

April 2010

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 62 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL

SEITE 5

**Mehr Geld für
Leiharbeiter**

ARBEIT

SEITE 17

**Mitarbeitergespräch
als Chance nutzen**

CHANCEN

SEITE 26

**Tipps für die
Onlinebewerbung**

BEZIRK

SEITE 28



**DAS RECHT AUF
DEINER SEITE**

GUT INFORMIERT FÜR DEN JOB +++ GUT INFORMIERT FÜR DEN JOB

Aktuell

Tarifvertrag Leiharbeit: Dank IG Metall und Verdi gibt es für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter einen neuen Tarifvertrag. Unter anderem gibt es mehr Geld in allen Entgeltgruppen. Die IG Metall will aber noch mehr erreichen und stärkt die Kampagne »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld«. **Auf Seite 5 »**



Arbeit

Mitarbeitergespräche: Mit dem Vorgesetzten im Zwiegespräch. Wer sich gut vorbereitet, erreicht am meisten. Aber es geht nicht nur um Ziele fürs nächste Jahr, Geld und Fortbildungen. Dieses Gespräch ist immer auch eine Chance, das Klima am Arbeitsplatz zu verbessern. **Auf Seite 17 »**

Titelthema



Alles, was Recht ist: Wenn der Chef aus heiterem Himmel das Weihnachtsgeld kürzt, den Urlaub streicht oder dem Kollegen am anderen Schreibtisch einfach mehr zahlt, stellt sich immer wieder dieselbe Frage: Darf der das? Was das Arbeitsrecht zu solchen und anderen Fragen sagt. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Leben

Arm trotz Arbeit: Zum Leben zu wenig, zum Sterben zu viel? Wer arbeitet, aber trotzdem nicht über die Runden kommt, kann Hilfe vom Staat bekommen. Arbeitslosengeld II, Wohngeld oder Kinderzuschlag unterstützen auch Vollzeitbeschäftigte. Rund 500.000 Menschen verzichten zurzeit auf ihre Ansprüche. **Auf Seite 24 »**

Chancen

Online-Bewerbung: Die Bewerbung per E-Mail verdrängt immer mehr die »klassische Bewerbung« in Papierform. Sie erfordert technisches Geschick und Sorgfalt. Was man tun kann, damit die Bewerbung in der Flut von E-Mails nicht untergeht. **Auf Seite 26 »**



Titelfoto: Fineas / fotolia.com

Tarifrunde

metallzeitung 3/2010, Was für uns drin ist

»Mit dem Tarifvertrag »Zukunft in Arbeit« können wir Metaller zufrieden sein. Er ist einmalig in der Geschichte unserer Gewerkschaft. Es geht eine gute Signalwirkung vom ihm aus. Er bietet in Form einer tariflichen Kurzarbeit ein wirksames Instrument gegen betriebsbedingte Kündigungen angesichts der andauernden Wirtschaftskrise. Zahllose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stecken in Existenzängsten um ihren Arbeitsplatz. Die Angst um den Arbeitsplatz, Furcht um das tägliche Brot, die Miete zu zahlen und das Auto abzuzahlen, ist kein weiser Lebensbegleiter. Es ist solidarischer, Tarifpolitik zur besseren Beschäftigungssicherung zu gestalten als unnachvollziehbare Entgelterhöhungen zu fordern. Über eine Lohnerhöhung kann ich mich freuen, wenn ich jedoch demnächst meinen Job verliere, kann ich mir nichts mehr davon kaufen. Dennoch hat unsere Gewerkschaft dafür gesorgt, dass zudem etwas im Geldbeutel der Beschäftigten bleibt. Und das alles in dieser historischen Krisensituation. Ich bin zufrieden mit der Verhandlungsstrategie und dem Ergebnis der IG Metall.«

Peter W. Hendl, per E-Mail

»Dieser Tarifabschluss spricht allen bisherigen Verlautbarungen und Beschlüssen unserer Organisation Hohn. Immer wieder betonen wir in unseren Stellungnahmen und Publikationen, wie wichtig eine Stärkung der Binnenkonjunktur zur Sicherung von Beschäftigung sei. Zu recht stellen wir fest, wie die Reallohnentwicklung in Deutschland im Vergleich mit anderen EU-Staaten hinterherhinkt. Und was tun wir dagegen? Wir tätigen einen Tarifabschluss, der uns geradezu ins Gesicht schlägt. Und das alles mit der Begründung »Jobsicherung«. Doch wie sieht es in der Realität aus? In unserer Region werden Werke geschlossen und Entlassungen in großem Stil durchgeführt, trotz Tarifvertrag.«

Klaus Seibert, Maintal

Linkshändergerechte Arbeitsplätze

metallzeitung 3/2010, Mach ich mit links

»Als Linkshänderin hoffe ich, dass sich in Zukunft mehr Leute darüber Gedanken machen, wie man Arbeitsplätze linkshändergerecht einrichten kann. Ich habe dreißig Jahre lang die für mich falsche Hand benutzen müssen. Viele Linkshänder geben klein bei und ordnen sich der Rechtshänderwelt unter.«

Katja Walter, Hildesheim

Gute metallzeitung

metallzeitung 3/2010

»Seit über 50 Jahren lese ich mit Interesse eure Zeitung. Es gab gute und auch weniger gute Beiträge, dies ist normal. Die letzte Ausgabe vom März 2010 hatte aus meiner Sicht nur gute bis sehr gute Artikel. Dafür auch mal herzlichen Dank, weiter so.«

Erich Thren, per E-Mail

Frieden statt Waffen

metallzeitung 3/2010

A400M muss flügge werden

»Der Airbus 400M transportiert vor allem Waffen und Truppen. Vielleicht auch mal Hilfsgüter. Wegen einiger Arbeitsplätze an Kriegen mitzuwirken ist für mich die Aufgabe sämtlicher humanitärer Positionen, die eine Gewerkschaft haben sollte. Global denken und lokal handeln heißt nicht, sich über die Menschenrechtsverletzungen in Kriegsgebieten zu ereifern und tote Gewerkschafter zu beklagen, gleichzeitig jedoch hier die Rüstung zu fördern.«

Bernd Jürgen Dröge, per E-Mail

Die IG Metall vor Ort hilft

»Ich finde es sehr gut, dass Ihr den Lesern der metallzeitung immer wieder Tipps und Ratschläge gebt, wie man sich bei Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz verhalten soll, und dass der Betriebsrat bei Problemen hilft. Das stimmt natürlich. Doch auch die zuständige IG Metall-Verwaltungsstelle eines Mitglieds ist Ansprechpartner bei Schwierigkeiten. Und zwar gerade für die Kollegen, die in einem Betrieb ohne Betriebsrat arbeiten.«

Klaus Negro, Haan

? FRAGE UND ANTWORT

Ich bin Hartz-IV-Bezieher und meine Krankenkasse gehört zu den ersten, die einen Zusatzbeitrag von acht Euro erheben. Muss ich den Beitrag selbst zahlen?

Joachim A., per Mail



Zusatzbeiträge übernehmen die Behörden nur bei Härtefällen.

Antwort der Redaktion: Wer als Hartz-IV-Bezieher den Zusatzbeitrag nicht selbst zahlen kann, hat nur eine Möglichkeit: Er muss zu einer Kasse wechseln, die ihn nicht erhebt. Die Behörden übernehmen den Beitrag nur, wenn der Wechsel für den Versicherten eine unzumutbare Härte darstellen würde. Das ist etwa dann der Fall, wenn die bisherige Kasse spezielle Behandlungen anbietet, sie eine Maßnahme wie eine Kur bereits bewilligt hat oder Versicherte Sachleistungen zurückgeben müssten. Nachweisen muss das allerdings der Hartz-IV-Empfänger. ■

Unsere Kompetenz für gute Arbeit

BESSER MIT BETRIEBSRAT

Die IG Metall trotz der Krise mit guten Tarifverträgen und engagierten Betriebsräten. Die laufenden Betriebsratswahlen zeigen: das wird honoriert.



IG Metall-Vorsitzender Berthold Huber bei seinem 60. Geburtstag.

»Gemeinsam für ein gutes Leben«, dafür streitet die IG Metall auch in schweren Krisenzeiten. Die Tarifabschlüsse für die Metall- und Elektroindustrie sind jetzt in allen Bezirken unter Dach und Fach. Wir haben unseren Beitrag für sicherere Arbeitsplätze und gutes Geld geleistet. Jetzt ist die Politik am Zug! Wir brauchen Unterstützung bei der gesetzlichen und tariflichen Kurzarbeit. Das ist sinnvoll und allemal billiger als die Finanzierung von Arbeitslosigkeit. Außerdem brauchen wir eine gezielte Industriepolitik, um die deutsche Wirtschaft wieder auf die Beine zu bringen.

Gute Ergebnisse. Wie der engagierte Einsatz für sichere und gute Arbeit honoriert wird, zeigen die laufenden Betriebsratswahlen. In den meisten Unternehmen und Betrieben haben die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall ihr

gutes Ergebnis von 2006 gehalten, häufig sogar noch einmal verbessert. Engagierte Betriebsräte mit einer starken Gewerkschaft als Partner erreichen mehr. Und ihre Erfolge machen allen Beschäftigten Mut, die eigenen Rechte wahrzunehmen. In unserer Titelgeschichte »Dein Recht am Arbeitsplatz« ist die Redaktion der metallzeitung gemeinsam mit dem DGB-Rechtsschutz wichtigen Fragen aus dem betrieblichen Alltag nachgegangen. Fazit: Beschäftigte sind nicht machtlos, sondern haben Rechte, die sie erfolgreich durchsetzen können.

Dafür bietet unsere metallzeitung praktische Tipps. Von der richtigen Strategie beim Mitarbeitergespräch über die passende Online-Bewerbung bis hin zum Krankengeld. IG Metall-Mitglieder sind besser informiert. Das erkennen viele, aber noch nicht alle. Deshalb: bitte weiter sagen! ■

Berthold Huber

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Dettlef 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



DGB BILDUNGSWERK

Querdenker!

Qualifizierung für Betriebsräte

www.dgb-bildungswerk.de

BILD DES MONATS

Eine Wand für die Zukunft

180 Kartons haben Jugendliche bei einer IG Metall-Aktion gegen den Stellenabbau bei Siemens in Bad Neustadt in der Rhön aufgetürmt. Unter den 2000 jungen Demonstranten auf dem Marktplatz waren viele Schüler. Viele von ihnen sind Kinder von Siemens-Beschäftigten. Auf den Kartons verewigten sie ihre Wut und ihre Zukunftshoffnungen. Von Siemens fordern sie die Ansiedlung zukunftsfähiger Produkte.

»Siemens kündigt an grüner zu werden. Was liegt da also näher, als in unserer schönen Rhön in die Zukunft zu investieren?«, rief die Vorsitzende der Siemens-Jugendvertretung Ann-Kathrin Streit.

Die Kartons hatte die IG Metall Schweinfurt zuvor an die Schulen der Region verteilt.

Kahlschlag. 840 der 2000 Jobs will Siemens in der Antriebstechnik in Bad Neustadt bis 2012 abbauen. Fatal für die Region. »Weiß Herr Löscher, was er hier anrichtet? Wir glauben ja«, klagten Schülersprecher den Siemens-Vorstand an. IG Metall-Bundesjugendsekretär Eric Leiderer sprach von einem »Handstreich« und einer »Abhängigkeit der jungen Generation von ökonomischen Grundsatzentscheidungen, bei denen die eigene Leistung keine Rolle mehr spielt«.

Bad Neustadt ist nicht der einzige betroffene Standort. Bundesweit plant Siemens den Abbau von 2000 Arbeitsplätzen in der Produktion, obwohl der Konzern gerade einen in der Krise überraschend hohen Gewinn von 1,5 Milliarden Euro vermeldet hat. ■



Foto: Frank Rumpenhorst

Ein Fortschritt

TARIF-
VERTRAG
LEIHARBEIT

Eine gute Nachricht für Leiharbeiter: Die Löhne steigen. Dieser Tarifvertrag ist aber kein Grund zum Ausruhen, in der Leiharbeit will die IG Metall mehr.

Der neue Tarifvertrag zwischen dem BZA (Bundesverband Zeitarbeit) und den DGB-Gewerkschaften steht: Leiharbeiter erhalten in allen Entgeltgruppen mehr Geld, und zwar in vier Stufen bis November 2012. Die Vorsitzenden von IG Metall und Verdi, Berthold Huber und Frank Bsirske, waren federführend in die Verhandlung gegangen. Als besonders positiv bewerten sie, dass es nun bald keine Lohngruppe mehr unter 7,50 Euro gibt: »Damit ist es uns gelungen, 7,50 Euro als Mindestlohn zu etablieren und gute tarifliche Standards zu setzen.« Zu den Tarifstandards gehört, dass steuerfreie Aufwandsentschädigungen nicht mehr mit dem Brutto verrechnet werden dürfen und damit eine indirekte Lohnkürzung nicht mehr möglich ist. Eine weitere Klausel verhindert die Ausgliederung der Stammbesellschaft in Leiharbeitsfirmen.

net werden dürfen und damit eine indirekte Lohnkürzung nicht mehr möglich ist. Eine weitere Klausel verhindert die Ausgliederung der Stammbesellschaft in Leiharbeitsfirmen.

Es geht weiter. Das reicht der IG Metall noch lange nicht. Die Leiharbeits-Kampagne wird mit neuen Akzenten Druck machen: Die IG Metall fordert die sofortige Umsetzung der »EU-Richtlinie Leiharbeit« in deutsches Recht. Das Ziel: »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld«. Die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter in den Betrieben sollen deutlich verbessert werden. Die bereits abgeschlossenen 500 Besservereinbarungen zeigen, dass hier Erfolg möglich sind. ■

PFLAUME DES MONATS

FDP – Da weiß man, was man hat

FDP-Mann Dirk Niebel findet es völlig in Ordnung, wenn sich Politiker für ein Pläuschchen mit Unternehmern bezahlen lassen und damit die Parteikasse aufbessern. Immer noch besser, als Geld vom Staat zu nehmen. Getreu dem FDP-Motto: Lieber auf der Payroll von Mövenpick als auf der Gehaltsliste des Volkes. Das Volk könnte am Ende noch eine Gegenleistung verlangen. Was für ein Alptraum für Freidemokraten. Nee, dann lieber vom schicken Industriezaster leben und die Sponsoren ab und an freundlich erwähnen. Wir freuen uns jetzt schon auf die Einspieler in der Tagesschau nach jedem Bericht aus Berlin: »Philipp Rösler wurde Ihnen präsentiert von der Comdirect Bank – Ihr Geld kann mehr.« Oder: »Rainer Brüderle – mit freundlicher Unterstützung von Prostagutt forte.« ■



Foto: Wolfgang Kumm / dpa / pa

ZAHLEN UND FAKTEN

610

Reichlich Ertrag

Die sogenannte »Reichensteuer« brachte dem Staat im vergangenen Jahr Einnahmen von rund 610 Millionen Euro. Als Reichensteuer wird der erhöhte Steuersatz von 45 statt 42 Prozent bezeichnet. Er wurde 2007 eingeführt. Für Ledige wurde der Höchststeuersatz zuletzt bei einem Einkommen von 250.401 Euro fällig. Von 1965 bis 1989 lag der Spitzensteuersatz bei 56, 1998 noch bei 53 Prozent. ■

2,3

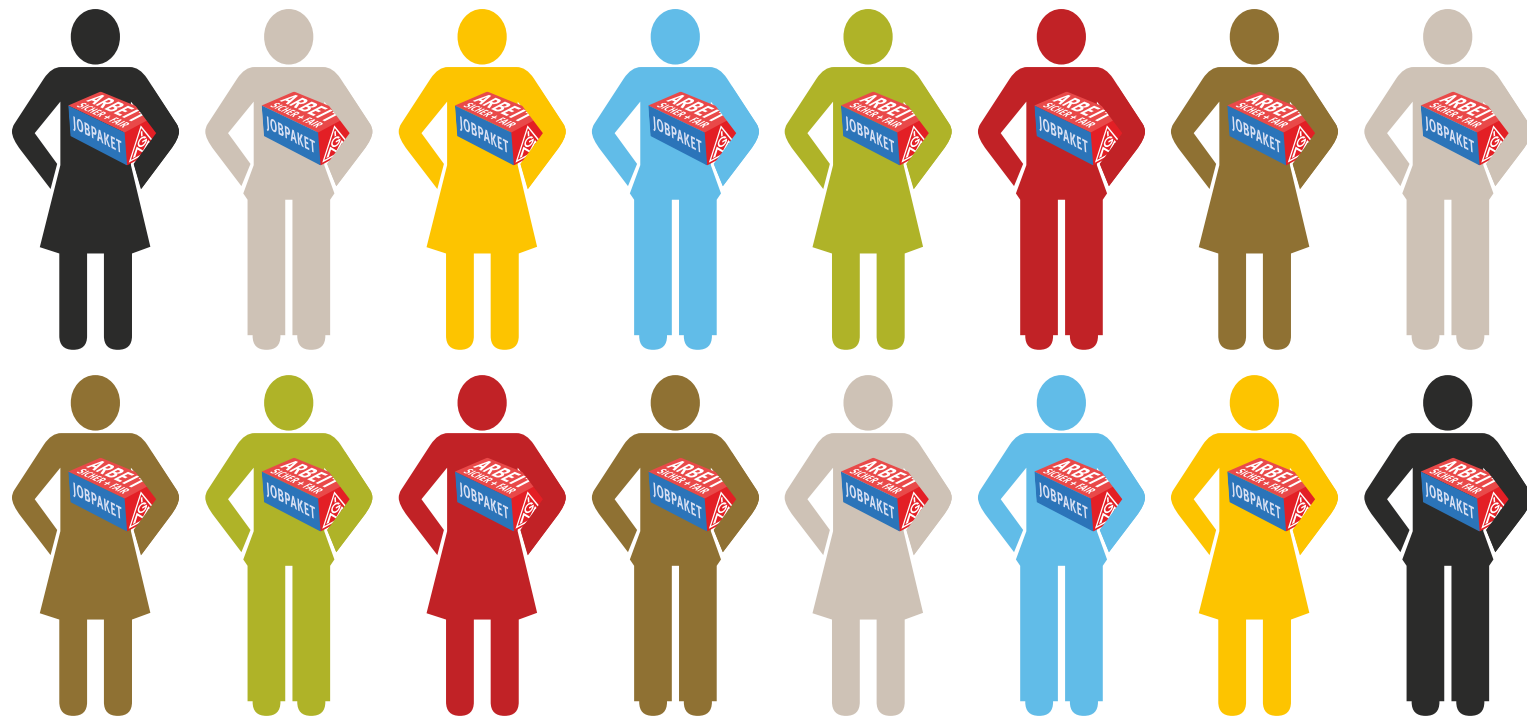
Mit Tarif gehts besser

In Betrieben, in denen es einen Betriebsrat und Tarifverträge gibt, haben Beschäftigte eine geringere Arbeitsbelastung. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung zufolge bei 39,3 Stunden. In tariflosen Unternehmen ohne Mitbestimmung müssen die Beschäftigten 41,5 Stunden arbeiten, das sind 2,3 Stunden mehr. ■

3,2

Erfolg der Kurzarbeit

Im Vergleich zum Krisenjahr 1993 gingen 2009 in der Metallindustrie weniger Arbeitsplätze verloren. Bei einem Umsatzeinbruch von 20 Prozent sank die Beschäftigtenzahl um 3,2 Prozent. (Leiharbeiter nicht mitgerechnet.) 1993 waren es 9,5 Prozent der Beschäftigten bei etwa 9 Prozent Umsatzverlust. ■



Jobs und Geld sicher

TARIFERGEBNIS

Neben dem Pilot-Tarifabschluss in Nordrhein-Westfalen hat die IG Metall auch in Baden-Württemberg den Durchbruch erzielt: Neue Modelle zu Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung machen die Jobs und auch das Geld in der Metallindustrie deutlich sicherer. Nun ist die Politik am Zug.

Die IG Metall hat ihr Jobpaket durchgesetzt. Die neuen Metall-Tarifabschlüsse bringen neue Möglichkeiten bei Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung, mit erweitertem Kündigungsschutz und einer weitgehenden Absicherung der Monatsentgelte. Und trotz Krise gibt es Tarifierhöhungen: einmalig 320 Euro in diesem Jahr und dauerhaft 2,7 Prozent im nächsten Jahr.

Mittlerweile haben alle Metall-Tarifgebiete den Pilotabschluss aus Nordrhein-Westfalen (ausführlich in metallzeitung 3/2010) mit leichten Abweichungen übernommen. In Baden-Württemberg bestanden besondere Bedingungen: der Tarifvertrag »Kurzarbeit, Beschäftigung, Qualifizierung« von 2009 und die Aufstockung des Kurzarbeitergelds auf durchschnittlich 90 Prozent des normalen Nettos. Beides ist in einem passenden Tarifabschluss jetzt erneuert und ergänzt worden.

Kürzer arbeiten. Nach den neuen Tarifabschlüssen gibt es nun drei Modelle, um Jobs zu sichern.

■ **Erstens:** Die gesetzliche konjunkturelle Kurzarbeit. Sie hat in Baden-Württemberg Vorrang und kann vom Betriebsrat über eine Schlichtungsstelle erzwungen werden. Bei langer Kurzarbeit ist jetzt eine Senkung der »Remanenzkosten« möglich – Kosten, die dem Arbeitgeber bei Arbeitsausfall verbleiben: Urlaub, Sonder- und Einmalzahlungen, rund 26 Prozent eines Stundenentgelts. Während dies in den anderen Tarifgebieten durch anteilige Kürzung der auf zwölf Monate verteilten Sonderzahlungen kompensiert wird, wird in Baden-Württemberg die tarifliche Einmalzahlung anteilig reduziert: je nach Ausmaß der Kurzarbeit ab dem 13. Kurzarbeitsmonat um maximal 25 Prozent, nach 18 Monaten um maximal 50 Prozent –

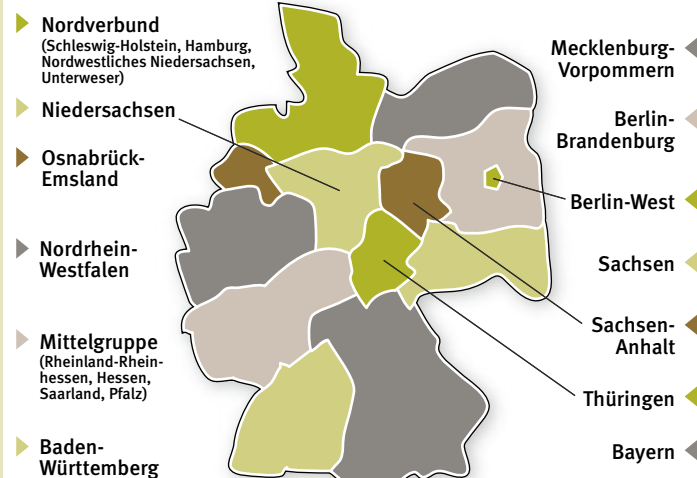


HINTERGRUND

Dein neuer Tarif

Grundsätzlich gleichwertig, mit Unterschieden im Detail: Die neuen Tarife in den einzelnen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie zum Nachlesen im Internet:

► www.igmetall.de → Tarife



Quelle: IG Metall 2010

nach 24 Monaten sind weitere Kürzungen möglich. Die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes bleibt.

■ **Zweitens:** Die neue tarifliche Kurzarbeit, als Anschluss an die gesetzliche Kurzarbeit, etwa wenn deren maximale Dauer von 24 Monaten erreicht ist. In Baden-Württemberg kann die Arbeitszeit damit bis auf 28 Stunden verkürzt werden. Im Gegenzug erhalten die Beschäftigten einen Teilentgeltausgleich, in Baden-Württemberg 15,33 Prozent je Ausfallstunde.

Nach mindestens drei Monaten kann der Betrieb wieder in die gesetzliche Kurzarbeit gehen – und so durch Verkettung der Modelle sehr lange Krisenzeiten meistern.

■ **Drittens:** Die Arbeitszeitverkürzung nach dem alten Beschäftigungssicherungstarifvertrag, allerdings ohne Entgeltausgleich. In Baden-Württemberg gilt jedoch nach dem neuen Abschluss: Unter 31,5 Wochenstunden muss gesetzliche oder tarifliche Kurzarbeit angewandt werden.

Zukunft durch Bildung. In vielen Tarifgebieten gibt es neue Weiterbildungschancen: Beschäftigte können längere Auszeiten nehmen um sich weiterzubilden, mit Rückkehrrecht. In Baden-Württemberg bis zu fünf Jahre, auch in Teilzeit – und auch für frisch Ausgebildete. Andere Tarifgebiete ermöglichen die Übernahme in Kurzarbeit, Teilzeit oder nach Wehr- und Zivildienst.

Politik gefordert. Die Tarifabschlüsse sichern Arbeit und geben den Betrieben Luft für Weiterentwicklung. Nun muss die Politik mitziehen, fordert die IG Metall: die Erleichterungen der Kurzarbeit verlängern – Arbeitslosigkeit wäre 50 Prozent teurer – und wie andere Staaten durch eine gezielte Industriepolitik Innovationen fördern und damit die Zukunft der Arbeitsplätze sichern. ■

RECHT VOR ORT

Betriebsratsgründer erzielen Erfolg gegen ihren rüden Chef

Den 23. Oktober vergangenen Jahres werden Markus Auer und seine beiden Kollegen nicht so schnell vergessen. Morgens um 8 Uhr informierten sie den Geschäftsführer ihrer Firma Kobold Messring in Hofheim am Taunus darüber, einen Betriebsrat gründen zu wollen. Sie wurden dabei von der IG Metall-Verwaltungsstelle Frankfurt beraten und unterstützt. Mit einem Aushang im Betrieb luden sie dann zur Wahl eines Wahlvorstandes ein.

Schon am Nachmittag desselben Tages bekam Auer die betriebsbedingte Kündigung. Auf Anweisung des Firmenchefs Klaus Kobold, welcher überwiegend im Ausland lebt, musste Auer sofort seinen Schreibtisch räumen und wurde aus dem Gebäude geführt. Seine Kollegen bekamen ihre Kündigung am nächsten Tag per Einschreiben.

Dabei hatten Auer und seine Mitstreiter lediglich ihre Rechte als Arbeitnehmer wahrgenommen. Ab fünf Mitarbeitern können Beschäftigte einen Betriebsrat gründen, egal, ob es der Firmenleitung passt oder

nicht. Nach ihrer Kündigung kehrten Auer und seine Kollegen per einstweiliger Verfügung an ihre Arbeitsplätze zurück. Die Firmenleitung setzte sie in ein leerstehendes Büro, nahm ihnen Computer und Telefone weg und versuchte sie müde zu machen.

»Es wurde alles unternommen, um uns zu demotivieren, aber wir haben nicht aufgegeben«, sagt Auer. Die Betriebsratsgründung ist nicht aufzuhalten. Im Mai wählen die 125 Beschäftigten einen Betriebsrat. Auer und seine Kollegen treten als IG Metall-Liste an.

Vom Saulus zum Paulus. Mitte März wurde über die Kündigungen vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main verhandelt. Das Gericht wies dabei den Firmenchef in die Schranken. Es wischte alle Kündigungen gegen die Betriebsratsinitiatoren als rechtsunwirksam vom Tisch. Inzwischen ist Klaus Kobold vom Saulus zum Paulus geworden. Er habe schon immer einen Betriebsrat haben wollen, ließ er verlauten. ■

Martina.Helmerich@igmetall.de



Betriebsratswahlen 2010

Die Betriebsratswahlen 2010 sind im vollem Gange. In den Branchen der IG Metall gibt es über 72 000 Betriebsratsmitglieder. Wie viele Sitze erreichen die IG Metall-Kandidaten? Die ersten Erfolgsmeldungen gibt es unter www.igmetall.de im Info-Ticker zur Betriebsratswahl. Viele der »alten Hasen« scheiden in diesem Jahr altersbedingt aus, sodass etwa 30 Prozent der

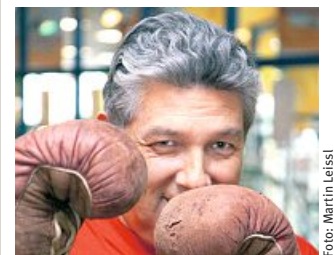
Betriebsratsmitglieder neu in ihrem Amt sein werden. Die IG Metall-Betriebsräte werden sich auch in dieser Wahlperiode wieder für die Beschäftigten stark machen. Sie wachen über Gesetze und Vorschriften und setzen Betriebsvereinbarungen durch. Beispiele für wichtige Arbeitnehmerrechte sind auf den Seiten 18 bis 21 zu finden. ■

IN KÜRZE

Das Motto zum 1. Mai

Frühling bedeutet auch 1. Mai: Unter dem Motto »Wir gehen vor! Gute Arbeit, gerechte Löhne und starker Sozialstaat«, ruft der DGB zu den Maikundgebungen auf. Berthold Huber spricht in Frankfurt am Main, Detlev Wetzel in Ingolstadt. ■

► www.dgb.de



Delphi-Betriebsrat boxt die Krise.

Betriebsrat fit gemacht

»Wir boxen Eure Rechte durch«, war das Motto einer Aktion zur Betriebsratswahl der IG Metall-Betriebsräte des Autozulieferers Delphi in Langenlonsheim bei Bad Kreuznach. Sie machten zwei Stunden Kampfsport-Fitness in der Muckibude. »Fitte Betriebsräte für harte Zeiten«, erklärt Betriebsratschef Reinhold Schug (Foto). ■

Fotos, Video und Stimmen:

► www.igmetall.de/Delphi

IG Metall-Struktur

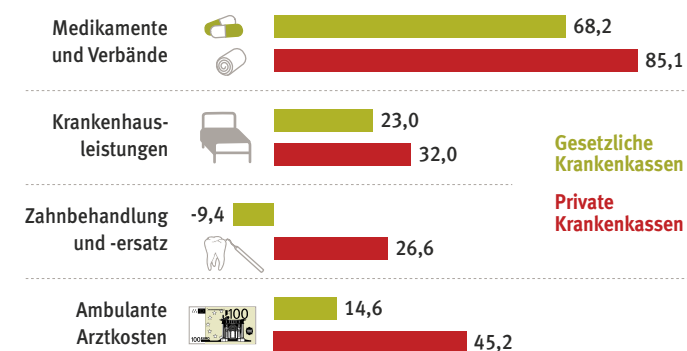
Wie sieht eine moderne Gewerkschaft im 21. Jahrhundert aus? Wie muss sie sich organisieren, um erfolgreich zu bleiben? Im Online-Mitgliederbereich gibt es dazu eine offene Diskussionsplattform, die zum »Projekt IG Metall 2009« gehört. Das Projekt hatte die IG Metall auf dem Gewerkschaftstag 2007 auf den Weg gebracht. ■

► www.igmetall.de/2009

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Private Kassen belasten das System stärker

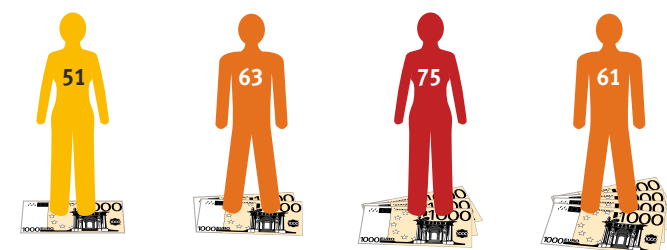
Um soviel Prozent sind die Ausgaben der privaten Krankenkassen zwischen 1997 und 2007 gestiegen; zum Vergleich: die Ausgaben der gesetzlichen Krankenkassen



Quelle: Verband der privaten Krankenversicherungen (PKV)

Steuern für guten Zweck sind populär

Soviel Prozent der Bundesbürger wären bereit, höhere Steuern zu zahlen, wenn der Staat das Geld für Schulen, Kinderbetreuung oder alte Menschen verwenden würde:



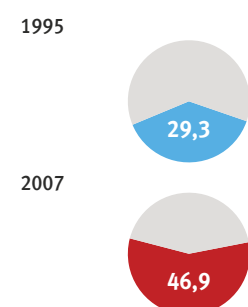
Bürger mit Nettoeinkommen von ...

unter 1000 Euro 1000 – 2000 Euro 2000 – 3000 Euro mehr als 3000 Euro

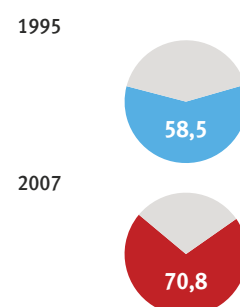
Quelle: Forsa-Institut im Auftrag des »Stern«

Fast jeder Zweite startet mit Niedriglohn

Soviel Prozent der Berufseinsteiger unter 25 Jahren arbeitet für Niedriglohn*:



Soviel Prozent der Beschäftigten mit Niedriglohn* haben eine Berufsausbildung:



Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation | *weniger als 67 Prozent des Durchschnittslohns

Milliarden vom Staat für Niedriglöhne

INTERVIEW

Firmen zahlen so schlechte Löhne, dass der Staat sie aufstocken muss. Das ist für den Wissenschaftler Gerhard Bosch der wirkliche Missbrauch bei Hartz IV.

Stimmt es, dass Hartz-IV-Empfänger oft mehr Geld bekommen als Menschen, die ihr Einkommen selbst verdienen?

Gerhard Bosch: Nein. Das kann bei Familien mit vielen Kindern mal vorkommen. Aber das ist die Minderheit. Diese Überschneidungen muss es aber in Einzelfällen auch geben. Wir können Kinder ja nicht in absoluter Armut aufwachsen lassen.

Glauben Sie, dass Guido Westerwelle mit seiner Kampagne gegen Hartz-IV-Bezieher Arbeitnehmer anspricht?

Bosch: Ich glaube, dass die Mehrheit ambivalent reagiert. Einerseits ist die Angst vor einem Abstieg in Hartz IV sehr verbreitet. Viele wissen, dass auch sie unverschuldet arbeitslos werden können. Andererseits kennt fast jeder irgendeinen Missbrauchsfall in der Nachbarschaft – auch wenn es nur Minderheiten sind, die den Sozialstaat missbrauchen.

Alle reden jetzt vom Lohnabstandsgebot, also davon, dass die untersten Löhne höher sein müssen als Hartz IV.

Bosch: Es entspricht dem Gerechtigkeitsempfinden der meisten Menschen – auch meinem, dass die, die arbeiten, mehr Geld bekommen sollten. Sinken Löhne, verfällt auch die Arbeitsmotivation. Studien belegen, dass Beschäftigte mit Niedriglöhnen weniger produktiv sind als andere.

Kann man Hartz IV denn überhaupt mit dem Lohn vergleichen?

Bosch: Hartz IV ergibt sich aus der Pflicht des Sozialstaats, Menschen das Existenzminimum zu sichern, wenn sie aus eigener Kraft nicht dazu in der Lage sind. Das tut er ja auch bei denen, die arbeiten. Dann nämlich, wenn sie so wenig Lohn erhalten, dass sie ihren Lebensunterhalt davon nicht bestreiten können. 1,3 Millionen Erwerbstätige bekommen Hartz IV. Das kostet den Staat pro Jahr 9,3 Milliarden Euro.

Für einen guten Zweck?

Bosch: Weniger. Ein Großteil davon sind Subventionen an Unternehmen. Und zwar an solche, die zu den schlechtesten mit den übelsten Entlohnungspraktiken gehören. Die, die Arbeitnehmer zu den Arbeitsagenturen schicken und sagen: Holt Euch da den Rest. Das ist der große Missbrauch: Nicht der durch Hartz-IV-Empfänger, sondern durch schlechte Arbeitgeber. Darum gibt es in vielen Ländern Mindestlöhne, etwa in Großbritannien, wo der Finanzminister sagt: Die Lohnsubventionen werden zu teuer. Wir müssen Untergrenzen setzen, sonst nutzen die Unternehmen das aus.

Der Abstand zwischen Löhnen und Hartz IV sinkt seit einigen Jahren. Warum ist das so?

Bosch: Das ist die Folge einer politisch gewollten Entwicklung, die



Professor Gerhard Bosch ist Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen.

Fotos: Thomas Range

vor allem die Konservativen, und gerade auch Westerwelle, immer unterstützt haben. Wenn sie das jetzt beklagen, ist das heuchlerisch. 6,5 Millionen Beschäftigte arbeiten im Niedriglohnsektor, von der Politik aktiv gefördert. Schuld daran sind nicht allein die Hartz-Gesetze, sondern auch Outsourcing und Privatisierungen von öffentlichen Dienstleistungen. In den privatisierten Dienstleistungen gelten keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge. Darum ist es für Unternehmen attraktiv, tarifgebundene Bereiche in tariflose Firmen auszulagern.

Was ist mit der Leiharbeit?

Bosch: Auch sie spielt eine enorme Rolle. Etwa 520 Millionen Euro geben die Arbeitsagenturen jedes Jahr allein für ergänzendes Hartz IV für Leiharbeitnehmer aus. Jeder Anhänger des freien Wettbewerbs müsste empört darüber sein, dass solche Branchen subventioniert werden. Wenn der, der am schlechtesten bezahlt, auch noch Geld vom Staat dafür erhält, verzerrt das den Wettbewerb enorm.

Wie wirkt sich das auf das gesamte Lohnniveau aus?

Bosch: In vielen Märkten wird der Wettbewerb nicht mehr durch den Versuch beherrscht, die besten Produkte oder Dienstleistungen zu bieten, sondern durch den Wettbewerb um die niedrigsten Kosten. Es gibt viele Beispiele, wo gut bezahlte Tätigkeiten konkurrieren mit nicht tariflichen in Kleinbetrieben ohne Betriebsrat. Die Telekom zum

Beispiel drückte in ihren Callcentern eine Lohnsenkung durch, indem sie damit drohte, andernfalls den Bereich auszulagern.

Alle Jahre wieder erleben wir Missbrauchs-Kampagnen. Was soll das?

Bosch: Das ist Stimmungsmache. Es soll der Eindruck erweckt werden, nicht die Arbeitslosigkeit sei das Problem, sondern die Diskreditierung des Sozialstaats – um Eingriffe vorzubereiten. Westerwelle will bei der FDP-Klientel der gutverdienenden Selbstständigen punkten, denen er versprach, die Steuern zu senken, was er aber wohl kaum erfüllen kann.

Was tun?

Bosch: Politiker wie Westerwelle wollen den Lohnabstand nicht durch höhere Löhne wieder vergrößern, sondern dadurch, dass die Hartz-IV-Sätze sinken. Das ist genau der falsche Weg. Wir brauchen ein Bündel von Änderungen.

Erstens: einen gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro als unterste Grenze. Zweitens: gleiche Bezahlung für Leiharbeitnehmer. Drittens: Die Agenturen dürfen nicht mehr in Tätigkeiten vermitteln, die ein Mindestniveau beim Lohn unterschreiten. Außerdem sollten Minijobs auf eine Bagatelgrenze von etwa 200 Euro beschränkt werden. Öffentliche Aufträge sollten nur an tariffreie Betriebe gehen.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



HINTERGRUND

Mindestlöhne – in zwei Branchen durchgesetzt

Gesetzliche Mindestlöhne lehnt die Regierungskoalition ab. Tarifliche Mindestlöhne durchzusetzen ist ein schwieriges Geschäft, das oft schmerzhaft Kompromisse erfordert. In zwei Branchen gelang es der IG Metall, dass tarifliche Mindestlöhne allgemeinverbindlich erklärt wurden, also für die gesamte Branche gelten:

- Großwäschereien: Seit 1. April 2010 müssen Beschäftigte im Westen mindestens 7,65 Euro bekommen, im Osten 6,50 Euro.
- Elektrohandwerk: Seit Januar müssen Firmen im Westen mindestens 9,60 Euro zahlen, im Osten 8,20 Euro.

IN KÜRZE

Der Wunsch-Betriebsrat

Mal wieder etwas aus der Knüller-Kiste: Arbeitgeber können sich einen Leitfaden kaufen, der den Weg zum »Wunsch-Betriebsrat« freimacht. Von »Weichen stellen« ist da die Rede und von »Spielräumen des Gesetzes«. Und dann erfährt man auch, wie man sich auf Vorwürfe wegen Wahlmanipulation vorbereiten soll. Und ein Praxis-Report »Wie man sich von unbequemen Betriebsratsmitgliedern trennt« ist auch im Angebot. Herausgeber ist ein gewisser Thomas Müller, der auch die Blattsammlung Arbeitgeber-Rechte Betriebsrat vertreibt. ■



MAN in Schio/Italien schließt nicht.

IG Metall hilft in Italien

Die Schließung des MAN-Werks in Schio/Italien ist vom Tisch. Vertreter der IG Metall in MAN-Aufsichtsrat und Eurobetriebsrat haben entscheidend in Italien eine Lösung ausgehandelt. MAN verkauft Anteile am Werk, bleibt aber als Mehrheits-eigner in der Verantwortung. Die rund 200 Beschäftigten behalten ihre Arbeitsplätze. »Wir danken unseren deutschen Kollegen für die große Unterstützung«, sagt Sabina Petrucci von der italienischen Gewerkschaft CGIL. »Das ist wegweisend für weitere gemeinsame Aktionen in zukünftigen Konflikten.« ■

Putzen für den Chef ist nicht okay

BERUFS- SCHUL- TOUR

Eine Woche war die IG Metall im Rahmen ihrer Berufsschultour an der Berufsschule in Lennestadt im Sauerland. Um aufzuklären, zu beraten und um Azubis für die IG Metall zu begeistern.

Text: Dirk Erb; Fotos: Jürgen Seidel



Das Berufskolleg in Lennestadt im Sauerland liegt oberhalb eines Wohngebiets auf dem Berg, mit freiem Blick auf die Waldhänge gegenüber. Erste Pause um 9 Uhr 15. Vor der Schule drängen sich wie immer die Raucher auf der kleinen Zufahrtsstraße, die mit den Autos der Schüler vollgeparkt ist. Drinnen im Foyer sieht es anders aus als sonst: Die ganze Woche über ist die IG Metall da, mit Infoständen, Material und Ansprechpartnern. Und sechs junge ehrenamtliche »Teamer« der IG Metall gehen in die Klassen und informieren über Rechte und Pflichten in der Ausbildung – und über die IG Metall.

»Was wisst Ihr überhaupt über die IG Metall?«, will Teamerin Anke Zaar von den Schülern einer Kfz-Handwerksklasse wissen, knapp fünfundzwanzig junge Männer, eine Frau.

»Nichts Gutes.« »Die streiken immer.« »So ein Club halt.« Gelächter. Einige spielen mit ihren Handys, einer pennt mit dem Kopf auf dem Tisch. Die Lacher verstummen, als es um die Bedingungen und Rechte in der Ausbildung geht. »Ich muss immer samstags die Autos waschen. Das ist doch nicht okay«, bemerkt einer. Viele kloppen endlos Überstunden. Auch nicht okay in der Ausbildung. Genauso wenig wie »Arbeitskleidung vom Lohn abziehen«. Einige haben nicht einmal einen schrift-

lichen Ausbildungsvertrag. Und alle sind erstaunt: »Was – so viel Geld gibt es im Metall-Tarif? Warum bei uns nicht? Ist doch unfair.« So ist das eben: Keine Mitglieder – kein Druck – kein Tarif. Und einen Betriebsrat? Hat kaum einer. »Das will der Chef nicht. Macht nur Ärger.«

Am Ende der zwei Unterrichtsstunden kommt der Berufsschullehrer rein: »Und jetzt geht Ihr draußen an den Stand und tragt Euch da ein, für Eure Zukunft.« Die beiden jungen IG Metall-Teamer sind baff.

Lollis und Kulis. Draußen am Infostand gibt es Kaffee, Lollis und Kulis – und IG Metall-Aufnahmescheine. Fünf Kfz-Azubis unterschreiben direkt. »Ich brauch das«, sagt einer. »Unser Chef hält sich an keine Verträge, zahlt kein Fahrgeld.« Andere überlegen noch mal. André Arenz von der IG Metall Olpe beantwortet geduldig Fragen. Er ist hoch zufrieden. Berufsschule und Lehrer hier sind sehr offen.

»Das ist nicht immer so«, erzählt Teamer Christoph Kurre, der oft bei den Berufsschultouren der IG Metall dabei ist. »Da gibt es auch Lehrer, die querschießen und uns testen wollen.«

Gegen Mittag strömen die ersten durch das Foyer zum Tor raus. »Nein. Kein Feierabend – wir müssen noch arbeiten.« Noch mal in den

Betrieb nach der Berufsschule: in Maßen okay. Teamerin Anke Zaar schüttelt sich. »Das hab ich immer am meisten gehasst.« Wie fast alle Teamer hat sie selbst mal eine Ausbildung gemacht und war schon in der IG Metall-Jugend aktiv bevor sie mit dem Politik-Studium anfang.

Überraschend kommt dann doch noch eine weitere Unterrichtseinheit auf die Teamer zu. Sieben sind es damit heute. Ein Berufsschüler hat das spontan für seine Industriekaufleute-Klasse organisiert. »Ich bin selbst IG Metall-Mitglied und finde das einfach wichtig«, erklärt er. Die Teamer Dennis Tschorn und Yasemin Kis übernehmen.



HINTERGRUND

Die IG Metall-Berufsschultour

Die IG Metall geht gezielt an Berufsschulen, um dort Azubis aufzuklären, die in den Betrieben keinen Kontakt zur Gewerkschaft und keinen Betriebsrat haben. Informationen, Tipps, Nachrichten und Community rund um die Ausbildung im Jugendportal der IG Metall:

► www.igmetall-jugend.de

Bei den Industriekaufleuten haben es die Teamer leichter als ihre Kollegen bei den Kfzlern: eine kleinere Klasse, ein wohnlicher Raum mit Teppich und PCs. Jura-Student Dennis zieht seine Themen als Prüfungsvorbereitung auf – und hat die volle Aufmerksamkeit. Denn Arbeitsrecht gehört zum Lehrstoff der Industriekaufleute. Betriebsrat, Rechte und Pflichten in der Ausbildung sind hier ein Begriff. Doch von Gewerkschaft oder Tarif haben auch hier bislang die wenigsten eine Ahnung. »Streik.« Das war's im Wesentlichen.

»Die IG Metall« – das seid Ihr. »Was glaubt Ihr, wieviel Ausbildungsvergütung Ihr laut Gesetz bekommen müsst?«, fragt Teamerin Yasemin in die Runde.

»600, 650 Euro im Monat?« Nein. Im Gesetz steht nur »angemessen«. Aber was ist »angemessen«? Ratlosigkeit. Und zu Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld steht gar nichts im Gesetz. Klare Beträge gibts nur im Tarifvertrag, zudem mehr Urlaub und kürzere Arbeitszeiten.

»Aber wo ist der Haken?«, fragt ein Azubi kritisch nach. »Was bringt mir die IG Metall, wenn im Betrieb gar kein Tarifvertrag gilt?«

Rechtsschutz, Beratung, Bildung – »und mit genügend Mitgliedern könnt Ihr einen Tarifver-



An den Infoständen im Foyer der Berufsschule gibt es Material und Beratung durch die IG Metall: zu Inhalten, Bedingungen und Rechten in der Ausbildung – und zur IG Metall, ihren Tarifen und Leistungen. Ehrenamtliche Teamer der IG Metall-Jugend (Bild unten: Christoph Kurre und Anke Zaar) gehen in die Klassen und unterrichten.

trag durchsetzen. Ihr, nicht »die IG Metall«. Alle können mitreden«, erklärt Dennis und macht weiter mit der Aufstellung der Tarifforderung, Verhandlung, Warnstreik, Urabstimmung und Streik. »Wenn der Arbeitgeber sieht, dass er da Geld verlieren kann, lenkt er eher ein.«

»Kommt wieder.« Öfter kommt IG Metall-Sekretär André Arenz auch direkt in den Unterricht, um kompliziertere Fachfragen zu klären – und direkt Tipps zu geben. »Da waren schon ein paar Hämmer dabei«, erzählt André. »Etwa eine Auszubildende, die regelmäßig das Privatauto ihres Chefs putzen muss.«

Viele können kaum glauben, dass es vor Ort einen direkten Ansprechpartner der IG Metall gibt, der ihnen weiterhilft, sagt André. »Die sind oft schon glücklich, wenn ich ihnen direkt im Foyer ihren Ausbildungsrahmenplan ausdrücke. Gerade in den kleinen Handwerksbetrieben wissen die oft gar nichts über ihre Rechte.«

Die Bilanz am Ende der Woche: 43 Unterrichtseinheiten, deutlich mehr als geplant. Die Azubis wissen mehr. Die Lehrer sind zufrieden. Der Schulleiter sagt: »Kommt wieder«. Und die IG Metall hat 45 neue Mitglieder. Sogar die Frau des Hausmeisters ist eingetreten. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Brisante Daten auf Vorrat

RECHT SO Mit dem Elektronischen Entgeltnachweis (Elena), melden Arbeitgeber bereits seit Januar Daten aus der Entgeltabrechnung von rund 40 Millionen Beschäftigten an die Zentrale Speicherstelle. Welche Angaben ab Juli noch hinzu kommen, erläutert Carsten Schuld.

Mit Elena will der Gesetzgeber die Papierbescheinigungen für Arbeitslosen-, Eltern- und Wohngeld durch elektronische Meldungen ersetzen. Das Verfahren soll ermöglichen, dass sich Beschäftigte ab 2012 nicht mehr an ihren Arbeitgeber wenden müssen, wenn sie einen Gehaltsnachweis benötigen. Stattdessen rufen die Sozialbehörden die Daten elektronisch direkt bei der Zentralen Speicherstelle (ZSS) in Würzburg ab.

Der MVDS-Katalog. Der Arbeitgeber meldet deshalb monatlich über einen standardisierten Datenkatalog sämtliche Entgeltangaben eines Beschäftigten an die ZSS. Welche Daten zu übermitteln sind, schreibt der sogenannte Multifunktionale Verdienstdatensatz vor, kurz MVDS. Nach diesem haben Arbeitgeber sämtliche Informationen der Entgeltabrechnung eines Beschäftigten zu übermitteln. Sie wurden bislang nur benötigt, wenn man Arbeitslosengeld beantragte. Künftig passiert dies fortlaufend und ohne konkreten Anlass.

Ab Juli müssen Arbeitgeber weitere Infos übermitteln. Bei Kündigung eines Beschäftigten ist dann nicht mehr nur das Austrittsdatum zu melden. Vielmehr



Foto: Olaf Hermann

Carsten Schuld ist Jurist beim DGB-Rechtsschutz.

sind unter anderem auch noch folgende Fragen zu beantworten:

- befristetes Arbeitsverhältnis,
- Kündigungsdatum,
- schriftliche oder mündliche Kündigung,
- betriebsbedingte Kündigung,
- Kündigungsschutzklage anhängig,
- Kündigung per Post.

Und ob sich ein Arbeitnehmer vertragswidrig verhalten hat, »darf« der Arbeitgeber über ein Freitextfeld schildern. Ebenso muss er mitteilen, ob er im Vorfeld der Kündigung seinen Mitarbeiter abgemahnt hat oder nicht. Und auch das Entgelt und sonstige Geldleistungen, die ein Arbeitnehmer erhalten oder zu beanspruchen hat, sind mitzuteilen. Hier sind beispielsweise Abfindungszahlungen gemeint.

Keine Einsicht möglich. Gegen die Erhebung, Speicherung, Übermittlung und Nutzung seiner Daten ist der Arbeitnehmer zurzeit machtlos: Auf den Inhalt der Meldung des Arbeitgebers an die ZSS kann der Arbeitnehmer keinen Einfluss nehmen. Ein Widerspruchsrecht ist nicht vorgesehen, auch hat er keinen Anspruch auf Löschung der Daten. Wer erfahren will, was nach dem MVDS-

Katalog gemeldet und gespeichert wurde, hat schlechte Karten.

Näheres dazu ist auf der Internetseite unter www.das-elena-verfahren.de nachzulesen: »Im Elena-Verfahren besteht ab 2010 für den Teilnehmer ein Anspruch auf Auskunft über die zu seiner Person gespeicherten Daten. Eine Auskunft ist vor 2012 aber nicht realisierbar, da der Abruf durch die abrufende Stellen erst ab 2012 möglich ist. (...) Von daher wird es im Übergangszeitraum bis 1. Januar 2012 keine Auskunftsmöglichkeit an die Teilnehmer geben.«

Gewerkschaften kritisch. Datenschützer und Gewerkschafter sind zu Recht empört über diese neue Datensammelwut. Denn es ist ein Unterschied, ob Informationen in einem individuellen Verfahren erhoben oder für rund 40 Millionen Arbeitnehmer gespeichert werden. Und zwar in einer zentralen Datenbank und auf Vorrat. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Daten jemals gebraucht werden, bevor sie irgendwann gelöscht werden (nach zwei bis fünf Jahren). Letztlich wird wohl das Bundesverfassungsgericht klären müssen, ob diese Art der Vorratsspeicherung zulässig ist. ■

Elena: Die Abfragen rund um das Thema Streik wurden aus dem Fragenkatalog genommen. Nachdem das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zur Vorratsdatenspeicherung die massenhafte Speicherung von Internet- und Telefondaten auf Vorrat für verfassungswidrig erklärt hat, plant die Bürgerrechtsbewegung FoeBuD unter Berufung auf diese Entscheidung eine Verfassungsbeschwerde gegen Elena einzureichen.

► www.igmetall.de/elena

HINTERGRUND

Befürworter des Elena-Verfahrens sehen darin eine Maßnahme zum Abbau bürokratischer Prozesse. Der Einwand der Kritiker, zu denen auch die IG Metall gehört: Von der beabsichtigten Kostenersparnis kann keine Rede sein. Denn die erhobenen Daten werden nie benötigt, da die meisten Bürger – aus welchen Gründen auch immer – keine Leistungen beantragen. Ein erster Erfolg der Kritik von Gewerkschaften und Bürgern an

PRÜFSTAND

Da freut sich die Haut

Hautleiden gehören zu den häufigsten Erkrankungen in Metallbetrieben. Besonders betroffen sind Zerspaner. Oft werden die beanspruchten Hände vernachlässigt, weil Eincremen als »weibisch« gilt. Dabei gibt es bewährte Produkte, die auch die Berufsgenossenschaft empfiehlt, wie zum Beispiel Stokolan, Lindesa oder Herwesan. Sie schützen die Hände beim Arbeiten mit Kühlschmierstoffen, die für ein Drittel aller berufsbedingten Hauterkrankungen verantwortlich sind.

Richtig anwenden. Bemerkbar macht sich mangelnde Pflege vor allem bei älteren Beschäftigten. Im Extremfall können sie wegen Ekzemen ihren Beruf nicht mehr ausüben. Entscheidend ist aber nicht nur, dass man eincremt, sondern auch wie: Wichtig ist etwa, die Fingerzwischenräume nicht zu vergessen. Mehr zum Thema in der Berufsgenossenschaftlichen Information »Hautschutz in Metallbetrieben«. Versicherte können sie bei ihren Metallberufsgenossenschaften kostenlos bestellen. Oder einfach in eine Internet-Suchmaschine »bgi658« eingeben. ■



Gute Pflegeprodukte gibt es viele. Auf die regelmäßige Anwendung kommt es an.

Ostsee/Usedom



Unser beliebtestes Hotel an der Ostseeküste

Vitalurlaub an der Ostsee

Usedom, die sonnenreichste Region Deutschlands, erwartet Sie mit herrlichem Sandstrand, jodhaltiger Seeluft und erfrischendem Reizklima. Verbringen Sie Ihre Urlaubstage in einer traumhaften Umgebung und tanken Sie neue Energie.

Ihr Komfort Sport- und Ferienhotel Baltic

Das beliebte Hotel liegt direkt am feinen, weißen Sandstrand von Zinnowitz und bietet Restaurant, Pub mit Wintergarten, Tanzbar, Brasserie mit Bistro, Cafeteria, Fitnesscenter mit Sauna, Boutiquen, Frisör, eine Galerie für Moderne Kunst sowie einen Strandkorb- und Fahrradverleih.

Die gemütlichen Zimmer verfügen über Dusche/WC, TV, Telefon und Minibar. Zur Seeseite liegende Zimmer (geringer Aufpreis, teilweise mit Meerblick) verleihen auch Ihrem Urlaub das besondere Flair.

Die Verpflegung besteht aus einem reichhaltigen Frühstücksbuffet sowie einem abwechslungsreichen und gesunden Abendbuffet.

Im Ayurveda Vitalcenter und in der »Baltic Beauty World« erwarten Sie hochwertige Anwendungen. Fitnessbegeisterte Gäste können sich im großen Fitnesscenter austoben. Gleich neben Ihrem Hotel und durch einen Bademantelgang verbunden, liegt die ca. 1.400 qm große Bernsteintherme mit über 450 qm Thermenlandschaft mit Innen- und Außenbecken, Meerwasserbädern, Sprudelbänken, Strömungskanal u.v.m. Der Saunabereich umfasst Aquaviva, Finnische Sauna, Farblichtsauna, SANARIUM® und Strandsauna.

(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)



Ihr Komfort Sport- und Ferienhotel Baltic

5-tägige Reise
ab € **199,-** p. P.

- Inklusive Halbpension
- Inklusive täglichem Eintritt in die Bernsteintherme
- DGB-Reisen-Gästebetreuung im Hotel

Inklusivleistungen pro Person

- Übernachtungen im Komfort Sport- und Ferienhotel Baltic im Doppelzimmer
- Täglich reichhaltiges Frühstücksbuffet
- Täglich abwechslungsreiches Abendbuffet
- 1 x täglich Eintritt in die Bernsteintherme (inkl. Meerwasser-, Thermalbäder und Saunabereich)
- Nutzung des großen Fitnessraumes
- DGB-Reisen-Gästebetreuung im Hotel
- Reisepreis-Sicherungsschein

Wunschleistungen pro Person

- Einzelzimmerzuschlag 15,- €/Tag
- Zuschlag Seeseite 5,- €/Tag (teilweise Meerblick)
- Bahnreise zum Bahnhof Züssow und zurück ab 79,- € (Transfer vom Bahnhof in Eigenregie)



Zimmerbeispiel

Termine und Preise pro Person im DZ in € im Komfort Sport- und Ferienhotel Baltic

Anreisezeit-räume	5 Tage/4 Nächte (So. – Do.) 4 Tage/3 Nächte (Do. – So.)	1 Woche (So. – So. oder Do. – Do.)
A 01.12. – 23.12.10	199,-	399,-
31.03. – 30.04.10,		
B 12.05. – 27.06.10,	249,-	479,-
20.09. – 30.11.10		
C 01.05. – 11.05.10	289,-	549,-
D 28.06. – 19.09.10	329,-	599,-

Kennziffer: 55571 Buchungscod: D17A08F

Verlängerung: Der erste Tag der Verlängerung bestimmt wie ein neuer Anreisetag den Preis. **Zusätzliche Kosten (vor Ort zahlbar):** Kurtaxe von ca. 2,- € pro Person/Tag. Parkplatz ca. 5,- €/Tag. Hunde ca. 10,- €/Tag, ohne Futter, nicht ins Restaurant. **Kinderermäßigung:** Kinder bis Ende 2 Jahre frei und von 3 bis Ende 12 Jahre 50 % Ermäßigung. Bei Unterbringung im Doppelzimmer mit zwei Vollzahlern. Maximale Kinderanzahl/Zimmer: 1. (Bei ermäßigten reisenden Kindern, keine Wellnessleistungen inklusive.)

Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 20 % (mind. 25,- €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen.

Reisetelefon: 01805 – 990 002

(Festnetzpreis 0,14 €/Min., höchstens 0,42 €/Min. aus Mobilfunknetzen), Täglich von 8.00 – 22.00 Uhr

Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund · www.dgb-reisen.de

DGB Reisen
Vertrauen seit 1961

Alle Farben offen

DER ANDERE BLICK

In Zeiten von »CDU-Mietpolitikern« und spendablen Hoteliers stehen die Zeichen für Schwarz-Gelb in NRW schlecht. Verliert Rüttgers die Wahl, hat die Bundesregierung ein Problem: Sie verliert die Mehrheit im Bundesrat.

Karl Rudolf Korte gibt in diesen Tagen viele Interviews. Mal muss der Politikwissenschaftler der Universität Duisburg-Essen erklären, wie sich die Mehrheitsfindung in Nordrhein-Westfalen verändert, wenn die Linke den Sprung über die Fünf-Prozent-Hürde schaffen sollte. Dann wieder will jemand wissen, ob die aktuellen Affären Jürgen Rüttgers und Guido Westerwelle bis zum Wahltag am 9. Mai so stark belasten, dass Schwarz-Gelb die Mehrheit verlieren könnte. »Wähler sind Orientierungsnomaden, die Bindungen an die Parteien sind schwach ausgeprägt«, lautet dann eine dieser Antworten, die viel Spielraum für Interpretation lassen.

Alles in Bewegung. Die politische Landschaft an Rhein und Ruhr ist so stark in Bewegung geraten, dass viele Konstellationen denkbar sind. Im Berliner Kanzleramt befürchtet man, dass es für Liberale und Christdemokraten nicht reichen wird und dann die Mehrheit im Bundesrat weg ist. Vor allem die FDP wäre auf diesem Wege ausgebremst, Kopfpauscha-

len im Gesundheitswesen oder Steuersenkungen für Reiche wären danach kaum noch möglich.

Selbst der freidemokratische Daueroptimist Andreas Pinkwart spürt das. »Ja, wir haben Gegenwind aus Berlin«, gibt er zu. Er

hatte versucht, sich gegen Berlin zu profilieren und die umstrittene Steuersenkung für Hotels zurückzuholen, ist aber gescheitert. Selbst die Eskapaden des eigenen Vorsitzenden Guido Westerwelle werden nicht offen aufgespießt.

Allenfalls hinter vorgehaltener Hand gibt man zu, dass die Festansprache bei einer Hoteleroffnung deplaziert war, weil sein Lebensgefährte das Event organisiert hatte. Neben den eigenen Problemen schaut man voller Sor-



In Nordrhein-Westfalen könnten nach der Wahl im Mai viele Farbenspiele möglich sein.

Foto: Weidma / Fotolia.com

gen auf die Union. Bis zur Bundestagswahl hatte man die Hoffnung, dass die Liberalen der schwächelnden CDU die fehlenden Prozente für eine erneute Mehrheit liefern könnten.

Seit Jürgen Rüttgers gegen den Vorwurf der Käuflichkeit kämpft, muss die CDU damit rechnen, auf Normalmaß gestutzt zu werden. Inzwischen ist sogar denkbar, dass die SPD wie-

rungen, ohne sich vollständig zu distanzieren. Parteichef Sigmar Gabriel will die taumelnde SPD über die NRW-Wahl wieder stabilisieren; unter anderem hat er deshalb die bundesweite Kampagne gegen die Kopfpauschale kürzlich beim Landesparteitag in Dortmund gestartet.

Die Sozialdemokraten setzen auf Rot-Grün. Hannelore Kraft hat die Grünen näher an

Zum Autor

Jürgen Zurheide, 55, berichtet seit 25 Jahren über die Landespolitik in Nordrhein-Westfalen als Korrespondent unter anderem für den Berliner Tagesspiegel und die Stuttgarter Zeitung. Der gebürtige Essener studierte Volkswirtschaftslehre in Bochum und Göttingen und volontierte bei der Hannoverschen Allgemeinen.



Foto: Privat

der stärkste Partei an Rhein und Ruhr wird.

Rüttgers leidet unter seiner Stärke: Er hat sich überwiegend inszeniert und Inhalte durch Showeffekte ersetzt. Sein Image als überparteilicher Landesvater und Arbeiterführer passt nicht zum Abbau der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst und den Kürzungen im Sozialbereich. Er versuchte der Öffentlichkeit zu vermitteln, dass er den Wahlkampf erst nach der Osterpause eröffnet. Gleichzeitig fiel den Bürgern allerdings auf, dass er in allen Landesteilen von der CDU ausgerichtete Neujahrsfeiern zelebrierte und auf dem CDU-Zukunftskongress auftrat.

Aus allen Rohren. Die Opposition befeuerte die Debatten über Käuflichkeit der Politik aus allen Rohren. Damit schaffte sie es bisher, die eigene Schwäche zu überdecken. »Regierungen werden abgewählt, selten werden Oppositionsparteien gewählt«, analysiert Korte. Die SPD arbeitet sich noch immer am schwierigen Hartz-IV-Erbe ab. Vor allem die SPD-Spitzenkandidatin Hannelore Kraft versucht dabei einen Spagat, der sie gelegentlich zerreißt. Sie will Ände-

ru ihrer Seite, als man es nach den rot-grünen Streitjahren zwischen 1995 und 2005 erwarten könnte. »Wir verstehen uns auch persönlich«, bestätigt die grüne Spitzenkandidatin Sylvia Löhrmann, die allerdings auch ein schwarz-grünes Bündnis nicht völlig ausschließt. Da die Grünen im Moment weit vor der FDP liegen, kann es mindestens zu Verhandlungen mit der CDU kommen. Die werden allerdings nicht einfach. Grüne und CDU passen in NRW bei weitem nicht so zusammen, wie es die jüngeren Mitglieder der Pizza-Connection, ein informeller Verbund aus Politikern von Grünen und CDU, Glauben machen wollen.

Die Linken stehen bei allen Farbenspielen im Abseits. Mit ihrer Forderung, Schlüsselindustrien zu verstaatlichen, setzen sie einen bewussten Kontrapunkt zu anderen Programmen. Sie müssen allerdings jede Regierungsarbeit durch die Basis absegnen lassen. Dabei reicht nicht einmal ein Parteitag, die Delegierten haben sich auf eine Mitgliederbefragung verständigt. Die Antwort der SPD ist eindeutig: »Die Linke ist Moment nicht regierungsfähig und -willig.« ■

j.zurheide@mediennetz.de

DAS STICHWORT

Befristung

Zukunftspläne schmieden wird für viele Menschen immer schwieriger. Der Planungshorizont reicht oft nur noch bis zum Ende des Arbeitsvertrags, und das ist für fast jeden 10. Arbeitnehmer inzwischen absehbar. Fast neun Prozent der Erwerbstätigen zwischen 15 und 65 Jahren hatten 2008 einen befristeten Arbeitsvertrag. Das meldete das Statistische Bundesamt. Damit erreichte diese Zahl nach 1991 einen neuen Höchststand. Damals hatten nur sechs Prozent einen Job auf Zeit.

Zu leicht gemacht. Möglich machten den Boom der befristeten Verträge mehrere Gesetzesänderungen seit Mitte der 90er-Jahre. Sie erleichtern es Arbeitgebern, Beschäftigte über längere Zeit befristet einzustellen.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt es zwei Möglichkeiten, Arbeitnehmer nur für eine bestimmte Zeit einzustellen. Es kann erstens sachliche Gründe dafür geben. So kann ein Arbeitgeber einen Beschäftigten

nicht unbefristet einstellen, wenn er eine Schwangerschaftsvertretung braucht. Auch bei Projekten, für die bestimmte Qualifikationen nur für einen bestimmten Zeitraum benötigt werden, ist eine Befristung nachvollziehbar.

Der Gesetzgeber hat zudem die Möglichkeit der »sachgrundlosen Befristung« geschaffen und sie seit Mitte der 90er-Jahre erweitert. Inzwischen können Arbeitgeber, Beschäftigte ohne Angabe von Gründen bis zu zwei Jahre befristet einstellen. Dabei dürfen sie den Vertrag innerhalb der zwei Jahre dreimal verlängern. Das Arbeitsverhältnis darf aber nicht unterbrochen werden, auch nicht für einen Tag.

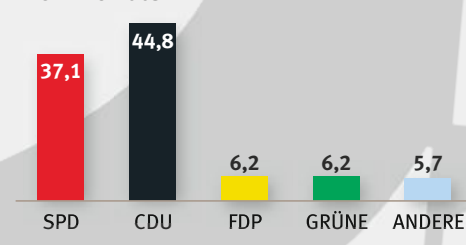
Die IG Metall hat Lockerungen bei Befristungen immer kritisiert. Damit erreiche der Gesetzgeber nur ein Ziel: Der Kündigungsschutz wird ausgeschaltet. Eine Befristung, für die es keinen Sachgrund gibt, ist aus Sicht der IG Metall überflüssig und nichts anderes als eine verlängerte Probezeit. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

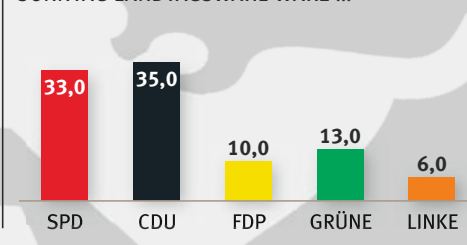
HINTERGRUND

Schwarz-gelbe Koalition wackelt

ERGEBNIS 2005



WENN AM NÄCHSTEN SONNTAG LANDTAGSWAHL WÄRE ...



Quelle: Landeswahlleiterin NRW (links), Infratest dimap (rechts) © mz-Grafik

Rheumapreis – Jetzt bewerben

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Menschen mit Rheuma langfristig im Berufsleben zu halten sowie Vorgesetzte und Kollegen zu mehr Kooperation im Betrieb ermutigen – das will die Initiative »RheumaPreis – Aktiv mit Rheuma am Arbeitsplatz«.

Auch 2010 schreiben die Initiatoren den mit 3000 Euro dotierten Preis aus. Gesucht werden Beispiele, bei denen es Beschäftigten und Arbeitgebern gemeinsam gelungen ist, die Berufsfähigkeit von Rheumatikern zu erhalten. Selbst »kleine« Ideen wie das Anbringen eines speziellen Griffs an einem Werkzeug werden berücksichtigt. Die Bewerbungsfrist endet am 30. Juni. Unter www.rheumapreis.de finden Interessierte Teilnahmeanforderungen und Formulare. ■





Starkes Team (von links): Holger Neumann von der IG Metall Essen und die Rema-Tip-Top-Betriebsräte Klaus Saller, Stefan Grobbing sowie Detlev Stinnen

Foto: Thomas Range

Mister 100 Prozent

DA GEHT WAS

Die 113 Beschäftigten der Essener Firma Rema Tip Top Dr. Nordmann sollten ein Fünftel ihres Einkommens verlieren. Daraufhin steigerte der Betriebsrat Klaus Saller den gewerkschaftlichen Organisationsgrad – auf 100 Prozent.

Plötzlich hing der Haussegen in der Firma an der Kupferdreher Straße in Essen schief: Anfang Oktober 2009 machte bei Rema ein »Katalog der Grausamkeiten« die Runde.

Kürzungsorgie. Die Geschäftsführung forderte betriebsbedingte Kündigungen, Lohn- und Gehaltskürzungen, die Reduzierung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Die Beschäftigten sollten bis zu 20 Prozent ihres Einkommens verlieren. Nicht, weil der Betrieb in den roten Zahlen steckte, sondern zur »Verbesserung der Wirtschaftlichkeit«, sprich zur Renditestigerung. Die Belegschaft war aufgebracht und wü-

tend. Nicht allein wegen der geplanten Kürzungsorgie. Sondern auch, weil ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung existiert. Nach diesem verzichtet die Belegschaft auf Tarifierhöhungen und die Firmenleitung auf betriebsbedingte Kündigungen. Der Vertrag sollte plötzlich und ohne Not Makulatur sein.

HINTERGRUND

Rema Tip Top Dr. Nordmann

Das Essener Dienstleistungsunternehmen für Bergbau und Stahlindustrie kümmert sich um die Montage, Instandsetzung und Wartung von Förderbändern. Der Betrieb gehört seit Anfang 2008 zu 51 Prozent der Rema Tip Top Holding in Pöng bei München. Viele kennen Tip Top Rema auch von den Reparatursets für Fahrradreifen.

interner Kommunikation bis hin zu »konsequentem After-Sales-Service (Was war gut/nicht gut?)« und »regelmäßigem Controlling«.

Organisation. Klaus Saller, Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, war noch nicht ganz zufrieden: »Angriffe auf unser Einkommen können wir nur dann erfolgreich abwehren, wenn wir gewerkschaftlich optimal organisiert sind.« Er sah sich die Mitgliederliste an – und stellte überrascht fest, dass nur 59 Prozent der Beschäftigten Mitglied der IG Metall waren. Saller listete die Namen aller 41 Kolleginnen und Kollegen auf, die noch nicht IG Metall-Mitglied waren und sprach jeden an. Im Betrieb, auf der Baustelle oder zu Hause. Sein Hauptargument: »Ich halte für Euch gegenüber der Konzernspitze den Kopf hin, und zwar gern. Aber von Euch erwarte ich 100-prozentige Rückendeckung.« Nach ein paar Tagen war der erste Block mit Beitrittserklärungen aufgebraucht. Nach vier Wochen hatte Saller alle 41 Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert.

Übrigens: Die Geschäftsführung hat die Verhandlungen über ihre Kürzungsforderungen gestoppt. Sie sieht dafür jetzt keine Notwendigkeit mehr. ■

Norbert.Huesson@t-online.de

Gegenwehr. Betriebsrat und IG Metall reagierten sofort. Sie holten die Beratungsfirma PCG ins Haus, analysierten die Stärken und die Schwächen des Unternehmens, diskutierten Chancen und Risiken – und machten Alternativvorschläge. Sie reichten von verbesserter Montageplanung und Akquisition über mehr Schulungen und verbesserter

Unter vier Augen

MITARBEITER-GESPRÄCH

Was erwartet mich im Mitarbeitergespräch? Gut vorbereitet bietet so ein Vier-Augen-Gespräch mit dem Vorgesetzten vor allem auch Chancen.

Mitarbeitergespräche heißen auch Jahresgespräche oder Zielvereinbarungsgespräche. Üblich ist, dass sie einmal im Jahr zwischen dem Vorgesetzten und dem Beschäftigten stattfinden, unter vier Augen. Ein guter Chef erklärt vorher, was er von diesem Gespräch erwartet, wie beide sich vorbereiten sollten und wie der Ablauf sein wird. Tut er das nicht, ist es legitim, das einzufordern. Die Gesprächsqualität erkennt man auch daran, dass es keinen Top-down-Charakter hat nach dem Motto »Chef macht Ansage«. Gut ist, wenn er die Strategie der Abteilung erklärt, zusammen mit dem Beschäftigten dessen Aufgaben aktualisiert und neue Ziele so vereinbart, dass man sie auch versteht. Achtung: Wer nicht aufpasst, hat schnell einen Sack

voller Arbeit oder Aufgaben, für die man gar nicht gerüstet ist. Deswegen überlegen: Bin ich diesen Aufgaben gewachsen? Brauche ich dafür Schulungen oder Material? Wenn es überraschenderweise zu großen Änderungen bei den Aufgaben kommt, ist es okay, sich Bedenkzeit zu erbitten.

+ TIPP

Selbstbewusst fordern

Frauen verhandeln schlechter als Männer. Sie glauben etwa, eine Fortbildung sei eine Belohnung, Männer finden das selbstverständlich. Also: Selbstbewusst rein, mit Fortbildung in der Tasche raus!

Gehalt und Fortbildungen. Mitarbeitergespräche sind immer auch eine Chance. Zum Beispiel, um eine Prämie oder ein höheres Gehalt einzufordern, um über Fortbildungen zu sprechen (siehe Tipp) oder sogar um den Wunsch zu äußern, sich in eine andere Richtung als bisher zu entwickeln. Zudem ist der Zeitpunkt gut, um von Problemen zu berichten, etwa wenn man mehr Informationen braucht. Auf sachliche Weise kann man auch Kritik am Chef üben und konstruktiv schildern, was man sich für die Zusammenarbeit wünscht. Wer seine Bedürfnisse nicht einbringt, verpasst die Gelegenheit, seinen Arbeitsplatz mitzugestalten. Im schlechtesten Fall für ein ganzes Jahr. ■

Ilka.Grobe@igmetall.de



Cartoon: Stephan Rürup

Gewerkschafter setzen Arbeitsrecht in Afghanistan durch

BLICK AUF DIE WELT

Gewerkschaft, Regierung und Arbeitgeber regeln Arbeitsschutz, Arbeitszeit und Urlaub in Afghanistan.

Arbeitnehmer in Afghanistan bekommen geregelte Arbeitszeiten, Urlaub und Arbeitsschutzrechte, nach deutschem Vorbild. Dies hat die afghanische Gewerkschaft NUAE durchgesetzt. Die IG Metall unterstützt die NUAE seit ihrer Gründung nach Ende der Taliban-Herrschaft 2002, mit Beratung, IG Metall-Seminaren in Afghanistan



Foto: eyegelt / fotolia.com

Gewerkschafter in Afghanistan kommen voran, mithilfe der IG Metall.

und Spenden zum Aufbau von Büros und Betriebsbetreuung. ■

Spenden an:
IG Metall-Vorstand
Kontonummer: 1040
Bankleitzahl: 50 050 000
Helaba Frankfurt/Main
Stichwort: »Spende afghanische Gewerkschaft«

► www.igmetall.de/Afghanistan

DEIN RECHT AM ARBEITSPLATZ

WO ES HILFT UND WIE ES SCHÜTZT

Krach am Arbeitsplatz? Vor allem in Krisenzeiten weht ein rauher Wind in den Betrieben. Und nicht selten kommt es vor, dass Arbeitgeber unliebsame Mitarbeiter los werden wollen. Wer sein Recht nicht kennt, kann schlecht verhandeln und wird leichter über den Tisch gezogen. metallzeitung sowie Juristinnen und Juristen der DGB-Rechtsschutz GmbH geben Antworten auf Fragen rund um das Arbeitsrecht und zeigen, wo Beschäftigte nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte haben.

Von Ilka Grobe, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan



Ich möchte in der Freizeit regelmäßig als Fußballtrainer arbeiten und würde dafür auch Geld bekommen. Muss ich meinen Arbeitgeber um Erlaubnis fragen?

Nein. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich erlaubt. Dabei ist es egal, ob man dafür Geld bekommt oder nicht. Es gibt zwei Ausnahmen:

1.) Wenn die Nebentätigkeit dem Job ähnlich ist. Man spricht dann von einer Konkurrenztaetigkeit. Würde ein Programmierer zum Beispiel abends Aufträge für eine konkurrierende Firma erledigen, kann der Arbeitgeber sein Veto einlegen. Bei der Absicht, eine Fußballmannschaft zu betreuen, ist das eher unwahrscheinlich. Es sei denn, man ist hauptberuflich Profi-Trainer bei einem anderen Verein.

2.) Wenn der Nebenjob den Beschäftigten derart beansprucht, dass er seine Aufgaben nicht mehr erledigen kann. Wer etwa regelmäßig übermüdet nach einer Nachtschicht als Taxifahrer zur Arbeit kommt, kann abgemahnt werden. Aus Sicht des Arbeitgebers ist dann die »vertraglich geschuldete Tätigkeit beeinträchtigt«.

Sicherheit bietet der Blick in den Arbeitsvertrag: Ist dort das Thema Nebentätigkeit nicht geregelt, besteht keine Meldepflicht. Gut zu wissen ist außerdem, dass das ehrenamtliche Engagement in einer Gewerkschaft genauso wenig meldepflichtig ist wie ein Nebenjob. ■

FRAGEN ANTWORTEN KOMMENTARE // DAS RECHT AUF DEINER SEITE



Habe ich einen Anspruch auf Zeitgutschrift, wenn ich einen Arzttermin in meine Arbeitszeit lege?

Ist es zum Beispiel wegen den Öffnungszeiten der Arztpraxis nicht möglich, einen Termin vor oder nach der Arbeit zu vereinbaren, kann der Chef den Arztbesuch nicht verbieten. Er muss selbst dann die Zeit weiterzahlen, wenn die Behandlung nicht dringend ist.

Was bei Schwangerschaft gilt, erklärt Tjark Menssen: Liegt kein akutes medizinisches Problem vor, sollte ein Arbeitnehmer versuchen, im Anschluss an die Arbeitszeit zum Arzt zu gehen. Das ist aber nicht nur wegen der Sprechstunden der Ärzte, sondern auch aus persönlichen Gründen nicht immer möglich. Beispielsweise aufgrund der Kinderbetreuung. In solchen Fällen kann man den Termin in die Arbeitszeit legen. Für Schwangere gelten Sonderregeln: Das Mutterschutzgesetz schreibt vor, dass der Betrieb Schwangere für Vorsorgeuntersuchungen freistellen und vergüten muss.

Die Gesundheit eines Beschäftigten zu erhalten liegt auch im Interesse des Arbeitgebers. Dennoch gilt – wie in allen Vertragsverhältnissen – auch im Arbeitsverhältnis das Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme. ■



Ich arbeite im Servicezentrum eines IT-Betriebs und habe regelmäßig Rufbereitschaftsdienst. Mein Vorgesetzter schreibt mir jetzt vor, nicht nur telefonisch erreichbar zu sein, sondern auch, wo ich mich während der »Wartezeit« aufzuhalten habe. Darf er mir auch den Aufenthaltsort vorschreiben?

Nein. Bei der Rufbereitschaft darf ein Arbeitnehmer selbst bestimmen, wo er sich aufhalten will und muss dem Vorgesetzten nur den Aufenthaltsort mitteilen. Es reicht aus, per Mobiltelefon erreichbar zu sein. Schreibt der Chef den Aufenthaltsort vor, handelt es sich um Bereitschaftsdienst. Dann gilt dieser Dienst voll als Arbeitszeit. ■



Meine Chefin hat mir meinen gewünschten Urlaub mündlich zugesagt. Jetzt ist ein Kollege krank. Darf sie den Urlaub widerrufen?

Gibt es keinen schriftlichen Weg, zum Beispiel in sehr kleinen Betrieben, so darf die Chefin den zugesagten Urlaub nicht widerrufen. Hier gilt das mündliche Wort. Gibt es aber die Regel, dass Urlaubsanträge vom Vorgesetzten unterzeichnet werden müssen, so ist es anders: Hier gilt nur die Schriftform als verbindlich. Die Chefin könnte mit der »betrieblichen Erfordernis« argumentieren und den Urlaub (doch) nicht genehmigen. Beispiel: Nur zwei Beschäftigte können eine bestimmte Maschine bedienen. Ist der eine krank, darf der andere nicht in Urlaub gehen.

Der Arbeitgeber darf den Beschäftigten aber nicht permanent dazu zwingen, seinen Urlaub in kleinste Zeiteinheiten zu zerstückeln, nach dem Motto: »Urlaub ja, aber weil der Kollege krank ist bitte nur zwei Tage«. Langfristig verstieße dies gegen das Bundesurlaubsgesetz. Nach diesem muss ein zusammenhängender Urlaub von mindestens zwei Wochen möglich sein. Hier geht es um die Erholung, die bei einem Stück-für-Stück-Urlaub zu wenig eintritt.

Kommentar von Manuela Radusch:

Grundsätzlich obliegt die Urlaubsgewährung dem Arbeitgeber. Er muss dabei aber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Das schriftliche Verfahren für den Urlaubsantrag und dessen Genehmigung ist am sichersten. Dem Urlaubsanspruch können betriebliche Belange entgegenstehen, wie etwa saisonbedingte oder krankheitsbedingte Personalengpässe.

Achtung: Bei einem Streit um die Urlaubsgenehmigung hat der Arbeitnehmer nicht einfach so das Recht, den Urlaub eigenmächtig anzutreten. Vielmehr muss es ein Einverständnis vom Arbeitgeber geben. Ansonsten liegt ein Fall der Selbstbeurlaubung vor, die zu einer Verletzung der Arbeitspflichten führt. Daher ist es besonders wichtig, vor Buchung einer Reise den Urlaub geltend zu machen und ihn genehmigen zu lassen. Die im Betrieb übliche Form muss man dabei einhalten. Dann besteht der Urlaubsanspruch auch. ■

DGB-Rechtsschutz

2009 haben die Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH bundesweit 147 082 Verfahren aufgenommen und insgesamt 331 Millionen Euro für Gewerkschaftsmitglieder erstritten. Es sind etwa 360 Rechtssekretäre im Einsatz, die durch gute Kontakte in die Betriebe über die betrieblichen Entwicklungen Bescheid wissen. Darum können sie die Interessen von Mitgliedern effektiv durchsetzen. Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten gilt: Die erste Anlaufstelle ist der Betriebsrat oder die IG Metall vor Ort. Sie vermittelt dann zum DGB-Rechtsschutz.



Tjark Menssen, DGB-Rechtsschutz GmbH Hauptverwaltung Frankfurt



Manuela Radusch, DGB-Rechtsschutz GmbH, Büro Bielefeld



Sabine Schech, DGB-Rechtsschutz GmbH, Büro Chemnitz

Mein Arbeitgeber finanziert mir eine Fortbildung. Darf er mich vertraglich an den Betrieb binden und verpflichten, die Kosten zu erstatten, falls ich die Stelle vorher kündige?

Prinzipiell kann der Arbeitgeber vertraglich eine »Mindest-Betriebstreue« verlangen und Klauseln über die Erstattung der Ausbildungskosten vereinbaren. Doch die Höhe des Erstattungsbetrags muss in einem angemessenen Verhältnis zur Fortbildung stehen. Ist das nicht der Fall, sind sämtliche Klauseln unwirksam, und zwar selbst dann, wenn ein Beschäftigter bei einem anderen Arbeitgeber anheuert.

Tjark Menssen ergänzt: Wenn die Ausbildung auch für den Arbeitnehmer einen Wert hat, erfolgt eine Bindung an das Unternehmen häufig dadurch, dass bei einer Eigenkündigung der Arbeitnehmer die Kosten für eine Ausbildung zurückzahlen muss. Je spezieller die Fortbildung auf den Betrieb zugeschnitten ist, desto kürzer darf die Bindung sein. Je größer der Wert für den Arbeitnehmer ist, desto länger darf die Bindung sein, sollte aber zwei Jahre nicht überschreiten. ■

Meine Freundin trägt gerne viel Schmuck – Ketten, Ringe, Armbänder und jede Menge Piercings. Nun hat ihr Chef verlangt, dass sie bei der Arbeit alles ablegt. Darf er ihr das verbieten?

Grundsätzlich nein. Chefs dürfen ihren Beschäftigten ihr Aussehen nicht vorschreiben. Juristen nennen das einen unerlaubten Eingriff in das Persönlichkeitsrecht. Das darf der Chef nur in begründeten Ausnahmefällen und auch nur mit Genehmigung des Betriebsrats. So kann der Arbeitgeber das Tragen von Schmuck etwa aus Sicherheitsgründen verbieten. Wenn Ketten, Armbänder oder Haarschmuck sich in Maschinen verfangen und damit Unfälle verursachen könnten. Es gibt auch Arbeitsplätze, an denen der Arbeitgeber ein »branchenübliches« Aussehen verlangen kann. Am Bankschalter muss er durchstochene Nasenflügel nicht unbedingt akzeptieren. ■

Unser Chef zahlt jedes Jahr Weihnachtsgeld. Ab sofort will er es nur noch denjenigen in voller Höhe zahlen, die keine Fehlzeiten haben. Wer krank wird, bekommt entsprechend weniger. Darf der Chef Gesunden mehr zahlen?

Beschäftigte haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Es kann durch Tarifverträge oder im Arbeitsvertrag geregelt werden. Haben Arbeitnehmer einen tariflichen Anspruch auf Weihnachtsgeld, kann der Arbeitgeber es wegen Krankheit nicht kürzen. Ausnahme: Der Tarifvertrag erlaubt es.

Wurde die Zahlung im Arbeitsvertrag vereinbart, sieht die Sache etwas anders aus. Hier versuchen Arbeitgeber oft, sich einen Rückzieher von der Zahlung offen zu halten. Viele dieser Klauseln sind aber unwirksam. So reicht etwa der Hinweis auf die »freiwillige Leistung« nicht aus, um das Weihnachtsgeld zu kürzen oder zu streichen. Diese Klauseln müssen in jedem Einzelfall geprüft werden. Wichtig ist etwa, ob der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld als »arbeitsbezogene Leistung« oder als »Anerkennung treuer Mitarbeit« zahlt. Erstere darf er bei Krankheit nicht kürzen, Letztere schon. Unter bestimmten Voraussetzungen darf der Arbeitgeber Gesunden also mehr zahlen.

Grundsätzlich gilt aber: Arbeitgeber dürfen Sonderzahlungen nicht dazu missbrauchen, Beschäftigte zu bestrafen.

Ein Tipp dazu von Sabine Schech:

Ein Anspruch auf Sonderzahlung oder Gratifikation kann auch durch eine sogenannte betriebliche Übung entstehen. Das ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber mehrmals hintereinander (nach der Rechtsprechung mindestens dreimal) eine Gratifikation ohne Vorbehalt ausbezahlt hat und auch sonst nicht davon auszugehen ist, dass er sich in Zukunft nicht binden will. Das ist etwa (jedenfalls nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts) dann der Fall, wenn die Zahlungen unterschiedlich hoch ausfallen. Durch die betriebliche Übung entsteht ein arbeitsvertraglicher Anspruch, der nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers abgeändert werden kann. ■

BUCHTIPPS



Der Überblick:

Das Arbeitsrecht ist ein Puzzle aus vielen verschiedenen Gesetzen. Daher ist es nicht so einfach, einen Überblick zu bekommen. Hilft nur ein gutes Buch. Zum Beispiel »Arbeitsrecht – Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium« von Wolfgang Däubler. Es geht tief in die Materie, ist aber gut verständlich erklärt. Das Buch erscheint im Bund-Verlag und kostet 19 Euro.



Thema Arbeitsvertrag:

Nach der Lektüre des »IG Metall-Ratgebers Arbeitsvertrag« versteht man viele übliche Formulierungen aus dem eigenen Arbeitsvertrag und ist vor Stolperfallen gewarnt. Die Themen sind mit vielen Beispielen aus der Praxis versehen. Für Mitglieder gibt es die Broschüre kostenfrei unter:

► www.igmetall.de/arbeitsrecht

In meinem Internet-Blog schreibe ich über alles, was mir im Leben so zustößt. Oft geht es auch um meinen Job. Ein Freund meinte nun, dass mich das unter Umständen meinen Arbeitsplatz kosten könnte. Stimmt das?

Das kommt darauf an, was man wo wem aus der Firma erzählt. Einige Chefs schreiben eine »Verswiegenheitspflicht« in den Arbeitsvertrag. Aber auch ohne sie gilt: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen dem Betrieb nicht schaden und keine Geheimnisse ausplaudern. Der Gesetzgeber nennt das »Treuepflicht« des Arbeitnehmers.

Wenn es um neue technische Entwicklungen oder den Geschäftsplan für das kommende Jahr geht, kann aus der Anekdote über den Vorgesetzten schnell ein Geheimnisverrat werden. Das kann ein Grund für eine Abmahnung oder auch eine Kündigung sein. Es macht übrigens keinen Unterschied, ob jemand ein Betriebsgeheimnis dem Ehemann oder im Internet erzählt. Allerdings könnte der Schaden für den Arbeitgeber durch das Internet größer sein und damit auch die Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer. ■

Ich habe mich als Teamleiterin beworben. Nun bin ich schwanger und fürchte, dass meine Bewerbung daran scheitern könnte. Muss ich dennoch meinen Chef informieren?

Frauen sollten ihrem Arbeitgeber eine Schwangerschaft und den Entbindungstermin mitteilen, sobald sie davon wissen. Im Mutterschutzgesetz steht allerdings ausdrücklich »sollen«, und das heißt nicht »müssen«. Schwangere müssen ihrem Chef gar nichts sagen. Allerdings greifen die Schutzvorschriften für werdende Mütter am Arbeitsplatz dann auch nicht. Beispielsweise dürfen Schwangere nicht nachts arbeiten. Für den Kündigungsschutz gilt das übrigens nicht. Arbeitgeber dürfen eine Arbeitnehmerin nicht kündigen, wenn sie von der Schwangerschaft wissen oder sie ihnen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wurde. ■

Ist die An- und Abreise zu einem auswärtigen Termin Arbeitszeit und daher vom Arbeitgeber zu vergüten?

Arbeitgeber unterstellen gerne, dass die Reisezeit nicht für dienstliche Aufgaben genutzt wird. Die Realität sieht ganz anders aus. Meist nutzen Beschäftigte die Zeit der An- und Abreise, um anfallende Aufgaben zu erledigen. Ist dies vom Arbeitgeber angeordnet, dann hat er die Reisezeit als Arbeitszeit zu vergüten.

Wann Reisezeit auch Arbeitszeit ist, erklärt Tjark Menssen: Auch wenn Dienstreisen begrifflich nicht grundsätzlich zur Arbeitszeit zählen, sagt das noch nichts über die Vergütungspflicht. Darum gibt es bei Dienstreisen oft vertragliche und auch tarifvertragliche Regelungen. Ist nichts vereinbart, dann gehört alles, was innerhalb der üblichen Arbeitszeit geleistet wird, zu den vergütungspflichtigen Tätigkeiten. Wenn man während der Reisezeit also am Laptop arbeitet – etwa bei einer Zugfahrt – dann ist die Sache eindeutig. Schwieriger ist es, wenn die Reise die übliche Dauer der Arbeitszeit überschreitet. Auch hier gilt: So lange eine Arbeitsleistung erbracht wird, muss sie bezahlt werden. Am Zielort angekommen, zählt die normale Arbeitszeit. ■

Muss ich den Durchschlag der Krankmeldung an meine Krankenkasse schicken?

Nein, aber es ist dringend zu empfehlen. Der Arbeitgeber zahlt nämlich im Krankheitsfall nur sechs Wochen den Lohn weiter. Danach hat man Anspruch auf Krankengeld, aber eben nur, wenn man die Krankenkasse informiert hat. Und das muss der Arbeitnehmer selbst tun. (Das macht nicht etwa der Arzt oder der Arbeitgeber.)

Wichtig zu beachten ist, dass die Kasse die gleiche Krankheit zusammenrechnen kann, wenn nicht mindestens sechs Monate dazwischenliegen. Ist zum Beispiel ein Arbeitnehmer innerhalb eines halben Jahres zweimal für jeweils vier Wochen wegen eines Bandscheibenvorfalles krankgeschrieben, hat er für die letzten zwei Wochen keinen Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung, sondern auf Krankengeld. ■

Ich soll an einen anderen Standort versetzt werden. Darf der Arbeitgeber das einfach so anordnen?

Nur, wenn diese Flexibilität im individuellen Arbeitsvertrag festgehalten ist. Das klingt etwa so: »Der Mitarbeiter unseres sich mit Versetzungen innerhalb unseres internationalen Unternehmens einverstanden.« Mit so einer Formulierung hat der Arbeitgeber freie Hand, den Beschäftigten nach Belieben zu versetzen. Also nicht unüberlegt unterschreiben. Bei der Vertragsverhandlung kann man sich auf Details einigen. Wenn solch eine Klausel nicht unterschrieben ist, dann gilt: Eine Versetzung darf nicht ohne Zustimmung erfolgen, sondern muss einvernehmlich sein.

Gibt es einen Betriebsrat, überprüft dieser die Bedingungen der Versetzung. Sollten Nachteile für den Beschäftigten entstehen, kann er widersprechen.

Manuela Radusch dazu:

Soweit der Arbeitsvertrag die Tätigkeit nicht genau bezeichnet, kann der Arbeitgeber auch andere Arbeiten oder einen anderen Arbeitsort anweisen. Ist nach dem Arbeitsvertrag eine Versetzung durch Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht möglich, bedarf die Übertragung neuer Arbeitsaufgaben eines Änderungsvertrages oder einer Änderungskündigung. ■

Krankengeld auch ohne Job

DER RECHTSFALL

Mit dem Ende des Jobs stoppen manche Kassen zu Unrecht das Krankengeld. Solange die Krankheit es unmöglich macht, den bisherigen Job auszuführen, hat man Anspruch auf die Zahlungen.

Tim Grube (Name geändert) wurde durch eine Erkrankung arbeitsunfähig. Während der Krankheit bekam er zudem die Kündigung. Obwohl er weiterhin krank war, weigerte sich seine Krankenkasse, das Krankengeld zu bezahlen und forderte ihn auf, sich arbeitslos zu melden. Er könne ja, so der Medizinische Dienst der Krankenkassen, andere Tätigkeiten ausführen.

Hier irrte jedoch die Krankenkasse. Für die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit ist die zuletzt ausgeübte Tätigkeit entscheidend. Grube legte erfolgreich Widerspruch ein, die Kasse muss auch weiterhin zahlen.

So funktioniert Krankengeld.

Aus ihrer gesetzlichen Krankenversicherung haben Arbeitnehmer im Krankheitsfall Anspruch auf bis zu 78 Wochen Krankengeld. Davon werden aber die Wochen abgezogen, die der Arbeitgeber noch den vollen Lohn zahlt (»Lohnfortzahlung im Krankheitsfall«). In der Regel sind das sechs Wochen. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des Bruttolohns, aber maximal 90 Prozent

Macht die Krankheit arbeitsunfähig, so hat man Anspruch auf Krankengeld.



HINTERGRUND

Arbeitsunfähigkeit

Wer durch Krankheit nicht mehr in der Lage ist, die zuletzt ausgeübte oder eine vergleichbare Tätigkeit auszuführen, ist arbeitsunfähig. In diesem Fall besteht Anspruch auf Krankengeld, einer gesetzlich vorgeschriebenen Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung.

des Nettos. Die Leistungen sind beitragspflichtig zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Endet das Beschäftigungsverhältnis wie bei Tim Grube während der Krankheit, so bekommt man erst nach Auslaufen des Krankengeldes Arbeitslosengeld I (ALG I). Das ist dann ein Vorteil, wenn man länger keinen neuen Job findet und deswegen in Hartz IV rutscht. Durch das Krankengeld

verschiebt sich Hartz IV quasi nach hinten. Das Verschieben von Hartz IV geht übrigens auch, wenn man bereits ALG-I-Empfänger ist und länger als sechs Wochen krank ist. Hier entspricht das Krankengeld dem ALG I.

Achtung: Die Krankenkassen versuchen gerne, wie bei Tim Grube, um das Auszahlen von Krankengeld herumzukommen. Es lohnt sich also, dagegen vorzugehen. ■

Volker.Beck@igmetall.de

Auf Ruhr

ZU BESUCH BEI MANFRED VOLLMER

Seit mehr als 40 Jahren dokumentiert der Fotograf Manfred Vollmer Menschen im Ruhrgebiet. Auch für die Metallzeitung. Seine Bilder handeln von unbekannten Helden des Alltags, die um ihre Arbeitsplätze und für menschenwürdige Arbeitsbedingungen kämpfen. Aber auch von den schönen, entspannten Seiten des Lebens an der Ruhr.

Der junge Stahlkocher lehnt an einem Mäuerchen, den glänzenden Schutzmantel offen, das Visier über dem Helm auf den Kopf geschoben. In einer Hand ein zerknittertes Flugblatt, auf dem »Unsere Zukunft« steht. Aber er hat keine berufliche Zukunft. Es ist sein letzter Tag bei der Thyssen Henrichshütte in Hattingen, nach dem letzten Abstich. 1987. Das Bild hing lange in einem Essener Museum. Gemacht hat es Manfred Vollmer.

Alte Liebe. Vollmer kam vor 45 Jahren ins Revier, um in Essen an der Folkwangschule Fotografie zu studieren, verliebte sich in eine Essenerin und blieb im »Kohlenpott« hängen. Seitdem fotografiert der gebürtige Sachse Menschen im Ruhrgebiet. Wie sie in der Fabrik nähen und schweißen, am Hochofen stehen, wie sie auf Halden Picknick machen, auf einer Eisbahn auf einem Werksgelände Schlittschuh laufen. Wie sie wohnen. Wie sie feiern, beten, lachen und wie sie kämpfen. »Das Ruhrgebiet hat Ecken und Kanten. Aber



Fotograf Manfred Vollmer mit seinen Arbeiten.

auch die vielen schönen Nischen, in denen die Menschen sich entfalten können«, sagt er. Seen, Grünanlagen »und ein unglaublich dichtes Kulturangebot«. Es sei »eine spannende Gegend«.

Sein großes Thema war und ist die Arbeitswelt. Sie hat er in den letzten 30 Jahren vor allem auch für die Metallzeitung dokumentiert. Der 65-Jährige war mit seiner Kamera dabei, als Opelener dafür demonstrierten, dass Kollegen, die bei einem Streik kalt ausgesperrt worden waren, Kurzarbeitergeld bekamen. Oder als in dem Bochumer Autowerk die ersten Roboter Einzug hielten. Er hat türkische Familien auf Fotos festgehalten, die sich mit Abfindungen der Mannesmann Röhrenwerke und gemischten Gefühlen auf den Weg zurück in die frühere Heimat machten.

Mitgefühl. »Man ist innerlich immer beteiligt und parteiisch«, sagt Vollmer. Am meisten bewegten ihn die Kämpfe der Stahlarbeiter 1987 und 1988. Die Krupp-Arbeiter in Duisburg-Rheinhausen, die mit Demos, Mahnwachen, Werkbesetzungen und Autobahnblockaden verzweifelt gegen die Schließung ihres Werks kämpften. Bekannt geworden ist vor allem das Bild einer kämpferischen jungen Frau mit geballten Fäusten, die ein Kind vor sich im Tragetuch trägt. Es zeigt wie kaum ein anderes die Wut und Entschlossenheit der Stahlarbeiter und ihrer Familien damals. Das Foto hängt in vielen Wohnzimmern. »Der Papa war im Werk und der Opa. Wenn alles, was ihnen wichtig ist und Perspektive gibt, wegzubrechen droht – da leidest du mit«, sagt Vollmer, selbst Vater von drei inzwischen erwachsenen Söhnen.

Ihn faszinieren vor allem die »kleinen Geschichten«, bei denen er in intensiven Kontakt mit Menschen kommt, die er sonst nie kennengelernt hätte. Manchmal sind daraus sogar Freundschaften entstanden. Was sich in der Arbeitswelt geändert hat – seine

Fotos machen es sichtbar. Maschinen findet er in Werkshallen genug zu fotografieren. Aber kaum noch Montage-Arbeitsplätze mit Gruppen von Menschen. »Man kann fast nur noch Einzelporträts machen.« Die macht er allerdings gut. Vollmer nimmt sich viel Zeit für die Menschen, die er fotografiert. Das verlange schon »der Respekt vor ihrer Würde«. Er ist ein stiller, zurückhaltender Mann. So sehr, dass andere oft gar nicht wahrnehmen, dass er da ist. Aber gerade darum wirken die Menschen auf seinen Fotos ehrlich und authentisch.

In echt. Was Manfred Vollmer in 40 Jahren im Bild festgehalten hat, ist in einem Dutzend Fotobänden dokumentiert, seine Bilder waren in rund 40 Ausstellungen zu sehen. Eine der letzten war »Mythos Ruhr« in New York, die im Februar zu Ende ging. Im April zeigt das IG Metall-Bildungszentrum in Sprockhövel Werke von ihm, im Rahmen der »Kulturhauptstadt Ruhr«. Die Ausstellung heißt passend: »Zweitausendzehn. Ruhrgebiet. In echt!« ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



TIPP

Bücher

- Manfred Vollmer, Wolfgang Berke: »Ruhrgebiet. In echt! No kidding!«, Verlag Klartext, 19,95 Euro.
- »Über alle Berge. Der definitive Haldenführer«. Alle Top-Halden im Test. Mit Fotos von Manfred Vollmer, Verlag Klartext, 19,95 Euro.

Fotoausstellung

- »Zweitausendzehn: Ruhrgebiet. In echt!«. Fotos von Manfred Vollmer. Ort: IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel, Eröffnung: 13. April, 19 Uhr, mit Musik und »Currywurst und Pilsanne Budex«.

Neue Spülmaschine frisst weniger Strom

DAS PRODUKT

Sparsamer spülen – das soll möglich sein mit einem Zeolith-Geschirrspüler, den Bosch Siemens Hausgeräte (BSH) entwickelt hat. Das Material Zeolith nimmt leicht Feuchtigkeit auf und wandelt es in Wärmeenergie um. Der Effekt: Das Geschirr trocknet schneller, der Stromverbrauch sinkt. Dafür gab es den neuen »Innovationspreis für Klima und Umwelt« vom Bundesumweltminister und vom Arbeitgeberverband. Seit November ist der Spüler auf dem Markt, aber noch ziemlich teuer. ■



Foto: BSH

Abfindung: Zu schnell ja gesagt

WAS MICH
BESCHÄFTIGT

metallzeitung warnte in Ausgabe 2/10 davor, unüberlegt eine Abfindung zu unterschreiben. Somkhith Khanthavixay hat erlebt, was der Nachteil ist.



Foto: Jürgen Pollak

Somkhith Khanthavixay ließ sich zu einer Abfindung überreden, heute bereut sie es.

Dein Arbeitgeber hat Dir eine Abfindung angeboten. Wie kam es dazu?

Somkhith Khanthavixay: Ich bin Industriekauffrau und habe sieben Jahre in meiner Firma gearbeitet. Nach der Geburt meiner Tochter war ich drei Jahre im Erziehungsurlaub. Kurz bevor ich im März 2009 wieder arbeiten wollte, erhielt ich ein Schreiben, dass mich die Firma aufgrund der wirtschaftlichen Lage nicht beschäftigen kann. Mithilfe der IG Metall und des DGB-Rechtsschutzes reichte ich Klage ein. Daraufhin kam es zu einem Gespräch mit dem Personalleiter der Firma. Er bot mir als Abfindung 4500 Euro an.

Nicht viel Geld. Hast Du sofort zugestimmt?

Khanthavixay: Nein. Die Rechtsberaterin war dabei und wir haben zunächst abgelehnt. Ein klares Ergebnis hatten wir bei diesem Gespräch also noch nicht. Nachmittags am gleichen

Tag rief mich der Personalleiter an und bot mir eine höhere Abfindung an: 8400 Euro. Er legte mir ans Herz, das Geld zu nehmen. Ich war total überrumpelt und inzwischen schon so enttäuscht von meinem Arbeitgeber, dass ich dort auch nicht mehr arbeiten wollte. Ich habe also zugesagt und wenige Tage später unterschrieben. Heute ärgere ich mich über mich selbst.

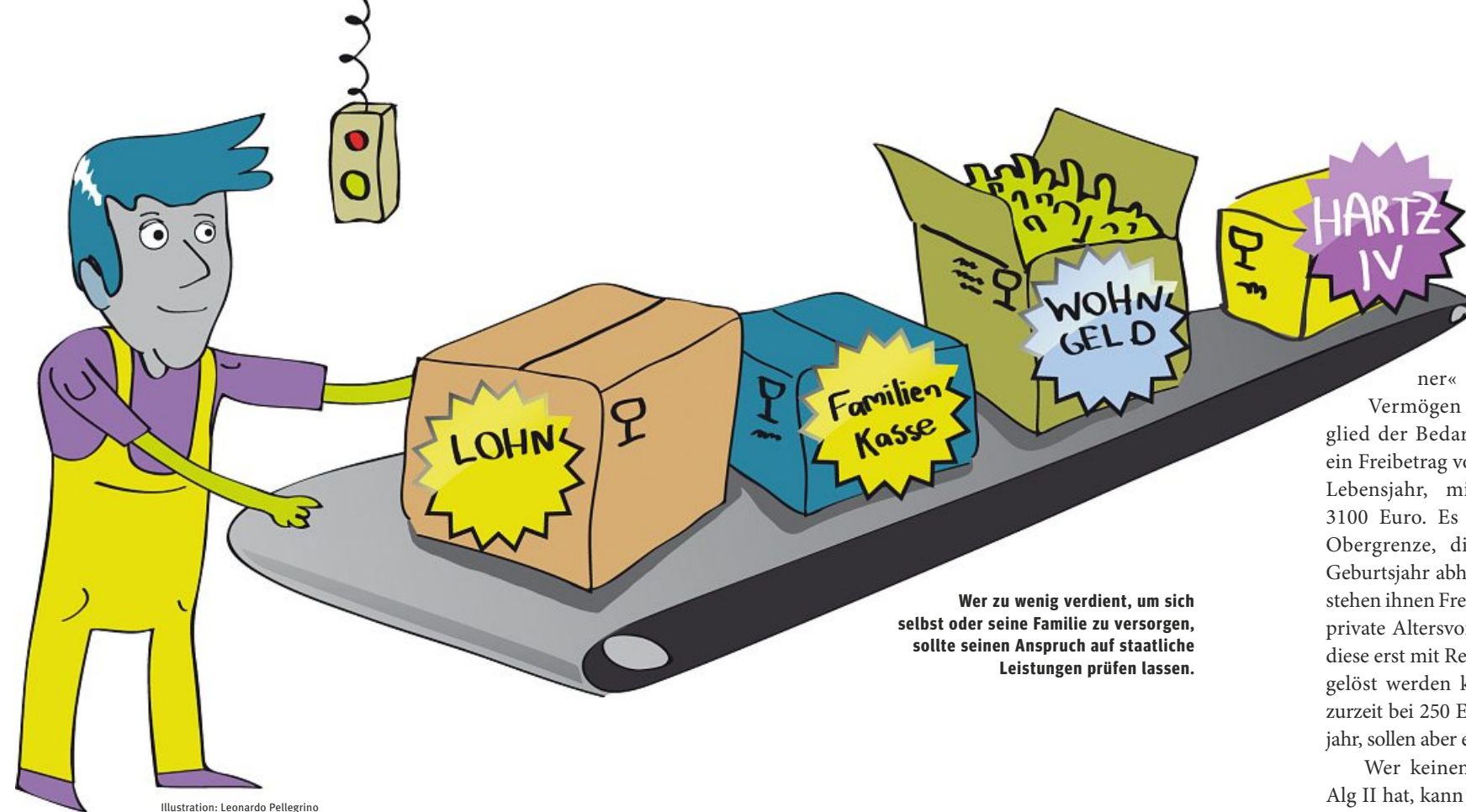
Was wäre besser gewesen?

Khanthavixay: Ich hätte mich nicht so schnell unterkriegen lassen sollen. Vielleicht hätten wir erreicht, dass ich meinen Arbeitsplatz wiederbekomme, auch wenn es nur in Kurzarbeit gewesen wäre. Ich hätte noch einmal mit der Rechtsberaterin sprechen sollen, aber an jenem Nachmittag habe ich sie nicht erreicht. Ein kühlerer Kopf hätte mich vor vorschnellem Zusage bewahrt.

Was hast Du aus dem, was Du da erlebt hast, noch gelernt?

Khanthavixay: Dass man vor bösen Überraschungen nicht gefeit ist. Ich hatte nämlich in der Elternzeit die ganze Zeit viel Kontakt mit der Firma, auch mit dem Personalleiter. Die Ansage, es gäbe keine Arbeit mehr für mich, kam völlig unvermutet. Und die zweite Überraschung: Der Arbeitgeber hat auf seiner Internetseite geschrieben, niemanden wegen der Krise entlassen zu haben! ■

Ilka.Grobe@igmetall.de



Wenn das Geld trotz Arbeit nicht reicht

GUTER RAT

Wer arbeitet, hat keinen Anspruch auf Unterstützung? So denken offenbar viele Menschen. Doch Hilfen wie zum Beispiel Hartz IV stehen nicht nur Arbeitslosen zu.

Wenn es um Sozialleistungen geht, reden Politiker gerne über Missbrauch. Kaum einer klagt darüber, dass viele Menschen ihre Rechte gar nicht wahrnehmen. Das sind zurzeit rund 500 000 Vollzeitbeschäftigte, wie eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Sie stocken ihren geringen Verdienst nicht durch Arbeitslosengeld II (Alg II) auf, obwohl sie es rechtlich könnten. Damit übersteigt ihre Zahl die der 400 000 Aufstocker, die davon Gebrauch machen. Aus Sicht

der Forscher gibt es mehrere Gründe dafür. Einige Menschen fürchten sich vor dem Stigma »Hartz IV«, andere schrecken die komplizierten Anträge ab. Viele wissen aber gar nicht, dass ihnen staatliche Hilfe zusteht.

Nicht nur für Arbeitslose. Der Anspruch auf Hartz IV ist nicht an Arbeitslosigkeit geknüpft. Wer zu wenig verdient, um sich oder seine Familie zu ernähren, kann einen Anspruch haben. Dabei prüfen die Ämter nicht nur

den Anspruch einer einzelnen Person, sondern den der Bedarfsgemeinschaft. Das sind Familien, aber auch eheähnliche Gemeinschaften und gleichgeschlechtliche Partnerschaften.

Jedem Mitglied der Bedarfsgemeinschaft steht ein bestimmter Betrag zu. Hinzu kommen Kosten für Miete und Heizung. Aus der Summe ergibt sich der Gesamtbedarf. Für Berufstätige gelten Freibeträge, die Arbeitslose nicht haben. Daher können sie noch Anspruch auf Sozialleistungen haben, auch wenn sie mehr als den Hartz-IV-Satz verdienen. Im Westen liegen die Grenzen für Alleinstehende bei 1300 Euro Brutto im Monat, für Paare bei 1700 Euro und für Eltern mit einem Kind unter 14 Jahren bei 1900 Euro. Wer weniger verdient, kann zumindest prüfen lassen, ob er zusätzliche Unterstützung bekommt.

Ob ein Mensch mit geringem Einkommen einen zusätzlichen Anspruch auf Alg II hat, hängt allerdings nicht nur vom Einkommen, sondern auch vom Vermögen ab. Hier haben sich im Vergleich zur früheren Sozialhilfe ein paar Dinge geändert. So brauchen Alg-II-Bezieher nicht grundsätzlich fürchten, ihr Auto

+ TIPPS

■ Anträge für die jeweiligen Leistungen gibt es bei unterschiedlichen Stellen. Für Alg II sind die örtlichen Arbeitsgemeinschaften (Argen) zuständig, in Ausnahmefällen auch die Kommune. Die Anträge auf Wohngeld gibt es bei der Wohngeldstelle der Stadt-, Gemeinde- oder Kreisverwaltung. Der Kinderzuschlag kann bei der Familienkasse der Arbeitsagentur beantragt werden.

■ Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bietet einen Einkommensrechner. Er ermittelt, wieviel vom Einkommen auf Alg II angerechnet werden kann.
www.arbeitsmarktreform.de

■ Viele Infos und Ratgeber rund um Alg II, Kinderzuschlag und Wohngeld gibt es bei den Erwerbsloseninitiativen.
www.erwerbslos.de

verkaufen zu müssen. Ihnen steht ein »angemessener« Pkw zu. Beim Vermögen hat jedes Mitglied der Bedarfsgemeinschaft ein Freibetrag von 150 Euro pro Lebensjahr, mindestens aber 3100 Euro. Es gibt auch eine Obergrenze, die jedoch vom Geburtsjahr abhängt. Zusätzlich stehen ihnen Freibeträge für eine private Altersvorsorge zu, wenn diese erst mit Renteneintritt aufgelöst werden kann. Sie liegen zurzeit bei 250 Euro pro Lebensjahr, sollen aber erhöht werden.

Wer keinen Anspruch auf Alg II hat, kann möglicherweise Wohngeld beantragen. Ob und wieviel Wohngeld jemandem zusteht, hängt von der Größe des Haushalts, der Miete und dem Mietniveau am Ort sowie dem Haushaltseinkommen ab. Vermögen steht dem Anspruch auf Wohngeld nur dann entgegen, wenn es erheblich ist. Für einen Vier-Personen-Haushalt wären das 150 000 Euro. Wohngeld gibt es übrigens nicht nur für Mieter. Auch Eigentümer, die ihr Haus oder ihre Wohnung selbst bewohnen, können bei geringem Einkommen einen sogenannten Lastenzuschuss bekommen.

Für Menschen mit Kindern und einem geringen Einkommen gibt es außerdem noch die Möglichkeit, einen Kinderzuschlag zu beantragen. Anspruch darauf hat, wer mit mindestens einem Kind zusammenlebt, für das er Kindergeld bekommt. Ein Elternteil muss erwerbsfähig sein und mehr als drei Stunden pro Tag arbeiten. Für den Kinderzuschlag gilt sowohl ein Mindest- als auch ein Höchsteinkommen. Eltern müssen mindestens über ein Bruttoeinkommen von 900 Euro pro Monat verfügen. Alleinerziehende über 600 Euro. Die Höchstgrenze berechnet sich ähnlich wie beim Alg II. ■
 Fabienne.Melzer@igmetall.de

IN KÜRZE

Fußball-Fieber

So langsam wird's heiß: Die Fußball-Weltmeisterschaft startet am 11. Juni. Damit IG Metall-Mitglieder den Überblick behalten, gibt es den WM-Planer kostenlos zum Herunterladen. Das erste Spiel der deutschen Mannschaft: 13. Juni um 20:30 Uhr gegen Australien. ■

www.igmetall.de/wm-planer

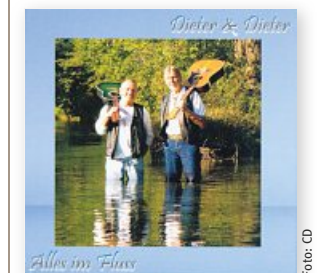


Foto: CD

Seit 25 Jahren mit ihren Liedern in Aktion: Dieter & Dieter.

Zwei Metaller mit Gitarre

Dieter & Dieter sind zwei Metaller, jahrelang Betriebsräte bei Voith im schwäbischen Heidenheim. Seit 25 Jahren singen sie eigene Arbeiterlieder bei IG Metall-Aktionen, erstmals beim Streik um die 35-Stunden-Woche 1984. Ihre CD gibt es für 10 Euro bei der IG Metall Heidenheim. ■

heidenheim@igmetall.de

Schön der Reihe nach

Multitasking ist die pure Verschwendung von Arbeitszeit. Wie immer mehr Studien belegen führt Multitasking zu Unkonzentriertheit, Fehlern und Unfällen, weil der Mensch nicht in der Lage ist, erfolgreich mehrere Dinge gleichzeitig zu tun. Unternehmen sollten deshalb auf diese verbreitete, aber ineffektive Form der Arbeitsverdichtung verzichten. Besser schön der Reihe nach. ■



Einen Mausklick vom nächsten Job entfernt: Bewerbungen laufen heute oft nur noch übers Internet. Ohne Computer und Scanner geht da nichts mehr.

Online bewerben

JOBSUCHE Viele Stellenanzeigen werden nur noch im Internet geschaltet. Und immer mehr Bewerbungen laufen ausschließlich elektronisch. Bei der virtuellen Jobsuche per E-Mail kommt es auf Sorgfalt und individuelle Gestaltung an.

Die guten alten Zeiten, in denen man einen handgeschriebenen Lebenslauf verfasste, Zeugnisse liebevoll koptierte und in eine Bewerbungsmappe einsortierte, sind vorbei. In vielen Branchen läuft die Jobsuche nur noch übers Internet. Offene Stellen stehen nicht mehr in der Zeitung, sondern in Jobbörsen. Ohne Computer und Scanner geht da nichts mehr.

Große Firmen akzeptieren inzwischen nur noch Onlinebewerbungen. Das spart ihnen Zeit und Geld – zum Beispiel beim Zurückschicken der Bewerbungsunterlagen. Der technische Fortschritt hat aber trotzdem seinen Preis: Onlinebewerbungen sind

unpersönlicher. Der Umgang der Unternehmen mit den Bewerbern ist distanziert und anonym, Absagen sind oft standardisiert.

Kein Prinzip Gießkanne. Umso wichtiger ist es, Onlinebewerbungen möglichst individuell zu gestalten: Das Anschreiben sollte deutlich machen, dass man sich mit der jeweiligen Stelle und Firma beschäftigt hat. Finger weg von Serienmails. Wer nach dem Prinzip Gießkanne Bewerbungen verschickt, erweckt den Eindruck der Beliebigkeit. Die Bewerbung sollte man möglichst nicht an eine Sammeladresse verschicken. Besser ist es, sich vorher zu erkundi-

gen, an welchen Sachbearbeiter das Schreiben gehen soll. Eine seriöse Mailadresse, von der die Bewerbung verschickt wird, erhöht die Chancen auf Beachtung.

Was man noch beherzigen sollte: In der Betreffzeile der E-Mail klar formulieren, um welchen Job es geht. Dateien in einem Standardformat verschicken, das jeder öffnen kann, zum Beispiel als PDF oder als Word-Dokument mit Schreibeerschutz. Keine zu großen Dateien senden. Mehr als drei MB sollten es nicht sein. Das Bewerbungsfoto muss in der Regel auf eine kleinere Dateigröße komprimiert werden. Dann das Bild in den Lebenslauf integrieren und

das Ganze in ein PDF umwandeln. Was nicht geht: Schief eingescannte Dokumente, flapsige Formulierungen und fehlende Signaturen. Bei mehr als einem Tippfehler werden viele Bewerbungen schon aussortiert.

Wer sich heute bewirbt, sollte bedenken, dass Personalchefs das Internet durchforsten, um mehr über einen Kandidaten zu erfahren. Deshalb nicht zuviel von sich in sozialen Netzwerken preisgeben. Das Internet vergisst nicht. ■ Martina.Helmerich@igmetall.de

Jobbörse und weitere Tipps:
www.arbeitsagentur.de
 → durchstarten e-learning



TIPPS

E-Mail-Bewerbung

Bewerbungen per E-Mail sollten genauso sorgfältig verfasst werden wie klassische Bewerbungen.

- Zu einer elektronischen Bewerbung gehören ein Anschreiben, der Lebenslauf und das aktuelle Zeugnis.
- Zu viele Mailanhänge machen die Bewerbung unübersichtlich. Weniger ist manchmal mehr.
- Weitere Dokumente sollte man lieber auf der eigenen Homepage hinterlegen – sofern sie professionell gestaltet ist.
- Bevor man die Bewerbung an die Firma schickt, sollte man testen, wie die Mail ankommt. Zum Beispiel an sich selbst oder an Bekannte schicken.
- Auf die E-Mail-Bewerbung kommt nicht immer eine schriftliche Eingangsbestätigung zurück. Deshalb nach ein paar Tagen nachfragen, ob alles angekommen ist.

Gute Aussichten mit Tarif

IT-GEHALTS-ANALYSE

Auf der Cebit wurde die neue IG Metall-Studie »Entgelt in der ITK-Branche 2010« vorgestellt. Die Löhne in tarifgebundenen Unternehmen sind um fast fünf Prozent gestiegen.

Jahresgehälter (in Euro) (Beispiele aus der Entgeltanalyse)

TÄTIGKEIT	ERHEBUNGSJAHR		
	2007	2008	2009
Beratung/ Consulting Seniorberater/in	64 899	64 838	66 242
Service Technik Service Techniker/in	37 766	39 778	39 322
Kaufmännische Administration Controller I	51 560	54 729	56 387
Softwareentwicklung Software-Ingenieur II	54 209	52 238	52 955

Auch auf der diesjährigen Computermesse Cebit punktete die IG Metall mit ihrer Studie »Entgelt in der ITK-Branche 2010«. Die zwölfte Ausgabe der Entgeltanalyse fand großes Interesse bei Messebesuchern und Fachpublikum. Wichtigstes Ergebnis: Wer in einem tarifgebundenen Unternehmen arbeitet, ist besser dran. Denn die Gehälter stiegen dort um fast fünf Prozent gegenüber

dem Vorjahr. In Firmen ohne Tarifvertrag sanken die Gehälter dagegen um rund zwei Prozent. »Dieser große Unterschied spricht eindeutig für die Tarifbindung«, sagt Helga Schwitzer, Vorstandsmitglied der IG Metall.

In der Studie werden die unterschiedlichen Tätigkeiten in sogenannten Jobfamilien untersucht. Über kräftige Gehaltssteigerungen können sich die

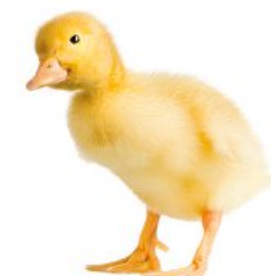
Beschäftigten in der Hardware-Entwicklung freuen (plus 6,1 Prozent). Call Center Agents verdienen 5,9 Prozent, Leiter im Marketing 6 Prozent mehr. Tendenziell sind die unteren Einkommen stärker gestiegen, Führungskräfte mussten Einbußen hinnehmen. Frauen sind in der IT-Branche die Minderheit. Bei den 35- bis 50-Jährigen gebe es große Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, sagte Schwitzer.

Weniger Ausbildung. Bei der Ausbildung müssen viele Betriebe noch ihre Hausaufgaben machen. Branchenweit ist die Zahl der Ausbildungsverträge um 13 Prozent auf 15 000 gesunken. Die IG Metall fordert von den IT-Unternehmen, mehr in Aus- und Weiterbildung zu investieren. ■ Martina.Helmerich@igmetall.de

Die Entgeltanalyse basiert auf den Einkommensdaten aus über 100 Betrieben. Mitglieder erhalten sie in einer preisgünstigen Ausgabe bei ihrer Verwaltungstelle. Mehr unter:
www.igmetall-itk.de

Schulabgänger doch nicht alle unreif

»Die Hälfte der Schulabgänger ist nicht reif für die Ausbildung«, tönte es Anfang März durch die Presse. Doch das war eine Fehlinterpretation eines Entwurfs des neuen Berufsbildungsberichts der Bundesregierung. Dort steht tatsächlich: Die Hälfte der Schulabgänger geht nach der Schule zunächst in berufsvorbereitende



Eine »Ente«: die Presseartikel über unreife Schulabgänger

Foto: iselree.com / istockphoto.com

Maßnahmen. »Das bedeutet keineswegs, dass sie unreif sind«, sagt Klaus Heimann, Bereichsleiter Berufsbildung der IG Metall. »Sondern eher, dass sie keinen Ausbildungsplatz finden.« ■

Mehr Infos zur Berufsbildung im IG Metall-Berufsbildungsportal:
www.igmetall-wap.de

IN KÜRZE

Tipps für Azubis

Egal ob kurz vor Ausbildungsbeginn oder schon mitten drin: Die Internetseite Azubi & Azubine ist eine Sammlung von wissenswerten Informationen rund um Bewerbung, Geld sparen für junge Leute, Rechte während der Ausbildung und vieles mehr. ■

www.azubi-azubine.de



Broschüre für Selbstständige, die nicht genug verdienen.

Tipps für Selbstständige

Die Broschüre »Ratgeber Selbstständige – wenn das Geld nicht reicht« gibt Tipps für Menschen mit geringem Einkommen. Es geht um die Definition von (schein-)selbstständig, um Versicherungen und Hartz IV und darum, was die Gewerkschaften in punkto Selbstständigkeit anstreben. ■

www.dgb-bestellservice.de

Zweiter Bildungsweg

Egal ob Realschul-Abschluss, Abitur oder Fachhochschulreife – auch nach einer Ausbildung kann man schulische Abschlüsse nachholen. Eine Checkliste der IG Metall gibt einen ersten Überblick. Man bekommt unter anderem Informationen zu Voraussetzungen, Dauer und den Fördermöglichkeiten. ■

www.igmetall.de/zweiter-bildungsweg



Rätsel



1. Wo gab es das erste Fließband zur Massenfertigung in der Metallindustrie?

- P** ☐ 1905 bei der Süddeutschen Automobil-Fabrik (später Mercedes-Benz) in Gaggenau
T ☐ 1913 in der Autoproduktion bei den Ford-Autowerken in Detroit (USA)
K ☐ 1863 in der Nähmaschinenfertigung von Singer in New York (USA)
E ☐ 1888 in der Fahrradproduktion von Peugeot in Beaulieu (Frankreich)

2. Welche Industrie setzte als erste auf Dampfkraft, um Maschinen anzutreiben?

- A** ☐ die englische Textilindustrie Ende des 18. Jahrhunderts
L ☐ die belgische Stahlindustrie Anfang des 19. Jahrhunderts
D ☐ die französische Lederindustrie Anfang des 19. Jahrhunderts
R ☐ die deutsche Maschinenbauindustrie Mitte des 19. Jahrhunderts

3. Wie oft muss ein Betriebsrat eine Betriebsversammlung durchführen?

- S** ☐ 1x pro Monat **R** ☐ 1x pro Quartal **W** ☐ 1x pro Jahr **M** ☐ 1x pro Amtsperiode

4. Muss der Arbeitgeber die freien Stellen grundsätzlich innerbetrieblich ausschreiben?

- G** ☐ ja, immer **K** ☐ ja, wenn das Unternehmen mehr als 100 Mitarbeiter hat
U ☐ nein, es gibt keine Verpflichtung dazu **I** ☐ nein, nur wenn der Betriebsrat es verlangt

5. Bei welchen Maßnahmen hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht?

- R** ☐ Einstellungen **Ä** ☐ Ein- und Umgruppierungen **F** ☐ Abmahnungen **B** ☐ Versetzungen

Lösungswort

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Bitte das Lösungswort bis zum **25. April 2010** 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 April



1. Preis:
Zwei Nächte für 2 Personen im Tannhäuser Hotel Rennsteigblick



2. Preis:
Ein Herbertz-Multitool mit Bitsatz im Lederetui



3. Preis:
Ein Brettspiel »Betriebsrat ärgere Dich nicht«