratungsaktion stehen unter folgender Adresse im Netz. ■

www.igmetall.de/bologna

IN KÜRZE

Wenig Überstunden

In der Metall- und Elektrobranche und in Handwerksbetrieben müssen Azubis die wenigstens Überstunden machen. Ein Zeichen für gute Ausbildung. Anders sieht es vor allem in Hotel- und Restaurantberufen aus, in denen sogar Azubis unter 18 Jahren viel zu viele Überstunden leisten müssen. Das hat der DGB in seinem Ausbildungsreport 2009 veröffentlicht. ■



Ohne Schweißausbrüche

Wenn man beim Vorstellungsgespräch vor Angst fast davonlaufen möchte, hilft nur eins: sich optimal vorbereiten. Das kleine und übersichtliche Buch »30 Minuten für das überzeugende Vorstellungsgespräch« fasst die wichtigsten Tipps zusammen und ist seinen Preis von 6,50 Euro allemal wert. ■

www.gabal-verlag.de

Sicherheitsschulungen

Azubis unter 18 Jahren haben ein Recht darauf, mindestens halbjährlich eine Sicherheitsunterweisung zu bekommen. Das Jugendarbeitsschutzgesetz schreibt diese Schulungen zusätzlich immer dann vor, wenn die Jugendlichen den Arbeitsplatz wechseln, wenn sie eine Maschine das erste Mal bedienen sollen und natürlich ganz am Anfang der Ausbildung. ■

ICH WILL MAL
ARZT WERDEN!

MIT DEINEN
NOTEN WIRST DU
NICHT MAL PATIENT!



POLO

WAAGERECHT

- 1 ärztliches Zeugnis
- 6 Sohn des Zeus
- 10 englisches Fürwort
- 11 giftiger Nadelbaum
- 12 unbekanntes Flugobjekt (Abk.)
- 13 Kurort am Meer
- 15 grob gewebter kleiner Teppich
- 17 Wurzelgemüse
- 19 munter
- 21 Fluss in Thüringen
- 22 chemisches Zeichen für Platin
- 23 französische Verneinung
- 24 antike Sprache (Abk.)
- 26 Zufluss des Arno
- 28 Düsenflugzeug
- 29 unverdiente Milde
- 31 Staat in Südamerika
- 33 per procura (Abk.)
- 35 Ansehen, Leumund
- 36 Werkzeug der Holzfäller
- 38 österr. TV-Sender (Abk.)
- 40 Der ältere Bibelteil (Abk.)
- 41 Schwur
- 43 Redner der Antike
- 46 chem. Zeichen für Thallium
- 47 griech. Vorsilbe für: leben...
- 48 gleichgültig
- 50 Gehabe
- 53 Zollkennzeichen an LKWs (Abk.)
- 55 einheimischer Singvogel
- 56 Nickel-Eisen-Erdkern
- 57 Kapitalgesellschaft
- 58 nordamerikanischer Präriewolf

SENKRECHT

- 1 ägyptische Stadt mit Staudamm
- 2 englischer Artikel
- 3 Tätigkeit im Straßenbau
- 4 Stadt in den USA
- 5 wechselnde Bewegung der See
- 6 Fluss ins Kurische Haff
- 7 Rille, Furche
- 8 häufig
- 9 Stadt in Nordrhein-Westfalen
- 14 chemisches Element
- 16 Luft holen
- 18 Autokz. von Bitburg
- 20 Null beim Zählen im Tennis
- 22 Stadt in Norditalien
- 25 internationaler Tennisverband (Abkürzung)
- 27 schwer erhältlich, selten
- 28 lustiger Streich
- 29 botanische Anlage
- 30 Abkürzung für: Europ. Freihandelszone
- 31 Ehrfurcht
- 32 Fahrzeugteil
- 34 amerik. Autor † (Edgar A.)
- 37 nordostitalienische Stadt
- 39 englisch: dichter Nebel
- 42 Rheinzuffluss bei Straßburg
- 44 Stundegebiet
- 45 logisches Denkvermögen
- 47 dumpfer Schlag
- 49 Aufzug, Fahrstuhl
- 51 mäßig warm
- 52 nordamer. Rothirsch, Wapiti
- 54 Ruf zum Wenden des Segelschiffes
- 56 Abk. für einen US-Staat

1	2	3		4	5		6		7	8	9
10		23		11					12	16	
13			14	20			15	16			18
		17			3	18					
19	20		19			21	14			22	
23				24	25			26	27		
			28		15		29	7			30
31		32	17		33	34			35	10	9
		36		37		38	4	39		40	
41	42			43	44	11			45		
46	21		47				48	8	13	49	
50		51	6		12	52			53		54
		55				22		56		1	
57		2				58		5			

Lösungswort:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Bitte das Lösungswort bis zum **25. März** unter Angabe von Vor-, Nachname und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

Die Gewinne im März



1. Preis:
Eine »GuBe-Wippe – Der WIPVenentrainer«



2. Preis:
Ein »Herbertz Multitool« mit Bitsatz und Gürtel-Lederetui



3. Preis:
»Die Drei ??? – Black Madonna« Krimi und Hörbuch in Englisch